

**Original Research**

***Investigating the Organizational Factors Affecting the Conflict between the Occupational and Family Role of Female Nurses during coronavirus***

**Afsaneh Sfandiari Mehni<sup>1</sup>**

**Soodeh Maghsoodi<sup>2</sup>**

***Abstract***

The present study aimed to investigate the organizational factors influencing the conflict between professional and family roles among female nurses during the COVID-19 pandemic. A survey method was used, and the study population included 100 women nurses from both public and private hospitals in Jiroft city, selected through the census method. The standard questionnaire used to collect data on organizational factors and work-family role conflicts was validated through face validity, and reliability was assessed through Cronbach's alpha. Results from regression analysis showed that the most important predictor of work-family role conflict among working women was organizational commitment ( $t=-3.695$ ,  $\beta=-0.456$ ). The model test demonstrated that organizational justice ( $\beta=0.47$ ,  $p < 0.001$ ), possibility of role promotion ( $\beta=0.44$ ,  $p < 0.001$ ), job involvement ( $\beta=0.73$ ,  $p < 0.001$ ), organizational commitment ( $\beta=0.68$ ,  $p < 0.001$ ), feeling of role importance ( $\beta=0.13$ ,  $p < 0.001$ ), superior social support ( $\beta=0.7$ ,  $p < 0.001$ ), coworkers' social support ( $\beta=0.63$ ,  $p < 0.001$ ) and job satisfaction ( $\beta=0.62$ ,  $p < 0.001$ ) had a negative and significant relationship with work-family role conflict. The regression coefficient between organizational factors and work-family role conflict was

---

1. MSc, Department of Social Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Shahid Bahonar University, Kerman, Iran. [esfandiary.af26@gmail.com](mailto:esfandiary.af26@gmail.com) .

2. Associate Professor, Department of Social Science, Faculty of Literature and Humanities, Shahid Bahonar University, Kerman, Iran. [smaghsoodi@uk.ac.ir](mailto:smaghsoodi@uk.ac.ir).  
**(Corresponding Author)**

Accept Date: 2022/10/06

Submit Date: 2022/26/09



-0.31, indicating that a one-unit increase in organizational factors decreased work-family role conflict of working women by 0.31 standard deviation units.

### ***Keywords***

*Role Conflict, Job Satisfaction, Social Support, Organizational Commitment, Job Conflict.*

### **Introduction**

In late 2019, the Covid-19 or coronavirus disease first emerged in China, and on March 11, 2020, it was declared a pandemic by the World Health Organization (Jiminez et al., 2020: 61). This disease has affected the professional and personal lives of many individuals, including nurses who are often faced with work-family conflicts. In the past, it was believed that work and family operated independent of one another and should be studied separately. However, this view has been replaced with the recognition that work and family roles are interdependent, meaning that work environment factors can affect family life, and family issues can affect work life (Boyar, 2018: 216). The coronavirus crisis in Iran has made nurses frontline soldiers in the fight against the pandemic. The challenge of fighting this disease, coupled with family's expectations of the nurses' role, has caused turbulent and complex lives. Hence, this study aimed to examine the conflict between professional and family roles and the organizational factors affecting it among female nurses in Shahrjiroft.

### **Methodology**

The current research is a descriptive study that uses a correlation method. The sociostatistical population of the study includes 100 female nurses in Jiroft city, with 83 working in public hospitals (Imam Khomeini and Kashani) and 17 in a private hospital (Qaim). Due to the small size of the population, the researcher used the census method to sample the entire population, resulting in a sample size of 100 people. To collect data and measure variables, two questionnaires were used: one for organizational factors affecting work-family role conflict and the other for measuring work-family conflict. The reliability of the work-family conflict questionnaire was 0.932, and for the organizational factors questionnaire effective in the conflict between work and family roles, it was 0.927.

### **Findings**



The results of the study revealed that among the variables of organizational factors, job conflict had the highest average rating while the possibility of role promotion component had the lowest average rating. In terms of job and family role conflicts, time-based conflict had the highest average rating, while behavior-based conflict had the lowest average rating. The variance analysis of the regression model between organizational factors and work-family role conflict of female nurses indicated a significant linear relationship between organizational factors and work-family role conflicts, with all the variables included in the model explaining 15.5% of the variance. Organizational commitment was found to be the most important predictor of work-family role conflict among female nurses. The model test showed a negative and significant relationship between organizational factors and work-family role conflicts, with every one-unit increase in organizational factors leading to a 0.31 standard deviation decrease in work-family role conflicts among female nurses.

## Result

The variable of organizational commitment was found to be the most significant predictor of work-family role conflict among female nurses in the present study, which is consistent with the findings of Mortazavi and Parhehi (2019). The study also revealed that improved organizational factors were negatively and significantly correlated with work-family role conflict in nursing women, indicating that enhancing organizational factors could reduce the level of work-family role conflict in nursing women. This finding is consistent with the findings of other studies, such as Saif et al. (2013), Salahian et al. (2018), and Kasper et al. (2018). It has been more than two years since the outbreak of the COVID-19 pandemic in Iran, and the current conditions have caused the medical staff, including nursing staff, to become exhausted and tired. Neglecting the demands of nurses can deprive them of their motivation and job satisfaction, leading to migration of nurses and ultimately worsening the shortage of nurses in the country. Based on the findings of this study and the presented model, it can be concluded that by improving organizational factors, the conflict between work-family roles among female nurses can be reduced.

## References

- Abbas Zadegan, M. (2014). *Management of Unstable Organizations*. Tehran: Ravan. (In Persian)
- Afkhami Ardakani, M., Radmard Seyyed, Q. & Rajabpour, I. (2015). Investigating the moderating role of social support in the relationship



- between work-family conflict and job satisfaction. *Managing Organizational Culture*, 14(1), 116-97. (In Persian)
- Afshani, S. & Hatefirad, L. (2017). Investigate Related Factors with Work-Family Role Conflict with Emphasis on Organizational Factors Among Employed Women. *Journal of Applied Sociology*, 28(4), 1-18. (In Persian)
- Andkazelki, M., Soruqd, C. & Barzegar, M. (2012). The relationship between dimensions of organizational justice and job burnout and ambiguity, role conflict in employees. *New Findings in Psychology*, 8(28), 106-193. (In Persian)
- Andrade, J. M. & Ramirez, E. (2019). Organizational justice and work-family conflict in Colombian organizations.
- Bigi, M., Ershadi, S. & Shermohammadi, M. (2019). Investigating factors affecting the conflict between work and family: A study in selected hospitals in Tehran. *Iranian Management Sciences*, 25-1, 20(5). (In Persian)
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Mosley, D. C. & Carr, J. C. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215-235.
- Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A. & Wayne, J. H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 640-652.
- DehghanNesab, M. (2012). Examining the relationship between social intelligence and work-family conflict and job burnout of Kerman Social Security Organization employees. (master's thesis), Islamic Azad University, Kerman. (In Persian)
- Eftekhari Saadi, Z. & Bavi, S. (2012). The relationship between work-family and family-work conflict with job enthusiasm and marital satisfaction in employees. *New Findings in Psychology*, 8(27), 83-99. (In Persian)
- Fili, A. & Pooya, A. (2016). The impact of organizational justice dimensions of nurses' and health workers' job satisfaction (the mediating role of work-family conflict and organizational commitment). *Iranian Journal of Nursing Research*, 11(4), 11-19. (In Persian)
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D. & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284.
- Gol Paror, M., Javadian, Z., Vathaghi, Z. & Mosahebi, M. (2011). A model about the effects of work-family conflict, job risks and role burden on the performance of female nurses. *Women and Family Studies*, 4(13), 98-83. (In Persian)



- Habibpour Gatabi, K. (2018). Role conflict of women in family and at work: Nature and consequences. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 16(2), 125-166. (In Persian)
- Hanif, F. & Naqvi, S. M. M. R. (2014). Analysis of work family conflict in view of nurses, in health sector of Pakistan. *International Journal of Gender and Wmm'' t tt iii ss*, 2(4), 103-116.
- Heydari, A. & Dehghani, H. (2015). Qualitative study of the phenomenon of family-work conflict and how to manage it among married female teachers in Delawar city. *Applied Sociology*, 23(3), 15-40. (In Persian)
- IRNA. (2020). The organizers of the celebration and mourning should wait for the law. Access date, 2022, Retrieved from: <https://www.irna.ir/news/84103091>. (In Persian)
- Jimenez-Sotomayor, M. R., Gomez-Moreno, C. & Soto-Perez-de-Celis, E. (2020). Coronavirus, ageism, and Twitter: An evaluation of tweets about older adults and COVID-19. *Journal of the American Geriatrics Society*, 68(8), 1661-1665.
- Judge, T. A. & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395.
- Li, L. Q., Huang, T., Wang, Y. Q., Wang, Z. P., Liang, Y., Huang, T. B., ... & Wang, Y. (2020). COVID-19 patients' clinical characteristics, discharge rate, and fatality rate of meta-analysis. *Journal of Medical Virology*, 92(6), 577-583.
- Mesmer-Magnus, J. & Viswesvaran, C. (2009). The role of the coworker in reducing work-family conflict: A review and directions for future research. *Pratiques Psychologiques*, 15(2), 213-224.
- Mohammadi, D. (2015). *Investigating the relationship between organizational commitment and job promotion (a case study of Karaj high school teachers)*. (Master's thesis), Islamic Azad University. (In Persian).
- Mortazavi, N. S. & Oreyzi, h. (2020). Relationship work-family conflict with organizational commitment: moderator role of perceived organizational justice. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 21(1), 42-50. (In Persian)
- Mosalanezhad, L., Abiri, S., Zeini Jahromi, M., Hatami, N. & Kalani, N. (2020). Study of work-family conflict in nurses and physicians caring for patients with Covid 19: A cross-sectional descriptive study in 2020: An ethical challenge in the medical staff. *Education and Ethics in Nursing*, 9(1), 93-101. (In Persian)



