Journal of Research in Psychological Health
September 2023, Volume 17, Issue 3

# The moderating role of emotion regulation in the relationship between job stress, work-family conflict and sexual satisfaction among female nurses.

Hossein Gholinejad[1] , Mohsen Rasouli[2*]

[1.] *MA of Family Counseling, Educational Department of Counseling and Guidance, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Tehran Kharazmi University, Tehran, Iran.*

[2.] *Assistant Professor of Counseling, Educational Department of Counseling and Guidance, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University of Tehran, Tehran, Iran. (m.rasouli@khu.ac.ir) (corresponding author)*

**Citation**: Gholinejad, H. Rasouli, M. The moderating role of emotion regulation in the relationship between job stress, work-family conflict and sexual satisfaction among female nurses. **J**ournal of **R**esearch in **P**sychological **H**ealth. 2023; 17 (3):16-30 [Persian].

**Article Info:**

**Received:**
2023/09/28

**Accepted:**
2023/11/21

**Key words**
emotion regulation, job stress, work-family conflict, sexual satisfaction

## Abstract

Marriage is one of the most important social traditions and has been practiced by the ancestors since the beginning of human history, which preserves the safety and emotional needs of comprehensive people and causes the survival of the generation. Therefore, healthy marital relations are important for the physical and mental health of the family. Relationship is an integral part of marriage and every romantic relationship. The aim of the present study is to investigate the moderating role of emotion regulation in the relationship between occupational stress and work-family conflict with the satisfaction of female nurses. The present research method is correlational and descriptive. The statistical population of the research includes female and married nurses from Babol, Sari and Qaimshahr cities, who were selected by random sampling. The tools used in this research included the sexual satisfaction index, occupational stress questionnaire, work-family conflict questionnaire and emotion regulation strategies questionnaire. The obtained data were analyzed with spss software and Pearson correlation test and multiple regression analysis. The findings obtained from this research indicate that between job stress ($r = -0.33$; $P < 0.01$), work-family conflict ($r = -0.38$; $p < 0.01$) and Suppression scale ($r = -0.13$; $P<0.01$) has a negative and significant relationship with sexual satisfaction, and there is a positive and significant relationship between the reappraisal subscale ($r = 0.20$; $P < 0.01$) with sexual satisfaction. has it. Also, the emotion regulation variable does not play a moderating role in the relationship between occupational stress and work-family conflict with sexual satisfaction of female nurses.

[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

# نقش تعدیل‌کننده تنظیم هیجان در رابطه استرس شغلی و تعارض کار-خانواده با رضایت جنسی زنان پرستار

**تاریخ دریافت**
1402/7/6

**تاریخ پذیرش نهایی**
1402/8/30

**چکیده**

ازدواج از مهم‌ترین سنت‌های اجتماعی است و از آغاز تاریخ بشریت مورد تأکید گذشتگان بوده است که نیازهای ایمنی و عاطفی افراد جامع را حفظ می‌کند و موجب بقای نسل می‌شود. ازاین‌رو روابط زناشویی سالم برای سلامت جسمی و روانی اعضای خانواده ضروری می‌باشد. رابطه جنسی بخش لاینفک ازدواج و هر رابطه عاشقانه‌ای است. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش تعدیل‌کنندگی تنظیم هیجان در رابطه استرس شغلی و تعارض کار-خانواده با رضایت جنسی زنان پرستار می‌باشد. روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی و توصیفی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل پرستاران زن و متأهل شهرستان‌های بابل، ساری و قائم‌شهر می‌باشد که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای مورداستفاده در این پژوهش شامل شاخص رضایت جنسی، پرسشنامه فشار روانی شغلی، پرسشنامه تعارض کار-خانواده و پرسشنامه راهبردهای تنظیم هیجان بود. داده‌های به‌دست‌آمده با نرم‌افزار spss و آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. یافته‌های به‌دست‌آمده از این پژوهش حاکی از آن است که بین استرس شغلی(r = -۰/۳۳؛ P<۰/۰۱)، تعارض کار-خانواده(r =-۰/۳۸؛ p< ۰/۰۱) و خرده مقیاس سرکوبی(r = -۰/۱۳؛ P<۰/۰۱) با رضایت جنسی رابطه منفی و معنادار و بین خرده مقیاس ارزیابی مجدد(r = ۰/۲۰؛ ۰/۰۱ >P) با رضایت جنسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین متغیر تنظیم هیجان در رابطه استرس شغلی و تعارض کار-خانواده با رضایت جنسی زنان پرستار نقش تعدیل‌کنندگی ندارد..

**واژگان کلیدی**
تنظیم هیجان، استرس شغلی، تعارض کار_خانواده، رضایت جنسی

[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

## مقدمه

رابطه جنسی بخش لاینفک ازدواج و هر رابطه عاشقانه‌ای است (اسکندری و همکاران، ۲۰۱۹). نتایج حاصل از پژوهش‌ها نشان‌دهنده این است که امروزه تعداد زیادی از طلاق ها به دلیل نارضایتی بر سر مسائل جنسی است (دکر و همکاران، ۲۰۲۰)، (رضایی و اطهری، ۲۰۲۳)، (کریستن و همکاران، ۲۰۱۹). از طرفی نیز رضایت از رابطه جنسی سبب رضایت از کل ازدواج و نارضایتی از ازدواج سبب فروپاشی خانواده، اضطراب و استرس می‌شود (کریستن و همکاران، ۲۰۱۹). پژوهش‌ها حاکی از آن است که ازلحاظ جنسی زنان در مقایسه با مردان بیشتر نادیده گرفته‌شده‌اند (متشفیع و همکاران، ۲۰۲۳). رضایت جنسی به معنای عمل عاطفی و جسمانی رابطه جنسی می‌باشد که تمام ابعاد آمیزش جنسی و جنبه‌های مثبت و منفی آن پس از رابطه را در برمی‌گیرد. پژوهش‌های اخیر حاکی از این است که رضایت زناشویی و جنسی به طرز چشمگیری متأثر از تعارض کار-خانواده هست به‌طوری‌که افزایش تعارض کار-خانواده با کاهش رضایت زناشویی و جنسی همراه است (کارسدو و همکاران، ۲۰۲۰).

تعارض کار- خانواده زمانی به وجودمی‌آید که انتظارات یک نقش (خانوادگی یا کاری) با سایر نقش‌ها تداخل ایجاد کند و فرد توانمندی انجام سایر نقش‌ها را به‌طور کامل نداشته باشد (ما و تورل، ۲۰۱۹). رضایت جنسی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد که ازجمله آن‌ها تعارض میان شغل و خانواده می‌باشد و در میان مشاغل، پرستاری به‌عنوان یکی از شغل‌های سخت و استرس‌زا شناخته‌شده است (روانگرد و همکاران، ۲۰۱۵). امروزه پرستاران به دلیل استرس شغلی در معرض فشارهای روانی و جسمانی زیادی قرار دارند که ازجمله آن‌ها تعارض کار-خانواده می‌باشد (گیلیری و همکاران، ۲۰۱۷).

