

نقش سبک‌های هویت و شفقت خود در تعارض نقش خانوادگی و نقش اجتماعی زنان با میانجی -

گری انگیزش پیشرفت

The Role of Identity Styles and Self-compassion in Women's Family-Social Role Conflict, Mediated by Achievement Motivation

Mohamadreza Hasanzade Tavakoli *

Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Islamic Studies and Teachings, University of Quran & Hadith, Rey, Tehran, Iran.

Tavakoli114@yahoo.com

Fahimeh Aliaskari

M.A. in Positive Psychology, Department of Psychology, Faculty of Islamic Studies and Teachings, University of Quran & Hadith, Qom, Iran.

محمدرضا حسن زاده توکلی (نویسنده مسئول)

استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم و معارف اسلامی، دانشگاه قرآن و حدیث، ری، تهران، ایران.

فهیمة علی عسکری

کارشناس ارشد روان‌شناسی اسلامی گرایش مثبت‌گرا، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم و معارف اسلامی، دانشگاه قرآن و حدیث، قم، ایران.

Abstract

This study aimed to examine the role of identity styles and self-compassion in women's family-social role conflict with the mediating role of achievement motivation. The research employed a descriptive-correlational design using structural equation modeling (SEM). The statistical population included Iranian women active on social media platforms in Tehran and Qom in 2023. A total of 220 participants were selected through convenience sampling. Data were collected using five instruments: the Revised Identity Style Inventory (ISI-5; Berzonsky, 2013), the Self-Compassion Scale - Short Form (SCS-SF; Raes et al., 2011), the Work-Family Conflict Scale (WFC; Netemeyer et al., 1996), the Decisional Conflict Scale (DCS; O'Connor, 1993), and the Work and Family Orientation Questionnaire (WOFO; Helmreich & Spence, 1978). SEM analysis showed good model fit. Path analysis revealed that avoidant-diffuse identity, self-compassion, and achievement motivation had significant direct effects on decisional conflict ($p < .01$). Informational and avoidant-diffuse identity styles had significant direct effects on achievement motivation ($p < 0.01$). Self-compassion had no significant effect on achievement motivation but directly influenced both decisional and work-family conflict ($p < 0.05$). Aroian test indicated that achievement motivation mediated the relationship between informational and avoidant-diffuse identity styles and decisional conflict ($p < 0.05$). The findings highlight the importance of identity styles, self-compassion, and achievement motivation in understanding women's role conflicts.

Key Words: *Decisional Conflict, Work-Family Conflict, Women's Role Conflict, Achievement Motivation, Developmental Identity Styles, Self-Compassion.*

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش سبک‌های هویت و شفقت خود در تعارض نقش خانوادگی و نقش اجتماعی زنان با میانجی‌گری انگیزش پیشرفت بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل زنان ایرانی فعال در شبکه‌های اجتماعی شهر تهران و قم در سال ۱۴۰۲ بود که ۲۲۰ نفر از آنان به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پنج مقیاس: سبک‌های هویت تجدیدنظر شده (ISI-5؛ برزونسکی، ۲۰۱۳)، مقیاس کوتاه شفقت خود (SCS-SF؛ ریس و همکاران، ۲۰۱۱)، مقیاس تعارض کار-خانواده و خانواده-کار (WFC؛ نت‌مایر و همکاران، ۱۹۹۶)، مقیاس تعارض تصمیم‌گیری (DCS؛ اوکانر، ۱۹۹۳)، و مقیاس جهت‌گیری انگیزشی (WOFO؛ هلمریچ و اسپنس، ۱۹۷۸) گردآوری شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام گرفت. نتایج نشان داد که مدل از برازش مناسب برخوردار بود. تحلیل مسیر نشان داد سبک هویت سردرگم-اجتنابی، شفقت خود و انگیزش پیشرفت بر تعارض تصمیم‌گیری اثر مستقیم و معنادار داشت ($p < 0.01$). اثر مستقیم سبک‌های هویت اطلاعاتی و سردرگم-اجتنابی بر انگیزش پیشرفت معنادار بود ($p < 0.01$). اما اثر شفقت خود بر انگیزش پیشرفت معنادار نبود و شفقت خود بر تعارض تصمیم‌گیری و تعارض کار-خانواده اثر مستقیم داشت ($p < 0.05$). براساس آزمون آرویان، انگیزش پیشرفت در رابطه‌ی سبک‌های هویت اطلاعاتی و سردرگم-اجتنابی با تعارض تصمیم‌گیری میانجی‌گری داشت ($p < 0.05$). یافته‌ها بر اهمیت توجه به نقش سبک‌های هویت، شفقت خود و انگیزش پیشرفت در بررسی تعارض نقش‌های زنان تأکید دارند.

واژه‌های کلیدی: تعارض تصمیم‌گیری، تعارض کار-خانواده، تعارض نقش زنان، انگیزش پیشرفت، سبک‌های هویت، شفقت خود.

مقدمه

در روند مدرن شدن جوامع افزایش میزان حضور فعالانه زنان در امور اجتماعی امری مشهود است. در مرحله نخست انگیزه‌های اقتصادی منجر به ایجاد طبقه زنان کارگر شد (حمی‌دزاده و شفیق، ۲۰۲۴). امروزه زنان نه تنها برای بهبود وضع اقتصادی، بلکه برای کسب دستاوردهایی مانند جایگاه اجتماعی مناسب، توسعه فردی و موفقیت، کسب استقلال هویتی (ساندر و کاشوبک^۱، ۲۰۰۶) افزایش تجارب مثبت زندگی و عزت نفس (یاداو^۲، ۲۰۲۲) به کار، تحصیل و سایر فعالیت‌های اجتماعی روی آورده‌اند. افزایش سهم زنان در نیروی کار بر رشد اقتصادی جامعه از جمله تولید ناخالص داخلی (لی^۳، ۲۰۲۴) موثر است. افزایش عزت‌نفس و تقویت احساس توانمندی شخصی (ماچی^۴، ۲۰۲۴) از جمله تاثیرات روانشناختی، و کاهش خشونت علیه زنان (زو و همکاران^۵، ۲۰۲۴) و افزایش مشارکت مدنی و آگاهی سیاسی زنان (آلان و همکاران^۶، ۲۰۲۴) از جمله تاثیرات مثبت اجتماعی افزایش اشتغال زنان بوده است. با این وجود، کسب ارزش‌ها، نگرش‌ها و برداشت‌های جدید و کاهش مطلوبیت الگوی زن سنتی، سبب دشواری در هماهنگ کردن نقش‌های سنتی با نقش‌های جدید شده و به تعارض نقش منتهی می‌گردد (پراستیادیوی^۷ و همکاران، ۲۰۲۴).

تعارض نقش به وضعیتی اطلاق می‌شود که فرد با فشارها یا تضادهایی از سوی انتظارات متناقض در نقش‌های مختلف خود مواجه می‌شود و شامل ابهام نقش، بار نقش و ناهمخوانی نقش‌ها است. تعارض نقش می‌تواند منجر به ایجاد فشار عاطفی و روانی، استرس و مشکل در انجام مسئولیت‌ها شود (گرینهاوس و بیوتل^۸، ۱۹۸۵). تعارض کار-خانواده بعنوان زیرمجموعه تعارض نقش، به چالش‌هایی اشاره دارد که افراد هنگام ایفای نقش‌های مختلف در خانواده و جامعه با آن مواجه می‌شوند. تعارض کار-خانواده می‌تواند مبتنی بر زمان، مبتنی بر فشار یا مبتنی بر رفتار باشد (فرنچ و همکاران^۹، ۲۰۱۸). طبق پژوهش‌ها، زنان برای ایفای همزمان نقش خانوادگی و نقش اجتماعی خود، با کمبود زمان و انرژی (روپانر و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۲)، خستگی و فرسودگی شغلی (عرسین و همکاران، ۱۳۹۴)، عدم مطابقت منابع هویت‌ساز در دو حیطه خانواده و جامعه (هاش‌می و نصیبی، ۱۴۰۰)، سوگیری‌های فرهنگی جامعه در زمینه کلیشه‌های جنسیتی (زای^{۱۱}، ۲۰۲۳)، به تعویق افتادن ازدواج و گسترش خانواده (رابورا^{۱۲}، ۲۰۱۵)، تعارض ارزش‌های معنوی توصیه شده برای زنان و مادران (عظیم زاده اردبیلی، ۱۴۰۰)، کاهش رضایت درونی و بهباشی روانشناختی (زو و همکاران^{۱۳}، ۲۰۲۴) و چالش‌های جدی در زمینه سلامت روان (رزیدا و سپیا^{۱۴}، ۲۰۲۴) روبرو هستند.

