

Volume 8, Issue 3, Autumn 2019

The effects of Family-Self Facilitation and Family-Friendly Work Climate in reducing the effect of Work-Family Conflict on Family Satisfaction, Quality of Marital Relationship and Quality of Parenting among Nurses

Mousavinia S.M¹, *Naami A², Arshadi N³, Beshlideh K⁴

1- M.Sc. In Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Education Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

2- Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran (**Corresponding Author**)

Email: naamiabdul@yahoo.com

3- Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran.

4- Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran.

Abstract

Introduction: Today, employees are constantly confronted with work-family conflict. These conflicts can affect family functioning including satisfaction, quality of marital relationship, and quality of parenting. This descriptive-correlational survey aimed to investigate whether the family-self facilitating and Family-Friendly Work Environment can reduce the effect of work-family and family work conflicts on the aforementioned variables among nurses.

Methods: The participants of this study were 240 married nurses with children who worked at governmental hospitals Ahvaz city. The sample selection was performed by multistage random sampling method. Data were collected using Carlson et al. (2000) Work-Family Conflict, Aryee et al. (1999) Family Satisfaction, Chonody et al. (2016) quality of marital relationship, Arnol et al. (1993) Parenting scale, Demerouti et al (2009) Family-Self Facilitation, Odle-Dusseau et al. (2013) Family-Friendly Work Environment Scale Questionnaires. The data was analyzed by Pearson correlation and multiple regression analysis with SPSS-22 software.

Results: We found that work-family and family work conflict had a significant negative relationship with family satisfaction, quality of marital relationship and parenting quality ($P < 0.01$). In addition, family-self facilitation and family-friendly work environment were able to moderate the relationship between these variables.

Conclusions: According to the results the negative effects of work family and family-work conflict can be eased by the family-self facilitation and family-friendly work environment.

Key words: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Family Satisfaction, Quality of Marital Relationship, Parenting Quality, Family-Self Facilitation, Family-Friendly Work Environment.

نقش تعدیل گر تسهیل خانواده خود و محیط کاری خانواده دوستانه در کاهش اثر تعارض کار خانواده بر خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری پرستاران

سیدمحمدجواد موسوی نیا^۱، *عبدالزهره نعامی^۲، نسرین ارشدی^۳، کیومرث بشلیده^۴

۱- دانشجو کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۲- استاد گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)

ایمیل: naamiabdul@yahoo.com

۳- استاد گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۴- استاد گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

چکیده

مقدمه: در جوامع امروزی کارمندان به طور مداوم با چالش های مرتبط با تعارض بین نقش های کاری و خانوادگی روبرو هستند. این تعارضات با مشکلات برجسته ای در حوزه خانوادگی مانند خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری همراه است. از این رو روانشناسان صنعتی و سازمانی برای کاهش چنین اثرات نامطلوبی، پژوهش ها و تحقیقات خود را بر یافتن متغیرهای تعدیل گر متمرکز کرده اند.

روش کار: مطالعه حاضر به صورت پیمایشی و از نوع توصیفی- همبستگی بود. جامعه پژوهش شامل پرستاران متاهل و دارای فرزند بیمارستان های دولتی شهر اهواز بود که از میان آن ها ۲۴۰ نفر به عنوان اعضای نمونه به روش نمونه گیری چندمرحله ای انتخاب گردید. جهت جمع آوری داده ها، از پرسشنامه های تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، پرسشنامه خشنودی خانوادگی اری و همکاران (۱۹۹۹)، پرسشنامه کیفیت روابط زوجین کوندی و همکاران (۲۰۱۶)، مقیاس فرزندپروری آرنولد و همکاران (۱۹۹۳)، پرسشنامه تسهیل خانواده-خود دمرتوی (۲۰۰۹)، مقیاس محیط کاری حامی خانواده اودل-دیسو و همکاران (۲۰۱۳)، استفاده شد. تحلیل داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه و با استفاده از نرم افزار SPSS انجام گرفت.

یافته ها: یافته ها نشان داد که تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری رابطه منفی و معنی داری داشت ($P < 0/01$)، همچنین متغیرهای تسهیل خانواده-خود و محیط کاری خانواده-دوستانه توانستند رابطه میان این متغیرها را تعدیل کند.

نتیجه گیری: نتایج حاکی از آن است که تعارض کار-خانواده و خانواده-کار نقش معنی داری در کاهش خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری پرستاران داشتند. علاوه بر این، تسهیل خانواده-خود و محیط کاری خانواده-دوستانه توانستند رابطه بین این متغیرها را تعدیل کنند.

کلیدواژه ها: تعارض کار- خانواده، خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی، کیفیت فرزندپروری، تسهیل خانواده-خود، محیط کاری خانواده-دوستانه.

مقدمه

و خانواده را مورد مطالعه قرار داده اند، نشان می دهند که این دو حوزه نه تنها با هم در ارتباط هستند بلکه از یکدیگر تاثیر می پذیرند (۳) و هر شخصی صرف نظر از ویژگی های جمعیت شناختی، وضعیت اجتماعی-اقتصادی و یا ساختار خانوادگی تحت تاثیر مسائل مرتبط با کار و خانواده قرار دارد (۴). امروزه تعارض کار-خانواده به عنوان

در جوامع امروزی کارکنان به طور مداوم با چالش های مرتبط با تعارض بین نقش های کاری و خانوادگی روبرو هستند (۱). اگرچه بسیاری از پژوهشگران ابتدا تصور می کردند که کار و خانواده دو دنیای مجزا هستند (۲)، اما مطالعات تجربی و مقالات بی شماری که رابطه بین کار

متغیر دیگری که تحت تاثیر تعارض کار-خانواده قرار می گیرد، کیفیت روابط زناشویی است. روابط زناشویی شامل جنبه های مختلفی از مسایل مالی تا روابط جنسی و عاطفی است (۱۸). دست یافتن به یک زندگی رضایت بخش و موفق بودن، بدون توجه به موضوع کیفیت زندگی زناشویی و تلاش در راستای بهبود و ارتقای آن، امکان پذیر نخواهد شد (۱۹). نتایج یک فراتحلیل انجام شده توسط فلوز و همکاران (۲۰۱۶)، نشان داد که بین تعارض کار-خانواده و کیفیت رابطه زوجین رابطه منفی معناداری وجود دارد (۲۰). آمیسا و همکاران (۲۰۱۴)، نیز در پژوهش خود بر زنان شاغل نشان دادند زنانی که دچار تعارضات شغلی-خانوادگی هستند، رضایت زناشویی پایین تری در مقایسه با زنان گروه کنترل دارند (۲۱).

کیفیت فرزندپروری متغیر دیگری است که تحت تاثیر تعارض کار-خانواده قرار می گیرد. دیدگاه های رفتارشناسی در مورد فرزندپروری کودکان، پیشنهاد می کند که، در حالی که فرزندپروری در خانواده اتفاق می افتد، رفتار والدین که تحت تاثیر تعامل با محیط های اجتماعی، ساختاری و سازمانی قرار می گیرد، اثرات مستقیم و غیرمستقیمی بر تعاملات والدین و کودک می گذارد (۲۲، ۲۳). دین و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهش خود دریافتند که تعارض کار-خانواده یک عامل تعیین کننده اجتماعی اصلی از محیط خانوادگی والدین و رفتارهای فرزندپروری محسوب می شود (۲۴). نتایج پژوهش کولین و همکاران (۲۰۱۶)، نشان داد که تعارض کار-خانواده بالاتر با والدین تحریک پذیر، کمتر صمیمی و ناسازگار همراه بود (۲۵). نتایج مطالعات ویرا و همکاران (۲۰۱۶)، نشان داد که والدینی که سطح بالاتری از تعارض کار-خانواده را تجربه می کنند، تعامل والد-فرزند با کیفیت پایین تری دارند (۲۶).

