

نقش تعادل کار و زندگی در تغییرات نگرش‌های کاری

مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

دکتر سید محمد میرمحمدی*

تاریخ دریافت: ۹۲/۲/۲۲

تاریخ پذیرش: ۹۲/۷/۱۱

چکیده

ایجاد تعادل بین کار و زندگی، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های کارکنان سازمان‌ها در عصر کنونی است. به بیان دیگر، موفق‌ترین کارکنان کسانی هستند که بتوانند بین زندگی کاری و زندگی خود تعادل برقرار کنند. یکی از ابزارهای ایجاد تعادل بین زندگی کاری - خانوادگی ایجاد برنامه‌های انعطاف‌پذیر در سازمان‌ها می‌باشد. از سازمان‌هایی که اجرای برنامه‌های انعطاف‌پذیر در بین کارکنان (پرستاران) آنان توجه بیشتری دارد، بیمارستان‌ها می‌باشد. هدف این مقاله بررسی ارتباط بین تعادل بین کار و زندگی با نگرش‌های کاری می‌باشد. جامعه

آماري اين تحقيق را تمام پرستاران بیمارستان‌های زیر پوشش دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تشکیل می‌دهند، که از بین آنها ۲۲۰ نفر به وسیله روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای به عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند. روایی محتوای ابزار تحقیق با استفاده از نظرات خبرگان و تحلیل عاملی تاییدی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ بررسی و تایید گردید. داده‌های تحقیق از طریق نرم افزار *Spss* و *Lisrel* بررسی شدند. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که، تعادل کار- زندگی اثر معناداری بر نگرش‌های کاری (رضایت شغلی، دلبستگی شغلی، تمایل به ترک خدمت) دارد. نتایج کاربردی در پایان آمده است.

واژه‌های کلیدی: تعادل کار-زندگی، نگرش‌های کاری، برنامه‌های

انعطاف‌پذیر، مدل معادلات ساختاری

مقدمه

امروزه یکی از بزرگترین چالش‌های منابع انسانی، استخدام، آموزش و نگهداشت کارکنان است. به همین منظور سازمان‌ها در پی ترویج فرهنگ حمایت از برنامه‌های تعادل بین کار و زندگی هستند تا بتوانند بین نقش‌های کاری و غیرکاری افراد تعادل برقرار کنند. تعادل بین کار و زندگی حوزه بسیار مهمی در مدیریت منابع انسانی است که مورد توجه بسیاری از سیاستمداران، مدیران، سازمان‌ها و کارکنان در سطح جهان قرار گرفته است. در یک مطالعه که توسط گروه مشاوران بوستون (۲۰۰۷) بر روی مدیران منابع انسانی در سراسر اروپا انجام گرفت، نشان داد که، تعادل بین کار و زندگی یکی از سه چالش عمده‌ای است که منابع انسانی با آن روبرو می‌باشند. مطالعات اخیر در ایالت متحده بر پدیده "مشاغل افراطی"^۱ تاکید زیادی دارند که با ساعات کاری خسته کننده، گردش کار غیرقابل پیش بینی، سرعت زیاد کار در زمان اندک، حوادث

۱. extreme jobs

مربوط به کار خارج از ساعت کاری و در ۲۴ ساعت ۷ ساعت در اختیار ارباب رجوع بودن، نمایان می‌شوند. (Mccarthy et al, ۲۰۱۰: ۱۵۸)

تعارض کار و زندگی با شماری از پیامدهای نامطلوب فردی و سازمانی در دو حوزه کار و خانه مرتبط می‌شود. تعارض خانواده و کار باعث کاهش عملکرد کاری و افزایش غیبت، ترک خدمت و نارضایتی شغلی می‌شود. همچنین سبب کاهش رضایت از زندگی، رضایت زناشویی و سلامت جسمی و روحی افراد می‌گردد. امروزه بسیاری از محققین در حوزه تعادل بین کار و زندگی به نقش عوامل فردی مانند: تقاضای کارمندان برای شیوه‌های کاری منعطف، رضایت کارکنان بوسیله سیاست‌ها و برنامه‌های کار-زندگی و خانواده-کار و تاثیر برنامه‌های تعادل بین کار و زندگی روی نگرش‌های کاری مانند: دلبستگی شغلی، استرس، تعهد و بهره‌وری تاکید دارند. تحقیقات دیگر بیانگر تاثیر گذاری تعادل بین کار و زندگی بر عملکرد در سطح سازمانی می‌باشند. (Thanacoody et al, ۲۰۰۹: ۵)

در این مقاله، پس از بررسی اجمالی تعادل بین کار و زندگی، برنامه‌های انعطاف‌پذیر و نگرش‌های کاری به تشریح روش شناسی پژوهش و تجزیه و تحلیل معادلات ساختاری، یافته‌های اصلی تحقیق و سرانجام به بحث و بررسی و نتیجه‌گیری پرداخته می‌شود.

مبانی نظری

۱- تعادل کار-زندگی

تعادل کار-زندگی بعنوان یک موضوع استراتژیک برای مدیریت منابع انسانی و یک عنصر کلیدی در استراتژی‌های نگهداری منابع انسانی به شمار می‌رود (Nord et al, ۲۰۰۲: ۲۲۳).

تعادل کار-زندگی که امروزه افراد بدنبال آن هستند با آنچه که آن‌ها در گذشته می‌خواستند چندان متفاوت نیست؛ تنها تفاوت به تغییرات روزافزون جامعه بر می‌گردد. بعنوان مثال امروزه خانوارها بصورت تک والد مشغول بکار یا خانوارهایی که پدر و مادر هر دو مشغول به کارند، اداره می‌شوند. از یکسو، جذب و حفظ بهترین سرمایه‌های انسانی برای سازمان‌ها بسیار مهم و از سوی دیگر توجه به خواسته‌های کارکنان ضروری به شمار می‌رود. بهترین راه رسیدن به آن، توجه به مفهوم تعادل کار-زندگی می‌باشد که کارکنان صرف نظر از سن، جنسیت، نژاد و نوع شغل به آن نیاز دارند. بنابراین برنامه‌های حفظ تعادل در سازمان‌ها، در حفظ کارکنان ارزشمند و سرمایه‌گذاری صورت گرفته موثر می‌باشد. همچنین این برنامه‌ها کارکنان را به استفاده حداکثری از توان خود تشویق می‌کنند. البته باید توجه داشت که بکارگیری این برنامه نیز هزینه خاص خود را دارد و سازمان‌ها عموماً مجموعه مشخصی از این برنامه‌ها را به مرحله اجرا در می‌آورند. (Miller, ۲۰۰۶: ۱-۲)

به اعتقاد کانراد و مانگل^۱ (۲۰۰۰) برنامه‌های حفظ تعادل در سه نوع از سازمان‌ها، حاشیه سود قابل توجهی در بر دارند که عبارتند از:

- ۱) سازمان‌هایی که درصد نیروی متخصص بالایی دارند
- ۲) سرمایه‌گذاری‌های کلانی در ارتباط با مهارت‌های خاص سازمان‌شان انجام داده‌اند

۳) درصد بالایی از نیروی کارشان را زنان تشکیل می‌دهد.

