

Investigating the Role of Job Engagement and Job Self-Efficacy With Job-Family Conflict in Female Nurses of Tehran

Helia Rahimi¹, Abdolrahim Kasaei², Esmail Asadpour^{3*}

1. MA, Family Counseling, Kharazmi University, Tehran, Iran
2. Academic Member, Department of counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran
3. Academic Member, Department of Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran

Article Info

Received: 2018/01/05;
Accepted: 2018/04/22;
Published Online: 2018/08/04

DOI:
[10.30699/sjhnmf.26.6.366](https://doi.org/10.30699/sjhnmf.26.6.366)

Original Article

Use your device to scan
and read the article online



ABSTRACT

Introduction: A lot of nurses face the challenge of balancing their job and family roles. The purpose of this study was to investigate the role of job engagement and job self-efficacy in predicting job-family conflict among female nurses.

Methods: In this descriptive–correlational study, the statistical population was all 12000 female nurses of Tehran state hospitals in the second three months of 2016. Out of this population, 381 subjects were selected via cluster sampling method, and were evaluated via family-job and self-efficacy questionnaires. For statistical analysis of data the SPSS22 and the descriptive and inferential statistics methods such as Pearson correlation coefficient and multiple stepwise regression were used. The significance level in this study was 0.05.

Results: The results showed a significant negative correlation between the overall job engagement score and its components ($P \leq 0.01$, $F=28/127$). In addition, there is a negative significant correlation between components of job self-efficacy and overall score of self-efficacy with job-family conflict and family-job conflict ($P \leq 0.05$, $F=126/93$).

Conclusion: Job engagement and job self-efficacy reduce job-family conflict. Therefore the obtained results from this research can be used in nurses' curriculum designing to reduce job-family conflict.

Keywords: Job engagement, Job self- efficacy, Job-Family conflict, Nurses

Corresponding Information:

Esmail Asadpour, Academic Member, Department of Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran. E-Mail: Dr.iasadpour@yahoo.com

Copyright © 2019, Sci J Hamadan Nurs Midwifery Fac. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

How to Cite This Article:

Rahimi H, Kasaei A, Asadpour E. Investigating the Role of Job Engagement and Job Self-Efficacy With Job-Family Conflict in Female Nurses of Tehran. Sci J Hamadan Nurs Midwifery Fac. 2019; 26 (6): 366-376

بررسی ارتباط میان اشتیاق و خودکارآمدی شغلی با تعارض شغل - خانواده در پرستاران زن شهر تهران

هلیا رحیمی^۱، عبدالرحیم کسائی^۲، اسماعیل اسدپور^{۳*}

۱. کارشناس ارشد مشاوره خانواده، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
۲. استادیار، گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
۳. استادیار، گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

مقدمه: امروزه بسیاری از پرستاران با چالش متعادل سازی نقش های شغلی و خانوادگی خود مواجه هستند. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش اشتیاق و خودکارآمدی شغلی پرستاران زن، در پیش بینی تعارض کار - خانواده انجام شده است.

تاریخ وصول: ۱۳۹۶/۱۰/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۲/۰۲

انتشار آنلاین: ۱۳۹۷/۰۵/۱۳

نویسنده مسئول:

اسماعیل اسدپور

استادیار، گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

پست الکترونیک:

dr.iasadpour@yahoo.com

برای دانلود این مقاله، کد زیر را با موبایل خود اسکن کنید.



روش کار: پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است و جامعه آماری آن کلیه پرستاران زن بیمارستان های دولتی شهر تهران، در سه ماهه دوم سال ۱۳۹۶ را در بر می گیرد که جمعیتی معادل ۱۲۰۰ نفر بوده اند. حجم نمونه ۳۸۱ نفر بود که به روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب و با پرسش نامه های تعارض کار - خانواده، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی ارزیابی شدند. داده های آماری با آزمون های توصیفی و استنباطی مانند همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام و نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ تجزیه و تحلیل شد. سطح معنی داری در این مطالعه ۰/۰۵ است.

یافته ها: نتایج نشان داد بین نمره کلی اشتیاق شغلی و مؤلفه های آن با تعارض شغل - خانواده و تعارض خانواده - شغل ارتباط منفی معناداری وجود دارد ($B = -0.39$, $P < 0.05$). همچنین بین مؤلفه های خودکارآمدی شغلی و نمره کلی خودکارآمدی با تعارض شغل - خانواده و تعارض خانواده - شغل ارتباط منفی معناداری دیده شد ($B = -0.16$, $P < 0.05$).

نتیجه گیری: اشتیاق و خودکارآمدی شغلی موجب کاهش تعارض شغل - خانواده می شود و می توان از نتایج حاصل از پژوهش در طراحی برنامه های آموزشی پرستاران برای کاهش تعارضات کار و خانواده استفاده کرد.

کلیدواژه ها: اشتیاق شغلی، خودکارآمدی شغلی، تعارض کار - خانواده، پرستاران

مقدمه

بسیاری از پرستاران امروزه با چالش متعادل سازی نقش های شغلی و خانوادگی خود مواجه هستند. هنوز دقیقاً مشخص نیست چگونه و چه تعداد از پرستاران آن را تجربه می کنند و کدام یک از ابعاد آن می تواند تأثیر بیشتری بر عملکرد آن ها داشته باشد، اما نتایج مطالعات شیوع و تکرار بالای این پدیده را نشان می دهد [۱]. از دیدگاه Grzywacz و همکاران پرستاران به دلیل شرایط شغلی مانند پایین بودن حمایت سازمانی، تعداد زیاد شیفت های کاری، دشواری کار، ساعات کاری طولانی و غیره، بیشتر در معرض تعارضات ناشی از کار و خانواده قرار دارند و هر ساله تعداد زیادی از پرستاران به دلیل نداشتن رضایت شغلی، کارشان را رها می کنند. این امر علاوه بر اتلاف هزینه های صرف شده برای آموزش آن ها،

موجب از دست دادن مهارت ها، تخصص و منابع نیز می شود [۲]. نتایج مطالعات درباره تأثیر تعارض نقش، در کار و خانواده اشخاص متناقض است. عده ای از پژوهشگران معتقدند ایفای نقش های متعدد برای اشخاص سودمند است و سبب حفظ جایگاه اجتماعی و احساس مفید بودن در آن ها می شود؛ در حالی که برخی دیگر مدعی هستند تعدد نقش ها می تواند سلامت اشخاص را به خطر بیندازد [۳].

