



## عوامل تاثیر تعادل کار-زندگی بر شادکامی ذهنی پرستاران

سهیلا جواهری دلجو

دانشگاه علوم پزشکی گیلان

### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی عوامل تاثیر تعادل کار-زندگی بر شادکامی ذهنی پرستاران بیمارستان پورسینا می باشد. پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی بوده و جامعه آماری پژوهش شامل پرستاران بیمارستان پورسینای شهر رشت هستند که به روش نمونه گیری در دسترس و بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه بود و جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش مدل سازی معادلات ساختاری توسط نرم افزار آماری Smart PLS3 استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که تعادل کار و زندگی بر ساعات کاری و ساعات کاری بر شادکامی ذهنی تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نقش واسطه ای ساعات کاری در رابطه بین تعادل کار و زندگی و شادکامی ذهنی مورد تایید قرار گرفت. بر این اساس می توان گفت که با افزایش تعادل کار و زندگی و از طریق بهبود ساعات کاری پرستاران می توان شادکامی ذهنی را در میان پرستاران ارتقاء بخشید.

**واژگان کلیدی:** تعادل کار و زندگی، پرستاران، شادکامی ذهنی



## مقدمه

شادکامی ذهنی یکی از زیباترین احساسات و مهمترین نیاز روانی بشر است، که تاثیرات شگرفی در تعالی، رشد، پایگاه اجتماعی، معنوی و به طور کلی مجموعه زندگی انسان دارد و تمامی تلاش انسان متوجه به دست آوردن آن است، به صورتی که می تواند سلامتی جسمانی را بهبود بخشد. افرادی که شاد هستند، احساس امنیت بیشتری می کنند، آسان تر تصمیم می گیرند، دارای روحیه مشارکتی بیشتری هستند و نسبت به کسانی که با آن ها زندگی می کنند بیشتر اظهار رضایت می کنند. از طرفی کمبود و فقدان شادی و نشاط در جامعه، افسردگی، بدبینی و ارزیابی منفی از رویدادها، بی علاقه‌گی به اجتماع و کار، کمرنگ شدن وجدان کاری، اعتیاد به مواد مخدر، ناهنجاری های اجتماعی، رواج خشونت در روابط اجتماعی، طلاق، گرایش به فرهنگ بیگانه و غیرخودی را به بار می آورد. به عبارتی دیگر شادکامی ذهنی یکی از معیارهای سلامت روانی انسان ها است. عوامل زیادی با شادکامی ذهنی در ارتباط هستند مانند ساعات کار، تعادل کار-زندگی (دینگرا، ۲۰۲۱).

منابع خاصی مانند زمان، انرژی و توجه وجود دارد که نمی توان آن را فراتر از حد تعیین شده گسترش داد، اما مشاغل خاصی وجود دارد که باید این منابع را برای آنها فراتر از برنامه تعیین شده در نظر گرفت. هنگامی که تقاضای اضافی برای هر یک از این منابع وجود داشته باشد، احتمال بروز استرس بیشتر است. توانایی توزیع این منابع محدود - زمان، انرژی و تعهد - به طور بهینه منجر به تعادل بین کار و زندگی می شوند. زمان باید با دقت مدیریت شود. زمان منبعی که کمیاب است و به هیچ وجه قابل توسعه نیست. نظریه کمیابی که توسط جفری و همکاران، مارک آر اس و سیبرمورد تحقیق قرار گرفته است ثابت می کند که استفاده از این منابع محدود برای یک نقش منجر به کمبود آن برای نقش های متفاوت دیگری شود. نظریه تعارض نشان می دهد که این دو به دلیل تفاوت در نقش ها و مسئولیت های حوزه کار و خانواده، با یکدیگر سازگاری ندارند. تقاضاهای خانواده با افزایش تعداد افراد تحت تکفل، فرزندان، همسر، والدین سالخورده افزایش می یابد و همچنین شرایط خاصی مانند تولد نوزاد تا بیماری یکی از افراد خانواده در آن تقاضا چندین برابر افزایش مییابد (سلطانی بناوندی و همکاران، ۱۳۹۹).

زمان ثابت است، اما افزایش تقاضا از سوی خانواده منجر به استرس نقش می شود. حتی اگر مقرراتی برای مرخصی در محل کار وجود داشته باشد، آنها تا حد زیادی برای برآورده کردن خواسته های اضافی خانواده ناکافی هستند. بنابراین افزایش استرس نقش منجر به عدم تعادل در کار زندگی می شود و این موضوع بیشتر در کارایی زنان تاثیر می گذارد. مدیریت و ایجاد تعادل بین دو بعد مهم زندگی کار و خانواده بسیار مهم است که به نوبه خود بر شادکامی ذهنی فرد تاثیر میگذارد. عوامل متعددی بر تعادل کار-زندگی تاثیر می گذارند مانند ساعات کار، انعطاف پذیری ساعات کاری، اضافه کاری و دستمزد، جنسیت، و غیره. در واقع می توان گفت تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده - کار بر تعادل زندگی تاثیر بسیاری دارد.

