

## آموزش مدیریت تعارض کار - خانواده : یک بررسی تجربی در کارمندان زن

### Work-Family Conflict Management Training: An Experimental Study in Female Employees

Marzieh Malekiha

PhD Candidate  
Isfahan University

Iran Baghban, PhD

Isfahan University

دکتر ایران باغبان

استادیار دانشگاه اصفهان

مرضیه ملکیها

دانشجوی دکتری  
دانشگاه اصفهان

Maryam Fatehizadeh, PhD

Isfahan University

دکتر مریم السادات فاتحی زاده

استادیار دانشگاه اصفهان

#### چکیده

یک گروه شامل ۶۲ زن متأهل و شاغل در دانشگاه اصفهان انتخاب و به طور تصادفی در دو گروه آزمایشی و گواه جایگزین شدند و به پرسشنامه‌های تعارض کار-خانواده (نت مهیر، ۱۹۹۶) و باور به خوداثربخشی (سیمون و هنسی، ۲۰۰۵) پاسخ دادند. گروه آزمایشی به مدت ۶ جلسه (دو ساعته) طی یک ماه تحت آموزش برنامه مدیریت تعارض بین کار و خانواده قرار گرفت. نتایج تحلیل کوواریانس کاهش معنادار تعارض کار-خانواده و افزایش باور به خوداثربخشی را در گروه آزمایشی در مقایسه با گروه گواه نشان دادند و تاثیر آموزش را در حل تعارضها برجسته کردند. **واژه‌های کلیدی:** تعارض کار-خانواده، باور به خوداثربخشی، مدیریت تعارض، مدیریت نقشهای چندگانه.

#### Abstract

Sixty-two married female employees of Isfahan university were randomly assigned to an experimental and a control group. Both groups completed the Work-Family Conflict Questionnaire (Netmaier, 1996) and Belief of Self-Efficacy Questionnaire (Henessy & Saimon, 2005). The experimental group received six sessions of work-family conflict training over one month, each lasting two hours. The control group received none. Covariance analysis results showed a significant reduction in work-family conflict and a rise in belief of self-efficacy in the experimental group, as compared to the control group. Findings emphasized the effectiveness of training in solving conflicts.

**Key words:** work-family conflict, belief of self-efficacy, conflict management, multirole conflict.

## مقدمه

با صنعتی شدن جوامع و گسترش فناوری، به نظر می‌رسد که دیگر خانواده‌ها نمی‌توانند به درآمد مردان تکیه داشته باشند (وایدانوف، ۲۰۰۴). توسعه فناوری، افزایش سطح تحصیلات زنان، دستیابی به تخصص‌های مختلف، بهبود وضع کار و علاقه زنان به استقلال اقتصادی و حرمت خود<sup>۱</sup>، منجر به افزایش فعالیت زنان شده و آنها را با پدیده تعارض کار-خانواده<sup>۲</sup> و تعارض خانواده-کار<sup>۳</sup> مواجه کرده‌اند. یکی از رایجترین تعریف‌های تعارض کار-خانواده توسط گرین‌هاوس<sup>۴</sup> و بیوتیل<sup>۵</sup> (۱۹۸۵) نقل از رستگار خالد (۱۳۸۵) ارائه شده است. براساس این تعریف، تعارض کار - خانواده، نوعی تعارض بین نقشی است که در آن فشار حاصل از نقش‌های حرفه‌ای و خانوادگی ناهمساز است. بدین معنا که مشارکت در نقش کاری (یا خانوادگی) به دلیل نقش خانوادگی (یا کاری) دشوار است و چنانچه فرد در مسیر زندگی حرفه‌ای یا خانوادگی خود دچار مشکل شود، پیامدهای آن نه تنها گریبانگیر خود وی می‌شوند بلکه سازمانها و در سطح کلان، جامعه نیز بی‌نصیب نخواهد ماند. فرایند نوسازی و صنعتی شدن جوامع با ایجاد اختلال در تعادل نقشها<sup>۶</sup> به تضعیف انسجام آنها منجر می‌شود و امکان مغایرت بین آنها را افزایش می‌دهد (بکر، ۱۹۹۹). به‌رغم آنکه ایفای نقش‌های چندگانه با پاداشهای خاص همراه است، ایفای همزمان دو یا چند نقش به ویژه زمانی که دارای انتظارات متفاوت و متضادند، منجر به تعارض بین نقش‌های حرفه‌ای و خانوادگی می‌شود (ماتسوئی، ۲۰۰۷).