- Naami, A. & Piryaee, S. (2013). The role of subjective occupational success in predicting work-family conflict and job performance in an industrial company. *Biannual Journal of Applied Counseling*, 3(1), 62-51. (In Persian)
- Oreizi, H., Dibaji, S. & Sadeghi, M. (2012). investigation the relationship of work-family conflict with perceived organizational support, job stress and self-mastery in expatriate workers. *Research in Clinical Psychology and Counseling*, 1(2), 151-170. (In Persian)
- Oreizi Samani, H. & Zakirfard, M. (2010). The relationship between work-family conflict and civil-organizational behaviors regarding the moderating role of procedural justice. *Journal of Family Research*, 6(1), 23-41. (In Persian)
- Paghoush, A., Zarei, E., Zeinalipour, H. & Dami zadeh, H. (2017). The effect of work-family conflict on burnout with mediating role of life quality and job satisfaction amongst staffs in Sarkhoon & Qeshm Gas Treating Company. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 17(3), 59-72. (In Persian)
- Pooladi Kharasha, T. & Esmaeili Shad, B. (2019). The relationship between role overload and organization deviant behaviors with intermediary role of emotional exhaustion in staff of hospital. *Occupational Hygiene and Health Promotion Journal*, 2(4), 320-333. (In Persian)
- Public relations of Kerman University of Medical Sciences. (1400). Corona in Jiroft. Access date 1401, retrieved from: <http://pr.kmu.ac.ir/fa/ndt/41058/1>. (In Persian)
- Qualitative and Quantitative Research. (2013). A description of the difference between AMOS software and LISREL. Access date, 1401. Retrieved from: <https://analysisacademy.com/2885>. (In Persian)
- Rastgarkhald, A. (2006). Family, work, gender. Tehran: Public Relations of Women's Social Cultural Council. (In Persian)
- Rezaian, A. (2010). Organizational Behavior Management. Tehran: Science and Literature. (In Persian)
- Saif, M., Thabit Maharloi, A., Rostgar, A. & Saeed, E. (2013). Examining the organizational and psychological factors affecting work conflict-family of married female nurses (providing a path analysis model). *Women and Society*, 5(2), 68-49. (In Persian)
- Salahian, A., Kajbaf, M., Nouri, A., Molavi, H. & Hasanzadeh, M. (2010). The study of the effective organizational factors on the conflict between work and family. *Clinical Psychology and Personality*, 8(2), 21-30. (In Persian)
- Salari, R., Bahrul Uloom, H. & Bigleri, N. (2019). The effect of social support and work-family conflict on the job performance of employees of sports and youth departments in Kerman province. *Sport Management*, 12(1), 200-181. (In Persian)



- Sayyed Javadin, S. R. (2016). Theories of management and organization. Tehran: Negah Danesh. (In Persian)
- Shah Mohammadi, A., Ardalan, M., Zandi, K., Saif Panahi, H. & Faizi, K. (2015). The relationship between spiritual leadership and job involvement: A case study of Kurdistan University employees. *Journal of Human Resource Management*, 5(3), 135-156. (In Persian)
- Shenavar, F., Beshlideh, K., Hashemi, S. & Naami, A. (2015). Considering the mediating role of work-family conflict in relationship between stress and social support, and job satisfaction and family satisfaction. *Psychological Achievements*, 22(1), 111-132. (In Persian)
- Šimunić, A. & Gregov, L. (2012). Conflict between work and family roles and satisfaction among nurses in different shift systems in Croatia: A questionnaire survey. *Arh Hig Rada Toksikol*, 63(2), 189-196.
- Turki, M., Ismailzadeh Kandahari, M. R. & Sokhdan, R. (2014). Relationship between work-family conflict management with job satisfaction and performance of Iranian football referees. *New Approaches in Sports Management*, 3(11), 71-84. (In Persian)
- WHO. (2022). Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. Retrieved from <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Yasser, S., Tabanjad, Z., Nahrir, B., Ebadi, A., Khushab, H. & Babajani, S. (2013). Investigating the relationship between job conflict and demographic characteristics in nurses of selected hospitals in Tehran and Kerman in 2012. *Clinical Nursing and Midwifery*, 3(4), 39-46. (In Persian)
- Yildirim, D. & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366-1378.
- Zardshtian, S., Abbasi, H., Ismaili, M. & Khanumradi, S. (2014). The relationship between perceived organizational support, job involvement and organizational citizenship behavior of physical education teachers in Hamadan province. *Management Studies of Organizational Behavior in Sport*, 2(2), 93-103. (In Persian)



پرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



## مقاله پژوهشی

# بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی پرستاران زن در دوران بیماری کرونا

افسانه اسفندیاری مهنی<sup>۱</sup>

سوده مقصودی<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی پرستاران زن در دوران بیماری کرونا است. در این پژوهش از روش پیمایش استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل زنان پرستار شهرستان جیرفت در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی به تعداد ۱۰۰ نفر بود که به روش سرشماری انتخاب گردیدند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد عوامل سازمانی و تعارض نقش شغلی و خانوادگی استفاده شد. روایی آن‌ها از طریق روایی صوری و پایایی آن‌ها از طریق آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد از بین عوامل سازمانی، تعهد سازمانی مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده تعارض نقش شغلی و خانوادگی زنان شاغل بود ( $\beta = -0/456, t = -3/965, p < 0/001$ ). نتایج به‌دست آمده از آزمون الگو نشان داد بین تعارض نقش با عدالت سازمانی ( $\beta = 0/47, p < 0/001$ )، امکان ارتقای نقش ( $\beta = 0/44, p < 0/001$ )، درگیری شغلی ( $\beta = 0/73, p < 0/001$ )، تعهد سازمانی ( $\beta = 0/68, p < 0/001$ )، احساس گرانباری نقش ( $\beta = 0/13, p < 0/001$ )، حمایت اجتماعی مافوق ( $\beta = 0/7, p < 0/001$ )، حمایت اجتماعی همکاران ( $\beta = 0/63, p < 0/001$ ) و رضایت شغلی ( $\beta = 0/62, p < 0/001$ ) رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. ضریب رگرسیون بین عوامل سازمانی با تعارض نقش شغلی و خانوادگی برابر

۱. کارشناس ارشد، گروه علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران. [esfandiary.af26@gmail.com](mailto:esfandiary.af26@gmail.com)

۲. دانشیار، گروه علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران. (نویسنده مسئول) [smaghsoodi@uk.ac.ir](mailto:smaghsoodi@uk.ac.ir)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۰۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۰

با ۰/۳۱- بود بدین معنی که به‌ازای یک واحد افزایش در عوامل سازمانی، تعارض نقش شغلی و خانوادگی زنان شاغل معادل ۰/۳۱ واحد انحراف معیار کاهش پیدا خواهد کرد.

### واژگان کلیدی

تعارض نقش، رضایت شغلی، حمایت اجتماعی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی، احساس گرانباری نقش، ارتقای نقش، عدالت سازمانی.

### مقدمه و بیان مسئله

در اواخر سال ۲۰۱۹ بیماری کووید ۱۹ یا کرونا ویروس در چین شناسایی شد. در ۱۱ مارس سال ۲۰۲۰، سازمان بهداشت جهانی<sup>۱</sup> این بیماری را یک بیماری همه‌گیر اعلام کرد (جیمینز سوتوماپور و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). بیماری کووید ۱۹ یک وضعیت خاص و نادر است که به‌عنوان یک بیماری تنفسی نوین از طریق قطرات تنفسی به سرعت از فردی به فرد دیگر انتقال می‌یابد و معمولاً علائمی مانند سرفه، تب، تنگی نفس، خستگی، درد عضلانی، عفونت ریه، کم شدن لنفوسیت خون، کاهش حس بویایی و اشتها به‌دنبال دارد (لی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰). طبق گزارش سازمان بهداشت جهانی تا ۲۶ جولای ۲۰۲۲، حدود ۵۶۸,۷۷۳,۵۱۰ مورد ابتلا به این بیماری با ۶,۳۸۱,۶۴۳ مرگ‌ومیر در سراسر جهان ثبت شد. ایران نیز از اواخر سال ۹۸ درگیر این بیماری شده و تا به‌حال تعداد زیادی از ایرانیان به این بیماری مبتلا و یا جان خود را از دست داده‌اند.

شغل پرستاری به‌دلیل برخورداری از تقاضاهای بالای کاری و در ایام شیوع کرونا و خستگی ناشی از کار می‌تواند امکان ابتلا به تعارضات کاری و خانوادگی را در پرستاران گسترش دهد. اما، زنان به‌دلیل درخواست‌های خانوادگی که از آن‌ها انتظار می‌رود بیش از پرستاران مرد در معرض چنین تعارضاتی قرار دارند. درگذشته این باور وجود داشت که

1. World Health World
2. Jimenez-Sotomayor et al
3. Li et al



هرکدام از حیطه‌های کار و خانواده براساس قوانین مخصوص به خود عمل می‌کنند و باید به‌طور جداگانه مطالعه گردند. امروزه این استدلال با عقیده‌ای که رابطه بین کار و خانواده را پویا و متقابل می‌داند جایگزین شده است؛ بدین معنا که نه تنها عامل‌های محیط کاری بر زندگی خانوادگی تأثیر دارند، بلکه مسائل خانوادگی هم بر زندگی کاری تأثیری قوی می‌گذارند (بویار<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). توماس و گنستر<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) معتقدند که تعارض کار- خانواده<sup>۳</sup>، شکلی از تعارض درون‌نقش است که در آن، زمان کلی اختصاص داده شده به شغل و نیز فشار وارده از سوی آن، در انجام مسئولیت‌های خانوادگی بی‌نظمی پدید می‌آورد (حیدری و دهقانی، ۱۳۹۵). آدامز و همکاران<sup>۴</sup> (۱۹۹۶) معتقدند تعارض کار- خانواده زمانی رخ می‌دهد که خواسته‌های یکی از این دو حیطه با تقاضاهای حیطه دیگر ناسازگار باشد که این تعارض می‌تواند بر کیفیت زندگی خانوادگی و کاری تأثیر بگذارد (عریضی‌سامانی و همکاران، ۱۳۹۰). تقریباً تمام پژوهش‌ها و بررسی‌های انجام شده در حوزه تعارض کار- خانواده بر این باورند که تعارض کار- خانواده می‌تواند برای افراد، خانواده‌ها و سازمان‌ها آثار زیان‌آور و نامناسبی برجای بگذارند (رستگارخالد، ۱۳۸۵).

بحران کرونا در ایران، پرستاران را به سربازان خط مقدم مبارزه با آن تبدیل کرد و سختی مبارزه با این بیماری به‌همراه انتظارات نقشی خانواده از پرستاران زندگی آن‌ها را پرتلاطم نمود. لذا، بررسی عوامل سازمانی که موجب تعارض شغلی نقش‌های شغلی و خانوادگی پرستاران در دوران بیماری می‌شود از اهمیت دوچندانی برخوردارند. شهر جیرفت یکی از شهرستان‌های جنوبی استان کرمان است که در طول دوران همه‌گیری کرونا، آمار مرگ‌ومیر و ابتلای بالایی از خود نشان داد (روابط عمومی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، ۱۴۰۰). یکی از دلایل شیوع زیاد بیماری در این شهرستان، برگزاری مراسم عزا و عروسی با وجود هشدارهای وزارت بهداشت بود (ایرنا، ۱۳۹۹) که موجب شد پرستاران فشار کاری زیادی را متحمل شوند و نتوانند انتظارات خانوادگی و شغلی خود را به‌طور هم‌زمان برآورده سازند. تعریف سنتی از

- 
1. Boyar et al
  2. Thomas & Ganster
  3. Work-Family Conflict
  4. Adams et al

نقش‌های خانگی زنان باعث شده که این انتظارات و تعارض بین دو نقش خانه و محل کار بیشتر از مردان باشد. به طوری که زنان موظفند نقش‌های شغلی را به طور هم‌زمان با نقش همسری، مادری، کدبانوگری و... اجرا کنند. در این مسیر پرستاران به دلیل ساعات کار بالا، فشار کار و خستگی ناشی از آن و خطر ابتلا به انواع بیماری‌ها از جمله کرونا تعارض بیشتری را تحمل می‌کنند. بنابراین، در پژوهش حاضر سعی شد تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی و عوامل سازمانی مؤثر بر آن در بین پرستاران زن شهر جیرفت بررسی شود تا پاسخگوی سؤالات زیر باشد:

- ✓ آیا بین رضایت شغلی با تعارض نقش شغلی و خانوادگی زنان پرستار شهر جیرفت رابطه وجود دارد؟
- ✓ آیا بین حمایت اجتماعی همکاران با تعارض نقش شغلی و خانوادگی زنان پرستار شهر جیرفت رابطه وجود دارد؟
- ✓ آیا بین حمایت اجتماعی مافوق با تعارض نقش شغلی و خانوادگی زنان پرستار شهر جیرفت رابطه وجود دارد؟
- ✓ آیا بین تعهد سازمانی با تعارض نقش شغلی و خانوادگی زنان پرستار شهر جیرفت رابطه وجود دارد؟
- ✓ آیا بین درگیری شغلی با تعارض نقش شغلی و خانوادگی زنان پرستار شهر جیرفت رابطه وجود دارد؟
- ✓ آیا بین احساس گرانباری نقش شغلی با تعارض نقش شغلی و خانوادگی زنان پرستار شهر جیرفت رابطه وجود دارد؟
- ✓ آیا بین امکان ارتقای نقش با تعارض نقش شغلی و خانوادگی زنان پرستار شهر جیرفت رابطه وجود دارد؟
- ✓ آیا بین عدالت سازمانی با تعارض نقش شغلی و خانوادگی زنان پرستار شهر جیرفت رابطه وجود دارد؟.