تعارض ها زمانی رخ می دهند که خواسته های ناسازگارانه بین کار (شغل) و نقش خانوادگی یک فرد وجود دارد و این مناقشه، مشارکت فرد در هر دو نقش را دشوارتر می سازد. بر این اساس درگیری در محل کار و زندگی رخ می دهد. کار - تعادل خانوادگی اغلب به این معنی است که با محدود کردن زمان کار می توان زمان بیشتری را برای خانواده صرف کرد که منجر به یک زندگی کاری متعادل می شود. دستیابی به تعادل در تمام عرصه های زندگی منجر به رضایت در فرد در نتیجه شادکامی ذهنی وی می شود. تعادل کار و زندگی یک عبارت خود تشخیصی است که به وسیله فرد توانا به مدیریت مسئولیت های حوزه کار و خانواده به دست می آید و این تعادل سلامت جسمی و روانی فرد را از طریق ممانعت از ایجاد غم و اندوه و سایر اثرات منفی در زندگی و شادکامی ذهنی حفظ می نماید. مطالعات مختلف نشان می دهد، زمانی که کارکنان در خانه خوشحال باشند، محیط های کاری از تعارض خالی شده و تبدیل به مکان هایی لذت بخش می شوند که نهایتاً منجر به افزایش بهره وری کارکنان می شود. اما با این وجود، حجم کاری بیش از حد و محیط های کاری ضعیف، شدیداً روی جنبه های روان شناختی کارکنان اثر میگذارد و ایجاد تعادل مناسب بین کار و زندگی خصوصی را برای آنها دشوار می کند (ژيانگ و همکاران، ۲۰۲۰).

امروزه چالش تعادل مناسب کار و نقش های خانوادگی یکی از نگرانی های اصلی برای افراد است. در واقع مفاهیم کار و خانواده بیشترین و قویترین پیوند را با فرد و جامعه دارند، به طوری که ایجاد تعادل بین آنها ارزش و اهمیت بالایی دارد و اگر رابطه

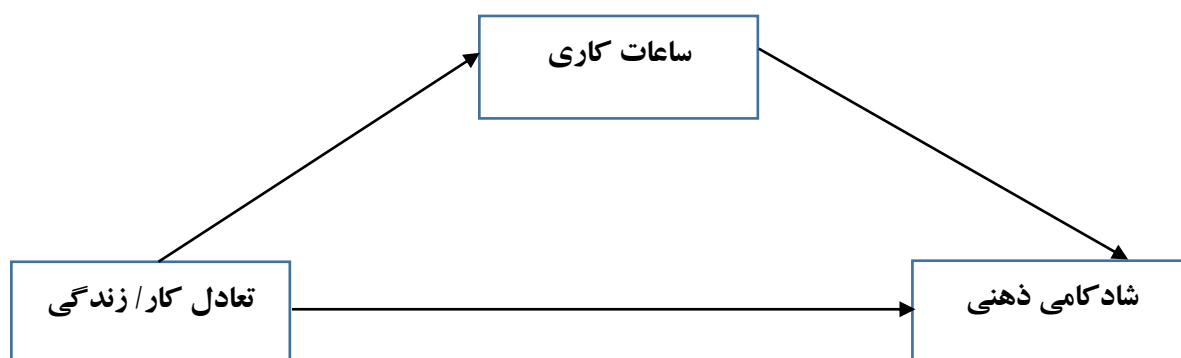


بین کار و زندگی مدیریت نشود، تعارض بین آنها زیان های جبران ناپذیری برافرد، سازمان و جامعه در پی خواهد داشت. پرستاران از اعضا مهم، در سیستم خدمات سلامت هستند که جامعه بشری به خدمات آنها نیازمند است و آنها تأثیر خود را در نظام سلامت از طریق ایفای نقشهای مختلف انجام میدهند. برای پرستاران نیز مانند دیگر اقشار جامعه کار و پیشه به عنوان مهمترین عامل شکل دهنده ی هویت اجتماعی، منبع تأمین کننده خانواده و شکل دهنده روابط اجتماعی تلقی میشود. امروزه جامعه پرستاری در سرتاسر جهان با مشکلات متعددی همچون ناکافی بودن تعداد کارکنان، حجم کاری بالا، ساعات کاری طولانی، برنامه کاری نامنظم و فشار کاری مواجه است. در بررسیهای صورت گرفته در زمینه تنیدگی شغلی طی ۳۲ سال گذشته، حرفه پرستاری به علت کافی نبودن تعداد پرستاران و در نتیجه وارد آمدن فشار کاری زیاد بر پرستاران، به خودی خود به منزله ی نخستین منبع تنیدگی محسوب شده است (عبدالله و همکاران، ۲۰۱۸).

