

The Structural Model of Strength-based Leisure Time and Work-Family Conflict with the Mediating of Emotional Regulation on Female Nurses

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Elahe Zayerzadeh¹

Forough Jafari^{2*}

Rozita Zabihi³

Kianoush Zahrakar⁴

How to cite this article

Elahe Zayerzadeh, Forough Jafari, Rozita Zabihi, Kianoush Zahrakar, The Structural Model of Strength-based Leisure Time and Work-Family Conflict with the Mediating of Emotional Regulation of Female Nurses, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2022:6(3); 208-217

1. Ph.D. student, Department of counseling, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Psychology, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Psychology, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

4. Professor, Counseling and Guidance Department, Kharazmi University, Tehran, Iran.

* Correspondence:

Address: Sayade Shirazi St, Namaz Sq,

Islamshahr, Iran

Phone: +989125447915

Email: fjafari646@gmail.com

Article History

Received: 2022/05/27

Accepted: 2022/11/05

ABSTRACT

Purpose: Female nurses sometimes suffer from work-family conflict due to many work-related problems. As a result, the aim of this research was investigate the structural model of strength-based leisure time and work-family conflict with the mediating role of emotional regulation on female nurses.

Materials and Methods: This study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was correlation. The research population was female nurses of hospitals in the 2nd district of Tehran in 2021 year. The sample size was determined to be 210 people, which were selected by randomly cluster sampling method. The research tools were the questionnaires of strength-based leisure time (Questioner based on Peterson and Seligman, 2004), work-family conflict (Carlson et al, 2000) and emotional regulation (Gross and John, 2003). Data were analyzed by path analysis method in Lisrel software.

Findings: The findings showed that leisure time based on wisdom on work-family conflict, leisure time based on ascendency on emotional inhibition and emotional inhibition on work-family conflict in female nurses had a direct and significant effect ($P < 0.05$), but leisure time based on wisdom on emotional inhibition and leisure time based on ascendency on their work-family conflict did not have a direct and significant effect ($P < 0.05$). Also, leisure time based on wisdom and leisure time based on transcendent with the mediating role of emotional inhibition on work-family conflict in female nurses had an indirect and significant effect ($P < 0.05$).

Conclusion: According to the findings, to reduce work-family conflict it is possible to provide the basis for increasing leisure time based on wisdom and leisure time based on transcendent and decreasing emotional inhibition in female nurses.

Keywords: Strength-based Leisure Time, Work-Family Conflict, Emotional Regulation, Female Nurses.

مدل ساختاری اوقات فراغت توانمندمحور و تعارض کار-

خانواده با میانجی‌گری تنظیم هیجانی پرستاران زن

الهه زایرزاده^۱

دانشجوی دکتری تخصصی مشاوره، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

فروغ جعفری^{۲*}

استادیار، گروه روان‌شناسی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

رزینا ذبیحی^۳

استادیار، گروه روان‌شناسی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

کیانوش زهراکار^۴

استاد تمام مشاوره، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

چکیده

هدف: پرستاران زن به دلیل مشکلات فراوان مربوط به کار گاهی دچار تعارض کار- خانواده می‌شوند. در نتیجه، هدف این پژوهش ارزیابی مدل ساختاری اوقات فراغت توانمندمحور و تعارض کار- خانواده با میانجی‌گری تنظیم هیجانی پرستاران زن بود.

مواد و روش‌ها: این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا همبستگی بود. جامعه پژوهش پرستاران زن بیمارستان‌های منطقه ۲ شهر تهران در سال ۱۴۰۰ بودند. حجم نمونه ۲۱۰ نفر تعیین شد که این تعداد با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه‌های اوقات فراغت توانمندمحور (پرسون و سلیگمن، ۲۰۰۴)، تعارض کار- خانواده (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰) و تنظیم هیجان (گراس و جان، ۲۰۰۳) بودند. داده‌ها با روش تحلیل مسیر در نرم‌افزار لیزرل تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که اوقات فراغت مثبتی بر تعارض کار- خانواده، اوقات فراغت مثبتی بر تعالی بر بازداری هیجانی و بازداری هیجانی بر تعارض کار- خانواده در پرستاران زن اثر مستقیم و معنادار داشت ($P < .05$)، اما اوقات فراغت مثبتی بر خرد بر بازداری هیجانی و اوقات فراغت مثبتی بر تعالی بر تعارض کار- خانواده در آنان اثر مستقیم و معنادار نداشت ($P < .05$)، همچنین، اوقات فراغت مثبتی بر خرد و اوقات فراغت مثبتی بر تعالی با میانجی‌بازداری هیجانی بر تعارض کار- خانواده در پرستاران زن اثر غیرمستقیم و معنادار داشتند ($P < .05$).

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها، برای کاهش تعارض کار- خانواده می‌توان زمینه را برای افزایش اوقات فراغت مثبتی بر خرد و اوقات فراغت مثبتی بر تعالی و کاهش بازداری هیجانی در پرستاران زن فراهم کرد.

کلید واژه‌ها: اوقات فراغت توانمندمحور، تعارض کار- خانواده، تنظیم هیجانی، پرستاران زن.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۴

* نویسنده مسئول: fjafari646@gmail.com

مقدمه

پرستاری یکی از مشاغل و حرفه‌هایی است که استرس زیادی دارد و عواملی مانند سختی کار، کار در شیفت‌های چرخشی، مواجهه با اورژانس‌های حاد و تهدیدکننده حیات و کمبود وسایل و تجهیزات باعث افزایش استرس پرستاران می‌شود (۱). در نظام‌های بهداشتی پرستاران نیروی اصلی حمایت، مراقبت و بهبود سلامت بیماران هستند که گاهی به دلیل پایین بودن حمایت سازمانی، نوبت کاری، سختی کار، ساعات کار طولانی و غیره با مشکلات فراوانی مواجه می‌باشند (۲). در کشور ایران ۸۰ درصد شاغلین سیستم بهداشت و درمان را پرستاران تشکیل می‌دهند و حرفه پرستاری در رأس مشاغل پراسترس در میان مشاغل بهداشتی است (۳). پرستاران به‌عنوان بزرگ‌ترین نیروی کار در بیمارستان‌ها مسئول مراقبت از بیمار هستند و مواجهه آنان با مشکلات فراوان مربوط به کار و محیط با استرس بالا می‌تواند سبب تعارض کار- خانواده در آنان شود (۴). بررسی تعارض کار- خانواده بسیار مهم است. زیرا کار و خانواده دو نظام اساسی در زندگی هستند که هر یک جنبه‌ای خاص از رفتار انسان را شکل می‌دهند و فرد باید برای اجتناب از تعارض بین آنها تعادل برقرار سازد (۵). این نوع تعارض زمانی ایجاد می‌شود که خواسته‌ها و انتظارات مرتبط با یک حوزه با خواسته‌ها و انتظارات حوزه دیگر ناسازگار باشد و افراد در دستیابی به اهداف خود با مشکل‌هایی مواجه شوند (۶). تعارض کار- خانواده نوعی تعارض نقش است که در آن فشارهای ناشی از محیط کار و خانواده با هم ناهمسو و ناسازگار هستند؛ به‌طوری که فشارها، تقاضاها و مشکل‌های شغلی باعث ایجاد چالش‌هایی در خانواده می‌شود (۷). این سازه با طیف وسیعی از پیامدهای منفی مانند افزایش استرس و افسردگی، رضایت شغلی ضعیف، رضایت زناشویی پایین، کاهش سلامت، افت کیفیت زندگی، افزایش مصرف الکل و سوء‌مصرف مواد، تمایل به ترک شغل و کاهش رضایت از زندگی همراه است (۸).

