Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty, 2022; Vol 7(4), Spring, pp 77-90

Investigating the relationship between work-family conflict and the desire to stay in the job from the perspective of employees of comprehensive health service centers in Gorgan

Nahid Jafari[1], Alireza Heidari[1*], Ali Zhiani Asgharzadeh[1], Zahra Khatirnamani[1]

1. Health Management and Social Development Research Center, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran

*** Corresponding author:** Alireza Heidari**, Email:** alirezaheidari7@gmail.com**, Tel:** 017-32558200

Received: 23 February 2022 **Accepted:** 15 May 2022

Abstract

Background & Aim: Work-family conflict leads to reduced productivity, increased employee tardiness, absenteeism, reduced work and organizational commitment. This study aimed to determine the relationship between work-family conflict and the desire to stay in the job from the perspective of employees of comprehensive health service centers in Gorgan.

Materials & Methods: This descriptive- analytic, cross-sectional study was conducted in 2021. 344 employees of Comprehensive Health Service Centers in Gorgan participated in the study. After sampling by stratified random method, Nete Meyer work-family conflict questionnaire and the tendency to stay in the job of Wiener & Vardi were collected and with the help of descriptive and inferential statistical methods in SPSS-23 software at a significance level of 0.05 Were analyzed.

Results: The mean of work-family conflict was 32.77 ±10.32. The mean of work-family conflict (16.97 ±7.31) was higher than family-work conflict (15.80 ±6.55), (P = 0.014). The mean desire to stay in the staff of comprehensive health service centers was strong (13.17 ± 3.51). 9.3 percent tended to stay in a weak job, 33.4% had a moderate tendency and 57.3 percent had a strong tendency. There was a significant weak and inverse correlation between the overall score of work-family conflict with the tendency to stay in the job (P <0.001).

Conclusion: The rate of work-family conflict in this study was moderate to low. The desire to stay on the staff of Gorgan Comprehensive Health Service Centers was evaluated as strong.

Keywords: Conflict, retention in work, family, health center

How to cite this article: Jafari N, Heidari A, Zhiani Asgharzadeh A, Khatirnamani Z. Investigating the relationship between work-family conflict and the desire to stay in the job from the perspective of employees of comprehensive health service centers in Gorgan. Scientific Journal of Nursing, Midwifery and Paramedical Faculty. 2022; 7(4): 77-90. https://sjnmp.muk.ac.ir/article-1-473-fa.html.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-22]

بررسی رابطه تعارض کار–خانواده با تمایل به ماندگاری در شغل از دیدگاه کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت شهرستان گرگان

ناهید جعفری[1]، علیرضا حیدری[1]*، علی ژیانی اصغرزاده[1]، زهرا خطیرنامنی[1]

1. مرکز تحقیقات مدیریت سلامت و توسعه اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران

***نویسنده مسئول:** علیرضا حیدری، **ایمیل:** alirezaheidari7@gmail.com، **تلفن:** 017-32558200

تاریخ دریافت: 1400/12/04 **تاریخ پذیرش:** 1401/ 02/25

چکیده

زمینه و هدف: تعارض کار- خانواده، منجر به کاهش بهره‌وری، افزایش تاخیر و غیبت کارکنان و تعهد کاری و سازمانی پایین می گردد. این مطالعه باهدف تعیین ارتباط تعارض کار- خانواده با تمایل به ماندگاری در شغل از دیدگاه کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت شهرستان گرگان انجام شد.

مواد و روش‌ها: این مطالعه توصیفی تحلیلی از نوع مقطعی بود که در سال 1400 انجام شد. 344 نفر از کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت شهرستان گرگان در مطالعه شرکت کردند. پس از نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای تصادفی، داده‌ها با پرسش‌نامه‌های تعارض کار- خانواده نت مایر و تمایل به ماندگاری در شغل واینر و واردی جمع‌آوری شد و با کمک روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در نرم‌افزار SPSS-23 و در سطح معنی‌داری 0/05 تحلیل شد.

یافته‌ها: میانگین تعارض کار– خانواده 10/32 ± 32/77 بود. میانگین تعارض کار– خانواده (7/31± 16/97) بیش از تعارض خانواده- کار (6/55± 15/80) بود (P = 0/014). میانگین پرسشنامه میل ماندن در کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت 3/51 ± 3/17) بود. 9/3 درصد تمایل به ماندگاری در شغل ضعیف، 33/4 درصد تمایل متوسط و 57/3 درصد تمایل قوی داشتند. بین نمره کلی تعارض کار- خانواده با تمایل به ماندگاری در شغل همبستگی معنادار ضعیف و معکوس وجود داشت (P <0/001).

نتیجه‌گیری: میزان تعارض کار– خانواده در این پژوهش متوسط به پایین بود. میل ماندن در کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت شهرستان گرگان در حد قوی ارزیابی شد.

واژه‌های کلیدی: تعارض، خانواده، ماندگاری در شغل ، مراکز سلامت

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-22]

مقدمه

در جوامع امروزی، افراد با مسئولیت‌های مختلف کاری و خانوادگی روبه رو هستند. از جمله عوامل شکل‌گیری چنین مسئولیت‌های متعددی، تغییرات شگرف در ماهیت کار و خانواده و تعدد خانوارهای دو طرف شاغل می‌باشد. اگرچه از کارکنان انتظار می‌رود تا میان انتظارات شغلی و خانوادگی خود تعادل برقرار کنند، اما مشارکت در هر دو زمینه باعث رخ دادن مسائل مختلفی از جمله بروز تعارض کار- خانواده خواهد شد (1).

به طور تقریبی تمام بررسی‌ها و پژوهش‌هایی که در حوزه رابطه متقابل کار- خانواده انجام شده‌اند، بر این باورند که تعارض کار- خانواده می‌تواند بر افراد، خانواده‌ها و سازمان‌ها اثر زیان‌باری برجای گذارد (2). تعارض کار- خانواده شکلی از تعارض بین نقش‌هاست که در آن فشار ناشی از انجام وظایف مربوط به یک نقش، مانع از انجام وظایف به صورت اثربخش در نقش دیگر می‌شود (3). به‌گونه‌ای که تقاضاها، مسایل و مشکلات شغلی منجر به بروز مشکل در خانواده می‌گردد (4). بنابراین افراد در ایفای وظایف شغلی و خانوادگی خود دچار فشار و تنش – مشکل می‌گردند و نمی‌توانند از عهده الزامات هر دو نقش به خوبی برآیند (5).