تعارض نقش خانوادگی و اجتماعی به‌عنوان یک موضوع پیچیده و چندوجهی، نمی‌تواند صرفاً به تعارض کار-خانواده محدود شود. به همین جهت در پژوهش حاضر، تعارض نقش از طریق دو بعد «تعارض کار-خانواده» و «تعارض تصمیم» در نقش‌های خانوادگی و اجتماعی بررسی شده است. مواجهه افراد با ابعاد مختلف تعارض نقش، می‌تواند بر فرایند تصمیم‌گیری در موقعیت‌های مهم تأثیرگذار باشد (استپانک و پاول^{۱۵}، ۲۰۲۲). تعارض تصمیم به وضعیتی اطلاق می‌شود که فرد در فرآیند انتخاب، با تصمیم‌های دشوار و متناقض مواجه است (اکاتر^{۱۶}، ۲۰۱۹). از جمله اثرات تعارض تصمیم بر سلامت روان، افزایش افسردگی و اضطراب و عدم تحمل قطعیت (کلیولند و همکاران^{۱۷}، ۲۰۲۲) و کاهش رضایت از زندگی و عزت‌نفس (رحیم و همکاران، ۲۰۲۱) است. اگرچه تجربه تعارض نقش برای زنان دارای فعالیت اجتماعی امری اجتناب ناپذیر است، عوامل مختلفی می‌توانند در بهینه‌سازی و مدیریت این تعارضات، ایفای نقش کنند. مهارت‌های هیجانی مانند سخت‌رویی و عزت‌نفس (کواگنیس^{۱۸} و همکاران، ۲۰۲۳)، مهارت‌های شناختی مانند مدیریت زمان و برنامه‌ریزی (حسینی و همکاران، ۲۰۲۳)، حمایت خانواده (تقی زاده و همکاران، ۲۰۱۷) و سازمان‌ها (سینگ و همکاران^{۱۹}، ۲۰۲۴) از جمله عوامل تأثیرگذار بر تعارض نقش زنان می‌باشند.

1 Saunders, K. J., & Kashubeck-West, S.

2 Seema Yadav

3 Jiani Li

4 Yogesh V Machhi

5 Bowen Zhou et al

6 Aalen, L. et al

7 Made Ika Prastyadewi et al

8 Greenhaus, J. H., & Beutell

9 French K. A. et al

10 Ruppanner et al

11 Xingyu Xie

12 Pamela Adhiambo Raburu

13 Bowen Zhou et al

14 Rosyida & Sopiah

15 Stepanek, S., & Paul, M

16 O'Connor

17 Cleveland, C. et al

18 Lucrezia Cavagnis

19 Divya Pratap Singh et al

همانطور که اشاره شد، گسترش نوگرایی و تعدد منابع کسب هویت در جهان امروز، منجر به بروز تعارض هویتی شده است. طبق نظر اریکسون^۱ رشد به مثابه مجموعه‌ای از تعارض‌ها در سطوح سنی مختلف تلقی می‌شود که نتیجه تعامل محیط اجتماعی و رشد فردی است. (۱۹۶۸، به نقل از برزونسکی^۲، ۲۰۰۳). تجربه تعارض و شکل‌گیری هویت دو مقوله درهم‌تنیده‌اند. برزونسکی در صورت‌بندی خود، سه سبک برای هویت عنوان کرده است؛ سبک اطلاعاتی، هنجاری و سردرگم-اجتنابی. سبک هویت اطلاعاتی، جستجوی فعالانه و ارزیابی دقیق گزینه‌های هویتی برای تصمیم‌گیری آگاهانه است. سبک هویت هنجاری، گرایشی است به پذیرش هویت‌های تجویز شده از سوی افراد یا گروه‌های مرجع که مهم تلقی می‌گردند. سبک هویت سردرگم-اجتنابی، تعویق تصمیم‌گیری هویتی از طریق اجتناب از تفکر و اکتشاف است (سانلی^۳، ۲۰۲۳). سبک‌های مختلف هویت با رفتارهای حل تعارض خاص مرتبط هستند. پژوهش‌ها حاکی از همبستگی هویت با نحوه پاسخ به تعارض نقش و روابط (جانز و هاینی^۴، ۲۰۱۷)، تعارضات کار-خانواده (کارلسون و همکاران^۵، ۱۹۹۵) و تعارضات زناشویی (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳) است.

شفقت خود راهبردی هیجان محور جهت مدیریت تعارضات و ارتباط با جنبه‌های منفی تجربه فرد است که در آن، آگاهی از هیجان‌ها به جای اجتناب از تعارضات درونی منجر به تقویت قابلیت تنظیم هیجان‌ها می‌شود (باب سور و کریمی، ۱۴۰۴). شفقت خود از سه عامل کلیدی مهربانی با خود، انسانیت مشترک و بهوشیاری تشکیل شده است (نف، ۲۰۰۹). سطوح بالای شفقت خود با اضطراب، افسردگی و کامل‌گرایی (بلوث و بلانتون^۶، ۲۰۱۴)، تعارض زناشویی (چا^۷، ۲۰۱۶؛ عراقیان و همکاران، ۱۳۹۹؛ لطفی و همکاران، ۱۳۹۹) و تعارض کار-خانواده (هیدایاتی^۸، ۲۰۱۵؛ موسوی و الوانی، ۱۳۹۸) همبستگی منفی دارد.

در کنار هویت و شفقت خود، وجود جهت‌گیری انگیزشی اصیل و پایدار برای پیشرفت، در تنظیم نقش‌ها می‌تواند از بروز رویکرد اجتنابی و کناره‌گیری از حل تعارضات جلوگیری کند (ذوالفقار و سعدی پور، ۱۳۸۸). انگیزش پیشرفت دو جهت‌گیری اصلی تسلط‌گرا و عملکردگرا را شامل می‌شود. در جهت‌گیری تسلط‌گرا تلاش به منظور رشد صلاحیت است و بر بهبود تسلط بر انجام تکالیف تمرکز دارد. در حالی که در جهت‌گیری عملکردگرا، تلاش به قصد اثبات صلاحیت و برتری در رقابت صورت می‌گیرد (بارون و هاراکویکس، ۲۰۰۱). پژوهش ناونگرید^۹ و همکاران (۲۰۲۴) نشان‌دهنده نقش میانجی انگیزش در رابطه تعارض نقش و استرس کاری با عملکرد زنان شاغل است. بنابراین، با توجه به واسطه‌گری سازه‌های انگیزشی در رابطه میان متغیرهای رشدی-شخصیتی و متغیرهای مرتبط با تجربه‌های جاری زندگی (مک آدامز، ۲۰۰۹) همچون تجربه تعارضات نقش، می‌توان به بررسی نقش میانجی انگیزش پیشرفت در رابطه میان سبک‌های هویت و شفقت خود، با تعارض نقش خانوادگی و نقش اجتماعی زنان پرداخت.

در مجموع، اگرچه پژوهش‌های زیادی در زمینه تعارض نقش در ایران و جهان انجام شده است، این پژوهش‌ها غالباً ناظر به ابعاد ارتباطی، اجتماعی، شغلی و سازمانی متأثر از تعارض نقش بوده و تعارض را در قالب متغیر مستقل بررسی کرده‌اند. پژوهش حاضر با هدف انجام یک بررسی کمی روانشناختی بر ابعاد مختلف موضوع تعارض نقش در سطوح تعارض کار-خانواده و تعارض تصمیم، و رابطه آن با مولفه‌های روانشناختی از جمله سبک‌های هویت، شفقت خود و انگیزش پیشرفت، انجام شده است. نتایج این پژوهش می‌تواند در ارتقای سلامت روان زنان و خانواده مفید واقع گردد. همچنین می‌توان مداخلات آموزشی را بر اساس این یافته‌های بنیادی طراحی کرده و در راستای حل برخی از این تعارضات به کار برد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش سبک‌های هویت و شفقت خود بر تعارض نقش‌های خانوادگی و اجتماعی زنان، با میانجی‌گری انگیزش پیشرفت انجام شد.

