رویش روان شناسی، سال۱۰ ، شماره۴، شماره پیاپی ۶۱، تیر ۱۴۰۰
*Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),10(4), 2021*

# پیش‌بینی قلدری شغلی از طریق تعارضات کار-خانواده و نیازهای بنیادین روانشناختی در پرستاران و بهیاران

# The prediction of job bullying through work-Family conflicts and basic psychological needs in nurses and nurse's aides

**یلدا شعبانی** (نویسنده مسئول)
دانشجو کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.
**بهشته نیوشا**
استادیار، گروه روانشناسی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

## چکیده

پژوهش حا ضر با هدف پیش‌بینی قلدری شغلی از طریق تعار ضات کار- خانواده و نیازهای بنیادین روانشناختی در پرستاران و بهیاران صورت گرفت. روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی بود. جامعهٔ آماری شامل تمامی پر ستاران و بهیاران شاغل در شهر ستان زرندیه بودند که از میان آنها تعداد ۱۳۲ نفر به روش نمونه‌گیری در د سترس وارد پژوهش شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های اعمال منفی- تجدید نظر شدهٔ (اینارسن و همکاران، ۲۰۰۹)، نیازهای بنیادین روانشناختی (گاردیا و همکاران، ۲۰۰۰) و تعارض کار- خانواده (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰) بود. داده‌ها با تحلیل رگر سیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. براساس یافته‌ها بین قلدری شغلی با تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده – کار رابطه مثبت معنی‌دار و با نیازهای بنیادی روان‌شناختی (و مولفه‌های آن) رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ۳۳ درصد از تغییرات قلدری شغلی، توسط نیازهای بنیادی روان شناختی، ۴۴/۱ درصد توسط تعار ضات کار– خانواده و ۴۷/۲ درصد توسط تعارضات خانواده- کار قابل تبیین است. براساس نتایج حاضر می‌توان گفت که تعار ضات کار-خانواده و نیازهای بنیادین روان‌شناختی از عوامل تأثیرگذار بر قلدری پرستاران و بهیاران است. لذا تدارک برنامه‌هایی از سوی مسئولان مربوطه به منظور انجام مداخلات روانشناختی در راستای بهبود این عوامل می‌تواند زمینه‌ساز کاهش قلدری در محیط‌های مراقبت پزشکی گردد.

***واژه‌های کلیدی:*** *تعارض کار-خانواده، تعارض خانواده- کار، نیازهای بنیادین روانشناختی، قلدری شغلی*

**Yalda Shaabani ***
M.A of General Psychology, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.
*Shaabaniyalda7@gmail.com*
**Beheshteh Niusha**
Assistant Professor, Department of Psychology, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

## Abstract

The present study aimed at predicting job bullying through work-family conflicts and basic psychological needs in nurses and nurse's aides. The methodology of the study was descriptive- correlation. The statistic population included all employed nurses and nurse's aides in city Zaradiah, out of whom, 132 subjects were selected by convenience sampling. Data collection instrument included negative acts questionnaire-revised (Einarsen et al, 2009), psychological basic needs questionnaire (Guaria et al. 2000), and Work-Family Conflict Scale (Carlson et al, 2000). Data were analyzed by multiple regression analysis. Regarding the findings, there is a positive and significant relationship between job-bullying and work-family conflicts and family-work conflicts, while there is a negative and significant relationship between job-bullying and psychological basic needs. The results of regression analysis demonstrated that 33%, 44%, and 47.2 % of job-bullying are explainable through psychological basic needs, work-family conflicts, and family-work conflicts, respectively. According to the obtained results, it can be claimed that work-family conflicts and psychological basic needs are factors influencing job-bullying in nurses and nurse's aides. Thus designing psychological interventions by relevant authorities can be effective for decreasing job bullying in medical care settings.

***Keywords:*** *Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Basic Psychological Needs, Job Bullying*

**نوع مقاله : پژوهشی** **دریافت : بهمن ۹۹** **پذیرش: اسفند ۹۹** **ویرایش نهایی : تیر ۱۴۰۰**

[ Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-02 ]

[ DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.4.7.3 ]

## مقدمه

قلدری سازمانی عموماً سوء استفاده شدید، فراگیر، مستمر و منفی در محل کار است و به دلایلی مانند عدم توازن قدرت در سازمان تشدید می‌شود و می‌تواند باعث ناراحتی، تحقیر و دیگر عواقب نامطلوب برای سازمان و هدف‌های سازمانی شود. مشکلات سلامتی از قبیل اختلالات استرسی، افسردگی، بحران هویت، آسیب‌های عاطفی مثل تحقیر، شک و استرس و رفتارهای کاری اشتباه از دیگر آثار قلدری در سازمان است (فاکس و کووان[1] ۲۰۱۵). آزار، اذیت و قلدری در محیط‌های کاری بر سلامت افراد تاثیرات منفی گذاشته و هزینه‌های زیادی را بر جامعه تحمیل کرده و منجر به کاهش بهره‌وری می‌گردد (سهرابی، حسن‌زاده، مولوی و اخوان خرازیان، ۱۳۹۷). قلدری محل کار هنگامی اتفاق می‌افتد که یک کارمند (یعنی هدف) به صورت طولانی مدت در معرض رفتارهای منفی قرار می‌گیرد به طوری که احساس می‌کند قادر به دفاع کردن از خود نیست (اینارسن[2] ۲۰۰۰). این رفتارهای منفی می‌توانند مرتبط با شخص (همچون سر به سر گذاشتن مفرط، محرومیت اجتماعی)، مرتبط با کار (همچون تحقیر دائمی پیشرفت‌های شخص، انتظارات نامعقول)، یا ترساندن فیزیکی (همچون تعابیر تهاجمی، تجاوز به حریم خصوصی شخص) باشند (اینارسن، هول و نوتللرز[3] ۲۰۰۹).

