مجله علوم پزشکی رازی دوره ۳۰، شماره ۱، فروردین ۱۴۰۲ http://rjms.iums.ac.ir

مقاله پژوهشی

رابطه اوقات فراغت توانمند محور و تعارض کار– خانواده با میانجیگری تاب آوری روانی پرستاران زن

الهه زایرزاده: دانشجوی دکتری تخصصی مشاوره، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

فروغ جعفری: استادیار، گروه روان شناسی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (* نویسنده مسئول) fjafari646@gmail.com

رزیتا ذبیحی: استادیار، گروه روان شناسی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

کیانوش زهراکار: استاد، گروه مشاوره، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: کیفیت فعالیت‌های اوقات فراغت، در سبک زندگی امروز، می‌تواند گره‌گ شای برخی ا سترس‌های نا شی از شغل باشد. بر همین اساس هدف پژوهش، بررسی ارتباط بین اوقات فراغت توانمند محور و تعارض کار- خانواده با میانجی‌گری تاب آوری انجام شد.

روش کار: روش تحقیق حاضر از نوع پژوهش توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری شامل پرستاران بیمارستان‌های منطقه ۲ تهران بود. حجم نمونه برابر ۲۱۰ نفر از پر ستاران این منطقه بود که به روش خو شه‌ای و ت صادفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری پژوهش شامل پرسش نامه تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، پرسش نامه محقق ساخته اوقات فراغت توانمندمحور و پرسش نامه تاب آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) بود. داده‌های این پژوهش با استفاده از مدل‌یابی تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: داده‌ها نشان داد که اوقات فراغت مبتنی بر خرد و تعالی موجب افزایش تاب‌آوری می‌شوند و به واسطه افزایش آن می‌توانند موجب کاهش تعارض کار–خانواده شوند. در واقع، توانمندی‌های مبتنی بر خرد و تعالی نتوانسته‌اند اثر مستقیم بر تعارض کار–خانواده داشته باشند، بلکه این اثرگذاری به صورت غیرمستقیم و به واسطه تاب آوری بود. در عین حال، اوقات فراغت مبتنی بر انسانیت، شجاعت و میانه روی اثر معناداری بر تاب‌آوری و تعارض کار – خانواده ندارند.

نتیجه‌گیری: به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که تاب آوری روانی پرستاران زن نقش واسطه‌ای در رابطه بین اوقات فراغت توانمند محور و تعارض کار- خانواده دارد و می‌توان با بهبود اوقات فراغت، سطح تعارض کار- خانواده را تحت تأثیر قرار داد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

کلیدواژه‌ها

فراغت توانمند محور،

تعارض کار– خانواده،

تاب آوری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۱۶

تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۱/۱۹

شیوه استناد به این مقاله:

Zayerzadeh E, Jafari F, Zabihi R, Zahrakar K. Relationship between Empowerment-Oriented Leisure and Work-Family Conflict Mediated by Psychological Resilience of Female Nurses. Razi J Med Sci. 2023;30(1): 222-233.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

Razi Journal of Medical Sciences. 2023;30(1):222-233. http://rjms.iums.ac.ir

Original Article

Relationship between Strength-based Leisure time and Work-Family Conflict Mediated by Psychological Resilience of Female Nurses

Elahe Zayerzadeh: PhD student PhD Student in Counseling, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Forough Jafari: Assistant Professor, Department of Psychology, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (* Corresponding author) fjafari646@gmail.com

Rozita Zabihi: Assistant Professor, Department of Psychology, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Kianoush Zahrakar: Professor, Department of Counseling and Guidance, Kharazmi University, Tehran, Iran

Abstract

Background & Aims: The role of work in the dynamics of human life is undeniable and can be considered the center of human and social communication. To this end, women, as half of the population, undoubtedly have a direct impact on the sustainable development of society. Women have long been responsible for life and work alongside men, because the goal of any society Maximizing social welfare. To date, research on the impact of non-work domains on job outcomes has focused primarily on family-work interaction. Work-family conflict is considered as one of the most important issues in the world of work. The relationship between family characteristics and what happens in the workplace is quite understandable, but the role of leisure and recreation in work-related issues is less considered. In the functionalist view, leisure has functioned at the micro and macro levels. The choice of individuals to spend leisure time is one of the freest choices, but it is influenced by the social, economic, and cultural conditions of society, as well as by the psychological characteristics of the individual. Paying attention to leisure time has also been considered in the field of positive psychology, and in particular, selective leisure activities and is based on the personality abilities of individuals are important. The positive impact of competencies in life and leisure support mental health, which includes not only mental illness, but also the optimal functioning and prosperity of human beings. In fact, leisure enrichment based on the empowerment-oriented approach has been widely considered. Competency-based leisure is basically the way in which individuals select activities based on the therapist's abilities recognized and evaluated by the therapist and incorporate them into their daily routine. Another positive psychological construct that can affect the management of work-family conflict is resilience. Resilience is not just passive resistance to injury or threatening conditions, but the resilient person is an active participant and builder of his environment. Resilience is a person's ability to strike a biological-psychological-spiritual balance in the face of risky situations: a kind of self-healing that has positive emotional, emotional, and cognitive consequences. According to Bandura, resilient individuals behave through four processes: cognitive, emotional, motivational, and selective. Does the present study examine whether investing in leisure based on personality traits can reduce work-family conflict, and is this possible through resilience? Also, the question arises as to which of the leisure personality traits is most effective in reducing work-related conflicts?

Methods: The method of this research is descriptive-correlational research based on the structural equation modeling method. The statistical population of this study was all women working in hospitals in District 2 of Tehran. The sample size is equal to 200 nurses in this area. Cluster random sampling method was used to select the sample. First, three hospitals were randomly selected from all hospitals in Region 2 and the required number was randomly selected based on the required sample size. The research collection tool includes the following: Work-Family Conflict Questionnaire: An eighteen-item multidimensional questionnaire for measuring work-family conflict was used by Carlson et al. (2000) to assess the severity of the work-family conflict. This scale assesses the six dimensions of work-family conflict. The range of answers from option one (strongly disagree) to five (strongly agree) is arranged using

Keywords

Empowerment-oriented leisure,

Work-family conflict,

Resilience

Received: 05/02/2023

Published: 08/04/2023

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

the Likert scale. Empowerment-oriented leisure questionnaire to measure empowerment-oriented leisure, a researcher-made questionnaire was used. This questionnaire is designed based on the 24-item questionnaire of Secretary Patterson and Seligman (2004) and according to the theoretical foundations of leisure and secretary competencies. Connor & Davidson Resilience Questionnaire: This questionnaire was prepared by Connor and Davidson (2003) by reviewing the research resources of 1991-1999 in the field of resilience. The questionnaire consists of 25 items that are scored on a 5-point scale between zero (completely incorrect) to five (always correct). The data of this study were analyzed using path analysis modeling using LISREL software.