تعارض کار - خانواده از مسائل اساسی مدنظر فعالان شغلی است. تعارض کاری و تعارض کار - خانواده بر چگونگی زندگی کاری، و تعارض خانوادگی و تعارض خانواده - کار بر چگونگی زندگی خانوادگی شخص تأثیر می گذارد. چگونگی زندگی کاری و خانوادگی، خشنودی از زندگی را پیش بینی

می‌کنند. تعارض کار - خانواده نوعی تعارض بین نقشی است که در آن فشارهای حاصل از نقش‌های شغلی و خانوادگی از هر دو طرف و یا از برخی جهات ناهم‌ساز می‌شود؛ به این معنی که مشارکت در نقش کاری و یا خانوادگی را دشوار خواهد کرد [۴]. با توجه به اهمیت سلامت پرستاران به عنوان عضو اصلی سیستم سلامت کشور که وظیفه حفظ سلامت خود، خانواده و جامعه را بر عهده دارند، و از آن جا که سلامت پرستاران به شکل مستقیم با کیفیت عملکرد آن‌ها در مراقبت از بیمار و ایفای نقش‌های خانوادگی ارتباط دارد، توجه به بحث تعارض متقابل کار - خانواده و ابعاد آن در پرستاران مهم است؛ زیرا منبع مهمی در ایجاد تنش و استرسی است که الزاماً می‌تواند بر کیفیت مراقبت از بیمار و وظایف شغلی و خانوادگی او تأثیر بگذارد. تعارض کار - خانواده مشکلات فراوانی در حرفه پرستاری ایجاد می‌کند. با توجه به اینکه به عهده گرفتن مسئولیت‌های خانوادگی بر دوش زنان است، می‌توان نگران وجود نوعی تعارض میان کار و خانواده در زنان پرستار بود [۵].

دو سازه مهم روان‌شناختی که نقش برجسته‌ای در افزایش سازگاری فرد با سازمان دارد، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی شغلی است [۶]. به نظر می‌رسد این دو سازه با تعارض کار - خانواده نیز رابطه داشته باشد. اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی همچون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی، رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی معنی‌داری دارد. اشتیاق شغلی نقطه مقابل فرسودگی شغلی فرض شده است. اشتیاق به حالت شناختی پایا، سرایت‌کننده و مؤثری اشاره دارد که روی یک موضوع، واقعه، شخص و یا رفتار خاص متمرکز نمی‌شود [۷].

خودکارآمدی شغلی برگرفته از مفهوم خودکارآمدی بندورا است و به صورت قضاوت فرد درباره توانایی خود برای انجام اصل تکلیف در چارچوب شغلی و حرفه‌ای معین تعریف شده است [۵]. خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تأثیر می‌گیرد، به طور متقابل بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی خواهد شد [۶].

نظریه خودکارآمدی بر این فرض مبتنی است که باور افراد درباره توانایی‌ها و استعدادهایشان تأثیرات مثبتی بر اعمال آن‌ها دارد و مهم‌ترین عنصر تعیین‌کننده در رفتار است.

افرادی که به توانایی‌های خود اعتقاد ندارند، در موقعیت‌های بحرانی دچار ناامیدی و درماندگی می‌شوند و احتمال اینکه به نحو مطلوبی رفتار کنند، کاهش می‌یابد. این افراد از رویارویی با مشکلات چالش‌زا هراس دارند و به تبع آن عملکردشان دچار آسیب می‌شود. این امر به نوبه خود به احساس ناکارآمدی و فرسودگی شغلی منجر خواهد شد [۷]. تغییر و تحولات جامعه فعلی، مشارکت زنان و مردان در بازار کار و حضور زنان و مردان شاغل در خارج از منزل را افزایش داده است و به رشد نوع جدیدی از خانواده به نام خانواده‌های دوشغله منجر شده است. در این نوع خانواده‌ها زن و مرد علاوه بر نقش سنتی همسری و والدینی، نقش شغلی نیز دارند و این موضوع برای زنان مهم‌تر است؛ زیرا زنان با داشتن نقش سنتی همسری و مادری، اکنون واجد نقش جدید دیگری شده‌اند. در نگاه اول به نظر می‌رسد این نقش جدید به افزایش درآمد خانواده، بهبود وضع اقتصادی و افزایش عزت‌نفس زن شاغل منجر می‌شود، اما وقتی زن نتواند بین انتظارات نقش‌های خویش تعادل برقرار نماید، دچار نوعی تعارض کار - خانواده خواهد شد [۸]. یکی از قدیمی‌ترین تعاریف درباره تعارض کار - خانواده مربوط به Greenhaus و Beutell [۹] است. براساس این تعریف، تعارض کار - خانواده نوعی اصطکاک نقش‌ها است که در آن فشارهای ناشی از حیطه کار و خانواده از برخی جهات متقابل و ناسازگار است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند افراد وقت بیشتری صرف نقش‌هایی می‌کنند که برای آن‌ها اهمیت بیشتری دارد. این امر احتمال بروز تعارض نقش را افزایش می‌دهد [۱۰]. به اعتقاد Aycan، بررسی‌ها و پژوهش‌هایی که درباره رابطه متقابل کار و خانواده انجام شده است، در این نظر هم‌رأی هستند که تعارض کار - خانواده می‌تواند برای افراد، خانواده‌ها و سازمان‌ها، آثار زیان‌بار و نامناسبی بر جای بگذارد [۱۱].

