

Research Paper

The Mediating Role of Work-Family Conflict in the Relationship Psychological Capital and Job Aspiration in Working Women

Behnaz Sabet Ghadam¹, Azadeh Askari^{2*}, Mahmood Heidari³

1- M. A. Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Educational Science and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Science and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

3- Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Science and psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

Received: 2020/09/01

Revised: 2021/03/28

Accepted: 2021/06/10

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jzv.2022.29880.3778

Keywords:

Job Aspiration, Work-family conflict, Working women, Psychological capital.

Abstract

Introduction: The aim of this study was to test the hypothetical model of work-family conflict mediation in the relationship between psychological capital and job aspiration in employed women. The research method is correlational. The statistical population of 227 women working in airlines in Tehran in 1400 and in It is the time of the corona virus outbreak.

Methods: The sampling method is available and the Lutans (2007) Psychological Capital Questionnaire, the revised Gregor and Ebrain Job Aspiration Questionnaire (2016) and the Carlson et al.'s Family Conflict Questionnaire (1999) were used to collect information. Data were analyzed using SPSS and AMOS software using Pearson correlation coefficient tests and structural equation modeling.

Findings: The results of statistical analysis of structural equations showed that the relationship between psychological capital and job aspiration in working women is partially mediated through work-family conflict. In the hypothetical model, it was shown that psychological capital directly on work-family conflict explains 0.53 of the variance of job aspiration in working women. Also, psychological capital represents 0.48% of the variance of work-family conflict in women. Explain job and predictor variables together predict 30.3% of the variance of job aspiration in working women. Overall, the results show that psychological capital is likely to be mediated and can be said to be psychological capital through Family work conflict is related to job aspiration in working women.

Citation: Sabet Ghadam, B., Askari, A., Heidari, M., The Mediating Role of Work-Family Conflict in the Relationship Psychological Capital and Job Aspiration in Working Women; Quarterly Journal of Women and Society. 2022; 13 (51): 133-148.

*Corresponding author: Azadeh Askari

Address: Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Science and psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

Tell: 09173053605

Email: A_Askari@sbu.ac.ir

Extended Abstract

Introduction

The presence of women at senior management and career levels in large corporations reflects gender equality in the workplace. In recent years, the presence of women in influential jobs has grown significantly. Women face limitations such as work-family conflict and gender discrimination in the workplace. The desire of women to get important jobs leads to their personal development and gender equality in society. Job aspiration has a positive effect on women's work experiences and personal growth and determines their social progress. One of the factors that can possibly play a role in women's career aspirations is work-family conflict. Gender differences in work-family conflict are quite prominent for women, and women experience more tensions in work-family interactions. Another factor that may be related to women's psychological capital is work-family conflict. Psychological capital brings positive job attitudes, active behaviors in the work environment, innovative behavior and job commitment, and on the other hand, reduces negative job attitudes and behaviors, burnout and leaving the job. According to the existing research background, in the present study, the focus is on the less studied part in the field of women's job aspirations. In the present study, we seek to investigate a model that can determine the role of work-family conflict and psychological capital in explaining women's job aspirations. Therefore, in the present study, the aim was to investigate the mediating role of work-family conflict in the relationship between psychological capital and women's job aspirations.

Methods

The present study is a correlational study in which the statistical method of structural equation modeling or causal modeling has been used. The statistical population of the present study included all married women

working in airlines in Tehran in 1400. A sample size of 300 participants was selected to achieve acceptable results. Statistics were used to examine the mean and standard deviation of the sample groups. In inferential statistics, SPSS23 software and Amos24 structural equations were used to calculate the level and relationship of independent, dependent and mediating variables, using Pearson correlation coefficient tests and structural equation model for data analysis. The instruments used in the study were: 1: The Psychological Capital Questionnaire developed in 2007 by Lutans. 2: A revised Job Aspiration Questionnaire was developed by Gregor and O'Brien (2016). 3: Work-Family Conflict Questionnaire developed by Carlson, Casmar and Williams in 1999.

Findings and Discussion

Job aspiration has a positive relationship with psychological capital ($\beta = 0.51$ and $p \geq 0.05$) and a negative relationship with work-family conflict ($\beta = -0.40$ and $p = 0.05$). Also, a negative relationship was observed between psychological capital and work-family conflict ($\beta = -0.43$ and $p \geq 0.05$). The indirect effect of psychological capital through work-family conflict in explaining the variance of job aspiration in employed women is -0.14 . Since the amount of Seville test calculated for the indirect path obtained is 2.452 , it is greater than the value of 1.96 . Therefore, the null hypothesis (that the mediator variable has no role in the relationship between the independent and dependent variables) is rejected at the error level of 0.05 and the mediator effect in this relationship is significant. Although due to the significance of the direct effect of psychological capital and job aspiration, especially due to the stronger direct effect than indirect, the claim of mediator effect should be done with caution, but the decreasing and negative effect of work-family conflict variable by 0.39 Can not be ignored in this regard. Therefore, based on

the mentioned results, it can be said that psychological capital is related to job aspiration in working women through work-family conflict.

Work-family conflict is considered as demand and mental health components are considered as resources, and as a result, the more demand and less access to resources, the greater the perception of work-family conflict. Therefore, increasing the components of mental health and sources of psychological capital in the workplace leads to the perception of work-family conflict (demand). In organizations that have the necessary conditions to ensure mental health in the workplace, including the opportunity to communicate effectively with others, access to fair and satisfactory rights, transparency in the workplace, physical security, valuable social status, control opportunity, opportunity to use skills Give people the right to choose and the opportunity to create challenges and goals. People with emotional health, competence, authority, passion and performance will be more harmonious and as a result will be able to create the necessary balance between work and family. Such people spend more time enjoying and arousing, are successful in various life activities such as communicating with others and adapting to others, are free to choose their own course of action, and easily express their values and preferences in the workplace. They always strive to achieve the desired results and ultimately show inner balance and cohesion. Because such people tend to spend their free time, they will be more patient in solving family problems and setting the stage for their presence in the workplace, and try to align family needs with organizational demands. Such people

are more successful in various activities of life and have the freedom to choose the path of their behavior and always strive to achieve the desired results, which seems to reduce the amount of conflict between work and family that people experience. Also, people with mental health in the workplace show inner balance and cohesion, which helps people to create a balance between work and family, and thus reduce work-family conflict.

Conclusion

Overall, the results show that there is a possibility that this variable is mediated and it can be said that psychological capital is related to job aspiration in employed women through family work conflict.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

Prior to conducting the research, written informed consent was obtained from the subjects The subjects participated in the study with personal consent. Also the researchers assured them that the results of the research would be confidential.

Funding

All financial resources and costs for research and publication of the article have been paid by the authors and no financial support has been received.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

مقاله پژوهشی

نقش واسطه ای تعارض کار-خانواده در رابطه سرمایه روان شناختی و آرزومندی شغلی در زنان شاغل

مهناز ثابت قدم^۱، آزاده عسکری^{*}، محمود حیدری^۴

۱- کارشناسی رشته روان شناسی صنعتی و سازمانی، گروه روان شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

۲- استادیار گروه روان شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

۳- دانشیار گروه روان شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

چکیده

هدف: مطالعه حاضر با هدف آزمون مدل مفروض واسطه مندی تعارض کار- خانواده در رابطه سرمایه روان شناختی و آرزومندی شغلی در زنان شاغل انجام گردید. روش تحقیق از نوع همبستگی است. جامعه آماری ۲۲۷ زن شاغل در شرکت های هواپیمایی در تهران، سال ۱۴۰۰ و در دوران شیوع ویروس کرونا می باشد.

روش: روش نمونه گیری به شیوه در دسترس بوده و جهت گردآوری اطلاعات از ۳ پرسشنامه سرمایه روان شناختی لوتانز (۲۰۰۷)، پرسشنامه بازنگری شده آرزومندی شغلی گرگور و ابراین (۲۰۱۶) و پرسشنامه تعارض کار- خانواده کارلسون و همکاران (۱۹۹۹) استفاده شده است. از نرم افزار SPSS و AMOS و با استفاده از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل داده ها انجام شد.

