ORIGINAL ARTICLE
Received: 2022/02/27 *Accepted:2022/05/14*

Employee Parenting Energy Correlations of Working Mothers: Perceived Social Support, Job Stress, and Perceived Discrimination

Farzin Bagheri Sheykhangafshe (Ph.D.)[1], Reza Shabahang (M.Sc.s)[2], Vahid Savabi Niri (M.Sc.s)[3], Zahra Nakhostin Asef (M.Sc.s)[4], Ali Fathi-Ashtiani (Ph.D.)[5]

1.Ph.D. Candidate in Psychology, Faculty of Humanities, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.
2.M.Sc. in General Psychology, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.
3.M.Sc. of Clinical Psychology, Islamic Azad University of Ardabil Branch, Ardabil, Iran.
4.M.Sc. Student of Clinical Psychology, Islamic Azad University of Behshahr Branch, Mazandaran, Iran.
5Corresponding Author: Professor, Behavioral Sciences Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran. Email: fathi@bmsu.ac.ir Tel: 02187554147

Abstract

Introduction: Working mothers try to maximize their correlation time with their children and experience different situations compared to housewives. In this regard, the present study aims to investigate the role of perceived social support, job stress, and perceived discrimination in predicting parenting energy of working mothers.

Methods: The present descriptive and correlational study was conducted on all mothers working in private offices in District 3 of Tehran in 2020. Convenience sampling method was used to select 110 working mothers. Data collection tools included the Perceived Parenting Energy Scale (PEFPS), the Multidimensional Perceived Social Support Scale (PSS), the Health and Safety Management Standards Index (HSE), and the Revised Personal Related Discrimination Scale (PRDS). Data analysis was performed by SPSS software version 24 using Pearson correlation and multiple regression, simultaneously.

Results: The results showed that the components of perceived support and job stress have a positive and significant correlation with perceived parenting energy ($p<0.05$). In contrast, personal-related discrimination had a significant negative correlation with perceived parenting energy ($p<0.05$). The results of multiple regression analysis showed that perceived social support, job stress, and perceived discrimination predict 78% of the parenting energy of working mothers.

Conclusion: Perceived social support, job stress, and perceived discrimination have a significant impact on the parenting energy of working women. Due to the significant role of mothers in raising their children, it is necessary to identify factors affecting women's employment relationships in their work environment to take measures to increase their parenting energy.

Keywords: Parenting Energy, Perceived Social Support, Job Stress, Perceived Discrimination
Conflict of interest: The authors declared that there is no Conflict interest

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.18502/tbj.v21i1.9932]

This Paper Should be Cited as:
Author: Farzin Bagheri Sheykhangafshe, Reza Shabahang, Vahid Savabi Niri , Zahra Nakhostin Asef, Ali Fathi-Ashtiani. Employee Parenting Energy Correlations of Working Mothers …..……Tolooebehdasht Journal. 2022;21(1):28-42.[Persian]

طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی
دانشکده بهداشت یزد
سال بیست و یکم
شماره اول
فروردین اردیبهشت ۱۴۰۱
شماره مسلسل: ۹۱

تاریخ وصول: ۱۴۰۰/۱۲/۰۸
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۲۴

همبسته‌های انرژی والدگری مادران شاغل: حمایت اجتماعی ادراک‌شده، تنش شغلی و تبعیض ادراک‌شده

نویسندگان: فرزین باقری شیخانگفشه[۱]، رضا شاهنگ[۲]، وحید صوابی نیری[۳]، زهرا نخستین آصف[۴]، علی فتحی آشتیانی[۵]

۱. دانشجوی دکترای تخصصی روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

۲. کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران .

۳. کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، اردبیل، ایران.

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهشهر، مازندران، ایران.

۵. نویسنده مسئول: استاد مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران.

تلفن تماس: ۰۲۱۸۷۵۵۴۱۴۷ Email: fathi@bmsu.ac.ir

چکیده

مقدمه: مادران شاغل در تلاش برای به حداکثر رساندن زمان درآمیختگی خود با فرزندان هستند و در مقایسه با مادران خانه‌دار، شرایط متفاوتی را تجربه می‌کنند. در همین راستا، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش حمایت اجتماعی ادراک‌شده، تنش شغلی و تبعیض ادراک‌شده در پیش‌بینی انرژی والدگری مادران شاغل انجام شد.

روش بررسی: روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه مادران شاغل ادارات خصوصی ناحیه۳ شهر تهران در سال ۱۳۹۹ بود. ۱۱۰ مادر شاغل به صورت روش نمونه‌گیری در دسترس در پژوهش شرکت کردند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل انرژی ادراک‌شده والدگری (PEFPS)، حمایت اجتماعی ادراک‌شده (SPSS)، ابزار نشانگر استانداردهای مدیریت هیات سلامت و ایمنی (HSE) و تبعیض مرتبط شخصی (PRDS) بود. تحلیل داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و با استفاده از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه همزمان انجام گرفت.

یافته ها: یافته‌های بدست آمده نشان داد مولفه‌های حمایت ادراک‌شده و تنش شغلی با انرژی ادراک‌شده والدگری همبستگی مثبت و معنی‌داری دارند ($p<۰/۰۵$). در مقابل، تبعیض مرتبط شخصی با انرژی ادراک‌شده والدگری همبستگی منفی و معنی‌داری داشت($p<۰/۰۵$). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مشخص کرد که حمایت اجتماعی ادراک‌شده، تنش شغلی و تبعیض ادراک‌شده ۷۸ درصد از انرژی والدگری مادران شاغل را پیش‌بینی می‌کنند.

نتیجه‌گیری: حمایت اجتماعی ادراک‌شده، تنش شغلی و تبعیض ادراک‌شده تاثیر قابل توجهی بر روی میزان انرژی والدگری زنان شاغل دارد. با توجه به نقش چشمگیر مادران در تربیت فرزندان لازم است با شناسایی عوامل تاثیرگذار بر روی روابط شغلی زنان در محیط کارشان تدابیری در جهت افزایش انرژی والدگری آن ها اتخاذ گردد.

