

The Relationship between Work-Family Conflict and Marital Relationship Quality among Married Female Teachers During the Covid-19 Pandemic: The Mediating Role of Perceived Social

Sepideh Ghazizadeh¹ | Saifullah Aghajani² | Razia Haji Moradi³ | Elaha Bigham Lalabadi⁴

Abstract

Background and purpose: Due to the conditions that arose during the Covid-19 epidemic and due to these conditions, there were fundamental changes in the type and form of teacher training. In this research, the mediating role of perceived social support in the relationship between work-family conflict and the quality of marital relationship among married female teachers in the period of covid-19 was investigated. Method: This research was a descriptive correlational study. The research community was formed by married female teachers of Mashhad city in 2021, who participated in the research through available sampling of 283 people, and were measured using Carlson's (2000) family-work conflict questionnaires, the Busby marital quality scale, and the multidimensional scale of perceived social support. Findings: The findings of the present study showed that there is a negative and significant relationship between family work conflict and marital relationship quality ($p < 0.01$). Also, the results showed that the social support variable has a significant mediating role between family work conflict and the quality of marital relationships ($p < 0.01$). Socialization from family, friends, and others can reduce the impact of work-family conflict on the quality of their marital relationships.

Keywords: Perceived Social Support, Work-Family Conflict, Marital Relationship Quality, Teachers, Covid-19.

DOR: 20.1001.1.26454955.1401.17.61.6.1

1. Corresponding Author: Ph.D. Candidate, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University.

S.ghazizadeh67@gmail.com

2. Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University.

3. Ph.D student in Psychology, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University

4. Ph.D. student of Psychology, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University

61

Vol. 17
Winter 2022

Research Paper

Received:
4 February 2022
Accepted:
3 September 2022
P.P: 155-174

ISSN: 2645-4955
E-ISSN: 2645-5269





رابطه بین تعارض کار - خانواده و کیفیت روابط زناشویی در بین معلمان زن متاهل در دوره همه‌گیری کووید ۱۹: نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک‌شده

سپیده قاضی زاده^۱ | سیف‌الله آقاجانی^۲ | راضیه حاجی‌مرادی^۳ | الهه بی‌غم لعل‌آبادی^۴

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به شرایط به وجود آمده در دوران همه‌گیری کووید ۱۹ و به‌واسطه این شرایط تغییرات اساسی در نوع و شکل آموزش معلمان به وجود آمد. در این پژوهش به بررسی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک‌شده در ارتباط بین تعارض کار-خانواده و کیفیت رابطه زناشویی در بین معلمان زن متاهل در دوره کووید ۱۹ پرداخته شد. روش: این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی همبستگی بود. جامعه پژوهش را معلمان زن متاهل شهر مشهد در سال ۱۴۰۰ تشکیل دادند که از طریق نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۸۳ نفر در پژوهش شرکت کردند و با استفاده از پرسشنامه‌های تعارض کار- خانواده کارلسون (۲۰۰۰)، مقیاس کیفیت زناشویی باسبی، مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک‌شده سنجیده شدند. یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین تعارض کار- خانواده و کیفیت روابط زناشویی رابطه منفی و معنادار وجود دارد ($p < 0.01$). همچنین نتایج نشان داد متغیر حمایت اجتماعی نقش واسطه‌ای معناداری بین تعارض کار-خانواده و کیفیت روابط زناشویی دارد ($p < 0.01$) نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت در معلمان زن متاهل در طول همه‌گیری کووید ۱۹، داشتن حمایت اجتماعی از طرف خانواده، دوستان، و سایرین می‌تواند تأثیر تعارض کار- خانواده را بر کیفیت روابط زناشویی آن‌ها کاهش دهد.

واژگان کلیدی: حمایت اجتماعی ادراک‌شده؛ تعارض کار-خانواده، کیفیت رابطه زناشویی؛ معلمان؛

کووید ۱۹.

DOR: 20.1001.1.26454955.1401.17.61.6.1

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری، رشته روانشناسی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه

S.ghazizadeh67@gmail.com

محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

۲. دانشیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

۳. دانشجوی دکتری، رشته روانشناسی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل

، ایران

۴. دانشجوی دکتری، رشته روانشناسی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل

، ایران

مقدمه

همه‌گیری جهانی کووید ۱۹ تقریباً همه حوزه‌های زندگی، از جمله وضعیت سلامت روان، روابط زناشویی و آموزش را تحت تأثیر قرار داده است و کشور ایران نیز از این قاعده مستثنی نبوده است (حسینی و همکاران، ۱۴۰۰). درگیری بشر با کووید ۱۹ از شهر ووهان چین در دسامبر ۲۰۱۹ آغاز شد (روبوسا^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). طبق اعلام سازمان بهداشت جهانی^۳ از مارس ۲۰۲۰، با تعطیل شدن مدارس در بیش از ۱۳۹ کشور جهان، نظام‌های آموزشی با یک چالش و بحران جدی مواجه شدند، این بحران در ایران از ۳ اسفند ۱۳۹۸ آغاز و زنگ خطر با اعلام وضعیت زرد زده شد و نهایت آن‌ها در تاریخ ۱۰ اسفندماه، دستور تعطیلی کامل مدارس از سوی دولت جمهوری اسلامی ایران صادر شد و با تعطیل شدن مدارس رقمی معادل حدود ۱۴/۵۶۱/۹۹۸ دانش‌آموز در سه مقطع پیش‌دبستان، دبستان و دبیرستان‌های سراسر ایران از مدرسه رفتن منع شدند (ایرنا، ۱۳۹۸). تعطیلی مدارس در این شرایط، برای نظام آموزش و پرورش و به خصوص برای معلمان به‌عنوان نقش اول در نظام تعلیم و تربیت چالش‌برانگیز بود (حسینی و همکاران، ۱۴۰۰) پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تغییرات رخ داده در حیطه تغییر آموزش از حضوری به مجازی علاوه بر تأثیر بر سلامت روان معلمان بر سه حیطه کار، خانواده و روابط اجتماعی آن‌ها تأثیرگذار بوده است (روبوسا و همکاران، ۲۰۲۱) به‌طوریکه با شیوع همه‌گیری کووید ۱۹، شیوع مشکلات در حیطه سلامت روان از جمله اضطراب فراگیر، افسردگی، استرس و اضطراب در معلمان افزایش یافت (ابراهیمی و همکاران ۱۳۹۹؛ روبوسا و همکاران، ۲۰۲۱).