تنیدگی، جزء شناخته شده از پرستاری نوین است، که در درازمدت منجر به بیماریهای مزمنی همچون پرفشاری خون، بیماریهای قلب و عروق و آسم میشود. ساعتهای کاری طولانی در محیطهای درمانی برای پرستاران میتواند باعث افسردگی شدید و عدم تعادل در هورمونهای آنها شود. در نتیجه پرستاران اغلب تمایل به خوردن غذای بیشتر، مصرف مواد مخدر برای از بین بردن خستگی، استرس و خواب آلودگی از زندگیهایشان دارند. این در حالی است که مطالعات مختلف نشان می دهد، اشتباهات پرستاران در کار مانند اشتباه در تزریق و خطاهای دارویی، مشکلات بیشتری را ایجاد میکنند که ممکن است، باعث نارضایتی بیماران شود. از طرفی شهرت بیمارستانها نیز تا حد زیادی بستگی به کارایی حرفه ای پرستاران دارد. البته پرستاران مسئولیتهایی در رابطه با خانواده و زندگی اجتماعی خود نیز دارند، به طوری که عدم تعادل بین فعالیتهای شخصی و حرفه ای پرستاران میتواند منجر به کاهش تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، افزایش استرس در کار، نارضایتی شدید کاری و اختلال در زندگی فردی، خانوادگی و افزایش ترک خدمت و در نهایت عدم شادکامی ذهنی زندگی آنها شود (کامرانی و همکاران، ۱۳۹۶). محقق بدنبال پاسخگویی به این سوال است که تعادل کار-زندگی چگونه از طریق ساعات کاری بر شادکامی ذهنی در پرستاران بیمارستان پورسینای رشت موثر است؟

### چارچوب نظری پژوهش

مدل نظری پژوهش حاضر برگرفته از مدل تحقیق دینگرا و دینگرا (۲۰۲۱) می باشد که در ادامه ارائه داده شده است:



شکل ۱. مدل تحقیق برگرفته از مدل تحقیق ام دینگرا و دینگرا (۲۰۲۱)



شکل ۱. مدل تحقیق برگرفته از مدل تحقیق ام دینگرا - وودینگرا (۲۰۲۱)

بر مبنای مدل فوق، فرضیه های تحقیق قابل تبیین می باشد:

۱. تعادل کار-زندگی بر ساعات کار در پرستاران پورسینای رشت موثر است.
۲. تعادل کار-زندگی بر شادکامی ذهنی در پرستاران پورسینای رشت موثر است.
۳. ساعات کار بر شادکامی ذهنی در پرستاران پورسینای رشت موثر است.
۴. ساعات کار در رابطه بین تعادل کار / زندگی و شادکامی ذهنی پرستاران پورسینای رشت نقش میانجی دارد.

پیشینه تحقیقات

ارسباری و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی تاثیر تعارض کار- خانواده و حمایت اجتماعی بر رضایت شغلی زنان شاغل در اندونزی پرداختند. یافته های تحقیق نشان داد که تعارض کار - خانواده و حمایت اجتماعی بر رضایت شغلی زنان تاثیر معناداری دارد. عبدالله و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی رابطه بین تعارض کار - خانواده، تعهد سازمانی و رفاه ذهنی زنان شاغل پرداختند. یافته های تحقیق نشان داد که بین تعارض کار - خانواده و تعهد سازمانی و رفاه ذهنی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین تعارض کار- خانواده و رفاه ذهنی زنان مورد تایید قرار گرفت.

رکیورو و سگوویا (۲۰۲۱) به بررسی رابطه بین تعارض کار - خانواده، استراتژی های مقابله ای و فرسودگی شغلی در میان افراد مجرد و متأهل پرداخت. یافته های تحقیق نشان داد که بین تعارض کار - خانواده، استراتژی های مقابله ای و فرسودگی شغلی در میان افراد مجرد و متأهل رابطه معناداری وجود دارد.

کارلوس و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی رابطه بهزیستی روانشناختی با تعارض کار - خانواده و خانواده - کارپرستاران و مقایسه آنها در بخشهای ویژه و عادی پرداختند. نتایج آزمون T مستقل حاکی از آن است که بین بهزیستی روان شناختی پرستاران بخشهای ویژه و عادی تفاوت معنی دار بین دو گروه مشاهده می شود. متغیرهای جمعیت شناختی نیز بیانگر رابطه معنادار ( $P < 0/01$ ) بین بهزیستی روان شناختی پرستاران ویژه و عادی است. آمین افشار و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی تحت عنوان « نقش سرمایه های روانی بر تعارض کار- خانواده و عملکرد سازمان » به روش میدانی و با استفاده از پرسشنامه در اداره کل ثبت اسناد و املاک شهر مشهد انجام دادند. یافته های این تحقیق حاکی از وجود تأثیر بین بیشتر متغیرهاست. نتایج نشان دادند که سرمایه های روانی کارکنان بر توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی می تواند بهبود دهنده باشد. تأثیر این متغیر در تعارض کار- خانواده منفی است، بدین معنا که سرمایه های غنی روانی در کارکنان و حمایت آنها از سوی سازمان می تواند به کاهش تعارض کار- خانواده بیانجامد. مشخص گردید که قصد ترک شغل نیز بر عملکرد سازمان تأثیر منفی دارد. به عبارتی هراندازه این قصد در کارکنان افزایش یابد، به تبع آن عملکرد سازمان که به طور مستقیم از رفتار کارکنان تأثیر می پذیرد، کاهش خواهد یافت. نتایج این تحقیق مدیران را برای برنامه ریزی در جهت دستیابی به نیروی انسانی توسعه یافته و با انگیزه همراهی خواهند نمود.

