



Research Paper

[10.22034/IJFP.2021.247378](https://doi.org/10.22034/IJFP.2021.247378)

Investigating the Psychometric Properties of Long and Short Forms of Work-Family Conflict Scale

Seyed Esmail Hashemi^{1*}, Seyed Mohammad Javad Mousavinia², Atousa Ghaseminezhad Dehkordi³

1. Professor, Department of Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
2. PhD student of I/O psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
3. Assistant Professor, Department of Physical Education, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

Article Info.	Abstract
<p>Received: 26.02.2021</p> <p>Accepted: 10.04.2021</p> <hr/> <p>Keywords:</p> <p>Work-Family Conflict, Depression, Satisfaction with Life, Subjective Happiness</p>	<p>Abstract</p> <p>This study aimed to investigate the psychometric properties of the 18-item work-family conflict scale developed by Carlson, et al (2000) as an existing most comprehensive scale and the 6-item work-family conflict scale developed by Matthews et al. (2010) as a short scale with few items. For this purpose, 350 employees of the North Drilling Company of Ahvaz Branch participated in the research and completed the research questionnaires. Examination of the internal consistency of the questionnaire questions by Cronbach's alpha method and the correlation of each question with the total test score showed that these two scales have acceptable reliability. To evaluate the validity of the scales, two methods were used: First, the confirmatory factor analysis, as expected, showed that the three-factor models for the work-family and family-work conflict scale Carlson et al. (2000), as well as the two-factor model for the work-family and family-work conflict scale Matthews et al. (2010), fit well with the data. Second, the results of the empirical validity study showed that both work-family conflict scales have a positive relationship with the depression scale and a negative relationship with the satisfaction with life and subjective happiness scales. Overall, the research findings showed that both scales of work-family conflict, similar to the previous research, have acceptable validity and reliability. As a result, it can be used to measure this structure in Iranian employees.</p>
<p>*Corresponding author Email: esmaeil@scu.ac.ir</p>	
<p>How to Cite:</p> <p>Hashemi, E., Mousavinia, M. J., Ghaseminezhad Dehkordi, A. (2021). Investigating the Psychometric Properties of Long and Short Forms of Work-Family Conflict Scale. <i>Journal of Family Psychology</i>. 8(1), 16-33.</p>	



بررسی ویژگی‌های روانسنجی دو فرم بلند و کوتاه مقیاس تعارض کار-خانواده

سید اسماعیل هاشمی^{۱*}، سید محمدجواد موسوی نیا^۲، آتوسا قاسمی نژاد دهکردی^۳

۱. استاد گروه روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۲. دانشجوی دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۳. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی ویژگی‌های روانسنجی مقیاس ۱۸ ماده‌ای تعارض کار-خانواده ساخته‌ی (Carlson et al., 2000) به عنوان یک مقیاس چندبعدی تعارض کار-خانواده و مقیاس ۶ ماده‌ای تعارض کار-خانواده ساخته (Matthews et al., 2010)، به عنوان مقیاسی کوتاه با تعداد ماده‌های کم انجام شد. بدین منظور ۳۵۰ نفر از کارکنان شرکت حفاری شمال شعبه اهواز در پژوهش شرکت کردند و پرسش‌نامه‌های پژوهش را تکمیل کردند. بررسی همسانی درونی سوالات پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ و همبستگی هر سوال با نمره کل آزمون نشان داد این دو مقیاس از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند. به منظور بررسی اعتبار (روایی) مقیاس‌ها از دو روش استفاده شد. اول تحلیل عامل تأییدی، مطابق با انتظار نشان داد که مدل‌های سه عاملی برای مقیاس تعارض کار-خانواده و خانواده-کار (Carlson et al., 2000)، و همچنین مدل دو عاملی برای مقیاس تعارض کار-خانواده و خانواده-کار (Matthews et al., 2010)، به خوبی با داده‌ها برازش دارند. دوم نتایج حاصل از بررسی اعتبار تجربی نشان داد، هر دو مقیاس تعارض کار-خانواده با مقیاس افسردگی رابطه مثبت و با مقیاس‌های رضایت از زندگی و شادکامی ذهنی رابطه منفی دارند. در مجموع یافته‌های تحقیق نشان دادند که هر دو مقیاس تعارض کار-خانواده، همسان با پژوهش‌های انجام شده قبلی از اعتبار و پایایی قابل قبولی برخوردارند. در نتیجه از آن می‌توان برای سنجش این سازه در کارکنان ایرانی استفاده کرد.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۱/۲۱

کلیدواژه‌ها:

تعارض کار-خانواده،
افسردگی،
رضایت از زندگی،
شادکامی ذهنی

*نویسنده مسئول:

پست الکترونیکی: esmaeil@scu.ac.ir

استناد به این مقاله:

هاشمی، سید اسماعیل، موسوی نیا، سید محمدجواد، قاسمی نژاد دهکردی، آتوسا (۱۴۰۰). بررسی ویژگی‌های روانسنجی دو فرم بلند و کوتاه مقیاس تعارض کار-خانواده. *روانشناسی خانواده*، ۸(۱)، ۱۶-۳۳.

مقدمه

پژوهشگران علاقه روز افزونی به بررسی تداخل دو حوزه کار و خانواده و اثر متقابل این دو روی یکدیگر پیدا کرده‌اند (Loscalzo et al., 2019). از دلایل این امر می‌توان به افزایش قابل ملاحظه خانواده‌های دو سر شاغل، افزایش مشارکت زنان در محیط‌های کاری، و از بین رفتن مرزهای جنسیتی که کار بیرون از منزل را زمانی مختص مردان می‌دانستند اشاره کرد (Alby et al., 2014 ؛ Loscalzo et al., 2019).

مطالعه تعارض کار-خانواده مهم است زیرا پیامدهای منفی بسیاری هم برای کارکنان و خانواده‌های آنها و هم برای سازمان دارد. به عنوان مثال تعارض کار-خانواده بر سلامت روانی و جسمی فرد (Panatik et al., 2011) و بر کیفیت روابط زناشویی و خانوادگی و رضایت همسر و خانواده‌اش (Carroll et al., 2013) تأثیر منفی دارد. این امر همچنین بر سازمان تأثیر منفی دارد، زیرا ممکن است منجر به کاهش بهره‌وری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی و افزایش غیبت و میل به ترک شغل شود (Ahmed, 2014).

نظریه استرس نقش^۱ به عنوان مبنای نظری برای بیشتر تحقیقات مربوط به تعارض کار-خانواده بکار رفته است. این دیدگاه فرض می‌کند که افراد از منابع (زمان و انرژی) محدود برای صرف کردن جهت انجام تکالیف نقش‌های متعدد برخوردار هستند (Goode, 1960). از این رو درگیر شدن در نقش‌های کاری و خانوادگی ناگزیر به تعارض کار-خانواده می‌انجامد، زیرا منابع فیزیولوژیکی و روانی محدود از بین می‌روند. تعارض کار و خانواده به عنوان "نوعی از تعارض میان نقش^۲ است که در آن فشارهای نقش از حیطة کار و خانواده از جهاتی با یکدیگر ناسازگار هستند" (Greenhaus & Beutell, 1985). به عبارت دیگر، مشارکت در یک حوزه (مثلاً کار) مانع از مشارکت در حوزه دیگر (مثلاً خانواده) می‌شود. (Greenhaus & Beutell, 1985) سه نوع تعارض کار-خانواده را مشخص کردند: تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر توان فرسایی و تعارض مبتنی بر رفتار. تعارض مبتنی بر زمان هنگامی اتفاق می‌افتد که فشارهای زمانی همراه با مشارکت در یک نقش، تحقق خواسته‌های رقابتی در نقش دیگر را از نظر جسمی غیرممکن می‌کند، یا مشغولیت ذهنی با یک نقش را برای فرد در زمانی که فرد در حال تلاش برای برآورده کردن مطالبات خود در حوزه دیگری است، ایجاد می‌کند. تعارض مبتنی بر توان فرسایی هنگامی رخ می‌دهد که فشار ناشی از مشارکت در یک نقش، برآورده کردن مطالبات در نقش دیگر را دشوار می‌کند. تعارض مبتنی بر رفتار هنگامی رخ می‌دهد که الگوهای رفتاری ویژه ایجاد شده در یک نقش با انتظارات مربوط به رفتار در نقش دیگر ناسازگار باشد.

ابزارهای زیادی برای اندازه‌گیری جنبه‌های مختلف تعارض کار-خانواده ساخته شده‌اند. این ابزارها عمدتاً ادراک پاسخ دهندگان از میزان تعارض کار-خانواده خود را ارزیابی می‌کنند و به شکل دو نوع مقیاس‌های محقق ساخته (Ahmad et al., 2020, Moore et al., 2014) و مقیاس‌های معتبر وجود دارد. از بین مقیاس‌های معتبر، برخی تعادل بین کار و زندگی (مقیاس تعادل کار و زندگی)، (Hayman, 2005)، یا جنبه‌های شناختی را ارزیابی می‌کنند، مانند انتظارات کارمندان در مورد تعارض کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده (مقیاس تعادل کار-خانواده)، (Zhang et al., 2012)، یا شناخت‌های غیرمنطقی و منطقی مرتبط با هر دو تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار (پرسشنامه شناخت‌های تعارض کار-خانواده) (Turliuca & Buligaa, 2014).

