رویش روان شناسی، سال۱۰ ، شماره۱، شماره پیاپی ۵۸، فروردین ۱۴۰۰
Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),10(1), 2021

پیش بینی تعارض کار- خانواده براساس باورهای غیر منطقی و حمایت اجتماعی ادراک شده

Predicting of Work-Family Conflict Based on irrational beliefs and Perceived Social Support

دکتر سهراب عبدی زرین (نویسنده مسئول)
استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه قم، قم، ایران.
رقیه شاهمرادی
کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی (واحد قم)، قم، ایران.
زهرا جعفری
کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه قم، قم، ایران.

Dr. Sohrab Abdi Zarrin*
Assistant Professor, Department of Educational Sciences, University of Qom, Qom, Iran.
S.Abdizarrin@Qom.ac.ir
Roghaie Shahmoradi
M.A in Counseling, Islamic azad University (Branch of Qom), Qom, Iran.
Zahra Jafari
M.A in Educational Psychology, University of Qom, Qom, Iran.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی تعارض کار- خانواده بر اساس باورهای غیرمنطقی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده بود. طرح پژوهش از نوع همبستگی و جامعه آماری آن شامل کلیه معلمان زن ناحیه سه شهر قم در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بودند. ۳۲۲ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه تعارض کار- خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، پرسشنامه باورهای غیرمنطقی جونز (۱۹۶۹) و پرسشنامه حمایت اجتماعی زمنت (۱۹۸۸) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد تمامی مؤلفه‌های باورهای غیرمنطقی (درماندگی در برابر تغییر (β=۰/۴۱)، توقع تأیید (β=۰/۲۳)، اجتناب از شغل (β= ۰/۴۴) و بی‌مسئولیتی هیجانی (β=۰/۵۴) به‌صورت مثبت تعارض کار- خانواده را پیش‌بینی می‌کنند. از بین مؤلفه‌های باورهای غیرمنطقی، مؤلفه بی‌مسئولیتی هیجانی سهم بیشتری در تبیین متغیر ملاک داشت (β=۰/۵۴). از بین مؤلفه‌های حمایت اجتماعی ادراک‌شده (خانواده، دوستان، دیگران)، تنها مؤلفه حمایت اجتماعی خانواده به صورت منفی تعارض کار- خانواده را پیش‌بینی می‌کند (β= -۰/۲۶). بر اساس نتایج پژوهش، با کاهش باورهای غیرمنطقی و افزایش حمایت اجتماعی خانواده می‌توان انتظار داشت که میزان تعارض کار- خانواده در بین معلمان زن کاهش پیدا کند. ازاین‌رو، پیشنهاد می‌شود در بین معلمان زن جلسات آموزشی و مشاوره‌ای جهت شناسایی باورهای غیرمنطقی و همچنین آگاه‌سازی خانواده‌ها به‌منظور آشنایی هرچه بیشتر با منابع حمایت اجتماعی، به‌منظور تعدیل تعارض کار- خانواده صورت گیرد.

واژه‌های کلیدی: *تعارض کار- خانواده، باورهای غیرمنطقی، حمایت اجتماعی ادراک‌شده، معلمان زن.*

Abstract

The purpose of this study was predicting of work-family conflict based on irrational beliefs and perceived social support. The statistical population of the study included all female teachers of first-grade high school in district 3 in Qom city in the academic year 2018-19 (N=1998). 322 Subjects were selected by multistage stratified sampling. In order to collect the data, the work-Family Conflict Questionnaire of Carlson et al. (2000), the Irrational Beliefs Questionnaire of Jones (1969), and the Social Support Questionnaire of Zimit (1988) were used. Stepwise regression analysis by SPSS-23 software was used to analyze the data. results showed all subscales of irrational beliefs (helplessness for change (b=41%), expectation of approval (b=23%), emotional irresponsibility (b=54%) and job avoidance (b=44%)) predict work-family conflict (b=-26%). among the components of irrational beliefs, the component of emotional irresponsibility had a greater share in explaining the work-family conflict (b=54%). among teachers' perceptions of social support (family, friends, and others) only the family support negatively predicts work-family conflict (b=-26%). According to the results of the study, by reducing irrational beliefs and increasing family social support, it can be expected that the rate of work-family conflict among female teachers will decrease. Therefore, it is suggested that training sessions and consultations be held among female teachers to identify irrational beliefs, as well as to inform families in order to become more familiar with social support resources, in order to moderate work-family conflict.

Keywords: *Work-Family Conflict, irrational beliefs, Perceived Social Support, Female Teachers*

نوع مقاله : پژوهشی **دریافت : بهمن ۹۸** **پذیرش: آبان ۹۹** **ویرایش نهایی : فروردین ۱۴۰۰**

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-12]

[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.1.1.1]

مقدمه

یکی از مشکلات پیش روی زنان شاغل مسئله هماهنگی کار و خانواده است. تعارض کار-خانواده[1] نوعی از تعارض بین نقشی است که در آن فشارهای نقش حاصل از نقش‌های کاری و خانوادگی از هر دو طرف و از برخی جهات ناهمساز هستند، بدین معنی که مشارکت در نقش کاری (یا خانوادگی) به دلیل مشارکت در نقش خانوادگی (یا کاری) دشوار است (گرین‌هاوس و بیوتل[2]، ۱۹۸۵). درواقع تعارض خانواده-کار نوعی تعارض نقش است که در آن فشارهای ناشی از خانواده و کار از برخی جهات متقابل و ناسازگار است. در این نوع تقاضاها، مسائل خانوادگی باعث بروز مشکل در محیط شغلی می‌شود (حاجی کرم، ۱۳۹۵).