استرس شغلی به معنای واکنش به الزامات کاری تحمیل‌شده به فرد است. ازاین‌رو استرس شغلی را می‌توان روی‌هم جمع شدن عوامل تنش‌زا در موقعیت‌های مرتبط با شغل بیان کرد به‌طوری‌که جمع کثیری از افراد به استرس‌آور بودن آن تجمیع نظر دارند (عامری و همکاران، ۲۰۲۱). تحقیقات اخیر نشان دادند که هرچه استرس شغلی بیشتر باشد میزان رضایت از زندگی و درنهایت رضایت جنسی کاهش می‌یابد (چوی و همکاران، ۲۰۲۰). فشارهای ناشی از استرس شغلی بر زندگی زناشویی پرستاران تأثیر منفی گذاشته و روابط جنسی و سلامت عمومی آن‌ها را با مشکل مواجه می‌کند (دهقانکار، ۲۰۱۵). بسیاری از مطالعات نشان داده‌اند که کارکنان پرستاری، در مقایسه با سایر کارکنان مراقبت‌های بهداشتی، سطح بالایی از استرس را تجربه می‌کنند. مطالعاتی که در مورد تأثیر شیفت‌های پرستاری بر عملکرد جنسی زنان انجام‌شده، نشان داده‌اند که استرس کاری، سن و **BMI**[1] عوامل خطری هستند که می‌توانند منجر به اختلال عملکرد جنسی شوند و تأثیر منفی بر وضعیت سلامت درک شده کارکنان پرستاری داشته باشند (چمنی قلندری و همکاران، ۲۰۲۳).

همچنین تنظیم هیجان نیز از دیگر عوامل تأثیرگذار بر رضایت جنسی است (تیکوئس و همکاران، ۲۰۱۸) و با رضایت جنسی زنان متأهل همبستگی معناداری دارد (سیدی و شاه نظری، ۲۰۱۹). تنظیم هیجانی فرایندی واحد برای تعدیل تجربه هیجانی به‌منظور رسیدن به مطلوبیت اجتماعی و دست‌یابی به یک وضعیت روانی و جسمانی مناسب برای پاسخ‌دهی به محرک‌های بیرونی و درونی است (ری یول و همکاران، ۲۰۲۲). در پژوهشی راهبردهای شناختی تنظیم هیجان توانستند به‌طور معناداری تأثیر آسیب جنسی بر علائم جسمی را تعدیل کند (اعتمادی و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین نتایج یک تحلیل رگرسیونی نشان می‌دهد که مشکلات بین فردی و نا گویی هیجانی یک رابطه خطی ساده ندارند بلکه راهبردهای شناختی تنظیم هیجان می‌توانند این رابطه را تعدیل کنند (سید موسوی و همکاران، ۲۰۲۱). در پژوهشی نیز به مطالعه نقش تعدیل‌کننده تنظیم هیجان پرداخته شد و نتایج از این فرضیه حمایت کرد که سبک‌های دل‌بستگی

[1] Body mass index



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

می‌تواند موجب گرایش‌های صفات تاریک شود و دشواری تنظیم هیجان و همدلی می‌تواند نقش تعدیل‌کننده در این رابطه داشته باشد (امیری و جمالی، ۲۰۱۹).

علی‌رغم وجود شواهد تجربی کافی درزمینه تنظیم هیجان و رضایت جنسی، نقش تعدیل‌کننده تنظیم هیجان در این مطالعات مورد غفلت واقع‌شده است؛ بنابراین می‌توان این فرض را مطرح کرد که تنظیم هیجان در رابطه استرس شغلی و تعارض کار-خانواده با رضایت جنسی می‌تواند نقش تعدیل‌کننده داشته باشد. ازآنجا که بیماری کرونا مشاغل بیمارستانی ازجمله پرستاری را با مشکلات زیادی مواجه کرده است سبب ایجاد ناهماهنگی بین نقش‌های شغلی و خانوادگی شده است. همین مسئله سبب شد تا جامعه آماری این پژوهش را پرستاران تشکیل دهند. از طرفی دیگر پرستارانی که از میزان تنظیم هیجان خوبی برخوردارند کیفیت رابطه جنسی‌شان هم بهتر است و بالعکس (حسنی و همکاران، ۲۰۲۲). با توجه مطالبی که ذکر شد مسئله پژوهش حاضر تعیین نقش تعدیل‌کننده تنظیم هیجان در رابطه بین استرس شغلی و تعارض کار-خانواده با رضایت جنسی رنان است.

## روش

پژوهش مذکور ازنظر هدف می‌تواند کاربردی باشد و نوع روش آن توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه زنان متأهل پرستار و مشغول به کار در بیمارستان آیت‌الله روحانی شهرستان بابل، بیمارستان ولی‌عصر (عج) شهرستان قائم‌شهر و بیمارستان امام شهرستان ساری در سال ۱۴۰۰ بود. حجم نمونه در این پژوهش ۳۲۵ نفر از پرستاران زن و متأهل می‌باشد. این عدد از طریق ضرب تعداد سؤالات پرسشنامه‌ها در q۵ به‌دست‌آمده است (هومن، ۲۰۰۵). بدین منظور از بین تمامی بیمارستان‌های شهرستان بابل، قائم‌شهر و ساری ۳۲۵ پرستار به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. سپری شدن حداقل شش ماه از زمان ازدواج، دارا بودن سلامت جسمانی و روان‌شناختی (بر اساس گزارش فرد)، ازجمله ملاک های ورود به نمونه و همچنین عدم تکمیل دقیق پرسشنامه‌ها به‌عنوان ملاک خروج در نظر گرفته شد. داده‌های این پژوهش به‌صورت آنلاین جمع آوری شده و اصل محرمانه بودن داده‌ها و داوطلبانه بودن شرکت در پژوهش رعایت شده است. این پژوهش یک تحقیق میدانی می‌باشد و یافته‌های آن قابلیت تعمیم به جامعه آماری را دارد. روش گردآوردی داده‌های موردنظر از طریق پرسشنامه انجام‌شده و برای جمع‌آوری داده‌ها از آزمون‌های راهبردهای تنظیم هیجان (گراس و جان، ۲۰۰۳)، پرسشنامه فشار روانی شغلی (پارکر و دکوتیس، ۱۹۸۳). پرسشنامه تعارض کار-خانواده (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰) و شاخص رضایت جنسی (هادسون، ۱۹۹۲). آماری و مرتبط استفاده شد.

**روش اجرا:** به‌منظور انجام این پژوهش با توجه به این مسئله که جامعه موردپژوهش در این تحقیق زنان پرستار متأهل می‌باشند به‌منظور دسترسی آسان‌تر به گروه هدف پرسشنامه‌ها به‌صورت آنلاین تهیه و تدوین شد و به‌تمامی افراد واجد شرایط از طریق لینک ارسال و توضیحات لازم نیز لحاظ گردید. به شرکت‌کنندگان این اطمینان داده شد که اطلاعات پرسشنامه‌ها محرمانه باقی خواهد ماند و صرفاً جهت مقاصد پژوهشی مورداستفاده قرار خواهد گرفت و همچنین تمامی آزمودنی‌ها داوطلبانه در این پژوهش شرکت کردند و هیچ اجباری از سوی محقق به آن‌ها تحمیل نشده است. در پژوهش حاضر کلیه داده‌ها به‌دست‌آمده توسط نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. در این تحلیل متغیر رضایت جنسی (SS) در نقش وابسته و متغیرهای استرس شغلی (JS) ، تعارض کار- خانواده (WFC) ، ارزیابی مجدد شناختی (Cog.Reap) ، سرکوبی واضح (Exp.Supp)، اثر متقابل متغیر استرس شغلی با ارزیابی مجدد شناختی (JS_CR)، اثر متقابل استرس شغلی با سرکوبی واضح (JS_ES) ، اثر متقابل تعارض کار با خانواده و ارزیابی مجدد شناختی



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

(WFC_CR) و اثر متقابل تعارض کار با خانواده و سرکوبی واضح (WFC_ES) در نقش مستقل استفاده شدند.

