رویش روان شناسی، سال۱۴، شماره ۱۲، شماره پیاپی ۱۱۷، اسفند ۱۴۰۴
Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),14(12), 2026

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

محمدرضا حسن زاده توکلی (نویسنده مسئول)
استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم و معارف اسلامی، دانشگاه قرآن و حدیث، ری، تهران، ایران.
فهیمه علی عسکری
کارشناس ارشد روان‌شناسی اسلامی گرایش مثبت‌گرا، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم و معارف اسلامی، دانشگاه قرآن و حدیث، قم، ایران.

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.

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 تصمیم اثر مستقیم و معنادار داشت (p<۰/۰۱). اثر مستقیم سبک‌های هویت اطلاعاتی و سردرگم-اجتنابی بر انگیزش پیشرفت معنادار بود (p<۰/۰۱). اما اثر شفقت خود بر انگیزش پیشرفت معنادار نبود و شفقت خود بر تعارض تصمیم و تعارض کار-خانواده اثر مستقیم داشت (p<۰/۰۵). براساس آزمون آرویان، انگیزش پیشرفت در رابطه‌ی سبک‌های هویت اطلاعاتی و سردرگم-اجتنابی با تعارض تصمیم نقش میانجی داشت (p<۰/۰۵). یافته‌ها بر اهمیت توجه به نقش سبک‌های هویت، شفقت خود و انگیزش پیشرفت در بررسی تعارض نقش‌های زنان تأکید دارند.

واژه‌های کلیدی: *تعارض تصمیم، تعارض کار-خانواده، تعارض نقش زنان، انگیزش پیشرفت، سبک‌های هویت، شفقتِ خود.*

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.*

نوع مقاله : پژوهشی | **دریافت :** اردیبهشت ۱۴۰۴ | **پذیرش:** مرداد ۱۴۰۴ | **ویرایش نهایی:** اسفند ۱۴۰۴

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

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 (پراستیادوی[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 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 زیرمجموعهٔ 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 حیطهٔ خانواده و جامعه (هاش‌می‌و نصیبی، ۱۴۰۰)، سوگیری‌های فرهنگی جامعه در زمینهٔ 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 زمینهٔ 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. مواجههٔ 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 (اکانر[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 تجربهٔ 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 (کاواگنیس[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 تاثیرگذار 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

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

همانطور که اشاره شد، گسترش نوگرایی و تعدد منابع کسب هویت در جهان امروز، منجر به بروز تعارض هویتی شده است. طبق نظر اریکسون[1] 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[2]، ۲۰۰۳). تجربهٔ تعارض و شکل‌گیری هویت دو مقولهٔ درهم‌تنیده اند. 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[3]، ۲۰۲۳). سبک‌های مختلف هویت با رفتارهای حل تعارض خاص مرتبط هستند. پژوهش‌ها حاکی از همبستگی هویت با نحوهٔ پاسخ به تعارض نقش و روابط (جانز و هاینی[4]، ۲۰۱۷)، تعارضات کار-خانواده (کارلسون و همکاران[5]، ۱۹۹۵) و تعارضات زناشویی (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳) است.

شفقت خود راهبردی هیجان محور جهت مدیریت تعارضات و ارتباط با جنبه‌های منفی تجربهٔ فرد است که در آن، آگاهی از هیجانات به جای اجتناب از تعارضات درونی منجر به تقویت قابلیت تنظیم هیجانات می‌شود (باب سور و کریمی، ۱۴۰۴). شفقتِ 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[6]، ۲۰۱۴)، تعارض زناشویی (چا[7]، ۲۰۱۶؛ عراقیان و همکاران، ۱۳۹۹؛ لطفی و همکاران، ۱۳۹۹) و تعارض کار- خانواده (هیدایاتی[8]، 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. درحالی که در جهت‌گیری عملکردگرا، تلاش به قصد اثبات صلاحیت و برتری در رقابت صورت می‌گیرد (بارون وهاراکیویکس ، ۲۰۰۱). پژوهش ناونگکریدا[9] و همکاران (۲۰۲۴) نشان‌دهندهٔ نقش میانجی انگیزش در رابطه تعارض نقش و استرس کاری با عملکرد زنان شاغل است. بنابراین، با توجه به واسطه‌گری سازه‌های انگیزشی در رابطهٔ میان متغیرهای رشدی-شخصیتی و متغیرهای مرتبط با تجربه‌های جاری زندگی (مک آدامز ، ۲۰۰۹) همچون تجربهٔ تعارضات نقش، می‌توان به بررسی نقش میانجی انگیزش پیشرفت در رابطهٔ 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 رابطهٔ 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 به‌کار برد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش سبک‌های هویت و شفقتِ 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 شیوهٔ 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 نمونهٔ لازم حداقل ۲۰۰ نفر برآورد شد و با در نظر گرفتن ریزش احتمالی، ۲۲۰ نفر در نظر گرفته