همچنین ابزارهایی وجود دارد که بر سرریزهای منفی و مثبت کار به خانواده و خانواده به کار متمرکز هستند (مقیاس تداخل کار-خانواده) (Curbow et al., 2003) و ابزارهایی که به جای تأثیرات مثبت و غنی‌سازی نقش‌های کار-خانواده، تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان و تعارض کار-خانواده مبتنی بر توان فرسایی را اندازه‌گیری می‌کنند (پرسشنامه روابط کار-خانواده) (Vieira et al., 2012). Gutek et al. (1991). از نخستین محققانی بودند که تعارض کار-خانواده را به عنوان یک ساختار دو

1. role stress theory
2. interrole conflict

جهته^۱ مفهوم‌سازی کردند. (Guttek et al. (1991). در یک ابزار هشت ماده‌ای که برای اندازه‌گیری تعارض کار- خانواده طراحی شده بود، بین تعارض کار- خانواده (WFC) و تعارض خانواده- کار (FWC) تمایز قائل شدند. (Netemeyer, et al. (1996). یک ابزار ۱۰ ماده‌ای برای اندازه‌گیری تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار ایجاد کردند. اگرچه این اقدامات نسبت به اقدامات قبلی پیشرفت‌هایی داشتند، زیرا آن‌ها دو جهت بودن تعارض کار- خانواده را در نظر می‌گرفتند، اما آن‌ها نتوانستند اشکال مختلف تعارض کار- خانواده را که توسط (Greenhaus & Beutell (1985). پیشنهاد شده بود را در نظر بگیرند.

(Stephens & Sommer (1996). در تلاش برای رفع محدودیت‌های معیارهای قبلی، معیار تعارض کار- خانواده ای را توسعه دادند که شامل سه شکل تعارض (به عنوان مثال، مبتنی بر زمان، مبتنی بر تنش و مبتنی بر رفتار) می‌شد. با این حال، (Stephens & Sommer (1996). سه شکل تعارض را در یک جهت (یعنی تعارض کار به خانواده) در نظر گرفتند.

همان‌طور که از این بررسی کوتاه ابزارها مشاهده شد، ابزارهای زیادی برای اندازه‌گیری تعارض کار- خانواده وجود دارند. با این حال، مقیاس تعارض کار- خانواده (Carlson et al. (2000). جامع‌ترین ابزار است. (Carlson et al. (2000). سه شکل تعارض (تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر رفتار و تعارض مبتنی بر توان‌فرسایی) را با دو جهت تعارض (تعارض کار- خانواده "WFC" و تعارض خانواده- کار "FWC") ترکیب کردند که منجر به شش بعد تعارض کار- خانواده شد (شکل ۱). با این حال، طول مقیاس (Carlson et al. (2000). به عنوان یک اشکال بزرگ برجسته شده است؛ به خصوص در شرایطی که محققان از نظر طول نظرسنجی محدود^۲ (در مضمیق) هستند. در نتیجه، (Matthews et al. (2010). نسخه کوتاه شش موردی از مقیاس (Carlson et al. (2000). تهیه کردند. (Matthews et al. (2010). نسخه مقیاس چند بعدی تعارض کار- خانواده را مختصرسازی نمودند، که شامل دو جهت تعارض کار- خانواده (یعنی، تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار) در یک ساختار عاملی دو بعدی می‌شود و هر عامل متشکل از یک شاخص از هر سه نوع تعارض است.

جهت‌های تعارض کار- خانواده			
شکل تعارض کار- خانواده	تعارض کار- خانواده		
	تعارض کار- خانواده	تعارض خانواده- کار	
	زمان	تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان	تعارض خانواده- کار مبتنی بر زمان
	تنش	تعارض کار- خانواده مبتنی بر تنش	تعارض خانواده- کار مبتنی بر تنش
رفتار	تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار	تعارض خانواده- کار مبتنی بر رفتار	

شکل ۱.۱. ابعاد درگیری کار- خانواده منبع: (Carlson et al., 2000).

در حالی که اکثر ابزارهای موجود تعارض کار- خانواده در کشورهای غربی اعتباریابی^۳ شده‌اند، اما کاربرد آن‌ها در زمینه ایرانی به صورت شفاف مشخص نشده است. جامعه ایران مفاهیم و ارزش‌های کار و خانواده را در خود جای داده است، که شباهت‌ها و تفاوت‌هایی با فرهنگ‌های فردگرایانه مانند جامعه‌های غربی دارند (Dastmalchian et al., 2001; Hofstede, 1984; House et al., 2001). (House et al., 2001). در یافتند که ایران کمترین امتیاز را در جبرگرایی^۴ و نمرات نسبتاً پایین در اجتناب از عدم قطعیت^۵، جمع‌گرایی اجتماعی^۶، جهت‌گیری به آینده^۷ و برابری جنسیتی^۸ دارد. آن‌ها امتیازات بالایی در جمع

1. bidirectional construct
2. restricted
3. validated
4. assertiveness
5. uncertainty avoidance
6. societal collectivism
7. future orientation
8. gender egalitarianism

گرایی درون گروهی^۱، جهت‌گیری عملکرد^۲، فاصله قدرت^۳ و جهت‌گیری انسانی^۴ داشتند. عبارت "خانواده" در ایران به یک حوزه گسترده اشاره دارد که شامل پدر و مادر و خواهر و برادر و دیگر اقوام مانند عموها، عمه‌ها، خاله‌ها و حتی دوستان نیز می‌شود. خانواده در جامعه ایرانی منبع مهمی از حمایت و نفوذ است. اعضای یک خانواده به طور منظم (از طریق تلفن یا دیدو بازدید) با اعضای خانواده گسترده^۵ در تماس هستند و نسبت به سایر اعضای خانواده مسئولیت‌ها و تعهداتی دارند. در جامعه ایران، هویت فرد تا حد زیادی با هویت خانواده گسترده گره خورده است (O'shea, 2003).

با توجه به ارزش‌ها و مفاهیم خانواده و تأثیر آن‌ها بر فرد، انتظار می‌رود رابطه کار و خانواده در جامعه ایرانی با برخی فرهنگ‌های دیگر به ویژه فرهنگ فردگرایی متفاوت باشد (Ahmadi & Ahmadi, 1998). بنابراین، نگرش کارمندان در یک جامعه فردگرایانه نسبت به نقش آن‌ها به عنوان کارگر یا کارمند و رابطه آن‌ها با همکاران، دوستان، خانواده و دیگران تا حد زیادی با نگرش کارمندان ایرانی متفاوت است. در یک جامعه جمع‌گرایانه مانند ایران، مرز بین "کار" و "اوقات فراغت" در مقایسه با جوامع فردگرایانه نسبتاً کمتر مشخص است. ایرانی‌ها خودشان را بیگانه با سیستم روابط رسمی و عقلانی^۶ در میان همکاران که در زمینه‌های غربی حاکم است، می‌یابند (Ahmadi & Ahmadi, 1998). ایرانیان روابط خویشاوندی را بسیار ارزشمند می‌دانند و این روابط به حوزه کاری شخص، از جمله فرایندهای تصمیم‌گیری مدیریتی گسترش می‌یابد (Vaghefi, 1975).

مطالعه پژوهش‌های انجام شده در مورد تعارض کار-خانواده نشان می‌دهد که این متغیر با متغیرهای زیادی رابطه دارد. Guile et al. (2017)، در مطالعه خود بر روی پزشکان در حال تحصیل به این نتیجه رسیدند که تجربه سطوح بالایی از تعارض کار-خانواده منجر به بروز سطوح بالایی از علائم افسردگی در میان جامعه آماری مورد مطالعه می‌شود. Seto et al. (2004)، در پژوهشی که روی زنان شاغل ژاپنی انجام دادند، مشخص ساختند که زنانی که تعارض کار-خانواده بیشتری را تجربه می‌کنند، علائم افسردگی بیشتری را بروز می‌دهند. Lee et al. (2018)، در مطالعه خود بر روی مدیران بازاریابی شاغل در ایتالیا به این نتیجه دست یافتند که سطوح بالای تعارض کار-خانواده رابطه منفی معناداری با رضایت از زندگی دارد. یافته‌های پژوهشی که Ishola et al. (2018)، روی پرستاران یکی از کلان‌شهرهای نیجریه انجام دادند، نشان داد که تعارض کار و خانواده با رضایت از زندگی پرستاران ارتباط منفی داشتند. Yan (2007)، در مطالعه خود بر روی ۳۵۹ کارمند به این نتیجه دست یافتند که تعارض کار-خانواده رابطه منفی معناداری با شادکامی ذهنی دارد.

در مجموع، محققان (Schaefer et al., 2011؛ Ollier-malaterre et al., 2013)، بر لزوم درک تأثیرات زمینه‌ای که بر تجربیات فصل مشترک کار-خانواده اثر می‌گذارند، تأکید کرده‌اند. هرچند در برخی از تحقیقات انجام شده روی جوامع ایرانی از مقیاس تعارض کار-خانواده (Carlson et al., 2000) برای سنجش این متغیر استفاده شده است و به همین منظور اعتبار آن بررسی و گزارش شده است (Rezaiee Ahvanuiee et al., 2018)، اما بررسی ویژگی‌های روانسنجی آن در مطالعه ای مجزا، محدود بوده است. برای مثال (Motesharrei et al., 2013) ویژگی‌های روانسنجی مقیاس ۱۸ ماده‌ای تعارض کار-خانواده را بررسی و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ و نیز ساختار عاملی آن را با روش تحلیل عامل تأییدی مطلوب گزارش دادند. با این حال مطالعات مذکور، مقیاس تعارض کار-خانواده را تنها روی جامعه پرستاران اعتباریابی کرده‌اند. در محیط‌های کاری دیگر از جمله

1. in-group collectivism
2. performance orientation
3. power distance
4. human orientation
5. extended family
6. formal and rationally-oriented

سازمان‌های صنعتی، تعارض کار-خانواده یکی از عوامل مؤثر بر عدم سازگاری شغلی است (Sheykhabani et al., 2012) و استفاده از ابزاری پایا و روا برای سنجش آن لازم هست. همانطور که اشاره شد، مقیاس ۱۸ ماده‌ای (Carlson et al., 2000) بهترین ابزار موجود از نظر معرف بودن سازه نظری و نیز ویژگی‌های روانسنجی هست (Matthews et al., 2010) و لذا این سازه را با دقت بالایی اندازه‌گیری می‌کند. با این وجود تعداد زیاد ماده‌های این مقیاس، استفاده از آن را به خصوص وقتی متغیرهای زیادی در یک مطالعه همزمان بررسی می‌شوند، محدود می‌کند. از این رو در دسترس بودن مقیاس بلند برای سنجش دقیق تر و مقیاس کوتاه برای سنجش آسان تر یک سازه لازم هستند.

