



Standardization of Carlson's Work-Family Conflict Scale among Teachers

Fereshteh Niksirat ¹, Molouk Khademi Ashkzari * ², Zahra Naghsh ³

1. PhD candidate in psychology, Department of Psychology, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.
2. **(Corresponding Author):** Associate Professor, Department of Educational Psychology, Faculty of education and Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran. E-mail: mkhademi@alzahra.ac.ir
3. Associate Professor, Department of Educational Psychology, Faculty of Psychology and education, University of Tehran, Tehran, Iran.

Article Info	Abstract
<p>Article Type:</p> <p>Research Article</p> <p>Received Date: 26 November 2024</p> <p>Accepted Date: 20 January 2025</p> <p>Keywords: family- work conflict, stability, teachers, validity</p>	<p>Background and Aim: Work-family conflict refers to the interference between occupational and family demands, and teachers, due to the nature of their profession, are more susceptible to this type of conflict. However, there have been limited studies on standardizing measurement tools for this phenomenon, such as the Carlson scale, among teachers. This study aimed to standardize this scale by examining the relationships between dimensions of work-family conflict and its impacts on teachers, thereby addressing the research gap in this area.</p> <p>Methods: The present research employed a descriptive-analytical method and was focused on tool standardization. The statistical population included all sixth-grade teachers in Tehran. The sample size consisted of 400 individuals who were selected using stratified random sampling with equal allocation. The research instrument was Carlson's Work-Family Conflict Questionnaire. Data analysis was conducted using the t-test, confirmatory factor analysis (CFA), Exploratory Factor Analysis, and Cronbach's alpha coefficient.</p> <p>Results: The CVR index was calculated at 0.90 for the entire scale, and the CVI index was 1.0, indicating an acceptable level of content validity for all items. In assessing internal homogeneity, the correlations between items ranged from 0.36 to 0.74, demonstrating appropriate discriminatory power among the items. The reliability of the tool was evaluated using Cronbach's alpha, yielding a value of 0.72. the results of Exploratory Factor Analysis indicates that this scale is useful for evaluating family- work conflict in teachers. In the confirmatory factor analysis, the model fit indices were satisfactory ($\chi^2/df = 2.65$, GFI = 0.98, AGFI = 0.98, NFI = 0.96, CFI = 0.99, RMSEA = 0.02), and all factor loadings were significant at a level lower than 0.01.</p> <p>Conclusion: According to finding of this research, this questionnaire is the suitable tool for evaluating family- work conflict, in teachers.</p>

Cite this article: Niksirat, F., khademi ashkzari, M. & Naghsh, Z. (2025). standardization of Carlson's Work-Family Conflict Scale among Teachers. Research Strategies in Educational Sciences, 2(4), 65-79.

DOI: [10.22034/jrses.2025.490635.1077](https://doi.org/10.22034/jrses.2025.490635.1077)



Extended abstract

Introduction

Work-family conflict, as the interference between professional and family roles, negatively affects well-being, job satisfaction, and quality of life. Teachers are highly vulnerable due to heavy workloads, emotional demands, and extended responsibilities, making it difficult to balance work and family, especially in Iran



where expectations are high. Despite its importance, no tool has been standardized for teachers. This study aims to adapt and validate Carlson's Work-Family Conflict Scale (WFCS) for Iranian teachers, providing a reliable and culturally appropriate measure to support interventions that improve their work-life balance and well-being. This study not only contributes to the existing body of knowledge but also provides practical implications for policymakers, school administrators, and mental health professionals working with teachers. By identifying the specific dimensions and manifestations of work-family conflict among Iranian teachers, this research lays the groundwork for developing targeted interventions to promote healthier work-life integration and improve the overall quality of life for this vital group of professionals.

Methods

This study aimed to standardize Carlson's Work-Family Conflict Scale (WFCS) for Iranian teachers by evaluating its psychometric properties through a descriptive-analytical design. The sample included 400 sixth-grade teachers from public schools in Tehran, selected via stratified random sampling to ensure representation across districts. The WFCS, consisting of 18 items on three subscales (work-to-family conflict, family-to-work conflict, and conflict intensity), was translated into Persian using the translation-back translation method to ensure cultural equivalence. Data were collected during the 2022–2023 academic year, following ethical approval and informed consent, through both in-person distribution and online forms, with confidentiality assured.

Results

The results of this study confirmed the strong psychometric properties of Carlson's Work-Family Conflict Scale (WFCS) among Iranian teachers. Content validity was excellent (CVR = 0.90, CVI = 1.0), and item correlations (0.36–0.74) indicated adequate discrimination. Reliability was acceptable with Cronbach's alpha of 0.72, and confirmatory factor analysis supported the original three-factor structure with good fit indices ($\chi^2/df = 2.65$, GFI = 0.98, CFI = 0.99, RMSEA = 0.02). Item analysis showed all items were significant contributors ($p < 0.01$), justifying their retention. Overall, the findings demonstrate that the Persian version of the WFCS is a reliable and valid instrument for assessing work-family conflict among Iranian teachers, providing a valuable tool for research and interventions aimed at improving teachers' work-life balance and well-being.

Conclusion

This study standardized Carlson's Work-Family Conflict Scale (WFCS) for Iranian teachers and confirmed its validity and reliability. The scale provides a culturally appropriate tool to assess teachers' work-family conflict, highlighting the need for supportive interventions to improve their work-life balance and well-being, while offering a foundation for future research and policy development.

Ethical considerations

Following the ethics of research

In this study, efforts were made to ensure that no physical or psychological harm would come to the participants, and their information remained completely confidential.

Financial sponsor

This study did not have a financial sponsor and the costs were covered by the authors.

Authors' contribution

All authors of this research participated in the design, implementation, and writing of all parts of the study.

Conflict of interest

There is no conflict of interest between the authors and the Quarterly Journal of Research Strategies in Educational Sciences.



هنجاریابی مقیاس تعارض کار- خانواده کارلسون در بین معلمان

فرشته نیک سیرت^۱، ملوک خادمی اشکذری^{۲*}، زهرا نقش^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه روانشناسی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

۲. نویسنده مسئول: دانشیار گروه روانشناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهرا(س)، تهران، ایران. رایانامه:

mkhademi@alzahra.ac.ir

۳. دانشیار گروه روان‌شناسی تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: علمی پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۰۶</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۰۱</p> <p>کلیدواژه‌ها: پایایی، تعارض کار- خانواده، روایی، معلمان</p>	<p>زمینه و هدف: تعارض کار-خانواده به تداخل تقاضاهای شغلی و خانوادگی اشاره دارد و معلمان به دلیل ماهیت شغلی‌شان بیشتر در معرض این تعارض هستند. با این حال، مطالعات محدودی به هنجاریابی ابزارهای سنجش این پدیده، مانند مقیاس کارلسون، در بین معلمان پرداخته‌اند. این پژوهش با هدف هنجاریابی این مقیاس، به بررسی روابط میان ابعاد تعارض کار-خانواده و تأثیرات آن بر معلمان می‌پردازد تا شکاف پژوهشی در این زمینه را پر کند.</p> <p>روش: روش پژوهش حاضر توصیفی تحلیلی و از نوع هنجاریابی ابزار بود. جامعه آماری شامل تمامی معلمان پایه ششم شهر تهران بود. حجم نمونه ۴۰۰ نفر بود که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب مساوی انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه تعارض کار و خانواده کارلسون بود. روش تجزیه و تحلیل آزمون <i>t</i>، تحلیل عاملی تاییدی و اکتشافی و ضریب آلفای کرونباخ بود.</p> <p>یافته‌ها: شاخص <i>CVR</i> برابر با ۰/۹۰ برای کل مقیاس و شاخص <i>CVI</i> برابر با یک بدست آمد که نشانگر مطلوب بودن سطح روایی محتوایی برای تمامی عبارتها است. در بررسی همسانی درونی، برای کل مقیاس، همبستگی عبارات با هم از ۰/۳۶ تا ۰/۷۴ بود که نشانگر قدرت تشخیص مناسب در عبارات بود. پایایی این ابزار با روش آلفا کرونباخ بررسی و ۰/۷۲ به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی، حاکی از کفایت مناسب داده‌ها و برازش مدل عاملی پیشنهادی برای پرسشنامه تعارض کار و خانواده می‌باشد. در بررسی تحلیل عاملی تاییدی، شاخص‌های برازش مدل اولیه در سطح مطلوبی قرار داشت و تمامی بارهای عاملی در سطح کوچکتر از ۰/۰۱ معنادارند. با توجه به مقدار <i>t</i> که برای هر سوال بدست آمد، هر کدام از سوالات نقش معنادار و برجسته‌ای در سنجش تعارض کار و خانواده دارند.</p> <p>نتیجه‌گیری: طبق یافته‌های این پژوهش، این پرسشنامه ابزاری مناسب برای سنجش تعارض کار- خانواده در معلمان است.</p>
<p>استناد به این مقاله: نیک سیرت، فرشته؛ خادمی اشکذری؛ ملوک؛ و نقش، زهرا. (۱۴۰۴). هنجاریابی مقیاس تعارض کار- خانواده کارلسون در بین معلمان. راهنمای پژوهش در علوم تربیتی، ۲(۴)، ۶۵-۷۹.</p> <p>DOI: 10.22034/jrses.2025.490635.1077</p>	



