

## پیش‌بینی 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

Dr. Sohrab Abdi Zarrin\*

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, University of Qom, Qom, Iran.

[S.Abdizarrin@Qom.ac.ir](mailto:S.Abdizarrin@Qom.ac.ir)

Roghayeh 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.

دکتر سهراب عبدالزربن (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.

### 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

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی تعارض کار- خانواده بر اساس باورهای غیر منطقی و حمایت اجتماعی ادراک شده بود. طرح پژوهش از نوع همبستگی و جامعه آماری آن شامل کلیه معلمان زن ناحیه سه شهر قم در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۹۸ بودند. ۳۲۲ نفر به روش نمونه‌گیری خوش‌های چندمرحله‌ای به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه تعارض کار- خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، پرسشنامه باورهای غیر منطقی جونز (۱۹۶۹) و پرسشنامه حمایت اجتماعی زمنت (۱۹۸۸) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. یافته‌های نشان داد تمامی مؤلفه‌های باورهای غیر منطقی (درماندگی در برابر تغییر  $\beta=0.41$ ، توقع تأیید  $\beta=0.22$ ، اجتناب از شغل  $\beta=0.44$ ) و بی‌مسئولیتی هیجانی  $\beta=0.54$  به صورت مثبت تعارض کار- خانواده را پیش‌بینی می‌کنند. از بین مؤلفه‌های باورهای غیر منطقی، مؤلفه بی‌مسئولیتی هیجانی سهم بیشتری در تبیین متغیر ملاک داشت  $\beta=0.54$ . از بین مؤلفه‌های حمایت اجتماعی ادراک شده (خانواده، دوستان، دیگران)، تنها مؤلفه حمایت اجتماعی خانواده به صورت منفی تعارض کار- خانواده را پیش‌بینی می‌کند  $\beta=-0.26$ . بر اساس نتایج پژوهش، با کاهش باورهای غیر منطقی و افزایش حمایت اجتماعی خانواده می‌توان انتظار داشت که میزان تعارض کار- خانواده در بین معلمان زن کاهش پیدا کند. از این‌رو، پیشنهاد می‌شود در بین معلمان زن جلسات آموزشی و مشاوره‌ای جهت شناسایی باورهای غیر منطقی و همچنین آگاه‌سازی خانواده‌ها به‌منظور آشنایی هرچه بیشتر با منابع حمایت اجتماعی، به‌منظور تعديل تعارض کار- خانواده صورت گیرد.

**واژه‌های کلیدی:** تعارض کار- خانواده، باورهای غیر منطقی، حمایت اجتماعی ادراک شده، معلمان زن

## مقدمه

یکی از مشکلات پیش روی زنان شاغل مسئله هماهنگی کار و خانواده است. تعارض کار-خانواده<sup>۱</sup> 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، 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 تقاضاهای، مسائل خانوادگی باعث بروز مشکل در محیط شغلی می‌شود (حاجی کرم، ۱۳۹۵).