یافته ها: نتایج تحلیل روش آماری معادلات ساختاری نشان داد که رابطه میان سرمایه روان شناختی و آرزومندی شغلی در زنان شاغل از طریق تعارض کار- خانواده به طور جزئی میانجیگری میگردد. در مدل مفروض نشان داده شد که سرمایه روان شناختی به طور مستقیم روی تعارض کار- خانواده به میزان ۰/۵۳ از واریانس آرزومندی شغلی در زنان شاغل را تبیین می کند؛ همچنین سرمایه روان شناختی به میزان ۰/۴۸ درصد از واریانس تعارض کار- خانواده را در زنان شغل تبیین کرده و متغیرهای پیشین روی هم رفته ۳۰/۳ درصد از واریانس آرزومندی شغلی را پیش بینی می کنند. یافته ها نشان می دهد که احتمال میانجی بودن سرمایه روانشناختی وجود دارد و می توان گفت سرمایه روان شناختی از طریق تعارض کار - خانواده با آرزومندی شغلی در زنان شاغل رابطه دارد.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۱۱

تاریخ داوری: ۱۴۰۰/۰۱/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۲۰

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI: 10.30495/jzv.2022.29880.3778

واژه های کلیدی:

آرزومندی شغلی، تعارض کار-خانواده، زنان شاغل، سرمایه روان شناختی

* نویسنده مسئول: آزاده عسکری

نشانی: استادیار گروه روان شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

تلفن: ۰۹۱۲۵۵۵۳۱۰۸

پست الکترونیکی: A_askari@sbu.ac.ir

حضور زنان در سطوح بالای مدیریتی و شغلی در شرکت‌های بزرگ نشانگر برابری جنسیتی در محیط کار می‌باشد. در سال‌های اخیر حضور زنان در مشاغل بانفوذ، رشد چشمگیری داشته است. زنان با محدودیتهای چون تعارض کار-خانواده و تبعیض‌های جنسیتی در محیط کار رو به رو هستند. آرزومندی زنان برای کسب مشاغل مهم، پیشرفت فردی و برابری جنسیتی آنها را در جامعه به همراه دارد (۱). آرزومندی شغلی به عنوان تمایل فرد برای دستیابی به یک حرفه خاص قلمداد می‌شود. حوزه‌های مبتنی بر عملیات سازی آرزومندی شغلی عبارتند از آرزومندی پیشرفت (آرزومندی شخص برای شناخت، مسئولیت‌پذیری و ارتقا در حوزه سازمانی خود)، آرزومندی رهبری (میزان آرزومندی شخص برای ایفای نقش رهبری یا افزایش اثرگذاری در حوزه یا سازمان) و آرزومندی تحصیلی (میزان آرزومندی شخص برای تحصیلات پیشرفته، آموزش و شایستگی در سازمان یا حوزه) (۲). آرزومندی شغلی تأثیر به‌سزایی در تجارب کاری و رشد شخصی زنان داشته و پیشرفت اجتماعی آنان را رقم می‌زند (۳).

آرزومندی شغلی در زنان به میزان تمایل زنان به ادامه تحصیل و مدیریت و رهبری در شغل خود اشاره دارد. زنان ممکن است یک شغل سنتی زنانه همچون تدریس یا پرستاری را انتخاب کنند، اما آرزوی نقش‌های رهبری در آن حوزه را داشته باشند، همانند تبدیل شدن به مدیر مدرسه یا سرپرستار؛ در نتیجه، تنها بررسی انتخاب شغلی شخص نمی‌تواند به درستی میل شخص به پیشرفت در آن حرفه را تبیین نماید (۴). درحالی‌که انتخاب‌های شغلی زنان کمتر از مردان است، عملکرد تحصیلی و دانشگاهی زنان بهتر از مردان است. همچنین، زنان ممکن است با وجود آرزوی داشتن یک شغل ایده‌آل، با توجه به تجربیات خود به دنبال مشاغلی باشند که امکان دسترسی بیشتری به آنها دارند. با کاربرد انتخاب‌های شغلی به عنوان معیاری برای آرزومندی شغلی، زنان همواره آرزومندی شغلی کمتری نسبت به مردان از خود نشان داده‌اند به این دلیل که مشاغل سنتی زنانه معمولاً در جایگاه، قدرت، پرستیژ و سطح حقوق پایین‌تری هستند؛ بنابراین بررسی و شناسایی عواملی که می‌توانند در باورها و خصوصیات شخصیتی مرتبط با آرزومندی شغلی و پذیرش پست‌های مدیریتی در زنان نقش داشته باشند، ضروری به نظر می‌رسد (۵). اکثر پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه آرزومندی شغلی زنان، صرفاً کلیشه‌های جنسیتی دختران در جریان جامعه‌پذیری و حرفه‌های مورد علاقه زنان در آینده را مورد توجه قرار داده‌اند، درحالی‌که عوامل مرتبط با نگرش زنان در مورد ارتقاء شغلی مورد غفلت قرار گرفته است (۶). در ایران نیز، پژوهش‌های متعددی در خصوص حضور زنان در پست‌های مدیریتی سطح بالا انجام شده

است (۷)، اما در بسیاری از آنها به محدودیتهای اجتماعی، مانع سازمانی و تبعیض جنسیتی پرداخته شده و عوامل مربوط به نقش‌های چندگانه زنان و تعارض نقش‌های خانوادگی و شغلی زنان که منجر به عدم تمایل آنان به حضور در مشاغل مدیریتی می‌شود، کمتر مورد توجه قرار گرفته است (۸). با توجه به خلاء پژوهشی موجود بررسی عوامل روانشناختی مؤثر بر آرزومندی شغلی زنان سزاوار توجه می‌باشد.

یکی از عواملی که احتمالاً می‌تواند بر آرزومندی شغلی زنان نقش داشته باشد، تعارض کار-خانواده می‌باشد. کار و خانواده اجزای اصلی زندگی زنان هستند که هر یک، جنبه‌ای منحصر به فرد از رفتار فرد را شکل می‌دهد. برقراری تعادل میان این ابعاد برای افراد در زندگی بسیار دارای اهمیت است به این دلیل که در راستای حفظ تعادل امکان دارد افراد دچار تعارض گردند. این تعارض زمانی رخ می‌دهد که زنان در موقعیتی قرار بگیرند که باید نقش‌های جداگانه را که نیاز به زمان، انرژی و تعهد دارد انجام دهند و همه این نقش‌ها با یکدیگر تداخل پیدا می‌کنند. امروزه کمتر کسی می‌تواند بیان کند که بین نقش شغلی و خانوادگی اش هیچگونه تعارضی را تجربه نکرده است. تعارض کار-خانواده از شایع‌ترین شکایات کارکنان هر سازمانی است. به علت ورود هر چه بیشتر زنان به بازار کار، شیوع تعارض کار-خانواده در جوامع صنعتی رشد قابل توجهی داشته است (۹).

علاوه بر این، تفاوت‌های جنسیتی مربوط به تعارض کار و خانواده برای زنان کاملاً برجسته می‌باشد و زنان تشنه‌های بیشتری در تداخل کار و خانواده تجربه می‌کنند (۱۰). مشارکت زنان در عرصه کار خارج از منزل به دلیل تحولات اجتماعی و مسیر حرکت جامعه فعلی ایران به سوی پیشرفت، رشد روزافزونی یافته است. عواملی همچون نظام‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و نظام شخصیتی بر دیدگاه زنان نسبت به کار خارج از خانه تأثیر زیادی داشته است (۱۱). زنان به دلیل نقش‌هایی که بر عهده می‌گیرند، باید پاسخگوی مطالباتی باشند که در جریان جامعه‌پذیری از طریق خانواده و مدرسه به آنها القاء می‌شود. این در حالی است که تفکرات و باورهای سنتی که مرد را تأمین‌کننده نیازهای اقتصادی خانواده و زن را عهده‌دار امور مربوط به خانه‌داری در نظر می‌گیرند، منجر به بروز پیامدهای عملی همچون تعارض بین نقش زن به عنوان یک همسر/مادر در منزل و یک زن شاغل در خارج از منزل می‌گردد. تعارض کار-خانواده بر ناهماهنگی میان نقش‌های شغلی و خانوادگی دلالت دارد؛ این عدم تناسب ناشی از تعارضها و تضادهای میان نقش‌های شغلی و خانوادگی است؛ درواقع هنگامی که تکالیف شغلی و وظایف خانوادگی در تضاد با یکدیگر قرار بگیرند، تعارض کار-خانواده ایجاد می‌شود (۱۲).

سرمایه های روانشناختی غنی برخوردارند، به هنگام برخورد با تعارض خانواده-کار و بچه دار شدن تحت تأثیر قرار نمی گیرد. به این ترتیب، رهبران زن که دارای فرزند هستند برای مدیریت موفقیت آمیز خواسته های خانواده که بر کار آنها تأثیر می گذارد و برای کاهش تأثیر منفی تعارض کار و خانواده بر بهزیستی آنها، از سرمایه روان شناختی خود استفاده می کنند (۲۰).

