

The Effect of Weekend Activity on Employees' Job Satisfaction with Mediating Role of Job Stress, Psychological Well-Being, and Job Self-Efficacy

Neda Tahmasbiroshan ^{1*}, Mahbubeh Arab Kalmeri ²

1. Assistant Professor, Department of Management, Rahedanesh Institute of Higher Education Babol, Babol, Iran
2. Assistant Professor, Department of Management, Rahedanesh Institute of Higher Education Babol, Babol, Iran

Citation: Tahmasbiroshan, N., & Arab Kalmeri, M. (2023). The effect of weekend activity on employees' job satisfaction with mediating role of job stress, psychological well-being, and job self-efficacy. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 10(1), 57-74.

Abstract

Introduction

The main purpose of this study was to investigate the effect of weekend activity on job satisfaction with the mediating role of job stress, psychological well-being and job self-efficacy among nurses at Yahya Nejad Babol Hospital, Mazandaran Province.

Method

This research is descriptive-survey in nature and applied in terms of purpose and the method of data collection is survey research method. The statistical population of this research consisted of nurses in Shahid Yaheinejad Hospital in Mazandaran province, with 182 nurses. In order to determine the minimum required sample size, one class was calculated from Krejcie and Morgan's table by stratified random sampling method of each education area, and 118 nurses were selected as the sample size but according to the ratio of the direction and rounding up, the total number of samples was 122 nurses. The standard questionnaire of Weekend activity Jeong et al. (2020), job stress Osipow & Spokane, (1987), psychological well-being Ryff et al. (2008), job self-efficacy Riggs & Knight (1994) and job satisfaction Smith et al. (1969). Structural validity, convergent validity and divergent validity were used to assess validity, and combined reliability (CR) and Cronbach's alpha coefficient were used to calculate reliability. To analyze the data, confirmatory factor analysis and structural equation modeling were used.

* **Corresponding Author:** Neda Tahmasbiroshan
Email: ntahmasbi@rahedanesh.ac.ir



Results

The results showed that weekend activity has a significant negative effect on job stress ($t=30.76$, $\beta=-0.87$), job stress has a significant negative effect on psychological well-being ($t=59.02$, $\beta=-0.94$) and job self-efficacy ($t=2.36$, $\beta=-0.44$). psychological well-being has a significant positive effect on job self-efficacy ($t=2.37$, $\beta=0.43$), and both psychological well-being ($t=3.001$, $\beta=0.45$) and job self-efficacy ($t=2.54$, $\beta=0.42$) have a positive significant effect on employee job satisfaction.

Discussion

According to the results that showed the importance of weekend activity on the emotional and behavioral reactions of employees in the workplace, it is therefore suggested that decisions be taken in order to provide conditions for nurses to spend the weekend with activities appropriate to their mood.

Keywords: weekend activity, job satisfaction, job stress, psychological well-being, job self-efficacy



مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۱/۳۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۲۸

بهار و تابستان ۱۴۰۲، ۱۰(۱)، ۵۷-۷۴

DOI: 10.22055/JIOPS.2023.43536.1348

اثر فعالیت آخر هفته بر خشنودی شغلی کارکنان با نقش میانجی استرس شغلی، بهزیستی روان‌شناختی و خودکارآمدی شغلی

ندا طهماسبی روشن*^۱، محبوبه عرب کلمری^۲

۱. استادیار گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی غیردولتی راه‌دانش بابل، بابل، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی غیردولتی راه‌دانش بابل، بابل، ایران

چکیده

هدف مطالعه حاضر بررسی اثر فعالیت آخر هفته بر خشنودی شغلی با نقش میانجی استرس شغلی، بهزیستی روان‌شناختی و خودکارآمدی شغلی در میان پرستاران بیمارستان شهید یحیی‌نژاد بابل، استان مازندران بود. این تحقیق از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی و روش گردآوری داده‌ها به روش پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پرستاران بیمارستان شهید یحیی‌نژاد استان مازندران به تعداد ۱۸۲ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری، تصادفی-طبقه‌ای بود؛ بدین‌صورت که ابتدا بخش‌های بیمارستان، به‌عنوان طبقه در نظر گرفته شد. حجم نمونه مناسب، طبق جدول مورگان ۱۱۸ است اما با توجه به نسبت‌گیری جهت و گرد کردن به سمت بالا، تعداد کل نمونه ۱۲۲ نفر شده است. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه‌های فعالیت آخر هفته (Jeong et al. (2020 استرس شغلی اسپوو (Osipow & Spokane (1987 بهزیستی روان‌شناختی فرم کوتاه شده (Ryff et al. (2008 خودکارآمدی شغل (Riggs & Knight (1994 و خشنودی شغلی (Smith et al. (1969 جمع‌آوری شده است. برای ارزیابی روایی از روایی ساختاری، روایی همگرا و روایی واگرا و برای محاسبه پایایی از پایایی ترکیبی (CR) و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و روش الگویایی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد فعالیت آخر هفته بر استرس شغلی ($\beta = -0.187$ ، $t = 3.076$)، استرس شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی ($\beta = -0.194$ ، $t = 1.02$) و خودکارآمدی ($\beta = -0.144$ ، $t = 2.336$) تأثیر دارد، بهزیستی روان‌شناختی بر خودکارآمدی شغلی ($\beta = 0.143$ ، $t = 2.37$) تأثیر مثبت دارد و بهزیستی روان‌شناختی ($\beta = 0.145$ ، $t = 3.101$) و خودکارآمدی شغلی ($\beta = 0.142$ ، $t = 2.54$) هر دو بر خشنودی شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارند. با توجه به نتایج که نشان‌دهنده اهمیت فعالیت آخر هفته بر واکنش‌های عاطفی و رفتاری کارکنان در محیط کار می‌باشد، لذا پیشنهاد می‌شود در راستای فراهم کردن شرایطی برای پرستاران به منظور گذراندن آخر هفته با فعالیت‌های متناسب با روحیه آن‌ها اقداماتی صورت گیرد.

کلیدواژه‌گان: فعالیت آخر هفته، خشنودی شغلی، استرس شغلی، بهزیستی روان‌شناختی، خودکارآمدی شغلی