مرتضوی و عریضی (۱۳۹۹) تحقیق خود تحت عنوان « رابطه تعارض کار- خانواده با تعهد سازمانی: نقش تعدیلی عدالت سازمانی ادراک شده » انجام داده که طرح پژوهش از نوع رابطه ای و جامعه آماری شامل ۶۲۳ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی بود که در آن طرح پرداخت بر مبنای عملکرد اجرا شده بود که تعداد ۱۳۸ نفر به صورت تصادفی برای پاسخگویی به سه پرسشنامه پژوهش شامل مقیاس ۵ سوالی تعارض کار- خانواده مقیاس ۴ سوالی عدالت رویه ای (Bies, 1987) و مقیاس ۱۵ سوالی تعهد سازمانی (Mowday, Porter & Steers, 1982) انتخاب شدند. نتایج نشان داد، افرادی که عدالت بالایی را ادراک کرده اند هنگامی که تعارض کار- خانواده آنها پایین باشد، تعهد خود را به سازمان افزایش دادند.

رازقی نصرآباد و حسینی (۱۳۹۸) تحقیقی تحت عنوان « مطالعه تجربی ایفای همزمان نقش شغلی خانوادگی در مادران شاغل دارای فرزند - خردسال » انجام دادند. یافته های این پژوهش در قالب ۲ مقوله هسته، ۸ خرده مضمون و ۱۹ مفهوم اند که از ۵۸۰ عبارت استخراج شده اند. یافته ها نشان دادند مادران شاغل به دلیل داشتن دست کم یک فرزند زیر ۱۰ سال که به مراقبت و



حمایت بیشتری نیاز دارد، دستیابی به فرصتها رادرعین رویارویی بامشکلات تجربه کرده اند. در بدمحدودیت ها ومسائل، جوهره مشترک تجربه آنها تعارض درک شده کاروخانواده است. دراین موقعیت درک آنها از محیط خانواده نسبتاً حمایتی، از محیط کار، بی تفاوتی و تقابلی و از محیط اجتماع، حمایت اجتماعی پایین بوده است. اقدامات زنان برای کاهش تعارض، به طور عمده فردی بوده اند که نتایج آنها نوعی سازگاری اجباری نامطلوب بازیرطبقات، احساس قربانی شدن خود یا همسر و فرزند، تلاش مضاعف برای جبران کم کاری ها، کاهش باروری و کاهش کنش اجتماعی مسئول آنهاست. ساختارهای اجتماعی کمتر حمایتی سبب شده اند مادران شاغل با وجود احساس خرسندی از توانمندی و مفید بودن به دلیل انجام نقش های چندگانه، کمتر از فواید اشتغال در بیرون از منزل به نفع خود بهره ببرند. نتایج مطالعه کاربردهای زیادی در سیاست گذاری برای تسهیل ترکیب کار و امور خانه و افزایش مشارکت زنان در فعالیتهای اقتصادی و پیشبرد اهداف توسعه ای کشور خواهند داشت.

نعامی و محمودی کیا (۱۳۹۸) در تحقیقی تحت عنوان « رابطه تعارض کار- خانواده با فشار روانشناختی و رضایت زندگی » تلاش دارند رابطه تعارض کار- خانواده با فشار روانشناختی و رضایت زندگی باتوجه به نقش تعدیل کننده ی بهبودی از کار را نشان دهند. نتایج همچنین حاکی از نقش تعدیل کننده ی بهبودی از کار در رابطه بین تعارض کار- خانواده با فشار روان شناختی و رضایت زندگی بود و رابطه مثبت بین تعارض کار- خانواده و فشار روان شناختی و رابطه منفی بین تعارض کار- خانواده و رضایت زندگی در افراد دارای بهبودی از کار بیشتر، ضعیف تر است.

حبیب پور گتایی (۱۳۹۷) تحقیقی تحت عنوان « تعارض نقش زنان در خانه و کار؛ ماهیت و پیامدها » و با هدف بررسی میزان، ماهیت و شکل این تعارض و کیفیت تأثیر آن بر کیفیت زندگی در دو قلمرو خانواده و کار انجام داد. دلالت یافته ها بر آن است که درباره تداخل نقش های زنان در خانواده و کار، بیشتر کار موجب اختلال در زندگی آن ها می شود تا اینکه زندگی در کار اختلال ایجاد کند و از دلایل اصلی این تعارض، الگوی سنتی تقسیم کار جنسیتی و عدم بلوغ سیاست خانواده در ایران است. صادقی و شهبانی (۱۳۹۶) تحقیقی تحت عنوان « مطالعه کیفی موانع و چالشهای مادری زنان شاغل در شهر تهران » انجام دادند. یافته های پژوهش نشان میدهد که زنان شاغل تحصیل کرده به دلیل داشتن مسئولیت های چندگانه اعم از مادری، همسری، شاغلی و در برخی موارد حتی دانشجویی و فراهم نبودن حمایت های اجتماعی و خانوادگی لازم، همچنین تجربه مادری به مراتب سخت تر و مسائل و چالش های بیشتری در این زمینه، در مقایسه با سایر زنان بامشکلات بیشتری مواجهند. به طور کلی، با وجود همه مشکلات پیش روی زنان شاغل مادری برای آنان اهمیت و ارزش بالایی دارد، اما این نیاز و ارزش باتوجه به شرایط شغلی و اجرانشدن سیاست ها و برنامه های حمایتی از مادران شاغل عمدتاً در یک فرزند خلاصه می شود.