## پیشینه تجربی

مهم‌ترین مطالعات مرتبط با موضوع تحقیق به شرح جدول زیر می‌باشد:

جدول ۱. پیشینه پژوهش

نویسنده	سال	عنوان	نتیجه
سالاری و همکاران	۱۳۹۹	تأثیر حمایت اجتماعی و تعارض کار - خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان	حمایت اجتماعی بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛ همچنین حمایت اجتماعی بر تعارض کار - خانواده و تعارض کار - خانواده بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و معنادار دارد. نتایج حاصل از الگوسازی پژوهش نشان داد که حمایت اجتماعی به واسطه تعارض کار - خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معناداری ندارد.
مرتضوی و عریضی	۱۳۹۹	رابطه تعارض کار - خانواده با تعهد سازمانی: نقش تعدیلی عدالت سازمانی ادراک شده	افرادی که عدالت بالایی را ادراک کرده‌اند هنگامی که تعارض کار - خانواده آن‌ها پایین باشد، تعهد خود را به سازمان افزایش دادند.
افشانی و هاتفی	۱۳۹۶	بررسی عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان با تأکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی	بین حمایت اجتماعی در کار و رضایت شغلی با تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان شاغل، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد، در حالی که احساس گرانباری نقش شغلی و ساعت کاری، رابطه مثبت و معنی‌دار با این متغیر دارند.
افخمی اردکانی و همکاران	۱۳۹۵	بررسی نقش تعدیل‌گر حمایت اجتماعی در رابطه تعارض کار - خانواده و رضایت شغلی	تعارض کار - خانواده زمان محور، تنش محور و رفتارمحور ارتباط منفی با رضایت شغلی دارد. همچنین، حمایت اجتماعی، رابطه بین تعارض کار - خانواده با رضایت شغلی را تعدیل می‌کند.
ترکی و همکاران	۱۳۹۴	ارتباط بین مدیریت تعارض کار - خانواده با رضایت شغلی و رضایت شغلی	بین تعارض کار - خانواده با رضایت و عملکرد شغلی داوران فوتبال رابطه معناداری وجود ندارد. تنها بین تعارض کار - خانواده و رضایت از همکاران ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد. همچنین، از نظر داوران

فوتبال بین مؤلفه‌های رضایت شغلی، رضایت از کار دارای بالاترین اولویت بود و رضایت از حقوق و مزایا در اولویت آخر قرار داشت.	عملکرد داوران فوتبال ایران		
بین تعارض کار-خانواده و اشتیاق شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد، که این رابطه در گروه مردان معنی دار نبود و در گروه زنان معنی دار بود. رابطه بین تعارض خانواده-کار و اشتیاق شغلی در کل نمونه و در گروه مردان و هم در گروه زنان معنی دار بود. این رابطه در کل نمونه و در گروه مردان منفی و معنی دار بود.	رابطه تعارض کار- خانواده و خانواده-کار با اشتیاق شغلی و رضایت زنان شغلی در کارمندان	۱۳۹۲	افتخار صعادی و باوی
تنها عدالت تعاملی با تعارض کار و خانواده رابطه منفی و معناداری داشت.	عدالت سازمانی و تعارض کار و خانواده در سازمان‌های کلمبیایی	۲۰۱۹	آندراد و رامیرز
حمایت اجتماعی می‌تواند باعث کاهش تعارض کار-خانواده شود. نتایج نشان می‌دهد که حمایت از محل کار ممکن است برای کاهش تعارض کار-خانواده مفیدتر از حمایت خانواده باشد،	متاآنالیز تعارض کار- خانواده و حمایت اجتماعی	۲۰۱۸	فرنج و همکاران
تعارض‌های خانوادگی کاری منفی است و به‌طور معناداری با رضایت شغلی کارکنان، عملکرد شغلی کارکنان و رفاه روانی مرتبط است.	تحلیل تعارض نقش خانواده- کار از دیدگاه پرستاران در بخش بهداشت پاکستان	۲۰۱۴	حنیف و نقوی
پرستارانی که در شیفت صبح کار می‌کنند تعارض کار-خانواده کمتری را در مقایسه با پرستاران دیگری که در شیفت‌های عصر و شب کار می‌کنند تجربه می‌کنند. همچنین بالاترین میزان رضایت کاری در میان پرستاران با شیفت کاری صبح و کمترین میزان رضایت کاری در پرستاران با شیفت‌های کاری نامنظم بود.	ارتباط تعارض کار- خانواده با رضایت کاری در بین پرستاران متأهل کرواسی	۲۰۱۲	سیمونیچ و گرگوف

منبع: یافته‌های پژوهش



بررسی پژوهش‌های داخلی و خارجی پیشین نشان می‌دهد بیشتر مطالعاتی که پیرامون تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار صورت گرفته به متغیرهایی مانند حمایت اجتماعی، رضایت شغلی توجه کرده‌اند. اما، در مطالعه حاضر علاوه بر متغیرهای حمایت اجتماعی و رضایت شغلی، به متغیرهایی نظیر تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، احساس گرانباری نقش و ... نیز توجه شده است. از سوی دیگر، با توجه به وقوع بیماری نوظهور کرونا تا به حال مطالعات کمی در رابطه با تأثیر کرونا بر مشکلات کاری و خانوادگی افراد به‌ویژه پرستاران و کادر پزشکی انجام شده است. از این رو پژوهش حاضر به بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی پرستاران زن در دوران بیماری کرونا پرداخته است.

### چارچوب نظری

تعارض کار-خانواده مسأله‌ای است که سازمان‌ها و خانواده‌ها را متأثر می‌سازد و باعث ایجاد تداخل در انجام وظایف کاری و خانوادگی می‌گردد. در این نوع از تعارض، تنش ناشی از انجام وظایف یک نقش، مانع از انجام صحیح و درست نقش دیگر می‌شود (پاغوش و همکاران، ۱۳۹۵). براساس نظریه نقش، تعارض کار-خانواده، نوعی تنش‌روانی است که به واسطه وقوع تعارض در انجام نقش‌های مختلف به وجود می‌آید. طبق این نظریه، تعارض زمانی رخ می‌دهد که افراد در نقش‌های چندگانه و ناسازگار درگیر شده و فرد بین الزامات مربوط به نقش کاری و تقاضاهای نقش خانوادگی خود دچار احساس ناهمخوانی و ناسازگاری می‌شود (نعامی و پیریایی، ۱۳۹۲: ۵۲). به زعم گرین هاوس و بوتل<sup>۱</sup> (۱۹۸۵) سه نوع تعارض را می‌توان از هم تمیز داد: تداخل کار در خانواده مبتنی بر زمان<sup>۲</sup> که حالتی است که در آن درخواست‌های شغلی مانع نیاز کارکنان به صرف وقت در امور خانواده می‌شود. تداخل کار در خانواده مبتنی بر فشار<sup>۳</sup>، که بیانگر این است که عوامل فشارزای شغلی منجر به تحلیل رفتن سطوحی از توان فرد شده که نشاط و انرژی، زمانی که در خانه به سر می‌برد را مختل می‌کند. در این شکل از تعارض، کار

- 
1. Greenhaus & Bowtel
  2. Time-based conflict
  3. Strain-based conflict

کردن موجب خستگی، کلافگی و بی‌رمقی می‌شود. تداخل کار در خانواده مبتنی بر رفتار<sup>۱</sup> مشخص‌کننده آن است که رفتارهایی که انجام آن‌ها در محل کار انتظار می‌رود، اگر در محیط خانواده فرد نیز ابراز و وضع شوند، مشکل به‌وجود می‌آورند (مصلی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۹).

برخی از دیدگاه‌های مرتبط با تعارض نقش بر وجود رابطه بین حمایت اجتماعی و تعارض نقش شغلی و خانوادگی تأکید دارند. کارلسون و پرو<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) معتقدند اگر فرد در شغل خود با تعارض یا ابهام نقش مواجه شود و در مقابل، حمایت اجتماعی منصفانه‌ای را از همتایان خود دریافت کند، به احتمال زیاد فشار ناشی از تعارض نقش را ادراک نخواهد کرد (افشانی و هاتفی‌راد، ۱۳۹۶). از نظر پاراسورمن و گرین‌هاوس<sup>۳</sup> (۱۹۹۲) حمایت اجتماعی به‌عنوان یک منبع انطباقی در رویارویی با محرک‌های تنش‌زای شغلی و خانوادگی دو نقش متمایز بازی می‌کند. نخست حمایت اجتماعی می‌تواند بر فشار و دیگر پیامدهای منفی ناشی از محرک‌های مذکور در موقعیت‌های متفاوت زندگی تأثیر مستقیمی بگذارد و سطح فشار تجربه‌شده را کاهش دهد. همچنین، حمایت اجتماعی می‌تواند در هر دو قلمروی شغلی و خانوادگی، تأثیر محرک‌های تنش‌زا را بر مشخصه‌های سلامتی و رفاه فرد تعدیل کند (شناور و همکاران، ۱۳۹۴).