واژه‌های کلیدی: انرژی والدگری، حمایت اجتماعی ادراک شده، تنش شغلی، تبعیض ادراک‌شده.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.18502/tbj.v21i1.9932]

مقدمه

نیازهای مادی و الزامات زندگی دنیای امروز موجب گردیده است که در بسیاری از خانواده‌ها، هر دو والد شاغل باشند. در این بین، با توجه به اهمیت غیرقابل انکار مادران در پرورش فرزندان، تلاش‌هایی به منظور بررسی روانشناختی مادران شاغل (Working Mothers) و پیامدهای شاغل‌بودن مادران بر رشد کودکان‌شان صورت گرفته است (۱). مادران شاغل به عنوان زنانی که همزمان هم وظایف شغلی و هم مسئولیت پرورش فرزندان را برعهده دارند، شناخته می‌شوند. شواهد حاکی از آن هستند که تنش در بعضی از مادران شاغل می‌تواند زیاد باشد و بر عملکرد و روابط آن‌ها در خانه تاثیر بگذارد (۲). پژوهش کومار دی و همکاران (۳) نشان می‌دهد مادران شاغل و فرزندانشان در مقایسه با مادران غیرشاغل و فرزندانشان، تنش و افسردگی بیشتری را تجربه می‌کنند. هم چنین یافته‌هایی حاکی از همبستگی مثبت معنادار تنش والدین با افسردگی فرزندان بود. در همین راستا، یکی از موضوعات بسیار مهم در مورد مادران شاغل، انرژی والدگری آن‌ها است (۴).

در نظریه تنش سیلیه (۵) بیان می‌گردد که هر یک از افراد دامنه محدودی از انرژی را که برای حفظ سلامت ضروری است را دارا هستند. ریان و فردریک (۶) به نشاط ذهنی اشاره می‌کنند و آن را به عنوان ادراک افراد از انرژی خودشان تعریف می‌نمایند که بر سلامت جسمانی، سلامت روانشناختی، شخصیت، عزت نفس، خلق و انگیزه موثر است. ریان و دسی (۷) گزارش می دهند سطوح پایین نشاط ذهنی، پیش‌بینی‌کننده ناراحتی، خستگی روانشناختی و عدم امکان بهره‌گیری حداکثری از توانایی‌های خود برای انجام اعمال و تکالیف است. مکنیر، لور و دروپلومن (۸) نیز سازه روانشناختی مشابه‌ای به نام انرژی را در نیمرخ وضعیت‌های خلقی مطرح می‌کنند. هم چنین ایسولا و همکاران (۹) حرف از انرژی خاصی می‌زنند که با پنج صفت سرزندگی، پرانرژی بودن، فعال بودن، پرتکابو بودن و چالاک بودن توصیف می‌گردد و با سطح پایین‌تر ارزیابی منفی مشکلات شخصی مرتبط است. هوویک و همکاران (۱۰) اظهار می‌کنند که بین احساس و ادراک انرژی شخصی (Felling of energy) و وضعیت‌های سلامتی هم چون مشکلات خواب و بیماری های جسمانی ارتباط وجود دارد. یکی از عواملی را که می‌توان در ارتباط با انرژی والدگری مادران شاغل متصور بود، ادراک آن‌ها از حمایت اجتماعی است (۱۰). حمایت اجتماعی به صورت ارائه منابع مادی و روانشناختی از طریق ارتباطات اجتماعی که منجر به افزایش ظرفیت مقابله می‌گردد، تعریف می‌شود (۱۱). افرادی که بیشتر مورد حمایت اجتماعی قرار می‌گیرند، سطوح بیشتر عزت نفس، خودکنترلی، مقابله با تنش، بهزیستی ذهنی و سلامت روانی را گزارش می‌دهند (۱۲). در همین راستا، مدل تاثیرات اصلی بیان می‌کند حمایت اجتماعی فارغ از تنشی که فرد ممکن است تجربه کند، منجر به افزایش بهزیستی او می‌شود (۱۳). در واقع، حمایت اجتماعی به عنوان عامل بهبوددهنده تاب‌آوری خانواده در مواجهه با تعارض‌ها و تنش‌ها شناخته می‌شود (۱۴).

تنش شغلی مسئله جدی دیگری است که با توجه به نظریه‌های شغل-خانواده (Work-family theories) می‌تواند عاملی موثر بر انرژی والدگری مادران شاغل به حساب آید (۱۵). مطالعات حاکی از رخ دادن عقب‌نشینی کوتاه‌مدت از فرزندان در پاسخ به تنش زیاد در شغل است (۱۶). در واقع، پاسخ عقب

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.18502/tbj.v21i1.9932]

نشینی کوتاه‌مدت از فرزندان به عنوان نوعی استراتژی مقابله‌ای در روزهای پر استرس شغلی به حساب می‌آید که البته می‌تواند پیامدهای منفی را برای ارتباط والد-فرزندی در پی داشته باشد (۱۷). هم چنین، احساسات اضطراب، فرسودگی و خشم ایجادشده ناشی از مسئولیت‌های سنگین شغلی و فضای تنش‌زا محیط شغلی، می‌تواند از طریق فرآیند ریزش خلق منفی منجر به کاهش ارتباط مثبت والد-فرزند گردد (۱۸). یو (۱۹) بیان می‌کند تنش زندگی روزمره، تنش نقش والد بودن و به طور مشخص تنش شغلی عواملی موثر بر رفتار والدگری هستند. کیم و همکاران (۲۰) نیز گزارش می‌دهند که سطوح بالاتر رضایت شغلی و وضعیت متناسب شغلی با سطوح پایین‌تر تنش والدگری مادران شاغل مرتبط است.

از طرفی دیگر، تبعیض ادراک شده (Perceiveddeprivation) نسبت به افراد مشابه به خود، سازه دیگری است که به نظر می‌رسد می‌تواند بر انرژی والدگری مادران شاغل موثر واقع شود (۲۱). نظریه تبعیض ادراک‌شده به عدم رضایت ناشی از عدم انطباق بین تلاش‌های فرد و دستاوردهای او در مقایسه با دیگران اشاره دارد (۲۲). وقتی افراد خودشان را با گروه‌ها، افراد دیگر و حتی خودشان مقایسه می‌کنند و باور دارند که چیزی که سزاوار آن هستند را دریافت نکرده‌اند (۲۳)، سطوحی از هیجان‌های مرتبط با تبعیض هم چون رنجش و نارضایتی را تجربه می‌کنند. در محدود پژوهش‌های صورت گرفته در مورد ارتباط بین تبعیض ادراک‌شده مرتبط با دیگران و رضایت شغلی، پنگ و همکاران (۲۴) گزارش می‌دهند ادراک تبعیض مرتبط با دیگران عاملی موثر بر رضایت شغلی است. با تکیه بر نظریه تبعیض ادراک‌شده مرتبط با دیگران و نظریه منابع-خواسته‌های شغلی می‌توان چنین فرضیه‌ای را متصور بود که ادراک مادران شاغل از مورد تبعیض قرار گرفتن در محیط کاری در مقایسه با سایر همکاران، بر کاهش انرژی والدگری آن‌ها موثر خواهد بود (۲۵).

