

Financial Contingency of Self-Worth and Psychological Distress: The Mediating Role of Work-Family Conflict

Abdul Rahman Heidari Chaleshtori

MSc in Organizational Behavior, Department of humanities and social sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran.

Mohammad Sadegh Sharifirad*

Assistant Professor of Public Administration, Department of humanities and social sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran.

Mojtaba Farrokhi

Assistant Professor of Public Administration, Department of humanities and social sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran.

Hamid Keshavarz

MSc in Islamic Human Resource Management, Department of humanities and social sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran.

Abstract

Psychological distress among nurses is shaped by factors such as financial conditional self-worth and work-family conflict. This study examined whether work-family conflict mediates the relationship between financial conditional self-worth and psychological distress among nurses in public hospitals in Mashhad. Using convenience sampling, 250 participants were selected based on G*Power. The applied, descriptive-survey study used standardized questionnaires, with validity assessed through convergent and discriminant methods, and reliability via composite reliability, Cronbach's alpha, and McDonald's omega. SPSS 27 and AMOS 24 analyses showed significant relationships among all variables, revealing that work-family conflict significantly mediates the effect of financial conditional self-worth on psychological distress.

* Corresponding Author: m.s.sharifirad@ardakan.ac.ir

How to Cite:

Original Research

Accepted:

Received:

eISSN: 2476-5988

ISSN: 2251-8037

Keywords: Financial Contingency of Self-Worth, Psychological Distress, Work-Family Conflict

1. Introduction

Psychological distress among nurses has gained research attention because of the stressful nature of healthcare work (Ryu & Fan, 2023). Constant exposure to suffering, responsibility for lives, and rapid decisions heighten risk of anxiety, depression, and burnout (Ghawadra et al., 2019). Such distress harms well-being, care quality, and patient safety (Kakemam et al., 2024).

Economic strain and dissatisfaction with compensation intensify stress (Bae, 2022). Financial insecurity amplifies vulnerability (Waxman & Knighten, 2022). Financially contingent self-worth—self-esteem based on financial success—makes individuals more reactive to instability (Park et al., 2017; 2022).

This financial contingency may elevate work priority, reduce family time, and disrupt role balance. Consequently, work–family conflict predicts psychological distress, especially among shift-working nurses (Adimi & Başar, 2026).

2. Literature Review

Individuals' psychological distress in the workplace, particularly when personal self-worth depends on financial factors, is an important topic in organizational psychology and mental health. Financially contingent self-worth (FCSW), introduced by Park et al. (2017), refers to linking self-esteem and personal value to income or financial success. Research shows this dependence relates to higher anxiety, depression, financial stress, and lower life satisfaction because financial failures threaten self-esteem (Arias-Ulloa et al., 2023).

In this context, work–family conflict functions as an important mediating mechanism. It occurs when job demands are incompatible with family responsibilities and appears as time-based or strain-based conflict (Balogun et al., 2024). Studies show work–family conflict predicts psychological distress, burnout, and reduced quality of life.

Park et al. (2024) showed FCSW relates to tension between spending and saving motivations, predicting compulsive buying and emotional distress. Park et al. (2022) found FCSW predicts work–family conflict. Meta-analysis by Amstad et al. (2011) links work–family conflict with burnout and stress. Iranian studies Ahmadzadeh Zeidi et al., 1403; Deylmaghani et al., 1401 report similar patterns among nurses.

- H1: Financially contingent self-worth relates to psychological distress.
H2: Financially contingent self-worth relates to work–family conflict.
H3: Work–family conflict relates to psychological distress.
H4: Work–family conflict mediates the relationship between financially contingent self-worth and psychological distress.

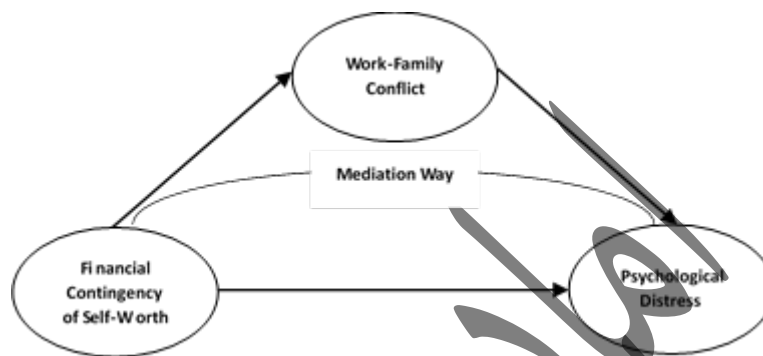


Fig1. The Conceptual Model

3. Methodology

This positivist, applied, descriptive–survey study examined 2,416 nurses in Mashhad University hospitals. Using G*Power ($f^2=0.05$, $\alpha=0.05$, power=0.89, two predictors), sample size was 250. KMO=0.868. Harman's single-factor test explained 44.771% variance. Variables were measured using standardized questionnaires administered to participants in the final analyzed dataset.

4. Results

Validity and Reliability

Face and content validity were assessed using opinions of university professors and field experts, and revisions applied. Construct validity was examined with CFA; items with factor loadings below 0.5 were removed, excluding the fourth and fifth items of financially contingent self-worth. Because Cronbach's alpha assumes tau-equivalence and may underestimate reliability (Heise & Bohrnstedt, 1970; McDonald, 2013), McDonald's omega was preferred as a more accurate estimate (Hayes & Coutts, 2020). Both coefficients exceeded 0.70, indicating acceptable reliability.

Table 1. Reliability of the research variables

Variables	Number of Items	Cronbach's Alpha	McDonald's Omega	Significance Level	Mean	Standard Deviation
Financial Contingency of Self-Worth	5	0.855	0.856	0.0000	5.6267	1.21650
Psychological Distress	6	0.862	0.861	0.0000	3.9073	0.82612
Work-Family Conflict	5	0.887	0.887	0.0000	5.7960	0.97345

Examining Correlation Coefficients among Variables

The correlation matrix shows financially contingent self-worth correlates with psychological distress (0.500) and work-family conflict (0.408), while psychological distress correlates with work-family conflict (0.499), supporting the model's proposed relationships effect.

Testing the Research Hypotheses

Table 3 confirms convergent and divergent validity using AVE, MSV, and Fornell-Larcker criteria successfully.

Table 3. Assessment of convergent and divergent validity of the research variables

Variable	CR	AVE	MSV	Fornell-Larcker Matrix		
				1	2	3
Financial Contingency of Self-Worth	0.865	0.683	0.310	0.827		
Psychological Distress	0.863	0.516	0.367	0.557***	0.718	
Work-Family Conflict	0.874	0.585	0.367	0.474***	0.606***	0.765

Note: *** p<0.001

Table 4 shows HTMT values below 0.85, confirming discriminant validity among study variables.

Table 4. HTMT indices of the research variables

	Financial Contingency of Self-Worth	Psychological Distress	Work-Family Conflict
Financial Contingency of Self-Worth			
Psychological Distress	0.579		
Work-Family Conflict	0.466	0.571	

Measurement Model

Table 5 shows CFA results; the three-factor model demonstrated highly optimal goodness-of-fit indices.

Table 5. Results of the research goodness-of-fit indices

Fit Indices	χ^2	df	χ^2/df	TLI	CFI	IFI	RMSEA	$\Delta\chi^2$
3-factor model *	120.083	70	1.715	0.967	0.975	0.975	0.054	117.595
2-factor model **	337.678	72	4.690	0.831	0.867	0.868	0.122	297.122
1-factor model ***	534.800	73	7.326	0.711	0.768	0.770	0.159	414.717

* Financial contingent self-worth, psychological distress, and work-family conflict.

** Combination of financial contingent self-worth and psychological distress.

*** Combination of financial contingent self-worth, psychological distress, and work-family conflict.

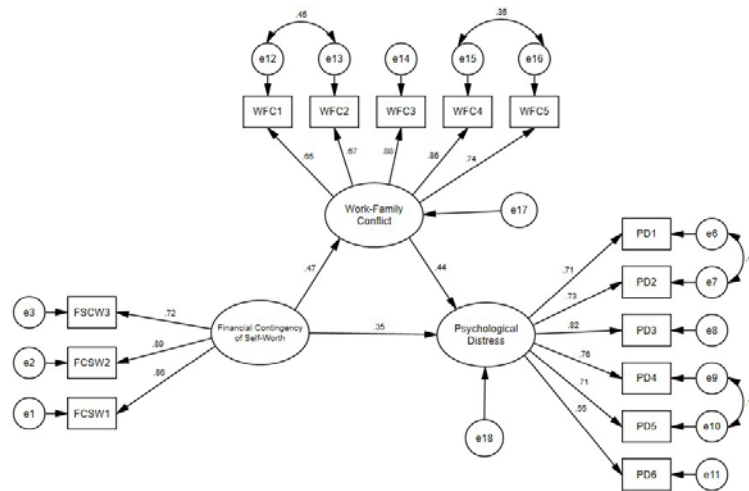


Figure 2. Structural modeling of confirmatory factor-analysis measurement model with three factors

Table 6. Direct and Indirect Effects Based on the Conceptual Model of the Study

	Path Coefficient	Standard Error	Significance Value	LLCI	ULCI	Result
Direct Effects						
Financial Contingency of Self-Worth → Psychological Distress	0.2416	0.0380	6.3549	0.1667	0.3164	Confirmed
Financial Contingency of Self-Worth → Work-Family Conflict	0.3265	0.0464	7.0367	0.2351	0.4178	Confirmed
Work-Family Conflict → Psychological Distress	0.3007	0.0475	6.3298	0.2071	0.3942	Confirmed
Indirect Effects	Path Coefficient	Standard Error		LLCI	ULCI	Result

Effect of Financial Contingency of Self-Worth on Psychological Distress through Work-Family Conflict	0.0982	0.0267	0.0476	0.1511	Confirmed
--	--------	--------	--------	--------	-----------

Table 6 shows financial contingent self-worth affects psychological distress via work-family conflict; indirect effect significant ($\beta=0.0982$, $P<0.001$).

Discussion and Conclusion

The findings of the present study indicated that financially contingent self-worth is positively and significantly associated with psychological distress. Individuals who base their value on financial success experience greater anxiety, stress, and depression, consistent with the contingencies of self-worth theory (Crocker & Wolfe, 2001) and the costly pursuit of self-esteem model (Crocker & Park, 2004).

Consistent with prior research, Park et al. (2017) found tying worth to financial success increases stress and reduces autonomy. Ward et al. (2021) reported greater loneliness and lower relationship satisfaction. Park et al. (2022) showed financially contingent self-worth predicts work-family conflict, job and parental burnout, and reduced well-being.

Additionally, financially contingent self-worth was positively related to work-family conflict, as individuals devote more time to work to sustain value. Work-family conflict, in turn, positively correlated with psychological distress and significantly mediated the relationship between financially contingent self-worth and distress.

Future Suggestions and Practical Limitations

Based on the findings, this study suggests practical steps for improving working conditions and employees' mental health. Organizations should reduce work-family conflict through flexible schedules. Role-boundary workshops and programs strengthening unconditional

self-worth can improve coping. Results should be interpreted considering the cross-sectional design.

Conflict of Interest

I declare that there is no conflict of interest.

آماده انتشار

خودارزشمندی مشروط مالی و آشفته‌گی روانی: نقش میانجی تعارض کار و خانواده

عبدالرحمن حیدری

چالستری 

دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، گرایش مدیریت رفتار سازمانی،
دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران.

محمدصادق

شریفی‌راد  *

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان،
اردکان، ایران.

مجتبی فرخی 

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان،
اردکان، ایران.

حمید کشاورز 

دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، گرایش مدیریت منابع انسانی
اسلامی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران.

چکیده

آشفته‌گی روانی پرستاران به عنوان نیروی اصلی نظام سلامت، تحت تأثیر عوامل پیچیده‌ای مانند خودارزشمندی مشروط مالی و تعارض کار و خانواده قرار دارد. این پژوهش باهدف بررسی نقش‌های میانجی تعارض کار و خانواده بر رابطه خودارزشمندی مشروط مالی و آشفته‌گی روانی انجام گرفت. جامعه آماری، پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر مشهد بودند. روش نمونه‌گیری در دسترس و حجم نمونه با استفاده از نرم‌افزار G-Power محاسبه شد و بر اساس این نرم‌افزار حجم نمونه ۲۵۰ نفر محاسبه گردید. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی است. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. برای تأیید روایی از روایی همگرا و واگرا و برای پایایی از پایایی مرکب و آلفای کرونباخ و امگای مک‌دونالد استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS27 و AMOS24 استفاده شد. نتایج نشان داد که بین خودارزشمندی مشروط مالی و آشفته‌گی روانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که روابط مثبت و معناداری بین خودارزشمندی مشروط

مالی و تعارض کار و خانواده و همچنین تعارض کار و خانواده و آشفتگی روانی وجود دارد. علاوه بر این، تعارض کار و خانواده رابطه بین خودارزشمندی مشروط مالی و آشفتگی روانی را به صورت معناداری میانجی می‌کند. نتیجه بیان‌گر ارتباط معنادار بین خودارزشمندی مشروط مالی و آشفتگی روانی با نقش‌های میانجی تعارض کار و خانواده است.

کلیدواژه‌ها: خودارزشمندی مشروط مالی، آشفتگی روانی، تعارض کار و خانواده

آماده انتشار

مقدمه

آشفته‌گی روانی متخصصان مراقبت‌های بهداشتی، به‌ویژه پرستاران، در سال‌های اخیر به‌عنوان یکی از پیامدهای مهم شرایط کاری پرتنش نظام سلامت مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است (Ryu & Fan, 2023). پرستاران به دلیل مواجهه مداوم با رنج بیماران، مسئولیت حفظ جان انسان‌ها و ضرورت تصمیم‌گیری سریع در شرایط بحرانی در معرض خطر اختلالات روان‌شناختی مانند اضطراب، افسردگی و فرسودگی شغلی قرار دارند (Ghawadra et al., 2019). شواهد نشان می‌دهد آشفته‌گی روانی سلامت پرستاران را تهدید کرده و با کاهش کیفیت مراقبت، افزایش خطاهای بالینی و افت ایمنی بیماران مرتبط است؛ ازاین‌رو شناخت عوامل تعیین‌کننده این پدیده ضروری است (Kakemam et al., 2024).