اخیراً سازمان جهانی بهداشت[4] افزایش جهانی در قلدری محل کار را به عنوان یک تهدید جدی برای سلامت و بهزیستی پرستاران شناسایی کرده و نیاز به رفع خشونت محل کار را به عنوان یک اولویت بزرگ شناخته است (بائومن، مویجین و گابیل[5] ۲۰۱۰). مرور پژوهش‌های انجام شده در مورد وقوع قلدری در حوزه مراقبت‌های پزشکی حاکی از ارتباط این متغیر با کیفیت مراقبت از بیماران در میان پرستاران است (اوبدات، کانیر و توران[6] ۲۰۱۸؛ القباعیش و کوتوم[7] ۲۰۱۹). بعلاوه مطالعه‌ها بیانگر این است که قلدری، عواقبی از قبیل کاهش رفاه، تعهد و رضایت شغلی برای پرستاران را در پی دارد؛ همچنین قرار گرفتن پرستاران در معرض قلدری، باعث کاهش تعهد آنها و منفی‌نگری و بدرفتاری در پرستاران می‌شود (دیوفی و اسپری[8] ۲۰۱۳؛ رادول، دیمیر و استانی[9] ۲۰۱۳).

بخشی از رفتارهای قلدری که مرتبط با کار است می‌تواند به گونه‌ای با نیازهای روانشناختی در ارتباط باشد. در بین نیازهای متعدد انسانی، نیازهای بنیادین، به دلایل مختلف، از جمله ثبات و استحکام آنها در طول زمان؛ تأثیرات عمیق و اساسی آنها بر رفتار و شخصیت؛ نقش تعیین‌کننده آنها در مراحل رشد و تحول؛ و روی هم رفته پیامدهای مثبت و منفی آنها در زمینه‌های درون‌شخصی و بین‌شخصی، جایگاه و اهمیت ویژه دارند (وانستینکستی، ریان و سینینز[10] ۲۰۲۰). یکی از نظریه‌های کلان در حیطه انگیزه، شخصیت، رشد و بهزیستی انسان، نظریه خودتعیین‌گری[11] (نظریهٔ نیازهای بنیادین روانشناختی) است که نحوهٔ پدیدآیی انگیزهٔ ذاتی و فرآیندهای برانگیختگی طبیعی را تبیین می‌کند (دسی، اولفسن و ریان[12] ۲۰۱۷). خودتعیین‌کنندگی اصالتاً وقتی محقق می‌شود که شخص احساس کند می‌تواند رفتارهایش را خودش انتخاب کند و خودش تعیین‌کننده اعمال و هدف‌هایش باشد (ریان و دسی، ۲۰۰۰). بر اساس این نظریه، سه نیاز خودمختاری[13]، شایستگی[14] و ارتباط[15] از نیازهای روانشناختی بنیادین است (دسی و همکاران، ۲۰۰۱). خودمختاری به نیاز فرد به احساس انتخاب و خودآغازگری در انجام اعمال و تکالیف اشاره دارد. شایستگی عبارت است از نیاز به موثر بودن در تعامل با محیط و نشان‌دهنده میل به استفاده از استعدادها و مهارت‌ها و دنبال کردن چالش‌ها و تکالیف همسو با توانایی‌های و تسلط یافتن بر آنها است. نیاز به ارتباط،

---

[1]- Fox & Cowan
[2]- Einarsen
[3]- Hoel & Notelaers
[4]- world Health Organization
[5]- Bauman, Muijen & Gaebel
[6]- Obeidat, Qan'ir & Turaan
[7]- Al-Ghabeesh & Qattom
[8]- Duffy & Sperry
[9]- Rodwell, Demir & Steane
[10] - Vansteenkiste, Ryan & Soenens
[11] - Self-determination Theory
[12] - Deci, Olafsen & Ryan
[13] - autonomy
[14] - competence
[15] - relatedness

[ Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-02 ]
[ DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.4.7.3 ]

به نیاز برای احساس اطمینان هنگام داشتن رابطه با دیگران و نیاز به پذیرش فرد به عنوان فردی شایسته عشق و احترام توسط دیگران اشاره دارد (ریان و دسی، ۲۰۰۲). نتایج مطالعه اوستدام، کورهویس و فورکینک[۱](۲۰۱۹) نشان داد همبستگی منفی و معناداری بین میزان تأمین نیازهای اساسی روانشناختی با رفتارهای ناسازگارانه وجود دارد. نتایج مطالعه مقدس و تابعی (۱۳۹۹) نشان داد که نیازهای بنیادین روان‌شناختی همبستگی معناداری با هویت اخلاقی دانشجویان پرستاری دارد. نتایج مطالعه کریمی، همایونی و ایزدی (۱۳۹۳) حاکی از ارتباط بین ارضای نیازهای بنیادین روانشناختی مرتبط با کار با اشتیاق شغلی در کارمندان بود. بعلاوه نتایج بررسی تریپاینر، فرنت و اوستین[۲](۲۰۱۶) نشان داد ناکامی در ارضاء نیازهای بنیادین روانشناختی بر قلدری کارکنان بیمارستانی تأثیر دارد.