تعادل کار-زندگی به درک کارمند از این که حیطة‌های چندگانه فردی، زندگی و کار حفظ شده و با یکدیگر یکپارچه هستند و دست کم تعارض نقش را به همراه داشته است بر می‌گردد (Konrad & Mangel, ۲۰۰۰: ۱۲۲۶). گریواک و کارلسون^۲ (۲۰۰۷) اعتقاد دارند که بایستی به تعادل کار-زندگی بعنوان یک سازه اجتماعی نگریست

۱. Konrad, Mangel

۲. Grzywacz, Carlson

(Grzywacz & Carlson, ۲۰۰۷: ۴۵۷). دقیق‌تر این که، آن‌ها تعادل را بعنوان انجام انتظارات نقشی بین حوزه کار و زندگی تعریف می‌کنند. گرین‌هاس و آلن^۱ (۲۰۱۰) تعادل کار-زندگی را به میزان رضایت، اثربخشی فرد و سازگاری نقش‌های کاری با نقش‌های زندگی مرتبط می‌دانند (Greenhaus & Allen, ۲۰۱۰: ۱۶۳-۱۸۵).

تعارض کار-زندگی، در مقابل مفهوم تعادل کار-زندگی قرار داشته و اثرات منفی بر روابط کاری و زندگی دارد. گرین‌هاس و بوتل^۲ (۱۹۸۵) بر مبنای بررسی جامعی از تحقیقات مرتبط با تعارض کار-زندگی، سه نوع متفاوت را معرفی کردند: تعارضات مبتنی بر زمان، تعارضات مبتنی بر فشار و تعارضات مبتنی بر رفتار.

- تعارضات مبتنی بر زمان، زمانی روی می‌دهد که بایستی نقش‌های چندگانه، در یک زمان صورت گیرد یا انجام یک نقش باعث مشغله فکری شده و اجرای نقش دیگری را با مشکل مواجه می‌سازد.

- تعارضات مبتنی بر فشار، هنگامی اتفاق می‌افتد که فرد بخواهد نقش‌های متعارض را انجام دهد. این فشار می‌تواند شامل استرس، تنش، نگرانی یا خستگی باشد. برای مثال کار پر استرس در محیط کار، مانع از این امر می‌شود که فرد بخواهد صبورانه به تکالیف فرزندان کمک کند یا برعکس مسئولیت‌های زیاد امور خانواده مانع از اجرای موثر نقش‌های کاری می‌شود.

- در تعارضات مبتنی بر رفتار، در این نوع تعارض، ممکن است الگوهای خاص رفتاری در یک نقش با انتظارات رفتاری در نقش دیگر ناسازگار باشد. بعنوان مثال یک فرد نظامی بایستی رفتار نظام‌مند، مقتدرانه و کاملاً جدی با زیردستان خود داشته باشد، که چنین رفتاری در خانواده مورد انتظار نیست (Greenhaus & Beutell, ۱۹۸۵: ۷۸-۷۹).

۱. Greenhaus, G. H., & Allen
۲. Greenhaus, Beutell

در تقسیم‌بندی‌های اخیر، تعادل کار-زندگی به دو دسته کلی رویکرد ارزیابی کلی و رویکرد عناصری طبقه‌بندی شده است. در رویکرد کلی، ارزیابی کلی فرد نسبت به کل زندگی‌اش در نظر گرفته می‌شود. پس تعادل بین کار و زندگی در حالت کلی در نظر گرفته می‌شود، هر چند ممکن است در برخی موارد عدم تعادل وجود داشته باشد. در رویکرد عناصری، نگاه بر تعادل بصورت یک سازه پنهان می‌باشد. بعبارت دیگر، تعادل کار-زندگی از جنبه‌های گوناگونی تشکیل شده که هر کدام معنای خاصی به آن می‌دهند. برای مثال گرین‌هاس و کولینس و شاو^۱ (۲۰۰۳)، تعادل کار-زندگی را متشکل از تعادل زمان، تعامل درگیری و تعادل رضایت در نظر می‌گیرند (Greenhaus et al, ۲۰۰۳: ۵۱۰) یا از نظر فرون^۲ (۲۰۰۳) تعادل کار-زندگی از دو جزء تعارض کار-زندگی و تعامل کار-زندگی تشکیل شده است (Frone, ۲۰۰۳: ۱۶۲-۱۴۳).. همچنین برخی دیگر از محققان تعادل کار-زندگی را سه بعدی و شامل زمان شخصی، خانوادگی و کاری در نظر می‌گیرند. جوشی و همکاران^۳ (۲۰۰۲) بر دو بعدی بودن تعادل کار-زندگی تاکید دارند. یکی بعد سازمانی و دیگری بعد فردی. به طور سنتی در بعد سازمانی تعادل کار-زندگی بعنوان آنچه که سازمان برای کارکنان انجام می‌دهد و در بعد فردی، بعنوان آنچه که کارکنان برای خودشان انجام می‌دهند، تعریف می‌شود. مزیت رویکرد عناصری نسبت به رویکرد کلی در تشریح بهتر چگونگی انجام مسئولیت‌های بین نقشی توسط فرد می‌باشد (Joshi et al, ۲۰۰۲: ۲). فیشر نیز در سال ۲۰۰۱ بر مبنای یافته‌های تجربی حاصل از پژوهش خود سه بعد را برای تعادل کار-زندگی در نظر می‌گیرد که عبارتند از: دخالت کار در زندگی، دخالت زندگی در کار و بهبود روابط کار-زندگی (Fisher, ۲۰۰۱: ۱۸۸).