علیرغم اهمیت روزافزون نقش متغیرهای روان‌شناختی در سلامت کارکنان، ادبیات موجود در زمینه «خودارزشمندی مشروط مالی»، به‌ویژه در محیط‌های کاری، همچنان بسیار محدود است. در جهت کاهش خلاءهای پژوهشی در این زمینه، هدف این پژوهش بررسی دقیق و علمی ارتباط خودارزشمندی ناشی از موفقیت‌های مالی به عنوان یک معیار ظاهری موفقیت افراد، با متغیر آشفته‌گی روانی با ماهیت منفی است. اگرچه پژوهش‌های گذشته به بررسی تأثیرات مستقیم عوامل اقتصادی بر سلامت روان پرداخته‌اند، ولیکن (۱) بررسی تأثیر یک متغیر هویتی فردی در سلامت روانی کارکنان به ندرت انجام گرفته است و (۲) علاوه بر این، تاکنون بررسی ساز و کار این رابطه با توجه به نقش متغیری رفتاری-نقشی (مانند تعارض کار-خانواده) که ریشه در تقابل محیط خانواده و کار دارد مورد غفلت قرار گرفته است. با توجه به جایگاه حیاتی خانواده در اثرگذاری بر و اثرپذیری از شغل افراد، این پژوهش تلاش دارد تا پاسخی علمی به این سوالات ارائه دهد که (۱) آیا خودارزشمندی مشروط مالی بر آشفته‌گی روانی اثرگذار است و (۲) آیا این رابطه توسط تعارض کار-خانواده که ریشه در تعارض دو محیط مجزای سازمان و خانواده دارد میانجی می‌شود.

در میان عوامل زمینه‌ساز، فشار اقتصادی و ادراک ناکافی بودن جبران خدمات نقش مهمی دارد، به‌ویژه در حرفه پرستاری که شکاف میان تقاضای شغلی بالا و پاداش مالی محدود گزارش شده است (Bae, 2022). فشار اقتصادی مزمن با افزایش ناامنی مالی و کاهش احساس کنترل، آشفته‌گی روانی را تشدید می‌کند (Waxman & Knighten, 2022). یکی از فرایندهای روان‌شناختی مرتبط، خودارزشمندی مشروط مالی است که وابستگی

عزت نفس به موفقیت یا امنیت اقتصادی را نشان می‌دهد (Park et al., 2017). افراد با سطوح بالای آن در برابر نوسانات اقتصادی آسیب‌پذیرترند و اضطراب بیشتری تجربه می‌کنند (Park et al., 2022). در حرفه پرستاری، که بر انگیزش درونی و تعهد اخلاقی استوار است اما محدودیت مالی دارد، این الگو به منبعی از تنش روانی تبدیل می‌شود (Park et al., 2024).

از طرفی دیگر، خودارزشمندی مشروط مالی باعث می‌شود که فرد به محیط کار به عنوان مرکز درآمدزایی نگاه کرده و زمان بیشتری را صرف حضور خود در آن نماید. این حضور پر رنگ در محیط کار و حضور کمتر در محیط خانواده، تعادل بین کار و خانواده را می‌تواند به هم ریخته و باعث تنش و تعارض بین کار و خانواده گردد. در نتیجه، تعارض کار-خانواده می‌تواند به عنوان یک میانجی کننده، رفتار منبعث از ادراک فرد از ارزشمندی را تبدیل به مشکلات روانی برای فرد کند و البته محیطی با شیفت‌های چرخشی و ساعات کاری طولانی احتمال آن را افزایش می‌دهند (Adimi & Başar, 2026).

با وجود گسترش ادبیات مربوط به آشفتگی روانی و تعارض کار و خانواده در پرستاران، خلأ پژوهشی قابل توجهی باقی مانده است. پژوهش‌های پیشین عمدتاً این متغیرها را به صورت مجزا بررسی کرده‌اند و شواهد تجربی اندکی درباره تعامل آن‌ها در قالب یک مدل یکپارچه وجود دارد. به طور خاص، ساز و کار ارتباط خودارزشمندی مشروط مالی با آشفتگی روانی مبهم است و مهمتر از همه، موثر بودن آن بر روی محیط خارج از سازمان (محیط خانواده) بندرت مورد بررسی قرار گرفته است. در نهایت، بررسی تعارض کار-خانواده به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین یک متغیر فردی ارزش‌زا برای فرد (خودارزشمندی مشروط مالی) و یک متغیر فردی منفی (آشفتگی روانی) می‌تواند تعارض کار-خانواده را به عنوان یک متغیر مختل کننده تعادل ادارکی-روانی فرد محسوب شود. در پاسخ به این خلأ، پژوهش حاضر با تمرکز بر آشفتگی روانی پرستاران به بررسی نقش خودارزشمندی مشروط به موفقیت مالی و تعارض کار و خانواده می‌پردازد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به توسعه مداخلات سازمانی و روان‌شناختی مؤثر در جهت ارتقای سلامت روان و تعادل کار و زندگی در میان پرستاران کمک کند.

چهارچوب نظری پژوهش

خودارزشمندی مشروط مالی و آشفته‌گی روانی

خودارزشمندی مشروط مالی به حالتی اشاره دارد که در آن عزت نفس فرد به شدت به موفقیت‌ها، دستاوردها یا وضعیت مالی او وابسته است. این مفهوم در چهارچوب نظریه خودارزشمندی (Crocker & Wolfe, 2001) تعریف می‌شود که بیان می‌کند افراد ممکن است عزت نفس خود را به حوزه‌هایی مانند موفقیت مالی، تأیید اجتماعی یا عملکرد تحصیلی وابسته کنند. آشفته‌گی روانی شامل علائمی مانند اضطراب، افسردگی مزمن و کاهش بهزیستی روان‌شناختی است که در واکنش به فشارهای روانی ظاهر می‌شوند (Crocker & Wolfe, 2001; Park et al., 2022). رابطه بین خودارزشمندی مشروط مالی و آشفته‌گی روانی از جنبه‌های روان‌شناختی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی قابل بررسی است و در جوامعی با فرهنگ مصرف‌گرا یا نابرابری اقتصادی بالا، که موفقیت مالی به عنوان معیاری برای ارزش شخصی برجسته می‌شود، شدت بیشتری دارد (Ryu & Fan, 2023). از منظر نظری، خودارزشمندی مشروط مالی زمانی شکل می‌گیرد که افراد ارزش شخصی خود را براساس معیارهای مالی مانند درآمد، دارایی‌ها، توانایی خرید یا جایگاه اقتصادی در مقایسه با دیگران ارزیابی می‌کنند (Subramaniam et al., 2025; Sujana et al., 2022).

براساس نظریه حفاظت از منابع (Hobfoll, 1989)، تهدید منابع مالی مانند کاهش درآمد یا افزایش بدهی می‌تواند به از دست دادن منابع روانی مانند عزت نفس یا خودکارآمدی منجر شود و آشفته‌گی روانی را تشدید کند. همچنین نظریه استرس و مقابله (Lazarus & Folkman, 1984) بیان می‌کند زمانی که افراد تهدیدهای مالی را به عنوان چالش‌هایی برای هویت و ارزش شخصی خود درک کنند، احتمال تجربه استرس روانی و علائم مرتبط مانند اضطراب و افسردگی افزایش می‌یابد. از منظر روان‌شناختی، چندین سازوکار این رابطه را توضیح می‌دهند: نخست، افرادی که خودارزشمندی آن‌ها به وضعیت مالی وابسته است ممکن است به طور مداوم درباره مشکلات مالی خود نشخوار ذهنی کنند که این امر می‌تواند به افزایش اضطراب، افسردگی و استرس مزمن منجر شود (Nolen-Hoeksema et al., 2008; Sprung, 2022). دوم، مقایسه اجتماعی می‌تواند این رابطه را تقویت کند؛ در جوامعی که موفقیت مالی معیار اصلی موفقیت اجتماعی تلقی می‌شود، افراد با خودارزشمندی مشروط مالی در صورت ناکامی در دستیابی به استانداردهای مالی مشابه،

احساس حقارت، شرم یا آشفتگی روانی را تجربه می کنند (Adewole, 2024; Kim et al., 2026). برای مثال، پرستاری که در بیمارستانی با همکاری با درآمد بالاتر یا سبک زندگی مرفه تر کار می کند، ممکن است به دلیل مقایسه اجتماعی احساس ناکافی بودن کرده و علائم افسردگی یا اضطراب را تجربه کند (Ahmad et al., 2026; Festinger, 1954). سوم، خودکارآمدی پایین نیز نقش مهمی دارد؛ افرادی که ارزش خود را به وضعیت مالی وابسته می کنند، در صورت مواجهه با مشکلات مالی ممکن است احساس ناتوانی در مدیریت چالش ها کنند که این امر به کاهش اعتماد به نفس و افزایش آشفتگی روانی مانند اضطراب یا احساس درماندگی منجر می شود (Hamilton et al., 2019; Muminović, 2025). عوامل زمینه ای و اجتماعی نیز بر قوی بودن این رابطه موثر است؛ برای مثال، در کشورهایی با نابرابری اقتصادی بالا، پرستارانی که درآمدشان با هزینه های بالای زندگی همخوانی ندارد، ممکن است به دلیل ادراک ناکافی بودن منابع مالی، دچار میزان آشفتگی روانی بالاتری شوند (Chamnanchang et al., 2025; Fuji et al., 2024). بنابراین:

فرضیه ۱: رابطه معناداری بین متغیر خودارزشمندی مشروط مالی و آشفتگی روانی وجود دارد.

خودارزشمندی مشروط مالی^۱ و تعارض کار و خانواده

خودارزشمندی مشروط مالی به عنوان یک سازه هویتی، نقشی محوری در تشدید تعارض کار و خانواده ایفا می کند؛ چراکه فرد برای حفظ عزت نفس گره خورده با موفقیت مالی، حوزه کار را به عنوان میدان اصلی اثبات هویت می نگرد (Chandler, 2021; Park et al., 2024). طبق نظریه تبادل اجتماعی^۲، افراد همواره در حال ارزیابی هزینه ها و پاداش های نقش های خود هستند؛ در این چارچوب، پرستاران به دلیل پیوند عزت نفس با درآمدهای کلان، پاداش های اجتماعی حاصل از شغل را با استانداردهای زندگی پزشکان می سنجند و در صورت شکاف میان این دو، هزینه های سنگینی نظیر استرس و فرسودگی را متحمل می شوند (Cook et al., 2013; Sujana et al., 2022). این فرآیند، موجب تخصیص افراطی انرژی به کار برای کسب پاداش های اقتصادی می شود که ظرفیت های هیجانی فرد را برای نقش های خانوادگی تخلیه کرده و بر اساس الگوی استرس و مقابله (Lazarus & Folkman, 1984)، ناامنی های مالی را به تنش های بین فردی بدل می کند. در جوامع مصرف گرا، این

^۱ Financial Contingency of Self Worth

^۲ Social Exchange Theory

پدیده چرخه‌ای خود تقویت گر ایجاد می‌کند که پرستاران برای همسان‌سازی سبک زندگی با پزشکان، درگیر اضافه کاری و وام‌های سنگین شده و به دلیل فرسودگی هیجانی، تعارضات نقش را عمیق‌تر تجربه می‌کنند (Adimi & Başar, 2026; Dreher et al., 2023).

مکانیسم‌های روان‌شناختی دخیل در این تعارض، شامل نشخوار فکری مزمن، مقایسه اجتماعی آسیب‌زا و کاهش خودکارآمدی در مدیریت تقاضاهاست که حضور کیفی فرد در خانواده را مختل می‌سازد. نشخوار فکری مستمر درباره مسائل مالی، حتی در ساعات غیرکاری، مانع از بازیابی روانی شده و زمینه‌ساز بروز تحریک‌پذیری در روابط زناشویی می‌شود (Blanch & Aluja, 2009; Jiang & Shi, 2025; Russo & Morandin, 2023).

همچنین، مقایسه اجتماعی در محیط‌های حرفه‌ای با پزشکان منجر به احساس شرم و ناکافی بودن می‌شود که این هیجانات منفی به حوزه خانواده منتقل و بردباری عاطفی را کاهش می‌دهد. در چنین شرایطی، خودکارآمدی فرد در هماهنگ‌سازی نقش‌ها کاهش یافته و درماندگی حاصل از آن، علائم افسردگی و اضطراب را در بافت خانواده تشدید می‌کند (Demerouti, 2025; Muminović, 2025; Rantanen et al., 2008).

بازسازی این مبانی هویتی، مداخلات سازمانی برای کاهش تعارض کار و خانواده ناکافی بوده و نمی‌تواند چرخه معیوب فشار اقتصادی و ناامنی هویتی را در پرستاران به‌طور ساختاری مدیریت کنند (Dreher et al., 2023; K. Y. Kim et al., 2026; Ragnarsdóttir et al., 2026). در نتیجه:

فرضیه ۲: رابطه معناداری بین متغیر خودارزشمندی مشروط مالی و تعارض کار و خانواده وجود دارد.