پژوهشگران تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی را نتیجه دو نوع تداخل می‌دانند: تداخل از محیط کار به محیط خانه و تداخل از محیط خانه به محیط کار (6). تعارض کار- خانواده تاثیری اساسی در کاهش رضایت زندگی کاری کارکنان داشته و برای افراد و سازمان‌ها به یک اندازه اهمیت دارد، زیرا تعارض برای افراد به عنوان منبع اصلی استرس با پیامدهای منفی از جمله افزایش خطرهایی برای سلامتی والدین شاغل، ایفاء ضعیف‌تر نقش والدینی و همسری، بدخلقی، کاهش رضایت از زندگی و بهداشت روانی ضعیف تر همراه بوده، و برای سازمان‌ها کاهش بهره‌وری، افزایش تاخیر و غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره‌گیری از کار و تعهد کاری و سازمانی پایین را در پی داشته است (7).

یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که امروزه در مدیریت مطرح می‌شود، مسأله ماندگاری و تمایل به ماندن کارکنان در محل کار سازمانی می‌باشد. زمانی که سازمان‌ها نتوانند شرایط را برای کار کردن آن‌ها فراهم آورند آنگاه با مشکل ترک سازمان مواجه خواهند شد و این نیروهای ارزشمند به سختی و با نارضایتی سازمان خود را ترک می‌کنند و در مقابل سازمان دیگری نیروی پرورش دیده و متخصص را با کمی تغییر شرایط محیطی جذب می‌کند (8).

مدیران و محققان کناره‌گیری از کار را پرهزینه، مشکل‌آفرین و بیشتر با عواقب تهدیدکننده برای کارآیی سازمان می‌دانند. تمایل به ترک شغل از اراده آگاهانه و حساب‌شده شاغل برای ترک سازمان ناشی می‌شود، یعنی کارکنان به یک‌باره سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه، تمایل به ترک شغل را به صورت تدریجی در خود پرورش می‌دهند و پس از در نظر گرفتن همه شرایط و مناسب بودن فرصت‌های استخدامی در سازمان‌های دیگر، اقدام به ترک شغل می‌نمایند. ترک خدمت کارکنان برای سازمان شامل، هزینه‌های لازم جهت کارمندیابی مجدد، آموزش افراد جدید و اجتماعی کردن آن‌ها از یک سو و کاهش تولید، عملکرد و بهره وری سازمان یا شرکت تا زمانی که افراد تازه‌وارد مهارت و تجربه کافی در زمینه کار خویش به دست آورند، می‌باشد. مسائلی از قبیل ایجاد هماهنگی بین کارکنان جدید با گروه کاری و واحد سازمانی مربوطه نیز می‌تواند بر روحیه سایر کارکنان اثر منفی گذاشته و در صورت گسترش نرخ ترک خدمت در سازمان، به بی‌اعتباری آن منجر

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-22]

گردد (9). بنابراین اثربخشی سازمان مستلزم داشتن کارکنان شایسته و علاقه‌مند به شغل است و میل آنان به ماندن موجب افزایش کوشش برای تحقق اهداف سازمانی می‌شود (10).

مطالعه آن رانی[1] در رابطه با تعارض کار- خانواده و تمایل به ماندگاری کارکنان، نشان داد که عواملی مانند ارتباطات و رفتار توأم با اعتماد، فرهنگ مسولیت‌پذیری و روشن بودن وظایف، تعداد کافی کارکنان با کفایت، رهبری بصیر، متخصص و قابل اعتماد، تصمیم‌گیری مشارکتی، درک ارزش کار کارکنان و امکان رشد حرفه‌ای در ماندگاری آنان حائز اهمیت هستند (11).

از آنجا که فرسودگی شغلی و ترک شغل در کارکنانی مطرح است که بایستی در موقعیت‌های بحران‌زا و پرهرج ومرج با آرامش و کارآمدی فعالیت کنند (12) و کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت از زمره اقشاری محسوب می‌شوند که در معرض جوانب مختلف شرایط کاری و خانوادگی خود هستند و بدین‌سان با توجه به اینکه مطالعه‌ای به بررسی رابطه تعارض کار-خانواده با تمایل به ترک کارکنان شاغل در کارکنان بهداشتی و در مراکز خدمات جامع سلامت گرگان یافت نشد، بنابراین این مطالعه با هدف تعیین ارتباط تعارض کار-خانواده با تمایل به ماندگاری در شغل کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت شهرستان گرگان انجام شد.

مواد و روش‌ها

این مطالعه از نوع مطالعات روش توصیفی تحلیلی که به صورت مقطعی انجام شد. جامعه آماری این مطالعه شامل کلیه کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت شهری و روستایی، پایگاه‌های سلامت و خانه‌های بهداشت شهرستان گرگان در سال ۱۴۰۰ بود. شهرستان گرگان دارای 4 طبقه از مراکز شامل 11 مرکز خدمات جامع سلامت شهری، 29 پایگاه سلامت، 11 مرکز خدمات جامع سلامت روستایی و 83 خانه بهداشت با تعداد کل کارکنان، 510 نفر می‌باشد.