از جمله متغیرهای مهمی که در دوره کووید ۱۹ قابل توجه است بحث کیفیت روابط زناشویی^۴ و بالا رفتن تعارضات زناشویی در این دوره است که در تحقیقات مختلفی به این موضوع اشاره شده است به این معنا که از آنجایی که زوجین در قرنطینه زمان بیشتری در کنار یکدیگر صرف می‌کنند و تنش‌ها و اضطراب‌های مختلف در حیطه‌های سلامتی، شغلی، اقتصادی

1. Covid-19 pandemic
2. Robosa, J.
3. World Health Organization (WHO)
4. Quality of Marital Relationship

تجربه می‌کنند تعارضات بیشتری را نیز در روابط زناشویی‌شان تجربه می‌کنند (شریفی و توکلی، ۱۳۹۹؛ کاکاوند و همکاران، ۱۳۹۹). در تعریف کیفیت رابطه زناشویی می‌توان گفت این سازه، مفهومی چندبعدی است که شامل ابعاد گوناگون ارتباط زوجین مانند سازگاری، رضایت، شادکامی، انسجام و تعهد می‌باشد (سعیدی و همکاران، ۱۳۹۷). از نظر گونگ^۱ (۲۰۰۷) کیفیت روابط زناشویی توافق نسبی زن و شوهر درباره موضوعات مهمی چون همکاری در کارها و فعالیت‌های مشترک و ابراز محبت به یکدیگر است و علاوه بر آن نقش اساسی در کیفیت کلی ارتباطات خانوادگی دارد (نظرپور و همکاران، ۱۳۹۹) همچنین با توجه به نقش‌ها و وظایف متعدد هر فرد، بسیاری از زوجین با چالش متعادل‌سازی نقشه‌ای شغلی و خانوادگی خود مواجه‌اند به طوری که در پژوهشی که درباره تجارب زیسته معلمان در دوره همه‌گیری کوید ۱۹ در ایران انجام شد معلمان به نقش آموزش مجازی و تأثیرات منفی آن بر زندگی شخصی و خانوادگی خود پرداختند و نتیجه این پژوهش نشان داد ساخت و تهیه کلیپ برای دانش‌آموزان یا مرور تکالیف یکایک دانش‌آموزان موجب صرف انرژی و زمان زیادی می‌گردد و این مسائل زندگی شخصی و شغلی معلمان را با چالش مواجه می‌سازد (البرزی و همکاران، ۱۴۰۰)

یکی از عواملی که در کیفیت رابطه زناشویی مؤثر است مؤلفه تعارض کار-خانواده^۲ است. تعارض کار-خانواده نوعی تعارض بین نقش است که در آن الزام نقش داشتن در یک حوزه با الزامات نقش داشتن در حوزه دیگر می‌تواند تداخل ایجاد کند (فاطمیا اکرم^۳، ۲۰۲۰). تعارض بین کار-خانواده به‌عنوان موضوع عمده‌ای که مؤسسات، کارکنان و خانواده‌ها را درگیر می‌سازد، مطرح شده است (شناور و همکاران، ۱۳۹۴). پایه و اساس مفهوم تعارض کار-خانواده را کان^۴ و همکاران (۱۹۶۴) گذاشتند، آن‌ها پیشنهاد کردند که تعارض کار-خانواده نتیجه استرس و فشار ناشی از سازگاری با وظایف و نقش‌های متعدد به‌عنوان وظایف و مسئولیت‌های کاری و خانوادگی است. تعارض کار-خانواده شامل سه بعد است: بعد زمان، فشار و رفتار (فتحی‌پور و رسول‌زاده اقدم، ۱۳۹۶) در بعد مبتنی بر زمان برخی از دلایل تعارض عبارتند از ساعت کار،

1. Gong, M.
2. Work-Family Conflict
3. Fatima Akram, M.F.
4. Kan, E.

وضعیت کارمند (متاهل یا مجرد) اضافه‌کار و برنامه کاری. در بعد مبتنی بر فشار دلایل زیادی برای تعارض وجود دارد مانند هدف نامشخص، بار کاری، فضای غیرقابل همکاری و روابط با همسر و روابط خانوادگی که می‌تواند باعث تعارض خانوادگی با کار شود. در نهایت بعد سوم تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار است و زمانی اتفاق می‌افتد که رفتار فرد در محل کار با رفتار وی در خانه تغییر کند، زیرا فرد هنگام اجرای نقش حرفه‌ای‌اش ممکن است یک افسر یا مدیر باشد اما در خانه او مانند دیگران یک عضو مشترک خانواده است. رفتار یکسان در هر دو مکان علاوه بر چالش‌زا بودن می‌تواند تعارض ایجاد کند (ایقبال^۱، ۲۰۲۰).

تحقیقات مختلفی به نقش تعارض کار-خانواده افراد شاغل با مؤلفه‌های زناشویی همچون کیفیت رابطه زناشویی و رضایت زناشویی پرداخته‌اند و مشخص شده است بین رضایت زناشویی و کیفیت رابطه زناشویی با تعارض کار-خانواده رابطه منفی و معنادار وجود دارد (آبراهمون^۲ و همکاران ۲۰۱۹؛ براتی و باقری کیان ۱۳۹۸). به‌عنوان مثال فلوز^۳ و همکاران (۲۰۱۶) و موسوی نیا و همکاران، (۱۳۹۹) در تحقیقات خود دریافته‌اند زنان شاغلی که دچار تعارضات کار-خانواده هستند رضایت زناشویی پایین‌تری را نسبت به گروه کنترل تجربه می‌کنند و این مساله می‌تواند به مرور باعث کاهش کیفیت رابطه زناشویی افراد شود. از این رو تعارض کار-خانواده بر افراد، خانواده‌ها و سازمان‌ها تأثیر عمیقی دارد. به ویژه در بخش‌هایی از جامعه از جمله جامعه‌ی معلمان که مطالعات کمتری در مورد آن‌ها انجام شده است. از جهتی تدریس یکی از مشاغلی است که باعث تعارضات کار-خانواده می‌شود زیرا علاوه بر تعارضات شغلی و خانوادگی معلمان، آن‌ها به‌طور مداوم تحت تأثیر دانش آموزان، ویژگی‌های شخصیتی، نیازها و خانواده‌های آن‌ها قرار می‌گیرند و از سوی دیگر تحت تأثیر مدیران آموزشی، مربیان، همکاران قرار دارند (محمدی و امینی فسخودی^۴، ۲۰۲۱) علی‌الخصوص تعارض کار-خانواده در دوره همه‌گیری کووید ۱۹ افزایش یافته است و گزارشات مربوط به این حیطه نشان‌دهنده افزایش این تعارضات در زنان شاغل بوده است (ایسنیقی^۵، ۲۰۲۱) به‌عنوان مثال در پژوهشی در رابطه با نقش تعارض کار-

1. Iqbal, A.
2. Aigbiremhon, I.J.
3. Fellows, K. J.
4. Mohammadi, M., Faskhodi, A. A.
5. Isnighi, Q.

خانواده در دوره کووید ۱۹ در زندگی معلمان متاهل مقطع ابتدایی در چین انجام شد نشان‌دهنده رابطه مستقیم و معنادار بین تعارض کار-خانواده با استرس معلمان و رابطه معکوس آن با رضایت شغلی بود (هونگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). در ایران نیز در پژوهش سلاجقه تدرجی و بحرینی (۱۳۹۸) نشان داد بین تعارض کار-خانواده با فرسودگی عاطفی معلمان رابطه مثبت معناداری وجود دارد و معلمانی که تعارض پایین تری را تجربه می‌کنند فرسودگی عاطفی پایین تری را نیز تجربه می‌کنند. از آنجایی که نقش معلم در افزایش استانداردهای آموزشی بسیار مهم است. زمانی که معلم زن با تعارض کار-خانواده روبرو می‌شود، تأثیر منفی بر عملکرد شغلی وی دارد (فاطمیا اکرم و حسین، ۲۰۲۰)

