

## رابطه سلامت روانی با تعادل کار - زندگی در معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۲۰ شهر تهران

معصومه عرفانی خانقاهی<sup>۱</sup>

منصوره مختارخان<sup>۲</sup>

### چکیده

این پژوهش با هدف تأثیر آموزش مهارت‌های زندگی بر باورهای ارتباطی غیرمنطقی مردان دارای تجربه رابطه فرازناشویی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه مردان دارای تجربه رابطه فرازناشویی مراجعه کننده به مراکز مشاوره خانواده منطقه ۹ تهران در سال ۱۳۹۹ بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۳۰ نفر از این افراد انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و گواه (۱۵ نفر در گروه آزمایش، ۱۵ نفر در گوه گواه) گمارده شدند. همچنین ابزار استفاده شده در این پژوهش سیاهه باورهای ارتباطی غیرمنطقی ایدلسون و اپشتاین (۱۹۸۲) و پروتکل آموزشی مهارت‌های زندگی است. گروه آزمایش در ۸ جلسه ۵۰ دقیقه‌ای تحت آموزش برنامه مهارت‌های زندگی قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از تحلیل کواریانس تک متغیری و چند متغیری (MANCONA) و نرم‌افزار Spss-24 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد آموزش مهارت‌های زندگی بر کاهش باورهای ارتباطی غیرمنطقی مردان دارای تجربه رابطه فرازناشویی تأثیر گذار است و نتایج حاکی از کاهش باورهای غیرمنطقی (تخریب‌کنندگی مخالف، عدم تغییر پذیری همسر، توقع ذهن خوانی، کمال‌گرایی جنسی و تفاوت‌های جنسیتی) در اثر آموزش مهارت‌های زندگی به گروه آزمایش است.

**واژه‌گان کلیدی:** مولفه‌های سلامت روان، تعادل کار-زندگی، معلمان ابتدایی.

---

۱- دکتری مدیریت آموزشی، استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی (ره) شهرری، شهرری، ایران  
Me.khangahi@gmail.com (نویسنده مسئول)

۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی (ره) شهرری، شهرری، ایران

## مقدمه

کار به عنوان یکی از راه‌های اساسی مشارکت اجتماعی و بیان شخصیت و عظمت انسان‌ها در طول تاریخ مطرح بوده و انسان خود را با کار هماهنگ کرده است. با این وجود، کار تنها راه مشارکت اجتماعی نیست و تمامی وجود انسان در کار خلاصه نمی‌شود، بلکه نیاز به آرامش و استراحت و برعهده گرفتن مسئولیت‌های اجتماعی، صرف وقت بیشتر برای خانواده و مانند آن ابعاد دیگری از فلسفه وجودی انسان است. با وجود تمام اثرات مثبتی که کار و درآمد حاصل از آن روی زندگی شخصی هر انسانی دارد، مفهوم کار به شکل نامحسوسی در طول زمان تغییر کرده و روابط اجتماعی و خانوادگی انسان‌ها را در معرض تغییرات گسترده‌ای قرار داده و سبب به وجود آمدن مشکلاتی برای افراد شاغل شده است؛ تعادل کار و زندگی یک عبارت خود تشخیصی است که به وسیله فرد توانا به مدیریت مسئولیت‌های حوزه کار و خانواده به دست می‌آید و این تعادل سلامت جسمی و روانی فرد را از طریق ممانعت از ایجاد غم و اندوه و سایر اثرات منفی در زندگی حفظ می‌نماید (بیغمی، ۱۳۹۶: ۴). به عبارتی تعادل کار و زندگی عبارت است از فناوری و طراحی کاری که بر اساس علوم زیست‌شناختی، انسانی، آناتومی، فیزیولوژی و روانشناسی، پایه ریزی شده است و دانش میان رشته‌ای است که ارتباط بین انسان و محیط پیرامون را بررسی می‌کند. دستیابی به تعادل کار و زندگی، تخصیص سطح متوازی از زمان، فعالیت، مسئولیت و تعهد در نقش‌های دو حوزه کار و زندگی می‌طلبد. اگر به هر کدام از نقش‌های کاری یا خانوادگی زمان بیشتری یا کمتری اختصاص داده شود به تعارض در نقش‌های کاری و زندگی منجر می‌شود. در خصوص اینکه افراد، تعادل کار و زندگی را چگونه تعریف و ارزیابی می‌کنند، دو فرض هم وجود دارد؛ اول، به طور ضمنی، در "تعادل" این باور وجود دارد که افراد باید سعی کنند هر دو حوزه کار و زندگی را به طور مساوی مدیریت کنند، اما باید گفت این فرض نادرست است، زیرا افراد در اینکه تا چه حدی به هر کدام از نقش‌های کاری یا زندگی خود، اولویت متفاوتی بدهد.

دوم اینکه باید توجه داشت که کار و زندگی از هم جدا هستند و مستقل از یکدیگرند. اما پیشینه علمی نشان می‌دهد جدایی بین کار و زندگی یک افسانه دست نیافتنی است، زیرا ماهیت این دو نقش، یکپارچه است و این دو جدایی پذیر نیستند (اسماعیلی، و همکاران؛ ۱۳۹۷: ۱۲).