۱. Greenhaus, Collins, Shaw

۲. Frone

۳. Joshi, et al.

۲- برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر

نقطه شروع بهبود برنامه‌های تعادل کار-زندگی، آگاه‌سازی کارکنان از برنامه‌های انعطاف‌پذیر در سازمان است. اقدامات تعادل کار-زندگی دامنه وسیعی‌ای را شامل می‌شود که بدنبال افزایش کنترل فرد و توانایی یکپارچه کردن مسئولیت‌های کار و زندگی می‌باشد. این اقدامات در سازمان‌های گوناگون متفاوت است. با این وجود، اقداماتی خاص از محبوبیت بیشتری برخوردار هستند که عبارتند از: کار پاره وقت، ساعات سالانه، ساعات فشرده، به اشتراک‌گذاری شغل، برنامه کاری منطبق با سال تحصیلی، برنامه کاری مبادله‌ای، برنامه کاری مبتنی بر کاهش داوطلبانه ساعات کاری، دور کاری، وقفه کاری (Tariq et al, ۲۰۱۲: ۵۸۱-۵۸۳).

۳- نگرش‌های کاری

نگرش را می‌توان تمایل نسبتاً دائمی هر فرد برای احساس و رفتار کردن به شیوه‌ای خاص نسبت به یک موضوع یا پدیده معین دانست. یک فرد می‌تواند هزاران نگرش داشته باشد، اما رفتار سازمانی توجه ما را بر شمار محدودی از نگرش‌های مربوط به کار متمرکز می‌سازد. این نگرش‌های مرتبط به کار، ارزیابی‌های مثبت یا منفی را که کارکنان درباره جنبه‌های گوناگون محیط کارشان دارند، در اختیار ما قرار می‌دهند. در اغلب تحقیقاتی که در این زمینه صورت گرفته، چهار نوع نگرش کاری را مورد توجه قرار داده‌اند که عبارتند از: تعهد سازمانی، درگیری شغلی، تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی.

- رضایت شغلی

بررسی رضایت شغلی و تاثیرات آن بر سازمان سابقه‌ای طولانی دارد و تاکنون مورد بحث و بررسی صاحب‌نظران زیادی بوده است. رضایت شغلی نوعی احساس و

نگرش پویا است که با واقعیت‌ها تفاوت دارد (مقبل با عرض و دیگران، ۱۳۸۹: ۴۰). رضایت شغلی را می‌توان به عنوان پاسخ عاطفی از سوی کارمند نسبت به شغلش و نتایج حاصل از مقایسه پاداش‌های واقعی و مورد انتظار در نظر گرفت (Luthans, ۲۰۰۵: ۲۱۱). تحقیقات زیادی عوامل موثر بر رضایت شغلی را بررسی کرده‌اند، اما از نظر اسمیت، کندال وهالین (۱۹۶۹) عوامل موثر بر رضایت شغلی شامل: حقوق و دستمزد، ترفیع، همکاران، سرپرستان، علاقه به کار و ماهیت کار می‌باشند (مقبل با عرض و دیگران، ۱۳۸۹: ۴۰). در این تحقیق، عوامل عنوان شده در پرسشنامه تحقیق در نظر گرفته شده‌اند.

- تمایل به ترک خدمت

یکی از برنامه‌های اصلی مدیران منابع انسانی ایجاد شرایط مثبت نگهدارنده برای کارکنان است. تمایل به ترک خدمت به درک فرد از میزان احتمال ماندن یا ترک کردن در سازمان اشاره دارد (Cotton and Tuttle, ۱۹۸۶: ۵۵-۵۶). از دید سازمان، جا به جایی کارکنان یک موضوع پر هزینه است. خروج‌های داوطلبانه نمایانگر از دست رفتن سرمایه انسانی سازمان‌ها بوده و همچنین فرآیند آتی جایگزینی آنها در برگیرنده هزینه‌های گوناگونی برای سازمان خواهد بود. بسیاری از محققان استدلال می‌کنند که اگر نرخ‌های بالای جا به جایی کارکنان به شکلی مناسب مدیریت نشوند، می‌تواند اثرات منفی بر سودآوری سازمان‌ها داشته باشند. برخی تحقیقات نشان می‌دهند که جا به جایی افراد با عملکرد بالا با اثر بخشی و موفقیت سازمان ارتباط منفی دارد. تاکنون تحقیقات بسیاری برای توضیح علل پدیده ترک خدمت انجام پذیرفته است و متغیرهای پرشماری به عنوان پیشایندهای ترک خدمت کارکنان بر شمرده شده‌اند. از جمله نخستین تحقیقات برای توضیح پدیده ترک خدمت، مطالعه مارچ و سایمون (۱۹۵۸) بود و پس از آن تحقیقات بسیاری برای توضیح ترک خدمت داوطلبانه صورت گرفت برخی از این مطالعات به شناسایی عوامل فردی ترک خدمت پرداخته‌اند و برخی به

نقش عوامل شغلی نیز اشاره کرده‌اند و شماری نیز به عوامل سازمانی موثر بر ترک خدمت توجه کرده‌اند. پترسون (۲۰۰۴)، مدل‌ها و تئوری‌های ترک خدمت را در قالب سه طبقه دسته‌بندی کرده است: مدل‌های متمرکز بر فرآیند ترک خدمت، مدل‌های اجتماعی شدن، و مدل‌های جامع. در تحقیقی دیگر، ژنگ و لموند (۲۰۰۹)، آنها را به چهار دسته تقسیم کرده‌اند: مدل‌های فرآیندی، مدل‌های اجتماعی شدن، مدل‌های توسعه یافته و مدل شوک‌ها (مهرگان و سید کلالی، ۱۳۹۱: ۲۷).

