Print ISSN: 2423-4869
Online ISSN: 2423-4850

FPCEJ

Family Pathology, Counseling and Enrichment Journal

2021. Vol. 1, N. 1 (13)

Predicting Work-family Conflict based on Job Stress, Self-Compassion, and Marital Adjustment among Female Teachers during the News of Coveid 19

Received: 2020-05-10 **Accepted:** 2021-09-02

Sajedeh Fakhrabadi M. A of Family Counseling, Faculty of Humanities, Science and Arts University, Yazd, Iran

Azade Abooei Assistant Professor, Department of Counseling, Faculty of Humanities, Science and Arts University, Yazd, Iran. a.abooei@tea.sau.ac.ir

Abstract

Background: The workplace and family, as the mainstay of life in the current decade, have become Coveid 19 and have been affected by many factors such as conflict, adjustment, stress, and so on. This study aimed to predict work-family conflict based on job stress, self-compassion, and marital adjustment among female teachers in Coveid-19 conditions. **Method:** The study was descriptive with a correlational design. The statistical population of the study included all female teachers in Taft, from which 250 female teachers were selected as a sample by the available sampling method. The following questionnaires were adapted, Conflict Questionnaire - Carlson Family (2000), Self-Compassion, (2003), Spanier Marital Adjustment (1976), and OSIPOW (1987) Job Stress (1987). Data collected through these three questionnaires were analyzed using Pearson correlation coefficient, structural equations, and regression with SPSS software version 23. **The results:** The result revealed that marital adjustment was a negative and significant predictor of work-family conflict, and job stress was a positive and significant predictor of work-family conflict (P <0.001). In addition, between job stress and work-family conflict, there was a positive and significant relationship. The relationship between marital adjustment and work-family conflict was negative and significant (P <0.001). **Conclusion:** The result indicated that job stress had a significant positive relationship and self-compassion and marital adjustment had a significant negative relationship with work-family conflict. Therefore, it seems necessary to pay attention to such variables to recognize their effects on the family in counseling and psychological centers.

Keywords: *work-family conflict, job stress, self-compassion, marital adjustment*

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

Introduction

On December 12, 2018, a viral disease broke out in Wuhan, China, and continued until December 29, when a new virus called corona was introduced by the World Health Organization (Gralensky and Manuchehri, 2020, quoted in Roshan, 1400). In teachers, as in other occupational groups, the corona situation disrupted the proper management between work and family; Thus, there was a conflict between work and family, which caused irreparable damage to the individual and society. (Hesabi et al., 2015). There are logical and scientific reasons that the less the family-work conflict, the better the adaptation of marital relationships (Mazerolle, 2015). Marital adjustment is one of the most important factors in determining the stability and durability of married life (Gal, 2005). On the other hand, in many studies, the relationship between self-compassion and work-family conflict has been confirmed (Brown, 1999). Many studies have also shown that work and family stress affect work-family conflict (Westman and Etzion, 2005; Stinmeter et al., 2008; Darcy and McCarthy, 2007; Hennessy and Lent, 2008). Thus, the association of living conditions with infectious diseases such as Coveid 19 artery is naturally a detrimental factor in enhancing job stress and marital incompatibility and is itself a factor in aggravating conflicts. Given the above and the importance of the absence of work-family conflict and its consequences, especially in the current Coveid 19 conditions in the world, and given that work-family conflict can have many effects on psychological variables, such as stress, this study aimed to predict work-family conflict based on job stress, self-compassion and marital adjustment among female teachers in Coveid 19 conditions.

Methodology

The research method was descriptive-correlational. The statistical population of the present study included all female teachers in Taft city of Yazd province in 1400. The sample size of 250 female teachers in Taft city was selected by the available sampling method. The instruments used included: the work-family conflict questionnaire, occupational stress questionnaire (OSI), Osipow job role questionnaire, self-compassion questionnaire (SCS), and Spanier marital adjustment questionnaire (DAS).

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

Results and discussion

The step-by-step prediction shows the work-family conflict in terms of predictors of self-compassion, job stress, and marital adjustment. The results showed that in the first step, marital adjustment has a significant linear relationship with work-family conflict and explains 30.9% of the variance of the work-family conflict variable. The results showed that in the second step, marital adjustment and job stress have a significant linear relationship with work-family conflict ($P < 0.01$) and with the entry of the job stress predictor variable, the predictive power of work-family conflict by 6.3% by the variable Predicting job stress improves.

Supplementary results show the study of regression coefficients. The results showed that marital adjustment is a negative and significant predictor of work-family conflict ($p < 0.01$), and with a standard unit of increase in marital adjustment, the standard unit of work-family conflict decreases by 0.555. The results also showed that job stress is a positive and significant predictor of work-family conflict ($p < 0.01$).

Conclusion

The findings of the present study examined the relationship between work-family conflict with job stress, self-compassion, and marital adjustment, the results showed that marital adjustment is a negative and significant predictor of work-family conflict, and with an increase in marital adjustment, Work-family conflict is reduced. The results also showed that job stress is a positive and significant predictor of work-family conflict and with one unit increase in job stress, work-family conflict increases by 0/326 units. Results of findings (AziziArshad, 2019), results (Derakhshan et al, 2018), results (Iftikhar Saadi and Bavi, 2012), and research were present.

In explaining the findings, it should be stated that female teachers are weaker than men due to work pressure, and their physical delicacy causes work pressure and restrictions for them, and a direct relationship between marital incompatibility and job stress. To follow. The presence of these conditions and the corona epidemic and the fear of getting the disease naturally increase the stress of female teachers.

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

It is also possible that job stress caused by psychological and social pressures in the form of special events and situations upsets the balance. Therefore, in confirming the positive relationship between job stress and work-family conflict in teachers, it can be said that the pressure caused by the school environment and dealing with students with different personalities and teaching pressure leads to job stress in them. On the other hand, having stress and worries in the home environment and the existence of work and duties of mother and wife aggravates these conditions and increases stress and psychological pressures that this special situation leads to increased work-family conflict.

On the other hand, the impossibility of productivity and self-awareness in female teachers does not allow them to prevent harmful and harmful patterns through self-compassion with emotion regulation strategies to prevent unpleasant experiences and kindly negative situations. Change them to a positive sense, so compassion in them will not be able to be effective in the relationship of a work conflict and will eliminate the possibility of the relationship. Or that teachers' lack of awareness of self-compassion can be involved in the results.

One of the limitations of this study is that due to the distribution of questionnaires online and lack of access to the sample, there is the possibility of misuse and even non-response of the sample and helping others to complete the questionnaire, which in general needs to be observed as a precaution. To be. Also, the use of the random sampling method is somewhat representative of the larger community and generalized findings are more valid, so due to the prevalence of corona and the use of the available sampling method was another limitation in this study. Based on the research results, it is suggested that the results be compared with the present study by reducing Coveid 19 heart disease and conducting research in similar samples with more valid sampling methods. It is also necessary based on the results of the present study on the prevalence of Coveid 19 heart disease, effective variables of this disease that lead to conflict, stress, and incompatibility, and to prevent their occurrence in families and occupations.

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

Acknowledgments

Researchers consider it necessary to appreciate and thank all the participants and colleagues.

Authors' contributions

The article is taken from a master's thesis. The first author is the student and the author is responsible; the Second Author Supervisor; Thesis

Funding

All financial resources and costs of research and publication of the article were entirely the responsibility of the authors and no financial support has been received.