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل زنان ایرانی فعال در شبکه‌های اجتماعی بود که طی سال ۱۴۰۲ در شهر تهران یا قم ساکن بودند. ۲۲۰ نفر از آنان به روش نمونه‌گیری در دسترس و با استفاده از فرم نظرسنجی آنلاین انتخاب شدند. رضایت آگاهانه، جنسیت مونث، دامنه سنی بین ۱۸ تا ۶۰ سال، عدم ابتلا به اختلال جسمی یا روانی حاد و عدم اعتیاد به مواد مخدر و مشروبات الکلی، بعنوان معیار ورود به پژوهش لحاظ شده و به شیوه خوداظهاری ثبت شدند. معیار خروج ناقص بودن بیش از ۵ درصد از پرسشنامه بود. با توجه به نوع تحلیل که مبتنی بر تحلیل مسیر بود، حجم نمونه لازم حداقل ۲۰۰ نفر برآورد شد و با در نظر گرفتن ریزش احتمالی، ۲۲۰ نفر در نظر گرفته

1 Erik Erikson

2 Michael D. Bezronsky

3 Şanlı

4 Jones & Hynie

5 Carlson et al

6 Karen Bluth & Priscilla W. Blanton

7 Joyce Cha

8 Hidayati, F. N. R.

9 Murni Nawungkrinda et al

شد. این حجم نمونه بر اساس استانداردهای توصیه شده توسط صاحب‌نظران در حوزه مدل‌سازی معادلات ساختاری (نسبت ۱۰ تا ۲۰ شرکت‌کننده به ازای هر پارامتر مدل) تعیین شد (هومن، ۱۳۸۵). پس از توضیح اهداف پژوهش و اخذ رضایت از مشارکت‌کنندگان با تأکید بر محرمانه ماندن اطلاعاتشان، به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش به روش همبستگی پیرسون از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶، و جهت انجام معادلات ساختاری از نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۴ استفاده شد.

ابزارهای سنجش

مقیاس سبک‌های هویت نسخه ۵ (ISI-5): این مقیاس توسط میشل برزونسکی در سال ۲۰۱۳ تدوین شد. در نسخه تجدیدنظرشده، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی سه سبک پردازش هویت شناسایی شده است: سبک اطلاعاتی، سبک هنجاری و سبک سردرگم-اجتنابی. هر کدام از این سبک‌ها، دارای ۹ ماده و پرسشنامه در مجموع دارای ۲۷ ماده می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای بوده که از اصلاً شبیه من نیست (۱) تا بسیار شبیه من است (۵)، نمره‌گذاری شده است. دامنه نمرات در هر سبک از ۵ تا ۴۵ متغیر بوده و نمره بالاتر نشان دهنده گرایش بیشتر به هر سبک است. برزونسکی و همکاران (۲۰۱۳) همسانی درونی مقیاس اطلاعاتی، هنجاری و سردرگم-اجتنابی را به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۶۲ و ۰/۶۶ گزارش کرده. بارهای عاملی از طریق تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای هر سه سبک در بازه ۰/۶۲ تا ۰/۸۲ گزارش شده‌اند. نظری (۱۴۰۲) در اعتبارسنجی این پرسشنامه، ضرایب آلفای کرونباخ را برای سبک‌های اطلاعاتی، هنجاری و سردرگم-اجتنابی به ترتیب ۰/۷۷۱، ۰/۶۰۲ و ۰/۷۰۷ گزارش کرده است. در بررسی روایی همگرایی این مقیاس همبستگی آن با نسخه ISI-6G، ۰/۸۱ گزارش شده است. ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده در پژوهش حاضر برای خرده مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۶۴، ۰/۷۲ و ۰/۷۵ بوده است.

مقیاس کوتاه‌شده شفقت خود (SCS-SF): این مقیاس توسط ریس^۱ و همکاران (۲۰۱۱) طراحی و اعتباریابی شده و دارای ۱۲ ماده می‌باشد. پرسشنامه دارای ۶ خرده مقیاس مهربانی با خود، روبروی قضاوت کردن خود، تجارب مشترک انسانی روبروی انزوا، و ذهن آگاهی روبروی همانندسازی افراطی، تشکیل شده. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از تقریباً هرگز (۱) تا تقریباً همیشه (۵) نمره‌گذاری شده؛ که حداقل نمره کل ۱۲ و حداکثر آن ۶۰ است. روایی همگرا میان نسخه کوتاه شده پرسشنامه شفقت خود و فرم بلند آن ۰/۹۷، و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش شده است (ریس و همکاران، ۲۰۱۱). به استناد پژوهش خانجانی و همکاران (۱۳۹۵) ضریب آلفای کرونباخ برای نمره کل مقیاس، مهربانی در برابر قضاوت، تجارب انسانی روبروی انزوا، و ذهن آگاهی روبروی انزوا، و ذهن آگاهی روبروی همانندسازی، به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۶۸، ۰/۷۱ و ۰/۸۶ بدست آمد. همچنین نتایج حاصل از تحلیل عوامل بار عاملی ۰/۲۲/۳، ۰/۱۶/۳ و ۰/۱۳/۴ را به ترتیب برای این سه عامل مقیاس نشان دادند. میزان آلفا در پژوهش حاضر برای این مقیاس ۰/۶۱ و برای خرده مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۵۸ و ۰/۶۵ بدست آمد.

مقیاس تعارض کار- خانواده و خانواده - کار (WFC): این مقیاس توسط نت مایر^۲ و همکاران در سال ۱۹۹۶ ساخته و اعتباریابی شد. مقیاس از ۱۰ گویه و ۲ خرده مقیاس شغل - خانواده (۵ سوال) و خانواده - شغل (۵ سوال) تشکیل شده و نمره‌گذاری آن بر اساس طیف لیکرت هفت درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۷)، انجام شده است. نمره کل از طریق جمع نمرات گویه‌ها از ۱۰ تا ۷۰ متغیر است که نمره بیشتر نشان دهنده تعارض بیشتر است. پایایی توسط ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش نت مایر و همکاران (۱۹۹۶) برای عامل شغل-خانواده ۰/۸۷ و خانواده-شغل ۰/۸۵ گزارش شد. همچنین روایی سازه پرسشنامه نشان‌دهنده‌ی برازش مطلوب مدل دو عاملی بودند. مکی و همکاران (۱۳۹۹) در بررسی پایایی ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس را ۰/۸۶، و ضرایب روایی واگرا این مقیاس را با مقیاس‌های حمایت اجتماعی درک شده چندبعدی ۰/۷۲ و رضایت زناشویی ۰/۶۲ گزارش کرده‌اند. میزان آلفای بدست آمده برای این مقیاس در پژوهش حاضر ۰/۸۸ و ۰/۷۸ بود.

مقیاس تعارض تصمیم‌گیری (DCS): مقیاس تعارض تصمیم‌گیری (۲۰۱۰) برای سنجش میزان تردید، نارضایتی و تعارض درونی افراد هنگام مواجهه با تصمیم‌گیری‌های دشوار طراحی شده است. مقیاس دارای ۱۶ گویه و ۵ خرده مقیاس عدم قطعیت، آگاهی، شفافیت ارزش‌ها، حمایت و تصمیم‌گیری کارآمد می‌باشد. در این مقیاس، از یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای استفاده شده که از نمره ۰ (کاملاً موافق) تا نمره ۴ (کاملاً مخالف) را در بر می‌گیرد. نمره کل از ۰ تا ۲۰ متغیر است که ۲۰ نشان دهنده کمترین تعارض است. پایایی این ابزار از طریق همبستگی آزمون-بازآزمون و ضریب آلفای کرونباخ بررسی شده و در تمامی موارد مقدار آن بیش از ۰/۸۷ گزارش شده است. روایی سازه مقیاس با همبستگی آن با سازه‌های مرتبط (دانش، پشیمانی، انصراف) و تمایز بین گروه‌های شناخته‌شده، تأیید شده و اندازه اثر آن بین ۰/۴ تا ۰/۸ گزارش شده است (اکانر، ۲۰۱). این مقیاس برای اولین بار و جهت استفاده در پژوهش حاضر، به زبان فارسی ترجمه شده و جهت اطمینان از صحت ترجمه، از ترجمه برگردان استفاده شده است. ضرایب آلفای کرونباخ بدست آمده در پژوهش حاضر برای خرده مقیاس عدم قطعیت، مطلع بودن، شفافیت، حمایت، تصمیم کارآمد و نمره کل، به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۵، ۰/۸۵، ۰/۷۳، ۰/۸۳ و ۰/۹۰ بدست آمد، و روایی محتوایی آن با نظر ۱۰ نفر از کارشناسان طبق آزمون CVR، ۰/۸۳ محاسبه شد.