امروزه روانشناسان صنعتی و سازمانی برای کاهش اثرات نامطلوب تعارض کار-خانواده و خانواده-کار بر پیامد های فردی، خانوادگی و سازمانی، پژوهش ها و تحقیقات خود را بر یافتن متغیرهای تعدیل گر متمرکز کرده اند. تسهیل خانواده-خود، میزانی که مشغله فردی در حوزه خانوادگی باعث افزایش میزان عملکرد فرد در طول زمان صرف شده برای علایق شخصی می شود را مشخص می سازد. به عبارت دیگر تسهیل خانواده-خود هنگامی رخ

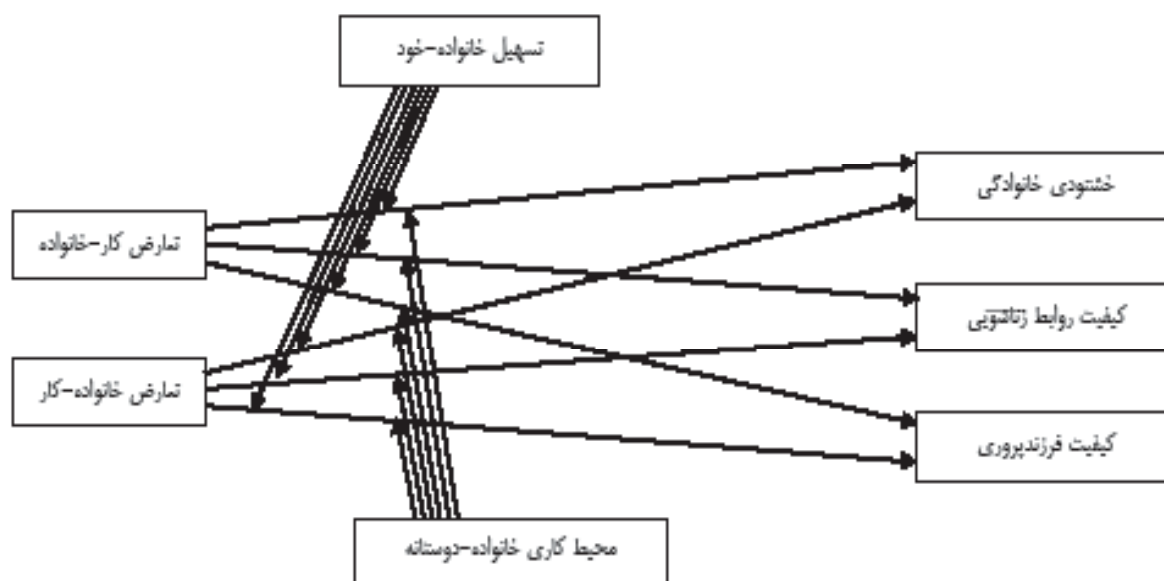
یکی از مهم ترین مسائل در دنیای شغلی در نظر گرفته می شود (۵)، که به شدت در حال افزایش است و منحصر به یک سازمان نمی شود و تمام سازمان ها برای حفظ نیروی انسانی خود به عنوان مهم ترین مزیت رقابتی در دنیای پرتلاطم امروزی باید به این پدیده توجه ویژه ای داشته باشند (۶).

پژوهشگران تعارض نقش های شغلی و خانوادگی را نتیجه دو نوع تداخل می دانند: تداخل از محیط کار به محیط خانه و تداخل از محیط خانه به محیط کار (۷). تداخل کار-خانواده، زمانی اتفاق می افتد که انتظارات و زمان صرف شده برای کار و زندگی شخصی فرد باهم ناسازگارند و این ناسازگاری برای هر دو حیطة مشکلاتی را ایجاد می کند (۸). در همین راستا، پژوهشگران تعارض کار-خانواده را با مشکلات بسیاری در زمینه خانوادگی مرتبط دانسته اند، مشکلاتی از قبیل خشونت خانوادگی (۹)، نارضایتی زناشویی (۱۰)، افزایش خطر برای سلامتی والدین شاغل (۱۱)، افزایش خطر طلاق (۱۲) و انجام ناکارآمد وظایف والدینی و همسری (۱۳).

یکی از متغیرهایی که تحت تاثیر تعارض کار-خانواده قرار می گیرد، خشنودی خانوادگی است. خشنودی خانوادگی، باور فرد مبنی بر این است که فرد به هنگام نیاز می تواند از خانواده خود کمک دریافت کند، همچنین نشان دهنده سطح روابط بین اعضای خانواده، رضایتمندی فرد از حمایت هایی که از اعضای خانواده دریافت می کند، رضایتمندی فرد از سطح مهر و محبت بین اعضای خانواده و همچنین به معنی رضایتمندی از شیوه وقت گذرانی اعضای خانواده با یکدیگر است (۱۴). به استناد یافته محققین، هنگامی که کارکنان بواسطه تقاضاهای نقش زندگی خانوادگیشان-مثلا مراقبت از والدین سالمند یا افراد بیمار و فرزندانشان- تحت فشار باشند و نتوانند برای انجام تکالیف نقش شغلیشان زمان و وقت لازم و کافی را تخصیص دهند، به این صورت آن ها احساس ناتوانی و گناه کرده و از منبع این ناکامی یعنی خانواده شان ناخشنود می شوند (۱۵). منسا و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهش خود نشان دادند که تعارض کار-خانواده بر خشنودی خانوادگی تأثیر منفی دارد (۱۶). اعظمی و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهش خود نشان دادند که تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار با خشنودی خانوادگی مرتبط است (۱۷).

یابد. هدف نهایی ایجاد یک محیط کاری خانواده-دوستانه، تسهیل تعادل کار-خانواده و کاهش تعارض کار-خانواده و پیامدهای منفی آن است. اجزای یک محیط کاری خانواده-دوستانه را می توان به دو طبقه مفهومی متمایز تقسیم کرد: (الف) برنامه ها، سیاست ها یا مزایای کار-خانواده، شامل ترتیبات کاری انعطاف پذیر، مانند ساعت کاری تغییر پذیر، دورکاری، فشرده سازی ساعات کار هفته، تسهیم شغل؛ مرخصی های پزشکی / خانوادگی، مانند مرخصی های پدری / مادری؛ کمک های مراقبتی، مانند خدمات ارجاعی مراقبت از کودکان / سالمندان، مراقبت از کودکان در محل؛ خدمات منابع، مانند سمینارهای کار / خانواده، برنامه های کمک دهی به کارکنان؛ و (ب) فرهنگ خانواده-دوستانه، مانند، ایجاد ادراکات مثبت از یک فرهنگ کار / خانواده حمایت کننده، سرپرستان و همکاران حمایت کننده و انعطاف پذیر، کاهش / حذف پیامدهای حرفه ای منفی مربوط به استفاده از مزایای خانوادگی - دوستانه در محیط کار، و غیره (۳۵). نتایج یک فراتحلیل که توسط ماسمر-مگنوس و ویسیزوارن (۲۰۰۶)، انجام شد نشان داد که بین تعارض کار-خانواده به طور کلی و ویژگی های محیط کار خانواده-دوستانه رابطه منفی با ثباتی وجود دارد (۳۶). فرای و بری (۲۰۰۴)، در بررسی یک مدل مفهومی در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که استفاده از مزایای خانواده-دوستانه پیش بینی کننده تعارض کار-خانواده می باشد. آن ها همچنین دریافتند که بین استفاده از مزایای خانواده-دوستانه و تعارض خانواده-کار رابطه منفی داری وجود ندارد (۳۷). به طور کلی با توجه به پیامدهای نامطلوبی که تعارض میان حوزه های کاری و خانوادگی می تواند برای فرد ایجاد کند، پژوهش هایی که در گذشته انجام شده اند کمتر به بررسی متغیرهایی که بتواند وقوع این پیامد های نامطلوب را کاهش دهد، پرداخته اند؛ پژوهش حاضر به دنبال دادن پاسخی به این سؤال است که آیا میان تعارض کار-خانواده، خانواده-کار با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری رابطه معنی داری وجود دارد و آیا متغیرهای تسهیل خانواده-خود و محیط کاری خانواده-دوستانه، رابطه تعارض کار-خانواده، خانواده-کار را با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری به صورت معنی داری تعدیل می کنند؟

می دهد که منافع حاصل از منابعی که در خانواده بدست آمده است، موجب تقویت عملکرد یا اثرگذاری بر زمان اختصاص داده شده به علایق شخصی شود. منابع خانوادگی از طریق تجربه تسهیل خانواده-خود منجر به سرریزشدگی به انرژی فردی شخص می شود. تسهیل خانواده-خود به منظور توضیح دادن اینکه چرا منابع خانوادگی ممکن است سطوح انرژی که افراد در حوزه های مختلف زندگی سرمایه گذاری می کنند، بالا ببرد، مفید است (۲۷). با توجه به فرضیه توسعه مارکس (۱۹۷۷)، مشارکت در نقش های چندگانه ممکن است تعداد بیشتری از فرصت ها و منابع را برای فرد فراهم کند که می تواند برای رشد و عملکرد بهتر در هر دو حوزه زندگی (کار و خانواده) مورد استفاده قرار گیرد (۲۸). این مطلب بر این مفهوم استوار است که همانندسازی و درگیر شدن در یک نقش می تواند منجر به غنی سازی نقش ها و هویت های دیگر شود (۲۹، ۳۰). به طور کلی، غنی سازی بین نقش و یا تسهیل سازی به معنی میزانی که تجربیات در یک نقش، کیفیت زندگی را در نقش دیگری بهبود می بخشد، تعریف شده است (۲۹). گرینهاسوس و بیوتل (۱۹۹۹)، در مطالعه خود دریافتند که حمایت همسر باعث کاهش تعارض خانواده-کار می شود (۳۱). اری و همکاران (۱۹۹۹)، در پژوهش خود بر روی والدین هنگ کنگی نقش تعدیل کننده حمایت همسر در کاهش اثر نقش والدینی در تشدید تعارض کار-خانواده را نشان دادند (۳۲). در پژوهشی که توسط کاتو و کانای (۲۰۰۶)، انجام شد، نتایج به دست آمده نشان داد که انعطاف پذیری همسر و تقسیم کار بین زن و شوهر و انجام کارهای منزل با تعارض کار-خانواده رابطه منفی دارد (۳۳). سازمان ها اکنون می دانند که نتایج منفی مرتبط با تعارض کار-خانواده ممکن است بر عملکرد آن ها از طریق غیبت، جابجایی و کاهش عملکرد شغلی تاثیر بگذارد (۳۴). اتحادیه ها به منظور کاهش وقوع این پیامدهای منفی و کمک به اعضای خود در ایجاد تعادل میان الزامات نقش کار و خانواده، سازمان ها را وادار به ایجاد محیط کاری خانواده-دوستانه کرده اند. از طریق پیاده سازی راهکارها و سیاست های خانواده-دوستانه در سازمان، میزان تعارضی که کارکنان در حیطه های زندگی کاری و خانوادگی خود احساس می کنند، کاهش می یابد و به واسطه آن خشنودی آن ها از شغل، خانواده و در نهایت از کل زندگیشان افزایش می