یکی از جنبه‌های استرس کادر درمانی که معمولاً نادیده انگاشته می‌شود، رابطه آن با تعارضات کار- خانواده/ خانواده-کار[۳]است. این تعارض نقش در مشاغلی مانند پرستاری شدت بیشتری می‌یابد. شرایطی چون برنامه کار نامنظم، مواجهه با بیماران و استرس‌های محیط کار مشکلاتی را در برقراری تعادل میان انجام وظایف محیط کار و وظایف خانواده ایجاد می‌کند (زندیان، شرقی و ظاهریان، ۲۰۲۰). نتایج مطالعه خیاورونگ، پینگ، وینخیو، لیلی و فانگلان[۴](۲۰۱۷) نشان داد که در بین پرسنل بیمارستانی پرستاران بیشترین تعارض کار- خانواده را نشان می‌دهند. تعارضات کار- خانواده/ خانواده-کار می‌تواند در دو جهت رخ دهد: الف) تعارض کار- خانواده، زمانی که مشکلات محل کار در حوزه خانواده دخالت کند و ب) تعارض خانواده با کار، زمانی که مشکلات در حوزه خانواده در زندگی کاری تداخل می‌کند. نتایج مطالعات جداگانه نامداری، ناصری، نخاعی و طاهری (۲۰۱۹) و زندیان، شرقی و ظاهریان (۲۰۲۰) نشان داد که با افزایش تعارض کار- خانواده، کیفیت زندگی و کاری پرستاران نیز کاهش می‌یابد. نتایج مطالعه راجا، جواد و عباس[۵](۲۰۱۷) نشان داد که بین قلدری در محل کار با افزایش تعارض کار و خانواده و فرسودگی شغلی پرستاران همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. سالوار، بشیر و خان[۶](۲۰۱۹) گزارش کردند که بین قلدری در محل کار با روابط آشفته خانوادگی در پرستاران همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بعلاوه بونومو، فیوریلی، روماو و بنی وینی[۷](۲۰۲۰) نشان دادند که بین قلدری با تعارض کار-خانواده و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج بررسی‌های جداگانه اینارسن و نیلسن[۸](۲۰۱۲) و وول، هی، ایمران و جینگتو[۹](۲۰۲۰) نشان داد که بین قلدری در محل کار با مشکلاتی مانند افسردگی، اضطراب، فشار، تنش، فرسودگی، مشکلات مربوط به سلامت جسمانی، افزایش ترک شغل و کاهش خشنودی شغلی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد.

نظر به اهمیت شغل پرستاری در چرخه بهداشت و درمان، ضروری است تا عواملی که می‌تواند در کاهش بهره‌وری و بهداشت روانی آنان نقش داشته باشد، شناسایی و بررسی گردد. چرا که پرستاران برای اینکه بتوانند نقش مراقبت‌کنندگی خود را به نحو احسن انجام دهند بایستی سطح سلامت عمومی خود را حفظ نموده و ارتقاء دهند. افزون بر این، آنچه که این پژوهش را در میان سایر پژوهش‌های انجام گرفته متمایز می‌کند این است که ارتباط سه متغیر قلدری، تعارضات کار- خانواده، خانواده-کار و نیازهای بنیادین روانشناختی بررسی نشده است؛ لذا خلاء پژوهشی در این خصوص مشهود است. براین اساس پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی قلدری شغلی از طریق تعارضات کار-خانواده و نیازهای بنیادین روانشناختی در پرستاران و بهیاران انجام شد.

## روش

روش پژوهش حاضر توصیفی- همبستگی بود. جامعه مورد مطالعه این پژوهش تمامی پرستاران و بهیاران شاغل در شهرستان زرندیه در نیمه اول سال ۱۳۹۹ بودند که تعداد پرستاران ۸۰ نفر و بهیاران ۱۲۱ نفر بود (مجموعاً ۲۰۱ نفر). تعداد نمونه مورد مطالعه براساس جدول مورگان ۱۳۲ و به روش نمونه گیری غیرتصادفی (در دسترس) انتخاب شد. به منظور گردآوری داده‌ها بعد از دریافت معرفی‌نامه از

1 Oostdam, Koerhuis, & Fukkink
2- Trépanier, Fernet & Austin
3- work – family, family - work conflicts
4- Xiaorong, Ping, Wenxiu, Lili & Fanglan
5- Raja, Javed & Abbas
6- Sarwar, Bashir & Khan
7- Buonomo, Fiorilli, Romano & Benevene
8- Einarsen & Nielsen
9- Wu1, He, Imran & Jingtao

[ Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-02 ]
[ DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.4.7.3 ]

دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه و کسب مجوزهای لازم از ستاد علوم پزشکی شهرستان زرندیه اقدام به انتخاب نمونه آماری گردید. بعد از انتخاب نمونه آماری و توضیح اهداف پژوهش همچنین بیان محرمانه بودن تمامی اطلاعات، اقدام به توزیع پرسشنامه‌ها گردید. لازم به ذکر است با توجه به شرایط بهداشتی کشور (شیوع ویروس کرونا) تمامی پروتکل‌های بهداشتی مانند بسته‌بندی پرسشنامه‌ها در کاورهای جداگانه، خودکار جداگانه برای هر بسته و غیره رعایت گردید. در نهایت پرسشنامه‌ها بعد از تکمیل شدن جمع‌آوری شده و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۰ و به روش آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**ابزار سنجش**

**پرسشنامه نیازهای بنیادین روانشناختی**[1]: این مقیاس توسط گاردیا، دسی و رایان[2](۲۰۰۰) ساخته شده است که میزان احساس حمایت از نیازهای خودمختاری، شایستگی و ارتباط با دیگر آزمودنی‌ها را می‌سنجد. مقیاس مذکور دارای ۲۱ ماده است که بر اساس مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است (نمره ۱ برای اصلا درست نیست تا ۷ کاملا درست). بارتولومیو، نوتومانیس، ریان و بوش[3] (۲۰۱۱) پایایی این مقیاس با ضریب آلفای کرونباخ را برای مولفه‌های شایستگی، ارتباط و استقلال به ترتیب برابر ۰/۷۲، ۰/۸۲ و ۰/۶۵ گزارش کرده‌اند. در ایران بشارت و رنجبرکلاگری (۱۳۹۲) به هنجاریابی این پرسشنامه پرداختند. همبستگی نمره کل آزمون با نیازها برای استقلال، شایستگی و وابستگی را به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۰، ۰/۸۵ گزارش کردند. همچنین نتایج تحلیل نشان داد که خرده آزمون‌ها همبستگی بالایی با یکدیگر ندارد. به این ترتیب روایی سازه‌ای مقیاس روایی مورد تایید قرار گرفت. همچنین پایایی این پرسشنامه با ضرایب آلفای کرونباخ در دامنه بین ۰/۸۳ تا ۰/۹۱ و پایایی بازآزمایی را نیز بین ۰/۶۷ تا ۰/۷۷ برای زیر مقیاس‌ها گزارش کردند (بشارت و رنجبرکلاگری، ۱۳۹۲). در مطالعه حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای شایستگی، خودمختاری، ارتباط و نمره کل به ترتیب برابر ۰/۸۷، ۰/۸۵، ۰/۸۹ و ۰/۸۱ به دست آمد.