- دلبستگی شغلی^۱

بررسی موضوع دلبستگی شغلی تقریباً به کار لوداهل و کجنر بر می‌گردد. لوداهل و کجنر^۲ (۱۹۶۵) یک تعریف سه‌گانه از دلبستگی شغلی ارائه دادند. به اعتقاد آنان دلبستگی شغلی عبارتست از: میزانی که یک فرد به لحاظ روانشناختی با کارش شناخته می‌شود. همچنین آنان نهادینه‌سازی ارزش‌های خوب کاری یا اهمیت کار در زندگی یک فرد را بعنوان دلبستگی شغلی در نظر می‌گیرند. در تعریفی دیگر آنان میزان اثرگذاری عملکرد کاری یک فرد بر عزت نفسش را به عنوان دلبستگی تعریف کرده‌اند. به هر حال لوداهل و کجنر نتوانستند تعریف واحدی از دلبستگی شغلی ارائه دهند. کانانگو^۳ (۱۹۸۲) توانست این ابهامات را رفع نماید. به اعتقاد وی مشکلات مربوط به مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری این سازه به عدم تمایز بین مفهوم "شغل" و "کار" بر می‌گردد. بنابراین وی دلبستگی شغلی و دلبستگی کاری^۴ را متمایز از یکدیگر تعریف کرد. دلبستگی کاری به یک باور تقریباً ثابت در مورد ارزش کار در زندگی فرد اشاره دارد که فراتر از یک شغل را شامل می‌شود و درگیری و هویت بخشی روانشناختی فرد با کار را در حالت کلی دربردارد. در حالی که دلبستگی شغلی، هویت بخشی

۱. Job involvement

۲. Lodhal, Kejner

۳. Kanungo

۴. Work involvement

روانشناختی فرد را در بستر یک شغل خاص در نظر می‌گیرد. (Kanungo, ۱۹۸۲: ۳۴۱-۳۴۲).

۴- رابطه تعادل کار-زندگی با نگرش‌های کاری

شواهد تجربی حاکی از وجود رابطه مثبت بین اقدامات تعادل کار-زندگی و بروندهای مثبت فردی و سازمانی می‌باشد. در سطح فردی، تحقیقات زیادی رابطه معنادار تعادل کار-زندگی با متغیرهای رضایت شغلی، تمایل به ترک خدمت و سطوح استرس را نشان داده‌اند. همچنین در سطح سازمانی بهبود قابلیت‌های استخدامی و نگهداری کارکنان، افزایش بازگشت سرمایه در سرمایه انسانی، افزایش وفاداری، تعهد، رفتار شهروندی و بهره‌وری کارکنان نیز تایید شده است (Yasbek, ۲۰۰۴; Beauregard & Henry, ۲۰۰۹; Eaton, ۲۰۰۳) در اوایل این اقدامات، عمدتاً برای افراد متاهل طراحی شده بود، اما اخیراً جهت رسیدن به بروندهای مثبت کاری مثل کاهش استرس، ترک خدمت، افسردگی شغلی و افزایش رضایت و عملکرد شغلی، تمام کارکنان را شامل می‌شود. بطور کلی محققان بر اهمیت تعادل کار-زندگی در سلامت روانشناختی، عزت نفس، رضایت افراد و هماهنگی کلی در زندگی تاکید دارند. پیشینه تحقیقات نشان می‌دهد که حساسیت کارکنان نسبت به برنامه‌های تعادل کار-زندگی بر نگرش آنان نسبت به کار و محیط کاری‌شان اثرگذار است. کانسالتین بر مبنای اطلاعات مستخرج از حدود ۱۰ هزار نفر در آمریکا و کانادا دریافت که برنامه‌های تعادل کار-زندگی مهمترین عامل اثرگذار بر تعهد کاری آنان می‌باشد. (Catsoupes et al, ۲۹۳: ۲۰۰۴) استام نیز در سال ۲۰۰۱ به نتیجه مشابهی رسید.

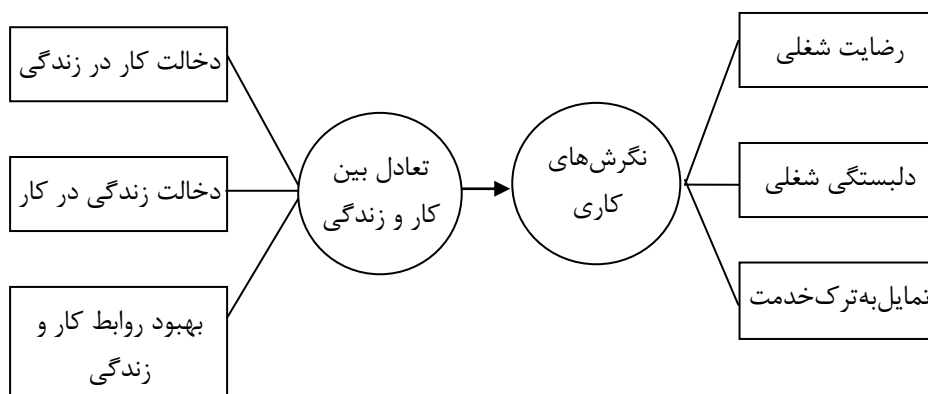
سالتز استین و همکاران^۱ (۲۰۰۷) طی تحقیق خود دریافتند که سیاست‌های حمایت خانواده در بهبود وفاداری و بهره‌وری کارمند موثر است. بطوری که درک از وجود تعادل کار-زندگی منجر به رضایت شغلی می‌شود. سازمان‌هایی که این مسئله را

۱. Saltzstein, Ting, Saltzstein

در نظر نمی‌گیرند، با مشکل فرار مغزها و از دست دادن کارکنان حرفه‌ای مواجه می‌شوند. تحقیقات تجربی محدودی در ارتباط با نحوه اثرگذاری تعادل کار-زندگی بر دلبستگی شغلی کارکنان صورت گرفته است. بطوری که پرین^۱ (۲۰۰۷) در تحقیق خود دریافت که تعادل کار-زندگی می‌تواند یکی از عوامل اثرگذار بر دلبستگی شغلی افراد باشد. همچنین در همین سال سازمان فرصت‌های برابر کارگری تراس^۲ گزارشی در ارتباط با شناسایی عوامل موثر بر دلبستگی شغلی افراد منتشر کرد که طی آن عوامل تعادل کار-زندگی از موثرترین پیش‌بینی‌کننده‌های دلبستگی شغلی مطرح گردیده است. براین اساس فرضیات تحقیق را می‌توان به صورت زیر بیان کرد.

- فرضیه ۱: تعادل کار-زندگی بر رضایت شغلی اثر مثبت و معنادار دارد.
 فرضیه ۲: تعادل کار-زندگی بر دلبستگی شغلی اثر مثبت و معنادار دارد.
 فرضیه ۳: تعادل کار-زندگی بر تمایل به ترک خدمت اثر منفی و معنادار دارد.

