

Journal of Industrial and Organizational  
Psychology Studies  
2018, 5(1), 1-20  
Received: 8 April, 2017  
Accepted: 22 July, 2018  
DOI: 10.22055/jiops.2019.29880.1131

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی  
۲۰-۱، ۵(۱)، بهار و تابستان ۱۳۹۷  
تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۱/۱۹  
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۴/۳۱

## نقش تعدیل‌گر سرسختی و کارآمدی جمعی خانواده در رابطه تعارض کار- خانواده با موفقیت شغلی و بهزیستی شغلی

### The Moderating Role of Family Hardiness and Collective Efficacy in the Relationship of Work-Family Conflict with Occupational Success and Job Well-Being

Noori Kaabomeir  
Abolfazl Safari  
Abdulzahra Naami

نوری کعب‌عمیر\*  
ابوالفضل صفری\*\*  
عبدالزهره نعیمی\*\*\*

#### Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship of work-family conflict with occupational success and job well-being, with moderating role of family hardiness and collective efficacy. Statistical population included nurses in Amir Almomem hospital of Ahvaz. Among them 200 nurses were selected by census sampling method. Carlson et al. Work-Family Conflict, Grebner et al. Perceived Occupational Success, Parker & Hyett Job Well-Being, McCubbin et al. Family Hardiness and Caprara et al. Family Collective Efficacy Questionnaires were used for data collecting. Data were analyzed by multiple regression analysis using SPSS-22. Regression analysis showed that both work-family and family-work conflict are able to predict occupational success and job well-being. In addition, family hardiness and collective efficacy moderated the relationship between these variables.

**Keywords:** work-family conflict, occupational success, job well-being, family hardiness, family collective efficacy

#### چکیده

مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه تعارض کار-خانواده با موفقیت و بهزیستی شغلی پرستاران با نقش تعدیل‌کنندگی سرسختی و کارآمدی جمعی خانواده انجام گرفت. جامعه پژوهش شامل پرستاران در بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز بود. از این جامعه ۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری سرشماری انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران، موفقیت شغلی ادراک‌شده گرینبر و همکاران، بهزیستی شغلی پارکر و هایت، سرسختی خانواده مک‌کوبین و همکاران و کارآمدی جمعی خانواده کاپرارا و همکاران استفاده شد. تحلیل داده‌ها از طریق تحلیل رگرسیون چندگانه و با استفاده از نرم‌افزار SPSS-22 انجام گرفت. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که هر دو بُعد تعارض کار-خانواده و خانوادگی-کار به ترتیب نقش معنی‌داری در کاهش موفقیت و بهزیستی شغلی پرستاران داشتند. علاوه بر این، سرسختی خانواده و کارآمدی جمعی خانواده توانستند رابطه میان این متغیرها را تعدیل کنند.

**کلیدواژه‌ها:** تعارض کار-خانواده، موفقیت شغلی، بهزیستی شغلی، سرسختی خانواده، کارآمدی جمعی خانواده

\* دانشجوی دکتری روان‌شناسی عمومی، گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)

Noori.Kaabomeir@yahoo.com

\*\* کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

\*\*\* استاد گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

## مقدمه

با تحول در نهاد خانواده و کار (از جمله، افزایش نسبت زنان شاغل مخصوصاً مادران، زوج‌های شاغل و خانواده‌های تک‌والدی و تبدیل شدن زنان به گرداننده‌های اقتصادی در خانواده و جامعه) و نیز جدایی این دو نهاد از یکدیگر، تعارض نقش عموماً و تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی به‌طور ویژه، اجتناب‌ناپذیر می‌باشد (Turliuc & Buliga, 2014). اگرچه درگیری در هر یک از نقش‌های کاری و خانوادگی می‌تواند تأثیرات مثبتی برای افراد به دنبال داشته باشد، اما اگر کارکنان قادر به ایجاد تعادل میان مسئولیت‌های مرتبط با هر یک از دو نقش نباشند پتانسیل ایجاد تعارض میان نقش‌ها افزایش خواهد یافت (Greenhaus & Powell, 2003). امروزه، عدم تعادل میان شغل و مسئولیت‌های خانوادگی یک تجربه مشترک برای بسیاری از کارکنان است.

تعارض کار-خانواده<sup>۱</sup> یک نوع تداخل منفی میان نقشی است که ضمن آن، فشارهای نقشی حوزه‌های شغلی و خانوادگی در برخی موارد با یکدیگر ناسازگارند (Frone, Russell, & Cooper, 1997). تعارض بین کار و خانواده زمانی رخ می‌دهد که افراد مجبور باشند نقش‌های متعددی از قبیل نقش شغلی، همسری و والدی را همزمان انجام دهند. هر یک از این نقش‌ها برای این‌که به نحو احسن اجرا شوند نیازمند وقت و انرژی هستند؛ در نتیجه افرادی که در یکی از آن‌ها غرق می‌شوند، تداخل ناشی از کار روی خانواده یا خانواده روی کار را تجربه خواهند کرد (Guttek, Searle, & Klepa, 1991). تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌تواند نتیجه دو نوع تداخل باشد، تداخل از محیط کار به خانه و تداخل از محیط خانه به محیط کار (Carlson & Frone, 2003). تداخل از نوع کار بر خانواده زمانی صورت می‌گیرد که کیفیت زندگی خانوادگی تحت تأثیر فشارهای کاری قرار گیرد و زمانی تداخل از نوع خانواده بر کار به وجود می‌آید که زندگی خانوادگی، شغل و کار فرد را دستخوش تغییر کند (Greenhaus & Powell, 1985).