در مجموع، با توجه به اینکه ترکیب وظایف مادری و وظایف شغلی می‌تواند چالش‌های گوناگونی هم چون مشکلات مدیریت زمان، مشکلات ایفای نقش مادری و مسئولیت‌های مادری و همچنین چالش‌های مرتبط با شغل را برای مادران شاغل به همراه داشته باشد (۲۶)، شناسایی و توصیف عوامل موثر شغلی بر انرژی والدگری مادران شاغل می‌تواند اطلاعات ارزشمندی را در راستای افزایش کارآمدی مادران شاغل در محیط خانوادگی و شغلی فراهم نماید. از این رو، پژوهش حاضر در تلاش است که نقش حمایت اجتماعی ادراک‌شده، تنش شغلی و تبعیض ادراک‌شده را در پیش‌بینی انرژی والدگری مادران شاغل بررسی نماید.

روش بررسی

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری متشکل از کلیه مادران شاغل ادارات خصوصی ناحیه ۳ شهر تهران در سال ۱۳۹۹ بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، ۱۱۰ مادر شاغل انتخاب گردیدند. حجم نمونه بر اساس نتایج نرم افزار G*Power (۲۷) با اندازه اثر متوسط و توان آزمون ۰/۹۵ و سطح معناداری ۰/۰۵ کافی برآورد شد. علاقمندی به شرکت در مطالعه، سابقه شغلی ۵ سال به بالا و رضایت شخصی به عنوان ملاک‌های ورود به پژوهش در نظر گرفته شدند. هم چنین ملاک خروج، عدم پاسخ دهی کامل به ابزارهای پژوهش را شامل می‌شد.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.18502/tbj.v21i1.9932]

ابزار پژوهش در این مطالعه، مقیاس انرژی ادراک‌شده والدگری به منظور سنجش سطح انرژی والدین در ایفای نقش والدگری توسط یانیس، بارنت و نیس (۴) طراحی گردیده است. این مقیاس تک عاملی و متشکل از ۱۰ گویه است که به صورت لیکرت ۶ گزینه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۶) پاسخدهی و نمره‌دهی می‌گردد. دامنه نمرات در این مقیاس بین ۱۰ تا ۶۰ است که نمرات بیشتر انرژی ادراک‌شده والدگری بالاتر را نشان می‌دهند. یانیس، بارنت و نیس (۴) مشخصه‌های رواسنجی مناسب مقیاس انرژی ادراک‌شده والدگری را گزارش می‌دهند. همسانی درونی مقیاس با استفاده از آلفا کرونباخ ۰/۸۲ بدست آمد. همچنین پایایی دو نیم سازی مقیاس ۰/۸۰ حاصل شد. همبستگی مناسب مقیاس با فعالیت والدگری، ورزش، فعالیت جسمانی، وضعیت خلقی، عزت نفس و کارآمدی والدگری نیز نشان‌دهنده روایی همگرا مقیاس بود. در ایران، حاجی علیانی و همکاران (۲۸) همسانی درونی مقیاس را مطلوب گزارش می‌دهند (α = ۰/۸۶). در مطالعه حاضر، آلفا کرونباخ برای مقیاس انرژی ادراک‌شده والدگری، ۰/۸۹ بدست آمد. مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک‌شده: در ابتدا، زیمت و همکاران (۲۹) به منظور سنجش کیفیت ارتباط با خانواده، دوستان و افراد مهم دیگر، ۲۴ گویه را طراحی نمودند که شهرت اجتماعی، احترام و حمایت اجتماعی را شامل می‌شدند که سه مولفه حمایت اجتماعی ادراک‌شده از جانب خانواده، حمایت اجتماعی ادراک‌شده از جانب دوستان و حمایت اجتماعی ادراک‌شده از جانب افراد مهم دیگر را در بر می‌گرفتند. پس از انجام بررسی‌های اولیه، در نهایت ۱۲ گویه به منظور بررسی سه مولفه نامبرده انتخاب گردیدند. پاسخدهی و نمره‌گذاری مقیاس از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۷) است که نمره‌ای در دامنه بین ۱۲ تا ۸۴ حاصل می‌گردد که نمرات بیشتر بیانگر ادراک بیشتر حمایت از جانب منابع اجتماعی خانواده، دوستان و افراد مهم دیگر است. زیمت و همکاران (۲۹) آلفا کرونباخ برای کل مقیاس و زیرمقیاس‌های حمایت اجتماعی ادراک‌شده از جانب افراد مهم دیگر، حمایت اجتماعی ادراک‌شده از جانب خانواده و حمایت اجتماعی ادراک‌شده از جانب دوستان به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۹۱، ۰/۸۷ و ۰/۸۵ بدست آمد. در ایران، بشارت (۳۰)، مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک‌شده را از نظر آماری مطلوب گزارش می‌کند: آلفا کرونباخ برای کل مقیاس (α = ۰/۹۱) و زیرمقیاس‌های حمایت اجتماعی ادراک‌شده از جانب افراد مهم دیگر (α = ۰/۸۳)، حمایت اجتماعی ادراک‌شده از جانب خانواده (α = ۰/۸۷) و حمایت اجتماعی ادراک‌شده از جانب دوستان (α = ۰/۸۹) محاسبه گردید. روایی همگرا و تشخیصی (افتراقی) نیز از طریق بررسی همبستگی مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک شده با سنجه‌های بهزیستی روانشناختی (r = ۰/۵۷)، همدلی عاطفی (r = ۰/۵۳)، عاطفه مثبت (r = ۰/۴۹)، درماندگی روانشناختی (r = −۰/۵۱) و عاطفه منفی (r = −۰/۵۵) تایید گردید. نتایج تحلیل عامل اکتشافی و تاییدی نیز حاکی از ساختار سه عاملی مقیاس بود. در پژوهش حاضر، آلفا کرونباخ کل مقیاس و و زیرمقیاس‌های حمایت اجتماعی ادراک‌شده از جانب افراد مهم دیگر، حمایت اجتماعی ادراک‌شده از جانب خانواده و حمایت اجتماعی ادراک‌شده از جانب دوستان به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۲، ۰/۸۵ و ۰/۸۶ بدست آمد. نشانگر استانداردهای مدیریت هیات سلامت و ایمنی: ابزار نشانگر