تعارض کار-خانواده با طیف وسیعی از پیامدهای منفی نظیر استرس تجربه‌شده (میر، لای، کلاریستنفلد و گلد[3]، ۲۰۱۵)، رضایت زناشویی پایین (ازبگ و سیهان[4]، ۲۰۱۴)، کاهش سلامتی جسمانی و روانی (آمستاد، مایر، فاسل، ال فرینگ و سیمر[5]، ۲۰۱۱؛ مگی، استفانیچ، کاپوتی و ایورسون[6]، ۲۰۱۲)، رضایت شغلی پایین (کونر، بروئر، چنگ و سوزوکی[7]، ۲۰۰۶)، تشدید علائم افسردگی، افزایش مصرف الکل و سوءمصرف مواد، کاهش رضایت از زندگی و رضایت از ازدواج (ای‌بی، کاسپر،لاک وود، بوردو و برینلی[8]، ۲۰۰۵)، خستگی (جانسن، کانت و نیوجی[9]، ۲۰۰۳)، فشارهای هیجانی یا علائم افسردگی (فرون[9]، ۲۰۰۰؛ کیلیان، هابرمن و جارت[10]، ۲۰۰۱)، کاهش سلامت روان (حاجی‌کرم، ۱۳۹۵)، فرسودگی شغلی (اسماعیلی، سالاری و بخشنده، ۱۳۹۴) و تمایل به ترک شغل (فرهادی، موحدی، نعلچی، دارایی و محمد زادگان، ۱۳۹۲) همراه است. همچنین نتایج پژوهش شناور، هاشمی و نعامی (۱۳۹۴) نشان داد که در محیط سازمان، استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده تنها از طریق تعارض کار- خانواده بر خشنودی خانوادگی اثرگذار است، درحالی‌که در حیطه خانواده، استرس خانوادگی و حمایت خانوادگی ادراک‌شده هم به‌طور مستقیم و هم از طریق تعارض خانواده-کار بر خشنودی شغلی اثر می‌گذارد. با توجه به پیامدهای منفی متعددی که تعارض ایجادشده میان دو حیطه کار و خانواده، در زمینه‌های مختلف به همراه دارد؛ بررسی عواملی که به بروز تعارض کار و خانواده می‌انجامد اهمیت و ضرورت می‌یابد.

باورهای غیرمنطقی[11] به‌عنوان باورهای خشک، افراطی و نامعقول تعریف شده‌اند. انواع تفکر غیرمنطقی عبارت‌اند از: توقع تأیید از دیگران، انتظارات بیش‌ازحد از خود، سرزنش کردن خود و دیگران، واکنش به درماندگی، بی‌مسئولیتی هیجانی، اجتناب از مشکل، وابستگی، درماندگی آموخته‌شده و کمال‌گرایی (الیس[12]، ۱۳۸۹). افراد با باورهای غیرمنطقی، اضطراب و عملکرد ضعیف (هایرش، کلارک، ماتیوز و ویلیام[13]، ۲۰۰۳)، تعارضات زناشویی (اشراقی، ۱۳۹۵) و فرسودگی شغلی بالایی (فاتحی، ۱۳۹۷) دارند. باورهای هر فرد توان پیش‌بینی عملکرد شغلی او را دارند (کریمی، ۱۳۹۲). به‌عنوان مثال معلمانی با باورهای غیرمنطقی مانند نگرانی، اجتناب از مشکل و توقع تأیید از دیگران، توانایی کمتری برای انجام وظایف شغلی دارند (وارن و دودن[14]، ۲۰۱۲) و باورهای غیرمنطقی در برداشت خود از عملکرد شغلی و محیط کاری و شرایط آن مانند همکاران و سرپرست مؤثر است (کانپ[15]، ۲۰۰۳، به نقل از پورشایگان، حسینیان و یزدی، ۱۳۸۴).

---

1. Work-family conflict
2. Greenhause & Beutel
3. Meyer, Li, klaristenfeld & Gold
4. Ozbag & Ceyhun
5. Amstad & Meier, Fasel, Elfering, & Semmer-.
6. Magee, Stefanic, Caputi, & Iverson-
7. Kovner, Brewer,Cheng & Suzuki-
8. Eby, Casper, Lockwood A, Bordeaux & Brinley-
9. Frone
10. Killien, Habermann & Jarrett
11. irrational belief
12. Ellis
13. Hirsch, Clark, Mathews & Williams
14. warren & Dowden
15. kanp

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-12]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.1.1.1]

حمایت اجتماعی ادراک‌شده[1] به‌عنوان یک منبع بسیار مهم در هر دو حیطه کار و خانواده، می‌تواند اثرات منفی تنش‌زاهای شغلی و خانوادگی را کاهش دهد (شناور، هاشمی و نعامی، ۱۳۹۴). منظور از حمایت اجتماعی ادراک‌شده نوعی قضاوت ذهنی است که بر مبنای آن، فرد تصور می‌کند که خانواده و دوستان او، در هنگام مواجهه با استرس یا عوامل استرس‌زا به او کمک و مساعدت خواهند کرد (جویس و لیمپتنگ[2]، ۲۰۱۷؛ لن، یوان، هوک، سو[3]، ۲۰۱۵) درواقع حمایت اجتماعی ادراک‌شده یعنی منابع فراهم‌شده توسط دیگران که احساس ارزشمند بودن به فرد می‌دهد و اینکه بخشی از یک شبکه اجتماعی است که فرصت‌هایی را برای ارتباط با دیگران و نیز تثبیت ارتباطات باارزش فراهم می‌آورد (علیپور، علی اکبری و حاجی آقابابایی، ۱۳۹۰). نتایج پژوهش‌های مختلف نشان داده است که حمایت اجتماعی ادراک‌شده می‌تواند منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری (رزمجویی و زارعی، ۱۳۹۷)، کاهش فرسودگی تحصیلی از طریق کاهش سطح تعارض کار- خانواده – تحصیل (عبدالله‌آبادی، ۱۳۹۷)، بهبود کیفیت زندگی (نصیری و عبدالملکی، ۱۳۹۵)، کاهش فشار روانی ناشی از کار معلمان (اکبری، ۱۳۹۴)، کاهش فرسودگی شغلی (بیرامی، موحدی، موحدی، عزیزی و محمد زادگان، ۱۳۹۳)، کاهش ترک شغل معلمان و فشار کاری بالاتر (پوماکی، دلونگی، فری، شورت و ووهرل[4]، ۲۰۱۰)، سازگاری با شرایط استرس‌زای زندگی (کوهن[5]، ۲۰۰۴) و افزایش سلامت روان (لیندزی و تامپسون[6]، ۱۹۸۸) شود. همچنین مطالعه توانگر، الحانی و ونکی (۱۳۹۱) نشان دادند فقدان محیط کاری و خانوادگی حمایت‌کننده منجر به کاهش توانایی پرستاران در کنترل امور کاری و خانوادگی شده که همین امر سبب افزایش تداخل وظایف کاری و خانوادگی و درنتیجه شدت یافتن تعارض کار- خانواده می‌شود.