تعارض کار-خانواده با طیف وسیعی از پیامدهای منفی نظیر استرس تجربه شده (میر، لای، کلاریستنفلد و گلد، ۲۰۱۵)، رضایت زناشویی پایین (ازبگ و سیهان، ۲۰۱۴)، کاهش سلامتی جسمانی و روانی (آمستاد، مایر، فاسل، ال فرینگ و سیمر، ۲۰۱۱؛ مگی، استفانیچ، کاپوتی و ایورسون، ۲۰۱۲)، رضایت شغلی پایین (کونر، بروئر، چنگ و سوزوکی<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶)، تشدید علائم افسردگی، افزایش مصرف الکل و سومهصرف مواد، کاهش رضایت از زندگی و رضایت از ازدواج (ایی، کاسپر، لاک وود، بوردو و برینلی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵)، خستگی (جانسن، کانت و نیوجی<sup>۹</sup>، ۲۰۰۳)، فشارهای هیجانی یا علائم افسردگی (فرون<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۰؛ کیلیان، هابرمن و جارت<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۱)، کاهش سلامت روان (حاجی کرم، ۱۳۹۵)، فرسودگی شغلی (اسماعیلی، سالاری و بخشند، ۱۳۹۴) و تمایل به ترک شغل (فرهادی، موحدی، نعلچی، دارایی و محمدزادگان، ۱۳۹۲) همراه است. همچنین نتایج پژوهش شناور، هاشمی و نعامی (۱۳۹۴) نشان داد که در محیط سازمان، استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده تنها از طریق تعارض کار-خانواده بر خشنودی خانوادگی اثرگذار است، در حالی که در حیطه خانواده، استرس خانوادگی و حمایت خانوادگی ادراک شده هم بهطور مستقیم و هم از طریق تعارض خانواده-کار بر خشنودی شغلی اثر می‌گذارد. با توجه به پیامدهای منفی متعددی که تعارض ایجاد شده 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 غیر منطقی<sup>۱۱</sup> به عنوان باورهای خشک، افراطی و نامعقول تعریف شده‌اند. انواع تفکر غیر منطقی عبارت‌اند از: توقع تأیید از دیگران، انتظارات بیش از حد از خود، سرزنش کردن خود و دیگران، واکنش به درماندگی، بی‌مسئولیتی هیجانی، اجتناب از مشکل، وابستگی، درماندگی آموخته شده و کمال‌گرایی (الیس<sup>۱۲</sup>، ۱۳۸۹). افراد با باورهای غیر منطقی، اضطراب و عملکرد ضعیف (هایرش، کلارک، ماتیوز و ویلیام<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۳)، تعارضات زناشویی (اشراقی، ۱۳۹۵) و فرسودگی شغلی بالایی (فاتحی، ۱۳۹۷) دارند. باورهای هر فرد توان پیش‌بینی عملکرد شغلی او را دارند (کریمی، ۱۳۹۲). به عنوان مثال معلمانی با باورهای غیر منطقی مانند نگرانی، اجتناب از مشکل و توقع تأیید از دیگران، توانایی کمتری برای انجام وظایف شغلی دارند (وارن و دودن<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۲) و باورهای غیر منطقی در برداشت خود از عملکرد شغلی و محیط کاری و شرایط آن مانند همکاران و سرپرست مؤثر است (کانپ<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۳، به نقل از پورشاپیگان، حسینیان و یزدی، ۱۳۸۴).

<sup>1</sup>. Work-family conflict

<sup>2</sup>. Greenhouse & Beutel

<sup>3</sup>. Meyer, Li, klaristenfeld & Gold

<sup>4</sup>. Ozbag & Ceyhun

<sup>5</sup>. Amstad & Meier, Fasel, Elfering, & Semmer-

<sup>6</sup>. Magee, Stefanic, Caputi, & Iverson-

<sup>7</sup>. Kovner, Brewer, Cheng & Suzuki-

<sup>8</sup>. Eby, Casper, Lockwood A, Bordeaux & Brinley-

<sup>9</sup>. Frone

<sup>10</sup>. Killien, Habermann & Jarrett

<sup>11</sup>. irrational belief

<sup>12</sup>. Ellis

<sup>13</sup>. Hirsch, Clark, Mathews & Williams

<sup>14</sup>. warren & Dowden

<sup>15</sup>. kanp

حمایت اجتماعی ادراک شده<sup>۱</sup> به عنوان 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 ادراک شده نوعی قضاوت ذهنی است که بر مبنای آن، فرد تصور می‌کند که خانواده و دولت او، در هنگام مواجهه با استرس یا عوامل استرس‌زا به او کمک و مساعدت خواهد کرد (جویس و لیمپتنگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷؛ لن، یوان، هوک، سو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵) درواقع حمایت اجتماعی ادراک شده یعنی منابع فراهم شده توسط دیگران که احساس ارزشمند بودن به فرد می‌دهد و اینکه بخشی از یک شبکه اجتماعی است که فرست‌هایی را برای ارتباط با دیگران و نیز تشییت ارتباطات بالارزش فراهم می‌آورد (علیپور، علی‌اکبری و حاجی آقابابایی، ۱۳۹۰). نتایج پژوهش‌های مختلف نشان داده است که حمایت اجتماعی ادراک شده 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، عزیزی و محمدزادگان، ۱۳۹۳)، کاهش ترک شغل معلمان و فشار کاری بالاتر (پوماکی، دلونگی، فرنی، شورت و ووهرل<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰)، سازگاری با شرایط استرس‌زا زندگی (کوهن<sup>۵</sup>، ۱۳۹۰) و افزایش سلامت روان (لیندزی و تامپسون<sup>۶</sup>، ۱۹۸۸) شود. همچنین مطالعه توانگر، الحانی و ونکی (۱۳۹۱) نشان دادند فقدان محیط کاری و خانوادگی حمایت کننده 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 درصد است به این سؤال پاسخ دهد که آیا تعارض کار-خانواده بر اساس باورهای غیرمنطقی و حمایت اجتماعی ادراک شده 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 (ابتداي، متوسطه اول و متوسطه دوم) طی سال تحصیلی ۱۳۹۷-۹۸ به تعداد ۱۹۹۸ نفر بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان<sup>۷</sup> 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، بدین صورت 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):** پرسشنامه تعارض کار-خانواده توسط کارلسون، کاکمار و ویلیامز<sup>۸</sup> (۲۰۰۰) طراحی شده است. این پرسشنامه ۱۸ سؤالی شامل سه بُعد برای سنجش تعارض کار-خانواده شامل مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر رفتار است. پاسخ‌ها در یک دامنه پنج‌رتبه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) امتیاز داده -شوند. احراز نمره بالاتر از این آزمون، نشان‌دهنده تعارض کار-خانواده بالاتر است. شش سؤال ابتدایی 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 بر مبنای توان فرسایی (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

