

طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه ارتقای سلامت روان مبتنی بر نظریه لازاروس و فولکمن بر مدیریت استرس در زنان شاغل دارای تعارض کار و زندگی

زهره حسینی^۱، سیده فاطمه رحیمی^۱، تیمور آقامالایی^۱، محمد رضا میری^۱، رضا دستجردی^۱، فاطمه سلمانی^۱

۱. دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۰۵ آذر ۱۴۰۰

تاریخ پذیرش: ۰۵ بهمن ۱۴۰۱

تاریخ انتشار: ۰۹ مهر ۱۴۰۲

هدف: کی از مهمترین معضلاتی که زنان شاغل با آن رو به رو هستند، تعارض میان کار و زندگی و استرس های ناشی از آن است که چنانچه مدیریت نشود می تواند پیامدهایی ناخواسته بر کارکردهای خانوادگی، سازمانی و سلامت فرد شاغل داشته باشد. مطالعه حاضر با هدف طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه مدیریت استرس مبتنی بر مدل لازاروس و فولکمن بر ارتقای سلامت روان زنان شاغل دارای تعارض میان کار و زندگی انجام گردید.

روش ها: مطالعه حاضر از نوع مطالعات ترکیبی است که در ۴ مرحله (مرورسیستماتیک و مطالعه کیفی، طراحی و روانسنجی ابزار، مطالعه توصیفی و مطالعه مداخله ای) در زنان شاغل دو دانشگاه در بیرجند انجام شد. در ابتدا به منظور شناسایی عوامل ایجاد کننده تعارض میان کار و زندگی در متون علمی، اقدام به انجام یک مطالعه سیستماتیک کردیم، سپس با هدف شناسایی دیدگاه ها و تجارب زنان شاغل جامعه هدف در زمینه تعارض میان کار و زندگی و روش های مقابله با آن مطالعه کیفی با استفاده از رویکرد تحلیل محتوای قراردادی انجام دادیم. در این مرحله نمونه گیری به صورت هدفمند و با رعایت حداکثر تنوع از نظر سن، سابقه کار، تعداد فرزندان و نوع استخدام انجام شد. اطلاعات از طریق مصاحبه های عمیق و هدایت شده با ۱۹ زن شاغل، ۶ نفر از همسران آن ها و ۴ مدیر دانشگاه انجام شد. با استفاده از نتایج حاصل از مرور سیستماتیک و مطالعه کیفی پرسش نامه ای ۱۰۶ گویه ای بر اساس چارچوب مدل لازاروس و فولکمن ساخته شد. بعد از انجام روایی صوری و محتوایی، با استفاده از تحلیل عاملی (اکتشافی و تاییدی) در یک گروه ۳۰۳ نفری از زنان شاغل روایی سازه سنجیده و تایید شد. برای تعیین پایایی ابزار هم از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. سپس به منظور توصیف جامعه از نظر تعارض میان کار و زندگی یک مطالعه مقطعی با نمونه ۳۲۰ نفری از زنان شاغل انجام شد. در فاز نهایی (مطالعه مداخله ای) تعداد ۱۰۰ نفر از زنان شاغل در دو گروه مداخله و