با توجه به آنچه گفته شد، این پژوهش درصدد است به این سؤال پاسخ دهد که آیا تعارض کار- خانواده بر اساس باورهای غیرمنطقی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده در معلمان زن ناحیه شهر قم، قابل پیش‌بینی است؟

روش

طرح پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان زن ناحیه سه قم در مقاطع مختلف (ابتدایی، متوسطه اول و متوسطه دوم) طی سال تحصیلی ۹۸- ۱۳۹۷ به تعداد ۱۹۹۸ نفر بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان[7] ۳۲۲ نفر برآورد شد و از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. از هر مقطع تحصیلی تعدادی مدرسه و از هر مدرسه تعدادی معلم به صورت تصادفی انتخاب شدند، بدین‌صورت که از مقطع ابتدایی ۸۳، متوسطه اول ۹۶ و متوسطه دوم ۱۴۳ معلم انتخاب گردید.

ابزار سنجش

پرسشنامه تعارض کار- خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)[8]: پرسشنامه تعارض کار- خانواده توسط کارلسون، کاکمار و ویلیامز[9] (۲۰۰۰) طراحی شده است. این پرسشنامه ۱۸ سؤالی شامل سه بُعد برای سنجش تعارض کار- خانواده شامل مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان‌فرسایی و مبتنی بر رفتار است. پاسخ‌ها در یک دامنه پنج‌رتبه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) امتیاز داده می‌شوند. احراز نمره بالاتر از این آزمون، نشان‌دهنده تعارض کار-خانواده بالاتر است. شش سؤال ابتدای پرسشنامه مربوط به تعارض کار - خانواده مبتنی بر زمان (مدت زمانی که صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی می‌شود و از صرف وقت برای شغل می‌کاهد)؛ شش سؤال بعدی مربوط به تعارض کار - خانواده برمبنای توان‌فرسایی (میزان انرژی که صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی می‌شود و از انرژی برای فعالیت‌های شغلی می‌کاهد) و شش سؤال پایانی مربوط به بررسی تعارض کار - خانواده مبتنی بر رفتار (تداخل کردن رفتارها و

---

1. Perceived Social Support
2. Joyce and Liamputtong
3. Lan, Yuan, Cook and Xu
4. Pomaki, DeLongis, Frey, Short & Woehrle
5. Cohen
6. Lindzy & Thompson
7. Krejcie & Morgan
8. work-Family Conflict Questionnaire
9. Carlson, Kacmar & Williams

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-12]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.1.1.1]

هنجارهای کاری در رفتارها و هنجارهای خانوادگی) است. کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) نشان دادند این مقیاس از همسانی درونی، روایی افتراقی و ساختار عاملی ثابتی در نمونه‌های مختلف برخوردار است. علاوه بر این، حیطه‌های تعارض کار – خانواده با پیش آیندها و پیامدهای متفاوتی رابطه داشته که نشان‌دهنده روایی پیش‌بین آن است. آن‌ها پایایی شش حیطه این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ مقادیری بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. در مطالعه رسولی (۱۳۸۸) روایی محتوایی نسخه ترجمه‌شده به تایید متخصصین رسید، پایایی آزمون-بازآزموون خرده مقیاس‌های آن بین ۰/۶۶ تا ۸۹ /۰ محاسبه شد، و انسجام درونی ابزار به‌طورکلی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد. در پژوهش شعبانی بهار، فراهانی و باقریان فاضل (۱۳۹۱) نیز آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۷ محاسبه شد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای حیطه‌های مختلف تعارض کار- خانواده بین ۰/۵۵ تا ۰/۸۶ به دست آمد.

آزمون چهار عاملی باورهای غیرمنطقی اهواز (4IBT-A)[1]: این آزمون توسط عبادی و معتمدین (۱۳۸۴) از روی آزمون باورهای غیرمنطقی جونز[2] (۱۹۶۹) به روش تحلیل عوامل (مؤلفه‌های اصلی) ساخته شد. شیوه‌ی نمره‌گذاری این آزمون ۴۰ سؤالی با اختصاص نمرات صفر تا چهار برای گزینه‌های به‌شدت مخالفم تا به‌شدت موافقم صورت می‌گیرد. نمره بالا نشان‌دهنده‌ی باور غیرمنطقی بالا و نمره پایین نشان‌دهنده‌ی باور غیرمنطقی پایین است. حداکثر نمره در این آزمون ۱۶۰ است. جونز (۱۳۶۹) ضریب همسانی درونی را برای کل مقیاس ۰/۹۲ گزارش کرده است (به نقل از احمدی و نصرالهی، ۱۳۹۷). در پژوهش معتمدین، بدری، عبادی و زمانی (۱۳۹۱) پایایی آزمون با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای عامل‌های درماندگی در برابر تغییر، توقع تأیید دیگران، اجتناب از مشکل و بی‌مسئولیتی هیجانی به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۶۸، ۰/۵۹، ۰/۶۸ و برای کل آزمون ۰/۸۶ برآورد گردید. روایی آزمون نیز از روش روایی همگرا ۰/۸۱ به دست آمد. در پژوهش نصری، حیدری و جراره (۱۳۹۶)، ضرایب پایایی آلفای کرونباخ عامل‌های درماندگی در برابر تغییر ۰/۷۵، توقع تأیید دیگران ۸۷ /۰، اجتناب از مشکل ۷۳ /۰ و بی‌مسئولیتی هیجانی ۰/۶۵ و برای کل آزمون ۰/۸۷ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای کل آزمون ۰/۹۰ بدست آمد.