بنابراین، هدف از انجام مطالعه حاضر بررسی خصوصیات روانسنجی (پایایی، ساختار عاملی، و اعتبار تجربی) مقیاس چند بعدی تعارض کار- خانواده (Carlson et al., 2000)، و نسخه کوتاه (Matthews et al., 2010)، در بین کارکنان ایرانی است.

در پژوهش حاضر فرضیه‌های زیر آزمون شدند:

۱- مقیاس تعارض کار-خانواده (Carlson et al., 2000)، و مقیاس تعارض کار-خانواده (Matthews et al., 2010)، از همسانی درونی کافی برخوردار هستند.

۲- ماده‌های مقیاس تعارض کار-خانواده (Carlson et al., 2000)، سه عامل مکنون (تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان‌فرسایی، و مبتنی بر رفتار) را تشکیل می‌دهند. و این سه عامل مکنون روی ماده‌های مربوط به خود به طور معنی‌داری بار می‌گذارند.

۳- ماده‌های مقیاس تعارض کار-خانواده (Matthews et al., 2010)، دو عامل مکنون (تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار) را تشکیل می‌دهند. و این دو عامل مکنون روی ماده‌های مربوط به خود به طور معنی‌داری بار می‌گذارند.

۴- برای مقیاس تعارض کار- خانواده (Carlson et al., 2000)، مدل سه عاملی بیش از مدل یک عاملی برازنده داده‌هاست.

۵- برای مقیاس تعارض کار- خانواده (Matthews et al., 2010)، مدل دو عاملی بیش از مدل یک عاملی برازنده داده‌هاست.

۶- در هر دو مقیاس تعارض کار-خانواده (Carlson et al., 2000) و (Matthews et al., 2010)، با مقیاس افسردگی رابطه مثبت و با مقیاس‌های رضایت از زندگی و شادکامی ذهنی رابطه منفی دارند.

روش پژوهش

جامعه آماری

جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان شرکت حفاری شمال شعبه اهواز تشکیل دادند. از این جامعه ۳۵۰ نفر در تحقیق شرکت کردند. از بین پرسشنامه‌های توزیع شده تعداد ۳۳۵ پرسشنامه برگشت داده شد که از این تعداد ۳۲۴ پرسشنامه قابل استفاده بود که از این تعداد، ۲۵۹ نفر (۷۹/۹ درصد) مرد و ۶۵ نفر (۲۰/۱ درصد) زن بودند. از نظر وضعیت تأهل نیز، ۸۰ نفر (۲۴/۷ درصد) مجرد و ۲۴۴ نفر (۷۵/۳ درصد) متأهل بودند. از نظر مدرک تحصیلی، تعداد ۷۷ نفر (۲۳/۸ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۴۱ نفر (۱۲/۷ درصد) دارای مدرک کاردانی، ۱۱۳ نفر (۳۴/۹ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۸۵ نفر (۲۶/۳ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۸ نفر (۲/۵ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. همچنین از نظر تعداد فرزندان، تعداد ۱۲۸ نفر (۳۹/۶ درصد) بدون فرزند، تعداد ۹۰ نفر (۲۷/۸ درصد) دارای یک فرزند، ۸۴ نفر (۲۵/۹ درصد) دارای دو فرزند، ۱۴ نفر (۴/۳ درصد) دارای سه فرزند، ۵ نفر (۱/۵ درصد) دارای چهار فرزند و ۳ نفر (۰/۹ درصد) دارای پنج فرزند بودند. میانگین و انحراف معیار سن و سابقه کار شرکت کنندگان به ترتیب ۳۷/۹۲ و ۶/۷۹ (حداقل سن ۲۲ سال و حداکثر سن

۶۰ سال) و ۱۱/۶۳ و ۸/۱۴ (حداقل سابقه ۳ سال و حداکثر سابقه ۳۴ سال) بود. از نظر تعداد ساعات کار در هفته نیز میانگین و انحراف معیار به ترتیب ۵۴/۸۷ و ۱۹/۰۷ (حداقل ۶ ساعت و حداکثر ۶۲ ساعت) بود.

ابزارهای سنجش

مقیاس تعارض کار-خانواده. مقیاس تعارض کار-خانواده (Carlson et al. (2000)، ابعاد شش‌گانه تعارض کار-خانواده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و دو خرده‌مقیاس تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار را شامل می‌شود. ماده‌های این پرسشنامه ۱۸ سئوالی به شش مقوله سه ماده‌ای تقسیم می‌شوند. به این صورت که سه ماده اول، تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان (مدت زمانی که صرف انجام شغل می‌شود و از صرف وقت برای خانواده می‌کاهد)، سه ماده دوم، تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان (یعنی مدت زمانی که صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی می‌شود و از صرف وقت برای شغل می‌کاهد)، سه ماده سوم، تعارض کار-خانواده مبتنی بر توان فرسایی (یعنی میزان انرژی که صرف انجام شغل می‌شود، از صرف انرژی برای فعالیت‌های خانوادگی می‌کاهد)، سه ماده چهارم، تعارض خانواده-کار مبتنی بر توان فرسایی (یعنی میزان انرژی که صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی می‌شود و از صرف انرژی برای شغل می‌کاهد)، سه ماده پنجم، تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار (یعنی تداخل کردن رفتارها و هنجارهای کاری در رفتارها و هنجارهای خانوادگی) و سه ماده ششم، تعارض خانواده-کار مبتنی بر رفتار (یعنی تداخل کردن رفتارها و هنجارهای خانوادگی در رفتارها و هنجارهای کاری) را می‌سنجد. نحوه پاسخ‌گویی به سؤالات این پرسشنامه به این ترتیب است که شرکت‌کننده پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه‌های مختلف یک پیوستار پنج درجه‌ای از نوع مقیاس لیکرت (۱=کاملاً مخالفم، ۲=مخالفم، ۳=نظری ندارم، ۴=موافقم، ۵=کاملاً موافقم) انتخاب می‌کند. حداکثر نمره در این آزمون ۹۰ و حداقل نمره ۱۸ می‌باشد. نمرات بالا در این پرسشنامه نشان‌دهنده سطوح بالای تعارض بین کار و خانواده است، در حالیکه نمرات پایین، نشان‌دهنده سطوح پایین تعارض بین کار و خانواده می‌باشد. (Carlson et al. (2000)، ضریب پایایی آلفای کرونباخ را برای خرده‌مقیاس تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان ۰/۸۷، تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان ۰/۷۹، تعارض کار-خانواده مبتنی بر توان فرسایی ۰/۸۵، تعارض خانواده-کار مبتنی بر توان فرسایی ۰/۸۷، تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار ۰/۷۸ و تعارض خانواده-کار مبتنی بر رفتار ۰/۸۵ گزارش کردند. همچنین به منظور بررسی اعتبار این پرسشنامه با استفاده از تحلیل عوامل تأییدی، ساختار عاملی پرسشنامه تعارض کار-خانواده را مورد تأیید قرار دادند.

مقیاس تعارض کار-خانواده. مقیاس تعارض کار-خانواده (Matthews et al. (2010)، نیز مانند مقیاس Carlson et al. (2000)، ابعاد شش‌گانه تعارض کار-خانواده را ارزیابی کند و دو خرده‌مقیاس تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار را شامل می‌شود. این پرسشنامه ۶ گویه دارد که هر کدام از آن‌ها یکی از ابعاد شش‌گانه تعارض کار-خانواده (تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان، تعارض کار-خانواده مبتنی بر توان فرسایی، تعارض کار-خانواده مبتنی بر توان فرسایی، تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان، تعارض خانواده-کار مبتنی بر توان فرسایی و تعارض خانواده-کار مبتنی بر توان فرسایی) را می‌سنجد. نحوه پاسخ‌گویی به سؤالات این پرسشنامه به این ترتیب است که شرکت‌کننده پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه‌های مختلف یک پیوستار پنج درجه‌ای از نوع مقیاس لیکرت (۱=کاملاً مخالفم، ۲=مخالفم، ۳=نظری ندارم، ۴=موافقم، ۵=کاملاً موافقم) انتخاب می‌کند. حداکثر نمره در این آزمون ۳۰ و حداقل نمره ۶ می‌باشد. نمرات بالا در این پرسشنامه نشان‌دهنده سطوح بالای تعارض بین کار و خانواده است، در حالیکه نمرات پایین، نشان‌دهنده سطوح پایین تعارض بین کار و خانواده می‌باشد. (Matthews et al. (2010)، پایایی این مقیاس را به روش آزمون-باز آزمون مورد بررسی قرار دادند که میزان آن در زمان اول برای تعارض کار-خانواده ۰/۷۵، و برای تعارض خانواده-کار ۰/۷۱، و در زمان دوم برای تعارض کار-خانواده ۰/۸۰، و برای تعارض خانواده-کار ۰/۷۲ گزارش کردند. همچنین به منظور بررسی اعتبار این پرسشنامه با استفاده از تحلیل عوامل تأییدی، ساختار عاملی پرسشنامه تعارض کار-خانواده را مورد تأیید قرار دادند.

