



بررسی تاثیر تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای با نقش میانجی توانمندسازی روانی (مورد مطالعه : کارکنان جهاد دانشگاهی شهر مشهد)

آرزو یزدانی^۱، علی نخچیان^۲

۱. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی حکیم نظامی قوچان-ایران

۲. استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی حکیم نظامی قوچان-ایران

alinakhchian@gmail.com

چکیده

کارکنان یکی از منابع اصلی هر سازمانی هستند و ترک سازمان توسط آنها می تواند تبعات زیادی به همراه داشته باشد. از جمله عوامل موثر بر حفظ کارکنان، تعادل زندگی کاری و توانمندسازی روانی کارکنان است. هدف این تحقیق بررسی تاثیر تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای با نقش میانجی توانمندسازی روانی است که برای این امر کارکنان جهاد دانشگاهی شهر مشهد به عنوان مورد مطالعه انتخاب شده اند. این پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده و از نظر ماهیت توصیفی - پیمایشی است. در این تحقیق ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده که پس از ترجمه و بومی سازی شدن، روایی و پایایی آن بررسی شده است. برای پایایی از آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی استفاده شده و روایی محتوایی آن توسط اساتید و روایی سازه با روش تحلیل بارهای عاملی تاییدی، تایید شده است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان جهاد دانشگاهی در شهر مشهد به تعداد ۱۳۰ نفر تشکیل می دهند. حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۹۷ نفر تعیین شده است. محقق با روش نمونه گیری تصادفی موفق به جمع آوری ۹۹ نمونه آماری گردید. برای بررسی فرضیه ها از مدلیابی معادلات ساختاری و نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است. براساس یافته های تحقیق، تاثیر مثبت و معنادار تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای و توانمندسازی روانی تایید شد. همچنین توانمندسازی روانی بر حفظ کارکنان حرفه ای تاثیر مثبت و معناداری دارد. در این تحقیق نقش میانجی توانمندسازی روانی تایید گردید.

کلمات کلیدی: تعادل زندگی کاری، حفظ کارکنان حرفه ای، توانمندسازی روانی

مقدمه

رشد قابل توجه کشورها در حوزه صنایع مختلف و ایجاد فضای رقابتی شدید در بخش داخلی و خارجی، به این مسئله منجر شده است که کارکنان شرکت های مختلف تحت تاثیر مواردی نظیر فشار کاری بیش از حد، اهداف مبتنی بر زمان، عدم قطعیت ها، ساعات کاری طولانی و غیر استاندارد و سایر چالش های عمده ای که افراد در زندگی فردی و اجتماعی خود با آن مواجه هستند، قرار بگیرند (کامینگز و وولی^۱، ۲۰۰۹). این تغییرات تعادل بین زندگی شخصی و حرفه ای را مختل می کند و منجر به گنجی، استرس و فشارهای متعدد می شود. این تغییرات بر زندگی مهم فردی و اجتماعی افراد حرفه ای تأثیر نامطلوب می گذارد که به نوبه خود باعث سرریز منفی کار به خانه و خانه به محل کار می شود و یک سبک زندگی نامتعادل و به خطر افتادن کیفیت زندگی کاری کارکنان را بدنبال دارد. در این تحقیق تلاش خواهد شد که نشان داده شود تعادل زندگی کاری و همچنین توانمندسازی روانی کارکنان چه تاثیری بر حفظ کارکنان حرفه ای در سازمان می شود زیرا بقای سازمان مستلزم جذب استعداد و حفظ کارکنان ماهر، کوشا، فعال و متعهد است (سانتانام^۲ و همکاران، ۲۰۲۱).

¹ Cummings and Worley

² Santhanam

اهداف پژوهش

- هدف ۱: بررسی تاثیر تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای در جهاد دانشگاهی شهر مشهد.
هدف ۲: بررسی تاثیر تعادل زندگی کاری بر توانمندسازی روانی کارکنان در جهاد دانشگاهی شهر مشهد.
هدف ۳: بررسی تاثیر توانمندسازی روانی بر حفظ کارکنان حرفه ای در جهاد دانشگاهی شهر مشهد.
هدف ۴: بررسی نقش میانجی توانمندسازی روانی در تاثیر تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای در جهاد دانشگاهی شهر مشهد.

فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه ۱: تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای در جهاد دانشگاهی شهر مشهد تاثیر دارد.
فرضیه ۲: تعادل زندگی کاری بر توانمندسازی روانی کارکنان در جهاد دانشگاهی شهر مشهد تاثیر دارد.
فرضیه ۳: توانمندسازی روانی بر حفظ کارکنان حرفه ای در جهاد دانشگاهی شهر مشهد تاثیر دارد.
فرضیه ۴: توانمندسازی روانی در تاثیر تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای در جهاد دانشگاهی شهر مشهد نقش میانجی دارد.

پیشینه پژوهش

۱-۱-۱- پیشینه داخلی

بیک زاده و فدای حسینی (۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان «تأثیر مرشدیت و جذابیت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی: نقش میانجی شادی کارکنان و تعدیل‌گری تعادل کار و زندگی» ارائه نمودند. جامعه آماری پژوهش، کارکنان مرکز بهداشت شهرستان تبریز به تعداد ۱۲۰۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از رابطه کوکران ۲۹۱ نفر برآورد و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. مطابق نتایج پژوهش، مرشدیت و جذابیت سازمانی هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم و با میانجی شادی کارکنان بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد. همچنین تعادل کار و زندگی تأثیر جذابیت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی را تعدیل می‌کند و نقش تعدیل‌گری تعادل کار و زندگی در تأثیر مرشدیت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأیید نشد. با توجه به نتایج پژوهش با ایجاد برنامه‌های مؤثر مرشدیت و جذابیت سازمانی و تعادل کار و زندگی، می‌توان گامی مؤثر در جهت افزایش بهره‌وری نیروی انسانی برداشت.

طبرسا و معینی (۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان «بررسی تاثیر تعادل کار - زندگی بر ایمنی روانی کارکنان با نقش میانجی خوش بینی سازمانی» ارائه نمودند. جامعه آماری اعضای هیات علمی زن در دانشکده‌ها و پژوهشکده‌های دانشگاه شهید بهشتی به تعداد ۱۶۳ نفر است که تعداد نمونه آماری بدست آمده ۶۵ نفر می‌باشند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه تعادل کار - زندگی ارائه شده توسط آقا و همکاران (۲۰۱۷) و پرسشنامه خوش بینی ارائه شده توسط کارور و همکاران (۲۰۱۰) و پرسشنامه ایمنی روانی ارائه شده توسط مازلو (۲۰۰۴) می‌باشد. تحلیل داده‌ها با رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی از طریق نرم‌افزار Smart-PLS 3 انجام شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل پیشنهادی پژوهش، مورد تایید واقع شده و براساس آن؛ تعادل کار- 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 - زندگی و ایمنی روانی کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند

رحمانی و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان «بررسی ارتباط بین تعادل کار - زندگی با فرسودگی شغلی و کارکرد خانوادگی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه در سال ۱۳۹۹» ارائه نمودند. ۳۹۲ نفر از پرستاران مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب و وارد مطالعه شدند. نتایج حاکی از آن بود که بین متغیرهای تعادل کار-زندگی با فرسودگی شغلی و ابعاد آن و بین متغیرهای تعادل کار-زندگی با کارکرد خانوادگی و بین متغیرهای کارکرد خانوادگی با فرسودگی شغلی و ابعاد آن ارتباط خطی معنی‌دار وجود داشت ($P < 0/05$). نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج مطالعه حاضر، رابطه معنی‌داری بین تعادل کار-زندگی و فرسودگی، تعادل کار-زندگی و کارکرد خانوادگی، فرسودگی شغلی و کارکرد خانوادگی وجود داشت. بنابراین این مطالعه می‌تواند نتایج با ارزشی در اختیار مدیران سیستم‌ها و سازمان‌های بهداشتی و درمانی در جهت مدیریت هرچه بهتر نیروی انسانی کرده باشد.

محمودی و طاهری (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان «تأثیر بار کاری ادراک شده بر تمایل به ترک شغل پرستاران با نقش میانجی تعادل کار- زندگی و نقش تعدیل‌کننده سیستم کاری تعهد بالا» ارائه نمودند. جامعه پژوهش شامل پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر خرم‌آباد به تعداد ۱۸۵۰ نفر بود که از میان آنها ۳۱۸ نفر به دو روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی و روش تصادفی سیستماتیک به عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. یافته‌ها نشان داد که کار ادراک شده بر تعادل کار - زندگی و تمایل به ترک شغل تأثیر منفی داشت. همچنین تعادل کار - زندگی و سیستم کاری تعهد بالا بر تمایل به ترک شغل تأثیر منفی داشت. نقش میانجی تعادل کار- زندگی، تأثیر بار کاری ادراک‌شده بر ترک شغل پرستاران را به مقدار ۰/۲۵۰- کاهش می‌دهد، و وجود سیستم کاری تعهد بالا، تأثیر بار کاری ادراک‌شده بر تمایل به ترک شغل پرستاران را به مقدار ۰/۲۹۰- تعدیل می‌کند.

۱-۲-۱- پیشینه خارجی

ایراوانتو و همکاران (۲۰۲۱) تحقیقی با عنوان «کار از خانه: اندازه‌گیری رضایت بین تعادل کار و زندگی و استرس کاری در طول همه‌گیری COVID-19 در اندونزی» مطرح نموده‌اند. با استفاده از یک رویکرد کمی، ۴۷۲ کارگر که مجبور به کار از خانه در سراسر اندونزی بودند شرکت کردند و پاسخ‌ها با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS تجزیه و تحلیل شد. این مطالعه نشان داد که کار از خانه، تعادل بین کار و زندگی، و استرس کار به طور مستقیم و

غیرمستقیم تأثیر قابل توجهی بر رضایت شغلی دارند. کار از خانه به عنوان یک سرعت جدید کار می تواند رضایت شغلی را به عنوان فضای کاری فعلی برای کارگران اندونزی حفظ کند. در پاسخ به فضای جمع گرا، کار از خانه می تواند نشانه مثبتی باشد که باید برای سازمان مورد توجه قرار گیرد. پوسیتاساری و داروین (۲۰۲۱) تحقیقی با عنوان «تأثیر تعادل بین کار و زندگی و سطح رفاه بر عملکرد هزار ساله کارکنان از طریق مشارکت کاری» ارائه نمودند. این پژوهش با هدف انجام تحقیقات علمی در مورد نقش تعادل کار و زندگی و سطح رفاه کارکنان هزاره از طریق درگیری کاری به عنوان متغیر مداخله گر انجام می شود. مشارکت پاسخ دهندگان به این مطالعه، ژنرال هزاره هایی است که در منطقه جاکارتا، ۲۱ تا ۳۶ ساله کار کرده اند. محققین از روش نمونه گیری هدفمند استفاده کردند. نتایج نشان داد که پنج فرضیه تأثیر مستقیم پذیرفته و یک فرضیه رد شد. در حالی که دو فرضیه نفوذ غیرمستقیم هر کدام مردود و پذیرفته شده است. متغیرهای درگیری کاری به عنوان متغیرهای مداخله گر تنها قادر به میانجیگری تعادل کار و زندگی در برابر عملکرد کارکنان هستند.