Results: The collected data showed that leisure based on wisdom and excellence increases resilience and by increasing it can reduce work-family conflict. Competencies based on wisdom and excellence have not been able to have a direct effect on work-family conflict, but rather this effect is indirectly due to resilience. At the same time, leisure-based on humanity, courage, and spiritual capital has no significant effect on work-family resilience and conflict.

Conclusion: This study aimed to design a relationship model between empowerment-oriented leisure and work-family conflict mediated by resilience. The statistical population included nurses of Tehran Region 2 hospitals. The collected data showed that leisure based on wisdom and excellence increases resilience and by increasing it can reduce work-family conflict. Competencies based on wisdom and excellence have not been able to have a direct effect on work-family conflict, but rather this effect is indirectly due to resilience. Today, recreational therapy, as one of the methods used to target recreational programs, seeks to increase the quality of performance in leisure and, consequently, increase the quality of life. Also, in recent studies in the field of leisure and also in the field of psychology, this variable has been considered as a variable affecting other activities and areas of life. The results of many studies confirm the effect of personal life components on work life. Leisure, as one of the important aspects of personal life, can affect people's working conditions by influencing life satisfaction and physical and mental health. Leisure time can act as a source of renewal, and choosing targeted activities for it can affect other aspects of a person's life. In addition, leisure time should play an effective role in satisfying the latent psychological needs of human beings and is one of the effective areas in increasing the power of adaptation and resilient behaviors. Therefore, leisure activities can promote resilient behaviors in any aspect of life. With the increase in positive emotions that a person experiences to make a satisfactory choice of leisure time, the ratio of positivity increases, and although the source of stress may not be eliminated or even reduced in some way, nevertheless job stress. And work-family conflicts are reduced and the individual will enjoy higher emotional and psychological well-being. Many studies now conceptualize leisure satisfaction as a specific indicator of mental well-being that can be explored by focusing on leisure assessments and emotional responses to leisure. As the research findings show, leisure-based on micro-ability and excellence with a positive effect on resilience, have been able to reduce the level of work-family conflict. Personality abilities affect the way a person thinks and choices from any situation. In general, the virtues of wisdom and transcendence have a significant relationship with the orientation of a pleasant life. Wisdom is a kind of intellectual ability with features related to creative and critical thinking that includes the acquisition and application of knowledge, and naturally, any kind of knowledge acquisition can help to achieve a good life. Transcendence facilitates one's connection with the infinite world and thus gives meaning to one's life. Another part of the results of this study shows that resilience has been able to reduce the level of work-family conflict. Resilience is more important in jobs that face unpredictable situations and empowers the individual to meet unexpected expectations. Finally, it is suggested that due to the importance of leisure time on job characteristics, organizations to take advantage of this area to promote the occupational health of their employees, and help their employees to adapt their leisure activities to their personality to be more exploited. Have positive consequences.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:

Zayerzadeh E, Jafari F, Zabihi R, Zahrakar K. Relationship between Empowerment-Oriented Leisure and Work-Family Conflict Mediated by Psychological Resilience of Female Nurses. Razi J Med Sci. 2023;30(1): 222-233.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

مقدمه

نقش کار در پویایی زندگی انسان انکارناپذیر است و می‌توان آن را کانون ارتباطات انسانی و اجتماعی تلقی کرد. در جهت این پویایی، بی‌تردید زنان به عنوان نیمی از جمعیت، تأثیری مستقیم در توسعه پایدار جامعه دارند، زنان از دیرباز هم پای مردان بار مسئولیت زندگی را به دوش کشیده‌اند و کار می‌کردند، زیرا هدف هر جامعه‌ایی به حداکثر رساندن رفاه اجتماعی است (۱). اگرچه بسیاری از پژوهشگران ابتدا تصور می‌کردند کار و خانواده دو دنیای مجزا هستند، اما مطالعات تجربی و مقالات مروری بی شماری که رابطه بین کار و خانواده را مورد مطالعه قرار داده است، نشان می‌دهد که این دو حوزه نه تنها باهم در ارتباط هستند، بلکه از هم تأثیر می پذیرند و افرادی که استرس های شغلی خود را نمی‌توانند مدیریت کنند، بیشتر دچار تعارض کار–خانواده می‌شوند (۲). تعارض بین وظایف شغلی و خانوادگی، موجب بروز پیامد های منفی در شغل و خانواده می‌شود و به طور کلی، احساس فرسودگی را افزایش می‌دهد (۳).

تا به امروز، تحقیقات در مورد تأثیر دامنه های غیر کاری بر نتایج شغلی، عمدتاً بر تعامل خانواده و کار متمرکز شده است (۴). تعارض کار-خانواده به عنوان یکی از مهم ترین مسائل در دنیای شغلی درنظر گرفته می شود که به شدت در حال افزایش است و منحصر به یک سازمان نمی‌شود (۵). ایجاد این تعارض، سبب می شود که فرد نتواند از مهارت‌ها و توانایی‌های خود در جهت مدیریت نقش‌های شغلی و خانوادگی بهره ببرد. از دست دادن سرمایه‌های روانشناختی در محیط کار مضر است و افراد در تلاش هستند تا سرمایه‌های از دست رفته نظیر امید و خوش‌بینی به محیط شغلی خود را بازیابی کنند. در حالی‌که، یک تئوری به نام حفاظت از منابع (Conservation of Resources)، تاکید دارد که تمامی‌منابع فردی در راستای حفظ پایدار شغل، می‌بایست شناسایی شوند (۶).