**پرسشنامه تجدیدنظرشدهٔ اعمال منفی NAQ-R**[4]: این پرسشنامه با ۳۲ سؤال در سال ۲۰۰۱ ابتدا توسط اینارسن، هول و نوتللرز[5] (۲۰۰۹) طراحی شد، سپس در سال ۲۰۰۹ مورد تجدیدنظر قرار گرفت و با ۲۲ سؤال شاخص‌های روان‌سنجی را کسب کرد (اینارسن و همکاران، ۲۰۰۹). آزمودنی می‌بایست ۶ ماه کاری سپری‌شده خود را تصور کند و موافقت یا مخالفت خود را در یک طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای از هرگز (۱ امتیاز) تا هر روز (۵ امتیاز) مشخص کند؛ ازاین‌رو دامنه نمرات بین ۲۲ تا ۱۲۰ قرار دارد و نمرات بیشتر به معنای تجربه بیشتر قلدری و آزار و اذیت است. اینارزین و همکاران (۲۰۰۹) در تحلیل اکتشافی بر روی این پرسشنامه به سه عامل قلدری مرتبط با کار، قلدری مرتبط با شخص و قلدری جسمی مرعوب‌کننده دست یافتند و از طریق تحلیل عاملی تأییدی این سه عامل مورد تأیید قرار گرفت. در پژوهش آنان، میزان همبستگی این سه عامل باهم بین ۰/۹۶-۰/۸۳ بوده است. همچنین روایی همگرا از طریق همبستگی منفی آن با رضایت سازمانی نشان داده شد. در ایران این پرسشنامه توسط سلیمی، مهرعلی‌تبار، نجارپوریان و ضیاالدینی (۱۳۹۷) مورد روان‌سنجی قرار گرفت و روایی سازه، همگرا و همبستگی بین خرده‌مقیاس‌ها مورد تایید قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ زیرمقیاس قلدری مرتبط با کار، ۰/۹۱، قلدری مرتبط با شخص، ۰/۸۳، ترس و ارعاب جسمانی، ۰/۸۵ و کل پرسشنامه، ۰/۹۴ بود. در مطالعه حاضر ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای وابستگی به شخص، قلدری مرتبط با کار، ترس و ارعاب جسمانی و کل پرسشنامه برابر ۰/۸۱، ۰/۹۱، ۰/۹۴ و ۰/۸۸ به دست آمد.

**پرسشنامه تعارض کار- خانواده:**[6] این پرسشنامه توسط کارلسون، کاچمر و ویلیامز[7](۲۰۰۰) تهیه شده و شامل ۱۸ گویه است. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً موافقم) تا پنج (کاملاً مخالفم) با استفاده از مقیاس لیکرت است. نمره بالاتر در این آزمون نشان دهنده تعارض کار– خانواده بیشتر است. کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) میزان ضرایب پایایی با آلفای کرونباخ را بین ۰/۷۸ و ۰/۸۷گزارش کرده‌اند.

---

[1]- Basic Need satisfaction Questioned
[2]- Guardia, Deci & Ryan
[3]- Bartholomew, Ntoumanis, Ryan & Bosch
[4]- Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R)
[5]- Einarsen, Hoel & Notelaers
[6]- Work-Family Conflict Scale
[7]- Carlson, Kacmar & Williams

[ Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-02 ]
[ DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.4.7.3 ]

همچنین در مطالعه واتای، نیشکیدو و موراشیما[1](۲۰۰۶)، روایی و پایایی این ابزار بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش شده است. این پرسشنامه توسط متشرعی و نیسی و ارشدی (۱۳۹۲) در ایران اعتبارسنجی شد. پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۱ به دست آمد. همچنین در این مطالعه شاخص‌های برازش تحلیل عاملی انجام شد که در نتیجه اندازه بار عاملی ۱۸گویه این پرسشنامه بین ۲۰۵ تا ۹۰۴ درصد به دست آمده است که حاکی از کفایت حجم نمونه و تناسب داده‌های جمع‌آوری‌شده برای انجام فرایند تحلیل عاملی پرسشنامه مزبور است. در مطالعه حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای تعارض کار –خانواده ۰/۸۷ و برای تعارض خانواده-کار ۰/۷۴ به دست آمد.

## یافته‌ها

میانگین سنی گروه مورد مطالعه ۳۳/۱۸ با انحراف معیار ۵/۱۰ بود. ۵۹/۱ درصد از گروه نمونه مونث بودند. ۶۸/۴۹ درصد گروه مورد مطالعه متأهل بودند. در جدول ۱ میانگین و انحراف معیار تعارض کار- خانواده، تعارض خانواده – کار، نیازهای بنیادی روان‌شـــناختی و قلدری شـــغلی ارائه شـــده اســـت. همچنین نتایج آزمون نرمال بودن شـــاپیرو-ویلک حاکی از نرمال بودن توزیع نمرات متغیرها اســـت (P>۰/۰۵).