Availability of data and materials

The questionnaires used in this study are easily available to researchers.

Ethics approval and consent to participate

Before the study, informed written consent was obtained from the participants, and all participants participated in the study with their consent, and the researchers assured them that the results of the study would be confidential.

Consent for publication

The authors are completely satisfied with the publication of this article

Competing interests

This paper is taken from the master's dissertation entitled "Predicting work-family conflict based on job stress, self-compassion and marital adjustment among female teachers in Coveid 19 conditions" (Science and Arts University) affiliated with the benefits of No personal or organizational conflict.

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

References

Azizi Arshad, Naseri Ibrahim, Karimi, K. (2019). Investigating the Relationship between Marital Satisfaction and Work-Family Conflict in Employed. *Teachers in Mahabad, Fifth National Conference on New Positive Psychology*, Bandar Abbas. https://civilica.com/doc/871087/

Brown, B. (1999). The soul without shame: A guide to liberating yourself from the judge within. *Boston: Shambala*. https://www.amazon.com/Soul-without-Shame-Liberating-Yourself-ebook/dp/B009GN3DD8

Darcy, C., & McCarthy, A. (2007). Work-family conflict: An exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents. *Journal of European Industrial Training*, 31 (7), 530-549. https://www.researchgate.net/publication/235304646_Work-family_conflict_An_exploration_of_the_differential_effects_of_a_dependent_child's_age_on_working_parents

Derakhshan, S., Rahimi Pardanjani, T., Amani, M. (2018). Investigating the relationship between work-family conflict and marital adjustment in married female nurses: The moderating role of social support. *Ofogh Danesh Scientific Quarterly*, Volume 25, Issue 1, pp. 54-62. http://hms.gmu.ac.ir/browse.php?a_code=A-10-2436-3&slc_lang=fa&sid=1

Gaal, F. (2005). The role of differentiation of self and anxiety in predicting marital adjustment following the death of an adult, married-child biological parent. Unpublished doctoral dissertation, *Faculty of the graduate school of psychology*, Seton Hall University, Los Angels, California. https://scholarship.shu.edu/dissertations/1720/

Hennessy, K. D., & Lent, R. W. (2008). Self-efficacy for managing work-family conflict: Validating the English language version of a Hebrew scale. *Journal of*

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

Career Assessment, 16. 370-383. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1069072708317383

Hesabi, M., Maghsoudi, Sh., Sigaroudi, A., Kazem Nejad, H., Lily, A., Monfared Mozhdehi, A. (2015). Work-family conflict in nurses working in Rasht. *Social Psychological Studies of Women*, Vol. 13, pp. 123-153. http://ensani.ir/fa/article/download/355028

Iftikhar Saadi, Z., Bavi, S. (2012). Relationship between work-family and family-work conflict with job desire and marital satisfaction in employees, *Journal of Social Psychology*, Vol. 8, No. 27, pp. 84-99. https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=221075

Mazerolle SM. (2015). Work-family conflict, part I: antecedents of work-family conflict in National Collegiate Athletic Association Division IA certified athletic trainers. *Journal of athletic training*; 43(5):505-12. https://www.researchgate.net/publication/23297881_WorkFamily_Conflict_Part_I_Antecedents_of_WorkFamily_Conflict_in_National_Collegiate_Ahletic_Association_Division_I-A_Certified_Athletic_Trainers

Mousavi, S.A., Alwani, J. (2019). Investigating the relationship between work-family conflict and resilience with nurses' self-compassion. *Nursing Management Quarterly*, Volume 8, Issue 3, pp. 54-59. http://ijnv.ir/article-1-685-fa.pdf

Roshan, Z. (2021). Evaluation of the defects of work-family conflict, family-work conflict, and fatigue on nurses' burnout during Coveid 19 heart disease. *Quarterly Journal of New Ideas in Psychology*, Volume 8, Number 12, pp. 1-12. http://jnip.ir/article-1-473-fa.html

Steinmetz, H., Frese, M., & Schmidt, P. (2008). A longitudinal panel study on antecedents and outcomes of work-home interference. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 231-241.

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

https://www.researchgate.net/publication/223254736_A_longitudinal_panel_study_on_antecedents_and_outcomes_of_work-home_interference

Westman, M., & Etzion, D. L. (2005). The crossover of work-family conflict from one spouse to the other. *Journal of Applied Social psychology*, 35 (9), 1936-1957. https://psycnet.apa.org/record/2006-01032-009

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

Print ISSN: 2423-4869
Online ISSN: 2423-4850
FPCEJ
Family Pathology, Counseling and Enrichment Journal
2021. Vol. 1, N. 1 (13)

پیش‌بینی تعارض کار – خانواده بر پایهٔ تنیدگی شغلی، شفقت به خود و سازگاری زناشویی در میان آموزگاران زن هنگام اخبار کووید ۱۹

دریافت: ۱۹۹۹/۰۲/۲۱ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۱

ساجده فخرآبادی دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، دانشگاه علم و هنر یزد، ایران.

آزاده ابویی عضو هیئت‌علمی گروه مشاوره دانشگاه علم و هنر یزد، ایران. a.abooei@tea.sau.ac.ir

چکیده

محیط کار و خانواده به‌عنوان دو قطب اصلی زندگی در دهه حاضر درگیر همه‌گیری کووید ۱۹ شد و عوامل زیادی همچون تعارض، سازگاری، تنیدگی و غیره را تحت تأثیر قرار داد. هدف از پژوهش حاضر، پیش‌بینی تعارض کار - خانواده بر اساس تنیدگی شغلی، شفقت به خود و سازگاری زناشویی در بین آموزگاران زن در همه‌گیری کووید ۱۹ بود. پژوهش توصیفی با طرح همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه آموزگاران زن شهر تفت که از بین آن‌ها تعداد ۲۵۰ معلم زن به روش نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. پرسشنامه تعارض کار – خانواده (Carlson, Grzywacz& Zivnuska, 2000)، پرسشنامه شفقت ورزی به خود (Neff, 2003) پرسشنامه سازگاری زناشویی، (Spannier,1976) و پرسشنامه تنیدگی شغلی (Osipow,1987) آزمودنی‌ها تکمیل شد. داده‌ها با ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام با نرم‌افزار Spss نسخه ۲۳ تحلیل شد. نتایج نشان داد سازگاری زناشویی پیش‌بینی کننده منفی و معنی‌دار تعارض کار-خانواده است (R^2=۰/۳۰۹، p<۰/۰۱، t=-۱۰/۵۲، β=-۰/۵۵۵) و با یک واحد استاندارد افزایش در سازگاری زناشویی، ۰/۵۵۵ واحد استاندارد تعارض کار- خانواده کاهش پیدا می‌کند. همچنین نتایج نشان داد تنیدگی شغلی پیش‌بینی کننده مثبت و معنی‌دار تعارض کار-خانواده است (R^2=۰/۰۶۳، p<۰/۰۱، t=۴/۹۶، β=۰/۳۲۶) و با یک واحد استاندارد افزایش در تنیدگی شغلی، ۰/۳۲۶ واحد استاندارد تعارض کار- خانواده افزایش پیدا می‌کند. نتیجه اینکه افزایش تنیدگی شغلی افزایش تعارض کار – خانواده را در پی دارد درحالی که افزایش سازگاری زناشویی کاهش‌دهنده تعارض کار-خانواده بود بنابراین توجه به این‌گونه متغیرها جهت شناخت تأثیرات آنان بر خانواده در مراکز مشاوره و روان‌شناسی ضروری به نظر می‌رسد.

