Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Original Article

Volume 8, Issue 3, Autumn 2019

The effects of Family-Self Facilitation and Family-Friendly Work Climate in reducing the effect of Work-Family Conflict on Family Satisfaction, Quality of Marital Relationship and Quality of Parenting among Nurses

Mousavinia S.M[1] , *Naami A[2] , Arshadi N[3], Beshlideh K[4]

1- M.Sc. In Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Education Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.
2- Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran **(Corresponding Author)**
Email: naamiabdul@yahoo.com
3- Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran.
4- Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran.

Abstract

Introduction: Today, employees are constantly confronted with work-family conflict. These conflicts can affect family functioning including satisfaction, quality of marital relationship, and quality of parenting. This descriptive-correlational survey aimed to investigate whether the family-self facilitating and Family-Friendly Work Environment can reduce the effect of work-family and family work conflicts on the aforementioned variables among nurses.

Methods: The participants of this study were 240married nurses with children who worked at governmental hospitals Ahvaz city. The sample selection was performed by multistage random sampling method. Data were collected using Carlson et al. (2000) Work-Family Conflict, Aryee et al. (1999) Family Satisfaction, Chonody et al. (2016) quality of marital relationship, Arnol et al. (1993) Parenting scale, Demerouti et al (2009) Family-Self Facilitation, Odle-Dusseau et al. (2013) Family-Friendly Work Environment Scale Questionnaires. The data was analyzed by Pearson correlation and multiple regression analysis with SPSS-22 software.

Results: We found that work-family and family work conflict had a significant negative relationship with family satisfaction, quality of marital relationship and parenting quality ($P < 0.01$). In addition, family-self facilitation and family-friendly work environment were able to moderate the relationship between these variables.

Conclusions: According to the results the negative effects of work family and family-work conflict can be eased by the family-self facilitation and family-friendly work environment.

Key words: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Family Satisfaction, Quality of Marital Relationship, Parenting Quality, Family-Self Facilitation, Family-Friendly Work Environment.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

فصلنامه مدیریت پرستاری
مقاله پژوهشی
دوره ۸، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۸

نقش تعدیل گر تسهیل خانواده خود و محیط کاری خانواده دوستانه در کاهش اثر تعارض کار خانواده بر خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری پرستاران

سیدمحمدجواد موسوی نیا [۱]، *عبدالزهرا نعامی [۲]، نسرین ارشدی [۳]، کیومرث بشلیده [۴]

۱- دانشجو کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۲- استاد گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران **(نویسنده مسئول)**
ایمیل:naamiabdul@yahoo.com
۳- استاد گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.
۴- استاد گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

چکیده

مقدمه: در جوامع امروزی کارمندان به طور مداوم با چالش های مرتبط با تعارض بین نقش های کاری و خانوادگی روبرو هستند. این تعارضات با مشکلات برجسته ای در حوزه خانوادگی مانند خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری همراه است. از این رو روانشناسان صنعتی و سازمانی برای کاهش چنین اثرات نامطلوبی، پژوهش ها و تحقیقات خود را بر یافتن متغیرهای تعدیل گر متمرکز کرده اند.

روش کار: مطالعه حاضر به صورت پیمایشی و از نوع توصیفی- همبستگی بود. جامعه پژوهش شامل پرستاران متاهل و دارای فرزند بیمارستان های دولتی شهر اهواز بود که از میان آن ها ۲۴۰ نفر به عنوان اعضای نمونه به روش نمونه گیری چندمرحله ای انتخاب گردید. جهت جمع آوری داده ها، از پرسشنامه های تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، پرسشنامه خشنودی خانوادگی اری و همکاران (۱۹۹۹)، پرسشنامه کیفیت روابط زوجین کوندی و همکاران (۲۰۱۶)، مقیاس فرزندپروری آرنولد و همکاران (۱۹۹۳)، پرسشنامه تهسیل خانواده-خود دمروتی (۲۰۰۹)، مقیاس محیط کاری حامی خانواده اودل-دیسو و همکاران (۲۰۱۳)، استفاده شد. تحلیل داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه و با استفاده از نرم افزار SPSS انجام گرفت.

یافته ها: یافته ها نشان داد که تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری رابطه منفی و معنی داری داشت ($P < ۰/۰۱$)، همچنین متغیر های تسهیل خانواد-خود و محیط کاری خانواده-دوستانه توانستند رابطه میان این متغیر ها را تعدیل کند.

نتیجه گیری: نتایج حاکی از آن است که تعارض کار-خانواده و خانواده-کار نقش معنی داری در کاهش خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری پرستاران داشتند. علاوه بر این، تسهیل خانواده-خود و محیط کاری خانواده-دوستانه توانستند رابطه بین این متغیرها را تعدیل کنند.

کلیدواژه ها: تعارض کار- خانواده، خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی، کیفیت فرزندپروری، تسهیل خانواده- خود، محیط کاری خانواده- دوستانه.

مقدمه

در جوامع امروزی کارکنان به طور مداوم با چالش های مرتبط با تعارض بین نقش های کاری و خانوادگی روبرو هستند (۱). اگرچه بسیاری از پژوهشگران ابتدا تصور می کردند که کار و خانواده دو دنیای مجزا هستند (۲)، اما مطالعات تجربی و مقالات بی شماری که رابطه بین کار و خانواده را مورد مطالعه قرار داده اند، نشان می دهند که این دو حوزه نه تنها با هم در ارتباط هستند بلکه از یکدیگر تاثیر می پذیرند (۳) و هر شخصی صرف نظر از ویژگی های جمعیت شناختی، وضعیت اجتماعی-اقتصادی و یا ساختار خانوادگی تحت تاثیر مسائل مرتبط با کار و خانواده قرار دارد (۴). امروزه تعارض کار-خانواده به عنوان

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

یکی از مهم تربن مسائل در دنیای شغلی در نظر گرفته می شود (۵)، که به شدت در حال افزایش است و منحصر به یک سازمان نمی شود و تمام سازمان ها برای حفظ نیروی انسانی خود به عنوان مهم ترین مزیت رقابتی در دنیای پرتلاطم امروزی باید به این پدیده توجه ویژه ای داشته باشند (۶).

پژوهشگران تعارض نقش های شغلی و خانوادگی را نتیجه دو نوع تداخل می دانند: تداخل از محیط کار به محیط خانه و تداخل از محیط خانه به محیط کار (۷). تداخل کار-خانواده ، زمانی اتفاق می افتد که انتظارات و زمان صرف شده برای کار و زندگی شخصی فرد باهم ناسازگارند و این ناسازگاری برای هر دو حیطه مشکلاتی را ایجاد می کند (۸). درهمین راستا، پژوهشگران تعارض کار-خانواده را با مشکلات بسیاری در زمینه خانوادگی مرتبط دانسته اند، مشکلاتی از قبیل خشونت خانوادگی (۹)، نارضایتی زناشویی (۱۰)، افزایش خطر برای سلامتی والدین شاغل (۱۱)، افزایش خطر طلاق (۱۲) و انجام ناکارآمد وظایف والدینی و همسری (۱۳).

یکی از متغیرهایی که تحت تاثیر تعارض کار-خانواده قرار می گیرد، خشنودی خانوادگی است. خشنودی خانوادگی، باور فرد مبنی بر این است که فرد به هنگام نیاز می تواند از خانواده خود کمک دریافت کند، همچنین نشان دهنده سطح روابط بین اعضای خانواده، رضایتمندی فرد از حمایت هایی که از اعضای خانواده دریافت می کند، رضایتمندی فرد از سطح مهر و محبت بین اعضای خانواده و همچنین به معنی رضایتمندی از شیوه وقت گذرانی اعضای خانواده با یکدیگر است (۱۴). به استناد یافته محققین، هنگامی که کارکنان بواسطه تقاضاهای نقش زندگی خانوادگیشان- مثلا مراقبت از والدین سالمند یا افراد بیمار و فرزندانشان – تحت فشار باشند و نتوانند برای انجام تکالیف نقش شغلیشان زمان و وقت لازم و کافی را تخصیص دهند، به این صورت آن ها احساس ناتوانی و گناه کرده و از منبع این ناکامی یعنی خانواده شان ناخشنود می شوند (۱۵). منسا و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهش خود نشان دادند که تعارض کار-خانواده بر خشنودی خانوادگی تأثیر منفی دارد (۱۶). اعظمی و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهش خود نشان دادند که تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار با خشنودی خانوادگی مرتبط است (۱۷).

متغیر دیگری که تحت تاثیر تعارض کار-خانواده قرار می گیرد، کیفیت روابط زناشویی است. روابط زناشویی شامل جنبه های مختلفی از مسایل مالی تا روابط جنسی و عاطفی است (۱۸). دست یافتن به یک زندگی رضایت بخش و موفق بودن، بدون توجه به موضوع کیفیت زندگی زناشویی و تلاش در راستای بهبود و ارتقای آن، امکان پذیر نخواهد شد (۱۹). نتایج یک فراتحلیل انجام شده توسط فلوز و همکاران (۲۰۱۶)، نشان داد که بین تعارض کار-خانواده و کیفیت رابطه زوجین رابطه منفی معناداری وجود دارد (۲۰). آمیساه و همکاران (۲۰۱۴)، نیز در پژوهش خود بر زنان شاغل نشان دادند زنانی که دچار تعارضات شغلی-خانوادگی هستند، رضایت زناشویی پایین تری در مقایسه با زنان گروه کنترل دارند (۲۱).