در دوران همه‌گیری کووید ۱۹ و با وجود آنکه انعطاف بیشتری در وظایف معلمان به سبب آموزش مجازی به وجود آمد اما به دلیل هم‌زمانی نقش مادرانگی و فرزندپروری، همسررداری و وظایف مرتبط با خانه و کار و همچنین حضور طولانی مدت در قرنطینه خانگی به نظر می‌رسد این انعطاف تأثیر مثبتی بر تعارض کار-خانواده معلمان در این دوره نداشته است (ایسنیقی، ۲۰۲۱؛ کیم و آزبری^۲، ۲۰۲۱). مثلاً در تحقیقی که در دوره کووید ۱۹ در فیلیپین انجام شد مشخص شد ۸۱٪ از معلمان روزانه بیش از ۱۴ ساعت را صرف کارهای مرتبط با آموزش مجازی می‌کنند و در نتیجه به دلیل حجم کاری زیاد سطوح بالاتری از ناراحتی را تجربه کرده‌اند و با احساسات فرسودگی شغلی و احساس عدم کنترل شرایط روبه‌رو شده‌اند (روبوسا و همکاران، ۲۰۲۱) در واقع آموزش مجازی منظور درگیر نگه داشتن دانش آموزان در یادگیری، منجر به افزایش شدید حجم کار برای معلمان و در نتیجه تعارض کار-خانواده برای آن‌ها شده است (آلن و همکاران، ۲۰۲۱)

از طرفی به نظر می‌رسد یکی از متغیرهایی که می‌تواند نقش میانجی بین تعارض کار-خانواده و رضایت زناشویی داشته باشد متغیر حمایت اجتماعی ادراک شده^۳ است (درخشان و همکاران، ۱۳۹۷). حمایت اجتماعی ادراک شده عبارت است از: میزان ادراک افراد از محبت و حمایت خانواده و دوستان و اطرافیان‌شان در مقابل فشارهای روانی و حوادث آسیب‌زا (تسو و همکاران،

1. Hoong, X.
2. Kim, L. E., Asbury, K.
3. Social Support

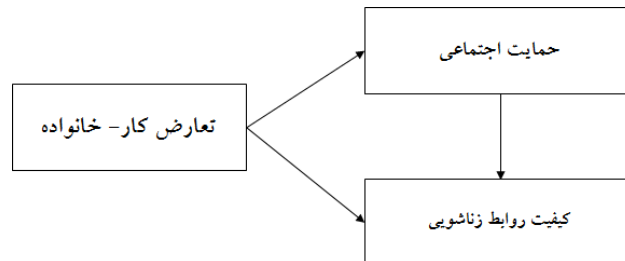
۲۰۱۳). در واقع حمایت اجتماعی، جزو نیرومندترین و قوی‌ترین راهبردهای مقابله‌ای برای رویارویی موفقیت‌آمیز و آسان افراد در زمان درگیری افراد با شرایط مزمن و تنش‌زا شناخته شده است و تحمل مشکلات را برای افراد تسهیل می‌کند و از طریق ایفای نقش واسطه‌ای باعث کاهش تنش تجربه شده در افراد می‌شود (ماتیوس و تومبوا^۱، ۲۰۱۵). محققان از این واقعیت حمایت کرده‌اند که کارکنانی که در موقعیت‌هایی هستند که می‌توانند از حمایت اجتماعی برخوردار شوند، در نقش‌های خود در محل کار و خانه عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند. آن‌ها در مقایسه با کارمندانی که حمایت اجتماعی کمتری دریافت می‌کنند با تعارض کار-خانواده کمتری روبرو هستند (ویدانوف^۲، ۲۰۰۵؛ روبوسا و همکاران، ۲۰۲۱). در تحقیقی در ایران که در رابطه با اضطراب فراگیر در معلمان در دوره همه‌گیری کووید ۱۹ انجام شد یافته‌های این مطالعه نشان داد استفاده از حمایت‌های اجتماعی و روانشناختی به‌طور منفی با تجربه علائم اضطراب معلمان در طی بیماری همه‌گیری کووید ۱۹ مرتبط بوده است (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۹) پژوهشگران معتقدند که حمایت اجتماعی در زندگی تک‌تک افراد مانند سپر و محافظ عمل کرده و به افراد در مقابله با مشکلات زندگی یاری می‌رساند (نبوی و همکاران، ۱۳۹۶) به بیان دیگر حمایت اجتماعی ادراک شده ترکیبی از سه عنصر عاطفه، تصدیق و یاری است. عاطفه یعنی ابراز عشق و محبت، تصدیق یعنی آگاهی از رفتار و بازخوردهای مناسب و یاری یعنی مساعدت مستقیم مانند مساعدت مالی و یاری دادن در انجام کارها است (مرزبانی و نبی‌بستان، ۱۳۹۵) در همین راستا در تحقیق بلاویا^۳ و همکاران (۲۰۰۵) به‌طور خاص‌تر نشان داده است که تأثیرات قلمرو خاص حمایت اجتماعی، به‌ویژه، قوی هستند، برای مثال حمایت اجتماعی شریک زندگی و همسر تعارض خانواده با کار را کاهش می‌دهد. به‌طوریکه حمایت اجتماعی ادراک‌شده موجب آن می‌شود که فرد درجاتی از عشق و مراقبت از طرف دیگران را درک کند و احساسات مثبت و خوشایندی را تجربه کند (ایونو^۴ و همکاران، ۲۰۱۹) و از این رو حمایت اجتماعی به‌ویژه حمایت همسر می‌تواند نقشی به‌سزا و مهم و اثر مثبت و معناداری بر رضایت و کیفیت زناشویی و سلامت روان

1. Matthews, R. A., & Toumbeva, T. H.
2. Voydanoff, P.
3. Bellavia, G. M
4. Ioannou, M.

زنان داشته باشد (علیپور و همکاران ۲۰۱۹؛ میکایلی و همکاران، ۱۴۰۰). به عنوان به عنوان مثال در تحقیق درخشان و همکاران (۱۳۹۷) دریافتند بین حمایت اجتماعی ادراک شده و سازگاری زناشویی پرستاران زن متاهل رابطه مثبت معنی داری وجود دارد به طور یکه پرستارانی که از منابع حمایتی نظیر (همسر، فرزندان، همکاران و...) برخوردار هستند سازگاری زناشویی بیشتری را گزارش می کنند همچنین دلا توره^۱ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود دریافتند حمایت اجتماعی به عنوان به عنوان نوعی راهبرد با کیفیت زناشویی مرتبط است و می تواند یکی از پیش بینی کننده های مهم حل تعارض در روابط زوجین باشد.