روش نمونه‌گیری در این مطالعه به صورت طبقه‌ای تصادفی شده بود. برای تعیین حجم نمونه با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین آیتم‌های کلی پرسشنامه طبق مطالعه مشابه (12) 0/16 برآورد شد و با در نظر گرفتن احتمال خطای نوع اول برابر 0/05 و توان 0/90، طبق فرمول حجم نمونه برای مطالعات همبستگی، تعداد نمونه مورد نیاز 344 نفر تعیین شد. برای انتخاب افراد نمونه در هر مرکز از نسبت آن مرکز در جمعیت استفاده شد. روش نمونه‌گیری در داخل طبقات به صورت تصادفی ساده بود و اعضای نمونه با توجه به درنظر گرفتن معیارهای ورود به مطالعه انتخاب شدند. معیارهای ورود شامل تمایل به شرکت در طرح و حداقل یک سال سابقه کاری در محیط کاری بود. معیار خروج نیز شامل پرسشنامه‌هایی بود که الگوهای نامعتبر پاسخ گویی داشتند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها، فرم متغیرهای دموگرافیک و زمینه‌ای (سن، جنس، سطح تحصیلات، سابقه کار، میزان رضایت از درآمد ماهانه، مراقبت از سالمند بیمار در خانواده و ...) و همچنین، پرسشنامه‌های تعارض کار- خانواده نت مایر[2] و تمایل به ماندگاری در شغل واینر و واردی[3] بودند. پرسشنامه تعارض کار- خانواده نت مایر (۱۹۹۶)، دارای ۱۰سئوال و در ۲ بعد طراحی شده است. 5 سئوال اول تعارض کار- خانواده و 5 سئوال بعدی تعارض خانواده-کار را می‌سنجد. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت انجام می‌شود. بطوریکه امتیاز ۱ برای گزینه کاملا مخالفم، امتیاز ۲ برای گزینه مخالفم، امتیاز ۳ برای گزینه کمی مخالفم، امتیاز ۴ برای گزینه نظری ندارم و امتیاز ۵ برای گزینه کمی موافقم، امتیاز ۶ برای گزینه موافقم و امتیاز ۷ برای گزینه کاملا موافقم در نظر گرفته می شود. بنابراین نمرات برای هر بعد در محدوده 5 تا 35 نمره‌گذاری می‌شوند و نمره بیشتر به معنای تعارض بیشتر است (13). روایی پرسشنامه توسط سازندگان آن به روش همبستگی

1 Ann Runy
2 Netemeyer
3 Weiner & Wardy

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-22]

همگرا و واگرا با 16 سازه روان‌شناختی بررسی شده است (14).

پایایی پرسشنامه در مطالعه ترکی و همکاران با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ مورد تایید قرار گرفته است (15). در این مطالعه، ضریب پایایی آلفای کرونباخ پرسشنامه تعارض کار – خانواده در کل (0/80) و به تفکیک ابعاد تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار بترتیب 0/90 و 0/80 بوده است. بنابراین همبستگی درونی پرسشنامه در حد مطلوب بوده است.

پرسشنامه تمایل به ماندگاری در شغل واینر و واردی (1980)، 4 سوال بلند دارد که آزمودنی یکی از گزینه‌ها را که مطابق بااحساس وی هست، انتخاب می‌کند. نمره‌گذاری پرسشنامه طبق طیف لیکرت و از 1 تا 5 است. نمره‌گذاری این پرسشنامه به شرح زیر است : الف=5؛ ب=4؛ ج=3؛ د=2؛ ه=1. اما نمره‌گذاری سوالات 2و 4 برعکس است : الف =1؛ ب=2؛ ج=3؛ د=4؛ ه=5.

بر اساس این روش از تحلیل نمره‌های به‌دست‌آمده جمع می‌شود. حداقل امتیاز ممکن 4 و حداکثر 20 است. نمره بین 4 تا 8 میل ماندن در شغل ضعیف، نمره بین 8 تا 12میل ماندن در شغل متوسط و نمره بالاتر از 12 میل ماندن در شغل قوی است . پایایی پرسشنامه در مطالعه آذرنوش و همکاران با آلفای کرونباخ ۰/۷۴ مورد تایید قرار گرفته است (16). در این مطالعه، ضریب پایایی آلفای کرونباخ پرسشنامه تمایل به ماندگاری در شغل 0/81 به‌دست‌آمده است بنابراین همبستگی درونی پرسشنامه در حد مطلوب بوده است.

جهت انجام مطالعه، آموزش لازم در مورد چگونگی برقراری ارتباط با کارکنان و جلب اعتماد آن‌ها و نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها به پرسشگر داده شد. پرسشگر بعد از هماهنگی‌های لازم به مراکز بهداشتی مراجعه نمود و قبل از تکمیل پرسشنامه، کارکنان شرکت‌کننده در موردمطالعه و اهداف طرح توجیه شدند. پرسشنامه‌ها به صورت خوداظهاری توسط کارکنان مراکز بهداشتی تکمیل و عودت داده شد. قبل از تحویل پرسش‌نامه به شرکت‌کنندگان اطمینان داده می‌شد که اطلاعات حاصل محرمانه خواهد ماند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه 23 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (رسم جداول، تعداد، درصد فراوانی برای داده‌های کیفی و میانگین، انحراف معیار برای داده‌های کمی) و همچنین به دلیل نرمال نبودن توزیع داده‌ها (بررسی با آزمون کولموگروف- اسمیرنوف) از روش‌های آمار استنباطی نظیر آزمون‌های ضریب همبستگی اسپیرمن، ویلکاکسون، من ویتنی و کروسکال والیس استفاده شد.

یافته‌ها

74/1 درصد از کارکنان زن بودند. میانگین سنی کارکنان، 38/22 سال با انحراف معیار 8/21 بود. میانگین تعداد فرزندان در خانواده 1/78 با انحراف معیار 1/20 و میانگین سابقه کاری 9/92 با انحراف معیار 6/73 سال بود. جدول شماره 1 توزیع مشخصات جمعیت‌شناختی کارکنان را نشان داده است.