* نویسنده مسئول: ندا طهماسبی روشن

رایانامه: ntahmasbi@rahedaneh.ac.ir

مقدمه

در هر سازمان و یا ارگان دولتی و خصوصی مشکلات خاصی وجود دارد که عدم توجه به آن‌ها می‌تواند عاملی در کم کردن بهره‌وری سیستم و توجه به آن زمینه‌ساز موفقیت در امور باشد؛ اما اگر این عوامل دسته‌بندی و اولویت‌بندی شوند می‌تواند در صدر آن‌ها، عدم رضایت یا خشنودی شغلی را مشاهده نمود. اهمیت دادن به این مهم با در نظر گرفتن نگارش کتاب‌ها و مقالات که در این زمینه وجود دارد و سخنرانی‌ها و همایش‌هایی که در سال‌های اخیر در این رابطه وجود داشته و دارد همه نشان از توجه و اهمیت مسئله است (Mansoor Kundi et al., 2021). خشنودی شغلی (job satisfaction) مفهومی چندبعدی است و با عوامل متعددی ارتباط دارد. به عبارت دیگر، خشنودی شغلی با تحقق مجموعه‌ای از عوامل حاصل می‌شود. عوامل زمینه‌ساز و ایجادکننده خشنودی شغلی متنوع و متعدّدند (Farrokhi & Ahmadrad, 2020). منابع انسانی سرمایه‌های بنیادین سازمان‌ها و منشأ هرگونه تحول و نوآوری در آن‌ها محسوب می‌شوند (Khandan et al., 2017). یکی از عوامل تهدیدکننده سرمایه سازمان‌ها (منابع سازمانی) حوادث و بیماری‌های شغلی و مسائل مربوط به روان‌شناختی کارکنان است. از دیدگاه حمایت از منابع انسانی و بهبود کارایی مسائل ایمنی و روان‌شناختی در سازمان‌ها و صنایع یک عامل مهم در سراسر جهان است (Binnewies et al., 2010). بزرگ‌ترین مزیت رقابتی کشورها و سازمان‌ها و صنایع، داشتن نیروی انسانی توانمند است. بدون تردید در نظام صنعتی متحول امروزی تنها توجه به عملکرد کاری کارکنان کافی نیست و نیازمند توجه به بعد روان‌شناختی و سلامت روان و بهزیستی افراد است. توجه به سلامتی و بهزیستی از جنبه‌های مثبت و نیز توضیح و تبیین ماهیت روان‌شناختی بهزیستی حائز اهمیت است. از آنجاکه کارکنان نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کارشان می‌گذرانند، بنابراین رضایت از کار و محیط کار امری ضروری است (Mensah, 2021). از جمله اثرات بارز رضایت کارکنان از شغل خویش می‌تواند به افزایش اعتمادبه‌نفس، سلامت فیزیکی و روانی افراد، انجام بهتر کارها، از بین رفتن استرس‌های شغلی و از سوی دیگر بهبود ارتباطات و ایجاد جو سازمانی بسیار مطلوب و متعاقباً جذب و بقاء کارکنان اشاره کرد (Davali & Alipour, 2021). یکی از عوامل مؤثر بر افزایش رضایت شغلی بهزیستی روان‌شناختی (psychological well-being) است. بهزیستی روان‌شناختی به عنوان داشتن ویژگی‌های مثبت، احساس شادی، نشاط و نبود فشار روانی در زندگی تعریف می‌شود که شامل برداشت مثبت افراد از ابعاد مختلف زندگی فردی و اجتماعی است که شامل خودپروی، تسلط بر محیط، رشد شخصی، ارتباط مثبت با دیگران، هدفمندی در زندگی و پذیرش خود است (Hancock & Mattick, 2020). یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر رضایت افراد از شغل خودکارآمدی (self-efficacy) می‌باشد (Farrokhi & Ahmadrad, 2020). خودکارآمدی قضاوت شخصی فرد از توانایی‌های خود برای سازمان‌دهی و انجام یک فعالیت می‌باشد حس خودکارآمدی بالا باعث تلاش و مقاومت و انعطاف بیشتر می‌شود و نیز در مقدار استرس و اضطرابی که افراد هنگام اجرای یک فعالیت تجربه می‌کند تأثیر دارد (Aghili et al., 2012). منظور از خودکارآمدی اطمینانی است که افراد به توانایی‌های خود برای انجام یک تکلیف ویژه دارند. به عبارت دیگر خودکارآمدی به قضاوت فرد در مورد توانایی‌هایش در مورد انجام یک عمل مربوط می‌شود و این مؤلفه‌ها در یک فرایند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد را برای تغییر موقعیت‌های فشارزا تداوم داده، او را برای ورود به صحنه عمل آماده نموده و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کنند (Luthans et al., 2007) اما عاملی مهم که می‌تواند خودکارآمدی شغلی افراد را به خطر اندازد، استرس شغلی (job stress) است. استرس یا فشار عصبی از مسائل بسیار حاد در سازمان‌های امروزی می‌باشد که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد ساخته است، فشار عصبی در سازمان همچون آفتی فعالیت‌ها را تحلیل داده و از بین می‌برد. گروهی از صاحب‌نظران رفتار سازمانی، استرس ناشی از شغل را بیماری شایع قرن نام‌گذاری کرده‌اند شاید هم به‌راستی دوران ما عصر استرس‌ها است که در آن انسان بیش

از هر زمان دیگر در معرض عوامل استرس‌زا قرار گرفته و مسائل و مشکلات زیادی از هر سو او را احاطه کرده است (Jowkar et al., 2019). استرس باعث ایجاد عوارض فیزیولوژیکی، عوارض روانی و عوارض رفتاری بسیاری در افراد می‌شود. افرادی که استرس زیادی را تحمل می‌کنند توجه کمتری به انجام کار خود دارند و بنابراین ممکن است به خود و دیگر افراد سازمان آسیب‌هایی وارد کنند. به‌طور کلی استرس شغلی بازدهی و بهره‌وری کارکنان را پایین می‌آورد. شرایط کاری نقش اساسی در ایجاد استرس در کارمندان دارد اما نمی‌توان از عوامل فردی چشم‌پوشی کرد. با این‌که نمی‌توان به استرس به‌عنوان یک پدیده منفی همیشگی نگریست و استرس‌های مثبت نیز وجود دارد اما به‌رحال استرس اثرات فراوانی بر عملکرد و فعالیت‌های اعضای سازمان دارد. مدیران، کارکنان و ارباب‌رجوع سازمان تحت تأثیر فشارهای عصبی دچار حالات روانی خاصی می‌شوند و دست به اعمالی می‌زنند که مستقیماً در فعالیت‌ها و بازدهی سازمان منعکس می‌گردد؛ بنابراین مدیریت کردن استرس و استفاده از آن در جهت خلاقیت و حرکت سریع‌تر به سمت اهداف سازمانی یکی از اهدافی هست که به‌تازگی در سازمان‌ها و صنایع رواج پیدا کرده است. سازمان‌ها با آموزش مؤثر کارکنان خود و مدیران با هدف شناخت بهتر عوامل به‌وجود آورنده استرس و مدیریت کردن بهتر آن می‌توانند از استرس‌های منفی و عواقب آن پیشگیری کنند و درنهایت موجبات خودکارآمدی افراد و درنهایت رضایت کارکنان از شغل را فراهم آورند (Ebrahimi, 2020). برخی محققین می‌گویند که کارفرمایان باید درک کنند که ساعت‌های کاری طولانی و نوبت‌های کاری آخر هفته می‌تواند سلامت روان کارکنان را به خطر بیندازد و موجب استرس شغلی آن‌ها گردد (Jeong et al., 2020).

جنبه‌های مرتبط با کار کارکنان در محیط کسب و کار امروزی بسیار پیچیده شده است، زیرا کارکنان به‌طور فزاینده‌ای نیاز دارند تا با شرایط محیط کار به‌طور پویا در حال تغییر کنار بیایند (Audenaert et al., 2017). فعالیت‌های مرتبط با کار بیشترین سهم از زندگی روزمره کارکنان را تشکیل می‌دهد. این فعالیت‌ها عموماً با احساس وظیفه همراه هستند و تقاضای سنگینی برای اجرای نقش‌های محول‌شده به کارکنان تحمیل می‌شود که منجر به افزایش استرس شده و در نتیجه بر وضعیت روحی و جسمی آن‌ها تأثیر منفی می‌گذارد (Hoboubi et al., 2017). با این‌حال، مردم به‌طور کلی به دنبال یک زندگی شاد که هدف نهایی زندگی هر فردی است، به فعالیت‌هایی جهت افزایش شادی می‌پردازند. کارکنان شاد در کار خود خلاق‌تر هستند و به سازمان خود متعهدتر هستند که به کاهش جابجایی و غیبت کارکنان کمک می‌کند. فعالیت‌های آخر هفته (weekend activity) از آن دست از فعالیت‌ها است که افراد جهت افزایش شادی به آن می‌پردازند و علاوه بر آن می‌تواند در کاهش استرس شغلی مؤثر باشد (Jeong et al., 2020). فعالیت‌های آخر هفته نیز می‌تواند در کاهش استرس شغلی مؤثر باشد. فعالیت‌های آخر هفته شامل طیف گسترده‌ای از فعالیت‌هایی است که در آخر هفته پس از یک هفته انجام می‌شوند. بدن و ذهن با درگیر شدن در فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی در طول ساعات کاری روزهای هفته در محل کار، نیاز به استراحت در آخر هفته دارد تا انرژی از دست‌رفته را جبران کند (Atchley & Barusch, 2004).