پرسشی که همواره ذهن پژوهشگران را به خود مشغول کرده این است که تعادل و یا تداخل کار و زندگی، در هر دو جنبه مثبت و منفی، چگونه و از راه چه ساختارهایی بر پیامدهای فردی و سازمانی اثر می‌گذارند (کاظمی شاهاندرستی، و همکاران؛ ۱۳۹۶: ۸)؛ پرداختن به کار و خانواده و جنبه مهم از زندگی هر شخص است سلامت جسمانی و روحی به هماهنگی این دو جنبه بستگی دارد. به ویژه در جوامع امروزی که افراد ساعات طولانی‌تری را در محل کار می‌گذرانند، پرداختن به نقش‌های مختلف در سایر جنبه‌های زندگی از قبیل: خانواده، دوستان، جامعه، اوقات فراغت و غیره به دغدغه اصلی تبدیل شده است (امیرسالاری، ۱۳۹۶: ۲۱)؛ گرین هاوس و همکاران بر این عقیده بودند که در کل تعادل کار و زندگی ارتقای کیفیت زندگی را به همراه دارد. گرین هاوس و همکاران استدلال می‌کنند که عدم تعادل به ویژه تعادل کاری منجر به ایجاد سطح بالایی از استرس، کاهش کیفیت زندگی و در نهایت کاهش اثر بخش فرد در محیط کار می‌شود. (گرین هاوس، کالینز، و شاو؛ ۲۰۰۳)؛ تحقیقات نشان می‌دهد که کوتاهی در دست یابی به تعادل صحیح بین تلاش و استراحت فرد، منجر به احساسات فقدان کنترل بر بار کاری و فقدان انرژی جهت انجام اهداف فردی و تعهد خواهد شد. عدم تعادل منجر به خستگی، عملکرد ضعیف و کاهش سلامت روانی می‌شود. (بیلدیرم، و آیکان؛ ۲۰۰۳: ۸۰).

سلامت روانی در یک تعامل دو طرفه از سویی از نتایج انتخاب و استفاده از راهبردهای مقابله‌ای مؤثر و متناسب با تغییر و تنش محسوب می‌شود و از سوی دیگر خود زمینه ساز فضای روانی سالمی است که در پرتو آن شناخت صحیح و ارزیابی درست موقعیت تنش زا جهت انتخاب راهکارهای مقابله‌ای مؤثر، میسر می‌شود؛ سازمان بهداشت جهانی (who)

سلامت فکروسلامت روان را «قابلیت برقراری ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و بر آوردن تمایلات شخصی به طور منطقی، عاد لانه و مناسب می‌دانند» کارل مینجر<sup>۱</sup> می‌گوید: «سلامت روانی عبارت است از سازش فرد با جهان اطرافش با حداکثر امکان» به طوری که شادی و برداشت مفید و مؤثر به طور کامل انجام شود از طرفی وظیفه و هدف بهداشت روانی تأمین سلامت فکر و روان افراد جامعه است تا در سایه این سلامتی بتواند از تمامی استعدادهای موجود در وجودشان استفاده کنند و زندگی پر باری داشته باشند (نیکنامی، ۱۳۹۶: ۱۴).

آموزش و پرورش و به عبارت دیگر مدرسه یک نظام صد در صد انسانی است که عامل انسانی هیچ سازمانی به اندازه مدرسه قوی نمی‌باشد. کار اصلی مدرسه انسان‌سازی است و انسان‌سازی در دو بعد جسم و روح (روان) معنا دارد. مدرسه باید بتواند انسان‌های سالمی تربیت کند که به قول گیتز برگ<sup>۲</sup>، شاگردان به عنوان اعضای جامعه بتوانند بر خود و محیط خود با مهارت تسلط داشته باشند و سه فضای اساسی زندگی یعنی عشق، کار و تفریح را به درستی و به طور منطقی هدایت کنند (نیکنام، ۱۳۹۶). دانش سلامت روان، معلمان را قادر خواهد ساخت بدانند تا چه حد آن‌ها می‌توانند دانش آموزان را از نظر نظم و انضباط و فعالیت علمی، کمک دهند. این گونه معلمان در درک نارساییها و مشکلات دانش آموزان قادر خواهند بود و ارتباط بین معلمان و دانش آموزان صمیمی‌تر، مفید و مؤثر خواهد شد، همه این ویژگیها است که می‌تواند آموزش و یادگیری را بهبود بخشد و کودک را برای پاسخگویی به انتظارات جامعه آماده سازد. (ام سی نولتی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱). در این رابطه پورتو، کاروالهو، الیورا، سیلوانی و آراجو (۲۰۰۶) اشاره می‌کنند که در ۴۴ درصد معلمان مشکلات سلامت روان وجود دارد که تحت تأثیر عواملی همچون مطالبات شغلی و فشار کاری-زندگی است و شیوع اختلالات روانی در معلمان با فشار کاری زیاد، ۱/۵

---

1 - karel minjer

2 - giter berg

3 - McNulty

برابر معلمان با فشار کاری کم می باشد (ون دام<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱)؛ براین اساس این پژوهش با هدف شناسایی و تبیین رابطه بین سلامت روان با تعادل کار و زندگی در معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۲۰ شهر تهران بوده و در جهت پاسخ‌گویی به این سؤال است که آیا بین سلامت روان با تعادل کار و زندگی در معلمان مدارس ابتدایی منطقه ۲۰ شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد؟ در ادامه، سوابق مربوط به تحقیقات انجام شده درباره موضوع و نتایج به دست آمده در داخل و خارج از کشور نظرهای علمی موجود، ذکر شده است:

کازمی شاهاندشتی و همکاران (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان نقش واسطه‌ای تعادل کار- زندگی، روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی انجام دادند؛ یافته‌ها نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برآزش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است. برآزش بهتر از راه همبسته کردن خطاهای دو مسیر بدست آمد. همچنین، ۱۲ فرضیه (مستقیم و غیرمستقیم) در این زمینه مورد تأیید قرار گرفتند.

عیسی مراد و خلیلی صدرآباد (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه تعادل کار- خانواده و استرس شغلی با نقش تعدیل‌گر سرمایه روان‌شناختی انجام گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که مدل با داده‌های این پژوهش برآزش مناسبی دارد و از کیفیت مطلوبی برخوردار است. اثر مستقیم تعارض کار خانواده بر استرس شغلی کارکنان معنادار می‌باشد و - همچنین سرمایه روان‌شناختی در این رابطه نقش تعدیلگر ایفا می‌کند. وجود تعارض کار خانواده در کارکنان باعث ایجاد استرس‌های شغلی می‌شود، لذا با عنایت به نقش تعدیلگر سرمایه روان‌شناختی در این رابطه، می‌توان با ارتقاء این سرمایه در سازمان به کاهش استرس شغلی و ارتقاء سلامت دست یافت.