تعارض کار و خانواده^۱ و آشفته‌گی روانی

تعارض کار و خانواده در پرستاران، به عنوان یک منبع استرس مزمن، نقش محوری در ایجاد و تشدید آشفته‌گی روانی دارد. زمانی که تقاضاهای شغلی (مانند شیفت‌های طولانی، اضافه کاری و فشارهای عاطفی) با مسئولیت‌های خانوادگی برخورد می‌کند، فرد در موقعیت تعارض نقش قرار می‌گیرد. این تعارض باعث تخلیه منابع هیجانی و شناختی می‌شود و فرد را از ایفای مؤثر نقش‌های خانوادگی باز می‌دارد (Bilodeau et al., 2020; Rantanen et al., 2008).

¹ Work-Family Conflict

تعارض کار-خانواده نه تنها آشفتگی روانی را ایجاد می‌کند، بلکه چرخه‌ای معیوب را شکل می‌دهد: آشفتگی روانی عملکرد فرد را در کار و خانه کاهش می‌دهد، که خود این کاهش عملکرد، تعارض را شدیدتر کرده و سطح آشفتگی روانی را بالاتر می‌برد. در این فرآیند، فرسودگی هیجانی به عنوان واسطه اصلی عمل می‌کند و پرستاران را در معرض آسیب‌پذیری روانی بیشتری قرار می‌دهد (Abdou et al., 2024; Ghawadra et al., 2019). چنین تعارض کار و خانواده‌ای به آشفتگی روانی منجر می‌شود که مکانیسم‌های روان‌شناختی دخیل در آن شامل نشخوار فکری مزمن، مقایسه اجتماعی آسیب‌زا و کاهش خودکارآمدی در مدیریت تقاضاهاست که حضور کیفی فرد در خانواده را مختل می‌سازد. نشخوار فکری مستمر درباره مسائل مالی، حتی در ساعات غیرکاری، مانع از بازیابی روانی شده و زمینه‌ساز بروز تحریک‌پذیری در روابط زناشویی می‌شود (Azizi et al., 2021; Chamnanhang et al., 2025). همچنین، مقایسه اجتماعی در محیط‌های حرفه‌ای با پزشکان منجر به احساس شرم و ناکافی بودن می‌شود که این هیجانات منفی به حوزه خانگی منتقل و بردباری عاطفی را کاهش می‌دهد. در چنین شرایطی، خودکارآمدی فرد در هماهنگ‌سازی نقش‌ها کاهش یافته و درماندگی حاصل از آن، علائم افسردگی و اضطراب را در بافت خانواده تشدید می‌کند (Barry et al., 2020; Chamnanhang et al., 2025; Kossek & Lee, 2017). در نتیجه، بدون توجه به بازسازی این سازوکارهای روانی، مداخلات سازمانی برای کاهش تعارض کار و خانواده ناکافی بوده و نمی‌توانند چرخه معیوب فشار اقتصادی و آشفتگی روانی را در پرستاران به‌طور ساختاری مدیریت کنند (Escobar-Segovia et al., 2026; Su et al., 2025). بنابراین:

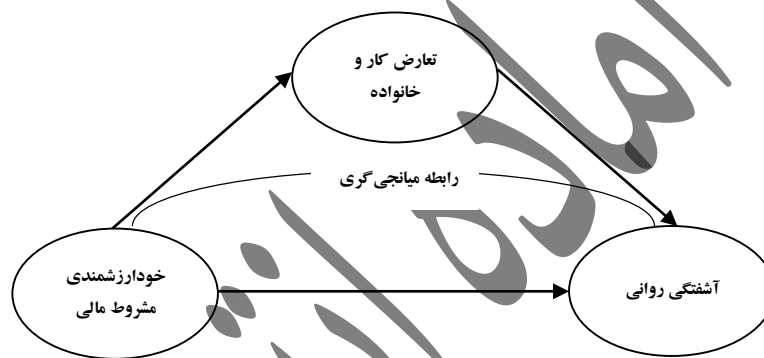
فرضیه ۳: رابطه معناداری بین متغیر تعارض کار و خانواده و آشفتگی روانی وجود دارد.
نقش میانجی تعارض کار و خانواده در رابطه خودارزشمندی مشروط مالی و آشفتگی روانی

نقش میانجی تعارض کار و خانواده در رابطه خودارزشمندی مشروط مالی و آشفتگی روانی را می‌توان به شکلی نسبتاً روشن و منسجم توضیح داد. خودارزشمندی مشروط مالی اشاره به وضعیتی دارد که در آن ارزشمندی فرد در نگاه به خود، بیش از حد به شاخص‌های بیرونی موفقیت اقتصادی گره می‌خورد؛ شاخص‌هایی مانند میزان درآمد، سطح رفاه، توانایی مصرف و به‌ویژه مقایسه با گروه‌های برخوردارتر، از جمله پزشکان می‌باشد. (Park et al.,

(Park et al., 2022; 2024). در چنین شرایطی، کار فقط یک شغل یا وسیله تأمین معاش نیست، بلکه به نقطه مرکزی هویت فرد تبدیل می‌شود. به همین دلیل، هر نوع تهدید مالی (مثل احساس عقب ماندگی از استاندارد زندگی دیگران، نگرانی درباره درآمد، یا ناتوانی در تأمین برخی انتظارات مصرفی خانواده) نه به عنوان یک مشکل صرفاً اقتصادی، بلکه به صورت تهدیدی علیه عزت نفس و انسجام هویتی تجربه می‌شود (Abdou et al., 2024; Stanley et al., 2025). این نوع تجربه تهدید، فرد را به سمت تلاش افراطی برای جبران و اثبات کفایت مالی سوق می‌دهد؛ تلاشی که معمولاً خود را در قالب اضافه کاری، پذیرفتن شیفت‌های سنگین، اشتغال در چند مرکز درمانی و اولویت دادن مداوم به کار در برابر سایر ابعاد زندگی نشان می‌دهد (Hamilton et al., 2019; Park et al., 2022; Stanley et al., 2025). بدیهی است این سطح از سرمایه گذاری در کار، به طور مستقیم زمان، انرژی و حضور عاطفی فرد را در حوزه خانواده کاهش می‌دهد و زمینه شکل گیری و تشدید تعارض کار و خانواده را فراهم می‌کند؛ تعارضی که به تدریج به یک منبع استرس پایدار تبدیل می‌شود و زمینه را برای بروز و تداوم آشفتگی روانی فراهم می‌سازد (Park et al., 2024; Park et al., 2022; Ward et al., 2021). در این میان، تعارض کار و خانواده را می‌توان همچون حلقه واسطی در نظر گرفت که فشارهای ناشی از خودارزشمندی مشروط مالی را به پیامدهای روان شناختی تبدیل می‌کند (Chandler, 2021; El Keshky & Sarour, 2024; Ragnarsdóttir et al., 2026). به بیان ساده تر، خودارزشمندی مشروط مالی نوعی فشار درونی و پایدار ایجاد می‌کند که فرد را به سمت نگرانی از کم بودن درآمد یا عقب ماندن از استانداردهای مصرفی سوق می‌دهد و فرد احساس می‌کند برای آن که «کافی» و «قابل قبول» باشد، باید از طریق کار بیشتر، جایگاه مالی خود را به سطحی که در ذهنش مطلوب است برساند (Park et al., 2022; Ryu & Fan, 2023). این فشار، به تصمیم‌ها و رفتارهای شغلی جهت می‌دهد؛ یعنی فرد به طور سیستماتیک کار را بر خانواده مقدم می‌کند، از زمان استراحت و حضور در خانه می‌زند، و حتی در زمان حضور در خانه، ذهنش همچنان درگیر دغدغه‌های مالی و شغلی است (Blom, 2012; Su et al., 2025). همین الگو، به تدریج تعارض کار و خانواده را شدت می‌بخشد و نهایتاً انتظارات خانواده برآورده نمی‌شود، طلاق عاطفی و کم توجهی شکل می‌گیرد، نقش‌های همسری و والدگری ناقص تجربه می‌شوند و تنش‌های آشکار و پنهان در روابط خانوادگی افزایش می‌یابد (Hu et al., 2024; Laß & Wooden, 2023). با تداوم این وضعیت، فرد

در سطح شناختی با خودسرزنش‌گری (به‌اندازه کافی خوب نیستم)، ارزیابی منفی از توانایی‌های خود و احساس درماندگی مواجه می‌شود و در سطح هیجانی نیز نشانه‌هایی نظیر اضطراب، خلق افسرده، تحریک‌پذیری و نوسانات هیجانی را تجربه می‌کند (Bilodeau et al., 2020; Coombs & Avrunin, 2013; Cui et al., 2025) در نتیجه:

فرضیه ۴: متغیر تعارض کار و خانواده رابطه بین خودارزشمندی مشروط مالی و آشفتگی روانی را به صورت معناداری میانجی‌گری می‌کند.
با توجه به مطالب گفته شده مدل مفهومی پژوهش حاضر در شکل (۱) نشان داده شده است:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

پیشینه پژوهش

علی محمدی و همکاران (۱۴۰۵) پژوهشی تحت عنوان "مدل علی پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس تعارض کار-خانواده با میانجی‌گری استرس شغلی و سبک‌های مقابله‌ای در زنان شاغل" انجام دادند. روش این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ اجرا توصیفی از نوع همبستگی است. نتایج نشان داد فرسودگی شغلی بر اساس تعارض کار-خانواده با میانجی‌گری استرس شغلی ($Z=2/04$, $P=0/040$) و سبک‌های مقابله‌ای هیجان‌مدار ($Z=2/09$, $P=0/036$) و مسئله‌مدار ($Z=2/56$, $P=0/010$) در زنان شاغل پیش‌بینی می‌شود. واحدپرست و همکاران (۱۴۰۴) پژوهشی تحت عنوان "ارتباط مؤلفه‌های تعارض کار و خانواده با آشفتگی روانشناختی در پرستاران زن استان بوشهر: یک مطالعه تحلیل مسیر" انجام

دادند. روش پژوهش حاضر از نوع مطالعه توصیفی-تحلیلی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش ۲۷۷ نفر از پرستار زن شاغل در بیمارستانهای دولتی استان بوشهر با نمونه‌گیری در دسترس انجام شد. داده‌ها با فرم مشخصات جمعیت‌شناختی و شغلی، پرسشنامه‌های تعارض کار-خانواده و دیسترس روانشناختی جمع‌آوری شد. برای پاسخ به فرضیات پژوهش از تحلیل مسیر استفاده شد. یافته‌های پژوهش دو مؤلفه تعارض کار-خانواده یعنی «تداخل کار با زندگی فردی و خانوادگی» و «تداخل زندگی خانوادگی با کار» بر دیسترس روانشناختی اثر مستقیم و معنی‌دار داشتند ($P < 0/05$). «تداخل کار با زندگی فردی و خانوادگی» در ارتباط بین «تسهیلات و حمایت ناکافی» و دیسترس روانشناختی نقش میانجی داشت ($P < 0/05$). اثر میانجی «نارضایتی خانواده» در ارتباط بین «تداخل کار با زندگی فردی و خانوادگی» با دیسترس روانشناختی معنی‌دار نبود ($P < 0/05$). نتایج پژوهش بیانگر «تداخل کار با زندگی فردی و خانوادگی» و «تداخل زندگی خانوادگی با کار» بطور مستقیم باعث دیسترس روانشناختی می‌شود. همچنین «حمایت و تسهیلات ناکافی» می‌تواند با افزایش «تداخل کار با زندگی فردی و خانوادگی» باعث دیسترس روانشناختی در زنان پرستار شود. برنامه‌ریزی برای افزایش اقدامات حمایتی در محیط کار و زندگی می‌تواند به کاهش تعارض کار-خانواده و در نتیجه کاهش دیسترس روانشناختی در زنان پرستار کمک نماید.

ولی‌زاده‌آذر و همکاران (۱۴۰۳) پژوهشی تحت عنوان "تحلیل ساختاری روابط سرمایه روان‌شناختی و تعارض کار و خانواده با توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی علوم پزشکی" انجام دادند. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سال ۱۴۰۱ که با توجه به منابع آماری تعداد ۷۹۳ نفر بود. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۶۰ نفر تعیین شد. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای در دسترس استفاده شد. ابزار مورد استفاده جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز، پرسش‌نامه توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی داورپناه (۱۳۹۷)، پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناسی لوتانز (۲۰۰۷) و پرسش‌نامه تعارض کار-خانواده کارلسون (۲۰۰۰) بود. به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش و همچنین محاسبه ضرایب همبستگی بین آن‌ها از نرم افزار SPSS 23 استفاده گردید و نرم افزار مورد استفاده برای محاسبه «الگوسازی معادله ساختاری» نرم افزار AMOS 23 بود. در این تحقیق طبق ماتریس همبستگی؛ بین توسعه حرفه‌ای و سرمایه روان‌شناختی

همبستگی مستقیم و معنی داری وجود داشت، همچنین بین تعارض کار- خانواده و سرمایه روان شناختی همبستگی معکوس و معنی دار و بین توسعه حرفه ای و تعارض کار- خانواده همبستگی غیر معنی دار بود. با توجه به مدل ضرایب استاندارد مدل پژوهش و جدول برآورد ضرایب اثرات مستقیم نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر نشان داد ضریب تاثیر سرمایه روان شناختی بر توسعه حرفه ای ۰/۶۱ و ضریب تاثیر تعارض کار- خانواده بر توسعه حرفه ای ۰/۱۱- بود. بنابراین می توان گفت سرمایه روان شناختی با توسعه حرفه ای رابطه معنی دار و تعارض کار و خانواده با توسعه حرفه ای رابطه معکوس و معنی دار دارد. وضعیت توسعه حرفه ای، سرمایه روان شناختی و تعارض کار- خانواده در میان اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سطح بالاتر از متوسط بود. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تاییدی و شاخص های ارزیابی، الگوهای اندازه گیری از برازش قابل قبولی برخوردار بودند. آلفای کرونباخ ۰/۹۵۱ بود. براساس نتایج تحقیق حاضر می توان چنین جمع بندی کرد که سرمایه روان شناختی در توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی نقش اساسی دارد. همچنین تعارض کار- خانواده در توسعه حرفه ای تاثیر منفی (یا تاثیر معکوس) دارد.