کیفیت فرزندپروری متغیر دیگری است که تحت تاثیر تعارض کار-خانواده قرار می گیرد. دیدگاه های رفتارشناسی در مورد فرزندپروری کودکان، پیشنهاد می کند که، در حالی که فرزندپروری در خانواده اتفاق می افتد، رفتار والدین که تحت تاثیر تعامل با محیط های اجتماعی، ساختاری و سازمانی قرار می گیرد، اثرات مستقیم و غیرمستقیمی بر تعاملات والدین و کودک می گذارد (۲۲، ۲۳). دین و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهش خود دریافتند که تعارض کار-خانواده یک عامل تعیین کننده اجتماعی اصلی از محیط خانوادگی والدین و رفتارهای فرزندپروری محسوب می شود (۲۴). نتایج پژوهش کوکلین و همکاران (۲۰۱۶)، نشان داد که تعارض کار-خانواده بالاتر با والدین تحریک پذیر ، کمتر صمیمی و ناسازگار همراه بود (۲۵). نتایج مطالعات ویرا و همکاران (۲۰۱۶)، نشان دادکه والدینی که سطح بالاتری از تعارض کار-خانواده را تجربه می کنند، تعامل والد-فرزند با کیفیت پایین تری دارند (۲۶).

امروزه روانشناسان صنعتی و سازمانی برای کاهش اثرات نامطلوب تعارض کار-خانواده و خانواده-کار بر پیامد های فردی، خانوادگی و سازمانی، پژوهش ها و تحقیقات خود را بر یافتن متغیرهای تعدیل گر متمرکز کرده اند.

تسهیل خانواده-خود ، میزانی که مشغله فردی در حوزه خانوادگی باعث افزایش میزان عملکرد فرد در طول زمان صرف شده برای علایق شخصی می شود را مشخص می سازد. به عبارت دیگر تسهیل خانواده-خود هنگامی رخ

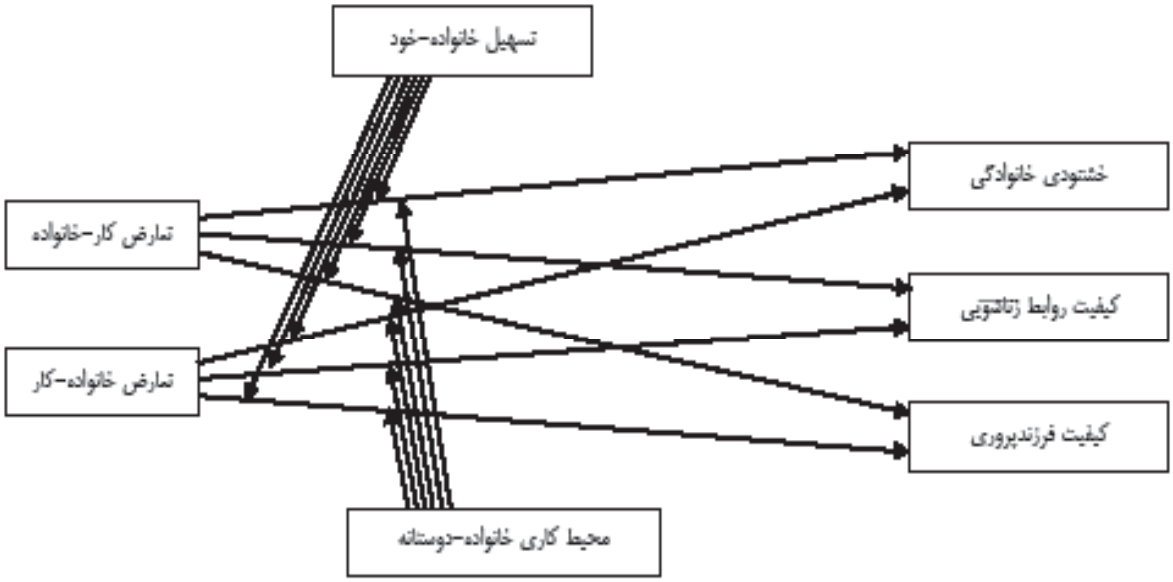
[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

مـی دهـد کـه منافـع حاصـل از منابعـی کـه در خانـواده بدسـت آمـده اسـت، موجـب تقویـت عملکـرد یـا اثرگـذاری بـر زمـان اختصـاص داده شـده بـه علایـق شـخصی شـود. منابـع خانوادگی از طریـق تجربـه تسـهیل خانواده–خـود منجـر بـه سرریزشـدگی بـه انـرژی فـردی شـخص مـی شـود. تسـهیل خانواده–خـود بـه منظـور توضیـح دادن اینکـه چـرا منابـع خانوادگـی ممکـن اسـت سـطوح انـرژی کـه افـراد در حـوزه هـای مختلـف زندگـی سـرمایه گـذاری مـی کننـد، بـالا ببـرد، مفیـد اسـت (۲۷). بـا توجه بـه فرضیـه توسـعه مارکـس (۱۹۷۷)، مشـارکت در نقـش هـای چندگانـه ممکـن اسـت تعـداد بیشـتری از فرصـت هـا و منابـع را بـرای فـرد فراهـم کنـد کـه مـی توانـد بـرای رشـد و عملکـرد بهتـر در هـر دو حـوزه زندگـی (کار و خانـواده) مـورد اسـتفاده قـرار گیـرد (۲۸). ایـن مطلـب بـر ایـن مفهـوم اسـتوار اسـت کـه همانندسـازی و درگیـر شـدن در یـک نقـش مـی توانـد منجـر بـه غنـی سـازی نقـش هـا و هویـت هـای دیگـر شـود (۲۹، ۳۰). بـه طـور کلـی، غنـی سـازی بیـن نقـش و یـا تسـهیل سـازی بـه معنـی میزانـی کـه تجربیـات در یـک نقـش، کیفیـت زندگـی را در نقـش دیگـری بهبـود مـی بخشـد، تعریـف شـده اسـت (۲۹). گرینهـاوس و بیوتـل (۱۹۹۹)، در مطالعـه خـود دریافتنـد کـه حمایـت همسـر باعـث کاهـش تعـارض خانـواده–کار مـی شـود (۳۱). اری و همـکاران (۱۹۹۹)، در پژوهـش خـود بـر روی والدیـن هنـگ کنگـی نقـش تعدیـل کننـده حمایت همسـر در کاهـش اثر نقـش والدینـی در تشـدید تعـارض کار–خانـواده را نشـان دادنـد (۳۲). در پژوهشـی کـه توسـط کاتـو و کانـای (۲۰۰۶)، انجـام شـد، نتایـج بـه دسـت آمـده نشـان داد کـه انعطـاف پذیـری همسـر و تقسـیم کار بیـن زن و شـوهر و انجـام کارهـای منـزل بـا تعـارض کار–خانـواده رابطـه منفـی دارد (۳۳).

سـازمان هـا اکنـون مـی داننـد کـه نتایـج منفـی مرتبـط بـا تعـارض کار–خانـواده ممکـن اسـت بـر عملکـرد آن هـا از طریـق غیبـت، جابجایـی و کاهـش عملکـرد شـغلی تاثیـر بگـذارد (۳۴). اتحادیـه هـا بـه منظـور کاهـش وقـوع ایـن پیامدهـای منفـی و کمـک بـه اعضـای خـود در ایجـاد تعـادل میـان الزامـات نقـش کار و خانـواده، سـازمان هـا را وادار بـه ایجـاد محیـط کاری خانواده–دوسـتانه کـرده انـد. از طریـق پیـاده سـازی راهکارهـا و سیاسـت هـای خانواده–دوسـتانه در سـازمان، میـزان تعارضـی که کارکنـان در حیطـه هـای زندگـی کاری و خانوادگـی خود احسـاس مـی کننـد، کاهـش مـی یابـد و بـه واسـطه آن خشـنودی آن هـا از شـغل، خانـواده و در نهایـت از کل زندگیشـان افزایـش مـی یابـد. هـدف نهایـی ایجـاد یـک محیـط کاری خانواده–دوسـتانه، تسـهیل تعـادل کار–خانـواده و کاهـش تعـارض کار–خانـواده و پیامدهـای منفـی آن اسـت. اجـزای یـک محیـط کاری خانـواده–دوسـتانه را مـی تـوان بـه دو طبقـه مفهومـی متمایـز تقسـیم کرد: (الـف) برنامـه هـا، سیاسـت هـا یـا مزایـای کار–خانـواده، شـامل ترتیبـات کاری انعطـاف پذیـر، ماننـد سـاعت کاری تغییـر پذیـر، دورکاری، فشـرده سـازی سـاعات کار هفتـه، تسـهیم شـغل؛ مرخصـی هـای پزشـکی/ خانوادگـی، ماننـد مرخصـی هـای پـدری/ مـادری؛ کمـک هـای مراقبتـی، ماننـد خدمـات ارجاعـی مراقبـت از کـودکان / سـالمندان، مراقبـت از کـودکان در محـل؛ خدمـات منابـع، ماننـد سـمینارهای کار / خانـواده، برنامـه هـای کمـک دهـی بـه کارکنـان؛ و (ب) فرهنـگ خانواده–دوسـتانه، ماننـد، ایجـاد ادراکات مثبـت از یک فرهنـگ کار/ خانـواده حمایت کننـده، سرپرسـتان و همـکاران حمایـت کننـده و انعطـاف پذیـر، کاهـش/ حـذف پیامدهـای حرفـه ای منفـی مربـوط بـه اسـتفاده از مزایـای خانوادگـی – دوسـتانه در محیـط کار، و غیـره (۳۵). نتایـج یـک فراتحلیـل کـه توسـط مسـمر–مگنوس و ویسـیزوارن (۲۰۰۶)، انجـام شـد نشـان داد کـه بیـن تعـارض کار–خانـواده بـه طـور کلـی و ویژگـی هـای محیـط کار خانواده–دوسـتانه رابطـه منفـی بـا ثباتـی وجـود دارد (۳۶). فـرای و بـری (۲۰۰۴)، در بررسـی یـک مـدل مفهومـی در پژوهـش خـود بـه ایـن نتیجـه دسـت یافتنـد کـه اسـتفاده از مزایـای خانواده–دوسـتانه پیـش بینـی کننـده تعـارض کار–خانـواده مـی باشـد. آن هـا همچنیـن دریافتنـد کـه بیـن اسـتفاده از مزایـای خانواده–دوسـتانه و تعـارض خانـواده–کار رابطـه معنـی داری وجـود نـدارد (۳۷).