جدول شماره 1: توزیع فراوانی مشخصات دموگرافیک و زمینه‌ای کارکنان

متغیر		تعداد	درصد فراوانی
جنس	مرد	89	25/9
	زن	255	74/1
تحصیلات	زیردیپلم	3	0/9
	دیپلم	40	11/6
	کاردانی	121	35/2

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-22]

	کارشناسی	148	43/0
	کارشناسی ارشد	22	6/4
	دکتری	10	2/9
وضعیت تاهل	مجرد	69	20/1
	متاهل	233	67/7
	مطلقه	20	5/8
	سایر	22	6/4
وضعیت منزل مسکونی	استیجاری	160	46/5
	ملکی	184	53/5
وضعیت انجام مراقبت از سالمند بیمار در خانواده	بله	89	25/9
	خیر	255	74/1
وضعیت رسته خدمتی	بهداشتی درمانی	303	88/1
	اداری مالی	41	11/9
وضعیت استخدامی	قراردادی	160	46/5
	رسمی	103	29/9
	طرحی	60	17/4
	پیمانی	11	3/2
	شرکتی	10	2/9
وضعیت داشتن فرزند خردسال یا شیرخوار	بله	56	20/4
	خیر	219	79/6
وضعیت میزان رضایت از درآمد ماهانه	خیلی زیاد	0	0/0
	زیاد	9	2/6
	متوسط	152	44/2
	کم	112	32/6
	خیلی کم	71	20/6

به‌طورکلی میانگین تعارض کار – خانواده (16/97) بیش از تعارض خانواده- کار (15/80) است (P = 0/014). همچنین پراکندگی بیشتری در تعارض کار – خانواده وجود دارد. به‌طورکلی میزان تعارض کار – خانواده و میزان تعارض خانواده -کار در این پژوهش متوسط به پایین بوده است. میانگین مقیاس تمایل به ماندگاری در شغل 13/17 با انحراف معیار 3/51 بود. با توجه به اینکه نمره بالاتر از 12 میل ماندن در شغل با شدت قوی را نشان می‌دهد بنابراین میل ماندن در کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت در حد قوی می‌باشد. همچنین، 32 نفر (9/3 درصد) از کارکنان، تمایل به ماندگاری در شغل ضعیف، 115 نفر (33/4 درصد) تمایل متوسط و 197 نفر (57/3 درصد) تمایل قوی داشتند (جدول شماره2).

جدول شماره2: میانگین و انحراف معیار مربوط به مقیاس تعارض کار- خانواده و تمایل به ماندگاری در شغل

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	P-Value

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-22]

تعارض کار- خانواده	16/97	7/31	5	32	0/014
تعارض خانواده-کار	15/80	6/55	5	48	
کل	32/77	10/32	10	63	
ماندگاری در شغل	13/17	3/51	4	20	

جهت بررسی نرمال بودن از آزمون کولموگروف اسمیرنف استفاده شده است. در کلیه متغیرها فرض نرمال بودن متغیرها تایید نشد ($P <0/05$). بین مقیاس تعارض کار- خانواده با متغیرهای وضعیت استخدامی، داشتن فرزند خردسال، وضعیت منزل مسکونی، مراقبت از سالمند بیمار در خانواده و میزان رضایت از درآمد ماهیانه ارتباط معناداری وجود داشت ($P<0/05$). به طوری که نمره کلی تعارض کار- خانواده در افرادی دارای فرزند خردسال یا شیرخوار، در افرادی با مراقبت از سالمند بیمار در خانواده و در افرادی با منزل استیجاری، بالاتر از افرادی با منزل ملکی بود. نتایج مقایسات بن فرونی[1] نیز نشان داد نمره کلی تعارض کار-خانواده در افرادی با وضعیت استخدامی رسمی با طرحی و وضعیت استخدامی طرحی با قراردادی معنادار بود. در افرادی با میزان رضایت از درآمد ماهیانه متوسط با میزان رضایت کم و خیلی کم تفاوت معنادار بود (جدول شماره 3).

جدول شماره 3: تعیین ارتباط نمره کل تعارض کار- خانواده با مشخصات دموگرافیک و زمینه‌ای

متغیر	سطوح	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	P-Value
وضعیت استخدامی	قراردادی	34/13	9/74	14/52	0/0062
	پیمانی	32/09	11/51		
	رسمی	33/69	9/67		
	طرحی	27/98	11/18		
	شرکتی	31/00	12/44		
داشتن فرزند خردسال	بله	36/15	10/87	6077/50	0/0251
	خیر	32/69	10/16		
وضعیت منزل مسکونی	استیجاری	33/93	10/03	12484/0	0/0151
	ملکی	31/76	10/49		
مراقبت از سالمند بیمار در خانواده	بله	36/20	9/65	8058/0	< 0/0011
	خیر	31/57	10/29		
میزان رضایت از درآمد ماهیانه	متوسط	31/66	10/27	28/37	< 0/0012
	کم	33/27	10/46		
	خیلی کم	35/92	9/10		

[1] آزمون من ویتنی، [2] آزمون کروسکال والیس

1 Bonferroni

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-22]

بین مقیاس تمایل به ماندگاری در شغل با متغیرهای جنس، گروه سنی، وضعیت تاهل، وضعیت استخدامی، سابقه کاری و تعداد فرزند در خانواده، وضعیت منزل مسکونی و میزان رضایت از درآمد ماهیانه ارتباط معناداری وجود داشت ($P<0/05$). به طوری که تمایل به ماندگاری در شغل در زنان بالاتر از مردان، در خانوادههایی با بیشتر از دو فرزند بالاتر از خانوادههایی با کمتر از دو فرزند، در افرادی با سابقه کاری بیشتر از 15 سال بالاتر از افرادی با سابقه کاری کمتر از 15 سال، در افرادی با منزل ملکی بالاتر از افرادی با منزل استیجاری بود. همچنین نتایج مقایسات بن فرونی نشان داد که تمایل به ماندگاری در شغل؛ در افراد مجرد با متاهل و مطلقه و سایر تفاوت معناداری وجود داشت. در افرادی با وضعیت استخدامی رسمی با قراردادی و طرحی تفاوت معنادار بود. در افرادی با میزان رضایت از درآمد ماهیانه زیاد با رضایت کم و خیلی کم و افرادی با میزان رضایت از درآمد ماهیانه متوسط با رضایت خیلی کم تفاوت معناداری وجود داشت (جدول شماره 4).