(Jackson et al., 2025) پژوهشی تحت عنوان "پرداخت بهای سنگین: مشکلات مالی و ارتباط آن با پریشانی روانی در میان گروه های مختلف جمعیتی در اوج بحران هزینه های زندگی بریتانیا" با استفاده از داده های حاصل از مطالعه مقطعی نماینده در میان ۷۰۲۷ بزرگسال در بریتانیا (ژانویه تا مارس ۲۰۲۳)، به بررسی ارتباط بین سختی های مالی ذهنی و عینی با پریشانی روانی پرداختند. در این پژوهش، سختی مالی ذهنی به دشواری در مدیریت امور مالی روزمره و سختی مالی عینی به بدهی در پرداخت اجاره یا وام در ۱۲ ماه گذشته اطلاق شد. پریشانی روانی با مقیاس کی ۶ سنجیده و در سه سطح طبقه بندی شد. نتایج نشان داد ۱۲،۹٪ از پاسخ دهندگان دچار سختی ذهنی و ۶،۵٪ دچار سختی عینی بودند. این دشواری ها بیشتر در میان اقلیت های جنسی و قومی، اقشار کم درآمد و بیکاران دیده شد. همچنین، سختی مالی با افزایش معنادار احتمال پریشانی روانی متوسط و شدید مرتبط بود. این ارتباط در تمامی زیرگروه های جمعیتی بدون تفاوت مشاهده شد و بر تاثیر مستقیم فراگیر مشکلات مالی بر سلامت روان تأکید داشت.

(Sankar, 2024) در پژوهشی با عنوان "بررسی نقش واسطه ای پریشانی روانی در رابطه بین بارکاری روانی- اجتماعی و تعارض کار و خانواده"، به بررسی تاثیر بارکاری روانی-

اجتماعی بر تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های غیردولتی هند پرداخته شد. این پژوهش از نوع کمی و با طرح مقطعی انجام گرفت و داده‌ها از ۳۹۱ نفر از اعضای هیئت علمی شاغل در ۳۵ دانشگاه گردآوری شد. برای تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری با حداقل مربعات جزئی استفاده شد. نتایج نشان داد که بار کاری روانی- اجتماعی با افزایش پریشانی روانی همراه است و این متغیر نقش واسطه‌ای در افزایش تعارض کار و خانواده ایفا می‌کند. به عبارتی، فشارهای روانی حاصل از محیط کار منجر به افزایش تنش میان نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌شود. یافته‌ها بر اهمیت راهکارهایی مانند مدیریت حجم کار، انعطاف در زمان کاری و ایجاد فرهنگ سازمانی حمایت‌گر تأکید دارند. این مطالعه نشان می‌دهد که توجه به سلامت روان کارکنان می‌تواند در بهبود تعادل کار و زندگی و ارتقای بهره‌وری مؤثر باشد.

(Arias-Ulloa et al., 2023) در پژوهشی با عنوان "پریشانی روانی در کارکنان مراقبت‌های بهداشتی در طول همه‌گیری کووید-۱۹: یک مرور سیستماتیک"، عوامل خطر مؤثر بر بروز آشفتگی روانی در میان کارکنان نظام سلامت بررسی شد. این مرور با تحلیل ۵۹ مطالعه نشان داد که شیوع بالای پریشانی روانی در این دوره به عوامل متعددی بازمی‌گردد. از جمله عوامل فردی می‌توان به جنسیت مؤنث، اشتغال در حرفه پرستاری، جوانی، مجرد بودن و سابقه بیماری روانی اشاره کرد. همچنین، عوامل شغلی مانند نداشتن خواب کافی، تماس با بیماران، احساس ناکافی بودن تجهیزات حفاظتی، و کار در خط مقدم نیز نقش مؤثری داشتند. کمبود حمایت خانوادگی و روابط اجتماعی محدود نیز از جمله عوامل بین فردی مؤثر بودند. جدول (۱) خلاصه‌ای از پیشینه‌های پژوهش حاضر را بیان می‌نماید.

جدول ۱. خلاصه پیشینه‌های پژوهش حاضر

ردیف	نام محقق	سال انتشار	عنوان	نتایج	متغیر بررسی شده
۱	علی- محمدی و همکاران	۱۴۰۵	مدل علی پیش‌بینی فرسودگی براساس تعارض کار- خانواده با میانجی‌گری	نتایج نشان دادند که می‌توان مداخلاتی در جهت افزایش و بهبود سبک‌های مقابله‌ای مسئله مدار انجام داد تا بدین طریق تعارض کار- خانواده، استرس و فرسودگی شغلی کاهش یابد.	تعارض کار و خانواده

				استرس شغلی و سبک- های مقابله‌ای در زنان شاغل
۲	واحدپرست و همکاران	۱۴۰۴	ارتباط مؤلفه‌های تعارض کار و خانواده با دیسترس روانشناختی در پرستاران زن استان بوشهر: یک مطالعه تحلیل مسیر	نتایج پژوهش بیانگر «تداخل کار با زندگی فردی و خانوادگی» و «تداخل زندگی خانوادگی با کار بطور مستقیم باعث دیسترس روانشناختی می‌شود. همچنین «حمایت و تسهیلات ناکافی» می‌تواند با افزایش «تداخل کار با زندگی فردی و خانوادگی» باعث دیسترس روانشناختی در زنان پرستار شود. برنامه‌ریزی برای افزایش اقدامات حمایتی در محیط کار و زندگی می‌تواند به کاهش تعارض کار-خانواده و در نتیجه کاهش دیسترس روانشناختی در زنان پرستار کمک نماید.
۳	ولی‌زاده‌آذر و همکاران	۱۴۰۳	تحلیل ساختاری روابط سرمایه روانشناختی و تعارض کار و خانواده با توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی علوم پزشکی	براساس نتایج تحقیق حاضر می‌توان چنین جمع بندی کرد که سرمایه روان شناختی در توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی نقش اساسی دارد. همچنین تعارض کار- خانواده در توسعه حرفه ای تاثیر منفی (یا تاثیر معکوس) دارد.
۴	Jackson et al.	۲۰۲۵	پرواکت بهای سنگین: مشکلات مالی و ارتباط آن با پریشانی روانی در میان گروه‌های مختلف جمعیتی در اوج بحران هزینه‌های زندگی بریتانیا	نتایج نشان داد ۱۲.۹٪ از پاسخ‌دهندگان دچار سختی ذهنی و ۶.۵٪ دچار سختی عینی بودند. این دشواری- ها بیشتر در میان اقلیت‌های جنسی و قومی، اقشار کم‌درآمد و بیگاران دیده شد. همچنین، سختی مالی با افزایش معنادار احتمال پریشانی روانی متوسط و شدید مرتبط بود. این ارتباط در تمامی زیرگروه‌های جمعیتی بدون تفاوت مشاهده شد و بر تاثیر مستقیم و فراگیر مشکلات مالی بر سلامت روان تأکید داشت.
۵	Sankar	۲۰۲۴	بررسی نقش واسطه‌ای پریشانی روانی در رابطه بین بارکاری روانی- اجتماعی و تعارض کار و خانواده	این مطالعه نشان می‌دهد که توجه به سلامت روان کارکنان می‌تواند در بهبود تعادل کار و زندگی و ارتقای بهره‌وری مؤثر باشد.
۶	Arias- Ulloa et al.	۲۰۲۳	پریشانی روانی در کارکنان مراقبت‌های بهداشتی در طول همه‌گیری کووید-۱۹: یک مرور سیستماتیک	این مطالعه بر اهمیت توجه به حمایت‌های روانی چندسطحی برای کارکنان سلامت تأکید دارد.

روش

این پژوهش از نظر پارادایم، در دسته اثبات‌گرایی قرار می‌گیرد، از حیث ماهیت، کاربردی است و از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی محسوب می‌شود. جامعه آماری مطالعه شامل ۲۴۱۶ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی تحت

پوشش دانشگاه علوم پزشکی مشهد (استان خراسان رضوی) بوده است. انتخاب این جامعه، مبتنی بر دو دلیل استراتژیک است. نخست، ماهیت حرفه‌ای این گروه؛ پرستاران در محیط‌های درمانی با «سطح بالایی از فشارهای روانی-هیجانی» و «انتظارات نقش متناقض» مواجه‌اند که آنان را به گزینه‌ای ایده‌آل برای مطالعه‌ی تعارض کار-خانواده و آشفتگی روانی تبدیل می‌کند. دوم، ویژگی‌های اقتصادی این گروه؛ در بافتار فعلی نظام سلامت ایران، پرستاران به‌طور مستقیمی تحت تأثیر نوسانات معیشتی و ادراک «نابرابری جبران خدمات» قرار دارند. این ویژگی، آنان را به گروهی هدف برای آزمون سازه «خودارزشمندی مشروط مالی» بدل می‌سازد که پیش‌تر در بافتار سایر گروه‌های شغلی با این سطح از فشار سیستماتیک مطالعه نشده است.

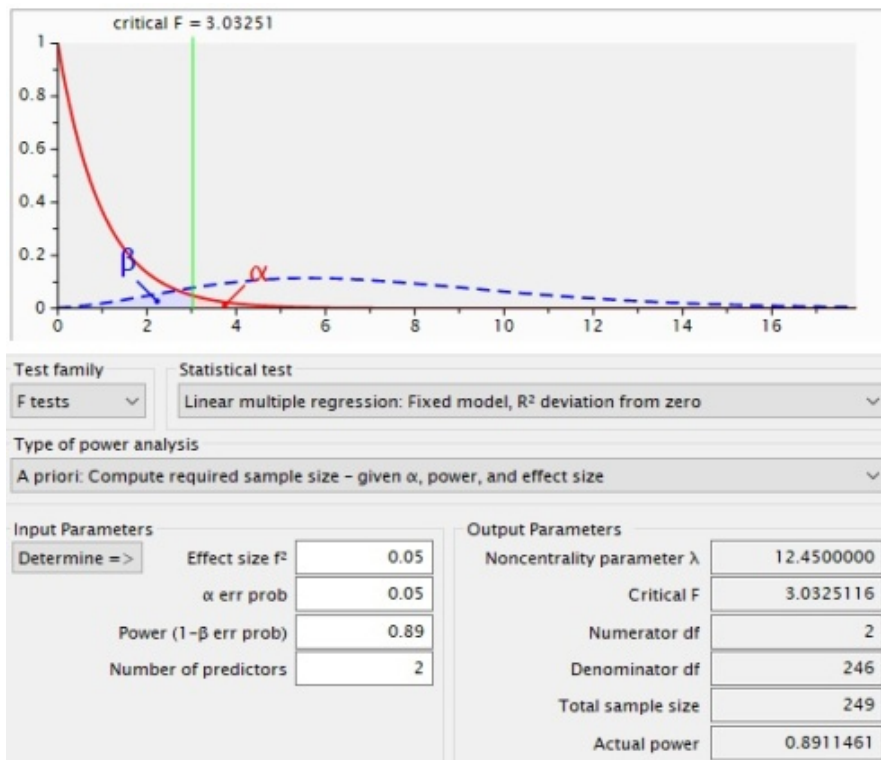
در این پژوهش، تعیین حجم نمونه با تکیه بر دو استراتژی مکمل انجام شد تا از دقت تخمین پارامترها در مدل‌های معادلات ساختاری اطمینان حاصل شود. (۱) معیار نسبت پارامتر به نمونه: با توجه به استفاده از نرم‌افزار AMOS برای برآزش مدل ساختاری، از قاعده سرانگشتی (Kline, 2023) استفاده شد. طبق این قاعده، حداقل نسبت نمونه به پارامترهای آزاد باید ۱۰ به ۱ باشد. با احتساب بارهای عاملی، واریانس‌های خطا و ضرایب مسیر در مدل مفهومی حاضر (شامل ۲۵ پارامتر آزاد، حداقل حجم نمونه مورد نیاز در حدود ۲۵۰ برآورد گردید. (۲) تحلیل توان آماری و بوت‌استرپینگ: برای بررسی نقش میانجی، علاوه بر AMOS، از افزونه PROCESS Macro (Model 4) در نرم‌افزار SPSS استفاده شد. بر اساس رهنمودهای (Hayes, 2017)، به دلیل ماهیت غیرپارامتریک توزیع اثرات غیرمستقیم، از روش بوت‌استرپینگ^۱ با ۵۰۰۰ نمونه بازتولید^۲ استفاده شد. این روش برخلاف آزمون سوبل^۳، نیازی به فرض نرمال بودن توزیع حاصل ضرب ضرایب ندارد و قدرت آماری بالاتری^۴ برای تایید فرضیات میانجی فراهم می‌کند. با توجه به این رویکرد، نمونه‌ی ۲۵۰ که در این پژوهش گردآوری شد، از توان آماری بالای ۰/۸۰ برای شناسایی اثرات معنادار برخوردار است.