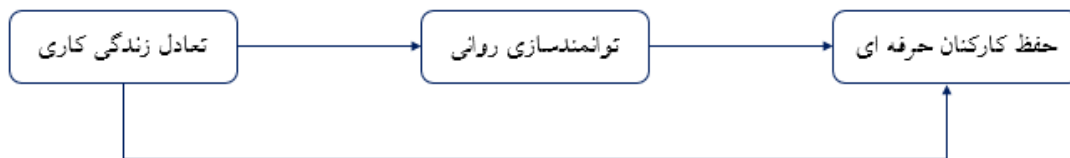
بلمن و هابلر (۲۰۲۰) تحقیقی با عنوان «کار از خانه، رضایت شغلی و تعادل کار و زندگی - پیوندهای قوی یا ناهمگن؟» ارائه نمودند. روش متعادل سازی آنتروپی برای تعیین اثرات علی استفاده می شود. این مطالعه بررسی می کند که آیا عدم تعادلها توسط تأثیرات خصوصی یا شغلی تعیین می شوند، آیا مقررات خاص شرکت و گروه کنترل انتخابی بر نتایج تأثیر می گذارند و آیا فقط در زمان فراغت اتفاق می افتد. هیچ تأثیر واضحی از کار از راه دور بر رضایت شغلی آشکار نشده است، اما تأثیر آن بر تعادل کار و زندگی عموماً منفی است. اگر عدم تعادل مشروط به منافع خصوصی باشد، این بر خلاف ویژگی های مشروط شغل تأیید نمی شود. کارمندانی که از خانه کار می کنند نسبت به کسانی که می خواهند در خانه کار کنند خوشحال تر هستند، رضایت شغلی بالاتر است و تعادل بین کار و زندگی تحت یک توافق قراردادی سخت گیرانه بدتر از یک تعهد غیر الزام آور نیست.

ویراندی و همکاران (۲۰۲۰) تحقیقی با عنوان «اثر بخشی آموزش الکترونیکی، رهبری الکترونیکی و تعادل زندگی کاری بر عملکرد کارکنان در طول کووید-۱۹» ارائه نمودند. جامعه در این مطالعه کارکنان نسل هزاره در یکی از فروشندگان موتور سیکلت هوندا در جاکارتا، اندونزی هستند. تعداد نمونه های جمع آوری شده ۲۰۰ نمونه بود. روش نمونه گیری مورد استفاده، روش احتمال جانبی با روش نمونه گیری تصادفی متناسب است. روش تحقیق مورد استفاده، رویکرد کمی جامعه ای با استفاده از روش های پیمایشی و مدل سازی معادلات ساختاری است. داده ها از طریق پرسشنامه های توزیع شده بین کارکنان نسل هزاره جمع آوری شد و نتایج از طریق برنامه Lisrel 8.5 پردازش شد. نتایج این مطالعه نشان می دهد که اولاً آموزش الکترونیکی، رهبری الکترونیکی و تعادل بین کار و زندگی تأثیر مثبتی بر انگیزه کاری دارند. دوم، آموزش الکترونیکی، رهبری الکترونیکی، تعادل بین کار و زندگی و انگیزه کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد.

کلی و همکاران (۲۰۱۹) تحقیقی با عنوان «فرسودگی شغلی، رضایت، و تعادل کار و زندگی رهبر پرستار» ارائه نمودند. مقیاس کیفیت زندگی حرفه ای به مدیران پرستاری در ۲۹ بیمارستان در نظام سلامت داده شد. ۱۶ رهبر از ۲ بیمارستان در مصاحبه های کیفی شرکت کردند. ششصد و هفتاد و دو نفر از رهبران پرستار از ۲۹ بیمارستان سطوح مشابهی از فرسودگی شغلی را در سطح رهبری خط مقدم، سطح متوسط و مدیر گزارش کردند. مدیران سطوح بالاتری از رضایت از شفقت و سطوح پایین تری از تعادل بین کار و زندگی را نشان دادند. چهار موضوع ظاهر شد که نشان دهنده حوزه های زندگی حرفه ای است که خستگی شفقت را تقویت و کاهش می دهد.

۱-۲- مدل مفهومی

با بررسی پیشینه ها، و براساس روابط بین متغیرها که در پیشینه ها بیان شده است، شکل زیر، برگرفته از مقاله پادا و ساهو (۲۰۲۱) به عنوان مدل مفهومی این تحقیق در نظر گرفته شده است.



شکل ۱-۲: مدل مفهومی تحقیق بر گرفته از مقاله پادا و ساهو (۲۰۲۱)

روش تحقیق

روش تحقیق، مجموعه‌ای از قواعد، ابزار و راه‌های قابل اطمینان برای بررسی واقعیات، کشف مجهولات، یافتن روابط و دستیابی به راه‌حل مشکلات است (محمودزاده و همکاران، ۱۳۹۱). تحقیقات علمی براساس هدف به سه گروه کاربردی^۱ (یافتن راه‌حل یا راه‌حل‌های عملی برای اصلاح بهبود یک موقعیت)، بنیادی^۲ یا پایه‌ای (کشف حوزه‌های جدید تحقیقاتی و یافتن دانش بیشتر از منشأ پدیده‌ها یا حقایق قابل مشاهده) و تحقیقات عملی یا توسعه تجربی^۳ یا همان توسعه‌ای (تحقیقات حل مسئله یا مشکل چرا که نتایج آن مستقیماً برای حل مسائل خاص به کار گرفته می‌شوند) دسته‌بندی می‌شوند (سکاران^۴، ۱۳۹۰؛ محمودزاده و همکاران، ۱۳۹۱). تحقیقات علمی براساس ماهیت و روش به پنج دسته‌ی تاریخی، توصیفی (در پی چگونه بودن موضوع تحقیق است و به توصیف منظم و نظام‌دار وضعیت فعلی می‌پردازد)، همبستگی، تجربی و علی^۵ یا پس‌رویدادی تقسیم می‌شوند (محمودزاده و همکاران، ۱۳۹۱). از آنجا که نتایج این تحقیق برای نهادهای دولتی بویژه شهرداری‌ها و همچنین سایر مؤسسات خدماتی قابل استفاده می‌باشد لذا تحقیق از نوع هدف کاربردی می‌باشد. همچنین به لحاظ ارزش این تحقیق از نوع غیرعلی می‌باشد زیرا به دنبال بررسی همبستگی بین متغیرها می‌باشد. علاوه بر این این تحقیق از نوع توصیفی می‌باشد چرا که به دنبال بررسی تاثیر تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای با نقش میانجی توانمندسازی روانی می‌باشد. توجه به اینکه به منظور بررسی میزان اثرات بین این متغیرها از طریق میدانی و توزیع پرسشنامه استفاده می‌شود بنابراین این تحقیق از نوع پیمایشی و با توجه به اینکه به دنبال بررسی روابط بین فرضیات می‌باشد از نوع کمی است. جهت جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های موردنیاز با مراجعه به منابع اطلاعاتی از قبیل مقالات، کتب، رساله‌ها، پایان‌نامه‌ها و اینترنت و همچنین برای دریافت مطالعات میدانی و با استفاده از پرسشنامه پرداخته می‌شود.

۱-۲-۱- ابزار گردآوری اطلاعات

روش گردآوری داده‌های اطلاعاتی می‌تواند میزان دقت عمل پروژه پژوهشی را شدیداً تحت تأثیر قرار دهد. داده‌ها می‌توانند به شیوه‌های گوناگون، در مکان‌های مختلف و از منابع مختلف جمع‌آوری شوند. از نمونه ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها می‌توان به مشاهده، مصاحبه، پرسشنامه، ابزار فیزیکی و مطالعه اسناد و مدارک اشاره کرد (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۸). در این پژوهش، به منظور جمع‌آوری داده‌ها، یک پرسشنامه ساختارمند متشکل از دو بخش اصلی طراحی شد، بخش اول ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان را از لحاظ پارامترهایی همچون جنسیت، سن و میزان تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه فعالیت و ... مورد بررسی قرار می‌دهد، بخش دوم، نیز حاوی سوالاتی برای سنجیدن متغیرهای تحقیق استفاده می‌شود که برگرفته از پرسشنامه پادا و ساهو (۲۰۲۱) می‌باشد.