پرسشنامه حمایت اجتماعی زیمت[3] (۱۹۸۸): این پرسشنامه توسط زیمت[4] و همکاران (۱۹۸۸) به‌منظور سنجش حمایت اجتماعی ادراک‌شده از طرف خانواده، دوستان و افراد مهم زندگی فرد ساخته شد. این مقیاس ۱۲ گویه دارد و پاسخگو، نظر خود را در یک مقیاس ۷ گزینه‌ای (از نمره یک برای کاملاً مخالفم تا هفت برای کاملاً موافقم) مشخص می‌کند. بروور[5] و همکاران (۲۰۰۸)، پایایی درونی این ابزار را با استفاده از آلفای کرونباخ، ۹۰ تا ۸۶ درصد برای خرده مقیاس‌ها و ۸۶ درصد برای کل ابزار گزارش نموده‌اند. این پرسشنامه در ایران توسط سلیمی، جوکار و نیک پور (۱۳۸۸) ترجمه و انطباق فرهنگی گویه‌ها بررسی شد و ضریب آلفای کرونباخ سه بعد حمایت اجتماعی دریافت‌شده از سوی خانواده، دوستان و افراد مهم زندگی به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۶، و ۰/۸۲ گزارش شد. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای کل آزمون ۰/۸۵ بدست آمد.

در این پژوهش برای پاسخ به سؤال تحقیق از روش‌های آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار و استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان و با استفاده از نرم افزار آماری ۲۲- SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

از مجموع ۳۲۲ نفر معلم زن شرکت‌کننده در پژوهش حاضر ۰/۸۵ درصد متأهل و ۰/۱۵ مجرد بودند. ۷۷/۲ درصد افراد نمونه دارای مدرک لیسانس، ۱۴/۵ درصد فوق‌لیسانس، ۶/۷ درصد فوق‌دیپلم و ۰/۵ درصد دیپلم بودند. ۶۸/۴ درصد شرکت‌کنندگان در بازه‌ی سنی ۵۰- ۴۰ سالگی قرار داشتند. جدول ۱ میانگین و انحراف معیار و جدول ۲ ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

1. 4 factors of irrational beliefs test-ahvaz (4IBT-A)
2. .Jones Irrational Beliefs Test (IBT)
3. . Social Support Questionnaire
4. . Zimet, Dahlem & Farley
5. . Bruwer , Emsley, Kidd, Lochner & Seedat

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-12]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.1.1.1]

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
تعارض کار- خانواده	۳۹/۷۶	۱۲/۲۸
حمایت اجتماعی	۴۴/۹۰	۸/۳۱
باورهای غیر منطقی	۱۱۰/۹۵	۲۳/۳۷

جدول ۲. ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	ضرایب همبستگی		
	۱	۲	۳
باورهای غیرمنطقی	۱		
حمایت اجتماعی ادراک‌شده	-۰/۱۵۱**	۱	
تعارض کار- خانواده	۰/۵۱۸**	-۰/۱۳۹	۱

** معناداری در سطح ۰/۰۱

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، تعارض کار- خانواده با باورهای غیر منطقی رابطه مثبت و معنادار (p<۰/۰۱) دارد و رابطه آن با حمایت اجتماعی ادراک‌شده منفی اما غیرمعنادار است (p>۰/۰۱). همچنین حمایت اجتماعی ادراک‌شده با باورهای غیرمنطقی رابطه منفی و معنادار (p<۰/۰۱) دارد.

نتایج آزمون نرمال بودن کلوموگرف- اسمیرنوف[1] نشان داد که متغیرهای این پژوهش همگی از توزیع نرمال برخوردارند (p >۰/۰۵). همچنین مقادیر تحمل (Tolerance) و عامل افزایش واریانس (VIF) به ترتیب برابر ۰/۹۷۹ و ۱/۰۲۲ است که نشان می‌دهد هم‌خطی بین متغیرها وجود ندارد (تحمل نباید کوچک‌تر از ۰/۱ و عامل افزایش واریانس نباید بالای ۱۰ باشد). جدول ۳ معنی داری مدل رگرسیون متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک را نشان می‌دهد.

جدول ۳. خلاصه تحلیل رگرسیون چندگانه تعارض کار- خانواده بر اساس باورهای غیرمنطقی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R2)	ضریب تعیین تعدیل‌شده	خطای معیار تخمین	ضریب دوربین- واتسون
(باورهای غیرمنطقی)	۰/۵۲	۰/۲۷	۰/۲۶۶	۰/۵۸۳	۱/۵۱
(حمایت اجتماعی ادراک‌شده)	۰/۱۳۹	۰/۰۱۹	۰/۰۱۴	۰/۶۷۷	۱/۵۴

مطابق جدول ۳ ضریب همبستگی چندگانه بین باورهای غیرمنطقی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده با تعارض کار- خانواده به ترتیب برابر با ۰/۵۲ و ۰/۱۳۹ و ضریب تعیین آن‌ها نیز به ترتیب برابر ۰/۲۷ و ۰/۰۱۹ است. به عبارتی، ۲۷ درصد از تغییرات تعارض کار- خانواده از طریق باورهای غیرمنطقی و ۱/۹ درصد تغییرات آن از طریق حمایت اجتماعی ادراک‌شده قابل تبیین است. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون در جدول ۴ ارائه شده است.

[1]. Kolmogorov- Smirnov test

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-12]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.1.1.1]

جدول ۴. تحلیل رگرسیون تعارض کار- خانواده از طریق باورهای غیرمنطقی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات	F	سطح معناداری
باورهای غیرمنطقی	رگرسیون	۲۳/۹۹	۱	۲۳/۹۹	۷۰/۳۷	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۶۴/۷۷	۳۲۰	۰/۳۴		
	کل	۸۸/۷۸	۳۲۱			
حمایت اجتماعی ادراک‌شده	رگرسیون	۱/۷۳	۱	۱/۷۳	۳/۷۸	۰/۰۵۳
	باقیمانده	۸۷/۷۱	۳۲۰	۰/۴۵		
	کل	۸۹/۴۶	۳۲۱			

بر اساس نتایج جدول ۴ چون سطح معناداری باورهای غیرمنطقی کمتر از ۵ درصد است، لذا پیش‌فرض خطی بودن مدل تأیید می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، رگرسیون تعارض کار- خانواده از طریق باورهای غیرمنطقی معنادار است. اما چون سطح معناداری حمایت اجتماعی ادراک‌شده بیشتر از ۵ درصد است (Sig =۰/۰۵۳)، لذا پیش‌فرض خطی بودن مدل تأیید نمی‌شود. به‌عبارت‌دیگر، رگرسیون تعارض کار- خانواده از طریق حمایت اجتماعی ادراک‌شده معنادار نیست. جدول ۵ ضرایب رگرسیون متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۵. ضرایب رگرسیون تعارض کار- خانواده از طریق مؤلفه‌های باورهای غیرمنطقی و مؤلفه‌های حمایت اجتماعی ادراک‌شده