خدیجه معرف و امان‌الهی (۱۳۹۳) هدف پژوهش حاضر آزمودن الگو رابطه تعادل کار- خانواده و بهزیستی کاری با میانجی‌گیری فشارهای روان‌شناختی در کارکنان

سازمان‌های دولتی شهر اهواز بود. یافته‌ها نشان داد که مسیرهای مستقیم انواع تعارض کار- خانواده به فشار روان‌شناختی و بهزیستی کاری و نیز مسیر غیرمستقیم تعارض کار- خانواده مبتنی بر فشار روان‌شناختی به بهزیستی کاری از طریق فشارهای روان‌شناختی معنی‌دار بودند.

آشفته و تیزمغز (۱۳۹۵) طی تحقیقی به عنوان رابطه تعارض کار- خانواده با سلامت کلی، نارسایی شناختی در محیط کار و رضایت زناشویی: نقش تعدیل‌کننده کیفیت خواب و خودکارآمدی تعارض کار- خانواده در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاجاری به این نتایج دست یافت که تعارض کار- خانواده با سلامت کلی و رضایت زناشویی رابطه منفی و با نارسایی شناختی در محیط کار رابطه مثبت دارد. همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیلی نشان داد کیفیت خواب و خودکارآمدی تعارض کار- خانواده، رابطه تعارض کار- خانواده با سلامت کلی، نارسایی شناختی در محیط کار و رضایت زناشویی را تعدیل می‌کند.

جانسورد و تاباتا<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) با عنوان رابطه تعادل کار با خانواده و تعارض خانواده با کار با خوشنودی شغلی به این نتیجه رسیدند که فشار کاری بالا و برنامه کاری نامنظم، از عوامل پیشینی‌کننده تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار بوده که منجر به سطح پایین رضایت از زندگی و شغل می‌شود.

در پژوهش سانگ یانگ و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) که با عنوان "بررسی رابطه بین تعارض کار خانواده و قصد ترک شغل" بر روی کارکنان یک شرکت تولیدی در مالزی انجام شد، می‌باشد. در این پژوهش برای تعارض کار خانواده بعد حمایت اجتماعی و برای تعارض خانواده کار ابعاد خوشنودی شغلی، حمایت خانوادگی و مراقبت از فرزند در نظر

<sup>1</sup> Johnsrud, L.K., Tabata

<sup>2</sup> Sang Lang, Azami, Owee Kowang & Chin Fei

گرفته شده است. نتایج نشان می‌دهند که تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده - کار و ابعاد آنها رابطه مثبت و معنی دار با قصد ترک شغل دارند.

همچنین فرون، راسل و کوپر فرضیه پلک در مورد بررسی قرار دادند، نتایج این تحقیقات نشان داد که بیشتر کار موجب اختلال در زندگی می‌شود تا اینکه زندگی در کار اختلال ایجاد کند. لازم به ذکر است نتایج این پژوهش تفاوتی برای نقش جنسیت پیدا نکرد. (فرون، راسل و کوپر؛ ۱۹۹۲)

امیناه تحقیق روی رضایت از کار و زندگی با استفاده از مدل کوپلمن و همکارانش انجام داد که نتایج این تحقیق نشان داد رابطه منفی بین تعارض کار و زندگی و رضایت شغلی و رابطه مثبت بین تضاد کار و زندگی و میزان رضایت از خانواده وجود دارد. (امیناه؛ ۱۹۹۶)

دوکسباری و همکاران نیز تحقیق روی ۱۹۸۹ خانواده تک والدینی دارای بچه‌هایی در گروه سنی ۶ تا ۱۲ سال انجام دادند، یافته‌های این تحقیق نشان داد افرادی که کنترل زیادی روی کار خود دارند، سطح پایینی از تعارض کار و خانواده را تجربه می‌کنند، همچنین خانواده‌های تک والدینی مشکلات بیشتری را در این زمینه نشان دادند. (دوکسباری و همکاران؛ ۱۹۹۴)

بالمفورس و گاردنر در پژوهش روی ۷۵ کارمند در نیوزلند نشان دادند که بین تضاد کار و زندگی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی و رفتار شهروندی رابطه وجود دارد. (بالمفورس و گاردنر؛ ۲۰۰۶)

جمال نشان داد کارکنان کانادایی که تعطیلات آخر هفته را درگیر کار بودند، از تعادل کار-زندگی پایینی برخوردار بوده و فرسودگی هیجانی، استرس شغلی و مشکلات روان تنی بیشتری نشان دادند. (جمال؛ ۲۰۰۴)؛ حدود ۶۹ درصد از مطالعات در سال‌های ۲۰۰۴، ۲۰۰۵ و ۲۰۰۶ منتشر گردید، این روند هم در مورد مطالعات کمی و هم کیفی صدق می‌کند. که این بیانگر علاقه ناگهانی به حوزه حاضر در اوایل قرن حاضر می‌باشد. از

تحقیقات اولیه در اواخر دهه ۱۹۷۰ به پژوهش‌های راپوپورت، رنشاو، کانتر، پلک، و هندی می‌توان اشاره کرد که نتایج این تحقیقات به طور کلی نشان می‌دهد که کار و خانواده به طرق مثبت و منفی و یکدیگر تأثیر می‌گذارند. (کاسپر، و همکاران؛ ۲۰۰۷)

در ایالات متحده اولین بار این مفهوم در سال ۱۹۸۶ مطرح شد، با این حال تا سال ۲۰۰۰ تعداد تحقیقات کمی (کمتر از ۱۰ تحقیق در سال) در رابطه با تعادل کارزندگی صورت گرفت، در حالیکه تحقیقات سازمانی و اجتماعی در دو دهه گذشته منجر به افزایش معنی دار مطالعات در زمینه مطالعات کار-خانواده در ادبیات روانشناسی و مدیریت شده است. (تاج‌الدین، و همکاران؛ ۲۰۰۶)

در پژوهشی که متیوز، واین و فورد<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) با عنوان رابطه تعارض کار خانواده و سرمایه روانشناختی در مورد ۴۳۲ شرکت کننده و با در نظر گرفتن اثر طولی در مدت زمان‌های ۱ ماهه و ۶ ماهه برای سنجش نقش زمان بر رابطه تعارض کار خانواده و سرمایه روانشناختی انجام دادند، نشان داده شد که در کوتاه مدت (امان) بر اساس نظریه‌های پیشین، تعارض کار خانواده یا سطوح پایین سرمایه روانشناختی ارتباط مستقیم دارد، اما در دراز مدت (عماد) نتایج کاملاً برعکس بوده و بر خلاف نظریه‌های پیشین و در راستای تئوری العلیاق تعارض کار خانواده با سطوح بالای سرمایه روانشناختی همراه بوده است. یافته‌ها نشان دادند که همزیستی بالاتر در یک مقطع از زمان با کاهش تعارض کار خانواده در مقطع زمانی بعدی همراه بود که نشان دهنده وجود الگوی تابع تأخیر زمان در رابطه می‌باشد.