1 Erik Erikson
2 Michael D. Berzonsky
3 Şanli
4 Jones & Hynie
5 Carlson et al
6 Karen Bluth & Priscilla W. Blanton
7 Joyce Cha
8 Hidayati, F. N. R.
9 Murni Nawungkrida et al

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

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 مشارکت کنندگان 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 نسخهٔ 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 درجه ای بوده که از اصلا 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 نمرهٔ بالاتر نشان دهندهٔ گرایش بیشتر به هر سبک است. برزونسکی و همکاران (۲۰۱۳) همسانی درونی مقیاس اطلاعاتی، هنجاری و سردرگم اجتنابی را به ترتیب ۰/۶۲، ۰/۷۳ و ۰/۶۶ گزارش کرده. بارهای عاملی از طریق تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای هر سه سبک در بازهٔ ۰/۶۶ 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 همگرای 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 کوتاه‌شدهٔ شفقت خود (SCS-SF): این مقیاس توسط ریس[1] 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 درجه ای 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 دربرابر قضاوت، تجارب انسانی روبروی انزوا، و ذهن‌آگاهی روبروی همانندسازی ، به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۶۸، ۰/۷۱ و ۰/۸۶ بدست آمد. همچنین نتایج حاصل از تحلیل عوامل بار عاملی ۲۲/۳٪، ۱۶/۳٪ و 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 مقیاس ها به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۵۸ و ۰/۶۵ بدست آمد.

مقیاس تعارض کار– خانواده و خانواده – کار (WFC): این مقیاس توسط نت مایر[2] 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 نمرهٔ 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 سازهٔ 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 چند بُعدی ۰/۷۲ و رضایت زناشویی ۰/۶۲ گزارش کرده اند. . میزان آلفای بدست آمده برای این مقیاس در پژوهش حاضر ۰/۸۸ و ۰/۷۸ بود.

مقیاس تعارض تصمیم گیری (DCS): مقیاس تعارض تصمیم اکانر (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 تصمیم گیری کارآمد می‌باشد. در این مقیاس، از یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای استفاده شده که از نمرهٔ ۰ (کاملاً موافق) تا نمرهٔ 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 تمامی‌موارد مقدار آن بیش از ۰/۸۷گزارش شده است. روایی سازهٔ 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 ۰/۸گزارش 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[3] در ۱۹۷۸ ساخته شد. دارای ۲۳ ماده و ۴ خرده مقیاس: سوگیری کار، تسلط، رقابت جویی و بی تفاوتی شخصی، می باشد. پرسشنامهٔ انگیزه پیشرفت با طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کمترین میزان موافقت (۱) تا

1 Raes
2 Netemeyer et al
3 Helmreich & Spence

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

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 ۰/۳۸گزارش کردند. (آدامز و همکاران، ۱۹۸۵). در بررسی دارابی 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 نمونهٔ پژوهش از نظر آمار توصیفی، ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان به شرح ذیل بود: تمام شرکت‌کنندگان 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، ۱۲نفر (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 آموختهٔ 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