با توجه به مطالب بیان شده و توجه به این موضوع که آموزش همیشه در طول تاریخ مورد توجه بوده است و در قلب آموزش، معلم همیشه به عنوان یکی از تعیین کننده ترین و تأثیر گذارترین اعضا شناخته شده است و از آنجایی که نقش معلمان به عنوان عضوی از جامعه که هدایت کننده دانش آموزان در امر مهم تعلیم و تربیت هستند مساله ای مهم است، به ویژه در زمینه جهانی امروز و در دوره همه گیری کوید ۱۹ که نقش و مسئولیت معلمان برجسته تر از همیشه شناخته شده است، بنابراین توجه به مؤلفه های سلامت روان معلمان در این دوره نیز از اهمیت ویژه ای برخوردار است و از آنجایی که تاکنون پژوهشی به طور کامل به تعامل اثرات همه گیری کوید ۱۹ بر کیفیت روابط زناشویی معلمان و تعارض کار-خانواده آنها نپرداخته است، بنابراین در این پژوهش نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در ارتباط بین تعارض کار-خانواده و کیفیت رابطه زناشویی در معلمان زن متاهل در دوره همه گیری کوید ۱۹ مورد بررسی قرار خواهد گرفت. در نهایت مساله پژوهش این است که آیا حمایت اجتماعی ادراک شده می تواند نقش میانجی در رابطه بین کیفیت رابطه زناشویی و تعارض کار-خانواده داشته باشد؟

1. Delatorre, M.



شکل ۱: مدل مفروض پژوهش درباره نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک‌شده در رابطه کیفیت زناشویی و تعارض کار-خانواده

روش

روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش شامل زنان معلم شهر مشهد می‌باشد که از طریق نمونه‌گیری در دسترس ۳۰۰ نفر در پژوهش شرکت کردند. یک پرسشنامه آنلاین در پرس لاین ساخته شد و برای معلمان شهرستان مشهد فرستاده شد و از آنان خواسته شد که پرسشنامه‌ها را تکمیل کنند، در پایان جمع‌آوری داده‌ها ۳۰۰ نفر پرسشنامه‌ها را تکمیل کرده بودند که ۱۷ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن حذف شد و در نهایت تجزیه و تحلیل داده‌ها روی ۲۸۳ انجام شد.

ابزارها

پرسشنامه تعارض کار - خانواده کارلسون و همکاران^۱ (۲۰۰۰): این پرسشنامه دارای ۱۸ ماده می‌باشد. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالف) تا پنج (کاملاً موافق) با استفاده از مقیاس لیکرتی ترتیب یافته است و نمره بالاتر در این آزمون، نشان‌دهنده تعارض کار / خانواده بیشتر خواهد بود. کارلسون و همکارانش (۲۰۰۰)، برای آزمون میزان ضریب پایایی با آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. همچنین در مطالعه واتای^۲ و همکاران (۲۰۰۶)، روایی و پایایی ابزار فوق در ۶ خرده مقیاس بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش شده است. همچنین در

1. Carlson, D.S
2. Watai, I

مطالعه رسولی (۱۳۸۸)، پس از ترجمه و تطبیق با شرایط فرهنگی ایران و تأیید روایی محتوایی پرسشنامه، پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمده است. ضریب به دست آمده در این پژوهش ۰/۸۹ به دست آمده است.

مقیاس کیفیت زناشویی باسبی و همکاران^۱ (RDAS): فرم تجدیدنظر شده توسط باسبی، کران، لارسن و کریستنسن^۲ در سال (۱۹۹۵) ساخته شده است که به منظور سنجش میزان کیفیت روابط زناشویی بکار می‌رود. این پرسشنامه از ۱۴ گویه و ۳ خرده مقیاس توافق (۶ سؤال)، رضایت (۵ سؤال) و انسجام (۳ سؤال) تشکیل شده است که در مجموع نمره کیفیت زناشویی را نشان می‌دهند و نمرات بالا نشان‌دهنده کیفیت زناشویی بالاتر است. فرم اصلی این مقیاس ۳۲ سؤال دارد که توسط اسپینر و براساس نظریه لیوایز و اسپینر در مورد کیفیت زناشویی ساخته شده است (سیفی، ۱۳۹۰). نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۶ نقطه‌ای (همیشه اختلاف داریم = ۰ و توافق دائم داریم = ۵) می‌باشد. در پژوهش یوسفی (۱۳۹۰)، ضرایب آلفای کرونباخ و تنصیف پرسشنامه کیفیت زناشویی در کل نمونه برای ۱۴ ماده بالای ۷۰ بوده است.

مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک‌شده^۳ (MSPSS): یک ابزار خودگزارش دهی ۱۲ سؤالی است که توسط زیمت، دالم، زیمت و فارلیدر (۱۹۸۸) طراحی شده است. این مقیاس علاوه بر نمره کل، سه نمره دیگر نیز برای حمایت خانواده، دوستان و حمایت افراد مهم در زندگی فرد به دست می‌دهد. زیمت و همکاران ضریب اعتبار آلفای آن را در دامنه ۰/۹۱، ۰/۸۵ و با روش باز آزمایی ۰/۷۲ تا ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. سلیمی، جوکار و نیک پور در سال ۱۳۸۸، روایی و پایایی این مقیاس را در ایران به دست آورده‌اند، به طوری که ضریب پایایی آن به روش آلفای کرونباخ برای هر یک از ابعاد به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۶ و ۰/۸۲ و روایی آن با روش تحلیل عاملی مناسب بوده است.

1. Revised Dyadic Adjustment Scale (RDAS)
2. Busby, D. M., Crane, D. R., Larson, J. H., & Christensen, C
3. Multidimensional Scale of Perceived Social Support

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۲۸۳ معلم متاهل زن دوره ابتدایی شرکت کردند. میانگین و انحراف معیار سن نمونه $۸/۱۸ \pm ۳۶/۲۱$ سال بود. برای تحلیل داده‌ها از همبستگی پیرسون و تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد. قبل از اجرای تحلیل پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری شامل نرمال بودن توزیع، استقلال خطاها و همخطی چندگانه بررسی شد. برای پیش‌فرض طبیعی بودن متغیرهای پژوهش از کجی و کشیدگی توزیع نمرات استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ نشان داد توزیع نمرات همه متغیرها نرمال است (دامنه توزیع بین ۲+ و ۲-).

جدول ۱: نتایج آماره‌های کجی و کشیدگی توزیع متغیرهای پژوهش

| متغیر | تعداد | کجی | کشیدگی |
|---------------------|-------|-------|--------|
| تعارض کار-خانواده | ۲۸۳ | ۰/۳۵ | -۰/۸۷ |
| حمایت اجتماعی | ۲۸۳ | ۰/۱۱ | ۰/۷۳ |
| کیفیت روابط زناشویی | ۲۸۳ | -۰/۲۳ | ۰/۶۹ |

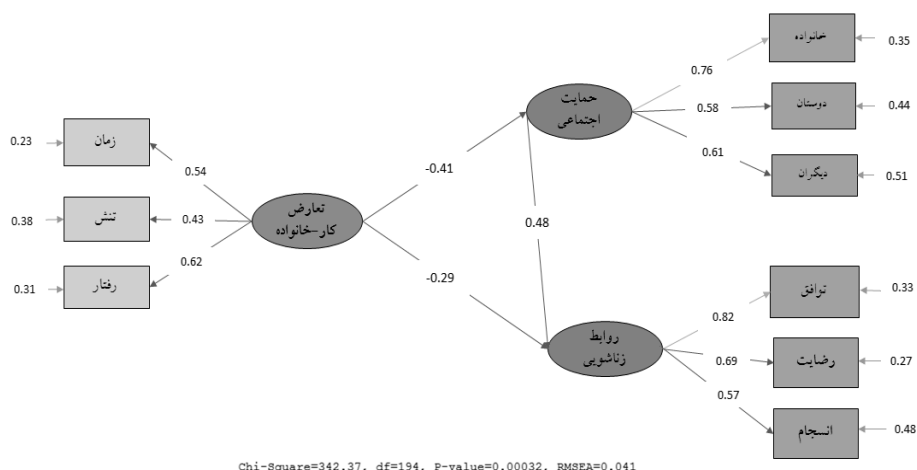
برای بررسی استقلال خطاها از آزمون دورین- واتسون استفاده شد که نتایج نشان از عدم همبستگی بین خطاها داشت ($D.W = ۱/۶۰$ ، دامنه بین ۱/۵ تا ۲/۵ قابل قبول است). برای بررسی همخطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین از عامل تورم واریانس (VIF) و تحمل (Tolerance) استفاده شد که نتایج نشان داد عدم همخطی بین متغیرها برقرار است (دامنه VIF کمتر از ۳ و تحمل بالاتر از ۰/۱ به دست آمد). پیش‌فرض دیگر برقراری رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته است که با همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن همراه با میانگین و انحراف معیار متغیرها در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲: میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش

| متغیر | میانگین | انحراف معیار | ۱ | ۲ | ۳ |
|------------------------|---------|--------------|--------|--------|---|
| ۱- تعارض کار-خانواده | ۴۳/۲۷ | ۶/۳۵ | - | | |
| ۲- حمایت اجتماعی | ۵۶/۱۶ | ۹/۵۱ | **۰/۵۱ | - | |
| ۳- کیفیت روابط زناشویی | ۴۶/۱۲ | ۱۰/۲۳ | **۰/۴۰ | **۰/۴۳ | - |

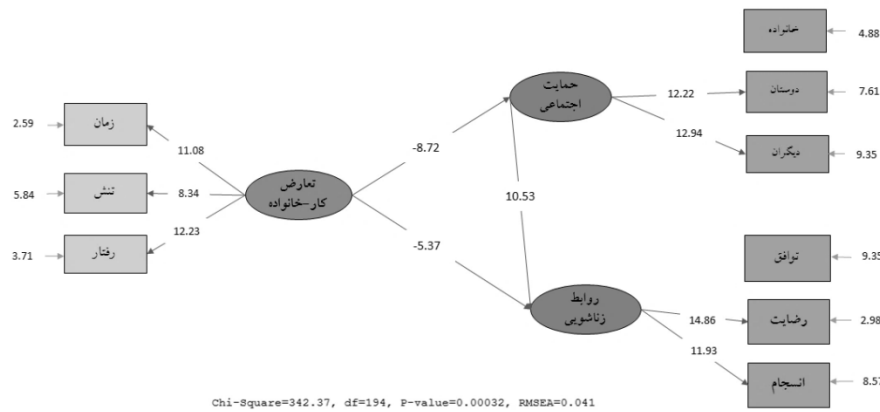
** $P < ۰/۰۱$ ، * $P < ۰/۰۵$

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، بین تعارض کار-خانواده با حمایت اجتماعی ($r = -0.51$ و $P < 0.01$) و کیفیت روابط زناشویی ($r = -0.40$ و $P < 0.01$) رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بین حمایت اجتماعی با کیفیت زناشویی ($r = 0.43$ و $P < 0.01$) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. برای آزمون روابط بین متغیرهای پژوهش به بررسی برازش مدل پرداخته شد، بر همین اساس به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، الگوی مدل معادلات ساختاری^۱ مورد استفاده قرار گرفت. در مرحله اول برای بررسی روابط متغیرهای مکنون از برازش کلی مدل و در ادامه ضرایب مربوط به روابط ساختاری مورد تحلیل قرار گرفت.



شکل ۲: روابط بین تعارض کار-خانواده و کیفیت روابط زناشویی با میانجی‌گری حمایت اجتماعی در حالت استاندارد

1. Structural Equation Model



شکل ۳: روابط بین تعارض کار-خانواده و کیفیت روابط زناشویی بامیانجی‌گری حمایت اجتماعی در حالت معناداری

ابتدا جهت تعیین برازش کلی مدل، شاخص برازش. شاخص‌های برازش مدل در جدول ۳ ارائه شده است. برای شاخص برازندگی X^2/df مقادیر کوچکتر از ۳ مناسب و هرچه قدر به صفر نزدیکتر باشد حاکی از برازش خوب الگو می‌باشد. برای شاخص GFI و CFI، IFI و TLI مقدار نزدیک به ۰/۹۰ و بالاتر به عنوان برازش نیکویی قابل قبول تلقی می‌شود که نشان‌دهنده خوب بودن مدل می‌باشد. در ارتباط با شاخص RMSEA مقادیر نزدیک به ۰/۰۵ یا کمتر نشان‌دهنده برازش خوب الگو و مقدار ۰/۰۸ یا کمتر بیانگر خطای منطقی تقریب است؛ مقدار بالاتر از ۰/۱۰ نشان از الزام رد کردن الگو می‌باشد (هومن، ۱۳۸۷). شاخص‌های برازش ارائه شده در جدول ۳ نشان از برازش مناسب مدل دارد.

جدول ۳: شاخص‌های برازندگی برای الگوی تدوین شده

| شاخص‌های برازندگی الگو | X^2 | df | X^2/df | GFI | IFI | TLI | CFI | RMSEA |
|------------------------|--------|-----|----------|------|------|------|------|-------|
| مقادیر به دست آمده | ۳۴۲/۳۷ | ۱۹۴ | ۱/۷۶ | ۰/۹۷ | ۰/۹۵ | ۰/۹۶ | ۰/۹۷ | ۰/۰۴۱ |

در ادامه کلیه اثرات مربوط به تمامی مسیرهای مختلف در مدل معادله ساختاری بررسی شد که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: ضرایب مستقیم مدل تبیین کیفیت روابط زناشویی بر اساس تعارض کار-خانواده، با میانجی‌گری حمایت اجتماعی

| مسیر مستقیم | ضریب غیراستاندارد | ضریب استاندارد | خطای استاندارد | آماره t | P |
|--|-------------------|----------------|----------------|---------|-------|
| اثر تعارض کار-خانواده بر حمایت اجتماعی | -۱/۰۴ | -۰/۴۱ | ۰/۲۶ | -۸/۷۲** | ۰/۰۰۱ |
| اثر تعارض کار-خانواده بر کیفیت روابط زناشویی | -۰/۶۱ | -۰/۲۹ | ۰/۱۸ | -۵/۳۷** | ۰/۰۰۱ |
| اثر حمایت اجتماعی بر کیفیت روابط زناشویی | ۱/۲۲ | ۰/۴۸ | ۰/۳۱ | ۱۰/۵۳** | ۰/۰۰۱ |

۲/۹۸ > t در سطح ۰/۰۱ معنادار است (**P < ۰/۰۱)

تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از روابط متغیرها از طریق ضرایب رگرسیونی در مدل معادلات ساختاری در جدول ۴ نشان می‌دهد که اثر تعارض کار-خانواده بر حمایت اجتماعی (۰/۰۱) ، $p < ۰/۴۱$ و بر کیفیت روابط زناشویی (۰/۰۱) ، $p < ۰/۲۹$ منفی و معنادار است. بر اساس نتایج اثر حمایت اجتماعی نیز بر کیفیت روابط زناشویی (۰/۰۱) ، $p < ۰/۴۸$ مثبت و معنادار است. همچنین برای بررسی نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی در ارتباط بین تعارض کار-خانواده با کیفیت روابط زناشویی از روش بوت استرپ استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵: نتایج حاصل از بررسی نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی در ارتباط بین تعارض کار-خانواده و کیفیت روابط زوجین

| مسیر | ضریب غیراستاندارد | ضریب استاندارد | سطح معناداری | حد پایین | حد بالا |
|--|-------------------|----------------|--------------|----------|---------|
| اثر غیرمستقیم تعارض کار-خانواده بر کیفیت روابط زوجین | -۰/۵۴ | -۰/۲۰ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۱۷ | ۰/۱۳۴ |

در روش بوت استرپ سطح اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استرپ ۵۰۰۰ در نظر گرفته شده است. اگر مقادیر حد بالا و حد پایین (فواصل اطمینان) شامل صفر نشود نقش متغیر

میانجی معنادار است. بر اساس نتایج بوت استرپ (فاصله اطمینان ۰/۹۵) مشخص شد اثر غیرمستقیم تعارض کار-خانواده بر کیفیت روابط زوجین از طریق حمایت اجتماعی ($\beta = -0/20$) با فاصله اطمینان ۰/۰۱۷ و ۰/۱۳۴ معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک‌شده در ارتباط بین تعارض کار-خانواده و کیفیت رابطه زناشویی در بین معلمان زن متاهل شهر مشهد در سال ۱۴۰۰ در دوره همه‌گیری کووید ۱۹ بود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین تعارض کار-خانواده و کیفیت روابط زناشویی رابطه منفی و معنادار وجود دارد ($p < 0/01$). این نتایج با یافته‌های پژوهش (شریفیوتو کلی، ۱۳۹۹؛ کاکاوند و همکاران، ۱۳۹۹؛ ایسنیقی، ۲۰۲۱؛ هونگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ کیم و آزبری، ۲۰۲۱؛ آلن و همکاران، ۲۰۲۱؛ روبوسا و همکاران، ۲۰۲۱) در ایام کووید ۱۹ همسو است. در واقع تعارض کار-خانواده، نوعی ناسازگاری بین نقش‌های شغلی و خانوادگی است که از فشارهای ناسازگارانه‌ی نقش‌های خانوادگی و کاری ایجاد می‌شود (آیکان و آزکین، ۲۰۰۵). به دلیل اثرات شیوع بیماری کووید ۱۹ و تغییرات رخ داده در حیطه تبدیل آموزش از حضوری به مجازی و با انتقال محل کار به خانه، نحوه کار معلمان زن متاهل نیز تغییر کرده است. در گذشته، آموزش آنلاین فقط یک روش کمکی برای آموزش حضوری بود که در مقیاس وسیعی انجام نمی‌شد. علاوه بر بستر کاری، عدم آشنایی و افزایش محتوای کار نیز برای حرفه معلمی چالش‌برانگیز است. به‌ویژه در معلمان زن متاهل ممکن است چالش‌های روانی بیشتری را نیز تجربه کنند. در واقع آموزش مجازی منظور درگیر نگه‌داشتن دانش‌آموزان در یادگیری، منجر به افزایش شدید حجم کار برای معلمان و در نتیجه تعارض کار-خانواده برای آن‌ها شده است. زیرا هم‌زمانی نقش مادرانگی و فرزندپروری، همسرداری و وظایف مرتبط با خانه و همچنین وظایف شغل معلمی در خانه و حضور طولانی مدت با افراد مشابه در محل زندگی در ایام قرنطینه، به نظر می‌رسد، وجود تعارض کار-خانواده در این دوران، منجر به ایجاد فشار و استرس می‌شود یعنی فرد نسبت به یکی از نقش‌های خود (شغلی و یا خانوادگی) تعهد بیشتری دارد و تعهدات این دو نقش با همدیگر در تداخل هستند که ممکن است این به زندگی زناشویی

افراد کشیده شده و باعث می‌شود زوجین نتوانند به تمام نیازهای همدیگر پاسخ دهند در نتیجه کیفیت روابط زناشویی کاهش می‌یابد.

همچنین نتایج نشان داد متغیر حمایت اجتماعی نقش واسطه‌ای معناداری بین تعارض کار- خانواده و کیفیت روابط زناشویی دارد ($p < 0/01$). نتیجه پژوهش حاضر با نتایج کسب شده توسط درخشان و همکاران (۱۳۹۷) که با هدف بررسی نقش تبدیل‌گر حمایت اجتماعی در رابطه بین تعارض کار و خانواده و سازگاری زناشویی پرستاران زن متاهل در زمان کووید ۱۹ انجام شده است، همخوانی داشته، همچنین نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش‌های (تنو و همکاران، ۲۰۱۳؛ ماتیوس و تومبو، ۲۰۱۵؛ ویدانف، ۲۰۱۹ و روبوسا و همکاران، ۲۰۲۱؛ آرامی و خجسته مهر، ۱۳۹۵) همخوانی دارد. در تبیین نتایج می‌توان اظهار داشت که از دیدگاه سارافینو و اسمیت^۱ (۲۰۱۱) به نقل از مرزبانی و همکاران (۱۳۹۵)، برخورداری از انواع حمایت اجتماعی و درک آن توسط فرد، می‌تواند به سلامت روانشناختی او کمک نماید. اثرات حمایت اجتماعی در روابط، در زمان فشار روانی بسیار نیرومند است؛ چرا که می‌تواند اثرات فشار روانی را تا حد زیادی جبران کند. در واقع حمایت اجتماعی در هنگام رویارویی با محرک‌های تنش‌زای شغلی و خانوادگی دو نقش متفاوت ایفا می‌کند. نخست حمایت اجتماعی به صورت تأثیر مستقیم است. هنگامی که فرد با فشار و محرک‌های تنش‌زا مواجهه می‌شود، حمایت اجتماعی سطح فشار تجربه شده را کاهش می‌دهد. نقش دیگر حمایت اجتماعی به صورت تعدیل‌کنندگی است، یعنی موقعی که فرد با یک رویداد اضطراب‌زا روبه‌رو می‌شود، حمایت اجتماعی تأثیر مخرب آن رویداد را بر سلامتی فرد میانجی می‌کند و باعث می‌شود فرد مشکل به وجود آمده را کمتر استرس‌زا ارزیابی کند (شناور و همکاران، ۱۳۹۴). بنابراین نتایج پژوهش حاضر نشان داد در معلمان زن متاهل در طول همه‌گیری کووید ۱۹ داشتن حمایت اجتماعی از طرف خانواده، دوستان و سایرین می‌تواند تأثیر تعارض کار- خانواده را بر کیفیت روابط زناشویی آن‌ها کاهش دهد و بیانگر این مساله می‌باشد، حمایت اجتماعی در شرایط استرس‌زای شغلی نقش سپر ضربه‌گیر را دارد و افراد برخوردار از حمایت اجتماعی از نظر سلامت عاطفی و روانی با مشکلات کمتری

1 Sarafino, E.P., Smith, T.W.

روبه‌رو می‌شوند. این افرا چون می‌دانند که در مواقع لزوم افرادی هستند که از آن‌ها حمایت می‌کنند، بهتر می‌توانند با مشکلات مقابله کنند و از اعتمادبه‌نفس بالایی برخوردار هستند (آیکان و آزکین، ۲۰۰۵). بنابراین باعث می‌شود معلمان برخوردار از حمایت اجتماعی که تعارض کار- خانواده بالایی دارند، در مقایسه با معلمانی که از حمایت اجتماعی برخوردار نیستند و تعارض کار خانواده بالایی دارند، سازگاری زناشویی بیشتری داشته باشند.