سرمایه های روانشناختی در حیطه شغلی موجب می شود افراد الگوی رفتاری مدیریتی همراه با ایجاد فضای پیشرفت در محل کار اتخاذ نمایند. سرمایه های روانشناختی منجر به تقویت خودشناسی و خودپیشبردی مثبت در جهت رشد استعدادهای شغلی می گردد. سرمایه روانشناختی مانند خوشبینی باعث می شود افراد مسیر آینده شغلی خود را روشن و مثبت ارزیابی کنند و سرمایه روانشناختی امیدواری در محیط شغلی باعث تقویت باور و امید افراد به دستیابی به موفقیت های شغلی آتی و انتظار پیشرفت می شود. امیدواری بیشترین نقش را در تمایل به پیشرفت شغلی و گرایش به پذیرش پست های مدیریتی دارد. همچنین سرمایه تاب آوری به کارکنان کمک می کند تا با برخورداری از دیدگاه و رویکردی منعطف در زمان مواجهه با مشکلات شغلی، در راستای رسیدن به موفقیت تلاش خود را ادامه دهند. سرمایه خودکارآمدی نیز باعث می شود افراد با باور به توانمندی های شخصی خود هنگام مواجهه با تکالیف چالش برانگیز شغلی دچار مشکل نشوند و بتوانند با تدابیر مناسبی چالش های شغلی را مدیریت کنند (۲۱). پژوهشها نشان داده اند که سرمایه روانشناختی بر متغیرهای فردی و سازمانی در محیط همچون تعهد سازمانی، رضایت شغلی، استرس شغلی، عملکرد شغلی و اشتیاق شغلی تأثیر می گذارد (۲۲).

با توجه به پیشینه پژوهشی موجود، در پژوهش حاضر تمرکز بر بخش کمتر پرداخته شده در حوزه آرزومندی شغلی زنان می باشد. در پژوهش حاضر به دنبال بررسی مدلی هستیم که بتواند نقش تعارض کار-خانواده و سرمایه های روانشناختی را در تبیین آرزومندی شغلی زنان مشخص کند. بنابراین، در پژوهش حاضر هدف، بررسی نقش واسطه ای تعارض کار-خانواده در رابطه سرمایه های روانشناختی با آرزومندی شغلی زنان است.

بنابراین فرضیه های پژوهش بدین شرح اند:

- ۱- تعیین رابطه تعارض کار-خانواده با آرزومندی شغلی در زنان شاغل
- ۲- تعیین رابطه سرمایه روان شناختی با آرزومندی شغلی در زنان شاغل
- ۳- تعیین رابطه سرمایه روان شناختی با تعارض کار-خانواده در زنان شاغل

پژوهشهای پیشین نشان داده اند که تعارض کار-خانواده با تمایل زنان برای کسب مشاغل مرتبط با مدیریت و رهبری رابطه منفی دارد و تعارض کار و خانواده باعث می شود زنان فرصتهای شغلی سطح بالا را از دست دهند (۱۳). هنگامی که وظایف و مسئولیتهای شغلی در انجام وظایف مربوط به محیط خانوادگی می شوند اختلال ایجاد می نمایند، درگیری های بین نقشی شکل می گیرد. زمانی که منابع لازم جهت انجام تکالیف شغلی وجود نداشته باشد، فرد تکالیف شغلی خود را به محیط منزل منتقل می کند. در واقع، زمانی را که باید با خانواده سپری کند به انجام وظایف شغلی اختصاص می دهد، در نتیجه در ایفای نقشهای خانوادگی خود دچار کاستی می گردد که تعارض کار-خانواده را شکل می دهد (۱۴).

یکی دیگر از عواملی که احتمال می رود در با سرمایه روان شناختی زنان در ارتباط باشد، تعارض کار-خانواده می باشد. سرمایه روانشناختی چهار منبع خودکارآمدی، امید، تاب آوری و خوشبینی (مثبت نگری) را پوشش می دهد. خودکارآمدی، اعتماد افراد نسبت به توانمندیهای خود را منعکس کرده و باعث می شود افراد به خوبی با تکالیف شغلی چالش برانگیز مواجه شوند. امید به عنوان پشتکار افراد برای رسیدن به اهدافشان و تلاش مضاعف در جهت تحقق اهداف و تضمین موفقیت تعریف می شود. تاب آوری به پشتکار در جست و جوی پیشرفت و موفقیت در مواجهه با مشکلات و ناملازمات اشاره دارد. خوش بینی نیز نگرش مثبت فرد درباره موفقیت در حال یا آینده را منعکس می نماید (۱۵). سرمایه روانشناختی، نگرش شغلی مثبت، رفتارهای فعالانه در محیط شغلی، رفتار نوآورانه و تعهد شغلی را به همراه داشته و از سویی دیگر، نگرشها و رفتارهای منفی شغلی، فرسودگی شغلی و ترک شغل را کاهش می دهد (۱۶). سرمایه روان شناختی طی یک فرآیند پویا به زندگی شخص معنا داده، قابلیت انعطاف پذیری و تغییر شرایط فشارزا مهیا می سازد. سرمایه روان شناختی فرد را برای فعالیت در موقعیتهای گوناگون آماده ساخته، سرسختی روان شناختی و ثبات وی را برای دستیابی به اهدافش تقویت می کند (۱۷).

سرمایه روان شناختی حالتی مثبت از تحول فردی می باشد (۱۸) که در بهبود و توسعه مهارتهای مدیریت شغلی نقش مهمی ایفا می کند (۱۹). می توان بیان داشت سرمایه روان شناختی مجموعه هایی از توانمندیها و ویژگیهای روان شناختی مثبتی می باشد که شایستگیهای افراد را برای فعالیت در مشاغل مدیریتی بهبود بخشیده و موفقیت شغلی را به دنبال دارد. مطالعات نشان داده اند سرمایه روان شناختی تأثیرات منفی تجربه تعارض کار و خانواده بر بهزیستی مدیران زن هنگام بچه دار شدن را کاهش می دهد. آنها بیان داشتند بهزیستی رهبران و مدیران زنی که از

۴- تعیین نقش واسطه ای تعارض کار- خانواده در رابطه بین سرمایه روان شناختی و آرزومندی شغلی در زنان شاغل

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های همبستگی است که در آن از روش آماری مدل پایی معادلات ساختاری یا مدل پایی علی، استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه زنان متأهل شاغل در شرکت های هواپیمایی در شهر تهران در سال ۱۴۰۰ بود. برای دستیابی به نتایجی قابل قبول حجم نمونه ای برابر با ۳۰۰ شرکت کننده انتخاب شدند، پس از اجرای پرسشنامه ۲۲۷ نفر پرسشنامه کامل را عودت دادند؛ با توجه به نرخ بازگشت بالای ۷۵ درصد، می توان گفت که نمونه مناسب بود؛ به بیان دیگر در این پژوهش بر اساس پیشنهاد کلاین، از قاعده ۱۰ به ۱ استفاده شد. از آنجایی که هدف پژوهش بررسی نقش واسطه ای تعارض کار-خانواده در رابطه سرمایه روان شناختی و آرزومندی شغلی در زنان شاغل می باشد، با توجه به مولفه تاثیر گذار و داده های دریافت شده در یک مقطع زمانی در سال ۱۴۰۰ جهت تجزیه و تحلیل داده ها، از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. از آمار جهت بررسی میانگین و انحراف استاندارد گروه های نمونه استفاده گردید. در آمار استنباطی برای محاسبه سطح و رابطه متغیرهای مستقل، وابسته و میانجی از نرم افزار SPSS ۲۳ و معادلات ساختاری Amos ۲۴ و با استفاده از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده ها بهره گرفته شد.

ابزار پژوهش

پرسشنامه سرمایه روان شناختی (PCQ)

پرسشنامه سرمایه روان شناختی در سال ۲۰۰۷ توسط لوتانز (۲۳) طراحی شده است. این پرسشنامه ۲۴ گویه دارد و شامل ۴ بعد، از جمله تابآوری، خودکارآمدی، خوشبینی و امیدواری است. لوتانز (۲۰۰۷)، روایی این آزمون را با استفاده از روش تحلیل عاملی و معادلات ساختاری مورد آزمون قرار داده و نسبت خی دو این آزمون را ۲۴/۶ و آماره های CFI و RMSEM این مدل را ۰/۹۷ و ۰/۰۸ گزارش و مورد تأیید قرار داده است. پایایی این پرسشنامه در ایران توسط بهادری خسروشاهی، هاشمی نصرت آباد و باباپور خیرالدین (۱۳۹۱) بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شده است (۲۴). برای تعیین روایی پرسشنامه سرمایه روان شناختی در پژوهش حاضر، از روش روایی محتوایی

با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور اقدام گردید. برای تعیین پایایی ابزار نیز از ضریب الفای کرونباخ استفاده شد و نتایج نشان داد که ضرایب مورد نظر (۰/۸۸) نشان دهنده پایایی بالای ابزار می باشد.