<sup>1</sup>. Perceived Social Support

<sup>2</sup>. Joyce and Liampattong

<sup>3</sup>. Lan, Yuan, Cook and Xu

<sup>4</sup>. Pomaki, DeLongis, Frey, Short & Woehrle

<sup>5</sup>. Cohen

<sup>6</sup>. Lindzy & Thompson

<sup>7</sup>. Krejcie & Morgan

<sup>8</sup>. work-Family Conflict Questionnaire

<sup>9</sup>. Carlson, Kacmar & Williams

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 پیش‌آیندها و پیامدهای متفاوتی رابطه داشته که نشان دهنده 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 ترجمه شده به تایید متخصصین رسید، پایایی آزمون-بازآزمون خرد مقياس‌های آن بین ۰/۶۶ تا ۰/۸۹ محاسبه شد، و انسجام درونی ابزار به طور کلی 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 غیر منطقی اهواز (4IBT-A)<sup>۱</sup>**: این آزمون توسط عبادی و معتمدین (۱۳۸۴) از روی آزمون باورهای غیر منطقی جونز<sup>۲</sup> (۱۹۶۹) به روش تحلیل عوامل (مؤلفه‌های اصلی) ساخته شد. شیوه نمره‌گذاری این آزمون ۴۰ سؤالی با اختصاص نمرات صفر تا چهار برای گزینه‌های بهشت مخالفم تا بهشت موافقم صورت می‌گیرد. نمره بالا نشان دهنده باور غیر منطقی بالا و نمره پایین نشان دهنده باور غیر منطقی پایین است. حداقل نمره در این آزمون ۱۶۰ است. جونز (۱۳۶۹) ضریب همسانی درونی را برای کل مقياس ۰/۹۲ گزارش کرده است (به نقل از احمدی و نصرالله، ۱۳۹۷). در پژوهش معتمدین، بدری، عبادی و زمانی (۱۳۹۱) پایایی آزمون با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای عامل‌های درمانگی در برابر تغییر، توقع تأیید دیگران، اجتناب از مشکل و بی‌مسئولیتی هیجانی به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۵۸، ۰/۶۸، ۰/۵۹ 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 درمانگی در برابر تغییر ۰/۷۵، توقع تأیید دیگران ۰/۸۷، اجتناب از مشکل ۰/۷۳ 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<sup>۳</sup> (۱۹۸۸)**: این پرسشنامه توسط زیمت<sup>۴</sup> و همکاران (۱۹۸۸) به منظور سنجش حمایت اجتماعی ادراک شده 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<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۸)، پایایی درونی این ابزار را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۰ تا ۰/۸۶ درصد برای خود مقیاس‌ها و ۰/۸۶ 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 دریافت شده 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 SPSS-۲۲ استفاده شد.