## ابزار پژوهش

**پرسشنامه راهبردهای تنظیم هیجان(ERQ) :**[1]این مقیاس به‌منظور اندازه‌گیری راهبردهای تنظیم هیجان توسط گروس و جان تهیه‌شده است (گراس و جان، ۲۰۰۳). این آزمون شامل دو خرده مقیاس ارزیابی مجدد با ۶ ماده و سرکوبی با ۴ ماده و درمجموع ۱۰ سؤال است. آزمودنی‌ها در یک مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای از به‌شدت مخالفم (با نمره ۱) تا به‌شدت موافقم (با نمره ۷) پاسخ می‌دهند. نمره بالا در این آزمون نشان‌دهنده کنترل بالای هیجانات و نمره پایین بیانگر عدم کنترل هیجانات است. در تحقیق جان و گراس همبستگی درونی بر ای ارزیابی مجدد ۰/۷۹ و سرکوبی ۰/۷۳ حاصل‌شده است. وینگرهوتس و کار ایمن همبستگی درونی را برای ارزیابی مجدد ۰/۸۳ و برای سرکوبی ۰/۷۹ گزارش کردند. در ایران حسینی برای ارزیابی مجدد مقدار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش کرده است (بیگدلی و همکاران، ۲۰۱۳). در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت و همسانی درونی آیتم‌های پرسشنامه برای نمره کلی و زیرمقیاس‌های ارزیابی مجدد و سرکوبی به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۸ و ۰/۷۸ محاسبه شد. در ضمن امتیاز هریک از خرده مقیاس‌ها جدا محاسبه می‌شود.

**پرسشنامه فشار روانی شغلی(JSQ) :** این پرسشنامه توسط پارکر و دکوتیس برای اندازه‌گیری استرس شغلی تدوین‌شده است (پارکر و دکوتیس، ۱۹۸۳) و توسط خاقانی زاده ترجمه شده است (خاقانی زاده و همکاران، ۲۰۰۸). در این مقیاس استرس شغلی دارای دو خرده مقیاس اضطراب مربوط به شغل و فشار زمانی است. این آزمون دارای ۱۲ گویه است که روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. در ایران این پرسشنامه برای اولین بار توسط خاقانی زاده و همکاران استفاده‌شده است. پایایی کلی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ ذکرشده است (خاقانی زاده و همکاران، ۲۰۰۸). پایایی دو خرده مقیاس این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برای اضطراب ۰/۷۴ و برای فشار زمانی ۰/۸۶ ذکرشده است (پارکر و دکوتیس، ۱۹۸۳). در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت و همسانی درونی آیتم‌های پرسشنامه برای نمره کلی و زیرمقیاس‌های فشار زمانی و اضطراب مرتبط با شغل به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۲ و ۰/۸۱ محاسبه شد.

**پرسشنامه تعارض کار- خانواده (WFCS) :**[3]این پرسشنامه توسط کارلسون برای سنجش تعارض بین کار و خانواده تدوین‌شده است و دارای ۶ مقوله ۳ ماده‌ای می‌باشد و ۱۸ گویه دارد (کارلسون و همکارن، ۲۰۰۰). به این صورت که سه ماده اول، تعارض کار و خانواده مبتنی بر زمان، سه ماده دوم تعارض خانواده کار مبتنی بر زمان، سه ماده سوم تعارض کار و خانواده بر مبنای توان‌فرسایی، سه ماده چهارم تعارض خانواده کار مبتنی بر توان‌فرسایی، سه ماده پنجم تعارض کار و خانواده مبتنی بر رفتار و سه ماده ششم تعارض خانواده کار مبتنی بر رفتار را می‌سنجند. دامنه‌ی پاسخ‌ها دارای طیف ۵ نمره‌ای لیکرت می‌باشد. نمره بالا در این آزمون، نشان‌دهنده‌ی میزان بالای تعارض کار- خانواده‌ی بیشتر خواهد بود. ضریب پایایی با آلفای کرونباخ را برای مقیاس سه‌گانه تعارض کار- خانواده بین ۷۸/. تا ۸۷/. بیان کرده‌اند (۲۸). همچنین روایی این پرسشنامه را در پژوهشی ۰/۷۱ گزارش کردند (کارلسون، ۲۰۰۰). به‌منظور بررسی روایی سازه این مقیاس پس از تعیین روایی محتوایی، با استفاده از تحلیل عامل، ساختار عاملی مقیاس تعارض کار خانواده مورد تأیید قرار گرفته و روایی سازه آن برای نمونه‌ای از پرستاران مطلوب گزارش شده است (متشرعی، ۲۰۱۰). در پژوهش حاضر، پایایی این

[1] emotion regulation questionnaire
[2] Job stress questionnaire
[3] Work-family conflict questionnaire



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت و همسانی درونی آیتم‌های پرسشنامه برای نمره کلی ۰/۹۰ و زیرمقیاس‌های تعارض کار-خانواده: زمان، تعارض خانواده-کار: زمان، تعارض کار-خانواده: توان-فرسایی، تعارض خانواده-کار: توان‌فرسایی، تعارض کار-خانواده: رفتار و تعارض خانواده-کار: رفتار به ترتیب ، ۰/۸۸، ۰/۶۰، ۰/۸۴، ۰/۸۲، ۰/۸۱ و ۰/۷۵ محاسبه شد.

نمودار ۱ مدل علی پژوهش را نشان می‌دهد.

**شاخص رضایت جنسی**[1](ISS) : این پرسشنامه توسط هادسون برای ارزیابی سطوح رضایت زوجین ساخته‌شده (هادسون، ۱۹۹۲). پرسشنامه مذکور دارای ۲۵ گویه می‌باشد. پاسخ آزمودنی به هرگونه آزمون در سطح یک مقیاس ۷ درجه‌ای بین ۱ (هرگز) تا ۷ (همیشه) تعیین می‌گردد و درمجموع نمره آزمودنی‌ها در کل آزمون بین ۰ تا ۱۵۰ در نوسان می‌باشد. همچنین تعدادی از ماده‌های مقیاس، نمره‌گذاری معکوس دارند (۱، ۲، ۳، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۶، ۱۷، ۱۹، ۲۱، ۲۲ و ۲۳). نمره بالا در این گویه ها بیان‌کننده عدم رضایت جنسی و نمره پایین نشان‌دهنده رضایت جنسی می‌باشد. پایایی این پرسشنامه از طریق محاسبه آلفای کرونباخ و اعتبار آن با روش باز آزمایی بافاصله یک هفته به ترتیب ۹۱/۰ و ۹۳/۰ به‌دست‌آمده که موردقبول است. این پرسشنامه در ایران توسط پوراکبر هنجاریابی و اجراشده است که نتایج آن به‌وسیله آزمون همبستگی مورد تحلیل قرار گرفت (پوراکبر، ۲۰۱۰). نتیجه این آزمون میزان همبستگی ۰/۹۵۶ در سطح معناداری ۰/۱ را نشان داد و اعتبار این آزمون از طریق دونیمه کردن ۰/۸۸ و ضریب گاتمن محاسبه‌شده ۰/۸۰ شده است. همچنین این پرسشنامه توانایی تشخیص زوجین بدون مشکلات جنسی و دارای مشکل جنسی را دارد. در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت و همسانی درونی آیتم‌های پرسشنامه ۰/۹۳ محاسبه شد.