**جدول ۱. شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش و نتایج آزمون نرمال بودن شاپیرو-ویلک**

| متغیر | میانگین | انحراف معیار | کمینه | بیشینه | آزمون شاپیرو-ویلک | سطح معناداری |
|---|---|---|---|---|---|---|
| تعارض کار- خانواده | ۱۹/۸۹ | ۴/۶ | ۹ | ۳۲ | ۰/۹۵۶ | ۰/۶۳۰ |
| تعارض خانواده - کار | ۲۱/۶۶ | ۵/۲ | ۹ | ۳۴ | ۰/۹۴۹ | ۰/۵۵۸ |
| نیاز به خودمختاری | ۳/۷۳ | ۰/۸۶ | ۱/۸۶ | ۶/۱۴ | ۰/۹۵۰ | ۰/۵۸۳ |
| نیاز به شایستگی | ۳/۵۶ | ۰/۸۰ | ۱/۶۷ | ۶ | ۰/۹۶۲ | ۰/۷۵۲ |
| نیاز به ارتباط | ۳/۶۴ | ۰/۹۶ | ۱/۲۵ | ۵/۷۵ | ۰/۹۲۸ | ۰/۲۴۶ |
| نیازهای بنیادی روان‌شناختی | ۳/۶۵ | ۰/۵۹ | ۲/۱۴ | ۵/۱۰ | ۰/۹۳۰ | ۰/۲۹۵ |
| قلدری شغلی | ۷۱/۶۲ | ۹/۶ | ۴۶ | ۹۸ | ۰/۹۰۸ | ۰/۱۲۵ |

در جدول ۲، ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارایه شده است. براساس نتایج جدول ۲ بین قلدری شغلی با تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده–کار رابطه مثبت و معنادار و با نیازهای بنیادی روان‌شناختی رابطه منفی و معنادار وجود دارد (p<۰/۰۵، p<۰/۰۱).

**جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش**

| متغیرها | تعارض کار- خانواده | تعارض خانواده- کار | خودمختاری | شایستگی | نیاز به ارتباط | نیازهای روان‌شناختی | قلدری شغلی |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| تعارض کار- خانواده | ۱ | | | | | | |
| تعارض خانواده - کار | ۰/۵۹** | ۱ | | | | | |
| نیاز به خودمختاری | -۰/۴۸۶** | -۰/۴۸۲** | ۱ | | | | |
| نیاز به شایستگی | -۰/۳۲۸** | -۰/۳۰۵** | ۰/۶۰۱** | ۱ | | | |
| نیاز به ارتباط | -۰/۳۴۱** | -۰/۳۸۰** | ۰/۴۵۵** | ۰/۵۳۰** | ۱ | | |
| نیازهای بنیادی روان‌شناختی | -۰/۴۶۳** | -۰/۴۷۵** | ۰/۵۸۴** | ۰/۵۴۸** | ۰/۵۳۱** | ۱ | |
| قلدری شغلی | ۰/۳۴۲** | ۰/۳۱۹** | -۰/۳۵۰** | -۰/۱۰۳* | -۰/۳۰۱** | -۰/۳۲۲** | ۱ |

** ضریب معناداری در سطح ۰/۰۱ * ضریب معناداری در سطح ۰/۰۵

[1]- Watai, Nishikido & Murashima

[ Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-02 ]
[ DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.4.7.3 ]

به منظور استفاده از روش تحلیل رگرسیون چندگانه پیش‌فرض‌های آن مورد بررسی قرار گرفت. برای این منظور شاخص‌های هم‌خطی چندگانه یعنی شاخص تورم واریانس (VIF) و شاخص تحمل (Tolerance) استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

**جدول ۳. شاخص‌های هم‌خطی چندگانه متغیرهای پیش‌بین**

| متغیر / شاخص | تعارض کار- خانواده | تعارض خانواده - کار | نیاز به خودمختاری | نیاز به شایستگی | نیاز به ارتباط | نیازهای بنیادی روان- شناختی |
|---|---|---|---|---|---|---|
| VIF | ۱/۸۱۰ | ۱/۷۴۵ | ۱/۶۳۰ | ۱/۴۸۹ | ۱/۵۲۰ | ۱/۳۹۲ |
| Tolerance | ۰/۸۹۵ | ۰/۸۶۷ | ۰/۹۱۰ | ۰/۸۷۰ | ۰/۹۲۳ | ۰/۹۲۴ |

جدول ۳ نشان می‌دهد که پیش‌فرض هم‌خطی چندگانه متغیرهای پیش‌بین محقق شده است چرا که مقادیر VIF محاسبه شده در حد مطلوب (کوچکتر از ۲) و مقادیر شاخص تحمل متغیرهای پیش‌بین نیز در حد مطلوب (نزدیک به عدد ۱) قرار دارند. در ادامه نتایج آزمون تحلیل رگرسیون گام به گام در جداول ۴ و ۵ ارائه شده است.

**جدول ۴. خلاصه آزمون رگرسیون جهت تعیین نقش تعارضات کار- خانواده و خانواده - کار و نیازهای بنیادی روان‌شناختی در پیش- بینی قلدری شغلی**

| مدل | متغیرهای پیش‌بین | R | R2 | R2 Change | SE | $\beta$ | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ۱ | نیازهای بنیادی روان‌شناختی | ۰/۵۷۴ | ۰/۳۳۰ | ۰/۳۳۰ | ۷/۹ | -۰/۵۷۴ | -۸/۰۱ | ۰/۰۱ |
| ۲ | نیازهای بنیادی روان‌شناختی | ۰/۶۶۴ | ۰/۴۴۱ | | ۷/۲ | -۰/۵۱۶ | -۷/۷ | ۰/۰۱ |
| | تعارضات کار- خانواده | | | ۰/۱۱۱ | | ۰/۳۳۸ | ۵ | ۰/۰۱ |
| ۳ | نیازهای بنیادی روان‌شناختی | ۰/۶۸۷ | ۰/۴۷۲ | | ۷ | -۰/۴۹۶ | -۷/۶ | ۰/۰۱ |
| | تعارض کار - خانواده | | | | | ۰/۲۷۶ | ۴ | ۰/۰۱ |
| | تعارض خانواده - کار | | | ۰/۰۳۱ | | ۰/۱۹۰ | ۲/۸ | ۰/۰۱ |

**متغیر ملاک: قلدری شغلی**

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد ۳۳ درصد از تغییرات قلدری شغلی، توسط نیازهای بنیادی روانشناختی قابل تبیین است (R۲=۰/۳۳). در مدل دوم وقتی متغیر تعارض‌کار- خانواده وارد مدل شد مقدار R۲ به ۰/۴۴۱ افزایش یافت. یعنی دو متغیر نیازهای بنیادی روانشناختی و تعارضات کار- خانواده ۴۴/۱ درصد از واریانس قلدری شغلی را تبیین کردند. در مدل سوم وقتی متغیر تعارض خانواده – کار وارد شد مقدار R۲ به ۰/۴۷۲ افزایش یافت. به طور کلی ۴۷/۲ درصد از افزایش قلدری شغلی پرستاران و بهیاران وابسته به این سه متغیر است.