¹ Bootstrapping

² Resampling

³ Sobel Test

⁴ Statistical Power



شکل ۲. خروجی نرم افزار G*Power

با بهره گیری از تحلیل توان آماری در نرم افزار GPower، حجم نمونه مورد نیاز با توجه به پارامترهای ورودی که شامل اندازه اثر متوسط ($f^2 = 0.05$)، سطح معناداری آماری ($\alpha = 0.05$)، توان آزمون مطلوب ($\beta = 0.89$)، و در نظر گرفتن دو متغیر پیشین، معادل ۲۵۰ شرکت کننده پیش بینی گردید. میزان KMO برای داده های به دست آمده ۰/۸۶۸ محاسبه شد. از آنجا که این مقدار بیشتر از حد آستانه ۰/۷ است، همبستگی میان متغیرها برای انجام تحلیل عاملی در سطح مناسبی قرار دارد. همچنین نتایج آزمون تک عاملی هارمن نشان داد که اولین عامل استخراج شده ۳۴/۷۷۱ درصد از واریانس کل را تبیین می کند که کمتر از آستانه ۵۰ درصد است؛ بنابراین مسأله سوگیری روش مشترک در داده ها جدی ارزیابی نمی شود. در رابطه با روش نمونه گیری، با بهره گیری از نمونه گیری غیر تصادفی، تلاش شد تا با رعایت تنوع در گروه های سنی، سابقه کار و بخش های مختلف درمانی، نماینده بودن

نمونه^۱ حفظ گردد. این رویکرد نمونه‌گیری، نه تنها سوگیری انتخاب^۲ را به حداقل می‌رساند، بلکه اعتبار بیرونی^۳ یافته‌ها را برای تعمیم به سایر محیط‌های درمانی مشابه افزایش می‌دهد. به منظور آزمون فرضیات پژوهش، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر کوواریانس با استفاده از نرم‌افزار AMOS استفاده گردید. دلیل اصلی اتخاذ این روش، تمرکز پژوهش بر تأیید مدل نظری و سنجش برازش ساختاری^۴ است.

برخلاف روش‌های صرفاً اکتشافی، روش انتخاب‌شده به ما این امکان را می‌دهد تا با استفاده از شاخص‌های برازش (مانند CFI، TLI، و RMSEA)، میزان انطباق مدل نظری با داده‌های تجربی را به طور دقیق ارزیابی کنیم. همچنین، در آزمون نقش میانجی، از روش بوت‌استرپینگ^۵ استفاده شد تا بر آورد دقیق‌تری از اثرات غیرمستقیم و فواصل اطمینان^۶ فراهم آید. این انتخاب روش شناختی، با هدف افزایش روایی سازه و اطمینان از پایداری نتایج در بافتار مطالعات روان‌شناسی سازمانی صورت گرفته است تا اطمینان حاصل شود که روابط علی میان خودارزشمندی مشروط مالی و آشفته‌گی روانی، تحت تأثیر متغیر میانجی (تعارض کار-خانواده)، از قدرت آماری لازم برخوردار است.

در پژوهش حاضر، ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه بوده است. برای اندازه‌گیری متغیر خودارزشمندی مشروط مالی (۵ گویه)، از پرسشنامه استاندارد (Park et al., 2022) از مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت (از به شدت مخالفم تا به شدت موافقم) طراحی و نمره‌گذاری شده‌اند، استفاده گردید. متغیر آشفته‌گی روانی (۶ گویه) نیز با بهره‌گیری از پرسشنامه استاندارد (Furukawa et al., 2003; Kessler et al., 2005) از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (از هیچ وقت تا تمام اوقات) طراحی و نمره‌گذاری شده‌اند، استفاده گردید. همچنین، متغیر تعارض کار و خانواده با استفاده از پژوهش (Netemeyer et al., 1996) که متشکل از ۵ گویه است، ارزیابی و از مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت (از به شدت مخالفم تا به شدت موافقم) طراحی و نمره‌گذاری شده‌اند. علاوه بر این، پرسش‌هایی جهت جمع‌آوری اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، سن، سطح تحصیلات، سابقه کاری و سطح درآمد

¹ Representativeness

² Selection Bias

³ External Validity

⁴ Structural Fit

⁵ Bootstrapping

⁶ Confidence Intervals

نیز در نظر گرفته شد. نکته‌ای که در تحلیل یافته‌ها باید مورد توجه قرار گیرد، ماهیت نمونه‌ی پژوهش در بستر اقتصادی ایران است.

یافته‌ها

روایی پژوهش

در بخش بررسی روایی صوری و محتوایی، از نظرات اساتید دانشگاهی و متخصصان حوزه مربوطه بهره گرفته شد و اصلاحات لازم اعمال گردید. همچنین، روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ارزیابی شد. در این فرآیند، گویه‌هایی که بار عاملی کمتر از ۰/۵ داشتند، حذف گردیدند؛ بر این اساس، گویه‌های چهارم و پنجم متغیر «خودارزشمندی مشروط مالی» (با بار عاملی زیر ۰/۵) از حضور در ادامه تحلیل‌ها حذف شدند. با توجه به اینکه فرض هم‌ارزی هم‌الفای کرونباخ در اکثر داده‌های واقعی نقض می‌شود و منجر به تخمین پایین‌تر از پایایی واقعی می‌گردد (McDonald, 1970; Heise & Bohrnstedt, 1970; Hayes & Coutts, 2020)، امگای مک‌دونالد به عنوان تخمین دقیق‌تر و عمومی‌تر پایایی ترجیح داده شد.

بر اساس داده‌های گردآوری شده از ۲۵۰ پرسشنامه معتبر، ضرایب آلفای کرونباخ و امگای مک‌دونالد برای هریک از متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ محاسبه گردید که نشان‌دهنده سطح مطلوب و قابل قبول پایایی است. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS27 و AMOS24 استفاده شد. به طور کلی می‌توان گفت که پایایی پاسخ‌ها به سؤالات متغیرهای جامعه مورد بررسی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی مشهد در سطح مناسبی ارزیابی می‌شود.

¹ Tau-Equivalence

جدول ۲. وضعیت پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ	امگای مکدونالد	ضریب معناداری	میانگین	انحراف معیار
خودارزشمندی مشروط مالی	۵	۰/۸۵۵	۰/۸۵۶	۰/۰۰۰۰	۵/۶۲۶۷	۱/۲۱۶۵۰
آشفتگی روانی	۶	۰/۸۶۲	۰/۸۶۱	۰/۰۰۰۰	۳/۹۰۷۳	۰/۸۲۶۱۲
تعارض کار و خانواده	۵	۰/۸۸۷	۰/۸۸۷	۰/۰۰۰۰	۵/۷۹۶۰	۰/۹۷۳۴۵
کل پرسشنامه	۱۶	-	-	-	-	-

توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی

با توجه به ۲۵۰ نمونه معتبر مورد بررسی، آمار توصیفی مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳. توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	دسته‌بندی	فراوانی	درصد فراوانی	متغیر	دسته‌بندی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۹۲	۳۶/۸	سابقه کاری	کمتر از ۵ سال	۴۴	۱۷/۶
	زن	۱۵۸	۶۳/۲		۶ تا ۱۰ سال	۵۸	۲۳/۲
	۲۰-۳۰	۵۴	۲۱/۶		۱۱ تا ۱۵ سال	۶۱	۲۴/۴
سن	۳۱-۴۰	۱۰۹	۴۳/۶		۱۶ تا ۲۰ سال	۳۴	۱۳/۶
	۴۱-۵۰	۶۷	۲۶/۸	سطح درآمد	بیشتر از ۲۰ سال	۵۳	۲۱/۲
	بالای ۵۰ سال	۲۰	۸		زیر ۱۰ میلیون تومان	۲۱	۸/۴
سطح تحصیلات	دیپلم	۳	۱/۲		از ۱۰ تا ۲۰ میلیون تومان	۹۹	۳۹/۶

از ۲۰ تا ۳۰	از ۱۰ تا ۴۰	فوق دیپلم	۴	۱۰	۳۶	۹۰	میلیون تومان
از ۳۰ تا ۴۰	از ۷۷/۲ تا ۱۹۳	لیسانس	۷۷/۲	۱۹۳	۱۴	۳۵	میلیون تومان
بالتر از ۴۰	بالتر از ۴۴	فوق لیسانس و بالاتر	۱۷/۶	۴۴	۲	۵	میلیون تومان

بررسی ضرایب همبستگی بین متغیرها

ماتریس همبستگی نشان می‌دهد که همبستگی متغیرهای خودارزشمندی مشروط مالی و آشفته‌گی روانی (۰/۵۰۰) و با متغیر تعارض کار و خانواده (۰/۴۰۸)، همچنین همبستگی بین متغیرهای آشفته‌گی روانی و تعارض کار و خانواده (۰/۴۹۹) می‌باشد. بنابراین میزان همبستگی بین متغیرهای پژوهش نشان‌دهنده رابطه قابل توجه و قوی میان روابط پیشنهادی در مدل مفهومی پژوهش می‌باشد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

جدول (۴) نتایج روایی و پایایی را نشان می‌دهد. برای بررسی روایی واگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بیشتر از ۰/۵ و $AVE > MSV$ و قطر اصلی در ماتریس فورنل و لارکر از مقادیر همبستگی بین سایر متغیرها بیشتر می‌باشد، بنابراین روایی واگرا و همگرا تایید می‌شود.

جدول ۴. بررسی روایی همگرا و واگرای متغیرهای پژوهش

متغیر	CR	AVE	MSV	ماتریس فورنل و لارکر
				۱ ۲ ۳
خودارزشمندی مشروط مالی	۰/۸۶۵	۰/۶۸۳	۰/۳۱۰	۰/۸۲۷
آشفته‌گی روانی	۰/۸۶۳	۰/۵۱۶	۰/۳۶۷	۰/۵۵۷*** ۰/۷۱۸
تعارض کار و خانواده	۰/۸۷۴	۰/۵۸۵	۰/۳۶۷	۰/۴۷۴*** ۰/۶۰۶*** ۰/۷۶۵

*** $P < 0.001$

جدول (۵) نتایج روایی افتراقی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود مقادیر HTMT کمتر از ۰/۸۵ هستند، بنابراین روایی افتراقی تأیید می‌گردد.

جدول ۵. شاخص‌های HTMT متغیرهای پژوهش

تعارض کار و خانواده	آشفته‌گی روانی	خودارزشمندی مشروط مالی
		خودارزشمندی مشروط مالی
		آشفته‌گی روانی
	۰/۵۷۹	۰/۴۶۶
۰/۵۷۱		تعارض کار و خانواده

تحلیل عامل تأییدی (مدل اندازه‌گیری)

در این پژوهش، مدل اندازه‌گیری متغیرهای اصلی در جدول (۶) با بهره‌گیری از تحلیل عامل تأییدی (CFA) و با نرم‌افزار AMOS به دقت آزمون شد. مدل پیشنهادی سه عاملی با شاخص‌های برازش بسیار مطلوب همراه بوده است.

جدول ۶. نتایج شاخص‌های برازندگی پژوهش

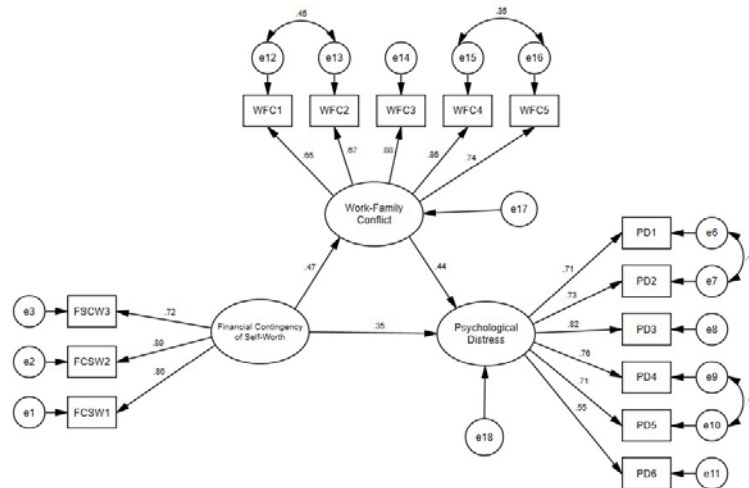
شاخص‌های برازندگی	χ^2	df	χ^2/df	TLI	CFI	IFI	RMSEA	$\Delta \chi^2$
۳ عاملی *	۱۲۰/۰۸۳	۷۰	۱/۷۱۵	۰/۹۶۷	۰/۹۷۵	۰/۹۷۵	۰/۰۵۴	۱۱۷/۵۹۵
۲ عاملی **	۳۳۷/۶۷۸	۷۲	۴/۶۹۰	۰/۸۳۱	۰/۸۶۷	۰/۸۶۸	۰/۱۲۲	۲۹۷/۱۲۲
۱ عاملی ***	۵۳۴/۸۰۰	۷۳	۷/۳۲۶	۰/۷۱۱	۰/۷۶۸	۰/۷۷۰	۰/۱۵۹	۴۱۴/۷۱۷

* خودارزشمندی مشروط مالی، آشفته‌گی روانی و تعارض کار و خانواده

** ترکیب خودارزشمندی مشروط مالی و آشفته‌گی روانی

*** ترکیب خودارزشمندی مشروط مالی، آشفته‌گی روانی و تعارض کار و خانواده

همان گونه که نتایج جدول (۷) نشان می‌داد، نتایج شاخص‌های برازندگی پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مدل از برازش بسیار خوبی برخوردار است. شکل ۲ نشانگر این موضوع می‌باشد.