مقدمه

مهم‌ترین رکن هر جامعه را نیروی انسانی تشکیل می‌دهد که می‌تواند در هدایت جامعه به اهداف توسعه، بسیار موثر باشد (برزیده و ضیاءالدینی، ۱۳۹۷). امروزه شغل افزون بر اینکه وسیله‌ی تامین زندگی است، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی و روانی فرد داشته و زمینه‌ساز ارضای بسیاری از نیازهای غیرمادی او می‌باشد (قربانخانی و همکاران، ۱۴۰۲). بسیاری از مشاغل، معمولاً با حجم زیادی از وظایف و مسئولیت‌ها همراه است. اما با وجود استرس‌های شغلی و مسئولیت‌های فراوان، افرادی همچنان با علاقه و انگیزه هستند و از شغل خود راضی هستند، اما در شرایط همسان، عده‌ای دیگر از شغل خود ناراضی‌اند و در کار خود، دچار فرسودگی می‌شوند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که محیط و فشارهای شغلی می‌توانند باعث بیماری روانی در کارکنان شوند و یا روند بیماری روانی را سرعت بخشند (قربانخانی و همکاران، ۱۳۹۹). در بسیاری از موارد، این روند ممکن است موجب ترک شغل شود. به گفته‌ی حسینی و جعفری (۱۳۹۵)، امروزه ترک خدمت به عنوان یکی از چالش‌های مهم در سازمان‌هاست و هزینه‌های ترک خدمت کارکنان ماهر و متخصص برای سازمان بالا و جبران‌ناپذیر است. این هزینه‌ها مواردی مانند هزینه‌های جذب و به کارگیری مجدد افراد، انتخاب و آموزش آن‌ها، کاهش بازدهی افراد جدید تا مدتی زیاد، و صرف زمان و اعتبار برای جبران کاستی‌ها می‌باشد.

از مهم‌ترین سازمان‌ها در هر کشوری، سازمان آموزش و پرورش است و از عوامل پیشرفت این سازمان، معلمان با انگیزه و اثربخش است که به عنوان اصلی‌ترین عنصر یاددهی و یادگیری می‌توانند با داشتن سطح بالایی از انگیزه، اشتیاق، و روحیه، اثربخشی نظام آموزشی را تضمین کنند (موسوی پور، ۱۳۹۹). طبق بسیاری از پژوهش‌ها، معلمان نسبت به بسیاری از گروه‌های شغلی دیگر، در برابر استرس مرتبط با کار و پریشانی آسیب روانی بیشتری را متحمل می‌شوند. برخی در ابتدای کار اشتیاق فراوانی دارند ولی بعد از مدتی انگیزه خود را از دست می‌دهند (کوسینو و همکاران، ۲۰۱۹). بدیهی است که فرایند آموزش و پرورش دانش‌آموزان توسط معلمان، زمانی به بهترین شکل خود محقق می‌شود که معلمان از سلامت روانی برخوردار باشند (لطفی، ۱۳۹۹). سازمان بهداشت جهانی، اعلام کرده است که نصف جمعیت کارمندی از شغل خود راضی نیستند و ۹۰ درصد آن‌ها می‌گویند که شغلشان در جهت اهداف زندگیشان نیست (قاسمی، ۱۳۹۸). معلمان در مسیر شغلی خویش، استرس‌های خاصی را تجربه می‌کنند که در مشاغل دیگر مانند آن را کمتر می‌توان یافت. عواملی مانند برنامه‌ریزی برای تدریس درس‌های متنوع، حجم کار زیاد، وجود یادگیرندگان دشوار، برقراری نظم و انضباط در کلاس، درآمد ناکافی، تعارض با همکاران، توقعات اولیا و عوامل مدرسه، تلاش در جهت ارتقاء سطح آموزشی و در کنار آن، فشارهای ناشی از زندگی شخصی و خانوادگی که منجر به فرسودگی شغلی می‌شود. به دنبال آن این امر می‌تواند اثرات نامطلوبی بر روابط معلم و شاگرد، کیفیت تدریس، تعهد داشته و منجر به گریز از کار، غیبت‌های متوالی، تغییر شغل، ناآرامی در محیط کار، ناامنی شغلی و بیکاری گردد و به دنبال آن، دچار مشکلات روانشناختی بشوند (صدرمغانی، ۱۳۹۶). بدون شک، بسیاری از معلمان در کنار استرس‌های کاری، وظایف خانوادگی نیز دارند که ممکن است این دو حیطه با هم در تعارض باشند. تعارض پایدار کار و خانواده مسائلی مانند استرس‌های خانوادگی و شغلی، فرسودگی شغلی، کاهش رضایت شغلی و افزایش ترک شغل، غیبت شغلی، بیماری جسمانی، افسردگی، رابطه‌ی نامناسب با کودک و رفتارهای منفی در کودکان، را به دنبال دارد (موسوی و همکاران، ۱۴۰۰). تعارض کار و خانواده نتایج منفی بر سلامت روان معلمان (برای نمونه حسینی نژاد و پورشه‌ریاری، ۱۳۹۹، هاشمی و همکاران، ۱۳۹۰، حاجی کرم، ۱۳۹۵، پیکو و میهالکا، ۲۰۱۸، تزینر و شارنی، ۲۰۱۴) و افزایش فرسودگی شغلی آن‌ها (شکیب و کریمی سراجی، ۱۴۰۰، مقدم و همکاران، ۱۴۰۰، بهاری و آهنگر، ۱۴۰۰، مدینا و همکاران، ۲۰۲۱ و پیکو و میهالکا، ۲۰۱۸) دارد.

تعارض کار- خانواده؟ زندگی کاری و زندگی خانوادگی دو عرصه سرنوشت‌ساز در زندگی انسان به شمار می‌روند. با وجود جدایی ظاهری این دو حیطه از هم در زندگی انسان، پویایی‌های تاثیر و تاجر خانواده و کار، از سال‌ها پیش مورد تاکید دانشمندان علوم گوناگون بوده است (گل پرور و جعفری، ۱۳۹۲). هنگامی که افراد مجبورند در شرایطی باشند که نقش‌های جداگانه را که مستلزم تعهد، وقت و نیرو است، انجام دهند، و این نقش‌ها با هم تداخل داشته باشند، دچار تعارض کار- خانواده می‌شوند (کاویناس و همکاران، ۲۰۲۳).

تعارض کار- خانواده، شکلی از تعارض درون‌نقشی است که در زمان اختصاص یافته به خانواده، انتظارات کلی، و فشار نشات گرفته از انجام وظایف خانوادگی با مسئولیت‌های کاری تداخل می‌کند (برژیسکی و همکاران، ۲۰۲۴). تعارض خانواده با کار زمانی اتفاق می‌افتد که انتظارات خانوادگی، نیروی فرد را به گونه‌ای صرف می‌کنند که از قدرت فرد برای انجام نقش‌های کاری کاسته می‌شود (بهام و همکاران، ۲۰۲۳).