اوقات فراغت توانمندمحور می‌تواند یکی از منابع تأمین سرمایه‌های روانشناختی در محیط‌های کاری باشد که بر سایر جنبه‌های زندگی تأثیر مثبت می‌گذارد (۹). گزینش اوقات فراغت امری پویا و مبتنی بر منش فرد و تجربه‌های زندگی است. یعنی علاقه‌ها، ارزش‌ها و برداشت‌های فرد از فراغت تعیین‌کننده فعالیت‌های او در زمان اوقات فراغت است (۱۰). اوقات فراغت توانمندمحور به‌عنوان بخش‌های مثبت و ارزشمند شخصیت یکی از موضوع‌های مهم مورد بحث در مسیر رشد و بهزیستی افراد است که با بسیاری از شاخص‌های سلامت مرتبط هستند (۱۱). این سازه را می‌توان به‌عنوان صفات مثبتی در افکار، احساس‌ها و رفتارها تعریف کرد که دارای معیارهایی مانند کمک به دیگران برای دستیابی به رضایت و شادی، داشتن اهمیت اخلاقی، توانمندی اکثر افراد برای انجام آنها، در تضاد با ضعف بودن، وابسته به موقعیت بودن، منحصر و یکپارچه بودن و همه‌گیر شدن از طریق فرهنگ است (۱۲). اوقات فراغت توانمندمحور شش مولفه خرد (شامل کنجکاو، علاقه به جهان، عشق به یادگیری، خلاقیت و ابتکار، قضاوت، تفکر انتقادی، هوش شخصی، اجتماعی و هیجانی و چشم‌انداز)، شجاعت (شامل شهامت،

کار- خانواده در پرستاران اهمیت فراوانی دارد و پژوهش‌های گذشته کمتر به نقش سایر متغیرها (از جمله اوقات فراغت توانمندمحور و تنظیم هیجانی) بر تعارض کار- خانواده در پرستاران زن پرداختند. بدون شک، نتایج این پژوهش می‌تواند برای مدیران و مسئولان بیمارستان‌ها تلویحات کاربردی بسیاری داشته باشد و به آنان در طراحی برنامه‌هایی برای کاهش تعارض کار- خانواده بر اساس اوقات فراغت توانمندمحور و تنظیم هیجانی کمک نماید. مطلب مهم دیگر درباره اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر اینکه پژوهش‌های اندکی درباره روابط اوقات فراغت توانمندمحور، تنظیم هیجانی و تعارض کار- خانواده انجام شده و پژوهشی روابط آنها را با میانجی تنظیم هیجانی بررسی نکرده است. در نتیجه، هدف این پژوهش ارزیابی مدل ساختاری اوقات فراغت توانمندمحور و تعارض کار- خانواده با میانجی‌گری تنظیم هیجانی پرستاران زن بود.

مواد و روش‌ها

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا همبستگی بود. جامعه پژوهش پرستاران زن بیمارستان‌های منطقه ۲ شهر تهران در سال ۱۴۰۰ بودند. در پژوهش‌های مدل ساختاری برای تعیین حجم نمونه به ازای هر متغیر ۱۰ الی ۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب می‌شود که در این مطالعه حجم نمونه ۲۱۰ نفر تعیین که این تعداد با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. برای این منظور از میان ۱۱ بیمارستان موجود تعداد ۴ بیمارستان به روش تصادفی انتخاب و همه پرستاران آنها در صورت شرایط ورود به مطالعه به عنوان نمونه انتخاب شدند. شرایط ورود به مطالعه شامل حداقل تحصیلات حداقل تحصیلات کارشناسی، سن بالاتر از ۳۰ سال، موافقت جهت شرکت در پژوهش، عدم اعتیاد و مصرف داروهای روان‌پزشکی مانند ضدافسردگی، عدم سابقه دریافت خدمات روانشناختی در سه ماه گذشته و عدم وقوع رخداد‌های تنش‌زا مانند طلاق و مرگ نزدیکان در سه ماه گذشته بود. همچنین، شرایط خروج از مطالعه شامل عدم پاسخگویی به بیش از ده درصد ابزارها و انصراف از ادامه همکاری بود.

ابزارهای مطالعه حاضر شامل سوال‌هایی درباره تحصیلات و سن و پرسشنامه‌های اوقات فراغت توانمندمحور (پترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴)، تعارض کار- خانواده (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰) و تنظیم هیجان (گراس و جان، ۲۰۰۳) بودند که هر کدام در زیر تشریح می‌شوند.