جدول ۱-۲: تفکیک سوالات پرسشنامه

متغیرهای تحقیق	تعداد گویه‌ها
تعادل زندگی کاری	۶-۱
توانمندسازی روانی	۱۵-۷
حفظ کارکنان حرفه ای	۱۹-۱۶

1. Applied Research
2. Basic or Fundamental Research
3. Research and Experimental Development (R & D)
4. Sekaran
5. Cusative or Causal Research

۳-۱- پایایی و روایی پرسشنامه

۳-۱-۱- روایی پرسشنامه

منظور از روایی این است که مقیاس و محتوای ابزار یا سؤالات مندرج در ابزار پژوهش متغیرها و موضوع مورد مطالعه را بسنجد (حافظنیا، ۱۳۹۴). نویسندگان روش تحقیق به منظور بررسی روایی ابزار اندازه‌گیری به سه گروه روایی تحت عنوان: روایی منطقی، روایی وابسته به معیار و روایی سازه اشاره می‌کنند. الف) **روایی منطقی**: این روش خود به دو گونه می‌باشد: ظاهری: یعنی پرسشنامه باید حداقل از نظر ظاهری دارای روایی باشد. محتوایی: در این حالت تعداد سؤالات و کیفیت آنان از نظر کارشناسان مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. ب) **روایی وابسته به معیار**: این روش نیز دارای دو زیرمجموعه می‌باشد: روایی هم‌زمان: در این روایی پژوهشگر هم‌زمان با پاسخ‌دهی به سؤالات توسط پاسخ‌دهنده و مقایسه آن با رفتار فرد، روایی را بررسی می‌کند. روایی پیش‌بین: در این نوع روایی پژوهشگر بعد از گذشت مدت زمانی پی به روایی پرسشنامه می‌برد. به عبارت دیگر، روایی پرسشنامه را با توجه به نتایج که بعد از مدت زمان مشخص به دست می‌آید مقایسه می‌کند. ج) **روایی سازه**: مهم‌ترین نوع روایی سازه، تحلیل عاملی است. برای این منظور از دو آزمون KMO (شاخص کفایت نمونه‌گیری) و آزمون کرویت بارتلت استفاده می‌گردد (تقوایی و همکاران، ۱۳۹۱). بدین منظور برای بررسی میزان روایی پرسشنامه از روایی منطقی با استفاده از نظرات اساتید دانشگاهی در حوزه مدیریت صورت پذیرفت. لذا در این تحقیق برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید اطمینان یافت که می‌توان از داده‌های موجود برای تحلیل استفاده نمود. به عبارت دیگر، آیا تعداد داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود. شاخص KMO شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است. این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد، داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند و در غیر این صورت (معمولاً کمتر از ۰/۵) نتایج تحلیل عاملی برای داده‌های مورد نظر چندان مناسب نمی‌باشند. آزمون بارتلت بررسی می‌کند چه هنگام ماتریس همبستگی، شناخته شده (از نظر ریاضی ماتریس واحد و هماتی) است و بنابراین برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) نامناسب می‌باشد. اگر سطح معنی‌داری در آزمون بارتلت کوچک‌تر از ۰/۵ باشد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است؛ زیرا فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. بعد از مناسب تشخیص دادن مقدار شاخص KMO و معنادار شدن آزمون بارتلت به منظور بررسی روایی سازه به بارهای عاملی مراجعه می‌شود. در مورد مبنای معنادار بودن این بارها نظرات متفاوتی وجود دارد. اما بر اساس یک قاعده تجربی که توسط آماردانان و محققانی که به طور مکرر از تحلیل عاملی استفاده کرده‌اند پیشنهاد شده است که بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۳ ± معنی‌دار تلقی می‌شوند. بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۴ ± دارای سطح معنی‌دار بالا و بارهایی که بزرگتر از ۰/۵ ± باشند بسیار معنی‌دار تلقی می‌شوند (کلانتری، ۱۳۹۱). جهت حصول اطمینان از مناسب و بالا بودن روایی در این تحقیق در صورتی که مقدار بار عاملی برای یک گویه‌ای کمتر از ۰/۳ ± باشد گویه مورد نظر از تجزیه و تحلیل کنار گذاشته می‌شود.

۳-۲- پایایی

مقصود از پایایی، دقت اندازه‌گیری، ثبات و تکرارپذیری نتایج آزمون است. منظور از دقت اندازه‌گیری این است که نمره‌ی کسب‌شده توسط فرد تا چه حدی می‌تواند بیانگر نمره‌ی حقیقی وی باشد (بایزیدی و همکاران، ۱۳۹۱). رابطه‌ی میان روایی و پایایی بدین قرار است که یک آزمون باید پایا باشد تا بتواند روا باشد. اگر آزمونی در هر بار اجرا نتایج مختلفی به دست دهد، آن آزمون یک آزمون پایا نخواهد بود (مؤمنی و قیومی، ۱۳۹۱). به منظور سنجش پایایی پرسشنامه از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. پایایی هر متغیر در فصل چهارم آورده شده است. برای بررسی پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ صورت می‌گیرد. در این قسمت مقدار ضریب بدست آمده برای متغیرهای تحقیق بعد از انجام روایی به شرح جدول ۱-۳ ارائه شده است. با توجه به این که ضریب پایایی تمامی متغیرها در این مطالعه از حداقل مقدار ۰/۷ بیشتر است، می‌توان گفت که ابزار از پایایی مناسب برخوردار است.

جدول ۲-۲: نتایج پایایی پرسشنامه

نام متغیر	آلفای کرونباخ متغیرها
تعادل زندگی کاری	۰/۹۳
توانمندسازی روانی	۰/۹۱
حفظ کارکنان حرفه‌ای	۰/۸۵

۴-۱- جامعه و نمونه آماری

جامعه پژوهش یا جایی که نتایج پژوهش قرار است به آنجا تعمیم یابد یا در آنجا اجرا شود، به مجموعه‌ای از اشخاص، اشیاء، مکان‌ها، رویدادها و به طور کلی اموری اطلاق می‌شود که در یک یا چند صفت یا ویژگی، مشترک باشند. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان جهادانگامی در شهر مشهد به تعداد ۱۳۰ نفر تشکیل می‌دهند. حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۹۷ نفر تعیین شده است. محقق با روش نمونه‌گیری تصادفی موفق به جمع‌آوری ۹۹ نمونه آماری گردید. که در فصل چهارم مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

۱-۵- روش تجزیه و تحلیل داده ها

از آنجایی که تبیین داده‌های خام، دشوار و یا تقریباً غیرممکن است؛ لذا محقق ابتدا باید داده‌ها را تجزیه و تحلیل نموده و سپس به تفسیر آن‌ها بپردازد (خاکی، ۱۳۹۱). در این راستا، استفاده از روش‌های آماری به دو شکل توصیفی و استنباطی صورت می‌گیرد. آمار توصیفی عمدتاً مفاهیمی همچون جداول توزیع فراوانی و نسبت‌های توزیع، نمایش هندسی و تصویری را تشکیل می‌دهد. در واقع ویژگی‌های موضوع مورد مطالعه به زبان آمار، توصیف گردیده و به تصویر کشیده می‌شود. در اینجا پژوهشگر پس از جمع‌آوری اطلاعات، اقدام به خلاصه نمودن و طبقه‌بندی داده‌های آماری می‌نماید و این کار را با تشکیل جدول توزیع فراوانی به کمک نرم افزار SPSS انجام شده است.

۱-۵-۱- روش‌های آزمون آماری

در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری^۱ و روش حداقل مربعات جزئی^۲ (PLS) جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شده است.

۱-۵-۲- مدل‌یابی معادلات ساختاری

مدل‌یابی معادلات ساختاری، یک تکنیک بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق‌تر بسط مدل خطی عمومی است که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه‌ای هم‌زمان مورد آزمون قرار دهد. مدل‌یابی معادلات ساختاری یک رویکرد جامع برای آزمون فرضیات، درباره متغیرهای آشکار و پنهان است (هومن، ۱۳۸۷). نکته‌ی حائز اهمیت، آن است که مدل‌های معادلات ساختاری را هرگز نمی‌توان به گونه‌ای مطلق پذیرفت؛ تنها می‌توان آن‌ها را رد نکرد. این موضوع باعث می‌شود که پژوهشگران، یک مدل ویژه را به گونه‌ای موقتی بپذیرند زیرا ادعان دارند در بیشتر موارد مدل‌های هم‌ارز و معادلی وجود دارد که به همان اندازه‌ی مدلی که به گونه‌ی موقت پذیرفته‌اند، با داده‌ها برازش دارد. در این پژوهش از رویه دو مرحله‌ای پیشنهادی هالاند (۱۹۹۹) برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. که در مرحله نخست از برازش مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) و در مرحله دوم از برازش مدل ساختاری (مدل درونی) استفاده می‌شود.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

آمار توصیفی

در این قسمت سیمای کلی پاسخ دهندگان همچون جنسیت، سن، میزان تحصیلات، و سابقه کاری و همچنین آمار توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد. اطلاعات جمعیت شناختی بر اساس اطلاعات ۹۹ پرسش‌نامه جمع‌آوری شده ارائه شده است و برای بخش تحلیل‌های استنباطی به بعد کار میانگین‌گیری انجام شده است.

۱-۱-۲- سیمای آزمودنی‌ها

۱-۱-۱-۲- جنسیت پاسخ‌دهندگان

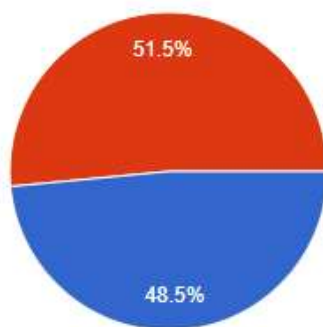
اطلاعات مربوط به جنسیت پاسخ دهندگان در جدول شماره ۴-۱ خلاصه شده است. اطلاعات این جدول و نمودار ۴-۱ نشان می‌دهد که از بین پاسخ دهندگان به این سؤال ۵۱/۵ درصد مرد و ۴۸/۵ درصد زن هستند.

جدول ۱-۲: جنسیت پاسخ‌دهندگان

جنسیت پاسخ دهندگان		فراوانی	درصد
۱	زن	۴۸	۴۸,۵
۲	مرد	۵۱	۵۱,۵
مجموع		۹۹	۱۰۰

^۱ Structural Equation Modeling (SEM)

^۲ Partial least Squares (PLS)



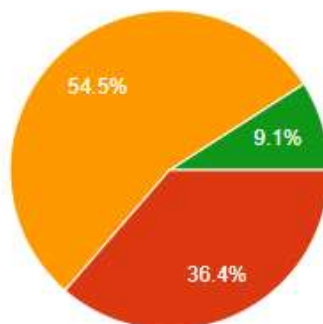
نمودار ۱-۲: جنسیت پاسخ دهندگان

۳-۱-۱-۲- سن پاسخ دهندگان

جدول ۲-۴ و نمودار ۲-۴ نتایج مربوط به سن پاسخ دهندگان نشان داده شده است. همانگونه که مشخص است ۳۶/۴ درصد بین ۲۶-۳۵ سال، ۵۴/۵ درصد بین ۳۶-۴۵ سال و ۹/۱ درصد دارای سن بیشتر از ۴۵ سال بوده اند بنابراین بیشترین فراوانی مربوط به ۳۶-۴۵ سال با درصد فراوانی ۵۴/۵ درصد بوده است.