¹ Cousineau

² family- work conflict

³ Cavagnis

⁴ Brzykcy

⁵ Beham

تعارض کار- خانواده، چه در زندگی فردی و خانوادگی، و چه در زندگی اجتماعی و شغلی، به عنوان منبع استرس و کاهش سایر شاخص‌های سلامت روانی شناخته می‌شود. به بیانی دیگر، کنش متقابل بین شرایط و عوامل بیرونی و ویژگی‌های فردی و خانوادگی فرد شاغل، منجر به استرس می‌شود، به طوری که خواسته‌های محیط کار و فشارهای ناشی از آن، بیش از توان فرد است. تعارض نقش ناشی از انجام همزمان دو یا چند نقش است که پذیرش یکی از آن‌ها، پذیرش دیگر نقش‌ها را سخت می‌کند، یک عامل بیرونی تنش‌زا برای فرد به شمار می‌رود (حاجی کرم، ۱۳۹۵). تعارض کار- خانواده دو طرفه است. به طوری که کار با خانواده تداخل پیدا می‌کند (تعارض کار با خانواده) و خانواده با کار تداخل پیدا می‌کند (تعارض خانواده با کار)، که هر کدام باعث بروز تنش در افراد خواهد شد. زمانی تنش روانی، پدید می‌آید که افراد در ایفای نقش‌های خود دچار تعارض شوند و تداخل میان نقش‌های ناسازگار بوجود آید. زیرا افراد مقدار محدودی زمان و نیرو دارند، و در هر یک از نقش‌های زندگی زمان و انرژی زیادی بکار برده می‌شود و این باعث تعارض برای افراد می‌شود (کارولو^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). بدون شک این تعارض بین وظایف کاری و وظایف خانوادگی در هر دو جنس، اعم از زن و مرد وجود دارد. امروزه بسیاری از زنان و مردان با چالش تعادل بین نقش‌های همزمان خانوادگی شغلی در زندگی مواجه هستند. تضاد و تعارض میان این نقش‌های چندگانه آثار نامطلوبی بر کیفیت زندگی و سلامت افراد داشته و به دنبال آن کاهش عملکرد فرد در سازمان‌ها، کاهش رضایت از زندگی شغلی و زناشویی، فرسودگی شغلی و سرانجام، افسردگی خواهد بود. وجود مشکلات و تنش‌ها در هر دو محیط خانواده و کاری، برای افراد ایجاد فرسودگی در هر دو حوزه خواهد شد و افراد کمی هستند که می‌توانند این تعادل را برقرار کنند (اردلانی، ۱۳۹۴). کمرنگ شدن نقش‌های سنتی جنسی و تغییر در ساختار خانواده‌ها و رشد روزافزون رقابت‌های تجاری باعث شده تا مرزهای میان کار و خانواده کمرنگ‌تر شوند. با وجود اینکه از افراد انتظار می‌رود که بتوانند میان زندگی خانوادگی و کاری تعادل ایجاد کنند، اما به هر حال فعالیت همزمان آن‌ها در دو حوزه کار و خانواده باعث بروز نوعی از تعارض درون فردی خواهد شد (ژو^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). تغییراتی که در جوامع امروزی بر اثر فرایند جهانی شدن، رقابت اقتصادی، گسترش تکنولوژی و بافت جمعیت‌شناختی کارکنان رخ داده است، موجب شده تا مرزبندی میان حوزه زندگی کاری و زندگی شخصی کمرنگ شود. نمونه آن پیوستن بیشتر زنان به نیروی کار، بیشتر شدن ساعات کاری، افزایش کارکنانی که از کودکان خردسال و والدین سالمند خود نگهداری می‌کنند، افزایش خانواده‌هایی که پدر و مادر هر دو شاغل هستند، و افزایش خانواده‌های تک سرپرستی باشد. این تغییرات علاوه بر اینکه باعث افزایش مسئولیت‌های کاری افراد شده است، مسئولیت‌های خانوادگی‌شان را نیز افزایش داده و باعث تداخل مسئولیت‌ها و وظایف و در دو حیطه خانواده کار و شده است. وجود تعارض در این دو حیطه، پیامدهای ناگواری را برای فرد، خانواده، سازمان‌ها و جامعه خواهد داشت (اردلانی، ۱۳۹۴).

انواع تعارض کار- خانواده: بلانچ^۳ (۲۰۲۳) بیان می‌کند تعارض کار- خانواده شامل ۳ نوع می‌باشد:

تعارض مبتنی بر زمان: در مقدار زمانی که صرف یک حوزه کار می‌شود و به دلیل روبرو شدن با نیازهای حیطه دیگر مانند زندگی اختلال پدید آید (برای نمونه تا دیروقت کار کردن برای کامل کردن پروژه که با مدت زمانی که فرد می‌توانسته با خانواده باشد، تداخل پیدا می‌کند).
تعارض مبتنی بر تنش یا فشار: در این حالت، عملکرد یک نقش به علت تنش‌زا بودن نقش مقابل کاهش پیدا می‌کند (برای نمونه هنگامی که کارمندی به علت نگرانی برای فرزند بیمارش، نمی‌تواند روی کارش تمرکز داشته باشد).

تعارض مبتنی بر رفتار: این حالت، در برگیرنده مشکلات رفتاری است که به دلیل جابجایی بین پدید می‌آید (برای نمونه، زمانی که انتظار می‌رود یک مقام اجرایی سطح بالا در کار سخت و خشن باشد اما در برخورد با همسرش با ملاحظه و مهربان رفتار کند).
 پس تعارض کار و خانواده می‌تواند بر پایه زمان، تنش و رفتار باشد، که هر کدام باعث پدید آمدن تنش روانی در افراد شود. فشرده بودن کار و ساعات طولانی کار و انعطاف پایین در کار، تداخل جدی در تعادل کار و زندگی را به دنبال دارد، که تهدیدی برای سلامت کارکنان به شمار می‌رود (هندلزالتس^۴ و همکاران، ۲۰۲۴).

پیامدهای تعارض کار- خانواده بر کارکنان: اثرات کار زیاد و عدم متعادل مناسب بین کار و زندگی خانوادگی و شخصی افراد، کیفیت زندگی بسیاری از مردم و خانواده‌ها را کاهش داده است. این باعث شده که افراد در محیط کار شادابی کافی نداشته و لذتی از کار خود نبرند، روابط زناشویی و میان فردی آنها هم تحت تاثیر قرار بگیرد. روابط تنش‌آلود بین افراد در محیط کار، ساعات کار زیاد، عدم امنیت شغلی، عدم توانایی مدیران در ایجاد یک محیط کاری دوستانه و آرام و رقابت‌های ناسالم برای بدست آوردن بیشترین امکانات و مزایا موجب فشار

¹ Carvello

² Xue

³ Blanch & Solé

⁴ Handelzalts

روانی زیادی در افراد شده که آن را در محیط کار احساس و به خانه نیز انتقال دهند. این فرایند باعث کاهش زمان با هم بودن اعضای خانواده با هم و یا با سایر دوستان و آشنایان و همچنین فرصت کم برای پرداختن به علایق و سرگرمی‌های مورد علاقه‌شان می‌شود. این امر سلامت انسان‌ها و خانواده را به خطر انداخته، به گونه‌ای که عدم تعادل بین کار و زندگی خانوادگی به یکی از بزرگترین چالش‌های امروز تبدیل شده است (اردلانی، ۱۳۹۴). کارکنانی که دچار تعارض کار- خانواده هستند، با درخواست‌های کاری و خانوادگی و روبرو هستند که تلاش برای یک حیطة از این انتظارات، فشارها و درخواست‌های طرف دیگر را برآورده نمی‌کند. بنابراین زمانی که تجارب منفی محیط کار و خستگی به خانواده منتقل می‌شود، تعارض خانواده با کار و کار با خانواده بیشتر می‌شود (سیمونیک و گریگوف؛ ۲۰۱۲). این افزایش تعارض، باعث افزایش سطح تلاش برای غلبه بر مسائل کاری و خانوادگی می‌شود. افزایش تلاش هم خستگی و فرسودگی را به دنبال دارد که سرانجام باعث تعارض کار- خانواده شده و در کنار آن، کاهش سرمایه روان‌شناختی کارکنان را به دنبال دارد (شبانى و همکاران، ۱۳۹۸). به بیان گلدن (۲۰۱۱) تعارض کار- خانواده در دراز مدت موجب می‌شود که افراد نتوانند پاسخگوی تقاضای کار و یا خانواده خود باشند که این امر استرس در بین افراد را به دنبال دارد. گرینهاس و بیوتل (۲۰۱۸)، سه شکل از تعارض کار و خانواده را مطرح کردند (بر اساس زمان، توان‌فرسایی و رفتار) و هر کدام را هم در جهت تعارض کار با خانواده و هم در جهت تعارض خانواده با کار مورد بررسی قرار دادند و براساس این یافته‌ها، کارلسون و همکاران (۲۰۲۱)، این پرسشنامه را ساختند (متشرعی و همکاران، ۱۳۹۲). در پژوهش کارلسون و همکاران ساختار عاملی این پرسشنامه با چهار الگوی متفاوت بررسی شد. الگوی نخست، هر شش عامل به شکل مجزا سنجیده شدند. طبق الگوی دوم، یک ساختار سه عاملی تعارض کار و خانواده بر مبنای فشار، زمان و رفتار سنجیده شد. بر اساس الگوی سوم، ساختار دوعاملی تعارض کار و خانواده و تعارض خانواده و کار بدون توجه به ابعاد فشار، زمان و رفتار سنجیده شد. در الگوی چهارم، یک الگوی تک عاملی که تعارض کار و خانواده را به صورت کلی می‌سنجید، بررسی شد. پس از آن به این نتیجه رسیدند که الگوی شش عاملی بهترین شاخص‌های برازش را دارد (رجبی و همکاران، ۱۳۹۹). رسولی و همکاران (۱۳۸۸)، این پرسشنامه را به فارسی برگرداند و پس از بررسی ۱۰ نفر از متخصصین، روایی محتوایی این پرسشنامه تایید شد و پس از بررسی آن روی پرستاران، ضریب آلفای ۰/۸۴ را بدست آورد. شیخ شبانی و همکاران (۱۳۹۰)، پایایی این پرسشنامه با باروش آلفای کرونباخ ۰/۷۰ و باروش دونیمه کردن، ۰/۸۹، بدست آوردند. همچنین برای بررسی روایی سازه، ضریب همبستگی این مقیاس با یک سوال کلی، ۰/۷۴ بدست آوردند. رجبی و همکاران (۱۳۹۹)، ضریب پایایی آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۶ بدست آوردند. همچنین ضریب آلفا برای تعارض کار و خانواده مبتنی بر زمان ۰/۸۵، تعارض کار و خانواده مبتنی بر فشار، ۰/۸۴، و تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار، ۰/۸۸ بدست آوردند. همچنین، ضرایب همبستگی بین هر یک از ماده‌های مقیاس و نمره‌ی کل مقیاس را بین ۰/۴۰ تا ۰/۶۵ بدست آوردند که معنادار بودند. متشرعی و همکاران (۱۳۹۲)، با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روش دونیمه کردن، ضرایب ۰/۹۱ و ۰/۹۲ را بدست آوردند. آنها با دادن پرسشنامه به متخصصان این رشته، روایی محتوایی قابل قبولی را بدست آوردند. همچنین نتایج تحلیل عاملی نیز طبق این پژوهش، معنادار بود. همایونی و همکاران (۱۳۹۸)، ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ را ۰/۸۴ و واتای و همکاران (۲۰۰۶)، روایی و پایایی این پرسشنامه را بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ بدست آوردند. با توجه به اهمیت موضوع تعارض کار و خانواده و تهیه ابزار مناسب برای سنجش این متغیر، هدف از این پژوهش بررسی ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه تعارض کار- خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) است.