جدول شماره 4: تعیین ارتباط تمایل به ماندگاری در شغل با مشخصات دموگرافیک و زمینهای

متغیر	سطوح	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	P-Value
جنس	مرد	12/38	3/44	9437/0	0/0181
	زن	13/44	3/50		
گروه سنی	21-34	11/68	3/20	52/27	< 0/0012
	35-47	13/30	3/20		
	48-59	15/74	3/35		
وضعیت تاهل	مجرد	11/16	3/05	27/14	< 0/0012
	متاهل	13/57	3/40		
	مطلقه	14/45	3/20		
	سایر	14/00	4/14		
وضعیت استخدامی	قراردادی	12/63	3/24	32/07	< 0/0012
	پیمانی	14/64	4/08		
	رسمی	14/66	3/31		
	طرحی	11/75	3/55		
	شرکتی	13/20	3/58		
سابقه کاری	کمتر از 15 سال	12/75	3/35	5732/50	< 0/0011
	بیشتر از 15 سال	14/98	3/64		
تعداد فرزند در خانواده	کمتر از 2 فرزند	12/64	3/27	9566/50	< 0/0011
	بیشتر از 2 فرزند	15/21	3/69		
وضعیت منزل مسکونی	استیجاری	12/18	3/08	10316/50	< 0/0011
	ملکی	14/02	3/65		
میزان رضایت از درآمد ماهیانه	زیاد	16/56	2/01	27/43	< 0/0012
	متوسط	13/64	3/49		
	کم	13/16	3/71		
	خیلی کم	11/72	2/78		

[1] آزمون من ویتنی، [2] آزمون کروسکال والیس

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-22]

آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین نمره کلی تعارض کار- خانواده با تمایل به ماندگاری در شغل همبستگی معنادار ضعیف و معکوس وجود داشت (P<0/001)، به این معنی که افزایش تعارض کار- خانواده منجر به کاهش تمایل ماندگاری در شغل می‌گردد . همچنین بین مولفه تعارض کار- خانواده با تمایل به ماندگاری در شغل همبستگی معنادار خیلی ضعیف و معکوس (P<0/001) وجود داشت ولی بین مولفه تعارض خانواده-کار با تمایل به ماندگاری در شغل همبستگی معناداری مشاهده نشد (P=0/489) (جدول شماره 5).

جدول شماره 5 : تعیین همبستگی تعارض کار- خانواده با تمایل به ماندگاری در شغل

متغیر	ضریب همبستگی	P-Value
تعارض کار- خانواده	-0/29	< 0/001
تعارض خانواده-کار	0/04	0/489
نمره کل تعارض	-0/21	< 0/001

بحث

این مطالعه با هدف تعیین ارتباط تعارض کار-خانواده با تمایل به ماندگاری در شغل از دیدگاه کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت شهری و روستایی، پایگاه‌های سلامت و خانه‌های بهداشت شهرستان گرگان در سال ۱۴۰۰ انجام شد. به‌طورکلی میزان تعارض کار – خانواده و میزان تعارض خانواده -کار در این پژوهش متوسط به پایین بوده است و همچنین میانگین تعارض کار – خانواده بیش از تعارض خانواده- کار بوده است که همسو با مطالعه حسابی و همکاران بوده است (17). با توجه به اینکه جامعه هدف در این مطالعه، کارکنان مراکز بهداشتی بودند، علت پایین تر بودن میران تعارض کار – خانواده را بتوان توجیه کرد.

یافته‌ها نشان داد میل ماندن در کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت در حد قوی ارزیابی شد. در مطالعه شعربافچی زاده در سال ۱۳۹۹ بر روی ۱۳۰ نفر از پرستاران بخش‌های روان‌پزشکی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بیشتر پرستاران شاغل در بخش‌های روان‌پزشکی تمایل به ماندن در شغل متوسطی داشتند. همچنین همبستگی تمایل به ماندگاری در شغل و خستگی عاطفی و مسخ شخصیت معکوس و معنی‌دار بود، اما بین تمایل به ماندگاری و احساس ناکارآمدی و فرسودگی شغلی همبستگی معناداری مشاهده نشد. نتایج نشان داد میان بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با تمایل به ماندگاری در شغل رابطه معناداری وجود دارد. در مطالعه چمانی و همکاران در سال ۱۳۹۱ بر روی ۳۸۸ نفر از پرسنل پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران تحلیل داده‌ها نشان داد که عوامل موثر بر ماندگاری پرستاران در وضعیت موجود و مطلوب به ترتیب اولویت عبارتند از: 1. عوامل سازمانی (مشارکت، انگیزش، ارتباطات سازمانی، آموزش و مدیریت عملکرد)، 2. عوامل فردی (توان و مهارت، رضایت شغلی و شایستگی) و 3. عوامل شغلی (کار بامعنا و چالش برانگیز، آزادی، استقلال عمل و وضوح نقش) (18). شاید یکی از دلایل میل بالاتر به ماندن در شغل، در بین کارکنان مراکز بهداشتی درمانی نسبت به پرستاران، آسان تر بودن شرایط کاری آنان بوده است.

در این پژوهش، بین مقیاس تعارض کار- خانواده با متغیرهای تحصیلات، وضعیت استخدامی، داشتن فرزند خردسال، وضعیت منزل مسکونی، مراقبت از سالمند بیمار در خانواده و میزان رضایت از درآمد ماهیانه ارتباط معناداری وجود داشت. به طوری که نمره کلی تعارض کار- خانواده در افرادی دارای فرزند خردسال یا شیرخوار، در افرادی با مراقبت از سالمند بیمار

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-22]

در خانواده و در افرادی با منزل استیجاری بالاتر از افرادی با منزل ملکی بود. موافق با مطالعه حاضر، در مطالعه حسابی و همکاران در سال ۱۳۹۴ بر روی پرستاران بیمارستان‌های رشت نیز نتایج نشان داد که تعارض کار – خانواده از نظر فشار و تعارض خانواده- کار از نظر زمان، بیش‌ترین حیطهٔ تأثیرگذار در تعارض پرستاران هستند. مدل رگرسیون نشان داد که از بین عوامل فردی علاقه به شغل، شغل دوم و نگهداری از سالمندان یا فرزند معلول در حیطهٔ تعارض کار با خانواده و علاقه به شغل، داشتن شغل دوم، نگهداری از سالمندان یا فرزند معلول و شرایط شغلی همسر در حیطهٔ تعارض خانواده با کار معنادار و مرتبط است (17).

