

## تبیین رابطه عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی با نقش میانجی هوش هیجانی و ارائه مدل (مورد مطالعه: پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه های علوم پزشکی استان کرمان)

سعید امینی مقدم<sup>۱</sup>، علیرضا منظری توکلی<sup>۲\*</sup>، سنجر سلاجقه<sup>۳</sup>، زهرا شکوه<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان

<sup>۲</sup> دانشیار گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان

<sup>۳</sup> دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان

<sup>۴</sup> استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۸

### چکیده

هدف این پژوهش، تبیین رابطه عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی و تعادل کار و زندگی با نقش میانجی هوش هیجانی و ارائه مدل مطلوب بود. روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق ۲۷۴۰ نفر کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه های علوم پزشکی استان کرمان بودند که با توجه به نمونه گیری مدل سازی معادلات ساختاری، نمونه ای به حجم ۵۰۸ نفر و به روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش، ترکیبی از مطالعات کتابخانه ای و میدانی بود. ابزارهای گردآوری اطلاعات، عبارت بودند از بررسی اسناد و مدارک، مصاحبه و پرسش نامه های محقق ساخته ی عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی، هوش هیجانی و تعادل کار و زندگی. بر اساس نظر خبرگان و تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه های مذکور از روایی مناسب برخوردار بود و پایایی آنها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که مطلوب بود. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها، از نرم افزارهای SPSS ویراست ۲۳ و AMOS ویراست ۲۴ استفاده شد. یافته ها ضمن تأیید مدل پیشنهادی پژوهش، نشان دهنده رابطه مستقیم عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی با تعادل کار و زندگی است. همچنین نتایج نشان می دهد که عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق هوش هیجانی نیز بر تعادل کار و زندگی تأثیر معنی داری دارد.

**واژگان کلیدی:** تعادل کار و زندگی، هوش هیجانی، پرستاران، کار، زندگی

### ۱- مقدمه

در جوامع امروزی که افراد بیشتر ساعات مفید زندگی را در سازمان می گذرانند، پرداختن به سایر جنبه های زندگی مانند خانواده، دوستان و اوقات فراغت و به عبارتی برقراری تعادل بین دو حوزه زندگی کاری و غیر کاری به یکی از دغدغه های اصلی سازمان ها تبدیل شده است (قهرمانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۶۰). کار، ستون فقرات زندگی است؛ باوجود این، کار تنها راه مشارکت اجتماعی نیست و تمامی وجود انسان در کار خلاصه نمی شود؛ نیاز انسان به آرامش و استراحت، بر عهده گرفتن

\* نویسنده مسئول (Corresponding Author): h\_manzari33@yahoo.com

مسئولیت‌های اجتماعی، صرف وقت برای خانواده و غیره، ابعاد دیگری از فلسفه وجودی انسان را تشکیل می‌دهند. کم‌توجهی به هریک از آن‌ها موجب رشد نامتوازن ابعاد وجودی انسان می‌گردد؛ بنابراین برنامه‌ریزی و اختصاص زمان مناسب برای هریک از فعالیت‌های یادشده، عامل مؤثری در ایجاد تعادل بین کار و ابعاد مختلف زندگی است (نجفی و همکاران، ۱۳۹۲: ۸۰). حرکت در راستای حفظ و ارتقاء تعادل کار و خانواده از دو بعد دارای اهمیت است. از منظر سازمان رفیع تعارض و دستیابی به تعادل از این جهت مهم شمرده می‌شود که داشتن نیروهای کاری با انگیزه، بهره‌ور و بدون استرس در مسائلی همچون ایجاد فضای مثبت کاری، کاهش غیبت‌ها، حفظ کارکنان با ارزش و کاهش هزینه‌ها تأثیرگذار خواهند بود (شکیب و هنرورخوستانی، ۱۳۹۶: ۳). 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 غیر کاری 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 (مک کارتی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). با رشد هر چه بیشتر دانش، فهم ما از خود و دنیای اطرافمان نیز گسترش می‌یابد. جهان را پیچیده‌تر استنباط می‌کنیم، کار و خانواده دو جنبه مهم از جهان ما را تشکیل می‌دهند و سلامت همه‌جانبه فرد تحت تأثیرهماهنگی و تناسب این دو حیطه است (نادری، ۱۳۹۷). در این راستا یکی از عوامل تأثیرگذار بر تعادل کار و زندگی هوش هیجانی است. هوش رفتار حل مسئله سازگاران‌های است که در راستای تسهیل اهداف کاربردی و رشد سازگاران‌ها جهت‌گیری شده است. رفتار سازگاران‌ها، هدف‌های متعددی را که باعث تعارض درونی می‌شوند، کاهش می‌دهد. این مفهوم هوش، مبتنی بر گزاره‌ای است که فرایند حرکت به سوی هدف‌ها، انجام راهبردهایی برای غلبه بر موانع و حل مسئله ضروری می‌سازد (حدادنیا و جوکار، ۱۳۹۵: ۱۵۸). هوش عموماً باعث سازگاری فرد با محیط می‌شود و روش‌های مقابله با مسائل و مشکلات را در اختیار او قرار می‌دهد. همچنین، توانایی شناخت مسئله، ارائه راه‌حل پیشنهادی برای مسائل گوناگون زندگی و کشف روش‌های کارآمد حل مسائل از ویژگی‌های افراد باهوش است. آنچه از بررسی تعریف صاحب‌نظرانی همچون گاردنر، هیلگارد، و کسلر و ... از هوش برمی‌آید، آن است که همگی «هوش» را قابلیت بهره‌گیری از نرم‌افزارهای وجودی تعریف می‌کنند. تجربه نشان می‌دهد که در طول تاریخ، هر چه هوش ظاهری بشر بیشتر شده است، گرایش‌های ناهنجار، راه‌های خطا و مسئله آفرینی و ایجاد معضل و بحران برای بشریت نیز بیشتر شده است (ریچارد، ۲۰۱۴: ۴۳).. حرفه پرستاری به‌عنوان حرفه‌ای پرسترس و طاقت فرسا شناخته شده است. پرستاران به خاطر خصوصیات و شرایط محیط کار خود به‌طور مکرر در معرض استرس و فشار کاری هستند. هوش هیجانی مهارتی است که می‌تواند باعث کاهش اثرات منفی استرس در پرستاران شود (غفرانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۲). یکی از مشاغلی که بیشترین تعادل در کار و زندگی و همچنین هوش هیجانی را طلب می‌کند مربوط به پرستاران بخش درمان بیمارستانها می‌باشد. برخورد بیماران و همراهان آنها با پرستاران به دلیل پرخاشگری ناشی از بیماری و از طرفی محیط کار استرس زای بیمارستان، فشار کاری زیاد ناشی از رسیدگی به امور بیماران، عوارض ناشی از محیط بیمارستان، وجود و خطر بیماری‌های واگیردار، عدم تقسیم کار مناسب و چند شیفته بودن به دلیل کمبود پرستار و بطور کلی کادر درمانی بیمارستان‌ها به مراتب بیشتر از سایر شاغلین مستعد ابتلا به افسردگی و استرس هستند تعادل کار و زندگی از جمله عواملی است که می‌تواند در زندگی فردی و شغلی پرستاران تأثیر مثبت داشته باشد. با توجه به آنچه ذکر شد هدف تحقیق حاضر تبیین عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی با نقش میانجی هوش هیجانی و ارائه مدل مطلوب در میان پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی استان کرمان می‌باشد.