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.18502/tbj.v21i1.9932]

استانداردهای مدیریت هیات سلامت و ایمنی از ۳۵ گویه تشکیل شده است و هفت طبقه تنش مرتبط با شغل شامل خواسته‌ها، کنترل، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، ارتباطات، نقش و تغییر را می‌سنجد. پاسخدهی و نمره‌گذاری گویه‌ها بروی طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) است. نمرات بیشتر در مقیاس‌های ابزار نشانگر استانداردهای مدیریت هیات سلامت و ایمنی بیانگر احتمال کمتر تنش‌های شغلی است. دامنه نمرات در این مقیاس از ۳۵ تا ۱۷۵ متغیر است. مارکاتو و همکاران (۳۱) روایی همزمان و روایی سازه ابزار را مطلوب بیان می‌کنند. همبستگی بین هفت مقیاس را بین ۰/۲۲ تا ۰/۶۱ گزارش می‌دهند. اکبری و همکاران (۳۲) آلفا کرونباخ بین ۰/۵۳ تا ۰/۷۴ را برای هفت مقیاس گزارش می‌دهند. تحلیل عاملی تاییدکننده ساختار عاملی ابزار بود. همچنین همبستگی منفی بین ابزار نشانگر استانداردهای مدیریت هیات سلامت و ایمنی و سنجه افسردگی بک ($r = -۰/۴۶$) بیانگر روایی محتوایی ابزار بود. در پژوهش حاضر، آلفا کرونباخ مقیاس‌ها بین ۰/۷۴ تا ۰/۸۶ و همبستگی بین مقیاس‌ها بین ۰/۴۳ تا ۰/۶۵ بود. مقیاس تجدید نظر شده تبعیض مرتبط شخصی نسخه ویرایش‌شده مقیاس تبعیض مرتبط شخصی کالان و همکاران در سال ۲۰۰۸ است که از ۴ گویه تشکیل شده بود. مقیاس تجدید نظر شده تبعیض مرتبط شخصی توسط کالان، شید و اولسون (۳۳) به منظور سنجش تبعیض ادراک‌شده افراد نسبت به دیگران طراحی شد که بر روی طیف لیکرت ۶ گزینه ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۶) پاسخدهی و نمره گذاری می‌گردد. دامنه نمرات در این مقیاس بین ۵ تا ۳۰ است که نمرات بیشتر بیانگر ادراک تبعیض بیشتر نسبت به دیگران است. در پژوهش حاضر، واژه همکاران جایگزین واژه دیگران گردید تا تبعیض ادراک‌شده مادران شاغل نسبت به همکارانشان در محیط کاری بررسی گردد. تحلیل عاملی حاکی از ساختار تک عاملی مقیاس بود و گویه‌ها در مجموع ۵۴٪ واریانس مجموع کل را پیش‌بینی می‌کردند. هم چنین کالان، شید و اولسون (۳۳) همسانی درونی مقیاس را مناسب گزارش می‌دهند (α = ۰/۷۸). در پژوهش حاضر نیز مشخصه‌های آماری مطلوبی برای مقیاس بدست آمد. تحلیل عامل اکتشافی نشان داد کلیه گویه‌ها متعلق به یک عامل هستند و گویه‌ها ۶۲ درصد از واریانس کل را پیش‌بینی می‌کنند. همبستگی بین گویه‌ها در دامنه مناسب بین ۰/۴۱ تا ۰/۷۳ قرار داشت. هم چنین مقیاس از همسانی درونی مطلوبی برخوردار بود (α = ۰/۸۱).

قبل از انجام مطالعه از شرکت‌کنندگان رضایت‌نامه آگاهانه شرکت در پژوهش بر اساس مصوبات کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله اخذ گردید. لازم به ذکر است این پژوهش در کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله با کد IR.BMSU.REC.1398.276 به ثبت رسیده است.

تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و با استفاده با روش‌های همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره انجام گردید.

یافته‌ها

شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی در جدول۱ ارائه شده‌اند. کلاین (۳۴) پیشنهاد می‌دهد که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها باید بین +۲ و -۲ باشند. با توجه به جدول ۱، قدر مطلق چولگی و

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.18502/tbj.v21i1.9932]

کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از یک می باشد، بنابراین این پیش فرض نرمال بودن داده‌ها نیز برقرار است.

نتایج ماتریس همبستگی متغیرها نشان داد، حمایت اجتماعی خانواده، حمایت اجتماعی دوستان، حمایت اجتماعی افراد مهم، خواسته‌ها، کنترل، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، ارتباطات، نقش و تغییر با انرژی ادراک‌شده والدگری همبستگی مثبت و معنی‌داری دارند. در مقابل، تبعیض مرتبط شخصی با انرژی ادراک‌شده والدگری همبستگی منفی و معنی‌داری داشت. برای پیش‌بینی انرژی والدگری مادران شاغل از روی حمایت ادراک‌شده، تنش شغلی و تبعیض ادراک شده، از رگرسیون چندگانه به صورت همزمان استفاده شد. در جدول ۳ خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون گزارش شده است.

با توجه به جدول۳، ضریب همبستگی چندگانه حمایت ادراک-شده، تنش شغلی و تبعیض ادراک‌شده و انرژی والدگری در مادران شاغل (۰/۸۸) است. این سه متغیر در مجموع ۰/۷۸ درصد از تغییرات انرژی والدگری مادران شاغل را پیش‌بینی می‌کنند.

در جدول۴ نتایج تحلیل واریانس مدل برای بررسی توانایی پیش‌بینی متغیر انرژی والدگری مادران شاغل از روی حمایت ادراک‌شده، تنش شغلی و تبعیض ادراک‌شده گزارش شده است.