سانگ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۲) با عنوان تأثیر سرمایه روانشناختی را به عنوان واسط بین تعادل کار- خانواده و فرسودگی شغلی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که تعارض کار

<sup>1</sup> Matthews, Wayne & Ford

<sup>2</sup> Sang



- خانواده از طریق سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی مؤثر است و با افزایش سرمایه روانشناختی افراد، میزان فرسودگی شغلی کاسته می شود.

## روش

این تحقیق از نوع کاربردی و از آن جهت که به بررسی و شناخت بیشتر روابط میان متغیرها در شرایط موجود می پردازد در دسته پژوهش های توصیفی قرار می گیرد؛ و از آن جهت که به بررسی رابطه بین متغیرها می پردازد از نوع پژوهش های همبستگی محسوب می شود، زیرا هدف آن بررسی ارتباط بین چند متغیر است؛ از طرفی جامعه هدف در این تحقیق تمامی معلمان زن دوره ابتدایی منطقه ۲۰ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ می باشند:

جدول ۱- جامعه آماری

جنس	حوزه/نوع	ابتدایی
زن	حوزه ۱ (مرکز)	۶۲۷
	حوزه ۲ (حومه)	۸۸۷

تعداد کل معلمان دوره ابتدایی منطقه ۲۰ شهر تهران: ۱۵۱۴ نفر  
 در این تحقیق به علت وجود حوزه ۱ و ۲ (مرکز و حومه) از نمونه گیری تصادفی طبقه ای با انتساب متناسب استفاده شد، که در آن نسبت فراوانی هر طبقه از نمونه، با نسبت آن طبقه در جامعه یکسان است:

$$n \geq \frac{z^2 N - \frac{Gw^2}{x^2}}{N\varepsilon^2 + z^2 \frac{Gw^2}{x^2}}$$

$\alpha = .99$

$z^2 = 9$

$\varepsilon = 0/05$

$$Gw^2 = (9/91)^2 = 98/20$$

$$x^2 = (3/12)^2 = 9/73$$

$$N=1514$$

$$n = \frac{\varepsilon \frac{(9)(411\ 3) - \frac{98}{20}}{9/73}}{(1514)(\%5)^2 + (9) \frac{98}{20}} = \frac{32006/9}{101/11} = 317/006 \cong 317$$

پایین ترین سطح نمونه  $n \geq 317$

بر مبنای تناسب زیر خواهیم داشت:

$$\frac{N}{Nl} = \frac{n}{nl}$$

### جدول ۲ نمونه آماری

جنس	ابتدایی
زن	۱۳۷ (حوزه ۱ (مرکز))
	۱۸۰ (حوزه ۲ (حومه))

برابر با ۳۱۷ نفر از مقطع ابتدایی منطقه ۲۰ شهر تهران (در مرکز و حومه) می باشد؛ در این پژوهش، محقق از پرسشنامه به شرح ذیل استفاده گردید:

**الف - سلامت روان (GHQ-۲۸):** برای بررسی سلامت روانی از مقیاس ۲۸ سؤالی سلامت روانی گلدبرگ (GHQ-۲۸) استفاده شده است. این آزمون ۲۸ سؤال دارد که چهار زیرمقیاس را در برمی گیرد \_ هر زیرمقیاس هفت سؤال دارد). سیستم نمره گذاری سؤالات از ۰ تا ۳ را در برمی گیرد. نمره هر فرد در هر زیرمقیاس از ۰ تا ۲۱ متغیر است. نمره ۰ تا ۷ نشانه وضع وخیم پاسخگو است. ۷ تا ۱۴ وضعیت در آستانه بیماری را نشان می دهد و نمره ۱۴ تا ۲۱ نشانگر وضع سلامتی پاسخگو است. نمره کلی هر فرد از حاصل جمع نمرات چهار زیرمقیاس به دست می آید. فردی که در مجموع از چهار زیرمقیاس نمره ۰ تا ۲۸ دریافت می کند وضعیت وخیمی دارد نمره ۲۸ تا ۵۶ وضعیت در آستانه بیماری پاسخگو را

نشان می‌دهد و فردی که نمره ۵۶ تا ۸۴ را کسب می‌کند از وضعیت سلامتی خوبی برخوردار است. معتمدی شارک ، ۱۳۸۳، ص ۹۸-۹۷؛ سلامت روانی نمره‌ای است که آزمودنی از پرسشنامه «GHQ» گلدبرگ و هیلر ۱۹۷۸ می‌گیرد و موارد زیر را می‌سنجد:

۱. سلامت جسمانی: نمره‌ای است که آزمودنی از سؤالهای ۱ تا ۷ پرسشنامه GHQ بدست آورده است.

۲. اضطراب: نمره‌ای است که آزمودنی از سؤالهای ۸ تا ۱۴ پرسشنامه GHQ بدست آورده است.

۳. نارسا کنش وری اجتماعی: نمره‌ای است که آزمودنی از سؤالهای ۱۵ تا ۲۱ پرسشنامه GHQ بدست آورده است.

۴. افسردگی: نمره‌ای است که آزمودنی از سؤالهای ۲۲ تا ۲۸ پرسشنامه GHQ بدست آورده است.