پرسشنامه اوقات فراغت توانمندمحور را پترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) با ۲۴ توانمندی و ۶ مولفه خرد، شجاعت، انسانیت، عدالت، میانه‌روی و تعالی ساختند. برای پاسخگویی به هر سوال از طیف لیکرت از خیلی کم (امتیاز ۱) تا خیلی زیاد (امتیاز ۵) نمره‌گذاری و نمره هر مولفه با مجموع نمره سوال‌های آن مولفه محاسبه می‌شود و نمره بالاتر حاکی از استفاده بیشتر از آن مولفه است. آنان روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج حاکی از وجود شش عامل یا مولفه خرد، شجاعت، انسانیت، عدالت، میانه‌روی و تعالی بود و پایایی آنها را با روش آلفای کرونباخ در دامنه ۰/۴۶ تا ۰/۷۱ گزارش کردند (۲۵). طاهری و همکاران

جرات، پشتکار، جدیت، تلاش، کمال، صداقت، اعتبار و اصالت)، انسانیت (مهربانی و سخاوت، استعداد عشق‌ورزیدن و دوست‌داشتن)، عدالت (شهروندی، انجام وظیفه، کار گروهی، وفاداری، انصاف، برابری، عدالت و رهبری)، میانه‌روی (شامل خویشتن‌داری، انضباط‌دهی، ملاحظه، احتیاط، دقت، دوراندیشی، تواضع و فروتنی) و تعالی (شامل حیرت و قدردانی از زیبایی و فضیلت، امید، خوشبینی، آینده‌نگری، هدفمندی، اعتقاد، بخشندگی، سرزندگی، شوخ‌طبعی، اشتیاق و انرژی) دارد (۱۳).

یکی از متغیرهایی که احتمال بتواند بین اوقات فراغت توانمندمحور و تعارض کار- خانواده نقش میانجی داشته باشد تنظیم هیجانی است که به راهبردهایی اطلاق که از آنها برای کاهش، افزایش، نگهداری و تعدیل تجربه‌های هیجانی استفاده می‌شود (۱۴). تنظیم هیجان به فرآیندهایی اشاره دارد که افراد را توانمند می‌سازد تا بفهمند چه احساس‌های داشته باشند، چه احساس‌هایی دارند و چگونه این احساس‌ها را تجربه، اظهار و ابراز نمایند (۱۵). تنظیم هیجان شامل دامنه‌ای از راهبردهای شناختی و رفتاری هشیار و ناهشیار مرتبط با فرآیندهای اجتماعی، فیزیکی و روانشناختی برای تحقق اهداف و مدیریت هیجان‌های مثبت و منفی می‌باشد (۱۶). بر اساس مدل گراس و جان (۲۰۰۳) تنظیم هیجانی شامل دو مولفه بازارزیایی شناختی و بازداری هیجانی است؛ به طوری که در بازارزیایی شناختی فرد درباره موقعیتی فکر می‌کند تا اثر هیجانی آن را تغییر دهد، اما در بازداری هیجانی فرد تلاش می‌کند تا از فکر کردن درباره یک موقعیت اجتناب کند (۱۷).

پژوهش‌های اندکی درباره اوقات فراغت توانمندمحور، تعارض کار- خانواده و تنظیم هیجانی انجام شده است. برای نمونه نتایج پژوهش فرزانه و همکاران (۱۴۰۱) نشان داد که توانمندی‌های منش بر هیجان‌های معلمان اثر مثبت و مستقیم داشتند (۱۸). محمودی و همکاران (۲۰۲۰) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که توانمندی‌های منش بر تنظیم هیجان در نوجوانان دختر اثر مستقیم و معنادار داشت (۱۹). در پژوهشی دیگر نوروها و باتیستا (۲۰۲۰) گزارش کردند که بین توانمندی‌های منش و تنظیم هیجان در دانشجویان همبستگی معناداری وجود داشت (۲۰). همچنین، نتایج پژوهش خسروجردی و همکاران (۱۳۹۸) حاکی از آن بود که توانمندی‌های منش شامل خرد، شجاعت، انسانیت، عدالت، میانه‌روی و تعالی با تعارض با پدر یا مادر همبستگی معناداری داشتند (۲۱). علاوه بر آن، نتایج پژوهش میرمهدی و همکاران (۱۴۰۱) نشان داد که بین تنظیم شناختی هیجان و تعارض کار- خانواده همبستگی معناداری وجود داشت (۲۲). گونیلی و همکاران (۲۰۱۸) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که تعارض کار- خانواده در پرستاران با تنظیم هیجان رابطه معناداری داشت (۲۳). در پژوهشی دیگر ماتیس و همکاران (۲۰۱۷) گزارش کردند که بین تعارض کار- خانواده و تنظیم هیجان کودکان همبستگی معناداری وجود داشت (۲۴).

پرستاری یکی از مشاغل و حرفه‌های استرس‌زا است و پرستاران به‌ویژه پرستاران زن به دلیل استرس‌های شدید و مکرر ممکن است دچار تعارض کار- خانواده شوند. بر همین اساس بررسی تعارض

مؤلفه است. آنان روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج حاکی از وجود دو عامل یا مؤلفه بازاریابی شناختی و بازاریابی هیجانی بود و پایایی آنها را با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۹ تا ۰/۷۳ گزارش کردند (۲۹). قلندرزاده و پورنقاش تهرانی (۱۳۹۹) پایایی را با روش آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های بازاریابی شناختی ۰/۸۱ و بازاریابی هیجانی ۰/۷۵ گزارش کردند (۳۰). در این مطالعه مقدار پایایی با روش آلفای کرونباخ برای بازاریابی شناختی ۰/۷۳ و بازاریابی هیجانی ۰/۷۷ به دست آمد. برای انجام این مطالعه بعد از تهیه لیست بیمارستان‌ها و نمونه‌گیری، برای نمونه‌ها یعنی پرستاران زن، اهمیت و ضرورت پژوهش بیان و از آنان خواسته شد تا در صورت داشتن شرایط ورود به مطالعه در پژوهش شرکت نمایند. لازم به ذکر است که قبل از اخذ موافقت آنها جهت شرکت در پژوهش، پژوهشگر متعهد شد که ملاحظات اخلاقی را رعایت نماید. در مرحله بعد ابزارهای پژوهش در اختیار پرستاران زن نمونه‌گیری شده گذاشته شد و از آنها خواسته شد تا با دقت کامل به همه سوالها پاسخ دهند. ابزارهای گردآوری شده مورد بررسی قرار گرفتند و داده‌ها جهت ورود به رایانه و تحلیل داده‌ها با روش تحلیل مسیر در نرم‌افزار لیزرل آماده شدند.

یافته‌ها

در این مطالعه ۲۱۰ پرستار زن با میانگین و انحراف معیار سنی $۸/۷۰ \pm ۳۷/۲۳$ سال حضور داشتند که تعداد و درصد تحصیلات و سن آنها در جدول ۱ گزارش شد.