درباره تأثیر رضایت شغلی در تعارض نقش شغلی-خانوادگی باید گفت از نظر ماگینی<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) تعارض کار- خانواده با پیامدهایی مانند کاهش بازده فرد در سازمان، کاهش رضایت شغلی، افزایش غیبت و ترک شغل همراه است (پاغوش و همکاران، ۱۳۹۵). نتایج مطالعه آدام<sup>۵</sup> (۲۰۰۸) نشان داد عواملی نظیر حمایت در محل کار، استرس، ساعات کاری، حجم کار و تعارض شخصی کارکنان بین خانواده و کار بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد (ویدیانی و سوگیانینگرات<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵). به‌نظر می‌رسد از دیگر عوامل مؤثر بر تعارض نقش، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی است. نتایج تحقیقات پیشین حاکی از آن است که تعهد سازمانی و عدالت سازمانی رابطه

- 
1. Behavior-based conflict
  2. Carlson & Perrewe
  3. Parasuraman & Greenhaus
  4. Magnini
  5. Adam
  6. Widyani & Sugianingrat





معکوس و معنی‌داری با تعارض نقش دارند (اندکازلکی و همکاران، ۱۳۹۲ و مرتضوی و عریضی، ۱۳۹۹). تعهد سازمانی یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین متغیرهای سازمانی است که توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده و آن حالت روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و احترام به‌منظور ادامه فعالیت در سازمان بوده و شامل تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری است (مرتضوی و عریضی، ۱۳۹۹). عدالت سازمانی به‌شیوه‌های رفتار با کارکنان می‌پردازد، به‌طوری که آن‌ها احساس کنند به شکل عادلانه با آن‌ها رفتار شده است (مرتضوی و عریضی، ۱۳۹۹). گرینبرگ<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) استدلال می‌کند عدالت سازمانی به معنای تخصیص عادلانه منابع (عدالت توزیعی)، عدالت در فرآیندهای تصمیم‌گیری (عدالت رویه‌ای) و عدالت در تعاملات اجتماعی (عدالت متقابل) است (جانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰).

بنابر تعریف او یانگ<sup>۳</sup> (۲۰۰۹)، احساس گرانباری نقش ماهیتاً به تراکم و انباشتگی نقش‌های کاری در حدی فراتر از منابع در دسترس فرد می‌باشد که باعث تحمیل فرسودگی تدریجی به فرد می‌گردد (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۰). گرانباری نقش شامل سه جزء خستگی، ازخودبیگانگی و فقدان موفقیت فردی است. این پدیده سندرمی است که شامل فرسودگی فیزیکی، عاطفی و روانی است و با احساس شدید پایین بودن پیشرفت شخصی در فرد همراه است، به این معنی که افراد درگیر با این مسأله احساس می‌کنند هیچ‌گونه پیشرفت و ترقی در زندگی حرفه‌ای و شخصی خود ندارند (پولادی‌خراسا و اسماعیلی‌شاد، ۱۳۹۷). رابطه مثبتی که بین احساس از گرانباری نقش خانوادگی با تعارض خانواده-کار وجود دارد بر این استدلال استوار است که مقدار زمان لازم برای نقش (کار یا خانواده)، مقدار وقت موجود برای نقش دیگر را محدود می‌کند؛ در نتیجه با تعهد زمانی زیاد به یک نقش، زمان اختصاص یافته به نقش دیگر از دست خواهد رفت (افشانی و هاتفی، ۱۳۹۶).

کویانکو و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) معتقدند که درگیر شدن در کار مفهومی است که بیش از دو دهه از ظهور آن نمی‌گذرد. کارکنان درگیر در کار، معمولاً پرانرژی و فعال‌اند، به‌طور مثبتی با

- 
1. Greenberg
  2. Jang
  3. Ouyang
  4. Koyuncu et al

کار خود ارتباط برقرار کرده و سعی خود را بر این می‌گذارند که کار خود را به‌طور اثربخشی به انجام برسانند (زردشتیان و همکاران، ۱۳۹۴). درگیری شغلی به صورت اشتیاق، رضایت و احساس شور و شعف در محیط کار تعریف شده که باعث می‌شود کارکنان از شرح وظایف و اهداف سازمان فراتر روند (شاه‌محمدی و همکاران، ۱۳۹۴). در واقع، درگیری شغلی به‌عنوان میزان درگیری افراد در شغل و تصمیم‌گیری‌های مورد نیاز در این خصوص اطلاق می‌شود. به‌طوری که هر چه فرد در روند تصمیم‌گیری، مسئولیت و روند شغلی خود دارای اختیار باشد به نسبت درگیری شغلی وی افزایش خواهد یافت (یاسر و همکاران، ۱۳۹۳).

متغیر امکان ارتقای نقش یکی دیگر از عوامل مؤثر بر تعارض نقش است. ارتقاء عبارت است از احراز یک و یا چند گروه بالاتر و تصدی شغلی که از لحاظ وظایف، مسئولیت‌ها، اختیارات و اقتدارات از شغل قبلی مهم‌تر تشخیص داده شود، ارتقاء با اضافه حقوق و مزایا همراه است. از دیدگاه مدیریت منابع انسانی گفتگوی مدیران در خصوص امکان ارتقاء و پیشرفت کارکنان راهی برای تقویت روحیه و انگیزه کارکنان و شکل‌دهی باورهای مثبت در کارکنان است که نهایتاً منجر به تلاش و کوشش مضاعف آنان می‌گردد. عدم توجه به رفتار و شرایط خدمتی کارکنان و بی‌تفاوتی در مقابل خدمات و وظایفی که انجام می‌دهند موجب بی‌علاقگی و بروز ناامیدی و در نهایت سرخوردگی و بیگانه شدن آنها از سازمان می‌گردد (محمدی، ۱۳۹۵). با توجه به طرح نظریه‌ها و پژوهش‌های گذشته می‌توان متغیرهای عدالت سازمانی، امکان ارتقای نقش، احساس گرانباری نقش، درگیری شغلی، تعهد سازمانی، حمایت اجتماعی مافوق و همکاران و رضایت شغلی را از عوامل مؤثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی پرستاران زن دانست.

### روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع توصیفی است که با روش همبستگی انجام شده است. جامعه آماری آن شامل زنان پرستار شهرستان جیرفت به تعداد ۱۰۰ نفر بود که ۸۳ نفر در بیمارستان‌های دولتی امام خمینی و کاشانی و ۱۷ نفر در بیمارستان خصوصی قائم مشغول به کار بودند. با توجه به



پایین بودن حجم جامعه آماری از روش سرشماری برای نمونه‌گیری استفاده شد و حجم نمونه برابر جامعه به تعداد ۱۰۰ نفر تعیین شد. برای جمع‌آوری اطلاعات و اندازه‌گیری متغیرها از دو پرسشنامه مربوط به متغیرها استفاده شد.

**پرسشنامه عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی:** پرسشنامه ۵۴ سؤالی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی بر اساس تحقیقات (صیف و همکاران، ۱۳۹۳، بیگی و همکاران، ۱۳۸۹ و افشانی و هاتفی راد، ۱۳۹۶) توسط محقق ساخته شد که دارای ۸ مؤلفه رضایت شغلی (سؤالات ۱ تا ۹)، حمایت اجتماعی همکاران (سؤالات ۱۰ تا ۱۴)، حمایت اجتماعی مافوق (سؤالات ۱۵ تا ۲۱)، تعهد سازمانی (سؤالات ۲۲ تا ۲۸)، درگیری شغلی (سؤالات ۲۴ تا ۳۵)، احساس گرانباری نقش شغلی (سؤالات ۳۶ تا ۴۲)، امکان ارتقای نقش (سؤالات ۴۳ تا ۴۷)، عدالت سازمانی (سؤالات ۴۸ تا ۵۴) می‌باشد. پاسخ‌های سؤالات از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد (کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، بی تفاوت = ۳، مخالفم = ۲، کاملاً مخالفم = ۱).

**پرسشنامه تعارض کار- خانواده:** این پرسشنامه براساس الگو کارلسون و همکاران تهیه و دارای ۱۸ سؤال است. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالف) تا پنج (کاملاً موافق) با استفاده از مقیاس لیکرت است و نمره بالاتر در این آزمون، نشان‌دهنده تعارض کار- خانواده بیشتر خواهد بود. این پرسشنامه دارای ۳ مؤلفه تعارض مبتنی بر زمان (سؤالات ۱ تا ۶)، تعارض مبتنی بر فشار (سؤالات ۷ تا ۱۲) و تعارض مبتنی بر رفتار (سؤالات ۱۳ تا ۱۸) است. روایی پرسشنامه تعارض کار- خانواده توسط دهقان نسب ۸۶ درصد به دست آمده است. همچنین، محقق روایی پرسشنامه عوامل سازمانی مؤثر و تعارض نقش شغلی و خانوادگی را بر اساس روایی سازه‌ای محاسبه کرده است و مشخص شد که مؤلفه‌های پرسشنامه به خوبی متغیر مورد نظر را برازش می‌کنند (دهقان نسب، ۱۳۹۲). با توجه به این که یکی از ویژگی‌های هر تحقیق علمی آن است که ابزار و روش‌های جمع‌آوری اطلاعات باید از اعتبار قابل قبول باشند، لذا از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. در این پژوهش پایایی پرسشنامه‌ها به روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تعارض کار- خانواده ۰/۹۳۲ و برای پرسشنامه عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی ۰/۹۲۷ می‌باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش الگویابی معادلات

ساختاری و نرم‌افزار آموس<sup>۱</sup> استفاده شد. از آنجایی که نرم‌افزار آموس شاخص‌های برازش بیشتری از داده‌ها را فراهم می‌کند. به همین دلیل برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار مذکور استفاده شد. لازم به ذکر است که آموس نه تنها کلیه ویژگی‌های نرم‌افزار لیزرل<sup>۲</sup> را داراست بلکه خصایص منحصر به فردی دارد که آن را از سایر نرم‌افزارهای الگوسازی متمایز می‌سازد. در کاربرد الگو معادلات ساختاری و تحلیل مسیر، این دو نرم‌افزار باهم تفاوت معناداری ایجاد نمی‌کنند. اما، در آموس بیش از هشت متغیر مشاهده شده نمی‌توانیم داشته باشیم. کاربرد این نرم‌افزار عبارتند از: تعیین روابط متغیرها، یافتن مدل مناسب برای داده‌ها، استفاده از نمودارها برای تعیین روابط، توضیح چگونگی و چرایی داده‌ها، فضایی برای مجال استفاده از موارد گرافیکی، تحلیل چندگانه و قابلیت ترکیب الگوها (پژوهش کیفی و کمی، ۱۳۹۳). از آنجا که این تحقیق هشت متغیر مستقل داشت و روابط بین متغیرها و یافتن الگوی مناسب برای داده‌ها و روابط آن‌ها هدف اصلی بود از نرم‌افزار آموس بهره گرفته شد.

### متغیرهای پژوهش

#### متغیر وابسته

تعارض نقش شغلی-خانوادگی: تداخل کار با خانواده ناشی از دخالت کار با مسئولیت‌های افراد برای انجام مؤثر و کارآمد وظایف خانواده است (پورگتایی، ۱۳۹۷).

#### متغیرهای مستقل

(۱) رضایت شغلی: رضایت شغلی، احساس مثبتی است که فرد پس از ارزیابی ویژگی‌های مختلف شغل خود، تجربه می‌کند (سیدجوادین، ۱۳۹۶).