مقیاس جهت‌گیری انگیزشی کار و خانواده (WOFO): توسط هلمریش و اسپنس^۳ در ۱۹۷۸ ساخته شد. دارای ۲۳ ماده و ۴ خرده مقیاس: سوگیری کار، تسلط، رقابت جویی و بی تفاوتی شخصی، می‌باشد. پرسشنامه انگیزه پیشرفت با طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کمترین میزان موافقت (۱) تا

1 Raes

2 Netemeyer et al

3 Helmreich & Spence

بیشترین میزان موافقت (۵) را شامل می‌شود. آدامز و همکاران در پژوهشی جهت بررسی روایی و پایایی این پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ را ۰/۶۲ و روایی همگرای آن را با صفت مردانگی روانشناختی ۰/۳۸ گزارش کردند. (آدامز و همکاران، ۱۹۸۵). در بررسی دارایی و شریفی (۱۳۷۸)، ضریب پایایی آزمون با روش بازآزمایی سه هفته‌ای ۰/۸۱، به روش دونیمه‌سازی ۰/۸۳، و پایایی توسط ضریب آلفای کرونباخ ۰/۶۲ گزارش شد. همچنین روایی همگرای پرسشنامه به روش همبستگی با معدل درسی مطلوب گزارش شد (شاخص عددی در دسترس نیست). میزان آلفای بدست آمده برای این مقیاس در پژوهش حاضر ۰/۷۱ است.

یافته ها

در ارزیابی نمونه پژوهش از نظر آمار توصیفی، ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت کنندگان به شرح ذیل بود: تمام شرکت کنندگان از نظر جنسیت زن بودند. اندازه نمونه برابر با ۲۲۰ نفر بود. میانگین سن نمونه ۳۳/۲ و انحراف استاندارد آن ۸/۸۴ بود. توزیع فراوانی و درصد متغیرهای جمعیت شناختی افراد در نمونه بدین شرح است: از نظر وضعیت تأهل، ۳۷ نفر (۱۶/۷٪) مجرد و ۱۸۴ نفر (۸۳/۳٪) شرکت کنندگان متاهل بوده اند. از نظر سطح تحصیلات ۲ نفر (۰/۹٪) واجد تحصیلات زیر دیپلم، ۱۲ نفر (۵/۱٪) دیپلم یا فوق دیپلم، ۶۱ نفر (۲۷/۶٪) کارشناسی، ۱۱۳ نفر (۵۱/۱٪) کارشناسی ارشد، ۲۷ نفر (۱۲/۲٪) دکتری، و ۶ نفر (۲/۷٪) دانش آموخته علوم حوزوی می‌باشند. بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد می‌باشد. شاخص‌های توصیفی جمعیت و همبستگی میان متغیرهای پژوهش در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش به همراه آماره‌های توصیفی متغیرها

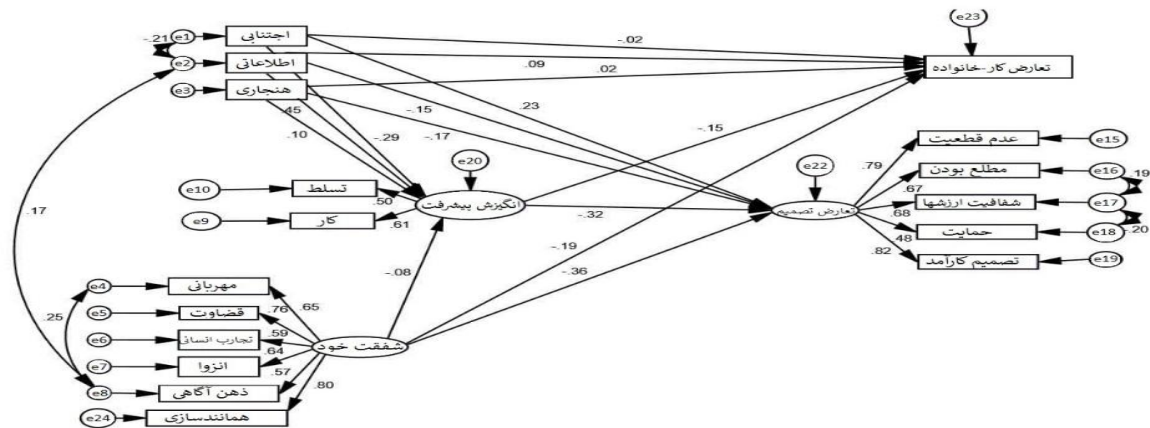
متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱. هویت اطلاعاتی	۱						
۲. هویت هنجاری	-۰/۱۳	۱					
۳. هویت اجتنابی	-۰/۲۳**	۰/۲۱**	۱				
۴. شفقت خود	۰/۲۴**	-۰/۱۰	-۰/۲۷**	۱			
۵. تعارض کار-خانواده	-۰/۱۵	۰/۰۳	۰/۰۶	-۰/۱۷*	۱		
۶. تعارض تصمیم	-۰/۲۹**	-۰/۱۱	۰/۳۰**	-۰/۲۹**	۰/۱۴*	۱	
۷. انگیزش پیشرفت	۰/۲۶**	-۰/۱۱	-۰/۲۵**	۰/۱۴*	-۰/۰۹	-۰/۲۳**	۱
میانگین	۳۵/۹۸	۲۸/۱۰	۲۱/۴۵	۳۶/۹۲	۳/۸۴	۲۷/۸۴	۲/۷۷
انحراف استاندارد	۴/۰۶	۵/۶۱	۵/۱۳	۸/۳۲	۱/۴۱	۱۶/۲۴	۰/۷۳
کجی	-۰/۱۱۳	-۰/۱۱۵	۰/۴۹۳	-۰/۱۵۳	-۰/۰۵۲	-۰/۲۴۷	-۰/۲۳۵
کشیدگی	-۰/۱۲۰	-۰/۲۴۰	۰/۰۴۸	-۰/۲۷۹	-۰/۵۹۸	-۰/۱۳۲	۰/۲۲۷

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

مطابق گزارش جدول ۱، مقادیر کجی و کشیدگی تمامی متغیرها در دامنه -۱ تا +۱ بود و بنابراین مفروضه توزیع نرمال تایید شد. آزمون همبستگی پیرسون نشان داد نمره کل تعارض تصمیم با سبک هویت اطلاعاتی، شفقت خود و انگیزش پیشرفت، رابطه مثبت معنادار؛ و با سبک هویت سردرگم اجتنابی رابطه منفی معنادار دارد ($p < 0.01$). همچنین بین تعارض کار-خانواده و شفقت خود همبستگی منفی معنادار وجود دارد ($p < 0.05$). سبک هویت هنجاری با تعارض تصمیم یا تعارض کار-خانواده رابطه معنادار نداشت.

مدل مورد بررسی، سبک‌های هویت و شفقت خود به‌عنوان متغیرهای مستقل، انگیزش پیشرفت به‌عنوان متغیر میانجی، و تعارض تصمیم و تعارض کار-خانواده به‌عنوان متغیرهای وابسته در نظر گرفته شدند. مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۴ انجام گرفت. مدلی که در ابتدا بصورت پیشفرض طراحی شده بود، در نرم‌افزار اجرا شد و پس از اعمال اصلاحات پیشنهادی مبتنی بر شاخص‌های تغییر، مدل نهایی حاصل شد (شکل ۱).