در حالی که ارتباط ویژگی‌های خانوادگی با آنچه در محیط کار رخ می‌دهد، کاملاً قابل درک است، اما به نقش اوقات فراغت و تفریح در موضوعات شغلی، کمتر توجه شده است (۷). در گذشته، زمان فراغت گاه به گاه پیش می‌آمد و نحوه سپری کردن آن بدون برنامه و تصادفی صورت می‌گرفت. اما، امروزه کیفیت اوقات فراغت مورد توجه است، زیرا اثرگذاری آن بر سایر جنبه‌های زندگی محرز شده است. امروزه، اوقات فراغت چیزی فراتر از گذران وقت با اعضای خانواده است و افراد تمایل دارند، تجارب متفاوتی را در اوقات فراغت تجربه کنند (۸). بنابراین، اوقات فراغت به عنوان یک زمینه مورد توجه برای بررسی تداخل شغل با زمینه‌های گسترده‌تر زندگی است (۵). فراغت، تجربه‌ای است که شخص براساس تمایلات فردی و مشارکت داوطلبانه، متناسب با نیاز و ذوق خود انتخاب می‌کند تا فکر، جسم و شخصیت او پرورش یابد (۹). در دیدگاه کارکردگرایان، اوقات فراغت کارکردهایی در سطح خرد و کلان دارد. در سطح خرد که همان سطح فردی است، اوقات فراغت باید بتواند آرامش، تمدد اعصاب و توسعه شخصی را به همراه آورد و در بعد کلان باید بتواند به بقای نظام اجتماعی کمک (۱۰). چنانچه رضایت از اوقات فراغت وجود داشته باشد، سطح رضایت از زندگی فرد افزایش می‌یابد (۱۱). پژوهش‌ها نشان داده اگر فرد از فعالیت های اوقات فراغت خود، لذت نبرد، اثر مثبت اوقات فراغت در طول زمان کاهش می یابد. رضایت اوقات فراغت یک ساختار چند بعدی است و شامل تحقق فعالیت های مورد نظر در حوزه نیاز های روانی، آموزشی، اجتماعی، آرامش، فیزیولوژ یک و زیبایی شناسی است (۱۲). این زمان، همچنان که می‌تواند موجب رفع خستگی، تفریح و سرگرمی‌شود، می‌تواند زمینه‌های رشد و شکوفایی را فراهم سازد (۱۳). فراغت فعال که نوعی از گذراندن اوقات فراغت همراه با تحرک جسمانی، فعالیت ذهنی و خلاقیت نظیر فعالیت‌های ورزشی، هنرآفرینی، مشارکت در خدمات اجتماعی است، نقش مهمی‌در فردیت و آگاهی افراد دارد و می‌تواند زمینه ساز رشد فردی شود (۱۴). تأثیر مثبت توانمندی‌ها در زندگی و اوقات فراغت از سلامت روان حمایت می‌کند که نه تنها شامل بیماری‌های روانی است، بلکه کارکرد بهینه و شکوفایی انسان را نیز در بر می‌گیرد. در واقع غنی سازی اوقات فراغت مبتنی بر رویکرد توانمندمحور به شکل گسترده‌ایی مورد توجه بوده است (۹).

یکی دیگر از سازه‌های روانشناسی مثبت که می‌تواند بر مدیریت تعارض کار–خانواده موثر باشد، تاب آوری

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

است. تاب آوری صرف مقاومت منفعل در برابر آسیب‌ها یا شـــرایط تهدیدکننده نیســـت، بلکه فرد تاب آور، مشـــارکت کننده فعال و ســـازنده محیط پیرامونی خود است. تاب آوری قابلیت فرد در برقراری تعادل زیستی- روانی- معنوی، در مقابل شرایط مخاطره آمیز می‌باشد: نوعی ترمیم خود که با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی همراه است. بنابر نظر بندورا، افراد تاب آور از طریق فرایندهای چهارگانه شناختی، عاطفی، انگیزشی و انتخابی، رفتار می‌کنند. این افراد به چالش ها به عنوان فرصتی برای رشد (شناختی)، با حداقل تنیدگی (عاطفی)، حداکثر برپایی (انگیزشی) و جهت ساماندهی مجدد زندگی (انتخابی) نگاه می‌کنند. بدین ترتیب افراد تاب آور در مواجهه با شرایط زندگی، پویا و انعطاف‌پذیر هستند (۸). اکسین (Xin) همکاران (۲۰۲۰) در بررسی رابطه بین فعالیت‌های اوقات فراغت و منابع روانشناختی حمایت کننده دریافتند که زمان صرف شده در اوقات فراغت با خودکارآمدی مرتبط با کار رابطه مثبت دارد (۹). کوکس (Cox) و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی پایداری اثرات مثبت اوقات فراغت بر بهزیستی افراد پرداختند و نتایج نشان داد که فارغ از نوع فعالیت افراد در اوقات فراغت، رضایت افراد از اوقات فراغتشان، اثر تعیین کننده‌ای بر زندگی فرد دارد. اگر فرد از فعالیت های اوقات فراغت خود، لذت نبرد، اثر مثبت اوقات فراغت در طول زمان کاهش می یابد (۱۵). سانتوس (Santos) و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه خود اظهار می‌دارد که نحوه گذراندن اوقات فراغت با سبک زندگی افراد در هم تنیده است و نمی‌توان فراغت افراد را از دغدغه‌ها، علاقه‌ها، آگاهی و مهارت‌های افراد جدا کرد (۱۶). گراهام (Graham) و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای نشان دادند که افرادی که از توانمندی‌هایشان در جنبه‌های مختلف زندگی، بیشتر استفاده کردند سطح بالاتری از بهزیستی ذهنی (از جمله شادی) و سطح بالاتری از بهزیستی روان شناختی (از جمله احساس کمال) را گزارش کردند (۱۷). همچنین، هان (Han) و همکاران (۲۰۲۳) دریافتند افرادی که از توانمندی‌هایشان روزانه به شیوه جدید و متفاوت استفاده می‌کنند، سطح بالاتری از شادی و سطح پایین‌تری از افسردگی را گزارش می‌کنند که در طول زمان نتایج پایدار است (۱۸). با توجه به این موضوع و از آنجا که زنان نقش حساسی در زندگی خانوادگی و شغلی خود بر عهده دارند، و اینکه تعارضات کار - خانواده منجر به تغییرات زیاد و نگرانی هایی از جمله جدایی و دوری از خانواده، استرس های شغلی و ناسازگاری با افراد در محیط زندگی همراه می‌باشد که می‌تواند زمینه مشکلات و ناراحتی‌های روانی را به وجود آورد، بنابراین، پژوهش حاضر با هدف کاربردی آگاه‌سازی سازمان ها و جامعه و خانواده جهت برنامه‌ریزی مرثر و کارا انجام گرفت و به بررسی این سؤال اصلی می‌پردازد که آیا بین توانمندسازی در اوقات فراغت و تعارض کار- خانواده، با میانجی‌گری تاب آوری روانی در زنان شاغل رابطه وجود دارد؟