روش

این پژوهش بررسی روان‌سنجی و از نوع پژوهش‌های روش‌شناسی است. از لحاظ هدف نیز، روش این پژوهش را می‌توان کاربردی به شمار آورد. بر حسب نوع گردآوری داده‌ها، می‌توان پژوهش حاضر را، میدانی قلمداد نمود. جامعه آماری پژوهش را تمامی معلمان پایه ششم شهر تهران تشکیل می‌دهد که از بین معلمان مناطق ۲۲ گانه شهر تهران، مناطق ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲ به طور تصادفی انتخاب شدند و حجم نمونه ۴۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب مساوی (از هر منطقه ۵۰ معلم) انتخاب شدند. دامنه سنی نمونه بین ۲۶ تا ۵۸ سال بود و در سال تحصیلی ۱۴۰۲_۱۴۰۱ در مدارس دولتی مناطق مورد نظر تدریس می‌کردند. از آنجایی که پژوهش انجام شده باید با روش معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل می‌شد برای دستیابی به نتایج معتبر، نمونه‌ها بایستی معتبر بوده و حجم آن‌ها کافی باشد. در این راستا کامری (۱۹۷۳) پیشنهاد نموده است که گروه نمونه ۱۰۰ نفری ضعیف است، ۲۰۰ نفری نسبتاً مناسب است، ۳۰۰ نفری خوب، ۵۰۰ نفری خیلی خوب و ۱۰۰ نفری عالی است (هومن، ۱۳۸۵). نمونه‌گیری به روش تصادفی و از طریق اجرای حضوری پرسشنامه‌ها انجام شد. ۴۰۰ نفر معلم پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند که از این تعداد (۲۲۳ زن و ۱۷۷ مرد) بودند. همه‌ی داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۲۲۳
	مرد	۱۷۷
وضعیت تأهل	مجرد	۸۶
	متاهل	۳۱۴

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی سن نمونه‌ها بازار پژوهش:

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
سن	۲۶	۵۸	۴۱	۲/۹۶	-۰/۲۱	-۱/۰۱۵

پرسشنامه تعارض کار - خانواده^۱: برای سنجش تعارض کار - خانواده پرسشنامه ۱۸ سوالی تعارض کار - خانواده کارلسون^۲ و همکاران (۲۰۰۰) به کار برده شد. این پرسشنامه ابعاد ششگانه تعارض کار و خانواده را می‌سنجد که در جدول ۳ گویه‌ها و ابعاد مشخص شده است.

جدول ۳. ابعاد پرسشنامه تعارض کار خانواده به همراه گویه‌های مربوط

بعد	گویه
تعارض کار و خانواده مبتنی بر زمان	۵-۶-۱-۲-۳-۴
تعارض کار و خانواده بر اساس توان‌فرسایی	۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲
تعارض کار و خانواده بر مبنای رفتار	۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸

ماده‌های این پرسشنامه شامل شش مقوله سه‌گویه‌ای تقسیم هستند که سه گویه نخست، تعارض کار و خانواده مبتنی بر زمان، سه گویه دوم تعارض خانواده و کار مبتنی بر زمان، سه گویه سوم تعارض کار و خانواده بر اساس توان‌فرسایی را می‌سنجند. همچنین سه عبارت چهارم تعارض خانواده و کار بر مبنای بر توان‌فرسایی، سه گویه پنجم تعارض کار و خانواده بر مبنای رفتار و سه گویه ششم تعارض خانواده کار بر مبنای رفتار را اندازه‌گیری می‌کنند. نمره بیشتر در این پرسشنامه نشانگر تعارض کار - خانواده بیشتر است. به گفته متشرعی و همکاران (۱۳۹۲)، تعارض کار - خانواده مبتنی بر زمان بیانگر زمانی صرف شده برای انجام شغل است که زمان بودن در کنار خانواده را کاهش می‌دهد. تعارض کار - خانواده مبتنی بر توان‌فرسایی، به معنای کاهش نیروی انجام شغل به دلیل صرف نیرو برای انجام فعالیت‌های خانوادگی است. تعارض کار - خانواده مبتنی بر رفتار نیز به معنای تداخل رفتارها و هنجارهای شغلی در هنجارها و رفتارهای خانوادگی می‌باشد. همچنین تعارض خانواده - کار بر اساس زمان، به حالتی اشاره دارد که در آن، زمان صرف شده برای انجام امور خانواده، صرف زمان برای وظایف شغلی را کاهش می‌دهد. تعارض خانواده - کار بر اساس توان‌فرسایی بیانگر کاهش نیرو برای انجام کار، به دلیل صرف نیروی بیشتر جهت انجام امور خانواده است. تعارض خانواده - کار بر اساس رفتار نیز اشاره به تداخل رفتارها و هنجارهای خانوادگی در هنجارها و رفتارهای شغلی دارد. این مقیاس ابعاد سه‌گانه‌ی تعارض کار خانواده را می‌سنجد. پاسخ‌ها بر اساس مقیاس لیکرت از گزینه ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) است (همایونی و همکاران، ۱۳۹۸). تعارض مبتنی بر زمان را سوالات ۱ تا ۶، تعارض مبتنی بر فشار را سوالات ۷ تا ۱۲ و تعارض مبتنی بر رفتار را سوالات ۱۳ تا ۱۸ را اندازه‌گیری می‌کند. در هر بعد، سه گویه نخست، تعارض کار - خانواده و سه گویه دوم، تعارض خانواده - کار را اندازه می‌گیرد (شبان‌ی و همکاران، ۱۳۹۸). تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزارهای SPSS22 و Lisrel 8.7 صورت گرفته است. که در بخش توصیفی، شاخص‌های مرکزی و بررسی شکل توزیع و در بخش استنباطی ماتریس همبستگی و آزمون مدل نظری با استفاده از مدل معادلات ساختاری انجام می‌گیرد. همچنین آزمون تحلیل عاملی اکتشافی نیز انجام شد.