(۲) حمایت اجتماعی همکاران: حمایت اجتماعی به عنوان یک عامل روان‌شناختی در محیط کار می‌تواند بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد. به علاوه حمایت اجتماعی قوی از

---

1. Amos  
2. LISREL



کارکنان در محیط کار، کارکنان راضی تر و با علاقه‌مندی بیشتر پرورش می‌دهند که این امر آن‌ها را نسبت به سازمان وفادارتر و متعهدتر می‌سازد (عباس‌زادگان، ۱۳۹۴).

۳) **حمایت اجتماعی مافوق:** عبارت است از حمایتی که کارکنان برای انجام موفق و مؤثر کار از طرف مدیر به آن نیاز دارند. عواملی مانند بودجه، تجهیزات و وسایل و... متغیرهای مؤثر در انجام موفقیت‌آمیز کار می‌باشند (عباس‌زادگان، ۱۳۹۴).

۴) **تعهد سازمانی:** تعهد سازمانی به‌عنوان وابستگی اعضای سازمان به سازمانی که در آن کار می‌کنند، تعریف می‌شود (رضائیان، ۱۳۸۹).

۵) **درگیری شغلی:** مفهوم درگیری شغلی به میزان اهمیتی که نقش و شغل فرد برای او دارد و از آن برای تعریف و ارزشیابی خود استفاده می‌کند، تعریف شده است (رضائیان، ۱۳۸۹).

۶) **احساس گرانباری نقش شغلی:** گرانباری نقش ناشی از ناتوانی از انجام کاری است که بخشی از شغل فرد را تشکیل می‌دهد و در نتیجه فرد را دچار استرس و فشار روانی خواهد کرد (سیدجوادین، ۱۳۹۶).

۷) **امکان ارتقای نقش:** ارتقاء شغلی تنها یک پاداش در برابر عملکرد مثبت کارمندان نیست، بلکه روشی است تا به کارمندان فرصت قبول مسئولیت‌های جدید داده شود (سیدجوادین، ۱۳۹۶).

۸) **عدالت سازمانی:** به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنانشان اشاره دارد (رضائیان، ۱۳۸۹).

#### یافته‌های پژوهش

متغیر عوامل سازمانی در تحقیق حاضر دارای هشت مؤلفه رضایت شغلی، حمایت اجتماعی همکاران، حمایت اجتماعی مافوق، تعهد سازمانی، درگیری شغلی، احساس گرانباری نقش شغلی، امکان ارتقای نقش و عدالت سازمانی است که میانگین این مؤلفه‌ها به ترتیب ۲/۸۸، ۳/۱۲، ۳/۴۶، ۳/۳، ۳/۷۱، ۲/۶۲، ۲/۵۸، ۲/۶۴ بود. از بین این مؤلفه‌ها، بیشترین میانگین به مؤلفه درگیری شغلی و کمترین میانگین به مؤلفه امکان ارتقای نقش اختصاص داشت. متغیر تعارض نقش شغلی و خانوادگی و مؤلفه‌های آن در تحقیق حاضر دارای ۳ مؤلفه تعارض مبتنی بر زمان،

تعارض مبتنی بر فشار و تعارض مبتنی بر رفتار بود که میانگین این مؤلفه‌ها به ترتیب ۳/۱۲، ۳/۱۱ و ۳/۰۹ بود؛ از بین این مؤلفه‌ها بیشترین میانگین به مؤلفه تعارض مبتنی بر زمان و کمترین میانگین به مؤلفه تعارض مبتنی بر رفتار اختصاص داشت (جدول ۲).

جدول ۲. آماره‌های توصیفی

متغیر	میانگین	میانه	انحراف معیار
رضایت شغلی	۲/۸۸	۲/۸۹	۰/۶۸
حمایت اجتماعی همکاران	۳/۱۲	۲/۹۷	۰/۸۲۲
حمایت اجتماعی مافوق	۳/۴۶	۳/۸	۰/۸۸
تعهد سازمانی	۳/۳	۳/۴۳	۰/۸۷
درگیری شغلی	۳/۷۱	۴	۰/۷۹
احساس گرانباری نقش شغلی	۲/۶۲	۲/۴۳	۰/۷۳
امکان ارتقای نقش	۲/۵۸	۲/۶	۰/۸۱
عدالت سازمانی	۲/۶۴	۲/۷۱	۰/۷۹
تعارض مبتنی بر رفتار	۳/۰۹	۳	۰/۸۷
تعارض مبتنی بر فشار	۳/۱۱	۳	۰/۸۶
تعارض مبتنی بر زمان	۳/۱۲	۳	۰/۹۱

منبع: یافته‌های پژوهش

باتوجه به مقدار  $p$  محاسبه شده از آزمون ( $0/002$ ) که کمتر از سطح معنی دار  $0/05$  است، بین عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی پرستاران رابطه خطی معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی چندگانه  $F=0/473$  می‌باشد که نشان‌دهنده هم‌زمانی رابطه بین عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی پرستاران است و باتوجه به سطح معنی داری برابر  $0/001$  و کوچکتر از سطح  $\alpha=0/05$  این، رابطه معنی دار است. از آنجایی که مقدار  $R^2_{adj}$  (تعدیل شده  $R^2$ )، برابر با  $0/155$  می‌باشد، پس کلیه متغیرهای وارده در این الگو واریانس تعارض نقش شغلی و خانوادگی پرستاران را تبیین می‌کنند (جدول ۳).



جدول ۳. تحلیل واریانس الگوی رگرسیون

مقدار p	مقدار F	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	R	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات
۰/۰۰۲	۳/۲۷۸	۰/۱۵۵	۰/۴۷۳	۶۰۶/۶۷۸	۸	۴۸۵۳/۴۲۳	رگرسیون باقی مانده
				۱۸۵/۰۵۵	۹۱	۱۶۸۴۰/۰۱۷	
				-	۹۹	۲۱۶۹۳/۴۴	جمع

منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در جدول زیر مشاهده می‌شود از بین عوامل سازمانی که با تعارض نقش شغلی و خانوادگی پرستاران رابطه داشتند، متغیر تعهد سازمانی به‌صورت هم‌زمان پیش‌بینی‌کننده تعارض نقش شغلی و خانوادگی است و براساس مقدار  $\beta$  به‌دست آمده می‌توان گفت مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده تعارض نقش شغلی و خانوادگی پرستاران می‌باشد (جدول ۴).

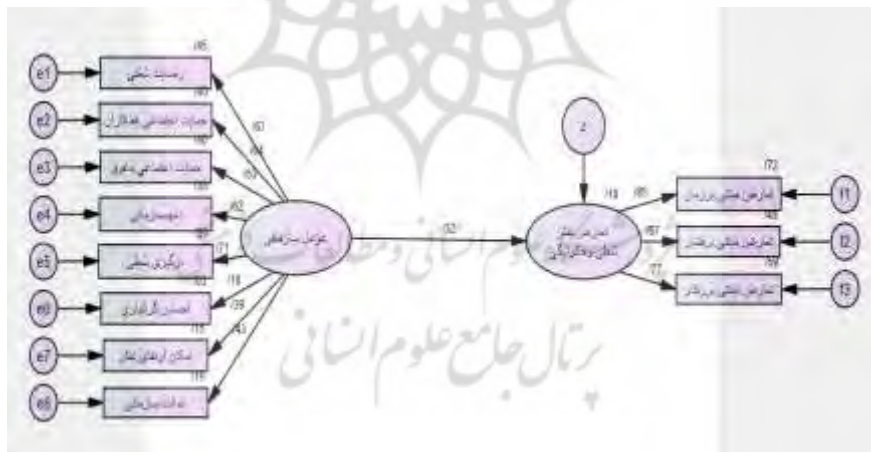
جدول ۴. ضرایب الگوی رگرسیون

مقدار p	مقدار t	برآورد استاندارد $\beta$	خطای معیار	برآورد B	متغیر
۰/۰۰۱	۸/۷۹۳	-	۸/۸۲۸	۷۷/۶۲۹	ثابت
۰/۹۳۵	-۰/۰۸۱	-۰/۰۱۲	۰/۳۴۱	-۰/۰۲۸	رضایت شغلی
۰/۸۳۷	۰/۲۰۶	۰/۰۲۶	۰/۴۲۳	۰/۰۸۷	حمایت اجتماعی همکاران
۰/۴۹۹	۰/۶۷۸	۰/۰۸۶	۰/۳۰۸	۰/۲۰۹	حمایت اجتماعی مافوق
۰/۰۰۱	-۳/۶۹۵	-۰/۴۵۶	۰/۳۰۴	-۱/۱۲۴	تعهد سازمانی
۰/۳۷۱	۰/۹	۰/۱۱۹	۰/۳۵۲	۰/۳۱۷	درگیری شغلی
۰/۱۲۷	-۱/۵۳۹	-۰/۱۶۱	۰/۳۰۳	-۰/۴۶۶	حساس‌گرانباری نقش شغلی
۰/۳۹۲	۰/۸۵۹	۰/۱۰۱	۰/۴۲۸	۰/۳۶۸	امکان ارتقای نقش
۰/۲۶۴	-۱/۱۲۴	-۰/۱۳۶	۰/۳۲	-۰/۳۶	عدالت سازمانی

منبع: یافته‌های پژوهش

## الگوی معادلات ساختاری

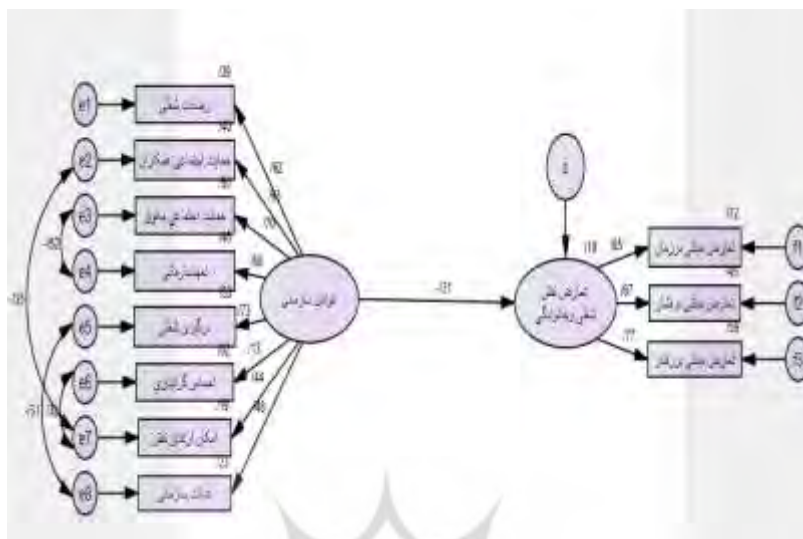
جهت برآورد الگوی پیشنهادی از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شده است. پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگو مورد بررسی قرار گرفت. برازش الگوی اولیه براساس شاخص‌های برازندگی مورد استفاده در این مطالعه در ردیف اول (الگوی تدوین شده) جدول زیر گزارش شده است. مقادیر بعضی از شاخص‌های برازندگی الگوی اولیه حاکی از آن بود که الگوی پیشنهادی به اصلاحات و بهبود نیاز دارد، برای این منظور در مرحله بعد با توجه به شاخص‌های اصلاحی (MI) در خروجی Amos18 مسیرهای کواریانس ابعاد متغیرهای تحقیق (شکل ۱) به الگو اضافه گردید. پس از اعمال این تغییرات، تحلیل دیگری روی داده‌ها انجام شد که نتایج شاخص‌های برازندگی آن در ردیف الگوی دوم جدول زیر آورده شده است. همان‌گونه که مندرجات جدول زیر نشان می‌دهد الگوی اول از دارای برازش خوبی نمی‌باشد. در مراحل بعد با اضافه کردن مسیرهای شاخص‌های اصلاحی (MI) پیشنهادی، الگو بهبود یافته و شاخص‌های برازندگی الگوی نهایی مورد قبول می‌باشد.