نقش سبک‌های هویت و شفقت خود در تعارض نقش خانوادگی و نقش اجتماعی زنان با میانجی‌گری انگیزش پیشرفت
 The Role of Identity Styles and Self-compassion in Women's Family-Social Role Conflict, Mediated by Achievement Motivation



شکل ۱: مدل برازش شده پژوهش در حالت استاندارد

مطابق شکل قوی‌ترین تاثیر مستقیم بر تعارض تصمیم را شفقت خود با ضریب -0.36 و انگیزش پیشرفت با ضریب -0.32 داشت. همچنین قوی‌ترین تاثیر بر متغیر میانجی انگیزش پیشرفت را سبک هویت اطلاعاتی با ضریب 0.45 داشت. مسیر شفقت خود به تعارض کار-خانواده با ضریب -0.19 ، تنها مسیر معنادار برای متغیر تعارض کار-خانواده بود. ضرایب مسیرهای مستقیم در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: ضرایب اثرات مستقیم متغیرهای مدل معادلات ساختاری

مسیر	ضریب مسیر	ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	معناداری
هویت اطلاعاتی ← تعارض تصمیم	-0.1603	-0.146	0.384	-1.572	0.116
هویت سردرگم-اجتنابی ← تعارض تصمیم	0.1739	0.226	0.254	2.91	0.004
شفقت خود ← تعارض تصمیم	-0.6203	-0.361	1.404	-4.418	0.000
شفقت خود ← تعارض کار خانواده	-0.2722	-0.189	0.11	-2.478	0.013
هویت اطلاعاتی ← انگیزش پیشرفت	0.1033	0.452	0.007	4.529	0.000
هویت سردرگم-اجتنابی ← انگیزش پیشرفت	-0.1017	-0.287	0.005	-3.055	0.002
شفقت خود ← انگیزش پیشرفت	-0.1025	-0.082	0.03	-0.839	0.401
انگیزش پیشرفت ← تعارض تصمیم	-1.8235	-0.324	8.58	-2.125	0.034
انگیزش پیشرفت ← تعارض کار خانواده	-0.1695	-0.147	0.641	-1.085	0.278

با توجه به یافته‌های جدول ۲، مسیر مستقیم شفقت خود به تعارض تصمیم ($\beta = -0.361$) در سطح ($p < 0.01$) و شفقت خود به تعارض کار-خانواده ($\beta = -0.189$) در سطح ($p < 0.05$) معنادارند. عدم معناداری مسیر شفقت خود به انگیزش پیشرفت ($p = 0.401$) نشان می‌دهد انگیزش پیشرفت نمی‌تواند در رابطه میان شفقت خود و تعارض تصمیم نقش میانجی داشته باشد و شفقت بطور مستقیم بر تعارض تصمیم و تعارض کار-خانواده اثر دارد. همچنین مسیرهای هویت اطلاعاتی ($\beta = 0.452$) و هویت سردرگم-اجتنابی ($\beta = -0.287$) به انگیزش پیشرفت، معنادار هستند ($p < 0.01$). مسیر انگیزش پیشرفت به تعارض تصمیم ($\beta = -0.324$) نیز معنادار است ($p < 0.05$).

جدول ۳: نتایج تحلیل اثرات میانجی مدل معادلات ساختاری با استفاده از آزمون آرویان

مسیر	ضریب غیرمستقیم	خطای غیرمستقیم	T	معناداری یک‌سویه
هویت اطلاعاتی -- انگیزش پیشرفت -- تعارض تصمیم	-0.1602	0.316	1.95	0.029
هویت سردرگم-اجتنابی -- انگیزش پیشرفت -- تعارض تصمیم	0.1310	0.177	1.75	0.040

مطابق گزارش جدول ۳، با اجرای آزمون آرویان (میرز و همکاران، ۱۳۹۸) ثابت شد مسیر غیرمستقیم سبک هویت اطلاعاتی به تعارض تصمیم با میانجی‌گری انگیزش پیشرفت ($\beta = -0.1602$)، و مسیر غیرمستقیم سبک هویت سردرگم-اجتنابی به تعارض تصمیم با میانجی‌گری انگیزش پیشرفت ($\beta = 0.1310$) بطور یک‌سویه معنادار هستند ($p < 0.05$). همچنین آماره T برای هر دو مسیر نشان‌دهنده معناداری یک‌سویه است ($T > 1.64$).

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل

GFI	AGFI	CFI	RMSEA	NFI	IFI	CMIN/df	P	df	شاخص‌های برازش
۰/۹۰۴	۰/۸۵۸	۰/۹۱۴	۰/۰۶۴	۰/۸۳۸	۰/۹۱۶	۱/۸۹۲	<۰/۰۰۱	۱۰۴	مقدار مدل
>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	<۰/۰۸	>۰/۹۰	>۰/۹۰	<۵	>۰/۰۵	>۱	معیار

با توجه به نتایج جدول ۴، شاخص $CMIN/df = 1/892$ نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل است. همچنین هرچه مقدار شاخص‌های GFI ، $AGFI$ ، NFI ، CFI و IFI به ۱ نزدیک‌تر باشند مدل از برازش مطلوب‌تری برخوردار است. در مدل پژوهش حاضر اغلب این شاخص‌ها مطابق معیار $>0/90$ بودند که نشان‌دهنده برازش مطلوب است. اگرچه $AGFI$ و NFI کمی پایینتر از $0/90$ بودند، با توجه به اینکه لازم است شاخص‌های برازش در کنار یکدیگر تفسیر شود، در مجموع مدل از برازش مناسب برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش سبک‌های هویت و شفقت خود در تعارض نقش خانوادگی و نقش اجتماعی زنان با میانجی‌گری انگیزش پیشرفت انجام شد. یافته نخست نشان داد سبک هویت اطلاعاتی با تعارض تصمیم رابطه منفی معنادار و سبک هویت سردرگم-اجتنابی با تعارض تصمیم رابطه مثبت معنادار دارند؛ اما رابطه معناداری میان سبک‌های هویت و تعارض کار-خانواده مشاهده نشد. همسو با این یافته، مطالعات محمدی و همکاران (۱۳۹۳) و کارلسون و همکاران (۱۹۹۵) همبستگی میان سبک‌های هویت و تعارض را تایید کرده‌اند. در تبیین این یافته می‌توان گفت انسجام هویت با کمک به شکل‌گیری درک فعال و مستقل، منجر به سازگاری مثبت و کاهش تعارض می‌شود؛ و متقابلاً سردرگمی هویت با ایجاد ناهماهنگی شناختی و افزایش فشار روانی، تعارض در مدیریت نقش‌ها را به دنبال دارد (جانز و هاینی، ۲۰۱۷). سبک هویت اطلاعاتی با گرایش به حل مسئله مثبت سبب کاهش درگیری و کناره‌گیری از تعارض خواهد شد؛ و سبک سردرگم-اجتنابی با افزایش کناره‌گیری و دشواری در حل مسئله، افزایش تعارضات را پیش‌بینی می‌کند (میسوتن و همکاران^۱، ۲۰۱۰). بنابراین هویت‌یابی سالم با ایجاد استقلال روانشناختی و ارتقای توانمندی حل مسئله، می‌تواند بر مدیریت تعارضات نقش زنان در زمینه تصمیم‌گیری موثر واقع شود.

یافته دوم حاکی از وجود رابطه منفی و مستقیم شفقت خود با تعارض تصمیم و تعارض کار-خانواده بود. این یافته با پژوهش عراقیان و همکاران (۱۳۹۹)، لطفی و همکاران (۱۳۹۹)، چا (۲۰۱۶)، و موسوی و الوانی (۱۳۹۸) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت نگرش مشفقانه با ایفای نقشی موثر در تنظیم هیجانات، مانند یک ضربه‌گیر در مقابل اثرات وقایع منفی عمل می‌کند (سعیدی و همکاران، ۱۳۹۲). شفقت خود می‌تواند به فرد کمک کند تا به فراخور تغییرات زندگی، با ملایمت الگوهای آسیب‌زا و مضر را اصلاح نماید و سازگاری خود را بهبود دهد (صابریان و طباطبایی، ۱۳۹۶). بنابراین زنان در تجربه تعارض تصمیم و تعارض کار-خانواده در کنار نیاز به راهبردهای موثر برای حل تراحامات میان نقش‌ها، با بکار بردن توانمندی‌های هیجانی مانند شفقت خود، بر مدیریت هیجانات خود و سازگاری هنگام تعارض توانمند می‌شوند (باب سور و کریمی، ۱۴۰۴). مطالعات نشان داد شفقت خود نسبت به ارزش خود بعنوان یک سازه وابسته به مقایسه اجتماعی، پیش‌بین بهتری برای تنظیم هیجانات است (سعیدی و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین شفقت خود نه از طریق مقایسه‌های اجتماعی و احساس شایستگی نهفته در انگیزش پیشرفت، بلکه بطور مستقیم با کاهش تعارض نقش زنان رابطه دارد یافته سوم نشان داد میان انگیزش پیشرفت و تعارض تصمیم رابطه منفی معنادار وجود دارد. اما انگیزش پیشرفت با تعارض کار-خانواده رابطه معنادار نداشت. این یافته با پژوهش داودی و همکاران (۱۳۹۵) و ذوالفقار و سعدی پور (۱۳۸۸) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت انگیزش قوی باعث افزایش شفافیت در تصمیم‌گیری و کاهش سردرگمی در تعارضات می‌شود (هوآنگ^۲، ۲۰۲۴). انگیزش پیشرفت بالا باعث می‌شود افراد در مواجهه با تعارض، به جای درگیر شدن در اختلافات یا تقابل مستقیم، مدیریت آرام تعارض را جهت پیشبرد بهینه اهداف انتخاب کنند (واسواس و ابودرویش^۳، ۲۰۱۸). بنابراین مدیریت بهینه تعارض درونی برای تصمیم‌گیری در موقعیت تعارض نقش، توسط انگیزش پیشرفت بالا قابل پیش‌بینی است. با این وجود پژوهش واول و همکاران^۴ (۲۰۲۲) نشان داد تعارض و انگیزش لزوماً همبسته نیستند. وجود انگیزش بالا در زمینه‌های متعدد و اهداف متفاوت برای تمرکز، باعث تعارض انگیزشی و کاهش عملکرد و افزایش کلی تعارض خواهد بود (کاپل و همکاران^۵، ۲۰۲۱). بنابراین لزوماً مدیریت تعارض نقش تحت تاثیر انگیزش پیشرفت بالا ممکن نیست.