با توجه به جدول۴، نتایج آماره F (۳۱/۹۱۴) در سطح ۰/۰۰۱ متغیرهای پیش‌بین (حمایت ادراک‌شده، تنش شغلی و تبعیض ادراک‌شده) توانایی پیش‌بینی متغیر ملاک یعنی انرژی والدگری مادران شاغل را دارند. برای بررسی این سؤال که انرژی والدگری مادران شاغل توسط حمایت ادراک‌شده، تنش شغلی و تبعیض ادراک‌شده چگونه پیش‌بینی می‌شود از تحلیل رگرسیون چندگانه با روش ورود همزمان بهره گرفته شد.

جدول۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
انرژی ادراک‌شده والدگری	۴۰/۶۵	۷/۶۵	۱/۱۹	۰/۳۷۴
حمایت اجتماعی خانواده	۱۸/۵۳	۳/۱۱	۰/۴۳۹	۰/۳۱۸
حمایت اجتماعی دوستان	۱۸/۸۶	۳/۶۶	-۱/۳۴	۱/۶۹
حمایت اجتماعی افراد مهم	۱۷/۷۸	۵/۲۴	۱/۶۱	۰/۲۴۰
خواسته‌ها	۲۹/۶۹	۵/۷۹	۱/۵۵	۱/۱۱
کنترل	۲۱/۸۲	۷/۶۱	۱/۲۸	۱/۵۴
حمایت مسئولین	۱۵/۸۱	۶/۲۷	۰/۸۱۰	۱/۵۹
حمایت همکاران	۱۵/۰۸	۶/۶۸	۰/۴۸۹	-۰/۶۵۴
ارتباطات	۱۶/۶۱	۳/۴۷	۱/۱۸	۰/۶۲۳
نقش	۱۴/۳۱	۴/۲۳	۱/۶۸	۱/۷۸
تغییر	۱۰/۳۸	۲/۶۴	۱/۸۵	۰/۶۳۴
تبعیض مرتبط شخصی	۲۰/۵۴	۶/۷۵	۱/۳۵	۱/۸۷

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.18502/tbj.v21i1.9932]

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱	حمایت اجتماعی خانواده	۱											
۲	حمایت اجتماعی دوستان	۰/۹۱۲**	۱										
۳	حمایت اجتماعی افراد مهم	۰/۸۴۴**	۰/۸۸۰**	۱									
۴	خواسته‌ها	۰/۷۹۶**	۰/۸۰۶**	۰/۹۰۴**	۱								
۵	کنترل	۰/۸۰۸**	۰/۷۱۷**	۰/۸۰۷**	۰/۸۸۳**	۱							
۶	حمایت مسئولین	۰/۷۹۵**	۰/۷۱۰**	۰/۷۸۴**	۰/۸۵۹**	۰/۹۸۷**	۱						
۷	حمایت همکاران	۰/۵۶۵**	۰/۴۳۳**	۰/۵۴۲**	۰/۶۲۲**	۰/۷۳۵**	۰/۷۴۲**	۱					
۸	ارتباطات	۰/۴۸۲**	۰/۳۷۱**	۰/۳۸۵**	۰/۴۷۴**	۰/۶۰۹**	۰/۶۲۱**	۰/۸۴۰**	۱				
۹	نقش	۰/۵۹۴**	۰/۴۹۹**	۰/۵۳۶**	۰/۵۳۱**	۰/۵۸۶**	۰/۵۷۴**	۰/۷۶۵**	۰/۸۸۷**	۱			
۱۰	تغییر	۰/۶۱۱**	۰/۵۳۲**	۰/۵۳۹**	۰/۵۵۰**	۰/۵۹۴**	۰/۵۸۰**	۰/۷۱۹**	۰/۸۷۵**	۰/۹۶۴**	۱		
۱۱	تبعیض مرتبط شخصی	۰/۶۳۰**	۰/۵۴۰**	۰/۴۸۱**	۰/۴۵۷**	۰/۴۸۹**	۰/۴۷۰**	۰/۶۳۱**	۰/۷۶۸**	۰/۹۱۷**	۰/۹۳۱**	۱	
۱۲	انرژی ادراک‌شده والدگری	۰/۶۵۵**	۰/۶۳۵**	۰/۶۲۵**	۰/۵۸۱**	۰/۴۷۷**	۰/۴۶۰**	۰/۶۶۵**	۰/۵۹۲**	۰/۷۰۲**	۰/۶۸۲**	-۰/۶۹۰**	۱

**P<۰/۰۱ *P<۰/۰۵

با توجه به آن که شاخص سطح تحمل (Tolerance) برای تمامی متغیرها زیر یک بدست آمد و شاخص عامل تورم واریانس (VIF) برای آن‌ها نیز زیر سه حاصل شد، و با یکدیگر همپوشی ندارند و از همه‌ی آن‌ها می‌توان در تحلیل رگرسیون استفاده کرد. نتایج این تحلیل در جدول ۵ آمده است.

با توجه به جدول ۵، اثر حمایت اجتماعی خانواده (ß=۰/۲۰)، حمایت اجتماعی دوستان (ß=۰/۲۴)، حمایت اجتماعی افراد مهم (ß=۰/۱۹)، کنترل (ß=۰/۱۲)، حمایت مسئولین (ß=۰/۱۹)، حمایت همکاران (ß=۰/۱۳)، نقش (ß=۰/۱۶) بر انرژی ادراک شده والدگری در سطح ۰/۰۱ و خواسته‌ها (ß=۰/۰۸)، ارتباطات (ß=۰/۰۸) و تغییر (ß=۰/۰۹) در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنی‌دار است.

هم چنین، تبعیض مرتبط شخصی (ß=-۰/۱۱) بر انرژی ادراک‌شده والدگری در سطح ۰/۰۰۱ منفی و معنی‌دار است.

در واقع، حمایت ادراک‌شده و استانداردهای مدیریت هیات سلامت و ایمنی با انرژی ادراک‌شده والدگری مادران شاغل همبستگی مثبت دارند که نشانگر آن است که هرچه قدر حمایت ادراک‌شده و استانداردهای مدیریت هیات سلامت و ایمنی بالاتری داشته باشد، انرژی ادراک‌شده والدگری به میزان قابل توجهی افزایش می‌یابد.