شکل ۱: روابط میان متغیرهای پژوهش حاضر

تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار:

در پژوهش حاضر به منظور سنجش تعارض کار-خانواده و خانواده کار از پرسشنامه تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شده است (۳۸). این مقیاس ابعاد شش گانه تعارض کار-خانواده را مورد ارزیابی قرار می دهد. ماده های این پرسشنامه ۱۸ سوالی به شش مقوله سه ماده ای تقسیم می شوند. به این صورت که سه ماده اول، تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان، سه ماده دوم، تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان، سه ماده سوم، تعارض کار-خانواده مبتنی بر توان فرسایی، سه ماده چهارم، تعارض خانواده-کار مبتنی بر توان فرسایی، سه ماده پنجم، تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار و سه ماده ششم، تعارض خانواده-کار مبتنی بر رفتار را می سنجد. نحوه پاسخ گویی به سؤالات این پرسشنامه به این ترتیب است که آزمودنی پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه های مختلف یک پیوستار پنج درجه ای از نوع مقیاس لیکرت (۱=کاملاً مخالفم، ۲=مخالفم، ۳=نظری ندارم، ۴=موافقم، ۵=کاملاً موافقم) انتخاب می کند. نمرات بالا در این پرسشنامه نشان دهنده سطوح بالای تعارض بین کار و خانواده است، درحالیکه نمرات پایین، نشان دهنده سطوح پایین تعارض بین کار و خانواده می باشد. متشرعی (۱۳۸۹)، در پژوهش خود، پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰٫۹۱ گزارش نموده است. همچنین به منظور بررسی اعتبار سازه این پرسشنامه پس از تعیین اعتبار محتوایی، با استفاده از تحلیل عاملی، ساختار عاملی پرسشنامه تعارض کار-خانواده را مورد

روش کار

مطالعه حاضر به صورت پیمایشی از نوع توصیفی-همبستگی و با هدف تعیین رابطه تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با خشونودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری با توجه به نقش تعدیل گر تسهیل خانواده-خود و محیط کاری خانواده-دوستانه انجام گردید. جامعه پژوهش شامل پرستاران متاهل و دارای فرزند بیمارستان های دولتی شهر اهواز بود که از میان آن ها ۲۴۰ نفر به عنوان اعضای نمونه به روش نمونه گیری چندمرحله ای انتخاب گردید. بدین ترتیب که از بین بیمارستان های دولتی شهر اهواز، ابتدا ۴ بیمارستان بصورت تصادفی انتخاب و از هر بیمارستان ۵ بخش بصورت تصادفی انتخاب شده است و تعداد ۱۲ نفر از هر بخش به عنوان اعضای تشکیل دهنده نمونه در پژوهش حاضر در نظر گرفته شده است. از بین پرسشنامه های توزیع شده تعداد ۲۳۱ پرسشنامه برگشت داده شد که از این تعداد ۲۲۳ پرسشنامه قابل استفاده بود. بنابراین نمونه ی پژوهش شامل ۲۲۳ نفر از پرستاران متاهل دارای فرزند تعیین شد.

ملاک های ورود به مطالعه شامل تأهل، دارای فرزند بودن، تمایل و رضایت آگاهانه جهت مشارکت در پژوهش و پاسخگویی کامل به همه پرسش های پرسشنامه های خودگزارشی بود. تکمیل ناقص پرسشنامه ها ملاک خروج را تشکیل داد. به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه های زیر استفاده گردید:

عامل می باشد که یک سوال آن به صورت معکوس نمره گذاری می شود. نحوه پاسخ گویی به سوالات این پرسشنامه به این ترتیب است که آزمودنی پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه های مختلف یک پیوستار پنج درجه ای از نوع مقیاس لیکرت (۱= کاملاً مخالفم، ۲= مخالفم، ۳= نظری ندارم، ۴= موافقم، ۵= کاملاً موافقم) انتخاب می کند. هرچه نمره بدست آمده توسط فرد از این ابزار بالاتر باشد کیفیت رابطه زوجین بهتر است. درحالیکه نمرات پایین، نشان دهنده سطوح پایین کیفیت رابطه زوجین می باشد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای مقیاس کیفیت روابط زوجین در پژوهش تقی زاده و همکاران (۱۳۹۶)، ۰٫۹۰ برآورد شد؛ آنها همچنین میزان روایی محاسبه شده برای این مقیاس را در حد مطلوب گزارش نمودند (۴۲). پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرارگرفت که به ترتیب ۰٫۹۴ و ۰٫۹۵ بدست آمد، که نشان دهنده پایایی مطلوب این مقیاس می باشد.

کیفیت فرزندپروری:

به منظور سنجش کیفیت فرزندپروری در پژوهش حاضر از مقیاس فرزندپروری آرنولد و همکاران (۱۹۹۳)، استفاده شده است (۴۳). این مقیاس شامل ۳۰ سوال و سه عامل اصلی است که عبارت اند از: اهمال کاری (LX)، واکنش بیش از حد (OR)، اطناب کلام (VB). در این پرسشنامه، منظور از «اهمال کاری»، شیوه تربیتی سهل انگارانه، منظور از «واکنش بیش از حد»، شیوه تربیتی مستبدانه توأم با ابراز خشم، پرخاشگری و عدم ابراز مهر و محبت و بالاخره، منظور از «اطناب کلام» توضیح های بیش از اندازه طولانی و یا تکیه بر بیش از حد حرف زدن با کودک می باشد (۴۴). نحوه پاسخگویی به سوالات این پرسشنامه به این ترتیب است که آزمودنی پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه های مختلف یک پیوستار ۷ درجه ای (۷-۱) که در دو طرف آن دو نمونه رفتار توصیف شده است انتخاب می کنند. هرچه نمره بدست آمده توسط فرد از این ابزار بالاتر باشد کیفیت فرزندپروری پایین تر است. درحالیکه نمرات پایین، نشان دهنده سطوح بالای کیفیت فرزندپروری می باشد. در پژوهش آرنولد و همکاران (۱۹۹۳)، ضریب بدست آمده برای همسانی درونی برای کل آزمون ۰٫۸۴ و برای سهل انگاری ۰٫۸۳، واکنش بیش از حد ۰٫۸۲ و پرگویی ۰٫۶۳ گزارش شده است. همچنین ضریب پایایی پرسشنامه به روش بازآزمایی برای کل مقیاس ۰٫۸۴ بدست آمده است. همچنین نشان دادند که این مقیاس از ثبات داخلی کافی برای نمره

تأیید قرار داد و روایی سازه را برای نمونه ای از پرستاران مطلوب گزارش کرده است (۳۹). پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرارگرفت که به ترتیب برای تعارض کار-خانواده کلی ۰٫۹۵ و ۰٫۸۳، برای خرده مقیاس تعارض کار-خانواده ۰٫۹۰ و ۰٫۷۹ و برای خرده مقیاس تعارض خانواده-کار ۰٫۹۳ و ۰٫۸۸ محاسبه شد، که نشان دهنده پایایی مطلوب این پرسشنامه می باشد.

