

بررسی رابطه آرزومندی مدیریت زنان شاغل آموزش و پرورش با تعارض کار و خانواده با تأکید بر نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی

طاهر محبوبی^{۱*}، شادی کریمی^۲، کمال محبوبی^۳

۱- استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، بوکان، ایران

M_Taher858@yahoo.com

۰۹۱۴۱۸۴۱۸۰۶

۲- کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه پیام نور، بوکان، ایران

Shadi.karimi7221s@gmail.com

۳- کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی، مدرس مدعو دانشگاه پیام نور، بوکان، ایران

k.mahboobi@yahoo.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه آرزومندی مدیریت زنان شاغل آموزش و پرورش با تعارض کار و خانواده با تأکید بر نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان بوکان بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه زنان شاغل مقطع ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان بوکان به تعداد ۶۲۲ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ است که حجم نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۰۰ نفر انتخاب گردید. به منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷)، پرسشنامه آرزومندی شغلی اوبراین (۱۹۹۶)، پرسشنامه تعارض کار- خانواده کارلسون و همکاران (۱۹۹۳) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، درصد فراوانی، انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، مدل معادلات ساختاری و آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌ها) استفاده گردید. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که بین آرزومندی مدیریت با تعارض کار- خانواده رابطه مثبت وجود دارد. اما رابطه بین آرزومندی مدیریت بر سرمایه روان‌شناختی منفی بوده است. همچنین بین آرزومندی مدیریت با تعارض کار- خانواده با تأکید بر نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

کلمات کلیدی: آرزومندی مدیریت، تعارض کار- خانواده، سرمایه روان‌شناختی

۱- مقدمه

امروزه، چشم‌پوشی از مسائل مربوط به زنان، در واقع انحراف از مسیر توسعه است. زنان به عنوان بخشی از سرمایه انسانی و به عنوان پرورش‌دهندگان نسل امروز و فردا، نه تنها موضوع و هدف بالندگی و رشد هستند، بلکه عامل مؤثری در پیشبرد اهداف بالندگی و رشد محسوب می‌شوند. بنابراین، زمینه‌های مشارکت اجتماعی بیشتر آنان الزامی است تا از ظرفیت‌های زنان در همه سطوح، به‌خصوص سطوح مدیریتی و برنامه‌ریزی بکارگیری شوند.

حقیقتاً، امروزه مدیریت زنان، نه تنها در کشورهای در حال توسعه، بلکه در کشورهای توسعه‌یافته نیز از مقوله‌های حائز اهمیت است که مورد توجه صاحب‌نظران علوم مختلف بوده و در سطح جهانی نیز سازمان‌های بین‌المللی توجهی ویژه به جایگاه زنان در کشورهای جهان دارند. از این جهت، مقوله زنان، به‌ویژه مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌ها و مشاغل سطوح عالی، مورد توجه است و میزان مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌های کلان و همچنین حضور آنان در پست‌های مدیریتی به‌عنوان یکی از شاخص‌های مهم توسعه جنسیتی و توانمندسازی زنان محسوب می‌شود (عابدینی بلترک و منصور، ۱۳۹۷). تحقیقات و منابع گوناگون از کشورهای مختلف نشان می‌دهند که افزایش حضور زنان در پست‌های مدیریتی، به‌ویژه در مقایسه با تعداد کل

هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش
اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان
مدیریت آموزش و پرورش شهرستان میناب دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

زنان شاغل، هنوز متعادل نیست (کریشنان^۱، ۲۰۰۹؛ تقی‌زاده، سلطانی و شکری، ۱۳۹۱). این موضوع در ایران بیشتر است (غلامی، شیربیگی و حسینی، ۱۳۹۴)، به نحوی که سهم زنان از پست‌های مدیریتی حدود ۶ درصد است (تقوی‌راد، ۱۳۹۶). با توجه به آنچه عنوان گردید می‌توان دریافت زنانی که سودای پست‌های رهبری و مدیریتی را در سر دارند، معمولاً با موانع بزرگی مواجه می‌شوند که گاهی باعث دلسردی آنها می‌گردد (الیمرس، رینک، درکس و ریان^۲، ۲۰۱۲، جینا^۳، ۲۰۱۶). این موانع را می‌توان در قالب دو دسته از موانع برون فردی و درونی فردی بررسی کرد. در سطح برون فردی عواملی همچون باورهای سنتی و هنجارهای مبتنی بر سنت‌گرایی در بسیاری از کشورها به‌منزله یکی از موانع اساسی در پیشرفت و ارتقای شغلی زنان نام برده می‌شوند. این باورها و هنجارها که در بیشتر مناطق جهان وجود دارند و مبتنی بر آن مردان در همه زمینه‌ها برتری ذاتی دارند، سبب شده که امروزه نیز تا حدودی شاهد بی‌توجهی و انکار کارآیی زنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی، به‌خصوص در پست‌های مدیریتی باشیم (بروكمولر^۴، ریان، رینک و هاسلام^۵، ۲۰۱۴؛ رینک، ریان و استوکر^۶، ۲۰۱۳). از نظر طرفداران حقوق زنان، سلطه مردانه در نظام مردسالاری، تفاوت نقش‌های جنسیتی را سبب شده و فرآیندهای جامعه‌پذیری باورها و نگرش‌های مربوط به تفاوت جنسیتی را تثبیت می‌کنند (فرناندز و مرس^۷، ۲۰۰۸) که این موضوع را نیز می‌توان در قالب هنجارهای مسلط بر نگرش افراد جامعه مورد بررسی قرار داد. در واقع، نگاه مردسالارانه منبث از هنجارهای مبتنی بر سنت‌گرایی، عملاً نگاه کلیشه‌ای به مدیریت زنان را از طریق نهادهای رسمی و غیررسمی تقویت می‌کند؛ به گونه‌ای که این نگاه در نظام آموزشی به طور کلی و به طور خاص در کتاب‌های درسی ایران نیز دیده شده است. پژوهش مرزوقی و منصور (۱۳۹۴) مبین این موضوع است که کتاب‌های درسی دوره ابتدایی ایران زنان را عمدتاً در نقش مادری یا کارهای بدون درآمد (خانه‌داری) یا در سطح نازل ترسیم و تصور می‌کند و تقریباً همه مشاغل و سمت‌های بالای سازمانی، نقش‌های حکومت‌داری و همچنین مصلحان تاریخی در قالب مردانه به تصور شده است. در این نگاه، موانع اصلی زنان هنجارهای کلیشه‌ای خواهد بود. از جهتی این نگاه سنتی و هنجارهای کلیشه‌ای منجر به بروز ویژگی‌های شخصیتی خاصی در زنان می‌گردد که خود این ویژگی‌ها می‌تواند به منزله مانعی درون فردی در ارتقای شغلی و مدیریتی زنان محسوب گردد؛ از جمله این ویژگی‌ها پایین‌بودن خودباوری، ریسک‌ناپذیری و عدم پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی در بین زنان است (عابدینی بلترک و منصور، ۱۳۹۷). این ویژگی‌های فردی و شخصیتی منجر به ترس زنان از برخورد با پست‌های اجرایی می‌شود؛ یعنی به این دلیل که زنان تصور می‌کنند مورد حمایت کافی از سوی همکاران مرد قرار نمی‌گیرند، به شدت نگران ناکامی خود هستند. در حالی که مردان ممکن است در همان پست و شاید پایین‌تر هم قرار داشته باشند و به راحتی پست را بپذیرند. در نتیجه زنان در مقایسه با مردان در طی این جریان، تمایل کمتری به مدیریت پیدا می‌کنند (ببران، ۱۳۹۴).