(۱۳۹۹) روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی تأییدی بررسی و نتایج حاکی از برآزش مناسب مدل شش مؤلفه‌ای بود و پایایی را با روش آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های خرد ۰/۸۹، شجاعت ۰/۸۱، انسانیت ۰/۹۱، عدالت ۰/۷۵، میانه‌وری ۰/۷۸ و تعالی ۰/۸۹ گزارش کردند (۲۶). در این مطالعه مقدار پایایی با روش آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های خرد ۰/۷۸، شجاعت ۰/۷۶، انسانیت ۰/۸۱، عدالت ۰/۸۱، میانه‌وری ۰/۷۳ و تعالی ۰/۷۸ به دست آمد. پرسشنامه تعارض کار- خانواده را کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) با ۱۸ سوال ساختند. برای پاسخگویی به هر سوال از طیف لیکرت از کاملاً مخالف (امتیاز ۱) تا کاملاً موافق (امتیاز ۵) نمره گذاری و نمره ابزار با مجموع نمره همه سوالها محاسبه می‌شود و نمره بالاتر حاکی از تعارض کار- خانواده بیشتر است. آنان روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و نتایج حاکی از وجود سه عامل یا مؤلفه تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان‌فرسایی و مبتنی بر رفتار بود و پایایی کل آن را در پژوهش‌های مختلف با روش آلفای کرونباخ در دامنه ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کردند (۲۷). موسوی‌نیا و همکاران (۱۳۹۹) پایایی ابزار را با روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۸۳ گزارش کردند (۲۸). در این مطالعه مقدار پایایی با روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تعارض کار- خانواده ۰/۸۱ به دست آمد. پرسشنامه تنظیم هیجانی را گراس و جان (۲۰۰۳) با ۱۰ سوال و ۲ مؤلفه بازاریابی شناختی و بازاریابی هیجانی ساختند. برای پاسخگویی به هر سوال کاملاً مخالف (امتیاز ۱) تا کاملاً موافق (امتیاز ۷) نمره گذاری و نمره هر مؤلفه با مجموع نمره سوال‌های آن مؤلفه محاسبه می‌شود و نمره بالاتر حاکی از استفاده بیشتر از آن

جدول ۱. تعداد و درصد تحصیلات و سن پرستاران زن

متغیر	سطح	تعداد	درصد
تحصیلات	کارشناسی	۸۴	۴۰٪
	بالاتر از کارشناسی	۱۲۶	۶۰٪
سن	۳۱-۳۵ سال	۵۲	۲۴/۷۶٪
	۳۶-۴۰ سال	۱۰۶	۵۰/۴۸٪
	۴۱-۴۵ سال	۳۵	۱۶/۶۷٪
	بالاتر از ۴۵ سال	۱۷	۸/۰۹٪

اوقات فراغت توانمندمحور، تنظیم هیجان و تعارض کار- خانواده پرستاران زن در جدول ۲ گزارش شد.

با توجه به نتایج گزارش شده در جدول ۱، بیشتر پرستاران زن دارای تحصیلات بالاتر از کارشناسی (۶۰ درصد) و سن ۳۶-۴۰ سال (۴۸/۵۰ درصد) بودند. میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی اوقات فراغت توانمندمحور، تنظیم هیجان و تعارض کار- خانواده پرستاران زن

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
خرد	۱۵/۴۱	۴/۲۶	-۰/۷۰	۰/۴۰
شجاعت	۶/۱۱	۱/۷۵	-۰/۱۶	۰/۸۱
انسانیت	۱۲/۹۳	۲/۵۰	-۰/۶۹	۰/۶۸
عدالت	۱۶/۰۰	۳/۲۴	-۰/۵۳	۰/۱۶

۰/۷۹	-۰/۱۸	۲/۵۳	۱۰/۲۹	میان‌روی
۰/۰۲	-۰/۳۱	۳/۲۲	۱۲/۷۹	تعالی
-۰/۲۹	۰/۱۳	۵/۷۰	۲۵/۱۷	بازارزیابی شناختی
-۰/۳۴	-۰/۲۱	-۰/۴۳	۱۳/۳۹	بازداری هیجانی
۰/۳۴	۱/۰۲	۱۵/۹۶	۵۷/۰۱	تعارض کار- خانواده

فراغت توانمندمحور، تنظیم هیجان و تعارض کار- خانواده پرستاران زن در جدول ۳ گزارش شد.

با توجه به نتایج گزارش شده در جدول ۲، فرض نرمال بودن متغیرها به دلیل قراردادن مقدار کجی و کشیدگی در دامنه تقریباً ± 1 و کوچک‌تر بودن از دامنه ± 2 رد نمی‌شود. ماتریس همبستگی اوقات

جدول ۳. ماتریس همبستگی اوقات فراغت توانمندمحور، تنظیم هیجان و تعارض کار- خانواده پرستاران زن

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱. خرد	۱								
۲. شجاعت	۰/۲۸**	۱							
۳. انسانیت	۰/۱۹**	۰/۴۳**	۱						
۴. عدالت	۰/۳۶**	۰/۲۶**	۰/۵۲**	۱					
۵. میان‌روی	۰/۱۵*	۰/۳۱**	۰/۲۲**	۰/۱۹**	۱				
۶. تعالی	۰/۲۷**	۰/۲۲**	۰/۴۸**	۰/۲۷**	۰/۳۰**	۱			
۷. بازارزیابی شناختی	۰/۴۴**	۰/۰۷	۰/۱۱	۰/۰۹	۰/۱۰	۰/۲۰**	۱		
۸. بازداری هیجانی	-۰/۱۲	۰/۰۷	۰/۱۱	۰/۱۰	-۰/۰۸	-۰/۵۸**	-۰/۳۳**	۱	
۹. تعارض کار- خانواده	-۰/۵۰**	-۰/۱۱	۰/۰۹	۰/۰۹	-۰/۱۱	-۰/۲۸**	۰/۴۹**	۰/۰۸	۱

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

بازداری هیجانی در آنان همبستگی منفی و معنادار وجود داشت ($P < 0.01$). با توجه به همبستگی‌ها، شاخص‌های برازش مدل خرد و تعالی با میانجی‌گری بازداری هیجانی بر تعارض کار- خانواده پرستاران زن در جدول ۴ گزارش شد.