پرسشنامه آرزومندی شغلی

به منظور ارزیابی و سنجش تمایل زنان به پستهای مدیریتی از پرسشنامه بازنگری شده آرزومندی شغلی استفاده شد که توسط گرگور و اوبراین (۲۰۱۶) ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۳۳ گویه است، سازندگان این پرسشنامه پایایی این پرسشنامه را مورد مطالعه قراردادده و آن را ۰/۹۳ گزارش کردند (۴). در ایران نیز برجلی لو و همکاران (۱۳۹۱)، روایی این پرسشنامه را با استفاده از روش تحلیل عامل مطلوب ارزیابی نموده اند. این پژوهشگران برای بررسی پایایی این پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده نموده و ضریب پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۸ درصد برآورد کرده اند که نشان از پایایی مطلوب آن دارد (۱۱). برای تعیین روایی پرسشنامه آرزومندی شغلی در پژوهش حاضر، از روش روایی محتوایی با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور اقدام شد. برای تعیین پایایی ابزار نیز از ضریب الفای کرونباخ استفاده شد و نتایج نشان داد که ضرایب مورد نظر (۰/۹۰) نشان دهنده پایایی بالای ابزار می باشد.

پرسشنامه تعارض کار-خانواده

این پرسشنامه توسط کارلسون، کاسمار و ویلیامز در سال ۱۹۹۹ تهیه شده است و دارای ۱۸ ماده می باشد. این پژوهشگران ضریب پایایی آلفای کرونباخ را بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کرده اند (۲۵). همچنین در ایران، اعتبار سازه ی این پرسشنامه را ۰/۷۴ گزارش شده است که نشان دهنده پایایی مطلوب آن است (۲۶). همچنین روایی این پرسشنامه توسط حاتم، کشتکاران و محمودپور (۱۳۹۲) (۲۷) از طریق مراجعه به نظر متخصصان مورد تأیید قرار گرفته است. برای تعیین روایی پرسشنامه تعارض کار-خانواده در پژوهش حاضر، از روش روایی محتوایی با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور اقدام شد. برای تعیین پایایی ابزار نیز از ضریب الفای کرونباخ استفاده شد و نتایج ضریب ۰/۹۳ را نشان داد که نشان دهنده پایایی بالای ابزار می باشد.

یافته های پژوهش

جدول ۱- یافته های توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

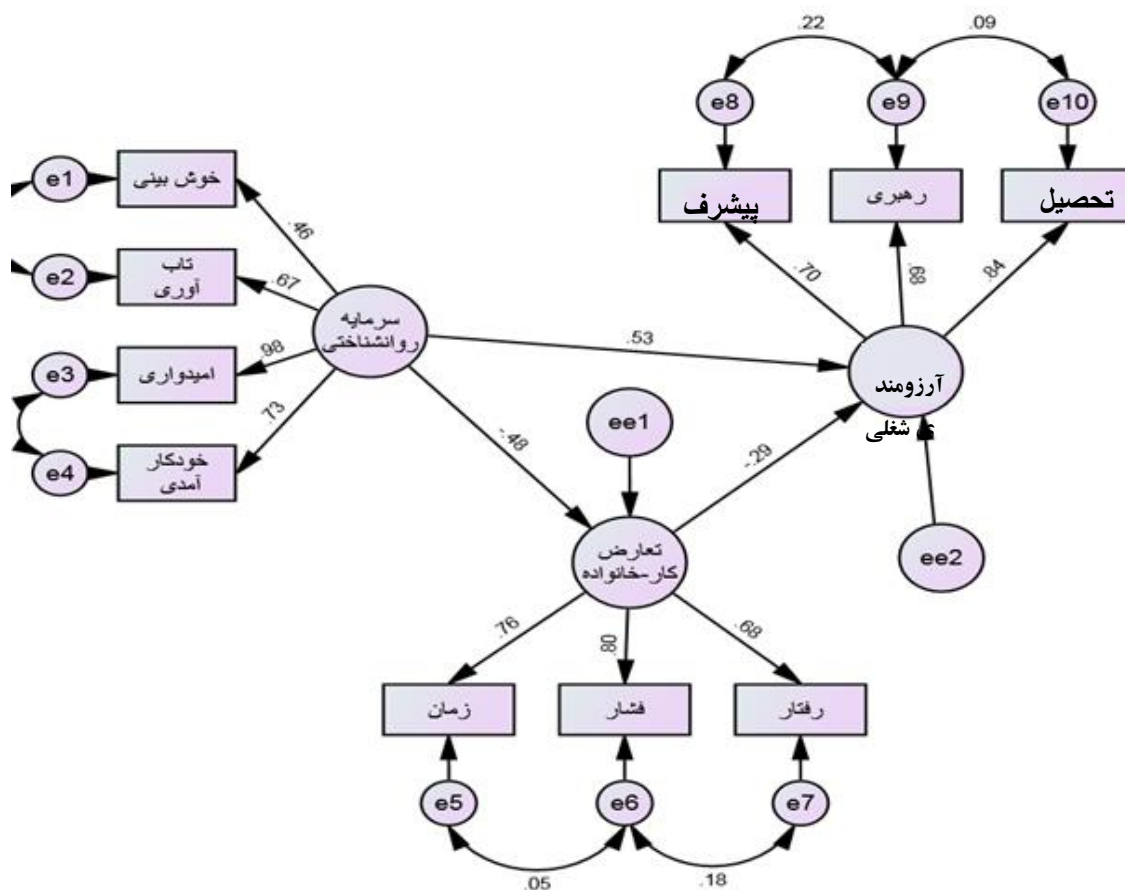
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	آرزومندی شغلی	سرمایه روانشناختی	تعارض کار - خانواده
آرزومندی شغلی	44/70	26/16	-	**51/0	**40/0-
سرمایه روانشناختی	11/94	25/14	**51/0	-	**43/0-
تعارض کار - خانواده	42/69	45/13	**40/0-	**43/0-	-

** P<0/05

روانشناختی رابطه مثبت ($\beta = 51/0$ و $p < 0.05$) و با تعارض کار- خانواده رابطه منفی ($\beta = 40/0-$ و $p < 0.05$) دارد. همچنین میان سرمایه روانشناختی با تعارض کار- خانواده رابطه منفی ($\beta = 43/0-$ و $p < 0.05$) مشاهده شد.

به منظور بررسی نقش میانجی تعارض کار- خانواده در رابطه بین سرمایه روان شناختی و آرزومندی شغلی در زنان شاغل از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. به بیان دیگر، در این بخش، الگوی مفروض پراکندگی نمرات آرزومندی شغلی در زنان شاغل از طریق سرمایه روان شناختی با میانجی گری تعارض کار- خانواده آزمون شد.

پیش از انجام تحلیل، داده ها مورد غربالگری قرار گرفتند. نتایج نشان داد تمامی متغیرها از نظر کجی و کشیدگی در دامنه نرمال +1 و -1 قرار دارند. شاخصهای آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول (۱) ارائه شده است. همانگونه که نتایج جدول ۱ نشان می دهد، آرزومندی شغلی به ترتیب دارای میانگین و انحراف استاندارد ۷۰/۴۴ و ۱۶/۲۶ و سرمایه روانشناختی دارای میانگین ۹۴/۱۱ و انحراف استاندارد ۱۴/۲۵ می باشد. همچنین، میانگین و انحراف استاندارد تعارض کار- خانواده به ترتیب ۶۹/۴۲ و ۱۳/۴۵ به دست آمد. آرزومندی شغلی با سرمایه



شکل ۱- الگوی پراکندگی نمرات آرزومندی شغلی در زنان شاغل از طریق سرمایه روان شناختی با میانجی گری تعارض کار- خانواده

همچنین شاخصهای برازش مدل در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- شاخص‌های نیکویی برازش الگوی مفروض، قبل و بعد از اصلاح

RMSEA	CFI	GFI	χ^2/df	Df	χ^2	شاخصهای برازش مدل
069/0	97/0	94/0	06/2	26	69/53	

در تحلیل نتایج و ارایه اطلاعات از مدل خروجی معادلات ساختار به کمک نرم افزار Amos، شاخص‌ها و نشانگرهای متغیرهای پژوهش و معرف مسیرهای هریک از متغیرها طبق جدول ۳ معرفی شدند.