پژوهش Lim رابطه مستقیم و معنادار خودکارآمدی با رضایت شغلی و رضایت خانوادگی، و رابطه معکوس آن با تعارض خانواده - کار را تأیید کرد [۱۲]. نتایج مطالعات Rubio و همکاران نشان داد خودکارآمدی ارتباط منفی معناداری با تعارض کار - خانواده دارد و همچنین در این بررسی طولی دوساله مشخص شد خودکارآمدی در طول زمان از پیش‌بین‌های معنادار تعارض کار - خانواده است و باعث کاهش این نوع تعارض می‌شود [۱۳].

یک (کاملاً مخالف) تا گزینه پنج (کاملاً موافق)، براساس مقیاس لیکرتی مرتب شده است. این مقیاس ابعاد ۶ گانه تعارض کار - خانواده را ارزیابی می‌کند. گویه‌های این پرسش‌نامه هجده گویه‌ای عبارت است از: ۳ گویه اول: تعارض کار - خانواده مبتنی بر زمان، ۳ گویه دوم: تعارض خانواده - کار مبتنی بر زمان، ۳ گویه سوم: تعارض کار - خانواده مبتنی بر توان‌فرسایی، ۳ گویه چهارم: تعارض خانواده - کار مبتنی بر توان‌فرسایی، ۳ گویه پنجم: تعارض کار - خانواده مبتنی بر رفتار و ۳ گویه ششم: تعارض خانواده - کار مبتنی بر رفتار. Carlson و همکاران ضریب پایایی آلفای کرونباخ را برای ابعاد سه‌گانه تعارض کار - خانواده ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند [۱۶]. در ایران، مطالعه Watai و همکاران روایی و پایایی ابزار یادشده را در ۶ خرده‌مقیاس بین ۷۷ تا ۹۲٪ گزارش کرده است [۱۷]. در مطالعه حاضر نیز پایایی پرسش‌نامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد.

پرسش‌نامه اشتیاق شغلی: این پرسش‌نامه،

پرسش‌نامه خودارزیابی موسوم به مقیاس اشتیاق شغلی Utrecht^۱ است و شامل ۳ خرده‌مقیاس سازنده اشتیاق شغلی می‌شود و برای ارزیابی این مفهوم ساخته شده است. این پرسش‌نامه از ۱۷ پرسش با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای تشکیل شده است که ۳ خرده‌مقیاس دارد: ۱. انرژی حرفه ای ۲. فداکاری حرفه‌ای ۳. شیفتگی حرفه‌ای. ضریب آلفای این پرسش‌نامه برای ۳ زیرخرده‌مقیاس آن بین ۰/۶۸ و ۰/۹۱ متغیر است. همچنین Mauno و همکاران، آلفای کرونباخ کل این مقیاس را ۰/۹۲ گزارش کرده‌اند [۱۸]. در ایران Hayati و همکاران آلفای کرونباخ پرسش‌نامه حاضر را ۰/۷۳ گزارش کرده‌اند. روایی سازه پرسش‌نامه بین ۰/۷۶ تا ۰/۸۴ به دست آمده که در سطح ۰/۰۱ معنادار گزارش شده است. همچنین پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ بین ۰/۷۲ تا ۰/۷۹ گزارش شده است [۱۹]. در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۰/۸۷ بوده است.

پرسش‌نامه خودکارآمدی شغلی: Rigsz و Knight

این پرسش‌نامه را در ۴ خرده‌مقیاس و برای سنجش باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی طراحی کرده‌اند. پایایی این مقیاس در مطالعات Rigsz، بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸

یافته‌های Peng و همکاران نشان داد خودکارآمدی و رضایت شغلی، با تعارض کار - خانواده ارتباط منفی داشته و سطوح خودکارآمدی، توانایی پیش‌بینی معناداری در تعارض کار - خانواده دارد. همچنین نتایج نشان داد زنان در مقایسه با مردان، تعارض کار - خانواده بیشتری دارند [۱۴].

اگرچه پژوهش‌های مختلفی درباره تعارضات کار - خانواده انجام شده است، تاکنون مطالعه جامعی که متغیرهای پژوهش حاضر را در کنار هم بررسی کند و سهم هر یک را در تبیین تعارض کار - خانواده مشخص کرده باشد، انجام نشده است. با توجه به مطالب یادشده و پیشینه تحقیق و نقش اشتیاق و خودکارآمدی شغلی بر تعارض کار - خانواده و اهمیت پرداختن به پرستاران به عنوان قشری که حفظ سلامت جامعه را در دست دارند و همچنین وجود محدودیت‌های ناشی از تفاوت‌های فرهنگی در تعمیم پژوهش‌های خارج از کشور، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که چه رابطه‌ای بین خودکارآمدی و اشتیاق شغلی با تعارض کار - خانواده پرستاران شهر تهران وجود دارد؟

روش بررسی

پژوهش حاضر با توجه به ماهیت متغیرهای بررسی‌شده، از نوع مطالعات همبستگی است. جامعه آماری کلیه پرستاران زن بیمارستان‌های دولتی شهر تهران را در بر می‌گیرد که تعداد آن‌ها در سه ماهه دوم سال ۱۳۹۶، ۱۲۰۰۰ نفر بوده است. از جامعه آماری ($N=12000$) پژوهش حاضر، حجم نمونه ($S=381$)، با توجه به جدول کرچسکی و مورگان [۱۵]، ۳۸۱ نفر در نظر گرفته شده است که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای، از بین بیمارستان‌های میلاد، امام خمینی، شهید رجایی، شهدای تجریش، رازی، امیراعلم، طالقانی، تهران پارس، حضرت رسول اکرم (ص) و لقمان حکیم انتخاب شدند؛ به این صورت که در مرحله اول از بین ۵۱ بیمارستان، ۱۰ بیمارستان و در مرحله دوم از هر بیمارستان منتخب، ۳۸ آزمودنی به صورت تصادفی سیستماتیک انتخاب شدند. ابزارهای استفاده‌شده در این پژوهش عبارت است از:

