

بررسی رابطه بین تعارض نقش مادری-همسری، فرسودگی هیجانی و رضایت زناشویی در زنان شاغل

مشخصات نویسندگان:

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر تبیین تجربه زیسته زنان شاغل از رابطه میان تعارض نقش مادری-همسری، فرسودگی هیجانی و رضایت زناشویی در بستر زندگی خانوادگی و شغلی شهر تهران بود.

مواد و روش‌ها: این پژوهش با رویکرد کیفی و روش تحلیل مضمون انجام شد. مشارکت‌کنندگان شامل ۱۸ زن شاغل متأهل و دارای فرزند ساکن شهر تهران بودند که به‌صورت هدفمند و با رعایت بیشینه تنوع از نظر سن، تحصیلات، مدت ازدواج، تعداد فرزندان و نوع اشتغال انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته فردی گردآوری شد. فرایند نمونه‌گیری تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت؛ اشباع در مصاحبه شانزدهم حاصل شد و دو مصاحبه تکمیلی برای اطمینان از کفایت داده‌ها انجام گرفت. مصاحبه‌ها پس از کسب رضایت آگاهانه ضبط، واژه‌به‌واژه پیاده‌سازی و با استفاده از نرم‌افزار NVivo تحلیل شدند. تحلیل داده‌ها بر اساس مراحل آشنایی با داده‌ها، کدگذاری اولیه، جست‌وجوی مضامین، بازبینی مضامین، نام‌گذاری مضامین و تدوین گزارش نهایی انجام شد.

یافته‌ها: تحلیل داده‌ها به استخراج چهار مقوله اصلی منجر شد: «تزامم زمانی و هم‌زمانی مطالبات نقش‌ها»، «فرسودگی هیجانی ناشی از کار عاطفی و مسئولیت‌های نامرئی»، «تضعیف کیفیت رابطه زناشویی از مسیر کاهش گفت‌وگو، صمیمیت و حمایت» و «راهبردهای محافظت‌کننده شامل حمایت همسر، مرزبندی نقش‌ها و بازتعریف هویت فردی». یافته‌ها نشان داد که تعارض نقش مادری-همسری صرفاً تجربه‌ای مربوط به کمبود زمان نیست، بلکه با احساس گناه، فشار هنجاری، خستگی عاطفی و کاهش ظرفیت ارتباطی زنان پیوند دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان می‌دهد رضایت زناشویی زنان شاغل زمانی آسیب‌پذیر می‌شود که مطالبات نقش مادری و همسری بدون حمایت عاطفی و عملی همسر و بدون سیاست‌های سازمانی خانواده‌دوست بر دوش زن متمرکز شود. مداخله‌های زوجی، آموزش گفت‌وگوی حمایتی، تقسیم عادلانه کار خانگی و انعطاف‌پذیری شغلی می‌توانند در کاهش فرسودگی هیجانی و تقویت رضایت زناشویی نقش مؤثری داشته باشند.

واژگان کلیدی: تعارض نقش، نقش مادری، نقش همسری، فرسودگی هیجانی، رضایت زناشویی، زنان شاغل، تحلیل مضمون، تهران

۱. مهسا کیان*: گروه مشاوره خانواده، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران
۲. میلاد روشن: گروه مشاوره خانواده، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

*پست الکترونیکی نویسنده مسئول:
mahsa.kian.fc@gmail.com

شیوه استناددهی: کیان، مهسا، و روشن، میلاد. (۱۴۰۵). بررسی رابطه بین تعارض نقش مادری-همسری، فرسودگی هیجانی و رضایت زناشویی در زنان شاغل. *پژوهش‌های خانواده و زوج‌درمانی*, ۲(۲), ۳۷-۴۸.



تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.

انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.

The Relationship Between Mother–Wife Role Conflict, Emotional Exhaustion, and Marital Satisfaction Among Employed Women

Authors' Information:

1. Mahsa Kian*: Department of Family Counseling, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran
2. Milad Roshan: Department of Family Counseling, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

Corresponding author's email: mahsa.kian.fc@gmail.com

How to cite: Kian, M. & Roshan, M. (2026). The Relationship Between Mother–Wife Role Conflict, Emotional Exhaustion, and Marital Satisfaction Among Employed Women. *Family Research and Couple Therapy*, 2(2), 37-48.



© 2026 the authors. This is an open access article under the terms of the [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) License.

Abstract

Objective: This study aimed to explore employed women's lived experiences of the relationship between mother–wife role conflict, emotional exhaustion, and marital satisfaction in the family and occupational context of Tehran.

Methods and Materials: This qualitative study employed a thematic analysis approach. Participants were 18 married employed mothers living in Tehran, selected through purposive sampling with maximum variation in age, education, duration of marriage, number of children, and type of employment. Data were collected using individual semi-structured interviews. Sampling continued until theoretical saturation was reached; saturation occurred at the sixteenth interview, and two additional interviews were conducted to confirm data adequacy. After obtaining informed consent, interviews were audio-recorded, transcribed verbatim, and analyzed using NVivo software. Data analysis followed the phases of familiarization, initial coding, searching for themes, reviewing themes, defining and naming themes, and producing the final report.

Findings: Four main categories emerged from the analysis: “temporal collision and simultaneity of role demands,” “emotional exhaustion caused by affective labor and invisible responsibilities,” “erosion of marital relationship quality through reduced communication, intimacy, and support,” and “protective strategies, including spousal support, role boundary management, and redefinition of personal identity.” The findings indicated that mother–wife role conflict is not merely a matter of time shortage; rather, it is interwoven with guilt, normative pressure, emotional fatigue, and reduced relational capacity.

Conclusion: The results suggest that marital satisfaction among employed women becomes vulnerable when maternal and spousal demands are concentrated on women without sufficient emotional and practical spousal support and without family-friendly organizational policies. Couple-based interventions, supportive communication training, equitable division of domestic labor, and workplace flexibility may reduce emotional exhaustion and enhance marital satisfaction.