### روش تحقیق

پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش کارکنان بخش درمانی مرکز آموزشی-درمانی پورسینامی باشد که با مراجعه مستقیم به واحد کارگزینی، حجم جامعه آماری ۴۲۵ نفر (۱۴۵ نفر بخش اداری و ۲۸۰ نفر بخش درمانی) گزارش شد. لذا جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۲۸۰ نفر از پرستاران بخش درمانی می-باشد. روش نمونه گیری در پژوهش حاضر روش نمونه گیری غیراحتمالی در دسترس می باشد که بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این تحقیق برای بررسی اعتبار، از اعتبار محتوایی ظاهری و برای پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده خواهد شد. برای تحلیل توصیفی داده ها از روش های آمار توصیفی شامل محاسبه فراوانی، میانگین و واریانس مشاهدات استفاده می شود. برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها که شامل بررسی معنی داری گویه های پرسشنامه با توجه به عامل ها، بررسی رابطه بین زیرشاخص ها و شاخص های در نظر گرفته شده، صحت فرضیات پژوهش بین متغیر مستقل و وابسته از معادلات ساختاری استفاده می شود. در این پژوهش جهت بررسی داده های آماری از نرم افزار SPSS21 و نرم افزار Smart PLS3 استفاده شده است.



### جدول (۱). اطلاعات پرسشنامه ی پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد سوالات	ابعاد سوالات	شماره سوالات	منبع
تعادل کار / زندگی	۱۰	تعادل زندگی - کار	۱-۵	نتمیر و همکاران (۱۹۹۶)
		تعادل کار - زندگی	۶-۱۰	
ساعات کاری	۳	----	۱۱-۱۳	باون و همکاران (۲۰۰۰)
شادکامی ذهنی	۷	----	۱۴-۲۰	متکاف و همکاران (۲۰۰۸)

### یافته ها

در این بخش خلاصه یافته های پژوهش حاضر در بخش آمار استنباطی ارائه داده شده است: در قسمت تحلیل داده ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) با رویکرد روش حداقل مربعات جزئی و با استفاده از نرم افزار Smart PLS برای بررسی مدل مفهومی پژوهش، بهره گرفته شد. با توجه به مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی مرکب گزارش شده در جدول ۲، همانگونه که مشاهده می شود تمام متغیرهای پنهان دارای مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ هستند که پایایی مناسب مدل را نشان می دهد. همچنین، مقدار متوسط واریانس استخراج شده برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است؛ بنابراین، روایی همگرایی مدل های اندازه گیری نیز مطلوب اند. روایی همگرا، دومین معیاری است که به منظور برازش مدل اندازه گیری مورد استفاده قرار می گیرد و میزان همبستگی هر سازه با ابعادش را نشان می دهد، براساس جدول (۲)، میانگین استخراج شده برای کلیه متغیرها و ابعادشان از مقدار مرزی ۰/۵ بیشتر بوده که آن نیز میزان روایی مدل را نشان می دهد.

### جدول (۲). توصیف متغیرهای پژوهش

	ضرایب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی
تعادل کار / زندگی	۰/۷۶۱	۰/۸۲۳
ساعات کاری	۰/۸۰۷	۰/۸۶۴
شادکامی ذهنی	۰/۷۹۵	۰/۸۳۸

### جدول (۳). ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فرونلوارکر

	تعادل کار / زندگی	ساعات کاری	شادکامی ذهنی
تعادل کار / زندگی	۰/۷۷۰		
ساعات کاری	۰/۵۸۸	۰/۷۹۶	
شادکامی ذهنی	۰/۶۱۹	۰/۶۳۶	۰/۸۲۶

لذا می توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، سازه ها در مدل تعامل بیشتری با شاخص های خود دارند تا با سازه های دیگر و روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