با توجه به نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک‌شده و رضایت زناشویی در هنگام تعارض کار- خانواده در این پژوهش، پیشنهاد می‌شود جهت متوازن ساختن سطح انتظارات نقش‌های کاری و خانوادگی در زوج‌ها، برای آنان کارگاه‌های آموزشی قبل و بعد از ازدواج برگزار گردد. همچنین با آموزش ایجاد توانایی برقراری تعادل میان مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی بخصوص در میان معلمان متاهل دارای فرزند خردسال، و تقسیم زمان و انرژی میان وظایف و مسئولیت‌ها از بروز تعارض جلوگیری و باعث افزایش رضایت زناشویی گردد. ضمناً پیشنهاد می‌گردد رسانه‌های همگانی با نشان دادن الگوهای از خانواده‌های موفق هر دو شاغل، توجه خانواده‌ها را به پیدا کردن راه‌حل تعارضات زناشویی یاری نمایند.

در خاتمه لازم به ذکر است که در اجرای این تحقیق محدودیت‌هایی از جهت نمونه پژوهش، روش پژوهش و ابزار آن وجود داشت. همچنین با در نظر گرفتن این موضوع که تحقیق حاضر دارای پراکندگی بین تمام پایه‌های تحصیلی بود و صرفاً روی معلمان زن متاهل شهر مشهد انجام شده است لذا در تعمیم نتایج این پژوهش باید جوانب احتیاط را رعایت نمود. همچنین در این پژوهش متغیر فرزند داشتن مورد ارزیابی قرار نگرفت. لذا به نظر می‌رسد در پژوهش‌های آتی می‌توانند این پژوهش را در نقاط دیگر کشور و از طریق بررسی معلمان دوره‌های مختلف تدریس (ابتدایی، دبیرستان دوره اول، دوره دوم) توسعه دهند.

پیروی از اصول اخلاق در پژوهش

در این پژوهش، تمامی اصول اخلاق در پژوهش از جمله اصل رازداری، محرمانه ماندن اطلاعات شخصی، رضایت و شرکت آگاهانه در پژوهش رعایت شده است.

فهرست منابع

- آرامی، شهناز. خجسته مهر، رضا. (۱۳۹۵). (بررسی رابطه ساده و تعدیلگر تعارض نقش و حمایت اجتماعی با رضایت زناشویی در زنان متأهل و شاغل در ادارات دولتی شهر اهواز)، چهارمین اجلاس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران
- ابراهیمی، سارا. (۱۳۹۹). (بررسی اختلال اضطراب فراگیر معلمان در شرایط همه‌گیری کووید-۱۹). **علوم تربیتی** ۲۷(۲) ۴۵-۶۸
- البرزی، محبوبه. محمدی، مهدی. ناصری جهرمی رضا. صفری، مریم. میرغفاری، فاطمه. (۱۴۰۰). (تجارب معلمان دوره ابتدایی از چالش‌های تغییر آموزش سنتی به آموزش مجازی در دوران شیوع ویروس کرونا). **مجله مطالعات آموزش و یادگیری**، ۱۳(۱)، ۱-۱۹
- براتی، هاجر. باقری کیان، آرزو. (۱۴۰۰). (بررسی نقش واسطه‌ای تعارض کار- خانواده در رابطه بین ویژگی شخصیتی کنش‌ور و رضایت زناشویی) **دو فصلنامه روانشناسی خانواده** ۶(۲) ۱۵-۲۸
- خسروان، شهلا. جر، انیس. صادق مقدم، لیلا. مظلوم شهری، بهنام. (۱۳۹۷). (تأثیر برنامه آموزشی-حمایتی مدیریت خانواده مبتنی بر مراقبت خانواده محور بر تعارض کار-خانواده و رضایت زناشویی پرستاران زن زایل در سال ۱۳۹۶). **مجله سلامت جامعه** ۱۲(۳۸) ۱-۱۰
- حسینی، محمد. غلام آزاد، سهیلا. نویدی، احمد. (۱۴۰۰). (تجارب زیسته معلمان ایران از تدریس مجازی در اوایل دوران همه‌گیری ویروس کرونا). **فصلنامه فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی**، ۱۲(۴۵)، ۸۷-۱۰۷
- درخشان، صفری. رحیمی پردنجانی، طیبه. امانی، ملاحظ. (۱۳۹۷). (بررسی رابطه بین تعارض کار- خانواده و سازگاری زناشویی در پرستاران زن متأهل: نقش تعدیل‌کننده حمایت اجتماعی). **افق دانش**. ۲۵(۱): ۵۶-۵۰
- ریانی، مسعود، منصوری، علی. جهانی، یونس، شهدادی، حسین. خمیری، مریم. (۱۳۹۶). (ارتباط بین تعارض کار-خانواده و رضایت زناشویی در پرستاران و ماما‌های بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی زایل). **مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین** ۲۰(۳) ۴۸-۵۶
- رجبی غلامرضا. سروستانی یعقوب. اصلانی خالد. خجسته مهر رضا. (۱۳۹۲). (پیش‌بینی‌های رضایت زناشویی در پرستاران زن متأهل). **نشریه پرستاری ایران**. ۲۶(۸۲) ۳۳-۲۳
- رسولی، پریسا. خانکه، حمیدرضا. فلاحی خشک‌ناب، مسعود. رهگذر، مهدی. (۱۳۸۸). (تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار - زندگی در پرستاران). **مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات)** دوره ۱۵، شماره ۳. ۱۶-۵

سعیدی، سکینه. محمدزاده ابراهیمی، علی. سلیمانیان، علی‌اکبر. (۱۳۹۹). ((مدل ساختاری روابط بین قدردانی، کیفیت ارتباط زناشویی و رضایت زناشویی در معلمان شهر سبزوار)). **مجله علمی - پژوهشی دانشگاه علوم**

پزشکی سبزوار ۲۷(۳)، ۴۲۱-۴۱۴

سلاجقه تدرجی فاطمه. بحرینی زاده آمنه. (۱۳۹۸). ((پیش‌بینی فرسودگی عاطفی بر اساس سایش اجتماعی و تعارض کار خانواده در معلمان ابتدایی-شهر کرمان)). **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی** ۱۱ (۳)، ۷۰-۳۵

شناور، فضل‌الله. بشلیده، کیومرث. هاشمی، سیداسماعیل. نعیمی، عبدالزهرا. (۱۳۹۴). ((بررسی نقش میانجی‌گری تعارض کار- خانواده در رابطه بین استرس و حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی و خشنودی

خانوادگی)). **دست آورده‌ای روان‌شناختی** ۲۲(۱) ۱۳۲-۱۱۱

صحرایان، کیمیا. جعفرزاده، فاطمه. پورسمر، سیده لیلا. (۱۳۹۳). ((رابطه میان حمایت اجتماعی و رضایت زناشویی در زنان ناباور بر اساس عامل ناباورری)). **مجله پرستاری و مامایی** ۱۲ (۱۲): ۱۱۰۹-۱۱۰۴