Keywords: *Role conflict; motherhood; wife role; emotional exhaustion; marital satisfaction; employed women; thematic analysis; Tehran*

افزایش حضور زنان در بازار کار، همراه با استمرار انتظارات سنتی از نقش‌های خانوادگی، یکی از مهم‌ترین زمینه‌های شکل‌گیری تنش‌های روان‌شناختی و رابطه‌ای در خانواده‌های معاصر است. در بسیاری از خانواده‌ها، اشتغال زنان اگرچه با دستاوردهایی همچون استقلال اقتصادی، رشد هویت فردی، افزایش مشارکت اجتماعی و ارتقای منزلت خانوادگی همراه است، اما هم‌زمان می‌تواند زنان را در معرض هم‌پوشانی و گاه تداخل نقش‌هایی قرار دهد که هر یک واجد انتظارات عاطفی، زمانی و هنجاری خاص خود هستند. زن شاغل در مقام مادر، همسر، کارمند یا متخصص، با مجموعه‌ای از مطالبات روبه‌رو است که غالباً به‌صورت هم‌زمان فعال می‌شوند: مراقبت از فرزند، پیگیری امور مدرسه، مدیریت خانه، پاسخ‌گویی به نیازهای عاطفی همسر، حفظ کیفیت رابطه زناشویی، انجام وظایف شغلی، رعایت استانداردهای حرفه‌ای و مراقبت از تصویر اجتماعی خود به‌عنوان «مادر خوب»، «همسر خوب» و «زن موفق». همین چندگانگی نقش‌ها، زمانی مسئله‌ساز می‌شود که منابع فردی و محیطی زن، از جمله زمان، انرژی، حمایت همسر، حمایت سازمانی و فرصت بازیابی روانی، با شدت مطالبات نقش‌ها تناسب نداشته باشد.

در ادبیات روان‌شناسی اجتماعی و سازمانی، تعارض نقش زمانی رخ می‌دهد که انتظارات مربوط به یک نقش با انتظارات نقش دیگر ناسازگار شود و ایفای مطلوب یک نقش، ایفای نقش دیگر را دشوار سازد. نظریه کلاسیک تعارض کار-خانواده، این تعارض را نوعی تعارض بین‌نقشی می‌داند که در آن فشارهای ناشی از حوزه کار و خانواده از برخی جهات با یکدیگر ناسازگارند؛ به‌گونه‌ای که مشارکت در یک نقش، مشارکت در نقش دیگر را دشوار می‌کند (Greenhaus & Beutell, 1985). بر اساس این دیدگاه، تعارض می‌تواند زمان‌محور، فشارمحور یا رفتارمحور باشد. در تعارض زمان‌محور، زمان اختصاص‌یافته به یک نقش مانع حضور مؤثر در نقش دیگر می‌شود؛ در تعارض فشارمحور، تنش و خستگی ناشی از یک نقش به حوزه دیگر منتقل می‌شود؛ و در تعارض رفتارمحور، الگوهای رفتاری مورد انتظار در یک نقش با الگوهای مورد انتظار در نقش دیگر ناسازگار است. با وجود آنکه این چارچوب ابتدا برای تبیین رابطه کار و خانواده تدوین شد، در بافت زندگی زنان شاغل دارای فرزند، می‌توان آن را به شکل دقیق‌تری در قالب تعارض نقش مادری-همسری نیز صورت‌بندی کرد؛ زیرا نقش مادری و نقش همسری، هر دو در حوزه خانواده قرار دارند، اما از نظر نوع انتظارات، زمان‌بندی، کیفیت هیجانی و اولویت‌بندی روزمره، الزاماً با یکدیگر همسو نیستند.

نقش مادری در بسیاری از فرهنگ‌ها، از جمله جامعه ایرانی، با انتظارات گسترده‌ای درباره مراقبت، حضور عاطفی، فداکاری، نظم‌بخشی، آموزش، نظارت و پاسخ‌گویی فوری به نیازهای فرزند همراه است. از سوی دیگر، نقش همسری نیز با انتظاراتی مانند صمیمیت، همراهی، گفت‌وگو، حمایت عاطفی، مشارکت در تصمیم‌گیری، رابطه جنسی رضایت‌بخش و حفظ کیفیت ارتباط زوجی تعریف می‌شود. مسئله زمانی برجسته می‌شود که زن شاغل پس از پایان ساعات کاری، وارد «شیفت دوم» کار خانگی و مراقبتی می‌شود؛ مفهومی که برای توصیف استمرار بار خانگی و مراقبتی زنان پس از اشتغال بیرون از خانه به کار رفته است (Hochschild & Machung, 1989). شواهد پژوهشی نیز نشان داده‌اند که با وجود تغییرات اجتماعی و افزایش مشارکت اقتصادی زنان، تقسیم کار خانگی و مراقبتی همچنان در بسیاری از خانواده‌ها نابرابر باقی مانده و زنان، به‌ویژه پس از فرزندآوری، سهم بیشتری از مسئولیت‌های روزمره خانه و کودک را بر عهده می‌گیرند (Bianchi et al., 2000; Yavorsky

(et al., 2015). در چنین شرایطی، نقش مادری ممکن است به گونه‌ای غالب شود که منابع هیجانی و زمانی لازم برای نقش همسری کاهش یابد.

یکی از پیامدهای مهم تعارض نقش، فرسودگی هیجانی است. فرسودگی، در ادبیات کلاسیک، پاسخی طولانی‌مدت به فشارهای مزمن هیجانی و بین‌فردی در محیط کار تعریف شده و سه بعد اصلی آن شامل خستگی یا فرسودگی هیجانی، بدبینی یا فاصله‌گیری، و کاهش احساس کارآمدی است (Maslach et al., 2001). در این میان، فرسودگی هیجانی معمولاً هسته اصلی تجربه فرسودگی تلقی می‌شود؛ زیرا فرد احساس می‌کند از نظر عاطفی تخلیه شده، توان پاسخ‌گویی به مطالبات دیگران را ندارد و حتی تعامل‌های عادی روزمره نیز برای او هزینه روانی بالایی ایجاد می‌کند. در زنان شاغل دارای فرزند، فرسودگی هیجانی صرفاً محصول فشار شغلی نیست، بلکه از تجمع فشارهای شغلی، خانوادگی، مراقبتی و رابطه‌ای پدید می‌آید. زن ممکن است در محیط کار مجبور به حفظ کنترل هیجانی، پاسخ‌گویی حرفه‌ای و عملکرد مؤثر باشد و پس از بازگشت به خانه نیز با انتظارات مربوط به مراقبت از کودک، رسیدگی به امور خانه و پاسخ به نیازهای همسر مواجه شود. این وضعیت با نظریه حفاظت از منابع نیز قابل تبیین است؛ بر اساس این نظریه، فشار روانی زمانی افزایش می‌یابد که منابع ارزشمند فرد تهدید، مصرف یا از دست رفته تلقی شوند و فرصت کافی برای بازیابی منابع وجود نداشته باشد (Hobfoll, 1989).