**جدول ۵. خلاصه آزمون رگرسیون جهت تعیین نقش مولفه‌های نیازهای بنیادی روانشناختی در پیش‌بینی قلدری شغلی**

| مدل | متغیرهای پیش بین | R | R2 | R2 Change | SE | $\beta$ | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ۱ | نیاز به ارتباط | ۰/۴۷۴ | ۰/۲۲۴ | ۰/۲۲۴ | ۸/۵ | -۰/۴۷۴ | -۶/۱ | ۰/۰۱ |
| ۲ | نیاز به ارتباط | ۰/۵۵۲ | ۰/۳۰۵ | ۰/۰۸ | ۸ | -۰/۴۱۹ | -۵/۶ | ۰/۰۱ |
| | نیاز به خودمختاری | | | | | -۰/۲۸۹ | -۳/۹ | ۰/۰۱ |
| ۳ | نیاز به ارتباط | ۰/۵۷۵ | ۰/۳۳۱ | ۰/۰۲۶ | ۷/۹ | -۰/۳۴۶ | -۴/۳ | ۰/۰۱ |
| | نیاز به خودمختاری | | | | | -۰/۲۵۵ | -۳/۴ | ۰/۰۱ |
| | نیاز به شایستگی | | | | | -۰/۱۸۲ | -۲/۲ | ۰/۰۱ |

**متغیر ملاک: قلدری شغلی**

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد ۲۲/۴ درصد از تغییرات قلدری شغلی، توسط مولفه نیاز به ارتباط قابل تبیین است (R۲=۰/۲۲۴). در مدل دوم وقتی مولفه نیاز به خودمختاری وارد مدل شد مقدار R۲ به ۰/۳۰۵ افزایش یافت. یعنی دو مولفه نیاز به ارتباط و نیاز به

[ Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-02 ]
[ DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.4.7.3 ]

خودمختاری ۳۰/۵ درصد از واریانس قلدری شغلی را تبیین کردند. در مدل سوم وقتی مولفه نیاز به شایستگی وارد شد مقدار R۲ به ۰/۳۳۱ افزایش یافت. به طور کلی ۳۳/۱ درصد از افزایش قلدری شغلی پرستاران وابسته به این سه نیاز روانشناختی است.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی پیش‌بینی قلدری شغلی از طریق تعارضات کار-خانواده و نیازهای بنیادین روانشناختی در پرستاران و بهیاران بود. نتایج به دست آمده نشان داد که تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده – کار به طور مثبت و معناداری می‌توانند قلدری شغلی را پیش‌بینی کنند. این نتایج با یافته‌های مطالعات راجا و همکاران (۲۰۱۷)، سالوار و همکاران (۲۰۱۹) و بونومو و همکاران (۲۰۲۰) همسویی داشت. همچنین، نتایج نشان داد که نیازهای بنیادی روانشناختی (خودمختاری، شایستگی، ارتباط) می‌توانند به طور منفی و معناداری قلدری شغلی را پیش‌بینی کنند. این نتایج با یافته‌های کریمی و همکاران (۱۳۹۳)، تریپاینر و همکاران (۲۰۱۶) و اوستدام و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی داشت.

بر اساس پژوهش حاضر، تعارضات بین کار و خانواده می‌تواند بر قلدری شغلی در محیط کار تاثیر بگذارد. کار و خانواده دو حوزه مهم در زندگی هر فرد محسوب می‌شود ولی بسیاری از افراد به هنگام برآورده ساختن هم زمان نقش‌های کاری و خانوادگی دچار تعارض و مشکلات متعددی می‌شوند که در افزایش رفتارهای پرخاشگرانه و خشونت‌گرا موثر است. درصورتی که افراد زمان بیشتری را به تقاضاها در محل کار اختصاص دهند که از زمان ضروری مورد نیاز برای انجام دادن تقاضاهای مربوط به نقش ها در خانواده بکاهد، موجب بی‌نظمی می‌شوند. به همین صورت اگر رفتارهای مناسب برای کار، برای خانواده نامناسب باشد و نیز تلاش و کوشش تجربه شده در کار، برآورده ساختن تقاضاهای مربوط به نقش ها در خانواده را دشوار سازد (متشرعی و همکاران، ۱۳۹۲)، سلامت روح و روان افراد خدشه‌دار شده و پرخاشگری و به تبع آن قلدری در محیط کار را افزایش می‌دهد. چنانچه در این خصوص نتایج بررسی‌های نشان داده‌اند که بین قلدری در محل کار با مشکلاتی مانند اضطراب، فشار، تنش و پرخاشگری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (اینارسن و نیلسن، ۲۰۱۳؛ آکار، ۲۰۱۳).