پرسش‌نامه تعارض شغل - خانواده: برای سنجش

تعارض کار - خانواده پرستاران، از پرسش‌نامه ۱۸ گویه‌ای چندبعدی تعارض کار و خانواده، Carlson و همکاران استفاده شده است. در این مقیاس، دامنه پاسخ‌ها از گزینه

^۱Utrecht Work Engagement Scale

حضور منطبق پژوهش برای این افراد توضیح داده شد و پس از جلب رضایت آزمودنی‌ها، پرسش‌نامه‌های پژوهش در اختیار آن‌ها قرار گرفت. در حین پاسخ‌دادن به پرسش‌نامه‌ها، پژوهشگر حضوری فعال داشت تا به سؤالات احتمالی افراد پاسخ دهد. در پایان نیز داده‌های گردآوری شده با استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام و نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۲ تجزیه و تحلیل شد. سطح معنی‌داری در این مطالعه ۰/۰۵ بوده است.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۳۱/۱۶۸، با انحراف معیار ۶/۵۴ بود. در جدول شماره ۱ فراوانی و درصد وضعیت تأهل آزمودنی‌ها ارائه شده است.

گزارش شده است. پایایی به روش آلفای کرونباخ برای باورهای خودکارآمدی فردی ۰/۸۶، انتظار پیامدهای فردی ۰/۸۸، باورهای کارآمدی جمعی ۰/۸۸، انتظار پیامدهای جمعی ۰/۸۵، همبستگی درونی خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۰۶ تا ۰/۵۶ گزارش شده و مقیاس کارآمدی فردی مستقل‌ترین مقیاس به دست آمده است. [۲۰]. در ایران، پژوهش Marashian و Naderi ضرایب پایایی این پرسش‌نامه را به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه کرده است که به ترتیب ضرایب ۰/۵۳ و ۰/۵۷ به دست آمد [۲۱]. در پژوهش حاضر نیز اعتبار همسانی درونی پرسش‌نامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد.

روش کار به این صورت بود که پس از هماهنگی با بیمارستان‌های مدنظر و کسب اجازه قانونی، با مراجعه به بیمارستان‌های مربوطه و شناسایی پرستاران، در جلسه‌ای

جدول شماره ۱. فراوانی و درصد وضعیت تأهل و نوبت کاری آزمودنی‌ها

تعداد	درصد	
۲۳۸	۰/۶۴	متأهل
۱۴۳	۰/۳۶	مجرد
۲۲	۰/۷	نوبت کاری فقط در شب
۹۶	۰/۲۵	نوبت کاری صبح و شب
۲۶۳	۰/۶۸	نوبت کار در گردش

جدول شماره ۲. ویژگی‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
تعارض شغل - خانواده	۳۸۱	۱۷/۲۸	۸/۳۴
تعارض خانواده - شغل	۳۸۱	۱۱/۵۵	۳/۵۳
انرژی حرفه‌ای	۳۸۱	۱۴/۷۲	۶/۵۸
فداکاری حرفه‌ای	۳۸۱	۱۲/۶۳	۴/۰۲
شیفتگی حرفه‌ای	۳۸۱	۱۴/۹۰	۵/۷۷
نمره کلی اشتیاق شغلی	۳۸۱	۴۱/۸۱	۸/۵۰
باورهای خودکارآمدی فردی	۳۸۱	۲۶/۱۶	۹/۴۸
انتظار پیامدهای فردی	۳۸۱	۲۳/۷۹	۷/۴۶
باورهای کارآمدی جمعی	۳۸۱	۱۸/۸۳	۸/۶۷
انتظار پیامدهای جمعی	۳۸۱	۱۵/۳۰	۶/۴۱
نمره کل خودکارآمدی شغلی	۳۸۱	۸۴/۱۳	۲۲/۵۴

بررسی پیش‌بینی تعارض کار- خانواده در پرستاران و از طریق اشتیاق و خودکارآمدی شغلی، از مدل رگرسیون

پس از بررسی نرمال بودن یا نبودن توزیع متغیرهای پژوهش، با استفاده از آزمون کالموگروف - اسمیرنف، برای

این توزیع. با توجه به مقدار معنی‌داری و ردنشدن فرضیه صفر، توزیع داده‌ها منطبق بر توزیع نرمال و طبیعی نمرات قلمداد می‌شود. در ادامه جدول شماره ۳ نتایج آزمون کالموگروف - اسمیرنف را برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها نشان می‌دهد.

چندمتغیری گام‌به‌گام استفاده شد. از طریق این آزمون می‌توان توزیع نرمال، یکنواخت و طبیعی نمرات را بررسی کرد. نتایج نشان داد سطوح معنی‌داری متغیرهای پژوهش در آزمون، از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است. فرضیه صفر در آزمون کولموگروف - اسمیرنف، پیروی داده‌ها از توزیع مدنظر است و فرضیه مقابل آن عبارت است از پیروی نکردن داده‌ها از