یافته چهارم پژوهش حاضر نشان داد سبک هویت اطلاعاتی با انگیزش پیشرفت رابطه منفی معنادار و سبک سردرگم-اجتنابی با انگیزش پیشرفت رابطه مثبت معنادار دارد. این یافته با پژوهش منرستورم و همکاران^۶ (۲۰۲۴) و زارعی و نظیره (۲۰۱۸) همسوست. در تبیین این یافته می‌توان گفت

1 Missotten et al

2 Huang

3 Waswas, D. & Abu-Darwish, M

4 Vowels et al

5 Capelle et al

6 Mannerström et al

افراد با هویت اطلاعاتی از سطوح بالای انگیزش برای پیشرفت برخوردار هستند، و هویت سردرگم-اجتنابی با ابهام و سطوح پایین انگیزش مواجه است (قاسم پور و همکاران، ۱۳۹۶). هویت‌یابی سالم با بهبود خودکارآمدی می‌تواند منجر به تقویت عملکرد و انگیزش شود (حجازی و همکاران، ۱۳۸۶). نگرش فعالانه هنگام شکل‌گیری هویت براساس ارزش‌ها، با توانایی تنظیم رفتار مبتنی بر پردازش اطلاعات و افزایش رفتارهای پیشرفت‌گرا همراه بوده و در مقابل، هویت اجتنابی-سردرگم ضمن اجتناب از شفاف کردن ارزش‌ها و تعویق مزمن تصمیم‌ها، خودتنظیمی و برنامه‌ریزی برای پیشرفت را مختل می‌کند (جاکوب و دمبو، ۲۰۰۴). بنابراین انگیزش پیشرفت در زنان تحت تاثیر سبک هویت‌یابی تغییر می‌کند؛ به این صورت که هویت‌یابی سالم پیش‌بینی کننده انگیزش بالا خواهد بود.

یافته‌هایی پژوهش نشان دهنده نقش واسطه‌ای انگیزش پیشرفت در رابطه سبک هویت اطلاعاتی و سبک هویت سردرگم-اجتنابی با تعارض تصمیم بود. این یافته با پژوهش ناونگریدا و همکاران (۲۰۲۴) و مباشر و صدیقی (۲۰۲۳) همسو بود. بعنوان تبیین می‌توان گفت انگیزش بالا با افزایش خودمختاری، مسئولیت‌پذیری و شفافیت انگیزه‌ها در هدایت شخصی، غلبه بر چالش‌ها و سازگاری با تعارضات را تسهیل می‌کند (دسی و رایان، ۲۰۰۰). پژوهش جنا^۳ (۲۰۱۱) نشان می‌دهد معلمان مهاجر به دلیل انتظارات فرهنگی و هویتی متناقض، دچار کاهش انگیزش شغلی شده و افزایش تعارض را تجربه می‌کنند. بنابراین پراکندگی در هویت می‌تواند با اثرگذاری بر انگیزه و کاهش آن، منجر به تعارض نقش شود؛ و هویت‌یابی موفق و منسجم از طریق بالابردن انگیزش برای پیشرفت در جهت اهداف، می‌تواند پیش‌بینی کننده کاهش تعارض میان نقش‌ها باشد.

با توجه به مطالب مطرح شده می‌توان گفت شفقت خود بطور مستقیم با تعارض نقش، و سبک هویت اطلاعاتی و سردرگم-اجتنابی از طریق اثرگذاری بر انگیزش پیشرفت می‌تواند در تعارض تصمیم نقش داشته باشند. این نتایج نشان می‌دهد متخصصان روانشناسی در حوزه خانواده و مسائل زنان با توجه به نقش سبک‌های هویت و شفقت خود و نقش میانجی انگیزش پیشرفت در مداخلات مربوط به کاهش تعارضات نقش دقت نمایند. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر، می‌توان به محدودیت جامعه آماری از حیث جمعیت شناختی اشاره کرد. زنان شرکت کننده در پژوهش اغلب از تحصیلات بالا برخوردار بوده و عموماً در گروه سنی زیر ۴۰ سال واقع شده‌اند. همچنین روش گردآوری اطلاعات محدود به پرسشنامه بود و از مصاحبه بالینی یا مشاهده استفاده نشد. سایر متغیرهای روانشناختی و فرهنگی مانند وضعیت اشتغال و شرایط خانوادگی بررسی و کنترل نشده است. جهت افزایش تعمیم‌پذیری یافته‌ها، بررسی بر روی نمونه‌های متعدد از زنان با میزان کافی از پراکندگی ویژگی‌های جمعیت شناختی و تحصیلی و شغلی، و استفاده از روش‌های پدیدارشناختی در فهم ابعاد موضوع تعارض نقش زنان و همبسته‌های روانشناختی آن موثر است. از حیث کاربردی، طراحی مداخلات روانشناختی بر مبنای نتایج پژوهش حاضر در جهت کمک به مدیریت تعارضات نقش پیشنهاد می‌شود.

منابع

- باب‌سور، پ.، و کریمی، ک. (۱۴۰۴). اثربخشی درمان گروهی مبتنی بر خود شفقت‌ورزی بر بهزیستی روان‌شناختی و سازگاری زناشویی زنان آسیب‌دیده از خشونت خانگی. *رویش روان‌شناسی*، ۱۱(۱)، ۱۳۵-۱۴۴. <http://frooresh.ir/article-1-5739-fa.html>
- حجازی، ا.، فارسی نژاد، م.، و عسگری، ع. (۱۳۸۶). سبک‌های هویت و پیشرفت تحصیلی: نقش میانجی خودکارآمدی تحصیلی. *مجله روانشناسی*، ۱۱(۴)، ۳۹۴-۴۱۳. <https://sid.ir/paper/452897/fa>
- خانجانی، س.، فروغی، ع.، صادقی، خ.، و بحرینیان، ع. (۱۳۹۵). ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه‌ی ایرانی پرسشنامه‌ی شفقت به خود (فرم کوتاه). *پژوهش در علوم پزشکی*، ۲۱(۵)، ۲۸۲-۲۸۹. <https://pajoohande.sbmu.ac.ir/article-1-2292-fa.pdf>
- دارابی، ج. (۱۳۸۰). رابطه جو خانواده با پایگاه اجتماعی و مکان کنترل با انگیزش پیشرفت در دانش‌آموزان سوم متوسطه ساری. *فصلنامه تعلیم و تربیت (آموزش و پرورش)*، ۶۷، ۲۱-۳۸. <http://noo.rs/kqbDR>
- داودی، ح.، حیدری، ح.، و بلوچ زاده، س. (۱۳۹۵). پیش‌بینی انگیزه‌ی پیشرفت تحصیلی براساس تعارض ولی فرزندی و خودکارآمدی-تحصیلی دانش‌آموزان تک فرزندی و چند فرزندی. ارائه شده در کنفرانس سراسری پژوهش‌های نوین در روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران. <https://civilica.com/doc/527123>
- ذوالفقار، م.، و سعدی‌پور، ا. (۱۳۸۸). علل بروز تعارض در رفتار معلمان و ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی، انگیزش پیشرفت و ویژگی‌های روان‌تنی دانش‌آموزان سال اول دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران. *تعلیم و تربیت*، ۳۵(۳)، ۹۹-۱۲۲. <https://ensani.ir/fa/article/219171>
- سعیدی، ض.، قربانی، ن.، سرافراز، م.، ر.، و شریفیان، م.، ح. (۱۳۹۲). اثر القای شفقت خود و حرمت خود بر میزان تجربه شرم و گناه. *روانشناسی معاصر*، ۱(۱)، ۱۰۲-۹۱. <https://www.sid.ir/paper/473133/fa>
- صابریان، س.، و طباطبایی، م. (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش خود شفقت‌ورزی بر روی رفاه ذهنی و خود ارزشمندی دانش‌آموزان دختر دارای اضطراب امتحان. *فصلنامه روان‌شناسی تحلیلی شناختی*، ۱۸(۳۱)، ۱۹-۲۹. https://journals.iau.ir/article_538899.html