خشنودی خانوادگی (فرم کوتاه):

به منظور سنجش میزان خشنودی خانوادگی در پژوهش حاضر از پرسشنامه خشنودی خانوادگی (فرم کوتاه)، که توسط اری و همکاران در سال (۱۹۹۹)، تدوین شده است، استفاده شد (۳۲). این پرسشنامه دارای ۵ سوال می باشد که یک سوال آن به صورت معکوس نمره گذاری می شود. نحوه پاسخ گویی به سوالات این پرسشنامه به این ترتیب است که آزمودنی پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه های مختلف یک پیوستار پنج درجه ای از نوع مقیاس لیکرت (۱= کاملاً مخالفم، ۲= مخالفم، ۳= نظری ندارم، ۴= موافقم، ۵= کاملاً موافقم) انتخاب می کند. نمرات بالا در این پرسشنامه نشان دهنده سطوح بالای خشنودی خانوادگی است، درحالیکه نمرات پایین، نشان دهنده سطوح پایین خشنودی خانوادگی می باشد. اری و همکاران (۱۹۹۹)، به منظور تعیین روایی سازه ای این پرسشنامه، همبستگی نمرات کسب شده در این پرسشنامه را با نمرات رضایت از زندگی و حمایت همسر شرکت کنندگان محاسبه کردند. نتایج به دست آمده حاکی از این بود که روابط معناداری بین خشنودی خانوادگی شرکت کنندگان با نمرات رضایت از زندگی ($p < 0.01, r = 0.38$) و حمایت همسر ($p < 0.01, r = 0.33$) آن ها وجود دارد. همچنین ضریب پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ ۰٫۸۴ گزارش نمودند (۳۲). در پژوهش شناور (۱۳۹۳)، ضریب پایایی مقیاس خشنودی خانوادگی به روش آلفای کرونباخ و تنصیف، به ترتیب ۰٫۸۵ و ۰٫۸۲ به دست آمد (۴۰). پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرارگرفت که به ترتیب ۰٫۹۲ و ۰٫۸۶ بدست آمد، که نشان دهنده پایایی مطلوب این پرسشنامه می باشد.

کیفیت روابط زناشویی:

در پژوهش حاضر جهت بررسی کیفیت روابط زناشویی از مقیاس کیفیت روابط زوجین (RQ) که در سال ۲۰۱۶ توسط کوندی و همکاران طراحی شده است، استفاده شد (۴۱). مقیاس نهایی این پرسشنامه شامل ۹ گویه و یک

به صورت معکوس نمره گذاری شده است. نحوه پاسخ گویی به سؤالات این پرسشنامه به این ترتیب است که آزمودنی پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه های مختلف یک پیوستار پنج درجه ای از نوع مقیاس لیکرت (۱=کاملاً مخالفم، ۲=مخالفم، ۳=نظری ندارم، ۴=موافقم، ۵=کاملاً موافقم) انتخاب می کند. هرچه نمره بدست آمده توسط فرد از این ابزار بالاتر باشد محیط کاری را بیشتر حامی خانواده ادراک می کند. درحالیکه نمرات پایین، نشان دهنده ادراک پایین محیط کاری حامی خانواده می باشد. موسوی نیا (۱۳۹۸)، در پژوهش خود به منظور بررسی روایی مقیاس محیط کاری حامی خانواده از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده کرد و روایی این مقیاس را مورد تأیید قرار داد (۴۶). پایایی این مقیاس توسط اودل-دیسو و همکاران (۲۰۱۳)، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در زمان اول ۰٫۷۲ و در زمان دوم ۰٫۷۱ محاسبه شد (۴۷). همچنین پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب ۰٫۸۴ و ۰٫۸۵ بدست آمد، که نشان دهنده پایایی مطلوب این مقیاس می باشد.

نحوه اجرای پژوهش این گونه بود که پس از دریافت مجوزهای اخلاقی و پژوهشی از دانشگاه شهیدچمران اهواز و هماهنگی با مسئولین دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اجازه پژوهش در بیمارستان های دولتی شهر اهواز کسب شد. سپس به بیمارستان ها مراجعه و از پرستاران خواسته شد تا رضایت نامه شرکت آگاهانه در پژوهش را تکمیل و به پرسشنامه ها پاسخ دهند. قبل از تکمیل کردن پرسشنامه ها نکات اخلاقی بیان و در نهایت برای جمع آوری داده ها از ابزار معرفی شده در بالا استفاده شد. ملاحظات اخلاقی شامل شرکت آگاهانه در پژوهش، رعایت اصل رازداری، بی نام بودن و داشتن اختیار در تکمیل کردن پرسشنامه ها، محرمانه ماندن اطلاعات شخصی و تحلیل داده ها به صورت کلی بود که برای آزمودنی ها بیان شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۲ و همچنین استفاده از آمار توصیفی و استنباطی با بررسی ضریب همبستگی پیرسون و مدل رگرسیون خطی چندگانه انجام گرفت.

یافته ها

در بررسی اطلاعات دموگرافیک شرکت کنندگان در پژوهش، از ۲۲۳ نفر پرستار شرکت کننده در مطالعه، تعداد ۵۸ نفر (۲۶ درصد) مرد و ۱۶۵ نفر (۷۴ درصد) زن بودند. از نظر مدرک

کل ($\alpha=0/84$) و مقیاس های اهمال کاری ($\alpha=0/83$)، واکنش بیش از حد ($\alpha=0/82$) و اطناب کلام ($\alpha=0/63$) و نیز پایداری مطلوب آزمون - آزمون مجدد (به ترتیب $0/79$ ، $0/82$ ، $0/83$ ، $0/84$) برخوردار است (۴۴). پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب $0/96$ و $0/93$ بدست آمد، که نشان دهنده پایایی مطلوب این مقیاس می باشد.

تسهیل خانواده-خود: در پژوهش حاضر به منظور سنجش تسهیل خانواده-خود از پرسشنامه اثر متقابل کار و خانواده- خود که در سال ۲۰۰۹ توسط دمروتی توسعه یافته است، استفاده شد (۴۵). این پرسشنامه برای اولین بار توسط موسوی نیا (۱۳۹۸)، ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت (۴۶). این پرسشنامه اثرات متقابل بین حوزه کاری یا خانواده را از یک طرف و خود را از طرف دیگر نشان می دهد. ۴ سوال ابتدایی این پرسشنامه تسهیل کار-خود و ۴ سوال انتهایی آن تسهیل خانواده-خود را مورد سنجش قرار می دهد. که در این پژوهش ۴ سوال انتهایی مورد استفاده قرار گرفت. نحوه پاسخ گویی به سؤالات این پرسشنامه به این ترتیب است که آزمودنی پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه های مختلف یک پیوستار پنج درجه ای از نوع مقیاس لیکرت (۱ = هرگز، ۲ = گاهی، ۳ = به طور منظم، ۴ = اغلب، ۵ = همیشه) انتخاب می کند. پاسخ ها به طوری نمره گذاری شده اند که امتیازات بالاتر نشان دهنده سطوح بالاتری از تسهیلات است. موسوی نیا (۱۳۹۸)، در پژوهش خود به منظور بررسی روایی پرسشنامه تسهیل خانواده-خود از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده کرد و روایی این پرسشنامه را مورد تأیید قرار داد (۴۶). دمروتی (۲۰۰۹)، در مطالعه خود پایایی پرسشنامه تسهیل خانواده-خود را به روش آلفای کرونباخ $0/86$ محاسبه نمود (۴۵). پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب برای تسهیل خانواده-خود $0/90$ و $0/90$ بدست آمد، که نشان دهنده پایایی مطلوب این مقیاس می باشد.

محیط کاری خانواده-دوستانه: محیط کاری خانواده-دوستانه در پژوهش حاضر با استفاده از مقیاس محیط کاری حامی خانواده که در سال ۲۰۱۳ توسط اودل-دیسو و همکاران توسعه یافت، مورد سنجش قرار گرفت (۴۷). این پرسشنامه برای اولین بار توسط موسوی نیا (۱۳۹۸)، ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت (۴۶). این مقیاس شامل ۴ ماده می باشد که دو ماده آن

میانگین و انحراف معیار سن و سابقه کار اعضای نمونه به ترتیب ۳۵٫۷۶ و ۶٫۹۱ (حداقل سن ۲۲ سال و حداکثر سن ۶۱ سال) و ۱۰٫۸۵ و ۶٫۴۵ (حداقل سابقه ۱ سال و حداکثر سابقه ۲۸ سال) بود.
در (جدول ۱)، میانگین، انحراف معیار و همبستگی میان متغیرهای پژوهش حاضر نشان داده شده است.