ب- پرسشنامه تعادل کار و زندگی (رنشو و هالدن، ۱۹۶۵): پرسشنامه تعادل کار و زندگی توسط رنشو و هالدن (۱۹۶۵) تهیه و تنظیم شده است. این پرسشنامه دارای ۳۲ گویه می‌باشد (این پرسشنامه فاقد زیرمقیاس بوده و به صورت تک عاملی است). در این پرسشنامه دارای ۳۲ سؤال به صورت بسته پاسخ با طیف چهار گزینه‌ای لیکرت (همیشه، غالباً، بندرت، هرگز) که به ترتیب بین ۱-۲-۳-۴ خواهد بود؛ همان طور که بیان شد اعتبار یا روایی با این مسئله سر و کار دارد که یک ابزار اندازه گیری تا چه حد چیزی را اندازه می‌گیرد که ما فکر می‌کنیم (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). در این پرسشنامه حداقل امتیاز ممکن ۳۲ و حداکثر ۱۲۸ خواهد بود:

✓ نمره بین ۳۲ تا ۶۴: میزان تعادل کار- خانواده در حد پایینی می‌باشد.

✓ نمره بین ۶۴ تا ۹۶: میزان تعادل کار- خانواده در حد متوسطی می‌باشد.

✓ نمره بالاتر از ۹۶: میزان تعادل کار- خانواده در حد بالایی می‌باشد.

قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه‌گیری هر آنچه اندازه می‌گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰)؛ سلیمانی (۱۳۹۰) پایایی پرسشنامه تعادل کار و زندگی را از طریق ضریب آلفای کرونباخ را بالاتر از ۰/۷ درصد و از روش تصنیف بالاتر از ۰/۶ درصد به دست آورده است که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه دارد. همچنین روایی تاییدی و اکتشافی این پرسشنامه نیز توسط وی تأیید شده است.

در این پژوهش جهت سنجش روایی پرسشنامه‌ها در ابتدا سعی شده پس از تهیه پرسشنامه، پژوهشگر آن را در اختیار تعدادی از اساتید و کارشناسان، قرار دهد. در حقیقت در این پژوهش از روایی صوری (ظاهر پرسشنامه) و محتوایی (محتوا و متن سوالها) برای تعیین روایی استفاده گردید، که در این تحقیق تنها از دو روش محاسبه پایایی یعنی ضریب آلفای کرونباخ و روش تصنیف (دو نیمه کردن) استفاده گردید.

### جدول ۳-۳- پرسشنامه های سلامت روان و تعادل کار و خانواده

پرسشنامه	تعادل کار و خانواده (رنشو و هالدن، ۱۹۶۵)	سلامت روان (GHQ-۲۸)
آلفای کرونباخ	۰/۷۹	۰/۸۶
روش تصنیف (دو نیمه کردن)	۰/۷۱	۰/۸۰
	۳۲ سؤال	۲۸ سؤال

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از آمار توصیفی و استنباطی همچون آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام، آزمون t و آزمون آفیشر به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ استفاده شده است

### یافته‌ها

شاخص های توصیفی شامل تعداد، درصد برای متغیرهای عوامل فردی در جدول ۱ آمده است.

### جدول ۱- متغیرهای عوامل فردی (متغیرهای اسمی)

تعداد کل	درصد	تعداد	متغیرهای اسمی	
۳۱۷	۱۵,۴	۲۱	مجرد	وضعیت تاهل
	۸۴,۶	۲۹۶	متاهل	
۳۱۷	۱۶,۱	۵۱	حق التدریس	نوع استخدام
	۲۳,۳	۷۴	قراردادی/شرکتی	
	۱۰,۴	۳۶	پیمانی	
	۵۰,۲	۱۶۶	رسمی	
۳۱۷	۴۳,۲	۱۳۷	ناحیه ۱(مرکز)	نوع منطقه
	۵۶,۸	۱۸۰	ناحیه ۲(حومه)	

شاخص‌های توصیفی ارائه شده در جدول ۱ نشان می‌دهد، که درصد بیشتری (۸۴,۶٪) از معلمان نمونه متاهل بوده اند یعنی در حدود ۲۹۶ نفر، (۵۰,۲٪) و نیروی رسمی در حدود ۱۶۶ نفر و سرانجام (۵۶,۸٪) معلمان زن مقطع ابتدایی منطقه ۲۰ تهران از ناحیه ۲(حومه) در میان نمونه آماری تحقیق وجود دارند (در این تحقیق ناحیه ۲(حومه) و ناحیه ۱(مرکز) در نظر گرفته شده است). شاخص‌های توصیفی شامل تعداد، درصد و مد (میان) برای متغیرهای عوامل فردی (متغیرهای رتبه‌ای) در جدول ۲-۴ آمده است.

### جدول ۲- متغیرهای عوامل فردی (متغیرهای ترتیبی)

کل	مد (میان)	درصد	تعداد	متغیرهای رتبه ای	
۳۱۷	۳۶-۴۵	۶,۶	۲۱	زیر ۲۵ سال	سن
		۴۱,۵	۹۳	۲۶-۳۵	
		۴۹,۸	۱۵۸	۳۶-۴۵	
		۱۳,۱	۴۵	۴۶-۵۰	
۳۱۷	لیسانس	۱۸,۶	۵۹	فوق دیپلم	مدرک تحصیلی
		۵۳,۶	۱۷۰	لیسانس	

		۲۸,۴	۸۸	فوق لیسانس و بالاتر	
۳۱۷	۱۶-۲۵	۲۴,۹	۷۹	زیر ۵ سال	سابقه خدمت
		۲۴,۲	۷۶	۵-۱۵	
		۳۹,۸	۱۳۸	۱۶-۲۵	
		۱۱,۱	۲۴	۲۶-۳۰	
۳۱۷	زیر ۵ کیلومتر	۵۲,۶	۱۹۱	زیر ۵ کیلومتر	فاصله محل منزل-مدرسه
		۹,۸	۱۹	۵-۱۵	
		۸,۸	۱۵	۱۵-۲۵	
		۲۸,۷	۹۴	بالای ۲۵ کیلومتر	

همچنین طبق جدول ۲ درصد بیشتری از نمونه آماری دارای سن بین ۴۵-۳۶ سال (۴۹,۸ درصد) یعنی در حدود ۱۵۸ نفر، مدرک تحصیلی لیسانس (۵۳,۶ درصد) در حدود ۱۷۰ نفر، سابقه خدمت ۱۶-۲۵ سال (۳۹,۸ درصد) در حدود ۱۳۸ نفر، فاصله محل منزل تا مدرسه زیر ۵ کیلومتر (۵۲,۶ درصد) در حدود ۱۹۱ نفر مد (بیشترین فراوانی) در بین بقیه موارد هستند.