همچنین نتایج نشان داد که تعارض کار- خانواده ؛ در افرادی با تحصیلات زیردیپلم با تحصیلات دیپلم، کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد تفاوت معنادار بود. در افرادی با وضعیت استخدامی رسمی با طرحی و وضعیت استخدامی طرحی با قراردادی تفاوت معنادار بود. در افرادی با میزان رضایت از درآمد ماهیانه زیاد با رضایت متوسط، کم و خیلی کم و همچنین در افرادی با میزان رضایت از درآمد ماهیانه متوسط با رضایت خیلی کم تفاوت معنادار بود. همچنین، بین مقیاس تعارض کار- خانواده با متغیرهای جنس، گروه سنی، وضعیت تاهل، رسته خدمتی، سابقه کاری و تعداد فرزند در خانواده هیچ ارتباط معناداری مشاهده نشد. در مطالعه شریف‌زاده و همکاران جنسیت با تعارض کار- خانواده، ارتباط معنی‌داری یافت شد که غیر همسو با مطالعه حاضر است (1). نتایج مطالعه خرازی و همکاران نشان داد که پرستاران با شیفت کاری ثابت، میزان تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده-کار کمتری را نسبت به پرستاران با شیفت کاری متغیر گزارش کردند و این تفاوت‌ها معنادار بود (19).

یافته‌ها نشان داد، بین مقیاس تمایل به ماندگاری در شغل با متغیرهای جنس، گروه سنی، وضعیت تاهل، وضعیت استخدامی، سابقه کاری و تعداد فرزند در خانواده، وضعیت منزل مسکونی و میزان رضایت از درآمد ماهیانه ارتباط معناداری وجود داشت. به طوری که تمایل به ماندگاری در شغل در زنان بالاتر از مردان، در خانواده‌هایی با بیشتر از دو فرزند بالاتر از خانواده‌هایی با کمتر از دو فرزند، در افرادی با سابقه کاری بیشتر از 15 سال بالاتر از افرادی باسابقه کاری کمتر از 15 سال، در افرادی با منزل ملکی بالاتر از افرادی با منزل استیجاری بود. در مطالعه شریف زاده و همکاران نیز تمایل به ترک خدمت با سن و سابقه خدمت همبستگی مثبت و معنی‌داری داشتند که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد (1).

نتایج نشان داد که بین نمره کلی تعارض کار- خانواده با تمایل به ماندگاری در شغل ارتباط معکوس معناداری وجود دارد. همچنین بین مولفه تعارض کار- خانواده با تمایل به ماندگاری در شغل رابطه معکوس معنادار وجود داشت ولی بین مولفه تعارض خانواده-کار با تمایل به ماندگاری در شغل رابطه معناداری مشاهده نشد. در مطالعه شریف‌زاده و همکاران در سال ۱۳۹۳ بر روی پرستاران بیمارستان‌های تهران نیز نتایج نشان داد که تعارض کار- خانواده رابطه مثبت و معنی‌داری با میزان تمایل به ترک پرستاران دارد که همسو با نتایج مطالعه حاضر است (1). همچنین در مطالعه پیرحیاتی و همکاران (1391) بر روی ۲۱۱ نفر از کارکنان شرکت پتروشیمی نتایج پژوهش بیانگر رابطه منفی معنی‌دار بین ابعاد تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل بود (20). نتایج این مطالعه به جز در مولفه تعارض خانواده-کار با مطالعه ما همخوانی دارد. موافق با مطالعه حاضر، پورتر[1] و آیمن[2] در تحقیقی متشکل از 243 زن شاغل در مرکز خدمات بهداشتی به این نتیجه رسیدند که تعارض کار در خانواه تاثیر مثبت و معنی‌داری با تمایل به ترک خدمت زنان در سازمان‌های بهداشتی دارد؛ همچنین مشخص شد کارکنانی که از خودمختاری و کنترل شخصی بیشتری برخوردار بودند سطوح تعارض کار در خانواده و تمایل به ترک خدمت کمتری داشتند

1 Porter

2 Ayman

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-22]

(21). در مطالعه تاناکودی[1] و همکاران (2009) نیزمحققان به این نتیجه دست یافتند که فرسودگی شغلی رابطه بین تعارض کار-خانواده و تمایل به ترک خدمت را تحت تاثیر قرار می‌دهد و زمانی که حمایت اجتماعی سرپرست وجود نداشته باشد، این تأثیرگذاری بیشتر خواهد بود (22). به طور کلی، با کاهش فرسودگی شغلی و افزایش میل به ماندن در شغل می‌توان به ارائه خدمات شایسته‌تر، افزایش رضایت شغلی و کاهش هزینه‌های مراقبتی و درمانی دست یافت.

مطالعه شکری و سلوکدار با هدف تعیین تاثیر عوامل انگیزشی بر ماندگاری و وفاداری پرستاران، نتایج نشان داد مؤلفه‌های عوامل انگیزشی بر ماندگاری و بر وفاداری به ترتیب اولویت عوامل شغلی بر ماندگاری، عوامل فردی بر ماندگاری، عوامل سازمانی بر ماندگاری و همچنین عوامل سازمانی بر وفاداری ، عوامل فردی بر وفاداری و عوامل شغلی بر وفاداری تاثیر دارد. بر اساس یافته‌ها، بین عوامل انگیزشی (عوامل شغلی، عوامل سازمانی، عوامل فردی) و ماندگاری و وفاداری پرستاران بیمارستان ارتباط معناداری وجود دارد (23).