تحصیلی، تعداد ۱۳ نفر (۵٫۸ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۱۷۹ نفر (۳٫۸۰ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۳۱ نفر (۱۳٫۹ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. همچنین از نظر تعداد فرزندان، تعداد ۱۱۱ نفر (۴۹٫۸ درصد) دارای یک فرزند، ۸۹ نفر (۳۹٫۹ درصد) دارای دو فرزند، ۱۹ نفر (۸٫۵ درصد) دارای سه فرزند و ۴ نفر (۱٫۸ درصد) دارای چهار فرزند بودند.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش حاضر

ضرایب همبستگی							انحراف معیار	میانگین	متغیرها
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱			
						۱	۷٫۸۸۰	۳۱٫۸۲۳	تعارض کار-خانواده
					۱	۰٫۸۸۴**	۹٫۳۲۹	۲۹٫۰۵۱	تعارض خانواده-کار
				۱	-۰٫۲۷۳**	-۰٫۲۵۶**	۴٫۶۳۱	۱۹٫۹۰۳	خشنودی خانوادگی
			۱	۰٫۸۷۲**	-۰٫۳۰۱**	-۰٫۲۷۴**	۸٫۳۳۰	۳۴٫۵۴۰	کیفیت روابط زناشویی
		۱	-۰٫۷۷۰**	-۰٫۷۱۳**	۰٫۱۶۵**	۰٫۱۷۱**	۴٫۱۶۶	۹۶٫۸۴۴	کیفیت فرزندپروری
	۱	-۰٫۶۸۵**	۰٫۶۶۰**	۰٫۶۱۱**	-۰٫۰۹۱	-۰٫۰۸۰	۴۰٫۲۷۰	۱۲٫۷۹۹	تسهیل خانواده-خود
۱	۰٫۷۱۷**	-۰٫۷۶۲**	۰٫۶۴۱**	۰٫۶۰۵**	-۰٫۰۱۷	-۰٫۰۳۴	۱۸٫۲۴۰	۵۲٫۰۸۹	محیط کاری خانواده-دوستانه

**p < ۰٫۰۱

اساس پاسخ به این سوال که آیا تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده - کار قادر به پیش بینی خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری می باشد، مثبت است.

نتایج (جدول ۱) نشان می دهند که ضرایب همبستگی پیرسون تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری در سطح (p < ۰٫۰۱) معنی دار است. بر این

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعارض کار- خانواده و خشنودی خانوادگی با نقش تعدیل کنندگی تسهیل خانواده - خود و محیط کاری خانواده - دوستانه

خشنودی خانوادگی				متغیر پیش بین
شاخص های آماری				
ΔR^2	R^2	ضرایب رگرسیون		
		گام اول	گام دوم	
-	-	-۰٫۲۷۱**	-۰٫۲۰۹**	تعارض کار-خانواده
-	۰٫۴۱۶**	۰٫۵۱۱**	۰٫۵۹۴**	تسهیل خانواده-خود
۰٫۰۸۷**	۰٫۵۰۳**	۰٫۳۱۱**	-	تعارض کار-خانواده * تسهیل خانواده-خود
-	-	-۰٫۲۸۱**	-۰٫۲۳۵**	تعارض کار-خانواده
-	۰٫۴۲۱**	۰٫۴۸۱**	۰٫۵۹۷**	تسهیل خانواده-خود
۰٫۰۵۸**	۰٫۴۷۹**	۰٫۲۷۰**	-	تعارض کار-خانواده * تسهیل خانواده-خود

**p < ۰٫۰۱

خانوادگی در سطوح بالا و پایین تسهیل خانواده-خود متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که تسهیل خانواده - خود رابطه ی بین تعارض کار-خانواده و خشنودی خانوادگی را تحت تأثیر قرار می دهد. همچنین مطابق با نتایج بخش دوم (جدول ۲)، افزودن تعامل تعارض کار- خانواده و محیط کار خانواده - دوستانه به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰٫۴۷۹ درصد از واریانس خشنودی خانوادگی با ۰٫۰۵۸ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر $B = ۰٫۲۷۰$ و

مطابق با نتایج ارائه شده در بخش ابتدایی (جدول ۲)، افزودن تعامل تعارض کار- خانواده و تسهیل خانواده - خود به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰٫۵۰۳ درصد از واریانس خشنودی خانوادگی با ۰٫۰۸۷ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر $B = ۰٫۳۱۱$ و $P < ۰٫۰۱$ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض کار- خانواده و تسهیل خانواده-خود از لحاظ آماری معنی دار است. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض کار- خانواده با خشنودی

و پایین محیط کار خانواده - دوستانه متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که محیط کار خانواده - دوستانه رابطه ی بین تعارض کار - خانواده و خشنودی خانوادگی را تحت تأثیر قرار می دهد.

$P < 0,01$ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض کار- خانواده و محیط کار خانواده - دوستانه از لحاظ آماری معنی دار است. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض کار- خانواده با خشنودی خانوادگی در سطوح بالا

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعارض کار- خانواده و کیفیت روابط زناشویی با نقش تعدیل کنندگی تسهیل خانواده-خود و محیط کاری خانواده - دوستانه

خشنودی خانوادگی				متغیر پیش بین
شاخص های آماری				
ΔR^2	R^2	ضرایب رگرسیون		
		گام اول	گام دوم	
-	-	-۰,۲۲۳**	-۰,۲۷۵**	تعارض کار- خانواده
-	۰,۴۸۶**	۰,۶۴۳**	۰,۵۷۳**	تسهیل خانواده-خود
۰,۰۵۹**	۰,۵۴۵**	-	۰,۲۵۸**	تعارض کار- خانواده * تسهیل خانواده-خود
-	-	-۰,۲۵۳**	-۰,۲۸۴**	تعارض کار- خانواده
-	۰,۴۷۴**	۰,۶۳۲**	۰,۵۵۴**	تسهیل خانواده-خود
۰,۰۲۷**	۰,۵۰۱**	-	۰,۱۸۲**	تعارض کار- خانواده * تسهیل خانواده-خود

** $p < 0,01$

با نتایج بخش دوم (جدول ۳)، افزودن تعامل تعارض کار- خانواده و محیط کار خانواده-دوستانه به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰,۵۰۱ درصد از واریانس کیفیت روابط زناشویی با ۰,۰۲۷ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر $B = 0,182$ و $P < 0,01$ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض کار - خانواده و محیط کار خانواده-دوستانه از لحاظ آماری معنی دار است. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض کار- خانواده با کیفیت روابط زناشویی در سطوح بالا و پایین محیط کار خانواده- دوستانه متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که محیط کار خانواده - دوستانه رابطه ی بین تعارض کار - خانواده و کیفیت روابط زناشویی را تحت تأثیر قرار می دهد.

چنانچه در بخش ابتدایی (جدول ۳) مشاهده می شود، افزودن تعامل تعارض کار- خانواده و تسهیل خانواده-خود به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰,۵۴۵ درصد از واریانس کیفیت روابط زناشویی با ۰,۰۵۹ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر $B = 0,258$ و $P < 0,01$ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض کار- خانواده و تسهیل خانواده-خود از لحاظ آماری معنی دار است. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض کار - خانواده با کیفیت روابط زناشویی در سطوح بالا و پایین تسهیل خانواده - خود متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که تسهیل خانواده - خود رابطه ی بین تعارض کار - خانواده و کیفیت روابط زناشویی را تحت تأثیر قرار می دهد. بعلاوه مطابق

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعارض کار- خانواده و کیفیت فرزندپروری با نقش تعدیل کنندگی تسهیل خانواده-خود و محیط کاری خانواده-دوستانه

خشنودی خانوادگی				متغیر ملاک
شاخص های آماری				
ΔR^2	R^2	ضرایب رگرسیون		
		گام اول	گام دوم	
-	-	۰,۱۱۷*	۰,۱۷۹**	تعارض کار- خانواده
-	۰,۴۸۳**	-۰,۶۷۶**	-۰,۵۹۲**	تسهیل خانواده-خود
۰,۰۸۷**	۰,۵۷۰**	-	-۰,۳۱۱**	تعارض کار- خانواده * تسهیل خانواده-خود
-	-	۰,۱۴۵**	۰,۱۸۳**	تعارض کار- خانواده
-	۰,۶۰۱**	-۰,۷۵۷**	-۰,۶۶۰**	تسهیل خانواده-خود
۰,۰۴۱**	۰,۶۴۲**	-	-۰,۲۲۶**	تعارض کار- خانواده * تسهیل خانواده-خود

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

که در بخش دوم (جدول ۴) مشاهده می شود، افزودن تعامل تعارض کار- خانواده و محیط کار خانواده-دوستانه به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰.۶۴۲ درصد از واریانس کیفیت فرزندپروری با $B=0.041$ و $P < 0.01$ نشان می دهد افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر $B=-0.226$ و $P < 0.01$ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض کار- خانواده و محیط کار خانواده - دوستانه از لحاظ آماری معنی دار است. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض کار- خانواده با کیفیت فرزندپروری در سطوح بالا و پایین محیط کار خانواده - دوستانه متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که محیط کار خانواده - دوستانه رابطه ی بین تعارض کار- خانواده و کیفیت فرزندپروری را تحت تأثیر قرار می دهد.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعارض خانواده - کار و خشنودی خانوادگی با نقش تعدیل کنندگی تسهیل خانواده - خود و محیط کاری خانواده - دوستانه