روش کار

روش تحقیق حاضر از نوع پژوهش توصیفی- همبستگی و بر اساس روش مدل‌یابی معادلات ساختاری است که با کد اخلاق IR.IAU.SRB.REC.1401.281 در کمیته اخلاق دانشگاه علوم و تحقیقات به تصویب رسید. جامعه آماری این پژوهش کلیه زنان شاغل بیمارستان‌های منطقه ۲ شهر تهران بودند. حجم نمونه برابر ۲۰۰ نفر از پرستاران این منطقه بود. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شد. به این صورت که ابتدا از بین تمامی بیمارستان‌های منطقه ۲، به طور تصادفی سه بیمارستان انتخاب شد و براساس حجم نمونه مورد نیاز تعداد مورد نیاز به صورت تصادفی انتخاب گردید. ابزار جمع آوری پژوهش شامل موارد زیر بود:

پرسش نامه تعارض کار- خانواده: پرسش نامه ۱۸ ماده‌ایی سنجش چند بعدی تعارض کار- خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) برای ارزیابی میزان شدت تعارض کار-خانواده استفاده شده است. این مقیاس ابعاد ۶ گانه تعارض کار-خانواده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالف) تا پنج (کاملاً موافق) با استفاده از مقیاس لیکرتی ترتیب یافته است. نمره بالاتر در این آزمون، نشان دهنده تعارض کار-

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

خانواده بیشتر خواهد بود. مواد این پرسش نامه هجده ماده‌ایی، به شش مقوله سه ماده‌ایی تقسیم می‌شوند. به این صورت که سه ماده اول، تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان (یعنی مدت زمانی که صرف انجام شغل می‌شود از صرف وقت برای فعالیت‌های خانوادگی می‌کاهد). سه ماده‌ی دوم، تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان (یعنی مدت زمانی که صرف انجام فعالیت های خانوادگی می‌شود و از صرف وقت برای شغل می‌کاهد). سه ماده‌ی سوم، تعارض کار-خانواده بر مبنای توان فرسایی (یعنی میزان انرژی که صرف انجام شغل می شود و از صرف انرژی برای فعالیت‌های خانوادگی می‌کاهد). سه ماده چهارم، تعارض کار-خانواده مبتنی بر توان فرسایی (یعنی میزان انرژی که صرف انجام فعالیت های خانوادگی می‌شود و از صرف انرژی برای شغل می‌کاهد). سه ماده پنجم، تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار (یعنی تداخل کردن رفتارها و هنجارهای خانوادگی) و سه ماده ششم، تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار (یعنی تداخل کردن رفتارها و هنجارهای خانوادگی در رفتارها و هنجارهای کاری) را می‌سنجد. کارلسون و همکارانش برای این آزمون میزان ضریب پایایی با آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. همچنین در مطالعه واتای روایی و پایایی ابزار فوق در ۶ خورده مقیاس بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش شده است.

پرسش نامه اوقات فراغت توانمندمحور: به منظور اندازه‌گیری اوقات فراغت توانمندمحور از پرسش نامه محقق ساخته استفاده شده است. این پرسش نامه با اقتباس از پرسش نامه ۲۴ سوالی توانمندی‌های منشی پترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) و با توجه به مبانی نظری مربوط به اوقات فراغت و توانمندی‌های منشی طراحی شده است. این پرسش نامه شامل ۲۴ سوال است و در قالب ۵ فضیلت شامل خرد، شجاعت، انسانیت و عدالت، میانه‌روی و تعالی به بررسی میزان استفاده از توانمندی‌ها در اوقات فراغت می‌پردازد. نمره بالا در هر فضیلت، نشان‌دهنده کاربرد بیشتر آن توانمندی در اوقات فراغت است. این پرسش نامه به صورت بسته پاسخ و در قالب طیف لیکرت از خیلی کم (امتیاز ۱) تا خیلی زیاد (امتیاز ۵) نمره گذاری می شود. جهت تعیین روایی این پرسش نامه از روایی محتوایی و صوری استفاده شده است و در این راستا، پرسش نامه در اختیار ۸ تن از اساتید قرار گرفت و ضریب CVR جهت بررسی روایی محتوایی محاسبه شده است. در این پژوهش، تعداد افرادی که گزینه های ۴ (ضروری) و ۵ (خیلی ضروری) را انتخاب کرده اند، به عنوان N_e در نظر گرفته شده اند. N/2 برابر با نیمی از تعداد پاسخ دهندگان یعنی برابر ۴ بود. با توجه به جمع آوری نظر ۸ متخصص در خصوص سوالات پرسش نامه، ضریب CVR قابل قبول برابر ۰/۸۸ بود. رقم CVR برای همه سوالات بالاتر از رقم فوق الذکر است. براساس یافته‌های به دست آمده میانگین ضریب CVI (روایی محتوایی برای کل پرسش نامه) برابر ۰/۷۰ بود که رقم قابل قبولی است. به منظور بررسی روایی سازه ابزار، از روش تحلیل عاملی اکتشافی (روش تجزیه به مولفه های اصلی) بهره گرفته شده است. شاخص KMO در پژوهش حاضر، برابر ۰/۸۱ بود که رقم قابل قبولی است و حاکی از آن است که حجم نمونه انتخابی برای اجرای تحلیل عاملی کافی می‌باشد و شاخص بارتلت، در بررسی کفایت ماتریس برابر ۲۷۱۲/۷۳ است که در سطح $P\leq$ ۰/۰۱ معنا دار می‌باشد. بررسی ماتریس همبستگی نشان دهنده آن بود که مقدار KMO برای تک تک عناصر پرسش نامه بالاتر از ۰/۷ است که نشان دهنده کفایت این شاخص برای تک تک سوالات پرسش نامه است. علاوه بر این بررسی همبستگی‌های بازتولید شده و باقی مانده نشان می‌دهد که رقم مربوط به همبستگی باقی مانده همه سوالات بسیار کوچک است و این امر به معنای آن است که تحلیل عاملی تبیین خوبی از داده‌ها به دست می‌دهد. در ادامه داده‌ها با استفاده از تحلیل عاملی با استفاده از چرخش واریماکس تحلیل شدند. در نتیجه این چرخش ۵ عامل، دارای مقدار ویژه بزرگتر از ۱ بودند و این ۵ عامل قادر به تبیین حدود ۶۵/۸۸ درصد از واریانس هستند. طبق نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی اکتشافی، هریک از عامل‌ها و سوالات مربوط به آنها عبارت است از:

- عامل ۱ (اوقات فراغت مبتنی بر انسانیت و عدالت): سوالات ۹ تا ۱۵ و ۲۳

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

- عامل ۲ (اوقات فراغت مبتنی بر خرد): سوالات ۱ تا ۵
- عامل ۳ (اوقات فرات مبتنی بر تعالی): سوالات ۱۹، ۲۰، ۲۲ و ۲۴
- عامل ۴ (اوقات فراغت مبتنی بر شجاعت): سوالات ۶، ۷ و ۸
- عامل ۵ (اوقات فراغت مبتنی بر میانه روی): سوالات ۱۶، ۱۷ و ۲۱

جهت بررسی پایایی ابزار از ضریب آلفا کرانباخ استفاده شده است. مقدار آلفا به دست آمده در عامل اوقات فراغت مبتنی بر انسانیت و عدالت برابر ۰/۸۱، خرد ۰/۷۸، تعالی ۰/۷۸، شجاعت ۰/۷۶ و میانه روی ۰/۷۳ است.