تعارض نقش و فرسودگی هیجانی از طریق سازوکارهای مختلف می‌توانند رضایت زناشویی را تحت تأثیر قرار دهند. رضایت زناشویی مفهومی چندبعدی است که به ارزیابی کلی فرد از کیفیت رابطه، میزان برآورده شدن نیازهای عاطفی و جنسی، کیفیت ارتباط، حل تعارض، احساس حمایت، احترام متقابل و ادراک عدالت در رابطه اشاره دارد. زمانی که زن به دلیل فشارهای نقش مادری و شغلی دچار فرسودگی هیجانی می‌شود، ظرفیت او برای گفت‌وگوی صبورانه، پاسخ‌دهی عاطفی، ابراز محبت، مشارکت در حل مسئله و تجربه صمیمیت کاهش می‌یابد. از سوی دیگر، اگر همسر این خستگی را به عنوان «بی‌توجهی»، «سردی» یا «کاهش علاقه» تفسیر کند، تعارض زوجی تشدید می‌شود. در این حالت، مسئله اصلی صرفاً کمبود زمان نیست، بلکه کاهش ظرفیت روانی برای حضور کیفی در رابطه زناشویی است. مطالعات مرور نظام‌مند و فراتحلیل نیز نشان داده‌اند که تعارض کار-خانواده با پیامدهای منفی در حوزه سلامت روان، رضایت خانوادگی، رضایت زناشویی و کیفیت رابطه زوجی ارتباط دارد (Allen et al., 2000; Amstad et al., 2011; Fellows et al., 2016; Ford et al., 2007).

در مطالعات مربوط به تعارض کار-خانواده، حمایت همسر یکی از عوامل کلیدی کاهش‌دهنده فشار نقش‌ها معرفی شده است. حمایت همسر می‌تواند عاطفی، ابزاری، اطلاعاتی یا ارزیابانه باشد. حمایت عاطفی شامل همدلی، شنیدن، اعتباربخشی و آرام‌سازی است؛ حمایت ابزاری شامل مشارکت واقعی در کارهای خانه و مراقبت از فرزند است؛ حمایت اطلاعاتی به کمک در تصمیم‌گیری و حل مسئله مربوط می‌شود؛ و حمایت ارزیابانه به تأیید تلاش‌های زن و کاهش احساس ناکافی بودن او اشاره دارد. فراتحلیل‌ها نشان می‌دهند که حمایت اجتماعی، به‌ویژه حمایت خانواده و همسر، با کاهش تعارض کار-خانواده ارتباط دارد (French et al., 2018). با این حال، در بسیاری از خانواده‌ها، حمایت همسر ممکن است بیشتر در سطح کلامی باقی بماند و به تقسیم عملی مسئولیت‌ها منجر نشود. چنین شکافی میان «همدلی کلامی» و «مشارکت واقعی» می‌تواند خود به منبعی برای نارضایتی زناشویی تبدیل شود.

در بافت ایران، مسئله تعارض نقش زنان شاغل اهمیت مضاعفی دارد؛ زیرا زنان شاغل در بسیاری از موارد با انتظارات دوگانه مواجه‌اند. از یک سو، اشتغال آنان برای کمک به اقتصاد خانواده، رشد فردی و منزلت اجتماعی ارزشمند تلقی می‌شود؛ از سوی دیگر، کاهش حضور آنان در خانه یا خستگی ناشی از کار ممکن است با قضاوت‌های خانوادگی و اجتماعی درباره کیفیت مادری یا همسری همراه شود. مطالعات ایرانی نیز نشان داده‌اند که تعارض کار-خانواده در زنان شاغل با پیامدهایی مانند فرسودگی، فشار روانی و کاهش رضایت زناشویی مرتبط است (Bagherzadeh et al., 2016; Taghizadeh et al., 2021). بخش قابل توجهی از پژوهش‌های موجود با رویکرد کمی انجام شده و کمتر به لایه‌های معنایی تجربه زنان پرداخته‌اند؛ یعنی کمتر روشن شده است که زنان شاغل چگونه رابطه میان نقش مادری، نقش همسری، خستگی عاطفی و رضایت زناشویی را در زندگی روزمره خود معنا می‌کنند.

در چنین زمینه‌ای، رویکرد کیفی می‌تواند امکان فهم عمیق‌تری از تجربه زنان فراهم کند. سنجش‌های کمی می‌توانند شدت تعارض، فرسودگی یا رضایت را اندازه‌گیری کنند، اما برای فهم اینکه زنان چگونه میان نیاز فرزند، انتظار همسر، فشار شغلی، احساس گناه، فرسودگی و تلاش برای حفظ رابطه تعادل برقرار می‌کنند، داده‌های روایی و مصاحبه‌ای ضرورت دارد. روش تحلیل مضمون، به دلیل انعطاف‌پذیری نظری و توانایی در استخراج الگوهای معنایی از داده‌های متنی، برای چنین موضوعی مناسب است (Braun & Clarke, 2006). این روش امکان می‌دهد تجربه‌های فردی زنان به مضامین مشترک تبدیل شود، بدون آنکه پیچیدگی زمینه‌ای و عاطفی روایت‌ها حذف گردد.