جدول ۲-۲: فراوانی سن پاسخ دهندگان

درصد فراوانی	فراوانی	سن پاسخ دهندگان
۰	۰	کمتر از ۲۵ سال
۳۶,۴	۳۶	۲۶ - ۳۵ سال
۵۴,۵	۵۴	۳۶ - ۴۵ سال
۹,۱	۹	بیشتر از ۴۵ سال
۱۰۰	۹۹	مجموع



نمودار ۲-۲: سن پاسخ دهندگان

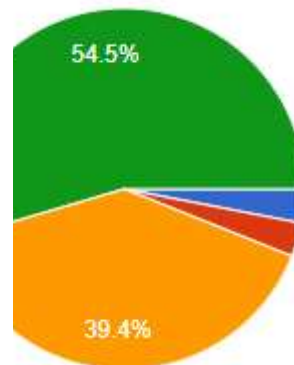
۳-۱-۱-۲- تحصیلات پاسخ دهندگان

به لحاظ تحصیلات، همانگونه که در جدول ۳-۴ و نمودار ۳-۴ نشان داده شده است از بین پاسخ دهندگان به این سؤال، افراد دارای مدرک تحصیلی دیپلم ۳ درصد، کاردانی ۳ درصد، کارشناسی ۳۹/۴ درصد، کارشناسی ارشد و بالاتر ۵۴/۵ درصد می باشد. بنابراین بیشترین فراوانی مربوط به سطح تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر با درصد فراوانی ۵۴/۵ بوده است.

جدول ۳-۲: تحصیلات پاسخ دهندگان

تحصیلات پاسخ دهندگان	فراوانی	درصد
دیپلم	۳	۳%
کارشناسی	۳۹	۳۹/۴%
کارشناسی ارشد و بالاتر	۵۴	۵۴/۵%

فرآوانی	نی		
۳	۳	دیپلم	۱
۳	۳	کاردانی	۲
۳۹,۴	۳۹	کارشناسی	۳
۵۴,۵	۵۴	کارشناسی ارشد و بالاتر	۴
۱۰۰	۹۹	مجموع	



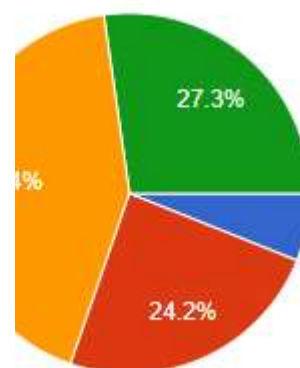
نمودار ۲-۳: تحصیلات پاسخ‌دهندگان

۲-۱-۱-۴- میزان سابقه پاسخ‌دهندگان

به لحاظ میزان سابقه، همان‌گونه که در جدول ۴-۴ و نمودار ۴-۴ نشان داده شده است از بین پاسخ‌دهندگان به این سؤال، افراد دارای میزان سابقه کمتر از ۵ سال ۶/۱ درصد، میزان سابقه ۵ تا ۱۰ سال ۲۴,۲ درصد، میزان سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال ۴۲/۴ درصد و میزان سابقه بیشتر از ۱۵ سال ۲۷/۳ درصد می‌باشد. بنابراین بیشترین فرآوانی مربوط به میزان سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال با درصد فرآوانی ۴۲/۴ بوده است.

جدول ۲-۴: میزان سابقه پاسخ‌دهندگان

درصد فرآوانی	فرآوانی نی	تحصیلات پاسخ‌دهندگان	
۶,۱	۶	کمتر از ۵ سال	۱
۲۴,۲	۲۴	۵ تا ۱۰ سال	۲
۴۲,۴	۴۲	۱۰ تا ۱۵ سال	۳
۲۷,۳	۲۷	بیشتر از ۱۵ سال	۴
۱۰۰	۹۹	مجموع	



نمودار ۲-۴: میزان سابقه پاسخ‌دهندگان

۲-۱-۲- آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

جدول ۴-۴ میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بیشترین میانگین به حفظ کارکنان حرفه ای و کمترین میانگین به تعادل زندگی کاری تعلق دارد.

جدول ۵-۲: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	میانگین ن	انحراف معیار
تعادل زندگی کاری	۳/۱۲۶	۱/۰۲۵
توانمندسازی روانی	۳/۱۹۶	۰/۸۶۸
حفظ کارکنان حرفه ای	۳/۲۰۲	۰/۹۳۷

۲-۲- آمار استنباطی

آمار استنباطی هنگامی موضوعیت پیدا می‌کند که نمونه‌گیری وجود داشته باشد. پس از بررسی آمار توصیفی در ادامه با استفاده از آمار استنباطی، ابتدا روایی و پایایی پرسشنامه، سپس نرمال بودن داده‌ها و در نهایت فرضیه‌های تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است.

۲-۲-۱- بررسی نرمال بودن داده‌ها

پیش‌نیاز انجام تمامی آزمون‌های پارامتری، نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می‌توان گفت که آزمون‌های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج داشت. برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از آزمون کولموگراف-اسمیرنوف استفاده گردید که نتایج آن در جدول زیر ارائه گردیده است. همانگونه که مشاهده می‌گردد با توجه به سطح معناداری آزمون که کمتر از ۰/۰۵ است فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

جدول ۶-۲: بررسی نرمال بودن داده‌ها

نام متغیر	آزمون کولموگروف - اسمیرنوف معناداری
تعادل زندگی کاری	۰/۰۰
توانمندسازی روانی	۰/۰۱
حفظ کارکنان حرفه ای	۰/۰۰

۲-۳- یافته‌های تحقیق

جهت آزمون فرضیه‌هایی که به اثرات مستقیم بین متغیرها مربوط می‌شوند از معادلات ساختاری و جهت بررسی فرضیه‌های واسطه‌ای نیز از آزمون بارون و کنی استفاده شده است که در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرند.

۲-۳-۱- مدل تحقیق (فرضیه‌های اصلی)

در این مدل به بررسی فرضیه‌های اصلی که روابط مستقیم بین متغیرها را در نظر گرفته‌اند پرداخته شده است. همانگونه که در فصل ۳ گفته شد یک مدل معادلات ساختاری که از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) در حل آن استفاده شده است، می‌بایست در دو مرحله تحلیل و تفسیر شود. ابتدا مدل اندازه‌گیری و سپس مدل ساختاری مورد تحلیل و تفسیر قرار گیرد (سانچس و لیرو، ۲۰۱۰). منظور از بررسی مدل اندازه‌گیری، بررسی وزن‌ها و بارهای متغیرهای مکنون و منظور از بررسی مدل ساختاری بررسی ضرایب مسیر بین متغیرهای مکنون می‌باشد.

۲-۳-۱-۱- مدل اندازه‌گیری تحقیق

در این مرحله، تعیین می‌شود که آیا مفاهیم نظری به درستی توسط متغیرهای مشاهده شده اندازه‌گیری شده‌اند یا خیر. بدین منظور اعتبار سازه^۱ مدل مورد بررسی قرار می‌گیرد که برای سنجش آن از دو اعتبار همگرایی^۲ و اعتبار افتراقی^۳ استفاده می‌شود. در اعتبار همگرا هر یک از بارهای عاملی (ضرایب رگرسیون) می‌باید معنادار و از ۰/۵ بزرگ‌تر یا مساوی باشد. در غیر این صورت باید حد مطلوب و قابل قبول روایی مرکب (CR) و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مورد بررسی قرار بگیرد. در اعتبار افتراقی به منظور بررسی عدم همپوشانی بین سازه‌های پرسشنامه در ارتباط با گویه‌های مورد سنجش آن، کوارینانس بین هر دو سازه ناپیوستگی بیشتر از ۰/۹ باشد (بایرنی، ۲۰۱۰). جدول ۴-۷ نتایج روایی همگرا را برای گویه‌های پرسشنامه نشان می‌دهد.

¹ Construct Validity

² Convergent Validity

³ Discriminant Validity

جدول ۷-۲: نتایج روایی سازه، روایی همگرایی و پایایی ترکیبی تحقیق

نام متغیر	گویه	بار عاملی	آماره t	نتیجه	AVE	CR
تعادل زندگی کاری	q1	۰,۷۷	۱۶,۳۰	معنادار	۰,۷۳۱	۰,۹۴۲
	q2	۰,۹۲	۶۳,۶۶	معنادار		
	q3	۰,۸۶	۳۱,۴۰	معنادار		
	q4	۰,۸۴	۲۵,۸۶	معنادار		
	q5	۰,۹۳	۶۶,۲۶	معنادار		
	q6	۰,۷۹	۱۸,۰۹	معنادار		
توانمندسازی روانی	q7	۰,۷۷	۱۶,۹۴	معنادار	۰,۵۹۴	۰,۹۲۸
	q8	۰,۸۵	۲۷,۵۸	معنادار		
	q9	۰,۸۰	۲۰,۴۰	معنادار		
	q10	۰,۶۸	۸,۷۴	معنادار		
	q11	۰,۵۵	۵,۸۹	معنادار		
	q12	۰,۶۷	۱۱,۱۳	معنادار		
	q13	۰,۸۹	۵۱,۹۳	معنادار		
	q14	۰,۸۵	۲۸,۵۴	معنادار		
حفظ کارکنان حرفه ای	q15	۰,۸۲	۲۲,۸۱	معنادار	۰,۶۸۶	۰,۸۹۷
	q16	۰,۷۶	۱۵,۲۷	معنادار		
	q17	۰,۸۸	۲۹,۶۳	معنادار		
	q18	۰,۸۶	۲۶,۲۶	معنادار		
	q19	۰,۸۱	۲۰,۲۲	معنادار		