پرسش نامه تاب آوری (Resilience) کونور و دیویدسون (Connor & Davidson): این پرسش نامه را کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) با مرور منابع پژوهشی ۱۹۹۱- ۱۹۷۹ حوزه تاب آوری تهیه کردند. این پرسش نامه شامل ۲۵ عبارت است که در یک مقیاس ۵ درجه ای بین صفر (کاملاً نادرست) تا پنج (همیشه درست) نمره‌گذاری می‌شود. این مقیاس در ایران توسط ظریفی، هنری و بحرالعلوم هنجاریابی شده است. نامبردگان برای تعیین اعتبار این پرسش نامه از روش آلفای کرانباخ بهره گرفته و ضریب پایایی ۰/۷۷ را گزارش نموده‌اند. همچنین، برای تعیین روایی این پرسش نامه، نخست همبستگی هر عبارت با نمره کل مقوله محاسبه و سپس از روش تحلیل عاملی استفاده نموده اند. بررسی مقادیرِ دو شاخص KMO و بارتلت نشان می‌دهند که مقدار KMO برابر ۰/۷۵ و مقدار خی دو در آزمون بارتلت برابر ۱/۶۰ است که هر دو شاخص حاکی از مطلوبیت و کفایت ماتریس واریانس و همچنین حجم نمونه در بررسی ویژگی‌های ابزار است. هفت عامل سخت‌رویی، هدفمندی، خوش‌بینی، احساس‌کنترل، استفاده از منابع، استفاده از منابع معنوی و پویایی در این پرسش نامه شناسایی شد. در پژوهش ظریفی و همکاران ضریب آلفا کرانباخ برابر ۰/۷۵ می‌باشد. در پژوهش حاضر، روایی این پرسش نامه با استفاده از نظر متخصصین تایید شده است و پایایی نیز با استفاده از ضریب آلفا کرانباخ بررسی شده است که این رقم برابر ۰/۷۹ می‌باشد.

داده‌های این پژوهش با استفاده از مدل یابی تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

بررسی روابط بین متغیرها در جدول ۱، نشان می‌دهد که متغیر اوقات فراغت مبتنی بر انسانیت و عدالت و شجاعت، ارتباط معنادار با هیچ یک از متغیرهای دیگر ندارد و وارد تحلیل مسیر نخواهد شد. اوقات فراغت مبتنی بر سرمایه‌های معنوی نیز با ضرایب هبستگی کم، وارد تحلیل می شوند. راهبرد بازارزیابی شناختی با توجه به عدم رابطه معنادار با تعارض کار– خانواده، وارد تحلیل مسیر نمی‌شود. استقلال مشاهدات با استفاده از آزمون دوربین واتسون انجام شده. مقدار شاخص آماری در این آزمون در بررسی اثرگذاری متغیرهای برونزا و واسطه بر تعارض کار-خانواده برابر ۲/۱۳ است و طبق قاعده‌های آماری مقدار شاخص بین ۱/۵ تا ۲/۵ قابل قبول است.

با توجه به نتایج جدول ۲، اثر مستقیم اوقات فراغت مبتنی بر خرد بر تعارض کار- خانواده (ضریب برآورد: ۰/۱۸-) و همچنین، اثر اوقات فراغت مبتنی بر تعالی بر تعارض کار- خانواده (ضریب برآورد: ۰/۰۵) معنادار نیست. اثر مستقیم اوقات فراغت مبتنی بر توانمندی تعالی (ضریب برآورد: ۰/۲۶) و خرد بر بر تاب آوری (ضریب برآورد: ۰/۶۷) بر تاب آوری در سطح $P\leq ۰/۰۱$ معنا دار می‌باشد. اثر مستقیم تاب آوری بر تعارض کار- خانواده (ضریب برآورد: ۰/۳۲-) در سطح $P\leq ۰/۰۱$ معنادار می‌باشد.

برای محاسبه معناداری، ضریب برآورد غیرمستقیم از z سوبل (Sobel) استفاده شده است که در جدول ۳ نتایج آن ارائه گردید. اثر غیرمستقیم اوقات فرات مبتنی بر خرد بر تعارض کار- خانواده با میانجی‌گری تاب آوری (ضریب برآورد: ۰/۲۱-) است که این رقم در سطح $P\leq ۰/۰۵$ معنادار می‌باشد. اثر غیرمستقیم اوقات فرات مبتنی بر تعالی بر تعارض کار- خانواده با میانجی‌گری

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

تاب آوری (ضریب برآورد: ۰/۰۸-) و با میانجی‌گری بازداری هیجانی (ضریب برآورد: ۰/۰۹-) است که این ارقام در سطح P≤ ۰/۰۵ معنادار می‌باشند. متغیرهای یادشده ۴۲ درصد از واریانس نمرات در متغیر تعارض کار-خانواده را پیش بینی می‌کنند. مقدار x^2 به دست آمده معادل (۱/۱۸) است که از میزان ملاک ۲ کمتر می‌باشد. میزان P.Value به دست آمده ۰/۳۷ است و با توجه به اینکه از میزان ملاک (۰/۰۵) بیشتر می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که مدل از برازندگی مناسبی برخوردار می‌باشد. RMSEA برابر (۰/۰۰۰۱) است که از مقدار ملاک (۰/۰۵) کمتر می‌باشد. NFI به دست آمده در جدول (۰/۹۶) است که از (۰/۹۵) بیشتر می‌با شند. شاخص CFI به د ست آمده از مدل (۰/۹۶) می‌باشد و از آن جایی که از میزان ملاک (۰/۹) بیشتر است، نشان دهنده برازندگی مناسب مدل است. GFI به دست آمده از مدل (۰/۹۷) است و با توجه به اینکهاز میزان ملاک یعنی (۰/۹) بیشتر است. به طورکلی، شاخص‌های مربوط به برازندگی مدل نشان دهنده آن می‌باشد، برازش و تناسب مدل نهایی از میزان قابل قبولی برخوردار ا ست. به طورکلی، شاخص های مربوط