براین اساس، بررسی و شناسایی عواملی که می‌توانند در باورها و خصوصیات شخصیتی زنان برای آرزومندی مدیریت نقش ایفا کنند، اساسی به نظر می‌رسد. در این میان یکی از پدیده‌هایی که طی سال‌های اخیر در پژوهش‌ها ظرفیت بالقوه‌ای برای ارتقای سلامتی و عملکرد افراد در محیط‌های کاری مختلف از خود نشان داده، سرمایه روان‌شناختی^۸ است (نظامی و گیوریان، ۱۳۹۵). سرمایه روان‌شناختی مفهومی است که عمدتاً از تئوری و تحقیق در حیطه روان‌شناسی مثبت حاصل شده و در محیط کار بکار برده شده است (ایوی، ریچارد، لوتانس و ماتری^۹، ۲۰۱۱). سرمایه روان‌شناختی با چهار مؤلفه خودکارآمدی، امیدواری، تاب

۱. Krishnan

۲. Ellemers, Rink, Derks & Ryan

۳. Jinnah, F

۴. Bruckmüller

۵. Haslam

۶. Rink, F., Ryan, M. K. & Stoker

۷. Fernandez & Mors

۸. psychological capital

۹. Avey, Reichard, Luthans & Mhatre

هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش
اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان
مدرسه آموزش و پرورش شهرستان میناب دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

آوری و خوش‌بینی تقسیم شده است (یوسف و ساندرس^۱، ۲۰۱۲). بنابراین سرمایه روان‌شناختی می‌تواند استعدادها و توانمندی‌های کارکنان را بیافزاید و همچنین برای رساندن سازمان به درجه بالایی از مزیت رقابتی ظرفیت بالایی دارد؛ بنابراین، امروزه مدیریت سرمایه روان‌شناختی مورد توجه قرار گرفته است (تور و اوفوری^۲، ۲۰۰۹). تحقیقات نشان داده‌اند که سرمایه روان‌شناختی بر روی متغیرهای فردی و سازمانی مانند رفتار شهروندی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، استرس شغلی، عملکرد شغلی و اشتیاق شغلی مؤثرند (اسریدیوی و اسرنواسان^۳، ۲۰۱۲؛ مطوری، ۱۳۹۶). گوپتا^۴ (۲۰۱۶)، اعتقاد داشت که مؤلفه‌های مربوط به سرمایه روان‌شناختی، در یک فرآیند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی فرد معنا داده و تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های استرس‌زا را تداوم بخشیده، او را برای ورود به عمل آماده کرده و مقاومت فرد را در تحقق اهداف تضمین می‌کند. طبق این تعریف، به نظر می‌رسد که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند توانمندی افراد را برای فعالیت در نقش‌های مدیریتی افزایش داده و نگرش آنها را نسبت به آرزومندی مدیریت بهبود دهد. در همین راستا تجری، نوروزی، فرازی و سلیمانی (۱۳۹۳)، نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیده‌اند که سرمایه روان‌شناختی از طریق افزایش بهره‌وری چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی باعث ایجاد تحولی عظیم در عرصه مدیریت می‌شود.

با توجه به آنچه ذکر شد، به نظر می‌رسد که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند نقش مثبتی در ارتقاء زنان در عرصه شغلی و افزایش تمایل آنها برای پذیرش سمت‌های مدیریتی ایفا کند؛ اما موضوع قابل توجه این است که باوجود اثر مثبت متغیر سرمایه روان‌شناختی بر مسیر ارتقای شغلی و دستیابی به پست‌های مدیریتی، همان‌گونه که پیش‌تر نیز اشاره شد، برخی از عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، موانعی اساسی در مسیر پیشرفت و ارتقاء شغلی زنان ایجاد کرده و می‌توانند مورد توجه قرار بگیرند؛ یکی از این عوامل که ناشی از ساختار اقتصادی و پایداری نظام سنتی گذشته است، تعارض بین کارخانه‌داری (که به‌طور سنتی به زنان تعلق داشته است) و کار بیرون از خانه (که عمدتاً مردان متصدی انجام آن بوده‌اند) می‌باشد (نبوی و شهریاری، ۱۳۹۳). این عامل تحت عنوان تعارض کار-خانواده^۵ عنوان می‌شود و نتایج بعضی از تحقیقات تأثیر منفی بر مسیر توسعه شغلی، رضایت شغلی، قصد ترک خدمت، تعهد به سازمان و حتی مشکلات روان‌شناختی می‌گذارد (فانگ^۶، ۲۰۱۷). تعارض کار-خانواده به دو صورت آشکار می‌شود: کار در خانواده مداخله کند (تعارض کار به خانواده) و یا خانواده در کار مداخله کند (تعارض خانواده به کار). تعارض کار-خانواده، عمدتاً به تعارض ناشی از خواسته‌های کلی نقش، زمان اختصاص داده شده به نقش، و فشار ناشی از نقش اشاره دارد. خواسته‌های کلی یک نقش به مسئولیت‌ها، انتظارات و تعهدات مرتبط با نقش خاصی اشاره دارد. تعارض مبتنی بر زمان، هنگامی است که مقدار وقت اختصاص داده شده به نقش کاری مانع از انجام مسئولیت‌های خانوادگی گردد. تعارض مبتنی بر فشار زمانی است که فشار ایجاد شده توسط نقش کاری با انجام مسئولیت‌های خانوادگی تداخل دارد. به عنوان مثال، فشار و اضطراب ایجاد شده توسط کار، مانع انجام وظایف خانوادگی می‌شود و بالعکس (طباطبایی‌نسب، سبک‌رو و فلاحی، ۱۳۹۶).