شکل ۱. الگوی مفهومی رابطه عوامل سازمانی موثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی پرستاران زن

منبع: یافته‌های پژوهش





شکل ۲. الگوی اصلاحی رابطه عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی پرستاران زن  
منبع: یافته‌های پژوهش

برای شاخص برازندگی  $X^2/Df$  مقادیر کوچکتر از ۵ مناسب و هرچقدر به صفر نزدیک‌تر باشد حاکی از برازش خوب الگو می‌باشد برای شاخص برازندگی GFI و AGFI IFI و CFI، NFI و TLI مقدار نزدیک به ۹۰ درصد و بالاتر به عنوان برازش نیکویی قابل قبول تلقی می‌شود که نشان‌دهنده خوب بودن الگو می‌باشد. در ارتباط با شاخص RMSEA مقادیر نزدیک به ۰/۰۵ یا کمتر نشان‌دهنده برازش خوب الگو و مقدار ۰/۰۸ یا کمتر بیانگر خطای منطقی تقریب است. مقدار بالاتر از ۱۰ درصد نشان از الزام رد الگو می‌باشد. بنابراین، با توجه به مقادیر شاخص‌های برازش الگوی نهایی (الگوی تدوین شده) و مرز مقادیر قابل قبولی که در بالا ذکر شد، می‌توان گفت الگوی ارائه شده مورد قبول می‌باشد. ضرایب رگرسیونی الگو نشان می‌دهد متغیرهای لحاظ شده به خوبی رابطه عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی پرستاران زن را تبیین می‌کنند.

جدول ۵. شاخص‌های برازندگی برای الگوهای تدوین شده، الگوی نهایی و مدل استقلال

شاخص‌های برازندگی الگو	تدوین شده اولیه	مدل اصلاحی (نهایی)	مدل استقلال
$X^2$	۱۲۶/۳۴	۷۵/۳۰۵	۳۸۶/۵۲۹
Df	۵۱	۳۹	۵۵
$X^2/Df$	۲/۹۳۸	۱/۹۳۱	۷/۰۲۸
NPAR	۲۳	۱۷	۱۱
GFI	۰/۸۰۸	۰/۸۸۷	۰/۵۱۵
AGFI	۰/۷۰۵	۰/۸۰۹	۰/۴۱۸
IFI	۰/۷۵۷	۰/۸۹۶	۰/۰۰۱
TLI	۰/۶۷۸	۰/۸۴۶	۰/۰۰۱
CFI	۰/۷۴۹	۰/۸۹	۰/۰۰۱
NFI	۰/۶۷۳	۰/۸۰۵	۰/۰۰۱
RMSEA	۰/۱۴	۰/۰۹۷	۰/۳۷۷

منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج به دست آمده از آزمون الگو نشان می‌دهد که ضریب رگرسیون بین عوامل سازمانی با تعارض نقش شغلی و خانوادگی برابر با ۰/۳۱- است و چون P مقدار کوچکتر از سطح معنی داری  $\alpha=0/05$  است لذا، می‌توان نتیجه گرفت که بین عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی پر ستاران زن رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. به ازای یک واحد افزایش در عوامل سازمانی، تعارض نقش شغلی و خانوادگی پر ستاران زن معادل ۳۱ درصد واحد انحراف معیار کاهش پیدا خواهد کرد.

جدول ۶. الگوی ساختاری مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی نهایی

مسیر	$\beta$	$R^2$	مقادیر غیر استاندارد $\beta$	خطای استاندارد	CR	P
عوامل سازمانی ← عدالت سازمانی	۰/۴۷	۰/۲۲۱	۱	-	-	۰/۰۰۱
عوامل سازمانی ← امکان ارتقای نقش	۰/۴۴	۰/۱۹۴	۰/۸۱۶	۰/۲۴۴	۳/۳۴۱	۰/۰۰۱



۰/۰۰۱	۱/۲۱۳	۰/۱۸۵	۰/۲۲۴	۰/۰۱۷	۰/۱۳	عوامل سازمانی ← احساس گرانباری نقش شغلی
۰/۰۰۱	۳/۹۷۵	۰/۳۳۶	۱/۳۳۵	۰/۵۳۳	۰/۷۳	عوامل سازمانی ← درگیری شغلی
۰/۰۰۱	۴/۱۷۴	۰/۳۲	۱/۳۳۷	۰/۴۶۲	۰/۶۸	عوامل سازمانی ← تعهد سازمانی
۰/۰۰۱	۴/۲۵۵	۰/۳۳۳	۱/۴۱۶	۰/۴۹	۰/۷	عوامل سازمانی ← حمایت اجتماعی مافوق
۰/۰۰۱	۴/۱۳۲	۰/۳۱۴	۱/۲۹۶	۰/۳۹۷	۰/۶۳	عوامل سازمانی ← حمایت اجتماعی همکاران
۰/۰۰۱	۰/۱۰۹	۰/۲۸۳	۱/۱۶۳	۰/۳۸۴	۰/۶۲	عوامل سازمانی ← رضایت شغلی
۰/۰۰۱	۱	-	۱	۰/۷۲۲	۰/۸۵	تعارض شغلی و خانوادگی ← تعارض مبتنی بر زمان
۰/۰۰۱	۶/۰۹۶	۰/۱۹۴	۱/۱۸۵	۰/۴۴۹	۰/۶۷	تعارض شغلی و خانوادگی ← تعارض مبتنی بر فشار
۰/۰۰۱	۶/۵۷۱	۰/۱۳۱	۰/۸۶۳	۰/۵۹۳	۰/۷۷	تعارض شغلی و خانوادگی ← تعارض مبتنی بر رفتار
۰/۰۱۷	-۲/۳۹۳	۰/۲۳۲	-۰/۵۵۶	۰/۰۹۶	-۰/۳۱	عوامل سازمانی ← تعارض شغلی و خانوادگی

منبع: یافته‌های پژوهش

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی پرستاران زن در شهرستان جیرفت انجام شد و نتایج حاصل از آزمون‌های توصیفی نشان داد از بین مؤلفه‌های عوامل سازمانی بیشترین میانگین به مؤلفه درگیری شغلی و کمترین میانگین به مؤلفه امکان ارتقای نقش و در حیطه تعارض نقش شغلی و خانوادگی بیشترین میانگین به مؤلفه تعارض مبتنی بر زمان و کمترین میانگین به مؤلفه تعارض مبتنی بر رفتار تعلق داشت.

نتایج این مطالعه نشان داد بین عوامل سازمانی با تعارض نقش شغلی و خانوادگی پرستاران زن رابطه معنادار وجود دارد. از میان عوامل سازمانی که با تعارض نقش شغلی و خانوادگی پرستاران رابطه داشتند، متغیر تعهد سازمانی به صورت هم‌زمان پیش‌بینی‌کننده تعارض نقش شغلی و خانوادگی هستند و می‌توان گفت که مهمترین پیش‌بینی‌کننده تعارض نقش شغلی و خانوادگی

پرستاران در مطالعه حاضر تعهد سازمانی می‌باشد. بدین معنی با کاهش تعارض نقش شغلی و خانوادگی میزان تعهد سازمانی در کارکنان افزایش می‌یابد. این نتایج با یافته‌های تحقیقات پیشین هماهنگ است. به‌طور مثال مرتضوی و عریضی (۱۳۹۹) در تحقیقی رابطه تعارض کار- خانواده با تعهد سازمانی با توجه به نقش تعدیلی عدالت سازمانی ادراک شده را مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج نشان داد، افرادی که عدالت بالایی را ادراک کرده‌اند هنگامی که تعارض کار- خانواده آن‌ها پایین باشد، تعهد خود را به سازمان افزایش داده‌اند (مرتضوی و عریضی، ۱۳۹۹). در تحقیق دیگری افشانی و هاتفی‌راد (۱۳۹۶) به بررسی عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی و خانوادگی زنان با تأکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که عوامل شغلی و سازمانی، جایگاه بسیار مهمی در میزان تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی فرد دارند و نقش مؤثری در کاهش فشار و تنش روانی ناشی از این تعارض ایفا می‌کنند (افشانی و هاتفی‌راد، ۱۳۹۶). نتایج تحقیق دیگری نشان داد که بین عوامل سازمانی با میزان تعارض نقش شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد (عریضی سامانی و ذاکر فرد، ۱۳۸۹).

همچنین، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که همبستگی منفی و معناداری بین عوامل سازمانی و تعارض نقش شغلی و خانوادگی در زنان پرستار وجود دارد و با بهبود عوامل سازمانی میزان تعارض نقش شغلی و خانوادگی در زنان پرستار کاهش می‌یابد و بالعکس. این یافته با نتایج دیگر تحقیقات انجام شده همسو است. در تحقیقی که توسط صیف و همکاران (۱۳۹۳) برای بررسی عوامل سازمانی و روان‌شناختی مؤثر بر تعارض کار- خانواده پرستاران زن متأهل انجام شد، ارتباط معکوس و معنادار بین حمایت سرپرست، درگیری شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمان با تعارض نقش شغلی و خانوادگی یافت شد. در تحقیق دیگری فیلی و پویا (۱۳۹۵) نشان دادند ارتباط معناداری بین رضایت شغلی با تعارضات کار - خانواده وجود دارد و متغیر یاد شده به‌صورت معناداری متغیر تعارضات کار و خانواده را پیش‌بینی می‌کند.