یافته‌ها

¹ Work-Family Conflict Scale

² Carlson

بررسی روایی محتوایی: به منظور بررسی روایی محتوایی، متخصصان، عبارات این پرسشنامه را در طیف «غیر ضروری، مفید، ضروری» نمره‌گذاری کردند. شاخص نسبت روایی محتوایی (CVR) با معادله $(CVR = (ne - N/2) / (N/2))$ محاسبه می‌شود. در اینجا ne به تعداد متخصصانی اشاره دارد که گزینه ضروری را انتخاب نموده‌اند. همچنین N شامل تعداد کل متخصصان است. شاخص CVR نیز با محاسبه میانگین ضرایب همه‌ی عبارات برای کل مقیاس بدست می‌آید. برای بررسی شاخص روایی محتوایی (CVI) متخصصان هر عبارت را در یک پیوستار چهار درجه‌ای (غیر مرتبط، تا حدودی مرتبط، مرتبط، کاملاً مرتبط) رتبه‌گذاری نمودند. شاخص CVI برای هر عبارت، برابر است با تعداد متخصصانی که گزینه‌های «مرتبط و کاملاً مرتبط» را برگزیده‌اند، تقسیم بر تعداد کل متخصصان. شاخص CVI برای کل آزمون، برابر با تعداد عبارات‌های مطلوب تقسیم بر تعداد کل عبارات می‌باشد. با حضور ده متخصص، حداقل ضرایب‌های قابل قبول CVR ، $0/62$ و CVI ، $0/70$ می‌باشد (گیلبرت و پریون، ۲۰۱۶). طبق یافته‌های این پژوهش، برای همه‌ی عبارات، ضرایب روایی محتوایی در سطح مطلوبی است. شاخص CVR $0/90$ و شاخص CVI، یک، برای کل مقیاس به دست آمد.

بررسی اعتبار مقیاس و همسانی درونی عبارات‌ها: برای بررسی اعتبار مقیاس و همسانی درونی عبارات‌ها، همبستگی نمره هر عبارت با دیگر عبارات‌ها و با نمره کل مقیاس مورد بررسی قرار داده شد. همبستگی عبارات با از $0/36$ تا $0/74$ برای کل مقیاس در تغییر می‌باشد. سایر نتایج این پژوهش، گویای قدرت تشخیص مناسب عبارات است. کمترین همبستگی برابر با $0/36$ بود که مربوط به عبارت ۹ و بیشترین همبستگی $0/77$ بود که مربوط به عبارت ۱۳ بود.

جدول ۴. ماتریس همبستگی میان متغیرهای پژوهش

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	
۱																			
۲																			
۳																			
۴																			
۵																			
۶																			
۷																			
۸																			
۹																			
۱۰																			
۱۱																			
۱۲																			
۱۳																			
۱۴																			
۱۵																			
۱۶																			
۱۷																			
۱۸																			

تحلیل عامل اکتشافی پرسشنامه تعارض کار و خانواده:

در تحلیل عاملی اکتشافی، شاخص کفایت نمونه‌گیری (KMO) و آزمون کرویت بارتلت برای تایید میزان همبستگی خطی متغیرها و تایید روایی استفاده می‌شود. اگر همبستگی خطی و قوی بین متغیرها وجود داشته باشد KMO نزدیک به ۱ خواهد بود. نتیجه آزمون کرویت بارتلت نیز باید از لحاظ آماری معنادار باشد. شاخص کفایت نمونه‌گیری (KMO) باید دست‌کم $0/7$ و ترجیحاً بالاتر از آن باشد. این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند. در صورتی که

مقدار KMO کمتر از ۰/۵ باشد داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نخواهد بود و اگر مقدار آن بین ۰/۵ تا ۰/۶۹ باشد می‌توان با احتیاط بیشتر به تحلیل عاملی پرداخت و در صورتی که مقدار آن بزرگتر ۰/۷۰ باشد همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب خواهد بود. نتیجه آزمون کرویت بارتلت باید از لحاظ آماری معنادار باشد. برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها مبنی بر اینکه ماتریس همبستگی‌هایی که پایه تحلیل قرار می‌گیرد در جامعه برابر با صفر نیست از آزمون بارتلت استفاده شده است.

جدول ۵. اندازه‌های KMO و نتایج آزمون کرویت بارتلت

شاخص کیفیت نمونه‌گیری	۰/۸۰۳	۰/۸۰۳
آزمون کرویت بارتلت	مجذور خی	۱۰۳۵۱/۷۲۸
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰

چنانکه در جدول فوق دیده می‌شود، مقدار KMO برابر با ۰/۸۰۳ است که بیشتر از ۰/۷ است. نشان دهنده این است که همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب است. همچنین سطح معنادار بودن مشخصه آزمون کرویت بارتلت نیز صفر است که کوچکتر از ۰/۰۵ است و نشان می‌دهد از لحاظ آماری معنادار است. بنابراین، بر پایه هر دو ملاک می‌توان نتیجه گرفت که اجرای تحلیل عاملی بر اساس ماتریس همبستگی حاصل در گروه نمونه مورد مطالعه، قابل توجه خواهد بود. خروجی دوم تحلیل عاملی اکتشافی جدول اشتراکات نامیده می‌شود که ضرایب تعیین گویه‌ها را نشان می‌دهد. چنانچه این عدد در متغیری کوچکتر از ۰/۴ باشد بایستی آن متغیر (گویه) حذف شود و مجدداً تحلیل عامل اکتشافی انجام شود. هرچه مقادیر اشتراک استخراجی بزرگتر باشد، عامل‌های استخراج شده، متغیرها را بهتر نشان می‌دهند. در جدول اشتراکات نیز کلیه گویه‌ها دارای بار عاملی بزرگتر از ۰/۴ هستند، بنابراین نتایج این آزمون‌ها، مقادیر باقیمانده اندک و اشتراکات استخراجی بالا همگی حاکی از کیفیت مناسب داده‌ها و برازش مدل عاملی پیشنهادی برای پرسشنامه تعارض کار و خانواده می‌باشد. خروجی سوم جدول تبیین واریانس است. تعیین این مطلب که ابزار سنجش مورد مطالعه (و به بیان دقیق‌تر، مجموعه گویه‌ها) از چند مولفه معنادار اشباع شده، سه شاخص عمده مورد توجه قرار گرفته است:

۱) مقادیر ویژه که تعیین کننده عامل‌هایی است که در تحلیل باقی می‌مانند. عامل‌های با مقدار کمتر از ۱ از تحلیل خارج و عامل‌هایی که دارای مقدار ویژه بزرگتر یا مساوی ۱ هستند در تحلیل باقی می‌مانند.

۲) نسبت واریانس تبیین شده توسط هر مولفه.

۳) بار عاملی زیر مولفه‌ها در ماتریس مولفه و ماتریس چرخش یافته دست‌کم ۰/۵ و ترجیحاً بالاتر از آن باشد.

۴) هر یک از مولفه‌ها باید متعلق به یک سؤال باشد.

۵) مولفه‌ها باید از اعتبار کافی برخوردار باشد.

جدول زیر مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد تراکمی عامل‌های باقیمانده در تحلیل (عامل‌هایی که دارای مقدار ویژه بزرگتر یا مساوی ۱ بودند) را پس از چرخش واریماکس نشان می‌دهد.

جدول ۶. مقادیر ارزش ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تراکمی عامل‌های استخراج شده

عامل	مقادیر ویژه		مجموع مجذورات بعد از چرخش واریماکس		
	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی	مقدار ویژه	درصد واریانس
۱	۲/۷۵۳	۱۵/۵۸۹	۴۲/۳۶۵	۳/۴۷۷	۱۵/۹۸۴
۲	۲/۰۸۳	۱۲/۳۴۸	۵۴/۷۱۳	۲/۵۶۰	۱۲/۸۹۵
۳	۱/۷۰۰	۷/۷۰۵	۶۲/۴۱۸	۲/۰۴۰	۷/۵۷۸

چنانکه در جدول فوق دیده می‌شود، ارزش‌های ویژه ۳ عامل بزرگتر از یک است و درصد پوشش واریانس مشترک بین گویه‌ها برای این ۳ عامل بر روی هم ۶۲/۴۱۸ درصد کل واریانس متغیرها را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر، چنانچه از مجموعه گویه‌ها بر پایه مطالب بالا، ۳ عامل استخراج شود به اندازه ۶۲ درصد کل واریانس تبیین می‌شود.