گرین‌هاوس و بیوتیل (۱۹۸۵) نقل از آیکان، (۲۰۰۵) بین سه نوع تعارض عمده یعنی تعارض مبتنی بر زمان<sup>۷</sup>، تعارض مبتنی بر فشار<sup>۸</sup> و تعارض مبتنی بر رفتار<sup>۹</sup> تمایز قایل شده‌اند:

• تعارض مبتنی بر زمان، پیامد رقابت‌های چندگانه برای تصاحب مدت زمانی است که در اختیار فرد قرار دارد.

حال آنکه نمی‌توان زمان اختصاص یافته به فعالیت در یک نقش را به فعالیت‌های مربوط به نقش دیگر اختصاص داد. تعارض مبتنی بر زمان دو شکل عمده دارد:

۱- فشارهای زمانی پیوسته با یک نقش که پیروی از انتظارات ناشی از نقش دیگر را به لحاظ جسمانی<sup>۱۰</sup> ناممکن سازد.

۲- وقتی شخص می‌خواهد به طور جسمانی تقاضاهای یک نقش را برآورده کند، ذهن وی با نقش دیگر درگیر می‌شود (لامبرت، ۲۰۰۴).

• فشار حاصل از تعارض مبتنی بر فشار، پیامد محرک‌های تنیدگی‌زای<sup>۱۱</sup> حرفه‌ای و خانوادگی است. این محرکها در قلمرو هر یک از نقش‌های حرفه‌ای و خانوادگی، با ایجاد تنیدگیهای جسمانی<sup>۱۲</sup> و روانی مانند تنش، اضطراب، خستگی، افسردگی و بی‌حوصلگی و تندخویی ایفای انتظارات ناشی از نقش دیگر را دشوار می‌سازند. منابع تعارض مبتنی بر فشار در نقش خانوادگی شامل فقدان یا کمبود حمایت زوجین از یکدیگر است (وایت، ۲۰۰۴).

• در تعارض مبتنی بر رفتار، الگوهای رفتاری یک نقش معین با انتظاراتی مربوط به رفتار در نقش دیگر ناسازگار می‌شوند. بدین ترتیب ممکن است در نقش حرفه‌ای رفتارهایی از فرد درخواست شود که با انتظارات رفتاری در حوزه نقش‌های خانوادگی تعارض داشته باشد (اسنیر و هارپز، ۲۰۰۴). تعارض کار - خانواده برای افراد و سازمانها به یک اندازه حائز اهمیت است. این تعارض در سازمانها باعث کاهش بهره‌وری، تعهد سازمانی<sup>۱۳</sup> و رضایت شغلی و افزایش تأخیر و غیبت و کناره‌گیری از کار می‌شود. همچنین تعارض کار - خانواده به عنوان منبع اصلی تنیدگی با پیامدهایی منفی مانند افزایش خطر سلامت والدین شاغل، انجام وظایف والدینی و همسری به شکل ناکارآمد، کاهش رضایت زناشویی و بهداشت روانی همراه است (کوهن و براور، ۲۰۰۶؛ کونولی، ۲۰۰۰). بررسیهای

1. self-esteem  
2. work-family conflict  
3. family-work conflict  
4. Greenhouse, J.  
5. Beuteell, N.