Loosely (2010) فعالیت‌های فراغت را به‌عنوان فعالیت‌هایی تعریف کرد که به دنبال خودسازی یا خودسازی انجام می‌شود. مشارکت داوطلبانه در فعالیت‌های اجتماعی برای تفریح یا آرامش دور از محل کار یا وظایف و مسئولیت‌های خانه (Atchley & Barusch, 2004) فعالیت‌های اوقات فراغت را به معنای وسیع‌تری تعریف کردند: تمام فعالیت‌هایی که به انتخاب خود فرد انجام می‌شود و نه یک پدیده اجتماعی، مانند روابط با دیگران، مدیریت‌ش یا تمرین و ... از نظر آن‌ها فعالیت‌هایی که در آخر هفته برای تفریح و آرامش افراد و بدون دغدغه کاری انجام می‌شود تأثیر بسزایی در کاهش استرس‌های شغلی دارد. (Jeong et al., 2020) در پژوهشی با عنوان فعالیت‌های آخر هفته و روان‌شناختی بهزیستی کارکنان از طریق استرس شغلی: نقش تجربه بازیابی به‌عنوان یک میانجی‌گری تعدیل‌شده را بررسی نمودند. هدف این مقاله تحلیل رابطه بین فعالیت آخر هفته کارکنان فعالیت‌ها و بهزیستی روانی آن‌ها و نقش واسطه‌ای استرس شغلی در

موارد فوق است. همچنین نقش تعدیل‌کننده تجارب بهبودی نیز در رابطه بررسی شده است. استرس و بهزیستی روان‌شناختی در بین ۱۵ شرکت تولیدی در کره جنوبی از طریق نظرسنجی از ۲۹۴ کارمند شاغل تحلیل گردید. تجزیه و تحلیل نشان داد که فعالیت‌های آخر هفته ارتباط مثبتی با بهزیستی روان‌شناختی کارکنان دارد. علاوه بر این، استرس شغلی واسطه ارتباط بین فعالیت‌های آخر هفته و بهزیستی روانی است. ضمن اینکه تجارب بهبودی به‌طور مثبت رابطه بین فعالیت‌های آخر هفته و استرس شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. علاوه بر این، این مطالعه نشان داد که هر چه سطح تجربه بهبودی بالاتر باشد، اثر فعالیت‌های آخر هفته بر بهزیستی روانی ناشی از استرس شغلی بیشتر است. (Jowkar et al. (2019) تأثیر استرس شغلی بر خودکارآمدی (مطالعه موردی): کارکنان سازمان حمل و نقل ریلی شهرداری شیراز) را بررسی نمودند. آن‌ها سعی نمودند در مطالعات خود به پدیده استرس شغلی و تأثیر آن بر توانمندی‌ها و توانایی‌های کارکنان بپردازند. بدین‌منظور استرس شغلی به‌عنوان متغیر مستقل و احساس خودکارآمدی متغیر وابسته می‌باشد. روش پژوهش نیز از نوع علی-مقایسه‌ای بوده و جامعه آماری شامل تمامی کارکنان سازمان حمل و نقل ریلی شهرداری شیراز در سال ۱۳۹۶ بوده‌اند. نتایج مؤید این نکته است که هرچه میزان استرس در کارکنان بیشتر باشد سطح احساس توانمندی در کارکنان نیز کاهش یافته است. (Mansoor Kundi et al. (2021) در پژوهشی با عنوان بهزیستی روان‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان: بررسی مکانیسم‌های میانجی و تعدیل‌کننده به بررسی نقش واسطه‌ای بهزیستی روان‌شناختی و عملکرد شغلی با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌کننده نامنی شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی و تعهد عاطفی انجام شد. ارتباط طراحی/روش/رویکرد-داده‌ها از ۲۸۰ کارکنان شاغل در شبکه تلفن همراه جمع‌آوری شد فرضیه‌ها با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و مورد آزمون قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد که بهزیستی روان‌شناختی (لذت‌جویانه و ادایمونیکی) و عملکرد شغلی کارکنان و رضایت شغلی رابطه دارند علاوه بر این، نامنی شغلی ادراک‌شده ارتباط بهزیستی روان‌شناختی (لذت‌طلبی و ادایمونیکی) و عملکرد شغلی و رضایت را از بین می‌برد. (Asheghi et al. (2020) در پژوهشی با عنوان نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی بین استرس شغلی، فرسودگی شغلی و سلامت روان در میان پرستاران به بررسی تأثیر استرس بر فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی پرداخته است. شرکت‌کنندگان شامل ۲۵۰ پرستار بودند که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد استرس بر بهزیستی روان‌شناختی تأثیر داشته و بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی روان و سلامت روان مؤثر است. (Farrokhi & Ahmadradd (2020) رابطه بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل و استرس شغلی با رضایت شغلی: نقش واسطه‌ای خودکارآمدی شغلی را مورد مطالعه قرار داده‌اند. روش تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان مراکز علوم اعصاب استان لرستان در سال ۱۳۹۸ بودند که ۳ مرکز به‌صورت تصادفی انتخاب شدند و برای انتخاب افراد از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. در نهایت با حذف افرادی که پرسش‌نامه را به‌طور کامل تکمیل نکرده بودند، ۲۵۲ نفر در مطالعه شرکت کردند. بهزیستی عاطفی ابتدا بر خودکارآمدی شغلی و سپس خودکارآمدی شغلی بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. احساسات کارکنان در محل کاربر نحوه تفکر کارکنان تأثیر می‌گذارد. (Shirmohammadzadeh et al. (2017) نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان را بررسی نمودند. جامعه آماری ۳۲۲ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی بود. بررسی تجزیه و تحلیل آماری نشان می‌دهد که بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی با رضایت و تعهد شغلی رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. با توجه به پیشینه نظری و تجربی پژوهش، ۶ متغیر بهزیستی روان‌شناختی، خودکارآمدی، استرس شغلی و فعالیت‌های آخر هفته برای مدل رضایت شغلی انتخاب شدند. مدل

مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است. مدل علی موردنظر این پژوهش براساس مدل‌های تحقیقاتی هست که توسط Jeong et al. (2020) و Asheghi et al. (2020) توسعه داده شده است.

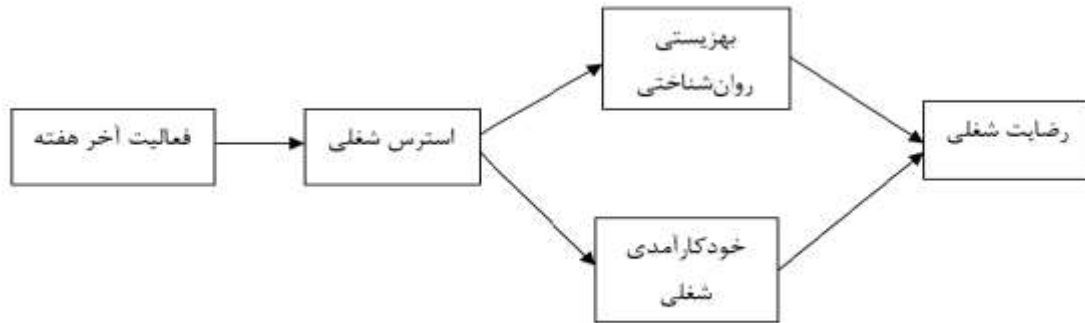


Figure 1: conceptual model

Source: Jeong et al. (2010), Asheghi (2020), Farrokhi & Ahadi Rad (2019)

فرضیه‌ها:

فرضیه ۱: فعالیت آخر هفته بر استرس شغلی کارکنان اثر منفی دارد.