مدل مفهومی تحقیق



۱. Perrin
 ۲. Equal Employee Opportunities Trust

روش تحقیق

به لحاظ روش تحقیق، این تحقیق در زمره تحقیقات توصیفی - پیمایشی قرار می‌گیرد. تحقیقات پیمایشی نیز به دو دسته مقطعی و طولی تقسیم‌بندی شده‌اند. در روش مقطعی، داده‌های تحقیق در یک زمان مشخص (یک روز، یک هفته، یک ماه) از طریق نمونه‌گیری یا سرشماری گردآوری می‌شوند، اما در روش طولی، داده‌ها در طول زمان و یا بعبارت دیگر در زمان‌های گوناگون جمع‌آوری می‌شوند. در این تحقیق نیز به دلایل متعدد از جمله محدودیت زمانی و عدم دسترسی به نمونه‌های مشخص در طول زمان، از روش اول (روش مقطعی) استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق را پرستاران سه بیمارستان عمومی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی که تعداد آنها ۷۵۲ نفر می‌باشد تشکیل می‌دهند.^۱ نمونه آماری مناسب برای پژوهش براساس فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود تعداد ۲۵۰ نفر محاسبه شد. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای - تصادفی استفاده شده است. به منظور گردآوری داده‌ها، پرسشنامه پژوهش بین ۲۵۰ نفر از کارکنان و پرستاران این بیمارستان‌ها بصورت تصادفی در سال ۱۳۹۱ توزیع شد. از این تعداد ۲۱۳ پرسشنامه بازگشت داده شد. ۳ مورد از مشاهده‌ها نیز جزء داده‌های پرت یا دورافتاده شناسایی گردید و نهایتاً ۲۱۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. معیارهای سنجش تعادل کار - زندگی از فیشر (۲۰۰۱) گرفته شده است که شامل سه بعد کارکردی: دخالت کار در زندگی، دخالت زندگی در کار و بهبود روابط کار - زندگی می‌باشد. معیارهای سنجش متغیرهای تحقیق از

۱- محقق به دلیل همگن بودن جامعه آماری، از ۳ بیمارستان با مشخصات شبیه به هم استفاده کرده است.

پرسشنامه‌های استاندارد گرفته شده است. در این پرسشنامه از پاسخ دهندگان خواسته شده است تا میزان تطابق سازمان خود با هر کدام از گویه‌ها را براساس طیف هفت ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم (۷)، کاملاً مخالفم (۱)) مشخص کنند. علاوه بر تأیید خبرگان، در تعیین روایی محتوای پرسشنامه، با استفاده از سنجش مدل معادلات اندازه‌گیری به روش تحلیل عاملی تأییدی که روابط بین متغیرهای نهفته و آشکار را بررسی می‌کند، روایی سازه این ابزار نیز مورد تأیید قرار گرفت. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی به شرح زیر است:

سنجش مدل اندازه‌گیری تعادل کار- زندگی نشان داد که آماره T مورد محاسبه در دامنه (۲/۱۹~۱۲/۳۲) قرار دارد. به عبارت دیگر، سؤالات پرسشنامه از روایی سازه کافی برخوردار می‌باشند. همچنین، سنجش مدل اندازه‌گیری متغیرهای نگرش‌های کاری (درگیری شغلی، رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت) نشان داد که آماره T مورد محاسبه بین گویه‌ها و ابعاد در دامنه استاندارد قرار دارد که نشان می‌دهد تمام گویه‌ها برای متغیرهای پنهان بیرونی (ابعاد) مناسب هستند و در نتیجه پرسشنامه روایی کافی در سنجش این متغیرها را دارد.

به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ بهره گرفته شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات از مدل معادله‌های ساختاری استفاده شد. شاخص‌های برازش مناسب مدل شامل کای اسکوئر (χ^2)، GFI (شاخص نکویی برازش)، AGFI (شاخص تعدیل شده نکویی برازش)، CFI (شاخص برازش مقایسه‌ای) و RMR (ریشه میانگین توان دوم باقیمانده) می‌باشد. بدین صورت که مدلی از برازش مناسب برخوردار است که نسبت χ^2 به درجه آزادی (DF) کمتر از ۳ باشد، مقدار CFI بیشتر از ۹۰ درصد، مقدار AGFI، GFI بیشتر از ۰/۸ و مقدار RMR کمتر از

نقش تعادل کار و زندگی در تغییرات نگرش‌های ... ۵۵

۰/۰۷ باشد (Brown, ۲۰۰۶: ۸۷). برای انجام این تحلیل‌ها از نرم افزارهای آماری SPSS۱۸ و LISREL۸.۵ استفاده شده است.

جدول ۱- نحوه توزیع پرسشنامه به شیوه طبقه‌ای - تصادفی

نام بیمارستان	تعداد پرسنل	تعداد پرسشنامه‌های توزیع شده
طالقانی	۲۷۰	۹۰
مدرس	۲۸۲	۹۴
مفید	۲۰۰	۶۶

یافته‌های پژوهش

۱- یافته‌های جمعیت‌شناختی

آمارهای مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در جدول ۲ آمده است. طبق جدول بیشتر پاسخ‌دهندگان را زنان تشکیل می‌دهند (۹۰/۵). به لحاظ وضعیت تاهل از مجموع ۲۱۰ نفر، ۱۲۱ نفر آنان (۵۷/۶) متاهل و بقیه مجرد هستند. همچنین ۸۱ درصد پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کارشناسی و بقیه دارای دیگر طبقات تحصیلی هستند. به لحاظ سابقه خدمت، بیشترین دامنه شامل ۵ سال و بیشتر می‌باشد (حدود ۵۲ درصد). از جهت نوع قرارداد تقریباً توزیع متوازی بین گروه‌ها وجود دارد و نهایتاً گروه سنی بین ۲۰-۳۰ و ۳۱-۴۰ به ترتیب دارای بیشترین فراوانی هستند.

جدول ۲- یافته‌های جمعیت‌شناختی

	جنسیت		سابقه کار			تحصیلات			
	مرد	زن	کمتر از ۱	۱-۵	بیشتر از ۵	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس
فرا وا نی									

در ص د									
	وضعیت تاهل		نوع قرارداد			سن			
	مجرد	متاهل	رسمی	پیمانی	قرارداد ی				
فرا وا نی									
در ص د									

۲- یافته‌های توصیفی

آمار توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق در جدول ۳ آمده است. همان‌طور که دیده می‌شود، بین متغیرهای تحقیق در سطح اطمینان ۹۹ درصد، همبستگی متوسط به بالایی وجود دارد.