## یافته‌ها

نتایج داده‌ها در بخش توصیفی نشان داد بیش‌تر افراد موردپژوهش معادل ۴۲/۸ درصد، بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن داشتند. به همین ترتیب، کمترین فراوانی مربوط به سن کمتر از ۲۰ سال بود (۰/۳ درصد) همچنین فراوانی و درصد فراوانی تحصیلات شرکت‌کنندگان نشان داد بیش‌تر افراد موردپژوهش معادل ۸۰/۳ درصد، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند. به همین ترتیب، کمترین فراوانی مربوط به سایر مدارک بود (۰/۳ درصد)، همچنین ازلحاظ تعداد فرزندان شرکت‌کنندگان نشان داد بیش‌تر افراد موردپژوهش معادل ۳۸/۵ درصد، فرزندی نداشتند. به همین ترتیب، کمترین فراوانی مربوط به چهار فرزند بود (صفر درصد)، مدت‌زمان ازدواج برسی شده نشان داد بیش‌تر افراد موردپژوهش معادل ۳۳/۲ درصد، کمتر از ۵ سال از زمان ازدواجشان گذشته بود. به همین ترتیب، کمترین فراوانی مربوط به ۱۵ تا ۲۰ سال بود (۸/۹ درصد) درنهایت سابقه اشتغال شرکت‌کنندگان نشان داد بیشتر افراد موردپژوهش معادل ۲۸ درصد، کمتر از ۵ سال سابقه اشتغال داشتند. به همین ترتیب، کمترین فراوانی مربوط به بیشتر از ۲۰ سال بود (۸/۳ درصد).

**جدول ۱- نتایج آزمون همبستگی پیرسون**

### یافته‌های مربوط به آزمون فرضیه‌ها

**فرضیه اول: استرس شغلی با رضایت جنسی زنان پرستار رابطه منفی دارد.**

[1] Index of Sexual Satisfaction



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

| متغیرها | تعداد نمونه | ضریب همبستگی پیرسون | معناداری |
|---|---|---|---|
| اضطراب – رضایت جنسی | ۳۲۵ | -۰/۳۱ | ۰/۰۰۰ |
| فشار مبتنی بر زمان – رضایت جنسی | ۳۲۵ | -۰/۳۲ | ۰/۰۰۰ |
| استرس شغلی – رضایت جنسی | ۳۲۵ | -۰/۳۳ | ۰/۰۰۰ |

نتایج ضریب همبستگی r بین استرس شغلی با میزان رضایت جنسی ۰/۳۳- است. این ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین این دو متغیر رابطه همبستگی منفی وجود دارد، یعنی با افزایش استرس شغلی، رضایت جنسی کاهش می‌یابد. شدت همبستگی به‌دست‌آمده در حد متوسط است و با توجه به میزان Sig یا همان معناداری، مشاهده می شود که رابطه این دو متغیر معنادار می‌باشد (P<۰/۰۱)؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌گردد.

**فرضیه دوم: تعارض کار – خانواده با رضایت جنسی زنان پرستار ارتباط منفی دارد.**

جدول ۲- نتایج آزمون همبستگی پیرسون

| متغیرها | تعداد نمونه | ضریب همبستگی پیرسون | معناداری |
|---|---|---|---|
| تعارض کار – خانواده مبتنی بر زمان – رضایت جنسی | ۳۲۵ | -۰/۲۹ | ۰/۰۰۰ |
| تعارض خانواده - کار مبتنی بر زمان – رضایت جنسی | ۳۲۵ | -۰/۱۹ | ۰/۰۰۰ |
| تعارض کار – خانواده مبتنی بر توان‌فرسایی – رضایت جنسی | ۳۲۵ | -۰/۳۱ | ۰/۰۰۰ |
| تعارض خانواده – کار مبتنی بر توان‌فرسایی – رضایت جنسی | ۳۲۵ | -۰/۳۳ | ۰/۰۰۰ |
| تعارض کار – خانواده مبتنی بر رفتار – رضایت جنسی | ۳۲۵ | -۰/۳۱ | ۰/۰۰۰ |
| تعارض خانواده – کار مبتنی بر رفتار – رضایت جنسی | ۳۲۵ | -۰/۲۱ | ۰/۰۰۰ |
| تعارض کار – خانواده – رضایت جنسی | ۳۲۵ | -۰/۳۸ | ۰/۰۰۰ |

نتایج ضریب همبستگی r بین خرده مقیاس تعارض کار – خانواده با میزان رضایت جنسی ۰/۳۸- است. این ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین این دو متغیر رابطه همبستگی منفی وجود دارد، یعنی با افزایش تعارض کار – خانواده، رضایت جنسی کاهش می‌یابد. شدت همبستگی به‌دست‌آمده در حد متوسط است و با توجه به میزان Sig یا همان معناداری، مشاهده می‌شود که رابطه این دو متغیر معنادار می‌باشد (P<۰/۰۱)؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌گردد.

**فرضیه سوم: تنظیم هیجان با رضایت جنسی زنان پرستار رابطه مثبت دارد.**

جدول ۳- نتایج آزمون همبستگی پیرسون

| متغیرها | تعداد نمونه | ضریب همبستگی پیرسون | معناداری |
|---|---|---|---|
| سرکوبی – رضایت جنسی | ۳۲۵ | -۰/۱۳ | ۰/۰۰۶ |



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

| | | | |
|---|---|---|---|
| ارزیابی مجدد – رضایت جنسی | ۳۲۵ | ۰/۲۰ | ۰/۰۰۰ |

نتایج ضریب همبستگی r بین خرده مقیاس سرکوبی با میزان رضایت جنسی ۰/۱۳- است. این ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین این دو متغیر رابطه همبستگی منفی وجود دارد، یعنی با افزایش سرکوبی، رضایت جنسی کاهش می‌یابد. شدت همبستگی به‌دست‌آمده در حد ضعیف است و با توجه به میزان Sig یا همان معناداری، مشاهده می‌شود که رابطه این دو متغیر معنادار می‌باشد ($p = 0.006$). همچنین نتایج ضریب همبستگی r بین خرده مقیاس ارزیابی مجدد با میزان رضایت جنسی ۰/۲۰ است. این ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین این دو متغیر رابطه همبستگی مثبت وجود دارد، یعنی با افزایش ارزیابی مجدد، رضایت جنسی نیز افزایش می‌یابد. شدت همبستگی به‌دست‌آمده در حد متوسط است و با توجه به میزان Sig یا همان معناداری، مشاهده می‌شود که رابطه این دو متغیر معنادار می‌باشد ($p<۰/۰۱$).

**فرضیه چهارم: پیش‌بینی رضایت جنسی زنان پرستار بر اساس استرس شغلی، تعارض کار خانواده و تنظیم هیجان معنی‌دار است.**

**جدول ۴- ضرایب رگرسیونی**

| متغیرهای پیش‌بین | میانگین | انحراف معیار | ضرایب استاندارد بتا | آزمون t | معناداری |
|---|---|---|---|---|---|
| (ثابت) | ۱۱۳/۷۱۸ | ۸/۶۱۸ | | ۱۳/۱۹۷ | ۰/۰۰۰ |
| ارزیابی مجدد | ۰/۷۴۶ | ۰/۲۰۶ | ۰/۱۸۹ | ۳/۶۲۵ | ۰/۰۰۰ |
| سرکوبی | -۰/۵۰۲ | ۰/۲۴۴ | -۰/۱۰۹ | -۲/۰۵۹ | ۰/۰۴۰ |
| استرس شغلی | -۰/۲۸۲ | ۰/۱۷۴ | -۰/۱۱۶ | -۱/۶۱۷ | ۰/۱۰۷ |
| تعارض کار - خانواده | -۰/۵۲۴ | ۰/۱۴۶ | -۰/۲۵۹ | -۳/۵۸۷ | ۰/۰۰۰ |

بررسی شاخص‌های ارائه‌شده ، نشان می‌دهد که برون داد آزمون t در مورد وزن هر یک از این متغیرهای پیش‌بین که به‌وسیله رگرسیون چندگانه بررسی‌شده است، نشان‌دهنده سهم یگانه هر متغیر مستقل در پیش‌بینی متغیر وابسته است. بر اساس این جدول سه متغیر (ارزیابی مجدد، سرکوبی و تعارض کار-خانواده) دارای $P<۰/۰۵$ بوده، بنابراین، بر اساس سطح آلفای ۰/۰۵ ازنظر آماری می‌توانند واریانس رضایت جنسی را به‌صورت معناداری تبیین کنند.