جدول ۱- ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

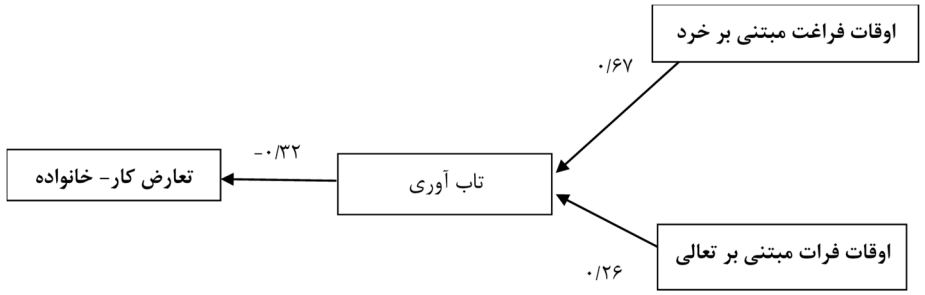
متغیرهای وابسته	شاخص ها	خرد	شجاعت	انسانیت و عدالت	میانه روی	تعالی	تاب آوری
تعارض کار- خانواده	ضریب همبستگی	٭-۰/۵۰	-۰/۱۱	۰/۰۹	٭-۰/۱۱	٭-۰/۲۸	٭-۰/۵۴
تاب آوری	ضریب همبستگی	٭۰/۷۸	۰/۱۲	۰/۰۷	٭۰/۱۷	٭۰/۵۶	-

جدول ۲- برآورد ضرایب اثرمستقیم

سطح معناداری	مقدار t	مقادیر برآورد استاندارد	روابط مستقیم متغیرها در مدل
p< ۰/۰۱	۱/۸۷	- ۰/۱۸	خرد بر تعارض کار- خانواده
p> ۰/۰۵	۰/۵۹	۰/۰۵	تعالی بر تعارض کار- خانواده
p< ۰/۰۱	۱۴/۴۹	۰/۶۷	خرد بر تاب آوری
p< ۰/۰۱	۵/۶۴	۰/۲۶	تعالی بر تاب آوری
p< ۰/۰۱	- ۲/۹۷	- ۰/۳۲	تاب آوری بر تعارض کار- خانواده

جدول ۳- برآورد ضرایب اثر غیرمستقیم

سطح معنی داری	مقدار Z سوبل	مقادیر برآورد استاندارد	اثر غیرمستقیم متغیرها بر تعارض کار- خانواده
p< ۰/۰۵	- ۲/۹۰	- ۰/۲۱	اوقات فراغت مبتنی بر خرد با واسطه تاب آوری
p< ۰/۰۵	- ۲/۶۱	- ۰/۰۸	اوقات فراغت مبتنی بر تعالی با واسطه تاب آوری



شکل ۱- مدل نهایی مدل بر اساس ضرایب برآورد استاندارد

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

به برازندگی مدل نشـــان دهنده آن اســـت که برازش و تناسب مدل نهایی از میزان قابل قبولی برخوردار است.

با توجه به نتایج جدول ۳ اثر غیر مســـتقیم اوقات فراغت مبتنی بر خرد با واسطه تاب آوری (ضریب برآورد ۰/۲۱ -) و اوقات فراغت مبتنی بر تعالی با واســـطه تاب آوری (ضـــریب برآورد ۰/۰۸ -) در ســـطح P≤ ۰/۰۵ معنادار می‌باشند.

در نهایت، مدل استخراج شده از پژوهش به شکل ۱ می‌باشد.

بحث

پژوهش حاضـــر با هدف طراحی مدل ارتباطی بین اوقات فراغت توانمند محور و تعارض کار-خانواده با میانجی‌گری تاب آوری انجام شـد. داده‌ها نشـان داد که اوقات فراغت مبتنی بر خرد و تعالی موجب افزایش تاب آوری می شوند و به واسطه افزایش آن می‌توانند موجب کاهش تعارض کار-خانواده شوند. در واقع، توانمندی‌های مبتنی بر خرد و تعالی نتوانسته‌اند اثر مستقیم بر تعارض کار-خانواده داشته باشند، بلکه این اثرگذاری به صورت غیرمستقیم و به واسطه تاب آوری است. امروزه تفریح درمانی، به عنوان یکی از روش‌های مورد اسـتفاده جهت هدفمندســـازی برنامه های تفریحی به دنبال افزایش کیفیت عملکرد در اوقات فراغت و به دنبال آن، افزایش کیفیت زندگی اســـت (۱۷). اکســـین (Xin) همکاران (۲۰۲۰) با ســـاختن یک عنصـــر اصـــلی در یک مدل مفهومی برای توضیح بهزیستی ذهنی، بر اهمیت نظری رضـــایت اوقات فراغت تأکید دارند (۹). همچنین در مطالعات اخیر در حوزه اوقات فراغت و نیز در حوزه روانشـناسـی این متغیر به عنوان متغیر اثرگذار بر سـایر فعالیت‌ها و حوزه‌های زندگی مورد توجه بوده اســـت. نتایج مطالعه حاضـــر با نتایج برخی مطالعات از قبیل اکسین (Xin) همکاران (۲۰۲۰) (۹)، کوکس (Cox) و همکاران (۲۰۲۲) (۱۵)، سـانتوس (Santos) و همکاران (۲۰۲۳)(۱۶)، گراهام (Graham) و همکاران (۲۰۲۲) (۱۷) و هان (Han) و همکاران (۲۰۲۳) (۱۸) همســـو می‌باشـــد. اوقات فراغت نیز، به عنوان یکی از ابعاد مهم زندگی شـخصـی، به واسـطه تأثیرگذاری بر رضـایت از زندگی و سلامت جسم و روان، می‌تواند بر شرایط شغلی افراد موثر باشـــد. اوقات فراغت ممکن اســـت به عنوان منبعی برای نوســـازی، عمل کند و انتخاب فعالیت‌های هدفمند برای آن، می‌تواند ســـایر جنبه های زندگی فرد را تحت تاثیر قرار دهد (۱۹). به علاوه، اوقات فراغت باید در ارضـــای نیازهای روانی نهفته انســـان، کارکرد موثر داشته باشد و یکی از زمینه‌های مؤثر در افزایش قدرت سـازگاری و رفتارهای تاب آورانه اسـت. لذا، فعالیت‌های اوقات فراغت می‌تواند موجب ارتقای رفتارهای تاب آورانه در هریک از ابعاد زندگی شـــود (۲۰). با افزایش هیجانات مثبتی که در راســـتای انتخاب رضـــایت بخش اوقات فراغت توسـط فرد تجربه می‌شـود، نسـبت مثبت گرایی افزایش یافته و با وجود اینکه ممکن اســـت منبع ایجاد استرس را نتوان حذف کرد و یا حتی استرس را به نوعی کاهش داد، با این وجود اســـترس‌های شـــغلی و تعارضـــات کار-خانواده کاهش یافته و فرد از بهزیســـتی هیجانی و روان شـــناختی بالاتری برخوردار خواهد بود (۱۵). در حال حاضـــر بســـیاری از مطالعات، رضـــایت از اوقات فراغت را به عنوان یک شاخص خاص از بهزیستی ذهنی مفهوم سـازی می‌کنند که این نوع بهزیسـتی در اوقات فراغت با تمرکز روی ارزیابی ها و واکنش های عاطفی به اوقات فراغت قابل بررسی است (۲۱). اگر چه پژوهش های صـــورت گرفته تاکنون اوقات فراغت توانمندمحور را در کنار تعارض کار-خانواده و ســـایر متغیرهای پژوهش حاضـــر قرار نداده اند، اما با توجه به فعالیت های انتخابی در اوقات فراغت که به صـــورت آزادانه و مبتنی بر نیازها و ویژگی‌های شـخصـیتی افراد شکل می‌گیرد، لذا به شکل غیرمستقیم می‌توان از مبانی نظری و تجربی اسـتنباط نمود که همان طور که هریک از ویژگی‌ها و توانمندی‌های شخصیت بر شرایط شغلی فرد موثر اســـت، بنابراین، فعالیت‌های توانمندمحور در اوقات فراغت نیز می‌تواند اثرات متفاوتی بر فشـــارهای شغلی داشته باشد (۱۶).