جدول شماره ۳. نتایج آزمون کالموگروف - اسمیرنف، برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیر	کالموگروف - اسمیرنف	سطح معنی‌داری
تعارض شغل - خانواده	۱/۰۵۲	۰/۲۱۳
انرژی حرفه‌ای	۰/۷۰۳	۰/۶۱۵
فداکاری حرفه‌ای	۱/۰۱۲	۰/۱۲۳
شیفتگی حرفه‌ای	۱/۴۱۰	۰/۳۱۲
نمره کلی اشتیاق شغلی	۰/۹۶۷	۰/۸۷۲
باورهای خودکارآمدی فردی	۰/۹۴۱	۰/۵۰۹
انتظار پیامدهای فردی	۰/۸۹۶	۰/۴۳۹
باورهای کارآمدی جمعی	۰/۸۱۶	۰/۵۱۲
انتظار پیامدهای جمعی	۰/۵۴۷	۰/۶۳۷
نمره کلی خودکارآمدی شغلی	۱/۲۴۵	۰/۳۷۸

خانواده - شغل ارتباط منفی معناداری وجود دارد و بین شیفتگی حرفه‌ای با تعارض شغل - خانواده و تعارض خانواده - شغل ارتباط منفی معناداری دیده می‌شود. همچنین بین مؤلفه‌های خودکارآمدی شغلی و نمره کلی خودکارآمدی، با تعارض شغل - خانواده و تعارض خانواده - شغل ارتباط منفی معناداری وجود دارد.

بررسی فرضیه اول پژوهش: بین اشتیاق و خودکارآمدی شغلی با تعارض شغل - خانواده پرستاران رابطه وجود دارد.

همان‌گونه که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، بین نمره کلی اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن شامل انرژی حرفه‌ای و فداکاری حرفه‌ای، با تعارض شغل - خانواده و تعارض

جدول شماره ۴. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
تعارض شغل - خانواده	۱										
تعارض خانواده - شغل	۰/۲۷۸	۱									
انرژی حرفه‌ای	-۰/۶۳۲	-۰/۳۱۷	۱								
فداکاری حرفه‌ای	-۰/۴۴۸	-۰/۱۵۵	۰/۳۸۳	۱							
شیفتگی حرفه‌ای	۰/۵۲۶	۰/۱۶۷	-۰/۴۸۷	-۰/۲۴۳	۱						
نمره کلی اشتیاق شغلی	-۰/۴۲۳	-۰/۲۳۰	۰/۶۹۳	۰/۷۱۹	۰/۰۹۳	۱					
باورهای خودکارآمدی فردی	-۰/۵۴۵	-۰/۲۹۱	۰/۴۹۱	۰/۳۴۸	-۰/۴۴۰	۰/۳۰۹	۱				
انتظار پیامدهای فردی	-۰/۱۰۴	-۰/۱۲۶	۰/۱۸۳	۰/۰۶۹	-۰/۱۷۷	۰/۶۸	۰/۰۷۳	۱			
باورهای کارآمدی جمعی	-۰/۵۹۱	-۰/۲۵۵	۰/۵۱۴	۰/۳۸۹	-۰/۵۵۲	۰/۲۸۳	۰/۴۶۶	۰/۳۰۳	۱		
انتظار پیامدهای جمعی	-۰/۴۹۲	-۰/۲۸۳	۰/۵۶۸	۰/۳۸۰	-۰/۵۲۱	۰/۳۳۹	۰/۵۲۷	۰/۱۸۹	۰/۵۲۹	۱	
نمره کلی خودکارآمدی شغلی	-۰/۶۴۵	-۰/۳۳۴	۰/۵۱۳	۰/۴۱۸	-۰/۵۹۰	۰/۳۵۲	۰/۷۷۱	۰/۵۳۰	۰/۸۰۷	۰/۷۶۳	۱

بررسی فرضیه دوم پژوهش: بین اشتیاق شغلی و تعارض - شغل خانواده پرستاران رابطه وجود دارد. نتایج جدول شماره ۵ نشان می‌دهد ویژگی‌های انرژی حرفه‌ای، شیفتگی حرفه‌ای و نمره کلی اشتیاق شغلی، ۰/۵۰ از واریانس تعارض شغل - خانواده را تبیین می‌کند. در گام اول، ویژگی انرژی حرفه‌ای به تنهایی ۰/۴۰ از واریانس تعارض شغل - خانواده را تبیین کرد. با اضافه شدن ویژگی‌های شیفتگی حرفه‌ای و نمره کلی اشتیاق شغلی این

ضریب تبیین به ۰/۵۰ رسید. ضرایب بتا برعکس افزایش ضرایب R^2 در گام اول از ۰/۶۳ - به ۰/۳۹ - رسیده است. بر این اساس می‌توان چنین استنباط کرد که بر مبنای ضرایب استاندارد رگرسیون (β)، ویژگی انرژی حرفه‌ای با ضریب بتای ۰/۶۳ - بیشترین سهم را در پیش‌بینی تعارض شغل - خانواده دارد و پس از آن ویژگی‌های شیفتگی حرفه‌ای و نمره کلی اشتیاق شغلی قرار دارند.

جدول شماره ۵. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی تعارض شغل - خانواده براساس اشتیاق شغلی

مدل	متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	R ² تعدیل‌شده	df	ضریب F	β استاندارد	Beta	T	معنی‌داری
۱	انرژی حرفه‌ای	۰/۶۳	۰/۴۰	۰/۳۹	(۱-۳۸۰)	۲۵۲/۹۶	-۰/۷۹	-۰/۶۳	-۱۵/۸۸	۰/۰۰۰
۲	انرژی حرفه‌ای	۰/۶۸	۰/۴۶	۰/۴۵	(۱-۳۷۹)	۱۶۲/۵۸	-۰/۶۱	-۰/۴۹	-۱۱/۴۹	۰/۰۰۰
	شیفتگی حرفه‌ای							۰/۴۵	۶/۶۱	۰/۰۰۰
۳	انرژی حرفه‌ای	۰/۷۰	۰/۵۰	۰/۴۹	(۱-۳۷۸)	۱۲۷/۲۸	-۰/۱۴	-۰/۱۱	-۶/۴۶	۰/۰۰۰
	شیفتگی حرفه‌ای							۰/۸۰	۸/۹۰	۰/۰۰۰
	نمره کلی اشتیاق شغلی							-۰/۳۷	-۵/۶۷	۰/۰۰۴