پرسشنامه سلامت بیمار-ارزیابی افسردگی (PHQ-9). برای بررسی نشانه‌های افسردگی در این پژوهش از پرسشنامه سلامت بیمار-ارزیابی افسردگی (PHQ-9, Kroenke et al. (1999)، استفاده شد. خلق افسرده و نداشتن علاقه و لذت، از علائم کلیدی افسردگی به شمار می‌رود. فرد افسرده ممکن است اظهار کند که احساس غم، ناامیدی، پوچی و بی‌ارزشی می‌کند.

همچنین، این افراد از کاهش انرژی که منجر به اختلال در کارکرد تحصیلی و حرفه‌ای و کاهش انگیزه برای انجام طرح‌های تازه می‌شود، شکایت می‌کنند. افسردگی موجب ایجاد افت کاری و آموزشی، کاهش انگیزه برای انجام طرح‌های تازه و پیدایش مشکلات شغلی و آموزشی می‌شود که نوع شدید آن (افسردگی اساسی) با کاهش علاقه، انرژی، احساس گناه، اشکال در تمرکز، بی‌اشتهایی و افکار خودکشی مشخص می‌شود (Sadock & Sadock, 2011). این پرسشنامه متشکل از ۹ گویه می‌باشد که براساس مقیاس طیف لیکرت چهارگزینه‌ای از "اصلاً" (با نمره صفر) تا "تقریباً هر روز" (با نمره ۳) برای سنجش میزان افسردگی تهیه شده است. مجموع نمرات این مقیاس نشانگر میزان افسردگی است که بین ۰ تا ۲۷ نمره است. نمرات زیر ۵ نشان دهنده وجود سلامت روانشناختی و نداشتن افسردگی است. نمرات بین ۵ تا ۹ مبین افسردگی خفیف، نمرات ۱۰ تا ۱۴ مبین افسردگی متوسط و نمرات ۱۵ و بالاتر از آن نشان دهنده افسردگی شدید است. (Kroenke et al., 1999). در مطالعه اولیه خود ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ تا ۰/۸۹ را برای همسانی درونی، ضریب همبستگی ۰/۸۴ را برای پایایی بازآزمایی و اعتبار همگرایی خوب را برای این پرسشنامه گزارش کردند. (Rief et al., 2004). در پژوهش خود به منظور بررسی پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ، میزان ۰/۸۹ را محاسبه کردند. در پژوهش حاضر نیز پایایی این مقیاس با استفاده از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب میزان ۰/۸۶ و ۰/۸۰ به دست آمد، که نشان دهنده پایایی مطلوب این پرسشنامه می‌باشد.

پرسشنامه رضایت از زندگی (SWLS). در پژوهش حاضر به منظور اندازه‌گیری رضایت از زندگی از پرسشنامه رضایت از زندگی (SWLS, Diener et al., 1985) استفاده شد. SWLS برای اندازه‌گیری قضاوت کلی فرد از رضایت از زندگی که به طور نظری براساس مقیاس شرایط زندگی با استانداردهای از پیش تعیین شده پیش‌بینی می‌شود طراحی شده است. این مقیاس دارای ۵ گویه می‌باشد که بر اساس مقیاس لیکرت هفت درجه‌ای از "کاملاً موافقم" (با نمره ۷) تا "کاملاً مخالفم" (با نمره ۱) برای سنجش میزان رضایت کلی از زندگی تهیه شده است. مجموع نمرات این مقیاس نشانگر میزان رضایت از زندگی است که بین ۵ تا ۳۵ نمره است. هرچه نمره بدست آمده توسط فرد از این ابزار بالاتر باشد رضایت از زندگی آن بالاتر است. درحالی‌که نمرات پایین، نشان دهنده سطوح پایین رضایت از زندگی می‌باشد. (Diener et al., 1985). پایایی این مقیاس را به روش آزمون-باز آزمون مورد بررسی قرار دادند که ضریب همبستگی آزمون-بازآزمون دو ماهه ۰/۸۲ و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ بود. این مقیاس به طور گسترده‌ای در پژوهش‌های مختلف برای سنجش رضایت از زندگی مورد استفاده قرار گرفته و نتایج پژوهش‌ها، نشانگر ویژگی‌های روان‌سنجی قابل قبول مقیاس است (Ghadampour et al., 2018). (Bayani et al., 2007). برای تعیین همسانی درونی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده کردند که ضریب ۰/۸۳ به دست آمد و از طریق بازآزمایی یک ماهه ۰/۶۹ محاسبه شد. در پژوهش حاضر نیز پایایی این مقیاس با استفاده از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب میزان ۰/۸۷ و ۰/۷۸ به دست آمد، که نشان دهنده پایایی مطلوب این پرسشنامه می‌باشد.

مقیاس شادکامی ذهنی. در این پژوهش برای اندازه‌گیری شادکامی ذهنی از مقیاس شادکامی ذهنی (Lyubomirsky & Lepper (1999) استفاده شد. این پرسشنامه که برای اولین بار در پژوهش حاضر ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است دارای ۴ ماده می‌باشد. برای هر ماده یک مقیاس ۷ درجه ای (۱-۷) آمده که در دو طرف آن دو نمونه رفتار توصیف شده است که معمولاً در نقطه مقابل یکدیگر هستند. به عنوان مثال برای سوال «به طور کلی، من خودم را در نظر می‌گیرم:» در سمت راست نوشته شده است که «یک فرد بسیار خوشحال» و در سمت چپ دقیقاً رفتار متضاد آن آمده است. اگر دیدگاه فرد همیشه و دقیقاً مطابق جمله سمت راست است می‌بایست دور عدد ۱ دایره بکشد، اگر اکثر اوقات در ارزیابی خود جمله سمت راست را مورد استفاده قرار می‌دهد ولی نه همیشه، می‌بایست دور عدد ۲ دایره بکشد. اما اگر دیدگاه شرکت کننده همیشه و دقیقاً مطابق جمله سمت چپ باشد، می‌بایست دور عدد ۷ دایره بکشد و در صورتی که اکثر اوقات چنین است دور عدد ۶ را خط بکشد. اگر گاهی از این روش و گاهی از آن روش استفاده می‌کند براساس اینکه بیشتر به کدام سمت متمایل است دور اعداد ۳، ۴ یا ۵ دایره بکشد. مجموع نمرات این مقیاس نشانگر میزان شادکامی ذهنی است که بین ۴ تا ۲۸ نمره است. هرچه نمره بدست آمده توسط فرد از این ابزار بالاتر باشد شادکامی ذهنی آن بالاتر است.

هاشمی و همکاران: بررسی ویژگی‌های روانسنجی دو فرم بلند و کوتاه...

در حالیکه نمرات پایین، نشان دهنده سطوح پایین شادکامی ذهنی می‌باشد. (Lyubomirsky & Lepper (1999). به منظور بررسی پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ، میزان $0/86$ را محاسبه کردند. آن‌ها همچنین اعتبار همگرا و اعتبار افتراقی این مقیاس را مورد ارزیابی قرار دادند که نتایج بدست آمده نشان از اعتبار مطلوب این مقیاس داشت. در پژوهش حاضر نیز پایایی این مقیاس با استفاده از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب میزان $0/75$ و $0/69$ به دست آمد، که نشان دهنده پایایی مطلوب این پرسشنامه می‌باشد.

یافته‌ها

جدول شماره ۱ شاخص‌های آماری و ضرایب همبستگی ماده‌های پرسشنامه تعارض کار-خانواده (Carlson et al. (2000). با نمره کل را نشان می‌دهد.

جدول ۱. شاخص‌های آماری و ضرایب همبستگی ماده‌های پرسشنامه تعارض کار-خانواده (Carlson et al. (2000) با نمره کل ($n=324$)