فرضیه ۲: استرس شغلی بر بهبود روان‌شناختی کارکنان اثر منفی دارد.

فرضیه ۳: استرس شغلی بر خودکارآمدی شغلی اثر منفی دارد.

فرضیه ۴: بهبود روان‌شناختی بر خودکارآمدی شغلی اثر مثبت دارد.

فرضیه ۵: بهبود روان‌شناختی بر خشنودی شغلی اثر مثبت دارد.

فرضیه ۶: خودکارآمدی شغلی بر خشنودی شغلی اثر مثبت دارد.

از سویی دیگر مشاغل بهداشتی درمانی به دلیل ارتباط با جان انسان‌ها از اهمیت خاصی برخوردارند و بروز نارضایتی شغلی در کارکنان بیمارستان می‌تواند از نظر کمی باعث اختلال در کار رسیدگی به بیماران شده و از نظر کیفی نیز موجب تضعیف روحیه کارکنان و بیماری گردد و در نتیجه کیفیت مراقبت‌های بهداشتی درمانی را تحت شعاع خود قرار دهد (Bastani et al., 2015). پرستاران کارکنان خط اول مراقبت‌های بهداشتی با بیماران هستند؛ بنابراین، هرگونه بهبود در شرایطی که موجب افزایش رضایت آنان شود بهره‌وری کار را افزایش داده و نتایج درمانی بهتری را به همراه خواهد داشت. با توجه به مباحث فوق در خصوص ضرورت توجه به رضایت شغلی پرستاران و عوامل مؤثر بر آن هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر فعالیت آخر هفته بر رضایت شغلی کارکنان با نقش میانجی استرس شغلی، بهبود روان‌شناختی، خودکارآمدی شغلی در پرستاران بیمارستان شهید یحیی‌نژاد استان مازندران بود.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه پرستاران بیمارستان شهید یحیی‌نژاد استان مازندران است که تعداد این افراد ۱۸۲ نفر است. روش نمونه‌گیری، تصادفی-طبقه‌ای است؛

بدین صورت که ابتدا بخش‌های بیمارستان، به‌عنوان طبقه در نظر گرفته شد. حجم نمونه مناسب، طبق جدول مورگان ۱۱۸ نفر است اما با توجه به نسبت‌گیری جهت و گرد کردن به سمت بالا، تعداد کل نمونه، ۱۲۲ نفر شده است. براساس تعداد پرستاران هر بخش، تعداد پاسخ‌دهندگان آن بخش مشخص شد. پرسش‌نامه تهیه شده، به‌صورت تصادفی در اختیار پرستاران هر بخش قرار رفت. قابل بیان است به دلیل این‌که تعداد مناسب، جمع‌آوری شود در هر بخش، تعداد ۵ پرسش‌نامه بیش‌تر توزیع شده است. در بخش CCV ۲۰ نفر فعال بودند که تعداد نمونه این بخش ۱۴ نفر می‌باشد، بخش قلب ۲۰ نفر و تعداد نمونه این بخش ۱۴ نفر می‌باشد، عفونی ۱۰ نفر و تعداد نمونه این بخش ۷ نفر می‌باشد، اورژانسی ۳۵ نفر و تعداد نمونه این بخش ۲۳ نفر می‌باشد، جراحی مردان ۹ نفر و تعداد نمونه این بخش ۶ نفر می‌باشد، بخش روان ۱۰ نفر و تعداد نمونه این بخش ۷ نفر می‌باشد، جراحی زنان ۹ نفر و تعداد نمونه این بخش ۶ نفر می‌باشد. ICU ۴۰ نفر و تعداد نمونه این بخش ۲۵ نفر می‌باشد، داخلی ۲۵ نفر و تعداد نمونه این بخش ۱۷ نفر می‌باشد و در نهایت بخش مامایی ۴ نفر و تعداد نمونه این بخش ۳ نفر می‌باشد که در مجموعه ۱۸۲ تعداد پرستاران هر بخش و ۱۲۲ نفر تعداد پاسخ‌دهندگان می‌باشد. از ۱۲۲ نفر پاسخ‌دهندگان ۸۴ نفر خانم ۴۲ نفر آقا بوده است. ۱۲۳ نفر با تحصیلات کارشناسی و ۱۹ نفر تحصیلات کارشناسی ارشد داشته‌اند. در این پژوهش تحلیل داده‌ها با روش الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار اسپس (SPSS) و با توجه به اعداد جدول ۱ و غیرنرمال بودن داده‌ها که در قسمت معادلات ساختاری از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس ۳ (smartpls3) انجام شده است.

ابزار پژوهش

فعالیت آخر هفته (Weekend Activity): از پرسش‌نامه فعالیت آخر هفته (Jeong et al. (2020) استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل ۱۲ گویه است که سه گویه مربوط به فعالیت‌های کم‌تحرک (تماشای تلویزیون، خواندن مجلات، روزنامه، کتاب، گوش دادن به موسیقی)، سه گویه مربوط به فعالیت‌های اجتماعی (مذهبی، سایر اجتماعات و فعالیت‌های اجتماعی خدماتی)، سه گویه مربوط به فعالیت‌های بدنی (ورزش‌های فردی و فعالیت‌های اوقات فراغت همراه با تحرک مانند کوهنوردی، کمپین، ورزش‌های گروهی مثل فوتبال، والیبال)، سه گویه مربوط به فعالیت‌های فکری (مربوط به یادگیری آموزشی: حضور در مدرسه، یادگیری سرگرمی، خودآموزی مرتبط با شغل) است. نحوه نمره‌گذاری و تفسیر پرسش‌نامه براساس طیف ۵ درجه‌ای از ۱ (خیلی زیاد این فعالیت را انجام می‌دهم) تا ۵ (خیلی کم این فعالیت را انجام می‌دهم) می‌باشد. با توجه به اینکه نسخه فارسی این پرسش‌نامه در دسترس نبود، ابتدا پرسش‌نامه به روش ترجمه-بازترجمه (translate-retranslate) تهیه شد. ترجمه نسخه انگلیسی به فارسی توسط محقق و یک نفر صاحب‌نظر انجام شد و در جلسه‌ای ترجمه‌های هر دو بررسی و نسخه‌ای واحد به دست آمد. سپس نسخه ترجمه شده توسط متخصص زبان انگلیسی به زبان اصلی بازگردانده شد. نسخه انگلیسی به دست آمده توسط یک نفر صاحب‌نظر در موضوع پژوهش و آشنا به زبان انگلیسی با نسخه اصلی پرسش‌نامه تطبیق داده شد. برای سنجش روایی صوری پرسش‌نامه از نظرات ۱۰ نفر از متخصصین (چهار نفر متخصص رفتار سازمانی، سه نفر روان‌شناسی صنعتی و سه نفر متخصص مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی) استفاده شد. روایی محتوایی پرسش‌نامه مورد استفاده نیز با استفاده از نسبت روایی محتوا (content validity ratio (CVR)) که توسط Lawshe طراحی شده است مورد بررسی قرار گرفت. جهت محاسبه این نسبت، از نظر ۱۰ نفر از خبرگان استفاده شد و با توضیح اهداف آزمون برای آن‌ها و ارائه تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سؤالات از آن‌ها خواسته شد تا هر یک از سؤالات را براساس طیف سه‌بخشی لیکرت «گویه ضروری است»، «گویه مفید است ولی ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد» طبقه‌بندی کنند. سپس براساس فرمول زیر، نسبت روایی محتوایی محاسبه شد:

$$CVR = \frac{n_E - N}{\frac{N}{2}}$$

در این فرمول، منظور از CVR نسبت روایی محتوا، n_E تعداد کارشناسانی است که پرسش را ضروری می‌دانند و N تعداد کل کارشناسان است. براساس تعداد متخصصین در این مطالعه، همه آیت‌های پرسش‌نامه دارای $CVR > 0/62$ و نمره CVR کلی $0/78$ به دست آمد. به منظور بررسی پایایی پرسش‌نامه، تعداد ۲۰ پرسش‌نامه افراد از جامعه پژوهش تکمیل شد و پایایی آن از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. مقدار آلفای کرونباخ $0/89$ به دست آمد. در این پژوهش پایایی پرسش‌نامه براساس مقدار آلفای کرونباخ ($0/81$) و پایایی ترکیبی ($0/89$) که بیشتر از $0/7$ می‌باشد تأیید شده است و همین‌طور روایی پرسش‌نامه براساس اعداد بارهای عاملی که بیشتر از $0/4$ و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برابر با $0/72$ که بیشتر از $0/5$ می‌باشد تأیید شده است.

استرس شغلی (Job Stress): از پرسش‌نامه استرس فرم کوتاه ۶۰ سؤالی (OSIPOW) استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل ۶۰ گویه و ۶ بعد می‌باشد همراه با نمره‌گذاری و پایایی و روایی می‌باشد. پرسش‌نامه نقش‌های شغلی در سال ۱۹۸۷ توسط Osipow & Spokane برای ارزیابی استرس فرد از شش بُعد: ۱- بارکاری نقش ۲- بی‌کفایتی نقش ۳- دوگانگی نقش ۴- محدوده نقش ۵- مسئولیت ۶- محیط فیزیکی تشکیل شده و مورد استفاده قرار گرفته است. شیوه نمره‌گذاری پرسش‌نامه استرس شغلی براساس طیف ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می‌باشد. این پرسش‌نامه توسط Sharifian et al. (2006) روایی‌سنجی شده است، ایشان روایی و پایایی پرسش‌نامه مذکور را بسیار مطلوب ارزیابی کردند و پایایی آن به شیوه بازآزمایی در سطح رضایت‌بخشی محاسبه گردید و ضریب آلفای کرونباخ آن نیز برابر با $0/89$ محاسبه و گزارش شده است. در این پژوهش پایایی پرسش‌نامه براساس مقدار آلفای کرونباخ ($0/89$) و پایایی ترکیبی ($0/91$) که بیشتر از $0/7$ می‌باشد تأیید شده است و همین‌طور روایی پرسش‌نامه براساس اعداد بارهای عاملی که بیشتر از $0/4$ و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برابر با $0/60$ که بیشتر از $0/5$ می‌باشد تأیید شده است.

بهبودی روان‌شناختی (Psychological Well-Being): از پرسش‌نامه کوتاه شده ۱۸ سؤالی (Ryff & Keyes) استفاده شده است. فرم کوتاه پرسش‌نامه بهبودی روان‌شناختی ریف ۶ بعد هرکدام سه سؤال در مجموع ۱۸ سؤال دارد. ۱- پذیرش خود سه سؤال ۲- روابط مثبت با دیگران سه سؤال ۳- خودمختاری یا استقلال سه سؤال ۴- تسلط بر محیط سه سؤال ۵- زندگی هدفمند سه سؤال ۶- رشد فردی سه سؤال. نحوه نمره‌گذاری و تفسیر پرسش‌نامه بهبودی روان‌شناختی پرسش‌نامه بهبودی روان‌شناختی ریف براساس طیف ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می‌باشد. این پرسش‌نامه توسط Bayani et al. (2008) روایی‌سنجی شده است، ایشان روایی و پایایی پرسش‌نامه مذکور را بسیار مطلوب ارزیابی کردند و پایایی آن به شیوه بازآزمایی در سطح رضایت‌بخشی محاسبه گردید و ضریب آلفای کرونباخ آن نیز برابر با $0/82$ گزارش شده است. در این پژوهش پایایی پرسش‌نامه براساس مقدار آلفای کرونباخ ($0/88$) و پایایی ترکیبی ($0/91$) که بیشتر از $0/7$ می‌باشد تأیید شده است و همین‌طور روایی پرسش‌نامه براساس اعداد بارهای عاملی که بیشتر از $0/4$ و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برابر با $0/55$ که بیشتر از $0/5$ می‌باشد تأیید شده است.

خودکارآمدی شغلی (Job Self-Efficacy): از پرسش‌نامه (Riggs & knight (1994) استفاده شده است و دارای ۳۱ سؤال و چهار بُعد شامل باورهای خودکارآمدی فردی (۱۰ سؤال)، انتظار پیامدهای فردی (۸ سؤال)، باورهای کارآمدی جمعی (۷ سؤال) و انتظار پیامدهای جمعی (۶ سؤال) می‌باشد. نمره‌گذاری پرسش‌نامه خودکارآمدی شغلی بر اساس طیف ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می‌باشد. پایایی این مقیاس در مطالعات (Riggs & knight (1994) بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. پایایی به روش آلفای کرونباخ برای باورهای خودکارآمدی فردی ۰/۸۶، انتظار پیامدهای فردی ۰/۸۸، باورهای کارآمدی جمعی ۰/۸۸، انتظار پیامدهای جمعی ۰/۸۵ می‌باشد. و همبستگی درونی بین خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۰۶ تا ۰/۵۶ گزارش شده روایی و پایایی پرسش‌نامه در ایران در پژوهش (Araghian et al. (2017 بررسی شده است ایشان روایی و پایایی پرسش‌نامه مذکور را بسیار مطلوب ارزیابی کردند و پایایی آن به شیوه بازآزمایی در سطح رضایت‌بخشی محاسبه گردید و ضریب آلفای کرونباخ آن نیز برابر با ۰/۸۷ محاسبه و گزارش شده است. در این پژوهش پایایی پرسش‌نامه براساس مقدار آلفای کرونباخ (۰/۸۱) و پایایی ترکیبی (۰/۸۹) که بیشتر از ۰/۷ می‌باشد تأیید شده است و همین‌طور روایی پرسش‌نامه براساس اعداد بارهای عاملی که بیشتر از ۰/۴ و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برابر با ۰/۷۲ که بیشتر از ۰/۵ می‌باشد تأیید شده است.