از طرفی دیگر، تبعیض مرتبط شخصی با انرژی ادراک‌شده والدگری همبستگی منفی دارد که نشانگر آن است که هرچه قدر میزان تبعیض مرتبط شخصی در فرد پایین باشد، میزان انرژی ادراک‌شده والدگری مادران شاغل بالا خواهد بود.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.18502/tbj.v21i1.9932]

جدول۳: خلاصه نتایج مدل پیش‌بینی انرژی والدگری مادران شاغل از روی حمایت ادراک‌شده، تنش شغلی و تبعیض ادراک‌شده

همبستگی چندگانه (R)	واریانس تبیین شده (R2)	R2 تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۸۸	۰/۷۸	۰/۷۵	۵/۳۸

جدول۴: نتایج تحلیل واریانس رگرسیون چند متغیری متغیر پیش‌بین از روی متغیر ملاک

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۰۱۶۸/۲۱۱	۱۱	۹۲۴/۳۸۳	۳۱/۹۱۴	۰/۰۰۱
باقیمانده	۲۸۳۸/۵۵۳	۹۸	۲۸/۹۶۵		
کل	۱۳۰۰۶/۷۶۴	۱۰۹			

جدول ۵: ضرایب رگرسیون استاندارد نشده و استاندارد شده مدل پیش‌بینی انرژی والدگری مادران شاغل

مدل	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده			
	ß	خطای استاندارد برآورد	Beta	T	P
aعدد ثابت	۲۰/۵۳۳	۳/۸۰	-	۵/۳۹	۰/۰۰۱
حمایت اجتماعی خانواده	۰/۷۲۳	۰/۱۷۶	۰/۲۰۵	۴/۱۱	۰/۰۰۱
حمایت اجتماعی دوستان	۰/۷۴۳	۰/۱۲۸	۰/۲۴۹	۵/۸۱	۰/۰۰۱
حمایت اجتماعی افراد مهم	۰/۴۲۱	۰/۱۱۳	۰/۱۹۵	۳/۷۱	۰/۰۰۱
خواسته‌ها	۰/۰۴۸	۰/۰۱۹	۰/۰۸۲	۲/۴۷	۰/۰۱۵
کنترل	۰/۲۳۰	۰/۰۶۲	۰/۱۲۲	۳/۷۱	۰/۰۰۱
حمایت مسئولین	۰/۲۷۹	۰/۰۷۲	۰/۱۹۴	۳/۸۷	۰/۰۰۱
حمایت همکاران	۰/۲۳۶	۰/۰۸۵	۰/۱۳۵	۲/۷۷	۰/۰۰۱
ارتباطات	۰/۱۳۱	۰/۰۶۱	۰/۰۸۰	۲/۱۴	۰/۰۳۵
نقش	۰/۵۲۳	۰/۱۸۶	۰/۱۶۶	۲/۸۰	۰/۰۰۶
تغییر	۰/۶۸۶	۰/۲۵۴	۰/۰۹۱	۲/۷۰	۰/۰۰۸
تبعیض مرتبط شخصی	-۰/۱۹۱	۰/۰۵۱	-۰/۱۱۷	-۳/۷۶	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش حمایت ادراک‌شده، تنش شغلی و تبعیض ادراک‌شده در پیش‌بینی انرژی والدگری مادران شاغل انجام شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد حمایت اجتماعی خانواده، حمایت اجتماعی دوستان، حمایت اجتماعی افراد مهم، خواسته‌ها، کنترل، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، ارتباطات، نقش و تغییر با انرژی ادراک‌شده والدگری همبستگی مثبت و معنی‌داری دارند. در مقابل، تبعیض مرتبط شخصی با انرژی ادراک‌شده والدگری همبستگی منفی و معنی‌داری داشت. این نتایج در راستای پژوهش‌های کومار دی و همکاران (۳)، یانیس، بارنت و نیس (۴)، کیم و همکاران (۲۰)، پنگ و همکاران (۲۴)، کوکلین و همکاران (۳۵) قرار دارد.

از جمله موضوعات بسیار مهم در مورد والدین شاغل، انرژی ادراک‌شده والدگری آن ها است (۶). والدگری شامل

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.18502/tbj.v21i1.9932]

نگرش ها، باورها و رفتارهای والدین است و عاملی بسیار مهم و تأثیرگذار در سلامت، تحول شناختی، تحول اجتماعی، رفتارهای اجتماعی متناسب و تحول اجتماعی-هیجانی فرزندان است که این تأثیرات در مورد کودکان دارای مادران شاغل می‌تواند برجسته‌تر باشد (۱۰-۴). انرژی ادراک‌شده والدگری از جمله مفاهیم جدیدی است که در رابطه با والدگری مطرح شده است. نقش والدگری همچون هر نقش اجتماعی دیگری، نیازمند انرژی کافی است (۹-۶). در همین راستا، کوکلین و همکاران (۳۵) در پژوهشی به بررسی کیفیت فرزندپروری و رضایت زناشویی مادران شاغل پرداختند. بررسی‌های صورت گرفته نشان داد مادرانی که در محیط کاری خود دارای تعارض و استرس هستند از کیفیت پایین والدگری برخوردارند و رابطه زناشویی خوبی نیز با همسر خود ندارند.

در این بین عوامل متعددی مانند حمایت اجتماعی می‌توانند موجب بهبود عملکرد مادران شاغل شوند (۱۴). مفهوم حمایت اجتماعی ادراک شده به حمایت از منظر ارزیابی شناختی فرد از محیط و روابطش با دیگران می‌نگرد (۱۲). گاهی کمک‌هایی که به فرد می‌شود نامناسب، بدموقع یا خلاف میل خود فرد است. بنابراین نه خود حمایت، بلکه ادراک فرد از حمایت مهم است. در نتیجه حمایت اجتماعی ادراک شده بر روی ارزیابی شناختی فرد از محیطش و سطح اطمینان فرد به اینکه در صورت لزوم کمک و حمایت در دسترس خواهد بود، متمرکز است (۳۶). پژوهش‌ها نشان دادند که با افزایش حمایت اجتماعی ادراک شده میزان سلامت روان افزایش می‌یابد (۳۸). مشاهده حمایتی که توسط همکاران در محیط کار و سایر سرپرستان انجام می‌شود، تأثیر نیرومند و مثبتی بر استرس شغلی دارد (۱۳). در واقع، مادران شاغلی که در محیط شغلی، اجتماعی و خانوادگی خود از حمایت ادراک‌شده بالایی برخوردارند دارای انرژی والدگری بالاتری هستند (۳۷). در همین راستا، وو و همکاران (۳۸) در پژوهشی به بررسی رابطه فرسودگی و استرس شغلی با حمایت اجتماعی پرداختند. نتایج بدست آمده استرس و فرسودگی شغلی با حمایت اجتماعی همبستگی منفی معناداری دارند. افرادی که دارای رضایت شغلی بالایی هستند از عملکرد شغلی و اجتماعی خوبی برخوردارند.