ردیف	ماده	انحراف معیاری \pm میانگین	r_{tt}
۱	شغلم بیش از حد معمول مرا از فعالیت‌های خانوادگی ام باز می‌دارد.	$3/1 \pm 26/25$	$0/60^{**}$
۲	زمانی که برای انجام شغلم صرف می‌کنم مانع از آن می‌گردد که به مسئولیت‌های خانوادگی خود هم بپردازم.	$3/1 \pm 12/17$	$0/64^{**}$
۳	برای اینکه وقت زیادی را باید برای شغلم صرف کنم مجبور هستم از برخی مسئولیت‌های خانوادگی صرف نظر کنم.	$3/1 \pm 37/16$	$0/58^{**}$
۴	زمانی که باید صرف مسئولیت‌های خانوادگی ام کنم با مسئولیت‌های کاریم تداخل دارد.	$3/1 \pm 15/12$	$0/68^{**}$
۵	زمانی که صرف خانواده ام می‌کنم اغلب باعث می‌شود نتوانم آنطور که باید به وظایف شغلم برسم و در شغلم پیشرفت کنم.	$2/1 \pm 48/07$	$0/58^{**}$
۶	مجبورم از فعالیت‌های کاری ام کم کنم تا وقت بیشتری را برای خانواده‌ام بگذارم.	$2/1 \pm 72/10$	$0/53^{**}$
۷	وقتی از سرکار به خانه برمی‌گردم، برای انجام مسئولیت‌های خانوادگی خستگی بسیاری حس می‌کنم.	$3/1 \pm 36/24$	$0/63^{**}$
۸	وقتی از سرکار به خانه می‌روم به قدری احساس بی انرژی بودن دارم که نمی‌توانم به امور خانه رسیدگی کنم.	$3/1 \pm 08/25$	$0/77^{**}$
۹	به خاطر فشار کاری که در محیط کار دارم، به قدری استرس دارم که نمی‌توانم امور مورد دلخواه خود را انجام دهم.	$3/1 \pm 00/27$	$0/77^{**}$
۱۰	به خاطر فشاری که در خانه تحمل می‌کنم، در سرکار بیشتر درگیر مسائل خانوادگی هستم.	$2/1 \pm 18/08$	$0/64^{**}$
۱۱	از آنجایی که مسئولیت‌های خانوادگی مرا آشفته می‌سازد، نمی‌توانم در حین کار روی کارم تمرکز کنم.	$2/1 \pm 21/06$	$0/57^{**}$
۱۲	تنش و اضطرابی که در خانه دارم باعث می‌گردد توانایی انجام کار در محیط کار را از دست بدهم.	$2/1 \pm 14/06$	$0/54^{**}$
۱۳	مشکلاتی که در محیط کارم تجربه می‌کنم را می‌توانم حل کنم اما از حل مشکلات موجود در خانه ناتوان هستم.	$2/1 \pm 25/03$	$0/58^{**}$
۱۴	رفتارهایی که انجام آن‌ها در محیط کار برایم مفید و ضروری است، در محیط خانه مخرب و غیر ثمربخش هستند.	$2/1 \pm 50/08$	$0/61^{**}$
۱۵	اقداماتی که در محیط کار باعث پیشرفتم می‌شوند، در محیط خانه کمکی در بهتر انجام دادن مسئولیت‌های والد همسری نمی‌کنند.	$2/1 \pm 77/07$	$0/62^{**}$
۱۶	رفتارهایی که باعث بهبود نقش‌هایم در مسئولیت‌های خانه می‌شوند، کمکی در بهتر انجام دادن مسئولیت‌های کاری در محیط کار نمی‌کنند.	$2/1 \pm 80/06$	$0/63^{**}$
۱۷	رفتارهایی که انجام آن‌ها در خانه برای من مهم و ضروری هستند با نقش‌های شغلی من در محیط کار در تناقض هستند.	$2/0 \pm 77/99$	$0/54^{**}$
۱۸	رفتارها و اقداماتی که در خانه برای حل مشکلات دارم هیچ کمکی در حل مشکلات مربوط به کارم نمی‌کنند.	$2/1 \pm 83/02$	$0/56^{**}$
	کل پرسشنامه	$50/12 \pm 08/90$	
	ضریب آلفای کرونباخ		$0/91$

همانطور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، کارکنان بالاترین میانگین‌ها را در ماده‌های ۳ (۳/۳۷) و ۷ (۳/۳۶) و کمترین میانگین در ماده ۱۲ (۲/۱۴) کسب کرده‌اند. همچنین میانگین، انحراف معیار و همسانی درونی کل مقیاس به ترتیب ۵۰/۰۸، ۱۲/۹۰ و ۰/۹۱ می‌باشد، که ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه تعارض کار-خانواده (Carlson et al. (2000)، در حد قابل قبول است. افزون بر این، همبستگی هریک از ماده‌های پرسشنامه ذکر شده با نمره کل پرسشنامه نیز محاسبه شد، که همبستگی همه سوال‌ها با نمره کل مقیاس در سطح معناداری $p < 0/001$ معنادار بود. دامنه این ضرایب از ۰/۵۳ تا ۰/۷۲ در نوسان بوده است. به عبارت دیگر، همه‌ی سوالات پرسشنامه تعارض کار-خانواده (Carlson et al. (2000)، از همسانی لازم برخوردارند. جدول شماره ۲ شاخص‌های آماری و ضرایب همبستگی ماده‌های پرسشنامه تعارض کار-خانواده (Matthews et. al. (2010)، با نمره کل را نشان می‌دهد.

جدول ۱. شاخص‌های آماری و ضرایب همبستگی ماده‌های پرسشنامه تعارض کار-خانواده (Matthews et al. (2010) با نمره کل ($n=324$)

ردیف	ماده	انحراف معیار \pm میانگین	r_{tt}
۱	چون مدت زمانی باید برای مسئولیت‌های کاری صرف کنم، زمان کافی برای انجام فعالیت‌های خانوادگی را ندارم.	۳/۱ \pm ۱۲/۱۷	۰/۷۲**
۲	وقتی از کارم به خانه برمی‌گردم آنقدر از لحاظ عاطفی خسته هستم که نمی‌توانم به خانواده‌ام کمک کنم.	۲/۱ \pm ۸۴/۰۹	۰/۸۰**
۳	فعالیت‌هایی که در محیط کار انجام می‌دهم و باعث می‌شود تا در کار اثربخش باشم، به من کمک نمی‌کند که پدر و مادر و همسر بهتری باشم.	۲/۱ \pm ۷۶/۰۸	۰/۷۳**
۴	من به دلیل مدت زمانی که باید برای مسئولیت‌های خانواده صرف کنم، انجام فعالیت‌های کاری را از دست می‌دهم.	۲/۱ \pm ۵۰/۰۳	۰/۷۵**
۵	از آنجایی که مسئولیت‌های خانوادگی مرا آشفته می‌سازد، نمی‌توانم در حین کار روی کارم تمرکز کنم.	۲/۱ \pm ۵۳/۰۵	۰/۷۷**
۶	رفتاری که برای انجام مسئولیت‌هایم در خانه مؤثر و لازم است، در محل کار بازدهی شغلی‌ام را کاهش می‌دهد.	۲/۱ \pm ۵۱/۰۲	۰/۷۳**
	کل پرسشنامه	۱۶/۴ \pm ۲۸/۹۵	
	ضریب آلفای کرونباخ	۰/۸۶	

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، کارکنان بالاترین میانگین‌ها را در ماده‌های ۱ (۳/۱۲) و ۲ (۲/۸۴) و کمترین میانگین در ماده ۴ (۲/۵۰) کسب کرده‌اند. همچنین میانگین، انحراف معیار و همسانی درونی کل مقیاس به ترتیب ۱۶/۲۸، ۴/۹۵ و ۰/۸۶ می‌باشد، که ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه تعارض کار-خانواده (Matthews et al. (2010)، در حد قابل قبول است. افزون بر این، همبستگی هریک از ماده‌های پرسشنامه ذکر شده با نمره کل پرسشنامه نیز محاسبه شد، که همبستگی همه سوال‌ها با نمره کل مقیاس در سطح معناداری $p < 0/001$ معنادار بود. دامنه این ضرایب از ۰/۷۲ تا ۰/۸۰ در نوسان بوده است. به عبارت دیگر، همه‌ی سوالات پرسشنامه تعارض کار-خانواده (Matthews et. al. (2010)، از همسانی لازم برخوردارند. نتایج به دست آمده از جداول ۱ و ۲ در راستای تأیید فرضیه اول تحقیق می‌باشد.

۱= تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران؛ ۲= تعارض خانواده-کار کارلسون و همکاران؛ ۳= تعارض کار-خانواده کلی کارلسون و همکاران؛ ۴= تعارض کار-خانواده متیوز و همکاران؛ ۵= تعارض خانواده-کار متیوز و همکاران؛ ۶= تعارض کار-خانواده کلی متیوز و همکاران؛ ۷= افسردگی؛ ۸= رضایت از زندگی؛ ۹= شادکامی ذهنی.

آماره‌های توصیفی و ضرایب همبستگی میان متغیرها در جدول ۳ ارائه شده‌اند. همانطور که مندرجات جدول نشان می‌دهند، تمامی روابط موجود میان متغیرهای پژوهش بجز رابطه میان تعارض خانواده-کار کارلسون و همکاران با رضایت از زندگی و شادکامی ذهنی و همچنین رابطه میان تعارض خانواده-کار متیوز و همکاران با رضایت از زندگی و شادکامی ذهنی در سطح $p < 0/01$ معنی‌دار شدند.

هاشمی و همکاران: بررسی ویژگی‌های روانسنجی دو فرم بلند و کوتاه...