خشنودی شغلی (Job Satisfaction): از پرسش‌نامه خشنودی شغلی که (Smith et al. (1969 طراحی کرده است استفاده شده است. پرسش‌نامه مذکور دارای پنج بُعد شامل حقوق و مزایا (۳ سؤال)، ارتقاء (۳ سؤال)، سرپرست (۴ سؤال)، همکاران (۳ سؤال) و شرایط کار (۱۱ سؤال) است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه براساس طیف ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) هست. (Smith et al. (1969 ضرایب آلفای کرونباخ را برای خرده‌مقیاس‌ها در دامنه‌ای از ۰/۸۹ تا ۰/۸۷ و ضریب بازآزمایی را در دامنه‌ای از ۰/۸۸ تا ۰/۷۱ و روایی همگرا و افتراقی قابل قبولی گزارش کردند. (Behroozi et al. (2008 تغییراتی در نمره‌گذاری پرسش‌نامه ایجاد کرده و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۴۱ و برای خرده‌مقیاس‌های آزمون ضرایب اعتبار ملاکی را در دامنه‌ای از ۰/۸۶ تا ۰/۶۱ گزارش کردند. در پژوهش (Karimi et al. (2016 ضریب آلفای کرونباخ برای این کل مقیاس پرسش‌نامه رضایت شغلی ۰/۹۶ و برای خرده‌مقیاس‌های سرپرست (۰/۹۴)، همکاران (۰/۸۸)، ارتقاء (۰/۹۴)، حقوق و مزایا (۰/۸۸) و شرایط کار (۰/۸۹) به دست آمد. در این پژوهش پایایی پرسش‌نامه براساس مقدار آلفای کرونباخ (۰/۷۹) و پایایی ترکیبی (۰/۸۵) که بیشتر از ۰/۷ می‌باشد تأیید شده است و همین‌طور روایی پرسش‌نامه براساس اعداد بارهای عاملی که بیشتر از ۰/۴ و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برابر با ۰/۵۱ که بیشتر از ۰/۵ می‌باشد تأیید شده است.

یافته‌ها

قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش برای تعیین نرم‌افزار جهت آزمون معادلات ساختاری توزیع داده‌ها را از نظر نرمال بودن بررسی شده است جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف (Kolmogorov-Smirnov) استفاده شده است با توجه به اعداد جدول ۱ و سطح معنی‌داری که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نمی‌باشند در نتیجه از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است.

Table 1. One-sample kolmogorov-smirnov test

Variable	N	Normal Parameters ^a		Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation		
Weekend activity	122	3.7630	0.12593	2.633	0.001
Job satisfaction	122	3.8647	0.10480	2.816	0.001
Job stress	122	3.6047	0.12969	2.245	0.001
Psychological well-being	122	3.7630	0.12593	2.633	0.001
Self-efficacy	122	3.6468	0.16021	1.564	0.015

قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش به بررسی الگوهای معادلات ساختاری می‌پردازیم. بررسی الگوهای معادلات ساختاری از دو مرحله اصلی تشکیل شده است؛ مرحله اول بررسی برازش الگو و مرحله دوم آزمون فرضیه‌های پژوهش می‌باشد. بررسی برازش الگو خود در سه بخش؛ برازش الگوهای اندازه‌گیری، برازش الگوی ساختاری و برازش الگوی کلی انجام می‌شود؛ برازش الگوهای اندازه‌گیری: یک الگوی اندازه‌گیری مربوط به بخشی از الگوی کلی می‌شود که دربرگیرنده یک متغیر همراه با سؤال‌های آن متغیر است. برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش الگوی اندازه‌گیری سه مورد استفاده می‌شود؛ پایایی شاخص، روایی همگرا و شاخص پایایی نیز خود توسط سه معیار مورد سنجش واقع می‌شود؛ کرونباخ، پایایی ترکیبی و ضرایب بار عاملی. پایایی شاخص: مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ بیانگر پایایی قابل قبول است دارد.