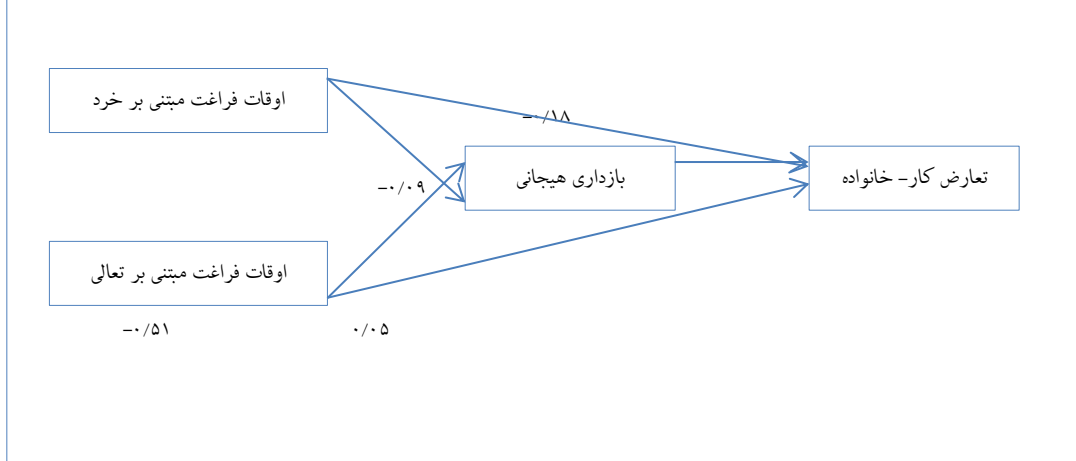
با توجه به نتایج گزارش شده در جدول ۳، بین خرد و تعالی با تعارض کار- خانواده در پرستاران زن همبستگی منفی و معنادار و بین بازارزیابی شناختی با تعارض کار- خانواده در آنان همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت. همچنین، بین خرد و تعالی با بازارزیابی شناختی در پرستاران زن همبستگی مثبت و معنادار و بین تعالی با

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل خرد و تعالی با میانجی‌گری بازداری هیجانی بر تعارض کار- خانواده پرستاران زن

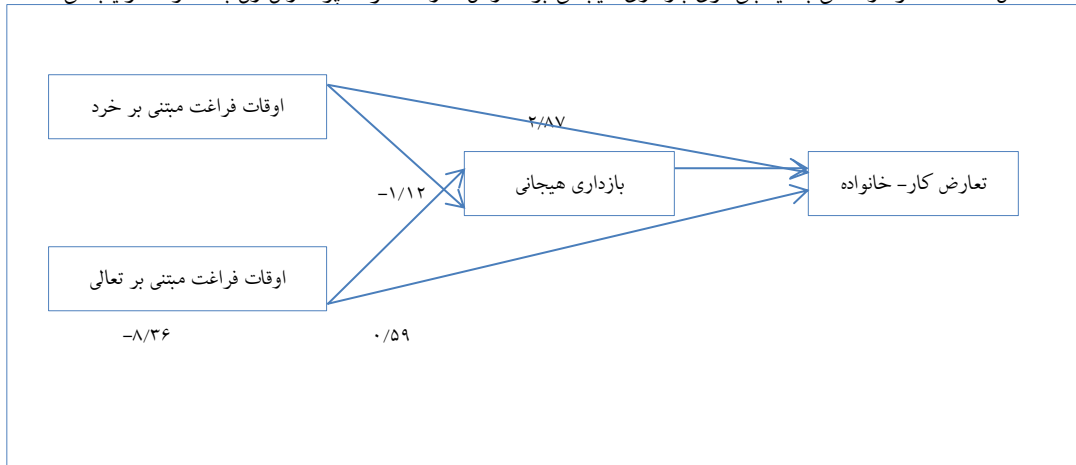
شاخص	مقدار	دامنه مورد قبول	نتیجه
X^2	۱/۷۶	≤ 2	برازندگی مدل
RMSEA	۰/۰۰۱	≤ 0.05	برازندگی مدل
NFI	۰/۹۶	≥ 0.90	برازندگی مدل
CFI	۰/۹۶	≥ 0.90	برازندگی مدل
GFI	۰/۹۷	≥ 0.90	برازندگی مدل

با توجه به نتایج گزارش شده در جدول ۴، مدل خرد و تعالی با میانجی‌گری بازداری هیجانی بر تعارض کار- خانواده پرستاران زن برازش مناسب و مطلوبی داشت. مدل خرد و تعالی با میانجی‌گری بازداری هیجانی بر تعارض کار- خانواده پرستاران زن به همراه ضرایب استاندارد مسیرها در شکل ۱ و به همراه ضرایب تی در شکل ۲ و اثرهای مستقیم و غیرمستقیم مدل مذکور در جدول ۵ گزارش شد.

شکل ۱. مدل خرد و تعالی با میانجی‌گری بازداری هیجانی بر تعارض کار- خانواده پرستاران زن به همراه ضرایب استاندارد مسیرها



شکل ۲. مدل خرد و تعالی با میانجی‌گری بازداری هیجانی بر تعارض کار- خانواده پرستاران زن به همراه ضرایب تی



جدول ۵. اثرهای مستقیم و غیرمستقیم مدل خرد و تعالی با میانجی‌گری بازداری هیجانی بر تعارض کار- خانواده پرستاران زن

اثر مستقیم و غیرمستقیم	ضرایب استاندارد مسیرها	ضرایب تی	معناداری
اثر مستقیم اوقات فراغت مثبتی بر خرد بر بازداری هیجانی	-۰/۰۹	-۱/۱۲	>۰/۰۵
اثر مستقیم اوقات فراغت مثبتی بر خرد بر تعارض کار- خانواده	-۰/۱۸	۲/۸۷	<۰/۰۵
اثر مستقیم اوقات فراغت مثبتی بر تعالی بر بازداری هیجانی	-۰/۵۱	-۸/۳۶	<۰/۰۵
اثر مستقیم اوقات فراغت مثبتی بر تعالی بر تعارض کار- خانواده	۰/۰۵	۰/۵۹	>۰/۰۵
اثر مستقیم بازداری هیجانی بر تعارض کار- خانواده	۰/۱۷	۲/۳۶	<۰/۰۵
اثر غیرمستقیم اوقات فراغت مثبتی بر خرد با میانجی‌گری بازداری هیجانی بر تعارض کار- خانواده	۰/۰۴	۱/۹۲	<۰/۰۵
اثر غیرمستقیم اوقات فراغت مثبتی بر تعالی با میانجی‌گری بازداری هیجانی بر تعارض کار- خانواده	-۰/۰۹	-۲/۲۷	<۰/۰۵

نداشت ($P > 0.05$). همچنین، اوقات فراغت مثبتی بر خرد و اوقات فراغت مثبتی بر تعالی با میانجی‌گری بازداری هیجانی بر تعارض کار- خانواده در پرستاران زن اثر غیرمستقیم و معنادار داشتند ($P < 0.05$).
نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج گزارش‌شده در شکل‌های ۱ و ۲ و جدول ۵، اوقات فراغت مثبتی بر خرد بر تعارض کار- خانواده، اوقات فراغت مثبتی بر تعالی بر بازداری هیجانی و بازداری هیجانی بر تعارض کار- خانواده در پرستاران زن اثر مستقیم و معنادار داشت ($P < 0.05$)، اما اوقات فراغت مثبتی بر خرد بر بازداری هیجانی و اوقات فراغت مثبتی بر تعالی بر تعارض کار- خانواده در آنان اثر مستقیم و معنادار

معناداری داشته باشد و در مقابل بر تعارض کار- خانواده اثر معناداری نداشته باشد.