6. roles balance  
7. time-based conflict  
8. strain-based conflict  
9. behavior-based conflict  
10. physical

11. stressor  
12. physical stress  
13. organizational commitment

## روش

براساس یک مطالعه شبه تجربی با گروه آزمایشی و گواه از جامعه زنان داوطلب شاغل و متأهل در دانشگاه اصفهان یک نمونه (میانگین سنی ۳۱ سال و انحراف استاندارد ۱۱ سال) انتخاب شد. ابتدا از طریق نظام خودکارسازی اداری نامه‌ای به منظور تشکیل دوره آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده، زمان، مکان و خلاصه‌ای از محتوا و شرایط شرکت در جلسه‌ها برای کلیه کارکنان دانشگاه اصفهان ارسال شد. هفتادوپنج نفر از آنها برای شرکت در دوره آموزشی ثبت‌نام کردند. در آغاز یک جلسه مقدماتی برای آشنایی بیشتر با محتوای دوره و پاسخگویی به سؤالهای افراد در مرکز مشاوره دانشگاه برگزار شد. پس از این مرحله ۶۲ نفر آمادگی خود را برای شرکت در جلسه‌ها اعلام کردند که به صورت تصادفی به دو گروه آزمایشی و گواه گمارده شدند. انتخاب نمونه‌ها با توجه به ملاکهای زیر صورت گرفت: ۱- داشتن حداقل مدرک تحصیلی دیپلم، ۲- تأهل، ۳- طول مدت ازدواج بالاتر از سه سال، ۴- فقدان اختلالهای حاد روان-شناختی از جمله اختلالهای روان‌گسسته‌وار<sup>۱</sup> و عدم مصرف داروهای روان‌گردان و مواد مخدر.

**پرسشنامه تعارض کار-خانواده**<sup>۲</sup> (نت مه‌یر، ۱۹۹۶) دارای ۱۰ سؤال است که پنج سؤال تعارض کار-خانواده (مانند ساعتهای کاری من، مانع انجام وظایف خانوادگی‌ام می‌شود) و پنج سؤال تعارض خانواده-کار، (مانند وظایف خانوادگی من، باعث بروز مشکل در انجام وظایف حرفه‌ای من می‌شود) را در مقیاس ۵ امتیازی لیکرت اندازه‌گیری می‌کنند.

برای مطالعه حاضر ضریب اعتبار<sup>۳</sup> پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برای قسمت اول و دوم به ترتیب برابر با ۰/۹۱ و ۰/۸۸ به دست آمد. این ضریب در ایران برای قسمت اول و دوم به ترتیب برابر با ۰/۸۲ و ۰/۹۲ بود. روایی<sup>۴</sup> پرسشنامه توسط سازندگان با روش همبستگی هر دو قسمت با شانزده سازه روان‌شناختی مانند رضایت

اخیر نشان می‌دهند که یکی از عوامل مهم در کاهش تعارض کار-خانواده و مدیریت آن، افزایش باور به خود-اثربخشی<sup>۱</sup> است. به عقیده بندورا باور به خوداثربخشی به معنای تعقیب موفقیت‌آمیز و مؤثر فعالیتهای خاص است (استریکلند، ۲۰۰۲). باور به خوداثربخشی از طریق رفتارهای انتخابی، میزان تلاش، شکل‌دهی به الگوهای فکری و واکنشهای هیجانی بر عملکرد فرد تأثیر می‌گذارد (وکسلی، ۲۰۰۶؛ لام، ۲۰۰۵).