خشنودی خانوادگی				متغیر پیش بین
شاخص های آماری				
ΔR^2	R^2	ضرایب رگرسیون		
		گام اول	گام دوم	
-	-	-۰.۲۶۶**	-۰.۲۱۹**	تعارض کار - خانواده
-	۰.۴۲۱**	۰.۵۲۳**	۰.۵۹۱**	تسهیل خانواده - خود
۰.۰۹۱**	۰.۵۱۲**	۰.۳۱۲**	-	تعارض کار-خانواده * تسهیل خانواده- خود
-	-	-۰.۳۱۴**	-۰.۲۶۳**	تعارض کار- خانواده
-	۰.۴۳۵**	۰.۴۶۵**	۰.۶۰۱**	تسهیل خانواده- خود
۰.۰۸۵**	۰.۵۲۰**	۰.۳۲۶**	-	تعارض کار-خانواده * تسهیل خانواده- خود

** $P < 0.01$

نتایج بخش دوم (جدول ۵)، افزودن تعامل تعارض خانواده- کار و محیط کار خانواده-دوستانه به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰.۵۲۰ درصد از واریانس خشنودی خانوادگی با $B=0.085$ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر $B=0.326$ و $P < 0.01$ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض خانواده - کار و محیط کار خانواده - دوستانه از لحاظ آماری معنی دار است. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض خانواده- کار با خشنودی خانوادگی در سطوح بالا و پایین محیط کار خانواده-دوستانه متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که محیط کار خانواده - دوستانه رابطه ی بین تعارض خانواده- کار و خشنودی خانوادگی را تحت تأثیر قرار می دهد.

با توجه به نتایج ارائه شده در بخش ابتدایی (جدول ۴)، افزودن تعامل تعارض کار- خانواده و تسهیل خانواده-خود به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰.۵۷۰ درصد از واریانس کیفیت فرزندپروری با $B=0.087$ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر $B=-0.311$ و $P < 0.01$ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض کار- خانواده و تسهیل خانواده-خود از لحاظ آماری معنی دار است. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض کار- خانواده با کیفیت فرزندپروری در سطوح بالا و پایین تسهیل خانواده-خود متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که تسهیل خانواده-خود رابطه ی بین تعارض کار- خانواده و کیفیت فرزندپروری را تحت تأثیر قرار می دهد. همچنین همانطور

مطابق با نتایج بخش ابتدایی (جدول ۵)، افزودن تعامل تعارض خانواده-کار و تسهیل خانواده-خود به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰.۵۱۲ درصد از واریانس خشنودی خانوادگی با $B=0.091$ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر $B=0.312$ و $P < 0.01$ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض خانواده-کار و تسهیل خانواده-خود از لحاظ آماری معنی دار است. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض خانواده-کار با خشنودی خانوادگی در سطوح بالا و پایین تسهیل خانواده - خود متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که تسهیل خانواده-خود رابطه ی بین تعارض خانواده-کار و خشنودی خانوادگی را تحت تأثیر قرار می دهد. همچنین مطابق با

جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعارض خانواده - کار و کیفیت روابط زناشویی با نقش تعدیل کنندگی تسهیل خانواده - خود و محیط کاری خانواده - دوستانه

خشنودی خانوادگی				متغیر ملاک	متغیر پیش بین
شاخص های آماری					
ΔR^2	R^2	ضرایب رگرسیون			
		گام دوم	گام اول		
-	-	-.۲۸۲***	-.۲۴۳***	تعارض کار-خانواده	
-	.۴۹۴***	.۵۸۱***	.۶۳۸**	تسهیل خانواده-خود	
.۰۶۵***	.۰۵۵۹**	.۲۶۴**	-	تعارض کار-خانواده * تسهیل خانواده-خود	
-	-	-.۳۳۰**	-.۲۹۰**	تعارض کار-خانواده	
-	.۰۴۹۵**	.۰۵۲۹**	.۶۳۶**	تسهیل خانواده-خود	
.۰۵۲**	.۰۵۴۷**	.۲۵۶**	-	تعارض کار-خانواده * تسهیل خانواده-خود	

*** $p < .01$

در بخش دوم (جدول ۶) مشاهده می شود، افزودن تعامل تعارض خانواده - کار و محیط کار خانواده - دوستانه به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰.۵۴۷ درصد از واریانس کیفیت روابط زناشویی با ۰.۰۵۲ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر $B = .۰۲۵۶$ و $P < .۰۱$ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض خانواده - کار و محیط کار خانواده-دوستانه از لحاظ آماری معنی دار است. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض خانواده - کار با کیفیت روابط زناشویی در سطوح بالا و پایین محیط کار خانواده-دوستانه متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که محیط کار خانواده - دوستانه رابطه ی بین تعارض خانواده - کار و کیفیت روابط زناشویی را تحت تأثیر قرار می دهد.

با توجه به نتایج ارائه شده در بخش ابتدایی (جدول ۶)، افزودن تعامل تعارض خانواده-کار و تسهیل خانواده-خود به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰.۵۵۹ درصد از واریانس کیفیت روابط زناشویی با ۰.۰۶۵ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر $B = .۰۲۶۴$ و $P < .۰۱$ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض خانواده-کار و تسهیل خانواده-خود از لحاظ آماری معنی دار است. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض خانواده - کار با کیفیت روابط زناشویی در سطوح بالا و پایین تسهیل خانواده-خود متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که تسهیل خانواده-خود رابطه ی بین تعارض خانواده - کار و کیفیت روابط زناشویی را تحت تأثیر قرار می دهد. همچنین همانطور که

جدول ۷: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعارض خانواده - کار و کیفیت فرزندپروری با نقش تعدیل کنندگی تسهیل خانواده - خود و محیط کاری خانواده - دوستانه

خشنودی خانوادگی				متغیر ملاک	متغیر پیش بین
شاخص های آماری					
ΔR^2	R^2	ضرایب رگرسیون			
		گام دوم	گام اول		
-	-	.۱۵۱***	.۱۰۳ *	تعارض کار-خانواده	
-	.۴۸۰***	-.۶۰۶***	-.۶۷۶***	تسهیل خانواده-خود	
.۰۹۶***	.۰۵۷۶***	-.۳۲۰***	-	تعارض کار-خانواده * تسهیل خانواده-خود	
-	-	.۱۸۸***	.۱۵۲***	تعارض کار-خانواده	
-	.۰۶۰۳***	-.۶۶۴***	-.۷۵۹***	تسهیل خانواده-خود	
.۰۴۲***	.۰۶۴۵***	-.۲۲۷***	-	تعارض کار-خانواده * تسهیل خانواده-خود	

*** $p < .01$ ** $p < .05$

به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰.۵۷۶ درصد از واریانس کیفیت فرزندپروری با ۰.۰۹۶ درصد واریانس

چنانچه در بخش ابتدایی (جدول ۷) مشاهده می شود، افزودن تعامل تعارض خانواده - کار و تسهیل خانواده-خود

معنی داری مشاهده شده است. این یافته ها با یافته های بدست آمده توسط محققان دیگر از جمله با نتایج پژوهش منسا، آمیسا و اناسیفول (۲۰۱۸)، که دریافتند که تعارض کار- خانواده بر خشنودی خانوادگی تأثیر منفی دارد (۱۶)؛ پژوهش فلوز و همکاران (۲۰۱۶)، که نشان دادند بین تعارض کار- خانواده و کیفیت رابطه زوجین رابطه منفی معناداری وجود دارد (۲۰)؛ پژوهش ویرا و همکاران (۲۰۱۶)، که طی آن دریافتند والدینی که سطح بالاتری از تعارض کار - خانواده را تجربه می کنند، تعامل والد-فرزند با کیفیت پایین تری دارند (۲۶)، همسو بود.

در تبیین این یافته ها می توان به نظریه ی سرریزشدگی اشاره کرد. بر این اساس، تجارب فرد در یک حیطه (کار یا زندگی) به حیطه ی دیگر نشت می یابد. محققان بسیاری اثرات سرریزشدگی الزامات کار - خانواده را آزموده و دریافتند که نگرش های منفی هریک از حوزه ها، به حوزه ی دیگر سرایت می کند (۴۸). به علاوه مطابق با نظریه ی نقش، کار و خانواده هر کدام حیطه های مجزایی هستند و هر حیطه تلاش دارد تا زمان و توجه بیشتری را در جامعه به خود اختصاص دهند (۲۸). فرضیه ی کمیابی به این موضوع اشاره می کند که انرژی و منابع انسان محدود می باشند، بنابراین آن حیطه ای که منابع بیشتری در دسترس فرد قرار می دهد، نسبت به حیطه ای که منابع کمتری در اختیار فرد قرار می دهد، دارای افت کیفیت نقش می شود (۴۹).