بر اساس پژوهش حاضر، عدم ارضای نیازهای بنیادین روانشناختی (شایستگی، خودمختاری، ارتباط) می‌تواند بر قلدری شغلی در محیط کار تاثیر بگذارد. ارتباط با دیگران به معنی ارتباط با کسانی است که برای فرد دارای اهمیت هستند و یا از او حمایت می‌کنند. این مؤلفه به کمک ایجاد روابط رضایت‌مندانه و ارضاکننده با دیگران است؛ به طوری که بتواند آزادی، مراقبت و صمیمیت به وجود آورد (دسی و همکاران، ۲۰۱۷). این در حالی است که افرادی که دیگران را مورد رفتارهای قلدرانه خود قرار می‌دهند به این دلیل چنین کاری را انجام می‌دهند که اطلاعات اجتماعی را به درستی پردازش نمی‌کنند و فاقد مهارت‌هایی برای درک دیدگاه‌های دیگران هستند؛ بنابراین افراد قلدر، آگاهی اندکی از آنچه دیگران در موردشان فکر می‌کنند، دارند و توانایی اندکی را برای برقراری ارتباط نشان می‌دهند (سپهریان‌آذر، محمدی و بلوتک، ۱۳۹۵). خودمختاری نیز عبارت از نیاز به انتخاب کردن و تنظیم کردن رفتار است. انسان خودمختار کسی است که میل دارد به جای اینکه رویدادهای محیط، اعمال او را تعیین کنند، خودش حق انتخاب داشته باشد (براون و رایان، ۲۰۱۵). افراد با سطوح بالاتر خودمختاری دارای خودتنظیمی و خودکنترلی هستند. این در حالی است که خودکنترلی و خودتنظیمی ضعیف به رفتارهای قلدارانه منجر می‌شود (مون و آلاریدْ، ۲۰۱۵). همچنین نیاز به شایستگی به عنوان نیاز به موثر بودن در تعامل با محیط و نشان دهنده میل به استفاده از استعدادها و مهارت‌ها و دنبال کردن چالش‌ها و تکالیف همسو با توانایی‌های و تسلط یافتن بر آنها است (ریان و دسی، ۲۰۰۲). براین اساس زمانی که فرد از استعدادها و مهارت‌های خود برای روبروی با چالش‌ها و مسائل فردی، اجتماعی و شغلی بهره می‌گیرد، زمینه را برای ارتباط دوستانه با دیگران در محیط‌های اجتماعی و شغلی فراهم می‌کند، که این عامل منجر به دوری از رفتارهای قلدری و زورگویانه می‌گردد. به طوری کلی مطابق با نظریه‌ی خودتعین‌گری منبع رشد و کارکرد سالم، ارضای نیازهای روان‌شناختی است؛ چنانچه نیازها به طور مستمر ارضا شوند، افراد به طور مؤثر رشد و عمل می‌کنند؛ اما اگر از ارضای این نیازها جلوگیری شود، افراد به احتمال بیش‌تری با ناهنجاری (مانند قلدری) و عدم عملکرد بهینه مواجه خواهند بود (دسی و ریان، ۲۰۰۰).

[1]- Moon & Alarid

[ Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-02 ]
[ DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.4.7.3 ]

پژوهش حاضر نیز مانند سایر پژوهش‌های علوم انسانی با محدودیت‌های روبرو بود که از جمله آن می‌توان به نمونه‌گیری غیرتصادفی و نیز خودگزارشی بودن ابزار گردآوری داده‌ها اشاره کرد. لذا پیشنهاد می‌گردد به منظور افزایش قابلیت تعمیم نتایج به دست آمده چنین پژوهشی روی نمونه گسترده‌تر، با روش نمونه‌گیری تصادفی و سایر روش‌های اندازه‌گیری انجام شود. در نهایت با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت تعارضات کار-خانواده و نیازهای بنیادین روانشناختی از عوامل تأثیر گذار بر قلدری پرستاران و بهیاران هستند. لذا تدارک برنامه‌هایی از سوی مسئولان مربوطه به منظور انجام مداخلات روانشناختی با کمک روانشناسان در راستای بهبود این عوامل می‌تواند زمینه‌ساز کاهش قلدری در پرستاران و بهیاران گردد.

## منابع


بشارت، م.ع. و رنجبر کلاگری، ا. (۱۳۹۲). مقیاس ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی: پایایی، روایی و تحلیلی عاملی. *اندازه‌گیری تربیتی*، ۴(۴)، ۱۴۶- ۱۶۸.

سپهریان آذر، ف؛ محمدی، ن و بلوتک، ح. (۱۳۹۵). بررسی میزان شیوع قلدری و مقایسه پیشرفت‌تحصیلی، سلامت عمومی و خودکارآمدی اجتماعی در نوجوانان با رفتاری قلدری و عادی. *پژوهش‌های کاربردی در روانشناسی تربیتی*، ۱(۲)، ۳۲۵-۲۳.

سلیمی، ه؛ مهرعلی‌تبار، ع. نجارپوریان، س. و ضیاالدینی، ز. (۱۳۹۷). بررسی قلدری و آزار در محیط کار با ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه اعمال منفی (NAQ-R در پرستاران). *مجله دانشگاه علوم پزشکی قم*، ۱۲(۱۱)، ۶۰-۶۹.

سهرابی، آ. حسن‌زاده، ک. مولوی، ز. و اخوان‌خرازیان، م. (۱۳۹۷). نقش قلدری سازمانی در ویژگی‌های روانشناختی شغل (درگیری شغلی، استرس و عدم امنیت شغلی) مورد مطالعه: شعب یکی از بانک‌های منتخب در استان قم. *مجله پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۲۲(۳)، ۱۶۱-۱۶۸.

کریمی، ج. همایونی، ع. و ایزدی، ر. (۱۳۹۳). رابطه‌ی بین ارضای نیازهای بنیادین روا نشناختی مرتبط با کار، ویژگی‌های شخصیت و اشتیاق شغلی. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۳(۴)، ۶۰-۷۰.

متشرعی، م. ح. نیسی، ع.ک. و ارشدی، ن. (۱۳۹۲). آزمون پایایی و روایی پرسشنامه تعارض کار-خانواده کارلسون و کاکمار و ویلیامز (۲۰۰۰). *فصلنامه روانشناسی تحلیلی شناختی*، ۱۴، ۴۵- ۵۸.