نتایج نشان داد که بین نمره کلی تعارض کار- خانواده با تمایل به ماندگاری در شغل ارتباط معکوس معناداری وجود دارد. نتایج مطالعه افخمی و همکاران نشان داد تعارض کار - خانواده زمان محور، تنش محور و رفتارمحور ارتباط منفی با رضایت شغلی دارد (24). به طور تقریبی تمام بررسی‌ها و پژوهش‌هایی که در حوزه رابطه متقابل کار- خانواده انجام شده‌اند، بر این باورند که تعارض کار- خانواده می‌تواند بر افراد، خانواده‌ها و سازمان‌ها اثر زیان‌باری برجای گذارد (2). با توجه به نقش عوامل فردی در تعارض کار- خانواده و تمایل به ماندگاری در شغل و همبستگی میان این دو مقیاس مدیران سلامت می‌توانند با در نظر گرفتن این عوامل وانجام پژوهش‌های بیشتر در رابطه با اهمیت و نقش هر کدام از عوامل بطور مستقل با کاهش تعارض کار- خانواده در کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت شهرستان گرگان تمایل به ماندگاری را در کارکنان خود افزایش دهند.

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به مطالعه مقطعی که با قاطعیت زیاد نمی‌توان در مورد عوامل مؤثر به‌دست‌آمده نسبت به مطالعات مداخله‌ای، تصمیم گرفت. استفاده از پرسشنامه در جمع‌آوری اطلاعات که مبتنی بر خوداظهاری است که ممکن است کارکنان از بیم پیامدهای احتمالی به سوالات صادقانه جواب ندهند. در این راستا ضمن آموزش به پاسخگویان، بر بی‌نام بودن و جمع‌آوری محرمانه پرسشنامه‌ها تأکید می‌گردد. پاسخگویی در شرایط مراکز بهداشتی ممکن است میزان دقت شرکت‌کنندگان در پاسخگویی را کاهش دهد. برای رفع این مشکل از پاسخگویان تقاضا میشد که در زمانی که مراجع ندارند و با آرامش و اختصاص وقت کافی نسبت به تکمیل پرسشنامه اقدام نمایند. ازآنجاکه در منابع موجود اطلاعات زیادی در مورد کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت در دسترس نیست لذا اهمیت انجام مطالعات بیشتر در این گروه ضروری به نظر می‌رسد.

در مطالعات بعدی با در نظر گرفتن نتایج پژوهش حاضر می‌توان به درجه اهمیت عوامل موثر بر تعارض کار-خانواده و تمایل به ماندگاری در شغل در گروه نامبرده پرداخت تا با در کنار هم قرار دادن نتایج مطالعات مشابه سیاست‌گذاری درست و اصولی از طرف مدیران سلامت جهت بالابردن سطح ارائه خدمات و پویایی و اثربخشی کارکنان صورت گیرد.

بنابراین به عنوان پیشنهادات حاصل از این مطالعه، درمواردی که کارکنان دچار گرانباری نقش (کار بیش از حد) هستند، تقسیم وظایف به نحو مناسب می‌تواند تاثیر مخرب تعارض کار خانواده را کاهش دهد. با توجه به اینکه سرریز شدگی مثبت بین قلمرو کار - خانواده جزء اهداف مدیریت منابع انسانی است (هنگامی‌که کار و خانواده به‌طور متقابل همدیگر را تقویت کنند کارکنان زندگی توأم با بهزیستی غنی‌تری خواهند داشت)، لذا ایجاد فرصت‌های مناسب تفریح و گردش برای

1 Thanacoody

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-22]

کارکنان و خانواده آن‌ها، ارائه برنامه‌های شاد و تفریحی در ایام آخر هفته می‌تواند منجر به شروع هفته کاری خوب و فرحبخش گردد. به کارکنانی که مشکل نگهداری از فرزندان خردسال، سالمندان و بیماران را به عهده‌دارند، کمک‌های مناسب ارائه گردد. همچنین، محققین پیشنهاد می‌نمایند در مواجهه کارکنان با مشکلات حاد خانوادگی و بحران‌های اجتماعی، مرخصی استحقاقی اضطراری به تناسب نوع و شدت مشکل اعطا شود. فرصت‌هایی ایجاد شود تا همسران از محیط کار به منظور آشنایی با سختی مشاغل کار همسران‌شان بازدید نمایند به منظور مدیریت میان تعارض نقش‌های چندگانه پیشنهاد می‌گردد، دوره‌های آموزشی مناسبی مانند تعادل کار – خانواده- آموزش مهارت‌هایی مانند مدیریت زمان، مدیریت استرس، سبک‌های حل تعارض و... برنامه‌ریزی گردد به نحوی که به کارکنان کمک نماید تا با سازمان‌دهی وظایف کار –خانواده و ایجاد تعادل بتوانند خدمات بهتری در هر دو جهت کار- خانواده ارائه نمایند.

نتیجه‌گیری

تحلیل داده‌های این پژوهش نشان داد بین مقیاس تعارض کار- خانواده با متغیرهای تحصیلات، وضعیت استخدامی، داشتن فرزند خردسال، وضعیت منزل مسکونی، مراقبت از سالمند بیمار در خانواده و میزان رضایت از درآمد ماهیانه ارتباط معناداری وجود داشت. بین مقیاس تمایل به ماندگاری در شغل با متغیرهای جنس، گروه سنی، وضعیت تاهل، وضعیت استخدامی، سابقه کاری و تعداد فرزند در خانواده، وضعیت منزل مسکونی و میزان رضایت از درآمد ماهیانه ارتباط معناداری وجود داشت. همچنین، میل ماندن در کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت در حد قوی می‌باشد و بین نمره کلی تعارض کار- خانواده با تمایل به ماندگاری در شغل ارتباط معکوس معناداری وجود داشت. ازاین‌رو می‌توان این متغییرها در برنامه‌ریزی و حمایت از پرسنل مدنظر قرار داد تا علاوه با کمک جهت کاهش تعارض در کارکنان به بهره وری کاری و سلامت روانی آن‌ها کمک شود.

تشکر و قدردانی

مقاله حاضر از متن پایان‌نامه مقطع دکتری عمومی و طرح تحقیقاتی مصوب در مرکز تحقیقات مدیریت سلامت و توسعه اجتماعی دانشگاه علوم پزشکی گلستان (با کد : 112219 و کد اخلاق: IR.GOUMS.REC.1400.216) استخراج شده است. نویسندگان مقاله مراتب تقدیر و تشکر خود را از همکاران محترم شاغل در مراکز خدمات جامع سلامت شهرستان گرگان که صمیمانه در این مطالعه شرکت کردند اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تضاد منافعی در این مطالعه وجود نداشت.