کنترل شرکت داشتند. برنامه مداخله بر اساس نتایج پیش آزمون و سازه های مدل طراحی شد. مداخله طی ۱۲ جلسه آموزشی ۲ ساعته به روش های آموزشی مختلف (سخنرانی، پرسش و پاسخ، بحث گروهی، ایفای نقش و...) برگزار شد. داده ها توسط ۴ پرسش نامه (تعارض کار و زندگی کارلسون، محقق ساخته مدیریت استرس در زنان شاغل، استرس ادراک شده کوهن و سلامت عمومی گلدبرگ) قبل و ۳ ماه بعد از مداخله آموزشی جمع آوری گردید. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۹ بهره گیری از آمار توصیفی و استنباطی در سطح معنی داری (p < ۰/۰۵) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: یافته ها در زمینه علل ایجاد کننده تعارض میان کار و زندگی بر اساس نتایج حاصل از مرور سیستماتیک در ۴ گروه عوامل فردی، بین فردی، سازمانی و فرهنگی قرار گرفت. بر اساس مطالعه کیفی هدایت شده، سازه های مدل، طبقات اصلی ما را تشکیل داد و زیر طبقات بر اساس مصادیق و کدهای مستخرج از مصاحبه ها در طبقه مناسب قرار گرفتند. آنالیز نتایج نشان داد استرسورها یا عوامل ایجاد کننده تعارض از دیدگاه زنان شامل ۴ طبقه اصلی است: عوامل فردی (فشار نقش مادری، ویژگی های شخصیتی، کمبود مهارت های فردی)، عوامل بین فردی (حمایت ناکافی همسر، حمایت ناکافی اقوام، حمایت ناکافی همکاران و حمایت ناکافی مدیر)، عوامل سازمانی (ویژگی های کار و سیاست های سازمانی) و عوامل فرهنگی (نقش سنتی زن در جامعه). واکنش زنان به استرس شامل سازه ارزیابی اولیه و ارزیابی ثانویه بود. راهکارهای حل تعارض شامل ۴ طبقه اصلی با سازه های مقابله مسئله محور، هیجان محور، معنا محور و کسب حمایت اجتماعی بود. سازه پیامد یا سازگاری هم متناظر با پیامدهای تعارض و شامل دو طبقه اصلی مشکلات سلامتی و اختلال در وضعیت کارکردی بود. نتایج حاصل از روانسنجی ابزار، پرسش نامه مدیریت استرس در زنان شاغل دارای تعارض میان کار و زندگی را با ۷ عامل و ۷۵ گویه تایید کرد. در توصیف جامعه به این نتیجه رسیدیم که تعداد سال های گذشته از ازدواج، تعداد فرزندان، وجود فرد نیازمند به مراقبت در منزل و داشتن بیماری می تواند شانس تعارض را افزایش دهد. نتایج مطالعه مداخله ای هم نشان داد که آموزش تاثیر معناداری بر ارتقای رفتارهای مقابله ای مسئله محور و معنا محور و کاهش رفتارهای هیجان محور داشته است (در سطح معناداری (p < ۰/۰۵)). هم چنین تاثیر آموزش بر کاهش نمره تعارض و استرس زنان و ارتقای سلامت روان آن ها تایید شد.