کلیدواژه‌ها: تعارض کار، تنیدگی شغلی، شفقت ورزی، سازگاری زناشویی

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

مقدمه

در ۱۲ دسامبر سال ۲۰۱۸ نوعی بیماری ویروسی در شهر ووهان چین شیوع پیدا کرد. در ابتدا این بیماری برای متخصصان عفونی ناآشنا بود و تا ۲۹ دسامبر این روند ادامه یافت، با بررسی‌های سازمان بهداشت جهانی این ویروس جدید با نام کووید ۱۹ معرفی شد (Gralensky and Manuchehri, 2020, quoted in Roshan,2021). همه‌گیری این بیماری تمام مشاغل در دنیا را تحت تأثیر قرار داد. یکی از گروه‌های شغلی که از همه‌گیری کووید ۱۹ آسیب دید آموزگاران بودند. همه‌گیری کووید ۱۹ مدیریت درست بین کار و خانواده را برهم زده بود؛ بنابراین تعارض بین کار و خانواده ایجادشده که زیان‌های جبران‌ناپذیری بر فرد و جامعه در پی داشت. به‌طورکلی تعارض کار – خانواده به دلیل تداخل خانواده با کار و تداخل کار با خانواده اتفاق می‌افتد. تعارض کار – خانواده زمانی رخ می‌دهد که مسئولیت‌های شغلی از انرژی و تعهد فرد کاسته و نتواند وظایف و نقش‌های خانوادگی را به‌درستی ایفا نماید. درحالی‌که تعارض خانواده کار زمانی اتفاق می‌افتد که وظایف و مسئولیت‌های خانوادگی مانع ایفای نقش شغلی گردند (Hesabi et al., 2015). دلایل منطقی و علمی وجود دارد که هر چه میزان تعارض خانواده – کار کمتر شود خشنودی بین افراد بیشتر و حیطه‌های رضایت در کار– خانواده افزایش چشمگیر پیداکرده و زمینه سازگاری بهتر در روابط زندگی زناشویی ایجاد می‌شود (Mazerolle,2015). سازگاری زناشویی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در تعیین ثبات و دوام زندگی زناشویی مطرح است (Gal,2005). سازگاری زناشویی فرایند اصلاح، سازش و دگرگونی فرد و الگوهای تعاملی زوجین به‌منظور دستیابی به حداکثر رضایت در رابطه دانسته شده است (Bali et al., 2010). از طرفی در پژوهش‌های متعدد رابطه شفقت به خود با تعارض کار– خانواده مورد تائید قرارگرفته است، شفقت به خود یا خود شفقت ورزی، به معنای متأثر شدن از رنج خود و پذیرش آن، تمایل به تسکین رنج خود و رفتار مهربانانه با خود است. روا داشتن شفقت به خود برای فرد یک امنیت هیجانی ایجاد می‌کند که بدون ترس از سرزنش خود به مشاهده‌ی خود خویشتن بنشیند و به او اجازه می‌دهد که الگوهای ناسازگارانه‌ی افکار و احساسات و رفتار خود را اصلاح و درک کند (Brown,1999). همچنین مطالعات بسیاری نشان داده‌اند که تنیدگی شغلی و خانوادگی بر تعارض کار– خانواده اثرگذار می‌باشند (Darcy and McCarthy, 2007 Hennessy and , Stinmeterz et al,2008Westman and Etzion,2005, Lent,2008). تنیدگی شغلی جوابی انطباقی به برخی از تحریک‌کننده‌ها داده‌شده و منجر به ایجاد فشار روانی

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

و جسمی بالایی به افراد می‌گردد. این تنیدگی مشتمل بر سه نوع: تنیدگی محیط فیزیکی، تنیدگی ابهام نقش و تنیدگی تضاد نقش است که به‌طورکلی استرش کلی محیط کار را برآورد می‌کنند. از بین فشارهای فرا سازمانی تعارض کار – خانواده افزایش‌دهنده‌ی تنیدگی شغلی است و بین افراد شاغل بروز گسترده‌ای دارد (Issa Murad and Khalili Sadrabad, 2017). تعارض کار–خانواده و تاب‌آوری بر خود شفقت ورزی اثر مثبت دارند (Mousavi and Alwani,2019) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین تعارض کار– خانواده و سازگاری زناشویی در پرستاران زن متأهل: نقش تعدیل‌کننده حمایت اجتماعی، در مورد نتایج بیان شد ارتباط بین تعارض کار– خانواده و سازگاری زناشویی معنی‌دار بود (Derakhshan et al., 2018). مقابله مؤثر با رویدادهای بسیار تنش‌زا و تهدیدزای زندگی به افراد کمک می‌کند تا تنیدگی کاهش و تعارضات کم شود (Millstein et ai, 2018). بین تعارض کار– خانواده، تعارض خانواده –کار و خستگی با فرسودگی شغلی پرستاران در زمان همه‌گیری کووید ۱۹ رابطه وجود دارد (Roshan, 2021)؛ بنابراین همراه شدن همه‌گیری کووید ۱۹ زندگی با بیماری‌های واگیردار همچون کووید ۱۹ به‌طور طبیعی عاملی زیان‌بار در تقویت افزایش تنیدگی شغلی و عدم سازگاری زناشویی است و خود عامل تشدیدکننده‌ی تعارضات باشد. با توجه به مطالب بالا و اهمیت داشتن عدم وجود تعارض کار– خانواده و آسیب‌های ناشی از آن بخصوص در همه‌گیری کووید ۱۹ در حال حاضر در دنیا و نظر به اینکه تعارض کار – خانواده می‌تواند اثرات زیادی بر متغیرهای روان‌شناختی، همچون تنیدگی، تنیدگی شغلی، سازگاری، سازگاری زناشویی و غیره داشته باشد هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی تعارض کار – خانواده بر اساس تنیدگی شغلی، شفقت به خود و سازگاری زناشویی در بین آموزگاران زن در همه‌گیری کووید ۱۹ است که این فرضیه را موردبررسی قرار می‌دهد:

تعارض کار – خانواده بر اساس تنیدگی شغلی، شفقت به خود و سازگاری زناشویی در بین آموزگاران زن در همه‌گیری کووید ۱۹ قابل پیش‌بینی است.

روش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. روش گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه (روش میدانی) انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه آموزگاران زن شهر تفت استان یزد در سال ۱۴۰۰ بود. حجم نمونه ۲۵۰ نفری از بین آموزگاران زن شهر تفت به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند.

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

ملاک‌های ورودی شامل: زنان متأهل کادر آموزش‌وپرورش، دارای سابقه زندگی زناشویی بالای یک سال و دارای سابقه کاری بالای دو سال بود. جهت انجام عملیات آماری داده‌های ۲۵۰ پرسشنامه آماده شد. به‌منظور توصیف متغیرها از شاخص‌های گرایش مرکزی، پراکندگی و توزیع نمره‌ها استفاده شد. جهت تحلیل فرضیه‌های تحقیق حسب مورد از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد.