بـه طـور کلـی بـا توجـه بـه پیامدهـای نامطلوبـی کـه تعـارض میـان حـوزه هـای کاری و خانوادگـی مـی توانـد بـرای فـرد ایجـاد کنـد، پژوهـش هایـی کـه در گذشـته انجـام شـده انـد کمتـر بـه بررسـی متغیـر هایـی کـه بتوانـد وقـوع ایـن پیامـد هـای نامطلـوب را کاهـش دهـد، پرداختـه انـد؛ پژوهـش حاضـر بـه دنبـال دادن پاسـخی بـه ایـن سـؤال اسـت کـه آیـا میـان تعـارض کار–خانـواده، خانـواده–کار بـا خشـنودی خانوادگـی، کیفیـت روابـط زناشـویی و کیفیـت فرزندپـروری رابطـه معنـی داری وجـود دارد و آیـا متغیرهـای تسـهیل خانواده–خـود و محیـط کاری خانـواده– دوسـتانه، رابطـه تعـارض کار–خانـواده، خانـواده–کار را بـا خشـنودی خانوادگـی، کیفیـت روابـط زناشـویی و کیفیـت فرزندپـروری بـه صـورت معنـی داری تعدیـل مـی کننـد؟

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]



شکل ۱: روابط میان متغیرهای پژوهش حاضر

روش کار

مطالعه حاضر به صورت پیمایشی از نوع توصیفی–همبستگی و با هدف تعیین رابطه تعارض کار–خانواده و خانواده–کار با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری با توجه به نقش تعدیل گر تسهیل خانواده–خود و محیط کاری خانواده–دوستانه انجام گردید. جامعه پژوهش شامل پرستاران متاهل و دارای فرزند بیمارستان های دولتی شهر اهواز بود که از میان آن ها ۲۴۰ نفر به عنوان اعضای نمونه به روش نمونه گیری چندمرحله ای انتخاب گردید. بدین ترتیب که از بین بیمارستان های دولتی شهر اهواز، ابتدا ۴ بیمارستان بصورت تصادفی انتخاب و از هر بیمارستان ۵ بخش بصورت تصادفی انتخاب شده است و تعداد ۱۲ نفر از هر بخش به عنوان اعضای تشکیل دهنده نمونه در پژوهش حاضر در نظر گرفته شده است. از بین پرسشنامه های توزیع شده تعداد ۲۳۱ پرسشنامه برگشت داده شد که از این تعداد ۲۲۳ پرسشنامه قابل استفاده بود. بنابراین نمونه ی پژوهش شامل ۲۲۳ نفر از پرستاران متاهل دارای فرزند تعیین شد.

ملاک های ورود به مطالعه شامل تأهل، دارای فرزند بودن، تمایل و رضایت آگاهانه جهت مشارکت در پژوهش و پاسخگویی کامل به همه پرسش های پرسشنامه های خودگزارشی بود. تکمیل ناقص پرسشنامه ها ملاک خروج را تشکیل داد. به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه های زیر استفاده گردید:

تعارض کار–خانواده و تعارض خانواده–کار:

در پژوهش حاضر به منظور سنجش تعارض کار–خانواده و خانواده کار از پرسشنامه تعارض کار–خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شده است (۳۸). این مقیاس ابعاد شش گانه تعارض کار–خانواده را مورد ارزیابی قرار می دهد. ماده های این پرسشنامه ۱۸ سوالی به شش مقوله سه ماده ای تقسیم می شوند. به این صورت که سه ماده اول، تعارض کار–خانواده مبتنی بر زمان، سه ماده دوم، تعارض خانواده–کار مبتنی بر زمان، سه ماده سوم، تعارض کار–خانواده مبتنی بر توان فرسایی، سه ماده چهارم، تعارض خانواده–کار مبتنی بر توان فرسایی، سه ماده پنجم، تعارض کار–خانواده مبتنی بر رفتار و سه ماده ششم، تعارض خانواده–کار مبتنی بر رفتار را می سنجد. نحوۀ پاسخ گویی به سؤالات این پرسشنامه به این ترتیب است که آزمودنی پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه های مختلف یک پیوستار پنج درجه ای از نوع مقیاس لیکرت (۱= کاملا مخالفم،۲= مخالفم، ۳= نظری ندارم، ۴= موافقم، ۵=کاملا موافقم) انتخاب می کند. نمرات بالا در این پرسشنامه نشان دهنده سطوح بالای تعارض بین کار و خانواده است، درحالیکه نمرات پایین، نشان دهنده سطوح پایین تعارض بین کار و خانواده می باشد. متشرعی (۱۳۸۹)، در پژوهش خود، پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰,۹۱ گزارش نموده است. همچنین به منظور بررسی اعتبار سازه این پرسشنامه پس از تعیین اعتبار محتوایی، با استفاده از تحلیل عامل، ساختار عاملی پرسشنامه تعارض کار– خانواده را مورد

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

تأییـد قـرار داد و روایـی سـازه را بـرای نمونـه ای از پرسـتاران مطلـوب گـزارش کـرده اسـت (۳۹). پایایـی ایـن پرسشـنامه در پژوهـش حاضـر نیـز بـه دو روش آلفـای کرونبـاخ و تنصیـف مورد بررسـی قرارگرفـت کـه بـه ترتیـب بـرای تعـارض کار-خانـواده کلـی ۰٫۹۵ و ۰٫۸۳، بـرای خـرده مقیـاس تعـارض کار-خانـواده ۰٫۹۰ و ۰٫۷۹ و بـرای خـرده مقیـاس تعـارض خانـواده-کار ۰٫۹۳ و ۰٫۸۸ محاسـبه شـد، کـه نشـان دهنـده پایایـی مطلـوب ایـن پرسشـنامه مـی باشـد.

خشنودی خانوادگی (فرم کوتاه):

بـه منظـور سـنجش میـزان خشـنودی خانوادگـی در پژوهـش حاضـر از پرسشـنامه خشـنودی خانوادگـی (فـرم کوتـاه)، کـه توسـط اری و همـکاران در سـال (۱۹۹۹)، تدویـن شـده اسـت، اسـتفاده شـد (۳۲). ایـن پرسشـنامه دارای ۵ سـوال مـی باشـد کـه یـک سـوال آن بـه صـورت معکـوس نمـره گـذاری مـی شـود. نحـوۀ پاسـخ گویـی بـه سـؤالات ایـن پرسشـنامه بـه ایـن ترتیـب اسـت کـه آزمودنـی پاسـخ مـورد نظـر خـود را از میـان گزینـه هـای مختلـف یـک پیوسـتار پنـج درجـه ای از نـوع مقیـاس لیکـرت (۱=کامـلا مخالفـم، ۲=مخالفـم، ۳=نظـری نـدارم، ۴=موافقـم، ۵=کامـلا موافقـم) انتخـاب مـی کنـد. نمـرات بـالا در ایـن پرسشـنامه نشـان دهنـده سـطوح بـالای خشـنودی خانوادگـی اسـت، درحالیکـه نمـرات پاییـن، نشـان دهنـده سـطوح پاییـن خشـنودی خانوادگـی مـی باشـد. اری و همـکاران (۱۹۹۹)، بـه منظـور تعییـن روایـی سـازه ای ایـن پرسشـنامه، همبسـتگی نمـرات کسـب شـده در ایـن پرسشـنامه را بـا نمـرات رضایـت از زندگـی و حمایـت همسـر شـرکت کننـدگان محاسـبه کردنـد. نتایـج بـه دسـت آمـده حاکـی از ایـن بـود کـه روابـط معنـاداری بیـن خشـنودی خانوادگـی شـرکت کننـدگان بـا نمـرات رضایت از زندگـی ($r=0,38$ ، $p<0,01$) و حمایت همسـر($r=0,33$، $p<0,01$) آن هـا وجـود دارد. همچنیـن ضریـب پایایـی ایـن مقیـاس را بـا روش آلفـای کرونبـاخ ۰٫۸۴ گـزارش نمودنـد (۳۲). در پژوهـش شـناور (۱۳۹۳)، ضریـب پایایـی مقیـاس خشـنودی خانوادگـی بـه روش آلفـای کرونبـاخ و تنصیـف، بـه ترتیـب ۰٫۸۵ و ۰٫۸۲ بـه دسـت آمـد (۴۰). پایایـی ایـن پرسشـنامه در پژوهـش حاضـر نیـز بـه دو روش آلفـای کرونبـاخ و تنصیـف مـورد بررسـی قرارگرفـت کـه بـه ترتیـب ۰٫۹۲ و ۰٫۸۶ بدسـت آمـد، کـه نشـان دهنـده پایایـی مطلـوب ایـن پرسشـنامه مـی باشـد.