## یافته‌ها

از مجموع ۳۲۲ نفر معلم زن شرکت‌کننده در پژوهش حاضر ۰/۸۵ درصد متأهل و ۰/۱۵ مجرد بودند. ۰/۷۷ درصد افراد نمونه دارای مدرک لیسانس، ۰/۱۴ درصد فوق‌لیسانس، ۰/۷۶ درصد فوق‌دیپلم و ۰/۵ درصد دیپلم بودند. ۰/۴۸ درصد شرکت‌کنندگان در بازه‌ی سنی ۰-۴۰ سالگی قرار داشتند. جدول ۱ میانگین و انحراف معیار و جدول ۲ ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

<sup>1</sup>. 4 factors of irrational beliefs test-ahvaz (4IBT-A)

<sup>2</sup>. Jones Irrational Beliefs Test (IBT)

<sup>3</sup>. Social Support Questionnaire

<sup>4</sup>. Zimet, Dahlem & Farley

<sup>5</sup>. Bruwer , Emsley, Kidd, Lochner & Seedat

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 غیر منطقی		۱		
حمایت اجتماعی ادراک شده	-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 ( $p < 0/01$ ) دارد و رابطه آن با حمایت اجتماعی ادراک شده منفی اما غیرمعنادار است ( $p > 0/01$ ). همچنین حمایت اجتماعی ادراک شده با باورهای غیر منطقی رابطه منفی و معنادار ( $p < 0/01$ ) دارد.

نتایج آزمون نرمال بودن کلوموگرف- اسمیرنوف<sup>۱</sup> نشان داد که متغیرهای این پژوهش همگی از توزیع نرمال برخوردارند ( $p > 0/05$ ). همچنین مقادیر تحمل (Tolerance) و عامل افزایش واریانس (VIF) به ترتیب برابر  $0/979$  و  $0/022$  است که نشان می‌دهد هم خطی بین متغیرها وجود ندارد (تحمل نباید کوچک‌تر از  $1/0$  و عامل افزایش واریانس نباید بالای  $10$  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 غیر منطقی و حمایت اجتماعی ادراک شده

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R <sup>2</sup> )	ضریب تعیین تغذیل شده	خطای معیار تخمین	ضریب ضریب	دوربین-واتسون
(باورهای غیر منطقی)	۰/۵۲	۰/۲۷	۰/۲۶	۰/۵۸۳	۱/۵۱	۱/۵۱
(حمایت اجتماعی ادراک شده)	۰/۱۳۹	۰/۰۱۹	۰/۰۱۴	۰/۶۷۷	۱/۵۴	۱/۵۴

مطابق جدول ۳ ضریب همبستگی چندگانه بین باورهای غیر منطقی و حمایت اجتماعی ادراک شده با تعارض کار- خانواده به ترتیب برابر با  $0/052$  و  $0/0139$  و ضریب تعیین آن‌ها نیز به ترتیب برابر  $0/027$  و  $0/019$  است. به عبارتی، ۲۷ درصد از تغییرات تعارض کار- خانواده از طریق باورهای غیر منطقی و  $1/9$  درصد تغییرات آن از طریق حمایت اجتماعی ادراک شده قابل تبیین است. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون در جدول ۴ ارائه شده است.

<sup>1</sup>. Kolmogorov- Smirnov test

جدول ۴. تحلیل رگرسیون تعارض کار- خانواده از طریق باورهای غیر منطقی و حمایت اجتماعی ادراک شده

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

بر اساس نتایج جدول ۴ چون سطح معناداری باورهای غیر منطقی کمتر از ۵ درصد است، لذا پیش‌فرض خطی بودن مدل تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، رگرسیون تعارض کار- خانواده از طریق باورهای غیر منطقی معنادار است. اما چون سطح معناداری حمایت اجتماعی ادراک شده بیشتر از ۵ درصد است ( $Sig = 0/053$ )، لذا پیش‌فرض خطی بودن مدل تأیید نمی‌شود. به عبارت دیگر، رگرسیون تعارض کار- خانواده از طریق حمایت اجتماعی ادراک شده معنادار نیست. جدول ۵ ضرایب رگرسیون متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۵. ضرایب رگرسیون تعارض کار- خانواده از طریق مؤلفه‌های غیر منطقی و مؤلفه‌های حمایت اجتماعی ادراک شده