همچنین، یافته‌ها نشان داد که بازداری هیجانی بر تعارض کار- خانواده اثر مستقیم و معنادار داشت. پژوهشی درباره این یافته نشد، اما این یافته از جهاتی همسو با یافته‌های پژوهش‌های میرمهدی و همکاران (۱۴۰۱) مبنی بر همبستگی معنادار بین تنظیم شناختی هیجان و تعارض کار- خانواده (۲۲)، گونیلی و همکاران (۲۰۱۸) مبنی بر رابطه معنادار تعارض کار- خانواده با تنظیم هیجان در پرستاران (۲۳) و ماتپاس و همکاران (۲۰۱۷) مبنی بر همبستگی معنادار بین تعارض کار- خانواده و تنظیم هیجان کودکان (۲۴) بودند. در تبیین این یافته‌ها بر مبنای پژوهش گراس و جان (۲۹) می‌توان گفت که بازداری هیجانی به کاهش ابراز عاطفی چه به صورت ارادی مانند بازداری فعال و چه به صورت غیرارادی اطلاق می‌شود که این سازه نشان‌دهنده تمایل به بازداری و سرکوب هیجان تجربه‌شده است. افراد دارای بازداری هیجانی محدودیت‌های زیادی در ابراز هیجان دارند و از ابزار و بیان هیجان‌های خود و گفتگو درباره آنها به شدت گریزان هستند و از لحاظ عاطفی بی‌تفاوت می‌باشند و حتی این افراد معمولاً دلسوزی و محبت خود را بیان نمی‌کنند و اغلب تمایل‌های ستیزه‌جویانه خود را سرکوب می‌نمایند. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه بازداری هیجانی در طیف گسترده‌ای از اختلال‌ها و مشکل‌های سلامت روان مانند اختلال‌های شخصیت، اختلال‌های اضطرابی، اختلال‌های خوردن، اختلال‌های افسردگی، خشونت و خودکشی مشاهده می‌شود. در نتیجه، منطقی است که بازداری هیجانی بتواند بر تعارض کار- خانواده به‌عنوان یک ویژگی روانشناختی منفی مرتبط با کار اثر مستقیم و معنادار داشته باشد.

علاوه بر آن، اوقات فراغت مبتنی بر خرد و اوقات فراغت مبتنی بر تعالی با میانجی بازداری هیجانی بر تعارض کار- خانواده اثر غیرمستقیم و معنادار داشتند. پژوهشی درباره اثر اوقات فراغت توانمندمحور با میانجی تنظیم هیجانی بر تعارض کار- خانواده یافت نشد، اما در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که تعارض در نتیجه ناهم‌سویی بین خواسته‌ها و انتظارات دو بخش ایجاد می‌شود و تعارض کار- خانواده نوعی تعارض نقش است که در آن فشارهای ناشی از محیط کار و خانواده با هم ناهم‌سو و ناسازگار هستند؛ به‌طوری که فشارها، تقاضاها و مشکل‌های شغلی باعث ایجاد چالش‌هایی در خانواده می‌شود. همچنین، اوقات فراغت توانمندمحور مبتنی بر خرد به معنای توانمندی‌های شناختی مستلزم کسب کاربرد دانش و اوقات فراغت توانمندمحور مبتنی بر تعالی به معنای توانمندی‌های الهی و دینی برای ارتباط با آخرت و معنادار ساختن زندگی است. از آنجایی که در بازداری هیجانی فرد تلاش می‌کند تا از فکرکردن درباره یک موقعیت اجتناب کند، لذا می‌توان انتظار داشت که این سازه نقش میانجی بین اوقات فراغت توانمندمحور مبتنی بر خرد و تعالی و تعارض کار- خانواده داشته باشد.

پژوهش حاضر بر روی پرستاران زن اجرا شد و نمی‌توان نتایج این مطالعه را به سایر گروه‌ها از جمله پزشکان، مدیران بیمارستان‌ها و حتی پرستاران مرد تعمیم داد. انجام این پژوهش در ایام شیوع کووید-۱۹ بود و پرستاران در این دوران با استرس و مسئولیت

پرستاران به دلیل مواجهه مکرر با استرس ممکن است دچار تعارض کار- خانواده شوند. در نتیجه، هدف این پژوهش ارزیابی مدل ساختاری اوقات فراغت توانمندمحور و تعارض کار- خانواده با میانجی‌گری تنظیم هیجانی پرستاران زن بود.