کیفیت روابط زناشویی:

در پژوهـش حاضـر جهـت بررسـی کیفیـت روابـط زناشـویی از مقیـاس کیفیـت روابـط زوجیـن (RQ) کـه در سـال ۲۰۱۶ توسـط کونـدی و همـکاران طراحـی شـده اسـت، اسـتفاده شـد (۴۱). مقیـاس نهایـی ایـن پرسشـنامه شـامل ۹ گویـه و یـک عامـل مـی باشـد کـه یـک سـوال آن بـه صـورت معکـوس نمـره گـذاری مـی شـود. نحـوۀ پاسـخ گویـی بـه سـؤالات ایـن پرسشـنامه بـه ایـن ترتیـب اسـت کـه آزمودنـی پاسـخ مـورد نظـر خـود را از میـان گزینـه هـای مختلـف یـک پیوسـتار ۷ درجـه ای (۷-۱) کـه در دو طـرف آن دو نمونـه رفتـار توصیـف شـده اسـت انتخـاب مـی کننـد. هرچـه نمـره بدسـت آمـده توسـط فـرد از ایـن ابـزار بالاتـر باشـد کیفیـت فرزندپـروری پاییـن تـر اسـت. درحالیکـه نمـرات پاییـن، نشـان دهنـده سـطوح بـالای کیفیـت فرزندپـروری مـی باشـد. در پژوهـش آرنولـد و همـکاران (۱۹۹۳)، ضریـب بدسـت آمـده بـرای همسـانی درونـی بـرای کل آزمـون ۰٫۸۴ و بـرای سـهل انـگاری۰٫۸۳، واکنـش بیـش از حـد ۰٫۸۲ و پرگویـی ۰٫۶۳ گزارش شـده اسـت. همچنیـن ضریـب پایایـی پرسشـنامه بـه روش بازآزمایـی بـرای کل مقیـاس ۰٫۸۴ بدسـت آمـده اسـت. همچنیـن نشـان دادنـد کـه ایـن مقیـاس از ثبـات داخلـی کافـی بـرای نمره

کیفیت فرزندپروری:

بـه منظـور سـجنش کیفیـت فرزندپـروری در پژوهـش حاضـر از مقیـاس فرزندپـروری آرنولـد و همـکاران (۱۹۹۳)، اسـتفاده شـده اسـت (۴۳). ایـن مقیـاس شـامل ۳۰ سـوال و سـه عامـل اصلـی اسـت کـه عبـارت انـد از: اهمـال کاری (LX)، واکنـش بیـش از حـد (OR)، اطنـاب کلام VB). در ایـن پرسشـنامه، منظـور از «اهمـال کاری»، شـیوه تربیتـی سـهل انگارانـه، منظـور از «واکنـش بیـش از حـد»، شـیوه تربیتـی مسـتبدانه تـوأم بـا ابراز خشـم، پرخاشـگری و عـدم ابـراز مهر و محبـت و بالاخـره، منظور از «اطنـاب کلام» توضیـح هـای بیـش از انـدازه طولانـی و یـا تکیـه بـر بیـش از حـد حـرف زدن بـا کـودک مـی باشـد (۴۴). نحـوه پاسـخگویی بـه سـوالات ایـن پرسشـنامه بـه ایـن ترتیـب اسـت کـه آزمودنـی پاسـخ مـورد نظـر خـود را از میـان گزینـه هـای مختلـف یـک پیوسـتار ۷ درجـه ای (۷-۱) کـه در دو طـرف آن دو نمونـه رفتـار توصیـف شـده اسـت انتخـاب مـی کننـد. هرچـه نمـره بدسـت آمـده توسـط فـرد از ایـن ابـزار بالاتـر باشـد کیفیـت فرزندپـروری پاییـن تـر اسـت. درحالیکـه نمـرات پاییـن، نشـان دهنـده سـطوح بـالای کیفیـت فرزندپـروری مـی باشـد. در پژوهـش آرنولـد و همـکاران (۱۹۹۳)، ضریـب بدسـت آمـده بـرای همسـانی درونـی بـرای کل آزمـون ۰٫۸۴ و بـرای سـهل انـگاری۰٫۸۳، واکنـش بیـش از حـد ۰٫۸۲ و پرگویـی ۰٫۶۳ گزارش شـده اسـت. همچنیـن ضریـب پایایـی پرسشـنامه بـه روش بازآزمایـی بـرای کل مقیـاس ۰٫۸۴ بدسـت آمـده اسـت. همچنیـن نشـان دادنـد کـه ایـن مقیـاس از ثبـات داخلـی کافـی بـرای نمره

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

کل (α=۰/۸۴) و مقیاس های اهمال کاری (α=۰/۸۳)، واکنش بیش از حد (α=۰/۸۲) و اضطراب کلام (α=۰/۶۳) و نیز پایداری مطلوب آزمون – آزمون مجدد (به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۲، ۰/۸۳، r=۰/۸۴) برخوردار است (۴۴). پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرارگرفت که به ترتیب ۰,۹۶ و ۰,۹۳ بدست آمد، که نشان دهنده پایایی مطلوب این مقیاس می باشد.

تسهیل خانواده–خود:

در پژوهش حاضر به منظور سنجش تسهیل خانواده–خود از پرسشنامه اثر متقابل کار و خانواده– خود که در سال ۲۰۰۹ توسط دمروتی توسعه یافته است، استفاده شد (۴۵). این پرسشنامه برای اولین بار توسط موسوی نیا (۱۳۹۸)، ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت (۴۶). این پرسشنامه اثرات متقابل بین حوزه کاری یا خانواده را از یک طرف و خود را از طرف دیگر نشان می دهند. ۴ سوال ابتدایی این پرسشنامه تسهیل کار–خود و ۴ سوال انتهایی آن تسهیل خانواده–خود را مورد سنجش قرار می دهد. که در این پژوهش ۴ سوال انتهایی مورد استفاده قرار گرفت. نحوۀ پاسخ گویی به سؤالات این پرسشنامه به این ترتیب است که آزمودنی پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه های مختلف یک پیوستار پنج درجه ای از نوع مقیاس لیکرت (۱ = هرگز، ۲ = گاهی، ۳ = به طور منظم، ۴ = اغلب، ۵ = همیشه) انتخاب می کند. پاسخ ها به طوری نمره گذاری شده اند که امتیازات بالاتر نشان دهنده سطوح بالاتری از تسهیلات است. موسوی نیا (۱۳۹۸)، در پژوهش خود به منظور بررسی روایی پرسشنامه تسهیل خانواده–خود از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده کرد و روایی این پرسشنامه را مورد تایید قرار داد (۴۶). دمروتی (۲۰۰۹)، در مطالعه خود پایایی پرسشنامه تسهیل خانواده–خود را به روش آلفای کرونباخ ۰,۸۶ محاسبه نمود (۴۵). پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرارگرفت که به ترتیب برای تسهیل خانواده–خود ۰,۹۰ و ۰,۹۰ بدست آمد، که نشان دهنده پایایی مطلوب این مقیاس می باشد.

محیط کاری خانواده–دوستانه:

محیط کاری خانواده–دوستانه در پژوهش حاضر با استفاده از مقیاس محیط کاری حامی خانواده که در سال ۲۰۱۳ توسط اودل–دیسو و همکاران توسعه یافت، مورد سنجش قرار گرفت (۴۷). این پرسشنامه برای اولین بار توسط موسوی نیا (۱۳۹۸)، ترجمه و مورد استفاده قرار گرفت (۴۶). این مقیاس شامل ۴ ماده می باشد که دو ماده آن به صورت معکوس نمره گذاری شده است. نحوۀ پاسخ گویی به سؤالات این پرسشنامه به این ترتیب است که آزمودنی پاسخ مورد نظر خود را از میان گزینه های مختلف یک پیوستار پنج درجه ای از نوع مقیاس لیکرت (۱=کاملا مخالفم، ۲=مخالفم، ۳=نظری ندارم، ۴=موافقم، ۵=کاملا موافقم) انتخاب می کند. هرچه نمره بدست آمده توسط فرد از این ابزار بالاتر باشد محیط کاری را بیشتر حامی خانواده ادراک می کند. درحالیکه نمرات پایین، نشان دهنده ادراک پایین محیط کاری حامی خانواده می باشد. موسوی نیا (۱۳۹۸)، در پژوهش خود به منظور بررسی روایی مقیاس محیط کاری حامی خانواده از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده کرد و روایی این مقیاس را مورد تایید قرار داد (۴۶). پایایی این مقیاس توسط اودل–دیسو و همکاران (۲۰۱۳)، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در زمان اول ۰,۷۲ و در زمان دوم ۰,۷۱ محاسبه شد (۴۷). همچنین پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرارگرفت که به ترتیب ۰,۸۴ و ۰,۸۵ بدست آمد، که نشان دهنده پایایی مطلوب این مقیاس می باشد.

نحوه اجرای پژوهش این گونه بود که پس از دریافت مجوزهای اخلاقی و پژوهشی از دانشگاه شهیدچمران اهواز و هماهنگی با مسئولین دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اجازه پژوهش در بیمارستان های دولتی شهر اهواز کسب شد. سپس به بیمارستان ها مراجعه و از پرستاران خواسته شد تا رضایت نامه شرکت آگاهانه در پژوهش را تکمیل و به پرسشنامه ها پاسخ دهند. قبل از تکمیل کردن پرسشنامه ها نکات اخلاقی بیان و در نهایت برای جمع آوری داده ها از ابزار معرفی شده در بالا استفاده شد. ملاحظات اخلاقی شامل شرکت آگاهانه در پژوهش، رعایت اصل رازداری، بی نام بودن و داشتن اختیار در تکمیل کردن پرسشنامه ها، محرمانه ماندن اطلاعات شخصی و تحلیل داده ها به صورت کلی بود که برای آزمودنی ها بیان شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۲ و همچنین استفاده از آمار توصیفی و استنباطی با بررسی ضریب همبستگی پیرسون و مدل رگرسیون خطی چندگانه انجام گرفت.

یافته ها

در بررسی اطلاعات دموگرافیک شرکت کنندگان در پژوهش، از ۲۲۳ نفر پرستار شرکت کننده در مطالعه، تعداد ۵۸ نفر (۲۶ درصد) مرد و ۱۶۵ نفر (۷۴ درصد) زن بودند. از نظر مدرک

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

تحصیلی، تعداد ۱۳ نفر (۵،۸ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۱۷۹ نفر (۸۰،۳ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۳۱ نفر (۱۳،۹ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. همچنین از نظر تعداد فرزندان، تعداد ۱۱۱ نفر (۴۹،۸ درصد) دارای یک فرزند، ۸۹ نفر (۳۹،۹ درصد) دارای دو فرزند، ۱۹ نفر (۸،۵ درصد) دارای سه فرزند و ۴ نفر (۱،۸ درصد) دارای چهار فرزند بودند. میانگین و انحراف معیار سن و سابقه کار اعضای نمونه به ترتیب ۳۵،۷۶ و ۶،۹۱ (حداقل سن ۲۲ سال و حداکثر سن ۶۱ سال) و ۱۰،۸۵ و ۶،۴۵ (حداقل سابقه ۱ سال و حداکثر سابقه ۲۸ سال) بود.