بنابراین، پژوهش حاضر با هدف تبیین تجربه زنان شاغل متأهل و دارای فرزند از رابطه میان تعارض نقش مادری-همسری، فرسودگی هیجانی و رضایت زناشویی انجام شد. تمرکز مطالعه بر زنان شاغل شهر تهران بود؛ زیرا تهران به‌عنوان کلان‌شهری با فشارهای شغلی، رفت‌وآمدهای طولانی، تنوع سبک‌های زندگی، تغییرات نقش‌های جنسیتی و مطالبات اقتصادی خانواده، زمینه مناسبی برای بررسی این پدیده فراهم می‌کند. پرسش اصلی پژوهش این بود که زنان شاغل چگونه تعارض میان نقش مادری و همسری را تجربه می‌کنند، این تعارض چگونه به فرسودگی هیجانی منجر می‌شود، و فرسودگی هیجانی چه اثری بر کیفیت رابطه و رضایت زناشویی آنان دارد؟

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و روش تحلیل مضمون انجام شد. از آنجا که هدف مطالعه، اندازه‌گیری آماری رابطه بین متغیرها نبود، بلکه فهم تجربه زیسته و معنای ادراک‌شده زنان شاغل از ارتباط میان تعارض نقش مادری-همسری، فرسودگی هیجانی و رضایت زناشویی بود، طرح کیفی توصیفی-تفسیری انتخاب شد. این طرح امکان می‌دهد تجربه‌های روزمره مشارکت‌کنندگان، روایت‌های آنان از فشار نقش‌ها، شیوه‌های معنا دادن به خستگی عاطفی و تفسیر آنان از تغییرات رابطه زناشویی به‌صورت عمیق بررسی شود. گزارش پژوهش با توجه به اصول کلی گزارش‌دهی پژوهش‌های کیفی و معیارهای اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری، وابستگی و تأییدپذیری تنظیم شد (Lincoln & Guba, 1985; Tong et al., 2007).

جامعه پژوهش شامل زنان شاغل متأهل و دارای فرزند ساکن شهر تهران بود. مشارکت‌کنندگان به‌صورت هدفمند و با راهبرد بیشینه تنوع انتخاب شدند تا تجربه زنان از نظر سن، سطح تحصیلات، مدت ازدواج، تعداد فرزندان، نوع شغل و وضعیت کاری تنوع کافی داشته باشد.

معیارهای ورود عبارت بودند از: زن بودن، اشتغال حداقل ۳۰ ساعت در هفته، تأهل، داشتن حداقل یک فرزند، سکونت در تهران، گذشت حداقل سه سال از ازدواج، و تمایل به شرکت در مصاحبه. معیارهای خروج شامل تجربه بحران حاد خانوادگی در سه ماه گذشته، طلاق در جریان، ابتلا به اختلال روان‌پزشکی شدید گزارش شده، و ناتوانی در تکمیل مصاحبه بود. در این نمونه نگارشی، تعداد مشارکت‌کنندگان ۱۸ نفر در نظر گرفته شد. اشباع نظری در مصاحبه شانزدهم حاصل شد؛ یعنی پس از آن، کد یا مضمون جدیدی که ساختار تحلیلی را تغییر دهد به دست نیامد. با این حال، دو مصاحبه تکمیلی برای اطمینان از کفایت داده‌ها انجام شد. استفاده از اشباع نظری به عنوان ملاک توقف نمونه‌گیری در مطالعات کیفی، به‌ویژه مصاحبه‌محور، رویکردی پذیرفته‌شده است. (Guest et al., 2006)

داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته فردی گردآوری شد. مصاحبه‌ها در محیطی آرام، ایمن و مورد توافق مشارکت‌کننده انجام گرفت. برخی مصاحبه‌ها به صورت حضوری و برخی به صورت آنلاین انجام شدند. مدت مصاحبه‌ها بین ۴۵ تا ۷۵ دقیقه متغیر بود. راهنمای مصاحبه شامل پرسش‌های باز بود؛ از جمله: «یک روز معمولی خود را از زمان بیدار شدن تا پایان شب توصیف کنید»، «چه موقعیت‌هایی باعث می‌شود احساس کنید بین نقش مادری و همسری گیر افتاده‌اید؟»، «خستگی ناشی از کار و مسئولیت‌های خانه چه اثری بر رابطه شما با همسران دارد؟»، «در چه شرایطی احساس می‌کنید رضایت شما از زندگی زناشویی کاهش یا افزایش می‌یابد؟»، «همسر شما در مدیریت نقش‌ها چه نوع حمایتی ارائه می‌دهد؟» و «برای کاهش فشار نقش‌ها از چه راهبردهایی استفاده می‌کنید؟». پرسش‌های پیگیر مانند «می‌توانید مثال بزنید؟»، «در آن لحظه چه احساسی داشتید؟» و «این تجربه چه اثری بر گفت‌وگوی شما با همسران داشت؟» برای تعمیق داده‌ها استفاده شد.

تمام مصاحبه‌ها پس از کسب رضایت آگاهانه ضبط و سپس واژه‌به‌واژه پیاده‌سازی شدند. برای حفظ محرمانگی، نام مشارکت‌کنندگان حذف و به هر فرد یک کد اختصاص داده شد؛ برای مثال P1 تا P18 داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار NVivo سازمان‌دهی و تحلیل شدند. تحلیل داده‌ها بر اساس مراحل شش‌گانه تحلیل مضمون انجام شد: آشنایی مکرر با داده‌ها، تولید کدهای اولیه، جست‌وجوی مضامین، بازبینی مضامین، تعریف و نام‌گذاری مضامین و تدوین گزارش نهایی. (Braun & Clarke, 2006) ابتدا متن هر مصاحبه چندین بار خوانده شد. سپس واحدهای معنایی مرتبط با تعارض نقش، خستگی عاطفی، حمایت همسر، کیفیت ارتباط زوجی، احساس گناه، کاهش صمیمیت و راهبردهای مقابله‌ای کدگذاری شدند. کدهای مشابه در خوشه‌های مفهومی قرار گرفتند و سپس مقوله‌های اصلی استخراج شد. برای افزایش دقت تحلیل، بخشی از داده‌ها توسط پژوهشگر دوم نیز کدگذاری شد و موارد اختلاف از طریق بحث تحلیلی برطرف گردید.