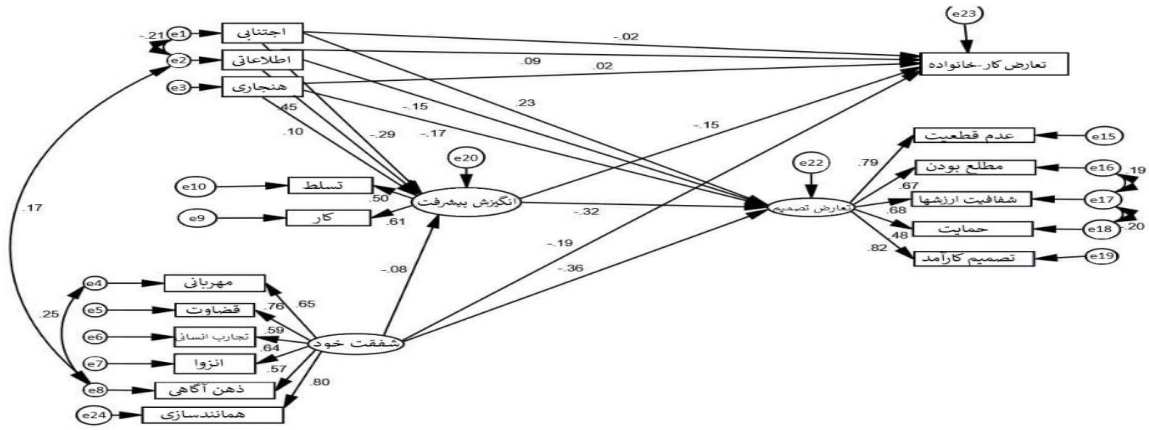
متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱. هویت اطلاعاتی	۱						
۲. هویت هنجاری	-۰/۱۳	۱					
۳. هویت اجتنابی	-۰/۲۳**	۰/۲۱**	۱				
۴. شفقت خود	۰/۲۴**	-۰/۱۰	-۰/۲۷**	۱			
۵. تعارض کار-خانواده	-۰/۱۵	۰/۰۳	۰/۰۶	-۰/۱۷*	۱		
۶. تعارض تصمیم	-۰/۲۹**	-۰/۱۱	۰/۳۰**	-۰/۲۹**	۰/۱۴*	۱	
۷. انگیزش پیشرفت	۰/۲۶**	-۰/۱۱	-۰/۲۵**	۰/۱۴*	-۰/۰۹	-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 ‹۰/۰۱ * P ‹۰/۰۵

مطابق گزارش جدول ۱، مقادیر کجی و کشیدگی تمامی متغیرها در دامنه ۱- تا ۱+ بود و بنابراین مفروضهٔ 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($p<۰/۰۱$). همچنین بین تعارض کار-خانواده و شفقت خود همبستگی منفی معنادار وجود دارد ($p<۰/۰۵$). 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 بعنوان 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).

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]



شکل۱: مدل برازش شدهٔ پژوهش در حالت استاندارد

مطابق شکل قوی‌ترین تاثیر مستقیم بر تعارض تصمیم را شفقت خود با ضریب ۰/۳۶- و انگیزش پیشرفت با ضریب ۰/۳۲- داشت. همچنین قوی‌ترین تاثیر بر متغیر میانجی انگیزش پیشرفت را سبک هویت اطلاعاتی با ضریب ۰/۴۵ داشت. مسیر شفقت خود به تعارض کار-خانواده با ضریب ۰/۱۹-، 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	-۰/۶۰۳	-۰/۱۴۶	۰/۳۸۴	-۱/۵۷۲	۰/۱۱۶
هویت سردرگم-اجتنابی ← تعارض تصمیم	۰/۷۳۹	۰/۲۲۶	۰/۲۵۴	۲/۹۱	۰/۰۰۴
شفقت خود ← تعارض تصمیم	-۶/۲۰۳	-۰/۳۶۱	۱/۴۰۴	-۴/۴۱۸	۰/۰۰۰
شفقت خود ← تعارض کار خانواده	-۰/۲۷۲	-۰/۱۸۹	۰/۱۱	-۲/۴۷۸	۰/۰۱۳
هویت اطلاعاتی← انگیزش پیشرفت	۰/۰۳۳	۰/۴۵۲	۰/۰۰۷	۴/۵۲۹	۰/۰۰۰
هویت سردرگم-اجتنابی ← انگیزش پیشرفت	-۰/۰۱۷	-۰/۲۸۷	۰/۰۰۵	-۳/۰۵۵	۰/۰۰۲
شفقت خود ← انگیزش پیشرفت	-۰/۰۲۵	-۰/۰۸۲	۰/۰۳	-۰/۸۳۹	۰/۴۰۱
انگیزش پیشرفت ← تعارض تصمیم	-۱۸/۲۳۵	-۰/۳۲۴	۸/۵۸	-۲/۱۲۵	۰/۰۳۴
انگیزش پیشرفت ← تعارض کار خانواده	-۰/۶۹۵	-۰/۱۴۷	۰/۶۴۱	-۱/۰۸۵	۰/۲۷۸