جدول ۳- میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	آلفای کرونباخ
تعادل کار-زندگی	۲/۹	۰/۵۵	۱			٪۸۳
دلبستگی شغلی	۲/۸۵	۰/۷	۰/۲۵	۱		٪۹۲
رضایت شغلی	۲/۸۱	۰/۷۱	۰/۴	۰/۵۵	۱	٪۷۶
تمایل به ترک خدمت	۳/۳۶	۱/۲۱	-۵/۰	-۰/۳۹	-۰/۵۲	٪۸۱

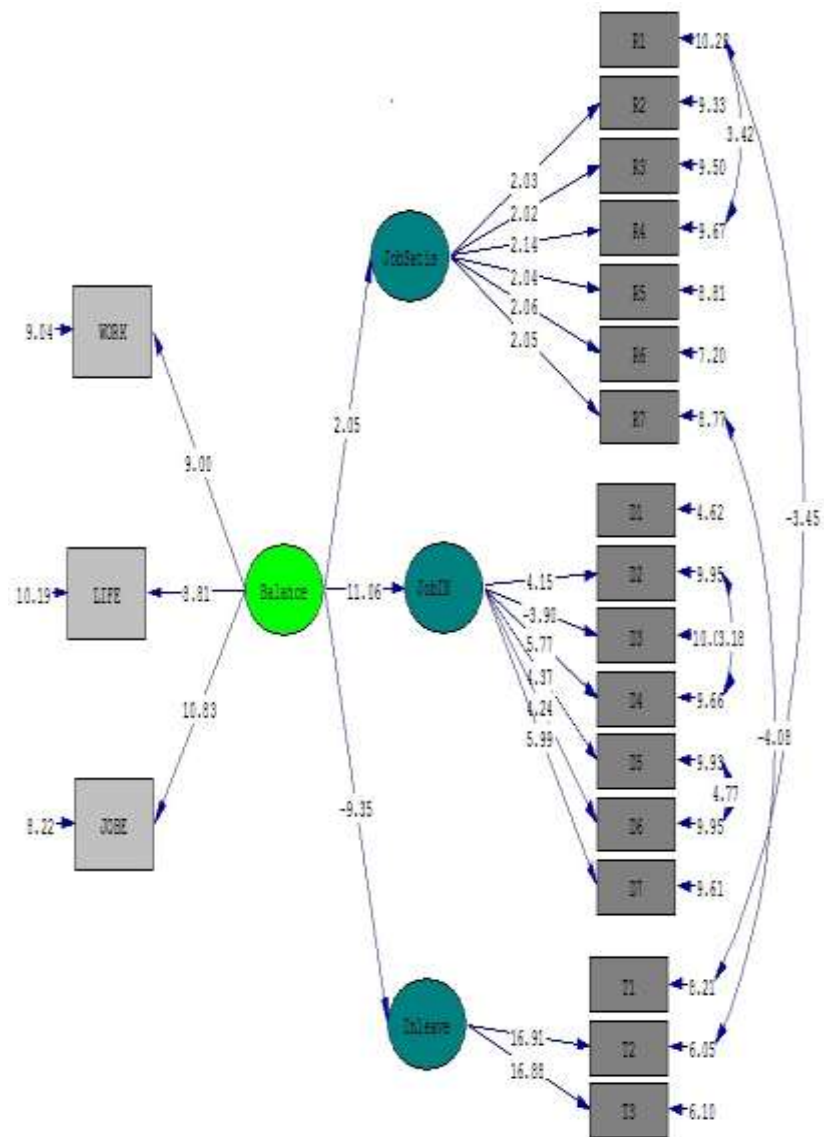
*همبستگی در سطح خطای ۰.۰۱ معنادار

بطوری که رابطه بین تعادل کار-زندگی با نگرش‌های کاری درگیری شغلی، رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت معنادار و شدت آن به ترتیب ۰/۲۵، ۰/۴ و ۰/۵- می‌باشد. میزان آلفای کرونباخ نیز نشان می‌دهد که ابزار تحقیق از قابلیت اعتماد مناسب برخوردار است.

۳- مدل معادلات ساختاری

در بخش مدل معادلات اندازه‌گیری، روایی ابزار سنجش بررسی و تأیید شد. در ادامه، الگوی مفهومی تحقیق آزمون می‌گردد. با توجه به نرمال بودن متغیرها (استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنف) و مقیاس فاصله‌ای داده‌ها، برای برآورد شاخص‌ها از روش حداکثر راست‌نمایی^۱ استفاده شد. شاخص‌های برازش الگو پس از اعمال اصلاحات مربوط به خطاهای کوواریانس، در جدول ۴ آمده است.