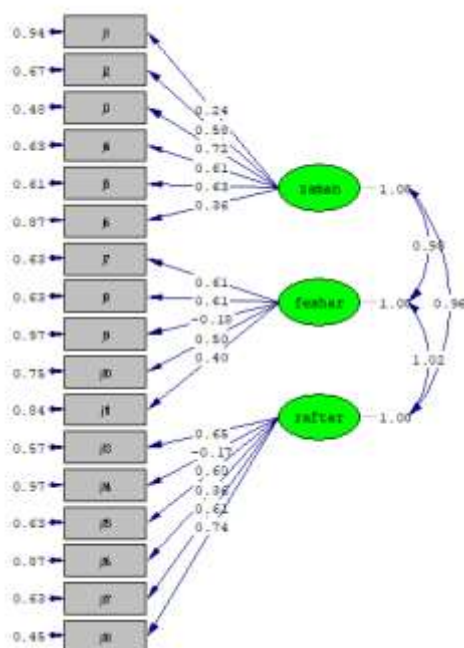
پس از انجام تحلیل عاملی و اجرای شیوه چرخش واریماکس برای ساده سازی مولفه‌ها، مشخص شد که بهترین راه حل عاملی، دارای ۳ مولفه است. نتایج ساختار عاملی چرخش واریماکس در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول ۷. ماتریس ساختار چرخش یافته

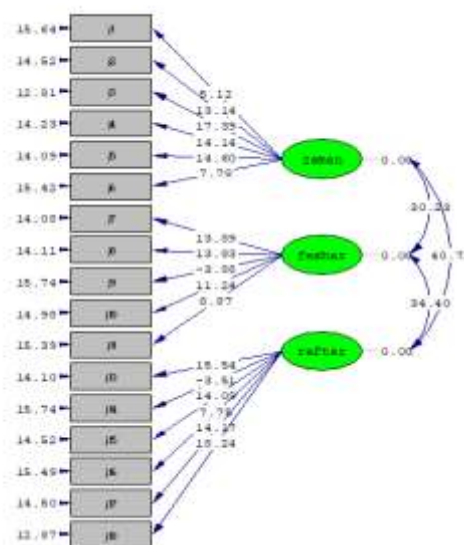
مولفه ها	مولفه دوم	مولفه سوم	مولفه چهارم
۰/۸۳۱			

	۰/۸۲۲	J2
	۰/۷۰۲	J3
	۰/۶۹۸	J4
	۰/۶۹۶	J5
	۰/۶۰۴	J6
	۰/۸۲۱	J7
	۰/۸۱۵	J8
	۰/۷۲۰	J9
	۰/۷۱۰	J10
	۰/۶۸۸	J11
۰/۷۸۶		J12
۰/۷۷۱		J13
۰/۷۶۳		J14
۰/۷۳۶		J15
۰/۶۲۱		J16
۰/۵۵۸		J17
۰/۵۰۶		J18

با انجام تحلیل عاملی اکتشافی روی گویه‌های پرسشنامه مربوط به تعارض کار و خانواده، هیچ گویه‌ای حذف نشد. **روایی عاملی تأییدی:** تحلیل عاملی تأییدی با کمک نرم‌افزار *lisrel* و اجرای روش بیشینه درست نمایی به منظور تأیید ساختار عاملی به دست آمده، انجام شد. جهت ارزیابی مدل، از شاخص‌های برازندگی استفاده شد. یکی از این شاخص‌ها χ^2 است که عدم معناداری آن نشان‌دهنده‌ی برازش مناسب مدل است. البته شاخص χ^2 نسبت به حجم نمونه حساس است و با وجود برازندگی مطلوب مدل در نمونه‌های بزرگ، معنادار می‌شود. به همین علت، پیشنهاد شده که سایر شاخص‌های برازش هم به کار برده شود. یکی از این شاخص‌ها نسبت مجذور خی به درجات آزادی (χ^2/df) است که برای آن ضرایب بین ۱ تا ۳ مناسب می‌باشد. شاخص خوبی برازندگی تعدیل شده (AGFI)، شاخص برازندگی مقایسه‌ای (CFI)، شاخص خوبی برازندگی (GFI) و شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) از سایر شاخص‌های برازندگی هستند که بایستی مقدار قابل قبول آن‌ها بزرگتر از ۰/۹۰ باشد. شاخص استاندارد شده ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) نیز بایستی در مدل‌های قابل قبول کمتر از ۰/۰۸ باشد (تاباکنیک و فیدل، ۲۰۱۵). علاوه بر این، شاخص‌های برازش مدل اولیه در سطح مطلوبی بود ($\chi^2/df=۲/۶۵$, AGFI=۰/۹۸, NFI=۰/۹۶, CFI=۰/۹۹, GFI=۰/۹۸, RMSEA=۰/۰۲). در شکل ۱، بارهای عاملی و در شکل ۲، مقادیر t مربوط به سازه تعارض کار و خانواده نشان داده شده است. همه‌ی بارهای عاملی در سطح کوچکتر از ۰/۰۱ معنادار هستند. مقادیر پارامتر استاندارد برای هر یک از عوامل، نشانگر بار عاملی آن‌ها بر روی متغیر نهفته مربوط است که مقدار $t > ۲$ متناظر با آن‌ها نیز معناداری سهم آن‌ها در اندازه‌گیری متغیر نهفته برجسته می‌سازد. می‌توان بر اساس مقدار t به دست آمده برای هر عبارت گفت که هر کدام از سؤالات نقش مهم و معناداری در اندازه‌گیری تعارض کار و خانواده دارند.



شکل ۱. بارهای عاملی استاندارد مربوط به تعارض کار و خانواده



شکل ۲. مقادیر t مربوط به تعارض کار و خانواده

پایایی پرسشنامه تعارض کار- خانواده:

کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) مقدار ضریب پایایی آلفای کرونباخ این پرسشنامه را بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ بدست آوردند. هاشمی و همکاران (۱۳۹۰)، میزان ضریب پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ و روش دو نیمه کردن بین ۰/۷۰-۰/۸۹ محاسبه نمودند و برای بررسی روایی این پرسشنامه، ضریب همبستگی ۰/۷۴ را بدست آوردند. میانجی (۱۳۹۵) نیز، برای این پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ را بدست آورد. در این پژوهش، پایایی این ابزار با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ محاسبه شد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش با هدف هنجاریابی مقیاس تعارض کار خانواده کارلسون در بین معلمان طراحی شد و به بررسی روابط میان ابعاد تعارض کار-خانواده و تأثیرات آن بر معلمان پرداخت تا شکاف پژوهشی در این زمینه را پر کند. تعارض کار-خانواده تعارضی بین نقشی است که در آن فشار نقش‌های خانواده و کار با هم ناسازگار هستند و انجام یک نقش (شغلی یا خانوادگی) باعث سختی در انجام نقش دیگر می‌شود. زمانی که

یک شخص وقت و نیروی اضافی برای نقش کاری (نقش خانوادگی) در نظر می‌گیرد، نقش خانوادگی (نقش کاری) دچار آسیب می‌شود (همایونی و همکاران، ۱۳۹۸). این پژوهش با هدف بررسی روایی و پایایی پرسشنامه تعارض کار و خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) در معلمان انجام شد. بر اساس یافته‌های این پژوهش، این پرسشنامه برای سنجش سازه‌ی تعارض کار- خانواده در معلمان ابزار مناسبی می‌باشد. کوهن (۱۹۹۲)، حداقل ضریب همبستگی ۰/۳۰ را به عنوان اندازه اثر متوسط و خط برش قرار داده است. در این پژوهش، برای کل مقیاس، همبستگی عبارات با هم از ۰/۳۶ تا ۰/۷۴ در تغییر است و این نشان‌دهنده‌ی این است که از نظر ضریب همسانی درونی هم، این پرسشنامه در سطح قابل قبولی است. سایر نتایج هم قدرت تشخیص مناسب عبارات‌ها را نشان می‌داد. این یافته با پژوهش رجیبی و همکاران (۱۳۹۹) و متشرعی و همکاران (۱۳۸۸) همسو است. طبق نظر گیلبرت و پریون (۲۰۱۶)، شاخص نسبت روایی محتوایی باید حداقل ۰/۶۲ و شاخص روایی محتوایی ۰/۷۰ باشد. در این پژوهش، شاخص نسبت روایی محتوایی ۰/۹۰ و شاخص روایی محتوایی ۱، برای کل مقیاس شد. این نشان‌دهنده‌ی این است که پرسشنامه تعارض کار- خانواده، کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، از روایی محتوایی خوبی برخوردار است. این یافته با نتایج پژوهش‌های متشرعی و همکاران (۱۳۹۲) و رسولی و همکاران (۱۳۸۸) همخوان است. بنابر نتایج آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی، مقادیر باقیمانده اندک و اشتراکات استخراجی بالا همگی حاکی از کفایت مناسب داده‌ها و برازش مدل عاملی پیشنهادی برای پرسشنامه تعارض کار و خانواده می‌باشد. همچنین در بررسی تحلیل عاملی تاییدی، شاخص‌های برازش مدل اولیه در سطح مطلوبی بود و همه‌ی بارهای عاملی در سطح کوچکتر از ۰/۰۱ معنادار هستند. بر اساس مقدار t که برای هر عبارت بدست آمد، می‌توان گفت هر یک از سؤالات نقش مهمی در اندازه‌گیری تعارض کار و خانواده دارند. این یافته با پژوهش متشرعی و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد.