با توجه به یافته‌های جدول ۲، مسیر مستقیم شفقت خود به تعارض تصمیم (β=-۰/۳۶۱) در سطح (p<۰/۰۱) و شفقت خود به تعارض کار-خانواده (β=-۰/۱۸۹) در سطح (p<۰/۰۵) معنادارند. عدم معناداری مسیر شفقت خود به انگیزش پیشرفت (p=۰/۴۰۱) 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 (β=۰/۴۵۲) و هویت سردرگم-اجتنابی (β=-۰/۲۸۷) به انگیزش پیشرفت، معنادار هستند (p<۰/۰۱). مسیر انگیزش پیشرفت به تعارض تصمیم (β=-۰/۳۲۴) نیز معنادار است (p<۰/۰۵).

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	-۰/۶۰۲	۰/۳۱۶	۱/۹۵	۰/۰۲۹
هویت سردرگم-اجتنابی-- انگیزش پیشرفت-- تعارض تصمیم	۰/۳۱۰	۰/۱۷۷	۱/۷۵	۰/۰۴۰

مطابق گزارش جدول ۳، با اجرای آزمون آرویان (میرز و همکاران[1]، ۱۳۹۸) ثابت شد مسیر غیرمستقیم سبک هویت اطلاعاتی به تعارض تصمیم با میانجی‌گری انگیزش پیشرفت (β=-۰/۶۰۲)، و مسیر غیرمستقیم سبک هویت سردرگم-اجتنابی به تعارض تصمیم با میانجی‌گری انگیزش پیشرفت (β=۰/۳۱۰) بطور یک‌سویه معنادار هستند(p<۰/۰۵). همچنین آماره T برای هر دو مسیر نشان‌دهندهٔ معناداری یک‌سویه است (T>۱/۶۴).

1 Lawrence S. Meyers

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل

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

با توجه به نتایج جدول ۴، شاخص CMIN/df =۱/۸۹۲ نشان‌دهندهٔ برازش مطلوب مدل است. همچنین هرچه مقدار شاخص‌های GFI، AGFI، CFI، NFI و IFI به ۱ نزدیک‌تر باشند مدل از برازش مطلوب‌تری برخوردار است. در مدل پژوهش حاضر اغلب این شاخص‌ها مطابق معیار ۰/۹۰< بودند که نشان‌دهندهٔ برازش مطلوب است. اگرچه AGFI و NFI کمی پایینتر از ۰/۹۰ 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. یافتهٔ 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 رابطهٔ 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 سردرگمی‌هویت 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[1]، ۲۰۱۰). بنابراین هویت‌یابی سالم با ایجاد استقلال روانشناختی و ارتقای توانمندی حل مسئله، می‌تواند بر مدیریت تعارضات نقش زنان در زمینهٔ تصمیم‌گیری موثر واقع شود. .

یافتهٔ دوم حاکی از وجود رابطهٔ 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 تزاحمات 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 سازهٔ وابسته به مقایسهٔ 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

یافتهٔ سوم نشان داد میان انگیزش پیشرفت و تعارض تصمیم رابطهٔ منفی معنادار وجود دارد. اما انگیزش پیشرفت با تعارض کار-خانواده رابطهٔ 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 سردرگمی‌در تعارضات می‌شود (هوآنگ[2]، 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 بهینهٔ اهداف انتخاب کنند (واسواس و ابودرویش[3]، ۲۰۱۸). بنابراین مدیریت بهینهٔ تعارض درونی برای تصمیم‌گیری در موقعیت تعارض نقش، توسط انگیزش پیشرفت بالا قابل پیش بینی است. با این وجود پژوهش واول و همکاران[4] (۲۰۲۲) نشان داد تعارض و انگیزش لزوما 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[5]، ۲۰۲۱). بنابراین لزوما مدیریت تعارض نقش تحت تاثیر انگیزش پیشرفت بالا ممکن نیست.