1 Jakubowski, T. G., & Dembo, M. H.

2 Deci & Ryan

3 Jena, P. C.

عراقیان، ش.، نجات، ح.، توننده جانی، ح.، و باقرزاده گلمکانی، ز. (۱۳۹۹). مقایسه اثربخشی درمان مهارت مبتنی بر بهبود کیفیت زندگی و درمان مبتنی بر شفقت بر کیفیت روابط بین فردی و معنای زندگی زنان دارای تعارض زناشویی. *روان شناسی بالینی*، ۱۲(۴۸)، ۱۳-۲۴. <https://doi.org/10.22075/jcp.2021.19629.1832>

عرسین، ن.، درویش، ح.، اسماعیل زالی، م.، و نعمانی، ف. (۱۳۹۴). بررسی ابعاد فرسودگی شغلی در زنان شاغل (مورد مطالعه: زنان شاغل در جهاد دانشگاهی واحد علوم پزشکی تهران). *علوم پیراپزشکی و بهداشت نظامی*، ۱۱(۴)، ۱۶-۹. <https://jps.ajaums.ac.ir/article-1-84-fa.html>

عظیم زاده اردبیلی، ف. س.، و رضوی راد، ف. (۱۴۰۰). نقش سلامت معنوی در ایجاد تعادل بین نقش‌های اجتماعی و خانوادگی زنان. *مطالعات تربیتی و اجتماعی قرآن و عترت*، ۴(۷)، ۳۱-۰. <https://www.magiran.com/p2341299>

لطفی، ب.، جاجرمی، م.، و محمدی پور، م. (۱۴۰۰). اثربخشی زوج درمانی متمرکز بر شفقت بر افزایش تمایز یافتگی و کاهش تعارضات زناشویی زوجین. *سلامت جامعه*، ۱۵(۲)، ۴۰-۴۹. <https://www.sid.ir/paper/413174/fa>

محمدی، ش.، باباپور، ت.، و علی پور، ف. (۱۳۹۳). نقش پیش‌بین سبک‌های هویت و پنج عامل شخصیت در تعارضات زناشویی زوجین ۲۰ تا ۴۰ ساله. *پژوهش‌های مشاوره*، ۱۳(۴۹)، ۱۲۷-۱۴۵. <https://ensani.ir/fa/article/423411>

مکی، ع.، رجبی، غ.، و اصلانی، خ. (۱۳۹۹). ارزیابی روایی و پایایی نسخه‌ی فارسی مقیاس تعارض کار-خانواده. *پایش*، ۱۹(۴)، ۴۴۴-۴۳۵.

موسوی، س. ع.، و الوانی، ج. ا. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین تعارض کار و خانواده و تاب‌آوری با خودشفقت‌ورزی پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۸(۳)، ۵۲-۶۰. <http://ijnv.ir/article-1-685-fa.html>

مومنی، ف.، شهیدی، ش.، موتابی، ف.، حیدری، م. (۱۳۹۲). ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی مقیاس خود شفقت‌ورزی. *روان شناسی معاصر*، ۸(۲)، ۲۷-۴۰. <https://bjcp.ir/article-1-386-fa.html>

میرز، ل. س.، گامست، گ. س.، گارینو، ا. ج. (۱۳۹۸). *تحلیل داده‌ها با استفاده از IBM SPSS* (ولی‌الله فرزاد و دیگران، مترجمان). انتشارات سمت.

نظری، زهرا. (۱۴۰۲). بررسی خصوصیات روان‌سنجی نسخه پنجم پرسشنامه سبک‌های پردازش هویت (ISI-5) در جامعه ایرانی. *مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی (موسسه آموزش عالی نگاره)*، ۵۷(۲)، ۴۰۳-۴۱۸. <http://noo.rs/9hIVq>

هاشمی، س. ض.، و نصیبی، م. (۱۴۰۰). بررسی هویت جوان ایرانی با تأکید بر نقش منابع هویت‌ساز در جامعه شبکه‌ای (مطالعه موردی: دانشجویان دانشگاه تهران). *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*، ۱۰(۴)، ۹۷۵-۹۹۸. https://jirs.ut.ac.ir/article_83786.html

هومن، ح. (۱۴۰۳). *تحلیل داده چندمتغیری در پژوهش رفتاری*. پیک فرهنگ.

- Aalen, L., Kotsadam, A., Pieters, J., & Villanger, E. (2024). Jobs and political participation: Evidence from a field experiment in Ethiopia. *Journal of Politics*, 86(2), 785-800. <https://doi.org/10.1086/726929>
- Barron, K. E., & Harackiewicz, J. M. (2001). Achievement goals and optimal motivation: Testing multiple goal models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(5), 706-722. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.5.706>
- Berzonsky, M. D., Macek, P., & Nurmi, J.-E. (2003). Interrelationships among identity process, content, and structure: A cross-cultural investigation. *Journal of Adolescent Research*, 18(2), 112-130. <https://doi.org/10.1177/0743558402250344>
- Berzonsky, M. D., & Kuk, L. S. (2005). Identity style, psychosocial maturity, and academic performance. *Personality and Individual Differences*, 39(1), 235-247. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.01.010>
- Bluth, K., & Blanton, P. W. (2014). Mindfulness and self-compassion: Exploring pathways to adolescent emotional well-being. *Journal of Child and Family Studies*, 23(7), 1298-1309. <https://doi.org/10.1007/s10826-013-9830-2>
- Capelle, J. D., Grunschel, C., Bachmann, O., Knappe, M., Fries, S. (2022). Multiple action options in the context of time: When exams approach, students study more and experience fewer motivational conflicts. *Motivation and Emotion*, 46, 16-37. <https://doi.org/10.1007/s11031-021-09912-3>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Stepina, L. P. (1995). An examination of two aspects of work-family conflict: Time and identity. *Women in Management Review*, 10(2), 17-25. <https://doi.org/10.1108/09649429510084603>
- Cavagnis, L., Russo, C., Danioni, F., & Barni, D. (2023). Promoting women's well-being: A systematic review of protective factors against work-family conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(21), 6992. <https://doi.org/10.3390/ijerph20216992>
- Cha, J. (2017). *The influence of self-compassion on conflict resolution processes in marriages* [Doctoral dissertation, George Fox University]. George Fox University. <https://digitalcommons.georgefox.edu/psvd/237>
- Cleveland, C., Newby, M., & Carr, M. M. (2022). Depression and intolerance of uncertainty: Association with decisional conflict in otolaryngology patients. *Annals of Otolaryngology, Rhinology & Laryngology*, 131(3), 328-334. <https://doi.org/10.1177/00034894211018914>
- 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), 284-314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Ghasempour, F., Azimi, M., Sanagoo, A., & Mobasser, A. A. (2018). Investigation of relationship between identity styles and achievement motivation in high school students in the city of Sari. *Pajouhan Scientific Journal*, 16(2), 46-52. <https://doi.org/10.21859/psj.16.2.46>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hamidzadeh, M., Shafiq, K. (2024). Role of Women in the Industrial Revolution of England: Shifting Roles and Lasting Effects. *Sprinj Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 03(09), 07-11. <https://doi.org/10.55559/sjahss.v3i9.407>
- Helmreich, R. L., & Spence, J. T. (1978). The work and family orientation questionnaire: An objective instrument to assess components of achievement motivation and attitudes toward family and career. JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology, 8, 35.
- Hidayati, F. N. R. (2015). Hubungan antara self compassion dengan work family conflict pada staf markas Palang Merah Indonesia Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 183-189. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.2.183-189>
- Hidayat, D. F., & Tohari, M. A. (2023). Upaya ibu rumah tangga yang bekerja dalam mengatasi work-family conflict. *Mandub: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*, 1(4), 210-218. <https://doi.org/10.59059/mandub.v1i4.622>
- Hosseini, Z., Yarelahi, M., Rahimi, S. F., & Salmani, F. (2023). Investigating the factors related to work-family conflicts experienced by working women: A systematic review. *Health Scope*, 12(1), e129738. <https://doi.org/10.5812/jhealthscope-129738>