چهار فرایند عمده روان‌شناختی که از طریق آنها باور به خوداثربخشی بر عملکرد انسان تأثیر می‌گذارد، عبارتند از فرایندهای شناختی<sup>۲</sup>، انگیزشی<sup>۳</sup>، عاطفی<sup>۴</sup> و فرایندهای انتخابی<sup>۵</sup>. یکی از پیامدهای فرایندهای شناختی، توانایی پیش‌بینی رویدادها و کمک به افراد در یافتن روشهایی برای مهار رویدادهایی است که بر زندگی آنها تأثیر می‌گذارد (لاپیر و آلن، ۲۰۰۶). فرایندهای انگیزشی نیز در زمینه خودنظم‌دهی انگیزشی، نقشی کلیدی ایفا می‌کنند. فرایندهای عاطفی با تأثیر بر تواناییهای مقابله‌ای فرد، بر میزان تنیدگی که افراد در موقعیتهای دشوار تجربه می‌کنند، تأثیر می‌گذارد (لاکی و بین ۲۰۰۶). فرایندهای انتخابی به توانایی افراد در ایجاد محیط مطلوب و سودمند و مهار نسبی بر آنچه در زندگی روزمره با آن مواجه می‌شوند، اشاره دارد (ویر، ۲۰۰۶).

با توجه به اهمیت باور به خوداثربخشی در افراد و با در نظر گرفتن این امر که تاکنون پژوهشی در خصوص تأثیر مدیریت تعارض کار-خانواده بر باور به خوداثربخشی صورت نگرفته است، این پژوهش با هدف بررسی تأثیر آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده بر کاهش میزان تعارض کار-خانواده و افزایش باور به خوداثربخشی در زنان شاغل دانشگاه اصفهان صورت گرفت و این فرضیه تدوین شد: آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده به کاهش تعارضهای کار با خانواده و افزایش باور به خود-اثربخشی منجر می‌شود.

1. self-efficacy

2. cognitive processes

3. motivational

4. affective

5. selective

6. psychotic

7. Work-Family Conflict Inventory

8. reliability

9. validity

(فاتحی‌زاده، ۱۳۸۶).

دو گروه در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون ارزیابی شدند. مدیریت تعارض کار-خانواده طی ۶ جلسه و هر جلسه به مدت دو ساعت در یک ماه به گروه آزمایشی ارائه شد. پس از اتمام پژوهش، گروه گواه به طور مشابه در برنامه مدیریت تعارض شرکت کردند.

### یافته‌ها

براساس نتایج جدول ۱، میانگین نمره‌های پس‌آزمون گروه آزمایشی بیش از گروه گواه است. نمره تعارض کار-خانواده و باور به خوداثربخشی در پیش‌آزمون گروه آزمایشی اختلاف قابل توجهی با پیش‌آزمون گروه گواه دارد. نتایج آزمون لوین ( $F=1/84$  و  $P=0/13$ ) فرض تساوی واریانسها

از زندگی<sup>۱</sup>، رضایت شغلی، تعارض نقش و ابهام نقش<sup>۲</sup> بررسی و مشخص شد که با رضایت شغلی و رضایت از زندگی ارتباط منفی و با تعارض نقش و ابهام نقش ارتباط مثبت دارد (فاتحی‌زاده، ۱۳۸۶).

**پرسشنامه باور به خوداثربخشی**<sup>۳</sup> (هنسی و سیمون، ۲۰۰۵) دارای ۱۱ سؤال است و میزان باور فرد به خود-اثربخشی را مورد سنجش قرار می‌دهد. روایی همگرایی<sup>۴</sup> پرسشنامه (بر پایه همبستگی با نمره‌های مقیاس باور به خوداثربخشی اردوینز، ۲۰۰۴) در خارج برابر با  $0/83$  و در ایران برابر با  $0/91$  بود. اعتبار این پرسشنامه در ایران نیز برابر با  $0/95$  به دست آمد. هر سؤال روی یک مقیاس ۱۰ امتیازی از «کاملاً مطمئن نیستم» تا «کاملاً مطمئن هستم» به صورت صفر تا ۹ نمره‌گذاری می‌شود

جدول ۱.