ابزارها

پرسشنامه تعارض کار و خانواده [1] **:** این پرسشنامه توسط (Carlson, Grzywacz& Zivnuska,2000)، تهیه‌شده است و دارای ۱۸ گویه است. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً مخالف) تا پنج (کاملاً موافق) با استفاده از مقیاس لیکرتی ترتیب یافته است و نمره بالاتر در این آزمون، نشان دهنده تعارض کار- خانواده بیشتر خواهد بود. دارای شش مقوله سه ماده‌ای، ماده اول، تعارض کار – خانواده مبتنی بر زمان[2] (مدت‌زمانی که صرف انجام شغل می‌شود از صرف وقت برای فعالیت‌های خانوادگی می‌کاهد) سه ماده دوم، تعارض خانواده -کار مبتنی بر زمان (مدت‌زمانی که صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی می‌شود از صرف وقت برای انجام فعالیت‌های شغلی می‌کاهد). سه ماده سوم تعارض کار –خانواده متنی بر توان‌فرسایی[3] (میزان انرژی که صرف انجام شغل می‌شود از صرف انرژی برای فعالیت‌های خانوادگی می‌کاهد). سه ماده چهارم تعارض خانواده-کار مبتنی بر توان‌فرسایی (میزان انرژی که صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی می‌شود از صرف انرژی برای شغل می‌کاهد). سه ماده پنجم تعارض کار –خانواده مبتنی بر رفتار (تداخل کردن رفتارها و هنجارهای کاری در رفتارها و هنجارهای خانوادگی) سه ماده ششم تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار (تداخل کردن رفتارها و هنجارهای خانوادگی در رفتارها و هنجارهای کاری و شغلی) را می‌سنجد (Carlson et al,2000)، برای آزمون میزان ضریب پایایی با آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. در مطالعه واتای و همکاران (Watai et al) در سال ۲۰۰۶ روایی پرسشنامه بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش شد. همچنین در مطالعه رسولی (Rasooli, et al) در سال ۲۰۰۸، پس از ترجمه و تطبیق با همه‌گیری کووید ۱۹ فرهنگی ایران و تائید روایی محتوایی پرسشنامه، پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به‌دست‌آمده است.

1. work-family conflict questionnaire
2. work-conflict-time-based family
3. work-family conflict text on exhaustion

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ پایی پرسشنامه ۰/۸۳ به دست آمد.

پرسشنامه تنیدگی شغلی[1]**:** پرسشنامه نقش‌های شغلی در سال ۱۹۸۷ توسط اسیپو (Osipow) برای ارزیابی تنیدگی فرد از شش بعد تهیه‌شده است که عبارت‌اند از: بارکاری نقش[2]، بی‌کفایتی نقش[3]، دوگانگی نقش[4]، محدوده نقش[5]، مسئولیت[6] و محیط فیزیکی[7] تهیه و مورداستفاده قرارگرفته است. این پرسشنامه شامل ۶۰ سؤال است که ابعاد ۶ گانه یادشده هرکدام به ترتیب توسط ده عبارت مورد ارزیابی قرار می‌گیرند: ۱) بعد «بارکاری نقش» وضعیت شخص را نسبت به تقاضاهای محیط کار موردبررسی قرار می‌دهد (۱۰ سؤال اول)، ۲) بعد «بی‌کفایتی نقش» تناسب میزان مهارت، تحصیلات و ویژگی‌های آموزشی و تجربی فرد را با نیازهای محیط کار ارزیابی می‌کند (۱۰ سؤال دوم)، ۳) بعد «دوگانگی نقش» آگاهی فرد از اولویت‌ها، چشم‌داشت‌های محیط کار و معیارهای ارزشیابی را ارزیابی می‌کند (۱۰ سؤال سوم)، ۴) بعد «محدوده‌ی نقش» تضادهایی را که فرد ازنظر وجدان کاری و نقشی که از او در محیط کار انتظار می‌رود مورد ارزیابی قرار می‌دهد (۱۰ سؤال چهارم)، ۵) بعد «مسئولیت» احساس مسئولیت فرد ازنظر کار آیی و رفاه دیگران در محیط کار را می‌سنجد (۱۰ سؤال پنجم)، ۶) بعد «محیط فیزیکی» همه‌گیری کووید ۱۹ نامساعد فیزیکی محیط کار که فرد در معرض آن قرار دارد را بررسی می‌کند (۱۰ سؤال ششم). نمره‌گذاری پرسشنامه تنیدگی شغلی اسیپو بر مبنای طیف ۵ درجه‌ای لیکرت به شرح زیر است: برای هر عبارت ۵ گزینه، از هیچ‌گاه برابر ۱ امتیاز، گاهی برابر امتیاز ۲، اغلب برابر امتیاز ۳، معمولاً برابر امتیاز ۴ و بیشتر اوقات برابر ۵ امتیاز در نظر گرفته‌شده است. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۶۰ تا ۳۰۰ در نوسان است که نمرات بالاتر آزمودنی در این پرسشنامه نشان دهنده میزان بالای تنیدگی وی است. همچنین میزان تنیدگی کلی در چهار طبقه به شرح زیر قرار می‌گیرد: تنیدگی کم (۵۰ تا ۹۹ امتیاز)، تنیدگی کم تا متوسط (۱۰۰ تا ۱۴۹)، تنیدگی متوسط تا شدید (۱۵۰ تا ۱۹۹)، تنیدگی شدید (۲۰۰ تا ۲۵۰). جهت بررسی روایی هم‌زمان، بین پرسشنامه تنیدگی شغلی اسپیو و پرسشنامه برنامه کمکی کارکنان از آنتون و رید (Anton and Reed,1994) همبستگی

1. job stress questionnaire
2. Cargo role
3. role incompetence
4. role duality
5. role range
6. responsibility
7. the physical environment

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

گرفت. نتایج همبستگی نشان داد که روش‌های قابل پیش‌بینی در پرسشنامه تنیدگی شغلی اسپیو با پرسشنامه برنامه کمکی کارکنان همبستگی دارد. در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ پایی پرسشنامه ۰/۷۹ به دست آمد.

پرسشنامه شفقت خود: پرسشنامه شفقت ورزی به خود توسط نف (Neff) در سال ۲۰۰۳ ساخته‌شده است. این مقیاس دارای ۲۶ گویه است با یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (تقریباً هر گز تا تقریباً همیشه)، پرسشنامه دارای سه مقیاس دوقطبی: مهربانی با خود در برابر قضاوت و داوری در برابر خود؛ انسانیت مشترک در برابر انزوا؛ بهشیاری در مقابل همانندسازی افراطی است. این ۶ زیر مقیاس درمجموع واریانس کل را تبیین می کنند. این مقیاس دارای ۶ زیر مقیاس، مهربانی نسبت به خود[1] (۱۹، ۲۶، ۱۲، ۲۳، ۵)؛ قضاوت خود[2] (۲، ۲۰، ۲۴ و ۶)؛ بهشیاری[3] (۱۶، ۱، ۲۱، ۱۱ و ۸)؛ همانندسازی افراطی[4] (۱۰، ۷، ۱۵، ۳)؛ اشتراکات انسانی[5] (۲۵، ۴، ۱۳، ۱۸)؛ و انزوا[6] (۱۷، ۲۲، ۱۴، ۹) است. نمره‌گذاری پرسشنامه: تقریباً همیشه (۵)، اغلب اوقات (۴)، گاهی (۳)، به‌ندرت (۲)، تقریباً هرگز (۱). نمره‌های به‌دست‌آمده را جمع کرده، حد پایین نمره (۲۶)، حد متوسط نمرات (۶۵)، حد بالای نمرات (۱۳۰). نمره بین ۲۶ تا ۴۴: میزان شفقت ورزی به خود در حد پایینی است. نمره بین ۴۴ تا ۸۸: میزان شفقت ورزی به خود در حد متوسطی است. نمره بالاتر از ۸۸: میزان شفقت ورزی به خود در حد بالایی است. نف با آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه شفقت ورزی به خود را ۰/۸۶ گزارش کرد. پایایی کلی آن از طریق روش آلفای کرونباخ در سال (۲۰۰۳) توسط نف ۰/۹۲ دست آمد. همچنین هرکدام از زیرمقیاس ها نیز از همسانی درونی خوبی برخوردار بودند (از ۰/۷۵ تا ۰/۸۱). علاوه بر این، پایایی بازآزمایی به فاصله زمانی دو هفته نیز ۹۳ ۰ /گزارش‌شده است. مقیاس مذکور روایی همگرا و افتراقی نسبتاً بالایی دارد (Neff,2003). در پژوهش خسروی و همکاران (Khosravi et al,2013) روایی پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه تائید شده است و پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ به‌دست‌آمده است. در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ پایی پرسشنامه ۰/۸۱ به