مدل	متغیر	B	$\beta$	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 غیر منطقی (درماندگی در برابر تغییر، توقع تأیید، اجتناب از شغل، بی‌مسئولیتی هیجانی) به صورت مثبت و تنها حمایت اجتماعی خانواده از میان مؤلفه‌های حمایت اجتماعی ادراک شده، به صورت منفی در پیش‌بینی متغیر ملاک (تعارض کار- خانواده) نقش داردند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی تعارض کار- خانواده بر اساس باورهای غیر منطقی و حمایت اجتماعی ادراک شده بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که تعارض کار- خانواده معلمان زن از طریق باورهای غیر منطقی و مؤلفه‌های 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 غیر منطقی، تعارض کار- خانواده معلمان افزایش می‌باید. 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 پورشاپیگان، (۱۳۸۴)، فاتحی (۱۳۹۷)،

اشرافی (۱۳۹۵)، حاجی کرم (۱۳۹۵)، اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۴)، شناور و همکاران (۱۳۹۴)، فرهادی و همکاران (۱۳۹۲) و کریمی (۱۳۹۲) همسو هستند. علاوه بر این نتایج پژوهش نشان داد که از میان مؤلفه‌های حمایت اجتماعی ادراک شده (حمایت خانواده، دوستان، دیگران) تنها حمایت اجتماعی خانواده به صورت 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 (۱۳۹۴)، کوهن (۲۰۰۴)، لیندزی و تامسون (۱۹۸۸)، رزمجویی و زارعی (۱۳۹۷)، عبدالله آبادی (۱۳۹۷)، نصیری و عبدالملکی (۱۳۹۵)، اکبری (۱۳۹۵)، 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 بسیاری از رفتارهای ناکارآمد و بسیاری از شکست‌ها است. باورهای غیرمنطقی طولانی، می‌تواند به الگوهای زندگی، رفتار و در برخی موارد، به آسیب تبدیل شوند (واسیل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). زمانی که یک شخص از حد ترجیحات، آزو و خواسته‌های خود درباره رویدادی که اتفاق افتاده می‌گذرد و به حد مطلق‌نگر قطعی و الزامی می‌رسد، این تفکر به سه نوع اعتقاد غیرمنطقی منجر می‌شود: فاجعه‌سازی، خودتخریبی و تحمل نکردن ناکامی. در حالی که شیوه منطقی فکر می‌کند افکار خود را بر پایه واقعیت‌های عینی و نه عقاید ذهنی بنا می‌نمهد و به خود کمک می‌کند تا هدف‌های شخصی‌اش را سریع‌تر روشن کند. او می‌کوشد تا کمترین میزان تعارض یا تضاد شخصی را برای خود به وجود آورد ( ساعتچی، ۱۳۷۷). از نظر ایس رویدادها و اتفاقات پیرامون افراد باعث تنش و اضطراب آن‌ها نمی‌شود بلکه باورها و دیدگاه‌های افراد از رویدادها و اتفاقات است که منجر به تنش و اضطراب در آن‌ها می‌شود و زندگی آنان را با مشکل مواجه می‌کند. وی معتقد است تفکر منطقی منجر به فعالیت بیشتر در زندگی می‌شود، فرد از پایگاه روشنی به حوادث می‌نگرد و به فرد امید، شهامت و توان عمل می‌دهد (به نقل از پورشاپایگان و همکاران، ۱۳۸۴)، این باورها می‌تواند در برداشت از عملکرد شغلی فرد، محیط کار و شرایط آن مانند ارتباط با همکاران مؤثر باشد (کانپ، ۲۰۰۳)، به نقل از پورشاپایگان، ۱۳۸۴). همچنین معلمان با باورهای غیرمنطقی اضطراب و عملکرد ضعیفی دارند (کلارک و همکاران، ۲۰۰۳)، این باورها می‌توانند در برداشت از عملکرد شغلی فرد، محیط کار و شرایط آن مانند اثرات مخرب جدی در خانه یا محل کار داشته باشد و در برخورد با محیط اثر بگذارد (نین، ۱۹۹۳؛ به نقل از پورشاپایگان و همکاران، ۱۳۸۴). همچنین ایس معتقد است که بسیاری از ناراحتی‌های مردم در زندگی عاطفی نامنظم آن‌ها، ریشه در انواع عقاید و باورهای غیرمنطقی و غیرواقعی در مورد جهان پیرامون آن‌ها دارد (فلدمان<sup>۲</sup>، ۱۹۸۷، به نقل از عندلیب، ۱۳۹۰). از همین راست که وجود باورهای غیرمنطقی در افراد منجر به افزایش تعارض میان کار و خانواده می‌شود.