مقدس، ز. و تابعی، ض. (۱۳۹۹). نقش نیازهای بنیادین روان‌شناختی در هویت اخلاقی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵(۱)، ۲۲-۲۶.

یعقوبی، م. و یعقوبی، ن. (۱۳۹۷). نقش توانمندسازی ابعاد روانشناختی در پیش بینی مشارکت کنندگان کار، *مجله پژوهش‌های مدیریت در ایران*، ۲۱(۳)، ۲۶۱-۲۴۳.

Al-Ghabeesh, S.H., & Qattom, H. (2019). Workplace bullying and its preventive measures and productivity among emergency department nurses. *BMC health services research*, 19(1), 445-451.

Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R. M., Bosch, J., & Thogersen, C. (2011). Self-determination theory and diminished functioning: The role of interpersonal control and psychological need thwarting. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37, 1459–1473.

Baumann, A., Muijen, M., & Gaebel, W. (2010). *Mental health and Well-being at the Workplace*: protection and inclusion in challenging times: WHO Regional Office for Europe.

Brown, K.W., & Ryan, R.M. (2015). A self-determination theory perspective on fostering healthy self-regulation from within and without. Positive psychology in practice: Promoting human flourishing in work. *Health, education, and everyday life*, 12, 139-157.

Buonomo, I., Fiorilli, C., Romano, L., & Benevene, P. (2020). The Roles of Work-Life Conflict and Gender in the Relationship between Workplace Bullying and Personal Burnout. A Study on Italian School Principals. *International journal of environmental research and public health*, 17(23), 8745.

Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.

Deci, E.L., Olafsen, A.H., & Ryan, R.M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43.

Deci, E.L., Ryan, R.M., & Gagne, M., Leone, D.R., Usunov, J., & Kornazheva, B.P. (2001). Need satisfaction, motivation, and wellbeing in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Psychology Bulletin*, 27, 930-942.

Deci, E.L, & Ryan R.M. (2000).The "What" and" why" of goal pursuits: Human needs and the Self – determination of behavior. *Psychological Inquiry*, (11). 227-268.


[ Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-02 ]

[ DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.4.7.3 ]

Duffy, M. & Sperry, L. (2013). *Overcoming Mobbing: A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying*, USA: Oxford University Press.

Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379-401.

Fox, S., & Cowan, R. (2015). Revision of the workplace bullying checklist: the importance of human resource management's role in defining and addressing workplace bullying. *Human Resource Management Journal*, 25(1), 116–130.

Guardia, G.J., Deci, E.L., Ryan, R.M. (2000). Within person variation in security of attachment: A self-theory perspective on attachment, Need Fulfillment and wellbeing. *Journal of personality and social psychology*, 79(8), 367-384

Moon, B., & Alarid, L. F. (2015). School bullying, low self-control, and opportunity. *Journal of interpersonal violence*, 30(5), 839-856.

Namdari, S., Nasiri, A., Nakhaee, S., & Taheri, F. (2019). Exploring the Effects of Nurses' Family-Work Conflict on Patient Care Quality: A Qualitative Study. *Modern Care Journal*, 16(1), 86- 94.

Obeidat, R., Qan'ir, Y., & Turaani, H. (2018). The relationship between perceived competence and perceived workplace bullying among registered nurses: A cross sectional survey. *I International Journal of Nursing Studies*, 88, 71-78.

Oostdam, R.J., Koerhuis, M.J.C. & Fukkink, R.G. (2019). Maladaptive behavior in relation to the basic psychological needs of students in secondary education. *European Journal of Psychology of Education*, 34, 601–619.

Raja, U., Javed, Y., & Abbas, M. (2018). A time lagged study of burnout as a mediator in the relationship between workplace bullying and work–family conflict. *International Journal of Stress Management*, 25(4), 377–390.

Rodwell, j., Demir, D. & Steane, P. (2013). Psychological and organizational impact of bullying over and above negative affectivity a survey of two nursing contexts. *International Journal of nursing Practice*, 241–248.

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2002). *Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective*. In E.L. Deci & R.M. Ryan (Eds.), Handbook of self-determination research. Rochester, NY: University of Rochester Press.

Sarwar, A., Bashir, S, & Khan, A.K. (2019). Spillover of Workplace Bullying Into Family Incivility: Testing a Mediated Moderation Model in a Time-Lagged Study. *Journal of Interprets Violence*, 15, 652- 658.

Thompson, BJ. (2019). Does work-induced fatigue accumulate across three compressed 12 hour shifts in hospital nurses and aides? *PLoS One*; 14(2), 211- 217.

Trépanier, S.G., Fernet, C., & Austin, S. (2016). Longitudinal relationships between workplace bullying, basic psychological needs, and employee functioning: A simultaneous investigation of psychological need satisfaction and frustration. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 690-706.

Vansteenkiste, M., Ryan, R., & Soenens, B. (2020). Basic psychological need theory: Advancements, critical themes, and future directions. *January Motivation and Emotio*n, 44(2), 1-31.

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*, 48(3), 71-81.

Wu1, M., He, Q., Imran, M., & Jingtao, F. (2020). Workplace Bullying, Anxiety, and Job Performance: Choosing Between Passive Resistance or Swallowing the Insult. *Frontiers in Psychology*, 10; 1-10.

Xiaorong, L., Ping, W., Wenxiu, H., Lili, C., & Fanglan, L. (2017). Job stress, and burnout: A comparative study of senior and head nurses in China, *Nursing & Health Sciences*, 19(2), 163-176.

Zandian, H., Sharghi, A, & Zahirian, T. (2020). Quality of work life and work-family conflict: a cross-sectional study among nurses in teaching hospitals. *Nursing management*, 11, 24-29.

[ Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-02 ]

[ DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.4.7.3 ]

[ Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-02 ]

[ DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.4.7.3 ]