مطالعه‌ای توسط کسپر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) انجام شد، بیانگر آن بود که حمایت درک شده از جانب سرپرست با تعهد عاطفی بالاتر ارتباط داشته و همچنین، به‌طور قابل ملاحظه‌ای تعارض

---

1. Casper et al



کار - خانواده را کاهش می‌دهد. همچنین، در مطالعه مروری که توسط مسمر و ویسوسواران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در رابطه با نقش همکار در کاهش تعارض بین کار و خانواده صورت گرفت، نتایج نشان داد تعارض کار- خانواده می‌تواند تأثیر منفی چشمگیری بر بهره‌وری سازمانی بگذارد. همکاران درک واضح‌تری از ماهیت عوامل استرس‌زایی که همکاران‌شان با آن‌ها روبرو هستند، دارند. بنابراین همکاران آمادگی بیشتری برای ارائه کمک‌های عاطفی به یکدیگر دارند. یافته‌های تحقیقی نشان داد، افرادی که عدالت بالایی را ادراک کرده‌اند هنگامی که تعارض کار- خانواده آن‌ها پایین باشد، تعهد خود را به سازمان افزایش می‌دهند (مرتضوی و سامانی‌عریضی، ۱۳۹۹). همچنین، جاج و کوکیت<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که حضور عدالت به شرکت‌کنندگان اجازه می‌دهد تا بین زندگی کاری و خانوادگی بهتر بتوانند رابطه برقرارکنند. بین احساس گرانباری نقش با تعارض نقش شغلی و خانوادگی پرستاران رابطه معنی‌داری وجود دارد. همسو با نتایج مطالعه حاضر، یافته مطالعات پیشین نشان داد که بین تعارضات کار- خانواده و گرانباری نقش شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

شغل پرستاری یکی از مشاغلی است که دارای عوامل تنش‌زای زیادی می‌باشد، واکنش‌های هیجانی نامناسب مثل استرس، اضطراب و افسردگی جز شناخته‌شده و جدایی‌ناپذیر پرستاری مدرن است و موجب مشکلات عدیده‌ای برای پرستاران و بیماران می‌گردد. به‌طور خلاصه باید با گذشت بیش از دو سال از شیوع ویروس کرونا در کشور که هم‌اکنون نیز درگیر آن هستیم، کادر درمانی بیمارستان‌ها شامل نیروهای پرستاری تا حد زیادی خسته و کم‌رمق شده‌اند. درواقع، این نیروها می‌بایست علاوه بر ارائه خدمات درمانی و مراقبتی از بیماران، هم‌زمان مراقب خود نیز باشند. از طرفی، مشکلات معیشتی و هزینه‌های زندگی و عدم پرداخت به موقع مطالبات و... مزید بر علت شده تا مدافعان سلامت، دچار فرسودگی جسمی و روحی شوند. در این بین، وضعیت پرستاران به‌مراتب سخت‌تر از کادر پزشکی است. زیرا، نیروهای پرستاری در عین حال که وقت بیشتری را در کنار بیماران سپری می‌کنند، از مزایای کمتری برخوردارند و این، آن‌ها را کم‌انگیزه ساخته است. به‌عبارتی، بی‌توجهی به مطالبات پرستاران سبب سلب انگیزه آنان می‌شود

1. Mesmer & Viswesvaran

2. Judge & Colquitt

و آرامش خیال آنان را برای خدمت خالصانه می‌گیرد. در برخی موارد این بی‌توجهی‌ها سبب مهاجرت پرستاران شده که در بلندمدت باعث تشدید بحران کمبود پرستار در کشور می‌شود. طبق یافته‌های این مطالعه و با توجه به الگوی ارائه شده می‌توان نتیجه گرفت با تقویت عوامل سازمانی می‌توان زمینه‌ساز کاهش تعارض نقش شغلی و خانوادگی در بین پرستاران زن شد. با توجه به شناسایی برخی از عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض نقش شغلی و خانوادگی زنان شاغل (پرستاران) پیشنهاد می‌شود:

- ✓ مدیران بیمارستان زمینه را برای ایجاد محیط کاری مطلوب از نظر فیزیکی و حمایتی فراهم سازند.
  - ✓ مدیران بیمارستان تلاش کنند تا پرستاران را از نظر عاطفی و روانی به سازمان دلبسته کنند.
  - ✓ در بیمارستان امکان پیشرفت و ترقی شغلی برای پرستاران با توجه به لیاقت و توانمندی‌های فردی به‌وجود آید.
  - ✓ با استخدام نیروهای جدید و تازه نفس زمان کاری پرستاران کاهش یابد.
  - ✓ کلیه تصمیمات شغلی درون سازمان به‌صورت یکسانی در مورد همه کارکنان اعمال شود.
  - ✓ همچنین، پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده تأثیر متغیرهایی از قبیل شایستگی‌های فردی، مهارت‌های مدیران، وجدان کاری، خودکارآمدی، کمال‌گرایی، رفتار شهروندی سازمانی و... با میزان تعارض نقش شغلی و خانوادگی زنان شاغل نیز مورد تجزیه و تحلیل نیز قرار بگیرد.
- درباره محدودیت‌های پژوهش نیز باید اشاره شود از آن‌جا که پژوهش حاضر در دوران همه‌گیری کرونا انجام شد، اقتناع بسیاری از پرستاران برای پاسخگویی سؤالات به‌دلیل مشغله کاری به‌سختی صورت پذیرفت.



## منابع

- افتخارصعادی، زهرا و باوی، ساسان. (۱۳۹۲). رابطه تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با اشتیاق شغلی و رضایت زناشویی در کارمندان. *یافته‌های نو در روان‌شناسی*، ۸(۲۷)، ۸۳-۹۹.
- افخمی‌اردکانی، مهدی، رادمرد، سیدقادر و رجب‌پور، ابراهیم. (۱۳۹۵). بررسی نقش تعدیل‌گر حمایت اجتماعی در رابطه تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۴(۱)، ۹۷-۱۱۶.
- افشانی، سیدعلیرضا و هاتفی‌راد، لیدا. (۱۳۹۶). بررسی عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان با تأکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۸(۴)، ۱۸-۱.
- اندکازلکی، مه‌ری، سروقد، سیروس و برزگر، مجید. (۱۳۹۲). رابطه ابعاد عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی و ابهام، تعارض نقش در کارکنان. *یافته‌های نو در روان‌شناسی*، ۸(۲۸)، ۹۳-۱۰۶.
- ایرنا. (۱۳۹۹). برگزارکنندگان مراسم جشن و عزا منتظر برخورد قانون باشند. <https://www.irna.ir/news/84103091>
- بیگی، مینا، ارشادی، شیوا و شیرمحمدی، ملیکا. (۱۳۸۹). بررسی عوامل اثرگذار بر تضاد بین کار و خانواده: مطالعه‌ای در بیمارستان‌های منتخب شهر تهران. *علوم مدیریت ایران*، ۵(۲۰)، ۱-۲۵.
- پاغوش، عطاالله، زارعی، اقبال، زینلی‌پور، حسین و دمی‌زاده، حسن. (۱۳۹۵). تأثیر تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری کیفیت زندگی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۷(۳)، ۷۲-۵۹.
- پولادی‌خراشا، طاهره و اسماعیلی‌شاد، بهرنگ. (۱۳۹۷). رابطه گرانباری نقش و رفتارهای انحرافی سازمانی با آزمون نقش میانجی فرسودگی هیجانی در بین کارکنان بیمارستان. *بهداشت کار و ارتقاء سلامت*، ۲(۴)، ۳۳۳-۳۲۰.

- ترکی، محسن، اسماعیل زاده قندهاری، محمدرضا و سخندان، رضا. (۱۳۹۴). ارتباط بین مدیریت تعارض کار- خانواده با رضایت شغلی و عملکرد داوران فوتبال ایران. *رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، ۳(۱۱)، ۷۱-۸۴.
- حبیب پورگنابی، کرم. (۱۳۹۷). تعارض نقش زنان در خانه و کار: ماهیت و پیامدها. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۶(۲)، ۱۶۶-۱۲۵.
- حیدری، آرمان و دهقانی، حمیده. (۱۳۹۵). بررسی کیفی پدیده تعارض خانواده - کار و چگونگی مدیریت آن در بین زنان معلم متأهل شهر دلووار. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۷(۳)، ۴۰-۱۵.
- دهقان نسب، مهران. (۱۳۹۲). بررسی رابطه هوش اجتماعی با تعارض کار و خانواده و فرسودگی شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهر کرمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- رستگارخالد، امیر. (۱۳۸۵). *خانواده، کار، جنسیت*. تهران: روابط عمومی شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۹). *مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: علم و ادب.
- روابط عمومی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. (۱۴۰۰). کرونا در جیرفت.
- زردشتیان، شیرین، عباسی، همایون، اسماعیلی، محمد و خانمرادی، سعید. (۱۳۹۴). رابطه درک حمایت سازمانی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی استان همدان. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۲(۲)، ۹۳-۱۰۳.
- سالاری، رقیه، بحرالعلوم، حسن و بیگلری، نسرين. (۱۳۹۹). تأثیر حمایت اجتماعی و تعارض کار - خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان. *مدیریت ورزشی*، ۱۲(۱)، ۲۰۰-۱۸۱.
- سیدجوادین، سیدرضا. (۱۳۹۶). *نظریه‌های مدیریت و سازمان*. تهران: نگاه دانش.
- شاه محمدی، انور، اردلان، محمدرضا، زندی، خلیل، سیف‌پناهی، حامد و فیضی، کاوه. (۱۳۹۴). رابطه رهبری معنوی و درگیری شغلی: مطالعه موردی کارکنان دانشگاه کردستان. *مطالعات منابع انسانی*، ۵(۱۷)، ۱۵۶-۱۳۵.





شناور، فضل الله، بشلیده، کیومرث، هاشمی، سیداسماعیل و نعمی، عبدالزهره. (۱۳۹۴). بررسی نقش میانجی‌گری تعارض کار- خانواده در رابطه بین استرس و حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی. *مجله دست‌آورد های روان‌شناختی*، ۲۲(۱)، ۱۱۱-۱۳۲.

صلاحیان، افشین، کجباف، محمدباقر، نوری، ابوالقاسم، مولوی، حسین و حسن‌زاده، مجید. (۱۳۸۹). برخی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار-خانواده. *روان‌شناسی بالینی و شخصیت*، ۸(۲)، ۲۱-۳۰.

صیف، محمدحسن، رستگار، احمد، طالبی، سعید و ثابت‌مهاری، عباس. (۱۳۹۳). بررسی عوامل سازمانی و روان‌شناختی مؤثر بر تعارض کار-خانواده پرستاران زن متأهل. *زن و جامعه*، ۵(۱۸)، ۶۸-۴۹.

عباس‌زادگان، مهدی. (۱۳۹۴). مدیریت بر سازمان‌های نآرام. تهران: روان. عریضی‌سامانی، حسن، دیباجی، سعید و صادقی، مهدی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعارض کار- خانواده با حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خود تسلط یابی در کارکنان اقماری. *پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره*، ۱(۴)، ۱۷۰-۱۵۱.

عریضی‌سامانی، حمیدرضا و ذاکر فرد، منیرالسادات. (۱۳۸۹). رابطه تعارض کار- خانواده با رفتارهای مدنی- سازمانی با توجه به نقش تعدیلی عدالت رویه‌ای. *خانواده پژوهی*، ۶(۱)، ۲۳-۴۱.

فیلی، اردلان و پویا، علی‌رضا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر رضایت شغلی پرستاران و بهیاران (نقش واسطه‌ای تعارض کار - خانواده و تعهد سازمانی). *پژوهش پرستاری*، ۱۱(۴)، ۱۹-۱۱.