با توجه به مقادیر به دست آمده شاخص مجذور خی (X^2) برابر با ۵۳/۶۹، شاخص مجذور خی بر درجه آزادی (X^2/df) برابر با ۲/۰۶، شاخص برازش مقایسه ای (CFI) برابر با ۰/۹۷، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۴، و خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۶۹، به دست آمد.

جدول ۳- شاخص‌ها و نشانگرهای متغیرهای پژوهش و معرف مسیرهای هریک از متغیرها

پیش بین	ملاک	نوع مسیر	ضریب استاندارد	مقدار t	سطح معناداری
سرمایه روان شناختی	تعارض کار - خانواده	مستقیم	-48/0	513/4-	001/0
سرمایه روان شناختی	آرزومندی شغلی	مستقیم	53/0	656/4	001/0
تعارض کار - خانواده	آرزومندی شغلی	مستقیم	-29/0	074/3-	001/0
سرمایه روان شناختی	آرزومندی شغلی	غیر مستقیم	-14/0	ازمون سوبل	05/0
				452/2	

آرزومندی شغلی خصوصاً با توجه به قوی تر بودن اثر مستقیم نسبت به غیر مستقیم ادعای اثر میانجی باید با احتیاط صورت پذیرد اما اثر کاهشی و منفی متغیر تعارض کار- خانواده به میزان ۰/۳۹ را در این رابطه نمی توان نادیده گرفت. بنابر این بر اساس نتایج ذکر شده می توان چنین عنوان کرد که سرمایه روان شناختی از طریق تعارض کار-خانواده با آرزومندی شغلی در زنان شاغل رابطه دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه ای تعارض کار- خانواده در رابطه سرمایه روان شناختی با آرزومندی شغلی در زنان شاغل بود. نتایج پژوهش نشان داد میان سرمایه روان شناختی و تعارض کار - خانواده در زنان شاغل رابطه منفی معناداری وجود دارد.

این نتیجه همسو با پژوهش چوی، چو، جانگ و سوهن میباشد که نشان دادند سرمایه روان شناختی و تعارض کار و خانواده با هم رابطه منفی دارند و با افزایش سرمایه روان شناختی میزان تعارض کار-خانواده کاهش می یابد (۲۸). این یافته با مطالعه سبک رو و باقر فلاح که نشان دادند تعارض کار-خانواده را از طریق سرمایه روان شناختی پرستاران تبیین می گردد و سرمایه

لازم به ذکر است که برای تعیین اثر غیر مستقیم از آزمون سوبل که رایج ترین روش آزمون ضرایب میانجی است، استفاده شد. بر اساس نتایج به دست آمده با ایجاد روابط بین مولفه های پیش بین، سرمایه روان شناختی به طور مستقیم روی تعارض کار-خانواده به میزان $\beta = -0.53$ از واریانس آرزومندی شغلی در زنان شاغل را تبیین می کند.

علاوه بر این، بر اساس نتایج به دست آمده با ایجاد روابط بین مولفه های پیش بین، سرمایه روان شناختی نیز به طور مستقیم به میزان $\beta = -0.48$ از واریانس تعارض کار-خانواده در زنان شاغل را تبیین می کند.

متغیرهای پیش بین روی هم رفته ۳۰/۳ درصد از واریانس آرزومندی شغلی در زنان شاغل را پیش بینی می کنند.

میزان تاثیر غیر مستقیم سرمایه روان شناختی از طریق تعارض کار-خانواده در تبیین واریانس آرزومندی شغلی در زنان شاغل به میزان ۰/۱۴ - می باشد. از آنجا که میزان آزمون سوبل محاسبه شده برای مسیر غیر مستقیم ۲/۴۵۲ به دست آمده، از مقدار ۱،۹۶ بیشتر می باشد، لذا فرض صفر (مبنی بر این که متغیر میانجی نقشی در میان رابطه متغیر مستقل و وابسته ندارد)، در سطح خطای ۰/۰۵ رد شده و تاثیر میانجی در این رابطه معنی دار است. اگر چه با توجه به معناداری اثر مستقیم سرمایه روان شناختی و

ارزیابی می کنند که این امر بر تمایل آنها به پذیرش سمتهای مدیریتی تأثیر منفی بر جای می گذارد (۴).

در تبیین این یافته می توان بیان نمود که وجود سقف شیشه‌ای را مهم ترین عامل نابرابری جنسیتی در سازمان ها و مانع اصلی پیشرفت شغلی زنان می دانند. موانع نامرئی و سقفهای شیشه‌ای در واقع مجموعه‌ای از باورهای غلط در مورد زنان در جامعه هستند و این کلیشه‌های جنسیتی ناخودآگاه در جامعه و سازمان‌ها عمل می‌کند و مانع پیشرفت زنان در عرصه‌های مختلف می‌شوند (۳۶). همچنین در تبیین تعارض کار- خانواده و آرزومندی شغلی می توان بیان داشت خود زنان نیز دواطلبانه وجود چنین مانعی را می پذیرند و از آن استقبال می‌کنند. در این صورت مشغله زنان در خانه و مسئولیت خطیر آنان در قبال فرزندان را می توان از عوامل مؤثر بر عدم تمایل آنان به پذیرش پست های حساس و مهم در سازمان دانست. در این مورد ممکن است ترجیح دهند تا پایان خدمت خود به عنوان یک کارشناس معمولی یا نهایتاً یک کارشناس ارشد باقی بمانند، اگرچه این امر اغلب در مشاغل پرخطر (مانند مشاغل حساس) بیشتر است. در واقع دلیل احتمالی این نگرش این است که این افراد تمایل دارند انرژی و زمان خود را صرف کارهای دیگر کنند (۳۷). از سویی دیگر می توان بیان کرد که تمایل و تعادل زنان برای پذیرش پست‌های سازمانی برابر با مردان یا گاه بهتر از آنان است، اما محیط‌های سازمانی این فرصت را از آنان سلب می‌کند؛ به عبارت دیگر دلیل ایجاد این مانع نامرئی بیشتر از دیدگاه جنسیتی و فرهنگی متمرکز بر آن است تا ناتوانی زنان (۳۸). زنان در بسیاری از موقعیت های اجتماعی حضور دارند. هر جا که زنان حضور ندارند، غیبت آنها به دلیل ناتوانی آنها نیست بلکه به دلیل تلاش عمدی برای بیرون راندن آنها از صحنه است. زنان در هر کجا که باشند، نقش هایی را ایفا کرده اند که با تصور رایج از آنها، مثلاً به عنوان مادران خانه دار و غیرفعال، بسیار متفاوت است. از آنجایی که زنان با نقشهای چندگانه در محیط خانواده مواجه هستند زمان و انرژی کمتری برای پرداختن به تکالیف پرمشغله شغلی پیدا می کنند و با ایفای چندین نقش در خانواده و تکالیف متعدد خانوادگی از تلاش برای ادامه تحصیل در مقاطع تحصیلات تکمیلی و انتصاب در مشاغل مدیریتی سطح بالا دست می کشند (۳۹).

همچنین در تبیین رابطه منفی تعارض کار- خانواده با آرزومندی شغلی زنان شاغل می توان بیان داشت که تداخل نقشهای خانوادگی و شغلی برای زنان، فشار منفی بسیاری را بر آنان تحمیل می کند و مانع دستیابی به اهداف شغلی و ارتقاء شغلی در زنان می گردد. زنانی که دچار تداخل و تعارض میان نقش خانوادگی- شغلی شده اند گرانباری نقش را تجربه می کنند و انگیزه و انرژی کافی برای پرورش استعدادهای شغلی و تقویت

روان شناختی بر تعارض کار به خانواده و تعارض خانواده به کار پرستاران تأثیر منفی دارد، همخوان میباشد (۲۹). همچنین این یافته همسو با پژوهشهایی است که نشان دادند خودکارآمدی به عنوان یکی از منابع سرمایه روانشناختی با مدیریت تعارض کار- خانواده رابطه منفی دارد. (۳۰). این یافته با مطالعه کاراتپ و کاراداس نیز که نشان دادند سرمایه روان شناختی بر تعارض کار- خانواده، قصد غیبت و ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی دارد (۳۱)، همسو می باشد.