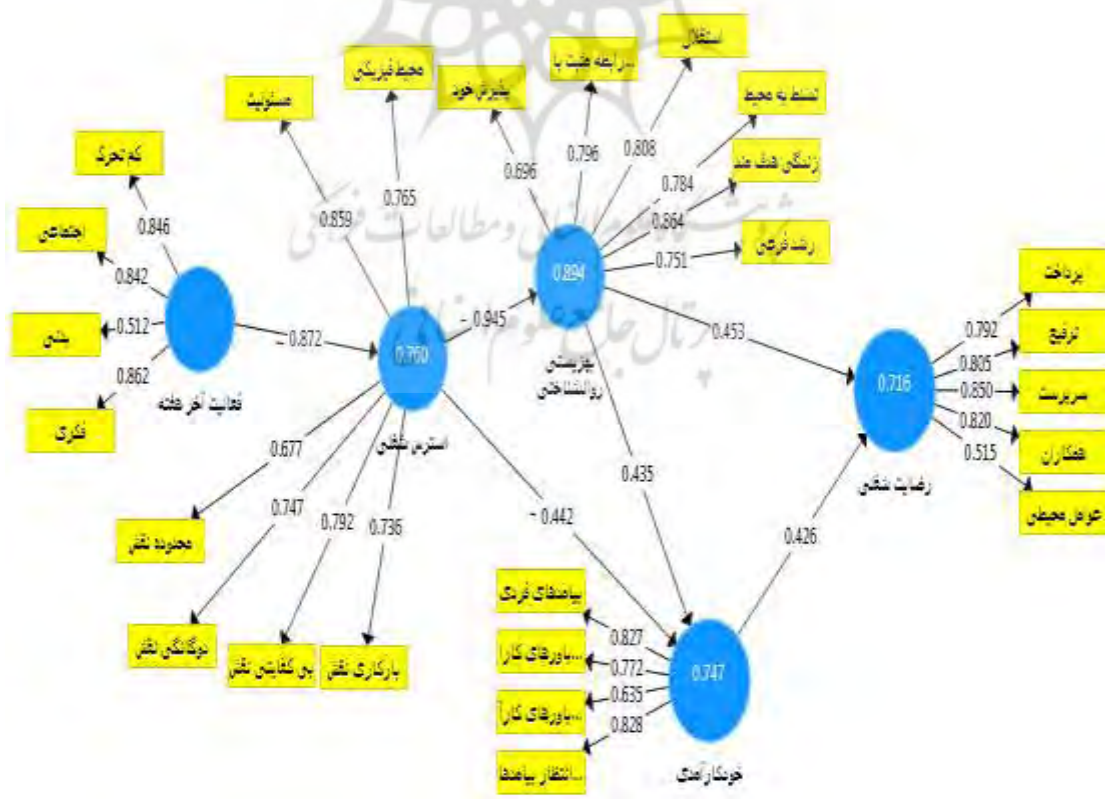


Figure 2. Structural model-path coefficients

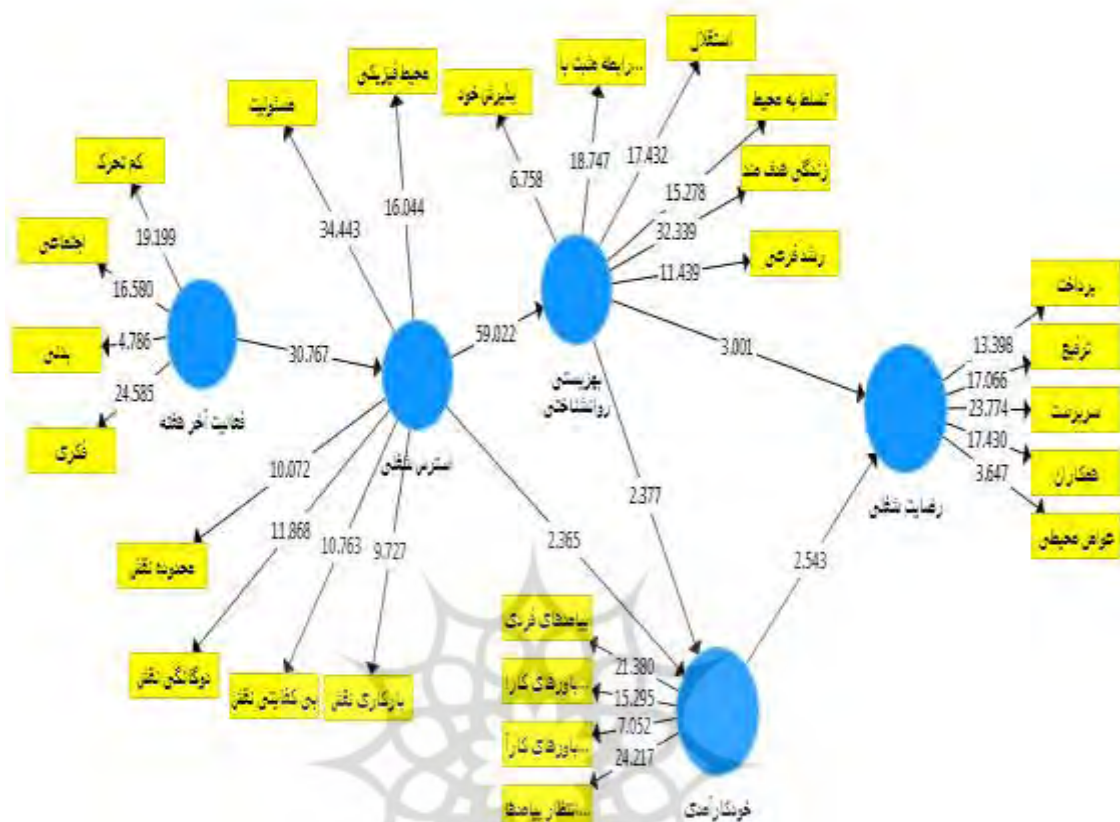


Figure 3. Structural model-T values

در قسمت آمار استنباطی با توجه به جدول ۲ می‌توان فرضیه‌های پژوهش را تحلیل کرد. در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس ارزش t ، معنی دار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان می‌دهد. اگر مقدار t بیشتر از $1/96$ باشد، یعنی اثر مثبت بوده و معنی دار است. اگر بین $1/96+$ تا $1/96-$ باشد، اثر معنی دار نیست و اگر کوچک‌تر از $1/96-$ باشد، یعنی اثر منفی ولی معنی دار است. همچنین ضرایب مسیر اگر بالای $0/60$ باشد به این معنا است که ارتباطی قوی میان دو متغیر وجود دارد، اگر بین $0/3$ تا $0/6$ باشند، ارتباط متوسط و اگر زیر $0/3$ باشند، رابطه ضعیفی وجود دارد. بررسی فرضیه اول: فعالیت آخر هفته بر استرس شغلی کارکنان تأثیر معنی داری دارد. بر طبق جدول ۳ میزان ضریب مسیر برابر با $0/87-$ و مقدار t مربوطه $30/76 > 1/96$ هست که بر طبق آزمون t با مقدار بحرانی $0/05$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه صفر را می‌توان رد کرد. در نتیجه ادعای اول محقق مورد تأیید واقع شده است و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت ارائه فعالیت آخر هفته بر استرس شغلی کارکنان تأثیر معنی داری دارد. فرضیه دوم: استرس شغلی کارکنان بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان تأثیر معنی داری دارد. بر طبق جدول ۲ میزان ضریب مسیر برابر با $0/94-$ و مقدار t مربوطه $59/02 > 1/96$ هست که بر طبق آزمون t با مقدار بحرانی $0/05$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه صفر را می‌توان رد کرد در نتیجه ادعای محقق مورد تأیید واقع شده است و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت استرس شغلی کارکنان بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان تأثیر معنی داری دارد. فرضیه سوم: استرس شغلی کارکنان بر خودکارآمدی شغلی تأثیر معنی داری دارد. بر طبق جدول ۲ میزان ضریب برابر با $0/44-$ و مقدار t مربوطه $2/36 > 1/96$ می‌باشد که بر طبق آزمون t با مقدار بحرانی $0/05$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه صفر را می‌توان رد کرد در نتیجه ادعای سوم محقق

مورد تأیید واقع شده است و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت استرس شغلی کارکنان بر خودکارآمدی شغلی تأثیر معنی‌داری دارد. فرضیه چهارم: بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بر خودکارآمدی شغلی تأثیر معنی‌داری دارد. بر طبق جدول ۲ میزان ضریب برابر با ۰/۴۳ و مقدار t مربوطه $۲/۳۷ > ۱/۹۶$ هست که بر طبق آزمون t با مقدار بحرانی ۰/۰۵ در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه صفر را می‌توان رد کرد در نتیجه ادعای محقق مورد تأیید واقع شده است و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت بهزیستی روان‌شناختی کارکنان تأثیر بر خودکارآمدی شغلی تأثیر معنی‌داری دارد. بررسی فرضیه فرعی پنجم: بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بر خشنودی شغلی کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد. بر طبق جدول ۲ میزان ضریب برابر با ۰/۴۵ و مقدار t مربوطه $۳/۰۰۱ > ۱/۹۶$ می‌باشد که بر طبق آزمون t با مقدار بحرانی ۰/۰۵ در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه صفر را می‌توان رد کرد در نتیجه ادعای محقق مورد تأیید واقع شده است و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت خودکارآمدی شغلی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد. بر طبق جدول ۲ میزان ضریب برابر با ۰/۴۲ و مقدار t مربوطه $۲/۵۴۳ > ۱/۹۶$ می‌باشد که بر طبق آزمون t با مقدار بحرانی ۰/۰۵ در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه صفر را می‌توان رد کرد در نتیجه ادعای محقق مورد تأیید واقع شده است و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت خودکارآمدی شغلی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.

Table 2. Results of standard coefficients and t-statistics

hypothesis	Estimated coefficient	Estimated coefficient	Results
Weekend activity → Job stress	-0.872	30.767	is supported
Job stress → Psychological well-being	-0.945	59.022	is supported
Job stress → Self-efficacy	-0.442	2.365	is supported
Psychological well-being → Self-efficacy	0.435	3.377	is supported
Psychological well-being → Job satisfaction	0.453	3.001	is supported
Self-efficacy → Job satisfaction	0.426	2.513	is supported

بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی از پژوهش حاضر بررسی تأثیر فعالیت آخر هفته بر خشنودی شغلی کارکنان با نقش میانجی استرس شغلی، بهزیستی روان‌شناختی، خودکارآمدی پرستاران بیمارستان شهید بهشتی شهرستان بابل بوده است. یافته‌های پژوهش نشان داده فعالیت آخر هفته بر استرس شغلی تأثیر منفی دارد که به یافته‌های پژوهش (Jeong et al., 2020)؛ Ragsdale et al. (2016) یکسان شده است. (Hahn et al., 2012) بیان می‌کند فعالیت آخر هفته به‌ویژه از طریق انفعال روان‌شناختی یعنی دور شدن ذهن از کار و دادن فرصت به ذهن جهت استراحت موجب کاهش استرس شوند. آخر هفته‌های خالی از فعالیت‌های کاری در واقع به کارکنان کمک می‌کند تا منابع خود را دوباره بازیابی کنند و توان خود را بهبود بخشند (Fritz et al., 2005؛ Fritz et al., 2010). فعالیت آخر هفته از طریق افزایش آرامش و همین‌طور تسلط بر یک فعالیت خاص چالش‌برانگیز می‌تواند موجب گسترش توانایی‌های فرد شده و استرس شغلی را کاهش دهد (Demerouti et al., 2009). در تبیین این موضوع می‌توان این‌گونه بیان کرد با توجه به ماهیت شغل پرستاری پرستاران معمولاً خستگی و عدم توانایی بیشتری را تجربه می‌کنند، احساس عدم توانایی و خستگی موجب می‌شود افراد به حوادث بیرونی واکنش شدیدتری نشان دهند و استرس بیشتری تجربه کنند. پرستارانی که می‌توانند از تعطیلات آخر هفته استفاده کنند و به فعالیت‌های مانند گذراندن وقت با خانواده، فعالیت‌های اجتماعی، رفتن به محیط‌های تفریحی بپردازند به دلیل خودیابی روانی و جسمی احساس توانایی بیشتر در خود می‌نمایند و احساس خستگی کمتری دارند در نتیجه میزان استرس این افراد نسبت به افرادی که نتوانستن از تعطیلات آخر هفته استفاده کنند می‌باشد. فرضیه

دوم به بررسی تأثیر استرس شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی پرداخته است. نتایج نشان داده استرس شغلی موجب کاهش بهزیستی روان‌شناختی می‌شود که این نتایج با نتایج تحقیقات (Wong et al., 2001); Ashghi et al. (2020) هم‌خوانی دارد. (Wong et al., 2001) نشان داد که استرس شغلی پرستاری، سلامت جسمانی و روانی پرستاران را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث می‌شود پرستاران ارزیابی منفی نسبت به کیفیت زندگی کاری خود و احساس مثبت کمتری نسبت به رویدادهای زندگی شغلی و خانوادگی خود داشته باشند به عبارتی بهزیستی روان‌شناختی پایین‌تری را دار می‌باشند در تبیین این مطلب می‌توان بیان کرد.