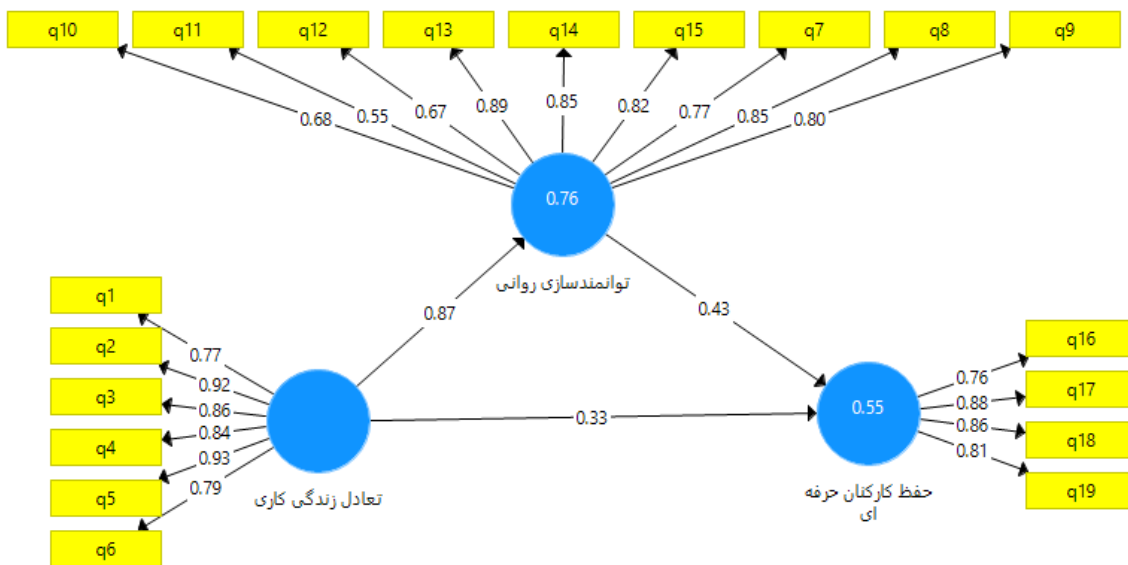
همانگونه در جدول ۴-۷ مشاهده می‌شود همه گویه‌ها در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار می‌باشند. مبنای معناداری گویه‌ها بالاتر بودن عدد معناداری از $\pm 1/96$ است. با این وجود جهت اطمینان بیشتر روایی مرکب (CR)، و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز برای متغیرها انجام شد. حد مطلوب و قابل قبول روایی مرکب (CR) ۰/۷ و حد مطلوب میانگین واریانس استخراج شده (AVE) حداقل ۰/۵ می‌باشد. بنابراین با توجه به مقادیر به دست آمده می‌توان گفت که روایی سازه، اعتبار همگرایی و ضریب پایایی ترکیبی ابزار سنجش تأیید می‌شود. جدول ۴-۸ ماتریس همبستگی مؤلفه‌های اصلی مدل تحقیق را نشان می‌دهد. بر اساس این ماتریس از آنجا که همبستگی بین متغیرهای مدل کمتر از عدد ۱ است بنابراین عدم همپوشانی بین متغیرهای مدل تحقیق در قالب اعتبار افتراقی نیز تأیید می‌شود. جدول ۸-۲: ماتریس HTMT روایی واگرایی

متغیرها	تعادل زندگی کاری	توانمند سازی روانی	حفظ کارکنان حرفه ای
تعادل زندگی کاری			
توانمند سازی روانی	۰,۹۳۶		
حفظ کارکنان حرفه ای	۰,۷۹۵	۰,۸۱۷	

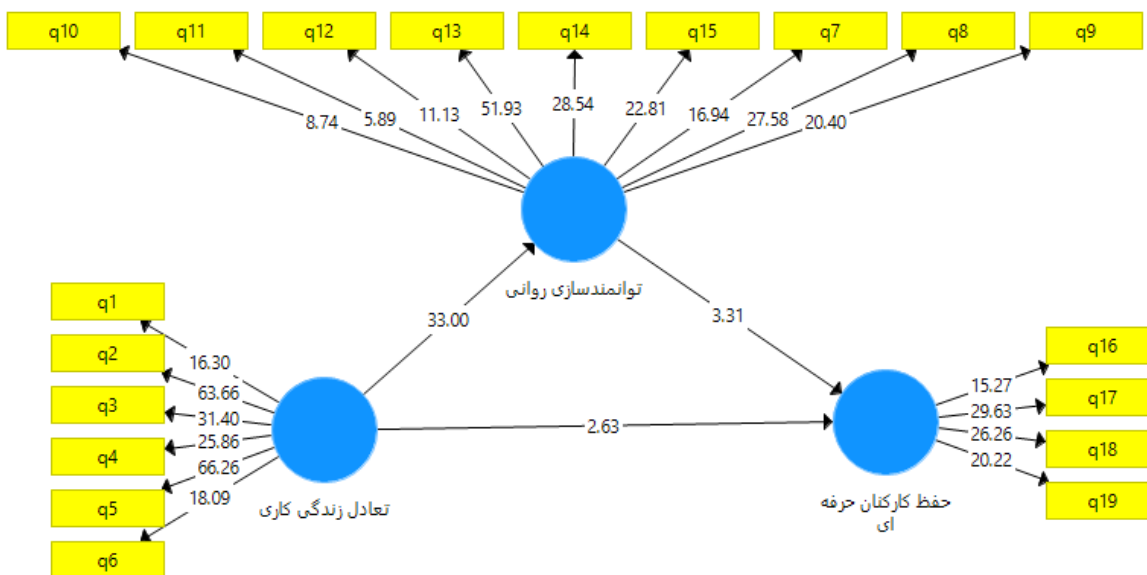
با توجه به تأیید اعتبار همگرایی و اعتبار افتراقی، مدل اندازه گیری تحقیق مورد تأیید واقع می‌شود.

۳-۳-۱- بررسی مدل ساختاری

پس از تحلیل و بررسی مدل اندازه‌گیری، در این قسمت به بررسی مدل ساختاری پرداخته می‌شود. در تحلیل مسیر، روابط بین متغیرها در یک جهت جریان می‌یابند و به عنوان مسیرهای متمایز در نظر گرفته می‌شوند. مفاهیم تحلیل مسیر در بهترین صورت از طریق ویژگی عمده آن، یعنی نمودار مسیر که پیوندهای علی احتمالی بین متغیرها را آشکار می‌سازد، تبیین می‌شوند (هومن، ۱۳۸۷). شکل‌های ۴-۱ و ۴-۲، مدل معادلات ساختاری و نمودار مسیر مدل تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل ۱-۲: مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲-۲: مدل مفهومی برازش شده در حالت معناداری پارامترها

۳-۱-۳-۲ - ضریب تعیین

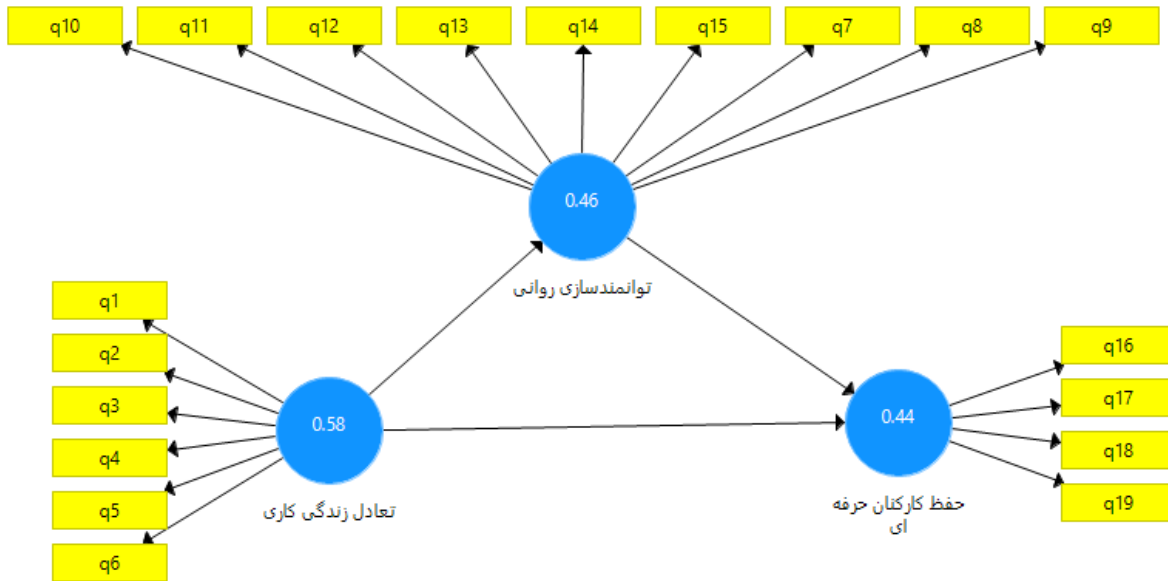
ضریب تعیین نسبت به ضریب همبستگی معیار گویاتری است. ضریب تعیین مهم‌ترین معیاری است که با آن می‌توان رابطه بین یک یا چند متغیر مستقل با متغیر وابسته را توضیح داد. این ضریب بیان‌کننده درصد تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل می‌باشد. با توجه به شکل ۴-۱، ضریب تعیین مدل برازش شده تحقیق با توجه به متغیرهای معنادار آن در جدول ۴-۹ قابل مشاهده است. بر این اساس، حدود ۵۲ درصد از تغییرات رضایت مشتری تحت تأثیر بازاریابی داخلی، رضایت کارکنان و کیفیت خدمات تبیین می‌شود. همچنین ۳۲ درصد تغییرات رضایت کارکنان به وسیله بازاریابی داخلی شکل می‌گیرند و مابقی آن عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است و حدود ۳۵ درصد تغییرات کیفیت خدمات به وسیله بازاریابی داخلی شکل می‌گیرند.

جدول ۲-۹: ضریب تعیین متغیر وابسته و واسط مدل تحقیق

نام متغیر	R ²
توانمندسازی روانی	۰/۷۵۷
حفظ کارکنان حرفه ای	۰/۵۴۹

۳-۱-۴-۲ - شاخص برازندگی مدل^۱

در جدول ۴-۱۰ و شکل ۴-۳ مقادیر هر یک از شاخص‌های برازش مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته آورده شده است. همان طور که مشاهده می‌شود شاخص‌ها مثبت و بزرگتر از صفر می‌باشد.