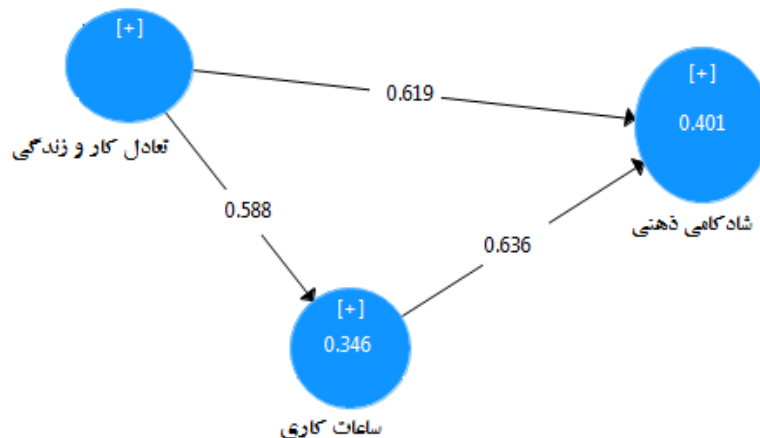
### آزمون فرضیه ها

پس از بررسی برازش مدل های اندازه گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل ها، فرضیه های پژوهش بررسی و آزمون شد. نتایج آزمون فرضیه ها و ضرایب معناداری نشان می دهد تمامی فرضیه های پژوهش تأیید شده اند. در شکل (۲) و (۳)، تمام فرضیه های پژوهش در مدل نهایی نشان داده می شود.

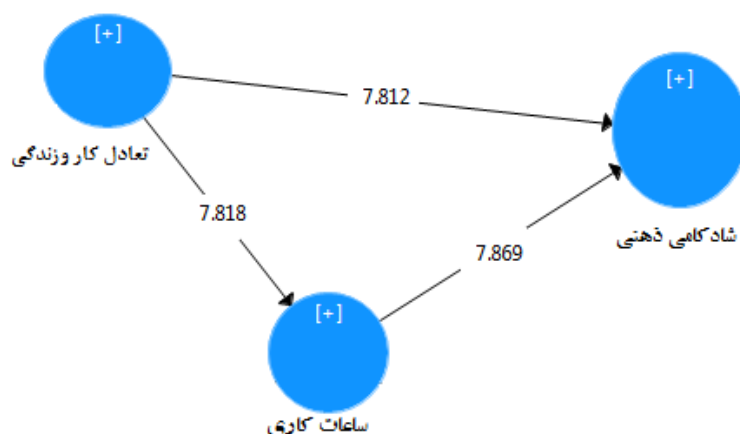


### مدل ساختاری پژوهش

در این بخش مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد و معناداری ارائه شده است: نمودار زیر مدل مفهومی تحقیق در حالت استاندارد شده ضرایب مسیر را نشان می دهد.



شکل (۴-۸). مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



شکل (۴-۹). مدل ساختاری تحقیق در حالت معناداری

با توجه به شکل فوق نتایج آزمون فرضیات تحقیق به شرح ذیل است:

جدول ۴ خلاصه نتایج آزمون فرضیات

نتیجه	مستقیم T	ضریب مسیر	
معنادار است	۷/۸۱۸	۰/۵۸۸	تبادل کار و خانواده و ساعات کاری
معنادار است	۷/۸۶۹	۰/۶۳۶	ساعات کاری و شادکامی ذهنی
معنادار است	۷/۸۱۲	۰/۶۱۹	تبادل کار و خانواده و شادکامی ذهنی
		$۰/۵۸۸ * ۰/۶۳۶ = ۰/۳۷۳$	ضریب غیر مستقیم
		۷/۲۷۴	غیر مستقیم: t-میزان





## بحث و نتیجه گیری

با توجه به بررسی فرضیه از طریق روش حداقل مربعات جزئی ملاحظه می شود که بین تعادل کار - زندگی برشادکامی ذهنی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و با توجه به ضریب معناداری  $t$  در رابطه بین دو متغیر تا برابر با  $7/812$  است و از آن جا که این مقدار در خارج بازه  $(-1/96 \& 1/96)$  قرار دارد، می توان نتیجه گرفت که این فرضیه تأیید شده و شدت این رابطه برابر با  $0/619$  است. در نتیجه با حداقل  $95$  درصد اطمینان می توان پذیرفت: تعادل کار - زندگی برشادکامی ذهنی در پرستاران پورسینای رشت موثر است. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش دینگرا و دینگرا (۲۰۲۱)، ژیانگ و همکاران (۲۰۲۰)، کارلوس و همکاران (۲۰۲۰) و مرعشی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

با توجه به بررسی فرضیه به روش مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی ملاحظه می شود که بین تعادل کار - زندگی بر ساعات کاری رابطه مثبت معناداری وجود دارد و با توجه به ضریب معناداری  $t$  در رابطه بین دو متغیر تا برابر با  $7/818$  است و از آن جا که این مقدار در خارج بازه  $(-1/96 \& 1/96)$  قرار دارد، می توان نتیجه گرفت که این فرضیه تأیید شده و شدت این رابطه برابر با  $0/588$  است. در نتیجه با حداقل  $95$  درصد اطمینان می توان پذیرفت: تعادل کار - زندگی بر ساعات کاری پرستاران مرکز آموزشی - درمانی پورسینای شهر رشت تأثیرگذار است. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش دینگرا و دینگرا (۲۰۲۱)، ژیانگ و همکاران (۲۰۲۰)، کارلوس و همکاران (۲۰۲۰) و مرعشی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