جدول ۳. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان متغیرهای تحقیق

مقیاس	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱	۲۶/۷۶	۷/۴۶								
۲	۲۳/۳۱	۶/۵۰	۰/۷۱**							
۳	۵۰/۰۸	۱۲/۹۰	۰/۹۴**	۰/۹۱**						
۴	۸/۷۴	۲/۸۴	۰/۷۲**	۰/۶۹**	۰/۷۷**					
۵	۷/۵۴	۲/۶۹	۰/۵۲**	۰/۶۹**	۰/۶۵**	۰/۶۰**				
۶	۱۶/۲۸	۴/۹۵	۰/۷۰**	۰/۷۷**	۰/۷۹**	۰/۹۰**	۰/۸۹**			
۷	۷/۲۱	۴/۹۷	۰/۳۴**	۰/۳۳**	۰/۳۶**	۰/۳۶**	۰/۲۱**	۰/۳۲**		
۸	۲۱/۹۶	۷/۴۹	-۰/۱۸**	-۰/۰۹	-۰/۱۵**	-۰/۲۳**	-۰/۰۲	-۰/۱۵**	-۰/۴۲**	
۹	۱۷/۳۸	۴/۵۸	-۰/۱۸**	-۰/۰۹	-۰/۱۵**	-۰/۲۱**	-۰/۰۴	-۰/۱۴**	-۰/۳۲**	-۰/۴۹**

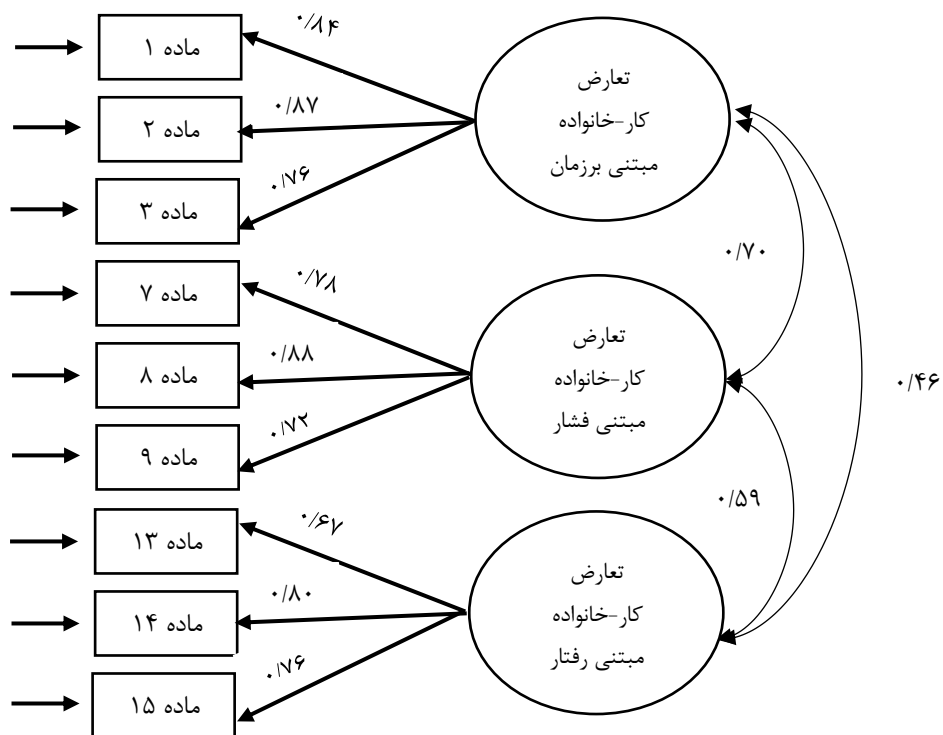
** P < 0.01

به منظور بررسی ساختار زیربنایی هر دو پرسشنامه تعارض کار-خانواده (Carlson et al. (2000) و Matthews et al. (2010) که نوعی از اعتبار سازه است از تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. تحلیل عامل تأییدی با استفاده از نرم افزار AMOS16 روی داده‌های این پرسشنامه‌ها انجام شد. برای انجام این تحلیل از برآورد حداکثر درست نمایی^۱ استفاده شد. درخصوص پرسشنامه تعارض کار-خانواده (Carlson et al. (2000)، از مجموع ۱۸ سوال مربوط به کل پرسشنامه، هر کدام از ۹ سوال مربوط به تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار به صورت جداگانه یک بار به صورت یک عاملی و یک بار به صورت سه عاملی لحاظ شدند. آماره‌های برازش مربوط به این دو مدل در جدول ۴ نشان داده شده‌اند.

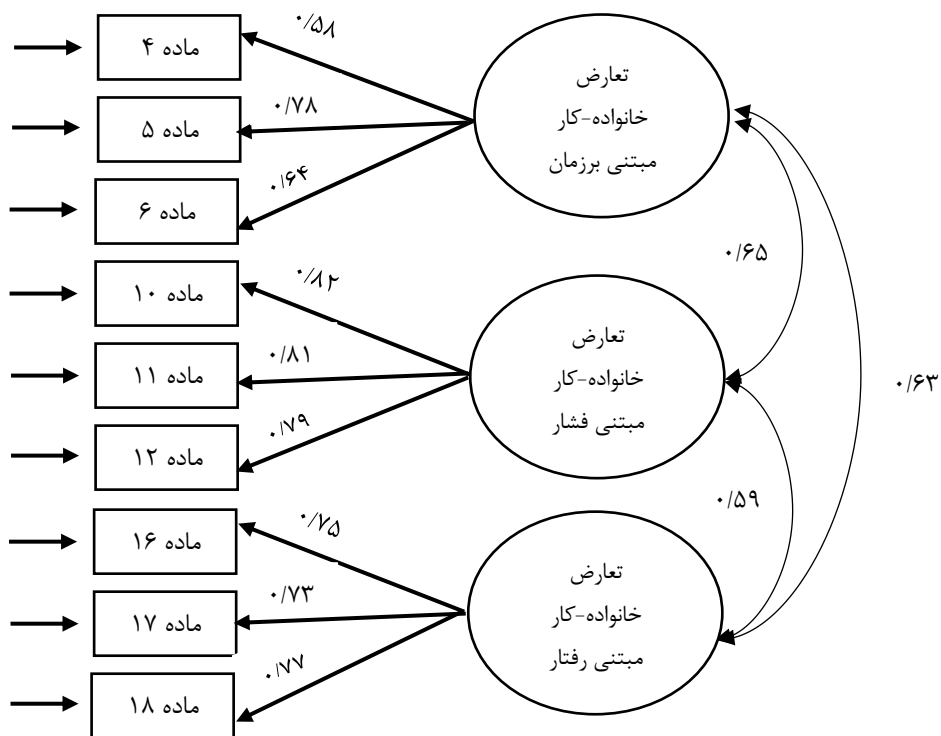
جدول ۴. ساختار عاملی پرسشنامه تعارض کار-خانواده (Carlson et al. (2000)

فاصله اطمینان (RMSEA)	RMSEA	CFI	IFI	مجدور خی نسبی	درجه آزادی	مجدور خی	شاخص برازش	ساختار
-	< ۰/۸	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۵	-	-	مقادیر قابل قبول	
(۰/۰-۱۸۰/۲۱۶)	۰/۱۹۷	۰/۷۵۴	۰/۷۵۶	۱۳/۵۸۲	۲۷	۳۶۶/۷۰۵	یک عاملی تعارض کار-خانواده	
(۰/۰-۱۴۴/۱۸۰)	۰/۱۶۲	۰/۷۹۲	۰/۷۹۳	۹/۴۴۵	۲۷	۲۵۵/۰۱۲	یک عاملی تعارض خانواده-کار	
(۰/۰-۰۱۴/۰۶۸)	۰/۰۴۳	۰/۹۸۹	۰/۹۸۹	۱/۶۱۰	۲۴	۳۸/۶۴۷	سه عاملی تعارض کار-خانواده	
(۰/۰-۰۰۰/۰۶۱)	۰/۰۳۵	۰/۹۹۱	۰/۹۹۲	۱/۳۸۹	۲۴	۳۳/۳۳۲	سه عاملی تعارض خانواده-کار	

همان‌طور که در جدول شماره ۴ ملاحظه می‌شود، مدل‌های یک عاملی برای پرسشنامه تعارض کار-خانواده و خانواده-کار (Carlson et al. (2000)، با داده‌ها برازش ندارد. و مقادیر IFI، CFI و RMSEA در این دو مدل از ملاک‌های برازندگی، فاصله دارند. همچنین مقدار مجدورخی نسبی برای هر دو مدل یک عاملی، از ملاک قراردادی ۲ بزرگتر است. همچنین نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهند که مدل‌های سه عاملی برای پرسشنامه تعارض کار-خانواده و خانواده-کار (Carlson et al. (2000)، به خوبی با داده‌ها برازش دارد. همچنین مقادیر IFI، CFI و RMSEA در این دو مدل به ملاک‌های برازندگی که قبلاً اشاره شد، نزدیکند و مقدار مجدورخی نسبی برای هر دو مدل سه عاملی (برای تعارض کار-خانواده و برای تعارض خانواده-کار (۱/۳۸۹)، از ملاک قراردادی ۲ نیز کوچک‌تر است. شکل ۲ ساختار عاملی پرسشنامه تعارض کار-خانواده (Carlson et al. (2000) و شکل ۳ ساختار عاملی پرسشنامه تعارض خانواده-کار (Carlson et al. (2000) را نشان می‌دهد. همان‌طور که از شکل ۳ و ۲ دریافت می‌شود، کلیه ماده‌های مربوط به هر کدام از پرسشنامه‌های تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار (Carlson et al. (2000) روی سه عامل به طور معنی داری بار گذاشته‌اند.



شکل ۲. ساختار عاملی مقیاس تعارض کار-خانواده (Carlson et al. (2000)



شکل ۳. ساختار عاملی مقیاس تعارض خانواده-کار (Carlson et al. (2000)

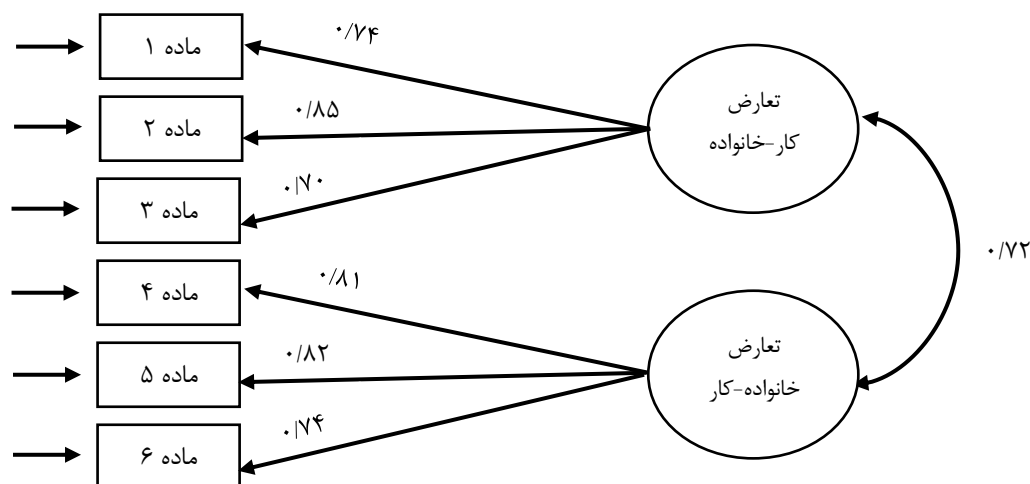
هاشمی و همکاران: بررسی ویژگی‌های روانسنجی دو فرم بلند و کوتاه...