در (جدول ۱)، میانگین، انحراف معیار و همبستگی میان متغیرهای پژوهش حاضر نشان داده شده است.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش حاضر

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضرایب همبستگی						
			۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
تعارض کار-خانواده	۳۱،۸۲۳	۷،۸۸۰	۱						
تعارض خانواده-کار	۲۹،۰۵۱	۹،۳۲۹	۰،۸۸۴**	۱					
خشنودی خانوادگی	۱۹،۹۰۳	۴،۶۳۱	-۰،۲۵۶**	-۰،۲۷۳**	۱				
کیفیت روابط زناشویی	۳۴،۵۴۰	۸،۳۳۰	-۰،۲۷۴**	-۰،۳۰۱**	۰،۸۷۲**	۱			
کیفیت فرزندپروری	۹۶،۸۴۴	۴،۱۶۶	۰،۱۷۱**	۰،۱۶۵**	-۰،۷۱۳**	-۰،۷۷۰**	۱		
تسهیل خانواده-خود	۱۲،۷۹۹	۴۰،۲۷۰	-۰،۰۸۰	-۰،۰۹۱	۰،۶۱۱**	۰،۶۶۰**	-۰،۶۸۵**	۱	
محیط کاری خانواده-دوستانه	۵۲،۰۸۹	۱۸،۲۴۰	-۰،۰۳۴	-۰،۰۱۷	۰،۶۰۵**	۰،۶۴۱**	-۰،۷۶۲**	۰،۷۱۷**	۱

**p <۰،۰۱

نتایج (جدول۱) نشان می دهند که ضرایب همبستگی پیرسون تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری در سطح (p<۰،۰۱) معنی دار است. بر این اساس پاسخ به این سوال که آیا تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده - کار قادر به پیش بینی خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری می باشد، مثبت است.

جدول۲: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعارض کار- خانواده و خشنودی خانوادگی با نقش تعدیل کنندگی تسهیل خانواده - خود و محیط کاری خانواده - دوستانه

متغیر پیش بین / متغیر ملاک	خشنودی خانوادگی			
	شاخص های آماری			
	ضرایب رگرسیون		R^2	ΔR^2
	گام اول	گام دوم		
تعارض کار-خانواده	-۰،۲۰۹**	-۰،۲۷۱**	-	-
تسهیل خانواده-خود	۰،۵۹۴**	۰،۵۱۱**	۰،۴۱۶**	-
تعارض کار-خانواده * تسهیل خانواده-خود	-	۰،۳۱۱**	۰،۵۰۳**	۰،۰۸۷**
تعارض کار-خانواده	-۰،۲۳۵**	-۰،۲۸۱**	-	-
تسهیل خانواده-خود	۰،۵۹۷**	۰،۴۸۱**	۰،۴۲۱**	-
تعارض کار-خانواده * تسهیل خانواده-خود	-	۰،۲۷۰**	۰،۴۷۹**	۰،۰۵۸**

**p <۰.۰۱

مطابق با نتایج ارائه شده در بخش ابتدایی (جدول ۲)، افزودن تعامل تعارض کار- خانواده و تسهیل خانواده - خود به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰.۵۰۳ درصد از واریانس خشنودی خانوادگی با ۰.۰۸۷ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر B= ۰،۳۱۱ و P <۰،۰۱ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض کار- خانواده و تسهیل خانواده-خود از لحاظ آماری معنی داراست. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض کار- خانواده با خشنودی خانوادگی در سطوح بالا و پایین تسهیل خانواده-خود متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که تسهیل خانواده - خود رابطه ی بین تعارض کار-خانواده و خشنودی خانوادگی را تحت تأثیر قرار می دهد. همچنین مطابق با نتایج بخش دوم (جدول ۲)، افزودن تعامل تعارض کار- خانواده و محیط کار خانواده - دوستانه به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰،۴۷۹ درصد از واریانس خشنودی خانوادگی با ۰،۰۵۸ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر B= ۰،۲۷۰ و

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

P <۰,۰۱ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض کار- خانواده و محیط کار خانواده - دوستانه از لحاظ آماری معنی داراست. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض کار- خانواده با خشنودی خانوادگی در سطوح بالا و پایین محیط کار خانواده - دوستانه متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که محیط کار خانواده - دوستانه رابطه ی بین تعارض کار - خانواده و خشنودی خانوادگی را تحت تأثیر قرار می دهد.

جدول۳: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعارض کار- خانواده و کیفیت روابط زناشویی با نقش تعدیل کنندگی تسهیل خانواده-خود ومحیط کاری خانواده - دوستانه

متغیر پیش بین / متغیر ملاک	خشنودی خانوادگی			
	شاخص های آماری			
	ضرایب رگرسیون		R^2	ΔR^2
	گام اول	گام دوم		
تعارض کار-خانواده	-۰,۲۲۳**	-۰,۲۷۵**	–	–
تسهیل خانواده-خود	۰,۶۴۳**	۰,۵۷۳**	۰,۴۸۶**	–
تعارض کار-خانواده * تسهیل خانواده-خود	–	۰,۲۵۸**	۰,۵۴۵**	۰,۰۵۹**
تعارض کار-خانواده	-۰,۲۵۳**	-۰,۲۸۴**	–	–
تسهیل خانواده-خود	۰,۶۳۲**	۰,۵۵۴**	۰,۴۷۴**	–
تعارض کار-خانواده * تسهیل خانواده-خود	–	۰,۱۸۳**	۰,۵۰۱**	۰,۰۲۷**

**p <۰,۰۱

چنانچه در بخش ابتدایی (جدول۳) مشاهده می شود، افزودن تعامل تعارض کار- خانواده و تسهیل خانواده-خود به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰,۵۴۵ درصد از واریانس کیفیت روابط زناشویی با ۰,۰۵۹ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر B = ۰,۲۵۸ و P <۰,۰۱ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض کار- خانواده و تسهیل خانواده-خود از لحاظ آماری معنی داراست. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض کار - خانواده با کیفیت روابط زناشویی در سطوح بالا و پایین تسهیل خانواده - خود متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که تسهیل خانواده - خود رابطه ی بین تعارض کار - خانواده و کیفیت روابط زناشویی را تحت تأثیر قرار می دهد. بعلاوه مطابق با نتایج بخش دوم (جدول۳)، افزودن تعامل تعارض کار- خانواده و محیط کار خانواده-دوستانه به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰,۵۰۱ درصد از واریانس کیفیت روابط زناشویی با ۰,۰۲۷ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر B = ۰,۱۸۳ و P <۰,۰۱ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض کار - خانواده و محیط کار خانواده-دوستانه از لحاظ آماری معنی داراست. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض کار- خانواده با کیفیت روابط زناشویی در سطوح بالا و پایین محیط کار خانواده- دوستانه متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که محیط کار خانواده - دوستانه رابطه ی بین تعارض کار - خانواده و کیفیت روابط زناشویی را تحت تأثیر قرار می دهد.

جدول۴: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعارض کار- خانواده و کیفیت فرزندپروری با نقش تعدیل کنندگی تسهیل خانواده-خود و محیط کاری خانواده-دوستانه

متغیر پیش بین / متغیر ملاک	خشنودی خانوادگی			
	شاخص های آماری			
	ضرایب رگرسیون		R^2	ΔR^2
	گام اول	گام دوم		
تعارض کار-خانواده	۰,۱۱۷*	۰,۱۷۹**	–	–
تسهیل خانواده-خود	-۰,۶۷۶**	-۰,۵۹۲**	۰,۴۸۳**	–
تعارض کار-خانواده * تسهیل خانواده-خود	–	-۰,۳۱۱**	۰,۵۷۰**	۰,۰۸۷**
تعارض کار-خانواده	۰,۱۴۵**	۰,۱۸۳**	–	–
تسهیل خانواده-خود	-۰,۷۵۷**	-۰,۶۶۰**	۰,۶۰۱**	–
تعارض کار-خانواده * تسهیل خانواده-خود	–	-۰,۲۲۶**	۰,۶۴۲**	۰,۰۴۱**