1. kindness to yourself
2 .your own judgment
3. to groove
4. wxtreme cloning
5. human subscriptions
6. isolation

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

دست آمد.

پرسشنامه سازگاری زناشویی اسپانیر[1] . این مقیاس دارای ۳۲ سؤال است که میزان سازگاری دونفره را می‌سنجد، در سال ۱۹۷۶ توسط گراهام اسپانیر (Spannier G.) تهیه‌شده و تا سال ۱۹۸۴ حدود ۱۰۰۰ مطالعه به‌عنوان ابزار اصلی مورداستفاده قرار گرفت. تحلیل عاملی، نشان می‌دهد که این مقیاس ۴ بعد رابطه را می‌سنجد. این چهار بعد عبارت‌اند از: رضایت زناشویی[2]، همبستگی زناشویی[3]، توافق زناشویی[4] و ابراز محبت[5] (Quoted from Moin Ghiaei et al., 2011). نمرات این پرسشنامه از صفر تا ۱۵۰ متغیر است. اسپاینر (Spannier G.)، ۱۹۷۸ پایایی ۰/۹۶ را از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای این مقیاس به دست آورد. در پژوهش دیگری که به‌وسیله اسپانیر و تامپسون (Spannier&Thompsonal) در سال ۱۹۸۲، نقل از ملازاده، منصور، اژه ای و کیامنش، ۱۳۸۱) انجام گرفت، همسانی درونی به‌دست‌آمده با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ محاسبه شد (Mulazadeh et al,2002). در ایران (Mulazadeh et al,2002) اعتبار مقیاس را با روش بازآزمایی ۰/۸۶ و با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و میزان روایی هم‌زمان آن با پرسشنامه سازگاری زناشویی لاک والاس برابر ۰/۹۰ گزارش نمود. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۵ به دست آمد.

شیوه اجرای پژوهش

پژوهش حاضر با تائید عنوان و پرسشنامه‌های استاندارد، بعد از انتخاب نمونه ۲۵۰ نفری آموزگاران زن شهر یزد از بین آن‌ها به روش نمونه‌گیری در دسترس با دارا بودن شرایطی همچون: از بین زنان متأهل کادر آموزش‌وپرورش، دارای سابقه زندگی زناشویی بالای یک سال و دارای سابقه کاری بالای دو سال داشته باشند درحالی‌که افراد نمونه باصلاحیت و داوطلبانه حاضر به همکاری با محقق نباشند، زنان جزء کادر آموزش‌وپرورش باشند اما مجرد باشند، سابقه زندگی زناشویی زیر یک سال و سابقه کاری آنان زیر دو سال باشد از دایره حجم نمونه کنار گذاشته می‌شوند. بعد از تعیین نمونه، پرسشنامه‌های تنظیم‌شده بین آن‌ها

1 Spanier Marital Adjustment Questionnaire
2 Marital Satisfaction
3 Marital solidarity
4 Marital agreement
5 Expression of love

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]
[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

به‌صورت آنلاین توزیع شد و به آن‌ها این اطمینان داده می‌شود که اطلاعات آن‌ها نزد پژوهشگر به امانت است. سپس پس از تکمیل پرسشنامه‌ها برگردان؛ و جهت انجام عملیات آماری آماده شد.

یافته‌ها

مشخصات جمعیت شناختی گروه نمونه از ۲۵۰ نفر معلم زن شرکت‌کننده در این مطالعه، ۵۲ نفر (۲۰/۸ درصد) دارای مدرک فوق‌دیپلم،۹۴ نفر (۳۷/۶ درصد) دارای مدرک کارشناسی و ۱۰۴ نفر (۴۱/۶ درصد) دارای مدرک بالاتر از کارشناسی بودند. همچنین در این مطالعه، ۱۸ نفر (۸/۱ درصد) بین ۱۸ تا ۲۵ سال، ۶۰ نفر (۲۶/۹ درصد) بین ۲۶ تا ۳۵ سال، ۶۱ نفر (۲۷/۴ درصد) بین ۳۶ تا ۴۵ سال و ۸۴ نفر (۳۷/۷ درصد) بالاتر از ۴۵ سال سن داشتند. وضعیت شرکت‌کنندگان برحسب مدت‌زمان ازدواج نشان داد ۴۲(درصد) زیر ۱۰ سال، (۳۲/۸ درصد) بین ۱۱ تا ۲۰ سال و (۲۵/۲ درصد) بالای ۲۱ سال را نشان می‌دهد.

شاخص‌های توصیفی میانگین، انحراف استاندارد، کمینه و بیشینه نمره‌های شرکت‌کنندگان در مطالعه در متغیرهای موردبررسی را نشان داد. میانگین و انحراف استاندارد شفقت ورزی به خود (SD=۸/۷۹، M=۷۸/۵۳)، تعارض کار-خانواده (SD=۱۰/۴۳، M=۴۹/۷۸)، سازگاری زناشویی (SD=۲۱/۲۳، M=۹۲/۹۳) و تنیدگی شغلی (SD=۲۳/۷۲، M=۱۶۶/۵۱)، بود.

توزیع متغیرهای موردمطالعه را ازلحاظ نرمال بودن برحسب شاخص کولموگروف-اسمیرنف ازآنجایی‌که این شاخص‌ها در دو شاخص کجی و کشیدگی با در نظر گرفتن کجی ۲± باشد نرمال بودن متغیرها تائید شد.

نتایج جدول ۱ بررسی مفروضه عدم هم خطی متغیرهای پیش بین را نشان می‌دهد. نتایج نشان داد که شاخص تحمل همگی مقادیر کوچکتر از ۱ و بزرگتر از ۰/۴ و ضرایب تحمل در دامنه ۰/۵۷ تا ۰/۹۶ قرار داشتند. شاخص تورم واریانس (VIF) نیز نشان داد که کلیه مقادیر زیر ۱۰ هستند و مقادیر تورم واریانس در دامنه ۱/۰۳ تا ۱/۷۴ متغیر بودند. در نتیجه مفروضه عدم هم خطی چندگانه محقق شده است. همچنین ضریب آماره دوربین واتسون برابر با ۱/۹۷ بود که ضرایب نزدیک به ۲ برای این آماره نشان دهنده استقلال خطاها است.