<sup>1</sup> McCarthy

## ۲- پیشینه پژوهش

طبرسا، غلامعلی و معین کرکندی، منصوره (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر تعادل کار-زندگی بر ایمنی روانی کارکنان با نقش میانجی خوش بینی سازمانی انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل پیشنهادی پژوهش، مورد تایید واقع شده و بر اساس آن، تعادل کار و زندگی به خوش بینی سازمانی منجر شده و این امر بر ایمنی روانی کارکنان تاثیر دارد. همچنین متغیر خوش بینی سازمانی در رابطه بین تعادل کار و زندگی و ایمنی روانی کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند. فتحی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر تعادل کار و زندگی بر اشتیاق به کار با نقش تعدیل گر حمایت سرپرست در دستگاه‌های اجرایی شهر سیرجان. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین تعادل کار- خانواده و اشتیاق شغلی در دستگاه‌های اجرایی شهر سیرجان رابطه معناداری وجود دارد. بین حمایت سرپرست و اشتیاق شغلی در دستگاه‌های اجرایی شهر سیرجان رابطه معناداری وجود دارد. بین زمان کافی فراغت از کار داشتن و اشتیاق شغلی در دستگاه‌های اجرایی شهر سیرجان رابطه معناداری وجود دارد. بین وفاداری به کار و اشتیاق شغلی در دستگاه‌های اجرایی شهر سیرجان رابطه معناداری وجود دارد. بین حمایت محل کار از تعادل کار- زندگی و اشتیاق شغلی در دستگاه‌های اجرایی شهر سیرجان رابطه معناداری وجود دارد. بین انعطاف‌پذیری در برنامه کاری و اشتیاق شغلی در دستگاه‌های اجرایی شهر سیرجان رابطه معناداری وجود دارد. بین جهت‌گیری و اشتیاق شغلی در دستگاه‌های اجرایی شهر سیرجان رابطه معناداری وجود دارد. بین نگهداری کار و حرفه و اشتیاق شغلی در دستگاه‌های اجرایی شهر سیرجان رابطه معناداری وجود دارد. بین کاهش داوطلبانه ساعت کاری برای رفع نیازهای شخصی و اشتیاق شغلی در دستگاه‌های اجرایی شهر سیرجان رابطه معناداری وجود دارد. رجیبی فرجاد (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان ارائه الگوی تعادل کار و زندگی زنان پلیس تهران بزرگ انجام داد. تمامی مولفه‌ها و شاخص‌های ابعاد مستخرج برای تعادل کار و زندگی از استانداردهای مناسب برخوردار می‌باشند. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده، مؤلفه‌های ارائه خدمات برای تعادل کار و زندگی در رتبه اول، تعادل کار و زندگی به‌عنوان مادر فرزند در رتبه دوم، تعادل کار و زندگی در سازمان با در رتبه سوم، داشتن مشکلات برای تعادل کار و زندگی با ضریب مسیر ۰/۳۵۰ در رتبه چهارم و تعادل کار و زندگی در خانواده در رتبه انتهایی (پنجم) قرار دارد. شهرام رنج دوست (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با عملکرد پرستاران زن بیمارستان‌های شهر تبریز انجام داد. با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان گفت که از طریق هوش معنوی و هوش هیجانی می‌توان عملکرد پرستاران را افزایش داد، زیرا برخورداری پرستاران از مهارت‌های هوش معنوی و هیجانی تاثیرات چشمگیری در افزایش عملکرد شغلی آنان خواهد داشت و کیفیت خدمات رسانی به بیماران را بنابر این لازم است مدیران بیمارستان‌ها برای ارتقا هوش معنوی و هیجانی پرستاران تدابیر لازم را اتخاذ نمایند. اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان ارائه الگوی کیفی تعادل کار و زندگی کارکنان ناجا با تاکید بر معماری منابع انسانی انجام دادند. با توجه به نتایج پژوهش و بر حسب ترکیبی از منحصربه‌فردی و ارزش راهبردی افراد سازمان، چهار نوع تعادل در الگوی نهایی این پژوهش شناسایی شد. در این چهار تعادل، دو عامل تنوع و هزینه برنامه‌ها و همچنین گستره برنامه‌های تعادل نیز تعیین‌کننده برنامه‌های تعادل کار و زندگی کارکنان ناجا بوده است. امیر اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با هدف رابطه تعادل کار - خانواده و کیفیت زندگی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام دادند. این پژوهش از نوع کاربردی که بر روی ۳۰۶ پرستار شاغل در چهار بیمارستان آموزشی شهر کرمان انجام شده، روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی‌شده و ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه بود، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ استفاده شده بود، یافته‌های تحقیق نشان داده که پرستاران زمان بیشتری را به کار نسبت به خانواده اختصاص می‌دادند و رضایتمندی بیشتری از زندگی خانوادگی نسبت به کار خود داشتند. این امر عدم تعادل پرستاران در دو بعد تعادل زمانی و تعادل رضایتمندی را نشان داده و عدم تعادل با کاهش کیفیت زندگی پرستاران مورد مطالعه همراه بود. در این مطالعه درگیری پرستاران در حوزه کار و خانواده به‌عنوان جزء سوم مفهوم تعادل کار- خانواده دارای تعادل بود و با کیفیت زندگی همبستگی