بیشتر بررسی‌ها و پژوهش‌هایی که در حوزه رابطه متقابل کار و خانواده انجام یافته است، نشان می‌دهند که تعارض کار خانواده می‌تواند برای افراد، خانواده‌ها و سازمان‌ها آثار زیان‌بار و

Rantanen, Mauno, Kinnunen, & Rantanen, 2011; Butt, Hu, ) نامناسبی بر جای گذارد (Shafi, & Malik, 2015). نتایج حاصل از تحقیقات صورت گرفته حاکی از آن است که تعارض کار خانواده با طیف وسیعی از پیامدهای منفی چون رضایت شغلی پایین (Richard, Plimmer, Fam, & Campbell, 2015)، افزایش استرس شغلی، فشارهای هیجانی و علائم اضطراب (Moen et al., 2015)، کاهش بهزیستی روان‌شناختی (Rantanen et al., 2011; Hill, Aslani, Moaref, & Amanelahi, 2015; Morganson, Matthews, & Atkinson, 2015; Parasaruman, Purohit, Godshalk, & Beutell, 1996) و موفقیت شغلی (Kazemi, 2016) همراه است. (Wang & Cho, 2013)

موفقیت شغلی<sup>۱</sup> و بهزیستی شغلی<sup>۲</sup> از جمله متغیرهایی هستند که می‌توانند از تعارض ایجادشده میان نقش‌های کاری و خانوادگی تأثیر بپذیرند (Hill et al., 2015; Wang & Cho, 2013). به اعتقاد Grebner, Elfering and Semmer (2008) موفقیت شغلی، هر گونه رخداد مثبت و مهم شغلی است که با اهداف کاری و رفتاری فرد در محیط کار مرتبط است و برای افراد در قالب دستیابی به اهداف و یا پیشرفت در اهداف منطقی معنا پیدا می‌کند. موفقیت شغلی دارای چهار بُعد است (Semmer & Meier, 2010): تحقق اهداف<sup>۳</sup>، موفقیت‌های اجتماعی<sup>۴</sup>، بازخورد مثبت<sup>۵</sup> و موفقیت کارراه<sup>۶</sup>. تحقق اهداف، هسته‌ی اصلی موفقیت شغلی است و به معنای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده در قالب عملکرد تکلیفی و یا اهداف شخصی است. موفقیت اجتماعی<sup>۴</sup> به عنوان نتایج مطلوب و خوشایند رفتاری که با هدف ارتقاء و بهبود موقعیت دیگران صورت می‌گیرد، تعریف شده است. بازخورد مثبت به عنوان قدردانی و ارج نهادن به عملکرد خوب یک فرد (کارایی) و کیفیت روابط بین فردی و یا اسنادهای شخصی (دل‌بستگی و اعتماد) تعریف می‌شود. این بُعد از آن جهت حائز اهمیت است که افراد، بازخورد مثبتی که از سوی دیگران دریافت کرده‌اند را به عنوان موفقیت تعبیر و تفسیر

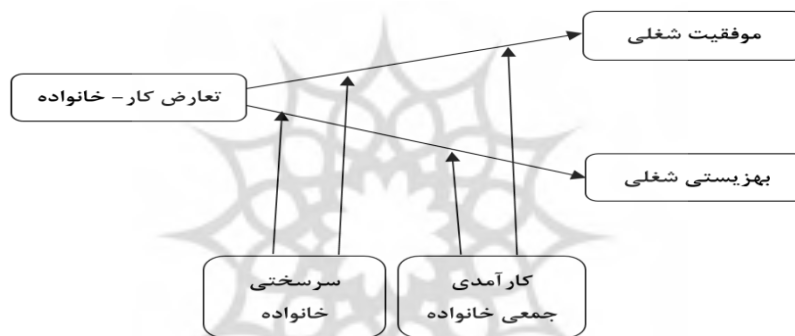
- 
- 1- occupational success
  - 2- job well-being
  - 3- goal attainment
  - 4- pro-social success
  - 5- positive feedback
  - 6- career success

می‌کنند. موفقیت کارراهه به معنی دستیابی به مراحل بالا در کارراهه (مسیر شغلی) یک فرد است. ارتقاء و پیشرفت کارراهه، افزایش سطح عملکرد شغلی و برقراری روابط کاری موفقیت‌آمیز مثال‌هایی از موفقیت کارراهه هستند (Semmer & Meier, 2010). بر اساس پژوهش‌های صورت گرفته، یکی از موانع عمده پیشرفت و موفقیت کارکنان در محیط کار، بالادست پرستاران و زنان شاغل، تعارض ایجادشده بین زندگی کاری و زندگی شخصی فرد می‌باشد (Wang & Cho, 2013; Khan, 1979).

از سوی دیگر دومین متغیر ملاک در پژوهش حاضر، بهزیستی شغلی می‌باشد. (Danna et al. (1999, cited in Naami & Piryaei, 2014) بهزیستی شغلی را در قالب عدم وجود تجارب منفی همچون اضطراب، فشار روانی و فرسودگی شغلی در افراد تعریف کردند. به اعتقاد (Parker and Hyett (2011 سازه بهزیستی شغلی دارای یک ساختار چند بُعدی و متشکل از چهار بُعد رضایت شغلی<sup>۱</sup>، احترام سازمان به کارکنان<sup>۲</sup>، توجه سرپرست<sup>۳</sup> و تداخل کار با زندگی شخصی<sup>۴</sup> است. بُعد رضایت شغلی به معنای این است که شغل یک فرد چقدر در او احساس رضایت، ارزشمندی و معنی‌داری ایجاد می‌کند و این شغل به چه میزان می‌تواند توانایی‌های شخص را توسعه و ارتقاء دهد. احترام سازمان به کارکنان به این معناست که افراد بالادست سازمان به چه میزان قابل اعتمادند و تا چه اندازه به ارزش‌های اخلاقی احترام می‌گذارند و همچنین کارکنان تا چه اندازه به ارزش‌های سازمان باور و اعتقاد دارند. توجه سرپرست بیانگر میزان تمایل وی در گوش دادن به زیردست، کمک کردن به زیردست در انجام وظایف کاری و همچنین احساس همدردی نشان دادن، می‌باشد. بُعد آخر، تداخل کار در زندگی شخصی، به معنای تصور فرد در ارتباط با این موضوع است که کار تا چه اندازه زندگی شخصی او را مختل کرده است (Parker & Hyett, 2011). بهزیستی شغلی در کارکنان درمانی با کیفیت زندگی (Galloway, Bell, Hamilton, & Scullion, 2006)، خشنودی شغلی (Olatunde, 2015) و عملکرد شغلی (Kavoosi, Ghaderi, & Moeenizadeh, 2014) رابطه

- 
- 1- work satisfaction
  - 2- organizational respect for the employee
  - 3- employer care
  - 4- intrusion of work into private life

مثبت و با تعارض کار-خانواده (Hill et al., 2015) رابطه منفی دارد. همان‌طور که گفته شد، با توجه به شرایط شغلی کارکنان و ماهیت خدمات درمانی بیمارستان‌ها به نظر می‌رسد وجود تعارض کار-خانواده و خانواده-کار امری اجتناب‌ناپذیر است. بنابراین تنها راهی که برای کاهش اثر این متغیرها بر موفقیت شغلی و بهزیستی شغلی پرستاران وجود دارد، استفاده از متغیرهای تعدیل‌گر است. با توجه به شکل ۱، این فرض مطرح شده است که سرسختی<sup>۱</sup> و کارآمدی جمعی<sup>۲</sup> خانواده می‌توانند تأثیرات منفی تعارض کار خانواده را بر بهزیستی و موفقیت شغلی تعدیل کنند.