*p <۰,۰۵ **p <۰,۰۱

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

بـا توجـه بـه نتایـج ارائـه شـده در بخـش ابتدایـی (جـدول۴)، افـزودن تعامـل تعـارض کار- خانـواده و تسـهیل خانواده-خـود بـه معادلـه رگرسـیون در گام دوم، بـه تبییـن ۰,۵۷۰ درصـد از واریانس کیفیـت فرزندپـروری بـا ۰,۰۸۷ درصـد واریانـس انحصـاری افـزوده منجـر شـد. همچنیـن ضریـب رگرسـیون مربـوط بـه تعامـل ایـن دو متغیـر ۰,۳۱۱- =B و ۰,۰۱> P نشـان مـی دهـد کـه اثـر تعاملـی تعـارض کار- خانـواده و تسـهیل خانواده-خـود از لحـاظ آمـاری معنـی داراسـت. معنـی داری ایـن تعامـل بـه ایـن معناسـت کـه رابطـه ی بیـن تعـارض کار- خانـواده بـا کیفیـت فرزندپـروری در سـطوح بـالا و پاییـن تسـهیل خانـواده -خـود متفـاوت اسـت. بنابرایـن مـی تـوان اظهـار داشـت کـه تسـهیل خانواده-خـود رابطـه ی بیـن تعـارض کار- خانـواده و کیفیـت فرزندپـروری را تحـت تأثیـر قـرار مـی دهـد. همچنیـن همانطـور کـه در بخـش دوم (جـدول۴) مشـاهده مـی شـود، افـزودن تعامـل تعـارض کار- خانـواده و محیـط کار خانواده-دوسـتانه بـه معادلـه رگرسـیون در گام دوم، بـه تبییـن ۰,۶۴۲ درصـد از واریانـس کیفیـت فرزندپـروری بـا ۰,۰۴۱ درصـد واریانـس انحصـاری افـزوده منجـر شـد. همچنیـن ضریـب رگرسـیون مربـوط بـه تعامـل ایـن دو متغیـر ۰,۲۲۶- =B و ۰,۰۱> P نشـان مـی دهـد کـه اثـر تعاملـی تعـارض کار- خانـواده و محیـط کار خانـواده - دوسـتانه از لحـاظ آمـاری معنـی داراسـت. معنـی داری ایـن تعامل بـه ایـن معناسـت کـه رابطـه ی بیـن تعـارض کار- خانـواده بـا کیفیـت فرزندپـروری در سـطوح بـالا و پاییـن محیـط کار خانـواده - دوسـتانه متفـاوت اسـت. بنابرایـن مـی تـوان اظهـار داشـت کـه محیـط کار خانـواده - دوسـتانه رابطـه ی بیـن تعـارض کار- خانـواده و کیفیـت فرزندپـروری را تحـت تأثیـر قـرار مـی دهـد.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعارض خانواده - کار و خشنودی خانوادگی با نقش تعدیل کنندگی تسهیل خانواده - خود و محیط کاری خانواده - دوستانه

متغیر پیش بین / متغیر ملاک	خشنودی خانوادگی			
	شاخص های آماری			
	ضرایب رگرسیون		R^2	ΔR^2
	گام اول	گام دوم		
تعارض کار - خانواده	۰,۲۱۹**-	۰,۲۶۶**-	-	-
تسهیل خانواده - خود	۰,۵۹۱**	۰,۵۲۳**	۰,۴۲۱**	-
تعارض کار-خانواده * تسهیل خانواده- خود	-	۰,۳۱۲**	۰,۵۱۲**	۰,۰۹۱**
تعارض کار- خانواده	۰,۲۶۳**-	۰,۳۱۴**-	-	-
تسهیل خانواده- خود	۰,۶۰۱**	۰,۴۶۵**	۰,۴۳۵**	-
تعارض کار-خانواده * تسهیل خانواده- خود	-	۰,۳۲۶**	۰,۵۲۰**	۰,۰۸۵**

**p <۰,۰۱

مطابـق بـا نتایـج بخـش ابتدایـی (جـدول ۵)، افـزودن تعامـل تعـارض خانـواده-کار و تسـهیل خانواده-خـود بـه معادلـه رگرسـیون در گام دوم، بـه تبییـن ۰,۵۱۲ درصـد از واریانـس خشـنودی خانوادگـی بـا ۰,۰۹۱ درصـد واریانـس انحصـاری افـزوده منجـر شـد. همچنیـن ضریـب رگرسـیون مربـوط بـه تعامـل ایـن دو متغیـر ۰,۳۱۲ =B و ۰,۰۱> P نشـان مـی دهـد کـه اثـر تعاملـی تعـارض خانـواده-کار و تسـهیل خانواده-خـود از لحـاظ آمـاری معنـی داراسـت. معنـی داری ایـن تعامـل بـه ایـن معناسـت کـه رابطـه ی بیـن تعـارض خانـواده-کار بـا خشـنودی خانوادگـی در سـطوح بـالا و پاییـن تسـهیل خانـواده - خـود متفـاوت اسـت. بنابرایـن مـی تـوان اظهـار داشـت کـه تسـهیل خانواده-خـود رابطـه ی بیـن تعـارض خانـواده-کار و خشـنودی خانوادگـی را تحـت تأثیـر قـرار مـی دهـد. همچنیـن مطابـق بـا نتایـج بخـش دوم (جـدول ۵)، افـزودن تعامـل تعـارض خانـواده-کار و محیـط کار خانواده-دوسـتانه بـه معادلـه رگرسـیون در گام دوم، بـه تبییـن ۰,۵۲۰ درصـد از واریانـس خشـنودی خانوادگـی بـا ۰,۰۸۵ درصـد واریانـس انحصـاری افـزوده منجـر شـد. همچنیـن ضریـب رگرسـیون مربـوط بـه تعامـل ایـن دو متغیـر ۰,۳۲۶ =B و ۰,۰۱> P نشـان مـی دهـد کـه اثـر تعاملـی تعـارض خانـواده - کار و محیـط کار خانـواده - دوسـتانه از لحـاظ آمـاری معنـی داراسـت. معنـی داری ایـن تعامـل بـه ایـن معناسـت کـه رابطـه ی بیـن تعـارض خانـواده - کار بـا خشـنودی خانوادگـی در سـطوح بـالا و پاییـن محیـط کار خانواده-دوسـتانه متفـاوت اسـت. بنابراین مـی تـوان اظهـار داشـت کـه محیـط کار خانـواده - دوسـتانه رابطـه ی بیـن تعـارض خانـواده - کار و خشـنودی خانوادگـی را تحـت تأثیـر قـرار مـی دهـد.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

جدول۶: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعارض خانواده – کار وکیفیت روابط زناشویی با نقش تعدیل کنندگی تسهیل خانواده – خود و محیط کاری خانواده – دوستانه

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	خشنودی خانوادگی			
		شاخص های آماری			
		ضرایب رگرسیون		R^2	ΔR^2
		گام اول	گام دوم		
تعارض کار–خانواده		−۰,۲۴۳**	−۰,۲۸۲**	–	–
تسهیل خانواده–خود		۰,۶۳۸**	۰,۵۸۱**	۰,۴۹۴**	–
تعارض کار–خانواده * تسهیل خانواده–خود		-	۰,۲۶۴**	۰,۵۵۹**	۰,۰۶۵**
تعارض کار–خانواده		-۰,۲۹۰**	-۰,۳۳۰**	-	–
تسهیل خانواده–خود		۰,۶۳۶**	۰,۵۲۹**	۰,۴۹۵**	–
تعارض کار–خانواده * تسهیل خانواده–خود		-	۰,۲۵۶**	۰,۵۴۷**	۰,۰۵۲**

**p <۰,۰۱

با توجه به نتایج ارائه شده در بخش ابتدایی (جدول۶)، افزودن تعامل تعارض خانواده–کار و تسهیل خانواده–خود به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰,۵۵۹ درصد از واریانس کیفیت روابط زناشویی با ۰,۰۶۵ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر B =۰,۲۶۴ و P<۰,۰۱ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض خانواده–کار و تسهیل خانواده–خود از لحاظ آماری معنی داراست. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض خانواده – کار با کیفیت روابط زناشویی در سطوح بالا و پایین تسهیل خانواده–خود متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که تسهیل خانواده–خود رابطه ی بین تعارض خانواده – کار و کیفیت روابط زناشویی را تحت تأثیر قرار می دهد. همچنین همانطور که در بخش دوم (جدول۶) مشاهده می شود، افزودن تعامل تعارض خانواده – کار و محیط کار خانواده – دوستانه به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰,۵۴۷ درصد از واریانس کیفیت روابط زناشویی با ۰,۰۵۲ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر B =۰,۲۵۶ و P <۰,۰۱ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض خانواده – کار و محیط کار خانواده–دوستانه از لحاظ آماری معنی داراست. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض خانواده – کار با کیفیت روابط زناشویی در سطوح بالا و پایین محیط کار خانواده–دوستانه متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که محیط کار خانواده – دوستانه رابطه ی بین تعارض خانواده – کار و کیفیت روابط زناشویی را تحت تأثیر قرار می دهد.

جدول۷: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعارض خانواده – کار وکیفیت فرزندپروری با نقش تعدیل کنندگی تسهیل خانواده – خود و محیط کاری خانواده – دوستانه

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	خشنودی خانوادگی			
		شاخص های آماری			
		ضرایب رگرسیون		R^2	ΔR^2
		گام اول	گام دوم		
تعارض کار–خانواده		۰,۱۰۳ *	۰,۱۵۱**	–	–
تسهیل خانواده–خود		−۰,۶۷۶**	−۰,۶۰۶**	۰,۴۸۰**	–
تعارض کار–خانواده * تسهیل خانواده–خود		–	−۰,۳۲۰**	۰,۵۷۶**	۰,۰۹۶**
تعارض کار–خانواده		۰,۱۵۲**	۰,۱۸۸**	–	–
تسهیل خانواده–خود		−۰,۷۵۹**	−۰,۶۶۴**	۰,۶۰۳**	–
تعارض کار–خانواده * تسهیل خانواده–خود		–	−۰,۲۲۷**	۰,۶۴۵**	۰,۰۴۲**

*p<۰,۰۵ **p <۰,۰۱

چنانچه در بخش ابتدایی (جدول ۷) مشاهده می شود، افزودن تعامل تعارض خانواده – کار و تسهیل خانواده–خود به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰,۵۷۶ درصد از واریانس کیفیت فرزندپروری با ۰,۰۹۶ درصد واریانس

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر $B = -0,320$ و $P<0,01$ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض خانواده – کار و تسهیل خانواده–خود از لحاظ آماری معنی داراست. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض خانواده–کار با کیفیت فرزندپروری در سطوح بالا و پایین تسهیل خانواده – خود متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که تسهیل خانواده – خود رابطه ی بین تعارض خانواده – کار و کیفیت فرزندپروری را تحت تأثیر قرار می دهد. بعلاوه مطابق با نتایج بخش دوم (جدول ۷)، افزودن تعامل تعارض خانواده – کار و محیط کار خانواده – دوستانه به معادله رگرسیون در گام دوم، به تبیین ۰,۶۴۵ درصد از واریانس کیفیت فرزندپروری با ۰,۰۴۲ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. همچنین ضریب رگرسیون مربوط به تعامل این دو متغیر $B=-0/227$ و $P< 0/01$ نشان می دهد که اثر تعاملی تعارض خانواده – کار و محیط کار خانواده – دوستانه از لحاظ آماری معنی داراست. معنی داری این تعامل به این معناست که رابطه ی بین تعارض خانواده–کار با کیفیت فرزندپروری در سطوح بالا و پایین محیط کار خانواده – دوستانه متفاوت است. بنابراین می توان اظهار داشت که محیط کار خانواده – دوستانه رابطه ی بین تعارض خانواده – کار و کیفیت فرزندپروری را تحت تأثیر قرار می دهد.