معناداری را نشان نداده پرستارانی که تضاد کار - خانواده کمیت و استرس بیشتر را در زندگی خود تجربه می‌کردند، از کیفیت زندگی بیشتری برخوردار بودند و نتایج تحقیق نشان داده پرستاران بیشتر از سایر گروه‌های شغلی در معرض پیامدهای منفی عدم تعادل کار- خانواده هستند. بنابراین توجه به مدیریت تقاضاهای کار و خانواده باهدف ارتقای سطح کیفیت زندگی پرستاران اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. پورکیانی، مسعود و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سلامت روان با فرسودگی شغلی در پرستاران بیمارستانهای شهر کرمان انجام دادند. طبق نتایج بدست آمده با افزایش هوش هیجانی در میان پرستاران بیمارستانهای کرمان با فرسودگی شغلی مواجه می‌شوند. همچنین افرادی که دارای هوش هیجانی بالاتری هستند، از سلامت روان بیشتری برخوردارند. زیرا هوش هیجانی یک مهارت است که پیامدهای منفی استرس را به حداقل می‌رساند. بنابر این آموزش و یادگیری روش‌هایی که هوش هیجانی را بالا می‌برد می‌تواند باعث سلامت روان و کاهش فرسودگی شغلی شود. ادارا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین هوش هیجانی و پریشانی روانی (مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه تاپوان). نتایج نشان داد مقایسه نمرات هوش هیجانی قبل و بعد از دوره نشان داد که مهارت‌ها و شایستگی‌های هوش هیجانی را می‌توان از طریق آموزش رسمی یاد گرفت و افزایش داد. بزب و همکاران (۲۰۲۱) پژوهش تحت عنوان تعارض کار و خانواده، هوش هیجانی و خودکارآمدی عمومی در بین پزشکان در طول همه‌گیری کووید-۱۹. نتایج نشان داد که افرادی که درگیری خانوادگی با کار بیشتری داشتند هوش هیجانی و خودکارآمدی عمومی کمتری داشتند، همچنین یافته‌ها نشان داد بین خودکارآمدی عمومی و هوش هیجانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. فوجی و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان تاثیر آموزش بر ارتقای سلامت عمومی پرستاران انجام دادند. نتایج نشان داد که توزیع متغیرهای کیفی در پژوهش مشابه بوده و همچنین نمرات هوش هیجانی و متغیرهای وابسته پس از مداخله در گروه مداخله رابطه معنی‌دار و معکوس دارند به این معنی که با نمره هوش هیجانی، هوش هیجانی کاهش می‌یابد.

### ۳- روش پژوهش

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توسعه‌ای کار بردی است و از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات جزء تحقیقات توصیفی، همبستگی و از نظر نوع داده‌ها کمی می‌باشد. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر با توجه به جامعه آماری تحقیق، خبرگان آگاه به موضوع یعنی اساتید دانشگاه و متخصصین و مدیران حوزه پرستاری که تماماً دانشیار و استادیار بودند به روش دلفی و قضاوتی بیست نفر در نظر گرفته شده است. که در راند اول طی مصاحبه‌های عمیق فهرست اولیه شاخص‌ها، مولفه‌ها و ابعاد مناسب استخراج گردید و در راند دوم مصاحبه‌ی خبرگی در جهت درک بهتر متغیرها، استخراج سنجه‌ها، و دسته‌بندی مناسب آنها و تعاریف عملیاتی صورت گرفت و در راند سوم جهت بررسی، تایید و تعیین اثر بخشی مدل پیشنهادی پژوهشی نظر خبرگان جمع‌آوری گردید. همچنین جامعه آماری پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی استان کرمان به تعداد ۲۷۴۰ نفر می‌باشد و از آنجا که در این پژوهش از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. حجم نمونه بین ۵ تا ۱۰ برابر تعداد سؤالات پرسشنامه بین ۲۶۰ تا ۵۲۰ قابل‌تغییر است. بر این اساس ۵۰۸ نفر مبنای تحلیل آماری قرار گرفت. و با استفاده از جدول مورگان به صورت زیر تعیین شده است.

<sup>1</sup> Edara et al.

جدول ۱- حجم جامعه و نمونه

ردیف	نام سازمان	حجم جامعه (نفر)	حجم نمونه (نفر)
۱	علوم پزشکی کرمان	۱۵۸۲	۲۴۲
۲	علوم پزشکی جیرفت	۶۳۷	۱۰۳
۳	علوم پزشکی بم	۲۶۶	۸۵
۴	علوم پزشکی رفسنجان	۳۰۹	۷۸
	جمع کل	۲۷۴۰	۵۰۸

#### ۴- نتایج

فرضیه اول: بین عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی و تعادل کار و زندگی در پرستاران شاغل بیمارستان های دانشگاه های علوم پزشکی رابطه وجود دارد.