در تبیین این یافته می توان بیان داشت افراد از سرمایه روان شناختی برای مقابله با تضاد دائمی بین کار و خانواده استفاده می کنند. نیازهای کاری بیش از حد منجر به خستگی کار می شود که به نوبه خود می تواند بر روابط با خانواده تأثیر بگذارد. افزایش سرمایه روانی می تواند تعارضات کار و خانواده را کاهش دهد که یکی از آنها کاهش خستگی کار است. منابع سرمایه روانشناختی عملکرد فردی را هم در سطح شخصی و هم در سطح سازمانی ارتقاء می بخشد و به فرد کمک می کند تا تعادل مناسبی میان تکالیف زندگی شخصی و شغلی ایجاد نماید (۳۲).

سرمایه روان شناختی باعث می شود افراد در شرایط پر تنش، عدم تعادل و مشکلات شخصی و شغلی به سرعت به حالت تعادل در زندگی کاری و خانوادگی بازگردند. این تعادل می تواند شاغلین را از نظر روانی سالم تر کند تا بتوانند به خوبی کار کنند و دچار خستگی عاطفی یا تمایل به ترک کار نشوند. زنان شاغل با سرمایه روانی بالا می توانند وظایف خود را با اطمینان انجام داده، اهداف کاری خود را در آینده مشخص کرده و به خوبی با مشکلات مواجه می شوند. زن شاغل دارای سرمایه روانشناختی غنی در انجام وظایف محوله از سوی شرکت و در شرایط دشوار زندگی، پر از اشتیاق هستند و با استفاده از منابع سرمایه روانشناختی خود به سرعت با شرایط سازگار شده، چالشهای وظایف خانوادگی و شغلی را با برخورداری از قدرت پشتکار و مبارزه با مشکلات پشت سر می گذارند و فعالانه می توانند میان تکالیف زندگی شخصی و شغلی تعادل برقرار کنند (۳۳).

همچنین پژوهش حاضر نشان داد میان تعارض کار- خانواده و آرزومندی شغلی در زنان شاغل رابطه منفی معنادار وجود دارد. همسو با این یافته، پژوهش خازر می باشد که نشان داد یکی از دلایل اصلی عدم تمایل زنان به پذیرش پستهای مدیریتی اهمیت اولویت قرار دادن مسئولیتهای خانگی است (۳۴). در پژوهش کولانر و ریتینور نیز به این موضوع اشاره شده است که کلیشه های جنسیتی در مورد نقشهای مادرانه زنان عاملی است که رشد و تمایل به ارتقای شغلی را در زنان کاهش می دهد (۳۵). برخی مطالعات نیز همسو با این یافته بیان می دارند که استادان زن وظایف مربوط به حوزه خانه و خانواده را مهمتر از وظایف شغلی

مهارت‌های کاری خود ندارند (۴۰). بدین ترتیب، تعارض کار-خانواده به عنوان مانعی در برابر آرزومندی شغلی زنان محسوب می‌گردد.

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی با آرزومندی شغلی در زنان شاغل رابطه مثبت معنادار وجود دارد. همسو با این نتیجه پژوهش‌هایی است که نشان دادند به کارگیری منابع شخصی سرمایه روان‌شناختی مانند خودکارآمدی و خوش بینی با کاهش شرایط استرس زای شغلی رابطه دارد و نشان دادند سرمایه روان‌شناختی منبعی برای حل مسائل و مشکلات و انجام و طایف پیچیده شغلی می‌باشد (۴۱). همچنین این یافته همسو با مطالعاتی است که نشان دادند سرمایه روان‌شناختی رفتارهای سازمانی مثبت و عملکرد شغلی بالایی را به همراه دارد (۴۲). سرمایه روان‌شناختی با دستاوردهای شغلی، قصد کارآفرینی و پیشرفت شغلی رابطه دارد (۴۳).

در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت سرمایه روان‌شناختی فراتر از سرمایه‌های انسانی و سرمایه اجتماعی بوده، نه تنها هر دو مورد را در بر می‌گیرد بلکه بین آنها پیوند برقرار کرده و در نهایت باعث ایجاد هم افزایی بین آنها می‌شود، و نسبت به آنها برآورد کننده بهتری در تعهد و رضایت شغلی کارکنان است. همچنین سرمایه روان‌شناختی بر روی نگرش‌های شغلی (اشتقاق شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی)، رفتار (رفتار شهروند سازمانی، رفتار انحرافی، پرخاشگری)، هیجانات و حالت‌های روحی (استرس، افسردگی) حالت‌های شناختی (حل مسئله، خلاقیت) و به ویژه عملکرد کاری فردی و سازمانی تأثیر گذاشته و نگرش شغلی و بازدهی شغلی فرد را بهبود می‌بخشد (۴۴).

سرمایه روان‌شناختی اجرای موفقیت آمیز نقش محوله و حتی رشد و پیشرفت شغلی را به همراه دارد. سرمایه روان‌شناختی می‌تواند یک ابزار موثر برای نظام‌های مدیریت استعداد (جذب و گزینش، انطباق پذیری، ارتقاء، آموزش و توسعه و نگهداری) باشد. سرمایه روان‌شناختی، نگرش مدیران و رهبران را نسبت به سرمایه‌های انسانی و شناسایی، شکوفایی و به کارگیری ظرفیت‌ها و توانمندی‌های مثبت شغلی افزایش می‌دهد (۴۵). علاوه بر این، در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود سرمایه‌های روان‌شناختی باعث می‌شود افراد در حیطه شغلی، موانع را برطرف ساخته و ابهامات را تحمل کنند و زمانی که در شغل خود با موانع رو به رو می‌شوند با خلاقیت خود استراتژی‌های جدید را به کار گیرند. افراد دارای سرمایه روان‌شناختی بالا با خود اتکایی و بهره‌وری از توانمندی‌ها و ظرفیت‌های خود سعی می‌کنند با دشواری‌های مسیر شغلی دست و پنجه نرم کرده، در راستای ارتقاء آرزومندی شغلی و کسب پست‌های رهبری و مدیریتی بالاتر پیشروی کنند (۴۶).

یافته دیگر پژوهش حاضر این بود که تعارض کار-خانواده در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و آرزومندی شغلی در زنان شاغل نقش میانجی دارد. پژوهش حاضر نشان داد، سرمایه روان‌شناختی نقش مستقیم و قابل توجهی هم در تبیین تعارض کار-خانواده و هم در تبیین آرزومندی شغلی در زنان شاغل دارد. همچنین متغیر تعارض کار-خانواده نیز علاوه بر نقش مستقیم روی آرزومندی شغلی در زنان شاغل، نقش غیر مستقیم و معناداری نیز برای تأثیر سرمایه روان‌شناختی روی آرزومندی شغلی در زنان شاغل به عنوان میانجی دارد. اگر چه با توجه به معناداری اثر مستقیم سرمایه روان‌شناختی و آرزومندی شغلی خصوصاً با توجه به قوی تر بودن اثر مستقیم نسبت به غیر مستقیم ادعای اثر میانجی باید با احتیاط صورت پذیرد اما اثر کاهشی و منفی متغیر تعارض کار-خانواده را در این رابطه نمی‌توان نادیده گرفت، بنابراین می‌توان به عنوان میانجی جزئی آن را مورد توجه قرار داد.

این نتیجه همخوان با پژوهش‌هایی می‌باشد که نشان دادند تعارض کار و خانواده در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک شده، نقش تعدیل کننده دارد؛ رابطه سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی تحت تأثیر میزان تعارض کار-خانواده کارکنان قرار دارد. علاوه بر این، همسو با نتایج پژوهش‌های و اسکارپ می‌باشد که تأثیر غیرمستقیم حمایت اجتماعی بر تعارض کار و خانواده (اثر مخرب سرزمینی حمایت اجتماعی) را نشان دادند. همچنین آنها نشان دادند تأثیر شغل بر خانواده با تعارض خانواده-کار رابطه منفی دارد و حمایت اجتماعی از طریق تعارض خانواده-کار با تعارض کار و خانواده رابطه منفی دارد (۴۷). این یافته همخوان پژوهش‌هایی است که نشان دادند سرمایه روان‌شناختی تأثیر مفیدی بر ارتقای رفاه عاطفی و کلی شاغلان دارد و می‌تواند به آنها در حل تعارضات بین خانواده و حوزه کاری کمک کند (۴۸). آلن و همکاران نیز سرمایه روان‌شناختی را به عنوان عاملی در مبارزه با تعارض کار-خانواده شناسایی کردند (۴۹). همچنین مطالعاتی که نشان دادند سرمایه روان‌شناختی بر تعارض بین کار و خانواده و خانواده به محل کار، قصد ترک و ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی دارد از این نتیجه حمایت می‌کنند (۵۰).