در تبیین نقش حمایت خانواده ادراک شده 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<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳) و کنار آمدن با فشارهای محیطی (قدمپور، ۱۳۹۵) محافظت کند. حمایت خانواده ادراک شده 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 مسئله‌دار 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 پالا 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 خانواده‌ای 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

<sup>1</sup>. Vasile

<sup>2</sup>. Feldman

<sup>3</sup>. Bakker, Demerouti & Schaufeli

باشند. فقدان حمایت خانواده به عنوان متغیرهای سیستم محیطی، فرد را برای پیامدهای روان‌شناختی مانند استرس آسیب‌پذیر می‌سازد و بالعکس. حمایت خانواده به عنوان یک متغیر مهم در سیستم اجتماعی در شرایط بحرانی فرد را در کاهش استرس کمک کرده، به گونه‌ای 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 پذیرند. این پذیرش و درک از سوی خانواده، سبب کاهش افکار منفی، انزوا و نشخوارهای ذهنی شده و پیشروی فرد به سوی استرس و تعارض را کاهش می‌دهد. خانواده‌هایی که اعضای آن به طور 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، از این‌رو تعمیم‌یافته‌ها به سایر معلمان باید باحتیاط 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 از جمله 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 شیفت کاری 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 مراجعته به مرکز مشاوره (روانی، اقتصادی، آسیب‌شناسی و...) برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی.

## منابع

- احمدی، ف؛ نصراللهی، ب. (۱۳۹۷). پیش‌بینی طرحواره معیارهای سرسختانه‌اعیوب‌جویی افراطی بر اساس باورهای غیر منطقی والدین و الگوهای ارتباطی والد-فرزند. *فصلنامه روانشناسی کاربردی*، ۱۲(۴)، ۶۱۶-۵۹۵.
- اسماعیلی، م؛ سالاری، ح؛ بخشندۀ، 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)، ۹۳-۱۰۳.
- اشرافی شیروان، م. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین باورهای غیر منطقی و دلزدگی با تعارضات زناشویی کارمندان متأهل دانشگاه آزاد شیراز، 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). *زوج درمانی عقلانی هیجانی* ترجمه مهرداد فیروز بخت. تهران: رسا.
- بیرامی، م؛ موحدی، ی؛ عزیزی، ا؛ محمدزادگان، ر. (۱۳۹۳). نقش مؤلفه‌های حمایت اجتماعی ادراک شده در پیش‌بینی فرسودگی شغلی پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۱۳(۱)، ۳۳-۲۷.
- بورشایگان، م؛ حسینیان، س؛ یزدی، م. (۱۳۸۴). رابطه بارهای غیر منطقی با میزان رضایت شغلی مشاوران دبیرستان‌های شهر تهران. *محله 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)، ۱۴۷-۱۳۵.

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

رسولی، پ؛ خانکه، ح؛ فلاحتی 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)، ۱۱۱-۱۵.

رزمجويي، پ؛ زاري، ر. (۱۳۹۷). نقش ميانجي توأم‌مند‌سازی روان‌شناختی در رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده و حمایت اجتماعی ادراک‌شده با کیفیت زندگی کاري. مجله روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، ۹(۳)، ۸۵-۷۱.

ساعتچي، م. (۱۳۷۷). مشاوره و روان‌درمانی، پيرايش: تهران.

سليمي، ع؛ جوكار، ب؛ نيك پور، ر. (۱۳۸۸). ارتباطات اينترنتي در زندگي: بررسى نقش ادراک حمایت اجتماعي و احساس تنهائي در استفاده از اينترنت. فصلنامه مطالعات روان‌شناختي، ۵(۳)، ۱۰۱-۸۱.

شعباني بهار، غ؛ فرهانی، آ؛ باقريان فاضل، ف. (۱۳۹۱). تعين رابطه بين تعارض کار- خانواده و کيفيت زندگي رؤسا و نائب روسای هيأت‌های ورزشی استان همدان، پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۸(۱۵)، ۱۲۲-۱۰۹.