برای بررسی معنی داری فرضیه های پژوهش از نسبت بحرانی استفاده شده است. چنانچه نسبت بحرانی، بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از ۱/۹۶- باشد (در سطح خطای کمتر از ۵ درصد) و یا بیشتر از ۱/۶۴ یا کمتر از ۱/۶۴- باشد (در سطح خطای کمتر از ۱۰ درصد)، فرضیه تأیید و رابطه معنادار بین دو متغیر حاصل می شود.

نتایج ارائه شده نشان دهنده رابطه معنادار بین عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی با هوش هیجانی است ( $\beta=0/714, p=0/001$ ). با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، این رابطه از نوع افزایشی (مستقیم) است. بدین معنا که با افزایش و بهبود در اجرای عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی، زمینه افزایش هوش هیجانی فراهم می شود. بر اساس مقدار ضریب تعیین ( $R^2$ )، ۵۱ درصد از تغییرات هوش هیجانی توسط عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی تبیین می شود.

همچنین نتایج نشان دهنده رابطه افزایشی (مستقیم) عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی با تعادل کار و زندگی ( $\beta=0/517, p=0/001$ ) و هوش هیجانی با تعادل کار و زندگی ( $\beta=0/466, p=0/001$ ) است

نتایج جدول ۳ نشان می دهد که عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق هوش هیجانی نیز بر تعادل کار و زندگی تأثیر می گذارد. میزان تأثیر مستقیم برابر با (۰/۷۱۴) و میزان تأثیر غیرمستقیم از طریق هوش هیجانی برابر با (۰/۳۳۳) است.

همچنین بر اساس محاسبات انجام شده فاصله اطمینان معنی داری از روش بوت استرپ<sup>۱</sup> برای بررسی نقش میانجی متغیر هوش هیجانی برابر (۰/۹۴۹، ۰/۷۷۱) به دست آمد که اگر فاصله اطمینان<sup>۲</sup> صفر را در برنگیرد، فرض بر این است که اثر غیرمستقیم به صورت معناداری وجود دارد. بر این اساس، اثر میانجی گری هوش هیجانی بر رابطه بین عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی و تعادل کار و زندگی تأیید می گردد.

جدول ۲- بررسی رابطه متغیرها در فرضیه اول پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	p-مقدار
عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی ← هوش هیجانی	۰/۷۱۴	۱۵/۱۱۰	۰/۰۰۱
عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی ← تعادل کار و زندگی	۰/۵۱۷	۱۲/۴۴۱	۰/۰۰۱
هوش هیجانی ← تعادل کار و زندگی	۰/۴۶۶	۱۲/۱۲۴	۰/۰۰۱

<sup>1</sup> Boot strap

<sup>2</sup> Confidence Interval

جدول ۳- بررسی نوع اثرات در فرضیه اول پژوهش

اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	فرضیه
۰/۷۱۴	-	۰/۷۱۴	عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی ← هوش هیجانی
۰/۸۵۰	۰/۳۳۳	۰/۵۱۷	عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی ← هوش هیجانی ← تعادل کار و زندگی
۰/۴۶۶	-	۰/۴۶۶	هوش هیجانی ← تعادل کار و زندگی

فرضیه دوم: بین ابعاد عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی و تعادل کار و زندگی در پرستاران شاغل بیمارستان‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی رابطه وجود دارد.

برای بررسی فرضیه مذکور، ابتدا پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری مورد بررسی و تأیید قرار گرفته‌اند. با توجه به برقراری پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری، به بررسی فرضیه مذکور پرداخته شده است که نتایج آن در نمودار ۱ نمایش داده شده است.

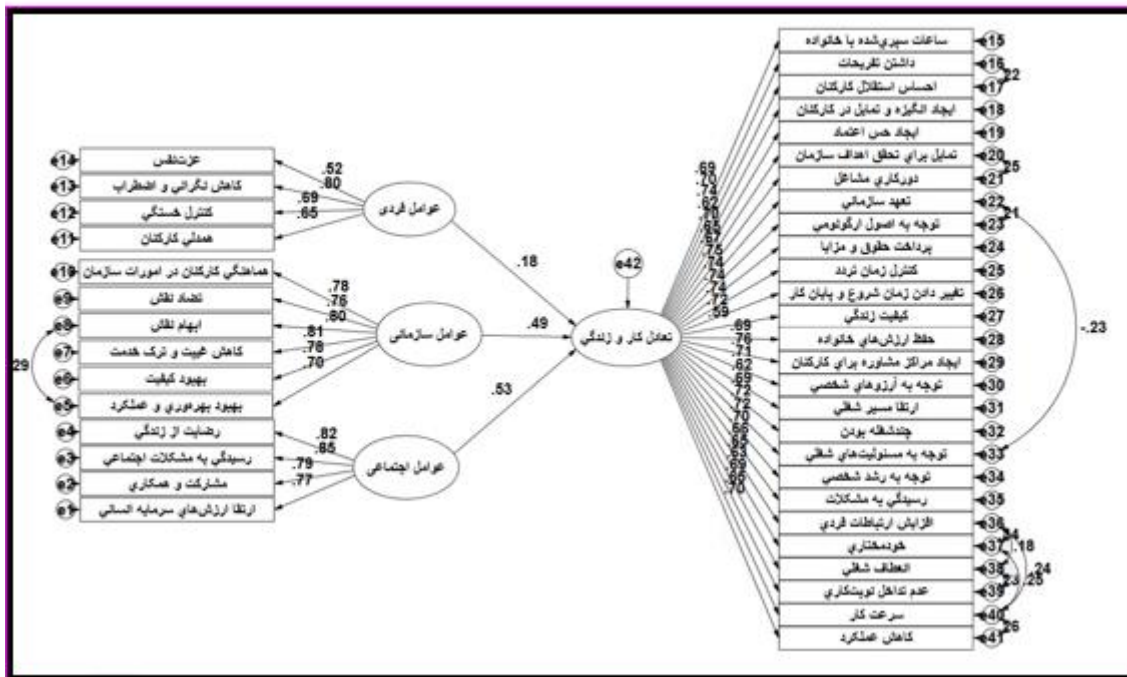
نتایج حاصل از آزمون سؤال‌های پژوهش نشان تأثیر متغیرهای عوامل فردی ( $\beta=0/181, p=0/001$ )، عوامل سازمانی ( $\beta=0/492, p=0/001$ ) و عوامل اجتماعی ( $\beta=0/525, p=0/001$ ) بر تعادل کار و زندگی در سطح ۵ درصد معنی‌دار است و مثبت شدن ضرایب مسیر نشان می‌دهند که این سازه‌ها تأثیر افزایشی (مستقیم) بر تعادل کار و زندگی داشته‌اند. با توجه به ضرایب مسیر محاسبه‌شده می‌توان گفت تأثیر بُعد عوامل اجتماعی بر تعادل کار و زندگی بیشتر از سایر ابعاد مورد بررسی بوده است.