بررسی فرضیه سوم پژوهش: بین خودکارآمدی شغلی و تعارض شغل - خانواده پرستاران رابطه وجود دارد. نتایج جدول شماره ۶ نشان می‌دهد ویژگی‌های نمره کل خودکارآمدی شغلی، انتظار پیامدهای فردی و باورهای خودکارآمدی فردی، ۵۰٪ از واریانس تعارض شغل - خانواده را تبیین می‌کند. در گام اول، نمره کل خودکارآمدی شغلی به تنهایی ۴۱٪ از واریانس تعارض-شغل خانواده را تبیین کرد و با اضافه شدن ویژگی‌های انتظار پیامدهای فردی و

باورهای خودکارآمدی فردی این ضریب تبیین به ۵۰٪ رسید. ضرایب بتا برعکس افزایش ضرایب R²، در گام اول از ۶۴٪ به ۱۶٪ - رسیده است. بر این اساس می‌توان چنین استنباط کرد که بر مبنای ضرایب استاندارد رگرسیون (β)، نمره کلی خودکارآمدی شغلی با ضریب بتای ۶۴٪ - بیشترین سهم را در پیش‌بینی تعارض-شغل خانواده دارد، و پس از آن، انتظار پیامدهای فردی و باورهای خودکارآمدی فردی قرار دارند.

جدول شماره ۶. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی تعارض شغل - خانواده براساس خودکارآمدی شغلی

مدل	متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	R ² تعدیل‌شده	df	ضریب F	β استاندارد	Beta	T	معنی‌داری
۱	نمره کل خودکارآمدی شغلی	۰/۶۴	۰/۴۱	۰/۴۱	(۱-۳۸۰)	۲۵۹/۶۲**	-۰/۲۳	-۰/۶۴	-۱۶/۴۲	۰/۰۰۰
۲	نمره کل خودکارآمدی شغلی	۰/۷۰	۰/۴۹	۰/۴۹	(۱-۳۷۹)	۱۸۵/۷۶**	-۰/۲۹	-۰/۸۲	-۱۹/۰۳	۰/۰۰۰
	انتظار پیامدهای فردی							-۰/۳۸	-۷/۶۹	۰/۰۰۰
۳	نمره کل خودکارآمدی شغلی	۰/۷۰	۰/۵۰	۰/۴۹	(۱-۳۷۸)	۱۲۶/۹۳**	-۰/۱۴	-۰/۹۷	-۱۲/۴۵	۰/۰۰۰
	انتظار پیامدهای فردی							-۰/۴۵	-۷/۸۲	۰/۰۰۰
	باورهای خودکارآمدی فردی							-۰/۱۶	-۲/۴۸	۰/۰۱۸

بحث

Bakhban و همکاران [۲۵] در پژوهشی نشان دادند پرستاران با تعارض کار - خانواده بالا و پایین، سطوح خودکارآمدی بالا و پایینی نیز دارند.

همچنین نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد ویژگی‌های انرژی حرفه‌ای، شیفتگی حرفه‌ای و نمره کل اشتیاق شغلی، توانایی معناداری برای پیش‌بینی تعارض شغل - خانواده دارد؛ به این صورت که انرژی حرفه‌ای قوی‌ترین متغیر پیش‌بینی‌کننده تعارض کار - خانواده است. این یافته‌ها با مطالعات Arabzadegan [۲۳]، Modiri [۱۲] و Nohe و همکاران [۲۴] هم‌سو است. اشتیاق شغلی فرد در سازمان‌هایی مانند بیمارستان و به‌ویژه بین پرستاران، می‌تواند رکنی اساسی برای نگرش‌های مثبت مرتبط با شغل، فرسودگی شغلی کمتر، عملکرد مطلوب، اکتساب منابع شغلی و فردی؛ به‌ویژه خودکارآمدی باشد. در نهایت همه این نتایج به شکل مستقیم یا غیرمستقیم به نفع خود سازمان است و به کاهش تعارض کار - خانواده منجر خواهد شد. از سوی دیگر انرژی حرفه‌ای، سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی هنگام کار، تمایل (علاقه) به تلاش در کار و مقاومت در مقابل مشکلات کاری را ایجاد می‌کند و می‌تواند قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده تعارض شغل - خانواده باشد؛ بنابراین نتایج نشان داد انرژی حرفه‌ای، قطب مقابل خستگی و بدگمانی است. از این‌رو اشتیاق شغلی همراه با سطح بالای انرژی، می‌تواند بیشترین تأثیر را بر تعارض کار - خانواده داشته باشد. Arabzadegan [۲۳] و Nohe و همکاران [۲۴] نیز به این نتیجه رسیدند که اشتیاق شغلی توان پیش‌بینی‌کننده در سطح احتمال یک درصد برای تعارض کار - شغل را دارد و با نتایج تحقیق حاضر هم‌سو است.