شکل ۱. روابط میان متغیرهای پژوهش حاضر

سرسختی خانواده یکی از مفاهیم مهم در فهم توانایی اعضای خانواده برای مقابله با شرایط استرس‌زا می‌باشد (Weiss, Robinson, Fung, Tint, Chalmers, & Lunsky, 2013). سرسختی خانواده، نیروی درونی و پایدار در بین اعضای خانواده است که به آن‌ها این توانایی را می‌دهد که برای مشکلات‌شان با همکاری یکدیگر راه‌حل‌هایی را پیدا کنند، به تغییرات به‌عنوان فرصت‌هایی برای رشد نگاه کنند و نه یک تهدید، و این احساس را داشته باشند که بر پیامدهای حاصل از حوادث زندگی‌شان کنترل و تسلط دارند (McCubbin, McCubbin, & Thompson, 1987). به اعتقاد (McCubbin et al. (1987) سرسختی خانواده، فشارهای

1- hardiness

2- collective efficacy

وارد شده بر اعضای خانواده را کاهش می‌دهد و یک متغیر کلیدی برای سازگاری و انطباق خانواده با تغییرات به حساب می‌آید. سرسختی به‌عنوان سپری محافظت‌کننده است که سلامت روانی افراد را در موقعیت‌های استرس‌زا حفظ می‌کند و منابع روان‌شناختی و توانایی‌های آنان را برای مقابله با این موقعیت‌ها ارتقاء می‌بخشد. کارآمدی جمعی خانواده، به‌باور جمعی و مثبت اعضای خانواده در رابطه با توانایی‌هایشان برای مقابله با مشکلات اشاره دارد (Caprara, Barbaranelli, Regalia, Scabini, & Bandura, 2004). کارآمدی جمعی خانواده نیز به‌عنوان سپری محافظتی و نیروبخش برای اعضای خانواده عمل می‌کند. به اعتقاد (Bandura 1997) کارآمدی جمعی ادراک‌شده، بر دستیابی به اهداف و مأموریت‌های یک گروه، تعهد آنان به آنچه که دنبالش هستند، همکاری بهتر اعضا برای رسیدن به نتایج مطلوب و نیز مقاومت افراد در مواجهه با مشکلات، تأثیر می‌گذارد.

با توجه به نقش سلامت و بهزیستی پرستاران و نیز ادراک آنان از موفقیت شغلی‌شان در کیفیت خدمات ارائه‌شده و عملکردشان، پژوهش حاضر به دنبال آن است تا به سؤالات زیر پاسخ دهد:

۱. آیا تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده- کار قادر به پیش‌بینی موفقیت شغلی و بهزیستی شغلی پرستاران می‌باشد؟
۲. آیا سرسختی خانواده و کارآمدی جمعی خانواده قادر به کاهش اثر تعارض کار-خانواده بر موفقیت شغلی و بهزیستی شغلی پرستاران هستند؟

## روش

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

مطالعه حاضر به‌صورت پیمایشی از نوع توصیفی- همبستگی و با هدف تعیین رابطه تعارض کار خانواده تجربه‌شده پرستاران با بهزیستی و موفقیت شغلی‌شان با توجه به نقش تعدیل‌گر سرسختی و کارآمدی جمعی خانواده انجام گردید. جامعه پژوهش شامل پرستاران و بهیاران شاغل در سال ۱۳۹۴ بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز بود. این جامعه شامل ۲۰۰ پرستار و بهیار با حداقل مدرک دیپلم و بیش از یک سال سابقه کاری بودند. نمونه‌گیری به‌صورت

سرشماری انجام گردید. پس از اخذ مجوز از دانشگاه شهید چمران اهواز و اداره امور درمانی و تأمین اجتماعی اهواز و نیز پس از اخذ رضایت‌نامه کتبی آگاهانه، پرسشنامه‌ها توسط مشارکت‌کنندگان تکمیل شد. در خصوص محرمانه ماندن اطلاعات به مشارکت‌کنندگان اطمینان داده شد. از بین ۲۰۰ پرسشنامه، ۱۸۶ پرسشنامه به‌طور کامل تکمیل شده بودند. در بررسی اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان پژوهش، از ۱۸۶ پرستار و بهیار مورد مطالعه، ۵۵ نفر مرد (۲۹/۶ درصد) و ۱۳۱ نفر زن (۷۰/۴ درصد) بودند. مدرک تحصیلی پرستاران به ترتیب دیپلم (۱۵/۶ درصد)، کاردانی (۱۲/۴ درصد)، کارشناسی (۶۱/۳ درصد) و کارشناسی ارشد (۵/۴ درصد) بود. میانگین و انحراف معیار سن نمونه تحقیق به ترتیب ۳۷/۴۳ و ۶/۵۶ و در ارتباط با سابقه کاری ۱۳/۵۳ و ۶/۲۳ سال بود.

### ابزار پژوهش

**پرسشنامه تعارض کار خانواده:** در پژوهش حاضر از پرسشنامه تعارض کار خانواده<sup>۱</sup> Carlson, Kacmar and Williams (2000) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۱۸ ماده‌ای می‌باشد. این پرسشنامه شامل دو حیطه تعارض کار-خانواده و خانواده-کار می‌باشد. به سؤالات در یک طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) پاسخ داده می‌شود. Carlson et al. (2000) پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۶ محاسبه کردند. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی ابعاد تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۹ محاسبه شده است. برای بررسی روایی پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 شاخص‌های جذر میانگین مجذورات خطای تقریب<sup>۲</sup> (RMSEA)، شاخص برازندگی تطبیقی<sup>۳</sup> (CFI) و شاخص نیکویی برازش<sup>۴</sup> (GFI) بر روی ماده‌های این مقیاس محاسبه شدند (RMSEA = ۰/۰۶، CFI = ۰/۹۷، GFI = ۰/۹۱) که نشان می‌دهد تمامی ماده‌ها بار عاملی معنی‌داری بر عوامل خود داشتند و پرسشنامه از روایی

- 
- 1- Work-Family Conflict Questionnaire
  - 2- root mean square error of approximation
  - 3- comparative fit index
  - 4- goodness of fit index

مطلوبی برخوردار است.