اگر این منابع از سوی محیط کاری فرد تأمین شود، منجر به کاهش وقت و انرژی فرد در امور خانوادگی خواهد شد. کاهش زمان همراهی با اعضای خانواده، شادکامی و احساس صمیمیت میان آنها را با خطر می اندازد (تعارض مبتنی بر زمان). به علاوه صرف وقت، تلاش و توجه بسیار در محیط کار، انرژی فرد را برای رسیدگی به خانواده کاهش می دهد (تعارض مبتنی بر توان فرسایی). همچنین ممکن است فرد کارکن آنقدر در فکر دستیابی به منابع در محیط کار غرق شود، که محیط خانه را به مثابه سازمان تلقی کند (تعارض مبتنی بر رفتار). تمامی این عوامل می توانند بر پیامدهای خانوادگی تأثیرات منفی اعمال کنند. تمامی این عوامل می توانند بر پیامدهای خانوادگی تأثیرات منفی اعمال کنند.

در رابطه با نقش تعدیل کننده تهسپیل خانواده - خود و محیط کاری خانواده - دوستانه، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که این دو متغیر می تواند تأثیرات منفی تعارضات

انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر $B = -0.320$ و $P < 0.01$ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض خانواده - کار و تهسپیل خانواده-خود از لحاظ آماری معنی دار است. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض خانواده- کار با کیفیت فرزندپروری در سطوح بالا و پایین تهسپیل خانواده - خود متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که تهسپیل خانواده - خود رابطه ی بین تعارض خانواده - کار و کیفیت فرزندپروری را تحت تأثیر قرار می دهد. بعلاوه مطابق با نتایج بخش دوم (جدول ۷)، افزودن تعامل تعارض خانواده - کار و محیط کار خانواده - دوستانه به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰.۶۴۵ درصد از واریانس کیفیت فرزندپروری با ۰.۴۲ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر $B = -0.227$ و $P < 0.01$ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض خانواده - کار و محیط کار خانواده - دوستانه از لحاظ آماری معنی دار است. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض خانواده- کار با کیفیت فرزندپروری در سطوح بالا و پایین محیط کار خانواده - دوستانه متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که محیط کار خانواده - دوستانه رابطه ی بین تعارض خانواده - کار و کیفیت فرزندپروری را تحت تأثیر قرار می دهد.

بر این اساس با توجه به نتایجی که از جدول های ۲، ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷ بدست آمد، پاسخ به این سوال که، آیا تهسپیل خانواده - خود و محیط کاری خانواده-دوستانه قادر به کاهش اثر تعارض کار - خانواده و خانواده - کار بر خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری می باشند، مثبت است.

بحث و نتیجه گیری

تأثیرات اجتناب ناپذیر تعارض کار - خانواده و خانواده- کار بر خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری پرستاران، محققان این پژوهش را بر آن داشت تا با انتخاب متغیرهای تعدیل گر این تأثیرات منفی را به حداقل برسانند. بر اساس یافته های پژوهش حاضر، میان تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری، رابطه منفی

تجربه شده میان حوزه های کار و خانواده را بر خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری تعدیل کند. با توجه به آنچه در بخش های قبل گفته شد، فرضیه توسعه مارکس (۱۹۷۷)، اظهار می دارد که مشارکت در نقش های چندگانه ممکن است تعداد بیشتری از فرصت ها و منابع را برای فرد فراهم کند که می تواند برای رشد و عملکرد بهتر در هر دو حوزه زندگی (کار و خانواده) مورد استفاده قرار گیرد (۲۸). این مطلب بر این مفهوم استوار است که همانندسازی و درگیر شدن در یک نقش می تواند منجر به غنی سازی نقش ها و هویت های دیگر شود (۲۹، ۳۰). به طور کلی، غنی سازی بین نقش و یا تسهیل سازی به معنی میزانی که تجربیات در یک نقش، کیفیت زندگی را در نقش دیگری بهبود می بخشد، تعریف شده است (۲۹). تسهیل خانواده - خود، میزانی که مشغله فردی در حوزه خانوادگی در افزایش میزان عملکرد در طول زمان صرف شده برای علایق شخصی مشارکت می کند را، مشخص می سازد (۲۷). منابع خانوادگی از طریق تجربه تسهیل خانواده-خود منجر به سرریزشدگی به انرژی فردی شخص می شود. تسهیل خانواده - خود به منظور توضیح دادن اینکه چرا منابع خانوادگی ممکن است سطوح انرژی که افراد در حوزه های مختلف زندگی سرمایه گذاری می کنند، بالا ببرد، مفید است (۲۷). از این رو می توان انتظار داشت که هرچه تسهیل خانواده-خود در افراد بیشتر باشد، میزان تاثیرات منفی که تعارضات میان حوزه های کار و خانواده می توانند بر پیامدهای مهمی مانند خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری ایجاد کنند، کاهش می یابد.

همچنین از طریق پیاده سازی راهکارها و سیاست های خانواده-دوستانه در سازمان، مانند ترتیبات کاری انعطاف پذیر، مرخصی های پزشکی / خانوادگی، کمک های مراقبتی به کارکنان برای مراقبت از فرزندان یا سالمندانی که همراه با فرد شاغل زندگی می کنند، ایجاد یک فرهنگ خانواده-دوستانه مثبت در سازمان و پیروی سرپرستان از این فرهنگ و همچنین کاهش یا حذف پیامدهای حرفه ای منفی مربوط به استفاده از مزایای خانوادگی - دوستانه در سازمان، میزان تعارضی که کارکنان در حیطه های زندگی کاری و خانوادگی خود احساس می کنند، کاهش می یابد و به واسطه آن خشنودی آن ها از شغل، خانواده و در نهایت از کل زندگیشان

افزایش می یابد. همانطور که گفته شد، گرچه هدف صریح هر یک از این برنامه ها ممکن است لزوماً کاهش تعارض کار - خانواده نباشد (بلکه افزایش رضایت شغلی، رفتارهای شهروندی سازمانی، و غیره باشد)، اما منطقی است که دسترسی و استفاده از این برنامه ها باید به تلاش های کارکنان برای برقراری تعادل میان کار و خانواده کمک کند. به طور کلی، نتایج پژوهش حاکی از آن بود که تعارض کار-خانواده با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری پرستاران، رابطه ای منفی دارد، لذا با توجه به این نتایج به مدیران بیمارستان ها و روانشناسان صنعتی و سازمانی پیشنهاد می شود که به نحو موثری اقداماتی از جمله برگزاری دوره ها و کارگاه های آموزشی جهت آشنایی هرچه بیشتر مدیران و پرستاران با مفهوم تعارض کار - خانواده و خانواده - کار و پیامدهایی که این تعارضات می تواند برای خانواده های این کارکنان به وجود آورد، در جهت کاهش تعارضات میان کار و خانواده پرستاران در وهله اول و کاهش پیامدهای مخرب این تعارضات در وهله بعد صورت دهند. همچنین نتایج نشان داد که تسهیل خانواده-خود قادر است رابطه میان تعارض کار - خانواده و خانواده - کار را با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری تعدیل کند. به همین دلیل سازمان ها می بایست با برگزاری کارگاه ها و جلسات مشاوره ای برای خانواده ها در مورد فراهم نمودن منابع خانوادگی نظیر ایجاد آزادی عمل معقول در تصمیم گیری ها و فراهم نمودن فرصت های رشدی برای فرد کارکن، و همچنین بیان اهمیت این کار برای خانواده ها، به آن ها در فراهم نمودن منابع خانوادگی برای اعضای شاغلشان به منظور کمک در جهت کاهش پیامدهای نامطلوب تعارضات میان کار و خانواده کمک کنند. بعلاوه، نتایج نشان داد که محیط کاری خانواده-دوستانه قادر است رابطه میان تعارض کار-خانواده و خانواده-کار را با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری تعدیل کند. از این رو به مدیران بیمارستان ها و روانشناسان صنعتی و سازمانی توصیه می شود تا یک فرهنگ کار - خانواده حمایتی در سازمان ایجاد کنند و همچنین به گسترش سیاست، راهکارها و شیوه های خانواده - دوستانه نظیر ساعات کاری انعطاف پذیر، مرخصی های پدری و مادری و ... در سازمان بپردازند و علاوه بر آن دلایل سودمند بودن استفاده از این

حاضر در دیگر سازمان ها نیز صورت گیرد. همچنین طرح پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. طرح های همبستگی، علیت را اثبات نمی کنند و در این خصوص باید جانب احتیاط رعایت شود. از این رو پیشنهاد می شود مطالعات آزمایشی و طولی در ارتباط با این پژوهش صورت گیرد.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله پژوهشگران بر خود ملزم می دانند از همکاری تمامی پرستاران شرکت کننده در این پژوهش نهایت تشکر و قدر دانی را به عمل آورند. لازم به ذکر است که این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهیدچمران اهواز می باشد.