تعارض کار-خانواده و تأثیر منفی آن بر ارتقای شغلی می‌تواند در زنان برجسته‌تر از مردان باشد؛ زیرا، زنان با توجه به نقش‌های چندگانه همسری، مادری و وظایف خانوادگی، سرمایه انسانی خود را نسبت به مردان با سرعت کمتری نگه می‌دارند (برجلی-لو و همکاران، ۱۳۹۱)، که این امر می‌تواند بر میل آنها برای دستیابی به نقش‌های مدیریتی تأثیرگذار باشد. همچنین نتایج مطالعه برجلی‌لو و همکاران (۱۳۹۱)، نشان داد که اولویت نقش خانوادگی در میان استادان زن بسیار بالا است و درمقابل اولویت شغلی آنان پایین می‌باشد؛ این درحالی است که اولویت قائل شدن برای نقش شغلی بر انگیزه درونی برای پیشرفت در

۱ . Yousaf & Sandres

۲ . Toor & Ofori

۳ . Sridevi & Srinivasan

۴ . Gupta

۵ . work-family conflict

۶ . Fang

هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش
انباره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان
مدیریت آموزش و پرورش شهرستان میناب - دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

سلسله‌مراتب سازمانی و حضور در رده‌های مدیریتی تأثیر مثبتی دارد و کسانی که رضایت‌مندی حاصل از نهاد خانواده برایشان مهم‌تر است، آرزومندی کمتری برای حضور در رده‌های مدیریتی دارند.

با توجه به مطالبی که اشاره شد می‌توان به اهمیت نقش میانجی تعارض کار-خانواده در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و آرزومندی مدیریت در زنان پی برد. درواقع، به‌نظر می‌رسد، با وجود اینکه سرمایه روان‌شناختی می‌تواند اثری مثبت بر آرزومندی مدیریت در زنان شاغل داشته باشد، اما تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی در زنان شاغل نیز می‌تواند به عنوان عاملی واسطه‌ای بر این رابطه مؤثر باشد. بدین ترتیب لازم است که اثر سرمایه روان‌شناختی بر آرزومندی مدیریت در زنان شاغل با در نظر گرفتن تعارض کار-خانواده بررسی گردد. پس پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه آرزومندی مدیریت زنان شاغل آموزش و پرورش با تعارض کار و خانواده با تأکید بر نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در بین معلمان مدارس ابتدایی شهرستان بوکان انجام شده است.

۲- روش پژوهش

پژوهش حاضر کاربردی و از آنجا که رابطه بین سه متغیر را بررسی می‌کند از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه زنان شاغل مقطع ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان بوکان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ است که با توجه به آمار اخذ شده از اداره آموزش و پرورش شهرستان تعداد آنها ۶۲۲ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۰۰ نفر انتخاب گردید.

۳- ابزار پژوهش

الف) پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (PCQ)

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی در سال ۲۰۰۷ توسط لوتانز طراحی شده است. این پرسشنامه ۲۴ سؤال دارد و شامل ۴ بعد از جمله تاب‌آوری، خودکارآمدی، خوش‌بینی و امیدواری است که به هر یک از این ابعاد ۶ سؤال اختصاص داده شده است. لوتانز^۱ (۲۰۰۷)، روایی این آزمون را با استفاده از روش تحلیل عاملی و معادلات ساختاری مورد آزمون قرار داده و نسبت خبی دو این آزمون را ۲۴/۶ و آماره‌های 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 نصرت‌آباد و باباپور خیرالدین (۱۳۹۱) بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شده است (فرزین و برزگر، ۱۳۹۷). در این پژوهش براساس اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی، پایایی آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار بالای SPSS، ۰/۶۸ به دست آمد.

ب) پرسشنامه آرزومندی شغلی ابراین (۱۹۹۶)

به‌منظور ارزیابی و سنجش تمایل زنان به پست‌های مدیریتی از پرسشنامه آرزومندی شغلی اوبراین (۱۹۹۶) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۴ گویه است که برجعی‌لو و همکاران (۱۳۹۱)، روایی این پرسشنامه را با استفاده از روش تحلیل عاملی مطلوب ارزیابی نموده‌اند. همچنین این پژوهشگران برای بررسی پایایی این پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده نموده و ضریب پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۸ درصد برآورد کرده‌اند که نشان از پایایی مطلوب آن دارد. در این پژوهش براساس اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه آرزومندی مدیریت، پایایی آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار بالای SPSS، ۰/۹۴ به دست آمد.

ج) پرسشنامه تعارض کار - خانواده کارلسون، کاسمار و ویلیامز^۲ (۱۹۹۹)

این پرسشنامه توسط کارلسون، کاسمار و ویلیامز تهیه شده است و دارای ۹ ماده می‌باشد. این پژوهشگران ضریب پایایی آلفای کرونباخ را بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. همچنین در ایران هاشمی شیخ شبانی، ارشدی و بذرافکن (۱۳۹۰) اعتبار سازه‌ی این پرسشنامه را ۰/۷۴ گزارش نموده‌اند که این نتایج نشان‌دهنده پایایی مطلوب آن است. همچنین روایی این

۱. Luthans

۲. Carlson, Kacmar, & Williams

هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش
اناره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان
مدیریت آموزش و پرورش شهرستان میناب دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

پرسشنامه توسط حاتم، کشت کاران و محمودپور (۱۳۹۲) از طریق مراجعه به نظر متخصصان مورد تأیید قرار گرفته است. در این پژوهش براساس اطلاعات به دست آمده از تعارض کار-خانواده، پایایی آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار بالای SPSS، ۰/۹۷ به دست آمد.

۴- یافته‌ها

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشدگی
سرمایه روانشناختی	۲۰۰	۶۹/۵۵	۱۳/۲۳	۰/۰۱۳	۰/۰۳۰
آرزومندی مدیریت	۲۰۰	۶۷/۴۸	۱۹/۵۰	۰/۰۳۸	-۰/۸۲۷
تعارض کار- خانواده	۲۰۰	۱۵۱/۹۸	۴۴/۱۵	-۰/۰۰۶	-۰/۸۹۶

با توجه به جدول ۱ مشاهده شد که میانگین سرمایه روانشناختی در بین کارکنان ۶۹/۵۵، میانگین آرزومندی مدیریت ۶۷/۴۸ بدست آمده که بالاتر از متوسط (میانگین نظری) پرسشنامه می باشد. همچنین کارکنان از نظر تعارض کار- خانواده میانگین ۱۵۱/۹۸ را بدست آورده اند که در این متغیر نیز دو انحراف استاندارد بالاتر از متوسط بوده اند.

جدول ۲: ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

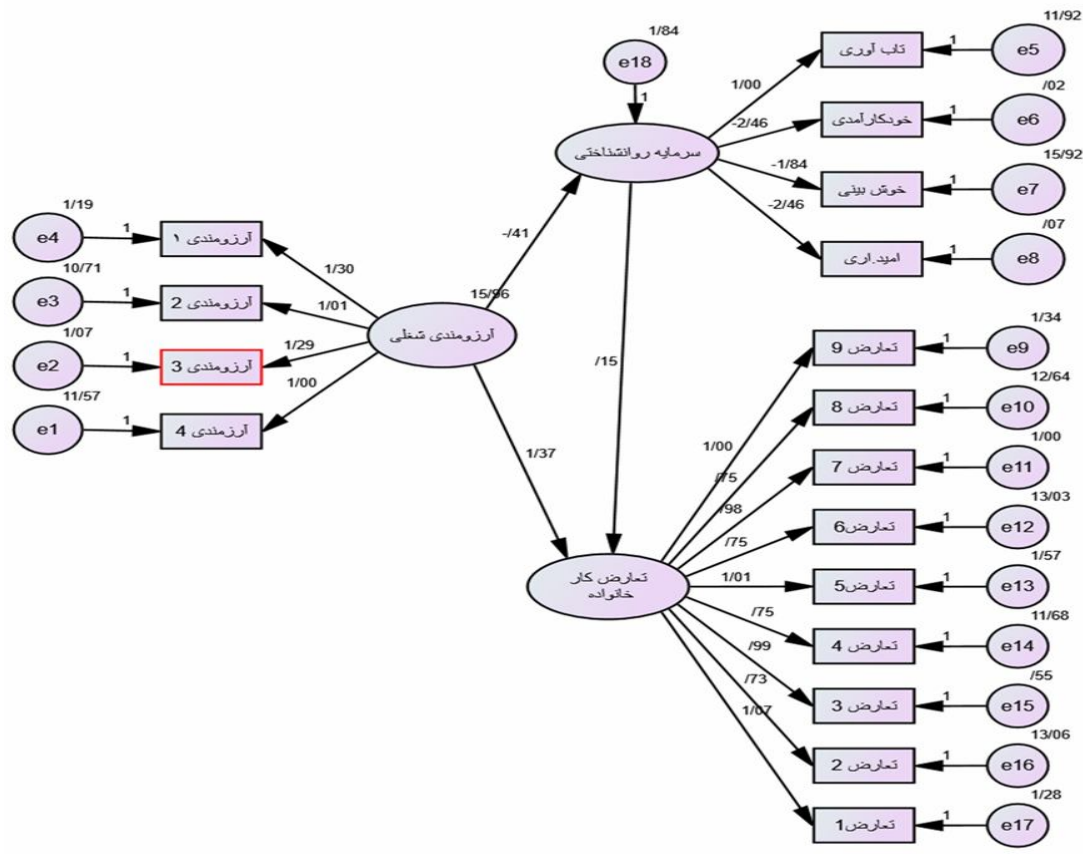
متغیرها	سرمایه روانشناختی	آرزومندی مدیریت	تعارض کار- خانواده
سرمایه روانشناختی	۱		
آرزومندی مدیریت	۰/۹۵	۱	
تعارض کار- خانواده	۰/۹۴	۰/۹۹	۱

براساس جدول ۲ بین سرمایه روانشناختی و آرزومندی مدیریت (۰/۹۵)، بین سرمایه روانشناختی و تعارض کار- خانواده (۰/۹۴)، بین آرزومندی مدیریت و تعارض کار- خانواده (۰/۹۹)، در سطح اطمینان ۰/۹۵ (سطح معنی داری ۰/۰۵) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۳: توزیع نرمال بودن داده‌ها در آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

خلاصه آزمون کلموگروف-اسمیرنوف					تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	Z کلموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی داری sig
سرمایه روانشناختی	۲۰۰	۶۹/۵۵	۱۳/۳۵	۰/۵۱					
آرزومندی مدیریت	۲۰۰	۶۷/۴۸	۱۹/۵۰	۰/۶۸	۰/۲۰۰				
تعارض کار- خانواده	۲۰۰	۱۵۱/۹۸	۴۴/۲۶	۰/۵۱	۰/۲۰۰				

با توجه به نتایج تحلیلی خروجی جدول ۳، نشان می‌دهد که مقدارهای Sig در آزمون‌های فوق الذکر از ۰/۰۵ بزرگ تر است بنابراین با توجه به مقدار Sig و عدم رد فرضیه صفر، توزیع داده‌ها منطبق بر توزیع نرمال را نشان می‌دهد.



نمودار ۱. مدلسازی معادلات ساختاری پژوهش در حالت برآورد غیراستاندارد (معنی داری)

جدول ۴: ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی سرمایه روانشناختی

نتیجه	سطح معنی داری	آماره T	ضریب مسیر	فرضیه
رد فرضیه	۰/۰۰۱	-۷/۰۲	-۰/۴۱	آرزومندی مدیریت ← سرمایه روانشناختی
تأیید فرضیه	۰/۰۰۱	۱۵/۶۱	۱/۳۷	آرزومندی مدیریت ← تعارض کار - خانواده
تأیید فرضیه	۰/۰۰۲	۳/۰۴	۰/۱۵۱	سرمایه روانشناختی ← تعارض کار - خانواده
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	-	۰/۲۱۵	آرزومندی مدیریت ← (با نقش میانجی سرمایه روانشناختی) ← تعارض کار - خانواده

با توجه به الگوی معادلات ساختاری تحقیق، اثرات آزمون شده متغیرها در حالت غیر استاندارد نشان داده شده است. در حالت غیراستاندارد، آرزومندی مدیریت دارای اثر غیر مستقیم و غیر معناداری بر سرمایه روانشناختی ($t = -۷/۰۲$, $\beta = -۰/۴۱$) است. آرزومندی مدیریت بر تعارض کار - خانواده ($t = ۱۵/۶۱$, $\beta = ۱/۳۷$) دارای اثر مستقیم کامل مثبت و معنادار است. اثر سرمایه روانشناختی بر تعارض کار - خانواده ($t = ۳/۰۴$, $\beta = ۰/۱۵۱$) دارای اثر مستقیم مثبت و معنادار است.

هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش
اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان
معاونت آموزش و پرورش شهرستان میناب دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

جدول ۵: شاخص های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

کای اسکور نسبی RMSEA	شاخص نیکویی برازش IFI	شاخص برازش افزایشی CFI	شاخص برازش هنجار شده AGFI	شاخص برازش تطبیقی GFI	ریشه دوم میانگین باقیمانده مربعات X ² /df	شاخص ها
۰/۴۲۶	۰/۵۸۶	۰/۵۸۵	۰/۰۱۸	۰/۲۴۹	۰/۰۵۹	مقدار به دست آمده

برای برازش مدل از معیارهای برازشی که درمدلسازی معادلات ساختاری وجود دارد استفاده شده است. اولین شاخص، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد است، مقادیر کمتر از ۰/۰۸ قابل پذیر بوده و نشان دهنده برازش مناسب مدل می باشد؛ در این پژوهش این مقدار برابر ۰/۴۲۶ گزارش شده است که مدل از برازش خوبی برخوردار است. دومین شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده می باشد که هر چه به ۰/۵۰ نزدیکتر باشد مدل، کارتر خواهد بود که این مقدار برابر ۰/۰۵۹ گزارش شده است. چهار شاخص دیگر، شاخص نیکویی برازش و شاخص افزایشی، شاخص برازش هنجار شده و شاخص برازش تطبیقی هستند که این چهار شاخص بین صفر و یک قرار دارند و هر چه به عدد یک نزدیکتر باشند کارایی مدل بیشتر خواهد بود.

۵- بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه آرزومندی مدیریت زنان شاغل آموزش و پرورش با تعارض کار و خانواده با تأکید بر نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان بوکان انجام گرفته است. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد که رابطه آرزومندی مدیریتی بر سرمایه روان‌شناختی در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ اثر منفی و غیر مستقیم دارد. با توجه به یافته‌های به دست آمده، فرضیه اول پژوهش تایید نشد. این یافته با پژوهش‌های تجری و همکاران (۱۳۹۳)، امیراللهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۳)، اوبراین (۱۹۹۶)، بیکسان و سونینگ (۲۰۱۲)، لی (۲۰۱۶)، خضیر (۲۰۱۷) و آجریبیگ بی و همکاران (۲۰۱۸) همسو نبود، این پژوهشگران در تحقیقات خود نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی بر اساس ۴ مؤلفه خودکارآمدی- خوش بینی- امیدواری - تاب آوری چه در سطح فردی و چه در سطح مدیریتی سبب ایجاد تحولی در عرصه مدیریت می شود.

در تبیین و تفسیر این یافته می توان گفت، به دلیل همبستگی درونی که سرمایه روان‌شناختی با متغیرهای دیگر داشته است از سهم این متغیر کاسته شده است. به بیانی دیگر عواملی غیر از سرمایه روان‌شناختی بر آرزومندی مدیریتی اثر گذار بوده که به دلیل همبستگی آنها با آرزومندی مدیریتی و به حساب نیامدن آنها در این پژوهش از سهم سرمایه روان‌شناختی کاسته شده است. همچنین چون رابطه آرزومندی مدیریتی تابعی از مسائل سیاسی و اجتماعی است که در حال تغییر می باشند؛ دلیل احتمالی دیگر آن است که ممکن است کارکنان در ذهن خود به متغیرهای دیگر مرتبط با آن وزن بیشتری داده باشند.

با توجه به یافته‌های به دست آمده، بین آرزومندی مدیریتی بر تعارض کار-خانواده در زنان شاغل در سطح ۰/۰۰۱، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. این یافته با پژوهش‌های برجعلی لو و همکاران (۱۳۹۱)، ناظمی و همکاران (۱۳۹۲)، شریفی نژاد و همکاران (۱۳۹۳)، فریدمن و همکاران (۲۰۰۰) و منیگ (۲۰۰۷) همسو بود. این پژوهشگران در تحقیقات خود نشان دادند که تعارض کار- خانواده بعنوان عامل مهمی در اشتیاق زنان برای رسیدن به پست‌های مدیریت نقش دارد. اما یافته این فرضیه با یافته کولانز و گیلز (۲۰۰۸) همسو نبود چراکه نتایج این پژوهش نشان داد که آرزومندی‌های مربوط به زندگی خانوادگی و نقش مادری تحت تأثیر ایدئولوژی‌های مربوط به نقش جنسیتی زنان است که با آرزومندی‌های مربوط به ارتقای شغلی رابطه منفی دارند.

هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش
اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان
مدیریت آموزش و پرورش شهرستان میناب دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

در تبیین و تفسیر این یافته می توان گفت، به طور طبیعی، ناسازگاری میان نقش های فرد در خانواده و نقش های فرد به عنوان یک شاغل در محل کار منجر به تعارض می گردد. همچنانکه در پیشایند های تعارض-کارخانواده، می توان گفت که فشارهای حیطه خانواده و حیطه شغل منجر به این عدم سازگاری ها میان دو نقش می شوند و محدودیت هایی را برای فرد شاغل ایجاد می کند، اما وجود آرزومندی در شغل برای ادامه اشتغال لازم و ضروری است و اگر فرد به شغل خود علاقمند نباشد و در انجام وظایفش برانگیخته نشود ادامه حرفه برایش ملامت آور خواهد بود. ولی برآورده شدن نیازها از طریق حرفه احساس رضایت نسبت به شغل ایجاد می شود. بسته به اهمیت و شدت وجود نیاز و میزان ارضاء آن توسط حرفه، احساس رضایت نیز بیشتر خواهد بود.

همچنین رابطه سرمایه روان شناختی بر تعارض کار-خانواده در زنان شاغل در سطح $0/02$ اثر مثبت، مستقیم و معنی داری دارد. با توجه به یافته های به دست آمده، فرضیه سوم پژوهش تایید شد. این یافته با پژوهش های سبک رو و فلاحي (۱۳۹۷)، فلورس و ابراین (۲۰۰۲)، لاشینگر و همکاران (۲۰۱۳)، کولانز و ریتینور (۲۰۱۵)، ین جو و سانگیون (۲۰۱۷) و چاولا و شارما (۲۰۱۹) همسو بود. این پژوهشگران در تحقیقات خود نشان دادند افرادی که از سرمایه روان شناختی بیشتری در محیط کار خود برخوردار بودند، تعارض کار-خانواده کمتر و رضایت بیشتری از زندگی خود داشتند همچنین ارتقاء سرمایه روان شناختی می تواند روشی سودمند برای افزایش بهزیستی زنان در محیط کار، به ویژه برای زنانی که به دلیل نقش های چندگانه در محل کار و خانه (تعارض کار-خانواده) تحت فشار هستند، می باشد.

در تبیین و تفسیر این یافته می توان گفت، سرمایه روان شناختی به عنوان یک عامل ضربه گیر می تواند تأثیر منفی تعارض کار-خانواده را تضعیف کند و رابطه تعارض کار-خانواده بواسطه سرمایه روان شناختی تسهیل و تقویت شود، عوامل مربوط به خانواده (حمایت در کار، آزادی در تصمیم گیری، حمایت همسر و حمایت سایر افراد خانواده) با تعارض کمتر، در حیطه کار و خانواده همراه است.

و نیز با توجه به یافته های به دست آمده از فرضیه چهارم پژوهش نشان دهنده این بود که بین آرزومندی مدیریتی بر تعارض کار-خانواده در زنان شاغل سطح $0/01$ رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. اما رابطه آرزومندی مدیریتی بر سرمایه روان شناختی در سطح $0/01$ منفی بوده است. پس نتیجه گرفته شد که آرزومندی مدیریتی بر سرمایه روان شناختی اثر مستقیم ولی از طریق سرمایه روان شناختی اثر غیرمستقیم دارد. این یافته با پژوهش های اسماعیلی و شریعت نژاد (۱۳۹۴)، طباطبایی نسب و همکاران (۱۳۹۶)، کونستانین و فلورس (۲۰۰۶)، گریگور و اوبراین (۲۰۱۵)، میشر و همکاران (۲۰۱۷) و چوی و همکاران (۲۰۱۷) همسو بود. این پژوهشگران در تحقیقات خود نشان دادند تعارض کار به خانواده و هم تعارض خانواده به کار ارتباط مستقیمی با سرمایه روان شناختی دارند و سرمایه روان شناختی در رابطه بین ابتکار عمل در کار و تعارض کار-خانواده نقش میانجی دارد.

در تبیین و تفسیر این یافته می توان گفت، در زمینه تعارض کار-خانواده به اهمیت اثرات کاهش میزان این عامل فشار زا در افزایش سرمایه روان شناختی زنان، خانواده و جامعه برمی گردد و با توجه به اینکه در آینده نزدیک، تعادل بین کار و زندگی به مهم ترین موضوع محیط های کار تبدیل خواهد شد و لازم است در این زمینه خانواده ها و سازمان ها، برنامه های راهبردی داشته باشند تا بتوانند تعارض در کار-خانواده را کاهش دهند بسیار مهم و جدی است بنابراین استفاده از رویکردهای روان شناختی می تواند به عنوان عامل مهمی در جهت برآورده کردن آرزومندی مدیریتی زنان شاغل و کاهش یا از بین بردن تعارض کار-خانواده استفاده گردد.

۶- نتیجه گیری کلی

نقش کار در پویایی زندگی انسان انکار ناپذیر است و می توان آن را در کانون ارتباطات انسانی و اجتماعی تلقی کرد. در جهت این پویایی، بی تردید زنان به عنوان نیمی از جمعیت، تأثیری مستقیم در توسعه پایدار جامعه دارند، زیرا هدف هر جامعه ای به حداکثر رساندن رفاه اجتماعی است، در سال های اخیر مشارکت زنان در حوزه های مختلف به خصوص در آموزش و پرورش،

هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش
اندره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان
مدرسه آموزش و پرورش شهرستان میناب دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

افزایش چشمگیری داشته است. سطح استرس شغل هایی که در ارتباط مستقیم با انسانهای متعدد است، از جمله شغل معلمی، بالاتر است. بعد از مدتی این فشارهای روانی و تعارض های مداوم به خانواده و محیط خانوادگی نیز سرایت می کنند. این در حالی است که نیمی از جمعیت معلمان کشور را زنان تشکیل داده اند. از آنجا که معلمان مهم ترین نقش را در ارتقاء سلامت دانش آموزان برعهده دارند بایستی دارای صلاحیت های ویژه ای از جمله سلامت روان برخوردار باشند، اما به علت مسائلی که در ارتباط با دانش آموزان، مدیر، والدین و همکاران دارند، در معرض تعارض و تنش به سر می برند. تعارض کار- خانواده از نوع تعارض بین نقشی است و مردان را نیز درگیر می کند، اما از آنجا که زنان بنیادهای اساسی خانواده و اساس جامعه است و با توجه به وضعیت اقتصادی ایران که خانواده ها را نیازمند درآمد زنان کرده است و از طرفی زنان شاغل ماهیتاً چند نقش همزمان همچون نقش همسری و مادری مدیریت خانواده را در کنار ایفای وظایف شغلی، عهده دار هستند، میزان خسارت ناشی از این نوع تعارض در زنان، عوارض و پیامدهای گسترده تر و جبران ناپذیرتری خواهد داشت. در لابلای این تعارض ها زنان شاغل با وجود آرزومندی ها و علائقی که دارند، خواهان فعالیت در پست های مدیریتی قرار می گیرند اما بدلیل ایفای چند نقش همزمان اکثراً در دوراهی قبول یا رد پست های مدیریتی سردرگم هستند اما با توجه به یافته های تحقیقات گذشته و یافته این پژوهش زنان شاغل با بهره گیری از سرمایه روانشناختی تأثیر منفی تعارض کار- خانواده را کم کنند و از طریق روش های صحیح مدیریت تعارضی در جهت افزایش اثربخشی سازمان استفاده کنند و همچنین از طریق پیاده سازی راهکارها و سیاست های ساده خانواده دوستی در سازمان، میزان تعارضی که کارکنان در حیطه های زندگی کاری و خانوادگی خود احساس می کنند، کاهش می یابد و به واسطه آن خشنودی آن ها از شغل، خانواده و در نهایت از کل زندگی افزایش می یابد.

از محدودیت های پژوهش، به دلیل این که نمونه مورد مطالعه در این پژوهش زنان شاغل آموزش و پرورش بوکان بودند، در تعمیم یافته ها به سایر کارکنان و دیگر ارگان ها باید احتیاط نمود و همچنین فرهنگ سازی، اعتماد سازی و جلب رضایت پاسخگویان جهت همکاری در تکمیل درست پرسشنامه ها که مستلزم صرف زمان و روابط مثبت محقق می باشد محدودیت دیگر پژوهش بود. در راستای نتایج به دست آمده از یافته های پژوهش و براساس اهمیت موضوع پیشنهاد می شود مسئولین جهت پیشگیری از تعارض کار- خانواده کارکنان و افزایش سرمایه روانشناختی، تدوین برنامه های آموزشی و کارگاهی جهت بکارگیری زنان شاغل در پست های مدیریتی و کاهش تعارض کار- خانواده با بهره گیری از سرمایه روانشناختی، برنامه های مهارت های مدیریتی و کاهش تعارض کار - خانواده به عنوان یکی از برنامه های آموزشی ثابت در کنار دیگر برنامه های مصوب مراکز آموزش ضمن خدمت کارکنان دولت برنامه ریزی کنند.

منابع و مراجع

فارسی

۱. اسماعیلی، محمودرضا و شریعت‌نژاد، علی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه رهبری تحول‌گرا با سرمایه فکری و سرمایه روان‌شناختی با اثر میانجی مدیریت تحول‌گرا. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳(۷۷)، ۹۷-۷۷.
۲. امراللهی بیوکی، ناهید؛ دانایی‌فرد، ناهید؛ فانی، علی‌اصغر و رضائیان، علی. (۱۳۹۳). طراحی الگوی بهورزی سازمانی: تبیین نقش محوری سرمایه روان‌شناختی مثبت در سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۳(۱۰۱)، ۷۳-۱۰۰.
۳. ببران، صدیقه. (۱۳۹۴). مدیریت زنان در نظام، آمارها و تحلیل‌ها. پرتال نشریات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، ماهنامه پیام زن، شماره ۲۷۹،
۴. برجعلی‌لو، شهلا؛ ناظمی، شمس‌الدین و مرتضوی، سعید. (۱۳۹۱). آرزومندی مدیریتی در زنان و چگونگی تأثیرپذیری از نقش‌های شغلی و خانوادگی. پژوهش‌نامه زنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۳(۲)، ۴۶-۲۱.

هشتمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت



وزارت آموزش و پرورش
اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان
مدیریت آموزش و پرورش شهرستان میناب دانشگاه هرمزگان

اسفندماه ۱۴۰۰ - بندرعباس

۵. تجری، مجتبی؛ نوروزی، عباس، فرازی، عباس و سلیمانی، خدایار. (۱۳۹۳). سرمایه روان‌شناختی رویکردی جدید در مدیریت منابع انسانی. اولین کنفرانس بین‌المللی تحقیق و توسعه در هزاره سوم، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علی‌آباد کتول.
۶. تقی‌زاده، هوشنگ؛ سلطانی فسقندیس، غلامرضا و شکری، عبدالحسین. (۱۳۹۱). شناسایی موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی. مجله زن و مطالعات خانواده، ۵(۱۷)، ۳۳-۵۵.
۷. تقوی‌راد، مهدیه. (۱۳۹۶). سهم ۶ درصدی زنان از مدیریت. روزنامه همشهری.
۸. زنجانی، حبیب‌الله و ابرون، فاطمه. (۱۳۹۳). بررسی موانع ارتقای شغلی زنان و اثر آن بر بهره‌وری (بررسی موردی: زنان شاغل در دانشگاه صنعتی شریف). مجله مطالعات علوم اجتماعی ایران، ۱۰(۴۲)، ۵۰-۶۰.
۹. حاتم، ناهید؛ کشتکاران، ویدا و محمدپور، مریم. (۱۳۹۲). مقایسه تعارض کار-خانواده در کارکنان بالینی و غیربالینی (اداری و پشتیبانی) بیمارستان دولتی شهید فقیهی شیراز: ۱۳۸۹. دومه‌نامه سلامت کار در ایران، ۱۰(۳)، ۶۰-۵۲.
۱۰. سبک‌رو، مهدی و فلاحی، محمدباقر. (۱۳۹۷). تبیین تعارض کار-خانواده از طریق سرمایه روان‌شناختی پرستاران. نشریه پژوهش پرستاری ایران، ۱۳(۲)، ۸۱-۸۸.
۱۱. شریف‌نژاد، فتاح؛ محمدی محمودی، علی؛ عزیززاده، حسین؛ خانی پردنجانی، سجاد و حشمتی، فرزانه. (۱۳۹۳). رابطه تعارض کار-خانواده و تمایل به ترک پرستاران. نشریه پرستاری ایران، ۲۷(۸۷)، ۲۳-۳۳.
۱۲. طباطبایی‌نسب، سیدمحمد؛ سبک‌رو، مهدی و فلاحی، محمدباقر. (۱۳۹۶). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر دلبستگی کاری با نقش میانجی تعارض کار-خانواده در پرستاران. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۶(۱ و ۲)، ۲۰-۳۱.
۱۳. عابدینی بلترک، میمنت و منصور، سیروس. (۱۳۹۷). شناسایی و سطح‌بندی موانع ارتقای مدیریتی زنان در نظام آموزش و پرورش مبتنی بر مدل‌سازی ساختاری تفسیری. مجله زن در توسعه و سیاست، ۱۶(۳)، ۳۹۷-۴۱۴.
۱۴. غلامی، خلیل؛ شیربگی، ناصر و حسینی، دلسوز. (۱۳۹۴). بازنمایی ماهیت قدرت در میان مدیران آموزشی زن: تدوین چارچوب نظری. مجله زن در توسعه و سیاست، ۱۳(۴)، ۵۰۷-۵۲۳.
۱۵. فرزین، رحیم و برزگر، مجید. (۱۳۹۷). بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی و ویژگی‌های شخصیتی با سرزندگی معلمان. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۹(۴ پیاپی ۳۶)، ۷۷-۸۹.
۱۶. مزروقی، رحمت‌الله و منصور، سیروس. (۱۳۹۴). تحلیل محتوای کتاب‌های درسی دوره ابتدایی از منظر جهت‌گیری جنسیتی. مجله زن در توسعه و سیاست، ۱۳(۴)، ۴۶۹-۴۸۵.
۱۷. مطوری، حمیده‌هاشم. (۱۳۹۶). بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با اشتیاق شغلی پرستاران. نشریه روان‌پرستاری، ۵(۲)، ۴۵-۵۱.
۱۸. نظامی، علی و گیوریان، حسن. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی پرستاران در یک بیمارستان نظامی شهر تهران. مجله علمی ابن‌سینا، ۱۸(۱ پیاپی ۵۴)، ۴۴-۵۲.
۱۹. نبوی، سید عبدالحسین، شهریاری، مرضیه. (۱۳۹۳). علل و پیامد تعارض کار-خانواده و بررسی بیگانگی از کار به عنوان یکی از پیامدهای آن. نشریه پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، ۳(۱)، ۴۵-۵۹.
۲۰. هاشمی شیخ‌شبنانی، سیداسماعیل؛ ارشدی، نسرین و بذرافکن، حسام. (۱۳۹۰). تحلیل ساختاری تعارض کار-خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی. فصلنامه مشاوره و روان‌درمانی خانواده، ۱(۳)، ۳۴۹-۳۶۵.

۲۱. Aderibigbe, J.K., Mjoli, T.Q., & Adebisi, K.S. (۲۰۱۸). Role of Psychological Capital in Effective Management of Work-stress among Tertiary Institutions' Staff in Nigeria. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, ۱۰(۲), ۶-۱۳.

۲۲. Avey, G.B., Reichard, R.J., Luthans, F., & Mhatre, K.H. (۲۰۱۱). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, ۲۲(۲), ۱۲۷-۵۲.

۲۳. Bruckmüller, S., Ryan, M.k., Rink, F., & Haslam, A.S. (۲۰۱۴). Beyond the Glass

- Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons for Organizational Policy. *Social Issues and Policy Review*, ۸(۱), ۲۳۲ - ۲۰۲.
۲۴. Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (۱۹۹۹). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, ۵۶, ۲۴۹-۲۷۶.
۲۵. Chawla, s., & Sharma, r. (۲۰۱۹). Enhancing Women's Well-Being: The Role of Psychological Capital and Perceived Gender Equity, With Social Support as a Moderator and Commitment as a Mediator. *Front. Psychol*, ۱۰, ۱۳۳۷, ۱-۱۵.
۲۶. Choi, Y.E., Cho, E., Jun, H.J., & Sohn, W.Y. (۲۰۱۷). Calling as a Predictor of Life Satisfaction: The Roles of Psychological Capital, Work-Family Enrichment, and Boundary Management Strategy. *Journal of Career Assessment*, ۲۶(۴), ۵۶۷-۵۸۲.
۲۷. Ellemers, N., Rink, F., Derks, B. & Ryan, M. K. (۲۰۱۲). Women in high places: When and why promoting women into top positions can harm them individually or as a group (and how to prevent this). *Research in Organizational Behavior*, ۳۲, ۱۶۳-۱۸۷.
۲۸. Fang, Y. (۲۰۱۷). Burnout and work-family conflict among nurses during the preparation for reevaluation of a grade A tertiary hospital. *Chinese Nursing Research*, ۴(۱), ۵۱-۵۵.
۲۹. Fernandez, M., & Mors, M. (۲۰۰۸). Competing for jobs: Labor queues and gender sorting in the hiring process. *Social Science Research*, ۳۷, ۱۰۶۱-۱۰۸۰.
۳۰. Gohel, K. (۲۰۱۲). Psychological capital as a determinant of employee satisfaction. *Int ref res j*, ۳(۳۶), ۳۴-۳۷.
۳۱. Gupta, V. (۲۰۱۶). Psychological Capital as a Mediator of the Relationship between Leadership and Creative Performance Behaviors: Empirical Evidence from the Indian R&D Sector. *Human Resource Management Group Room No. K-۴۰۶, New Academic Block Indian Institute of anagement Calcutta Joka, D.H. Road Kolkata - ۷۰۰۱۰۴, INDIA.*
۳۲. Jinnah, F. (۲۰۱۶). Social factors and women's career advancement to senior management position in Pakistan Asia. *pacific journal of contemporary education and communication technology*, ۲(۱), ۱۳۴-۱۴۵.
۳۳. Kline, R.B. (۲۰۱۰). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, NY: Guilford Press.
۳۴. Krishnan, H. (۲۰۰۹). What causes turnover among women on top management teams? *Journal of Business Research*. ۶۲, ۱۱۸۱-۱۱۸۶.
۳۵. Mishra, P., Bhatnagar, J., Gupta, R., & Wadsworth, S.M. (۲۰۱۷). How work-family enrichment influence innovative work behavior: Role of psychological capital and supervisory support. *Journal of Management & Organization*, ۲۵(۱), ۱-۲۳.
۳۶. Rink, F., Ryan, M. K. & Stoker, J. I. (۲۰۱۳). Clarifying the precariousness of the glass cliff: How social resources and gender stereotypes affect the evaluation of leaders in times of crisis, *European Journal of Social Psychology*, ۴۳, ۳۸۱-۳۹۲.
۳۷. Sridevi, G., & Srinivasan, P. (۲۰۱۲). Psychological capital: a review of evolving literature. *J Colombo busin*, ۳(۱), ۹-۷۵.
۳۸. Toor, S.U.R., & Ofori, G. (۲۰۰۹). Positive psychological capital as a source of sustainable competitive advantage for organizations. *J const eng manag*, ۱۳۶(۳), ۳۴۱-۳۵۲.
۳۹. Yousaf, A., & Sandres, K. (۲۰۱۲). The role of job satisfaction and self-efficacy as mediating mechanisms in the employability and affective organizational commitment relationship: a case from a pakistan university. *Thunderbird int busin rev*, ۵۴(۶), ۹۰۷-۹۱۹.