**پرسشنامه موفقیت شغلی:** در این پژوهش از پرسشنامه موفقیت شغلی ادراک‌شده<sup>۱</sup> (Grebner et al. (2008) که شامل ۱۶ ماده‌ای می‌باشد، استفاده شده است. این پرسشنامه، چهار خرده‌مقیاس تحقق اهداف (۳ ماده)، موفقیت اجتماع‌یار (۶ ماده)، بازخورد مثبت (۳ ماده) و موفقیت کارراهه (۴ ماده) را می‌سنجد و به ماده‌های پرسشنامه در یک طیف لیکرتی ۷ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۷ (همیشه) پاسخ داده می‌شود. پژوهش‌های گذشته پایایی مطلوب این پرسشنامه را مورد تأیید قرار داده‌اند. (Kain and Jex (2010) نشان دادند که نتایج حاصل از تحلیل عامل تأییدی حاکی از روایی مطلوب و تأیید شدن چهار عاملی بودن پرسشنامه است. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی محاسبه‌شده با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد تحقق اهداف، موفقیت اجتماع‌یار، بازخورد مثبت، موفقیت کارراهه و کل پرسشنامه به ترتیب برابر ۰/۷۰، ۰/۸۴، ۰/۷۶، ۰/۷۷ و ۰/۸۹ می‌باشند. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 محاسبه شدند ( $RMSEA = 0/07$ ،  $CFI = 0/93$ ،  $GFI = 0/90$ ) که بیانگر اعتبار و روایی مطلوب این پرسشنامه است.

**پرسشنامه بهزیستی شغلی:** جهت سنجش بهزیستی شغلی از مقیاس ۳۱ ماده‌ای پرسشنامه بهزیستی شغلی<sup>۲</sup> (Parker and Hyett (2011) استفاده شده است. این مقیاس شامل چهار بُعد خشنودی شغلی (۱۰ ماده)، احترام سازمان به کارکنان (۷ ماده)، توجه سرپرست (۷ ماده) و تداخل کار در زندگی شخصی (۷ ماده) می‌باشد. پاسخ‌ها بر روی مقیاس لیکرتی ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (بسیار زیاد) قرار می‌گیرد. (Parker and Hyett (2011) برای محاسبه پایایی این پرسشنامه از ضریب همبستگی آزمایی-بازآزمایی استفاده کردند. این ضریب به ترتیب برای خشنودی شغلی، احترام سازمان به کارکنان، توجه سرپرست، تداخل کار در زندگی شخصی و کل مقیاس ۰/۹۱، ۰/۹۵، ۰/۸۷، ۰/۷۱ و ۰/۹۱ محاسبه شد. برای محاسبه روایی پرسشنامه از روش تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه مؤلفه‌های اصلی و چرخش از نوع واریماکس استفاده کردند که نتایج نشان داد هر ۳۱ سؤال این پرسشنامه بر روی یک عامل با توان تبیین واریانس

1- Subjective Occupational Success Questionnaire

2- Work Well-Being Questionnaire



۵۲/۵۰ قرار دارند. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی محاسبه‌شده با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد خشنودی شغلی، احترام سازمان به کارکنان، توجه سرپرست، تداخل کار در زندگی شخصی و کل مقیاس به‌ترتیب برابر ۰/۸۴، ۰/۸۴، ۰/۸۹، ۰/۶۰ و ۰/۹۰ می‌باشد. شاخص‌های تحلیل عوامل تأییدی پرسشنامه نیز با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 بر روی ماده‌های این مقیاس محاسبه شدند ( $RMSEA = 0/06$ ،  $CFI = 0/92$ ،  $GFI = 0/90$ ) که حاکی از روایی مطلوب این پرسشنامه است.

**پرسشنامه سرسختی خانواده:** در این پژوهش، سرسختی خانواده با استفاده از مقیاس سرسختی خانواده<sup>۱</sup> (McCubbin et al. (1987) مورد سنجش قرار گرفت. این مقیاس دارای ۲۰ ماده و ۴ مؤلفه (اعتماد، چالش، تعهد و کنترل) می‌باشد و با طیف لیکرتی ۴ درجه‌ای از ۱ (نادرست) تا ۴ (درست) نمره‌گذاری می‌شود. (McCubbin et al. (1987) روایی سازه، همزمان و افتراقی این مقیاس را مطلوب گزارش دادند؛ همچنین پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه کردند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه شد. شاخص‌های به‌دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 ( $RMSEA = 0/07$ ،  $CFI = 0/94$ ،  $GFI = 0/88$ ) حاکی از روایی مطلوب این پرسشنامه است.

**پرسشنامه کارآمدی جمعی خانواده:** در این پژوهش از پرسشنامه کارآمدی جمعی خانواده<sup>۲</sup> (Caprara et al. (2004) که شامل ۲۰ ماده می‌باشد، استفاده شده است. هدف این پرسشنامه، ارزیابی باورهای کارآمدی خانواده به‌عنوان یک کل، می‌باشد. این پرسشنامه برای نخستین بار در این پژوهش ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است. پاسخ‌ها بر روی مقیاس لیکرتی ۷ درجه‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۷ (خیلی زیاد) قرار می‌گیرند. (Bandura, Caprara, Barbaranelli, Regalia and Scabini (2011) پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ، ۰/۹۵ گزارش دادند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۷ بدست آمد. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-22 محاسبه شدند ( $RMSEA = 0/05$ ،  $CFI = 0/97$ ،  $GFI = 0/89$ ) که بیانگر اعتبار و روایی مطلوب این پرسشنامه است.