**جدول ۵- ضرایب رگرسیونی خرده مقیاس‌ها**

| متغیرهای پیش‌بین | میانگین | انحراف معیار | ضرایب استاندارد بتا | آزمون t | معناداری |
|---|---|---|---|---|---|
| (ثابت) | ۱۱۰/۰۴۶ | ۸/۷۵۶ | | ۱۲/۵۶۸ | ۰/۰۰۰ |
| سرکوبی | ۰/۴۸۸ | ۰/۲۴۲ | -۰/۱۰۶ | -۲/۰۱۴ | ۰/۰۴۵ |
| ارزیابی مجدد | ۰/۷۹۵ | ۰/۲۰۵ | ۰/۲۰۲ | ۳/۸۷۱ | ۰/۰۰۰ |



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| اضطراب | ۰/۰۲۳ | ۰/۵۳۱ | ۰/۰۰۴ | ۰/۰۴۴ | ۰/۹۶۵ |
| فشار مبتنی بر زمان | -۰/۶۵۸ | ۰/۴۶۰ | -۰/۱۵۲ | -۱/۴۲۹ | ۰/۱۵۴ |
| تعارض کار – خانواده مبتنی بر زمان | -۰/۲۵۶ | ۰/۶۷۸ | -۰/۰۳۳ | -۰/۳۷۷ | ۰/۷۰۶ |
| تعارض خانواده - کار مبتنی بر زمان | ۰/۸۷۰ | ۰/۶۱۹ | ۰/۰۸۷ | ۱/۴۰۶ | ۰/۱۶۱ |
| تعارض کار – خانواده مبتنی بر توان‌فرسایی | -۰/۷۴۸ | ۰/۶۲۲ | -۰/۰۹۳ | -۱/۲۰۳ | ۰/۲۳۰ |
| تعارض خانواده – کار مبتنی بر توان‌فرسایی | -۲/۰۵۱ | ۰/۵۱۰ | -۰/۲۳۲ | -۴/۰۲۰ | ۰/۰۰۰ |
| تعارض کار – خانواده مبتنی بر رفتار | -۱/۲۴۱ | ۰/۶۵۹ | -۰/۱۳۸ | -۱/۸۸۳ | ۰/۰۶۱ |
| تعارض خانواده – کار مبتنی بر رفتار | ۰/۷۵۹ | ۰/۶۶۴ | ۰/۰۷۷ | ۱/۱۴۴ | ۰/۲۵۳ |

بررسی شاخص‌های ارائه‌شده در جدول (۵)، نشان می‌دهد که برون داد آزمون **t** نشان‌دهنده سهم یگانه هر متغیر مستقل در پیش‌بینی متغیر وابسته است. بر اساس این جدول سه متغیر (سرکوبی، ارزیابی مجدد و تعارض خانواده-کار مبتنی بر توان‌فرسایی) دارای P<۰/۰۵ بوده، بنابراین، بر اساس سطح آلفای ۰/۰۵ ازنظر آماری می‌توانند واریانس رضایت جنسی را به‌صورت معناداری تبیین کنند.

توجه به ضرایب استاندارد بتا β نشان می‌دهد که ضریب تأثیر خرده مقیاس‌های سرکوبی، ارزیابی مجدد و تعارض خانواده-کار مبتنی بر توان‌فرسایی به ترتیب (β=-۰/۱۰۶)، (β=۰/۲۰۲) و (β=-۰/۲۳۲) است و با توجه به آماره t می‌توان استنباط کرد که این متغیرها می‌توانند تغییرات مربوط به رضایت جنسی را تبیین کنند.

**فرضیه پنجم: تنظیم هیجان (ارزیابی مجدد شناختی و سرکوبی واضح) در رابطه متغیرهای استرس شغلی و تعارض کار- خانواده با رضایت جنسی نقش تعدیل‌کننده دارند.**

برای بررسی این فرضیه از تحلیل مسیر استفاده شد به دلیل این‌که مدل استفاده شده یک مدل اشباع شده است برازش آن با داده‌ها کامل است.

بر اساس نتایج ارائه‌شده در جدول (۶) چون هیچ‌یک اثرهای متقابل معنادار نیستند درنتیجه می‌توان گفت متغیرهای ارزیابی مجدد شناختی و سرکوبی واضح در رابطه بین متغیرهای استرس شغلی و تعارض کار- خانواده با رضایت جنسی نقش تعدیل‌کنندگی ندارند (P>0.05). همان‌طور که در جدول زیر مشخص است متغیر استرس شغلی با رضایت جنسی رابطه معناداری ندارد (P>0.05) ولی متغیر تعارض کار خانواده با رضایت جنسی رابطه منفی معنادار (P<0.05) و ارزیابی مجدد شناختی با رضایت جنسی رابطه مثبت معنادار (P<0.05) و سرکوبی واضح با رضایت جنسی رابطه منفی معناداری (P<0.05) دارند. بر اساس ضرایب استاندارد می‌توان گفت بیشترین تأثیر مربوط به تعارض کار خانواده و کمترین تأثیر مربوط به بازداری واضح است. این متغیرها در کل حدود ۲۰ درصد از واریانس وابسته را تبیین کرده‌اند.

**جدول ۶- ضرایب مسیر تحلیل مسیر رضایت جنسی روی متغیرهای مستقل**

| متغیر | ضرایب غیراستاندارد | خطای استاندارد | معناداری | ضرایب استاندارد | نسبت تغییرات |
|---|---|---|---|---|---|



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

| | | | | | متغیر وابسته |
|---|---|---|---|---|---|
| تعارض کار-خانواده | -۰/۵۲۲ | ۰/۱۵۴ | ۰/۰۰۱ | -۰/۲۵۹ | ۰/۲۰۵ |
| استرس شغلی | -۰/۳۱۲ | ۰/۱۸۱ | ۰/۰۸۴ | -۰/۱۲۸ | |
| ارزیابی شناختی مجدد | ۰/۷۴۱ | ۰/۱۹۸ | ۰/۰۰۰ | ۰/۱۸۸ | |
| سرکوبی واضح | -۰/۴۹۰ | ۰/۲۳۲ | ۰/۰۳۵ | -۰/۱۰۶ | |
| استرس‌شغلی-ارزیابی مجدد شناختی | ۰/۰۱۷ | ۰/۰۲۹ | ۰/۵۵۵ | ۰/۰۵۰ | |
| استرس‌شغلی-سرکوبی واضح | -۰/۰۴۵ | ۰/۰۳۱ | ۰/۱۴۵ | -۰/۱۰۷ | |
| تعارض کار خانواده-ارزیابی مجدد شناختی | ۰/۰۱۶ | ۰/۰۲۳ | ۰/۴۸۲ | ۰/۰۵۴ | |
| تعارض کار خانواده-سرکوبی واضح | ۰/۰۲۸ | ۰/۰۲۶ | ۰/۲۷۱ | ۰/۰۸۵ | |

## بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر باهدف بررسی نقش تعدیل‌کننده تنظیم هیجان در رابطه استرس شغلی و تعارض کار-خانواده با رضایت جنسی زنان پرستار انجام شد. نتایج تحلیل مسیر نشان دادند که ضریب مسیر الگوهای استرس شغلی و تعارض کار-خانواده با رضایت جنسی زنان پرستار با توجه به نقش تعدیل کنندگی تنظیم هیجان داری تأثیر معناداری نیست یعنی با اضافه شدن زیرمقیاس های ارزیابی مجدد شناختی و سرکوبی واضح رابطه استرس شغلی و تعارض کار-خانواده با رضایت جنسی زنان پرستار تعدیل نشد. اما تنظیم هیجان با استرس شغلی و تعارض کار-خانواده رابطه منفی معناداری داشت یعنی تنظیم هیجان به طور مستقیم در کاهش استرس شغلی و تعارض کار-خانواده تقش دارد. همچنین استرس شغلی و تعارض کار-خانواده با رضایت جنسی نیز رابطه منفی معاداری را نشان می‌دهند به این معنی که با افزایش استرس شغلی و تعارض کار-خانواده رضایت جنسی زنان پرستار کاهش می‌یابد. در پژوهش های پیشین مردان پرستار و زنان پرستار تفکیک نشده بودند که این در نتیجه تحقیق تأثیرگذار است و تعمیم یافته‌ها را با مشکل مواجه می‌کند. همچنین حجم نمونه در پژوهش‌های پیشین بسیار کم بود و قابلیت تعمیم به جامعه بزرگ‌تر را با مشکل مواجه می‌کرد و خطای واریانس را افزایش می‌داد.