میانگین و انحراف استاندارد نمره کل تعارض کار-خانواده و خانواده-کار و باور به خوداثربخشی در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون

متغیر	گروه گواه				گروه آزمایشی			
	پس‌آزمون		پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیش‌آزمون	
	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M
تعارض کار - خانواده	۳۲/۹۹	۱۰۳/۸۶	۳۵/۵۲	۱۲۲/۵۲	۳۶/۹۳	۱۸۳/۴۰	۳۹/۴۱	۱۴۲/۸۹
تعارض خانواده - کار	۴۰/۳۱	۱۳۰/۱۰	۳۷/۶۷	۱۴۰/۸	۳۴/۴۶	۱۳۷/۹۳	۴۵/۱۳	۱۵۰/۴۷
باور به خوداثربخشی	۱۱/۷۲	۲۹/۰۱	۹/۸۵	۲۹/۰۹	۱۲/۳۵	۵۷/۵۴	۱۱/۴۵	۴۱/۰۴

جدول ۲.

خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس چند متغیری تأثیر آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده و خانواده-کار بر کاهش تعارض و افزایش باور به خوداثربخشی در گروه آزمایشی و گواه

متغیر	SS	df	F	P	$\eta^2$
<b>تعارض کار - خانواده</b>					
پیش‌آزمون	۳۲۹/۵۹	۱	۳۰/۸۷	۰/۰۰۱	۰/۴۳
گروه	۱۶۶۱/۸۴	۱	۱۵۵/۶۷	۰/۰۰۱	۰/۷۹
<b>تعارض خانواده - کار</b>					
پیش‌آزمون	۷۸۵/۶۴	۱	۱۱۹/۲۴	۰/۰۰۱	۰/۶۸
گروه	۱۳۵/۱۱	۱	۲۰/۵۱	۰/۰۰۱	۰/۲۷
<b>باور به خوداثربخشی</b>					
پیش‌آزمون	۳۶۳/۰۴	۱	۶۲/۹۰	۰/۰۰۱	۰/۶۰
گروه	۱۳۸/۵۰	۱	۲۳/۶۱	۰/۰۰۱	۰/۸۵

1. life satisfaction  
2. ambiguous role

3. Belief of Self-Efficacy Questionnaire  
4. convergent validity

(۲۰۰۹)، لینز و فلسون (۲۰۰۹) و دمار (۲۰۰۹) همسو است. اردمن و وینگل (۲۰۰۴)، بنتینگ و پول (۲۰۰۵)، در پژوهشهای خود به این نتیجه دست یافتند که با به کارگیری شیوه‌های مؤثر می‌توان به مدیریت و کاهش تعارض کار-خانواده، خانواده-کار و ایجاد تعادل بین نقشهای حرفه‌ای و خانوادگی پرداخت. به عقیده این پژوهشگران با ایجاد تعهد نسبت به این وظایف می‌توان از بروز بسیاری از مشکلات مانند ناراضی‌تبی شغلی، عدم رضایت زناشویی، دلسردی از نقش و احساس درماندگی، پیشگیری کرد. اولویت‌بندی وظایف و تنظیم زمان و انرژی بین وظایف از مهمترین راهبردهای ارائه شده برای کاهش این نوع تعارضها هستند.

هرد (۲۰۰۸) نیز براساس یک بررسی فراتحلیلی در مورد پژوهشهای انجام شده شش دهه اخیر به بررسی عوامل کاهش‌دهنده تعارض کار-خانواده و خانواده-کار پرداخت. انواع حمایتها (حمایت اجتماعی، حمایت سازمانی شامل خط‌مشیهای سازمان و حمایت سرپرست، حمایت عاطفی همسر، حمایت از سوی خانواده اصلی)، مدیریت زمان، تقسیم وظایف بین همسران، افزایش باور به خود-اثربخشی در حل تعارض به منزله مهمترین عوامل هستند. لازم به ذکر است که کلیه عوامل مذکور به عنوان محورهای اصلی آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده مورد استفاده قرار گرفته‌اند.