نتیجه گیری: یافته های این مطالعه کارآیی و اثربخشی مدل تعاملی لازاروس و فولکمن را به عنوان چارچوبی جامع جهت طراحی و اجرای مداخلات به منظور کنترل استرس در زنان شاغل دارای تعارض بین کار و زندگی تایید می کند و باعث کاهش سطح استرس و بهبود وضعیت سلامت روان زنان بعد از مداخله آموزشی می شود. شناخت استرس های جامعه هدف از زبان خودآنها و طراحی مداخله بر اساس این یافته ها می تواند اثربخشی مداخلات را ارتقا دهد.

کلیدواژه ها:

مدیریت استرس، تعارض کار و زندگی، الگوی تعاملی لازاروس و فولکمن، کارآزمایی کنترل شده تصادفی، تحلیل محتوای کیفی

مقدمه

در دهه های اخیر، افزایش شدیدی در مشارکت زنان در بازار کار وجود داشته است. بعنوان یک پیامد، کاهش در شکل سنتی خانواده تحت تکفل مرد و رشد در خانواده های با «دو شاغل» یا «دو نان آور» وجود داشته است (۱). اگرچه به نظر می رسد نقش جدید زنان در بازار کار منجر به تسهیلاتی مانند افزایش درآمد، بهبود وضع اقتصادی و افزایش عزت نفس آنان شده، اما این پدیده آنان را با تعارض کار و خانواده روبرو کرده است و با گرایش روزافزون زنان به بازار کار، امروزه زنان نیز مانند مردان و حتی بیشتر از آنها این تعارض را تجربه می کنند (۲) و این موضوع زنان را دچار خستگی و اضطراب ناشی از محیط کار و منزل می کند. فشار کاری زنان شاغل، روابط اجتماعی و خانه داری آنها را تحت تاثیر قرار می دهد و برای آنها تعارض ایجاد می کند. مسلماً تعارض های نقشی و به ویژه فشارهای کاری می توانند سبب بروز سطح بالایی از استرس شده و سلامت جسمانی و روانی زنان شاغل را در معرض خطر قرار دهند (۳). استرس یکی از علل عمده بسیاری از اختلالات روانی، قلبی، سرطان، ناراحتی های گوارشی، پوستی و مشکلات مربوط به سیستم ایمنی است (۴). در روش های مدیریت استرس امروزه تاکید بر سازگاری با مسئله استرس زاست. لازاروس و فولکمن اعتقاد دارند که استرس یک مفهوم نسبی است که حاصل یک تعامل پیچیده و پویا بین فرد و محیط اطراف وی می باشد و در فرایند مقابله با استرس، فرد با به کارگیری سبک مقابله کارآمد و با استفاده از مهارت های مناسب برای حل مشکل اقدام می کند. شیوه ها یا راهبردهایی که فرد در مقابله با موارد استرس زا یاد می گیرد و به کار می برد نقش اساسی در سلامت جسمانی و روانی او ایفا می کند (۵). در مدل سازی های مبتنی بر پاسخ استرس، اخیراً به سمت مدل های مبتنی بر رویداد و مفهوم سازگاری و انطباق روی آورده شده است. با استفاده از مفهوم تطابق، ریچارد لازاروس استاد روانشناسی دانشگاه کالیفرنیا مدلی را مطرح کرد که بر اساس آن همه تجارب تنش زا را می توان به صورت تعاملات متقابل بین شخص و محیط درک کرد. در این تعاملات شخص یک بررسی ۴ مرحله ای را تحت عنوان ارزیابی انجام می دهد (۱۱). لازاروس و فولکمن اعتقاد دارند که استرس یک مفهوم نسبی است که حاصل یک تعامل پیچیده و پویا بین فرد و محیط اطراف وی می باشد و در فرآیند مقابله با استرس، فرد با به کارگیری سبک مقابله کارآمد و با استفاده از مهارت های مناسب برای حل مشکل اقدام می کند. شیوه ها یا راهبردهایی که فرد در مقابله با موارد استرس زا یاد می گیرد و به کار می برد نقش اساسی در سلامت جسمانی و روانی او ایفا می کند (۵، ۶). لازاروس و فولکمن معتقدند با در نظر گرفتن شرایط محیطی و کیفیت مدیریت محیط زندگی (تعامل بین فرد و محیط) می توان استرس ها را کنترل کرد (۱۲). در سراسر جهان، ۵۵/۹ درصد از جمعیت، شاغل هستند که

حدود نیمی از آنان را زنان تشکیل می دهند (۱۱). موضوع تعارض کار و زندگی زنان به ویژه پس از جنگ جهانی دوم مطرح شد، زیرا در آن زمان تعداد فزاینده ای از زنان برای جبران کمبود نیروی کار مرد وارد بازار کار شدند (۱۲). سرشماری اخیر ایران نیز نشان می دهد که سهم زنان از نیروی کار رسمی ۱۱ درصد است و در حال حاضر بالغ بر ۲/۱ میلیون نفر زن شاغل در کشور وجود دارد (۱۳).