یکی دیگر از نتایج پژوهش حاضر، ارتباط معنادار تنش شغلی با انرژی والدگری مادران شاغل بود (۱۸-۱۶). تنش شغلی می تواند با مشکلات متعدد روانشناختی، جسمانی و سازمانی همراه باشد (۳۹-۲۰). مادرانی که در محیط کار از تنش و اضطراب بالایی برخوردارند دارای تمرکز کافی برای تربیت فرزندران نیستند که این خود موجب کاهش کیفیت والدگری آن‌ها می‌شود (۱۷). در این زمینه، اسچیمن و همکاران (۴۰) در مطالعه‌ای کیفیت والدگری را در مادران و پدران شاغل مورد بررسی قرار دادند.

یافته‌های بدست آمده نشان داد خانواده‌هایی که وظایف به خوبی تقسیم نشده باشد شاهد کاهش کیفیت والدگری خواهیم بود. در مقابل، اگر مادران و پدران شاغل به خوبی کارهای خانه و فرزندان را تقسیم‌بندی کنند می‌توانند از رضایت خانوادگی خوبی برخوردار باشند.

از سویی دیگر، یافته‌های بدست آمده حاکی از همبستگی منفی تبعیض ادراک شده با انرژی والدگری مادران شاغل داشت.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.18502/tbj.v21i1.9932]

تبعیض موقعیتی است که افراد در برابر نقش‌های یکسان از مزایای اجتماعی نابرابر برخوردار می‌شوند (۲۲-۲۱).

در شرایط تبعیض فرصت تحرک اجتماعی یکسان برای افراد وجود ندارد و افراد در آموزش یا انتخاب شغل شرایط نابرابری دارند(۲۵).

در رابطه با مادران شاغل نیز بررسی‌های صورت گرفته نشان داده است هرچقدر میزان تبعیض در محیط کار افراد بیشتر رخ دهد فرد از سلامت روان، کیفیت زندگی، روابط اجتماعی و رضایت زناشویی پایین‌تری برخوردار است (۲۴-۲۳). در این راستا، آدیسوی و همکاران (۴۱) در پژوهشی به بررسی تبعیض ادراک‌شده مادران شاغل پرداختند.

بررسی‌های صورت گرفته حاکی از بالا بودن تبعیض زنان در مقایسه با مردان داشت. مواردی مانند پایین بودن حقوق، افزایش ساعت کاری و داشتن نگاه جنسی در محل کار گزارش کردند. همچنین مادرانی که از تبعیض بیشتری برخوردار بودند، سلامت روان پایین‌تری داشتند که موجب کاهش کیفیت والدگری آنها می‌گردید.پژوهش حاضر محدودیت‌هایی را داشته است که در به دست آوردن نتایج آن بی‌تأثیر نبوده است.

استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی، عدم کنترل متغیرهای واسطه‌ای مؤثر بر انرژی والدگری، محدود بودن جامعه آماری از جمله محدودیت‌های این پژوهش بود.

با توجه به این‌که ابزارهای به کار رفته در این پژوهش، از نوع خودگزارش‌دهی بودند، برای دستیابی به نتایج دقیق‌تر پیشنهاد می‌شود از مشاهده و مصاحبه بالینی نیز استفاده شود.

در عین حال بر اساس نتایج پژوهش حاضر می‌توان پیشنهاد داد برنامه‌ها و کارگاه‌هایی در زمینه بالا بردن انرژی والدگری زنان شاغل، طراحی شود.

در مجموع نتایج پژوهش حاضر نشان داد حمایت ادراک‌شده، تنش شغلی و تبعیض ادراک‌شده می‌توانند انرژی والدگری مادران شاغل را پیش‌بینی کنند.

از آنجایی که مادران شاغل در مقایسه با مادران خانه‌دار از سطوح بالای خستگی، استرس و اضطراب برخوردارند، قبل از هرچیزی لازم است عواملی که موجب بهبود عملکرد والدگری آنها می‌شود را مورد بررسی قرار داد.

نتایج این مطالعه حاکی از ارتباط مثبت و معنادار حمایت اجتماعی خانواده، حمایت اجتماعی دوستان، حمایت اجتماعی افراد مهم، خواسته‌ها، کنترل، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، ارتباطات، نقش و تغییر با انرژی ادراک‌شده والدگری داشت. در مقابل، تبعیض مرتبط شخصی با انرژی ادراک‌شده والدگری همبستگی منفی و معنی‌داری داشت

تضاد منافع

انجام این پژوهش برای نویسندگان هیچ‌گونه تعارض در منافع را به دنبال نداشته است و نتایج آن به صورت کاملا شفاف و بدون سوگیری، گزارش شده است.

تشکر و قدردانی

نویسندگان این پژوهش از تمامی شرکت‌کنندگان فرهیخته‌ای که با دقت فراوان به سؤالات این مطالعه پاسخ دادند، تقدیر و تشکر می‌کنند.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.18502/tbj.v21i1.9932]

References

1-Kadale PG, Pandey AN, Raje SS. Challenges of working mothers: balancing motherhood and profession. International Journal of Community Medicine and Public Health.2018;5(7):2905-10.

2-Bianchi S.M. Maternal employment and time with children: dramatic change or surprising continuity? Demography.2000; 37(4): 401–14.

3-Kumar Dey B, Bairaghi A, Kabir SMS, & Shahrier MA. Parenting stress and children depression. The Chittagong University J. of Biological Science. 2013;7(1,2):151-65.

4-Janisse HC, Barnett D, Nies MA. Perceived energy for parenting: a new conceptualization and scale. J Child Fam Stud.2009; 18: 312-22.

5-Selye H. The stress of life. McGraw-Hill, New York; 1956.

6-Ryan RM, Frederick C. On energy, personality, and health: subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. J Pers. 1997; 65(3): 529-65.

7-Ryan RM, Deci EL. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. Annu Rev Psychol. 2001; 52:141-66.