مدل	متغیر	B	β	T	Sig
۱	مقدار ثابت	۳/۵۰	-	۲/۳۹	۰/۰۱
	درماندگی در برابر تغییر	۰/۴۷	۰/۴۱	۶/۳۴	۰/۰۰
	توقع تأیید	۰/۲۳	۰/۲۳	۳/۴۰	۰/۰۰
	اجتناب از شغل	۰/۰۵	۰/۴۴	۶/۸۸	۰/۰۰
	بی‌مسئولیتی هیجانی	۰/۰۴	۰/۵۴	۹/۰۳	۰/۰۰
	حمایت اجتماعی خانواده	-۰/۰۵	-۰/۲۶	۳/۷۴	۰/۰۰
	حمایت اجتماعی دوستان	۰/۰۰	۰/۰۱	۰/۲۶	۰/۷۹
	حمایت اجتماعی دیگران	-۰/۰۲	-۰/۱۰	۱/۴۲	۰/۱۵

مطابق نتایج جدول ۵ از میان متغیرهای پیش‌بین، تمامی مؤلفه‌های باورهای غیرمنطقی (درملندگی در برابر تغییر، توقع تأیید، اجتناب از شغل، بی‌مسئولیتی هیجانی) به‌صورت مثبت و تنها حمایت اجتماعی خانواده از میان مؤلفه‌های حمایت اجتماعی ادراک‌شده، به‌صورت منفی در پیش‌بینی متغیر ملاک (تعارض کار- خانواده) نقش دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی تعارض کار- خانواده بر اساس باورهای غیرمنطقی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که تعارض کار- خانواده معلمان زن از طریق باورهای غیرمنطقی و مولفه‌های آن شامل درماندگی در برابر تغییر، توقع تأیید، اجتناب از شغل و بی‌مسئولیتی هیجانی قابل پیش‌بینی است. به این صورت که با افزایش هر یک از خرده مقیاس‌های باورهای غیرمنطقی، تعارض کار- خانواده معلمان افزایش می‌یابد. این یافته‌ها با پژوهش‌های ازبگ و سیهان (۲۰۱۴)، وارن و دودن (۲۰۱۲)، مگی و همکاران (۲۰۱۲)، آمستاد و همکاران (۲۰۱۱)، کونر و همکاران (۲۰۰۶)، کانپ (۲۰۰۳، به نقل از پورشایگان، ۱۳۸۴)، فاتحی (۱۳۹۷)،

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-12]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.1.1.1]

اشـراقی (۱۳۹۵)، حاجی کرم (۱۳۹۵)، اسـماعیلی و همکاران (۱۳۹۴)، شـناور و همکاران (۱۳۹۴)، فرهادی و همکاران (۱۳۹۲) و کریمی (۱۳۹۲) همســو هســتند. علاوه بر این نتایج پژوهش نشــان داد که از میان مؤلفه‌های حمایت اجتماعی ادراک‌شــده (حمایت خانواده، دوستان، دیگران) تنها حمایت اجتماعی خانواده به‌صورت منفی قادر به پیش‌بینی تعارض کار- خانواده است؛ به عبارتی با افزایش حمایت اجتماعی خانواده، تعارض کار- خانواده در فرد کاهش می‌یابد. این یافته با نتایج پوماکی و همکاران (۲۰۱۰)، کوهن (۲۰۰۴)، لیندزی و تامسون (۱۹۸۸)، رزمجویی و زارعی (۱۳۹۷)، عبدالله آبادی (۱۳۹۷)، نصیری و عبدالملکی (۱۳۹۵)، اکبری (۱۳۹۴)، بیرامی و همکاران (۱۳۹۳) و الحانی و ونکی (۱۳۹۱) همسو است.

در تبیین نقش باورهای غیرمنطقی در پیش‌بینی تعارض کار-خانواده می‌توان بیان کرد که باورهای غیرمنطقی پایه‌ای برای بســیاری از رفتارهای ناکارآمد و بسـیاری از شـکسـت‌ها اسـت. باورهای غیرمنطقی طولانی، می‌تواند به الگوهای زندگی، رفتار و در برخی موارد، به آسـیب تبدیل شـوند (واسـیل[1]، ۲۰۱۲). زمانی که یک شـخص از حد ترجیحات، آرزو و خواسـته‌های خود درباره رویدادی که اتفاق افتاده می‌گذرد و به حد مطلق‌نگر قطعی و الزامی می‌رسـد، این تفکر به سـه نوع اعتقاد غیرمنطقی منجر می‌شـود: فاجعه‌سـازی، خودتخریبی و تحمل نکردن ناکامی. درحالی‌که شــخصــی که به شــیوه منطقی فکر می‌کند افکار خود را بر پایه واقعیت‌های عینی و نه عقاید ذهنی بنا می‌نهد و به خود کمک می‌کند تا هدف‌های شخصی‌اش را سریع‌تر روشـن کند. او می‌کوشـد تا کمترین میزان تعارض یا تضاد شخصی را برای خود به وجود آورد (ســاعتچی، ۱۳۷۷). از نظر الیس رویدادها و اتفاقات پیرامون افراد باعث تنش و اضــطراب آن‌ها نمی‌شــود بلکه باورها و دیدگاه‌های افراد از رویدادها و اتفاقات اســت که منجر به تنش و اضــطراب در آن‌ها می‌شــود و زندگی آنان را با مشــکل مواجه می‌کند. وی معتقد است تفکر منطقی منجر به فعالیت بیشـتر در زندگی می‌شـود، فرد از پایگاه روشـنی به حوادث می‌نگرد و به فرد امید، شــهامت و توان عمل می‌دهد (به نقل از پورشــایگان و همکاران، ۱۳۸۴). پژوهش‌ها نیز مؤید این امراســت که افراد با باورهای غیرمنطقی اضطراب و عملکرد ضعیفی دارند (کلارک و همکاران، ۲۰۰۳)، این باورها می‌تواند در برداشت از عملکرد شغلی فرد، محیط کار و شرایط آن مانند ارتباط با همکاران مؤثر باشــد (کانپ، ۲۰۰۳، به نقل از پورشــایگان، ۱۳۸۴). همچنین معلمان با باورهای غیرمنطقی، نگرانی، اجتناب از مشــکل و توقع تأیید از دیگران را دارند و توانایی کمتری برای انجام وظایف خود دارند. علاوه بر این، باورهای غیرمنطقی می‌تواند اثرات مخرب جدی در خانه یا محل کار داشــته باشــد و در برخورد با محیط اثر بگذارد (نینن، ۱۹۹۳؛ به نقل از پورشــایگان و همکاران، ۱۳۸۴). همچنین الیس معتقد اسـت که بسـیاری از ناراحتی‌های مردم در زندگی عاطفی نامنظم آن‌ها، ریشــه در انواع عقاید و باورهای غیرمنطقی و غیرواقعی در مورد جهان پیرامون آن‌ها دارد (فلدمن[2] ۱۹۸۷، به نقل از عندلیب، ۱۳۹۰). از همین روسـت که وجود باورهای غیرمنطقی در افراد منجر به افزایش تعارض میان کار و خانواده می‌شود.