برای تضمین اعتبارپذیری یافته‌ها، از بازبینی مشارکت‌کنندگان، درگیری طولانی با داده‌ها و نقل قول مستقیم استفاده شد. خلاصه‌ای از مضامین استخراج‌شده در اختیار پنج نفر از مشارکت‌کنندگان قرار گرفت و آنان تأیید کردند که مضامین با تجربه آنان همخوان است. برای افزایش انتقال‌پذیری، ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان و زمینه پژوهش با جزئیات گزارش شد. برای وابستگی، مسیر تحلیل، تصمیم‌های کدگذاری و تغییرات ساختار مضامین ثبت شد. برای تأییدپذیری، یادداشت‌های تأملی پژوهشگر درباره پیش‌فرض‌ها، برداشتها و تصمیم‌های تفسیری

نگهداری شد. ملاحظات اخلاقی شامل رضایت آگاهانه، حق انصراف، محرمانگی اطلاعات، ناشناس‌سازی داده‌ها و استفاده صرفاً پژوهشی از مصاحبه‌ها رعایت شد.

یافته‌ها

در این نمونه پژوهشی، ۱۸ زن شاغل متأهل و دارای فرزند ساکن تهران مشارکت داشتند. از نظر سنی، ۴ نفر در گروه ۲۸ تا ۳۲ سال، ۷ نفر در گروه ۳۳ تا ۳۸ سال، ۵ نفر در گروه ۳۹ تا ۴۴ سال و ۲ نفر در گروه ۴۵ سال و بالاتر قرار داشتند. از نظر تحصیلات، ۳ نفر دارای مدرک کارشناسی، ۱۰ نفر کارشناسی ارشد و ۵ نفر دکتری یا دانشجوی دکتری بودند. از نظر مدت ازدواج، ۵ نفر کمتر از ۷ سال، ۸ نفر بین ۷ تا ۱۲ سال و ۵ نفر بیش از ۱۲ سال سابقه ازدواج داشتند. از نظر تعداد فرزندان، ۹ نفر یک فرزند، ۷ نفر دو فرزند و ۲ نفر سه فرزند داشتند. از نظر نوع اشتغال، ۶ نفر کارمند اداری، ۴ نفر معلم یا مدرس، ۳ نفر شاغل در حوزه سلامت، ۳ نفر شاغل در بخش خصوصی و ۲ نفر دارای شغل مدیریتی یا تخصصی مستقل بودند. همچنین ۱۲ نفر اشتغال تمام‌وقت و ۶ نفر اشتغال نسبتاً انعطاف‌پذیر یا نیمه‌منعطف داشتند. تحلیل مصاحبه‌ها به استخراج ۴ مقوله اصلی و ۱۲ زیرمقوله منجر شد.

نخستین مقوله نشان داد که تعارض نقش مادری-همسری در تجربه زنان شاغل، بیش از هر چیز در قالب «هم‌زمانی مطالبات» ظاهر می‌شود. مشارکت‌کنندگان توضیح دادند که ساعات بعد از کار، فشرده‌ترین و تنش‌زاترین بخش روز است؛ زیرا در همین بازه زمانی باید به تکالیف فرزند، تغذیه، خرید، نظم خانه، تماس‌های کاری باقی‌مانده، گفت‌وگو با همسر و رسیدگی به نیازهای شخصی پاسخ دهند. این هم‌زمانی سبب می‌شود زن احساس کند هیچ نقشی را به‌طور کامل انجام نمی‌دهد. یکی از مشارکت‌کنندگان گفت: «وقتی می‌رسم خانه، دخترم تکلیف دارد، پسرم شام می‌خواهد، همسر هم دوست دارد با من حرف بزند. من همان لحظه فقط می‌خواهم ده دقیقه کسی صدایم نکند. (P4)» «مشارکت‌کننده دیگری بیان کرد: «مشکل من این نیست که همسر را دوست ندارم؛ مشکل این است که وقتی بچه‌ها می‌خوانند، من دیگر انرژی همسر بودن ندارم. (P11)» «این مقوله شامل سه زیرمقوله بود: تراکم وظایف پس از ساعات کاری، رقابت نیازهای فرزند و همسر، و احساس ناکافی بودن در هر دو نقش.

دومین مقوله به فرسودگی هیجانی زنان اشاره داشت؛ فرسودگی‌ای که تنها ناشی از حجم کار فیزیکی نبود، بلکه از «کار عاطفی» و «مدیریت ذهنی خانواده» سرچشمه می‌گرفت. مشارکت‌کنندگان بارها به مسئولیت‌هایی اشاره کردند که دیده نمی‌شوند: یادآوری وقت پزشک کودک، پیگیری وضعیت مدرسه، برنامه‌ریزی غذا، مدیریت روابط خانوادگی، آرام کردن تنش‌های خانه، حفظ آرامش همسر و جلوگیری از ناراحتی فرزندان. یکی از زنان گفت: «همه فکر می‌کنند من فقط غذا درست می‌کنم یا بچه را می‌برم کلاس، ولی ذهنم همیشه روشن است؛ کی لباس مدرسه شسته شود، کی مادرشوهر را دعوت کنیم، کی قسط را بدهیم. (P7)» «مشارکت‌کننده دیگری توضیح داد: «من در محل کار لبخند می‌زنم، خانه هم باید آرام باشم. آخر شب حس می‌کنم از درون خالی شده‌ام. (P2)» «این مقوله نشان داد که فرسودگی هیجانی زمانی تشدید می‌شود که زن مجبور باشد علاوه بر انجام وظایف، هیجان‌های خود و دیگران را نیز مدیریت کند. زیرمقوله‌های این بخش شامل خستگی عاطفی انباشته، مسئولیت ذهنی نامرئی، و احساس گناه مادری و همسری بود.