با توجه به بررسی فرضیه از طریق روش حداقل مربعات جزئی ملاحظه می شود که بین ساعات کار برشادکامی ذهنی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و با توجه به ضریب معناداری  $t$  در رابطه بین دو متغیر تا برابر با  $7/869$  است و از آن جا که این مقدار در خارج بازه  $(-1/96 \& 1/96)$  قرار دارد، می توان نتیجه گرفت که این فرضیه تأیید شده و شدت این رابطه برابر با  $0/636$  است. در نتیجه با حداقل  $95$  درصد اطمینان می توان پذیرفت: ساعات کار برشادکامی ذهنی در پرستاران مرکز آموزشی - درمانی پورسینای شهر رشت تأثیرگذار است. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش دینگرا و دینگرا (۲۰۲۱)، ژیانگ و همکاران (۲۰۲۰)، کارلوس و همکاران (۲۰۲۰) و مرعشی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

برای بررسی نقش میانجی ساعات کار در رابطه بین تعادل کار / زندگی و شادکامی ذهنی، ضریب مسیر غیر مستقیم بین تعادل کار / زندگی و شادکامی ذهنی از طریق ساعات کار برابر با  $0/373$  بوده که نشان از رابطه مثبت بین تعادل کار / زندگی و شادکامی ذهنی با توجه به نقش میانجی ساعات کار دارد. همانطوری که مشاهده می گردد مقدار آماره  $t$  بر اساس آزمون سوبل، تقریباً برابر با  $7/274$  بوده که این مقدار از مقدار مرزی  $1/96$  بیشتر می باشد. از سوی دیگر چون مسیر مستقیم رابطه تعادل کار / زندگی و شادکامی ذهنی  $0/619$  در سطح معناداری  $7/812$  قابل قبول می باشد، در نتیجه می توان با حداقل  $95$  درصد اطمینان پذیرفت که متغیر بهزیستی کارکنان به عنوان یک متغیر میانجی جزئی در رابطه بین تعادل کار / زندگی و شادکامی ذهنی می باشد. در نتیجه فرضیه میانجی گری ساعات کاری در تأثیر تعادل کار / زندگی و شادکامی ذهنی قابل قبول می باشد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش دینگرا و دینگرا (۲۰۲۱)، ژیانگ و همکاران (۲۰۲۰)، کارلوس و همکاران (۲۰۲۰) و مرعشی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

**با توجه به تأثیر مثبت و معنادار تعادل کار - زندگی برشادکامی ذهنی در پرستاران پورسینای رشت پیشنهاد می گردد که ایجاد تعادل بین خواسته های شغلی و زندگی شخصی و خانوادگی در نظر گرفته شود و تناسب لازم در ساعات کاری ایجاد گردد و میزان بار کاری هر کارمند تعدیل گردد.**

**با توجه به تأثیر مثبت و معنادار تعادل کار - زندگی بر ساعات کاری در پرستاران پورسینای رشت پیشنهاد می گردد که بر اساس ساعات کاری در نظر گرفته شده برای هر کارمند شرایط به گونه ای ایجاد شود که فرصت برای انجام امور زندگی فراهم آید.**