در تبیین نقش حمایت خانواده ادراک‌شده در پیش‌بینی تعارض کار-خانواده می‌توان گفت که حمایت خانواده قادر است از افراد در مقابل پیامدهای آسیب روانی در محیط کار (بیکر، دمیروتی و اسچافلی[3]، ۲۰۰۳) و کنار آمدن با فشارهای محیطی (قدم‌پور، ۱۳۹۵) محافظت کند. حمایت خانواده ادراک‌شده سبب بهبود کیفیت زندگی کاری افراد شده (رزمجویی و زارعی، ۱۳۹۷) و مؤلفه‌های خانواده و دوستان سهم معناداری در پیش‌بینی فرسودگی شغلی ایفا می‌کنند (بیرامی و همکاران، ۱۳۹۳). حمایت خانواده موجب استفاده بیشتر زنان سرپرست خانوار از مقابله مسئله‌مدار شده و سبب افزایش سلامت روان و همچنین بهبود کیفیت زندگی آنان می‌شود (نصیری و عبدالملکی، ۱۳۹۵). پوماکی و همکاران (۲۰۱۰) نیز از تأثیر حمایت اجتماعی بالا در قصد ترک شغل پایین‌تر معلمان حمایت کردند. به نظر کوهن (۲۰۰۴) حمایت اجتماعی، یک شبکه اجتماعی است که برای افراد منابع روان‌شناختی و محسوسی را فراهم می‌کند تا بتوانند با شرایط استرس‌زای زندگی و مشکلات روزانه کنار بیایند. حمایت اجتماعی به این مسئله می‌پردازد که فرد در زندگی خود و هنگام مشکلات از هم‌فکری و مساعدت‌های اطرافیان خود بهره‌مند شده و بتواند با آن‌ها احساس نزدیکی کند. افرادی که خانواده صمیمی دارند می‌توانند مشکلات خود را با آن‌ها در میان بگذارند و از آن‌ها راهنمایی بخواهند. حتی اگر نتوانند آن‌ها را راهنمایی کنند، حمایت عاطفی آن‌ها می‌تواند سبب کاهش استرس شود. در شرایط بحران، سیستم محیطی و سیستم فردی در کنار هم می‌توانند بر نتایج سلامت تأثیرگذار

[1]. Vasile
[2]. Feldman
[3]. Bakker, Demerouti & Schaufeli

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-12]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.1.1.1]

باشند. فقدان حمایت خانواده به‌عنوان متغیرهای سیستم محیطی، فرد را برای پیامدهای روان‌شناختی مانند استرس آسیب‌پذیر می‌سازد و بالعکس. حمایت خانواده به‌عنوان یک متغیر مهم در سیستم اجتماعی در شرایط بحرانی فرد را در کاهش استرس کمک کرده، به‌گونه‌ای که فقدان حمایت خانواده در این شرایط استرس‌زا، فشار روانی زیادی را بر فرد وارد می‌کند که می‌تواند پیامدهای روان‌شناختی مانند استرس را به دنبال داشته و فرد را به شدت آسیب‌پذیر سازد. حمایت خانواده و تنها نگذاشتن فرد و همچنین درک شرایط و اندوه وی، سبب می‌شود که این افراد راحت‌تر بتوانند با مشکل خود مقابله کرده و شرایط خود را بپذیرند. این پذیرش و درک از سوی خانواده، سبب کاهش افکار منفی، انزوا و نشخوارهای ذهنی شده و پیشروی فرد به‌سوی استرس و تعارض را کاهش می‌دهد. خانواده‌هایی که اعضای آن به‌طور آزاد و مکرر بدون هیچ محدودیتی باهم ارتباط دارند و احساساتشان را راحت با دیگر اعضای خانواده بیان می‌کنند و در تصمیم‌گیری با یکدیگر مشورت کرده و در انتخاب عقاید و تصمیمات آزاد هستند، میزان ارتباطات و تعاملات در اوج خود قرار داشته و میزان بالاتری از تاب‌آوری و مقابله مؤثر و انعطاف‌پذیری در برابر حوادث و آسیب‌ها را دارا خواهند بود (نصیری ولیک بنی و عبدالملکی، ۱۳۹۵) و به‌تبع آن تعارض میان کار- خانواده در آن‌ها کاهش می‌یابد.

با یادآوری برخی از محدودیت‌های پژوهش حاضر، توصیه می‌شود که تفسیر و تعمیم نتایج این پژوهش با احتیاط صورت گیرد. مهم‌ترین محدودیت این پژوهش عدم وجود پژوهش‌های مشابه برای مقایسه و تفسیر نتایج بود. همچنین مطالعه حاضر بر روی معلمان زن ناحیه ۳ شهر قم انجام شده است، ازاین‌رو تعمیم‌یافته‌ها به سایر معلمان باید بااحتیاط انجام شود. می‌توان راهکارهای زیر را به‌منظور تعدیل تعارض کار- خانواده پیشنهاد کرد: افزایش همکاری همسر در امور منزل، افزایش مهارت‌های مقابله با استرس، برگزاری برنامه‌های آموزش مدیریت زمان، حل مسئله و تعارض، اتخاذ سیاست‌های حمایتی ازجمله برنامه کاری انعطاف‌پذیر، محیط کار مفرح و همکاران و سرپرست حمایت‌کننده، افزایش میزان مرخصی زایمان و اختصاص ساعت شیردهی به خانم‌های شاغل، اجتناب از مطرح کردن موضوعات و مشکلات اداری در منزل، هماهنگی شیفت کاری فرد با شیفت‌کاری همسر، انتخاب شغل از میان مشاغل پیشنهادی در سازمانی که بیشترین تطابق با ویژگی‌های شخصیتی فرد را دارد، لحاظ نمودن امتیاز برای اعضاء خانواده در قبال تحمل سختی‌ها و همراهی نمودن با فرد از طریق سازمان، فراهم کردن امکانات حمایتی و تسهیلات برای مادران شاغل، برگزاری اردوهای زیارتی و سیاحتی برای خانواده کارکنان، ترغیب و تشویق کارکنان جهت مراجعه به مرکز مشاوره (روانی، اقتصادی، آسیب‌شناسی و...) برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی.