شکل ۲-۳: شاخص‌های اشتراک (CV/Com)

جدول ۱۰-۲: شاخص‌های اشتراک (CV Com)

متغیر	CV Com
تعادل زندگی کاری	۰/۵۸
توانمندسازی روانی	۰/۴۶
حفظ کارکنان حرفه ای	۰/۴۴

برای بررسی برازش کلی مدل نیز از شاخص GOF استفاده گردید. نحوه محاسبه این شاخص به همراه مقدار مربوط به آن در ذیل آورده شده است.

$$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2} = \sqrt{0.670 \times 0.653} = 0.661$$

برای شاخص GOF و تزلزل و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند. همانگونه که برای این شاخص محاسبه گردید، مقدار این شاخص برابر با ۰/۶۶۱ می‌باشد که بالاتر از ۰/۳۶ است و نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

۳-۱-۵- بررسی فرضیه اصلی تحقیق (اثرات مستقیم)

در این بخش به بررسی فرضیات تحقیق و آزمون هر یک از آن‌ها پرداخته شده است. برای تأیید یا رد فرضیات تحقیق از آماره آزمون تی-استیودنت استفاده شد. اگر مقدار آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶± باشد، فرضیه مربوطه در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تأیید در غیر این صورت رد می‌گردد.

فرضیه ۱: تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای در جهاد دانشگاهی شهر مشهد تاثیر دارد.

در بررسی اثر تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای، همان‌طور که در جدول ۴-۱۱ مشاهده می‌شود، ضریب مسیر (۰/۳۳۳) برآورد شده است و با توجه به مقدار آماره T که برابر ۲/۶۲۸ شده است و از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر با سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. این بدان معنا است که تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای تأثیر مثبت و معنادار دارد به عبارت دیگر تعادل کارکنان حرفه ای می‌تواند سبب افزایش حفظ کارکنان حرفه ای گردد. جدول زیر خلاصه نتایج مربوط به فرضیه اول را نشان می‌دهد.

جدول ۲-۱۱: ضریب رگرسیونی و معناداری اثر تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای (فرضیه اول)

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب رگرسیونی	T	نتیجه
۱	تعادل زندگی کاری ← حفظ کارکنان حرفه ای	۰,۳۳۳	۲,۶۲۸	تأیید

بنابراین نتایج حاصل از آزمون فرضیه که در جدول (۴-۱۱) آورده شده است نشان می‌دهد که تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای تأثیر دارد

فرضیه ۲: تعادل زندگی کاری بر توانمندسازی روانی کارکنان در جهاد دانشگاهی شهر مشهد تاثیر دارد.

در بررسی اثر تعادل زندگی کاری بر توانمندسازی روانی کارکنان، همان‌طور که در جدول ۴-۱۲ مشاهده می‌شود، ضریب مسیر (۰/۸۷۰) برآورد شده است و با توجه به مقدار آماره T که برابر ۳۳/۰۰۱ شده است و از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر با سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. این بدان معنا است که تعادل زندگی کاری بر توانمندسازی روانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. جدول زیر خلاصه نتایج مربوط به فرضیه دوم را نشان می‌دهد.

جدول ۲-۱۲: ضریب رگرسیونی و معناداری اثر تعادل زندگی کاری بر توانمندسازی روانی کارکنان (فرضیه دوم)

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب رگرسیونی	T	نتیجه
۲	تعادل زندگی کاری ← توانمندسازی روانی	۰,۸۷	۳۳,۰۰۱	تأیید

بنابراین نتایج حاصل از آزمون فرضیه که در جدول (۴-۱۲) آورده شده است نشان می‌دهد که تعادل زندگی کاری بر توانمندسازی روانی کارکنان تأثیر دارد

فرضیه ۳: توانمندسازی روانی بر حفظ کارکنان حرفه ای در جهاد دانشگاهی شهر مشهد تاثیر دارد.

در بررسی اثر توانمندسازی روانی بر حفظ کارکنان حرفه ای، همان‌طور که در جدول ۴-۱۳ مشاهده می‌شود، ضریب مسیر (۰/۴۳۳) برآورد شده است و با توجه به مقدار آماره T که برابر ۳/۳۰۹ شده است و از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر با سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. این بدان معنا است که توانمندسازی روانی بر حفظ کارکنان حرفه ای تأثیر مثبت و معنادار دارد به عبارت دیگر توانمندسازی روانی می‌تواند سبب افزایش حفظ کارکنان حرفه ای گردد. جدول زیر خلاصه نتایج مربوط به فرضیه سوم را نشان می‌دهد.

جدول ۲-۱۳: ضریب رگرسیونی و معناداری اثر توانمندسازی روانی بر حفظ کارکنان حرفه ای (فرضیه سوم)

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب رگرسیونی	T	نتیجه
۳	توانمندسازی روانی ← حفظ کارکنان حرفه ای	۰,۴۳۳	۳,۳۰۹	تأیید

بنابراین نتایج حاصل از آزمون فرضیه که در جدول (۴-۱۳) آورده شده است نشان می‌دهد که توانمندسازی روانی بر حفظ کارکنان حرفه ای تأثیر دارد. **فرضیه ۴: توانمندسازی روانی در تأثیر تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای در جهاد دانشگاهی شهر مشهد نقش میانجی دارد.** این فرضیه به بررسی نقش میانجی توانمندسازی روانی کارکنان بین تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای پرداخته است. برای بررسی اثرات غیرمستقیم بین این متغیرها از آزمون بوت استراپ استفاده شد. در این روش مقدار اثر غیرمستقیم با فرمول زیر محاسبه می‌شود که در این فرمول a اثر متغیر مستقل بر میانجی و b اثر متغیر میانجی بر وابسته است.

$$Bindirect = a \times b$$

علاوه بر محاسبه میزان اثر غیرمستقیم می‌توان با استفاده از روش بوت استراپ در نرم افزار اسمارت پی ال اس، ضریب معناداری فرضیه های میانجی نیز محاسبه می شود با توجه به توضیحات ارائه شده در ادامه فرضیه میانجی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۲-۱۴: بررسی نقش میانجی توانمندسازی روانی (فرضیه چهارم)

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب رگرسیونی	T	نتیجه
۴	تعادل زندگی کاری ← توانمندسازی روانی ← حفظ کارکنان حرفه ای	۰,۳۷۷	۳,۲۰۱	تأیید

در بررسی اثر میانجی توانمندسازی روانی بر حفظ کارکنان حرفه ای، همان طور که در جدول ۴-۱۴ مشاهده می‌شود، ضریب مسیر (۰/۳۷۷) برآورد شده است و با توجه به مقدار آماره T که برابر ۳/۲۰۱ شده است و از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر با سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. این بدان معنا است که توانمندسازی روانی می‌تواند به عنوان میانجی در تأثیر تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای اثر مثبت و معنادار داشته باشد بنابراین فرضیه چهارم تایید می‌شود.

خلاصه تحقیق

کارکنان یکی از منابع اصلی هر سازمانی هستند و ترک سازمان توسط آنها می‌تواند تبعات زیادی به همراه داشته باشد. از جمله عوامل موثر بر حفظ کارکنان، تعادل زندگی کاری و توانمندسازی روانی کارکنان است. هدف این تحقیق بررسی تأثیر تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای با نقش میانجی توانمندسازی روانی است که برای این امر کارکنان جهاد دانشگاهی شهر مشهد به عنوان مورد مطالعه انتخاب شده اند. این پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده و از نظر ماهیت توصیفی - پیمایشی است. در این تحقیق ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده که پس از ترجمه و بومی سازی شدن، روایی و پایایی آن بررسی شده است. برای پایایی از آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی استفاده شده و روایی محتوایی آن توسط اساتید و روایی سازه با روش تحلیل بارهای عاملی تاییدی، تایید شده است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان جهاد دانشگاهی در شهر مشهد به تعداد ۱۳۰ نفر تشکیل می‌دهند. حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۹۷ نفر تعیین شده است. محقق با روش نمونه گیری تصادفی موفق به جمع آوری ۹۹ نمونه آماری گردید. برای بررسی فرضیه ها از مدلیابی معادلات ساختاری و نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است. براساس یافته های تحقیق، تأثیر مثبت و معنادار تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای و توانمندسازی روانی تایید شد. همچنین توانمندسازی روانی بر حفظ کارکنان حرفه ای تأثیر مثبت و معناداری دارد. در این تحقیق نقش میانجی توانمندسازی روانی تایید گردید.

۲-۴- جمع بندی آمار توصیفی

از بین پاسخ دهندگان در این تحقیق ۵۱/۵ درصد مرد و ۴۸/۵ درصد زن بودند. همچنین از نظر سن مشخص است ۳۶/۴ درصد بین ۲۶-۳۵ سال، ۵۴/۵ درصد بین ۳۶-۴۵ سال و ۹/۱ درصد دارای سن بیشتر از ۴۵ سال بوده اند بنابراین بیشترین فراوانی مربوط به ۳۶-۴۵ سال با درصد فراوانی ۵۴/۵ درصد بوده است. از نظر تحصیلات افراد دارای مدرک تحصیلی دیپلم ۳ درصد، کاردانی ۳ درصد، کارشناسی ۳۹/۴ درصد، کارشناسی ارشد و بالاتر ۵۴/۵ درصد می‌باشد. بنابراین بیشترین فراوانی مربوط به سطح تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر با درصد فراوانی ۵۴/۵ بوده است. از نظر سابقه کار افراد دارای میزان سابقه کمتر از ۵ سال ۶/۱ درصد، میزان سابقه ۵ تا ۱۰ سال ۲۴,۲ درصد، میزان سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال ۴۲/۴ درصد و میزان سابقه بیشتر از ۱۵ سال ۲۷/۳ درصد می‌باشد. بنابراین بیشترین فراوانی مربوط به میزان سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال با درصد فراوانی ۴۲/۴ بوده است

۲-۵- جمع بندی آمار استنباطی

فرضیه ۱: تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای در جهاد دانشگاهی شهر مشهد تأثیر دارد.

ضریب مسیر تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای (۰/۳۳۳) برآورد شده است و با توجه به مقدار آماره T که برابر ۲/۶۲۸ شده است و از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر با سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. این بدان معنا است که تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای تأثیر مثبت و معنادار دارد به عبارت دیگر تعادل کارکنان حرفه ای می‌تواند سبب افزایش حفظ کارکنان حرفه ای گردد. تامین نیازهای مادی تنها بخشی از انگیزه های شغلی است، اما تنها دلیل نیست، بلکه مواردی مانند احترام اجتماعی، امکان تعاملات دوستانه با سایرین و وجود زمینه لازم برای بروز مهارتها و شایستگی ها از دیگر ابعاد انتخاب یک شغل است. بنابراین چنانچه شغل و سازمانی بتواند تمامی این موارد را به کارکنان خود ارائه نماید، در این صورت کارکنان دلیلی برای ترک سازمان نداشته و تمایل دارند در چنین سازمانی که همه نیازها و انتظارات آنان را برآورده می‌کند، ادامه کار دهند. ایراوانتو و همکاران (۲۰۲۱)، پوسپیتاساری و داروین (۲۰۲۱)، بلمن و هابلر (۲۰۲۰)، ویراندندی و همکاران (۲۰۲۰)، طبرسا و معینی (۱۴۰۱)، محمودی و طاهری (۱۳۹۹) از جمله تحقیقاتی هستند که نتایج همسویی مطرح کرده اند.