۱. Maximum likelihood (ML)



نمودار ۱- اعداد معناداری مدل مفهومی

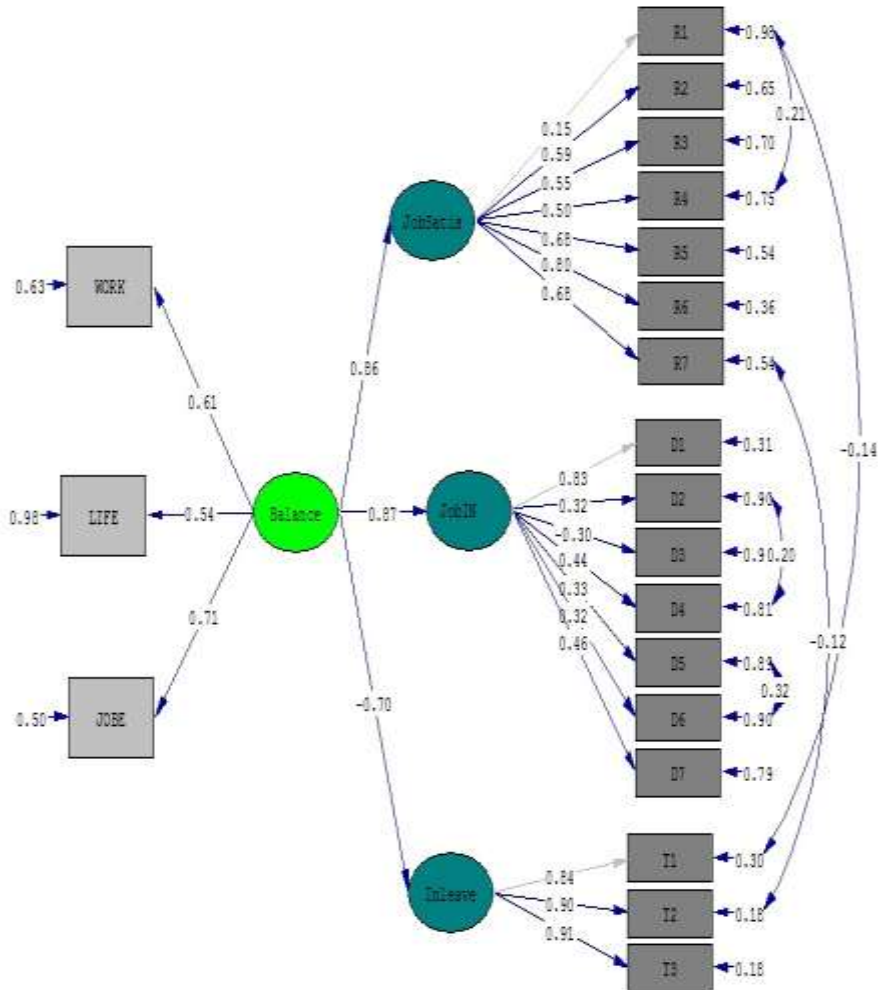
جدول ۴- شاخص‌های برازش الگوی مفهومی

شاخص‌ها	χ^2	DF	CFI	GFI	AGFI	RMR
مدل‌ها						

مدل ساختاری	۳۴۴/۱۰	۱۶۲	۰/۸۷	۰/۸۶	۰/۸۲	۰/۰۵۷
-------------	--------	-----	------	------	------	-------

ط

بق این جدول، تمام شاخص‌ها در حد استاندارد خود برآورد شده‌اند. بطوری که مقدار کای اسکوئر نسبی کمتر از ۳، RMR کمتر از ۰/۰۸، GFI و AGFI بیشتر از ۰/۸ و CFI نزدیک به ۰/۹ می‌باشد. نمودار ۱، روابط معناداری بین متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، اثر متغیر مستقل تعادل کار-زندگی بر متغیرهای وابسته نگرش‌های کاری درگیری شغلی (۱۱/۰۶)، رضایت شغلی (۲/۰۵) و تمایل به ترک خدمت (۹/۳۵-) معنادار است. همچنین بارهای عاملی استاندارد که شدت روابط بین متغیرها را نشان می‌دهد (نمودار ۲)، حاکی از اثر بالای متغیر مستقل تعادل کار-زندگی بر متغیرهای درگیری شغلی (۰/۸۷)، رضایت شغلی (۰/۸۶) و تمایل به ترک خدمت (۰/۷-) می‌باشد. بعبارت دیگر، با افزایش تعادل کار-زندگی، رضایت شغلی و درگیری شغلی کارکنان افزایش و تمایل به ترک خدمت آنان کاهش می‌یابد و در نتیجه فرضیه‌های ۱ تا ۳ تحقیق تایید می‌گردد.



نمودار ۲- ضرایب استاندارد مدل مفهومی

R^2 مجذور همبستگی چندگانه است که سهم واریانس هر شاخص را که به وسیله متغیر نهفته مربوطه تبیین می‌شود نشان می‌دهد و بقیه واریانس ناشی از خطای اندازه‌گیری است. این مقادیر به ترتیب برای متغیرهای تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی و درگیری شغلی، ۰/۴۹، ۰/۷۴ و ۰/۷۵ درصد بوده است. به عبارت دیگر، بر

مبنای شناسایی وضعیت تعادل کار-زندگی می‌توان سهم بالایی از تغییرات نگرش‌های مهم کاری را پیش‌بینی کرد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

تحقیقات اندکی در ارتباط با نقش تعادل کار-زندگی در تغییر نگرش‌های کاری کارکنان در داخل کشور صورت گرفته است. این پژوهش این هدف را در بیمارستان‌های زیر پوشش دانشگاه علوم پزشکی شهیدبهشتی مورد بررسی قرار داده است. همانطور که در نمودار ۱ و ۲ اشاره شد، اثر متغیر مستقل تعادل کار-زندگی بر متغیرهای وابسته نگرش‌های کاری درگیری شغلی (۱۱/۰۶)، رضایت شغلی (۲/۰۵) و تمایل به ترک خدمت (۹/۳۵-) معنادار است. همچنین بارهای عاملی استاندارد که شدت روابط بین متغیرها را نشان می‌دهد، حاکی از اثر بالای متغیر مستقل تعادل کار-زندگی بر متغیرهای درگیری شغلی (۰/۸۷)، رضایت شغلی (۰/۸۶) و تمایل به ترک خدمت (۰/۷-) می‌باشد.

نتایج حاصل از داده‌های تحقیق، مدل مفهومی تحقیق و در نتیجه فرضیات تحقیق را تایید می‌نمایند. یافته‌های این پژوهش هم‌راستا با تحقیقات (Yasbek, ۲۰۰۴; Beauregard & Henry, ۲۰۰۹; Eaton, ۲۰۰۳) نشان می‌دهد که تعادل کار-زندگی اثر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. همچنین منطبق با تحقیق سالتز استین و همکاران (۲۰۰۷) افزایش تعادل کار-زندگی منجر به افزایش رضایت شغلی می‌شود. اگرچه رضایت شغلی نیز به خودی خود منجر به کاهش تمایل فرد به ترک خدمت می‌شود و به عنوان یک متغیر مستقل و اثرگذار شناخته شده است، اما نتایج تحقیق نشان داد که تعادل کار-زندگی نیز اثر منفی و معناداری بر تمایل به ترک خدمت کارکنان دارد. بنابراین به مدیران بیمارستان‌ها توصیه می‌شود که توجه لازم را به مسئله تعادل کار-زندگی کارکنان، به ویژه برای پرستاران داشته باشند چرا که ویژگی‌های