### جدول ۳- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهشی (فاصله ای)

تعداد کار-خانواده	سلامت روان
۴۸	۳۲
۱۰۹	۷۹
۶۳,۱۲	۵۰,۶۴
۳,۰۶	۴,۱۴
کمترین	
بیشترین	
میانگین نمره	
انحراف استاندارد	

جدول بالا نشان می‌دهد که معلمین زن مقطع ابتدایی (نمونه) منطقه ۲۰ تهران از تعادل کار-خانواده نسبتاً ضعیفی برخوردار می‌باشند، چرا که میانگین نمرات کسب شده آنها (۶۳,۱۲) از میانگین استاندارد (نمره برش: ۷۴) پایین‌تر و به معنی وضعیت نامساعد می‌باشد.

و این شرایط در خصوص پرسشنامه سلامت روان در حدود متوسط است زیرا میانگین کسب شده (۵۰٫۶۴) نسبت به نمره برش پرسشنامه (۴۲) بالاتر می باشد. از آنجا که ماتریس همبستگی مبنای محاسبه رگرسیون و نیز تجزیه و تحلیل مدل های علی است، ماتریس همبستگی کلیه مولفه های چهارگانه متغیر سلامت روان با تعادل کار- خانواده در جدول زیر آمده است. طبق این جدول تمامی روابط زیرمولفه های سلامت روان و خود این متغیر با متغیر تعادل کار- خانواده نشان داده شده است:

۶	۵	۴	۳	۲	۱	
					1	۱- تعادل کار- خانواده
				1	./39**	۲- سلامت روان
			۱	./86**	./45**	سلامت جسمانی
		۱	./74**	./83**	-./19**	اضطراب
	۱	./63**	./67**	./84**	-./37**	نارسا کنش وری اجتماعی
1	./66**	./70**	./80**	./80**	-./40**	افسردگی

\* P < 0.05

\*\* P < 0.01

نتایج جدول نشان می دهد بیشترین میزان همبستگی در میان متغیرهای پژوهشی از آن تعادل کار- خانواده با زیر مولفه "سلامت جسمانی" (از مولفه های سلامت روان) به میزان (۰/45) می باشد، که این میزان همبستگی زیاد و مثبت و معنادار می باشد همچنین میزان همبستگی بین تعادل کار- خانواده با سلامت روان (۰/۳۹) بوده که همبستگی معنادار و مثبت بوده، بدین معنا که با افزایش میزان سلامت روان (روان) در معلمان زن ابتدایی میزان تعادل کار- خانواده آنها نیز افزایش می یابد و برعکس و همچنین همبستگی بین بعد اضطراب با تعادل کار- خانواده برابر با ۰/۱۹- بوده که با توجه به سطح معناداری زیر ۵ درصد می توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد (آلفای ۵ درصد) معنادار می باشد. به این معنا که بین بعد اضطراب (از ابعاد سلامت روان) و تعادل کار- خانواده همبستگی (رابطه معنادار) برقرار بوده

که این همبستگی منفی، ضعیف و معنادار است و همبستگی بین بعد نارسا کنش وری اجتماعی با تعادل کار-خانواده برابر با  $0/37$ - بوده که با توجه به سطح معناداری زیر  $5$  درصد می‌توان گفت در سطح اطمینان  $95$  درصد (آلفای  $5$  درصد) معنادار می‌باشد. به این معنا که بین بعد نارسا کنش وری اجتماعی (از ابعاد سلامت روان) و تعادل کار-خانواده همبستگی (رابطه معنادار) برقرار بوده که این همبستگی منفی، نسبتاً قوی و معنادار است.

از طرفی همبستگی بین بعد سلامت جسمانی با تعادل کار-خانواده برابر با  $0/45$  بوده که با توجه به سطح معناداری زیر  $5$  درصد می‌توان گفت در سطح اطمینان  $95$  درصد (آلفای  $5$  درصد) معنادار می‌باشد و همبستگی بین بعد افسردگی با تعادل کار-خانواده برابر با  $0/40$ - بوده که با توجه به سطح معناداری زیر  $5$  درصد می‌توان گفت در سطح اطمینان  $95$  درصد (آلفای  $5$  درصد) معنادار می‌باشد. به این معنا که بین بعد افسردگی (از ابعاد سلامت روان) و تعادل کار-خانواده همبستگی (رابطه معنادار) برقرار بوده که این همبستگی نیز منفی، قوی و معنادار است و همبستگی بین سلامت روان با تعادل کار-خانواده برابر با  $0/39$ - بوده که با توجه به سطح معناداری زیر  $5$  درصد می‌توان گفت در سطح اطمینان  $95$  درصد (آلفای  $5$  درصد) معنادار می‌باشد. به این معنا که بین سلامت روان و تعادل کار-خانواده همبستگی (رابطه معنادار) برقرار بوده که این همبستگی نیز مثبت، قوی و معنادار است؛ همچنین جهت پاسخگویی به این موضوع که زیر بعدهای سلامت روان معلمان زن می‌توانند مولفه تعادل کار-خانواده آن‌ها را پیش‌بینی کند از رگرسیون گام به گام استفاده شد که نتایج آن در جدول ذیل آمده است:



### جدول ۴- خلاصه مدل‌های رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون تعارض (تعادل) کار-خانواده بر مبنای زیر بدهای سرمایه روانشناختی

مدل	متغیر	B	SEB	$\beta$	t	sig	F	R	R2	Adj R2
۱	سلامت جسمانی	.۴۲	.۱۲	.۳۱	۶,۱۴	.۰۰۰	۱۲۳,۴	.۳۰	.۱۵	.۱۶
	افسردگی	-.۳۵	.۵۳	-.۲۲	-۳,۰۵	.۰۰۰	۱۱۶,۷	.۴۸	.۳۱	.۲۳
۲	سلامت جسمانی	.۲۹	.۱۷	.۲۹	۴,۳۳	.۰۰۰	۱۲۸,۶	.۵۲	.۳۵	.۳۴
	افسردگی	-.۲۳	.۳۳	-.۱۹	-۴,۹۸	.۰۰۰				
۳	سلامت جسمانی	.۲۹	.۴۲	.۲۵	۵,۷۱	.۰۰۰				
	افسردگی	-.۲۳	.۳۳	-.۱۹	-۴,۹۸	.۰۰۰				
	فاکنش وری اجتماعی	-.۱۵	.۴۹	-.۱۰	-۴,۵۵	.۰۰۰				

\*\* تمامی مقادیر F در سطح  $P=0/01$  معنادار هستند.