یافتهٔ چهارم پژوهش حاضر نشان داد سبک هویت اطلاعاتی با انگیزش پیشرفت رابطهٔ منفی معنادار و سبک سردرگم-اجتنابی با انگیزش پیشرفت رابطهٔ مثبت معنادار دارد. این یافتهٔ با پژوهش منرستورم و همکاران[6] (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

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

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 پیشرفت گرا 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[1]، ۲۰۰۴). بنابراین انگیزش پیشرفت در زنان تحت تاثیر سبک هویت‌یابی تغییر می‌کند؛ به این صورت که هویت‌یابی سالم پیش‌بینی کنندهٔ انگیزش بالا خواهد بود.

یافتهٔ نهایی پژوهش نشان دهندهٔ نقش واسطه‌ای انگیزش پیشرفت در رابطهٔ سبک هویت اطلاعاتی و سبک هویت سردرگم-اجتنابی با تعارض تصمیم بود. این یافته با پژوهش ناونگکریدا و همکاران (۲۰۲۴) و مباشر و صدیقئی (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[2]، ۲۰۰۰). پژوهش جنا[3] (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 کنندهٔ 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 می‌توانند در تعارض تصمیم نقش داشته باشند. این نتایج نشان می‌دهد متخصصان روانشناسی در حوزهٔ 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 عموما 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، ۱۴*(۱)، ۱۳۵-۱۴۴. http://frooyesh.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). *پژوهنده (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،*پیش بینی انگیزه ی پیشرفت تحصیلی براساس تعارض ولی فرزندی و خودکارآمدی -تحصیلی دانش آموزان 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، ۲۵*(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، ۸*(۱)، ۹۱-۱۰۲. https://www.sid.ir/paper/473133/fa

صابریان، س.، و طباطبایی، م. (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش خود شفقت ورزی بر روی رفاه ذهنی و خود ارزشمندی دانش‌آموزان دختر دارای اضطراب امتحان. *فصلنامه روان‌شناسی تحلیلی شناختی، ۸*(۳۱)، ۱۹-۲۹. https://journals.iau.ir/article_538899.html

1 Jakubowski, T. G., & Dembo, M. H.
2 Deci & Ryan
3 Jena, P. C.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

عراقیان، ش.، نجات، ح.، توزنده‌جانی، ح.، و باقرزاده گلمکانی، ز. (۱۳۹۹). مقایسه اثربخشی درمان مهارت مبتنی بر بهبود کیفیت زندگی و درمان مبتنی بر شفقت بر کیفیت روابط بین‌فردی و معنای زندگی زنان دارای تعارض زناشویی. *روان‌شناسی 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)، ۹-۱۶. https://jps.ajaums.ac.ir/article-1-84-fa.html

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

لطفی، ب.، جاجرمی، م.، و محمدی‌پور، م. (۱۴۰۰). اثربخشی زوج‌درمانی متمرکز بر شفقت بر افزایش تمایزیافتگی و کاهش تعارضات زناشویی زوجین. *سلامت جامعه*، ۱۵(۲)، ۴۰-۴۹. https://www.sid.ir/paper/413174/fa

محمدی، ش.، باباپور، ت.، و علی‌پور، 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 شفقت ورزی. 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://jisr.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/psyd/237

Cleveland, C., Newby, M., & Carr, M. M. (2022). Depression and intolerance of uncertainty: Association with decisional conflict in otolaryngology patients. *Annals of Otology, 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., & Mobasseri, 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. *Sprin 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

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

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

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.oiirj.org/oiirj/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

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., Siddiqui, 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/ijsse.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., & Mcmurrian, 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., & Mitariani, 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., & Sopiah. (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., Ebadi, 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

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]