شغلی آن‌ها به صورتی است که مستقیماً نحوه حضورشان در خانواده را تحت تاثیر قرار می‌دهد و می‌تواند اثر مثبت یا منفی معنادار بر رضایت شغلی و به تبع آن رضایت آنان از زندگی داشته باشد. البته بایستی توجه داشت که رسیدن به نقطه تعادل، نسبی می‌باشد و نخست درک فرد از این تعادل اهمیت پیدا می‌کند. اگرچه امکان دارد بطور عینی در حوزه‌هایی ناهماهنگی وجود داشته باشد. همچنین دستیابی به این تعادل نه تنها مستلزم توجه کارفرماست بلکه خود کارمند هم بایستی نقش فعال داشته باشد. همانطور که ادبیات و نتایج تحقیق نشان داد تعادل کار-زندگی چند بُعدی می‌باشد. بخشی به موانع کاری در زندگی بر می‌گردد که بایستی کارفرما به رفع آن‌ها توجه نماید و بخشی دیگر به موانع زندگی در کار مربوط می‌باشد که نیازمند تلاش خود کارمند است. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که تعادل کار-زندگی اثر مثبت و معنادار بر دلبستگی شغلی کارکنان دارد. بعبارت دیگر هرچه تعادل بین کار و زندگی فرد افزایش می‌یابد فرد خود را بیشتر با شغلش عجین می‌بیند و در نتیجه عملکرد بهتری را از خود بروز می‌دهد. اگرچه دلبستگی شغلی تحت تاثیر عوامل متعددی قرار می‌گیرد اما نتایج تحقیق نشان داد که تعادل کار-زندگی می‌تواند سهم بالایی از تغییرات دلبستگی شغلی را پیش‌بینی کند. این نتیجه در راستای تحقیقات پرین (۲۰۰۷) و گزارشات سازمان تراست (۲۰۰۷) قرار دارد. بنابراین به مدیران بیمارستان‌ها تاکید می‌شود که سرمایه‌گذاری بیشتر در حوزه تعادل کار-زندگی کارکنان، زمینه احساس دلبستگی شغلی بیشتر که همان هویت بخشی روانشناختی فرد نسبت به شغلش می‌باشد را افزایش می‌دهد. این امر به نوبه خود بر عملکرد شغلی فرد اثر مثبت خواهد داشت.

هر پژوهشی با محدودیت‌هایی روبه‌روست، این پژوهش نیز از این اصل مستثنی نبوده است. داده‌های این تحقیق به روش خودگزارشی^۱ جمع‌آوری شده است. استفاده از این روش، خطاهایی را با عنوان واریانس روش مشترک^۲ ایجاد می‌کند. این امر به

۱. Self-report

۲. Common method variance (CMV)

دلیل مسائلی مثل مطلوبیت اجتماعی (حساسیت به یک سری سؤالات خاص) تورش‌هایی از جمله بزرگ‌نمایی همبستگی را به دنبال دارد. البته برخی محققان از جمله کرمپتون و واگنر تأثیر آن را اندک ارزیابی کرده‌اند (Meade & et al, ۲۰۰۷: ۱). گرچه داده‌های پژوهش از بخش خدماتی دولت گرفته شده است و طبیعتاً محققان دیگر باید در سایر بخش‌ها نیز این پژوهش‌ها را ادامه دهند، اما به علت اهمیت و ویژگی شغل پرستاری نتایج این پژوهش قابل اعتنا است.

منابع

- مقبل با عرض، عباس؛ آذر، عادل؛ عباس‌آبادی، رضا. (۱۳۸۹). تاثیر هوش هیجانی مدیران بر رضایت شغلی کارکنانشان. *پژوهش‌های مدیریت*، سال سوم، شماره هفتم.
- مهرگان، محمدرضا؛ سید کلالی، نادر. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط میان عوامل موثر بر ترک خدمت دانشگران ICT در صنعت ارتباطات همراه ایران با استفاده از مدل‌های نقشه‌های شناختی فازی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، سال پنجم، شماره هجدهم.
- Brown, T.A. (۲۰۰۶). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*, The Guilford Press, New York
- Cotton, J., and Tuttle J. (۱۹۸۶). *Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research*. Acad. Manage. Rev., ۱۱.
- Fisher, G.G. (۲۰۰۱). *work/personal life balance: a construct development study*, college of Bowling Green State University, USA

- Frone, MR (۲۰۰۳). Work-family balance. In Quick JC, Tetrick LE (eds) Handbook of occupational health psychology, *American Psychological Association*, Washington, DC.
- Catsouphe, M. P., Swanberg, J.E., Bond, J.T., Galinsky, J. (۲۰۰۴). Work-Life Policies and Programs: Comparing the Responsiveness of Nonprofit and For-Profit Organizations. *Journal of Nonprofit Management & Leadership*, vol. ۱۴, no. ۳.
- Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD. (۲۰۰۳). *The relation between work-family balance and quality of life*. J Vocat Behav ۶۳.
- Greenhaus, G. H., & Allen, T. D. (۲۰۱۰). Work-family balance: A review and extension of the literature. In L. Tetrick & J. C. Quick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (۱۹۸۵). *Sources of conflict between work and family roles*. Academy of Management Review, ۱۰ (۱),.
- Grzywacz, J.G., & Carlson, D. S. (۲۰۰۷). *Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research*. Advances in Developing Human Resources, ۹.

نقش تعادل کار و زندگی در تغییرات نگرش‌های ... ۶۵

- Joshi, S., Leichne, J., Melanson, K., Pruna, C., Sager, N., Story, C. J., (۲۰۰۲). *Work-life balance*. A Case of Social Responsibility or Competitive Advantage? worklifebalance.com, Inc.
- Kanungo, R.N. (۱۹۸۲). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, ۶۷(۳).
- Konrad, A.M & Mangel, M. (۲۰۰۰), the impact of work-life programs on firm productivity, *Strategic Management Journal*, ۲۱: ۱۲۲۵-۱۲۳۷
- Luthans F (۲۰۰۵). *Organizational Behavior*. ۱۰th, ed. McGraw-Hill, International ed. USA.
- McCarthy, A., Darcy, C., Grady, G.(۲۰۱۰). *work & life balance policy and practice: understanding line manager attitudes and behaviors*. Human resource management review.
- Meade, A.W., Watson, A.M., Kroustalis, C.M. (۲۰۰۷). *Assessing Common Methods Bias in Organizational Research*. Paper presented at the ۲۲nd Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New York.
- Miller, H. (۲۰۰۶). *When Work and Life Balance, Everyone Wins*.

- Nord, W.R., Fox, S., Phoenix, A. and Viano, K. (۲۰۰۲). ‘*Real-world Reactions to Work–Life Balance Programs: Lessons for Effective Implementation*’, *Organisational Dynamics*, ۳۰(۳).
- Tariq,A., Aslam, H.D. Siddique,A., Tanveer,A. (۲۰۱۲). Work-Life Balance as a Best Practice Model of Human Resource Management: A Win-Win Situational Tool for the Employees and Organizations, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol.۳,(۱)
- Thanacoody,p.r., bartram,t., casimir, g. (۲۰۰۹). The effects of burnout and supervisory social support on the relationship between work-family conflict and intention to leave, *journal of health organization and management*, vol, ۲۳,no.

نقش تعادل کار و زندگی در تغییرات نگرش‌های ... ۶۷