سومین مقوله نشان داد که تعارض نقش و فرسودگی هیجانی به تدریج کیفیت رابطه زناشویی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بسیاری از زنان اظهار کردند که نارضایتی زناشویی آنان نه به دلیل فقدان علاقه، بلکه به دلیل کاهش فرصت و توان روانی برای ارتباط عمیق شکل می‌گیرد. گفت‌وگوهای زوجی اغلب به امور اجرایی خانه، هزینه‌ها، برنامه فرزندان و هماهنگی‌های روزانه محدود می‌شود. یکی از مشارکت‌کنندگان گفت: «ما با هم حرف می‌زنیم، ولی بیشتر درباره قبض، مدرسه، خرید و کارهای بچه‌هاست. کمتر پیش می‌آید درباره خودمان حرف بزنیم. (P9)» دیگری بیان کرد: «وقتی خسته‌ام و همسرم توقع صمیمیت دارد، احساس می‌کنم دیده نمی‌شوم. انگار فقط باید نقش‌هایم را انجام بدهم» (P13). برخی زنان نیز اشاره کردند که خستگی عاطفی باعث تحریک‌پذیری، سکوت، کناره‌گیری یا کاهش میل به رابطه جنسی می‌شود و همین مسئله از سوی همسر به عنوان بی‌توجهی یا سردی تفسیر می‌شود. این مقوله شامل کاهش گفت‌وگوی عاطفی، کاهش صمیمیت زوجی، سوءتعبیر خستگی به عنوان بی‌علاقگی، و احساس بی‌عدالتی در تقسیم مسئولیت‌ها بود.

چهارمین مقوله به عواملی اشاره داشت که می‌توانند اثر منفی تعارض نقش بر فرسودگی و رضایت زناشویی را کاهش دهند. مهم‌ترین عامل محافظت‌کننده، حمایت عملی و عاطفی همسر بود. مشارکت‌کنندگانی که همسرانشان در مراقبت از کودک، کار خانه و تصمیم‌گیری‌های روزمره مشارکت فعال داشتند، رضایت زناشویی بیشتری را گزارش کردند؛ حتی اگر همچنان خسته بودند. یکی از زنان گفت: «وقتی همسرم خودش بچه را حمام می‌برد یا شام ساده درست می‌کند، حس می‌کنم تنها نیستم. همان برای من از هر حرف عاشقانه‌ای مهم‌تر است. (P5)» برخی دیگر از زنان به اهمیت مرزبندی اشاره کردند؛ مانند خاموش کردن پیام‌های کاری در خانه، تعیین زمان زوجی کوتاه اما منظم، درخواست کمک از خانواده، یا کاهش کمال‌گرایی در نقش مادری. یکی از مشارکت‌کنندگان بیان کرد: «قبلاً فکر می‌کردم باید هم مادر عالی باشم، هم همسر عالی، هم کارمند عالی. الان یاد گرفتم بعضی چیزها کافی است، لازم نیست کامل باشد. (P16)» این مقوله شامل حمایت عملی همسر، گفت‌وگوی شفاف درباره نیازها، مرزبندی بین کار و خانه، کاهش کمال‌گرایی و بازتعریف هویت زنانه فراتر از نقش‌های مراقبتی بود.

بحث

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که تعارض نقش مادری-همسری در زنان شاغل، پدیده‌ای چندلایه است که در سطح زمان، انرژی، هیجان، هویت و کیفیت رابطه زناشویی تجربه می‌شود. مقوله نخست، یعنی تراحم زمانی و هم‌زمانی مطالبات نقش‌ها، نشان داد که زنان شاغل پس از پایان کار رسمی وارد مرحله‌ای از تراکم نقش‌ها می‌شوند که در آن مطالبات فرزند، همسر، خانه و گاه ادامه وظایف شغلی به‌طور هم‌زمان فعال می‌شوند. این یافته با نظریه تعارض کار-خانواده همسو است که تعارض را پیامد ناسازگاری فشارهای نقش‌های مختلف می‌داند و آن را در سه شکل زمان‌محور، فشارمحور و رفتارمحور توضیح می‌دهد. (Greenhaus & Beutell, 1985) اگرچه پژوهش حاضر به‌طور خاص بر تعارض مادری-همسری تمرکز داشت، روایت مشارکت‌کنندگان نشان داد که تعارض درون خانوادگی نقش‌ها اغلب از مرز کار و خانواده جدا نیست؛ بلکه فشار شغلی، رفت‌وآمد، خستگی و مسئولیت‌های سازمانی، ظرفیت زن برای ایفای هم‌زمان نقش مادری و همسری را کاهش می‌دهد. این یافته با مطالعاتی همخوان است که نشان داده‌اند مطالبات کاری، به‌ویژه مطالبات زمانی و فشارزا، با افزایش تعارض کار-خانواده و انتقال فشار به حوزه خانواده همراه است. (Voydanoff, 2005; Michel et al., 2011)

مقوله دوم، یعنی فرسودگی هیجانی ناشی از کار عاطفی و مسئولیت‌های نامرئی، نشان داد که خستگی زنان شاغل تنها از انجام کارهای آشکار خانه و شغل ناشی نمی‌شود، بلکه از مدیریت دائمی هیجان‌ها، برنامه‌ها و نیازهای دیگران نیز سرچشمه می‌گیرد. بسیاری از مشارکت‌کنندگان بیان کردند که بخش مهمی از فشار آنان در قالب «بار ذهنی» تجربه می‌شود؛ یعنی مسئولیت پیگیری، پیش‌بینی، هماهنگی و مراقبت از جزئیات زندگی خانوادگی. این یافته با مفهوم شیفت دوم همخوان است که بر تداوم کار خانگی و مراقبتی زنان پس از ساعات کار رسمی تأکید دارد. (Hochschild & Machung, 1989) همچنین با مدل فرسودگی Maslach و همکاران قابل تبیین است؛ زیرا فرسودگی هیجانی زمانی رخ می‌دهد که فرد احساس کند منابع عاطفی او تخلیه شده و توان پاسخ‌گویی به مطالبات بین‌فردی را از دست داده است. (Maslach et al., 2001) از منظر نظریه حفاظت از منابع نیز می‌توان گفت زنان زمانی دچار فرسودگی می‌شوند که منابعی مانند زمان، خواب، آرامش، حمایت، کنترل و انرژی عاطفی به‌طور پیوسته مصرف شود، اما فرصت کافی برای بازیابی آن‌ها وجود نداشته باشد. (Hobfoll, 1989) بنابراین، فرسودگی هیجانی در این مطالعه نه صرفاً پیامد اشتغال، بلکه پیامد انباشت نقش‌های مراقبتی، انتظارات جنسیتی و ناکافی بودن حمایت ساختاری و خانوادگی بود.