در یک جمع‌بندی کلی باید گفت که مدیریت تعارض کار-خانواده و خانواده-کار، از طریق کاهش تعارض زمانی نقشهای حرفه‌ای و خانوادگی، اشتغال ذهنی نسبت به این نقشها، فشار جسمانی و خستگی مفرط ناشی از وظایف و مسئولیتها و تنیدگی و اضطراب به افراد کمک می‌کند تا بتوانند به طور مؤثر به مدیریت نقشهای چندگانه بپردازند.

محدودبودن تعداد افراد شرکت‌کننده در پژوهش، کمبودن تعداد جلسه‌های آموزشی و عدم حضور همسران

را در زمینه تعارض کار-خانواده، خانواده-کار ( $P=1/09$ ) و ( $F=0/21$ ) و باور به خوداثربخشی ( $P=9/82$  و  $F=0/35$ ) تأیید کرد. میزان همبستگی بین متغیر تعارض کار-خانواده، تعارض خانواده-کار با باور به خوداثربخشی به ترتیب برابر با  $-0/78$  و  $-0/73$  و در سطح  $P<0/01$  معنادار بود. نتایج تحلیل کوواریانس چند متغیری اثر آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده بر کاهش تعارض کار-خانواده و افزایش باور به خوداثربخشی در جدول ۲ ارائه شده است.

نتایج تحلیل کوواریانس (جدول ۲) نشان دادند که اثر هر سه پیش‌آزمون بر نمره‌های پس‌آزمون مربوط به خود از لحاظ آماری معنادار هستند. افزون بر این اثر آموزش بر هر سه متغیر مدیریت تعارض کار - خانواده، خانواده - کار و باور به خوداثربخشی با حذف اثر همپراش نیز معنادار به دست آمدند. بدین ترتیب که میانگینهای پس‌آزمون گروه آزمایشی در دو متغیر تعارض کار-خانواده ( $M=183/40$ ) و تعارض خانواده-کار ( $M=171/93$ ) نسبت به گروه گواه کاهش و در متغیر باور به خوداثربخشی ( $M=75/54$ ) نسبت به گروه گواه افزایش معنادار داشته‌اند. مقادیر مجذور اتا نشان می‌دهند که واریانسهای سه متغیر تعارض کار-خانواده، خانواده-کار و باور به خود-اثربخشی به ترتیب برابر با  $0/79$ ،  $0/27$  و  $0/85$  تبیین شده‌اند.

## بحث

با توجه به یافته‌ها مشخص شد که آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده و خانواده-کار باعث کاهش میزان این تعارضها و افزایش باور به خوداثربخشی در زنان شاغل دانشگاه اصفهان می‌شود. این یافته با نتایج بررسیهای وایت (۲۰۰۴)، لامبرت (۲۰۰۴)، (سیلورفیلد<sup>۱</sup> و بروس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳؛ اردمن<sup>۳</sup> و وینگل<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴؛ سوارز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵؛ بنتینگ<sup>۶</sup> و پول<sup>۷</sup>، ۲۰۰۵ نقل از نی‌پرت، ۲۰۰۸)، هرد (۲۰۰۸)، پرلو (۲۰۰۸)، لابل، دستمن و فرانچ (۲۰۰۸)، مسمر و نسمن

1. Silverfeld, O.  
2. Bruse, T.  
3. Erdman, P.

4. Wingle, R.  
5. Soarze, L.  
6. Beneting, M.

7. Pole, S.

*Medicine*, 43, 69-87.

**Erdman, P., & Wingle, R. (2004).** Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationship between workaholism and work-family conflict. *American Journal of Family Therapy*, 26, 223-238.

**Erdwins, L. (2004).** The role of self-efficacy in work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 103-111.

**Henessey, Y., & Saimon, F. (2005).** Work-family conflict: A scale validation study. *Journal of Personality and Psychology*, 97, 119-125.