فرضیه ۲: تعادل زندگی کاری بر توانمندسازی روانی کارکنان در جهاد دانشگاهی شهر مشهد تاثیر دارد.

ضریب مسیر تعادل زندگی کاری بر توانمندسازی روانی کارکنان (۰/۸۷۰) برآورد شده است و با توجه به مقدار آماره T که برابر ۳۳/۰۰۱ شده است و از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر با سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. این بدان معنا است که تعادل زندگی کاری بر توانمندسازی روانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. افرادی که تعادل بین کار و زندگی خود را به خوبی حفظ می‌کنند در واقع نوعی آرامش درونی را درک می‌کنند در چنین شرایطی استرس شغلی کمتری به سراغ آنها می‌آید، در چنین شرایطی افراد ترجیح می‌دهند تمرکز بیشتری بر شغل و وظایف کاری خود داشته باشند چرا که آن را بخشی از زندگی خود می‌دانند این امر نه از روی اجبار بلکه همراه با نوعی اشتیاق و مسئولیت پذیری در قبال حمایت‌های سازمانی است، بنابراین تلاش می‌کنند استراتژی‌های سازمان را بشناسند و با آن همراه باشند و یا تعامل سازنده مثبتی با مدیران در جهت حل مشکلات سازمانی برقرار نمایند، مواردی که در نهایت آنان را به توانمندتر شدن هدایت می‌کنند. پوسپیتاساری و داروین (۲۰۲۱)، بلمن و هابلر (۲۰۲۰)، ویراندندی و همکاران (۲۰۲۰)، طبرسا و معینی (۱۴۰۱)، رحمانی و همکاران (۱۴۰۰) از جمله تحقیقاتی هستند که نتایج همسویی مطرح کرده اند.

فرضیه ۳: توانمندسازی روانی بر حفظ کارکنان حرفه ای در جهاد دانشگاهی شهر مشهد تاثیر دارد.

ضریب مسیر توانمندسازی روانی بر حفظ کارکنان حرفه ای (۰/۴۳۳) برآورد شده است و با توجه به مقدار آماره T که برابر ۳/۳۰۹ شده است و از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر با سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. این بدان معنا است که توانمندسازی روانی بر حفظ کارکنان حرفه ای تأثیر مثبت و معنادار دارد به عبارت دیگر توانمندسازی روانی می‌تواند سبب افزایش حفظ کارکنان حرفه ای گردد. معمولا افراد از تغییر استقبال نمی‌کنند هر اندازه تغییر بزرگتر باشد، استقبال و تمایل به آن کمتر است، ترک یک سازمان یکی از جدی ترین تغییراتی است که افراد تحت شرایطی خاصی حاضر به پذیرش آن هستند، از جمله این عوامل، احساس ضعف در یک شغل و عدم وجود روابط مثبت در یک سازمان است، به عبارت دیگر اگر کارکنان از نظر روانی در سازمانی احساس آرامش نداشته باشند امکان ترک سازمان توسط آنان بیشتر می‌شود، این موضوع بیان دیگری از همین فرضیه است، به گونه ای که اگر کارکنان سازمان روابط خوبی با مدیران و سایر کارکنان داشته باشند و احساس کنند از حمایت مدیران برخوردارند و برای انجام وظایف خود امکانات و دسترسی‌های لازم را دارا هستند در این صورت ترجیح می‌دهند در سازمان باقی بمانند. توجه شود که تعارض سازمانی یکی از موارد فرسودگی شغلی و ترک سازمان است و برای جلوگیری از بروز تعارض لازم است، حدود وظایف به خوبی مشخص شده باشد و رفتارها و تعاملات بین افراد در سازمان بادقت و مطابق قانون پیگیری شود. کلی و همکاران (۲۰۱۹)، بلمن و هابلر (۲۰۲۰)، ویراندندی و همکاران (۲۰۲۰)، بیک زاده و فدای حسینی (۱۴۰۱) از جمله تحقیقاتی هستند که نتایج همسویی مطرح کرده اند.

فرضیه ۴: توانمندسازی روانی در تاثیر تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای در جهاد دانشگاهی شهر مشهد نقش میانجی دارد.

در بررسی اثرمیانجی توانمندسازی روانی بر حفظ کارکنان حرفه ای مشاهده می‌شود، ضریب مسیر (۰/۳۷۷) برآورد شده است و با توجه به مقدار آماره T که برابر ۳/۲۰۱ شده است و از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر با سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار است. این بدان معنا است که توانمندسازی روانی می‌تواند به عنوان میانجی در تاثیر تعادل زندگی کاری بر حفظ کارکنان حرفه ای اثر مثبت و معنادار داشته باشد بنابراین فرضیه چهارم تایید می‌شود. اگرچه تعادل زندگی کاری خود به صورت مستقیم می‌تواند سبب حفظ کارکنان در سازمان شود اما اگر این امر به گونه ای در سازمان انجام شود که کارکنان را از نظر روانی نیز توانمندتر سازد می‌تواند اثر مضاعفی بر حفظ کارکنان داشته باشد. به عنوان نمونه اگر وظایف محوله مطابق توانایی‌های افراد باشد و این مسئولیتها به خوبی مرزبندی شده باشند که سبب عدم تعارض در بین کارکنان شود در این صورت نه تنها تعادل کار و زندگی بهبود یافته بلکه سبب می‌شود کارکنان از نظر روانی نیز توانمندتر باشند. بلمن و هابلر (۲۰۲۰)، ویراندندی و همکاران (۲۰۲۰) از جمله تحقیقاتی هستند که نتایج همسویی مطرح کرده اند.

۲-۶- پیشنهادهای کاربردی

باتوجه به تایید تاثیر تعادل کار و زندگی در فرضیه های اول و دوم پیشنهاد می شود:

- ۱- باتوجه به شرایط معیشتی حال حاضر مدیران بر وجه های دیگر شغل و سازمان تاکید کنند، به عنوان مثال جایگاه ارزشمند سازمان (جهاددانشگاهی) در توسعه کشور و دیدگاه مثبت مردم به چنین سازمانی می تواند احساس مثبتی در کارکنان ایجاد نماید.
- ۲- به جای ارزیابی سنتی کار افراد از روشهای نوینی مانند تمرکز بر عملکرد به جای تمرکز بر حضور فیزیکی در محیط کار استفاده شود.
- ۳- باتوجه به ماهیت سازمان، بهتر است امکان ادامه تحصیل برای کارکنان فراهم شده و در این راستا همکاریهای لازم از سمت مدیریت در مواردی مانند معطف بودن زمان کار برای جلوگیری از تداخل کار و درس، صورت پذیرد.
- باتوجه به تایید تاثیر توانمندسازی کارکنان در فرضیه های سوم و چهارم پیشنهاد می شود:
- ۴- در بکارگیری افراد در پست های مدیریتی به خصوصیات رفتاری و شخصیتی افراد نیز توجه شود، اگرچه تخصص مهم است اما برای یک مدیر برخی رفتارها مانند اعتماد به نفس یا تعامل سازنده و مثبت نیز در انجام بهتر مسئولیتهای مدیریتی بسیار اثرگذار است.
- ۵- باتشکیل پرونده های روان شناسی برای کارکنان، مدیران به تالمت و ویژگی های روحی و روانی کارکنان نیز توجه ویژه ای داشته باشند.
- ۶- دوره های آموزش مهارتهای ارتباطی کلامی و غیرکلامی برای کارکنان و مدیران در نظر گرفته شود، و آموزشها تنها امور آیین نامه ای و سازمانی را دربرنگیرد.
- ۷- ایجاد انگیزه در کارکنان با استفاده از مشوق های مالی و غیرمالی جدی گرفته شود، چنین رویکردی می تواند انگیزه کاری و پشتکار در انجام کار را در کارکنان بوجود آورد.
- ۸- موضوع ورزش و نرمش در شروع کار و در خارج از وقت کاری مورد حمایت مدیران قرار گیرد، تحقیقات نشان می دهد ورزش نقش موثری در افزایش اعتماد به نفس دارد.

پیشنهاد برای دیگر محققان

- تحقیق مشابه در دیگر سازمانهای بخش دولتی و خصوصی با ماهیتهای مختلف نیز تکرار گردد.
- پیشنهاد می شود در تحقیقی اکتشافی عوامل موثر بر حفظ کارکنان یا توانمندسازی روانی کارکنان مورد بحث قرار گیرد. چرا که مقدار ضریب تعیین این دو متغیر نشان می دهد برخی عوامل موثر در مدل مفهومی وجود ندارد.
- توانمندسازی روانی موضوعی است که کمتر مورد بررسی قرار گرفته است پیشنهاد می شود با طراحی تحقیقات مختلف کاربردی و اکتشافی در این باره پژوهشهای بیشتری انجام شود، و به جنبه های مثبت و اهمیت آن در سازمانها مختلف پرداخته شود.
- در این تحقیق از پرسشنامه برای جمع آوری داده ها استفاده شده است، در تحقیقات دیگر می توان از سایر ابزارها مانند مصاحبه استفاده شود.
- متغیرهایی مانند رفتار شهروندی سازمانی می توانند به جای تعادل کار و زندگی یا توانمندسازی کارکنان در تحقیقات دیگر بررسی شود.
- موضوع سبکهای مختلف رهبری می تواند در تحقیقات دیگر به عنوان عوامل موثر بر کارکرد و رفتار کارکنان بررسی شود.
- موضوع انگیزه های کاری و کیفیت محیط کار از جمله مسائلی است که می تواند بر ابعاد روانی و جسمانی کارکنان اثر گذار باشد که باید در تحقیقات بیشتر به آن پرداخته شود.