1- Family Hardiness Index

2- Collective Family Efficacy Questionnaire

## یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی میان متغیرهای پژوهش حاضر نشان داده شده است. همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه به سلسله مراتبی پیش‌بینی موفقیت شغلی و بهزیستی شغلی در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	موفقیت شغلی	بهزیستی شغلی	سرسختی خانواده	کارآمدی جمعی خانواده
تعارض کار-خانواده	۲۹/۰۴	۷/۴۰	۰/۳۴**	۰/۵۳**	۰/۲۰*	۰/۲۶**
تعارض خانواده-کار	۲۴/۶۳	۷/۳۰	۰/۴۰**	۰/۴۱**	۰/۴۲**	۰/۲۸**
موفقیت شغلی	۹۵/۷۶	۱۷/۱۹				
بهزیستی شغلی	۸۴/۶۲	۱۲/۹۱				
سرسختی خانواده	۶۰/۸۲	۹/۰۲				
کارآمدی جمعی خانواده	۱۰۲/۶۲	۲۱/۹۸				

\* $p < 0/05$     \*\* $p < 0/01$

جدول ۲. پیش‌بینی موفقیت و بهزیستی شغلی از طریق ابعاد تعارض کار خانواده

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	B	SE	$\beta$	T	p
موفقیت شغلی	تعارض کار-خانواده	-۰/۱۸	۰/۱۵	-۰/۱۵	-۱/۱۹	۰/۲۴
	تعارض خانواده-کار	-۰/۳۸	۰/۱۶	-۰/۳۱	-۲/۴۶	۰/۰۱
$F = ۸/۴۸$ $R = ۰/۴۲$ $R^2 = ۰/۱۸$ $p < ۰/۰۰۱$						
متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	B	SE	$\beta$	T	p
بهزیستی شغلی	تعارض کار-خانواده	-۱/۰۱	۰/۲۶	-۰/۴۴	-۳/۷۷	۰/۰۰۱
	تعارض خانواده-کار	-۰/۳۴	۰/۲۷	-۰/۱۶	-۱/۲۳	۰/۲۲
$F = ۱۶/۴۸$ $R = ۰/۵۴$ $R^2 = ۰/۲۹$ $p < ۰/۰۰۱$						

نتایج اثرات تعدیل‌کنندگی سرسختی خانواده و کارآمدی جمعی خانواده با استفاده از روش تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی در جدول‌های ۳ و ۴ ارائه شده است.

جدول ۳. نقش تعدیل‌کنندگی سرسختی و کارآمدی جمعی خانواده در رابطه بین تعارض کار خانواده و موفقیت شغلی

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	$\beta$	T	p
تعارض کار خانواده	۰/۶۳	۰/۳۴	۰/۸۰	۱/۸۳	۰/۰۷
سرسختی خانواده	۱/۱۲	۰/۲۸	۱/۰۰۸	۳/۹۸	۰/۰۰۱
تعارض $\times$ سرسختی	-۰/۰۱	۰/۰۰۷	-۰/۸۵	-۲/۰۲	۰/۰۵
$F = ۱۵/۰۲$ $R = ۰/۵۹$ $R^2 = ۰/۳۴$ $p < ۰/۰۰۱$					
متغیرهای پیش‌بین	B	SE	$\beta$	T	p
تعارض کار خانواده	۰/۴۳	۰/۱۸	۰/۵۵	۲/۳۴	۰/۰۲
کارآمدی جمعی خانواده	۰/۵۴	۰/۱۲	۱/۱۰	۴/۵۵	۰/۰۰۱
تعارض $\times$ کارآمدی جمعی	-۰/۰۰۶	۰/۰۰۲	-۰/۷۲	-۲/۸۴	۰/۰۰۶
$F = ۱۳/۱۱$ $R = ۰/۵۶$ $R^2 = ۰/۳۱$ $p < ۰/۰۰۱$					

جدول ۴. نقش تعدیل‌کنندگی سرسختی و کارآمدی جمعی خانواده در رابطه بین تعارض کار خانواده و بهزیستی شغلی

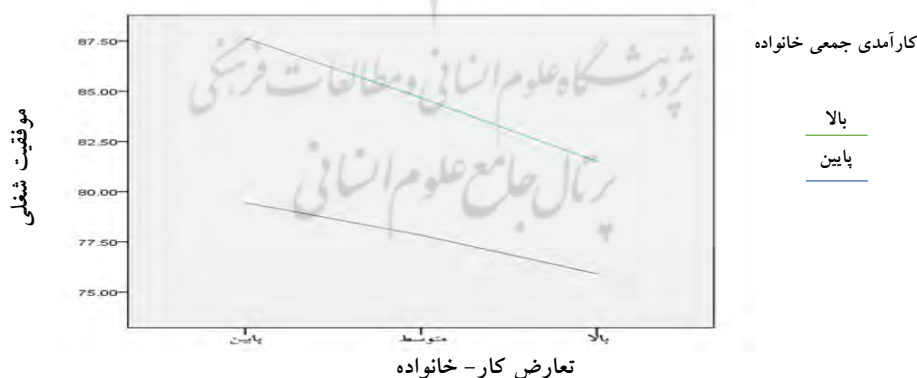
متغیرهای پیش‌بین	B	SE	$\beta$	T	p
تعارض کار خانواده	-۰/۹۵	۰/۳۳	-۱/۴۹	-۲/۸۶	۰/۰۰۶
سرسختی خانواده	-۰/۴۹	۰/۲۹	-۰/۵۵	-۱/۷۲	۰/۰۴
تعارض $\times$ سرسختی	۰/۰۱	۰/۰۰۷	۰/۸۵	۱/۶۰	۰/۰۵
$F = ۱۷/۷۸$ $R = ۰/۶۸$ $R^2 = ۰/۴۶$ $p < ۰/۰۰۱$					
متغیرهای پیش‌بین	B	SE	$\beta$	T	p
تعارض کار خانواده	-۰/۵۶	۰/۱۵	-۰/۷۰	-۳/۶۵	۰/۰۰۱
کارآمدی جمعی خانواده	-۰/۰۳	۰/۱۰	-۰/۰۷	-۰/۳۱	۰/۷۶
تعارض $\times$ کارآمدی جمعی	۰/۰۰۵	۰/۰۰۲	-۰/۵۹	۲/۴۲	۰/۰۲
$F = ۱۷/۳۲$ $R = ۰/۶۳$ $R^2 = ۰/۴۰$ $p < ۰/۰۰۱$					