همان طور که یافته های پژوهش نشان می‌دهد، اوقات فراغت مبتنی بر توانمندی خرد و تعالی با اثرگذاری مثبت بر تاب آوری، توانســـته‌اند ســـطح تعارض کار-خانواده را کاهش دهند. توانمندی‌های شخصیت، نحوه

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

تفکر و انتخاب‌های فرد از هر موقعیت را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به طور کلی، فضیلت های خرد و تعالی با جهت‌گیری زندگی خوشایند رابطه معنادار دارند. خرد نوعی توانایی تعقلی با ویژگی‌هایی مربوط به تفکر خلاق و نقادانه است که کسب و کاربرد دانش را در بر می‌گیرد و طبیعتاً هر نوع کسب دانشی می‌تواند برای رسیدن به زندگی خوب، کمک کننده باشد. تعالی ارتباط فرد با جهان لایتناهی را تسهیل ساخته و بنابراین به زندگی وی معنا می‌دهند (۱۷). خرد، ویژگی های شناختی سطح بالاتر را ایجاد می‌کند و بهره‌گیری از این ویژگی‌ها، توانایی حل مسئله را افزایش می‌دهد (۲۱). کوکس (Cox) و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود بیان می‌دارند که ویژگی‌های شناختی سطح بالا مثل انعطاف پذیری، اثر مثبت بر رفع چالش‌های شغلی و پایداری مثبت در شغل دارد و طبق تئوری غنی سازی (Enrichment Theory)، تأکید دارد که این ویژگی ها، در موقعیت‌هایی خارج از محیط شغلی ایجاد می شود و اوقات فراغت یکی از زمینه‌های مهم در شکل گیری آن ها است (۱۵). اکسین (Xin) همکاران (۲۰۲۰) در طی اندازه گیری‌های مکرر از شاغلین، به این نتیجه رسیده است که برخی ویژگی‌ها نظیر انعطاف‌پذیری، توانایی تفکر به جنبه‌های مختلف و همچنین، تغییر روش تفکر می‌تواند تاب آوری شغلی را افزایش دهد (۹).

یکی از جنبه‌های اوقات توانمندمحور مبتنی بر خرد، ارضای میل به یادگیری در زمان فراغت است. از منظر پایداری شغلی کسانی که برای دستیابی به منابع تلاش می‌کنند و تمایل به یادگیری دارند، سلامت و خشنودی خود را در سطح بالاتری حفظ می‌کنند و به عملکرد موثرتر می‌رسند، بنابراین، بهتر می‌توانند چالش های ناشی از شغل را حل کرده و ثبات خود در شغلشان را حفظ کنند (۱۹). نوع فعالیت های فراغتی که جنبه یادگیری و اجتماعی دارد می‌تواند در کاهش هیجانات و رفتارهای مخرب مفید باشد. علاقه به یادگیری و توسعه توانمندی‌های فردی، از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی هستند. این ویژگی می‌تواند خودکارآمدی شغلی را افزایش داده و از سوی دیگر، خودکارآمدی در مدیریت نقش‌های چندگانه را تسهیل نماید (۲۱).

بخش دیگری از نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تاب آوری توانسته است سطح تعارض کار-خانواده را کاهش دهد. تاب آوری در مشاغلی که با شرایط غیرقابل پیش بینی مواجه هستند، از اهمیت بالاتری برخوردار است و فرد را برای رویارویی با انتظارات غیرمنتظره، توانمند می سازد (۱۸). منابع روان شناختی برای افزایش تاب آوری در جهتِ کاهش تعارض شغلی حائز اهمیت است، زیرا به فرد این امکان را می‌دهد که با موقعیت‌های تنش‌زا، مواجهه مؤثر داشته باشد و با اثرگذاری مطلوب بر شرایط کاری خود، آن را به نفع خود تنظیم کرده و شکل بدهد (۲۰). سرمایه های روانی و شخصیتی افراد، صرفاً بر ادراک از تعارض اثرگذار نیست، بلکه افراد با ویژگی‌های شخصیتی مختلف بر محیط کار و خانواده خود اثرگذار هستند و در این فرآیند می‌توانند عوامل فشارزای محیطی را تعدیل کرده یا تشدید کنند (۱۶). بنابراین، رفتارهای تاب آورانه ضمن ایجاد تحمل‌پذیری بیشتر برای فشارهای شغلی، می‌تواند توانایی تأثیرگذاری مثبت بر محیط کار و خانواده را ایجاد کرده و از این طریق، فشارهای محیطی را کاهش دهد.

نتیجه‌گیری

به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که تاب آوری روانی پرستاران زن نقش واسطه‌ای در رابطه بین اوقات فراغت توانمند محور و تعارض کار- خانواده دارد و می‌توان با بهبود اوقات فراغت، سطح تعارض کار- خانواده را تحت تأثیر قرار داد.