در مطالعه حاضر که به هنجاریابی مقیاس تعارض بین کار و خانواده در بین معلمان پرداخته شد، سه بعد اصلی شناسایی گردید و نتایج نشان داد که معلمان در تمام ابعاد به طور قابل توجهی تحت تأثیر این نوع تعارض قرار می‌گیرند. در ابعاد تأثیر فعالیت‌های شغلی بر زندگی خانوادگی، مشاهده شد که بار کاری سنگین و ساعات کار طولانی معلمان به طور مستقیم بر تعاملات خانوادگی آنها تأثیر می‌گذارد. معلمان بایستی علاوه بر ساعات کلاسی، وقت زیادی را به تهیه درس، ارزیابی دانش‌آموزان و شرکت در جلسات اختصاص دهند. این موارد منجر به کاهش وقت و انرژی معلمان برای انجام نقش‌های خانوادگی می‌شود. همچنین، مرز بین زندگی شغلی و شخصی در کار معلم به گونه‌ای است که باعث عدم تعادل بین این دو حوزه می‌شود. مثلاً، معلمان اغلب باید کارهای خود را به خانه ببرند، که این موضوع از فرصت تعامل با اعضای خانواده کاسته می‌شود. در بعد دیگر که شامل تأثیر مسئولیت‌های خانوادگی بر عملکرد شغلی است، نتایج نشان داد که معلمان با مسئولیت‌های خانوادگی چون مراقبت از فرزندان، والدین سالمند یا رسیدگی به مسائل مالی روبرو هستند. این مسئولیت‌ها می‌توانند باعث کاهش تمرکز آنها در محیط کاری یا عدم حضور کامل در کلاس شوند. به ویژه در مواقعی که معلمان باید بین تعهدات شغلی و خانوادگی انتخاب کنند، این تعارض بیشتر به چشم می‌خورد. فشارهای اجتماعی نیز نقش دارند؛ زیرا در فرهنگ‌هایی که معلم به عنوان نقش مهمی شناخته می‌شود، انتظار می‌رود که او در هر دو حوزه کار و خانواده به صورت مناسب عمل کند. در بعد سوم که شامل میزان شدت تضاد بین حوزه‌های کار و خانواده است، مشاهده شد که این تعارض در میان معلمان به صورت شدید تجربه می‌شود. شرایط کاری معلمان که نیازمند انعطاف‌پذیری زیادی است، اما در سیستم موجود این انعطاف‌پذیری وجود ندارد، به شدت این تعارض را تشدید کرده است. علاوه بر این، استرس ناشی از فشار نتایج تحصیلی دانش‌آموزان، ارزیابی عملکرد و نظارت مدیران، می‌تواند این تعارض را بیشتر کند. همچنین، نبود پشتیبانی کافی در محیط کاری یا حتی در محیط خانوادگی می‌تواند این تضاد را افزایش دهد. به طور کلی، نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که تعارض بین کار و خانواده در میان معلمان به صورت قابل توجهی وجود دارد و این تعارض از دو جهت تأثیر می‌گذارد. عواملی مانند بار کاری سنگین، مسئولیت‌های خانوادگی و استرس شغلی نقش مهمی در ایجاد این تعارض دارند. لذا برای کاهش این نوع تعارض، نیاز به اصلاحاتی در سیستم کاری، ارائه پشتیبانی‌های کافی و ایجاد تعادل بین حوزه‌های کاری و خانوادگی است.

این پژوهش فقط بر روی معلمان شهر تهران بود که نتایج آن قابل تعمیم به دیگر گروه‌های شغلی نیست. پیشنهاد می‌شود این پژوهش در بین کارکنان مشاغل دیگر شهرها و مناطق مختلف انجام شود و مناسب بودن این پرسشنامه در گروه‌های دیگر هم بررسی گردد. برای پژوهش‌های آینده، توصیه می‌شود که نمونه‌گیری به صورت گسترده‌تر و شامل جوامع مختلف از لحاظ جغرافیایی، فرهنگی و اجتماعی انجام شود. این کار می‌تواند به افزایش قابلیت تعمیم‌پذیری یافته‌ها و شناخت دقیق‌تری از نحوه عملکرد مقیاس در شرایط مختلف کمک کند. علاوه بر این، اجرای مطالعات مشابه در گروه‌های حرفه‌ای دیگر می‌تواند منجر به شناسایی تفاوت‌های موجود در تجربه تعارض کار- خانواده در بین گروه‌های مختلف شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود که مدت زمان مطالعه طولانی‌تر در نظر گرفته شود تا میزان پایداری نتایج و اعتبار مقیاس در بازه‌های زمانی مختلف بررسی شود. این موضوع به ویژه در مورد گروه‌هایی که شرایط کاری یا زندگی خانوادگی آنها به طور مداوم

تغییر می‌کند، اهمیت بیشتری دارد. از سوی دیگر، ارزیابی روایی محتوایی مقیاس با استفاده از دیدگاه متخصصان و کارشناسان حوزه روانشناسی سازمانی و مدیریت منابع انسانی می‌تواند به بهبود ساختار و محتوای سؤالات کمک کند.

در زمینه کاربردی، پیشنهاد می‌شود که نتایج این مطالعه به عنوان پایه‌ای برای طراحی برنامه‌های مداخله‌ای و آموزشی در سازمان‌ها و مؤسسات استفاده شود. این برنامه‌ها می‌توانند به کاهش تعارض کار-خانواده و بهبود کیفیت زندگی کارکنان کمک کنند. به ویژه، ارائه دوره‌های آموزشی در مدیریت زمان، تعامل بین کار و زندگی شخصی، و تقویت مهارت‌های ارتباطی می‌تواند به کارکنان در مدیریت بهتر تعارض کار-خانواده کمک کند.

علاوه بر این، استفاده از نتایج این مطالعه برای طراحی سیاست‌های سازمانی، مانند ایجاد انعطاف‌پذیری در ساعات کاری، ارائه مرخصی‌های خانوادگی، و پشتیبانی از کارکنان در تعهدات خانوادگی، می‌تواند به کاهش تعارض کار-خانواده و افزایش رضایت شغلی کمک کند. در نهایت، پیشنهاد می‌شود که نتایج این مطالعه به صورت گسترده‌ای در میان مدیران، تصمیم‌گیران سازمانی، و کارشناسان روانشناسی سازمانی معرفی شود تا به بهبود محیط کاری و بهبود کیفیت زندگی کارکنان کمک شود.

پیروی از اصول اخلاقی پژوهش

در پژوهش حاضر سعی بر آن بود که از نظر جسمی و روان‌شناختی هیچ آسیبی آزمودنی‌ها را تهدید نکند و اطلاعات آن‌ها نیز کاملاً محرمانه بماند.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این پژوهش در طراحی، اجرا و نگارش همه بخش‌های پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

بین نویسندگان پژوهش حاضر هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.