شناور، ف؛ بشليده، ک؛ هاشمي، آ؛ نعماني، ع. (۱۳۹۴). بررسى نقش ميانجي‌گري تعارض کار- خانواده در رابطه بين استرس و حمایت اجتماعي با خشنودي شغلی و خشنودي خانوادگي، مجله دستآوردهای روان‌شناختي، ۴(۲۲)، ۱۳۲-۱۱۱.

عبادي، غ؛ معتمديان، م. (۱۳۸۴). بررسى ساختار عاملی آزمون باورهای غيرمنطقی جوتز در شهر اهواز. مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی، ۲۳، ۹۲-۷۳.

عبدالله‌آبادی، ف. (۱۳۹۷). نقش واسطه‌اي تعارض کار- خانواده- تحصيل در رابطه‌ي بين حمایت اجتماعي و فرسودگي تحصيلي دانشجویان، پایان‌نامه کارشناسي ارشد. دانشگاه مازندران، دانشکده علوم انساني و اجتماعي.

على پور، آ؛ صحرایي، م؛ على اکبری دهکردی، م؛ حاجی آقا بابایی، م. (۱۳۹۰). ارتباط ميان حمایت اجتماعي ادراک‌شده و سخت روبي با سلامت روان و وضعیت ناتوانی در زنان مبتلا به مولتیپل اسکلروزیس. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۵، ۱۳۳-۱۱۰.

عنديب، م. (۱۳۹۰). بررسى رابطه بين اضطراب اجتماعي، سبك‌های دلبيستگی، باورهای غيرمنطقی و ابراز وجود بالحساس غربت در دانشجویان غيريرومی دانشگاه شهيد چمران اهواز، پایان‌نامه کارشناسي اشد. دانشگاه شهيد چمران، دانشکده روان‌شناسي و علوم تربیتی.

فاتحی قوام آباد، ن. (۱۳۹۷). رابطه طرحواره های ناسازگار اوليه و باورهای غيرمنطقی با فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستان البرز، پایان‌نامه کارشناسي ارشد، دانشگاه آزاد اسلامي واحد شهر قدس.

فرهادي، ع؛ موحدی، ی؛ نعلچي، م؛ داري، م؛ محمدزادگان، ر. (۱۳۹۲). رابطه بين تعارض کار- خانواده با مؤلفه‌های فرسودگي شغلی و تمایل به ترك شغل در پرستاران زن. نشریه پرستاری ايران، ۲۶(۸۴)، ۴۳-۳۴.

قدم پور، ع؛ منصوری، ل؛ بدکلی نصرآباد، ح. (۱۳۹۵). نقش ابعاد حمایت اجتماعي در پيش‌بیني اشتياق شغلی معلمان زن مدارس استثنائي دوره ابتدائي شهر اهواز. مجله زنان و فرهنگ، ۹(۳۳)، ۷۵-۶۳.

كريمي، س (۱۳۹۲). رابطه‌ي ويژگي‌های شخصيتي (پنج عاملی)، باورهای غيرمنطقی و خودکارآمدی با عملکرد شغلی و تعهد سازمانی معلمان دوره ابتدائي شهر كرمانشاه. پایان‌نامه کارشناسي ارشد. دانشگاه رازی، پژوهشکده علوم اجتماعي.

معتمديان، م؛ بدری، ر؛ عبادي، غ؛ زمانی، ن (۱۳۹۱). هنجاريابي باورهای غيرمنطقی اهواز (4IBT-A). مجله روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختي، ۲(۸)، ۸۷-۷۳.

نصری، ص؛ حيدري بافقی، ر؛ جراره، ج (۱۳۹۶). ويژگي‌های شخصيتي، باورهای غيرمنطقی و مهارت‌های ارتباطي به عنوان پيش‌بين‌های عملکرد شغلی مشاوران مدرسه، دو فصلنامه مشاوره کاربردي، ۷(۱)، ۴۶-۲۷.

نصيري ولیک بنی، ف؛ عبدالملکي، ش. (۱۳۹۵). تبیین ارتباط حمایت اجتماعي ادراک‌شده با کیفیت زندگی با نقش ميانجي استرس ادراک‌شده در زنان سپرپست خانوار شهر سنتندج. مجله جامعه‌شناساني کاربردي، ۲۷(۴).

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. *Jurnal of Vocational Behavior*, 56, 249- 276.

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

پیش‌بینی 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

- 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.
- Greenhouse, 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 Liamputpong, 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, Inc. 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 school 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.