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که مولفه تعادل کار-خانواده، تنها به وسیله سه بعد سلامت روان (سلامت جسمانی، افسردگی، ناکنش وری اجتماعی) قابل پیش‌بینی است. در بهترین مدل (3) پیش‌بینی مولفه تعادل کار-خانواده از سلامت جسمانی ( $\beta = 0/25$ )، افسردگی ( $\beta = -0/19$ ) و ناکنش وری اجتماعی ( $\beta = -0/10$ ) می‌توانند 34 درصد از واریانس مولفه تعادل کار-خانواده را پیش‌بینی نمایند. بر این اساس فرضیه فرعی ششم تحقیق مبنی بر بررسی قدرت پیش بین مولفه تعادل کار-خانواده بر مبنای زیر بدهای سلامت روان (سلامت جسمانی، افسردگی، ناکنش وری اجتماعی) قابل تأیید است (اضطراب از ابعاد سلامت روان در این مدل قرار نگرفت).

### جدول ۵- تعادل کار و خانواده با توجه به وضعیت تاهلو نوع منطقه

شاخص‌ها	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	t مشاهده شده	درجات آزادی	سطح معناداری
وضعیت تاهل	مجرد	۶۵,۳۴	۱۲,۴۵	۹۷	۳۱۶	۳۳
	متاهل	۶۴,۳۳	۱۵,۲۶			
نوع منطقه	حومه	۶۳,۲۸	۱۴,۵۹	-۰۴۹	۳۱۶	۰۶۹
	مرکز	۶۳,۸۹	۱۵,۰۹۲			

از طرفی نتایج آزمون  $t$  مستقل درج شده در جدول بالا نشان می‌دهد که در متغیرهای نوع منطقه ( $t = -.40$ ،  $P = 0/69$ ) و وضعیت تاهل ( $t = .97$ ،  $P = 0/33$ ) تفاوت معناداری میان دو گروه معلمان (حومه و مرکز) و (مجرد و متاهل) نسبت به تعادل کار-خانواده وجود ندارد.

### نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد بین مولفه‌های سلامت روانی با تعادل کار - زندگی در معلمان مدارس ابتدایی رابطه معناداری برقرار بود؛ بنابراین می‌توان گفت برخوردار بودن از سلامت روان، معلمان را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیتهای استرس‌زا کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند؛ در این خصوص می‌توان گفت که اضطراب به عنوان اولین مؤلفه سلامت روان با عملکرد افراد در زندگی شخصی و کاری در ارتباط است. از طرفی تعارض کار-خانواده به عنوان یک موقعیت اضطراب آور، از طریق تداخل وظایف خانوادگی و کاری، فرد را به شدت تحت فشار قرار می‌دهد و با اعمال نیروی منفی بر توانایی او، کنترل فرد بر موقعیت‌های مختلف و متنوع خانوادگی و کاری از دست می‌رود و سبب نقصان سلامت در او می‌گردد که نتیجه آن، انجام ناقص وظایف و مسؤلیت‌های مربوط به خانواده به شکل ضعف در تدبیر امور خانوادگی و در رابطه با وظایف کاری به صورت اهمال کاری و در نهایت در رابطه با خود به شکل نادیده گرفتن خود با زیر مجموعه‌های خاص می‌گردد.

همچنین مهارت در کنترل استرس (از مولفه‌های سلامت روان) یکی از عوامل مهم در برقراری ارتباط موفق و حل تعارض با دیگران است و لذا افراد استرس کمتر در برقراری ارتباط و حل تعارض با دیگران در محیط کاری موفق‌تر هستند و با توجه به این که تعارض کار-خانواده، یک وضعیت استرس‌زای مزمن تلقی می‌شود (هابفول، ۲۰۱۲) می‌توان انتظار داشت که دسترسی به منابع به فرد کمک کند این تعارض را به طور موفقیت‌آمیزی

مدیریت کند. وجود برخی منابع شخصی، مانند امیدواری به فرد کمک می کند، تا تمایل به رفتارهایی خاص در موقعیتهای تعارض و ناسازگار را داشته باشد، و به فرد اعتماد به نفس مدیریت تعارض کار-خانواده را می دهد (دیولینگ و بارنز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷).

همچنین باید گفت سلامت روان جنبه های مثبت زندگی آدمی را در بر می گیرند و شامل آن دسته از ویژگیهای روان شناختی است که به بهره وری فرد کمک می کند و شامل خود ادراکی، خود ارزشمندی، هدفمندی و مقاومت در برابر مشکلات می شود. برخوردار بودن از سلامت روان، معلمان را قادر می سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیتهای استرس زا کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند. لذا این گونه افراد در برابر مسائل درگیری تحصیلی بالاتری از خود نشان می دهند و به موفقیت بیشتری دست پیدا می کنند؛ برای توضیح این مطلب می توان گفت تلقی هریک از چهار مولفه معرفی شده به عنوان بعدی از سلامت روان، به این دلیل بوده که هریک از این خرده سازها ظرفیتی بالقوه در فضای روانی - پدیدارشناختی انسانها پدید می آورند تا به عنوان یک پشتوانه و عاملی راهگشا برای رشد و تعالی انسان در نظر گرفته شوند. هم چنین مؤلفه های سلامت روان را می توان از طریق پروتکل های آموزشی عملی تقویت و از این طریق زمینه ارتقای عملکرد و اثربخشی سلامت گرای انسان را فراهم کرد.