8-McNair DM, Lorr M, Droppleman LF. Revised manual for the Profile of Mood States. San Diego, CA: Educational and Industrial Testing Services. 1992.

9- Isola AA, Alao AA, Ntiwunka GU, Iyanda RO. An Exploratory Study of Parenting and Career Management among Women in Babcock University and Lead City University, Southwest Nigeria. KIU Journal of Humanities.2021;6(2):95-104.

10- Howick J, Kelly P, Kelly M. Establishing a causal link between social relationships and health using the Bradford Hill Guidelines. SSM-population health.2019;8:100402.

11-Lagdon S, Ross J, Robinson M, Contractor AA, Charak R, Armour C. Assessing the Mediating Role of Social Support in Childhood Maltreatment and Psychopathology Among College Students in Northern Ireland. J Interpers Violence.2021; 36(3-4): NP2112-2136NP.

12-Ayón C. Latino child welfare: Parents' well-being at the time of entry. Families in Society. 2018; 92: 295–300.

13-Benzies K, Mychasiuk R. Fostering family resiliency: A review of the key protective factors. Child and Family Social Work. 2009; 14: 103–14.

14-Karaer Y, Akdemir D. Parenting styles, perceived social support and emotion regulation in adolescents with internet addiction. Comprehensive psychiatry. 2019; 92:22-7.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.18502/tbj.v21i1.9932]

15-Rapetti R, Wang S. Employment and parenting. Parenting. 2014; 14(2): 121-32.

16-Repetti R, Wang SW. Effects of job stress on family relationships. Current opinion in psychology.2017; 13:15-8.

17-Repetti RL. Social withdrawal as a short-term coping response to daily stressors. In H. S. Friedman (Ed.), Hostility, coping, & health (151–165). American Psychological Association; 1992.

18- Du D, Derks D, Bakker AB. Daily spillover from family to work: A test of the work–home resources model. Journal of Occupational Health Psychology. 2018;23(2):237.

19-Yu KZ. Parenting stress, job stress, and parenting behaviors in nurses. Korean Journal of Childcare and Education.2013;9(2):5-21.

20-Kim KW, Doh HS, Kim SW, Rhee SH. The relationship between maternal employment, maternal job characteristics, spousal support, and parenting stress. Korean Journal of Child Studies. 2010;31(5):101-13.

21- Smith HJ, Pettigrew TF. Advances in relative deprivation theory and research. Social Justice Research.2015;28(1):1-6.

22-Smith HJ, Pettigrew TF, Pippin GM, Bialosiewicz S. Relative Deprivation: A Theoretical and Meta-Analytic Review. Personality and Social Psychology Review.2012;16(3): 203–32.

23-Callan MJ, Ellard JH, Will Shead N, Hodgins DC. Gambling as a search for justice: examining the role of personal relative deprivation in gambling urges and gambling behavior. Pers Soc Psychol Bull.2008; 34(11): 1514-29.

24-Peng J, Zhang J, Zhang Y, Gong P. Relative deprivation and job satisfaction in Army officers: A moderated mediation model. Work.2019;62(1):49-58.

25-Bakker AB, Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. J Occup Health Psychol.2017; 22(3):273-85.

26-Peterson ER, Andrejic N, Corkin MT, et al. I hardly see my baby: challenges and highlights of being a New Zealand working mother of an infant. Kotuitui: New Zealand Journal of Social Sciences Online.2018;13(1):4-28.

27-Faul F, Erdfelder E, Lang AG, Buchner AG.Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. Behav Res Methods. 2007; 39(2): 175-91.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.18502/tbj.v21i1.9932]

28-Hajialiani V, Tahmasbi A, Shakhs Bolandghadr A, et al. Effectiveness of the Nurturing Program for Parents and their Children with Special Needs and their Health Challenges on the Perceived Energy for Parenting and Mindfulness. J Child Ment Health. 2021;7(4):232-46.[Persian]

29-Zimet GD, Dahlem NW, Zimet SG, Farley GK. The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. Journal of Personality Assessment.1988; 52(1):30–41.

30-Besharat M. Multidimensional Scale of Perceived Social Support: Questionnaire, Instruction and Scoring. Developmental Psychology: Iranian Psychologist. 2019; 51(59): 447-49.[Persian]

31-Marcatto F, Colautti L, Larese Filon F, Luis O, Ferrante D. The HSE Management Standards Indicator Tool: concurrent and construct validity. Occup Med (Lond). 2014; 64(5): 365-71.

32-Akbari H, Satkin M, Gangi M, Akbari H, Fesharaki Gholami, M. Standardization and Study of Psychological Properties of the HSE Stress Questionnaire. Iranian Red Crescent Medical Journal. 2017; 19(3): e40466. [Persian]

33-Callan MJ, Shead NW, Olson JM. Personal relative deprivation, delay discounting, and gambling. J Pers Soc Psychol. 2011; 101(5): 955-73.

34-Kline RB. Principles and practice of structural equation modeling. Guilford publications. 2015; 3.

35-Cooklin AR, Westrupp E, Strazdins L, et al. Mothers' work–family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. Child: care, health and development. 2015;41(2):266-77.

36-Karaer Y, Akdemir D. Parenting styles, perceived social support and emotion regulation in adolescents with internet addiction. Comprehensive psychiatry. 2019;92:22-7.

37-Hong X, Liu Q. Parenting stress, social support and parenting self-efficacy in Chinese families: Does the number of children matter?. Early Child Development and Care.2021; 26;191(14): 2269-80.

38-Wu F, Ren Z, Wang Q, et al. The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. Psychology, health & medicine. 2021;26(2):204-11.

39-Zurlo MC, Vallone F, Smith AP. Work–family conflict and psychophysical health conditions of nurses: Gender differences and moderating variables. Japan Journal of Nursing Science. 2020;17(3):e12324.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.18502/tbj.v21i1.9932]

40-Schieman S, Ruppanner L, Milkie MA. Who helps with homework? Parenting inequality and relationship quality among employed mothers and fathers. Journal of Family and Economic Issues. 2018;39(1):49-65.

41-Adesoye T, Mangurian C, Choo EK, et al. Perceived discrimination experienced by physician mothers and desired workplace changes: a cross-sectional survey. JAMA internal medicine. 2017;177(7):1033-6.

[Downloaded from tbj.ssu.ac.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.18502/tbj.v21i1.9932]