همان طور که نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین استرس شغلی با رضایت جنسی زنان پرستار رابطهٔ منفی و معناداری وجود دارد. همسو با این یافته، پژوهشی با عنوان کیفیت زندگی و ارتباط آن با استرس شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر ساری انجام شده و این نتیجه حاصل شد که افزایش استرس شغلی پرستاران بر برخی از ابعاد کیفیت زندگی آنان تأثیر منفی می‌گذارد (نصیری و



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

همکاران، ۲۰۱۶). به‌طورکلی، در تبیین این نتایج می‌توان به این نکته اشاره کرد که کار و خانواده دو حوزه بسیار نزدیک و مرتبط با یکدیگر می‌باشند که وجود تنش‌ها و مشکلات در هر یک از این حوزه‌ها منجر به ایجاد مشکلاتی در ایفای وظایف و نقش‌ها و بروز ناراحتی و نارضایتی میان زوج می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، عوامل استرس‌زای شغلی در فرد احساس تحریک‌پذیری، تنش و سرخوردگی ایجاد می‌کند (اعیادی و همکاران، ۲۰۱۶) و به دنبال این وضعیت و بعد از یک روز کاری پرتنش، فرد شاغل باقی‌مانده این احساسات را همراه با خود به خانه منتقل می‌کند و درنهایت این مسئله احتمال درگیر شدن در تعاملات ناسازگارانه با همسر را افزایش می‌دهد و از سوی دیگر، وجود ناسازگاری در روابط زوجین و محیط ناآرام در خانه نیز می‌تواند باعث تداوم ناراحتی‌ها و احساسات ناخوشایند حاصل از محیط کاری استرس‌زا و یا حتی ایجاد مشکلاتی در حوزه روابط جنسی و میزان رضایت وی از آن شود (عباسی اسفجیر و امیری موسوی، ۲۰۱۸).

در پژوهش حاضر مشخص گردید بین تعارض کار – خانواده با رضایت جنسی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. در پیشینه پژوهشی نیز نتایج مطالعه ای با عنوان ارتباط زوج به‌عنوان میانجی بین تعارض کار-خانواده و رضایت زناشویی، با یافته‌های پژوهش حاضر همسو و همخوان بود. نتایج این پژوهش نشان داد که تعارض کار-خانواده با رضایت زناشویی رابطه معنادار و منفی دارد (قلاوند و همکاران، ۲۰۲۱). در تبیین این یافته می‌توان گفت مطابق با نظریه فشار نقش، نظام کلی نقش فرد نظامی است که مورد تقاضای بیش‌ازحد می‌باشد؛ به‌طوری‌که فرد قادر نیست به‌طور کامل پاسخ گوی همه خواسته‌ها باشد. بدین ترتیب احتمال بسیاری وجود دارد که فرد با حجم زیاد و ترکیب نامنظم و تعارض‌آمیز الزامات نقش مواجه گردد (قلاوند و همکاران، ۲۰۲۱). به همین دلیل، درصورتی‌که فرد بتواند تعارض کار – خانواده را با موفقیت حل‌وفصل کند، رضایت جنسی وی افزایش می‌یابد (موسوی نیا و همکاران، ۲۰۲۱).

نتایج پژوهش حاضر در مورد رابطه خرده مقیاس های تنظیم هیجان و رضایت جنسی حاکی از آن است که بین خرده مقیاس ارزیابی مجدد با رضایت جنسی زنان پرستار رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد اما بین خرده مقیاس سرکوبی با رضایت جنسی زنان پرستار رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همسو با این یافته‌ها نتایج مطالعات موجود در پیشینه پژوهشی همچون مطالعه ای با عنوان پیش‌بینی رضایت جنسی زنان بر اساس احساس شرم و گناه و دشواری در تنظیم هیجان نشان داد که رضایت جنسی زنان بر اساس احساس شرم و گناه و دشواری در تنظیم هیجان قابل پیش‌بینی است (کارگر و همکاران، ۲۰۱۹). در تبیین این یافته می‌توان گفت که احساس رضایت جنسی زمانی به وجودمی‌آید که فرد رابطه جنسی خود را مورد ارزیابی و قضاوت ذهنی مثبت قرار دهد و مجموعه شرایط، احساسات و هیجانات و عواطف را خوشایند و مطلوب می‌بیند (کارگر و همکاران، ۲۰۱۹). همه انسان‌ها، هیجان‌ها و عواطف را در زندگی خود تجربه می‌کنند و این کاملاً طبیعی است که در رویارویی با موقعیت گوناگون، هیجان‌ها و عواطفی متفاوت از خود نشان می‌دهند؛ اما هیجان‌ها و عواطف منفی شدید غیرعادی است و نه‌تنها سازنده نیست، بلکه آثار مخرب و زیانباری دارد. افراط‌وتفریط هیجان‌ها منجر به ناسازگاری، پرخاشگری، خشم، نفرت و اضطراب می‌شود که به‌صورت کنترل نشده، بهداشت روانی و عاطفی افراد را در خانواده به‌گونه‌ای جدی تهدید می‌کند. پس زوجینی که این حالات را گزارش می‌دهند، در زندگی زناشویی دارای رضایت جنسی بالایی نخواهند بود (وزیری و نژاد محمد، ۲۰۲۰).

متغیرهای تعارض کار – خانواده، استرس شغلی و تنظیم هیجان می‌توانند ۱۹ درصد از تغییرات رضایت جنسی را پیش‌بینی کنند. این یافته همسو با پژوهش های پیشین



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

می باشد (سیدی و شاه نظری، ۲۰۱۹). در تبیین این یافته می‌توان گفت که نقش اشتغال که به‌عنوان نقش جدیدی به نقش‌های سنتی اضافه می‌شود، به‌عنوان یک امر مثبت و پرفایده در نظر گرفته می‌شود. در اینجا مکانیسم تأثیرگذاری مثبت نقش اشتغال از طریق عزت‌نفس افزایش‌یافته، که با اشتغال درازای درآمد همبسته است در جهت ارتقای بهزیستی روان‌شناختی زنان مورد تأکید قرار می‌گیرد. به نظر می‌رسد اشتغال زنان در زندگی زناشویی دارای تأثیرات متعددی می‌باشد که یکی از آن ها می تواند کاهش رضایت جنسی باشد (عیسی مراد و همکاران، ۲۰۱۷). افزون بر این، در تبیین نقش پیش‌بین تنظیم هیجان در رضایت زناشویی زنان پرستار می‌توان گفت ازآنجایی‌که نظم جویی هیجان نقشی محوری در تحول بهنجار داشته، هرچه فرد در تنظیم هیجانات خود بتواند به‌طور سازنده‌ای گام بردارد، می‌توان گفت رضایت جنسی او بالاتر خواهد رفت (سیدی و شاه نظری، ۲۰۱۹). حل تعارضات کار - خانواده نیز با توجه به میزان بالا یا پایین بودن مهارت‌های تنظیم هیجانی متفاوت است؛ چون هیجانات نقش مهمی در زندگی ایفا می‌کنند و تنظیم هیجان با کاربرد تکنیک‌های حل تعارض در ارتباط است؛ بنابراین، استفاده از راهبردهای تنظیم هیجان سازگارانه می‌تواند موجب آمادگی و افزایش انگیزش و پشتکار زنان پرستار در حل تعارضات کار-خانواده شود ؛ بنابراین، می-توان نتیجه گرفت تنظیم هیجان باعث بهبود فرایند حل تعارض کار-خانواده می‌شود و به‌طور غیرمستقیم رضایت جنسی را افزایش می‌دهد (رازقی و همکاران، ۲۰۱۶).

بر اساس نتایج ارائه‌شده با استفاده از تحلیل مسیر هیچ‌یک از اثرهای متقابل معنادار نیستند درنتیجه می‌توان گفت متغیرهای ارزیابی مجدد شناختی و سرکوبی واضح در رابطه بین متغیرهای استرس شغلی و تعارض کار- خانواده با رضایت جنسی نقش تعدیل‌کنندگی ندارند ($P>0.05$). همسو با این یافته (رلینی و همکاران، ۲۰۱۳). در پژوهشی با عنوان بدرفتاری دوران کودکی و مشکلات در تنظیم احساسات: ارتباط با رضایت جنسی و رابطه در بین زنان بالغ جوان دریافتند که مشکلات در تنظیم هیجان تأثیر افزایشی را با توجه به رضایت جنسی نشان می‌دهد، اما نه در صمیمیت و ابراز محبت. در این پژوهش فرض بر این بود که مشکلات تنظیم هیجان بیشتر، اثرات بدرفتاری دوران کودکی را بر این متغیرهای جنسی و رابطه (رضایت جنسی، صمیمیت رابطه و ابراز محبت) تعدیل می‌کند. برخلاف پیش‌بینی‌ها، هیچ اثر تعاملی قابل‌توجهی ثبت نشد. در فرضیه‌های قبلی به نقش استرس شغلی بر رضایت جنسی پرداخته شد. در تبیین این نتایج می‌توان به این نکته اشاره کرد ازآنجاکه پرستاران به خاطر شرایط کاری با استرس‌های بیشتری روبه‌رو می‌شوند، احساس ناراحتی و هیجان‌های منفی بیشتری نیز به خاطر این استرس‌ها تجربه می‌کنند (فرهنگیان و همکاران، ۲۰۲۰). افزون بر این، نتایج پژوهش حاضر نشان داد خرده مقیاس‌های تنظیم هیجان بر تعارض کار و خانواده تأثیر دارد؛ اما موجب نمی‌شود اثر تعارض کار-خانواده بر رضایت جنسی تعدیل شود. در تبیین این یافته، نظریه تداخل راهبردی معتقد است هیجان‌ها مکانیسم‌های روان‌شناختی هستند که با تعارض در ارتباط می‌باشند و افراد بر اساس میزان هیجان پذیری خود، در مواجهه با تعارض‌ها به‌خصوص تعارض بین کار و خانواده متفاوت عمل می‌کنند. تنظیم هیجان سازوکارهای خودآگاهی است که فرد برای کنار آمدن با شرایط ناگوار به کار می‌برد (کارگر و هکاران، ۲۰۱۹).

در نتیجه می‌توان گفت با استفاده از مهارت‌های تنظیم هیجان می‌توان استرس شغلی و تعارض کار-خانواده را کاهش داد داد. همچنین از طریق حل تعارضات کار-خانواده و مدیریت استرس محیط کار می‌توان موجب افزایش رضایت جنسی شد.

از جمله محدودیت‌های نسبی این مطالعه محدود کردن جامعه مورد مطالعه به زنان و یک موقعیت جغرافیایی خاص است که امکان تعمیم نتایج به مردان و شهرهای دیگر را با



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

محدودیت مواجه می‌کند. همچنین روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود که خود یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر است زیرا به‌اندازه‌ی پژوهش‌های آزمایشی دارای اعتبار و قطعیت نیست و قدرت تعمیم‌یافته‌های پژوهش را کاهش می‌دهد. علاوه بر این در این پژوهش از پرسشنامه‌های خودگزارش‌دهی استفاده‌شده است که موجب سوگیری در پاسخ‌دهی می‌شود.

با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر ارتباط تنظیم هیجان با رضایت جنسی پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت به‌منظور بهبود مهارت‌های تنظیم هیجان در دستور کار دفاتر پرستاری قرار گیرد. ازآنجاکه یافته‌ها نشان داد استرس شغلی با رضایت جنسی در پرستاران رابطه دارد، به نظر می‌رسد طراحی و اجرای مداخلات و آموزش‌های روان‌شناختی در حوزه مدیریت استرس می‌تواند به افزایش رضایت جنسی بیشتر در بین پرستاران کمک کند. در راستای یافته‌های پژوهش مبنی بر رابطهٔ بین تعارض کار-خانواده با رضایت جنسی پرستاران آموزش مهارت‌های مدیریت زمان و حل تعارض توصیه می‌شود. پیشنهاد می-شود مسئولان و مدیران بیمارستان‌ها از یافته‌های این پژوهش استفاده نموده و با برگزاری کلاس‌های آموزشی در این زمینه و ارائه خدمات مشاوره‌ای و روان‌درمانی به پرستاران زمینه را برای ارتقاء سلامت زناشویی آن‌ها فراهم نمایند. با توجه به اینکه پژوهش حاضر یک طرح همبستگی است، پیشنهاد می‌شود از یک طرح آزمایشی در پژوهش-های بعدی جهت بررسی دقیق‌تر نقش متغیرهای پژوهش انجام گردد.

## References


Abbasi Asfajir, A., & Amiri Mousavi, S. (2018). Relationship between job stress and marital adjustment and quality of life of female physicians in the Amol city. Quarterly Journal of Woman and Society, 9(35(271-288. [Persian].

Ameri M, Fadaee Aghdam N, Khajeh M, Goli S, Baha R. (2021). Factors related to job stress in different work shifts of nurses working in hospital affiliated Shahroud University of medical sciences. Nursing and Midwifery Journal; 19 (2) :149-157.

Amiri S, Jamali Y.(2019). The Mediating Role of Empathy and Emotion Regulation in Attachment Styles and Dark Personality Traits in Adolescents. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology. 25 (3). 292- 307.[Persian].

Ayadi N, Dargahi S, Ghamari Givi H, Abbasi M. (2016). The impact of job stress on subjective well-being, marital stress and empathy of nurses. Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine. 9 (2). 67-79. [Persian].

Bigdeli I, Najafy M, Rostami M. (2013). The Relation of Attachment Styles, Emotion Regulation, and Resilience to Well-being among Students of Medical Sciences . Iranian Journal of Medical Education. 13 (9). 721-729.[Persian].

Carcedo, R. J., Fernández-Rouco, N., Fernández-Fuertes, A. A., & Martínez-Álvarez, J. L. (2020). Association between Sexual Satisfaction and Depression and Anxiety in Adolescents and Young Adults. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(3), 841. MDPI AG. Retrieved from[45].

Carlson, D. S., Grzywacz, G., & Zivnuska, S. (2000). Is work–family balance more than conflict and enrichment? Human Relations. Journal of Occupational Health Psychology. 62(10), 1459-1486.