References

- Ong HL, Jeyaraj S. Work-life interventions: Differences between work-life balance and work-life harmony and its impact on creativity at work. Sage Open. 2014 Jul 18;4(3):2158244014544289.
- Brotheridge CM, Lee RT. Impact of Work-Family Interference on General Well-Being: A Replication and Extension. International Journal of Stress Management. 2005 Aug; 12 (3): 203-221.
- Ford MT, Heinen BA, Langkamer KL. Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. Journal of applied psychology. 2007 Jan; 92 (1): 57-80.
- McMillan HS, Morris ML, Atchley EK. Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. Human Resource Development Review. 2011 Mar;10 (1): 6-25.
- Burke RJ, El-Kot G. Correlates of work-family conflicts among managers in Egypt. International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management. 2010 Jun 22; 3 (2): 113-131.
- Boxall P, Ang SH, Bartram T. Analysing the 'black box' of HRM: Uncovering HR goals, mediators, and outcomes in a standardized service environment. Journal of Management Studies. 2011 Nov; 48 (7):1504 - 1532.
- Carlson DS, Frone MR. Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. Journal of business and psychology. 2003 Jun 1; 17 (4): 515-535.

راهکار ها را برای مدیران و کارکنان بازگو کنند تا مدیران با موافقت بیشتری به دنبال اجرای این سیاست ها و راهکارها در سازمان باشند و همچنین بدین واسطه نه تنها کارکنان متوجه می شوند که استفاده از این راهکارها باعث جلوگیری از ترقی و پیشرفت آن ها در سازمان نخواهد شد بلکه استفاده از این راهکارها می تواند به حل تعارضات میان کار و خانواده آن ها کمک کند.

لازم به ذکر است که این پژوهش با محدودیت هایی نیز همراه بود؛ از آنجا که این پژوهش بر روی پرستاران متاهل و دارای فرزند بیمارستان های دولتی شهر اهواز اجرا شده است، لذا تعمیم نتایج آن به افراد و سازمان های دیگر باید با احتیاط صورت پذیرد. از این رو پیشنهاد می شود پژوهش

- Netemeyer RG, Boles JS, McMurrian R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. Journal of applied psychology. 1996 Aug; 81 (4): 400-410.
- Trachtenberg JV. Work-home conflict and domestic violence: A connection. University of Connecticut; 2007.
- Mauno S, Kinnunen U. The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. Journal of Organizational Behavior. 1999 Nov; 20 (6): 879-895.
- Westring AF, Ryan AM. Anticipated work-family conflict: A construct investigation. Journal of Vocational Behavior. 2011 Oct 1;79 (2): 596 - 610.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. Journal of organizational behavior, 32 (5), 689-725.
- Day AL, Chamberlain TC. Committing to your work, spouse, and children: Implications for work-family conflict. Journal of Vocational Behavior. 2006 Feb 1; 68 (1):116-130.
- Ahmad A. Associations of work-family conflict, job satisfaction, family satisfaction and life satisfaction: A study of married female secretaries. Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities. 1996; 4 (2): 101-108.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. Human relations, 45 (8), 813-837.

16. Mensah AO, Amissah EF, Nsaful AA. Gender as a moderator between work-family conflict, job and family satisfaction. *AFRREV IJAH: An International Journal of Arts and Humanities*. 2018; 7 (3):1-12.
17. Aazami S, Akmal S, Shamsuddin K. A model of work-family conflict and well-being among Malaysian working women. *Work*. 2015 Jan 1; 52 (3): 687-695.
18. Ahadi H, Naghshbandi S. Relationship attachment practices with marriage satisfaction. *Afarinesh Review*. 2009; 2 (4): 78-84.
19. Panahi E, Fatehi ZM. Studying the Relationship between Factors of Psychological Capital and Marital Life Quality among Couples of Isfahan, 6 (3), 41-58.
20. Fellows KJ, Chiu HY, Hill EJ, Hawkins AJ. Work-family conflict and couple relationship quality: A meta-analytic study. *Journal of Family and Economic Issues*. 2016 Dec 1; 37 (4):509-18.
21. Gamor E, Amissah EF, Boakye KA. Work-family conflict among hotel employees in Sekondi-Takoradi Metropolis, Ghana. *Tourism Management Perspectives*. 2014 Oct 1; 12:1-8.
22. Parke RD. Development in the family. *Annu. Rev. Psychol.*. 2004 Feb 4;55: 365-99.
23. Bronfenbrenner U, Morris PA. The bioecological model of human development. *Handbook of child psychology*. 2007 Jun 1;1.
24. Dinh H, Cooklin AR, Leach LS, Westrupp EM, Nicholson JM, Strazdins L. Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning. *Social Science & Medicine*. 2017 Dec 1; 194: 42-50.
25. Cooklin AR, Westrupp E, Strazdins L, Giallo R, Martin A, Nicholson JM. Mothers' work-family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: care, health and development*. 2015 Mar; 41(2): 266-277.
26. Vieira JM, Matias M, Ferreira T, Lopez FG, Matos PM. Parents' work-family experiences and children's problem behaviors: The mediating role of the parent-child relationship. *Journal of family psychology*. 2016 Jun; 30 (4): 419 - 430.
27. Demerouti E. The spillover and crossover of resources among partners: The role of work-self and family-self facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2012 Apr;17 (2): 184 - 195.
28. Barnett RC. Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic Social and General Psychology Monographs*. 1998 May 1; 124 (2): 125-184.
29. Greenhaus JH, Powell GN. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*. 2006 Jan 1; 31 (1): 72-92.
30. Rothbard NP. Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*. 2001 Dec;46 (4): 655-684.
31. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10 (1), 76-88.
32. Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of management*, 25(4), 491-511.
33. Kato Y, Kaneko MK, Kuno A, Uchiyama N, Amano K, Chiba Y, Hasegawa Y, Hirabayashi J, Narimatsu H, Mishima K, Osawa M. Inhibition of tumor cell-induced platelet aggregation using a novel anti-podoplanin antibody reacting with its platelet-aggregation-stimulating domain. *Biochemical and biophysical research communications*. 2006 Nov 3; 349 (4): 1301-1307.
34. Galinsky E, Bond JT, Friedman DE. The role of employers in addressing the needs of employed parents. *Journal of social issues*. 1996 Oct; 52 (3):111-136.
35. Flye L, Agars MD, Kottke JL. Organizational approaches to work-family conflict: Testing an integrative model. *Inmeeting of the Society of Industrial Organizational Psychology, Orlando, FL 2003 Apr*.
36. Mesmer-Magnus JR, Viswesvaran C. Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of vocational behavior*. 2005 Oct 1; 67 (2): 215-32.
37. Frye NK, Breaugh JA. Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test

- of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*. 2004 Dec 1; 19 (2): 197-220.
38. Carlson DS, Kacmar KM, Williams LJ. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*. 2000 Apr 1; 56 (2): 249-276.
39. Motesharei MH, Test of theoretical model of Work-Family conflict in nurses of governmental Shiraz city hospitals [dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2011. (Persian).
40. Shenavar F, Designing and testing a model of antecedents and consequences of work family conflict in employees of an industrial company [dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2014. (Persian).
41. Chonody JM, Killian M, Gabb J, Dunk-West P. Understanding everyday relationship work: The development of a relationship maintenance scale. *Advances in Social Work*. 2016;17(2):355-368.
42. TaqizadehFirouzjaei I, Sadat Z, Taghadosi M, Turki Habibabadi B. Psychometric Properties of the Relationship Quality Scale (RQ). *Payesh* 2018; 17 (1): 85-94. (Persian).
43. Arnold DS, O'leary SG, Wolff LS, Acker MM. The Parenting Scale: A measure of dysfunctional parenting in discipline situations. *Psychological assessment*. 1993 Jun; 5 (2): 137.
44. Sanders MR, Turner KM, Markie-Dadds C. The development and dissemination of the Triple P—Positive Parenting Program: A multilevel, evidence-based system of parenting and family support. *Prevention Science*. 2002 Sep 1;3(3):173 - 89.
45. Demerouti E. Introducing the work-family-self balance: Validation of a new scale. In III Community, Work and Family conference, Utrecht, The Netherlands 2009 Apr 16.
46. Mousavinia MJ, The Relationship Between Work-Family Conflict with Family Satisfaction, Parenting Quality and Couple Relationship Quality , with moderating role of Work-Family Conflict Self-Efficacy, Family-Friendly Work Environment, Wellbeing at Work, Work-Self and Family-Self Facilitation in nurses of governmental Ahvaz city hospitals [dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2020. (Persian).
47. Odle-Dusseau, H. N., Herleman, H. A., Britt, T. W., Moore, D. D., Castro, C. A., & McGurk, D. (2013). Family-supportive work environments and psychological strain: A longitudinal test of two theories. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18 (1), 27.
48. Kossek EE, Ozeki C. Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of applied psychology*. 1998 Apr; 83 (2): 139-149.
49. Gutek BA, Searle S, Klepa L. Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*. 1991 Aug;76 (4): 560-568.