در خصوص پرسشنامه تعارض کار-خانواده (Matthews et al., 2010)، مجموع ۶ سوال مربوط به کل پرسشنامه، به صورت دو عاملی (۳ سوال اول مربوط به تعارض کار-خانواده و ۳ سوال دوم مربوط به تعارض خانواده-کار) لحاظ شد. آماره‌های برازش مربوط به این مدل در جدول ۵ نشان داده شده‌اند.

جدول ۵. ساختار عاملی پرسشنامه تعارض کار-خانواده (Matthews et al., 2010)

فاصله اطمینان (RMSEA)	RMSEA	CFI	IFI	مجدور خی نسبی	درجه آزادی	مجدور خی	شاخص برازش ساختار
-	< ۰/۸	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۵	-	-	مقادیر قابل قبول
(۰/۰-۱۸۸/۲۲۰)	۰/۱۸۸	۰/۸۷۷	۰/۸۷۷	۱۲/۴۵۳	۹	۱۱۲/۰۷۶	یک عاملی تعارض کار-خانواده
(۰/۰-۰۰۰/۰۶۷)	۰/۰۱۱	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۳۷	۸	۸/۲۹۴	دو عاملی تعارض کار-خانواده

مندرجات جدول ۵ نشان می‌دهند که مدل دو عاملی برای پرسشنامه تعارض کار-خانواده (Matthews et al., 2010)، به خوبی با داده‌ها برازش دارد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود مقادیر IFI، CFI و RMSEA در این دو مدل به ملاک‌های برازندگی که قبلاً اشاره شد، نزدیکند. همچنین مقدار مجدور خی نسبی، از ملاک قراردادی ۲ نیز کوچک‌تر است. شکل ۴ ساختار عاملی پرسشنامه تعارض کار-خانواده (Matthews et al., 2010) را نشان می‌دهد. همان‌طور که از شکل ۴ دریافت می‌شود، کلیه ماده‌های مربوط به پرسشنامه تعارض کار-خانواده (Matthews et al., 2010) روی دو عامل به طور معنی‌داری بار گذاشته‌اند. در مجموع این یافته‌ها فرضیه تحقیق را تأیید می‌کنند.



شکل ۴. ساختار عاملی مقیاس تعارض کار-خانواده (Matthews et al., 2010)

اعتبار تجربی

اعتبار تجربی هر دو مقیاس تعارض کار-خانواده را با همبسته کردن آن‌ها با سه متغیر ملاک (افسردگی، رضایت از زندگی، شادکامی ذهنی) که براساس نظریه‌ها و تحقیقات قبلی، مشخص شد که با سازه تعارض کار-خانواده رابطه دارند (Lee et al., 2018; Guille et al., 2017; Yan, 2007) آزمون شد. جدول ۶ ضریب همبستگی بین هر دو مقیاس تعارض کار-خانواده و افسردگی، رضایت از زندگی و شادکامی ذهنی را نشان می‌دهد.

جدول ۶. ضرایب همبستگی بین هر دو مقیاس تعارض کار-خانواده با مقیاس های افسردگی، رضایت از زندگی و شادکامی

متغیر	شاخص آماری	تعارض کار-خانواده		تعارض کار-خانواده		N
		Matthews et al. (2010)		Carlson et al. (2000)		
		P	R	P	R	
افسردگی		۰/۰۰۱	۰/۳۲۲	۰/۰۰۱	۰/۳۶۵	۳۲۴
رضایت از زندگی		۰/۰۰۱	-۰/۱۴۸	۰/۰۰۱	-۰/۱۴۸	۳۲۴
شادکامی ذهنی		۰/۰۰۱	-۰/۱۴۱	۰/۰۰۱	-۰/۱۴۶	۳۲۴

همانطور که از مندرجات جدول ۶ دریافت می شود، به ترتیب مقیاس تعارض کار-خانواده (Carlson et al. (2000 و تعارض کار-خانواده (Matthews et al. (2010، همبستگی معنی داری با افسردگی (۰/۳۶۵، ۰/۳۲۲)، رضایت از زندگی (۰/۱۴۸، -۰/۱۴۸) و شادکامی ذهنی (۰/۱۴۶، -۰/۱۴۱) در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ دارند. این نتایج حاکی از آن است که هر دو مقیاس تعارض کار-خانواده، از اعتبار تجربی برخوردار هستند و فرضیه سوم تحقیق را تأیید می کنند.

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام تحقیق حاضر، بررسی ویژگی های روانسنجی دو مقیاس تعارض کار-خانواده ۱۸ ماده ای (Carlson et al. (2000 و ۶ ماده ای (Matthews et al. (2010 بود. نتایج نشان داد که هم مقیاس ۱۸ ماده ای (Carlson et al. (2000، و هم مقیاس ۶ ماده ای (Matthews et al. (2010، از همسانی درون قابل قبولی برخوردار هستند.

علاوه بر پایایی، اعتبار این دو مقیاس نیز به دو روش تأیید شد. نخست، هر دو مقیاس تعارض کار-خانواده (Carlson et al. (2000 و (Matthews et al. (2010، با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی مورد ارزیابی قرار گرفتند. درخصوص مقیاس تعارض کار-خانواده (Carlson et al. (2000 نتایج به دست آمده از آزمون مدل های یک عاملی برای پرسشنامه تعارض کار-خانواده و خانواده-کار، با داده ها برازش نداشت، که این نشان دهنده آن است که سؤالات مربوط به هر عامل، ابعاد متفاوتی را مورد ارزیابی قرار می دهند. به همین دلیل مدل های سه عاملی برای پرسشنامه تعارض کار-خانواده و خانواده-کار (Carlson et al. (2000، مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج به دست آمده از آن به خوبی با داده ها برازش داشت و تمامی ماده ها در آن دارای بارعاملی بالاتر از ۰/۴ بودند که نشان از مناسب بودن بارعاملی هر ماده داشت.

دستیابی به این نتایج به معنای آن است که در هر دو خرده مقیاس تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار، سه بعد مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان فرسایی و مبتنی بر رفتار از یکدیگر متمایز هستند. این یافته ها با نتایج تحقیقات قبلی (Loscalzo et al., 2019; Vieira et al., 2014) همسو و هماهنگ است. درخصوص مقیاس تعارض کار-خانواده (Matthews et al. (2010 نیز نتایج به دست آمده از آزمون مدل یک عاملی برای پرسشنامه تعارض کار-خانواده و خانواده-کار، با داده ها برازش نداشت، که این نشان دهنده آن است که سؤالات مربوط به هر عامل، ابعاد متفاوتی را مورد ارزیابی قرار می دهند. به همین دلیل مدل دو عاملی برای پرسشنامه تعارض کار-خانواده و خانواده-کار (Matthews et al. (2010، مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج به دست آمده از آن به خوبی با داده ها برازش داشت و نیز تمامی ماده ها در آن دارای بارعاملی بالاتر از ۰/۴ بودند که نشان از مناسب بودن بارعاملی هر ماده داشت. دستیابی به این نتایج به معنای آن است که دو خرده مقیاس تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار از یکدیگر متمایز هستند.

دوم، به منظور بررسی اعتبار تجربی، رابطه هر دو مقیاس تعارض کار-خانواده (Carlson et al. (2000 و (Matthews et al. (2010، با مقیاس های افسردگی، خشنودی از زندگی و شادکامی ذهنی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج به دست آمده از آن نشان داد

که هم مقیاس تعارض کار-خانواده (Carlson et al. (2000) و هم مقیاس تعارض کار-خانواده (Matthews et al. (2010) به طور معنی داری با افسردگی همبستگی مثبت و با خشنودی از زندگی و شادکامی ذهنی همبستگی منفی داشتند که حکایت از اعتبار تجربی آن‌ها داشت. با توجه به رابطه تعارض کار-خانواده با متغیرهای افسردگی، رضایت از زندگی و شادکامی ذهنی، ایجاد مداخلات پیشگیرانه برای کنترل تعارض کار-خانواده بسیار مهم است، زیرا این امر ممکن است اثرات مثبتی بر بهره‌وری محیط کار و همچنین سلامت کارکنان و همسر و فرزندان آن‌ها داشته باشد.