شکل ۳. مدل‌سازی معادلات ساختار تحلیل عامل تأییدی مدل اندازه‌گیری ۳ عاملی

جدول ۷. اثرات مستقیم و غیر مستقیم بر اساس مدل مفهومی پژوهش

اثرات مستقیم	ضریب مسیر	خطای استاندارد	عدد معناداری	حد پایین	حد بالا	نتایج
خودارزشمندی مشروط مالی بر آشفته‌گی روانی	۰/۲۴۱۶	۰/۰۳۸۰	۶/۳۵۴۹	۰/۱۶۶۷	۰/۳۱۶۴	تأیید
خودارزشمندی مشروط مالی بر تعارض کار و خانواده	۰/۳۲۶۵	۰/۰۴۶۴	۷/۰۳۶۷	۰/۲۳۵۱	۰/۴۱۷۸	تأیید
تعارض کار و خانواده بر آشفته‌گی روانی	۰/۳۰۰۷	۰/۰۴۷۵	۶/۳۲۹۸	۰/۲۰۷۱	۰/۳۹۴۲	تأیید
اثرات غیر مستقیم	ضریب مسیر	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا		نتایج
بررسی تاثیر خودارزشمندی مشروط مالی بر آشفته‌گی روانی	۰/۰۹۸۲	۰/۰۲۶۷	۰/۰۴۷۶	۰/۱۵۱۱		تأیید

جدول (۶) نتایج تحلیل مسیر مدل مفهومی پژوهش را ارائه می‌دهد که در آن خودارزشمندی مشروط مالی (به عنوان متغیر مستقل) از طریق تعارض کار و خانواده (متغیر میانجی) بر آشفته‌گی روانی (متغیر وابسته) اثر می‌گذارد. همان‌طور که جدول (۶) نشان می‌دهد، اثر غیرمستقیم خودارزشمندی مشروط مالی بر آشفته‌گی روانی از طریق تعارض کار و خانواده ($\beta=0.0982$, $P<0.001$) از نظر آماری معنادار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین خودارزشمندی مشروط مالی و آشفته‌گی روانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تبیین عمیق این یافته نشان می‌دهد که وقتی پرستاران ارزش انسانی خود را به موفقیت مالی گره می‌زنند، دچار نوعی «ناپایداری درونی» می‌شوند؛ زیرا سلامت روان خود را به عوامل بیرونی و خارج از کنترل وابسته کرده‌اند. در این حالت، نوسانات مالی صرفاً یک فشار اقتصادی نیستند، بلکه به مثابه یک «تهدید علیه هویت» عمل کرده و زیربنای عزت‌نفس فرد را تخریب می‌کنند (Park et al., 2022; Ryu & Fan, 2023).

این پدیده در بین پرستاران، به دلیل «مقایسه‌ی اجتماعی اجتناب‌ناپذیر» با پزشکان، به یک «آسیب روانی عمیق در سطح سازمان» تبدیل می‌شود. طبق مدل «وابستگی‌های ارزش خود» (Crocker & Wolfe, 2001)، فرد حفظ یکپارچگی روانی خود محتاج نایدهای محیطی است. در بیمارستان‌های ایران که ساختاری پزشک‌محور دارند، شکاف درآمدي فاحش، به غلط به عنوان «شکاف ارزشی» برداشت می‌شود. وقتی پاداش‌های مالی به عنوان معیار اصلی موفقیت در ساختار درمانی نهادینه شود، پرستار دچار «احساس محرومیت نسبی»^۱ شده و این ادراک در او شکل می‌گیرد که سیستم درمانی برای «شخصیت حرفه‌ای» او ارزشی قائل نیست. این موضوع منجر به شکل‌گیری «خشم ناشی از نابرابری سیستماتیک» و آشفته‌گی روانی پایدار می‌شود.

از منظر تحلیل سازوکارها، بر اساس مدل «تعقیب پرهزینه‌ی عزت‌نفس»^۲ (Crocker & Park, 2004)، وابستگی ارزش شخصی به پول باعث می‌شود پرستار دچار «اشتغال ذهنی

¹ Relative Deprivation

² The Costly Pursuit of Self-Esteem

شدید و محدود کننده» شود؛ به این معنا که تمام ظرفیت پردازش ذهنی او صرف نگرانی‌های مالی شده و توان روانی لازم برای مراقبت از بیمار و پایداری حرفه‌ای از دست می‌رود. پژوهش‌های (Park et al., 2022) و (Park et al., 2024) تایید می‌کنند که این وضعیت، حس «استقلال و تسلط بر زندگی»^۱ را از بین می‌برد. پرستاری که خود را در مقایسه‌ی مالی با پزشک بازنده می‌بیند، دچار «تداخل و از بین رفتن مرزهای نقش» می‌شود؛ یعنی دغدغه‌های معیشتی چنان به حوزه‌ی کاری هجوم می‌آورند که فرد دیگر نمی‌تواند بین «وظایف درمانگری» و «مشکلات اقتصادی شخصی» مرز بگذارد (Alhoms et al., 2023; Park et al., 2017).

نتایج این پژوهش تایید کننده این مطلب است که در شرایط تورمی، پرستاران به ناچار از «پول» به عنوان یک «سپر دفاعی» برای حفظ جایگاه خود استفاده می‌کنند، اما چون این سپر در برابر درآمدهای طبقه پزشک و سرعت تورم همواره در حال ذوب شدن است، فرد در وضعیت «تنش و حساسیت عصبی همیشگی»^۲ قرار می‌گیرد (سید عسکری و همکاران، ۱۳۹۶؛ پورصادق و همکاران، ۱۴۰۲). این بحران درونی، ریشه‌ی اصلی فرسودگی‌های زود هنگام و میل به مهاجرت در کادر درمان ایران است؛ چرا که فرد احساس می‌کند در یک مسابقه‌ی هویتی نابرابر گرفتار شده که پایانی جز فروپاشی عزت نفس ندارد.

در نهایت، یافته‌های این پژوهش تایید می‌کند که ریشه‌ی اصلی آشفتگی‌های روانی در جامعه مورد مطالعه، نه صرفاً فشار مالی، بلکه «مشروط شدن احساس ارزشمندی به مسائل مادی» است. همچنین، یافته‌های این پژوهش به این مطلب اشاره دارد که زمانی ثروت به معیار اصلی تعریف «خود» تبدیل شود، هرگونه تلاطم اقتصادی مستقیماً به یک بحران روانی تبدیل می‌گردد. در واقع، «خودارزشمندی مشروط مالی» مانند یک موتور محرک، تولید دائمی استرس، خشم و ناامیدی را تضمین می‌کند. بنابراین، برای کاهش آشفتگی‌های روانی در کادر درمان، ضروری است که فراتر از راهکارهای صرفاً معیشتی، بر بازتعریف منابع عزت نفس و تقویت سواد روانی-مالی تمرکز شود تا پیوند مخرب میان «میزان درآمد» و «احساس ارزشمندی فردی» گسسته شود.

تبیین تحلیلی رابطه مثبت معنادار بین خودارزشمندی مشروط مالی و تعارض کار و خانواده (فرضیه دوم) نشان می‌دهد افرادی که هسته‌ی مرکزی ارزش شخصی خود را به

¹ Autonomy

² Hypervigilance

دستاوردهای مالی گره می‌زنند، دچار نوعی «سرمایه‌گذاری وسواسی منابع» در حوزه شغلی می‌شوند. نتایج این مطالعه همراستا با «نظریه نقش»^۱ (Turner, 2001) است زیرا که بر اساس این نظریه، این افراد برای صیانت از عزت نفس لرزان خود، ناگزیرند زمان و انرژی روانی خود را به شکلی نامتوازن به سمت فعالیت‌های درآمدزا سوق دهند. در واقع، پول در اینجا صرفاً یک ابزار معیشتی نیست، بلکه به یک «تأییدگر هویتی» تبدیل می‌شود که فرد را مجاب می‌کند تا مرزهای حریم خصوصی (به عنوان مثال خانواده) را به نفع مطالبات شغلی عقب براند (Dreher et al., 2023; Park et al., 2022).

این سازوکار با نتایج پژوهش (Park et al., 2022) همسویی بنیادین دارد. یافته‌های آن‌ها نشان می‌دهد که وقتی «ارزشمندی خود» با موفقیت مالی پیوند می‌خورد، تعارض کار-خانواده از یک چالش زمان‌بندی ساده به یک «بحران معنا» تبدیل می‌شود که پیامد نهایی آن، فرسودگی مضاعف در هر دو حیطه (شغل و خانواده) و افول شاخص‌های بهزیستی نظیر رضایت از زندگی است. همچنین، همسو با پژوهش دیگر (Park et al., 2024)، می‌توان استدلال کرد که خودارزشمندی مالی منجر به ایجاد «اشتغال ذهنی محدودکننده»^۲ می‌شود؛ به این معنا که فرد در طول ساعات حضور در خانواده نیز به صورت ذهنی درگیر محاسبات مالی و استراتژی‌های کسب درآمد است. این «حضور فیزیکی بدون حضور روانی»، مصداق بارز نفوذپذیری مخرب مرزهای نقش است که ریشه در نیاز مفرط به کسب منابع برای ترمیم عزت نفس دارد.

از منظر مدل «تعقیب پرهزینه‌ی عزت نفس» (Crocker & Park, 2004)، این فرآیند یک «تله‌ی انگیزشی» ایجاد می‌کند. زمانی که فرد در حوزه‌های بیرونی و بی‌ثباتی مانند ثروت به دنبال تأیید می‌گردد، همواره در وضعیت «گوش‌بزدگی»^۳ قرار دارد. این فشار روانی برای موفقیت مالی، ظرفیت خودتنظیمی فرد را مستهلک کرده و او را در برابر تقاضاهای خانوادگی تحریک‌پذیر و کم‌طاقت می‌کند. یافته‌های ما با مطالعات (Hu et al., 2024) و (Ugwu et al., 2024) نیز همگراست؛ بدین معنا که سرمایه‌گذاری روانی افراطی در کار (به امید دستاورد مالی)، فرد را دچار «فقر زمانی و عاطفی» می‌کند که اولین قربانی آن، کیفیت تعاملات در نقش‌های غیرشغلی است.

¹ Role Theory

² Tunneling

³ Vigilance

در بافتار اقتصادی-فرهنگی ایران، این پدیده ابعاد پیچیده‌تری به خود می‌گیرد. همان‌طور که شمس و همکاران (۱۴۰۱) اشاره کرده‌اند، نااطمینانی‌های معیشتی و تورم فزاینده در ایران، خودارزشمندی مالی را از یک صفت شخصیتی به یک «استراتژی بقای روانی» تبدیل کرده است. در چنین فضایی، فرد احساس می‌کند برای «آبرومند بودن» و «ارزشمند ماندن» در خانواده، باید به‌طور خستگی‌ناپذیری در محیط کار تلاش کند. اما دوگانگی ماجر در اینجا است که همین تلاش افزون برای تامین مالی خانواده، به دلیل ایجاد تعارضات عمیق و تخریب پیوندهای عاطفی، عملاً کارکرد خانواده را از درون تهی می‌کند.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تعارض کار و خانواده با آشفتگی روانی رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد (فرضیه سوم). یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که تعارض کار-خانواده نه تنها با آشفتگی روانی رابطه‌ای مثبت دارد، بلکه به عنوان یک «محرک فرساینده»، زیربنای سلامت روان کادر در همان راه هدف قرار می‌دهد. تبیین این یافته نشان می‌دهد که وقتی مرزهای میان الزامات شغلی و مسئولیت‌های خانوادگی فرومی‌ریزد فرد دچار آشفتگی روانی می‌گردد. وضعیتی که در آن اضطراب و استرس مزمن ناشی از محیط کار، به حوزه خصوصی تسری یافته و عملکردهای عاطفی فرد را مختل می‌کند. این یافته با چارچوب نظری «تعارض نقش» (Greenhaus & Beutell, 1985) کاملاً همسو است؛ چرا که نشان می‌دهد ناسازگاری میان نقش‌های حیاتی، ظرفیت‌های سازگاری فرد را مستهلک کرده و او را در بن‌بست انتخاب میان «تعهد حرفه‌ای» و «انسجام خانوادگی» قرار می‌دهد.

این الگو با نتایج پژوهش‌های کلاسیک و مدرن، از جمله مطالعه (Greenhaus & Powell, 2006) و (Chandler, 2021) همخوانی دارد که تعارض نقش را یک «بحران سلامت عمومی» و منبع اصلی استرس‌های بلندمدت می‌دانند. همسویی یافته‌های ما با مطالعات اخیر در دوران پساکرونا، نظیر پژوهش (Frank et al., 2021) بر روی پزشکان والد، و تحقیقات پیشرو از جمله تحقیقات (Trevino Garcia & Christensen, 2025) و (Chamnanchang et al., 2025)، نشان‌دهنده‌ی یک واقعیت جهانی است: تعارض کار-خانواده یک «تسهیل‌کننده آشفتگی» است که فارغ از نوع ساختار شغلی (حضور یا ترکیبی)، مستقیماً با اختلالات روانی پیوند خورده است. بر اساس مدل «تقاضا-کنترل شغلی»^۱ (Karasek, 1979)، زمانی که تقاضاهای فزاینده‌ی هر دو نقش (کار و خانواده) همزمان بر

¹ Job-Demand Control

فرد هجوم می‌آورند و فرد احساس می‌کند کنترلی بر مدیریت این فشارها ندارد، سیستم روانی او به سمت فروپاشی و تظاهرات بالینی افسردگی و اضطراب سوق می‌یابد. در تحلیل اختصاصیِ بافتار جامعه ایران، این رابطه ابعاد عمیق‌تری می‌یابد که می‌توان آن را به مثابه «تخلیه‌ی کامل منابع تاب‌آوری» توصیف کرد. در جوامعی که با فشارهای اقتصادی ساختاری و ضعف سیستم‌های حمایتی روبرو هستند، «خانواده» فراتر از یک واحد اجتماعی، به عنوان «آخرین سنگر بازسازی روانی» عمل می‌کند (سیدعسکری و همکاران، ۱۳۹۶). یافته‌های این پژوهش تایید می‌کند که وقتی تعارض نقش، آرامش این پناهگاه نهایی را به یغما می‌برد، فرد با نوعی «بی‌دفاعی روانی» مواجه می‌شود. در واقع، در ایران، کار و خانواده مانند دو «طرف مرتبط» عمل می‌کنند؛ زمانی که تنش‌های شغلی به حریم خانه نفوذ می‌کند، فرد دیگر فضایی برای بازیابی قوای روانی خود نمی‌یابد (پورصادق و همکاران، ۱۴۰۲؛ شمسی و همکاران، ۱۴۰۱).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که متغیر تعارض کار و خانواده به صورت جزئی و معنادار میانجی‌گری رابطه بین خودارزشمندی مشروط مالی و آشفتگی روانی را انجام می‌دهد (فرضیه چهارم). یکی از یافته‌های کلیدی و مهم این پژوهش، تبیین این موضوع است که چگونه «تعارض میان کار و خانواده» باعث می‌شود فشارهای روانی ناشی از مسائل مالی، به سلامت روان فرد آسیب بزند. نتایج نشان داد که این تعارض مانند یک «پل ارتباطی آسیب‌زا» عمل می‌کند؛ به این معنا که وقتی ارزش وجودی یک فرد به میزان درآمد و موفقیت مالی او گره می‌خورد، این فشار ذهنی تنها در محیط کار باقی نمی‌ماند، بلکه به فضای زندگی شخصی و خانوادگی او نیز سرایت کرده و باعث فروپاشی آرامش روانی او می‌شود (Kosseck & Lee, 2017; Park et al., 2022; Ryu & Fan, 2023).