برای مداخله در استرس، رویکردهای مختلفی در سطح سازمان و در سطح فردی وجود دارد (۱۳). روش هایی مانند آموزش آرام سازی، بازخورد زیستی، اصلاح رفتار، تجویز دارو، رویکرد حل مسئله، روش مبتنی بر مهارت های مقابله ای، آموزش رویکردهای شناختی رفتاری برای کاهش استرس مطرح شده اند (۱۴). به عنوان مثال شیرانی و محمدی در مطالعه ای به اثربخشی آموزش مدیریت شناختی رفتاری استرس بر تعارض کار- خانواده، تعهد سازمانی و استرس ادراک شده کارکنان پرداختند که نتایج تأثیر معنی دار را نشان داد (۱۵). کمیت و کیفیت تجربه استرس های ناشی از تعارض، تحت تأثیر زمینه های اجتماعی، خانوادگی، فرهنگی و توانایی های فردی تنوع می پذیرد. در راستای هدف این مطالعه، محققان تلاش کردند تا تجربه زیسته زنان شاغل از تنش های ناشی از داشتن همزمان سه نقش همسری، مادری و شغلی و زمینه های تشدید و ترفیق کننده این تنشها و تاکتیکهای آن ها برای مدیریت این تنش ها را شناسایی و ارائه نمایند. موضوع خیلی مهمی که باید به آن توجه کرد این است که هر چند ادبیات محدودی در خصوص تجارب زنان شاغل در زمینه تعارض بین کار و زندگی و راه کارهای عملیاتی آن وجود دارد، اما هر چه از شهر های مرکزی مانند تهران و سایر کلان شهرها به سمت شهرهای پیرامونی حرکت می کنیم بیشتر با نبود اطلاعات و تحقیقات در این زمینه روبرو می شویم تا کمبود آن، در مطالعه حاضر هم می توان گفت شهر بیرجند، مرکز استان خراسان جنوبی، شهری با آداب و رسوم و ارزش ها و باورها و قواعد اخلاقی سنتی است، که این چارچوب تنگناهای فرهنگی بیشتری را بوجود می آورد، زیرا نقش های مادری و همسری برای آنان برجستگی و جایگاه والاتری دارد، از طرفی مردان خود را کمتر درگیر نقش های خانگی می کنند. باید بپذیریم تعارض کار - زندگی در کلان شهرها و شهرهای کوچک متفاوت است و قطعاً علل و پیامدهای ناشی از این تعارضات در زنان شهر کوچکی مثل بیرجند با وجود داشتن شباهت هایی با سایر شهرها، مختص بافت اجتماعی و فرهنگی حاکم بر همین شهر است و قابل قیاس با کلان شهرها نیست. بنابراین، مدل هایی که بر اساس تضاد کار-زندگی در کشورهای غربی یا حتی کلان شهرهای ایران ارائه می شود به آسانی قابل تعمیم به همه مناطق نیستند. زیرا تجارب کار - خانواده در کشورهای مختلف تحت تاثیر تفاوت در ارزش های فرهنگی، سیاست های ملی و ساختارهای خانواده متفاوت هستند و این موضوع مهم، ضرورت انجام مطالعه کیفی از طریق

مصاحبه‌های عمیق با زنان شاغل دارای تعارض بین کار و زندگی را در هر منطقه جغرافیایی و فرهنگی خاص را قبل از اقدامات مداخله‌ای روشن می‌کند.

بدین منظور در این مطالعه از الگوی تعاملی لازاروس و فولکمن برای طراحی مداخله در جهت کمک به آرامش روانی زنان شاغل و مواجهه منطقی با عوامل تنش‌زا در جهت ارتقای سلامت روان آنان در شرایط تعارض میان کار و زندگی استفاده کردیم. در این مدل تلاش‌های فکری، هیجانی و رفتاری فرد هنگام روبه‌رو شدن با فشارهای روانی به منظور غلبه کردن، تحمل کردن یا به حداقل رساندن عوارض استرس به کار گرفته می‌شود و فرد ضمن ارزیابی تهدید و آسیب ناشی از موقعیت استرس‌زا، توانایی و منابع خود جهت انجام دادن کاری در ارتباط با این موقعیت و کنترل عامل تنش‌زا، بررسی و از مهارت‌های مقابله‌ای به طور آگاهانه و متناسب با ظرفیت روان شناختی خود برای از سر گذراندن موقعیت بحرانی و دور ماندن از آسیب ناشی از عامل تنش‌زا به کار می‌گیرد (۱۶).

همانطور که ذکر شد طراحی مداخلات مدیریت استرس بایستی مبتنی بر مدل و الگو انجام شود و الگوی تعاملی لازاروس و فولکمن به عنوان یکی از موثرترین الگوها در زمینه مدیریت استرس مطرح می‌باشد (۱۷). موثرترین مداخلات، مهارت‌هایی را برای مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا به منظور تغییر شناخت‌های ناسازگار ارائه می‌دهد. مداخله‌هایی که مهارت‌ها را برای کاهش شدت و سازگاری با عوامل استرس‌زا ارتقاء دهند موفقیت آمیز خواهند بود (۱۸).