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

جدول ۱

مفروضه چند خطی بودن رابطه بین متغیرها

متغیر	متغیر ملاک	شفقت ورزی به خود	سازگاری زناشویی	استر شغلی
شاخص ضرایب تحمل	تعارض کار-خانواده	۰/۹۶	۰/۵۸	۰/۵۷
شاخص تورم واریانس		۱/۰۳	۱/۶۹	۱/۷۴
شاخص دوربین واتسون			۱/۹۷	

نتایج جدول ۲، پیش‌بینی گام‌به‌گام تعارض کار-خانواده را برحسب متغیرهای پیش‌بینی شفقت ورزی به خود، تنیدگی شغلی و سازگاری زناشویی نشان می‌دهد. نتایج نشان داد در گام اول سازگاری زناشویی رابطه خطی معنی‌داری با تعارض کار- خانواده دارد ($F_{(1,248)}$=۱۱۰/۶۸ ،P<۰/۰۱ ،R^2=۰/۳۰۹) و ۳۰/۹ درصد واریانس متغیر تعارض کار-خانواده را تبیین می‌کند. نتایج نشان داد در گام دوم سازگاری زناشویی و تنیدگی شغلی رابطه خطی معنی‌داری با تعارض کار- خانواده دارند (ΔR^2=۰/۰۶۳ ،P<۰/۰۱ ،$F_{(2,247)}$=۷۲/۹۲) و با ورود متغیر پیش بین تنیدگی شغلی قدرت پیش‌بینی تعارض کار-خانواده به اندازه ۶/۳ درصد توسط متغیر پیش بین تنیدگی شغلی بهبود پیدا می‌کند.

جدول ۲

تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام پیش‌بینی تعارض کار-خانواده

گام	مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	R	R^2	ΔR^2
۱	اثر پیش بین	۸۳۶۸/۲۴	۱	۸۳۶۸/۲۴	۱۱۰/۶۸	۰/۰۰۰	۰/۵۵۵	۰/۳۰۹	-
	خطا	۱۸۷۵۰/۶۷	۲۴۸	۷۵/۶					
	کل	۲۷۱۱۸/۹	۲۴۹						
۲	اثر پیش بین	۱۰۰۶۸/۱۸	۲	۵۰۳۴/۰۹	۷۲/۹۲	۰/۰۰۰	۰/۶۰۹	۰/۳۷۱	۰/۰۶۳
	خطا	۱۷۰۵۰/۷۱	۲۴۷	۶۹/۰۳					
	کل	۲۷۱۱۸/۹	۲۴۹						

جدول ۳. نتایج تکمیلی بررسی ضرایب رگرسیون را نشان می‌دهد. نتایج نشان داد سازگاری زناشویی پیش‌بینی کننده منفی و معنی‌دار تعارض کار-خانواده است (R^2=۰/۳۰۹ ،p<۰/۰۱ ،t=-۱۰/۵۲ ،β=-۰/۵۵۵) و با یک واحد استاندارد افزایش در سازگاری زناشویی، ۰/۵۵۵ واحد استاندارد تعارض کار- خانواده

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

کاهش پیدا می‌کند. همچنین نتایج نشان داد تنیدگی شغلی پیش‌بینی کننده مثبت و معنی‌دار تعارض کار- خانواده است (β=۰/۳۲۶،t=۴/۹۶ ،p<۰/۰۱،R^2=۰/۰۶۳) و با یک واحد استاندارد افزایش در تنیدگی شغلی، ۰/۳۲۶ واحد استاندارد تعارض کار- خانواده افزایش پیدا می‌کند.

جدول ۳

خلاصه ضرایب رگرسیون پیش بینی تعارض کار-خانواده

ملاک	ضرایب استاندارد نشده	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد شده	T
عرض از مبداء (عدد ثابت)	۷۵/۱۵	۲/۴۷		۳۰/۳۸**
سازگاری زناشویی	-۰/۲۷۳	۰/۰۲۶	-۰/۵۵۵	-۱۰/۵۲**
عرض از مبداء (عدد ثابت)	۴۱/۷۷	۷/۱۳		۵/۸۵**
سازگاری زناشویی	-۰/۱۷۱	۰/۰۳۲	-۰/۳۴۷	-۵/۲۸**
تنیدگی شغلی	۰/۱۴۳	۰/۰۲۹	۰/۳۲۶	۴/۹۶**

بحث و نتیجه‌گیری

یافته های پژوهش حاضر که به بررسی رابطه تعارض کار - خانواده با تنیدگی شغلی، شفقت به خود و سازگاری زناشویی پرداخت، نشان داد تعارض کار - خانواده از طریق تنیدگی شغلی، شفقت به خود و سازگاری زناشویی قابل پیش‌بینی است. همچنین نتایج نشانگر این بود که سازگاری زناشویی پیش‌بینی کننده منفی و معنی‌دار تعارض کار-خانواده است و با افزایش در سازگاری زناشویی، تعارض کار- خانواده کاهش پیدا می‌کند. همچنین نتایج نشان داد تنیدگی شغلی پیش‌بینی کننده مثبت و معنی‌دار تعارض کار- خانواده است و با یک واحد افزایش در تنیدگی شغلی، ۰/۳۲۶ واحد تعارض کار- خانواده افزایش پیدا می‌کند. نتایج یافته های (Azizi Arshad et al, 2019) مبنی بر ارتباط منفی و معنی‌دار تعارض کار /خانواده و رضایت زناشویی، نتایج (Derakhshan et al,2018)ارتباط بین تعارض کار- خانواده و سازگاری زناشویی معنی‌دار، نتایج (Iftikhar Saadi, Bavi, 2012) ارتباط معنی‌دار تعارض کار –خانواده و خانواده –کار با رضایت

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

زناشویی معنی‌دار، نتایج (Mousavi and Alwani, 2019) تعارض کار و خانواده برخود شفقت ورزی اثر مثبت داشت و با پژوهش حاضر همسو بودند.

در تبیین یافته ها باید بیان نمود که تعارض بین کار – خانواده با عدم سازگاری بروز مشکلات روحی و فردی، چالش های خانوادگی و شغلی را به دنبال دارد. در آموزگاران زن به دلیل فشار کاری همه‌گیری کووید ۱۹ جسمی آنان برای انجام فعالیت‌های بیرونی از مردان ضعیف تر است و ظرافت جسمی آنان موجب می‌شود فشار کاری و محدودیت هایی برایشان ایجاد گردد و ارتباط مستقیم ناسازگاری زناشویی و تنش شغلی در پی داشته باشد. وجود همه‌گیری کووید ۱۹ و ترس از مبتلا شدن به بیماری، تنش آموزگاران زن را به‌طور طبیعی افزایش می‌دهد؛ بنابراین سازش شغلی در زنان به‌طور معناداری کاهش خواهد یافت که این خود موجبات تعارض کار – خانواده را برایشان فراهم می سازد. افزایش کار، خستگی و فرسودگی از محیط کاری و کار خانگی و مسئولیت مادری به‌عنوان مادر و همسر با فشار کار شغلی منجر به ایجاد تعارض و بر سازگاری آموزگاران زن تأثیر منفی داشت که همه‌گیری کووید ۱۹ به‌طور طبیعی بر تشدید شدن تعارض و کاهش سازگاری دامن خواهد زد که نتایج بیانگر این موضوع است.