در تبیین این یافته می‌توان به نظریه منابع تقاضا-شغل اشاره کرد. بر اساس این نظریه تعارض کار و خانواده به عنوان تقاضا و مؤلفه‌های سلامت روان به عنوان منابع در نظر گرفته می‌شود و در نتیجه هر چه تقاضا بیشتر و دسترسی به منابع کمتر باشد، ادراک تعارض کار و خانواده بیشتر می‌شود. بنابراین افزایش مؤلفه‌های سلامت روانی و منابع سرمایه روان‌شناختی در محیط کار باعث ادراک تعارض کار و خانواده (تقاضا) می‌شود (۵۱). در

همچنین در تبیین نقش واسطه ای تعارض کار- خانواده در رابطه سرمایه های روانشناختی با گرایش به پذیرش پستهای مدیریتی در زنان می توان بیان داشت افراد با برخورداری از منابع خودکارآمدی، امیدواری، خوشبینی و تاب آوری به راحتی می توانند حمایت سازمانی و خانوادگی برای خود فراهم کنند و مشکلات شغلی و خانوادگی را به شیوه ی مناسب تری برطرف نمایند. افراد با منابع سرمایه های روان شناختی استرس خود را کاهش می دهند، از آنجایی که تعارض کار و خانواده به عنوان یک منبع استرسور مشخص شده است، می توان بیان داشت افراد با سرمایه های روان شناختی بالاتر درباره موفقیت شغلی و آینده زندگی خود استندهای مثبتی دارند، زمانیکه با تضاد میان تکالیف شغلی با وظایف خانوادگی رو به رو می شوند، این تعارض را تهدید نمی دانند، بلکه آن را فرصتی برداشت می کنند که در آینده شرایط بهتری را در بر خواهد داشت (۵۵). همچنین در تبیین این یافته می توان گفت که افراد با سرمایه های روانشناختی قوی، مشکلات و مسائل را به خوبی تنظیم و تحمل می کنند و کمتر دچار تداخل کار بر خانواده و خانواده بر کار می شوند. این افراد برای انجام تکالیف شغلی خود انگیزه زیادی دارند و در حوزه شغلی خود تمایل به تحرک، خلاقیت و ارتقاء شغلی در سازمان هستند (۵۶). همچنین سرمایه های روانشناختی افراد شاغل را ترغیب می کند تا بین تکالیف کاری و خانوادگی تعادل لازم را برقرار کنند و علاوه بر آن زمینه را برای رشد شخصی و کاری افراد فراهم می کند. این افراد به تواناییهای خود اطمینان دارند، از خود استقلال عمل نشان می دهند و در زمینه های شغلی در جهت ارتقاء پستهای شغلی گام بر می دارند (۵۷).

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

پیش از اجرای پژوهش از آزمودنیها رضایت آگاهانه کتبی گرفته شد و آزمودنیها با رضایت شخصی در پژوهش شرکت یافتند. همچنین پژوهشگران به آنها اطمینان خاطر دادند که نتایج تحقیق محرمانه خواهد بود.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

سازمانهایی که شرایط لازم برای تضمین سلامت روان در محیط کار از جمله فرصت برقراری ارتباط موثر با دیگران، دسترسی به حقوق منصفانه و رضایت بخش، شفافیت در محیط کار، امنیت جسمانی، موقعیت اجتماعی ارزشمند، فرصت کنترل، فرصت استفاده از مهارت ها، دادن حق انتخاب به افراد و فرصت ایجاد چالش ها و اهداف را دارند. افراد دارای سلامت عاطفی، شایستگی، اقتدار، اشتیاق و عملکرد هماهنگ تر شده و در نتیجه قادر خواهند بود تعادل لازم را بین کار و خانواده ایجاد کنند. چنین افرادی زمان بیشتری را صرف لذت و برانگیختگی زیاد می کنند، در فعالیتهای مختلف زندگی مانند ارتباط با دیگران و سازگاری با دیگران موفق هستند، در انتخاب روش عمل خود آزادی عمل دارند و به راحتی ارزش ها و ترجیحات خود را در محل کار بیان می کنند. آنها همواره برای رسیدن به نتایج مطلوب تلاش می کنند و در نهایت تعادل و انسجام درونی را از خود نشان می دهند (۵۲). از آنجایی که این گونه افراد تمایل به گذراندن اوقات فراغت دارند، در حل مشکلات خانوادگی و زمینه سازی حضور خود در محیط کار صبورتر خواهند بود و سعی می کنند نیازهای خانواده را با خواسته های سازمانی همسو کنند. چنین افرادی در فعالیتهای مختلف زندگی موفق تر هستند و در انتخاب مسیر رفتار خود آزادی عمل دارند و همیشه برای رسیدن به نتایج مطلوب تلاش می کنند که به نظر می رسد میزان تضاد کار و خانواده را که افراد تجربه می کنند کاهش می دهد. همچنین افراد دارای سلامت روان در محیط کار تعادل و انسجام درونی از خود نشان می دهند که به افراد کمک می کند تا تعادلی بین کار و خانواده ایجاد کنند و در نتیجه تعارض کار و خانواده را کاهش دهند (۵۳).

در تبیین این یافته میتوان بیان داشت که سرمایه های روانشناختی باعث می شود افراد فشارهای روانی سازمانی و فراسازمانی را بهتر بتوانند کنترل و تحمل کنند. افراد با استفاده از سرمایه های روانشناختی تعارضهای ناشی از عدم تعادل بین وظایف خانوادگی و وظایف شغلی را حل می کنند. این افراد کمتر دچار فشار روانی شده و عوامل استرس زای شغلی و خانوادگی را به عنوان عامل موقت و محدودی تلقی می کنند و امیدوارند این شرایط پرتنش ناشی از فشار و تداخل نقشها تمام شود و به موفقیتهای خانوادگی و شغلی که برای خود تعیین کردند دست یابند. این افراد با تکیه بر توانمندی های شخصی خود و با به کارگیری راهبردهای حل مساله موفقیت آمیز بین تقاضاهای شغلی و خانوادگی تعادل برقرار کرده و تعارض کار- خانواده کمتری را تجربه می کنند (۵۴).

References

- 1- Huang, Q., Teng, F., & Yang, W. (2021). Awareness of societal emphasis on appearance decreases women's (but not men's) career aspiration: A serial mediation model. *Scandinavian Journal of Psychology*, 62(4), 564-573.
- 2- Kunchai, J., Chonsalasin, D., & Khampirat, B. (2021). Psychometric properties and a multiple indicators multiple cause model of the career aspiration scale with college students of rural Thailand. *Sustainability*, 13(18), 10377.
- 3- Owusu, M. K., Owusu, A., Fiorgbor, E. T., & Atakora, J. (2021). Career Aspiration of Students: The Influence of Peers, Teachers and Parents. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 67-79.
- 4- Gregor, M. A., & O'Brien, K. M. (2016). Understanding career aspirations among young women: Improving instrumentation. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 559-572.
- 5- Fritz, C., & van Knippenberg, D. (2020). Gender and leadership aspiration: Supervisor gender, support, and job control. *Applied Psychology*, 69(3), 741-768.
- 6- Kang, J., Hense, J., Scheersoi, A., Keinonen, T. (2019). Gender study on the relationships between science interest and future career perspectives. *International Journal of Science Education*, 41(1), 80-101.
- 7-Taleghani, Gholamreza; Pourazat, Alasghar and Faraji, Bahreh (2009). Investigating the effect of glass roof on reducing the empowerment of women in the Electricity Development Organization of Iran. *Journal of Public Management*, 1 (2), 102-89
- 8-Shah Talabi, Somayeh; Yarmohammadian, Mohammad Hossein and Ajami, Sima (2009). Women Manager Experiences of Leadership in Higher Education. A qualitative study. *Research in curriculum planning (knowledge and research in educational sciences - curriculum planning)*, 23 (22), 21-40
- 9- May, M., & Reynolds, J. (2018). Religious affiliation and work-family conflict among women and men. *Journal of Family Issues*, 39(7), 1797-1826.
- 10-Ellinas, E. H., Fouad, N., & Byars-Winston, A. (2018). Women and the decision to leave, linger, or lean in: predictors of intent to leave and aspirations to leadership and advancement in academic medicine. *Journal of Women's Health*, 27(3), 324-332
- 11-Borjalilou, Shahla; Nazemi, Shamsuddin and Mortazavi, Saeed (1391). Managerial aspirations in women and how they are affected by work and family roles. *Journal of Women, Institute of Humanities and Cultural Studies*, (2) 3, 46-21
- 12-Soomro, A. A., Breitenacker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*
- 13-Van Der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2018). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work-family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicators Research*, 1-20
- 14-Kelly, E.L., Moen, P., Oakes, M., Fan, W., Okechukwu, K.D., Davis, Hammer, L.B., Kossek, E.E., 14-King, R.B., Hanson, G.C., Mierzwa, F., & Casperi, L.M. (2014). Changing Work and WorkFamily Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review*, 79(3), 485-516
- 15-Mao, Y., He, J., Morrison, A. M., & Andres Coca-Stefaniak, J. (2021). Effects of tourism CSR on employee psychological capital in the COVID-19 crisis: from the perspective of conservation of resources theory. *Current Issues in Tourism*, 24(19), 2716-2734
- 16-Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
- 17-Judge T, & Bono J. (2010). Relationship of core self evaluations traits – self-esteem, generalize self efficacy, locus of control, and emotional stability – With job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92
- 18-Bergheim, K., Nielsen, M., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety Science*, 74, 27–36.
- 19-Salanova, M., & Ortega-Maldonado, A. (2019). Psychological Capital Development in Organizations: An Integrative Review of Evidence-Based Intervention Programs. *Positive Psychological Intervention Design and Protocols for Multi-Cultural Contexts*, 81-102
- 20-Machín-Rincón, L., Cifre, E., Domínguez-Castillo, P., & Segovia-Pérez, M. (2020). I am a leader, I am a mother, I can do this! The moderated mediation of psychological capital,