فتحی‌پور، پری. رسول‌زاده اقدم، صمد. (۱۳۹۶). ((بررسی تعارض کار، خانواده- کار در بین زنان شاغل در نهادهای دولتی شهر تبریز)). **مطالعات جامعه‌شناسی** ۹(۳۶) ۴۸-۳۱

مرزبانی، فریبا. بستان، نبی. (۱۳۹۵). ((نقش حمایت اجتماعی ادراک‌شده در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی معلمان زن)). **مجله اصول بهداشت روانی** ۱۸، ۵۴۱-۵۳۷

منصوری، علی، ریانی، مسعود، شهدادی، حسین، لکزایی، حسین. (۱۳۹۶). ((مقایسه رضایت زناشویی و تعارض کار/ خانواده در پرستاران با نوبت‌های کاری ثابت و متغیر)). **سلامت جامعه** ۹(۲) ۷۴-۶۵

موسوی نیا، سیدمحمدجواد. نعیمی، عبدالزهرا. ارشادی، نسرین. بشلیده، کیومرث. (۱۳۹۸). ((نقش تعدیل‌گر تسهیل خانواده-خود و محیط کاری خانواده-دوستانه در کاهش اثر تعارض کار-خانواده بر خشنودی

خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری پرستاران)). **فصلنامه مدیریت پرستاری** ۸ (۳)

۲۵-۱۰:

میکائیلی منبع‌فرزانه. شیرزاده مهدی. آب خیز، شلر. (۱۴۰۰). ((رابطه رضایت زناشویی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده با رضایت از زندگی در زنان متأهل)). **مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان** ۱۹ (۴) ۱۶۹-۱۲۹

نبوی سید صادق. سهرابی فرامرز. افروز غلامعلی. دلاور علی. حسینیان سیمین. (۱۳۹۶). ((رابطه خودکارآمدی با سلامت روان در معلمان: نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی ادراک‌شده)). **فصلنامه پژوهش در سلامت**

روان‌شناختی. ۱۱ (۲) ۶۸-۵

نظرپور داود. حیدرنیا احمد. پور یحیی سید مصطفی. داورنیا رضا. (۱۳۹۹). ((تأثیر زوج‌درمانی گروهی به شیوه تصویرسازی ارتباطی (ایماگو تراپی) بر بهبود کیفیت روابط زناشویی زوجها)). **مجله علوم پزشکی رازی**.

۲۷ (۴) ۱۴-۳

هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۷). ((مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل)) تهران: سمت

یوسفی، ناصر. (۱۳۹۰). (بررسی شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس کیفیت زناشویی، فرم تجدیدنظر شده (RDAS)). پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره، ۱ (۲)، ۱۸۳-۲۰۰.

- Aigbiremhon, I. J., Okonkwo, E. A., & Kalunta, O. G. (2019). Job variables as predictors of marital satisfaction and marital conflict among female bank employees. **ESUT JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES**, 4(1).
- Akram, M. F. (2020). Relationship of Work-Family Conflict with Job Demands, Social Support and Psychological Well-Being of University Female Teachers in Punjab. **Bulletin of Education and Research**, 42(1), 45-66.
- Alipour, Z., Kazemi, A., Kheirabadi, G., & Eslami, A. A. (2019). Relationship between marital quality, social support and mental health during pregnancy. **Community mental health journal**, 55(6), 1064-1070
- Allen, J., Rowan, L., & Singh, P. (2020). Teaching and teacher education in the time of COVID-19. **ASIA-PACIFIC JOURNAL OF TEACHER EDUCATION**, 48(3), 233-236
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. **Sex roles**, 53(7), 453-471.
- Bellavia, G. M., Frone, M. R., Barling, J., & Kelloway, E. K. (2005). Handbook of work stress. **Work-Family Conflict. Canada: Thousand Oaks**, 113-147.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and initial validation of a work-family enrichment scale. **Journal of Vocational Behavior**, 68(1), 131-164.
- Delatorre, M., Wagner, A., Bedin, L. (2021). Dyadic relationships between personality, social support, conflict resolution, and marital quality. *Personal Relationships*. 29. 199-216.
- Fellows, K. J., Chiu, H. Y., Hill, E. J., & Hawkins, A. J. (2016). Work-family conflict and couple relationship quality: A meta-analytic study. **Journal of Family and Economic Issues**, 37(4), 509-518.
- Gong, M. (2007). Does status inconsistency matter for marital quality. **Journal of family issues**, 28(12), 1582-1610.
- Hong, X., Liu, Q., & Zhang, M. (2021). Dual Stressors and Female Pre-school Teachers' Job Satisfaction during the COVID-19: The Mediation of Work-Family Conflict. **Frontiers in Psychology**, 12, 2175.
- Ioannou, M., Kassianos, A. P. & Symeou, M. (2019). Coping with depressive symptoms in young adults: Perceived social support protects against depressive symptoms only under moderate levels of stress. **Frontiers in Psychology**, 9, 1-11
- Iqbala, A., Alib, M. S., Abbasc, F., Shahd, M. A. U. H., & Anjume, S. (2020). A Study of Work-Family Conflict among Elementary School Teachers, **International Journal of Innovation, Creativity and Change** 14 (10) 198-209
- Isniqui, Q. (2021). COVID-19 and Work-Family Conflict: A Gendered Lens Required for Developing Organizational Benefits and Programs.
- Kim, L. E., & Asbury, K. (2020). 'Like a rug had been pulled from under you': The impact of COVID19 on teachers in England during the first six weeks of the UK lockdown. **British Journal of Educational Psychology**, 90(4), 1062-1083.
- Mahmood, F., Ariza-Montes, A., Saleem, M., & Han, H. (2021). Teachers' teleworking job satisfaction during the COVID-19 pandemic in Europe. **Current Psychology**, 1-14

- Matthews, R. A., & Toumbeva, T. H. (2015). Lagged effects of family-supportive organization perceptions and supervisor behaviors in relation to generalized work-related resources. **Journal of Occupational Health Psychology**, 20(3), 301-313
- Mohammadi, M., & Faskhodi, A. A. (2021). Simulating Work-Family Conflict Impact on Performance among Language Teachers: System Dynamics Modelling. **Language Teaching Research Quarterly**, 24, 1-22
- Robosa, J., Paras, N., Perante, L., Alvez, T., & Tus, J. (2021). The Experiences and Challenges Faced of the Public School Teachers Amidst the COVID-19 Pandemic: A Phenomenological Study in the Philippines. **International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education**, 7(1), 10-6084..
- Teo, S. T., Newton, C., & Soewanto, K. (2013). Context-specific stressors, work-related social support and work-family conflict: A mediation study. **New Zealand Journal of Employment Relations**, 38(1), 14-26.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of Boundary-Spanning Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Perceived Stress. **Journal of Occupational Health Psychology**, 10(4), 491-503
- Watai I, Nishikido N, Murashima S. Development of a Japanese Version of the Work-Family Conflict Scale (WFCS), and examination of its validity and reliability. *Sangyo Eiseigaku Zasshi*. 2006 May; 48(3): 71-81.