The Role of Identity Styles and Self-compassion in Women's Family-Social Role Conflict, Mediated by Achievement Motivation

- Huang, H. (2024). The motivation conflict and indecision behavior. *Consumer Behavior Review*, 8. <https://doi.org/10.51359/2526-7884.2024.254989>
- Jakubowski, T. G., & Dembo, M. H. (2004). The relationship of self-efficacy, identity style, and stage of change with academic self-regulation. *Journal of College Reading and Learning*, 35 (1), 7-24. [10.1080/10790195.2004.10850165](https://doi.org/10.1080/10790195.2004.10850165)
- Jena, P. C. (2011). Role Conflict Among Secondary School Tribal Teachers In Relation To Their Work Motivation. *Online International Interdisciplinary Research Journal*, 1(2), 22–28. <https://www.oijrj.org/oijrj/Nov2011/04.pdf>
- Jones, J. M., & Hynie, M. (2017). Similarly torn, differentially shorn? The experience and management of conflict between multiple roles, relationships, and social categories. *Frontiers in Psychology*, 8, 1732. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01732>
- Machhi, Y.V. (2024). Impact of Women's Employment Status on Self-Esteem. *International Journal of Indian Psychology*, 12(2), 4740-4745. <https://doi.org/10.25215/1202.422>
- Mannerström, R., Salmela-Aro, K., & Aunola, K. (2024). Identity profiles, academic motivation, and study burnout among Finnish university students. *European Journal of Psychology of Education*, 39(3), 651–669. [10.1007/s10212-023-00706-4](https://doi.org/10.1007/s10212-023-00706-4)
- Missotten, L. C., Luyckx, K., Branje, S., Vanhalst, J., & Goossens, L. (2010). Identity styles and conflict resolution styles: Associations in mother–adolescent dyads. *Journal of Youth and Adolescence*, 40(8), 972–982. <https://doi.org/10.1007/s10964-010-9607-5>
- Mubashir, A., Siddiqi, D. A. (2023). How Employee Conflict Behavior Affects Work Engagement: Transformational Leadership as Mediator and Moderating role of Pro-Social Motivation. *International Journal of Social Sciences and Entrepreneurship*, 3, 546-571. <https://doi.org/10.58661/ijssse.v3i1.109>
- Nawungkrida, M., Wahyudi, D., & Ambianasari, A. (2024). The Effect of Multiple Role Conflict and Work Stress on Female Employee Performance with Work Motivation as a Mediator. *Jurnal Syntax Transformation*, 5(10), 1144–1151. <https://doi.org/10.46799/jst.v5i10.1012>
- Neff, K. D. (2009). The role of self-compassion in development: A healthier way to relate to oneself. *Human Development*, 52(4), 211–214. <https://doi.org/10.1159/000215071>
- Netemeyer, R., Boles, J., & Mcmurrin, R. (1996). Development and Validation of Work-Family and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- O'Connor, A. M. (1995). Validation of a decisional conflict scale. *Medical Decision Making*, 15(1), 25–30. <https://doi.org/10.1177/0272989X9501500105>
- Prastyadewi, M. I., Parwita, N. B. S., & Mitriani, N. W. E. (2024). Exploring trends in work-family conflict and gender research with a bibliometric approach. In *Proceedings of the National Seminar Forum Manajemen*. 2(630–642). <https://doi.org/10.47747/fmiic.v1i1.2162>
- Raburu, P. A. (2015). Motivation of women academics and balancing family & career. *Journal of Educational and Social Research*, 5(1), 358–370. <https://doi.org/10.5901/jesr.2015.v5n1p359>
- Raes, F., Pommier, E., Neff, K. D., & Van Gucht, D. (2011). Construction and factorial validation of a short form of the Self-Compassion Scale. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 18, 250-255. <https://doi.org/10.1002/cpp.702>
- Rahim, H. F., Mooren, T. T. M., van den Brink, F., Knipscheer, J. W., & Boelen, P. A. (2021). Cultural identity conflict and psychological well-being in bicultural young adults: Do self-concept clarity and self-esteem matter? *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 00(00), 1-8.
- Rosyida, A., & Sopiiah. (2022). A systematic literature review and bibliometric analysis of work-family conflict. *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(2), 271–285. <https://doi.org/10.55047/jekombital.v1i2.325>
- Ruppanner, L., Huffman, M. L., & Cunningham, S. (2022). The consequences of work-family conflict for time and energy: Evidence from a longitudinal study of women. *Work and Occupations*, 49(1), 79-98 <https://doi.org/10.1177/07308884211043276>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Şanlı, E. (2023). Examination of the relationship between fear of growing up and identity styles in emerging adulthood. *International Journal of Educational Research Review*, 8(3), 435–445. <https://doi.org/10.24331/ijere.1330827>
- Saunders, K. J., & Kashubeck-West, S. (2006). The Relations Among Feminist Identity Development, Gender-Role Orientation, and Psychological Well-Being in Women. *Psychology of Women Quarterly*, 30(2), 199-211. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2006.00282.x>
- Singh, D. P., Kumari, P., & Sajeev, K. (2024). A holistic study on the work-family conflict of women employees in the Indian tourism industry. In G. Erkol Bayram, S. H. A. Shah, & M. N. Tunio (Eds.), *Women's empowerment within the tourism industry*. 143–164. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-8417-3.ch007>
- Stepanek, S., & Paul, M. (2022, July 27). Umbrella summary: Role stress. Quality Improvement Center for Workforce Development. <https://digitalcommons.unl.edu/qicwdumbrella/8/>
- Taghizadeh, Z., Ebad, A., Keshavarz, S., Pourreza, A., Kazemnejad, A., & Bagherzadeh, R. (2021). Why Iranian women experience work-family conflict? *Current Women's Health Reviews*, 17(2), 136–149. <https://doi.org/10.2174/1573404816999200918114602>
- Voon, S. P., Lau, P. L., Leong, K. E., & Jaafar, J. L. S. B. (2021). Self-compassion and psychological well-being among Malaysian counselors: The mediating role of resilience. *Asia-Pacific Education Researcher*, 31, 475–488. <https://doi.org/10.1007/s40299-021-00590-w>
- Vowels, L. M., Carnelley, K. B., & Francois-Walcott, R. R. (2022). Goal conflict in romantic relationships during COVID-19: Associations with goal progress, relationship satisfaction, and well-being. *Journal of Social and Personal Relationships*, 39(12), 3496–3517. <https://doi.org/10.1177/02654075211033341>
- Waswas, D. & Abu-Darwish, M. (2018). Conflict Management Strategies and Their Relationships with Employees' Achievement Motivation at Al-Hussein Bin Talal University(AHU). *International Journal of Learning and Development*, 8, 94. <https://doi.org/10.5296/ijld.v8i1.12375>
- Xie, X. (2023). Sociological analysis of the conflict between work and family roles in dual-employee families. *Journal of Education and Educational Research*, 6(1), 127–130. <https://doi.org/10.54097/jeer.v6i1.14175>
- Yadav, S. (2022). Women Education and Women Empowerment: Finding the Link for Societal Development. *Journal of social work*, 14: 8-14. <https://doi.org/10.51767/jsw1402>
- Zarei, M., Nazire, Gh. (2018). Predicting Pathology and Motivational Level of Master's Students of Psychology Based on the Identity Style and Individual History. *Revista Publicando*, 15(1), 261-274.
- Zhou, B., Wu, X., Ge, R., & Zhuo, D. (2024). Career women's mental wellbeing in the era of population decline: The effects of working environment and family environment on the mental wellbeing. *Public Health*, 12, 1-17. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1462179>