در تحلیل عمیق‌تر این یافته می‌توان گفت فردی که اعتبار و ارزش خود را مشروط به پول می‌داند، به‌طور ناخودآگاه در «چرخه‌ی تلاش بیش‌ازحد و فرسایشی» گرفتار می‌شود. او کار را تنها راهی برای گذران زندگی نمی‌بیند، بلکه آن را تنها معیار برای «خوب و ارزشمند بودن» خود می‌داند (Blanch & Aluja, 2009; Dreher et al., 2023). این نوع نگاه باعث می‌شود فرد تمام انرژی و زمان خود را صرف کار کند و در نتیجه، فشارهای شغلی به‌طور ناخواسته تمام فضای خصوصی و خانوادگی او را اشغال کند (Barry et al., 2020; Sprung, 2022).

از سوی دیگر، تعارض کار-خانواده در اینجا فقط به معنای کمبود وقت نیست؛ بلکه به این معناست که فرد حتی وقتی در خانه است، ذهنش همچنان درگیر استرس‌های کاری و دغدغه‌های مالی است. این درگیری ذهنی مداوم، فرصت آرامش و بازیابی قوای روانی را در محیط خانه از بین می‌برد. نتایج این پژوهش همراستا با نظریه «وابستگی‌های ارزش خود» (Crocker & Wolfe, 2001) و مدل «تعارض نقش» (Greenhaus & Beutell, 1985) است، زیرا وقتی فرد نمی‌تواند هویت انسانی خود را از موفقیت‌های مالی جدا کند، مرز میان زندگی حرفه‌ای و شخصی او از بین می‌رود. این وضعیت در نهایت منجر به یک فشار عاطفی پایدار می‌شود که خود را به شکل اضطراب، افسردگی و احساس گناه نشان می‌دهد. این یافته با نتایج پژوهش‌های جدید از جمله مطالعات (Su et al., (Kim et al., 2025)، (El Keshky & Sarour, 2024) و (2025)، کاملاً همسو است. این محققان نیز تأیید کرده‌اند که تعارض کار-خانواده، به‌ویژه در افرادی که وابستگی شدیدی به موفقیت‌های مالی دارند، مسیر اصلی رسیدن به فرسودگی شغلی و اضطراب مزمن است. در نهایت، در بافتار جامعه ایران، این رابطه نشان‌دهنده‌ی یک «فرآیند فرسایش تدریجی و پنهان» است. خودارزشمندی مالی مانند موتور محرکی عمل می‌کند که فرد را مجبور می‌کند تمام توان خود را صرف کار کند و خانواده را نادیده بگیرد (واحدپرست و همکاران، ۱۴۰۴). این یافته نشان می‌دهد که فشار اقتصادی در جامعه، نه فقط به صورت مستقیم، بلکه از طریق ایجاد تنش در روابط خانوادگی و از بین بردن آرامش خانه، سلامت روان کادر درمان را هدف قرار می‌دهد (ولی‌زاده‌آذر و همکاران، ۱۴۰۳؛ پورصادق و همکاران، ۱۴۰۲). به عبارت ساده‌تر، این مطالعه نشان داد که برای بهبود سلامت روان پرستاران، تنها افزایش حقوق کافی نیست؛ بلکه باید به پرستاران کمک کرد تا ارزش وجودی خود را صرفاً با معیارهای مالی نسنجند و بتوانند مرز مشخصی میان دغدغه‌های کاری و کانون خانواده برقرار کنند تا خانه همچنان به عنوان پناهگاهی برای بازسازی روحیه باقی بماند.

پیشنهادهای آتی و محدودیت‌های کاربردی

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بهبود وضعیت روانی پرستاران تنها با افزایش حقوق حاصل نمی‌شود، بلکه نیازمند تغییر در نگاه آن‌ها به مفاهیمی مثل ارزش فردی است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود مدیران بیمارستان‌ها دوره‌های آموزشی مبتنی بر «پذیرش و

تعهد» را با هدف تفکیک ارزش انسانی فرد از جایگاه مالی او برگزار کنند؛ این اقدام به پرستاران کمک می‌کند تا بیاموزند که نوسانات اقتصادی نباید مستقیماً احساس کفایت و آرامش درونی آن‌ها را تخریب کند. در سطح مدیریتی نیز، پیشنهاد می‌شود نظام ارزیابی پرستاران از تمرکز بر «ساعت‌های طولانی حضور و اضافه کاری اجباری» به سمت «ارزیابی کیفیت خدمات و خروجی کار» حرکت کند. این تغییر ساختاری باعث می‌شود پرستاران فشار کمتری برای اختصاص زمان خانواده جهت اثبات تعهد شغلی خود حس کنند و خانه به جای محیطی برای تداوم استرس‌های کاری، به محلی برای آرامش و بازسازی توان روحی تبدیل شود. همچنین، نهادهای سیاست‌گذار باید خدمات مشاوره تخصصی برای مدیریت تعارضات میان کار و زندگی را به عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از بسته‌های حمایتی خود تعریف کنند تا سلامت روان کادر درمان به عنوان یک اولویت حیاتی و نه یک موضوع حاشیه‌ای، تضمین شود.

این مطالعه مانند هر پژوهش علمی دیگری با محدودیت‌هایی روبه‌رو بوده است که توجه به آن‌ها مسیر را برای تحقیقات آینده روشن می‌کند. نخست اینکه داده‌ها در یک مقطع زمانی کوتاه جمع‌آوری شده‌اند، که اجازه نمی‌دهد تغییرات روانی پرستاران را در طولانی‌مدت و همگام با تغییرات اقتصادی رصد کنیم؛ لذا پیشنهاد می‌شود در مطالعات بعدی، وضعیت سلامت روان پرستاران در بازه‌های زمانی مختلف (مثلاً در طول یک سال) بررسی شود تا درک دقیق‌تری از فرآیند فرسایش روانی آن‌ها به دست آید. همچنین، به دلیل استفاده از پرسشنامه‌های خودسنجی، ممکن است برخی پاسخ‌ها تحت تأثیر تمایل افراد به بهتر نشان دادن وضعیت خود قرار گرفته باشد، بنابراین توصیه می‌شود در تحقیقات آتی از روش‌های ترکیبی مانند مصاحبه‌های عمیق یا ارزیابی‌های بالینی متخصصان نیز استفاده شود. از سوی دیگر، با توجه به اینکه این تحقیق در شرایط اقتصادی خاص جامعه ایران انجام شده، تعمیم آن به سایر فرهنگ‌ها باید با احتیاط صورت گیرد. در نهایت، پیشنهاد می‌شود محققان بعدی تأثیر سایر ابعاد هویتی (مانند افتخارات علمی و مهارت‌های تخصصی) را بر کاهش اثرات مخرب فشارهای مالی بررسی کنند تا مشخص شود کدام جنبه‌های شخصیتی می‌توانند به عنوان یک سپر دفاعی در برابر استرس‌های معیشتی عمل کنند.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارم.

ORCID

Abdul Rahman Heidari Chaleshtori		http://orcid.org/0009-0002-5163-0638
Mohammad Sadegh Sharifirad		http://orcid.org/0000-0002-5002-0531
Mojtaba Farrokhi		http://orcid.org/0009-0006-8526-3679
Hamid Keshavarz		http://orcid.org/0009-0003-9375-2913

منابع

- پورصادق، زیبا، نقی اقدسی، علی، هاشمی، تورج، طباطبایی، سید محمود. (۱۴۰۲). تبیین روابط علی ساختاری مهارت‌های حل مسئله، راهبردهای مقابله‌ای و خلق و خو با تاب‌آوری با میانجی‌گری آشفته‌گی روانشناختی در پرستاران. *آموزش پرستاری*، ۱۲(۶)، ۱-۱۲.
<https://doi.org/10.22034/JNE.12.6.1>
- سید عسکری، سید مصطفی، کامیابی، مهرا، بیگزاده، امین، فریمیس، فرحناز. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ابعاد شخصیتی با آشفته‌گی روانشناختی در پرستاران بیمارستان شفا کرمان. *نشریه روان پرستاری*، ۵(۶)، ۵۳-۶۰.
<https://doi.org/10.21859/ijpn-05068>
- شمسی، ولی‌الله، همتی، محمد، عنایت، حلیمه. (۱۴۰۱). مرور نظام‌مند مطالعات تعارض کار-خانواده در ایران. *دوفصلنامه جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، ۹(۱۹)، ۵۹-۸۴.
<https://doi.org/10.22080/ssi.2022.23099.1978>
- علی محمدی، سودابه، مرادی، امید، گودرزی، محمود، دست‌باز، انور. (۱۴۰۵). مدل علی پیش‌بینی فرسودگی شغلی براساس تعارض کار-خانواده با میانجی‌گری استرس شغلی و سبک‌های مقابله‌ای در زنان شاغل. *مجله علوم روانشناختی*، ۲۵(۱۶۰)، ۱-۱۵.
<https://doi.org/10.66224/jps.25.160.19>
- واحدپرست، حکیمه، پیکار، صدیقه، کمالی، فرحناز، باقرزاده، راضیه. (۱۴۰۴). ارتباط مؤلفه‌های تعارض کار-خانواده با دیسترس روانشناختی در پرستاران زن استان بوشهر: یک مطالعه تحلیلی مسیر. *بهداشت و ایمنی کار*، ۱۵(۳)، ۶۵۱-۶۶۹.
<https://doi.org/10.18502/jhsw.v15i3.21419>

ولی‌زاده آذر، فهمیه، حبیبی، حمدالله، طالبی، بهنام. (۱۴۰۳). تحلیل ساختاری روابط سرمایه روانشناختی و تعارض کار و خانواده با توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی علوم پزشکی. *تصویر سلامت*، ۱۵(۲)، ۱۷۴-۱۹۰.

<https://doi.org/10.34172/doh.2024.14>

References

- Abdou, A. H., El-Amin, M. A.-M. M., Mohammed, E. F. A., Alboray, H. M. M., Refai, A. M. S., Almakhayitah, M. Y., Albohnayh, A. S. M., Alismail, A. M., Almulla, M. O., Alsaqer, J. S., Mahmoud, M. H., Elshazly, A. I. A., & Allam, S. F. A. (2024). Work stress, work-family conflict, and psychological distress among resort employees: A JD-R model and spillover theory perspectives. *Frontiers in Psychology*, 15, 1326181. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1326181>
- Adewole, O. (2024). 'CSR Decision Making and Choices by Manager: The Influence of the Nudge, Persuasiveness and the Cognitive Behaviour around Economic Interest of Stakeholder's Investors! Business, Economics and Management. <https://doi.org/10.20944/preprints202410.1763.v1>
- Adimi, N. E. H., & Başar, U. (2026). Linking Work-Family and Family-Work Conflict to Work Engagement: Moderating Role of Psychological Resilience. *Sosyal Mucit Academic Review*, 7(1), 118–149. <https://doi.org/10.54733/smar.1804462>
- Ahmad, Z., Bilal, A. R., Rosato, P., & Campo, R. (2026). Financial literacy and firm performance: Women entrepreneurs in emerging markets. *Management Decision*, 64(13), 162–193. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2025-0074>
- Alhomsy, A., Strassle, P. D., Ponce, S., Mendez, I., Quintero, S. M., Wilkerson, M., Stewart, A. L., & Napoles, A. M. (2023). Financial Hardship and Psychological Distress During the Pandemic: A Nationally Representative Survey of Major Racial-Ethnic Groups in the United States. *Health Equity*, 7(1), 395–405. <https://doi.org/10.1089/heq.2022.0197>
- Arias-Ulloa, C. A., Gómez-Salgado, J., Escobar-Segovia, K., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., & Ruiz-Frutos, C. (2023). Psychological distress in healthcare workers during COVID-19 pandemic: A systematic review. *Journal of Safety Research*, 87, 297–312. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2023.07.016>
- Azizi, M., Ebadi, A., Ostadtaghizadeh, A., Dehghani Tafti, A., Roudini, J., Barati, M., Khankeh, H. R., & Bidaki, R. (2021). Psychological distress model among Iranian pre-hospital personnel in disasters: A grounded