با استناد به مطالعه عیسی مراد و خلیلی صدر آباد (Isa Murad and Khalili Sadrabad)، در سال ۲۰۱۷ که بیان نمودند این امکان وجود دارد که تعارض بین کار و خانواده منجر به تنیدگی شغلی گردد، چرا که افراد منابع محدودی از انرژی در اختیار دارند و خواسته های محیط کار و خانواده را بیش از توانایی خود تصور می‌کنند؛ بنابراین تنیدگی شغلی بوجود می آید. این تنیدگی شغلی ناشی از فشارهای روانی و اجتماعی به‌صورت وقایع و موقعیت های خاص، تعادل فرد را برهم می زند. پس در تائید ارتباط مثبت بین تنیدگی شغلی و تعارض کار–خانواده در آموزگاران می توان گفت فشار ناشی از فضای مدرسه و برخورد با دانش آموزان با شخصیت های تفاوت و فشار تدریس منجر به ایجاد تنیدگی شغلی در آنان می‌گردد. از طرف دیگر با داشتن تنیدگی و ورد به محیط خانه و وجود کارهای و وظایف مادری و همسری این همه‌گیری کووید ۱۹ را تشدید می‌کند و تنیدگی و فشار های روانی را افزایش می‌دهد که این موقعیت خاص منجر به افزایش تعارض کار– خانواده می‌گردد.

همچنین عدم پیش‌بینی تعارض کار– خانواده از طریق شفقت ورزی با استناد به دیدگاه نف (Neff,2003a) که بر این باور بود افرادی افراد خود شفقت ورز از سلامت روان بالایی برخوردار هستند. به

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

این صورت که فرد خود را با تغییرات زندگی با ملایمت ترغیب می نماید و الگوهای آسیب زا و مضر را اصلاح می نماید (Saberian and Tabatabai,2017). بنابراین خودشفقت وری به‌عنوان استراتژی تنظیم هیجان در وی در نظر گرفته می‌شود که از تجربه های نامناسب و آزارنده پیشگیری می‌شود و تلاش می‌شود احساس به‌صورت مهربانانه پذیرفته شود، در این همه‌گیری کووید ۱۹ حس منفی به مثبت تغییر و فرد راه جدیدی برای مقابله پیدا می‌کند. با استناد به نظر نف در عدم رابطه بین شفقت روزی به خود و تعارض کار–خانواده می توان گفت عدم امکان بهره وری و شناخت از شفقت به خود در آموزگاران زن این امکان را برایشان فراهم نمی سازد تا بتوانند الگوهای آسیب زا و مضر را از طریق خودشفقت ورزی با استراتژی تنظیم هیجان مانع از تجربه های ناخوشایند شوند و به‌صورت مهربانانه همه‌گیری کووید ۱۹ منفی را به حس مثبت تغییر دهند لذا شفقت ورزی در آنان نخواهد توانست در ارتباط تعارض کار اثر بخش باشد و امکان رابطه را متنفی خواهد کرد؛ و یا اینکه عدم آگاهی آموزگاران از شفقت به خود می‌تواند در نتایج حاصل دخیل باشد.

اثر مستقیم سازگاری زناشویی بر تعارض کار–خانواده منفی و معنی‌دار است. زمانی که آموزگاران زن در زندگی خانوادگی سازگاری زناشویی بالایی را تجربه می‌کنند. این سازگاری منجر به کاهش تعارض کار– خانواده می‌گردد، چرا که سازگاری زناشویی منجر به حمایت آموزگاران زن از سوی همسران آنان شده و از تعارضات ناشی از کار خانه و مسئولیت نسبت به همسر و فرزندان کاسته و تنیدگی و فشار کاری را به دلیل همه‌گیری کووید ۱۹ ناشی از محیط خانه کمتر تجربه می‌کنند. درحالی‌که اثر مستقیم تنیدگی شغلی بر تعارض کار–خانواده مثبت و معنی‌دار است. این موضوع ناشی از تداخل مسولیت های همسری و مادری با مسولیت های کاری ناشی می گردد. زمانی که آموزگاران زن نتوانند مسئولیت کار و خانه را در کنار مسئولیت‌های شغلی به‌درستی مدیریت کنند به‌طور طبیعی تنیدگی بخصوص در محیط کار افزایش می یابد و این روند تعارض کار –خانواده را به دنبال دارد... همچنین اثر مستقیم شفقت روزی نسبت به خود بر تعارض کار–خانواده معنی‌دار نیست. وقتی که آموزگاران نسبت به خود احساس خودلسوزی نداشته باشند به عبارتی نسبت به خودشان احساس مهربانی نکنند، زمینه ای جهت وجود تعادض یا عدم تعارض در قبال مسئولیت‌های کار و خانواده را تجربه نخواهند کرد.

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

از محدودیت های این پژوهش با توجه پخش پرسشنامه‌ها به‌صورت آنلاین و عدم دسترسی به نمونه، امکان سوء گیری و حتی امکان عدم پاسخگویی خود نمونه و یاری رساندن دیگران در تکمیل پرسشنامه وجود دارد که این خود در تعمیم یافته نیاز است جانب احتیاط رعایت گردد. همچنین استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی تا حدودی معرف جامعه بزرگتر است و تعمیم یافته ها از اعتبار بیشتری برخوردار می‌شوند، لذا به دلیل همه‌گیری کووید ۱۹ و استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس محدودیت دیگر در این پژوهش بود. بر اساس نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود با کاهش همه‌گیری کووید ۱۹ و انجام پژوهش در نمونه های مشابه با روش‌های نمونه‌گیری معتبر تر نتایج با پژوهش حاضر مورد مقایسه قرار گیرد. همچنین نیاز است بر اساس نتایج پژوهش حاضر در همه‌گیری کووید ۱۹ متغیرهای اثر پذیر از این بیماری که منجر به تعارض، تنیدگی و ناسازگاری شده، شناسایی و از بروز آن‌ها در خانواده ها و مشاغل پیشگیری شود.

اخلاق پژوهش

به در این پژوهش علاوه بر نوشتن راهنما در ابتدای پرسشنامه، در اجرای پژوهش هدف از اجرا به‌روشنی برای آنان توضیح داده شد؛ همچنین به آنان اطمینان داده شد که یافته‌های آنان محرمانه است و در مقاله‌ای بدون ذکر اطلاعات شخصی آن‌ها به چاپ خواهد رسید. سپس شرکت‌کنندگان فرم رضایت از شرکت در پژوهش را تکمیل کردند. در صورت عدم رضایت یکی از همسران، پرسشنامه در اختیار هر دو زن و شوهر قرا داده نشد. علاوه براین در تمام متن مقاله امانت داری در استفاده از منابع داخلی و خارجی و دقت در استناددهی رعایت شده است.

منابع مالی

این مطالعه با هزینه شخصی پژوهشگران انجام گرفته و در هیچ‌یک از مراحل انجام این پژوهش هیچ‌گونه منابع مالی دریافت نشده است.

دسترسی به مواد و داده‌ها

داده‌ها محرمانه بوده و نتایج آن در اختیار هیچ‌کسی قرار نخواهد گرفت.