جدول ۴- شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی فرضیه دوم پژوهش

مقدار گزارش شده	حد قابل قبول	شاخص
۲/۵۲۳	برابر یا کوچک‌تر از ۳	کای اسکور بهنجار شده (CMIN/DF)
۰/۸۲۶	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۸۰۲	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)
۰/۸۹۲	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	شاخص برازش هنجار شده (NFI)
۰/۹۳۲	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	شاخص برازش افزایشی (IFI)
۰/۹۲۶	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	شاخص تاکر-لوئیس (TLI)
۰/۹۳۲	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۰۵۵	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)

جدول ۵- نتیجه آزمون فرضیه دوم پژوهش

سؤال	ضریب مسیر	آماره t	p-مقدار
عوامل فردی ← تعادل کار و زندگی	۰/۱۸۱	۴/۶۴۲	۰/۰۰۱
عوامل سازمانی ← تعادل کار و زندگی	۰/۴۹۲	۱۰/۹۹۴	۰/۰۰۱
عوامل اجتماعی ← تعادل کار و زندگی	۰/۵۲۵	۱۱/۶۳۴	۰/۰۰۱



شکل ۱- نتایج معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه دوم پژوهش

فرضیه سوم: بین ابعاد عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی و تعادل کار و زندگی با میانجی گری هوش هیجانی در پرستاران شاغل بیمارستان های دانشگاه های علوم پزشکی رابطه وجود دارد.

برای بررسی فرضیه مذکور، ابتدا پیش فرض های معادلات ساختاری مورد بررسی و تأیید قرار گرفته اند. با توجه به برقراری پیش فرض های معادلات ساختاری، به بررسی فرضیه مذکور پرداخته شده است که نتایج آن در نمودار ۲ نمایش داده شده است.

نتایج حاصل از آزمون سؤال های پژوهش نشان تأثیر متغیرهای عوامل فردی ( $\beta=0/117, p=0/006$ )، عوامل سازمانی ( $\beta=0/264, p=0/001$ ) و عوامل اجتماعی ( $\beta=0/525, p=0/001$ ) بر تعادل کار و زندگی در سطح ۵ درصد معنی دار است و مثبت شدن ضرایب مسیر نشان می دهند که این سازه ها تأثیر افزایشی (مستقیم) بر تعادل کار و زندگی داشته اند. با توجه به ضرایب مسیر محاسبه شده می توان گفت تأثیر بُعد عوامل اجتماعی بر تعادل کار و زندگی بیشتر از سایر ابعاد مورد بررسی بوده است.

همچنین تأثیر متغیرهای عوامل فردی ( $\beta=0/123, p=0/001$ )، عوامل سازمانی ( $\beta=0/269, p=0/001$ ) و عوامل اجتماعی ( $\beta=0/334, p=0/001$ ) بر هوش هیجانی معنی دار است و این سازه ها تأثیر افزایشی (مستقیم) بر تعادل هوش هیجانی داشته اند.

نتایج جدول ۷ نشان می دهد که عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق هوش هیجانی نیز بر تعادل کار و زندگی تأثیر می گذارد. بر اساس محاسبات انجام شده فاصله اطمینان معنی داری از روش بوت استرپ برای بررسی نقش میانجی متغیر هوش هیجانی برابر ( $0/211, 0/018$ ) به دست آمد که اگر فاصله اطمینان صفر را در برنگیرد، فرض بر این است که اثر غیرمستقیم به صورت معناداری وجود دارد. بر این اساس، اثر میانجی گری هوش هیجانی بر رابطه بین مؤلفه های عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی و تعادل کار و زندگی تأیید می گردد.