منابع

احمدی، ف؛ نصرالهی، ب. (۱۳۹۷). پیش‌بینی طرحواره معیارهای سرسختانه/عیب‌جویی افراطی بر اساس باورهای غیرمنطقی والدین و الگوهای ارتباطی والد-فرزند. *فصلنامه روانشناسی کاربردی*، ۱۲(۴)، ۶۱۶- ۵۹۵.

اسماعیلی، م؛ سالاری، ح؛ بخشنده، ح. (۱۳۹۴). اثر حمایت اجتماعی (خانواده و سرپرست) بر فرسودگی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان یزد: نقش واسطه‌ای تعارض کار- خانواده. *نشریه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۴ (۱)، ۱۰۳- ۹۳.

اشراقی شیروان، م. (۱۳۹۵). *بررسی رابطه بین باورهای غیرمنطقی و دل‌زدگی با تعارضات زناشویی کارمندان متأهل دانشگاه آزاد شیروان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهشهر.

اکبری، ر. (۱۳۹۴). *نقش حمایت اجتماعی ادراک شده با فشار روانی ناشی از کار دبیران مقطع متوسطه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه سیستان و بلوچستان. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

الیس، آ. (۱۳۸۹). *زوج‌درمانی عقلانی هیجانی* ترجمه مهرداد فیروز بخت. تهران: رسا.

بیرامی، م؛ موحدی، م؛ موحدی، ی؛ عزیزی، ا؛ محمدزادگان، ر. (۱۳۹۳). نقش مؤلفه‌های حمایت اجتماعی ادراک‌شده در پیش‌بینی فرسودگی شغلی پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۳(۱)، ۳۳-۲۷.

پورشایگان، م؛ حسینیان، س؛ یزدی، م. (۱۳۸۴). رابطه بارهای غیرمنطقی با میزان رضایت شغلی مشاوران دبیرستان‌های شهر تهران. *مجله تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره*، ۴ (۱۴)، ۶۸-۵۵.

توانگر، ح؛ الحانی، ف؛ ونکی، ز. (۱۳۹۱). نقصان خودکارآمدی: پیامد تعارض کار- خانواده پرستاران. *مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت*، ۱(۲)، ۱۳۵-۱۴۷.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-12]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.1.1.1]

حاجی کرم، آ. (۱۳۹۵). ارتباط تعارض خانواده- کار با سلامت روان و تعارض زناشویی در زنان شاغل تهران. *پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره*، ۶ (۱)، ۱۲۷- ۱۱۳.

رسولی، پ؛ خانکه، ح؛ فلاحی خشکناب، م؛ رهگذر، م (۱۳۸۸). تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار - زندگی در پرستاران، *مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات)*، ۱۵(۳)،۱۱-۵.

رزمجویی، پ؛ زارعی، ر. (۱۳۹۷). نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده و حمایت اجتماعی ادراک‌شده با کیفیت زندگی کاری. *مجله روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۹(۳۳)، ۸۵-۷۱.

ساعتچی، م. (۱۳۷۷). *مشاوره و روان‌درمانی*، پیرایش: تهران.

سلیمی، ع؛ جوکار، ب؛ نیک پور، ر. (۱۳۸۸). ارتباطات اینترنتی در زندگی: بررسی نقش ادراک حمایت اجتماعی و احساس تنهایی در استفاده از اینترنت. فصلنامه مطالعات روان‌شناختی، ۵(۳)، ۱۰۲-۸۱.

شعبانی بهار، غ؛ فراهانی، ا؛ باقریان فاضل، ف. (۱۳۹۱). تعیین رابطه بین تعارض کار- خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نائب روسای هیأت‌های ورزشی استان همدان، *پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۸ (۱۵)، ۱۲۲- ۱۰۹.

شناور، ف؛ بشلیده، ک؛ هاشمی، ا؛ نعامی، ع. (۱۳۹۴). بررسی نقش میانجی‌گری تعارض کار- خانواده در رابطه بین استرس و حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی، *مجله دست‌آوردهای روان‌شناختی*، ۴ (۲۲)، ۱۳۲- ۱۱۱.

عبادی، غ؛ معتمدین، م. (۱۳۸۴). بررسی ساختار عاملی آزمون باورهای غیرمنطقی جونز در شهر اهواز. *مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی*، ۲۳، ۹۲- ۷۳.

عبدالله‌آبادی، ف. (۱۳۹۷). *نقش واسطه‌ای تعارض کار- خانواده- تحصیل در رابطه‌ی بین حمایت اجتماعی و فرسودگی تحصیلی دانشجویان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه مازندران، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی.

علی پور، ا؛ صحراییان، م؛ علی‌اکبری دهکردی، م؛ حاجی‌آقا بابایی، م. (۱۳۹۰) ارتباط میان حمایت اجتماعی ادراک‌شده و سخت رویی با سلامت روان و وضعیت ناتوانی در زنان مبتلابه مولتیپل اسکلروزیس. *پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی* ۵، ۱۳۳-۱۱۰.

عندلیب، م. (۱۳۹۰). *بررسی رابطه بین اضطراب اجتماعی، سبک‌های دلبستگی، باورهای غیرمنطقی و ابراز وجود بااحساس غربت در دانشجویان غیربومی دانشگاه شهید چمران اهواز*. پایان‌نامه کارشناسی اشد. دانشگاه شهید چمران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

فاتحی قوام آباد، ن. (۱۳۹۷). *رابطه طرحواره های ناسازگار اولیه و باورهای غیرمنطقی با فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستان البرز*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر قدس.