تائید اخلاقی و رضایت مشارکت‌کنندگان

در این مطالعه، علاوه بر نوشتن راهنما در ابتدای پرسشنامه، هدف از پژوهش برای شرکت‌کنندگان در پژوهش توضیح داده‌شده است. سپس آن‌ها فرم رضایت از شرکت در پژوهش را تکمیل کردند.

رضایت برای انتشار

نویسنده برای انتشار این مقاله رضایت کامل دارد.

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

تصریح درباره تعارض منافع

این پژوهش با منافع شخص یا سازمانی منافات ندارد.

سپاسگزاری

بدین‌وسیله از همه زن و شوهرهای شرکت‌کننده در این پژوهش تشکر می‌کنیم.

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

References

Azizi Arshad, Naseri Ibrahim, Karimi, K. (2019). Investigating the Relationship between Marital Satisfaction and Work-Family Conflict in Employed Teachers in Mahabad*, Fifth National Conference on New Positive Psychology*, Bandar Abbas. https://civilica.com/doc/871087/

Bali, A. Dhingra, R., Baru, A. (2010). Marital adjustment of childless couples. *Journal of Social Sciences*.24(1):73-76. https://www.researchgate.net/publication/228507235_Marital_Adjustment_of_Childless_Couples

Brown, B. (1999). The soul without shame: A guide to liberating yourself from the judge within. *Boston: Shambala*. https://www.amazon.com/Soul-without-Shame-Liberating-Yourself-ebook/dp/B009GN3DD8

Carlson, D. S., Grzywacz, G., & Zivnuska, S. (2000). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459-1486. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726709336500

Darcy, C., & McCarthy, A. (2007). Work-family conflict: An exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents. *Journal of European Industrial Training,* 31 (7), 530-549.https://www.researchgate.net/publication/235304646_Work-family_conflict_An_exploration_of_the_differential_effects_of_a_dependent_child's_age_on_working_parents

Derakhshan, S., Rahimi Pardanjani, T., Amani, M. (2018). Investigating the relationship between work-family conflict and marital adjustment in married female nurses: The moderating role of social support. *Ofogh Danesh Scientific Quarterly*, Volume 25, Issue 1, pp. 54-62. http://hms.gmu.ac.ir/browse.php?a_code=A-10-2436-3&slc_lang=fa&sid=1

Gaal, F. (2005). The role of differentiation of self and anxiety in predicting marital adjustment following the death of an adult, married-child biological parent. Unpublished doctoral dissertation, *Faculty of the graduate school of psychology*, Seton Hall University, Los Angels, California. https://scholarship.shu.edu/dissertations/1720/

Hennessy, K. D., & Lent, R. W. (2008). Self-efficacy for managing work-family conflict: Validating the English language version of a Hebrew scale.

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

Journal of Career Assessment, 16. 370-383. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1069072708317383

Hesabi, M., Maghsoudi, Sh., Sigaroudi, A., Kazem Nejad, H., Lily, A., Monfared Mozhdehi, A. (2015). Work-family conflict in nurses working in Rasht. *Social Psychological Studies of Women*, Vol. 13, pp. 123-153. http://ensani.ir/fa/article/download/355028

Iftikhar Saadi, Z., Bavi, S. (2012). Relationship between work-family and family-work conflict with job desire and marital satisfaction in employees, *Journal of Social Psychology*, Vol. 8, No. 27, pp. 84-99. https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=221075

Isa Murad, A., Khalili Sadrabad, M. (2017). Investigating the Relationship between Work-Family Conflict and Job Stress with the Modifying Role of Psychological Capital, *Culture of Counseling and Psychotherapy Quarterly*, Year 8, No. 29, pp. 188-206. https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=355279

Khosravi, S., Sadeghi, M., Yabandeh, M. (2013). Psychometric Adequacy of Self-Compassion Scale, *Psychological Methods and Models*, 3 (13): 59-47. http://jpmm.miau.ac.ir/article_339_2132a0f22ef98488519d4d9328f82c76.pdf

Mazerolle SM. (2015). Work-family conflict, part I: antecedents of work-family conflict in National Collegiate Athletic Association Division IA certified athletic trainers. *Journal of athletic training*; 43(5):505-12. https://www.researchgate.net/publication/23297881_Work-Family_Conflict_Part_I_Antecedents_of_Work-Family_Conflict_in_National_Collegiate_Athletic_Association_Division_I-A_Certified_Athletic_Trainers

Millstein, R. A., Chung, W.J., Hoeppner, B. B., Boehm, J. K., Legler, S. R., Mastromauro, C. A., & Huffman, J. C. (2020). Development of the State Optimism Measure. *General Hospital Psychiatry*, 58: 83-93. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6501845/

Mousavi, S.A., Alwani, J. (2019). Investigating the relationship between work-family conflict and resilience with nurses' self-compassion. *Nursing Management Quarterly*, Volume 8, Issue 3, pp. 54-59. http://ijnv.ir/article-1-685-fa.pdf

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

Mulazadeh, J., Mansour, M., Ejei, J., Kiamanesh, A. (2002). Coping styles and marital adjustment in control children, *Journal of Psychology*, Vol. 23, pp. 255-273. https://www.sid.ir/FileServer/JF/61513812304.pdf

Neff, K. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85-101. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15298860309032

Neff, K. D. (2003a). The development and validation of a scale to measure Self-compassion. *Self and Identity*, 2, 223–250. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15298860309027

Rasooli, P. Hamidreza Khankeh, Fallahi Khoshknab, Masoud, Rahgozar, Mehdi. (2008). The effect of time management training on the work-life conflict in nurses of Tehran University of Medical Sciences. *Journal of the School of Nursing and Midwifery*. Volume, 15 No. 3, pp.11-5. https://www.sid.ir/FileServer/JF/79313880301.pdf

Roshan, Z. (2021). Evaluation of the defects of work-family conflict, family-work conflict, and fatigue on nurses' burnout during Coveid 19 heart disease. *Quarterly Journal of New Ideas in Psychology*, Volume 8, Number 12, pp. 1-12. http://jnip.ir/article-1-473-fa.html

Saberian, S., Tabatabai, S. M. (2017). The effectiveness of self-compassion training on mental well-being and self-worth of female students with test anxiety, *Quarterly Journal of Analytical-Cognitive Psychology*, Vol. 8, No. 31, pp. 19-29. http://psy.journals.iau-garmsar.ac.ir/article_538899.html

Spanier, G. (1976), Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of. marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 38, 15–28. https://www.jstor.org/stable/350547

Steinmetz, H., Frese, M., & Schmidt, P. (2008). A longitudinal panel study on antecedents and outcomes of work-home interference. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 231-241. https://www.researchgate.net/publication/223254736_A_longitudinal_panel_study_on_antecedents_and_outcomes_of_work-home_interference

Watai, I., Nishikido, N., Murashima, S. (2006). Development of a Japanese Version of the Work-Family Conflict Scale (WFCS), and examination of its validity and reliability. *Sangyo Eiseigaku Zasshi*. May; 48(3): 71-81. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16801732/

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]

Westman, M., & Etzion, D. L. (2005). The crossover of work-family conflict from one spouse to the other. *Journal of Applied Social psychology*, 35 (9), 1936-1957. https://psycnet.apa.org/record/2006-01032-009

[Downloaded from fpcej.ir on 2026-11-27]

[DOR: 20.1001.1.24234850.1400.7.1.6.2]