همچنین نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد ویژگی‌های نمره کل خودکارآمدی شغلی، انتظار پیامدهای فردی و باورهای خودکارآمدی فردی، توانایی معناداری برای پیش‌بینی تعارض شغل - خانواده دارند و انتظار پیامدهای فردی، قوی‌ترین متغیر پیش‌بینی‌کننده تعارض کار - خانواده است. این یافته‌ها با مطالعات Bakhban و همکاران [۲۵]، Peng و همکاران [۱۴]، و Cinamon [۲۶] هم‌سو است. خودکارآمدی می‌تواند مؤلفه‌ای برای پیش‌بینی کردن تعارض کار - خانواده باشد. همچنین انتظار پیامدهای فردی قوی‌ترین متغیر پیش‌بینی‌کننده تعارض کار - خانواده است؛ به طوری که تلاش برای دستیابی به آرزوهای اجتماعی، ذهنی

نتایج یافته‌های پژوهش نشان داد بین نمره کل اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن شامل انرژی حرفه‌ای و فداکاری و شیفتگی حرفه‌ای، با تعارض شغل - خانواده و تمام مؤلفه‌های آن ارتباط منفی معناداری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های خودکارآمدی شغلی و نمره کل خودکارآمدی با تعارض شغل - خانواده و تمام مؤلفه‌های آن ارتباط منفی معناداری وجود دارد. این یافته‌ها با مطالعات Kaseroni [۲۱]، Arabzadegan [۲۳]، Nohe و همکاران [۲۴]، Rubio و همکاران [۱۳]، Bakhban و همکاران [۲۵]، Peng و همکاران [۱۴]، و Cinamon [۲۶] هم‌سو است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت تعارض کار - خانواده، چالشی برای پرستاران و حرفه پرستاری محسوب می‌شود، اما به نظر می‌رسد افرادی که در حرفه و شغل خود اشتیاق شغلی بیشتری دارند، تعارض کار - خانواده کمتری را تجربه خواهند کرد. افرادی که اشتیاق شغلی پایینی دارند انرژی کمتری در کار دارند و در نتیجه اشتیاق کمتری نیز نسبت به شغلشان دارند، توانایی‌های خود را دست کم می‌گیرند، در موقعیت‌های فشارزا با هیجانات شدید و خودانتقادی واکنش نشان می‌دهند. این ویژگی‌ها باعث می‌شود افراد فرسودگی بالا و اشتیاق پایینی در کار داشته باشند و دچار تعارض کار - خانواده شوند [۲۳]؛ به طوری که Arabzadegan [۲۳]، در تحقیق خود بیان کرد اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن، بر تعارض شغل - خانواده تأثیر منفی دارد. به علاوه، خودکارآمدی شغلی نگرانی فرد را نسبت به از دست دادن منابع کاهش می‌دهد و مانع از بروز استرس مخرب می‌شود. افراد خودکارآمدتر به دلیل مدیریت کردن هیجان خود در موقعیت تنش‌زا، سلامت جسمانی و روانی بالاتری دارند. از آنجا که این افراد از نظر ذهنی درگیر منابع از دست‌رفته خود نیستند، نارسایی‌های شناختی کمتری را تجربه خواهند کرد. همچنین به این دلیل که باور دارند مهار زندگی شغلی و خانوادگی‌شان را در دست دارند، تعارضات شغلی و خانوادگی، رضایت زناشویی آن‌ها را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد؛ به طوری که Peng و همکاران [۱۴] و Rubio و همکاران [۱۳] در پژوهشی گزارش کردند خودکارآمدی ارتباط منفی معناداری با تعارض کار - خانواده دارد و همچنین در این بررسی طولی دو ساله مشخص شد خودکارآمدی در طول زمان از پیش‌بین‌های معنادار تعارض کار - خانواده است که باعث کاهش تعارض کار - خانواده می‌شود. همچنین

برای شغل پرستاری که از مشاغل سخت و حیاتی محسوب می‌شود و اشتغال زنان در آن محسوس‌تر است، امری بدیهی و واضح است؛ بنابراین برای کاهش تعارضات کار - خانواده، استفاده از راهبردهای فردی و سازمانی، لازم و ضروری به نظر می‌رسد. در نتیجه به مدیران آموزشی بیمارستان‌ها توصیه می‌شود، دوره‌های آموزشی و خدمات روان‌شناختی لازم برای کاهش تعارض کار - خانواده را برای پرستاران به‌ویژه زنان شاغل و متأهل در دستور کار خود قرار دهند.

محدودیت پژوهش: از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به محدود بودن نمونه و جامعه بررسی شده و بررسی نشدن گروه‌های سنی و جنسیتی (پرستاران مرد) اشاره کرد. با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود از یافته‌های این پژوهش برای غربال‌گری پرستارانی که سطوح بالای تعارض کار - خانواده را دارند و نیز ارائه خدمات روان‌شناختی و درمانی لازم برای آن‌ها استفاده شود. همچنین پژوهش‌های مشابه با بررسی هر دو جنسیت (پرستاران زن و مرد) و مقایسه نتایج برای افزایش تعمیم‌پذیری نتایج انجام شود.

سپاسگزاری

پژوهش حاضر برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد مشاوره خانواده دانشگاه خوارزمی، پردیس بین‌الملل است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از کلیه پرستاران بیمارستان‌های همکاری‌کننده، تشکر و قدردانی کنند.

تعارض در منافع

بین نویسندگان هیچ‌گونه تعارضی در منافع وجود ندارد

و فیزیکی، در کسانی که انتظار پیامدهای فردی در آن‌ها زیاد است، به شکل معناداری افزایش می‌یابد. از آنجا که انتظار پیامدهای فردی تعیین می‌کند آیا فرد وارد عمل می‌شود یا نه، می‌تواند دلیلی بر این باشد که قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده است. برخی پژوهش‌های دیگر نیز به نتیجه مشابهی رسیده‌اند؛ Cinamon [۲۶] در پژوهشی بیان کرد خودکارآمدی، علاوه بر ارتباط منفی با تعارض کار - خانواده، توانایی معناداری نیز برای پیش‌بینی این نوع تعارض دارد. مطالعه Bakhban و همکاران [۲۵] نشان داد خودکارآمدی پرستاران توانایی معناداری برای پیش‌بینی تعارض کار - خانواده بین پرستاران داشت. همچنین پژوهش Peng و همکاران [۱۴] نیز گویای همین مطلب بوده است که خودکارآمدی و رضایت شغلی، با تعارض کار - خانواده ارتباط منفی دارد و سطح خودکارآمدی، توانایی پیش‌بینی معناداری در تعارض کار - خانواده دارد.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد بین نمره کل اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن با تعارض شغل - خانواده و تعارض خانواده - شغل ارتباط منفی معناداری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های خودکارآمدی شغلی و نمره کل خودکارآمدی با تعارض شغل - خانواده و تعارض خانواده - شغل ارتباط منفی معناداری دیده می‌شود. تعارضات شغل - خانواده از استرس‌ها و فشارهای ناسازگارانه نقش‌های خانوادگی و شغلی به وجود می‌آید و در جوامع امروزی که در آن اغلب زوج‌ها هر دو شاغلند، امری اجتناب‌ناپذیر است. این مسئله