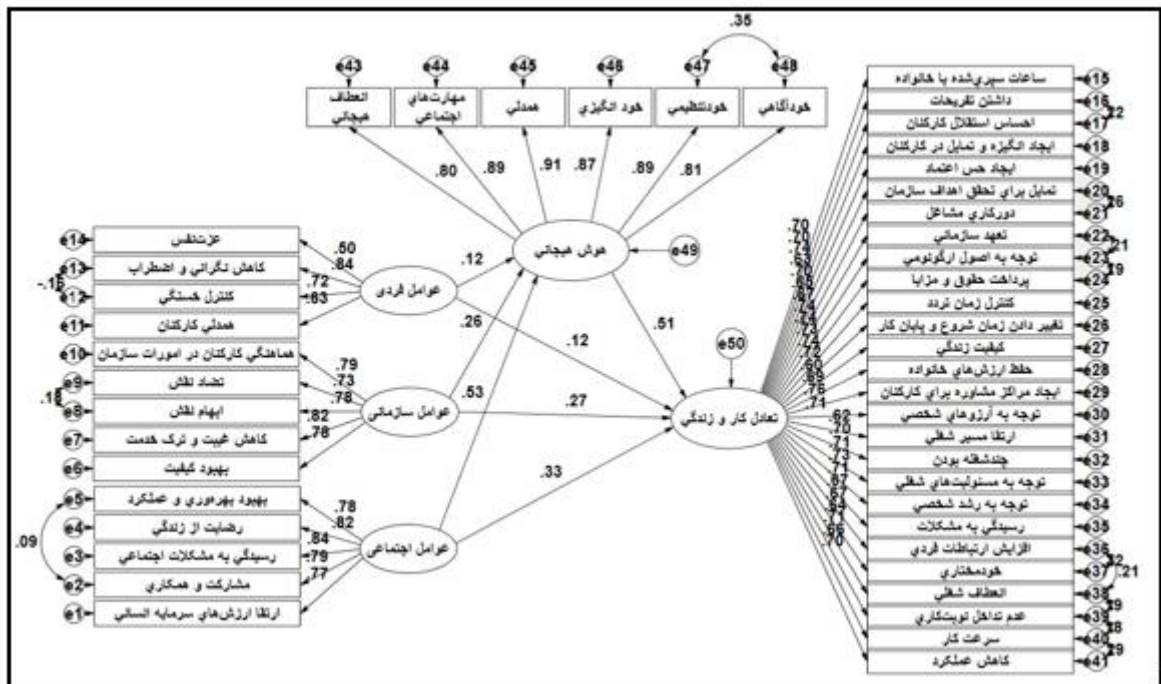


جدول ۶- شاخص های برازش مدل پیشنهادی فرضیه سوم پژوهش

مقدار گزارش شده	حد قابل قبول	شاخص
۲/۵۲۳	برابر یا کوچک تر از ۳	کای اسکور بهنجار شده (CMIN/DF)
۰/۸۲۶	برابر یا بزرگ تر از ۰/۹	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۸۰۲	برابر یا بزرگ تر از ۰/۹	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)
۰/۸۹۲	برابر یا بزرگ تر از ۰/۹	شاخص برازش هنجار شده (NFI)
۰/۹۳۲	برابر یا بزرگ تر از ۰/۹	شاخص برازش افزایشی (IFI)
۰/۹۲۶	برابر یا بزرگ تر از ۰/۹	شاخص تاکر- لوئیس (TLI)
۰/۹۳۲	برابر یا بزرگ تر از ۰/۹	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۰۵۵	برابر یا کوچک تر از ۰/۰۸	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)

جدول ۷- بررسی نوع اثرات در فرضیه سوم پژوهش

سؤال	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
عوامل فردی ← هوش هیجانی ← تعادل کار و زندگی	۰/۱۱۷	۰/۰۶۰	۰/۱۷۷
عوامل سازمانی ← هوش هیجانی ← تعادل کار و زندگی	۰/۲۶۴	۰/۱۳۵	۰/۳۹۹
عوامل اجتماعی ← هوش هیجانی ← تعادل کار و زندگی	۰/۵۲۵	۰/۲۶۹	۰/۷۹۴
عوامل فردی ← هوش هیجانی	۰/۱۲۳	-	۰/۱۲۳
عوامل سازمانی ← هوش هیجانی	۰/۲۶۹	-	۰/۲۶۹
عوامل اجتماعی ← هوش هیجانی	۰/۳۳۴	-	۰/۳۳۴
هوش هیجانی ← تعادل کار و زندگی	۰/۵۱۳	-	۰/۵۱۳



شکل ۲- نتایج معادلات ساختاری سوم پژوهش



## ۵- بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از آزمون فرضیات پژوهش نشان می‌دهد تأثیر متغیرهای عوامل فردی، عوامل فردی و عوامل اجتماعی بر تعادل کار و زندگی در سطح ۵ درصد معنی‌دار است و مثبت شدن ضرایب مسیر نشان می‌دهند که این سازه‌ها تأثیر افزایشی (مستقیم) بر هوش هیجانی داشته‌اند. با توجه به ضرایب مسیر محاسبه‌شده می‌توان گفت تأثیر بُعد عوامل سازمانی بر تعادل کار و زندگی بیشتر از سایر ابعاد موردبررسی بوده است.

مفاهیم کار و زندگی بیشترین و قوی‌ترین پیوند را با فرد و جامعه دارند و ایجاد تعادل بین آن‌ها از ارزش و اهمیت بالایی برخوردار است. تعادل مورد نظر، تعادلی پویا است که هر عنصر آن ضمن ارتباط و کنش متقابل با عنصر دیگر، نقش مکمل و حمایت‌کننده دارد و برای رسیدن به چنین تعادلی لازم نیست یکی به نفع دیگری تضعیف یا کنار گذاشته شود، اما این تعادل خودبه‌خود ایجاد نمی‌شود و اگر رابطه بین کار و زندگی مدیریت نشود، تعارض بین آن‌ها زبان‌های جبران‌ناپذیری برای فرد، سازمان و جامعه در پی دارد. مقدمه رسیدن به تعادل بین کار و زندگی این است که مدیران و سایر افراد جامعه به این نگرش برسند که می‌توان اولویت‌های فرد، سازمان و جامعه را همسو و هماهنگ کرد. این همسویی و هماهنگی نتایجی به همراه دارد که ضمن ایجاد رضایت و خشنودی فردی، افراد جامعه را آماده می‌کند تا در فعالیتهای اجتماعی مشارکت جویند و وظایف شغلی خود را به‌خوبی انجام دهند. مدیران سازمان‌ها می‌توانند با مدیریت کردن تعادل بین کار و زندگی، کارکنانی شاد و خشنود داشته باشند که با علاقه‌مندی، وفاداری و تعهد به سازمان، عملکردی مؤثر در شغل خود ارائه می‌کنند. رسیدن به این هدف مستلزم آن است که مدیران نگاه سنتی به رابطه کار و زندگی را که در آن رقابت بین کار و زندگی به «بازی مجموع صفر» می‌انجامد، کنار بگذارند و رویکردی را انتخاب کنند که در آن منافع فرد و سازمان به‌طور همزمان و همسو با یکدیگر موردتوجه قرار می‌گیرد. اگرچه به دلیل وضعیت و شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه ایران تعارض بین کار و زندگی هنوز به‌صورت مسئله و مشکل حاد نمایان نشده، اما روند تحولات و تغییرات اجتماعی نشان داده که آنچه در حال حاضر مشکل کشورهای صنعتی است، در آینده‌ای نه‌چندان دور می‌تواند مسئله جوامعی مانند جامعه ایران باشد؛ بنابراین، برای پیشگیری از عواقب آن لازم است همه افراد جامعه، به‌ویژه مدیران، در راه ایجاد تعادل بین کار و زندگی گام بردارند. همچنین اهمیت هوش هیجانی در آن است که پرستاران در شرایط سخت بهتر فکر می‌کنند و از هدر رفتن زمان به خاطر احساساتی مانند خشم و اضطراب و ترس جلوگیری کرده و به‌سادگی خود را آرام کنند تا تصمیمات به‌جا و خلاقانه‌ای اتخاذ کنند. این مهارت باعث می‌شود پرستاران از هیجانات موجود در محیط بالین آگاه شوند و قادر باشند در محیط‌های شلوغ و پر استرس کنونی به نحو صحیح به ارائه مراقبت بپردازند. هوش هیجانی در محیط دانشکده از طریق برقراری ارتباطات مؤثر با اساتید، همکلاسی‌ها و کارکنان دانشکده، بالا بردن توانایی حل مسئله، مدیریت استرس و مدیریت خشم می‌تواند موجبات موفقیت افراد را فراهم آورد. برای رسیدن به این اهداف نیاز است که این مهارت در برنامه‌های آموزشی دانشجویان پرستاری اضافه شود. الگوهایی نیز برای معرفی بهتر هوش هیجانی ارائه شده است، که باید از آنها بهره برد.