در مجموع، نقطه قوت اصلی این مطالعه این است که شواهدی در مورد مفید بودن دو مقیاس تعارض کار-خانواده بر روی جمعیت ایرانی ارائه می‌دهد. این دو مقیاس به ویژه مقیاس تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران ابزاری است که به طور گسترده در ادبیات برای مقاصد بالینی و سازمانی استفاده می‌شود. با این دو ابزار می‌توان تحلیل کرد که چگونه اجزای مختلف تعارض کار-خانواده با استرس زوجین، تعارض‌های زناشویی و نارضایتی و همچنین با بهره‌وری کارکنان و جو سازمانی ارتباط پیدا می‌کند. علاوه بر این، از آن می‌توان برای ساخت و ارزیابی مداخلات پیشگیرانه برای پیاده‌سازی در سازمان‌ها برای کاهش تعارض همراه با اعتیاد به کار، که نتایج منفی هم برای فرد و هم برای خانواده و سازمان دارد (Loscalzo & Giannini, 2015; 2017) استفاده کرد.

تحقیق حاضر روی کارکنان شرکت نفت انجام شد و بیشتر شرکت کنندگان مرد و متأهل بودند. بنابراین در تعمیم یافته‌های تحقیق به سازمان‌ها و افراد دیگر باید با احتیاط انجام شود. پیشنهاد می‌شود تحقیقات بعدی اعتبار مقیاس‌های بررسی شده را روی جمعیت‌های متفاوتی اعتباریابی کنند. علاوه بر این به منظور بررسی روایی تجربی آن‌ها پیشنهاد می‌شود این مقیاس‌ها با متغیرهای سازمانی مانند اعتیاد به کار، بهره‌وری و خشنودی شغلی همبسته شوند.

تشکر و سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از تمامی شرکت کنندگان برای شرکت در پژوهش و تکمیل پرسشنامه‌های تحقیق تشکر و قدردانی نمایند.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع در این پژوهش وجود ندارد.

References

- Ahmad, A., Muazzam, A., Anjum, A., Visvizi, A. & Navaz, R. (2020). Linking Work-Family Conflict (WFC) and Talent Management: Insights from a Developing Country. *Sustainability*, 12(7), 1-17.
- Ahmadi, N., & Ahmadi, F. (1998). *Iranian Islam: The concept of the individual*. New York: St. Martin's Press.
- Ahmed, H. (2014). Examine the relationship between work-family conflict and its impact on job satisfaction leading to turnover. *Journal of Business & Management*, 16(7), 73-78.
- Alby, F., Fatigante, M., & Zucchermaglio, C. (2014). Discursive representations of family and household commitment in working mothers and father. *Ricerche di Psicologia*, 1, 7-32.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Bayani, A. A., Koocheky, A. M., & Goodarzi, H. (2007). The reliability and validity of the satisfaction with life scale. *Dev Psychol*, 3(11), 259-65. [In Persian]

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 249-276.
- Carroll, S. J., Hill, E. J., Yorgason, J. B., Larson, J. H., & Sandberg, J. G. (2013). Couple communication as a mediator between work-family conflict and marital satisfaction. *Contemporary Family Therapy, 35*, 530-545.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology, 86*, 386-400.
- Curbow, B., McDonnell, K., Spratt, K., Griffin, J., & Agnew, J. (2003). Development of the work-family interface scale. *Early Childhood Research, 18*(3), 310-330.
- Darlington, R. B. (1990). *Regression and linear models*. New York: McGraw-Hill.
- Dastmalchian, A., Javidan, M., & Alam, K. (2001). Effective leadership and culture in Iran: An empirical study. *Applied Psychology: An International Review, 50*(4), 532-558.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment, 49*(1), 71-75.
- Ghadampour, E., Yousefvand, L., & Radmehr, P. (2018). The compare effectiveness of cognitive and Meta cognitive strategies education on academic hope of girl and boy students. *Biquarterly Journal of Cognitive Strategies in Learning, 5*(9), 33-47. [In Persian]
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review, 25*(4), 483-496.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.
- Guille, C., Frank, E., Zhao, Z., Kalmbach, D. A., Nietert, P. J., Mata, D. A., & Sen, S. (2017). Work-family conflict and the sex difference in depression among training physicians. *JAMA internal medicine, 177*(12), 1766-1772.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(4), 560-568.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management, 13*(1), 85-91.
- Hofstede, G. (1984). *Cultural consequences, international differences in work-related values*. London: Sage Publications.
- House, R., Javidian, M., Dorfman, P. (2001). Project GLOBE: An introduction. *Applied Psychology, 50*(4), 489-505.
- Ishola, A. A., Kenku, A. A., & Aroyewun, F. T. (2018). Work-family Conflict and Demographic Variables as Co-Variants of Life Satisfaction among Nurses from Selected Healthcare Facilities in the Ibadan Metropolis. *International Journal of Caring Sciences, 11*(1), 523-528.
- Kroenke, K., Spitzer, R. L., & Williams, J. B. (2001). The PHQ-9: validity of a brief depression severity measure. *Journal of general internal medicine, 16*(9), 606-613.

- Lee, D. J., Grace, B. Y., Sirgy, M. J., Singhapakdi, A., & Lucianetti, L. (2018). The effects of explicit and implicit ethics institutionalization on employee life satisfaction and happiness: The mediating effects of employee experiences in work life and moderating effects of work–family life conflict. *Journal of Business Ethics*, 147(4), 855-874.
- Loscalzo, Y., & Giannini, M. (2015). Workaholism: Cosa c'è di nuovo? [Workaholism: What's new?]. *Counseling*, 8(3), 29-43.
- Loscalzo, Y., & Giannini, M. (2017). A clinical conceptualization of workaholism: A comprehensive model. *Organizational Psychology Review*, 7, 306-329.
- Loscalzo, Y., Giannini, M., Contena, B., Gori, A., & Benvenuti, P. (2015). The Edinburgh Postnatal Depression Scale for fathers: A contribution to the validation for an Italian sample. *General Hospital Psychiatry*, 37, 521-526.
- Loscalzo, Y., Raffagnino, R., Gonnelli, C., & Giannini, M. (2019). Work–Family Conflict Scale: Psychometric Properties of the Italian Version. *Sage Open*, 9(3), 2158244019861495.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social indicators research*, 46(2), 137-155.
- Matthews, R. A., Kath, L. M., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). A short, valid, predictive measure of work–family conflict: Item selection and scale validation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 75–90.
- Moore, S. H., Grunberg, L., & Krause, A. J. (2014). The relationship between work and home: Examination of white and bluecollar generational differences in a large U.S. organization. *Psychology*, 5, 1768-1776.
- Motesharrei, M. H., Neisi, A. K., & Arshadi, A. (2013). The test of validity and reliability of Carlson, Kacmar & Williams work-family conflict Questionnaire (2000). *J Indust/OrgPsychol*, 4(14), 65-73. [In Persian]
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- O'Shea, M. (2003). Culture shock! Iran. Portland, Oregon: Graphic Arts Center Publishing Company.
- Ollier-Malaterre, A., Valcour, M., Den Dulk, L., & Kossek, E. E. (2013). Re-orienting national context to develop comparative work–life research: A review and research agenda. *European Management Journal*, 31, 433–44.
- Panatik, S. A. B., Badri, S. K. Z., Rajab, A., Rahman, H. A., & Shah, I. M. (2011). The impact of work family conflict on psychological well-being among school teachers in Malaysia. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 29, 1500-1507.
- RezaieeAhvanuiee, M., Abbasi, M., & Dargahi, S. (2018). The role of work-family conflict and job stress in the prediction of job engagement of nurses. *Alborz University Medical Journal*, 7(2), 98-106. [In Persian]
- Rief, W., Nanke, A., Klaiberg, A., & Braehler, E. (2004). Base rates for panic and depression according to the Brief Patient Health Questionnaire: a population-based study. *Journal Of Affective Disorders*, 82(2), 271-276.
- Sadock BJ, Sadock VA. (2011). Kaplan and Sadock's synopsis of psychiatry: Behavioral sciences/clinical psychiatry: Lippincott Williams & Wilkins.
- Seto, M., Morimoto, K., & Maruyama, S. (2004). Effects of work-related factors and work–family conflict on depression among Japanese working women living with young children. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 9(5), 220-227.

- SHEYKHASHABANI, S. E. H., ARSHADI, N., & BAZRAFKAN, H. (2012). The effect of work-family conflict on job satisfaction and mental health. *Family Counseling and Psychotherapy*, 1(3), 349-365. [In Persian]
- Spitzer, R. L., Kroenke, K., Williams, J. B., Patient Health Questionnaire Primary Care Study Group, & Patient Health Questionnaire Primary Care Study Group. (1999). Validation and utility of a self-report version of PRIME-MD: the PHQ primary care study. *Jama*, 282(18), 1737-1744.
- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1996). The measurement of workto family conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56(3), 475-486.
- Turluica, M. N., & Buligaa, D. (2014). Work-family conflict and job and family satisfaction. The mediating role of cognitions. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, 159, 105-109.
- Vaghefi, M. R. (1975). *Entrepreneurs of Iran: The role of business leaders in the development of Iran*. Palo Alto, CA: Altoan.
- Vieira, J. M., Àvila, M., & Matos, P. M. (2012). Attachment and parenting: The mediating role of work-family balance in Portuguese parents of preschool children. *Family Relations. Interdisciplinary Journal of Applied Family Science*, 61(1), 31-50.
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further validation of Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment Scales among Portuguese working parents. *Journal of Career Assessment*, 22, 329-344.
- Yan, J. I. A. N. G. (2007). Research into the influence of time management trend on the subjective happiness in the work-family conflict. *Journal of Xinyu College*, 02.
- Zhang, H., Yip, P., Chi, P., Chan, K., Cheung, Y., & Zhang, X. (2012). Factor structure and psychometric properties of the Work-Family Balance Scale in an urban Chinese sample. *Social Indicators Research*, 105, 409-418.

COPYRIGHTS

© 2021 by the authors. Licensee Family Psychology Association of Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