در جدول ۲، B برابر با ضریب غیراستاندارد (شیب خط)، SE برابر با خطای استاندارد شیب

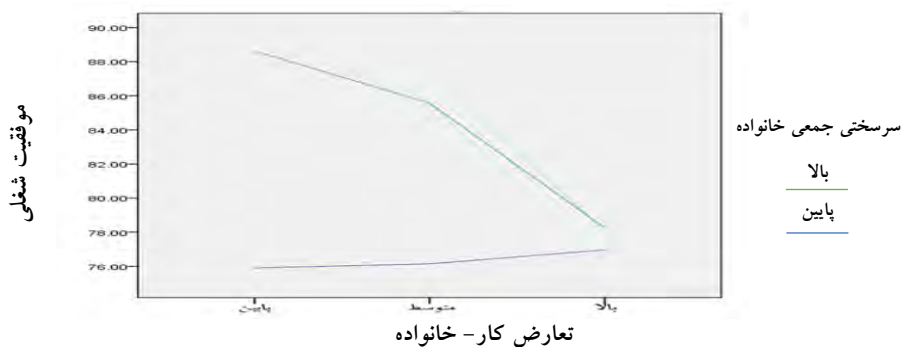
خط،  $\beta$  معادل ضریب استاندارد رگرسیونی،  $t$  معادل نتیجه آزمون  $t$  برای تعیین معنی‌داری ضرایب رگرسیون و  $p$  سطح معنی‌داری ضرایب رگرسیونی است. همچنین  $R$  برابر با ضریب همبستگی چندگانه،  $R^2$  برابر با مجذور ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین یا مقدار واریانس تبیین‌شده موفقیت و بهزیستی شغلی از طریق مؤلفه‌های تعارض کار خانواده) و  $F$  معادل نتیجه تحلیل واریانس رگرسیون برای تعیین اعتبار معادله رگرسیون می‌باشند.

چنان‌که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، از دو مؤلفه تعارض کار خانواده، تعارض خانواده- کار برای موفقیت شغلی ( $\beta = -0/31, p < 0/01$ ) و تعارض کار-خانواده برای بهزیستی شغلی ( $\beta = -0/44, p < 0/001$ ) دارای توان پیش‌بینی‌کنندگی معنی‌دار بودند.

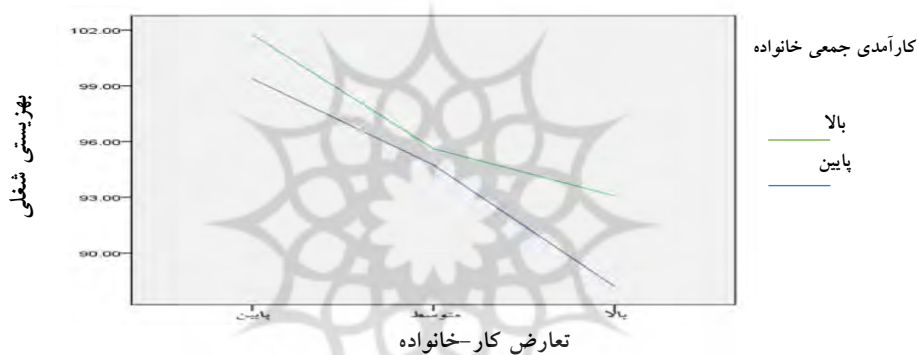
با توجه به نتایج ارائه‌شده در جدول‌های ۳ و ۴ ضرایب استاندارد رگرسیون تعامل سرسختی خانواده با تعارض کار خانواده برای موفقیت شغلی ( $\beta = -0/85, p < 0/05$ ) و بهزیستی شغلی ( $\beta = -0/72, p < 0/006$ ) معنی‌دار بودند. همچنین در ارتباط با کارآمدی جمعی خانواده، تعامل این متغیر با تعارض کار خانواده برای موفقیت شغلی ( $\beta = 0/85, p < 0/05$ ) و بهزیستی شغلی ( $\beta = -0/59, p < 0/02$ ) نیز معنی‌دار بود. بنابراین، اثرات تعارض کار خانواده بر موفقیت و بهزیستی شغلی پرستارانی با سرسختی و کارآمدی جمعی خانواده بالاتر، کمتر خواهد بود. روابط تعدیلی در نمودارهای ۱، ۲، ۳ و ۴ نشان داده شده است.



نمودار ۱. نقش تعدیل‌کنندگی کارآمدی جمعی خانواده در رابطه تعارض کار-خانواده و موفقیت شغلی



نمودار ۲. نقش تعدیل‌کنندگی سرسختی جمعی خانواده در رابطه تعارض کار-خانواده و موفقیت شغلی



نمودار ۳. نقش تعدیل‌کنندگی کارآمدی جمعی خانواده در رابطه تعارض کار-خانواده و بهزیستی شغلی



نمودار ۴. نقش تعدیل‌کنندگی سرسختی جمعی خانواده در رابطه تعارض کار-خانواده و بهزیستی شغلی

## بحث و نتیجه‌گیری

تأثیرات اجتناب‌ناپذیر تعارض کار-خانواده و خانواده-کار بر موفقیت شغلی و بهزیستی شغلی پرستاران، محققان این تحقیق را بر آن داشت تا با انتخاب متغیرهای تعدیل‌گر این اثرات منفی را به حداقل برسانند. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، میان تعارض خانواده-کار و موفقیت شغلی رابطه منفی مشاهده شده است. این یافته با یافته‌های گزارش شده توسط پژوهشگران دیگر از جمله با نتایج پژوهش‌های Wang and Cho (2013)، TaheriGoodarzi and Hatami (2015) و Parasuraman et al. (1996) که در پژوهش‌های خود نشان دادند میان تعارض خانواده-کار با پیشرفت کارراهه، عملکرد شغلی، موفقیت حرفه‌ای و رفتارهای مدنی و اجتماع‌یار در محیط کار رابطه معنی‌دار وجود دارد، همسو می‌باشد.