یافته‌ها نشان داد که اوقات فراغت مبتنی بر خرد بر تعارض کار- خانواده و اوقات فراغت مبتنی بر تعالی بر بازداری هیجانی اثر مستقیم و معنادار داشت، اما اوقات فراغت مبتنی بر خرد بر بازداری هیجانی و اوقات فراغت مبتنی بر تعالی بر تعارض کار- خانواده اثر مستقیم و معنادار نداشت. پژوهشی درباره این یافته‌ها نشد، اما این یافته‌ها از جهاتی همسو با یافته‌های پژوهش‌های فرزانه و همکاران (۱۴۰۱) مبنی بر اثر مثبت و مستقیم توانمندی‌های منش بر هیجانات معلمان (۱۸)، محمودی و همکاران (۲۰۲۰) مبنی بر اثر مستقیم و معنادار توانمندی‌های منش بر تنظیم هیجان در نوجوانان دختر (۱۹)، نورونها و باتیستا (۲۰۲۰) مبنی بر همبستگی معنادار بین توانمندی‌های منش و تنظیم هیجان در دانشجویان (۲۰) و خسروجردی و همکاران (۱۳۹۸) مبنی بر همبستگی معنادار توانمندی‌های منش شامل خرد، شجاعت، انسانیت، عدالت، میانه‌روی و تعالی با تعارض با پدر یا مادر (۲۱) بودند. در تبیین این یافته‌ها بر مبنای پژوهش پترسون و سلیگمن (۲۵) می‌توان گفت که اوقات فراغت توانمندمحور مبتنی بر خرد که نشان‌دهنده توانمندی‌های شناختی مستلزم کسب و کاربرد دانش است و شامل توانمندی‌هایی مانند خلاقیت (به معنای توانایی تفکر به شیوه‌های نو، جدید و متمر ثمر برای مفهوم‌سازی کارها و فعالیت‌ها)، کنجکاوی (به معنای علاقه داشتن به تجربه مداوم کارها و فعالیت‌های مختلف)، آزاداندیشی (به معنای توانایی تفکر به موضوع‌ها و آزمون آنها به صورت همه‌جانبه)، عشق به یادگیری (به معنای تسلط بر مهارت‌ها، موضوع‌ها و دانش‌های جدید) و ژرف‌نگری (به معنای توانایی ارائه مشاوره عاقلانه به دیگران) می‌باشد. از آنجایی که تعارض کار- خانواده همانند اوقات فراغت مبتنی بر خرد بیشتر جنبه شناختی و کمتر جنبه هیجانی دارد، لذا اوقات فراغت مبتنی بر خرد می‌تواند بر تعارض کار- خانواده اثر معناداری داشته باشد و در مقابل بر بازداری هیجانی اثر معناداری نداشته باشد. علاوه بر آن، اوقات فراغت توانمندمحور مبتنی بر تعالی که نشان‌دهنده توانمندی‌های الهی- مذهبی برای برقراری ارتباط با جهانی دیگر و معنادار ساختن زندگی است و شامل توانمندی‌هایی مانند ستایش زیبایی و نیکی (به معنای توجه و تحسین زیبایی و اعمال ماهرانه در بخش‌های مختلف زندگی)، قدرشناسی (به معنای آگاهی از فعالیت‌های خوب در حال تحقق و ابراز شکرگزاری از آنها)، امید و خوش‌بینی (به معنای انتظار بهترین‌ها برای آینده و تلاش برای تحقق آنها و باور به داشتن آینده‌ای خوب و ایده‌آل)، شوخ‌طبعی (به معنای تمایل به خندیدن و خنداندن و لبخند بر لب‌های دیگران آوردن) و معنویت (به معنای داشتن باورهای پیوسته درباره هدف‌های والاتر، درک جایگاه فرد در دنیا و فهم معنای کائنات) می‌باشد. از آنجایی که بازداری هیجانی همانند اوقات فراغت مبتنی بر تعالی بیشتر جنبه هیجانی و الهی و کمتر جنبه شناختی دارد، لذا اوقات فراغت مبتنی بر تعالی می‌تواند بر بازداری هیجانی اثر

4. Raesi R, Abbasi Z, Bokaie S, Raei M, Hushmandi K. (2021). Investigation of the relationship between work-family conflict and the quality of nursing care among nurses working in the Covid-19 ward. *EBNESINA*; 23(4): 33-43. doi: 10.22034/23.4.33
5. Eshak ES, Kamal NN, Seedhom AE, Kamal NN. (2018). Work-family conflict and self-rated health among dwellers in Minia, Egypt: Financial strain vs social support. *Public Health*; 157: 69-76. doi: 10.1016/j.puhe.2018.01.016
6. Masuda AD, Sortheix FM, Beham B, Naidoo LJ. (2019). Cultural value orientations and work-family conflict: The mediating role of work and family demands. *Journal of Vocational Behavior*; 112: 294-310. doi: 10.1016/j.jvb.2019.04.001
7. Lee J, Lim JE, Cho SH, Won E, Jeong HG, Lee MS, et al. (2022). Association between work-family conflict and depressive symptoms in female workers: An exploration of potential moderators. *Journal of Psychiatric Research*; 151: 113-121. doi: 10.1016/j.jpsychires.2022.04.018
8. Deuling JK, Burns L. (2017). Perfectionism and work-family conflict: Self-esteem and self-efficacy as mediator. *Personality and Individual Differences*; 116: 326-30. doi: 10.1016/j.paid.2017.05.013
9. Kelly CM, Strauss K, Arnold J, Stride C. (2020). The relationship between leisure activities and psychological resources that support a sustainable career: The role of leisure seriousness and work-leisure similarity. *Journal of Vocational Behavior*; 117: 103340. doi: 10.1016/j.jvb.2019.103340
10. Stebbins RA. (2018). Leisure as not work: A (far too) common definition in theory and research on free-time activities. *World Leisure Journal*; 60(4): 255-64. doi: 10.1080/16078055.2018.1517107

بیشتری مواجه بودند که این امر می‌تواند بر نتایج تاثیر بگذارد. در نتیجه، انجام پژوهش‌های بیشتر بر روی پرستاران مرد و سایر گروه‌ها برای دستیابی به نتایج در سایر گروه‌ها ضروری به نظر می‌رسد. از آنجایی که اوقات فراغت توانمندمحور یکی از زمینه‌های پژوهشی نوظهور در زمینه روانشناسی مثبت‌گرا است، لذا طراحی برنامه‌هایی برای آموزش اوقات فراغت توانمندمحور و تعیین اثربخشی ضروری است. با توجه به یافته‌ها، برای کاهش تعارض کار- خانواده می‌توان زمینه را برای افزایش اوقات فراغت مبتنی بر خرد و اوقات فراغت مبتنی بر تعالی و کاهش بازدارنده‌های هیجانی در پرستاران زن فراهم کرد. طبق به اهمیت اوقات فراغت توانمندمحور بر ویژگی‌های شغلی پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها جهت ارتقای سلامت شغلی کارکنان خود از این حوزه بهره بیشتری ببرند و به کارکنان خود جهت انجام فعالیت‌های اوقات فراغت توانمندمحور منطبق با شخصیت خود کمک نمایند و به پیامدهای مثبتی دست یابند. بنابراین، اوقات فراغت توانمندمحور مبتنی بر خرد و تعالی می‌تواند از طریق انجام فعالیت‌های خلاقانه، تولیدهای مبتکرانه، قدرشناسی، امیدواری، خوش‌بینی، معنویت و بکارگیری توانمندی تحلیل‌گری تمایل به بهره‌برداری از فعالیت‌های مختلف را افزایش دهد. علاوه بر آن، بهره‌گیری از اوقات فراغت مبتنی بر خرد و تعالی می‌تواند بازدارنده‌های هیجانی و تعارض کار- خانواده را کاهش دهد. در نتیجه، مدیران، مسئولان و برنامه‌ریزان سازمان‌ها می‌توانند از طریق طراحی و اجرای فعالیت‌های سرگرم‌کننده مبتنی بر خرد و تعالی زمینه را برای رشد و شکوفایی کارکنان فراهم آورند.