- theory study. *Frontiers in Psychology*, 12, 689226. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.689226>
- Bae, S.-H. (2022). Noneconomic and economic impacts of nurse turnover in hospitals: A systematic review. *International Nursing Review*, 69(3), 392–404. <https://doi.org/10.1111/inr.12769>
- Barry, V., Stout, M. E., Lynch, M. E., Mattis, S., Tran, D. Q., Antun, A., Ribeiro, M. J., Stein, S. F., & Kempton, C. L. (2020). The effect of psychological distress on health outcomes: A systematic review and meta-analysis of prospective studies. *Journal of Health Psychology*, 25(2), 227–239. <https://doi.org/10.1177/1359105319842931>
- Bilodeau, J., Marchand, A., & Demers, A. (2020). Work, family, work–family conflict and psychological distress: A revisited look at the gendered vulnerability pathways. *Stress and Health*, 36(1), 75–87. <https://doi.org/10.1002/smi.2916>
- Blanch, A., & Aluja, A. (2009). Work, family and personality: A study of work–family conflict. *Personality and Individual Differences*, 46(4), 520–524. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.12.004>
- Blom, V. (2012). Contingent self-esteem, stressors and burnout in working women and men. *Work*, 43(2), 123–131. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1366>
- Chamnanchang, S., Ishimaru, T., Ohkubo, N., Okawara, M., Hirashima, K., Eguchi, H., Matsuda, S., Fujino, Y., & HERLIFE study, for the. (2025). Association of Work–Family Conflict with Psychological Distress and Mental Disorder Among Japanese Working Women. *Journal of Occupational Health*, uiaf058. <https://doi.org/10.1093/joccuh/uiaf058>
- Chandler, K. D. (2021). Work-family conflict is a public health concern. *Public Health in Practice*, 2, 100158. <https://doi.org/10.1016/j.puhip.2021.100158>
- Cook, K. S., Cheshire, C., Rice, E. R., & Nakagawa, S. (2013). Social exchange theory. In *Handbook of social psychology* (pp. 61–88). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-6772-0_3
- Coombs, C. H., & Avrunin, G. S. (2013). *The structure of conflict*. Psychology Press.
- Crocker, J., & Park, L. E. (2004). The Costly Pursuit of Self-Esteem. *Psychological Bulletin*, 130(3), 392–414. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.3.392>
- Crocker, J., & Wolfe, C. T. (2001). Contingencies of self-worth. *Psychological Review*, 108(3), 593. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.108.3.593>
- Cui, H., Tham, J., & Khatibi, A. (2025). A Literature Review of the Work-family Conflict. *Economics & Business Management*, 2(2), 91. <https://doi.org/10.63313/EBM.9083>
- Demerouti, E. (2025). Job demands-resources and conservation of resources theories: How do they help to explain employee well-being and future

- job design? *Journal of Business Research*, 192, 115296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115296>
- Dreher, A., Yusuf, R., Ashraf, H., Ahmed, S. A. K. S., Strümpell, C., & Loerbros, A. (2023). Work–family conflict, financial issues and their association with self-reported health complaints among ready-made garment workers in Bangladesh: A cross-sectional study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 96(4), 483–496. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01942-9>
- El Keshky, M. E. S., & Sarour, E. O. (2024). The relationships between work-family conflict and life satisfaction and happiness among nurses: A moderated mediation model of gratitude and self-compassion. *Frontiers in Public Health*, Volume 12-2024. <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2024.1340074>
- Escobar-Segovia, K., Domínguez-Salas, S., García-Iglesias, J. J., López-López, D., Allande-Cussó, R., Ruiz-Frutos, C., Artero-García, A., & Gómez-Salgado, J. (2026). Psychological distress in Spanish-speaking countries during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Medicine*, 105(2), e47062. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000047062>
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117–140. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
- Frank, E., Zhao, Z., Fang, Y., Rotenstein, L. S., Sen, S., & Guille, C. (2021). Experiences of Work-Family Conflict and Mental Health Symptoms by Gender Among Physician Parents During the COVID-19 Pandemic. *JAMA Network Open*, 4(11), e2134315–e2134315. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2021.34315>
- Fuji, K. T., White, N. D., Packard, K. A., Kalkowski, J. C., & Walters, R. W. (2024). Effect of a Financial Education and Coaching Program for Low-Income, Single Mother Households on Child Health Outcomes. *Healthcare*, 12(2), 127. <https://doi.org/10.3390/healthcare12020127>
- Furukawa, T. A., Kessler, R. C., Slade, T., & Andrews, G. (2003). The performance of the K6 and K10 screening scales for psychological distress in the Australian National Survey of Mental Health and Well-Being. *Psychological Medicine*, 33(2), 357–362. <https://doi.org/10.1017/s0033291702006700>
- Ghawadra, S. F., Abdullah, K. L., Choo, W. Y., & Phang, C. K. (2019). Psychological distress and its association with job satisfaction among nurses in a teaching hospital. *Journal of Clinical Nursing*, 28(21–22), 4087–4097. <https://doi.org/10.1111/jocn.14993>

- 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>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Hamilton, H. A., Wickens, C. M., Ialomiteanu, A. R., & Mann, R. E. (2019). Debt stress, psychological distress and overall health among adults in Ontario. *Journal of Psychiatric Research*, 111, 89–95. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.01.008>
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Hayes, A. F., & Coutts, J. J. (2020). Use Omega Rather than Cronbach's Alpha for Estimating Reliability. But.... *Communication Methods and Measures*, 14(1), 1–24. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>
- Heise, D. R., & Bohrnstedt, G. W. (1970). Validity, invalidity, and reliability. *Sociological Methodology*, 2, 104–129. <https://doi.org/10.2307/270785>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hu, B., Yang, G., Ma, J., Chen, Y., Cui, P., Liang, Y., He, X., & Li, J. (2024). The effects of work–family conflict, work engagement, and job burnout on self-rated health of public health emergency responders in Jilin Province, China, in the context of the COVID-19. *Frontiers in Public Health*, Volume 12-2024. <https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2024.1469584>
- Jackson, S. E., Cox, S., Holmes, J., Angus, C., Robson, D., Brose, L., & Brown, J. (2025). Paying the price: Financial hardship and its association with psychological distress among different population groups in the midst of Great Britain's cost-of-living crisis. *Social Science & Medicine*, 364, 117561. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.117561>
- Jiang, C., & Shi, J. (2025). Economic Strain, Family Processes, Cultural Influence, and Depressive Symptoms: A Cross-National Multilevel Analysis. *Families in Society*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/10443894251328133>
- Kakemam, E., Maassoumi, K., Azimi, S., Abbasi, M., Tahmasbi, F., & Alizadeh, M. (2024). Prevalence of depression, anxiety, and stress and associated reasons among Iranian primary healthcare workers: A mixed method study. *BMC Primary Care*, 25(1), 40. <https://doi.org/10.1186/s12875-024-02268-w>

- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 258-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kessler, R. C., Demler, O., Frank, R. G., Olfson, M., Pincus, H. A., Walters, E. E., Wang, P., Wells, K. B., & Zaslavsky, A. M. (2005). Prevalence and treatment of mental disorders, 1990 to 2003. *New England Journal of Medicine*, 352(24), 2515–2523. <https://doi.org/10.1056/NEJMsa043266>
- Kim, K. Y., Atwater, L., Peterson, R. S., Clark, K. D., Ugwuanyi, I., & Baik, K. (2026). A contingency model of top management teams' task conflict and Organizational-Level outcomes: Evidence for a curvilinear relationship. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 33(1), 67–90. <https://doi.org/10.1177/15480518251362568>
- Kim, L., Maijan, P., & Yeo, S. F. (2025). Spillover effects of work–family conflict on job consequences influencing work attitudes. *Scientific Reports*, 15(1), 9115. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-93940-3>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kossek, E. E., & Lee, K.-H. (2017). Work-family conflict and work-life conflict. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>
- Laß, I., & Wooden, M. (2023). Working from home and work–family conflict. *Work, Employment and Society*, 37(1), 176–195. <https://doi.org/10.1177/09500170221082474>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- McDonald, R. P. (2013). *Test theory: A unified treatment*. psychology press. <https://doi.org/10.2307/2669496>
- Muminović, T. (2025). *The Sustainable Social Network: How Descriptive Norms and Cognitive*. <http://gmwpublic.studenttheses.ub.rug.nl/id/eprint/4642>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., & Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking rumination. *Perspectives on Psychological Science*, 3(5), 400–424. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2008.00088.x>
- Park, L. E., Lin, G.-X., Chang, Y.-H., O'Brien, C., & Ward, D. E. (2022). Burning the candle at both ends: The role of financial contingency of self-worth and work-family conflict on job and parental well-being. *Personality and Individual Differences*, 199, 111824. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111824>

- Park, L. E., Ward, D. E., & Naragon-Gainey, K. (2017). It's All About the Money (For Some): Consequences of Financially Contingent Self-Worth. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(5), 601–622. <https://doi.org/10.1177/0146167216689080>
- Park, L., Ward, D. E., Naragon-Gainey, K., Fujita, K., & Koefler, N. (2024). I'm Still Spending: Financial Contingency of Self-Worth Predicts Financial Motivational Conflict and Compulsive Buying. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 50(2), 232–252. <https://doi.org/10.1177/01461672221119356>
- Ragnarsdóttir, B. H., Bjarnadóttir, V. S., Hjálmsdóttir, A., & Víkingisdóttir, A. S. (2026). Work–family conflict: A classed phenomenon? *Acta Sociologica*, 69(1), 108–129. <https://doi.org/10.1177/00016993241311150>
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Feldt, T., & Pulkkinen, L. (2008). Work–family conflict and psychological well-being: Stability and cross-lagged relations within one- and six-year follow-ups. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 37–51. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.001>
- Russo, M., & Morandin, G. (2023). A network approach to work-family conflict. *Human Resource Management Review*, 33(2), 100943. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100943>
- Ryu, S., & Fan, L. (2023). The Relationship Between Financial Worries and Psychological Distress Among U.S. Adults. *Journal of Family and Economic Issues*, 44(1), 16–33. <https://doi.org/10.1007/s10834-022-09820-9>
- Sankar, J. P. (2024). Exploring the mediating role of psychological distress in the relationship between psychosocial workload and work-family conflict. *Discover Sustainability*, 5(1), 350. <https://doi.org/10.1007/s43621-024-00568-w>
- Sprung, J. M. (2022). Economic stress, family distress, and work-family conflict among farm couples. *Journal of Agromedicine*, 27(2), 154–168. <https://doi.org/10.1080/1059924X.2021.1944417>
- Stanley, S., Murphy, C., Brougham, R., & Richardson, C. (2025). Psychological distress, work–family conflict and family life satisfaction: A quantitative study of social workers in the UK. *International Social Work*, 68(2), 267–280. <https://doi.org/10.1177/00208728241267882>
- Su, C., Yang, M., Huang, Q., & Yang, M. (2025). Balancing act: Exploring the impact of work–family conflict on anxiety among working parents with family health as a mediator. *Frontiers in Psychology, Volume 16-2025*. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2025.1531091>
- Subramaniam, M., Vaingankar, J., Tan, B., Abdin, E., Chang, S., Tan, Y., Samari, E., Archana, S., Chua, Y., Lee, J., Tang, C., Lee, Y., Chong, S.,

- & Verma, S. (2025). Examining psychological distress among youth in Singapore: Insights from the National Youth Mental Health Study. *Asian Journal of Psychiatry*, 105, 104405. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2025.104405>
- Sujan, Md. S. H., Tasnim, R., Islam, Md. S., Ferdous, Most. Z., Haghhighathoseini, A., Koly, K. N., & Pardhan, S. (2022). Financial hardship and mental health conditions in people with underlying health conditions during the COVID-19 pandemic in Bangladesh. *Heliyon*, 8(9), e10499. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10499>
- Trevino Garcia, L. E., & Christensen, J. O. (2025). Hybrid work and mental distress: A cross-sectional study of 24,763 office workers in the Norwegian public sector. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 98(4), 399–407. <https://doi.org/10.1007/s00420-025-02136-9>
- Turner, R. H. (2001). Role Theory. In J. H. Turner (Ed.), *Handbook of Sociological Theory* (pp. 233–254). Springer US. https://doi.org/10.1007/0-387-36274-6_12
- Ugwu, L. E., Eze, A., & Idemudia, E. S. (2024). More than money: Core self-evaluations, job characteristics and work-family conflict among women. *Heliyon*, 10(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31806>
- Ward, D. E., Park, L. E., Walsh, C. M., Naragon-Gainey, K., Paravati, E., & Whillans, A. V. (2021). For the love of money: The role of financially contingent self-worth in romantic relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*, 38(4), 1303–1328. <https://doi.org/10.1177/0265407521991663>
- Waxman, K., & Knighten, M. L. (2022). *Financial and business management for the doctor of nursing practice*. Springer Publishing Company.

References [In Persian]

- Alimohammadi, S., Moradi, O., Goudarzi, M., & Dastbaz, A. (2026). Causal model of predicting job burnout based on work-family conflict mediated by occupational stress and coping styles in working women. *Journal of Psychological Science*, 25(160), 1-15. <https://doi.org/10.66224/jps.25.160.19>
- Poursadegh, Z., Naghi Aghdasi, A., Hashemi, T., & Tabatabaei, S. M. (2023). Explaining the structural causal relationships of problem-solving skills, coping strategies, and temperament with resilience mediated by psychological distress in nurses. *Nursing Education*, 12(6), 1-12. <https://doi.org/10.22034/JNE.12.6.1>
- Seyed Askari, S. M., Kamyabi, M., Beigzadeh, A., & Narimisa, F. (2017). Investigating the relationship between personality dimensions and

- psychological distress in nurses of Shafa Hospital in Kerman. *Journal of Psychiatric Nursing*, 5(6), 53-60. <https://doi.org/10.21859/ijpn-05068>
- Shamsi, V., Hemmati, M., & Enayat, H. (2022). A systematic review of work-family conflict studies in Iran. *Journal of Sociology of Social Institutions*, 9(19), 59-84. <https://doi.org/10.22080/ssi.2022.23099.1978>
- Vahedparast, H., Peykar, S., Kamali, F., & Bagherzadeh, R. (2025). Relationship between work-family conflict components and psychological distress in female nurses of Bushehr province: A path analysis study. *Journal of Health and Safety at Work*, 15(3), 651-669. <https://doi.org/10.18502/jhsw.v15i3.21419>
- Valizadeh Azar, F., Habibi, H., & Talebi, B. (2024). Structural analysis of the relationships between psychological capital and work-family conflict with professional development of medical sciences faculty members. *Image of Health*, 15(2), 174-190. <https://doi.org/10.34172/doh.2024.14>