موفقیت و پیشرفت در شغل خود، یکی از اهداف مشترک بسیاری از کارکنان می‌باشد. مسائل و عوامل متعددی دستیابی به موفقیت را تحت تأثیر قرار می‌دهد که مهم‌ترین آن‌ها می‌تواند مسائل مربوط به کار و خانواده باشد. زمانی که میان این دو حیطه تعارض ایجاد شود و فرد قادر به مدیریت این تعارضات نباشد، انتظاراتش نسبت به مهارت‌ها و توانایی‌هایش تغییر می‌یابند. بر اساس نظریه اجتماعی-شناختی<sup>۱</sup>، انتظارات فرد نقش بسیار مهمی را در رفتارهای وی در یک موقعیت استرس‌زا، ایفا می‌کنند. براساس این نظریه، زمانی که افراد قادر نباشند تعارضات ایجادشده در یک موقعیت را حل کنند، انتظارات آن‌ها از توانایی‌ها و مهارت‌هایشان تغییر می‌کند. در نتیجه، افراد در آینده، بخاطر عدم کفایت ادراک شده در حل تعارضات پیش آمده، احتمال موفقیت خود را در یک موقعیت دیگر کم برآورد می‌کنند. به‌طور مثال، کارکنی که قادر نباشد مشکلات ایجادشده در محیط خانه را حل کند، انتظار خواهد داشت که در محیط کار نیز قادر به ایفای نقش خود نخواهد بود و از طرفی خود را شایسته پیشرفت در شغل خود نمی‌داند. این نگرش‌ها و انتظارات منفی، می‌تواند بر عملکرد واقعی فرد تأثیر بگذارد و او را از پیشرفت و موفقیت در مسیر شغلی بازدارد. به اعتقاد Bandura (1997)، انتظارات افراد از خودشان، عامل مهمی برای عملکردشان در موقعیت‌های مختلف می‌باشد.

1- social-cognitive theory

دیگر نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون در این پژوهش نشان داد که تعارض کار-خانواده از زمره پیش‌بین‌کننده‌های بهزیستی شغلی پرستاران است. این یافته نیز با یافته‌های پژوهش (Moen et al. (2015), TaheriGoodarzi and Hatami (2015) و نیز Hill et al. (2015) که نشان دادند تعارض کار-خانواده با تحلیل عاطفی و فرسودگی شغلی، خشنودی شغلی، بهزیستی روانشناختی و بهزیستی کارکنان رابطه معنی‌داری دارد، همسویی دارد. تعارض به‌عنوان یک منبع استرس‌زا برای افراد تلقی می‌شود که می‌تواند سلامت و بهزیستی آنان را تهدید کند. به اعتقاد (Greenhaus and Powell (2003)، یک مسیر عاطفی میان حوزه کار و خانواده وجود دارد. احساس استرس و فشار ناشی از تعارض تجربه‌شده میان دو حوزه کار و خانواده، منجر به ایجاد احساسات و عواطف منفی می‌شود. در صورتی که فرد نتواند این احساسات و عواطف را کنترل و مدیریت کند، سلامت و بهزیستی او تهدید می‌شود و علائمی چون ناخشنودی و نارضایتی، احساس شکست و ناکامی و فرسودگی عاطفی را تجربه خواهد کرد. این نکته که تعارض کار-خانواده و نه تعارض خانواده-کار قادر به پیش‌بینی بهزیستی شغلی پرستاران است، خود دارای تلویحات متعددی است. اولین نکته این است که، با توجه به این که اکثریت نمونه پژوهش را پرستاران زن تشکیل داده‌اند پس، تعارض کار-خانواده از تعارض خانواده-کار از اهمیت بیشتری برخوردار است. زنان پرستار مانند بسیاری از زنان شاغل در حرفه‌های دیگر اغلب علاوه بر وظایف شغلی و کاری خود، وظایف خانوادگی قابل توجهی را نیز عهده‌دار هستند. این مسئولیت‌های مضاعف هم در عرصه خانواده و هم در محیط کار می‌تواند باعث شود تا میانگین تعارض کار-خانواده نسبت به تعارض خانواده-کار بالاتر باشد. همچنین همین امر می‌تواند باعث شود تا در پیش‌بینی‌ها، تعارض کار-خانواده قادر به پیش‌بینی بهزیستی شغلی باشد. دلیل دوم به ماهیت انسانی و مراقبتی کار پرستاران مربوط می‌شود. عموم پرستاران با فشارهای متعددی در مراقبت از بیماران مواجه هستند که ناگزیر در بسیاری از شرایط آن‌ها را با عواطف منفی متعدد نظیر احساس اضطراب، ملال، افسردگی، خستگی و وحشت مواجه می‌سازد. چنین فشارهایی می‌تواند به جای تعارض خانواده-کار در پیش‌بینی بهزیستی شغلی، نقش تعارض کار-خانواده را برجسته سازد.

در رابطه با نقش تعدیل‌کننده سرسختی و کارآمدی جمعی خانواده، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون همزمان نشان دادند که این دو متغیر می‌توانند تأثیرات منفی تعارض کار خانواده تجربه‌شده بر موفقیت و بهزیستی شغلی را تعدیل کنند. با توجه به آنچه که در بخش‌های قبلی گفته شد، سرسختی و کارآمدی جمعی به عنوان یک سپر محافظتی و ضربه‌گیر عمل می‌کنند که علاوه بر نقش محافظتی، می‌توانند به عنوان منابعی روان‌شناختی قلمداد شوند که توان بالقوه افراد را در مقابله با موقعیت‌های استرس‌زا افزایش دهند. این منابع روان‌شناختی، الگوهای رفتاری و توانایی‌هایی را در اختیار کل خانواده و اعضای آن قرار می‌دهد تا بتوانند با موقعیت‌ها و شرایط استرس‌زا مقابله کنند و در عین حال، یکپارگی و سلامت و بهزیستی خود را حفظ کنند. بر اساس نظریه حفظ منابع، افراد تلاش می‌کنند تا چیزهایی را که برایشان ارزشمند هستند به دست آورند، حفظ کنند و یا از آن‌ها محافظت نمایند. به اعتقاد (Hobfoll 1989)، منابع به فرد کمک می‌کنند تا با فشار روانی، استرس و تعارضات تجربه‌شده سازگار شوند. این منابع به عنوان یک تکیه‌گاه برای فرد به حساب می‌آیند؛ فرد با تکیه بر آن‌ها احساس می‌کند که قادر است با شرایط استرس‌زا و تعارضات ایجادشده مقابله کند و آن‌ها را به نحو مطلوبی مدیریت کند.

به‌طور کلی، نتایج پژوهش حاکی از آن بود که تعارض کار-خانواده با موفقیت شغلی و نیز بهزیستی شغلی پرستاران رابطه‌ای منفی دارد، لذا با توجه به این یافته‌ها پیشنهاد می‌شود که دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی جهت آشنایی هر چه بیشتر مدیران و سرپرستان با مفهوم تعارض کار-خانواده کارکنان و پیامدهای آن در محیط کار برگزار گردد. این آگاهی و دانش می‌تواند افراد را برای مقابله با اثرات منفی و مخرب تعارض کار-خانواده آماده سازد. همچنین، نتایج نشان داد که سرسختی خانواده و کارآمدی جمعی خانواده قادرند که رابطه میان تعارض کار-خانواده با موفقیت شغلی و بهزیستی شغلی را تعدیل کنند. با توجه به این نتایج نیز توصیه می‌گردد که بیمارستان‌ها نسبت به طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی در جهت پرورش و توسعه مهارت‌های مناسب جهت افزایش سرسختی و کارآمدی جمعی خانوادگی کارکنان اقدام نمایند.