در پایان نیز نتایج پژوهش به‌صورت زیر مطرح می‌شود:

نتایج حاصل از آزمون سؤالات پژوهش نشان‌دهنده رابطه معنادار بین عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی با هوش هیجانی است. با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، این رابطه از نوع افزایشی (مستقیم) است. بدین معنا که با افزایش و بهبود در اجرای عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی، زمینه افزایش هوش هیجانی فراهم می‌شود. بر اساس مقدار ضریب تعیین ( $R^2$ )، ۵۱ درصد از تغییرات هوش هیجانی توسط عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی تبیین می‌شود. همچنین نتایج نشان‌دهنده رابطه افزایشی (مستقیم) عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی با تعادل کار و زندگی و هوش هیجانی با تعادل کار و زندگی است. همچنین نتایج نشان می‌دهد که عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی علاوه بر تأثیر مستقیم، به‌طور غیرمستقیم و از

طریق هوش هیجانی نیز بر تعادل کار و زندگی تأثیر می گذارد. میزان تأثیر مستقیم برابر با (۰/۷۱۴) و میزان تأثیر غیرمستقیم از طریق هیجانی برابر با (۰/۳۳۳) است.

## ۶- پیشنهادات

- نتایج نشان دهنده رابطه معنادار بین عوامل مرتبط با تعادل کار و زندگی با تعادل کار و زندگی با نقش میانجی هوش هیجانی است. در این راستا پیشنهاد می شود:
- با ایجاد برنامه های قابل انعطاف و متناسب با ویژه گی های شغلی، باعث افزایش انگیزه و رضایت شغلی پرستاران و در نهایت ایجاد تعادل بین کار و زندگی آنان شد.
  - به مدیران پیشنهاد می شود نگاه سنتی به رابطه کار و زندگی را که در آن به رقابت بین کار و زندگی می انجامد را کنار بگذارند و رویکردی را انتخاب کنند که در آن منافع فرد و بیمارستان به طور هم زمان و همسو با یکدیگر مورد توجه قرار می گیرد.
  - تسهیم و تقسیم عادلانه وظایف بین پرستاران در یک مجموعه بیمارستانی به دلیل اینکه وظایف شیفی و الزامات مکرر در محل کار عوارض زیادی را به همراه دارند.
  - هوش هیجانی تبدیل به یک معیار مهم ارزیابی برای قضاوت یک کارمند موثر باشد.
  - از آنجاکه هوش هیجانی اکتسابی بوده و می توان آن را در افراد بهبود بخشید، پیشنهاد می شود با طراحی پژوهشی مداخله ای، آثار ارتقاء هوش هیجانی بر جنبه های مختلف رفتار شغلی و زندگی پرستاران مورد بررسی قرار گیرد.
  - در غربالگری و استخدام پرستاران، به میزان بهره مندی آنان از هوش هیجانی توجه ویژه نمود. بر این اساس با استفاده از ابزارهای اندازه گیری هوش هیجانی، می توان افراد را گزینش نمود که تناسب بیشتری با این حرفه از لحاظ مهارت های ارتباطی داشته باشند.

## منابع

- ۱- اسماعیلی، سید نقوی، میر علی، معمارزاده طهران و حمیدی. ارائه الگوی کیفی تعادل کار و زندگی کارکنان ناجا با تأکید بر معماری منابع انسانی. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۱۳۹۷ (۲۴)، ۸۳-۱۱۰.
- ۲- امیر اسماعیلی م. خداینده شهرکی ص. صدوقی ز. صادقی م. (۱۳۹۳). رابطه تعادل کار - خانواده و کیفیت زندگی پرستاران شاغل بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مجله دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی کرمان، دوره ۲، شماره ۱، بهار ۱۳۹۳، صص ۴۷-۵۶.
- ۳- پورکیانی، مرتضوی، مختاری و مهربابی فر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و سلامت روان با فرسودگی شغلی در پرستاران بیمارستان های شهر کرمان. نشریه علمی آموزش و ارزشیابی (فصلنامه)، ۵ (۲۰)، ۱۱۱-۱۲۵.
- ۴- حدادنیا س. جوکار ن. (۱۳۹۵). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران، نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۷، شماره ۲، صص ۱۵۷-۱۷۹.
- ۵- رجیبی فرجاد ح. (۱۳۹۹). ارائه الگوی تعادل کار و زندگی زنان پلیس تهران بزرگ (فاتب)، مجله پژوهش های انتظامی - اجتماعی زنان و خانواده، بهار و تابستان ۱۳۹۹، دوره هشتم - شماره ۱، صص ۲۱۷ - ۲۴۳.
- ۶- رنج دوست شهرام. بررسی رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با عملکرد پرستاران زن بیمارستان های شهر تبریز در سال ۱۳۹۶.