References

1-Sharifzadeh F, Mohammadi Mahmouei A, Alizadeh H, Khani Pordanjani S, Heshmati F. Relationship between Work-Family Conflict and Intention to leave among Nurses. IJN. 2014;27 (87):23-33. [Persian]

2. Rayani M, Mansuri A, Jahani Y, Shahdadi H, Khammari M. Relationship between work - family conflict and marital satisfaction among nurses and midwives in hospitals of Zabol university of medical sciences. Journal of Inflammatory Diseases. 2016;20(3):56-48. [Persian]

3. Javadi R, Rasouli M, Nazari AM, Hassani J. Predicting the quality of female teachers 'work life based on work- family conflict and organizational. Journal of Educational Sciences. 2017; 10(38):79-94. [Persian]

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-22]

4. Oreyzi H, Javanmard S, Nouri A. Relationship of work-family conflict with organizational justice, organizational commitment and vitality, by considering the role of expatriate and normal work schedules. Knowledge & Research in Applied Psychology. 2014;15(2):105-15.
5. Seif MH, Sabet Maharlouei A, Rastegar A, Rokni E. Organizational and psychological factors affecting work - family conflict among married female nurses (path analysis model). Sociology of Women. 2014;5(2):49-68. [Persian]
6. Mousavinia S, Naami A, Arshadi N, Beshlideh K. The effects of Family-Self Facilitation and Family-Friendly Work Climate in reducing the effect of Work-Family Conflict on Family Satisfaction, Quality of Marital Relationship and Quality of Parenting among Nurses. 2019; 8(3):10-25. [Persian]
7. Rastegar khaled A, Mohammadi M. Study of work-family conflict among female and male nurses in Sabzevar city and its relationship with job satisfaction. Women's Strategic Studies. 2013; 16(61);59-96. [Persian]
8. Shaarbafchizadeh N, Daneshvar MA, Madahian B, Fooladi M. Investigating the relationship between job burnout and willingness to stay of nurses in psychiatric wards of hospitals affiliated Isfahan University of Medical Sciences in 2018. J Neyshabur Univ Med Sci. 2020;8(2):107-117. [Persian]
9. Mohebbifar A. investigating the relationship between organizational commitments, organizational justice and job desire from the perspective of Noori petrochemical exploitation employees. Journal of Management and Accounting Studies. 2018;4(1):270-75. [Persian]
10. Nikpey F, Hosseini SM, Alimohammadzadeh K. The Correlation between Predictability of Shelf Life, Job Security and Organizational Commitment on Nurses Shelving in Purchasing Contract at Shahid Beheshti University of Medical. Journal of Health Promotion Management. 2018;7(6):8-15. [Persian]
11. Runy LA. Nurse retention: an executive's guide to keeping one of your hospital's most valuable resources. Hospitals & health networks. 2006;80(1):53-60.
12. Farhadi A, Movahedi Y, Nalchi M, Daraei M, Mohammadzadegan R. The Relationship between Work-family Conflict, Burnout Dimensions and Intention to Leave among Female Nurses. IJN. 2013;26(84):34-43. [Persian]
13. Hajikaram A, Ghamari M. Comparison between the effects of group-based acceptance and commitment therapy and group-based reality therapy on work-family conflict & psychological well-being of married female staffs. Scientific Journal of Kurdistan University of Medical Sciences. 2019;24(3):20-33. [Persian]
14. Netemeyer RG, Boles JS, McMurrian R. Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. Journal of applied psychology. 1996;81(4):400. [Persian]
15. Torki M, Esmaeilzadeh Ghandehari MR, Sokhandan R. The relationship of work-family conflict with job satisfaction and performance in Iranian football referees. New Trends in Sport Management. 2016;3(11):71-84. [Persian]
16. Azarnoosh F, Neisi A, Moradie Kochi S, Derikvand T. The Relationship between the Psychological Ownership with Affective Commitment and Desire to Stay in Job for the Employees at National South Oil Company-Ahvaz. Knowledge & Research in Applied Psychology. 2017; 13(47):74-82. [Persian]
17. Hesabi M, Maghsoudi Sh, Emami Sigaroudi A, Kazemnejad L, Monfared A. Work-Family Conflict among Nurses Working in Gilan University of Medical Sciences. Journal of Social-Psychological Studies of Women. 2015;13(4):123-52. [Persian]

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-22]

18. Chamani Cheraghtapeh R, Mahmoodi A, Babamahmoodi A. Assessing the effective factors on retention nurses as knowledge workers in hospitals. Quarterly Journal of Nursing Management. 2012;1(3):19- 27.
19. Kharazi Notash H, Mohammadnejad R, Ahmadi L. Comparing Work-Family Conflict and Job Burnout among Nurses with and without Rotating Shifts. Depiction of Health. 2018;9(3):214- 222.
20. Pirhayati S, Nessi AK, Naami A. The relationship between work family conflict with job engagement, and intention to stay on job in employees of one petrochemical company in Mahshahr. Journal of Social Psychology. 2012;7(23):95-114. [Persian]
21. Porter S, Ayman R. Work flexibility as a mediator of the relationship between work-family conflict and intention to quit. Journal of Management & Organization. 2010;16(3):411-24.
22. Thanacoody PR, Bartram T, Casimir G. The effects of burnout and supervisory social support on the relationship between work-family conflict and intention to leave: A study of Australian cancer workers. J Health Organ Manage. 2009;23(1):53-69.
23. Shokri Nagharloo F, Soloukdar A. Impact of motivational factors on job retention and loyalty of hospital nurses. Iranian Journal of Nursing Research. 2018;12(6):73-77. [Persian]
24. Afkhami M, Radmard SG, RajabpooR E. Examining the moderator role of social support in relation of work-family conflict and job satisfaction. Organizational Culture Management. 2016; 14(1):97-116. [Persian]

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-22]