Chamanighalandari, R., Shafie Abadi, A., &Dokaneifard, F. (2023). The role of personality traits in the job performance of athletes: the mediated by job stress. Sport Psychology Studies, 11 (42). [Persian].

Choi, J. S., & Kim, K. M. (2020). Effects of nursing organizational culture and job stress on Korean infection control nurses' turnover intention. American Journal of Infection Control, 48(11), 1404-1406.

Dehghankar, Leila (2015). The relationship between job stress and marital satisfaction and general health of nurses in teaching hospitals in Qazvin. Master's thesis. Qazvin University of Medical Sciences and Health Services. [Persian].

Dekker, A., Matthiesen, S., Cerwenka, S., Otten, M., & Briken, P. (2020). Health, sexual activity, and sexual satisfaction: Selected results from the German health and sexuality survey (gesid). Deutsches Ärzteblatt International, 117(39), 645.

Eisamorad, Abolghasem, & KHalili Sadrabad, Maryam. (2017). Study the relationship between work-family conflict and job stress the modertudy The Relationship Between Work-Family Conflict And




[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

Job Stress The Moderator Role of Psychological capital. Counseling culture and psychotherapy. 8(29). 187-206. [Persian].

Eskandari, E., Jalali, A., Moosavi, M., & Akrami, N. (2019). Predicting Psychological Resilience based on Social Support and Attachment Style mediated by Self-efficacy and Meaning in Life. Positive Psychology Research, 5(2), 17-30. [ persian].

Etemadi S, Poursharifi H, Tajeri B, Kalantari M, Hoasi Somar N. (2020). The Moderating Role of Cognitive Emotion Regulation Strategies in the Relationship between the Severity of Sexual Trauma Experience and Somatic Symptom. Journal of Research in Behavioural Sciences. 18 (1). 112-12. [Persian].

Farhangian S, Mihandoost Z, Ahmadi V. (2020). The efficacy of emotion regulation therapy on aggression reduction , job stress and general health in nurses. Jqurnal of Nursing Management. 9(4). 53-63 [Persian].

ghalavand, M., Shafiabadi, A., & Naimi, E. (2021). Qualitative Investigation of Individual-Couple Factors on the Creation and continuity of Work-Family Conflict in Married Nursing Women. Clinical Psychology Studies, 11(42), 77-115 [Persian].

Ghislieri, C. Gatti, P. Molino, M. & Cortese, C. G. (2017). Work–family conflict and enrichment in nurses: between job demands, perceived organisational support and work–family backlash. Journal of Nursing Management, 25(1), 65-75.

Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: implications for affect, relationships, and well-being. Journal of personality and social psychology, 85(2), 348.

Hasani, F., Rezazadeh, M., Ganbari Panah, A., & Khoshkabar, A. (2022). Effectiveness of Schema Therapy on Sexual Satisfaction, Emotional Regulation, and Resilience in Nurses with Marital Boredom Symptoms. Community Health Journal, 16(2), 71-81. [Persian].

Hooman, H. (2005). Structural Equation Modeling With LISREL Application. Tehran. Samt. [Persian].

Hudson, W. W. (1992). The WALMYR Assessment Scales Scoring Manual. Tallahassee, FL: WALMYR Publishing Co.

Kargar. S. Davoodi. A. Mozafari. M. (2019). Prediction of Sexual Satisfaction of Womens based on Their Feeling of Guilt and Shame and Difficulties in Emotion Regulation. Journal of woman and society. 10(39). 115-126. [Persian].

khaghanizadeh, M., Ebadi, A. B. A. S., SIRATI, N. M., & RAHMANI, M. (2008). The study of relationship between job stress and quality of work life of nurses in military hospitals. military medicine. 10(3). 175-184.[Persian].

Kristen P. Mark, Laura M. Vowels & Sarah H. Murray (2018) The Impact of Attachment Style on Sexual Satisfaction and Sexual Desire in a Sexually Diverse Sample, Journal of Sex & Marital Therapy, 44:5, 450-458.

Ma, Y., & Turel, O. (2019). Information technology use in Chinese firms and work-family conflict: The moderating role of guanxi. Telematics and Informatics, 41, 229-238.[13]

Moteshafie S, Jamshidimanesh M, Haghani S. (2023). The Relationship Sexual Satisfaction and the Marital burnout in Married Women of Yasouj City. IJN; 35 (140) :544-559.[Persian].

Motesharei. (2010). A theoretical model test of work-family conflict in managers and supervisors of an industrial company in Ahvaz. Master's thesis, Shahid Chamran University of Ahvaz. [Persian].

Mousavinia S, Naami A, Arshadi N, Beshlideh K. (2021). The Role of Work-Self Facilitation and Work-Family Conflict Self-Efficacy in decreasing effect of Work-Family Conflicton Family Satisfaction, Couple Relationship Quality and Parenting Quality in Nurses. Iranian Journal of Nurses Reserch. 15 (6). 105-120. [Persian].

Nasiry Zarrin Ghabaee N, Talebpour Amir F, Hosseini Velshkolaei M, Rajabzadeh R. (2016). Quality of life and its relationship to the Job stress in among nursing staff in Hospitals of Sari in 2015. Journal of Nursing Education. 5 (2). 40-48. [Persian].

Parker, D.F., DeCotiis, T.A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. Organizational Behavior And Human Performance, 32(2), 160-177.

PourAkbar, S. (2010). Investigating the role of personality factors on the relation between sexual and marital satisfaction. Master's thesis, faculty of humanities, Tehran tarbiat modares university. [Persian].

Ravangard, R. Yasami, S. Shokrpour, N. Sajjadnia, Z. & Farhadi, P. (2015). The effects of supervisors' support and mediating factors on the nurses' job performance using structural equation modeling: A case study. The health care manager, 34(3), 265-276. [Persian].

Ray-Yol, E., Ülbe, S., Temel, M. et al. (2022). Interpersonal emotion regulation strategies: can they function differently under certain conditions?. Curr Psychol 41, 2364–2371.

Razeghi nasr abad, B. Mandegari, M. Mohammadi, A. (2016). Family-Work Conflict and its Relation to Fertility Behavior (A study among employed women in education section in the city of Yazd).



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

Demographic Association of Iran. 10(19). 165-193. [Persian].

Rellini, A. H. Vujanovic, A. A. Gilbert, M. & Zvolensky, M. J. (2013). Childhood maltreatment and difficulties in emotion regulation: Associations with sexual and relationship satisfaction among young adult women. Journal of Sex Research, 49(5), 434-442.

Rezaiee M, Athari Z. (2023). How do sexual satisfaction and attachment styles influence sexual arousal and sexual inhibition in couples?. aumj; 12 (2) :204-215.[ persian].

Seyed Mousavi P S, Kazemi askarani H, Panaghi L. (2021). The moderating role of parental emotion regulation in the relationship between marital conflict and child emotion socialization. Rooyesh; 10 (8) :125-134.[Persian].

seyedi S Z, Shah Nazari M. (2019). prediction of sexual satisfaction of Married Women Based on Marital Adjustment, Communication Patterns and Emotional Regulation. Rooyesh. 8 (9). 179-188. [Persian].

Teques, P, Calmeiro, L, Martins, H, Duarte, D, & Holt, N. L. (2018). Mediating effects of parents' coping strategies on the relationship between parents' emotional intelligence and sideline verbal behaviors in youth soccer. Journal of Sport and Exercise Psychology, 40(3), 153-162.

Vaziri. N. Nejad Mohammad. A. (2020). Predicting marital conflicts based on early maladaptive schemas,difficulty in emotion regulation and differentiation in couples. Journal of woman and study of family. 13(49). 147-165.[Persian].



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]