منابع

- ابراهیم بای سلامی، غلامحیدر، شفیعیان، مهران، شعبان زاده بلالعی، طیبیه. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری در رفتار سازمانی کارکنان هتل مطالعه موردی کارکنان هتل پنج ستاره همای تهران. گردشگری و توسعه، ۱۱(۱)، ۱۹۱-۲۰۹.
- انتظامی لاهیجانی، کیوان، ماجد، نیما، رضانی نژاد، رحیم. (۱۴۰۰). ارائه مدل بهبود کیفیت زندگی کاری با تاکید بر سازگاری روان شناختی. مطالعات روانشناسی ورزشی، (۰)، -.
- بیک زاد، جعفر، & فدای حسینی، آرزو. (۱۴۰۱). تأثیر مرشدیت و جذابیت سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی: نقش میانجی شادی کارکنان و تعدیل گری تعادل کار و زندگی. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۴(۶)، ۱۹۵-۱۸۱.
- خبازی راوندی، محمدرضا، شفیع آبادی، عبدالله، عسگری، محمد، برجعلی، احمد. (۱۴۰۰). تدوین مدل کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان بهزیستی. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۳)، ۲۰۱-۲۴۵.
- رحمانی علیرضا، رادفر مولود، علی نژاد وحید، آذربادی افسانه. بررسی ارتباط بین تعادل کار - زندگی با فرسودگی شغلی و کارکرد خانوادگی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه در سال ۱۳۹۹. مجله پرستاری و مامایی ۱۴۰۰؛ ۱۹(۱۰): ۸۰۹-۸۰۱
- طبرسا، غلامعلی، & معینی کرکندی، منصوره. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر تعادل کار - زندگی بر ایمنی روانی کارکنان با نقش میانجی خوش بینی سازمانی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳۱(۱۰۳)، ۳۱-۶۹.

گیاهی، مهرزاد، بابایی، منصور، محمدیان، محمد. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان: مطالعه موردی کارکنان یک دانشگاه نظامی. مجله طب نظامی، ۲۳(۷).

محمودی صدر خدیجه، طاهری گودرزی حجت. تأثیر بار کاری ادراک شده بر تمایل به ترک شغل پرستاران با نقش میانجی تعادل کار-زندگی و نقش تعدیل کننده سیستم کاری تعهد بالا. فصلنامه مدیریت پرستاری ۱۳۹۹؛ ۹ (۴): ۱۳۴-۱۲۴

Akila, R. (2012), "A study on employee retention among executives at BGR energy systems Ltd, Chennai", *International Journal of Marketing, Financial Services and Management Research*, Vol. 1 No. 9, pp. 18-32.

Alrawadieh, Z., Cetin, G., Dincer, M. Z., & Istanbulu Dincer, F. (2020). The impact of emotional dissonance on quality of work life and life satisfaction of tour guides. *The Service Industries Journal*, 40(1-2), 50-64.

Beer, L. T., Rothmann Jr, S., and Mostert, K. (2016). The bidirectional relationship between person-job fit and work engagement: a threewave study. *J. Pers. Psychol.* 15, pp. 4-14 .

Bellmann, L., & Hübler, O. (2020). Working from home, job satisfaction and work-life balance-robust or heterogeneous links?. *International Journal of Manpower*.

Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of work life and work-life balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256-265.

Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work-life balance: Definitions, causes, and consequences. *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence*, 473-487.

Bui, H. T. (2017). The role of person-job fit in the relationship between transformational leadership and job engagement. *J. Manage. Psychol.* 32, pp.373- 386 .

Caesar, L. D., & Fei, J. (2018). Work-life balance. In *Managing human resources in the shipping industry* (pp. 107-128). Routledge.

Chan, A. P. C., Chiang, Y. H., Wong, F. K. W., Liang, S., & Abido, F. A. (2020). Work-life balance for construction manual workers. *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(5), 04020031.

Chang, Y. Y., & Shih, H. Y. (2019). Work curiosity: A new lens for understanding employee creativity. *Human Resource Management Review*, 29(4), 100672.

Degago, E. (2014). A Study on Impact of Psychological Empowerment on Employee Performance in Small and Medium Scale Enterprise Sectors. *European Journal of Business and Management*, pp. 60-71.

Dewettinck, K. and van Ameijde, M. (2011), "Linking leadership empowerment behavior to employee attitudes and behavioral intentions: testing the mediating role of psychological empowerment", *Personnel Review*, Vol. 40 No. 3, pp. 284-305.

Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.

Di, Cai; Yahua, Cai; Yan, Sun; Jinpeng, Ma. (2018). Linking Empowering Leadership and Employee Work Engagement: The Effects of Person-Job Fit, Person-Group Fit, and Proactive Personality . ORIGINAL RESEARCH, p.11

Fong, K. H., and Snape, E. (2015). Empowering leadership, psychological empowerment and employee outcomes: testing a multi-level mediating model. *Br. J. Manag.* 26, pp. Gong, Z., Li, M., and Niu, X. (2021). The role of psychological empowerment in reducing job burnout among police officers: a variable-centered and person-centered approach. *SAGE Open* 11, pp.1-8 .

Gopinath, R. (2021). Quality of Work Life (QWL) among the Employees of LIC.

Gutermann, D., Lehmann-Willenbrock, N., Boer, D., Born, M., and Voelpel, S. C. (2017). How leaders affect followers' work engagement and performance: integrating leader? Member exchange and crossover theory. *Br. J. Manag.* 28, p.24

Gyu Park, J., Gyu Park, J., Sik Kim, J., Sik Kim, J., Yoon, S.W., Yoon, S.W., Joo, B.K. and Joo, B.K. (2017), "The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: the mediating role of psychological capital", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 38 No. 3, pp. 350-367

Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.

Jiang, X., Flores, H.R., Leelawong, R. and Manz, C.C. (2016), "The effect of team empowerment on team performance: a cross-cultural perspective on the mediating roles of knowledge sharing and intra-group conflict", *International Journal of Conflict Management*, Vol. 27 No. 1, pp. 62-87

- Kang, Y.J., Lee, J.Y. and Kim, H.W. (2017), "A psychological empowerment approach to online knowledge sharing", *Computers in Human Behavior*, Vol. 74, pp. 175-187.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112.
- Kelly, L. A., Lefton, C., & Fischer, S. A. (2019). Nurse leader burnout, satisfaction, and work-life balance. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 49(9), 404-410.
- Khalid, K., & Nawab, S. (2018). Employee participation and employee retention in view of compensation. *SAGE Open*, 8(4), 2158244018810067.
- Kim, J. S., Milliman, J., & Lucas, A. (2020). Effects of CSR on employee retention via identification and quality-of-work-life. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(3), 1163-1179.
- Landry, A. T., & Whillans, A. (2019). The Power of Workplace Rewards: Using Self-Determination Theory to Understand Why Reward Satisfaction Matters for Workers Around the World. *Compensation & Benefits Review*, p.13
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2425.
- Lewis, S., & Beauregard, T. A. (2018). The meanings of work-life balance: A cultural perspective.
- López-Martínez, B., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 12.
- Ma, Q. K., Mayfield, M., & Mayfield, J. (2018). Keep them on-board! How organizations can develop employee embeddedness to increase employee retention. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*.
- Modau, F. D., Dhanpat, N., Lugisani, P., Mabojane, R., & Phiri, M. (2018). Exploring employee retention and intention to leave within a call centre. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1-13.
- Moestain, I., Hamidah, H., & Kadir, K. (2020). Leadership, quality of worklife, job satisfaction and organizational citizenship behavior in PT. Pertamina. *Management Science Letters*, 10(6), 1213-1224.
- Newman, A., Donohue, R., and Eva, N. (2017). Psychological safety: a systematic review of the literature. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 27, pp.521-535.
- Papa, A., Dezi, L., Gregori, G. L., Mueller, J., & Miglietta, N. (2018). Improving innovation performance through knowledge acquisition: the moderating role of employee retention and human resource management practices. *Journal of Knowledge Management*.
- Permarupan, P., Samy, N., and Hayat, N. (2020). Predicting nurses burnout through quality of work life and psychological empowerment: a study towards sustainable healthcare services in Malaysia. *Sustain. For.* 12:388.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2018). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Agriculture Sciences*.
- Puspitasari, A. S. A., & Darwin, M. (2021). Effect of work-life balance and welfare level on millennial employee performance through work engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 334-344.
- Sabonete, S. A., Lopes, H. S. C., Rosado, D. P., & Reis, J. C. G. D. (2021). Quality of work life according to Walton's model: Case study of the higher institute of defense studies of Mozambique. *Social Sciences*, 10(7), 244.
- Shah, M., & Asad, M. (2018). Effect of motivation on employee retention: Mediating role of perceived organizational support. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 7(2), pp-511.
- Shakirah, N. A., & Shah Rollah, A. W. (2020). Does psychological empowerment contribute to employee's engagement in companies? *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)* vol. 09(5), pp. 6-14.
- Singh, D. (2019). A literature review on employee retention with focus on recent trends. *International Journal of Scientific Research in Science and Technology*, 6(1), 425-431.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254.

- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, pp.1442-1465
- Tian, H., Iqbal, S., Akhtar, S., Qalati, S. A., Anwar, F., & Khan, M. A. S. (2020). The impact of transformational leadership on employee retention: Mediation and moderation through organizational citizenship behavior and communication. *Frontiers in psychology*, 11, 314.
- Tuffaha, M. (2020). The Determinants of Employee's Performance: A Literature Review. *Journal of Economics and Management Sciences*; Vol. 3, No. 3, p.14-24
- Wei-Tsong Wang, Yi-Shun Wang and Wan-Ting Chang.(2019). Investigating the effects of psychological empowerment and interpersonal conflicts on employees' knowledge sharing intentions *Journal of Knowledge Management*, p.10
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work-life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262.
- Yue, Gong; Yong, Wu; Peng, Huang; Xiaofei, Yan; Zhengxue, Luo.(2020). Psychological Empowerment and Work Engagement as Mediating Roles Between Trait Emotional Intelligence and Job Satisfaction ORIGINAL RESEARCH published: 06 March 2020 *Trait Emotional Intelligence and Job Satisfaction*, p.15
- Zhang, X., Ye, H., & Li, Y. (2018). Correlates of structural empowerment, psychological empowerment and emotional exhaustion among registered nurses: A meta-analysis. *Applied Nursing Research: ANR*, p.42