البته این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز همراه بود؛ انجام پژوهش در جامعه پرستاران



می‌تواند تعمیم‌پذیری نتایج این پژوهش را محدود کند. علاوه بر این، عدم بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی مهمی همچون وضعیت تأهل و پست سازمانی نیز یکی دیگر از محدودیت‌های این پژوهش بود. لذا با توجه به این محدودیت‌ها پیشنهاد می‌شود که در مطالعات آتی از چندین جامعه آماری جهت نمونه‌گیری استفاده شود. همچنین، پژوهش‌های بعدی متغیرهای جمعیت‌شناختی که در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته‌اند را در مطالعات خود مورد توجه قرار دهند.

## References

- Aslani, K., Moaref, K., & Amanelahi, A. (2015). Testing a model of the relationship between work-family conflict and vocational well-being with mediating role of psychological strain. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 1(2), 55-70.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura, A., Caprara, J. V., Barbaranelli, C., Regalia, C., & Scabini, E. (2011). Impact of family efficacy beliefs on quality of family functioning and satisfaction with family life. *Applied Psychology: An International Review*, 60(3), 421-448.
- Butt, M., Hu, B., Shafi, K., & Malik, B. H. (2015). The negative relationship between work family conflict and career satisfaction and the role of individual differences. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(8), 102-113.
- Caprara, J. V., Barbaranelli, C., Regalia, C., Scabini, E., & Bandura, A. (2004). Assessment of filial, parental, marital and collective family efficacy beliefs. *European Journal of Psychological Assessment*, 20(4), 247-261.
- Carlson, D. S., & Frone M. R. (2003). Relation of behavioral and psychology involvement to a new four factor conceptualization of work-family interface. *Journal of Business and Psychology*, 17(4), 515-535.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multi-dimension measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four years longitudinal study of employed

- parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325-335.
- Galloway, S., Bell, D., Hamilton, C., & Scullion, A. C. (2006). *Well-Being and quality of life: Measuring the benefits of culture and sport a literature review and think piece*. Edinburgh, UK: Scottish Government.
- Grebner, S., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2008). Subjective occupational success as a resource. In S. McIntyre & J. Houdmont (Eds.), *Occupational health psychology: european perspectives on research, education and practice* (Vol. 2). Maia, Portugal: ISMAI Publishing.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and the Human Decision Processes*, 90(2), 291-303.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- Hill, R. T., Morganson, V. J., Matthews, R. S., & Atkinson T. P. (2015). LMX, breach perceptions, work-family conflict and well-being: A mediational model. *The Journal of Psychology*, 150(1), 1-21.
- Hobfoll, S. E. (1989) Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Kain, J., & Jex, S. (2010). Karasek's 1979 Job Demands-Control Model: A Summary of Current Issues and Recommendations for Future Research. In Perrewe, P. L., & Ganster, D. C. (Eds.), *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress (research in occupational stress and well-being* (Vol. 8 pp. 237-268). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Kavoosi, Z., Ghaderi, A. R., & Moeenizadeh, M. (2014). Psychological well-being and job performance of nurses at different wards. *Research in Clinical Psychology and Counseling*, 4(1), 175-185. (Persian)
- Kazemi, S. S. (2016). The moderating role of resiliency on the relationship of psychological well-being with work-family conflict, work-family enrichment and turnover intention. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 4(1), 19-42.
- Khan, S. E. (1979). Psychological barriers to the occupational success of mature women. *Canadian Journal of Counseling and Psychotherapy*, 13(4), 211-214.
- McCubbin, M. A., McCubbin, H., & Thompson, A. H. (1987). Family hardiness index. In H. I. McCubbin, & A. H. Thompson (Eds.), *Family assessment*

- inventories for research and practice* (pp. 125-130). Madison, WI: University of Wisconsin.
- Moen, P., Kaduk, A., Kossek, E. E., Hammer, L., Buxton, O. M., O'Donnell, E., Almeida, D., Fox, K., Tranby, E., Oakes, J. M., & Casper, L. (2015). Is work-family conflict a multilevel stressor linking job conditions to mental health? Evidence from the work, family and health network. *Research in the Sociology of Work*, 26, 177-217.
- Naami, A., & Piryaei, S. (2014). The role of subjective occupational success in prediction of occupational well-being in employees of an industrial company. *Journal of Behavioral Sciences*, 7(4), 315-320. (Persian)
- Olatunde, B. E. (2015). Job satisfaction and psychological wellbeing among mental health nurses. *International Journal of Nursing Didactics*, 5(8), 12-18.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275-300.
- Parker G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: The development of the Work Well-Being Questionnaire. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 199(6), 1-6.
- Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, J. (2011). Do individual coping strategies help or harm in the work-family conflict situation? Examining coping as a moderator between work-family conflict and well-being. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 24-48.
- Richard, J. E., Plimmer, G., Fam, K., & Campbell, C. H. (2015). Publishing success of marketing academics: Antecedents and outcomes. *European Journal of Marketing*, 49(1), 123-145.
- Semmer, N. K., & Meier, L. L. (2010). Individual differences, work stress and health. In J. Quick, M. J. Schabracq & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (3<sup>rd</sup> ed.). Chichester, UK: Wiley.
- TaheriGoodarzi, H., & Hatami, S. (2015). The effect of work-family conflict and work-family facilitation on job satisfaction and job performance in national Iranian drilling (NIDC). *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5(2), 2821-2830.
- Turliuc, M. N., & Buliga, D. (2014). Work-family conflict and job and family satisfaction: The mediating role of cognitions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159, 105-109.
- Wang, W., & Cho, T. (2013). Work-family conflict influences on female's career development through career expectation. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 1(3), 43-50.

Weiss, J. A., Robinson, S., Fung, S., Tint, A., Chalmers, P., & Lunskey, Y. (2013). Family hardiness, social support and self-efficacy in mothers of individuals with autism spectrum disorders. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 7(11), 1310-1317.



© 2018 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