مقایسه حوزه های اشتغال زنان و مردان در جامعه ایران نشان می دهد که، به طور کلی، مشاغل این دو گروه نوعاً متفاوت است. این تفاوت بعضاً ناشی از تفاوت طبیعت دو جنس است. بخش عمده کادر آموزشی (آموزگاران و دبیران) را زنان تشکیل می دهند. در مطالعات جامعه شناختی راجع به اشتغال زن و خانواده در ایران، کار زن، به طور کلی، بیشتر با توجه به نقشهای سنتی او در خانواده در نظر گرفته می شود؛ به طوری که، با وجود اشتغال زن در خارج از خانه، وظایف او در داخل خانه نمود بیشتری پیدا می کند و فشار

<sup>1</sup>- Deuling JK, Burns L

مضعف ناشی از دوگانگی نقش احساس می‌شود. خانه از جمله عواملی شمرده شده که امکان دستیابی زنان به تخصص‌های بالا را محدود می‌سازد و به دلیل ناهماهنگی نقش‌های حرفه‌ای و خانوادگی زنان و خودداری شوهران از همکاری با آنان موجب بروز «تضاد نقش‌ها» می‌گردد به عبارتی تعادل کار- خانواده فقدان تعارض با دخالت بین نقش‌های کار و خانواده و یا برعکس است بر طبق گفته جوشی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۲) تعادل کار - زندگی بر این عقیده استوار است که در حالیکه کار برای همه ما و برای جامعه مهم است، پیشرفت و لذت هم در هر روز از زندگی، برای رفاه اجتماعی و رفاه انسان‌ها در جامعه ضروری می‌باشد. در پایان پیشنهاد می‌گردد دوره‌های ضمن خدمت برای معلمان مقطع ابتدایی با رویکرد سلامت روان ارائه کنند و مدیر مدرسه و رئیس اداره به بحث مربوط به سلامت روان معلمان در مدارس توجه کافی داشته باشند مثلاً رعایت عدالت کاری و ایجاد انگیزه در همکاران می‌تواند روشی موثر در این زمینه باشد.



- (۱) اسماعیلی، احمدرضا؛ سیدنقوی، میرعلی؛ معمارزاده طهران، غلامرضا و حمیدی، ناصر (۱۳۹۷). «ارائه الگوی کیفی تعادل کار و زندگی کارکنان ناجا با تاکید بر معماری منابع انسانی»، **فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی**، سال ششم، شماره ۴، زمستان، صص ۱۱۰-۸۳.
  - (۲) آشفته، نجمه و فاطمه تیزمغز (۱۳۹۵). «اثربخشی مدیریت نقش‌های کار- خانواده بر افزایش خودکارآمدی و شادکامی کارکنان فرهنگی‌زن»، **سومین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی**، تربت حیدریه، دانشگاه تربت حیدریه.
  - (۳) امیرسالاری، یعقوب (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین تعارضات کار- خانواده و خانواده با کار با رضایت شغلی دبیران دوره دبیرستان فیروزآباد فارس، **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه اصفهان.
  - (۴) کاظمی شاهاندشتی، سیده صدف؛ ارشدی، نسرین؛ نیسی، عبدالکاسم و نعیمی، عبدالزهره (۱۳۹۶). «اثر تعارض کار-خانواده و غنی سازی کار-خانواده بر قصد ترک شغل و بهزیستی روان شناختی: نقش واسطه‌ای تعادل کار-زندگی»، **روش‌ها و مدل‌های روان شناختی**، سال هشتم، شماره ۲۷، بهار، صص ۱۰۸-۸۳.
  - (۵) نیکنامی، مصطفی (۱۳۹۶). «محرک‌های فشارزا در کارمعلمی و استراتژی‌های مقابله با آنها»، **فصلنامه تعلیم و تربیت**، سال چهارم، شماره مسلسل ۵۵ و ۵۶، صص ۱۲-۳۸.
- 6) Allen TD, Herst DEL, Bruck CS, Sutton M Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2000; 5: 278-308.
  - 7) Balmforth K, Gardner D. Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations. *NZ J Psychol*. 2006; 35(2): 69-76.
  - 8) Carlson DW. Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *J Vocat Behav*. 1999; 55: 236-53. Aminah Ahmad. Work family conflict among married professional women in Malaysia. *Journal of Social Psychology*. 1996; 136(5): 663-65.
  - 9) Casper W, Eby Bordeaux CL, Lockwood A, Lambert D. 'A review of research methods in io/ob work-family research'. *J. Appl. Psychol.* 2007; 92(1): 28-43.

- 10) Duxbury L, Higgins C. Interference between work and family: a status report on dual career and dual-earner mothers and fathers. *Employee Assistance Quarterly*. 1994; 9(3-4): 55-80.
- 11) Frone MR, Russell M, Cooper ML. Antecedents and outcomes of work-family conflict: a model of the work family interface. *Journal of Applied Psychology*. 1992; 77: 65-78.
- 12) Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- 13) Jamal M. Burnout, stress and health of employees on nonstandard work schedules: a study of Canadian workers. *Stress Health*. 2004; 20(3): 113-9.
- 14) Johnsrud, L.K., Tabata, L.N. (2016). Quality of faculty work life, the University of Hawaii. Office of the vice president for academic planning and policy.
- 15) Matthews, L.S., Conger, R.D., & Wichrama, K.A.S. (2014). Work-family conflict and marital quality: Mediating Processes. *Social Psychology Quarterly*, 59, 62-79.
- 16) McNulty, James; Frank D. Fincham (2011). "Beyond Positive Psychology". *American Psychologist* 67.
- 17) Sang Long, C., Azami, A., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2016). An Analysis on the Relationship between Work Family Conflict and Turnover Intention: A Case Study in a Manufacturing Company in Malaysia. *Journal of International Business Management*, 10 (3), 176-182.
- 18) Van Dam, N. T., Sheppard, S. C., Forsyth, J. P., & Earleywine, M. (2011). Self-compassion is a better predictor than mindfulness of symptom severity and quality of life in mixed anxiety and depression. *Journal of Anxiety Disorders*, 25, 123-130.