References

1. Beggs-Yeager C, Sharts-Hopko N, McDermott-Levy R. (2021). The role of nurses in surveillance to enhance global health security: A delphi study. *Nursing Outlook*; 69(6): 1021-9. doi: 10.1016/j.outlook.2021.05.011
2. Vancampfort D, Mugisha J. (2022). Associations between compassion fatigue, burnout and secondary traumatic stress with lifestyle factors in mental health nurses: A multicenter study from Uganda. *Archives of Psychiatric Nursing*; 41: 221-6. doi: 10.1016/j.apnu.2022.08.009
3. Rezaiee Ahvanuiee M, Abbasi M, Dargahi Sh. (2018). The role of work-family conflict and job stress in the prediction of job engagement of nurses. *Alborz University of Medical Sciences Journal*; 7(2): 98-106. doi: 10.29252/aums.7.2.98

18. Farzaneh S, Mahmoud Fakhe H, Abedi S. (2022). Relationship between character strengths and job occupation with mediating the emotions of primary teachers in district 2 of Urmia. *Quarterly Journal of Research in School and Virtual Learning*; 9(4): 33-46. doi: 10.30473/ETL.2022.60470.3597
19. Mahmoodi Z, Jafari F, Zaharakar K, Zabihi R. (2020). Predicting flourish in female adolescents by maternal character strengths: The mediating role of emotional regulation. *Iranian Journal of Educational Sociology*; 3(4): 108-117.
20. Noronha APP, Batista HHV. (2020). Relations between character strengths and emotional self-regulation in Brazilian university students. *Revista Colombiana de Psicologia*; 29(1): 73-86. doi: 10.15446/rcp.v29n1.72960
21. Khosrojerdi Z, Pourshahriar H, Heydari M. (2019). Predicting the adolescent character strengths and attachment to parents and peers based on conflicts with parents. *Journal of Family Research*; 15(3): 347-60.
22. Mirmahdi SR, Tavakolfar N, Shirazi F. (2022). The role of work-family conflicts, cognitive emotion regulation and occupational stress in predicting addiction preparedness in the employees of the municipality of Isfahan. *Quarterly Journal of Occupational Psychology*; 1(1): 9-18. doi: 10.30473/JPSY.2022.8884
23. Gonnelli C, Agus M, Raffagnino R. (2018). Work-family conflict in nursing: The role of work schedules, familial antecedents and emotional regulation. *Open Journal of Medical Psychology*; 7(4): 123-47. doi: 10.4236/ojmp.2018.74010
24. Matias M, Ferreira T, Vieira J, Cadima J, Leal T, Matos PM. (2017). Work-family conflict, psychological availability, and child emotion regulation: Spillover and crossover in dual-earner families. *Personal*
11. Brown M, Blanchard T, McGrath RE. (2020). Differences in self-reported character strengths across adolescence. *Journal of Adolescence*; 79: 1-10. doi: 10.1016/j.adolescence.2019.12.008
12. Xie J, Liu Z, Zhong Z, Zhang Q, Zhou J, Wang L, et al. (2020). Relationships among character strengths, self-efficacy, social support, depression, and psychological well-being of hospital nurses. *Asian Nursing Research*; 14(3): 150-7. doi: 10.1016/j.anr.2020.06.002
13. Banicki K. (2014). Positive psychology on character strengths and virtues. A disquieting suggestion. *New Ideas in Psychology*; 33: 21-34. doi: 10.1016/j.newideapsych.2013.12.001
14. Mestre-Bach G, Fernandez-Aranda F, Jimenez-Murcia S, Potenza MN. (2020). Emotional regulation in gambling disorder. *Current Opinion in Behavioral Sciences*; 31: 102-8. doi: 10.1016/j.cobeha.2020.03.004
15. Xiao Q, Wu Z, Jiao Q, Zhong Y, Zhang Y, Lu G. (2021). Children with euthymic bipolar disorder during an emotional go/nogo task: Insights into the neural circuits of cognitive-emotional regulation. *Journal of Affective Disorders*; 282: 669-76. doi: 10.1016/j.jad.2020.12.157
16. Cheng F, Wang Y, Zhao J, Wu X. (2018). Mothers' negative emotional expression and preschoolers' negative emotional regulation strategies in Beijing, China: The moderating effect of maternal educational attainment. *Child Abuse & Neglect*; 84: 74-81. doi: 10.1016/j.chiabu.2018.07.018
17. Gong J, Luo Y, He Y, Zhou L, Zhao L, Liu J. (2022). Epidemiology of psychotic-like experiences by subtypes and their relationship with emotional regulation and affective lability among Chinese college students. *Schizophrenia Research*; 244: 39-45. doi: 10.1016/j.schres.2022.02.037

- Relationships; 24(3): 623-39. doi: 10.1111/pere.12198
25. Peterson C, Seligman M. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. 1st Edition, New York: American Psychological Association/Oxford University Press.
26. Taheri A, Naami A, Amir Fakhraei A, Atash Afrooz A. (2020). The effect of character strength on academic engagement and academic well-being with mediating use of character strength in students. *Journal of Research in Educational Science*; 14(50): 79-96. doi: 10.22034/JIERA.2020.220561.2211
27. Carlson DS, Kacmar KM, Williams LJ. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*; 56(2): 249-76. doi: 10.1006/jvbe.1999.1713
28. Mousavinia SMJ, Naami A, Arshadi N, Beshlideh K. (2021). The role of work-self facilitation and work-family conflict self-efficacy in decreasing effect of work-family conflict on family satisfaction, couple relationship quality and parenting quality in nurses. *Iranian Journal of Nursing Research*; 15(6): 105-20.
29. Gross JJ, John OP. (2003). Individual difference in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*; 85(2): 348-62. doi: 10.1037/0022-3514.85.2.348
30. Ghalandarzadeh Z, Pournaghash Tehrani SS. (2020). The mediating role of psychological distress, reappraisal emotion-regulation strategy and suppression emotion-regulation strategy in the relationship between domestic violence and cognitive functions in female victims of violence. *Applied Psychological Research Quarterly*; 11(2): 1-21. doi: 10.22059/japr.2020.298620.643456