## منابع

- امیرخانی، امیرحسین، تجلابی، فرید. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر رهبری اصیل‌دراک شده بر تعهد سازمانی بادر نظر گرفتن نقش میانجی اعتماد سازمانی. دانشگاه پیام نور (وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری) - دانشگاه پیام نور استان تهران - مرکز پیام نورورامین - ۱۳۹۶.
- ابیلی، خدیجه؛ جاهد، حسین علی؛ (۱۳۹۸). تعیین عوامل سازمانی مرتبط با بهره‌وری مدیران میانی (مورد شرکت ایران خودرو). روان‌شناسی و علوم تربیتی. ۸۳-۱۰۶: (۸)۶.
- دانایی، حبیب‌الله. بیرجندی، مرضیه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه رهبری اصیل و به‌روزی روان‌شناختی: نقش میانجی جوکاری (مطالعه موردی: سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سمنان). دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود - دانشکده مدیریت و حسابداری - ۱۳۹۶.
- رحیمیان، حمید. طاهری، مرتضی. رحیمیان، حمید. غفارخانی، میثم. (۱۳۹۴). رابطه بین بهزیستی معنوی و رهبری اصیل باخوش بینی تحصیلی معلمان ابتدایی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی - ۱۳۹۴.
- شائمی، علی. ابزری، مهدی. مودی، زهرا. (۱۳۹۳). تحلیل تأثیر ابعاد مدل ویژگی‌های شغلی هاکنم و اولدها مبربی تفاوتی سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت گاز استان اصفهان). فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. ۸۹-۱۱۱: (۳)۵.
- Bryson, A., Forth, J. and Stokes, L. (2017), Does employees' subjective well-being affect workplace performance?, *Human Relations*, 70(8): 1017-1037.
- Chen, L. H., Liaw, S. Y., & Lee, T. Z. (2013). Using an HRM pattern approach to examine the productivity of manufacturing firms—an empirical study. *International Journal of Manpower*, 24(3), 299-318.
- Iglesias, Gorge. (2017). The relation between Job Characteristics & Individual Performance in Public Sector. *Journal of Social Science*. 11(6): 44-56.
- Johari, Johanim .Faridahwati Mohd Shamsudin, Tan Fee Yean, Khulida Kirana Yahya, Zurina Adnan, (2018) "Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia", *International Journal of Public Sector Management*. 1(8): 1-19.
- Kjeldsen, A.M. and Hansen, J.R. (2018), "Sector differences in the public service motivation-job satisfaction relationship: exploring the role of organizational characteristics", *Review of Public Personnel Administration*, 38(1). 24-48.
- Laschinger, Heater. Wong, Carol. Grau, Ashley. (2013). Authentic leadership, empowerment and burnout: a comparison in new graduates and experienced nurses. *Journal of Nursing Management*. 21(4): 541-552.
- Nielsen, M. B., Eid, J., Mearns, K., Larsson, G. (2013). Authentic Leadership and Its Relationship with Risk Perception and Safety Climate, *Leadership & Organization Development Journal*, 34 (4), 308-325.
- Olesen, M.H., Thomsen, D.K. and O'Toole, M.S. (2015), "Subjective well-being: above neuroticism and extraversion, autonomy motivation matters", *Personality and Individual Differences*, 7(7): 45-49.
- Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., & Soane, E. (2018). The role of employee engagement in the relationship between job design and task performance, citizenship and deviant behaviours. *The international journal of human resource management*, 24(13), 2608-2627.
- Ribeiro, Neuza. Daniel Gomes, Shaji Kurian, (2018). "Authentic leadership and performance: the mediating role of employees' affective commitment", *Social Responsibility Journal*. 31(16): 55-69.
- Semedo, S., Coelho, A. and Ribeiro, N. (2016), "Effects of authentic leadership, affective commitment and job resourcefulness on employees' creativity and individual performance", *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8): 1038-1055.
- Saxena, S., Saxena, R. (2015). Impact of job involvement and organizational commitment on organizational citizenship behavior". *International Journal of Management and Business Research*, 5(1): 19-30.
- Singeh H. Buitendach. 2017. Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. 54(23):33-45.
- Uruthirapathy, A.A. and Grant, G.G. (2015), "The influence of job characteristics on IT and non-IT job professional's turnover intention", *Journal of Management Development*, 34(6): 715-728.



Watanabe,Remy Magnier. Toru, Uchida. Philippe Orsini.(2020).Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance Comparing employees in France and Japan. Asia-Pacific Journal of Business Administration. 12(2): 115-138 .

Wan Q1, Li Z1, Zhou W1, Shang S.(2018).Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. Journal of Advanced Nursing. 10(14): 33-47.

Buerhaus PI, DesRoches CM, Dittus R, Donelan K.(2015). Practice characteristics of primary care nurse practitioners and hysicians. Nurs Outlook63(2):144-53 .

Grzywacz JG, Frone MR, Brewer CS, Kovner CT.(2006). Quantifying work-family conflict among registered nurses. Res Nurs health. 29(5):414-26 .

Engel CC, Bray RM, Jaycox LH, Freed MC, Zatzick D, Lane ME, et al. (2014).Implementing collaborative primary care for depression and posttraumatic stress disorder: design and sample for a randomized trial in the U.S. military health system. ontemp Clin Trials. 2014;39(2):310-9 .

Gonnelli C, Agus M, Raffagnino R.(2018). Work—family conflict in nursing: the role of work schedules, familial antecedents and emotional regulation. Open J Med Psychol;7:123—47 ,

Amir Esmaili M, Khodabandeh Shahraki S, Sadoughi Z, Sadeghi M. (2013). The relationship between work-family balance and quality of life of nurses working in educational hospitals of Kerman University of Medical Sciences]. J Kerman Med Fac Manage Inf. 2(1):47-8 .

Raisinghani M, Goswami R.(2014). Model of Work Life Balance Explaining Relationship Constructs. Int J Appl Innov Eng Manage .3(2):46-59.

Kofodimos JR.(1993). The Jossey—Bass management series. Balancing act: how managers can integrate successful careers and fulfilling personal lives. 1st ed San Francisco, Calif, US: Jossey-Bass .



## Factors affecting work-life balance on mental happiness of nurses

**Soheila Javaheri Deljo**

**Guilan university of medical sciences**

### **Abstract**

This study aimed to investigate the effects of work-life balance on the mental well-being of nurses at the Poursina Hospital in Rasht, Iran. The study was applied and descriptive. The statistical population of the study included nurses at the Poursina Hospital in Rasht. A total of 200 nurses were selected as a sample using the available sampling method and based on the Morgan table. A questionnaire was used to collect data. Structural equation modeling was used to analyze the data using Smart PLS3 statistical software. The study's findings showed that work-life balance has a positive and significant effect on working hours, and working hours have a positive and significant effect on mental well-being. Additionally, the mediating role of working hours in the relationship between work-life balance and mental well-being was confirmed. Based on this, it can be said that by increasing work-life balance and improving the working hours of nurses, mental well-being can be improved among nurses.

**Keywords:** Work-life balance, nurses, mental happiness