فرهادی، ع؛ موحدی، ی؛ نعلچی، م؛ دارایی، م؛ محمدزادگان، ر. (۱۳۹۲). رابطه بین تعارض کار- خانواده با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل در پرستاران زن. *نشریه پرستاری ایران*، ۲۶ (۸۴)، ۴۳- ۳۴.

قدم پور، ع؛ منصوری، ل؛ بکدلی نصرآباد، ح. (۱۳۹۵). نقش ابعاد حمایت اجتماعی در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان زن مدارس استثنایی دوره ابتدایی شهر اهواز. *مجله زنان و فرهنگ*، ۹(۳۳)، ۷۵-۶۳.

کریمی، س (۱۳۹۲). *رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی (پنج عاملی)، باورهای غیرمنطقی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهر کرمانشان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه رازی، پژوهشکده علوم اجتماعی.

معتمدین، م، بدری، ر، عبادی، غ، زمانی، ن (۱۳۹۱). هنجاریابی باورهای غیرمنطقی اهواز (4IBT-A). *مجله روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۲(۸)، ۸۷-۷۳.

نصری، ص؛ حیدری بافقی، ر؛ جراره، ج. (۱۳۹۶). ویژگی‌های شخصیتی، باورهای غیرمنطقی و مهارت‌های ارتباطی به‌عنوان پیش‌بین‌های عملکرد شغلی مشاوران مدرسه، *دو فصلنامه مشاوره کاربردی*، ۷ (۱)، ۴۶- ۲۷.

نصیری ولیک بنی، ف؛ عبدالملکی، ش. (۱۳۹۵). تبیین ارتباط حمایت اجتماعی ادراک‌شده باکیفیت زندگی با نقش میانجی استرس ادراک‌شده در زنان سرپرست خانوار شهر سنندج. *مجله جامعه‌شناسی کاربردی*. ۲۷(۴). ۱۱۶-۹۹.

Amstad, Fabienne T., Meier, Laurenz, L.,.Fasel, U., Elfering, A., and Semmer, NK. (2011). "A metaanalysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations", *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151- 162.

Bakker, A. B., Demerouti, E., and Schaufeli, W.B. (2003). Dual processes at work in a call center: An application of the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 393– 417.

Bruwer, B., Emsley, R., Kidd, M., Lochner, C and Seedat, S. (2008). Psychometric properties of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support in youth. *Comprehensive Psychiatry*, 49(2),195-201.

Carlson, D.S., Kacmar, K.M & Williams. L.J. (1999). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work- family conflict. *Jornal of Vocational Behavior*, 56, 249- 276.

Cohen, S. (2004) "Social Relationships and Health". American Psychologist, 59,676-684.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-12]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.1.1.1]

Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, CH and Brinley A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal Vocat Behav*, 66(1), 124-97.

Ellis, A.(1973) .Humanistic psychotherapy: the rational-emotive approach, Publisher: New York : Julian Press.

Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: the National Comorbidity Survey. *Journal Appl Psychol*, 85(6), 888-95.

Greenhause, J. H and Beutel, N. J. (1985) "Sources of Conflict between Work and Family Roles". *Academy of Management Review*, 10(1),76- 88.

Hirsch, C. R., Clark, D. M., Mathews, A & Williams, R. (2003). Self- images play a causal role in social phobia. *Journal of Behavior Research and Therapy*, 41,909- 921.

Jansen, N. W., Kant, I., Kristensen, T. S and Nijhuis, F. J. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: a prospective cohort study. *Journal Occup Environ Med*, 45(5), 479-91.

Joyce, L and Liamputtong, P. (2017). Acculturation stress and social support for young refugees in regional areas. *Children and Youth Services Review*, 77(1), 18-26.

Kovner, C., Brewer, C., Wu YW, Cheng Y., Suzuki M. (2006). Factors associated with work satisfaction of registered nurses. *Journal Nurs Scholarsh*, 38(1), 71-9.

Krejcie, R.V & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*, 607-610.

Killien, MG., Habermann, B., Jarrett, M. Influence of employment characteristics on postpartum mothers' health. *Women Health* 2001, 33(1-2), 63-81.

Lan, G., Yuan, Z., Cook, A., Xu, Q., Jiang, H., Zheng, H and Lu, Y. (2015). The relationships among social support and quality of life in persons living with HIV/Aids In jiangxi and zhejiang provinces, china. *Aids Care*, 27(8), 946–953.

Lindzy. G & Thompson, R. F. (1988). Psychology Worth publishers, Ine. Lu, L, Support, reciprocity, and well- being. *The Journal of Social Psychology*, 1997,137(5), 618- 628.

Magee, C. A,. Stefanic, N,. Caputi, P & Iverson, D. C. (2012). "The Association between Job Demands/Control and Health in Employed Parents: The Mediating Role of Work-to-Family Interference and Enhancement". *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2),196- 205.

Meyer, R.M.L,. Li, A,. Klaristenfeld, J,. Gold, J.I. (2015). Pediatric Novice Nurses: Examining Compassion Fatigue as a Mediator between Stress Exposure and Compassion Satisfaction, Burnout, and Job Satisfaction. *Journal of Pediatric Nursing*,30, 1, 174-183.

Ozbag, G. K,. Ceyhun, G. C. (2014). Does Job Satisfaction Mediate the Relationship between Work-family Conflict and Turnover? A Study of Turkish Marine Pilots. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, 22, 643-649.

Pomaki, G,. DeLongis, A,. Frey, D,. Short, K & Woehrle, T. (2010). When the going gets tough: Direct, buffering and indirect effects of social support on turnover intention. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1340-1346.

Vasile, C. (2012). Rational/ irrational beliefs dynamics in adults. *Journal of Procedia Social and Behavioral Sciences*, 69,2108-2113.

Warren, J. M. & Dowden, A. R. (2012). Elementary sckool teachers beliefs and emotions: implications for school counselors and counselor educators. *Journal of School Counseling*, 10(9). 1-32.

Zimet, G. D,. Dahlem, N. W,. Zimet, S. G,. Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal Pers Assess*, 52(1), 30-41.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-12]

[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.1.1.1]