محدودیت‌ها: پژوهش حاضر بر روی پرستاران زن اجرا شده است و باتوجه به شرایط کاری متفاوت پرستاران به لحاظ ماهیت کار، سختی کار، ساعات کاری و ...، لذا نمی‌توان نتایج این پژوهش را به سایر مشاغل تعمیم داد. با توجه به اینکه به دلیل تعدد نقش‌ها در زنان شاغل منجر به بروز تعارض کار- خانوده می‌شود، لذا، نتایج این پژوهش قابل تعمیم به مردان نیست. همچنین اجرای پرسش نامه‌های مربوط به این پژوهش در ایام شیوع ویروس کووید-۱۹ صورت گرفته است و پرستاران به عنوان اعضای کادر درمانی، در این برهه از زمان با مسئولیت بیشتر مواجه بودند و دسترسی به این

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

گروه یکی از مشـــکلات جدی در جر یان جمع آوری داده‌ها بود.

پیشـــنهادها: یافته‌های پژوهش نشـــان می‌دهد که اوقات فراغت مبتنی بر توانمندی خرد می‌تواند به واسطه اثر گذاری بر تاب آوری، منجر به کاهش تعارض کار- خانواده شود. لذا، می‌توان در خ صوص برنامه‌های اوقات فراغت در حوزه خرد، برنامه‌ریزی‌هایی صـــورت گیرد تا اقشار مختلف بزرگسالان و جوانان از این برنامه‌ها مطلع شـــده و اســـتفاده نمایند. با توجه به آنچه که به عنوان اوقات فراغت مبتنی بر خرد شناسایی شده است، انجام فعالیت های خلاقانه، تولیدات مبتکرانه، به کارگیری توانمندی تحلیلگری مثل مباحثات تحلیلی و یا مطالعه و نقد محتوای مطالعه شـــده و ... می‌تواند به عنوان فعالیت‌های اوقات فراغت باشـــد که از ســـوی نهادهای مرتبط ارائه می شود و گروه‌هایی که تمایل به بهره‌گیری از این فعالیت ها را دارند، بهره لازم را ببرند. همچنین پیشـــنهاد می‌شـــود با توجه به اهمیت اوقات فراغت بر ویژگیهای شغلی، سازمان ها جهت ارتقای سلامت شغلی کارکنان خود، از این حوزه بهره بیشـــتری ببرند و به کارکنان خود کمک کنند تا فعالیت های اوقات فراغت خود را بر شخ صیت خود منطبق نمایند تا بهره برداری بیشتری از پیامدهای مثبت آن داشته باشند.

References

1. French KA, Dumani S, Allen TD, Shockley KM. A meta-analysis of work-family conflict and social support. Psychol Bull. 2018;144(3):284-314.
2. Zheng J, Wu G. Work-Family Conflict, Perceived Organizational Support and Professional Commitment: A Mediation Mechanism for Chinese Project Professionals. Int J Environ Res Public Health. 2018;15(2):344.
3. Allen TD, French KA, Dumani S, Shockley KM. A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. J Appl Psychol. 2020;105(6):539-576.
4. Beigi M, Shirmohammadi M, Kim S. Living the academic life: A model for work-family conflict. Work. 2015;53(3):459-68.
5. Ohu EA, Spitzmueller C, Zhang J, Thomas CL, Osezua A, Yu J. When work-family conflict hits home: Parental work-family conflict and child health. J Occup Health Psychol. 2019;24(5):590-601.
6. Xu S, Wang Y, Mu R, Jin J, Gao F. The effects of work-family interface on domain-specific satisfaction and well-being across nations: The moderating effects of individualistic culture and economic development. Psych J. 2018;7(4):248-267.
7. Demerouti E, Peeters MC, van der Heijden BI. Work-family interface from a life and career stage perspective: the role of demands and resources. Int J Psychol. 2012;47(4):241-58.
8. Yildiz B, Yildiz H, Ayaz Arda O. Relationship between work-family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review. J Adv Nurs. 2021;77(8):3317-3330.
9. Xin S, Zheng Y, Xin Z. Changes in Work-Family Conflict of Chinese Employees: A Cross-Temporal Meta-Analysis, 2005-2016. Front Psychol. 2020;11:124.
10. Vitória BA, Ribeiro MT, Carvalho VS. The work-family interface and the COVID-19 pandemic: A systematic review. Front Psychol. 2022;13:914474.
11. Bilodeau J, Mikutra-Cencora M, Quesnel-Vallée A. Work-family interface and children's mental health: a systematic review. Child Adolesc Psychiatry Ment Health. 2023;17(1):45.
12. Morero-Mínguez A, Ortega-Gaspar M. A Change in Work-Family/Life or a Return to Traditional Normative Patterns in Spain? Systematic Review. Front Sociol. 2022;7:807591.
13. Khawand S, Zargar P. Job autonomy and work-life conflict: A conceptual analysis of teachers' wellbeing during COVID-19 pandemic. Front Psychol. 2022;13:882848.
14. Arlinghaus A, Bohle P, Iskra-Golec I, Jansen N, Jay S, Rotenberg L. Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. Ind Health. 2019;57(2):184-200.
15. Cox M, Norris D, Cramm H, Richmond R, Anderson GS. Public Safety Personnel Family Resilience: A Narrative Review. Int J Environ Res Public Health. 2022;19(9):5224.
16. Santos A, Roberto MS, Camilo C, Chambel MJ. Information and communication technologies-assisted after-hours work: A systematic literature review and meta-analysis of the relationships with work-family/life management variables. Front Psychol. 2023;14:1101191.
17. Graham JA, Smith AB. Work and Life in the Sport Industry: A Review of Work-Life Interface Experiences Among Athletic Employees. J Athl Train. 2022;57(3):210-224.
18. Han X, Mortimer JT. Dynamic work trajectories and their interplay with family over the life course. Front Sociol. 2023;8:1096109.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

19. Chen Z. Influence of Working From Home During the COVID-19 Crisis and HR Practitioner Response. Front Psychol. 2021;12:710517.
20. Abiddin NZ, Ibrahim I, Abdul Aziz SA. A Literature Review of Work From Home Phenomenon During COVID-19 Toward Employees' Performance and Quality of Life in Malaysia and Indonesia. Front Psychol. 2022;13:819860.
21. Haque A. The COVID-19 pandemic and the role of responsible leadership in health care: thinking beyond employee well-being and organisational sustainability. Leadersh Health Serv (Bradf Engl). 2021;34(1):52-68.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]