منابع

- Handelzalts, J. E., Kalfon-Hakhmigari, M., & Garthus-Niegel, S. (2024). Work-family conflict: emphasis on families in modern work environments. *Journal of reproductive and infant psychology*, 42(2), 139–141. <https://doi.org/10.1080/02646838.2024.2303870>
- Huang, J. L., Chen, N. F., Cai, Y., Yin, J. R., & Zhou, X. (2022). Work-family conflict and posttraumatic stress symptoms among college teachers during the COVID-19 pandemic. *PsyCh journal*, 11(6), 895–903. <https://doi.org/10.1002/pchj.575>
- Blanch, A., & Solé, S. (2023). Work-family conflict, wellbeing and strain: Sex differences and children at home. *International journal of psychology : Journal internationale de psychologie*, 58(2), 116–123. <https://doi.org/10.1002/ijop.12890>
- Xue, B., Fleischmann, M., Head, J., McMunn, A., & Stafford, M. (2020). Work-Family Conflict and Work Exit in Later Career Stage. *The journals of gerontology. Series B, Psychological sciences and social sciences*, 75(3), 716–727. <https://doi.org/10.1093/geronb/gby146>
- Carvello, M., Lupo, R., Cicognani, C., Conte, L., Artioli, G., Vitale, E., & Rubbi, I. (2023). Work-family conflict in a cohort of Italian nurses. An observational, multicenter, cross-sectional study. *Acta bio-medica : Atenei Parmensis*, 94(4), e2023206. <https://doi.org/10.23750/abm.v94i4.14719>
- Brzykcy, A. Z., Rönkkö, M., Boehm, S. A., & Goetz, T. M. (2024). Work-family conflict and strain: Revisiting theory, direction of causality, and longitudinal dynamism. *The Journal of applied psychology*, 109(12), 1833–1860. <https://doi.org/10.1037/apl0001204>
- Beham, B., Ollier-Malaterre, A., Allen, T. D., Baierl, A., Alexandrova, M., Artiawati, Beauregard, T. A., Carvalho, V. S., Chambel, M. J., Cho, E., Coden da Silva, B., Dawkins, S., Escibano, P. I., Gudeta, K. H., Huang, T. P., Jaga, A., Kost, D., Kurowska, A., Leon, E., Lewis, S., ... Waismel-Manor, R. (2023). Humane orientation, work-family conflict, and positive spillover across cultures. *The Journal of applied psychology*, 108(10), 1573–1597. <https://doi.org/10.1037/apl0001093>

- Carlson, D. S.; Williams, L. J., & Kacmar, K. M. (2000). Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work-family conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-76.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Cavagnis, L., Russo, C., Danioni, F., & Barni, D. (2023). Promoting Women's Well-Being: A Systematic Review of Protective Factors for Work-Family Conflict. *International journal of environmental research and public health*, 20(21), 6992. <https://doi.org/10.3390/ijerph20216992>
- Ghorbankhani, M., Mousavian, S. A., Shahriari Mohammadi, A., & Salehi, K. (2024). Enhancing disaster preparedness: Developing competencies for military physicians in risk reduction. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 104321. <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2024.104321>
- GhorbanKhani, M. , Salehi, K. , khodaie, E. , Moghdamzadeh, A. and Dehghani, M. (2024). Designing a Pattern for Assessing Teaching Readiness in Primary Schools: Applying an Exploratory Mixed Methods Research Design. *Higher Education Letter*, 17(67), 98-114. <https://doi.org/10.22034/hel.2024.2023974.1948>
- Ardalani, H. (2015). Qualitative investigation of work-family conflict domains among teachers. Master's thesis, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Iran. (In Persian)
- Sadmoghani, M. H. (2017). Investigating the relationship between self-efficacy and happiness with job burnout among teachers in Shahroud County. Master's thesis, Islamic Azad University, Shahroud Branch, Iran. (In Persian)
- Golpour, M., & Jafari, M. (2013). The protective role of psychological capital against the impact of work-family conflict and spillover on nurses' psychological well-being. *Journal of Nursing Care and Midwifery Ibn Sina* , 21(4), 22-32. <https://doi.org/10.21859/nmj-210422> (In Persian)
- Homayouni, A., Seifi, Z., & Mortazavi, N. (2019). Predicting occupational well-being based on religious coping styles, psychological capital, and work-family conflict. *Quarterly Journal of Islamic Lifestyle Based on Health* , 3(3), 22-31. <https://www.sid.ir/paper/411639/fa> (In Persian)
- Goodarzonchegini, A. (2020). The relationship between dimensions of psychological capital and work-family conflict with the mediating role of career enthusiasm among teachers. Master's thesis, Payam Noor University, Qazvin Branch, Iran. (In Persian)
- Shabani, M. Q., Karaminezhad, J., Namju, B., & Namju, F. (2019). Investigating the relationship between work-family conflict and marital conflict with the mediating role of psychological capital. *Quarterly Journal of Measurement and Research in Psychological Counseling* , 1(1), 1-13. <https://ensani.ir/file/download/article/1628235714-10443-1400-1.pdf> (In Persian)
- Sheikh Shabani, S. I., Arshadi, N., & Bazrafnegan, H. (2011). Structural analysis of work-family conflict with job satisfaction and mental health. *Journal of Family Counseling and Psychotherapy* , 1(3), 349-365. <https://www.sid.ir/paper/201735/fa> (In Persian)
- Rajabi, G. R., Maki, E., & Aslani, K. (2020). Evaluation of validity and reliability of the Persian version of the work-family conflict scale. *Payesh Journal* , 19(4), 435-444. <http://dx.doi.org/10.29252/payesh.19.4.435> (In Persian)
- Resuli, P., Khankeh, H. R., Falahi, M., & Rahguzar, M. (2009). The effect of time management training on work-life conflict among nurses. *Journal of Nursing and Midwifery Faculty, Tehran University of Medical Sciences* , 15(3), 5-11. <http://hayat.tums.ac.ir/article-1-108-fa.html> (In Persian)
- Bahari, H., & Ahanger, A. (2020). Investigating the relationship between reciprocal work-family conflict and job burnout with the well-being of Urmia law enforcement personnel. Fifth International Conference on Innovation and Research in Educational Sciences, Management, and Psychology, Tehran, Iran. <https://civilica.com/doc/1042318/> (In Persian)
- Shakib, B., & Karimi Saraji, S. (2021). Investigating the relationship and level of influence of work-family conflict on job burnout among employees of the Isfahan Oil Industry. Tenth International Conference on Innovation and Research in Engineering Sciences, Iran. <https://civilica.com/doc/1318137/> (In Persian)
- Haji-Karam, A. (2016). The relationship between family-work conflict and mental health and marital conflict among employed women in Tehran. *Clinical Psychology and Counseling Research Journal* , 6(1), 113-127. <https://doi.org/10.22067/ijap.v6i1.13756> (In Persian)

- Hosseini-Nejad, N., & Pourshahriari, M. S. (2020). The role of work-family conflict in occupational stress and mental health of Shiraz municipality employees. Third National Seminar on Social Injuries, Ardabil, Iran. <https://civilica.com/doc/1349509> (In Persian)
- Lotfi, A. A. (2020). Investigating the relationship between mental health and job burnout with the mediation of identity styles among secondary school teachers in Mashhad County. Master's thesis, Shandiz Higher Education Institute, Iran. (In Persian)
- Motashari, M. H., Nisi, A. K., & Arshadi, N. (2013). Testing the reliability and validity of the Carlson, Kacmar, and Williams (2000) work-family conflict questionnaire. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(14), 65-73. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.28222476.1392.4.14.5.6> (In Persian)
- Mianji, E. (2016). Structural modeling of the relationship between work-family conflict and job burnout with the mediating role of psychological capital among nurses. Master's thesis, Payam Noor University, Tehran Branch, Iran. (In Persian)
- Ghorbankhani, M., Salehi, K., Khodaei, E., Moghaddam-Zadeh, A., & Dehghani, M. (2022). Indicator system for measuring teacher readiness in elementary education: A systematic review study. *Research in School and Virtual Learning*, 10 (1), 109-125. <https://doi.org/10.30473/etl.2022.61342.3646> (In Persian)
- Ghorbankhani, M., Salehi, K., & Moghaddam-Zadeh, A. (2020). Development of a Likert-type questionnaire for detecting false evaluations in elementary schools. *Educational Sciences*, 27 (2), 91-116. <https://doi.org/10.22055/edus.2020.35053.3114> (In Persian)
- Ghorbankhani, M., & Salehi, K. (2020). A phenomenological approach to analyzing barriers to knowledge creation in the humanities based on the lived experiences of academic elites and intellectuals. *Cultural Strategy*, 13 (52), 75-110. <https://doi.org/10.22034/jsfc.2021.126583> (In Persian)
- Ghorbankhani, M., & Salehi, K. (2022). Explanation of dysfunctional inhibitors of academic referencing in the humanities. *Pattern of Iranian Islamic Progress*, 10 (3), 35-70. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.23295599.1401.10.3.6.4> (In Persian)
- Ghorbankhani, M., Salehi, K., & Moghaddam-Zadeh, A. (2019). Identification of factors influencing the formation of a culture of false evaluation in elementary schools. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 9 (26), 29-69. <https://doi.org/10.22034/EMES.2019.36114> (In Persian)
- Ghorbankhani, M., & Salehi, K. (2017). Representation of characteristics of successful virtual instructors in Iran's higher education system from the perspective of instructors and students: A phenomenological study. *Instructional Technology*, 11 (3), 235-255. <https://doi.org/10.22061/tej.2017.683> (In Persian)