با وجود تعاریف، فرآیندها و گام‌های اجرایی در زمینه کنترل تعارض میان کار و زندگی و مقالاتی که موضوع تعارض کار و زندگی را بررسی کرده‌اند، اما مستنداتی مبنی بر آرایه برنامه‌ای جامع با هدف ارتقای سلامت روان این گروه با درک عوامل جامع موثر بر مدیریت استرس‌های ناشی از تعارض میان کار و زندگی وجود ندارد. طراحی این پژوهش چند مرحله‌ای، با این اهداف پیش‌بینی شد که مراحل مختلف آن بتواند به درک درست عوامل ایجادکننده تعارض میان کار و زندگی و نقاط تاثیرگذار جهت مدیریت استرس ناشی از آن کمک کند، تا هم زنان و هم برنامه‌ریزان را در برنامه‌ریزی برای کنترل آن یاری کند؛ از آنجایی که موفقیت آموزش به گروه‌های هدف در گرو در نظر داشتن زمینه و شرایط گسترده‌ای است که ارائه آموزش تنها بخشی از این پیچیدگی و گستردگی را تبیین می‌کند، لذا به منظور دستیابی به درک عمیق، شناخت علل و عوامل تعارض کار و زندگی، ابتدا یک مرور جامع بر تحقیقات گذشته انجام و سپس با استفاده از دیدگاه و تجربه، احساس و ادراک افراد درگیر با این معضل، مطالعه‌ای کیفی در راستای تبیین عوامل موثر بر تعادل کار و زندگی از دیدگاه زنان شاغل را طراحی و اجرا کردیم. سپس پرسشنامه اختصاصی جهت مدیریت استرس در

زنان شاغل دارای تعارض میان کار و زندگی را بر اساس نتایج مطالعه کیفی و مرور سیستماتیک به روش استقرایی-قیاسی طراحی و اعتبارسنجی کردیم. در مرحله بعد به منظور شناخت جامعه یک مطالعه مقطعی انجام شد و در نهایت مداخله آموزشی ارتقای سلامت روان به منظور کنترل و مدیریت استرس ناشی از تعارض کار و زندگی را اجرا نمودیم.

هدف

طراحی و اجرای یک برنامه جامع برای مدیریت استرس و تعارض میان کار و زندگی زنان شاغل با تمرکز بر استفاده از الگوی تعاملی لازاروس و فولکمن. این برنامه با هدف ارتقای سلامت روان زنان شاغل و کاهش تعارضات کار-زندگی، از طریق ارائه مهارت‌های مقابله‌ای کارآمد و ایجاد تغییرات مثبت در محیط کار و خانواده طراحی شده است.

محورهای اصلی برنامه:

۱. تحلیل عوامل موثر بر تعارض کار و زندگی:

-عوامل فردی:

- تیپ‌های شخصیتی و نداشتن مهارت‌های فردی همچون مدیریت زمان و استرس.
- موقعیت خانوادگی مانند داشتن فرزند کوچک یا مسئولیت‌های دیگر (۳).

- اعتیاد به کار و کمال‌گرایی (۴).

-عوامل بین فردی:

- عدم حمایت همسر و اطرافیان.
- نداشتن همیار در خانواده و عدم حمایت همکاران و مدیران (۵).

-عوامل سازمانی:

- سیاست‌ها و تصمیمات غیرانعطاف‌پذیر سازمانی.
- ساعات کار طولانی و فشار بالای نقش کارمندی.
- تبعیض در محل کار و مدیریت خودکامه (۶).

-عوامل فرهنگی:

- سلطه مردسالارانه در جامعه و تعصب جنسیتی.
- مسئولیت‌های خانوادگی بالا به علت بافت فرهنگی (۷).

- چالش‌های اجرایی: مشکلاتی مانند مقاومت سازمان‌ها در تغییر سیاست‌ها و محدودیت منابع می‌تواند اجرای این برنامه را تحت تأثیر قرار دهد (۱۵).

نتیجه‌گیری

اجرای یک برنامه جامع برای مدیریت استرس و تعارض میان کار و زندگی زنان شاغل، با تکیه بر الگوی تعاملی لازاروس و فولکمن و تمرکز بر آموزش مهارت‌های مقابله‌ای و ایجاد تغییرات در سطح سازمانی و فردی، می‌تواند به ارتقای سلامت روان و بهبود کیفیت زندگی زنان شاغل کمک کند. این برنامه باید به صورت مرحله‌ای و با در نظر گرفتن زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی هر منطقه اجرا شود تا تأثیرات مثبت آن در مدیریت استرس و کاهش تعارضات میان کار و زندگی به‌طور موثر قابل مشاهده باشد.

کد اخلاق و کد کارآزمایی بالینی

این مطالعه مورد تایید کمیته اخلاق معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان (شماره: IR.HUMS.REC.1400.214) قرار گرفته است و دارای کد کارآزمایی بالینی به شماره IRCT Iranian Registry of Clinical Trials (IRCT20210918052508N1) از می باشد.