بر این اساس با توجه به نتایجی که از جدول های ۲، ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷ بدست آمد، پاسخ به این سوال که، آیا تهسیل خانواده – خود و محیط کاری خانواده–دوستانه قادر به کاهش اثر تعارض کار – خانواده و خانواده – کار بر خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری می باشند، مثبت است.

بحث و نتیجه گیری

تاثیرات اجتناب ناپذیر تعارض کار – خانواده و خانواده–کار بر خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری پرستاران، محققان این پژوهش را بر آن داشت تا با انتخاب متغیرهای تعدیل گر این تاثیرات منفی را به حداقل برسانند. بر اساس یافته های پژوهش حاضر، میان تعارض کار – خانواده و خانواده – کار با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری، رابطه منفی معنی داری مشاهده شده است. این یافته ها با یافته های بدست آمده توسط محققان دیگر از جمله با نتایج پژوهش منسا، آمیسا و اناسیفول (۲۰۱۸)، که دریافتند که تعارض کار–خانواده بر خشنودی خانوادگی تأثیر منفی دارد (۱۶)؛ پژوهش فلوز و همکاران (۲۰۱۶)، که نشان دادند بین تعارض کار–خانواده و کیفیت رابطه زوجین رابطه منفی معناداری وجود دارد (۲۰)؛ پژوهش ویرا و همکاران (۲۰۱۶)، که طی آن دریافتند والدینی که سطح بالاتری از تعارض کار – خانواده را تجربه می کنند، تعامل والد–فرزند با کیفیت پایین تری دارند (۲۶)، همسو بود.

در تبیین این یافته ها می توان به نظریه ی سرریزشدگی اشاره کرد. بر این اساس، تجارب فرد در یک حیطه (کار یا زندگی) به حیطه ی دیگر نشت می یابد. محققان بسیاری اثرات سرریزشدگی الزامات کار – خانواده را آزموده و دریافتند که نگرش های منفی هریک از حوزه ها، به حوزه ی دیگر سرایت می کند (۴۸). به علاوه مطابق با نظریه ی نقش، کار و خانواده هر کدام حیطه های مجزایی هستند و هر حیطه تلاش دارد تا زمان و توجه بیشتری را در جامعه به خود اختصاص دهند (۲۸). فرضیه ی کمیابی به این موضوع اشاره می کند که انرژی و منابع انسان محدود می باشند، بنابراین آن حیطه ای که منابع بیشتری در دسترس فرد قرار می دهد، نسبت به حیطه ای که منابع کمتری در اختیار فرد قرار می دهد، دارای افت کیفیت نقش می شود (۴۹). اگر این منابع از سوی محیط کاری فرد تأمین شود، منجر به کاهش وقت و انرژی فرد در امور خانوادگی خواهد شد. کاهش زمان همراهی با اعضای خانواده، شادکامی و احساس صمیمیت میان آنها را با خطر می اندازد (تعارض مبتنی بر زمان). به علاوه صرف وقت، تلاش و توجه بسیار در محیط کار، انرژی فرد را برای رسیدگی به خانواده کاهش می دهد (تعارض مبتنی بر توان فرسایی). همچنین ممکن است فرد کارکن آنقدر در فکر دستیابی به منابع در محیط کار غرق شود، که محیط خانه را به مثابه سازمان تلقی کند (تعارض مبتنی بر رفتار). تمامی این عوامل می توانند بر پیامدهای خانوادگی تاثیرات منفی اعمال کنند. تمامی این عوامل می توانند بر پیامدهای خانوادگی تاثیرات منفی اعمال کنند.

در رابطه با نقش تعدیل کننده تهسیل خانواده – خود و محیط کاری خانواده – دوستانه، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که این دو متغیر می تواند تاثیرات منفی تعارضات

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

تجربه شده میان حوزه های کار و خانواده را بر خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری تعدیل کند. با توجه به آنچه در بخش های قبل گفته شد، فرضیه توسعه مارکس (۱۹۷۷)، اظهار می دارد که مشارکت در نقش های چندگانه ممکن است تعداد بیشتری از فرصت ها و منابع را برای فرد فراهم کند که می تواند برای رشد و عملکرد بهتر در هر دو حوزه زندگی (کار و خانواده) مورد استفاده قرار گیرد (۲۸). این مطلب بر این مفهوم استوار است که همانندسازی و درگیر شدن در یک نقش می تواند منجر به غنی سازی نقش ها و هویت های دیگر شود (۲۹، ۳۰). به طور کلی، غنی سازی بین نقش و یا تسهیل سازی به معنی میزانی که تجربیات در یک نقش، کیفیت زندگی را در نقش دیگری بهبود می بخشد، تعریف شده است (۲۹). تسهیل خانواده – خود ، میزانی که مشغله فردی در حوزه خانوادگی در افزایش میزان عملکرد در طول زمان صرف شده برای علایق شخصی مشارکت می کند را، مشخص می سازد (۲۷). منابع خانوادگی از طریق تجربه تسهیل خانواده–خود منجر به سرریزشدگی به انرژی فردی شخص می شود. تسهیل خانواده – خود به منظور توضیح دادن اینکه چرا منابع خانوادگی ممکن است سطوح انرژی که افراد در حوزه های مختلف زندگی سرمایه گذاری می کنند، بالا ببرد، مفید است (۲۷). از این رو می توان انتظار داشت که هرچه تسهیل خانواده–خود در افراد بیشتر باشد، میزان تاثیرات منفی که تعارضات میان حوزه های کار و خانواده می توانند بر پیامدهای مهمی مانند خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری ایجاد کنند، کاهش می یابد.

همچنین از طریق پیاده سازی راهکارها و سیاست های خانواده–دوستانه در سازمان، مانند ترتیبات کاری انعطاف پذیر، مرخصی های پزشکی/ خانوادگی، کمک های مراقبتی به کارکنان برای مراقبت از فرزندان یا سالمندانی که همراه با فرد شاغل زندگی می کنند، ایجاد یک فرهنگ خانواده–دوستانه مثبت در سازمان و پیروی سرپرستان از این فرهنگ و همچنین کاهش یا حذف پیامدهای حرفه ای منفی مربوط به استفاده از مزایای خانوادگی – دوستانه در سازمان، میزان تعارضی که کارکنان در حیطه های زندگی کاری و خانوادگی خود احساس می کنند، کاهش می یابد و به واسطه آن خشنودی آن ها از شغل، خانواده و در نهایت از کل زندگیشان افزایش می یابد. همانطور که گفته شد، گرچه هدف صریح هر یک از این برنامه ها ممکن است لزوماً کاهش تعارض کار – خانواده نباشد (بلکه افزایش رضایت شغلی، رفتارهای شهروندی سازمانی، و غیره باشد)، اما منطقی است که دسترسی و استفاده از این برنامه ها باید به تلاش های کارکنان برای برقراری تعادل میان کار و خانواده کمک کند. به طورکلی، نتایج پژوهش حاکی از آن بود که تعارض کار–خانواده با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری پرستاران، رابطه ای منفی دارد، لذا با توجه به این نتایج به مدیران بیمارستان ها و روانشناسان صنعتی و سازمانی پیشنهاد می شود که به نحو موثری اقداماتی از جمله برگزاری دوره ها و کارگاه های آموزشی جهت آشنایی هرچه بیشتر مدیران و پرستاران با مفهوم تعارض کار – خانواده و خانواده — کار و پیامدهایی که این تعارضات می تواند برای خانواده های این کارکنان به وجود آورد، در جهت کاهش تعارضات میان کار و خانواده پرستاران در وهله اول و کاهش پیامدهای مخرب این تعارضات در وهله بعد صورت دهند. همچنین نتایج نشان داد که تسهیل خانواده–خود قادر است رابطه میان تعارض کار – خانواده و خانواده – کار را با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری تعدیل کنند. به همین دلیل سازمان ها می بایست با برگزاری کارگاه ها و جلسات مشاوره ای برای خانواده ها در مورد فراهم نمودن منابع خانوادگی نظیر ایجاد آزادی عمل معقول در تصمیم گیری ها و فراهم نمودن فرصت های رشدی برای فرد کارکن، و همچنین بیان اهمیت این کار برای خانواده ها، به آن ها در فراهم نمودن منابع خانوادگی برای اعضای شاغلشان به منظور کمک در جهت کاهش پیامد های نامطلوب تعارضات میان کار و خانواده کمک کنند. بعلاوه، نتایج نشان داد که محیط کاری خانواده–دوستانه قادر است رابطه میان تعارض کار–خانواده و خانواده–کار را با خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری تعدیل کنند. از این رو به مدیران بیمارستان ها و روانشناسان صنعتی و سازمانی توصیه می شود تا یک فرهنگ کار – خانواده حمایتی در سازمان ایجاد کنند و همچنین به گسترش سیاست، راهکارها و شیوه های خانواده – دوستانه نظیر ساعات کاری انعطاف پذیر، مرخصی های پدری و مادری و ...، در سازمان بپردازند و علاوه بر آن دلایل سودمند بودن استفاده از این

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

راهکار ها را برای مدیران و کارکنان بازگو کنند تا مدیران با موافقت بیشتری به دنبال اجرای این سیاست ها و راهکارها در سازمان باشند و همچنین بدین واسطه نه تنها کارکنان متوجه می شوند که استفاده از این راهکارها باعث جلوگیری از ترقی و پیشرفت آن ها در سازمان نخواهد شد بلکه استفاده از این راهکارها می تواند به حل تعارضات میان کار و خانواده آن ها کمک کند.