- work-family conflict, and having children on well-being of women leaders. *Sustainability*, 12(5), 2100
- 21-Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., Roche, M., & Newton, C. J. (2018). Psychological capital as a personal resource in the JD-R model. *Personnel Review*.
- 22-Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S., & Daraba, D. (2021). Investigating the effect of authentic leadership and employees' psychological capital on work engagement: evidence from Indonesia. *Heliyon*, 7(5), e06992.
- 23-Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*: Oxford University Press Oxford.
- 24-Hashemi Nosratabad, Touraj; Babapour Khairuddin, Jalil and Bahadori Khosroshahi, Jafar (2012). The role of psychological capital in psychological well-being according to the adjusting effects of social capital. *Journal of Social Psychology Research*, (4) 1, 123-144.
- 25-Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (1999). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56, 249-276
- 26-Hashemi Sheikh Shabani, Sidasmal; Arshadi, Nasrin and Bazrafkan, Hesam (2011). Structural analysis of work-family conflict with job satisfaction and mental health. *Family Counseling and Psychotherapy Quarterly*, (3) 1, 349-365.
- 27-Hatam, Nahid; Keshtakaran, Vida and Mohammadpour, Maryam (2013). Comparison of work-family conflict in clinical and non-clinical staff (administrative and support) of Shahid Faghih State Hospital in Shiraz: 2010. *Journal of Occupational Health in Iran*, (3) 10, 52-60
- 28-Choi, Y.E., Cho, E., Jun, H.J., & Sohn, W.Y. (2018). Calling as a Predictor of Life Satisfaction: The Roles of Psychological Capital, Work-Family Enrichment, and Boundary Management Strategy. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 567-582.
- 29-Sabok Rou, Mehdi and Fallahi, Mohammad Baqer (2018). Explaining work-family conflict through nurses' psychological capital. *Iranian Journal of Nursing Research*, (2) 13, 81-88.
- 30-Yeonjoo, N., & Sangkeun, A. (2017). The mediating effects of self-efficacy on the association between father's parenting attitudes perceived by middle school students and career aspiration - A comparison between general and multicultural families. *The Journal of Career Education Research*, 30(4), 1-25
- 31-Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2016). Service employees' fit, work-family conflict, and work engagement. *Journal of Services Marketing*, 30(5), 554-566.
- 32-Tsaur, S. H., Hsu, F. S., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131-140.
- 33-Mishra, P., Bhatnagar, J., Gupta, R., & Wadsworth, S. M. (2019). How work-family enrichment influence innovative work behavior: Role of psychological capital and supervisory support. *Journal of Management & Organization*, 25(1), 58-80
- 34-Khazir, S. (2017). Predicting the Career Aspiration based on Psychological Capital of Youth. Thesis for the degree of M.A. Applied Psychology, Lovely Professional University Phagwara, Punjab
- 35-Colaner, C.W., & Rittenour, C.E. (2015). "Feminism Begins at Home": The Influence of Mother Gender Socialization on Daughter Career and Motherhood Aspirations as Channeled Through Daughter Feminist Identification. *Communication Quarterly*, 63(1), 81-98
- 36-Martell, R. F., Parker, C., Emrich, C. G., & Crawford, M. S. (1998). Sex Stereotyping in the Executive Suite: "Much Ado about Something". *Journal of Social Behavior and Personality*, 13(1), 127-138
- 37-Chew, I. K., & Zhu, W. (2002). Factors influencing Singapore managers' career aspiration in international assignments. *Career Development International*.
- 38-Gbadamosi, G., Evans, C., Richardson, M., & Ridolfo, M. (2015). Employability and students' part-time work in the UK: does self-efficacy and career aspiration matter?. *British Educational Research Journal*, 41(6), 1086-1107.
- 39-Al-Bahrani, M. A., Allawati, S. M., Abu Shindi, Y. A., & Bakkar, B. S. (2020). Career aspiration and related contextual variables. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 703-711.
- 40-Yu, A., Pichler, S., Russo, M., & Hammer, L. (2022). Family-supportive supervisor behaviors and work-family conflict: The role of stereotype content, supervisor gender, and

- gender role beliefs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2.
- 41-Kim, Y. H., O'Brien, K. M., & Kim, H. (2016). Measuring career aspirations across cultures: Using the career aspiration scale with young Korean women. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 573-585.
- 42-Husin, M. R., Ahmad, H., Panessai, I. Y., Majid, N. A., & Sulam, A. L. (2020). Inductive Instructional Approach, Career Aspiration and Noble Values in History. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(1), 162-167.
- 43-Chan, C. K. Y., Yeung, N. C. J., Kutnick, P., & Chan, R. Y. Y. (2019). Students' perceptions of engineers: dimensionality and influences on career aspiration in engineering. *International Journal of Technology and Design Education*, 29(3), 421-439.
- 44-Kim, Y. H., O'Brien, K. M., & Kim, H. (2016). Measuring career aspirations across cultures: Using the career aspiration scale with young Korean women. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 573-585.
- 45-Gray, M. P., & O'Brien, K. M. (2007). Advancing the assessment of women's career choices: The Career Aspiration Scale. *Journal of Career Assessment*, 15(3), 317-337.
- 46-Bozzon, R., & Murgia, A. (2021). Work-family conflict in Europe. A focus on the heterogeneity of self-employment. *Community, Work & Family*, 24(1), 93-113.
- 47-Köle, M., & Ali, K. (2018). The Moderator Role of Psychological Capital Between Perceived Organizational Support and Work-Family Balance: A Service Sector Research. *International Journal of Commerce and Finance*, 4(2), 134.
- 48-High, A. C., & Scharp, K. M. (2015). Examining family communication patterns and seeking social support direct and indirect effects through ability and motivation. *Human Communication Research*, 41(4), 459-479.
- 49-Schooreel, T., & Verbruggen, M. (2016). Use of family-friendly work arrangements and work-family conflict: Crossover effects in dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 119.
- 50-Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 17-26
- 51-Li, A., Shaffer, J., & Bagger, J. (2015). The psychological well-being of disability caregivers: Examining the roles of family strain, family-to-work conflict, and perceived supervisor support. *Journal of occupational health psychology*, 20(1), 40.
- 52-Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. *European Journal of work and organizational psychology*, 12(4), 393-417.
- 53-Mahdad Ali, Ghahremani Tabrizi, Elham (2018). Functions of workplace psychological health components in preventing the perception of work-family conflict. *Journal of Occupational Medicine*. 10 (3), 22-30.
- 54-Dewi, R., Parung, J., & Artiawati, A. (2021). Family Work Conflict in the Pandemic Period for Indonesian Medical Representatives: The Meaningful Role of Work and Psychological Capital. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 9914-9926.
- 55-Sarwar, F., Panatik, S. A., Sukor, M. S. M., & Rusbadrol, N. (2021). A job demand-resource model of satisfaction with work-family balance among academic faculty: Mediating roles of psychological capital, work-to-family conflict, and enrichment. *SAGE Open*, 11(2), 21582440211006142
- 56-Firoz, M., & Chaudhary, R. (2021). The impact of workplace loneliness on employee outcomes: what role does psychological capital play?. *Personnel Review*.
- 57-Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R., & Faisal, M. (2021). Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and gender on employee performance. *Cogent business & management*, 8(1), 1885573.