۲. مدیریت استرس بر مبنای الگوی تعاملی لازاروس و فولکمن:

- آموزش مهارت‌های مقابله‌ای: برنامه‌های آموزشی با هدف تقویت راهبردهای مقابله‌ای کارآمد، به‌ویژه در مواجهه با موقعیت‌های استرس‌زا، طراحی شود (۸).

- تغییر شناخت‌های ناسازگار: برنامه‌هایی برای تغییر شناخت‌های ناسازگار و ارتقای سازگاری با عوامل استرس‌زا تدوین شود (۹).

- استفاده از روش‌های آرام‌سازی و بازخورد زیستی: آموزش روش‌هایی مانند آرام‌سازی و بازخورد زیستی برای کاهش استرس و ارتقای سلامت روان (۱۰).

۳. اجرای مداخلات سازمانی:

- بازنگری سیاست‌های سازمانی: اجرای سیاست‌های انعطاف‌پذیرتر در محیط‌های کاری و کاهش ساعات کاری اضافی برای زنان شاغل.

- ارتقای حمایت اجتماعی در محیط کار: تقویت حمایت همکاران و مدیران از زنان شاغل و ایجاد سیستم‌های پشتیبانی (۱۱).

۴. تحلیل و ارزشیابی مداخلات:

- ارزیابی تأثیر مداخلات آموزشی: اندازه‌گیری تأثیر برنامه‌های آموزشی بر کاهش استرس و افزایش سلامت روان زنان شاغل (۱۲).

- مطالعه تجربیات زنان شاغل: انجام مطالعات کیفی برای شناخت عمیق‌تر از تجربیات زنان شاغل در مناطق مختلف و به‌کارگیری نتایج در طراحی برنامه‌های مناسب (۱۳).

نتایج مورد انتظار

- کاهش تعارضات کار و زندگی: بهبود تعادل میان کار و زندگی زنان شاغل از طریق ارتقای مهارت‌های مدیریت استرس.

- ارتقای سلامت روان: افزایش سلامت روان و کاهش استرس در زنان شاغل از طریق اجرای برنامه‌های آموزشی و تغییرات سازمانی.

- بهبود بهره‌وری: افزایش بهره‌وری زنان در محیط کار از طریق کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی.

محدودیت‌های برنامه

- محدودیت در تعمیم‌پذیری: نتایج این برنامه ممکن است به دلیل تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی در سایر مناطق و جوامع به آسانی قابل تعمیم نباشد (۱۴).