- ۷- شکیب ب. هنرور خوزستانی ن. (۱۳۹۶). عوامل سازمانی مؤثر بر تعادل کار و زندگی مطالعه موردی: کارکنان شرکت نسوز گستران یزد، سومین همایش بین المللی دستاوردهای نوین در علوم مدیریت و اقتصاد، قرچک
- ۸- طبرسا، غلامعلی و معینی کربکندی. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر تعادل کار-زندگی بر ایمنی روانی کارکنان با نقش میانجی خوش بینی سازمانی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۳۱(۱۰۳).
- ۹- فتحی، عتیقی، خشوعی پاریزی و ملیحه. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر تعادل کار-زندگی بر اشتیاق به کار با نقش تعدیل گر حمایت سرپرست در دستگاه های اجرایی شهرستان سیرجان. مطالعات مدیریت و کار آفرینی، ۳۵(۷)، ۵۵۶-۵۲۱.
- ۱۰- غفرانی کلیشمی ف. اشقلی فراهانی م. جمشیدی اورک ر. عرب عامری ز. بنی هاشمی س. سیدفاطمی ن. (۱۳۹۵). هوش هیجانی در پرستاران، الگوها و روش های اندازه گیری آن، نشریه دانشکده پرستاری و مامایی، دوره ۲۶، شماره ۹۳، صص ۲۹-۲۱.
- ۱۱- قهرمانی م. ابوالقاسمی م. حسن مرادی ن. وفایی زاده م. خان آبادی م. (۱۳۹۵). تدوین ابزار سنجش سطح تعادل کار- خانواده و بررسی وضعیت این مفهوم بر اساس برخی ویژگی های فردی و سازمانی: مورد پژوهش معاونان مدارس شهرستان ورامین، مجله مشاوره شغلی و سازمانی پاییز ۱۳۹۵ - شماره ۲۸، صص ۷۵-۵۵.
- ۱۲- نادری م. (۱۳۹۷). راهکارهای ایجاد سازگاری و حل تعارض کار و خانواده در ماموریت های نیروی انتظامی، فصلنامه دانش انتظامی اصفهان، شماره ۱۵، بهار ۱۳۹۷، صص ۱-۲۶.
- ۱۳- نجفی ت. اسدی م. مجتبی ا. (۱۳۹۲). بررسی وضعیت تعادل کار و زندگی اساتید دانشگاه، فصلنامه علمی ترویجی، مطالعات منابع انسانی، سال دوم، شماره هشتم، تابستان ۱۳۹۲.
- 14- Edara I. R. (2021). Exploring the Relation between Emotional Intelligence, Subjective Wellness, and Psychological Distress: A Case Study of University Students in Taiwan. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 11(9), 124. <https://doi.org/10.3390/bs11090124>
- 15- Foji, S., Vejdani, M., Salehiniya, H., & Khosrorad, R. (2020). The effect of emotional intelligence training on general health promotion among nurse. *Journal of education and health promotion*, 9, 4. [https://doi.org/10.4103/jehp.jehp\\_134\\_19](https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_134_19)
- 16- McCarthy, A., Darcy, C. Grady, G. (2010). Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviours. *Human Resources Management Review* 25(2). 158-167.
- 17- Richard, H., (2014). OCB, Emotional Intelligence, and Spirituality Intelligence: What's the Relationship? Australian catholic university.
- 18- Zeb, S., Akbar, A., Gul, A., Haider, S. A., Poulouva, P., & Yasmin, F. (2021). Work-Family Conflict, Emotional Intelligence, and General Self-Efficacy Among Medical Practitioners During the COVID-19 Pandemic. *Psychology research and behavior management*, 14, 1867-1876. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S333070>

## **Clarifying the relationship between factors related to work-life balance with the mediating role of emotional intelligence and providing a model (Case of study: nurses working in hospitals of medical sciences universities in Kerman province)**

**Saeed Amini Moghadam<sup>1</sup>, Alireza Manzari Tavakoli<sup>2</sup>, Sanjar Salajegheh<sup>3</sup>, Zahra Shokoh<sup>4</sup>**

<sup>1</sup> PhD student in public administration, Islamic Azad University, Kerman branch

<sup>2</sup> Associate Professor, Department of Psychology, Islamic Azad University, Kerman Branch

<sup>3</sup> Associate Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Kerman Branch

<sup>4</sup> Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Kerman Branch

### **Abstract**

The purpose of this research was to explain the relationship between factors related to work-life balance and work-life balance with the mediating role of emotional intelligence and provide a suitable model. The method of the current research is descriptive of the correlation type and practical in terms of purpose. The statistical population studied in this research was 2740 people, all the nurses working in the hospitals of medical sciences universities in Kerman province, according to structural equation modeling, a sample of 508 people was selected and studied by stratified sampling method. The data collection method in this research was a combination of library and field studies. The tools for collecting information were the review of documents, interviews and researcher-made questionnaires related to factors related to work-life balance, emotional intelligence and work-life balance. According to experts' opinion and confirmatory factor analysis, the mentioned questionnaires had adequate validity and their reliability was calculated using Cronbach's alpha, which was favorable. In this research, SPSS version 23 and AMOS version 24 software were used for data analysis. The findings, while confirming the proposed model of the research, show the direct relationship between factors related to work-life balance and work-life balance. Also, the results show that factors related to work-life balance have a significant effect on work-life balance indirectly and through emotional intelligence, in addition to the direct effect.

**Keywords:** work-life balance, emotional intelligence, nurses, work, life