لازم به ذکر است که این پژوهش با محدودیت هایی نیز همراه بود؛ از آنجا که این پژوهش بر روی پرستاران متاهل و دارای فرزند بیمارستان های دولتی شهر اهواز اجرا شده است، لذا تعمیم نتایج آن به افراد و سازمان های دیگر باید با احتیاط صورت پذیرد. از این رو پیشنهاد می شود پژوهش حاضر در دیگر سازمان ها نیز صورت گیرد. همچنین طرح پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. طرح های همبستگی، علیّت را اثبات نمی کنند و در این خصوص باید جانب احتیاط رعایت شود. از این رو پیشنهاد می شود مطالعات آزمایشی و طولی در ارتباط با این پژوهش صورت گیرد.

تشکر و قدردانی

بدینوسیله پژوهشگران بر خود ملزم می دانند از همکاری تمامی پرستاران شرکت کننده در این پژوهش نهایت تشکر و قدر دانی را به عمل آورند. لازم به ذکر است که این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهیدچمران اهواز می باشد.

References

1. Ong HL, Jeyaraj S. Work–life interventions: Differences between work–life balance and work–life harmony and its impact on creativity at work. Sage Open. 2014 Jul 18;4(3):2158244014544289.
2. Brotheridge CM, Lee RT. Impact of Work-Family Interference on General Well-Being: A Replication and Extension. International Journal of Stress Management. 2005 Aug; 12 (3): 203-221.
3. Ford MT, Heinen BA, Langkamer KL. Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. Journal of applied psychology. 2007 Jan; 92 (1): 57-80.
4. McMillan HS, Morris ML, Atchley EK. Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. Human Resource Development Review. 2011 Mar;10 (1): 6-25.
5. Burke RJ, El-Kot G. Correlates of work-family conflicts among managers in Egypt. International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management. 2010 Jun 22; 3 (2): 113-131.
6. Boxall P, Ang SH, Bartram T. Analysing the 'black box'of HRM: Uncovering HR goals, mediators, and outcomes in a standardized service environment. Journal of Management Studies. 2011 Nov; 48 (7):1504 - 1532.
7. Carlson DS, Frone MR. Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. Journal of business and psychology. 2003 Jun 1; 17 (4): 515-535.
8. Netemeyer RG, Boles JS, McMurrian R. Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. Journal of applied psychology. 1996 Aug; 81 (4): 400-410.
9. Trachtenberg JV. Work-home conflict and domestic violence: A connection. University of Connecticut; 2007.
10. Mauno S, Kinnunen U. The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. Journal of Organizational Behavior. 1999 Nov; 20 (6): 879-895.
11. Westring AF, Ryan AM. Anticipated work–family conflict: A construct investigation. Journal of Vocational Behavior. 2011 Oct 1;79 (2): 596 - 610.
12. Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. Journal of organizational behavior, 32 (5), 689-725.
13. Day AL, Chamberlain TC. Committing to your work, spouse, and children: Implications for work–family conflict. Journal of Vocational Behavior. 2006 Feb 1; 68 (1):116-130.
14. Ahmad A. Associations of work-family conflict, job satisfaction, family satisfaction and life satisfaction: A study of married female secretaries. Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities. 1996; 4 (2): 101-108.
15. Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. Human relations, 45 (8), 813-837.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

16. Mensah AO, Amissah EF, Nsaful AA. Gender as a moderator between work-family conflict, job and family satisfaction. AFRREV IJAH: An International Journal of Arts and Humanities. 2018; 7 (3):1-12.
17. Aazami S, Akmal S, Shamsuddin K. A model of work-family conflict and well-being among Malaysian working women. Work. 2015 Jan 1; 52 (3): 687-695.
18. Ahadi H, Naghshbandi S. Relationship attachment practices with marriage satisfaction. Afarinesh Review. 2009; 2 (4): 78-84.
19. Panahi E, Fatehi ZM. Studying the Relationship between Factors of Psychological Capital and Marital Life Quality among Couples of Isfahan, 6 (3), 41-58.
20. Fellows KJ, Chiu HY, Hill EJ, Hawkins AJ. Work–family conflict and couple relationship quality: A meta-analytic study. Journal of Family and Economic Issues. 2016 Dec 1; 37 (4):509-18.
21. Gamor E, Amissah EF, Boakye KA. Work–family conflict among hotel employees in Sekondi-Takoradi Metropolis, Ghana. Tourism Management Perspectives. 2014 Oct 1; 12:1-8.
22. Parke RD. Development in the family. Annu. Rev. Psychol.. 2004 Feb 4;55: 365-99.
23. Bronfenbrenner U, Morris PA. The bioecological model of human development. Handbook of child psychology. 2007 Jun 1;1.
24. Dinh H, Cooklin AR, Leach LS, Westrupp EM, Nicholson JM, Strazdins L. Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning. Social Science & Medicine. 2017 Dec 1; 194: 42-50.
25. Cooklin AR, Westrupp E, Strazdins L, Giallo R, Martin A, Nicholson JM. Mothers' work–family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. Child: care, health and development. 2015 Mar; 41(2): 266-277.
26. Vieira JM, Matias M, Ferreira T, Lopez FG, Matos PM. Parents' work-family experiences and children's problem behaviors: The mediating role of the parent–child relationship. Journal of family psychology. 2016 Jun; 30 (4): 419 - 430.
27. Demerouti E. The spillover and crossover of resources among partners: The role of work–self and family–self facilitation. Journal of Occupational Health Psychology. 2012 Apr;17 (2): 184 - 195.
28. Barnett RC. Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. Genetic Social and General Psychology Monographs. 1998 May 1; 124 (2): 125-184.
29. Greenhaus JH, Powell GN. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. Academy of management review. 2006 Jan 1; 31 (1): 72-92.
30. Rothbard NP. Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. Administrative science quarterly. 2001 Dec;46 (4): 655-684.
31. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of management review, 10 (1), 76-88.
32. Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. Journal of management, 25(4), 491-511.
33. Kato Y, Kaneko MK, Kuno A, Uchiyama N, Amano K, Chiba Y, Hasegawa Y, Hirabayashi J, Narimatsu H, Mishima K, Osawa M. Inhibition of tumor cell-induced platelet aggregation using a novel anti-podoplanin antibody reacting with its platelet-aggregation-stimulating domain. Biochemical and biophysical research communications. 2006 Nov 3; 349 (4): 1301-1307.
34. Galinsky E, Bond JT, Friedman DE. The role of employers in addressing the needs of employed parents. Journal of social issues. 1996 Oct; 52 (3):111-136.
35. Flye L, Agars MD, Kottke JL. Organizational approaches to work-family conflict: Testing an integrative model. Inmeeting of the Society of Industrial Organizational Psychology, Orlando, FL 2003 Apr.
36. Mesmer-Magnus JR, Viswesvaran C. Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. Journal of vocational behavior. 2005 Oct 1; 67 (2): 215-32.
37. Frye NK, Breaugh JA. Family-friendly policies, supervisor support, work–family conflict, family–work conflict, and satisfaction: A test

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

of a conceptual model. Journal of Business and Psychology. 2004 Dec 1; 19 (2): 197-220.
38. Carlson DS, Kacmar KM, Williams LJ. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. Journal of Vocational behavior. 2000 Apr 1; 56 (2): 249-276.
39. Motesharei MH, Test of theoretical model of Work-Family conflict in nurses of governmental Shiraz city hospitals [dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2011. (Persian).
40. Shenavar F, Designing and testing a model of antecedents and consequences of work family conflict in employees of an industrial company [dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2014. (Persian).
41. Chonody JM, Killian M, Gabb J, Dunk-West P. Understanding everyday relationship work: The development of a relationship maintenance scale. Advances in Social Work. 2016;17(2):355-368.
42. TaqizadehFirouzjaei I, Sadat Z, Taghadosi M, Turki Habibabadi B. Psychometric Properties of the Relationship Quality Scale (RQ). Payesh 2018; 17 (1): 85-94. (Persian).
43. Arnold DS, O'leary SG, Wolff LS, Acker MM. The Parenting Scale: A measure of dysfunctional parenting in discipline situations. Psychological assessment. 1993 Jun; 5 (2): 137.
44. Sanders MR, Turner KM, Markie-Dadds C. The development and dissemination of the Triple P—Positive Parenting Program: A multilevel, evidence-based system of parenting and family support. Prevention Science. 2002 Sep 1;3(3):173 - 89.
45. Demerouti E. Introducing the work-family-self balance: Validation of a new scale. InIII Community, Work and Family conference, Utrecht, The Netherlands 2009 Apr 16.
46. Mousavinia MJ, The Relationship Between Work-Family Conflict with Family Satisfaction, Parenting Quality and Couple Relationship Quality , with moderating role of Work-Family Conflict Self-Efficacy, Family-Friendly Work Environment, Wellbeing at Work, Work-Self and Family-Self Facilitation in nurses of governmental Ahvaz city hospitals [dissertation]. Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2020. (Persian).
47. Odle-Dusseau, H. N., Herleman, H. A., Britt, T. W., Moore, D. D., Castro, C. A., & McGurk, D. (2013). Family-supportive work environments and psychological strain: A longitudinal test of two theories. Journal of Occupational Health Psychology, 18 (1), 27.
48. Kossek EE, Ozeki C. Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. Journal of applied psychology. 1998 Apr; 83 (2): 139-149.
49. Gutek BA, Searle S, Klepa L. Rational versus gender role explanations for work-family conflict. Journal of applied psychology. 1991 Aug;76 (4): 560-568.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]