References

- [1] Laurijssen I, Glorieux I. Balancing work and family: A panel analysis of the impact of part-time work on the experience of time pressure. *Soc Indic Res.* 2013; 112(1):1-17. [DOI:10.1007/s11205-012-0046-4]
- [2] Davoodi M, Shamsi M. Identifying The Factors Affecting The Balance Between Work And Life In Employed Women. *Sci Res Q Woman Culture.* 2018; 10(38):43-60.
- [3] Shojanoori F, Khademi F, Sadatsadidpour S. [Analysis of effects of employed married women teleworking on keeping balance between work and family (Persian)]. *Women's Stud Soc Psychol.* 2015; 13(3):7-42. [Link]
- [4] Crum AJ, Jamieson JP, Akinola M. Optimizing stress: An integrated intervention for regulating stress responses. *Emotion.* 2020; 20(1):120-5. [DOI:10.1037/emo0000670] [PMID]
- [5] Evans W, Kelly B. Pre-registration diploma student nurse stress and coping measures. *Nurse Educ Today.* 2004; 24(6):473-82. [DOI:10.1016/j.nedt.2004.05.004] [PMID]
- [6] Faryabi R, Mirzayi R, Salari E, Javadi A. Investigating the effect of Education based on Lazarus and Folkman's Transactional Stress Model on Coping Skills of Jieroft University of Medical Sciences Health care workers. *J Jiroft Univ Med Sci.* 2016; 3(1):120-9.
- [7] Bighami M, Sarlak M, Koulivand P, Ahmadi A. Evaluation of the Key Factors Affect Work-Life Balance of Nurses in Tehran. *The Neuroscience J Shefaye Khatam.* 2017; 5(2):29-39. [DOI:10.18869/acadpub.shefa.5.2.S1.29]
- [8] Madani H. Managing the balance between work and life. *Tadbir.* 2006;168:41-5.
- [9] Naeimi G, Nazari A, SANAI ZB. A study of relationship between quality of work life and work-family conflict with job performance among married men employee. 2012.
- [10] Morganson VJ, Major DA, Oborn KL, Verive JM, Heelan MP. Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *J Manage Psychol.* 2010. [DOI:10.1108/02683941011056941]
- [11] ILO. Employment statistics. International Labour Organization. [Internet]. 2020.
- [12] Kelliher C, Richardson J, Boiarintseva G. All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Hum Resour Manag J.* 2019; 29(2):97-112. [DOI:10.1111/1748-8583.12215]
- [13] Kerman Saravi F, Montazeri A, Bayat M. Comparison of quality of life related to health of working women and housewives. *Payesh J.* 2011; 11(1):111-6.
- [14] Maleklha M, Baqban I, Fatehl-zada M. The Effect Of Work-Family Conflict Management Training On Decreasing Work-Family And Family-Work Conflicts In Female Workers. *Women's Stud Soc Psychol.* 2009; 7(1):133-52.
- [15] Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. *Acad Manag Rev.* 1985; 10(1):76-88. [DOI:10.2307/258214]
- [16] ROSTAMI R, MOHAMADI A, NAZARI M, VEYSMORADI A, BAHRAINI SS. The effect on the quality of working life, job performance mediating psychological empowerment of citizens. 2016.
- [17] Haar JM. Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International J Hum Resour Manag.* 2013; 24(17):3305-24. [DOI:10.1080/09585192.2013.775175]
- [18] Bouzari M, Karatepe OM. Does optimism mediate the influence of work-life balance on hotel salespeople's life satisfaction and creative performance? *J Hum Resour Hosp Tour.* 2020; 19(1):82-101. [DOI:10.1080/15332845.2020.1672250]
- [19] Gravador LN, Teng-Calleja M. Work-life balance crafting behaviors: an empirical study. *Pers Rev.* 2018. [DOI:10.1108/PR-05-2016-0112]
- [20] Shanafelt TD, Boone S, Tan L, Dyrbye LN, Sotile W, Satele D, et al. Burn-out and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Arch Intern Med.* 2012; 172(18):1377-85. [DOI:10.1001/archinternmed.2012.3199] [PMID]
- [21] Feeney MK, Stritch JM. Family-friendly policies, gender, and work-life balance in the public sector. *Rev Public Pers Adm.* 2019; 39(3):422-48. [DOI:10.1177/0734371X17733789]
- [22] Kinnunen U, Vermulst A, Gerris J, Mäkikangas A. Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Pers Individ Differ.* 2003; 35(7):1669-83. [DOI:10.1016/S0191-8869(02)00389-6]
- [23] Baral R, Bhargava S. HR interventions for work-life balance: evidences from organisations in India. *Int J Bus Manag Soc Sci.* 2011; 2(1):33-42.
- [24] Taghizadeh Z, Ebadi A, Keshavarz S, Pourreza A, Kazemnejad A, Bagherzadeh R. Why Iranian women experience work-family conflict? *Curr-Women's Health Rev.* 2021; 17(2):136-49. [DOI:10.2174/157340481699200918114602]
- [25] Ghasemi k, Miri M, Ramazani A, Norozi E. Investigating the Individual and Organizational Factors Related to Work-family Conflict in Working Women in Birjand in 2020. *Tolooebehdasht.* 2021; 20(3):50-8. [DOI:10.18502/tbj.v20i3.7463]
- [26] Ovseiko PV, Greenhalgh T, Adam P, Grant J, Hinrichs-Krapels S, Graham KE, et al. A global call for action to include gender in research impact assessment. *Health Res Policy Syst.* 2016; 14(1):1-12. [DOI:10.1186/s12961-016-0126-z] [PMID] []
- [27] Gholipour A MN, Daberi A. [Model 34,000 human resources (Persian)]. Tehran: Mehraban Book Publishing; 2017.
- [28] Abbasi M, Ebrahimi E, Irani H. Explaining the model of Antecedents and Consequences of work-life balance (case study: Iranian Gas National Company). *Strateg Stud Pet energy Ind.* 2018; 10(37):93-124.

This Page Intentionally Left Blank