**Herd, L. I. (2008).** Impact of supportive work variable on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 83, 6-15.

**Lam, T. D. (2005).** Use of social support: Gender and personality differences and sex roles. *Journal of Vocational Behaviour*, 67, 437-459.

**Lambert, J. (2004).** Processes linking work and family: A critical review and research. *Journal of Vocational Behaviour*, 69, 233-240.

**Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006).** Self-efficacy and personality. *Journal of Stress Management*, 12, 43-61.

**Linee, R. O., & Felsone, A. R. (2009).** Work-family conflict management for worker. *Journal of Vocational Behaviour*, 51, 81-89.

**Lobel, F., Destman, T. D., & Fronch, W. (2008).** Work-family conflict: Role of gender and family. *Journal of Organizational Behaviour*, 14, 58-91.

**Lucky, J., & Bain, M. (2006).** What is work-family conflict? *Journal of Applied Psychology*, 61, 110-125.

در جلسه‌ها از جمله محدودیتهای پژوهش حاضر به شمار می‌رود. همچنین چون جامعه پژوهش شامل کلیه زنان داوطلب شاغل در دانشگاه اصفهان بودند لذا در تعمیم نتایج باید رعایت احتیاط را مبذول داشت. پیشنهاد می‌شود در پژوهشهای بعدی با لحاظ کردن این موارد بر توان تعمیم‌پذیری و غنای یافته‌ها افزوده شود.

## منابع

رستگار خالد، ا. (۱۳۸۵). کار، خانواده، جنسیت. تهران: انتشارات شورای فرهنگی - اجتماعی زنان.

فاتحی‌زاده، م. (۱۳۸۶). بررسی رابطه حمایت اجتماعی و تعارض کار - خانواده در زنان شاغل. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۶، ۵۵-۱.

**Aycan, Z. (2005).** Relative contributions of child care, spousal support and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey sex roles. *Journal of Research*, 57, 31-42.

**Becker, P. E. (1999).** Dual-earner couples and work-family strategies. *Journal of Marriage and Family*, 63, 995-1007.

**Beneting, M., & Pole, S. (2005).** Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 79, 139-149.

**Cohen, G., & Brower, Q. (2006).** Work-family conflict management. *Journal of Applied Psychology*, 87, 398-407.

**Conolly, S. (2000).** The work-family role system. *Journal of Social Problems*, 24, 417-427.

**Demar, L. O. (2009).** Dual-earner couples and work-family conflict strategies. *Journal of Behaviour*

- Snir, R., & Harpaz, I. (2004).** Attitudinal and demographic antecedents of workaholic. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 520-536.
- Strickland, B. R. (2002).** Internal-external expectancies and self-efficacy. *Journal of Counseling and Clinical Psychology*, 47, 1192-1211.
- Voyddannoff, W. (2004).** Multiple role and psychological distress: The intersection of the paid worker, spouse and parent roles with the role of adult child. *Journal of Marriage and Family*, 82, 41-52.
- Weber, P. F. (2006).** Career and organizational commitment. *Journal of Career Development*, 57, 697-705.
- Wexley, Y. (2006).** *What is work-family conflict?* London: Associates Publication.
- White, M. P. (2004).** *Work-family conflict: Gender role.* Texas: Thomson, Brooks/Cole.
- Matsui, T. (2007).** Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 91, 451-492.
- Mesmer, R., & Nasman, E. (2009).** Role stressor, conflict and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed. *Journal of Health Psychology*, 14, 851-865.
- Netmier, I. (1996).** Different strategies for managing work, non-work interface. *Journal of Marriage and Family*, 63, 401-425.
- Nippert, E. (2008).** Work-family conflict: Consequences and outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 333-360.
- Perlow, A. (2008).** Self-efficacy and personality. *Journal of Personality of Stress Management*, 12, 43-68.