References

1. Sveinsdottir H, P Biering, Ramel A. Occupational stress, job satisfaction and working environment among Icelandic nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *Int J Nurs Stud.* 2006; 43(7):875-89. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.11.002>
2. Grzywacz JG, Frone MR, Brewer CS, Kovner CT. Quantifying work-family conflict among registered nurses. *Research in nursing & health.* 2006;29(5):414-26.
3. Tyson PD, Pongruengphant R. Five-year follow-up study of stress among nurses in public and private hospitals in Thailand. *Int J Nurse Stud.* 2004; 41(3):247-54. [https://doi.org/10.1016/S0020-7489\(03\)00134-2](https://doi.org/10.1016/S0020-7489(03)00134-2)
4. Wayne SJ, Lemmon G, Wilson M. Work-Family Conflict and Career Outcomes: Differential Effects of Manager Supportive Behaviors. In *Academy of Management Proceedings 2013*. 2013(1): 16442. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
5. Keshavarz L, Bazazzadeh H, Jafari A. determination the predictive factors of job self-efficacy of managers of Sports Departments of Tehran Province, sport management studies. 2014;6(12): 37-54.
6. Schaufeli WB, Martinez IM, Gonzalez-Roma V, Salanova M, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness*

- Stud.2002 3:71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
7. Rostami R, Shahmohamadi K, Ghaedi G, Besharat MA, Akbari Zardkhaneh S, Nosratabadi M. Relations among self-efficacy, emotional intelligence and perceived social support in university students. *The Horizon of Medical Sciences*. 2010 Dec 15;16(3):46-54.
8. Young ME, Long LL. Counseling and therapy for couples. Thomson Brooks/Cole Publishing Co; 1998.
9. Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*. 1985 Jan 1;10(1):76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
10. Clark MA, Early RJ, Baltes BB, Krenn D. Work-Family Behavioral Role Conflict: Scale Development and Validation. *Journal of Business and Psychology*. 2018:1-5.
11. Aycan Z, Eskin M. Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex roles*. 2005;53(7-8):453-71.
12. Lim S, Tai K. Family incivility and job performance: A moderated mediation model of psychological distress and core self-evaluation. *Journal of Applied Psychology*. 2014 Mar;99(2):351.
13. Rubio C, Osca A, Recio P, Urien B, Peiró JM. Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A test of longitudinal effects. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2015;31(3):147-54. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.004>
14. Wang P, Lawler JJ, Shi K. Work-Family Conflict, Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Gender: Evidences From Asia. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2010 Aug;17(3):298-308. <https://doi.org/10.1177/1548051810368546>
15. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*. 1970;30(3):607-10. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
16. Carlson D, Kacmar K & Williams L. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *J Vocat Behav*. 2000; 56:76-249. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
17. Watai I, Nishikido N, Murashima S. [Development of a Japanese Version of the Work-Family Conflict Scale (WFCS), and examination of its validity and reliability]. *Sangyo Eiseigaku Zasshi*. 2006;48(3):71-8 <https://doi.org/10.1539/sangyoeisei.48.71> PMID:16801732
18. Mauno S, Kinnunen U, Ruokolainen M. Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*. 2007;70(1):149-71. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002>
19. Hayati D, Charkhabi M, Naami A. The relationship between transformational leadership and work engagement in governmental hospitals nurses: a survey study. *Springerplus*. 2014;3:25. <https://doi.org/10.1186/2193-1801-3-25> PMID:24455469
20. Chelariu C, Stump R. A study of work-family conflict, family-work conflict and the contingent effect of self-efficacy of retail salespeople in a transitional economy. *European Journal of Marketing*. 2011 Nov 15;45(11/12):1660-79. <https://doi.org/10.1108/03090561111167333>
21. Marashian FM, Naderi FA. Relations of Organizational Culture, Emotional Intelligence and Psychological Capital with Job Self-efficacy and Organizational Entrepreneurship among the Employees of Khuzestan Water and Power Organization. *JSR*. 2014;14(53):112-21.
22. Kaseroni F. Relationship between work-family conflict with general health, cognitive impairment in the workplace and marital satisfaction: Moderating role of sleep quality and self-efficacy of work-family conflict in employees of Aghajari oil and gas exploitation company. Master thesis of public psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz. 2013.
23. Arabzadegan M. the relationship between job engagement and job conflict with employees family and health regarding to the moderating role of supervisor support and family support in the employees of Isfahan Oil Refining Company. MS. in Social Sciences, Islamic Azad University, Isfahan Branch. 2012
24. Karatepe OM, Karadas G. Service employees' fit, work-family conflict, and work engagement. *Journal of Services Marketing*. 2016;30(5):554-66. <https://doi.org/10.1108/JSM-02-2015-0066>
25. Bakhban K, Mackay H, Fateh Zadeh J. The relationship of organizational learning, general self-efficacy and career path with the enthusiasm of managers in Isfahan Steel Company. Master's Degree in Social Sciences, Islamic Azad University, Isfahan Branch. 2010
26. Cinamon RG. Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background. *The Career Development Quarterly*. 2006 Mar;54(3):202-15.