گل‌پرور، محسن، جوادیان، زهرا، واثقی، زهرا و مصاحبی، محمدرضا. (۱۳۹۰). الگویی در باب اثرات تعارض کار- خانواده، خطرات شغلی و گرانباری نقش بر عملکرد پرستاران زن. *زن و مطالعات خانواده*، ۴(۱۳)، ۹۸-۸۳.

محمدی، دلپله. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و ارتقاء شغلی (مطالعه موردی دبیران دبیرستان‌های کرج)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم و فناوری‌های نوین، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم دارویی.

مرتضوی، نرگس‌السادات و عریضی، حمیدرضا. (۱۳۹۹). رابطه تعارض کار- خانواده با تعهد سازمانی: نقش تعدیلی عدالت سازمانی ادراک‌شده. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۲۱(۱)، ۵۰-۴۲.

مصلی‌نژاد، لیلی، عبیری، سمانه، زینی، مجتبی، حاتمی، ناصر و کلانی، نوید. (۱۳۹۹). بررسی تعارض کار- خانواده در پرستاران و پزشکان مراقب از بیماران مبتلا به کوید ۱۹: یک چالش اخلاقی در کادر درمانی. *آموزش و اخلاق در پرستاری*، ۹(۲-۱)، ۱۰۱-۹۳.

نعامی، عبدالزهرا و پیریایی، صالحه. (۱۳۹۲). نقش موفقیت شغلی ادراک‌شده در پیش‌بینی تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی. *مشاوره کاربردی*، ۳(۱)، ۶۲-۵۱.

یاسر، سعید، تابانزاد، زینب، نحیر، بتول، عبادی، عباس، خوشاب، هادی و باباجانی، سعید. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط میان درگیری شغلی با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در پرستاران بیمارستان‌های منتخب تهران و کرمان در سال ۱۳۹۲. *بالینی پرستاری و مامایی*، ۳(۴)، ۴۶-۳۹.

Abbas Zadegan, M. (2014). *Management of Unstable Organizations*. Tehran: Ravan. (In Persian)

Afkhami Ardakani, M., Radmard Seyyed, Q. & Rajabpour, I. (2015). Investigating the moderating role of social support in the relationship between work-family conflict and job satisfaction. *Managing Organizational Culture*, 14(1), 116-97. (In Persian)

Afshani, S. & Hatefirad, L. (2017). Investigate Related Factors with Work-Family Role Conflict with Emphasis on Organizational Factors Among Employed Women. *Journal of Applied Sociology*, 28(4), 1-18. (In Persian)

Andkazelki, M., Soruqd, C. & Barzegar, M. (2012). The relationship between dimensions of organizational justice and job burnout and ambiguity, role conflict in employees. *New Findings in Psychology*, 8(28), 106-193. (In Persian)

Andrade, J. M. & Ramirez, E. (2019). Organizational justice and work-family conflict in Colombian organizations.

Bigi, M., Ershadi, S. & Shermohammadi, M. (2019). Investigating factors affecting the conflict between work and family: A study in selected



- hospitals in Tehran. *Iranian Management Sciences*, 25-1, 20(5). (In Persian)
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Mosley, D. C. & Carr, J. C. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215-235.
- Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A. & Wayne, J. H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 640-652.
- DehghanNesab, M. (2012). Examining the relationship between social intelligence and work-family conflict and job burnout of Kerman Social Security Organization employees. (master's thesis), Islamic Azad University, Kerman. (In Persian)
- Eftekhari Saadi, Z. & Bavi, S. (2012). The relationship between work-family and family-work conflict with job enthusiasm and marital satisfaction in employees. *New Findings in Psychology*, 8(27), 83-99. (In Persian)
- Fili, A. & Pooya, A. (2016). The impact of organizational justice dimensions of nurses' and health workers' job satisfaction (the mediating role of work-family conflict and organizational commitment). *Iranian Journal of Nursing Research*, 11(4), 11-19. (In Persian)
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D. & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284.
- Gol Paror, M., Javadian, Z., Vathaghi, Z. & Mosahebi, M. (2011). A model about the effects of work-family conflict, job risks and role burden on the performance of female nurses. *Women and Family Studies*, 4(13), 98-83. (In Persian)
- Habibpour Gatabi, K. (2018). Role conflict of women in family and at work: Nature and consequences. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 16(2), 125-166. (In Persian)
- Hanif, F. & Naqvi, S. M. M. R. (2014). Analysis of work family conflict in view of nurses, in health sector of Pakistan. *International Journal of Geeee W WWWWWW'' t tt iii ss*, 2(4), 103-116.
- Heydari, A. & Dehghani, H. (2015). Qualitative study of the phenomenon of family-work conflict and how to manage it among married female teachers in Delawar city. *Applied Sociology*, 23(3), 15-40. (In Persian)
- IRNA. (2020). The organizers of the celebration and mourning should wait for the law. Access date, 2022, Retrieved from: <https://www.irna.ir/news/84103091>. (In Persian)

- Jimenez-Sotomayor, M. R., Gomez-Moreno, C. & Soto-Perez-de-Celis, E. (2020). Coronavirus, ageism, and Twitter: An evaluation of tweets about older adults and COVID-19. *Journal of the American Geriatrics Society*, 68(8), 1661-1665.
- Judge, T. A. & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395.
- Li, L. Q., Huang, T., Wang, Y. Q., Wang, Z. P., Liang, Y., Huang, T. B., ... & Wang, Y. (2020). COVID-19 patients' clinical characteristics, discharge rate, and fatality rate of meta-analysis. *Journal of Medical Virology*, 92(6), 577-583.
- Mesmer-Magnus, J. & Viswesvaran, C. (2009). The role of the coworker in reducing work-family conflict: A review and directions for future research. *Pratiques Psychologiques*, 15(2), 213-224.
- Mohammadi, D. (2015). *Investigating the relationship between organizational commitment and job promotion (a case study of Karaj high school teachers)*. (Master's thesis), Islamic Azad University. (In Persian).
- Mortazavi, N. S. & Oreyzi, h. (2020). Relationship work-family conflict with organizational commitment: moderator role of perceived organizational justice. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 21(1), 42-50. (In Persian)
- Mosalanezhad, L., Abiri, S., Zeini Jahromi, M., Hatami, N. & Kalani, N. (2020). Study of work-family conflict in nurses and physicians caring for patients with Covid 19: A cross-sectional descriptive study in 2020: An ethical challenge in the medical staff. *Education and Ethics in Nursing*, 9(1), 93-101. (In Persian)
- Naami, A. & Piryaee, S. (2013). The role of subjective occupational success in predicting work-family conflict and job performance in an industrial company. *Biannual Journal of Applied Counseling*, 3(1), 62-51. (In Persian)
- Oreizi, H., Dibaji, S. & Sadeghi, M. (2012). investigation the relationship of work-family conflict with perceived organizational support, job stress and self-mastery in expatriate workers. *Research in Clinical Psychology and Counseling*, 1(2), 151-170. (In Persian)
- Oreizi Samani, H. & Zakirfard, M. (2010). The relationship between work-family conflict and civil-organizational behaviors regarding the moderating role of procedural justice. *Journal of Family Research*, 6(1), 23-41. (In Persian)



- Paghoush, A., Zarei, E., Zeinalipour, H. & Dami zadeh, H. (2017). The effect of work-family conflict on burnout with mediating role of life quality and job satisfaction amongst staffs in Sarkhoon & Qeshm Gas Treating Company. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 17(3), 59-72. (In Persian)
- Pooladi Kharasha, T. & Esmaeili Shad, B. (2019). The relationship between role overload and organization deviant behaviors with intermediary role of emotional exhaustion in staff of hospital. *Occupational Hygiene and Health Promotion Journal*, 2(4), 320-333. (In Persian)
- Public relations of Kerman University of Medical Sciences. (1400). Corona in Jiroft. Access date 1401, retrieved from: <http://pr.kmu.ac.ir/fa/ndt/41058/1>. (In Persian)
- Qualitative and Quantitative Research. (2013). A description of the difference between AMOS software and LISREL. Access date, 1401. Retrieved from: <https://analysisacademy.com/2885>. (In Persian)
- Rastgarkhald, A. (2006). Family, work, gender. Tehran: Public Relations of Women's Social Cultural Council. (In Persian)
- Rezaian, A. (2010). Organizational Behavior Management. Tehran: Science and Literature. (In Persian)
- Saif, M., Thabit Maharloi, A., Rostgar, A. & Saeed, E. (2013). Examining the organizational and psychological factors affecting work conflict-family of married female nurses (providing a path analysis model). *Women and Society*, 5(2), 68-49. (In Persian)
- Salahian, A., Kajbaf, M., Nouri, A., Molavi, H. & Hasanzadeh, M. (2010). The study of the effective organizational factors on the conflict between work and family. *Clinical Psychology and Personality*, 8(2), 21-30. (In Persian)
- Salari, R., Bahrul Uloom, H. & Bigleri, N. (2019). The effect of social support and work-family conflict on the job performance of employees of sports and youth departments in Kerman province. *Sport Management*, 12(1), 200-181. (In Persian)
- Sayyed Javadin, S. R. (2016). Theories of management and organization. Tehran: Negah Danesh. (In Persian)
- Shah Mohammadi, A., Ardalan, M., Zandi, K., Saif Panahi, H. & Faizi, K. (2015). The relationship between spiritual leadership and job involvement: A case study of Kurdistan University employees. *Journal of Human Resource Management*, 5(3), 135-156. (In Persian)
- Shenavar, F., Beshlideh, K., Hashemi, S. & Naami, A. (2015). Considering the mediating role of work-family conflict in relationship between stress and social support, and job satisfaction and family satisfaction. *Psychological Achievements*, 22(1), 111-132. (In Persian)

- Šimunić, A. & Gregov, L. (2012). Conflict between work and family roles and satisfaction among nurses in different shift systems in Croatia: A questionnaire survey. *Arh Hig Rada Toksikol*, 63(2), 189-196.
- Turki, M., Ismailzadeh Kandahari, M. R. & Sokhdan, R. (2014). Relationship between work-family conflict management with job satisfaction and performance of Iranian football referees. *New Approaches in Sports Management*, 3(11), 71-84. (In Persian)
- WHO. (2022). Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. Retrieved from <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Yasser, S., Tabanjad, Z., Nahrir, B., Ebadi, A., Khushab, H. & Babajani, S. (2013). Investigating the relationship between job conflict and demographic characteristics in nurses of selected hospitals in Tehran and Kerman in 2012. *Clinical Nursing and Midwifery*, 3(4), 39-46. (In Persian)
- Yildirim, D. & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366-1378.
- Zardshtian, S., Abbasi, H., Ismaili, M. & Khanumradi, S. (2014). The relationship between perceived organizational support, job involvement and organizational citizenship behavior of physical education teachers in Hamadan province. *Management Studies of Organizational Behavior in Sport*, 2(2), 93-103. (In Persian)



© 2023 Alzahra University, Tehran, Iran. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

نویسندگان

esfandiary.af26@gmail.com

افسانه اسفندیاری مهنی

کارشناس ارشد، گروه علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان.

smaghsoodi@uk.ac.ir

سوده مقصودی

دانشیار، گروه علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان.