

Investigating the Effect of Work-Family Conflict on Librarians' Turnover Intentions: Explaining the Mediating Role of Job Stress and Burnout

Masoud Bakhtiari¹, Saeed Ghaffari², Mozhgan Yousefi³



Abstract

Purpose: In recent decades, work-family conflict has emerged as one of the key issues in human resource management and organizational psychology. This conflict occurs when pressures and responsibilities from work and family roles interfere with one another in ways that cause performance in one domain to negatively affect the other. Accordingly, the main purpose of this study is to investigate the effect of work-family conflict on librarians' turnover intention in public libraries in Markazi Province, considering the mediating role of job stress and burnout.

Method: The present study is applied in terms of its purpose and descriptive-survey based on the nature and method of data collection, and it is cross-sectional in terms of time. The statistical population consisted of all librarians working in public libraries in Markazi Province in 2024-2025. Using Cochran's formula and stratified random sampling, a sample of 120 librarians was selected. The measurement instruments included Carlson et al.'s Work-Family Conflict Questionnaire, Shin et al.'s Job Stress and Burnout Scales, and Roodt's Turnover Intention Scale. The construct validity of the questionnaires was evaluated through factor analysis, and their reliability was assessed using Cronbach's alpha. Data were analyzed using structural equation modeling (SEM) with SPSS version 25 and SmartPLS version 3.

Findings: The results showed that at a significance level of less than 0.01, work-family conflict had a positive and significant effect on turnover intention, job stress, and burnout. In addition, the positive and significant effects of job stress and burnout on librarians' turnover intention were confirmed. Finally, job stress and burnout played a significant mediating role in the relationship between work-family conflict and turnover intention among librarians in public libraries in Markazi Province.

Conclusion: The findings of this study indicated that to reduce work-family conflict, implementing supportive programs such as flexible working hours, teleworking, and additional sick leave can help employees achieve a better balance between personal and professional life and enhance their job satisfaction. Furthermore, organizing training workshops on time management and stress reduction can help librarians cope with work-family conflict and improve their coping skills. To reduce job stress, offering training courses on stress management and promoting a culture of social support in the workplace—through the creation of support groups and the encouragement of social interactions—can contribute to lowering librarians' stress levels.

Article Type: Research Article

Article history:

Received: 5 Apr. 2025

Revised: 10 June. 2025

Accepted: 13 July. 2025

Available online: 22 Dec. 2025

1. Assistant Professor,
Department of Accounting,
Payame Noor University,
Tehran, Iran;
(Corresponding Author)
mbakhtiari1363@pnu.ac.ir
2. Associate Professor,
Department of Knowledge
and Information Science,
Payame Noor University,
Tehran, Iran;
sghaffari@pnu.ac.ir
3. Master's Degree, Department
of Information Science and
Knowledge Studies, Payame
Noor University, Tehran,
Iran;
yoosefi.m1@gmail.com

Keywords

Work-Family Conflict, Job Stress, Burnout, Turnover Intention, librarians

Citation: Bakhtiari, M. Ghaffari, Saeed. Yousefi, M. (2025). Investigating the Effect of Work-Family Conflict on Librarians' Turnover Intentions: Explaining the Mediating Role of Job Stress and Burnout. *Librarianship and Information Organization Studies*, 36(4), 309-352.

Doi: 10.30484/nastinfo.2025.3755.2322



Publisher: National Library
and Archives of I.R. of Iran
© The Author(s).

Introduction

In recent decades, rapid and substantial changes in workplace structures, organizational expectations, and societal dynamics have increased the complexity of employees' professional and personal lives. As organizations face heightened competition, technological advancements, and rising performance standards, employees encounter more demanding work conditions that may interfere with their family and social responsibilities. Within this context, work–family conflict has become a critical and widely examined phenomenon in human resource management and organizational psychology. Work–family conflict arises when role demands from work and family domains become mutually incompatible, such that participation in one domain is hindered by pressures originating from the other. This conflict is not exclusive to either men or women; rather, it is a shared challenge across the workforce. With the increased participation of women in the labor market and the growing involvement of men in domestic responsibilities, the nature of work–family conflict has become more nuanced and multi-dimensional. The consequences of work–family conflict extend beyond individual strain, influencing psychological well-being, job satisfaction, organizational commitment, and employee retention. Employees experiencing high levels of work–family conflict often report heightened stress, reduced emotional resources, and a greater likelihood of burnout. These conditions may ultimately contribute to turnover intention, performance decline, and disruptions in organizational functioning. In service-oriented institutions such as public libraries—where professional responsibilities require cognitive engagement, emotional labor, and continuous interaction with diverse patron groups—the effects of work–family conflict can be particularly significant. Librarians are responsible for multiple tasks, including cataloging, classification, user assistance, programming, and administrative duties, all of which may intensify job demands. Despite the importance of these challenges, empirical research focusing on the public library sector in Iran remains limited. The Central Province, with its network of public libraries and diverse demographic

characteristics, provides an appropriate context for examining factors that influence librarians' psychological states and behavioral outcomes. Therefore, the present study investigates the effect of work–family conflict on librarians' turnover intention, with particular emphasis on the mediating roles of job stress and job burnout.

Purpose

The main purpose of this study is to determine the effect of work–family conflict on turnover intention among public librarians in Markazi Province, Iran, while examining the mediating roles of job stress and job burnout. The study aims to clarify whether work–family conflict directly increases employees' intentions to leave their jobs and whether job stress and burnout act as psychological mechanisms that explain this relationship. Ultimately, the research seeks to provide evidence-based insights to help organizational leaders and policymakers design interventions that reduce psychological strain, enhance working conditions, and strengthen employee retention.

Method

This research is applied in terms of its objective and descriptive–survey in terms of data collection. The study adopts a cross-sectional design. The statistical population consisted of all librarians working in public libraries of Markazi Province during the Iranian year 1403 (2024–2025). The sample size was determined using Cochran's formula, resulting in 120 participants selected through stratified random sampling to ensure adequate representation of different library branches and service categories. To measure the constructs, validated and widely used instruments were employed. Work–family conflict was assessed using the nine-item scale developed by Carlson et al. (2000), covering time-based, strain-based, and behavior-based dimensions. Job stress and job burnout were measured using Shin et al.'s (2021) scales, and turnover intention was assessed using the scale developed by Roodt (2004). Construct validity was confirmed through confirmatory factor analysis, and reliability was verified using Cronbach's alpha. Data analysis was conducted using structural equation modeling (SEM). SPSS version 25 was used for descriptive statistics and reliability assessment, while SmartPLS version 3 was

employed to examine structural relationships, mediation effects, and model fit. Statistical significance was evaluated at $p < 0.01$

Findings

The findings indicate that work–family conflict has a positive and statistically significant effect on turnover intention among librarians. Employees who experienced higher levels of work–family conflict reported stronger intentions to leave their jobs. The results also showed that work–family conflict has a significant positive impact on both job stress and job burnout, suggesting that interference between work and family responsibilities heightens psychological strain and emotional exhaustion.

Furthermore, job stress and job burnout were each found to significantly increase turnover intention. Librarians experiencing elevated stress levels or burnout symptoms expressed a greater desire to leave their positions. Mediation analysis demonstrated that job stress and job burnout serve as significant mediators in the relationship between work–family conflict and turnover intention. This finding supports the theoretical notion that conflicting role demands influence employees’ behavioral outcomes through psychological mechanisms.

Table 1 presents the results of hypothesis testing using structural equation modeling in SmartPLS:

Table1. Results of Research Hypotheses

Result	p-value	t-value	Path Coefficient (β)	Path	Hypothesis
Supported	0.000	4.815	0.270	Work–family conflict → Turnover intention	1
Supported	0.000	16.854	0.643	Work–family conflict → Job stress	2
Supported	0.000	12.752	0.512	Work–family conflict → Job burnout	3

Result	p-value	t-value	Path Coefficient (β)	Path	Hypothesis
Supported	0.000	6.466	0.449	Job stress → Turnover intention	4
Supported	0.005	2.838	0.163	Job burnout → Turnover intention	5
Partial mediation	0.000	5.399	0.289	Work-family conflict → Job stress → Turnover intention	6
	0.006	2.759	0.084	Work-family conflict → Job burnout → Turnover intention	7

Conclusion

The study concludes that work-family conflict is an important predictor of job stress, burnout, and turnover intention among public librarians in Markazi Province. These findings underscore the importance of implementing organizational strategies to reduce conflicts between professional and personal roles. Flexible work arrangements—such as adjustable working hours, telecommuting options, and responsive leave policies—can help employees achieve a healthier work-life balance. Additionally, offering workshops on time management, stress reduction, and coping skills can equip librarians with practical tools to manage work pressures effectively. To mitigate job stress, organizations should promote a culture of social support, foster positive interpersonal relationships, and create peer support networks. Providing access to counseling services and stress-management training, alongside encouraging open communication, can significantly reduce psychological strain. By decreasing burnout and turnover intention, these initiatives contribute not only to employee well-being but also to the overall effectiveness and quality of public library services.

Acknowledgements

The authors would like to thank anonymous referees for their constructive comments.

Ethical Considerations

The authors avoided data fabrication, falsification, and plagiarism, and any form of misconduct.

Conflict of Interest

The authors declare that there is no conflict of interest.

بررسی تأثیر تعارض کار-خانواده بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران؛ تبیین نقش میانجی استرس و فرسودگی شغلی

مسعود بختیاری^۱ | سعید غفاری^۲ | مژگان یوسفی^۳

۱. استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران؛ (نویسنده مسئول)

mbakhtiyari1363@pnu.ac.ir

۲. دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران؛

sgcaffari@pnu.ac.ir

۳. کارشناسی ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران؛

yousefi.ml@gmail.com

چکیده

هدف: در دهه‌های اخیر، با توجه به تغییرات سریع و گسترده در محیط‌های کاری و تحولات اجتماعی، تعارض کار-خانواده به یکی از مسائل کلیدی در حوزه مدیریت منابع انسانی و روان‌شناسی سازمانی تبدیل شده است. این تعارض زمانی به وجود می‌آید که فشارها و مسئولیت‌های ناشی از زندگی حرفه‌ای و شخصی افراد به گونه‌ای با یکدیگر در تضاد قرار می‌گیرند که ایفای نقش در یکی از این حوزه‌ها بر دیگری تأثیر منفی می‌گذارد. این مشکل تنها مختص به کارکنان زن و مرد نیست، بلکه با افزایش مشارکت زنان در بازار کار و نقش‌های شغلی مردان در محیط‌های خانوادگی، ابعاد جدیدی پیدا کرده است. در همین راستا، هدف اصلی این پژوهش تبیین تأثیر تعارض کار-خانواده بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی با توجه به نقش میانجی استرس و فرسودگی شغلی است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و بر اساس ماهیت و نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است و از نظر زمان نیز، از نوع مقطعی است. جامعه آماری شامل تمامی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی که در سال ۱۴۰۳ مشغول به کار بودند و نمونه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از طریق فرمول کوکران، ۱۲۰ نفر تعیین شد. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسش‌نامه‌های تعارض کار خانوادگی از کارلسون و همکاران، استرس شغلی و فرسودگی شغلی از شین و همکاران و قصد جابه‌جایی از ردوت است. روایی پرسش‌نامه‌ها به روش روایی سازه از طریق تحلیل عاملی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ سنجیده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. نسخه ۲۵ و اسمارت‌پی.ال.اس. نسخه ۳ بهره گرفته شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱، تعارض کار-خانواده تأثیر مثبت و معنی‌داری بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کارکنان، استرس شغلی و فرسودگی شغلی دارد و همچنین تأثیر مثبت و معنی‌داری استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران تأیید شد. در نهایت، استرس شغلی و فرسودگی شغلی نقش واسطه‌ای معناداری در رابطه بین تعارض کار-خانواده با قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی ایفا می‌کند.

نتیجه‌گیری: پژوهش حاضر نشان داد برای کاهش تعارض کار-خانواده، ایجاد برنامه‌های حمایتی مانند ساعات کاری منعطف، دورکاری و مرخصی‌های استعلاجی بیشتر به کارکنان کمک می‌کند تا تعادل بهتری بین زندگی شخصی و حرفه‌ای برقرار کنند و رضایت شغلی آن‌ها افزایش یابد. همچنین، برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه مدیریت زمان و کاهش استرس می‌تواند به کتابداران در مقابله با تعارضات کار-خانواده و بهبود مهارت‌های مقابله‌ای کمک کند. در خصوص کاهش استرس شغلی، برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیریت استرس و ترویج فرهنگ حمایت اجتماعی در محیط کار از طریق ایجاد گروه‌های پشتیبانی و تشویق تعاملات اجتماعی، می‌تواند به کاهش استرس کتابداران کمک کند.

کلیدواژه‌ها

تعارض کار-خانواده، استرس شغلی، فرسودگی شغلی، قصد جابه‌جایی و ساماندهی، کتابداران

استناد: بختیاری، مسعود، غفاری، سعید و یوسفی، مژگان (۱۴۰۴). بررسی تأثیر تعارض کار-خانواده بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران؛ تبیین نقش میانجی استرس و فرسودگی شغلی. *مطالعات کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۳۶(۴)، ۳۰۹-۳۵۲.

Doi: 10.30484/nastinfo.2025.3755.2322

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۱۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۳/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۲۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۰/۰۱



مقدمه

در دهه‌های اخیر، با توجه به تغییرات سریع و گسترده در محیط‌های کاری و تحولات اجتماعی، تعارض کار-خانواده به یکی از مسائل کلیدی در حوزه مدیریت منابع انسانی و روان‌شناسی سازمانی تبدیل شده است. این تعارض زمانی به وجود می‌آید که فشارها و مسئولیت‌های ناشی از زندگی حرفه‌ای و شخصی افراد به گونه‌ای با یکدیگر در تضاد قرار می‌گیرند که ایفای نقش در یکی از این حوزه‌ها بر دیگری تأثیر منفی می‌گذارد (مولینا^۱، ۲۰۲۱). در محیط‌های شغلی امروز، یکی از چالش‌های اساسی کارکنان، تعارض بین تعهدات شغلی و خانوادگی است. این تعارض زمانی رخ می‌دهد که فرد احساس می‌کند قادر به مدیریت هم‌زمان و مؤثر تعهدات خود در هر دو حوزه نیست (فرنچ^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). فشارهای زمانی، دشواری در هماهنگی بین کار و زندگی شخصی و استرس ناشی از این عدم تعادل، از عوامل اصلی ایجاد تعارض کار-خانواده محسوب می‌شوند (لاس^۳، ۲۰۲۳). این تعارض‌ها می‌توانند به استرس و فرسودگی شغلی منجر شده و به‌طور غیرمستقیم بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کارکنان تأثیر بگذارند، به‌ویژه در میان کتابداران که همواره با فشارهای مرتبط با تعهدات شغلی و خانوادگی روبه‌رو هستند.

تعارض کار-خانواده می‌تواند پیامدهای منفی زیادی برای فرد، خانواده و سازمان داشته

-
- 1 Molina
 - 2 French
 - 3 Laß & Wooden

باشد (گراهام^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). یکی از پیامدهای عمده این تعارض، افزایش قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران است. به عبارت دیگر، کتابدارانی که نتوانند تعادلی بین وظایف شغلی و خانوادگی خود برقرار کنند، تمایل بیشتری به ترک شغل یا تغییر محیط کاری خواهند داشت. این مسئله به‌ویژه در کتابخانه‌های عمومی که به تعهد و کارایی بالا از سوی کارکنان نیاز دارند، به یک چالش بزرگ تبدیل شده است (ژانگ و همکاران^۲، ۲۰۲۰). قصد جابه‌جایی و ساماندهی، به‌عنوان تمایل فرد به ترک سازمان و جستجوی فرصت‌های شغلی جدید تعریف می‌شود. در این راستا، شناسایی عوامل مؤثر بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران در کتابخانه‌های عمومی، به‌منظور کاهش نرخ ترک خدمت و حفظ نیروی کار متخصص، ضروری است. ساماندهی در میان کتابداران به معنای انطباق و تعامل فرد با محیط کار، وظایف شغلی و ارزش‌های حرفه‌ای است. این مفهوم شامل سه بُعد اصلی تعهد حرفه‌ای (رعایت اخلاق کتابداری و اهتمام به نقش فرهنگی کتابدار)، مشارکت سازمانی (همکاری در برنامه‌های کتابخانه و مسئولیت‌پذیری در تصمیم‌گیری‌ها) و عملکرد مؤثر شغلی (انجام دقیق و مؤثر وظایف کتابداری به‌منظور رسیدن به اهداف خدماتی کتابخانه) است. کتابدارانی که تحت تأثیر تعارض کار-خانواده قرار دارند، تمایل کمتری به مشارکت فعال در این فرایندها دارند و بنابراین ساماندهی آنان تحت تأثیر قرار می‌گیرد (غفاری و بختیاری، ۱۴۰۳).

علاوه بر تأثیرات مستقیم تعارض کار-خانواده بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی، روابط غیرمستقیمی نیز در این زمینه مورد توجه قرار گرفته‌اند. در این پژوهش، استرس شغلی و فرسودگی شغلی به‌عنوان میانجی‌های این روابط در نظر گرفته شده‌اند که در تشدید اثرات منفی تعارض کار-خانواده بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کارکنان نقش دارند. استرس شغلی، به‌عنوان یک عامل روان‌شناختی که ناشی از عدم توانایی در مدیریت هم‌زمان تعهدات کاری و خانوادگی است، می‌تواند به کاهش بهره‌وری و انگیزه کتابداران منجر شود (مونتانو^۳، ۲۰۲۳). این استرس به‌مرور زمان به فرسودگی شغلی، کاهش رضایت شغلی و افت انگیزه کاری منجر

1 Graham
2 Zhang
3 Montano

می‌شود (وو و همکاران^۱، ۲۰۲۱). زمانی که سطح استرس شغلی در بین کتابداران افزایش یابد، نشانه‌هایی مانند اضطراب، افسردگی، ناکامی، انزوا و بی‌تفاوتی بروز می‌کند که می‌تواند سلامت روانی و رضایت کلی فرد از زندگی را کاهش دهد. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که تجربه استرس شغلی در محیط کار به افزایش قصد جابه‌جایی و ساماندهی و ترک شغل در میان کارکنان منجر می‌شود (احمد^۲، ۲۰۱۶).

فرسودگی شغلی که با احساس خستگی مفرط، بی‌انگیزگی و کاهش کارآمدی حرفه‌ای همراه است، در نهایت می‌تواند منجر به تشدید قصد جابه‌جایی و ساماندهی کارکنان شود. این پدیده به‌عنوان یکی از مخاطرات شغلی شناخته می‌شود که با کاهش انرژی جسمی و روحی کارکنان به‌ویژه کتابداران همراه بوده و تأثیرات منفی بر سلامت و عملکرد آنان دارد (لامبرت و همکاران^۳، ۲۰۱۹). نظریه‌پردازان معتقدند که فرسودگی شغلی معمولاً با فرسودگی عاطفی آغاز می‌شود؛ کتابدارانی که دچار این حالت می‌شوند، قادر به پاسخگویی به تقاضاهای شغلی نیستند؛ زیرا انرژی لازم برای انجام وظایف و تعامل مؤثر با مراجعین را از دست داده‌اند. فرسودگی شغلی نه تنها بر خود کتابداران، بلکه بر خانواده، دوستان و جامعه اطراف آن‌ها تأثیر منفی می‌گذارد و می‌تواند کیفیت زندگی آنان را هم در محیط کار و هم در زندگی شخصی کاهش دهد. در طول زمان، این وضعیت می‌تواند منجر به بروز مشکلات بیشتر در محیط خانه شده و فرد را به سمت کناره‌گیری از خانواده، دوستان و حتی شغل خود سوق دهد (لی و همکاران^۴، ۲۰۲۱).

پیشینه پژوهش

منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عامل بهره‌وری در جوامع امروزی، نقشی محوری در پیشرفت و تعالی هر سازمانی ایفا می‌کنند. این سرمایه ارزشمند، متشکل از افراد توانمند و متعهد، به‌مثابه رکن اصلی سازمان‌ها، نقش بسزایی در نیل به اهداف سازمانی و ارتقای سطح کارآمدی ایفا

- 1 Wu et al.
- 2 Ahmad & Afgan
- 3 Lambert et al.
- 4 Li et al.

می‌نماید (بهروز و همکاران، ۱۴۰۲). با وجود اهمیت انکارناپذیر منابع انسانی، استرس و فرسودگی شغلی به‌عنوان یکی از معضلات اساسی این حوزه، می‌تواند مانع تعهد سازمانی و استفاده کارکنان از توانمندی‌هایشان در جهت پیشبرد اهداف سازمان شود. این پدیده نه‌تنها از ضعف یا ناتوانی محض کارکنان، بلکه از عدم تناسب بین خصوصیات ذاتی افراد و ماهیت شغلشان نیز نشئت می‌گیرد. هر چه این عدم تناسب بیشتر باشد، استرس و فرسودگی شغلی و در نتیجه، کاهش تعهد، افت انگیزه و روحیه کارکنان نیز بیشتر خواهد بود (اخروی و تاجی عظیمی، ۱۴۰۳).

مبنای نظری این مطالعه، نظریه نقش^۱ است که توسط رابرت مرتون^۲ ایجاد شد. به گفته مرتون، «نقش» «موقعیتی است که در هر جامعه‌ای از یک فرد، از جمله فعالیت‌های مرتبط با آن موقعیت در جامعه فرد، متفاوت است». علاوه بر این، نقش اجتماعی جزء نظریه نقش است که بر هنجارهای اجتماعی، رفتارها و کیفیت‌های فردی و همچنین جایگاه اجتماعی تأثیر می‌گذارد. باین حال، طبق نظریه نقش، هر گروه اجتماعی دارای انتظارات و مسئولیت‌های خاصی است و افراد ممکن است زمانی که این نقش‌ها برای زمان و توجه یا برخوردشان رقابت می‌کنند، دچار تعارض شوند. نظریه نقش می‌تواند بر کتابداران تأثیر بگذارد، زمانی که بین نقش کاری و خانوادگی آن‌ها تعارض وجود داشته باشد. یک کتابدار ممکن است بین نقش کاری خود و نقش خانوادگی خود تضاد داشته باشد و ممکن است در انجام مسئولیت‌های خود در زندگی خانوادگی با حفظ مسئولیت‌های خود در محل کار دچار مشکل شود؛ بنابراین، نظریه نقش به‌طور گسترده برای توسعه بیشتر در پژوهش‌ها، به‌ویژه مفهوم اساسی تعارض کار-خانواده استفاده شده است (ریبریو و همکاران، ۲۰۲۳).

پژوهش‌های قبلی اهمیت تعارض کار-خانواده را که بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی شغل تأثیر می‌گذارد، به‌ویژه در مشاغل پرفشار، از نظر حجم کاری و ابعاد زمانی، به‌عنوان مثال، در صنعت مهمان‌هدلداری، آموزش و پزشکی و بهداشت برجسته کرده است. باین وجود، پژوهش‌های

- 1 Role Theory
- 2 Robert Merton
- 3 Ribeiro et al.

گذشته نشان داده است که تعارض کار-خانواده ممکن است همیشه منجر به ترک شغل نشود، زیرا به چندین عامل فردی بستگی دارد. این عوامل شامل نابرابری در موقعیت‌های شغلی در سازمان و حتی جنسیت است که بر نقشی که یک کارمند در خانواده خود ایفا می‌کند تأثیر می‌گذارد (یلدیز و همکاران^۱، ۲۰۲۱). این نشان می‌دهد که ادبیات دارای شکاف‌هایی است که نیاز به بررسی بیشتر در مورد اینکه آیا تعارض کار-خانواده تأثیر مثبت مستقیمی بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی شغل دارد و چه عوامل دیگری ممکن است رابطه بین دو متغیر را واسطه کند، دارد.

بر اساس مطالعات قبلی، این فرضیه را می‌توان توسعه داد تا نشان دهد که همبستگی بین تعارض کار-خانواده و قصد جابه‌جایی و ساماندهی شغل برای کتابداران مانند کارکنان در سایر صنایع، همان‌طور که در بالا ذکر شد، یکسان است:

فرضیه ۱: تعارض کار-خانواده بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی تأثیر معنی‌داری دارد.

در شرایطی که افراد بر اساس مفهوم تعارض کار-خانواده تضاد نقشی را تجربه می‌کنند، ممکن است این تعارض کار-خانواده منجر به سایر عوامل مرتبط با کار نیز شود. ادبیات نشان می‌دهد که تعارض کار-خانواده و استرس شغلی یک ارتباط مثبت دارند، به طوری که با افزایش تعارض کار-خانواده، استرس شغلی نیز افزایش می‌یابد (ویگاس^۲، ۲۰۲۱). با این حال، این رابطه ممکن است بسته به موقعیتی که به هر فرد اختصاص داده شده است، متفاوت باشد. اگر فردی به موقعیتی با سطوح مسئولیت بالا منصوب شود، احتمال بیشتری وجود دارد که رابطه بین تعارض کار-خانواده و استرس شغلی نیز بالا باشد؛ بنابراین، می‌توان یک فرضیه بر اساس رابطه بین تعارض کار-خانواده، استرس شغلی و فرسودگی شغلی ایجاد کرد:

فرضیه ۲: تعارض کار-خانواده بر استرس شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی تأثیر معنی‌داری دارد.

تعارض کار-خانواده را می‌توان به‌عنوان یکی از عوامل استرس‌زا برای فرسودگی شغلی

- 1 Yildiz et al.
- 2 Viegas & Henriques

به حساب آورد که حوزه‌های کار و خانه به یکدیگر برسند. به دلیل فشار ناشی از مسئولیت‌های کاری، افراد ممکن است سطوح بالایی از خستگی عاطفی را در کار تجربه کنند. علاوه بر این، بر اساس تئوری نقش، هرگاه فردی موقعیتی را تجربه می‌کند که تحت فشار قرار می‌گیرد تا دو یا چند نقش را با انتظارات ناسازگار انجام دهد، این وضعیت به احتمال زیاد منجر به احساس خستگی می‌شود. این بدان معناست که اگر کارکنان یک سازمان از فشار تقاضای شغلی و مسئولیت‌های خانوادگی رنج ببرند، در نهایت احساس خستگی خواهند کرد. با این حال، در مقایسه با تعارض خانواده به کار که همچنین رابطه‌ی مشابهی با فرسودگی شغلی دارد، تعارض کار با خانواده ممکن است تأثیر بیشتری بر احساس خستگی در افراد داشته باشد (لامبرت و همکاران، ۲۰۱۹). فرضیه زیر بر اساس مطالعات قبلی که نشان داده است تعارض کار-خانواده و فرسودگی شغلی همبستگی دارند، ایجاد شد:

فرضیه ۳: تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی تأثیر معنی‌داری دارد.

استرس شغلی به عنوان «واکنش روانی یا فیزیولوژیکی یک فرد به عوامل محیطی که منجر به استرس فیزیکی و روانی می‌شود» تعریف می‌شود. علاوه بر این، سطوح استرس کارکنان تحت تأثیر عوامل جمعیت شناختی مانند جنسیت، سن، تصدی سازمان و موقعیت در سازمان قرار دارد. بر اساس نظریه نقش، افراد بر اساس عناوین شغلی، وظایف و مسئولیت‌هایشان انتظارات خاصی از خود دارند. این انتظارات می‌تواند شامل وظایف شغلی خاص، اهداف عملکردی و هنجارهای رفتاری باشد. افراد ممکن است از استرس شغلی رنج ببرند زمانی که احساس کنند نمی‌توانند این انتظارات را برآورده کنند یا نقش خود را به‌طور مؤثر انجام دهند. علاوه بر این، استرس شغلی همچنین به پاسخ‌های منفی عاطفی، ذهنی و فیزیکی که کارکنان به دلیل تقاضاها و فشارهای شغلی تجربه می‌کنند، اشاره دارد که منجر به عملکرد ضعیف یا حتی فرسودگی شغلی می‌شود (دودانوالا، ۲۰۲۲)؛ بنابراین، زمانی که فردی در معرض تقاضاهای شغلی بالایی قرار می‌گیرد که با سطح کنترل یا منابع موجود او همخوانی ندارد،

می‌تواند منجر به استرس ناشی از کار شود. از این رو، سطح قصد جابه‌جایی و ساماندهی یا ترک شغل در هر فرد به احتمال زیاد به‌طور قابل توجهی افزایش می‌یابد. در نتیجه، با توجه به مطالعات قبلی، استرس شغلی می‌تواند به‌عنوان یک پیش‌بینی کننده برای قصد جابه‌جایی و ساماندهی شغل استفاده شود (سالاما و همکاران^۱، ۲۰۲۲؛ ژائو و همکاران^۲، ۲۰۲۲). این فرضیه بر این اساس از مطالعات انجام شده است:

فرضیه ۴: استرس شغلی بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی تأثیر معنی‌داری دارد.

فرسودگی شغلی توسط سازمان جهانی بهداشت^۳ به‌عنوان «سندرمی که تصور می‌شود ناشی از استرس حرفه‌ای مداوم است که به‌طور مؤثر کنترل نشده است» تعریف شده است که می‌تواند به‌عنوان احساس خستگی و همچنین افزایش احساس منفی‌گرایی از شغل که ممکن است کارایی را کاهش دهد مشخص شود. بر اساس نظریه نقش، افراد اغلب نقش‌های شغلی، مسئولیت‌ها یا موقعیت‌هایی را برای کار ایجاد می‌کنند. هنگامی که بین نقش‌های شغلی و نقش‌های شخصی تضاد وجود داشته باشد، یا زمانی که نقش شغلی نمی‌تواند با زندگی شخصی فرد همزیستی داشته باشد، می‌تواند منجر به پریشانی عاطفی شود که می‌تواند منجر به خستگی عاطفی و فرسودگی شغلی شود. مطالعات قبلی نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی اغلب ناشی از تقاضاهای شغلی است، مانند حجم کاری بیش‌ازحد که بر زندگی شخصی افراد تأثیر می‌گذارد. با این حال، زمانی که افراد فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند، تمایل بیشتری به تصمیم‌گیری برای ترک شغل خود دارند (چن و همکاران^۴، ۲۰۱۹)؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فرسودگی شغلی و قصد جابه‌جایی و ساماندهی شغل همبستگی دارند؛ بنابراین، فرضیه زیر بر این اساس پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۵: فرسودگی شغلی بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی تأثیر معنی‌داری دارد.

- 1 Salama et al.
- 2 Zhao et al.
- 3 WHO
- 4 Ran et al.

استرس شغلی یکی از عوامل مهمی است که می‌تواند نقش واسطه‌ای بین عوامل مختلف داشته باشد. مطالعات قبلی نشان داده‌اند که استرس شغلی یک اثر میانجی در رابطه بین تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی یا کیفیت خدمات یک فرد دارد. این بدان معناست که اگر بین زندگی شخصی و حرفه‌ای آن‌ها تضادی وجود نداشته باشد، کارکنان استرس کمتری را تجربه خواهند کرد و می‌توانند به‌طور مؤثرتری عمل کنند. علاوه بر این، استرس شغلی همچنین به‌عنوان یک میانجی بین رابطه تصمیم‌های کارکنان برای ترک و محیط کار آن‌ها عمل می‌کند (منصور^۱، ۲۰۱۸). درحالی‌که دودانوالا (۲۰۲۲) دریافتند که رضایت شغلی به‌طور مستقیم به کاهش سطح استرس کمک می‌کند که باعث کاهش تمایل کارکنان به جابه‌جایی و ساماندهی می‌شود. بر اساس این یافته‌ها، می‌توان فرض کرد که استرس شغلی میانجی بین تعارض کار-خانواده و قصد جابه‌جایی و ساماندهی شغل است.

فرضیه ۶: استرس شغلی در رابطه بین تعارض کار-خانواده و قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی نقش میانجی ایفا می‌کند.

بر اساس نظریه نقش، تعارض کار-خانواده پیشنهاد می‌کند که خواسته‌های بیش‌ازحد نقش‌های شغلی و نقش‌های خانوادگی ناسازگار هستند. این تعارض ممکن است باعث شود که افراد احساس خستگی عاطفی و فرسودگی شغلی کنند (باریگا مدینا و همکاران^۲، ۲۰۲۱). در همین حال، مطالعات قبلی همچنین یک ارتباط مستقیم بین فرسودگی شغلی و قصد جابه‌جایی و ساماندهی شغلی را نشان داده است (ران و همکاران، ۲۰۲۰). با پیوند دادن ارتباط‌های ذکرشده در بالا، این مطالعه نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی احتمالاً واسطه رابطه بین تعارض کار-خانواده و قصد جابه‌جایی و ساماندهی شغل است؛ بنابراین، فرضیه زیر بر این اساس پیشنهاد می‌شود.

فرضیه ۷: فرسودگی شغلی در رابطه بین تعارض کار-خانواده و قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی نقش میانجی ایفا می‌کند.

نتایج پژوهش‌های داخل کشور به‌طور قابل توجهی تأیید می‌کنند که تعارض کار-خانواده و

1 Mansour & Tremblay

2 Barriga Medina et al.

استرس شغلی نقش مهمی در تأثیرگذاری بر متغیرهای مرتبط با قصد جابه‌جایی و ساماندهی، ترک شغل، فرسودگی شغلی و رضایت از زندگی دارند. پژوهش‌های انجام‌شده توسط اخوان‌فر و نورالله (۱۴۰۳) و حسین‌زاده و سلیمی (۱۴۰۲) نشان می‌دهند که استرس شغلی و تعارض کار-خانواده تأثیر مستقیمی بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی و تمایل به ترک شغل دارند، درحالی‌که عوامل میانجی همچون هوش هیجانی و تنظیم هیجان یا استرس شغلی نیز می‌توانند در این روابط تأثیرگذار باشند. همچنین، حمایت اجتماعی ادراک‌شده (اسفندیاری‌مقدم و همکاران، ۱۴۰۳) و سرمایه روان‌شناختی (عیسی‌مراد و خلیلی صدرآباد، ۱۳۹۶) می‌توانند به‌عنوان عوامل تعدیل‌کننده عمل کرده و اثرات منفی تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی و استرس شغلی را کاهش دهند.

در این میان، پژوهش‌های دیگر نیز بر نقش میانجی متغیرهایی همچون رضایت شغلی (سیم‌خواه و محمدخانی، ۱۴۰۱)، فرسودگی شغلی (فرهمند اصل و همکاران، ۱۴۰۱) و رضایت از زندگی (بیت‌مشعل و همکاران، ۱۳۹۹) تأکید داشته‌اند که نشان می‌دهند افزایش تعارض کار-خانواده می‌تواند به‌صورت غیرمستقیم نیز بر این متغیرها تأثیرگذار باشد. پژوهش‌های قراخانی و زعفرانچی (۱۳۹۸) و جعفری و همکاران (۱۳۹۸) همچنین نشان می‌دهند که فرسودگی شغلی به‌عنوان یک متغیر میانجی، می‌تواند رابطه بین استرس شغلی و تمایل به ترک شغل را تقویت کند، درحالی‌که کیفیت زندگی کاری نیز تأثیر مثبتی در کاهش تمایل به ترک شغل دارد. درنهایت، نتایج پژوهش شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) بر روی پرستاران نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی، به‌عنوان مکانیسم واسطه، نقش مهمی در تشدید اثرات تعارض کار-خانواده بر تمایل به ترک سازمان دارد. به‌طورکلی، یافته‌ها نشان می‌دهند که مدیریت و تعدیل این عوامل می‌تواند به کاهش استرس شغلی، فرسودگی و تمایل به ترک شغل منجر شود.

علاوه‌براین، پژوهش‌های خارج کشور همگی بر تأثیر تعارض کار-خانواده بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کارکنان تأکید دارند و نتایج نشان می‌دهد که این تعارض به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر قصد ترک شغل تأثیرگذار

است. از جمله پژوهش‌های آلیا و همکاران^۱ (۲۰۲۴) و پنگ و همکاران^۲ (۲۰۲۴) که بر نقش میانجی‌گری استرس شغلی و فرسودگی شغلی در رابطه بین تعارض کار-خانواده و قصد ترک شغل اشاره دارند، نشان‌دهنده اهمیت مدیریت این متغیرها در کاهش نرخ جابه‌جایی و ساماندهی کارکنان است. پژوهش‌های دیگری همچون ریبیرو و همکاران (۲۰۲۳) و میکویچ^۳ (۲۰۲۳) به نقش تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی به‌عنوان میانجی‌های کلیدی در این رابطه پرداخته‌اند. این مطالعات نشان می‌دهند که افزایش تعهد سازمانی می‌تواند اثرات منفی تعارض کار-خانواده را کاهش داده و از سوی دیگر، فرسودگی شغلی باعث تقویت تأثیرات منفی تعارض کار-خانواده بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کارکنان می‌شود.

همچنین، مطالعاتی مانند اشتی و پنجايتان^۴ (۲۰۲۳) و ویکوویچ و همکاران^۵ (۲۰۲۲) بر اهمیت تعادل کار-زندگی و رضایت شغلی تأکید دارند و نشان می‌دهند که ایجاد تعادل در این زمینه می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی و درنهایت، کاهش تمایل به ترک شغل کمک کند. این یافته‌ها بیانگر اهمیت مدیریت بهتر شرایط کاری و خانوادگی در بهبود وضعیت روانی کارکنان است. در پژوهش‌های لامبرت و همکاران (2019) و سلاما و همکاران (۲۰۲۲)، نقش استرس و فرسودگی شغلی به‌عنوان متغیرهای میانجی بین تعارض کار-خانواده و قصد ترک شغل برجسته شده است. این پژوهش‌ها تأیید می‌کنند که مدیریت استرس و کاهش فرسودگی شغلی از جمله عوامل کلیدی در حفظ نیروی انسانی و کاهش تمایل کارکنان به جابه‌جایی و ساماندهی هستند.

درنهایت، مطالعات مذکور تأکید می‌کنند که برای کاهش قصد ترک شغل، لازم است به‌طور ویژه به مدیریت تعارض کار-خانواده، استرس شغلی و فرسودگی شغلی توجه شود. راهکارهای مدیریتی و حمایت‌های سازمانی می‌توانند در کاهش این عوامل تأثیرگذار بوده و به بهبود سلامت روانی و تعهد کارکنان منجر شوند.

- 1 Alyaa et al.
- 2 Peng et al.
- 3 Mirković & Đurić
- 4 Esthi & Panjaitan
- 5 Vickovic et al.

با توجه به اهمیت روزافزون کاهش تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی در محیط کار و نیز ضرورت حفظ نیروهای متخصص در کتابخانه‌ها، بررسی رابطه تعارض کار-خانواده با قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران امری ضروری به نظر می‌رسد. این پژوهش ضمن پر کردن یک شکاف نظری در حوزه علم کتابداری، می‌تواند راهکارهای عملی برای مدیران کتابخانه‌ها فراهم کند. براساس مطالعات قبلی و با توجه به اهمیت حفظ کتابداران در محیط‌های کاری و جلوگیری از جابه‌جایی و ساماندهی‌های غیرضروری، ضروری است که کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی به مدیریت تعارض‌های کار-خانواده توجه ویژه‌ای داشته باشند. اگر این تعارض‌ها به‌درستی مدیریت نشوند، می‌توانند منجر به افزایش نرخ جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران و به تبع آن، کاهش کارآمدی سازمان و افزایش هزینه‌های منابع انسانی شوند؛ بنابراین، در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که تعارض کار-خانواده چه تأثیری بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی با توجه به نقش میانجی استرس و فرسودگی شغلی دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف کاربردی از نوع توصیفی پیمایشی و بر مبنای روش از نوع کمی و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع علی است. تعارض کار-خانواده به‌مثابه متغیر پیش‌بین؛ قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران به‌مثابه متغیر ملاک و استرس و فرسودگی شغلی به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شد. در پژوهش حاضر جامعه موردبررسی شامل ۱۷۵ نفر کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی که در سال ۱۴۰۳ مشغول به خدمت بوده‌اند و نمونه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از طریق فرمول کوکران، ۱۲۰ نفر در نظر گرفته شد.

روش جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌ها بود که در بخش اول پاسخ‌دهندگان در مورد مشخصات جمعیت‌شناختی خود شامل جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه کار، وضعیت استخدام و رشته تحصیلی بود، پاسخ دادند. علاوه بر این، با رعایت ملاحظات اخلاقی و همچنین توضیح اهداف پژوهش به واحدهای موردپژوهش، محرمانه بودن اطلاعات با عدم نوشتن نام و نام خانوادگی در پرسش‌نامه، تمایل به شرکت و حق انتخاب برای واحدهای

مورد پژوهش انجام شد. سپس در بخش دوم برای تعارض کار-خانواده از پرسشنامه کارلسون و همکاران^۱ (۲۰۰۰) با ۹ گویه (سه گویه اول تعارض کار-خانواده مبتنی بر تداخل رفتاری، سه گویه دوم مبتنی بر تداخل زمانی و سه گویه سوم، فشار ناشی از کار)؛ استرس شغلی با ۵ گویه و فرسودگی شغلی با ۴ گویه از شین و همکاران^۲ (۲۰۲۱) و قصد جابه‌جایی از ردوت^۳ (۲۰۰۴) با ۶ گویه تعیین شد. تمامی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از طیف ۵ تایی لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) مورد سنجش قرار گرفتند. روش‌های آماری این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. داده‌های این پژوهش در سطح فردی گردآوری و تحلیل شده است و پرسش‌نامه‌ها به صورت مستقیم توسط کتابداران تکمیل شده است و داده‌های حاصل، نمایانگر ادراکات، تجربیات و نگرش‌های فردی آن‌ها نسبت به تعارض کار-خانواده، استرس شغلی، فرسودگی شغلی و قصد جابه‌جایی و ساماندهی است. با توجه به اینکه تمامی متغیرهای مورد بررسی در سطح فردی تعریف و اندازه‌گیری شده‌اند، تحلیل‌ها نیز در همین سطح انجام شده است.

برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای اس. پی. اس. اس^۴ نسخه ۲۵ و اسمارت پی. ال. اس^۵ نسخه ۳/۳ و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری^۶ بهره گرفته شد. لازم به ذکر است حداقل مربعات جزئی^۷ یک روش پارامتریک است که برای اعتبارسنجی یک مدل با بررسی هم‌زمان نقش متغیرهای پنهان و آشکار استفاده می‌شود. این روش جانشین مناسبی برای مدل معادلات ساختاری است. روش حداقل مربعات جزئی به حجم نمونه حساسیت کمتری دارد و نیازی به نرمال بودن داده‌ها ندارد؛ بنابراین در موارد زیر جانشین مدل‌سازی معادلات ساختاری می‌شود:

- زمانی که حجم نمونه کوچک باشد؛

- 1 Carlson et al.
- 2 Shin et al.
- 3 Roodt
- 4 Spss
- 5 Smart PLS
- 6 SEM
- 7 PLS

- زمانی که داده‌ها نرمال نباشد.

یکی از ضعف‌های اصلی حداقل مربعات جزئی، عدم ارائه شاخص‌های برازش کلی مدل است که ارزیابی دقیق برازش مدل را محدود می‌سازد. همچنین، این روش به‌طور صریح خطاهای اندازه‌گیری را مدل‌سازی نمی‌کند که ممکن است به کاهش دقت برآوردها منجر شود. در شرایطی که حجم نمونه بسیار کوچک باشد، حداقل مربعات جزئی ممکن است با کاهش قدرت آماری و افزایش خطای استاندارد مواجه شود که دقت نتایج را تحت تأثیر قرار می‌دهد. علاوه بر این، در مدل‌های پیچیده یا زمانی که هدف اصلی آزمون نظریه‌های موجود است، معادلات ساختاری با ارائه شاخص‌های برازش و مدیریت دقیق‌تر خطاها، گزینه مناسب‌تری محسوب می‌شود.

در این پژوهش برای بررسی روایی محتوا و صوری از پرسش‌نامه‌ای استفاده شده که سایر پژوهشگران از آن در پژوهش خود در حوزه مشابه استفاده نموده‌اند، لذا از روایی مناسبی برخوردار است. باین‌وجود برای اطمینان کامل از روایی محتوایی پرسش‌نامه، با نظرخواهی از کارشناسان آمار و پژوهش کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی، روایی پرسش‌نامه مورد تأیید واقع شد و به‌صورت نهایی درآمد؛ بنابراین، می‌توان گفت که پرسش‌نامه پژوهش از روایی محتوای خوبی برخوردار است. علاوه بر این، پایایی پرسش‌نامه‌ها به روش آلفای کرونباخ نیز بررسی شد:

جدول ۱. پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ
تعارض کار-خانواده	۹	۰/۸۸۸
استرس شغلی	۵	۰/۸۳۲
فرسودگی شغلی	۴	۰/۹۳۶
قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران	۶	۰/۸۶۵

نتایج به‌دست‌آمده در جدول ۱، نشان می‌دهد که میانگین آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده برای تمامی متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسش‌نامه‌هاست.

یافته‌ها

نتایج تحلیل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مطالعه حاضر نشان داد که در میان شرکت‌کنندگان، زنان اکثریت نسبی را تشکیل می‌دادند. در مورد توزیع سنی پاسخ‌دهندگان، بیشترین فراوانی به گروه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال تعلق داشته (۵۸/۳ درصد) و کمترین فراوانی نیز مربوط به گروه سنی زیر ۲۵ سال (۱/۷ درصد) است. تحلیل سابقه خدمت نشان می‌دهد که بیشترین تعداد پاسخگویان (۲۹/۲ درصد) دارای سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال هستند. همچنین، از نظر سطح تحصیلات، مدرک کارشناسی ارشد با فراوانی ۵۸/۳ درصد، بالاترین میزان را به خود اختصاص داده است. در خصوص نوع استخدام، اکثریت پاسخگویان (۴۲/۵ درصد) دارای وضعیت استخدامی رسمی هستند. علاوه بر این، رشته تحصیلی علم اطلاعات و دانش‌شناسی با فراوانی ۷۰ درصد، غالب‌ترین رشته تحصیلی در بین پاسخگویان بوده است. این توزیع جمعیت‌شناختی نشان‌دهنده نیروی کاری پایدار، باتجربه، عمدتاً زنان و دارای سطح تحصیلات بالا و متخصص در رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی است که تعهدات شغلی بلندمدتی در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی دارند.

قبل از پرداختن به آزمون الگوی ساختاری یا فرضیه‌های پژوهش، در جدول ۲، شاخص‌های توصیفی متغیرها جهت بررسی پراکندگی مناسب و نرمال بودن توزیع داده‌ها ارائه شد:

جدول ۲. آماره توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	سطح معنی‌داری کولموگروف-اسمیرنوف
تعارض کار-خانواده	۳/۱۱	۰/۶۳۴	-۰/۱۶۶	۰/۲۱۷	۰/۰۰۳
استرس شغلی	۳/۶۶	۰/۶۱۶	-۰/۶۳۸	۱/۴۲۹	۰/۰۰۰
فرسودگی شغلی	۳/۹۹	۰/۶۶۶	-۰/۶۹۳	۱/۱۶۲	۰/۰۰۰
قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران	۳/۸۷	۰/۵۴۲	-۰/۵۸۰	۲/۲۷۹	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۲، در میان متغیرهای پژوهش، میانگین فرسودگی شغلی از سایر متغیرها

بیشتر است. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد که نمرات تمامی متغیرها کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که توزیع تمامی متغیرها نرمال نیست. از آنجاکه توزیع متغیرها نرمال نبوده و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری قابلیت استفاده در هر دو حالت توزیع نرمال و غیر نرمال را دارد، از این روش برای تحلیل داده‌ها استفاده می‌شود. مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی به‌عنوان فن آماری اصلی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مطالعه مورد استفاده قرار گرفت. مدل‌سازی معادلات ساختاری به دلیل انعطاف‌پذیری آن در مدیریت توزیع داده‌های غیر نرمال و اندازه‌های نمونه کوچک تا متوسط، همچنین توانایی آن در تخمین مدل‌های پیچیده با ساختارهای چندبُعدی، برای این پژوهش انتخاب شد که به‌ویژه برای مطالعاتی که بر پیش‌بینی و ارزیابی روابط علت و معلولی پیچیده میان متغیرهای پنهان تمرکز دارند، مناسب است. در ادامه با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی ارتباط بین سازه‌های مشخص‌شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در روش حداقل مربعات جزئی ذکر چند نکته بااهمیت است (هیر و همکاران^۱، ۲۰۲۲):

۱- قدرت رابطه بین عامل متغیر پنهان و متغیر قابل مشاهده به‌وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. همچنین بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد مطلوب است.

۲- زمانی که همبستگی متغیرها شناسایی شد، باید آزمون معنی‌داری صورت گیرد. برای بررسی معنی‌داری همبستگی‌های مشاهده‌شده از روش‌های خودگردان سازی^۲ و یا برش متقاطع^۳ استفاده می‌شود. در این مطالعه از روش بوت استراپ (خودگردان سازی) استفاده شد که آماره تی را ارائه می‌دهد. لازم به ذکر است در سطح خطای ۵ درصد اگر مقدار آماره بوت استراپ^۴ بزرگ‌تر از $1/96 \pm$ باشد، همبستگی‌های مشاهده‌شده معنی‌داری است.

به‌منظور آزمون فرضیات پژوهش از مدل معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات

- 1 Hair et al.
- 2 Bootstrap
- 3 Jackknife
- 4 T-value

جزئی استفاده شد؛ اما قبل از اینکه به تفسیر مدل پرداخته شود، ابتدا باید مناسب بودن مدل در سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی مورد تأیید واقع شود تا بتوان به نتایج حاصل از آن اعتماد کرد و در واقع باید پایایی و اعتبار مدل اثبات گردد. به همین منظور در بخش مدل اندازه‌گیری از شاخص‌های آلفای کرونباخ، روایی همگرا و پایایی ترکیبی استفاده شد. تمامی مقادیر برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ است، در نتیجه مدل اندازه‌گیری از پایایی سازه مناسب برخوردار است. در مورد روایی همگرا نیز شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده برای همه متغیرها بالاتر از ۰/۵ به دست آمد؛ بنابراین مدل اندازه‌گیری از روایی همگرایی مناسبی برخوردار است. در ادامه، جدول ۳، یافته‌های این بخش را نشان داد:

جدول ۳. مقادیر واریانس استخراج‌شده و میزان شاخص‌های پایایی

سازه	گویه	بار عاملی	آماره معناداری (T-Value)	آلفای کرونباخ (≥ 0.7)	پایایی ترکیبی (≥ 0.7)	واریانس استخراج‌شده (≥ 0.5)
تعارض کار-خانواده	W.F.C_1	۰/۶۶۵	۱۴/۴۲۵	۰/۸۸۳	۰/۸۹۸	۰/۵۹۶
	W.F.C_2	۰/۷۶۶	۱۹/۹۴۹			
	W.F.C_3	۰/۶۸۵	۱۳/۳۲۷			
	W.F.C_4	۰/۷۲۱	۱۶/۷۹۲			
	W.F.C_5	۰/۷۳۶	۱۶/۱۷۵			
	W.F.C_6	۰/۷۵۹	۱۷/۷۵۵			
	W.F.C_7	۰/۶۸۴	۱۴/۶۲۲			
	W.F.C_8	۰/۶۶۸	۱۷/۷۱۴			
	W.F.C_9	۰/۶۳۹	۱۶/۴۳۷			
استرس شغلی	J.S_1	۰/۸۲۰	۳۱/۵۱۴	۰/۸۳۹	۰/۸۸۷	۰/۶۱۲
	J.S_2	۰/۸۳۳	۳۵/۰۴۶			
	J.S_3	۰/۷۷۹	۲۳/۴۷۳			

سازه	گویه	بار عاملی	آماره معناداری (T-Value)	آلفای کرونباخ (≥ 0.7)	پایایی ترکیبی (≥ 0.7)	واریانس استخراج شده (≥ 0.5)
	J.S_4	0/821	34/134			
	J.S_5	0/642	15/077			
فرسودگی شغلی	Bur_1	0/869	44/420	0/935	0/954	0/838
	Bur_2	0/930	84/476			
	Bur_3	0/927	68/342			
	Bur_4	0/935	84/610			
قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران	T.I_1	0/771	21/664	0/867	0/901	0/602
	T.I_2	0/764	19/354			
	T.I_3	0/800	26/235			
	T.I_4	0/817	33/401			
	T.I_5	0/726	17/321			
	T.I_6	0/773	25/822			

علاوه‌براین، ارزیابی مدل اندازه‌گیری، همچنین شامل ارزیابی روایی افتراقی است. آزمون روایی افتراقی تضمین می‌کند که یک سازه از سایر سازه‌ها در یک مدل متمایز است. بر اساس روایی افتراقی این پژوهش با استفاده از نسبت هتروتریت-مونوتریت^۱ اندازه‌گیری شد. با توجه به حساسیت بالاتر آن در تشخیص مسائل مربوط به روایی افتراقی، پژوهش‌های پیشین استفاده از شاخص روایی یگانه-دوگانه^۲ را به‌عنوان روش اصلی برای ارزیابی روایی افتراقی در مدل معادلات ساختاری پیشنهاد می‌کند. مقادیر شاخص روایی یگانه-دوگانه معمولاً باید زیر

1 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMTtmt)

2 HTMT

جدول ۴. روایی افتراقی

سازه	استرس شغلی	تعارض کار- خانواده	فرسودگی شغلی	قصد جابه‌جایی و ساماندهی
استرس شغلی				
تعارض کار-خانواده	۰/۶۴۳			
فرسودگی شغلی	۰/۵۵۷	۰/۵۱۲		
قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران	۰/۷۱۴	۰/۶۴۲	۰/۵۵۲	

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، تمام سازه‌های مدل روایی افتراقی قابل قبولی را نشان می‌دهند. تمام مقادیر شاخص روایی یگانه-دوگانه T زیر ۰/۹۰ هستند. این نشان می‌دهد که سازه‌ها به اندازه کافی متمایز هستند تا نقش‌های فردی خود را در مدل تأیید کنند. پس از تأیید مناسب بودن مدل اندازه‌گیری باید به قابلیت اتکای مدل ساختاری اشاره شود. بدین منظور از دو شاخص ضریب تعیین و پیش‌بینی کیفیت استفاده شد (جدول ۵).

جدول ۵. برازش مدل ساختاری پژوهش

متغیر	R2 ≥ 0.19	Q2 ≥ 0.15
استرس شغلی	۰/۴۱۳	۰/۲۴۹
فرسودگی شغلی	۰/۲۶۲	۰/۲۱۳
قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران	۰/۵۸۴	۰/۳۴۳

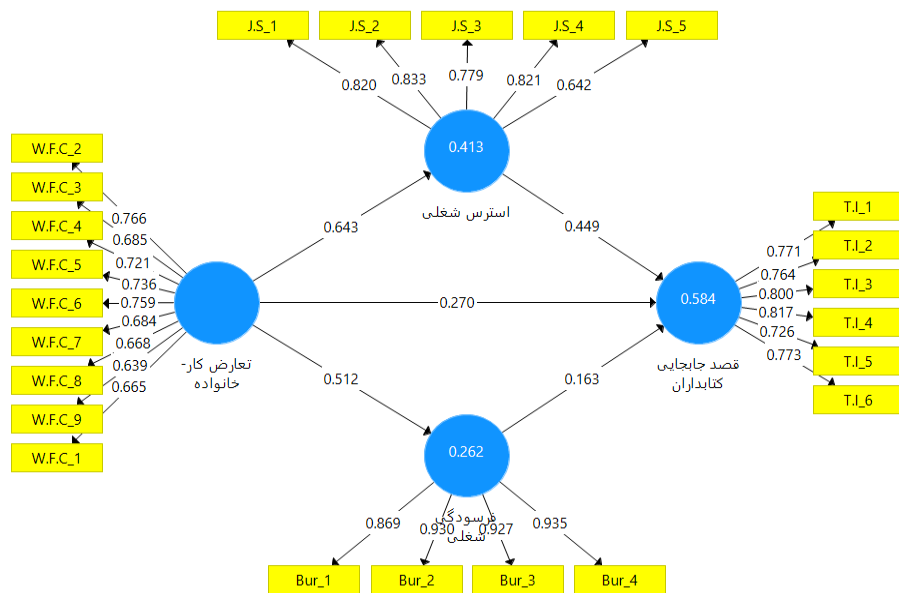
ضریب تعیین (R2) معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری الگوی سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. به‌طورکلی جدول ۵ نشان داد، تعارض کار-خانواده ۴۱/۳ درصد از واریانس استرس شغلی و ۲۶/۲ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را توضیح می‌دهد. در مجموع، تعارض کار-خانواده، استرس شغلی و فرسودگی شغلی ۵۸/۴ درصد از واریانس قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران را توضیح می‌دهند. همچنین مقدار Q2 قدرت پیش‌بینی

مدل را مشخص می‌کند که برای سازه‌های درون‌زای استرس شغلی ۰/۲۴۹، فرسودگی شغلی ۰/۲۱۳ و قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران ۰/۳۴۳ محاسبه شده است که نشان از قدرت پیش‌بینی قوی مدل در خصوص سازه‌های برون‌زای پژوهش دارد و به همین دلیل است که می‌توان گفت مدل دارای ارتباط پیش‌بینی کننده است؛ بنابراین، برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد. در پایان نیز به برازش کلی مدل اشاره شده است که در مدل‌های مبتنی بر حداقل مربعات جزئی از شاخص نیکویی برازش^۱ استفاده می‌شود که باید بیش از ۰/۳ باشد (وتزل^۲ و همکاران، ۲۰۰۹). این شاخص طبق فرمول برای مدل پژوهش محاسبه شده است و نشان‌دهنده این است که کیفیت پیش‌بینی مدل پژوهش به‌طور کلی قوی است:

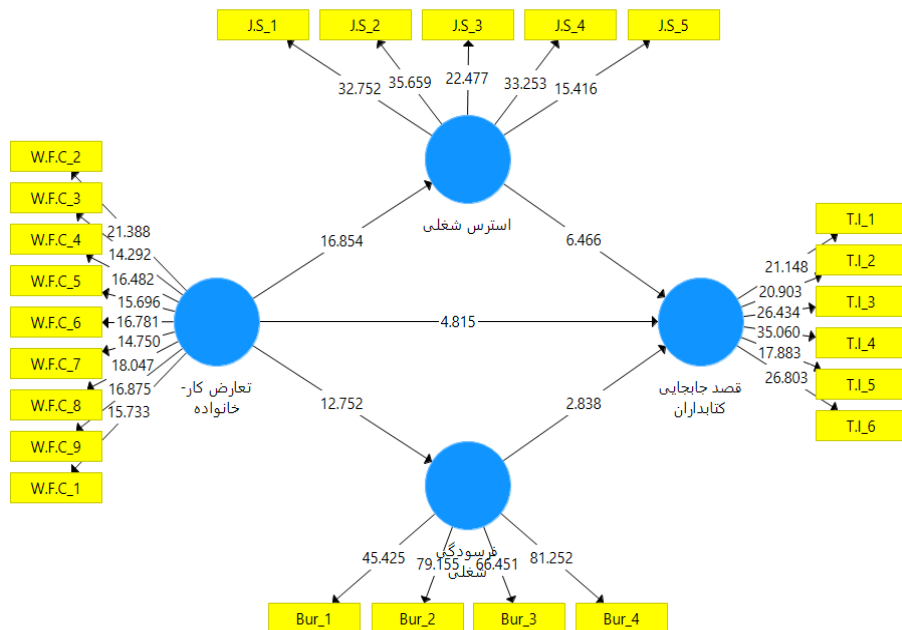
$$0.5109GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2} =$$

رابطه متغیرهای موردبررسی در هر یک از فرضیه‌های پژوهش براساس یک ساختار علی با روش حداقل مربعات جزئی آزمون شده است. ضریب بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بار عاملی اگر بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد مطلوب است (کلاین^۳، ۱۹۹۴) و بر این اساس، الگوی کلی پژوهش در شکل ۱ ترسیم شده است. الگوی اندازه‌گیری (رابطه هر یک از متغیرهای قابل مشاهده با متغیر پنهان) و الگوی مسیر (روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر) نیز محاسبه شده است. برای سنجش معنی‌داری روابط نیز آماره تی با روش بوت استراپ محاسبه شد که در شکل ۲ ارائه شده است. در این الگو که خروجی نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس است، خلاصه یافته‌های مربوط به بار عاملی استاندارد روابط متغیرهای پژوهش ارائه شد. آزمون فرضیه‌های پژوهش براساس روابط هر یک از متغیرها به تفکیک نیز ارائه شده است. در ادامه، شکل ۱ و ۲ یافته‌های مربوط را نشان می‌دهد:

- 1 GOF
- 2 Wetzels
- 3 Kline



شکل ۱. روش حداقل مربعات جزئی الگوی پژوهش



شکل ۲. آماره معنی داری الگوی پژوهش

جدول ۶. نتایج فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر (β)	عدد معنی‌داری (t-value)	(p-value)	نتیجه آزمون
۱	تعارض کار-خانواده \leftarrow قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران	۰/۲۷۰	۴/۸۱۵	۰/۰۰۰	تأیید
۲	تعارض کار-خانواده \leftarrow استرس شغلی	۰/۶۴۳	۱۶/۸۵۴	۰/۰۰۰	تأیید
۳	تعارض کار-خانواده \leftarrow فرسودگی شغلی	۰/۵۱۲	۱۲/۷۵۲	۰/۰۰۰	تأیید
۴	استرس شغلی \leftarrow قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران	۰/۴۴۹	۶/۴۶۶	۰/۰۰۰	تأیید
۵	فرسودگی شغلی \leftarrow قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران	۰/۱۶۳	۲/۸۳۸	۰/۰۰۵	تأیید
۶	تعارض کار-خانواده \leftarrow استرس شغلی \leftarrow قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران	۰/۲۸۹	۵/۳۹۹	۰/۰۰۰	میانجی جزئی
۷	تعارض کار-خانواده \leftarrow فرسودگی شغلی \leftarrow قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران	۰/۰۸۴	۲/۷۵۹	۰/۰۰۶	میانجی جزئی

نتیجه‌گیری

تعارض بین تعهدات شغلی و خانوادگی پیامدهای منفی متعددی از جمله کاهش رضایت شغلی و خانوادگی، افزایش استرس، کاهش بهره‌وری و حتی مشکلات جسمی و روانی به دنبال دارد و تعادل میان زندگی شخصی و حرفه‌ای را به چالشی جدی تبدیل کرده است (اوبرنویچ و همکاران، ۲۰۲۰). در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی که نیاز به تعهد بالا و ارائه خدمات به موقع به مراجعین وجود دارد، این تعارض‌ها می‌توانند منجر به استرس و فرسودگی شغلی شوند و در نتیجه بر عملکرد فرد و سازمان تأثیر منفی بگذارند (پنگ و همکاران، ۲۰۲۴). از این رو، بررسی اثرات این تعارض بر عوامل سازمانی، از جمله

1 Obrenovic et al.

قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران در این محیط‌های کاری، اهمیت ویژه‌ای دارد. استرس و فرسودگی شغلی از عوامل کلیدی میانجی در رابطه بین تعارض کار-خانواده و قصد جابه‌جایی و ساماندهی کارکنان محسوب می‌شوند، به‌گونه‌ای که استرس ناشی از دشواری در مدیریت هم‌زمان نقش‌های کاری و خانوادگی، به تدریج منجر به فرسودگی شغلی شده و این دو عامل نارضایتی شغلی و تمایل به ترک شغل را افزایش می‌دهند (پنگ و همکاران، ۲۰۲۴). از این رو، شناسایی دقیق این متغیرهای میانجی می‌تواند به مدیران نهاد در طراحی راهکارهای مؤثر برای حفظ نیروی کار کمک کند. در همین راستا، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر تعارض کار-خانواده بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی و تبیین نقش میانجی استرس و فرسودگی شغلی انجام شده است. نتایج این مطالعه می‌تواند به درک بهتر روابط پیچیده میان این متغیرها کمک کرده و به سازمان‌ها در تدوین راهبردهایی برای افزایش رضایت شغلی و کاهش نرخ جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران یاری رساند.

یافته اول پژوهش نشان داد با ضریب مسیر $0/270$ ، تعارض کار-خانواده قوی‌ترین تأثیر را بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران دارد؛ به این معنا که افزایش تعارض بین تعهدات شغلی و مسئولیت‌های خانوادگی، تمایل کتابداران به ترک سازمان را افزایش می‌دهد. به عبارت دیگر، برهم خوردن تعادل بین زندگی شخصی و حرفه‌ای موجب می‌شود که کتابداران احساس ناتوانی در انجام هم‌زمان وظایف شغلی و خانوادگی داشته باشند و در نتیجه، احتمال جستجوی فرصت‌های شغلی جدید در سازمان‌های دیگر بیشتر شود. این نتیجه با مطالعات پیشین از جمله پژوهش‌های حسین‌زاده و سلیمی (۱۴۰۲)، نداف و همکاران (۱۳۹۶)، ریریو و همکاران (۲۰۲۳)، باجبا و همکاران (۲۰۲۲) و ییلدیز و همکاران (۲۰۲۱) هم‌سو بوده و بر اهمیت مدیریت تعارض کار-خانواده به‌منظور کاهش نرخ جابه‌جایی و ساماندهی نیروی انسانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی تأکید دارد.

یافته دوم پژوهش نشان داد با ضریب مسیر $0/643$ ، تعارض کار-خانواده قوی‌ترین تأثیر را بر استرس شغلی دارد؛ به این معنا که هرچه میزان تداخل و ناسازگاری بین تعهدات شغلی و مسئولیت‌های خانوادگی بیشتر باشد، سطح استرس شغلی نیز افزایش

خواهد یافت. ناتوانی در ایجاد تعادل مناسب میان زندگی شخصی و حرفه‌ای موجب تشدید احساس فشار و نگرانی در محیط کار شده و سلامت روان و عملکرد شغلی کتابداران را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این یافته با نتایج مطالعات پیشین از جمله پژوهش‌های سیم‌خواه و محمدخانی (۱۴۰۱) و عیسی‌مراد و خلیلی صدرآباد (۱۳۹۶) همسو بوده و بر اهمیت مدیریت تعارض کار-خانواده در جهت ارتقای سلامت روانی و بهبود عملکرد کتابداران در نهاد کتابخانه‌های عمومی تأکید دارد.

یافته سوم پژوهش نشان داد با ضریب مسیر ۰/۵۱۲، تعارض کار-خانواده قوی‌ترین تأثیر را بر فرسودگی شغلی دارد؛ به این معنا که هرچه میزان تداخل و ناسازگاری بین تعهدات شغلی و مسئولیت‌های خانوادگی بیشتر باشد، احتمال بروز فرسودگی شغلی نیز افزایش خواهد یافت. ناتوانی در ایجاد تعادل مناسب میان زندگی شخصی و حرفه‌ای موجب تشدید احساس خستگی مزمن، بی‌حوصلگی و بی‌تفاوتی نسبت به کار شده و در نهایت منجر به کاهش انگیزه و عملکرد شغلی کتابداران می‌شود. این یافته با نتایج مطالعات پیشین از جمله پژوهش‌های اسفندیاری مقدم و همکاران (۱۴۰۳)، فرهمنداصل و همکاران (۱۴۰۱)، لامبرت و همکاران (۲۰۲۲) و باریگا مدینه و همکاران (۲۰۲۱) همسو بوده و بر اهمیت مدیریت تعارض کار-خانواده در جهت پیشگیری از فرسودگی شغلی و ارتقای سلامت روان کتابداران در نهاد کتابخانه‌های عمومی تأکید دارد.

یافته چهارم پژوهش نشان داد با ضریب مسیر ۰/۴۴۹، استرس شغلی قوی‌ترین تأثیر را بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران دارد به این معنا که هرچه سطح استرس شغلی در میان کارکنان افزایش یابد، تمایل آن‌ها برای ترک سازمان نیز بیشتر خواهد شد. قرار گرفتن در معرض فشارهای روانی و عاطفی ناشی از کار منجر به احساس خستگی، نارضایتی و کاهش انگیزه شده و در نتیجه، کتابداران به دنبال فرصت‌های شغلی جایگزین خواهند بود. این یافته با نتایج پژوهش‌های اخوان‌فر و نورالله (۱۴۰۳)، حسین‌زاده و سلیمی (۱۴۰۲)، جعفری و همکاران (۱۳۹۸) و سالاما و همکاران (۲۰۲۲) همسو بوده و بر ضرورت کاهش استرس شغلی در راستای جلوگیری از افزایش نرخ جابه‌جایی و ساماندهی نیروی انسانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی تأکید دارد.

یافته پنجم پژوهش نشان داد با ضریب مسیر ۰/۱۶۳، فرسودگی شغلی قوی‌ترین تأثیر را بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران دارد؛ به این معنا که با افزایش احساس خستگی مزمن، بی‌حوصلگی و بی‌تفاوتی نسبت به کار، انگیزه و تعهد کتابداران به نهاد کاهش یافته و تمایل آن‌ها برای ترک شغل بیشتر می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های میرزایی و همکاران (۱۴۰۱)، قراخانی و زعفرانچی (۱۳۹۸)، قادری و همکاران (۱۳۹۷)، ویکوویچ و همکاران (۲۰۲۲) و سالاما و همکاران (۲۰۲۲) همسو بوده و بر ضرورت کاهش فرسودگی شغلی به منظور جلوگیری از افزایش نرخ جابه‌جایی و ساماندهی نیروی انسانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی تأکید دارد.

یافته ششم پژوهش نشان داد با ضریب مسیر ۰/۲۸۹، استرس شغلی به‌عنوان یک متغیر میانجی قوی‌ترین تأثیر را بر تعارض کار-خانواده بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران دارد. به عبارت دیگر، تعارض بین مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی باعث افزایش استرس شغلی می‌شود که این افزایش استرس، تمایل کتابداران به ترک کتابخانه‌ها را افزایش می‌دهد. این نتیجه هم‌راستا با نتایج پژوهش‌های حسین زاده و سلیمی (۱۴۰۲)، بیت مشعل و همکاران (۱۳۹۹)، آلیا و همکاران (۲۰۲۴)، پنگ و همکاران (۲۰۲۴) و دودانوالا (۲۰۲۲) بوده و بر اهمیت کاهش تعارض کار-خانواده و مدیریت استرس شغلی برای کاهش نرخ جابه‌جایی و ساماندهی نیروی انسانی در نهاد کتابخانه‌های عمومی تأکید دارد.

یافته هفتم پژوهش نشان داد با ضریب مسیر ۰/۰۸۴، فرسودگی شغلی به‌عنوان یک متغیر میانجی قوی‌ترین تأثیر را بر تعارض کار-خانواده بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران دارد. به عبارت دیگر، تعارض میان مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی باعث افزایش فرسودگی شغلی می‌شود و این فرسودگی به‌نوبه خود موجب کاهش انگیزه و تعهد کتابداران به نهاد و افزایش تمایل آن‌ها به ترک کتابخانه‌ها می‌شود. این نتیجه هم‌راستا با نتایج پژوهش‌های میرزایی و همکاران (۱۴۰۱)، شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۲)، اشتی (۲۰۲۳) و میکویچ (۲۰۲۳) بوده و بر اهمیت کاهش تعارض کار-خانواده و مدیریت فرسودگی شغلی برای کاهش نرخ جابه‌جایی و ساماندهی نیروی انسانی در نهاد

کتابخانه‌های عمومی تأکید دارد.

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۶، تمامی فرضیه‌ها تأیید شده است و مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم بین تعارض کار-خانواده، استرس شغلی، فرسودگی شغلی و قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران معنادار بوده است. باین‌حال، شدت تأثیر برخی از مسیرها نسبت به سایرین ضعیف‌تر است. در ادامه، به بررسی و تبیین این موارد می‌پردازیم:

۱. تأثیر ضعیف‌تر فرسودگی شغلی بر قصد جابه‌جایی ($\beta = 0.163$):

در مقایسه با تأثیر استرس شغلی بر قصد جابه‌جایی ($\beta = 0.449$)، تأثیر فرسودگی شغلی بر این متغیر ضعیف‌تر است. این تفاوت ممکن است به دلایل زیر باشد:

- ماهیت تدریجی فرسودگی شغلی: فرسودگی شغلی معمولاً به صورت تدریجی و در بلندمدت شکل می‌گیرد و ممکن است افراد به آن عادت کرده و آن را به‌عنوان بخشی از شرایط کاری خود بپذیرند. در نتیجه، تأثیر آن بر تصمیم به جابه‌جایی ممکن است کمتر باشد.

- وجود عوامل محافظتی: عواملی مانند تعهد سازمانی، حمایت اجتماعی و رضایت شغلی می‌توانند تأثیر فرسودگی شغلی بر قصد جابه‌جایی را کاهش دهند.

۲. تأثیر کمتر مسیر میانجی فرسودگی شغلی ($\beta = 0.084$):

در مسیر میانجی‌گری، تأثیر تعارض کار-خانواده بر قصد جابه‌جایی از طریق فرسودگی شغلی ($\beta = 0.084$) نسبت به مسیر از طریق استرس شغلی ($\beta = 0.289$) ضعیف‌تر است. این موضوع ممکن است به دلایل زیر باشد:

- تأثیر مستقیم قوی‌تر استرس شغلی: استرس شغلی می‌تواند به صورت فوری و مستقیم بر تصمیم به جابه‌جایی تأثیر بگذارد، در حالی که فرسودگی شغلی تأثیری بلندمدت‌تر دارد.
- تداخل با سایر متغیرها: فرسودگی شغلی ممکن است با متغیرهای دیگری مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی و حمایت اجتماعی در تعامل باشد که می‌تواند تأثیر آن را بر قصد جابه‌جایی تعدیل کند.

۳. عدم وجود یافته‌های برخلاف انتظار:

با توجه به نتایج ارائه‌شده، هیچ‌یک از یافته‌ها برخلاف انتظار نبوده‌اند. تمامی مسیرهای فرض شده معنادار بوده و جهت روابط مطابق با پیش‌بینی‌های نظری بوده است.

بر اساس نتایج فرضیه‌های پژوهش، پیشنهادهایی برای کاهش تأثیرات منفی تعارض کار-خانواده بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی مطرح می‌شود:

برای کاهش تعارض کار-خانواده، ایجاد برنامه‌های حمایتی مانند ساعات کاری منعطف، دورکاری و مرخصی‌های استعلاجی بیشتر به کارکنان کمک می‌کند تا تعادل بهتری بین زندگی شخصی و حرفه‌ای برقرار کنند و رضایت شغلی آن‌ها افزایش یابد. همچنین، برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه مدیریت زمان و کاهش استرس می‌تواند به کتابداران در مقابله با تعارضات کار-خانواده و بهبود مهارت‌های مقابله‌ای کمک کند. در خصوص کاهش استرس شغلی، برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیریت استرس و ترویج فرهنگ حمایت اجتماعی در محیط کار از طریق ایجاد گروه‌های پشتیبانی و تشویق تعاملات اجتماعی، می‌تواند به کاهش استرس کتابداران کمک کند.

برای کاهش فرسودگی شغلی در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های حمایتی برای تقویت سلامت روان کتابداران شامل مشاوره روان‌شناسی و کارگاه‌های آموزشی در زمینه مدیریت استرس و همچنین فراهم کردن منابع و امکانات لازم برای بهبود کیفیت زندگی کاری مانند تجهیزات مناسب و فضای کاری استاندارد، به کاهش فشار کاری و فرسودگی شغلی کمک کند. علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های کاهش بار کاری و افزایش بهره‌وری از طریق شناسایی وظایف غیرضروری و محول کردن آن‌ها، به‌علاوه آموزش‌های مدیریت زمان و افزایش بهره‌وری، طراحی و اجرا شود.

همچنین، ایجاد محیط کاری حمایتی با برگزاری جلسات منظم برای شنیدن نظرات کتابداران و ارائه مشاوره‌های روان‌شناسی می‌تواند به کاهش استرس و فرسودگی شغلی کمک کند. در خصوص فرسودگی شغلی، اجرای برنامه‌های توانمندسازی و رشد شغلی از طریق ارائه فرصت‌های آموزشی و ارتقای شغلی و ایجاد مکانیسم‌های بازخورد سازنده

می تواند انگیزه و رضایت شغلی کتابداران را افزایش داده و به کاهش فرسودگی شغلی کمک کند. در رابطه با نقش میانجی استرس شغلی و فرسودگی شغلی در ارتباط با تعارض کار-خانواده، پیشنهاد می شود برنامه های کاهش استرس مبتنی بر شناخت عوامل استرس زا و تقویت حمایت های اجتماعی در محیط کار از طریق ایجاد گروه های حمایتی و سیستم های بازخورد سازنده، طراحی و اجرا شود تا به کاهش استرس و فرسودگی شغلی کتابداران کمک کند.

از محدودیت ها و مشکلات این پژوهش شامل تغییرات ممکن در متغیرهای مورد مطالعه مانند تعارض کار-خانواده، استرس و فرسودگی شغلی در طول زمان است که می تواند بر نتایج تأثیر بگذارد. تغییرات در شرایط شغلی، خانوادگی و اجتماعی کتابداران ممکن است باعث تغییر در شدت و نوع تعارض کار-خانواده و همچنین تأثیر آن بر استرس و فرسودگی شغلی شود. علاوه بر این، ویژگی های خاص استان مرکزی از جمله شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ممکن است مانع تعمیم نتایج به سایر مناطق شود، چراکه شرایط خاص هر منطقه می تواند بر شدت و نوع تعارضات کار-خانواده و نحوه تأثیر آن ها بر کتابداران تأثیرگذار باشد. عوامل سازمانی همچون نوع سازمان، ساختار و فرهنگ سازمانی و سیاست های منابع انسانی نیز می تواند بر تعارض کار-خانواده و نتایج آن تأثیرگذار باشند. به عنوان مثال، در کتابخانه های عمومی استان مرکزی، سیاست های منابع انسانی و نوع ساختار سازمانی ممکن است در ایجاد یا کاهش تعارض های کار-خانواده نقش داشته باشد. علاوه بر این، ویژگی های فردی مانند شخصیت، سن، جنسیت، وضعیت تأهل و تعداد فرزندان ممکن است به عنوان عوامل مداخله گر در رابطه بین متغیرها عمل کنند و بر میزان استرس و فرسودگی شغلی کتابداران تأثیرگذار باشند. همچنین، پرسش نامه های ترجمه شده ممکن است نیاز به بومی سازی و تطبیق با بافت اجتماعی استان مرکزی داشته باشند. با توجه به ویژگی های خاص فرهنگی و اجتماعی این استان، ممکن است نیاز به اصلاح و تطبیق ابزارهای سنجش برای به دست آوردن نتایج دقیق تر وجود داشته باشد. در نهایت، سنجش دقیق استرس شغلی و فرسودگی شغلی با پیچیدگی هایی مواجه است که به عواملی مانند نوع شغل، سطح مسئولیت، روابط بین فردی و شرایط

کاری بستگی دارد. در کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی، نوع فعالیت‌های روزانه و تعاملات با مراجعه‌کنندگان ممکن است بر شدت استرس و فرسودگی شغلی تأثیرگذار باشد.

ازجمله پیشنهادها به پژوهشگران برای پژوهش‌های آتی در زمینه تأثیر تعارض کار-خانواده بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران شامل بررسی ویژگی‌های دیگر مانند نوع شخصیت (مثلاً درون‌گرا یا برون‌گرا)، میزان تاب‌آوری، نگرش به کار و عوامل سازمانی نظیر حمایت اجتماعی، عدالت سازمانی و احساس تعلق به سازمان است که می‌توانند در مطالعات آینده تأثیرات بیشتری بر قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران داشته باشند. نتایج ضریب تعیین نشان داد که تعارض کار-خانواده، استرس شغلی و فرسودگی شغلی تنها ۵۸/۴ درصد از واریانس قصد جابه‌جایی و ساماندهی کتابداران را توضیح می‌دهند؛ بنابراین، بررسی عوامل دیگری که می‌توانند به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم بر این رابطه تأثیر بگذارند، ضروری به نظر می‌رسد. همچنین، ترکیب روش‌های کمی و کیفی می‌تواند به درک جامع‌تری از موضوع پژوهش کمک کند. استفاده از مصاحبه‌ها و سایر روش‌های جمع‌آوری داده‌های کیفی می‌تواند به شناسایی ابعاد پنهان‌تری از تعارض کار-خانواده و آثار آن بر کتابداران منجر شود و تحلیل دقیق‌تر و واقع‌بینانه‌تری را فراهم آورد. علاوه بر این، انجام مطالعات طولی برای بررسی تغییرات زمانی و ایجاد رابطه علی بین متغیرها نیز توصیه می‌شود تا بتوان تغییرات و روندهای پویای تعارضات کار-خانواده، استرس و فرسودگی شغلی در طول زمان را تحلیل کرد. در نهایت، انجام پژوهش در میان مدیران و کارکنان سایر سازمان‌ها، اعم از خصوصی، دولتی یا تعاونی‌ها و مقایسه نتایج آن با این پژوهش می‌تواند به بررسی تطبیقی مفیدی منجر شود و نشان دهد که آیا یافته‌های این پژوهش مختص کتابداران و شرایط خاص کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی است یا قابل تعمیم به دیگر گروه‌های شغلی و سازمان‌ها نیز است.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی بین نویسندگان وجود ندارد.

منابع

اخروی، امیرحسین و ناجی عظیمی، زهرا (۱۴۰۳). تحلیل پدیده فرسودگی شغلی در سازمان مبتنی بر منطق فازی. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۶(۱۰)، ۷۰-۴۹.

https://shrm.journals.umz.ac.ir/article_4598.html

اخوان فر، میثم و نورالله، علیرضا (۱۴۰۳). بررسی نقش استرس شغلی در قصد جابه‌جایی کارکنان با نقش میانجی‌گری هوش هیجانی و تنظیم هیجان. همایش ملی تحقیقات میان‌رشته‌ای در مدیریت و علوم پزشکی. <https://civilica.com/doc/2040165/>

اسفندیاری مقدم، عاطفه، ملک‌زاده، محمد و خرامین، شیرعلی (۱۴۰۳). مدل یابی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک‌شده در رابطه بین تعارض کار-خانواده با فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت. مشاوری و شغلی و سازمانی، ۱۶(۱)، ۱۴۴-۱۲۵.

https://jcoc.sbu.ac.ir/article_104534.html

بهروز، مریم، مرعشیان، فاطمه‌سادات و علیزاده، مرجان (۱۴۰۲). مدل ساختاری رابطه حمایت اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی با توانمندسازی با نقش میانجی استرس ادراک‌شده در زنان سرپرست خانوار. فصلنامه فرهنگی- تربیتی زنان و خانواده.

https://cwfs.ihu.ac.ir/article_207853.html ۱۸ (۶۳)، ۱۱۳-۱۳۲.

بیت‌مشعل، بلقیس، حیدری، علیرضا، ارشدی، نسرین و عسگری، پرویز (۱۳۹۹). رابطه علی روان رنجورخویی، استرس شغلی و تعارض کار-خانواده با قصد ترک شغل و رضایت از زندگی با میانجی‌گری فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت نفت و گاز کارون. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۲۱(۳) (پیاپی ۸۱)، ۳۹-۲۵.

<https://www.sid.ir/paper/398371/fa>

جعفری، مهرانوش، هوشمند، بهرام و ماهر، علی (۱۳۹۸). رابطه استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری و تمایل به ترک شغل در پرستاران بیمارستان‌های خصوصی شهرهای منتخب استان گلستان. تحقیقات سلامت در جامعه، ۲(۳)، ۲۴-۱۲.

<http://jhc.mazums.ac.ir/article-1-233-fa.html>

حسین‌زاده، سمیرا و سلیمی، سمانه (۱۴۰۲). تبیین نقش میانجی استرس شغلی در تأثیر

تعارض کار-خانواده بر تمایل به ترک شغل کارکنان زن. زن و مطالعات خانواده،

۱۶(۵۹)، ۲۶-۷. <https://doi.org/10.30495/jwsf.2022.1953298.1663>

سیم‌خواه، مسعود و محمدخانی، الهه (۱۴۰۱). تأثیر تعارض کار-خانواده بر رضایت از
زندگی با میانجیگری استرس شغلی و رضایت شغلی در تدریس حضوری و
مجازی از دیدگاه اساتید. *مطالعات مدیریت کسب‌وکار هوشمند*، ۱۰(۳۹)، ۱-۳۹.

https://ims.atu.ac.ir/article_14904.html

شریف‌زاده، فتاح، قربانی زاده، وجه‌الله و محمدی مهموئی، علی (۱۳۹۲). تأثیر تعارض
کار-خانواده بر فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک سازمان؛ مقایسه تطبیقی
بیمارستان‌های بخش خصوصی و دولتی. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۳

(۲)، ۲۱-۴۲. <http://ormr.modares.ac.ir/article-28-10925-fa.html>

عیسی‌مراد، ابوالقاسم و خلیلی صدرآباد، مریم (۱۳۹۶). بررسی رابطه تعارض کار-خانواده
و استرس شغلی با نقش تعدیل‌گر سرمایه روان‌شناختی. *فرهنگ مشاوره و*

روان‌درمانی، ۸(۲۹)، ۱۸۷-۲۰۶. https://qccpc.atu.ac.ir/article_7361.html

غفاری، سعید و بختیاری، مسعود (۱۴۰۳). بررسی وضعیت ساماندهی نیروی انسانی و
تأثیر آن بر ارتباطات درون‌سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش سیاسی در
کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان. *مطالعات کتابداری و سازماندهی اطلاعات*،
۳۵(۴)، ۱۴۵-۱۶۶.

<https://www.doi.org/10.30484/nastinfo.2024.3628.2287>

فرهمنداصل، حمیدرضا، خالقی‌پور، شهناز و عریضی، حمیدرضا (۱۴۰۱). تأثیر تعارض
کار خانوادگی بر سلامت اجتماعی کارکنان پلیس پیشگیری با نقش میانجی فرسودگی
شغلی. *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ۶۵(۱۷)، ۱۱۳-۱۳۶.

<https://www.magiran.com/p2497072>

قادری، شیلان، رضاقلی، پیمان، توانا، حمید و نوری، بیژن (۱۳۹۷). ارتباط فرسودگی
شغلی و تمایل به ترک خدمت در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر
سمنندج. *پرستاری، مامایی و پیراپزشکی*، ۴(۳)، ۳۴-۲۵.

<http://sjnmp.muk.ac.ir/article-1-226-fa.html>

قراخانی، داوود و زعفرانچی، آرش (۱۳۹۸). تأثیر فرسودگی شغلی بر قصد ترک خدمت

کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رضایت شغلی. سلامت و بهداشت اردبیل،

<http://healthjournal.arums.ac.ir/article-1-1777-117-109-110>

fa.html

میرزایی، وحید، بهرامی، مهدی و اکبری نوقابی، محمدصادق (۱۴۰۱). بررسی تأثیر قلدری

سازمانی بر قصد ترک شغل با نقش میانجی فرسودگی شغلی و تعدیل‌کنندگی رفتار

شهروندی اجباری. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد،

۶۵ (۵)، ۲۱۷۰-۲۱۸۲. <https://doi.org/10.22038/mjms.2022.22408>

نداف، مهدی، بهجو، سیده ارغوان و رحیمی، فرج‌اله (۱۳۹۶). بررسی پویایی‌های گروهی

مؤثر بر تعارض کار-خانواده و تأثیر آن بر تنیدگی شغلی و قصد جابه‌جایی و

ساماندهی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت آبفای کلان‌شهر اهواز). مشاوره شغلی و

سازمانی، ۹ (۳۳)، ۱۰۶-۱۲۵. https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99759.html

References

- Ahmad, A., & Afgan, S. (2016). The Relationship of Job Stress and Turnover Intention in Commercial Banks of Pakistan by Assessing the Mediating Role of Burnout - ProQuest. *Journal of Business Strategies*, 10(1), 1-23.
<https://www.proquest.com/openview/5697ed5dea036fec1dbb1beb3ff2bb14/1?cbl=616535&pq-origsite=gscholar>
- Akhavanfar, M. and Noorollah, A. (2014). Investigating the role of job stress in employees' turnover intention with the mediating role of emotional intelligence and emotion regulation. *National Conference on Interdisciplinary Research in Management and Medical Sciences* [In Persian]
- Alyaa, B.A., Daud, I., Hendri, M.I., Kalis, M.C.I., & Fahrana, Y. (2024). The effect of work-family conflict and work overload on turnover intention with job stress as mediation in state-owned enterprises employees. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 184-200.
<https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/3429>
- Bajaba, S., Azim, M.T., & Uddin, M.A. (2022). Social support and employee turnover intention: The mediating role of work-family conflict. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 24, 48-65.
<https://www.scielo.br/j/rbgn/a/7gmsrYYkGpw5C4WZpXXBNSL/?f>

ormat=pdf&lang=en

- Barriga Medina, H.R., Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., & Paredes-Aguirre, M.I. (2021). The influence of work-family conflict on burnout during the COVID-19 pandemic: The effect of teleworking overload. *International journal of environmental research and public health*, 18(19), 10302. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/19/10302>
- Behroz, M., marashian, F., & alizadeh, M. (2023). Structural model of the relationship between social support and psychological capital with empowerment with the mediating role of perceived stress in female-headed households. *The Women and Families Cultural-Educational*, 18(63), 113-132[In Persian]
- Beit mashal, b., Heidarie, A. Arshadi, N., & Asgary, Parviz. (2020). The causal relationship between neuroticism, job stress and work-family conflict with turnover intention and life satisfaction through mediating role of job burnout in employees of karoun oil and gas company. *knowledge & research in applied psychology*, 21(3 (81)), 25-39[In Persian]
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Chen, X., Ran, L., Zhang, Y. *et al.* Moderating role of job satisfaction on turnover intention and burnout among workers in primary care institutions: a cross-sectional study. *BMC Public Health* 19, 1526 (2019). <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7894-7>
- Dodanwala, T.C., & Santoso, D.S. (2022). The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(4), 1777-1796. https://libkey.io/libraries/209/articles/468130287/full-text-file?utm_source=api_145
- Eisa Morad, A. Khalili Sadrabad, M. (2017). Study the relationship between work-family conflict and job stress the moderator role of psychological capital. *Counseling Culture and Psychotherapy*, 8(29), 187-206. doi: 10.22054/qccpc.2017.19178.1448[In Persian]
- Esfandiari Moghadam, A., Malekzadeh, M. and Kharamin, S. (2024). The Modeling the Mediating Role of Perceived Social Support in Relationship between Work-Family Conflict with Job Burnout in

- Satellite Employees of the Oil Industry Start-Up and Exploitation Company. *Career and Organizational Counseling*, 16(1), 125-144. doi: 10.48308/jcoc.2024.234748.1377 [In Persian]
- Esthi, R.B., & Panjaitan, S. (2023). The Effect of Work-Life Balance on Turnover Intention Mediated by Burnout. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(1), 29-34.
<https://ejournal.joninstitute.org/index.php/ProBisnis/article/view/69>
- Farhmand-Asl, Hamidreza, Khaleghi-Pour, Shehnaz, and Arizi, Hamidreza (2022). The Impact of Work-Family Conflict on the Social Health of Preventive Police Employees with the Mediating Role of Job Burnout. *Human Resource Development and Support*, 65(17), 113-136 [In Persian]
- French, K.A., Allen, T.D., & Kidwell, K.E. (2022). When does work-family conflict occur?. *Journal of Vocational Behavior*, 136, 103727.
https://www.researchgate.net/publication/360336425_When_does_work-family_conflict_occur
- Ghaderi S, Rezagholy P, Tawana H, NURI B. The Relationship between Occupational Burnout and Intention to Leave in Nurses Working in Training Hospitals in Sanandaj, Iran. *SJNMP* 2019; 4 (3), 25-34 [In Persian]
- Ghaffari, S. and bakhtiari, M. (2024). Investigating the State of Human Resources Organization and Its Effect on Intra-Organizational Communication with Regard to the Mediating Role of Political Intelligence in the Public Libraries of Isfahan Province. *Librarianship and Information Organization Studies*, 35(4), 145-166. doi: 10.30484/nastinfo.2024.3628.2287 [In Persian]
- Gharakhani D, Zaferanchi A. The Effect of Job Burnout on Turnover Intention with Regard to the Mediating Role of Job Satisfaction. *j.health* 2019; 10 (1), 109-117 [In Persian]
- Graham, M., Weale, V., Lambert, K.A., Kinsman, N., Stuckey, R., & Oakman, J. (2021). Working at home: The impacts of COVID 19 on health, family-work-life conflict, gender, and parental responsibilities. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(11), 938-943.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34325437/>
- Hair Jr, J.F., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2022). *Multivariate Data Analysis*. (7th Ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

<https://www.drnishikantjha.com/papersCollection/Multivariate%20Data%20Analysis.pdf>

- Hoseinzadeh, S., Salimi, S. (2023). Explaining the mediating role of job stress in the effect of work-family conflict on the tendency of female employees to leave their jobs. *Women and Family Studies*, 59(1), 7-26 [In Persian]
- Jafari M, Habibi Houshmand B, Maher A. Relationship of Occupational Stress and Quality of Work Life with Turnover Intention among the Nurses of Public and Private Hospitals in Selected Cities of Guilan Province, Iran, in 2016. *J Health Res Commun* 2017; 3 (3), 12-24[In Persian]
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315788135>
- Lambert, E.G., Qureshi, H., Keena, L.D., Frank, J., & Hogan, N.L. (2019). Exploring the link between work-family conflict and job burnout among Indian police officers. *The Police Journal*, 92(1), 35-55.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0032258X18761285>
- Laß, I., & Wooden, M. (2023). Working from home and work-family conflict. *Work, Employment and Society*, 37(1), 176-195. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/09500170221082474>
- Li, N., Zhang, L., Li, X., & Lu, Q. (2021). The influence of operating room nurses' job stress on burnout and organizational commitment: the moderating effect of over-commitment. *Journal of Advanced Nursing*, 77(4), 1772-1782.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33305491/>
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2018c). Work-Family Conflict/Family-Work Conflict, Job Stress, Burnout and Intention to Leave in the Hotel Industry in Quebec (Canada): Moderating Role of Need for Family Friendly Practices as "Resource Passageways". *The International Journal of Human Resource Management*, 29, 1-33. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239216>
- Mirković, B., & Đurić, D. (2023). Work-Family Conflict and Turnover Intentions: The Mediating Role of Burnout. *empirical studies in psychology*, 42-43. <https://pub.unibl.org/s/lat/item/52327>
file:///C:/Users/Masoud/Downloads/Work-familyconflictandturnoverintentionsThemediatingroleofburnout..pdf
- Mirzaei, V., Bahrami, M. and Akbari Nooghabi, M. S. (2022). Investigating the effect of organizational bullying on turnover

- intention with the mediating role of burnout and compulsory citizenship behavior as moderator. *Medical Journal of Mashhad university of Medical Sciences*, 65(5), -. doi: 10.22038/mjms.2022.22408[In Persian]
- Molina, J.A. (2021). The work–family conflict: Evidence from the recent decade and lines of future research. *Journal of Family and Economic Issues*, 42(Suppl 1), 4-10.
<https://psycnet.apa.org/record/2021-57417-002>
- Montano, M.D.L.N.V. (2023). A comprehensive approach to the impact of job stress on women in the teaching profession. *Interdisciplinary Rehabilitation/Rehabilitacion Interdisciplinaria*, 3, 56-56.
<https://ri.ageditor.ar/index.php/ri/article/view/74>
- Nadaf, M., behju, S. A. and rahimi, F. (2017). Studying Group Dynamics Impact on Work Family Conflict and the Effect on Job Burnout and Turnover Intention (the Case of Ahwaz Water and Wastewater Company). *Career and Organizational Counseling*, 9(33), 106-125 [In Persian]
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M.A.S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11(1), 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Okhravi, A., & Naji Azimi, Z. (2024). Scrutinize staff burnout in the medical staff of hospitals based on the Fuzzy hypothesis test. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 6(10), 70-49. doi: 10.22080/shrm.2024.4598[In Persian]
- Peng, B., Bunkaewsuk, P., Uppathampracha, R., Kumjumpa, P., & Bao, L. (2024). The Effect of Work-Family Conflict on Turnover Intention for White-Collar Workers: Examining the Mediating Role of Job Stress and Burnout. *ABAC Journal*, 44(1), 104-123.

<http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/abacjournal/article/download/7847/3933/30369>
- Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A.R., & Dias Semedo, A.S. (2023). The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(2), 533-549.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2646>
- Ran L, Chen X, Peng S, Zheng F, Tan X, Duan R. Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: the mediating effect of satisfaction. *BMJ Open*. 2020 Oct 7;

10(10):e036702.

<https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/10/10/e036702.full.pdf>

- Roodt, G. (2004). Concept redundancy and contamination in employee commitment research: current problems and future directions, *SA Journal of Industrial Psychology*, 2004, 30 (1), 82-90 *SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 2004, 30 (1), 82-90. <https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/135>
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9724. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/15/9724>
- Sharif zadeh F, Ghorbani zadeh V, Mohammadi Mahmoudi A. The Effect of Work-Family Conflict on Intention to leave by Job Burnout as a Mediator; a Comparative Study between Public and Private Hospitals. *ORMR* 2013; 3 (2), 21-42[In Persian]
- Shin, D.J., Kim, Y.S., & Kim, B.K. (2021). Understanding job stress and organizational effectiveness of airline employees due to changes in the employment environment under COVID-19—Focusing on the difference in the GAD-7 of employees. *Sustainability*, 13(24), 13722. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/24/13722>
- Simkhah, M. and Mohamadkhani, E. (2022). The Effect of Work- Family Conflict (WFC) on Life Satisfaction: the mediation roles of Job Stress and Job Satisfaction In face-to-face and virtual teaching from the perspective of professors. *Business Intelligence Management Studies*, 10(39), 1-39[In Persian]
- Vickovic, S.G., Morrow, W.J., & Lambert, E. (2022). Examining the effects of job burnout and work-family conflict on correctional officer turnover intent. *Criminal Justice Studies*, 35(2), 111-131. <https://psycnet.apa.org/record/2022-57514-001>
- Viegas, V., & Henriques, J. (2021). Job stress and work-family conflict as correlates of job satisfaction among police officials. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(2), 227-235. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11896-020-09388-w>
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma. Fan, X. Guo, X. Liu, H. Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, health & medicine*, 26(2), 204-211. https://www.researchgate.net/publication/342087684_The_relation

- ship_between_job_stress_and_job_burnout_the_mediating_effects_of_perceived_social_support_and_job_satisfaction
- Yildiz, B., Yildiz, H., & Ayaz Arda, O. (2021). Relationship between work–family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 3317-3330. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33855744/>
- Zhang, Y., Rasheed, M. I., & Luqman, A. (2020). Work–family conflict and turnover intentions among Chinese nurses: The combined role of job and life satisfaction and perceived supervisor support. *Personnel Review*, 49(5), 1140-1156. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3946316>
- Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W., & Ding, W. (2022). The relationship between teacher job stress and burnout: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 12, 784243 <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.784243/full>