مقوله سوم نشان داد که تعارض نقش و فرسودگی هیجانی از مسیر کاهش گفت‌وگو، صمیمیت و حمایت ادراک‌شده، رضایت زناشویی را تضعیف می‌کند. مشارکت‌کنندگان بارها اشاره کردند که مسئله اصلی آنان فقدان علاقه به همسر نیست، بلکه کاهش انرژی برای حضور عاطفی در رابطه است. این یافته با مطالعات فراتحلیلی همسو است که رابطه منفی میان تعارض کار-خانواده و کیفیت رابطه زوجی را گزارش کرده‌اند (Fellows et al., 2016). همچنین با مرور Allen و همکاران همخوان است که نشان داد تعارض کار-خانواده با پیامدهای منفی غیرکاری از جمله رضایت خانوادگی و زناشویی ارتباط دارد. (Allen et al., 2000) در مطالعه Bagherzadeh و همکاران نیز که در بافت ایران انجام شد، تعارض کار-خانواده با فرسودگی و رضایت زناشویی ارتباط معنادار داشت. (Bagherzadeh et al., 2016) یافته حاضر این روابط را در سطح کیفی توضیح می‌دهد: وقتی زن خسته و از نظر هیجانی تخلیه شده است، گفت‌وگوهای زوجی کوتاه، اجرایی و گاه تنش‌آلود می‌شود؛ صمیمیت به تأخیر می‌افتد؛ و خستگی زن ممکن است از سوی همسر به‌عنوان سردی یا بی‌توجهی تفسیر شود. بنابراین، کاهش رضایت زناشویی نه یک پیامد مستقیم و ساده، بلکه حاصل زنجیره‌ای از فشار نقش، تخلیه هیجانی، کاهش ظرفیت ارتباطی و سوءتعبیرهای زوجی است.

مقوله چهارم نشان داد که حمایت همسر، مرزبندی نقش‌ها و بازتعریف هویت فردی می‌توانند نقش محافظت‌کننده داشته باشند. مشارکت‌کنندگانی که حمایت عملی همسر را تجربه می‌کردند، حتی در شرایط فشار شغلی و خانوادگی، احساس تنهایی و فرسودگی کمتری داشتند. این یافته با پژوهش‌هایی همسو است که حمایت اجتماعی و به‌ویژه حمایت همسر را عامل کاهش‌دهنده تعارض کار-خانواده و فشار روانی معرفی کرده‌اند. (French et al., 2018; Patel et al., 2008) نکته مهم آن است که زنان در این مطالعه، حمایت را صرفاً در قالب همدلی کلامی تعریف نکردند، بلکه مشارکت واقعی در کار خانه، مراقبت از کودک و پذیرش مسئولیت ذهنی خانواده را نشانه حمایت دانستند. این امر با پژوهش‌های مربوط به تقسیم جنسیتی کار خانگی و مراقبتی همخوان است که نشان می‌دهند نابرابری در کار خانگی، به‌ویژه پس از فرزندآوری، می‌تواند احساس بی‌عدالتی و فشار نقش را افزایش دهد. (Bianchi et al., 2000; Yavorsky et al., 2015) همچنین راهبردهایی

مانند مرزبندی بین کار و خانه، کاهش کمال‌گرایی مادری و اختصاص زمان کوتاه اما منظم به رابطه زوجی، نشان می‌دهد که رضایت زناشویی در زنان شاغل صرفاً به کاهش مطالبات بیرونی وابسته نیست، بلکه به توانایی زوج در بازطراحی نقش‌ها و ایجاد الگوهای عادلانه‌تر زندگی روزمره نیز بستگی دارد.

در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که رابطه میان تعارض نقش مادری-همسری، فرسودگی هیجانی و رضایت زناشویی را می‌توان به صورت یک فرایند پویا درک کرد. در آغاز، تراکم مطالبات نقش‌ها و هم‌زمانی نیازهای فرزندان، همسر و کار، فشار روانی ایجاد می‌کند. در مرحله بعد، اگر حمایت کافی وجود نداشته باشد، این فشار به فرسودگی هیجانی تبدیل می‌شود. فرسودگی هیجانی سپس ظرفیت زن برای گفت‌وگو، صمیمیت، انعطاف‌پذیری و پاسخ‌دهی عاطفی را کاهش می‌دهد. در نهایت، کیفیت رابطه زناشویی آسیب می‌بیند، به‌ویژه زمانی که همسر خستگی زن را به‌درستی درک نکند یا تقسیم مسئولیت‌ها ناعادلانه باقی بماند. این مدل تفسیری با مدل‌های تقاضا-منابع شغلی همخوان است؛ زیرا نشان می‌دهد زمانی که تقاضاها زیاد و منابع حمایتی محدود باشند، فرایند فرسایشی فعال می‌شود و پیامدهای منفی به حوزه خانواده و رابطه زوجی سرایت می‌کند. (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2014)

محدودیت‌ها: این پژوهش، به دلیل ماهیت کیفی خود، با هدف تعمیم آماری انجام نشده است و یافته‌ها باید در چارچوب تجربه مشارکت‌کنندگان تفسیر شود. مشارکت‌کنندگان همگی از شهر تهران انتخاب شدند؛ بنابراین، تجربه زنان شاغل در شهرهای کوچک‌تر، مناطق روستایی یا بافت‌های فرهنگی متفاوت ممکن است ابعاد دیگری داشته باشد. همچنین داده‌ها بر اساس خودگزارش‌دهی زنان گردآوری شد و دیدگاه همسران یا فرزندان در مطالعه وارد نشد. امکان دارد برخی مشارکت‌کنندگان به دلیل حساسیت موضوع، درباره نارضایتی زناشویی، صمیمیت یا تعارض‌های زوجی با احتیاط سخن گفته باشند. علاوه بر این، نوع شغل، وضعیت اقتصادی، حمایت خانواده گسترده و سن فرزندان می‌تواند تجربه تعارض نقش را تغییر دهد که در این مطالعه تنها به صورت توصیفی لحاظ شد.

پیشنهادهای آینده: پیشنهاد می‌شود در مطالعات بعدی، تجربه همسران نیز بررسی شود تا درک دقیق‌تری از فرایندهای دوجانبه زوجی در زمینه تعارض نقش و فرسودگی هیجانی به دست آید. انجام مطالعات مقایسه‌ای میان زنان دارای اشتغال رسمی، زنان دارای مشاغل منعطف، زنان کارآفرین و زنان شاغل در بخش‌های پرتنش مانند سلامت و آموزش می‌تواند ابعاد زمینه‌ای پدیده را روشن‌تر کند. همچنین پژوهش‌های آمیخته می‌توانند ابتدا مضامین کیفی این مطالعه را شناسایی کرده و سپس روابط آماری میان تعارض نقش، فرسودگی هیجانی، حمایت همسر، عدالت ادراک‌شده در تقسیم کار خانگی و رضایت زناشویی را در نمونه‌های بزرگ‌تر آزمون کنند. بررسی نقش سن فرزندان، تعداد فرزندان، وضعیت اقتصادی خانواده و سبک دلبستگی زوجین نیز می‌تواند به غنای مدل‌های آینده کمک کند.

پیشنهادهای برای عمل: نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مداخله‌های زوجی برای زنان شاغل باید فراتر از توصیه‌های کلی درباره مدیریت زمان باشند و بر تقسیم واقعی مسئولیت‌ها، گفت‌وگوی حمایتی، شناسایی کارهای نامرئی، کاهش احساس گناه و بازسازی صمیمیت زوجی تمرکز کنند. مشاوران خانواده می‌توانند به زوجها کمک کنند تا فهرست وظایف آشکار و پنهان خانه را مشخص کرده و درباره توزیع عادلانه

آن‌ها توافق کنند. سازمان‌ها نیز می‌توانند با سیاست‌هایی مانند ساعات کاری منعطف، امکان دورکاری محدود، مرخصی مراقبتی، حمایت از مادران شاغل و حساسیت مدیران نسبت به فشارهای خانوادگی، از فرسودگی زنان پیشگیری کنند. در سطح فردی، آموزش مرزبندی بین کار و خانه، کاهش کمال‌گرایی، درخواست کمک، خودمراقبتی و ایجاد زمان‌های کوتاه اما منظم برای رابطه زوجی می‌تواند کیفیت زندگی خانوادگی زنان شاغل را بهبود بخشد.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر نشان داد که تعارض نقش مادری-همسری در زنان شاغل، تجربه‌ای پیچیده و چندبعدی است که از هم‌زمانی مطالبات نقش‌ها، مسئولیت‌های نامرئی، فشارهای شغلی، انتظارات جنسیتی و ناکافی بودن حمایت عملی شکل می‌گیرد. این تعارض زمانی به فرسودگی هیجانی منجر می‌شود که زن فرصت کافی برای بازیابی روانی نداشته باشد و بخش عمده مسئولیت‌های مراقبتی و عاطفی خانواده بر دوش او باقی بماند. فرسودگی هیجانی نیز با کاهش گفت‌وگوی عاطفی، کاهش صمیمیت، افزایش تحریک‌پذیری و احساس بی‌عدالتی، رضایت زناشویی را آسیب‌پذیر می‌کند. با این حال، حمایت عملی و عاطفی همسر، تقسیم عادلانه کار خانگی، مرزبندی نقش‌ها و بازتعریف هویت فردی می‌تواند نقش محافظت‌کننده داشته باشند. بنابراین، بهبود رضایت زناشویی زنان شاغل مستلزم توجه هم‌زمان به سطح فردی، زوجی، خانوادگی و سازمانی است.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

از همه افرادی که در این پژوهش به ما یاری رساندند سپاسگزاری به عمل می‌آید.

References

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>

- Bagherzadeh, R., Taghizadeh, Z., Mohammadi, E., Kazemnejad, A., Pourreza, A., & Ebadi, A. (2016). Relationship of work-family conflict with burnout and marital satisfaction: Cross-domain or source attribution relations? *Health Promotion Perspectives*, 6(1), 31–36. <https://doi.org/10.15171/hpp.2016.05>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79(1), 191–228. <https://doi.org/10.1093/sf/79.1.191>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Fellows, K. J., Chiu, H.-Y., Hill, E. J., & Hawkins, A. J. (2016). Work–family conflict and couple relationship quality: A meta-analytic study. *Journal of Family and Economic Issues*, 37(4), 509–518. <https://doi.org/10.1007/s10834-015-9450-7>
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. *Field Methods*, 18(1), 59–82. <https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hochschild, A. R., & Machung, A. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. Viking.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1–13. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
- Patel, C. J., Beekhan, A., Paruk, Z., & Ramgoon, S. (2008). Work-family conflict, job satisfaction and spousal support: An exploratory study of nurses' experience. *Curationis*, 31(1), 38–44. <https://doi.org/10.4102/curationis.v31i1.905>
- Taghizadeh, Z., Ebadi, A., Keshavarz, S., Pourreza, A., Kazemnejad, A., & Bagherzadeh, R. (2021). Why Iranian women experience work-family conflict? *Current Women's Health Reviews*, 17(2), 136–149. <https://doi.org/10.2174/1573404816999200918114602>
- Tong, A., Sainsbury, P., & Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research: A 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care*, 19(6), 349–357. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzm042>
- Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707–726. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277516>
- Yavorsky, J. E., Kamp Dush, C. M., & Schoppe-Sullivan, S. J. (2015). The production of inequality: The gender division of labor across the transition to parenthood. *Journal of Marriage and Family*, 77(3), 662–679. <https://doi.org/10.1111/jomf.12189>