شغل پرستاری به دلیل برخورداری از سطح بالای استرس ناشی از حجم زیاد کاری، نوبت کاری متغیر، روبه‌رو شدن با انواع بیماری‌ها و مشاهده‌ی روزانه مرگ چندین نفر، سلامت جسمانی و روان‌شناختی پرستاران را تحت تأثیر قرار می‌دهد و مشکلات فیزیولوژیکی (همچون اختلال در سیستم گوارش، اختلال در ریتم خواب و ...) و روان‌شناختی (اضطراب، افسردگی و ...) زیادی برای آن‌ها به بار می‌آورد. پرستاری شغلی است که تحت تأثیر عوامل استرس‌های زیادی (از جمله شیفت کاری متغیر) قرار دارد که هر کدام به طریق خاصی، سلامت جسمی و روانی پرستاران را هدف قرار می‌دهد (Bastani et al., 2015). در تبیین این موضوع می‌توان بیان کرد خودکارآمدی نوعی ارزیابی شناختی است که هر فردی براساس شایستگی خود انجام می‌دهد. یکی از عوامل مهم در احساس خودکارآمدی موفقیت در انجام کارها می‌باشد (Jeong et al., 2020). استرس رایج‌ترین احساسی است که در طول روز با آن مواجه می‌شویم که هم بر سلامت و هم بر عملکرد ما تأثیر منفی می‌گذارد (Ravikumar, 2022). در سطح بالایی از استرس، افراد عصبی می‌شوند که این عصبی شدن بر عملکرد آن‌ها و عدم توانایی در استفاده از تمام ظرفیت خود تأثیر می‌گذارد، براین اساس پرستاران که باتوجه به مطالب بیان شده در شرایط استرسی بالایی قرار می‌گیرند گاهی عصبی شده و یا خستگی مضاعف‌تری را تجربه می‌نمایند که این امر بر روی توانایی‌های آن‌ها در پاسخ‌گویی به مسائل پیش آمده تأثیر گذاشته در نتیجه خود را از نظر کارآمدی کمتر ارزیابی می‌کنند. فرضیه چهارم به بررسی تأثیر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بر خودکارآمدی شغلی می‌پردازد نتایج نشان داده بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بر خودکارآمدی شغلی بر تأثیر مثبت دارد این بدین معنا می‌باشد که با افزایش بهزیستی روان‌شناختی کارکنان خودکارآمدی آن‌ها افزایش می‌یابد که این نتایج با نتایج پژوهش‌های (Farrokhi & Ahmadrad, 2020) هم‌خوانی دارد. در تبیین این موضوع می‌توان بیان کرد یکی از فاکتورهای مهم در عملکرد افراد بهزیستی روان‌شناختی می‌باشد هر چه بهزیستی روان‌شناختی افراد بیشتر باشد افراد دارای عملکرد بهتری می‌باشند (Sepahvand et al., 2018). هر چه افراد عملکرد بهتری داشته باشند اعتماد آن‌ها به توانایی خود در کنترل محیط افزایش می‌یابد باتوجه به اینکه اعتماد به توانایی خود در کنترل محیط اساس خودکارآمدی است (Farrokhi & Ahmadrad, 2020) احساس خودکارآمدی در افراد افزایش می‌یابد. پرستاران در محیط‌های پر از تنش و حوادث پیش‌بینی‌نشده مشغول به فعالیت هستند. حس بهزیستی روان‌شناختی موجب می‌شود پرستاران عملکرد بهتری و واکنش‌های مناسب‌تری به حوادث داشته باشند و این واکنش‌های مناسب احساس خودکارآمدی آن‌ها را افزایش می‌دهد. فرضیه پنجم به بررسی تأثیر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بر رضایت شغلی می‌پردازد نتایج نشان داده بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد. این بدین معنا می‌باشد که با افزایش بهزیستی روان‌شناختی کارکنان رضایت آن‌ها افزایش می‌یابد که این نتایج با نتایج پژوهش‌های (2020) Farrokhi & Ahmadrad و Hancock & Mattick (2020) هم‌خوانی دارد. در تبیین این موضوع می‌توان گفت افراد با بهزیستی روان‌شناختی امیدواری بیشتر از کار به دلیل انتظارات مثبت و همچنین روش کار بانگیزه قوی برای موفقیت دارند. این افراد مهارت‌هایشان را به صورت درست ارزیابی کرده و همین‌طور در یادآوری حوادث و ماجراها رویدادهای مثبت را بیش از منفی به یاد می‌آورند و در نتیجه به تبادل انرژی مثبت با محیط و اطرافیان پرداخته و روابط خود را با آن‌ها بهبود می‌بخشد و همگی این‌ها باعث رضایت بیشتر از محیط کار و همکاران و در نتیجه رضایت شغلی بیشتری می‌گردد. فرضیه ششم به بررسی تأثیر خودکارآمدی کارکنان بر رضایت شغلی می‌پردازد. نتایج

نشان داده خودکارآمدی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد. این بدین معنا می‌باشد که با افزایش خودکارآمدی رضایت آن‌ها افزایش می‌یابد که این نتایج با نتایج پژوهش‌های (Farrokhi & Ahmadrad (2020)؛ Luthans et al. (2007) و Bargsted et al. (2019) هم‌خوانی دارد. در تبیین این موضوع می‌توان گفت در واقع افرادی که سطح خودکارآمدی بالایی از خود نشان می‌دهند، در مورد توانایی خود برای پاسخ به محرک‌های بیرونی نیز مطمئن هستند که بر روش آن‌ها برای درک و پردازش خواسته‌ها یا تهدیدات محیطی تأثیر می‌گذارد افراد است (Luthans et al., 2007). خودکارآمدی از طریق تسلط بر محیط و موانع موجود در آن، رضایت کارکنان را تقویت می‌کند (Bargsted et al., 2019). پرستاران که احساس بهزیستی روان‌شناختی و خودکارآمدی بیشتری دارند مهارت‌های خود را به‌درستی شناخته و می‌دانند در مواجهه با حوادث و مسائل پیش آمده چگونه از مهارت‌های خود استفاده کنند. این امر باعث می‌شود، تسلط بیشتری بر محیط اطراف خود داشته باشند براین اساس احساس بهتری نسبت به محیط کار داشته و رضایت آن‌ها افزایش می‌یابد.

باتوجه به نتایج که نشان‌دهنده اهمیت فعالیت آخر هفته بر واکنش‌های عاطفی و رفتاری کارکنان در محیط کار می‌باشد، لذا پیشنهاد می‌شود در راستای فراهم کردن شرایطی برای پرستاران به‌منظور گذراندن آخر هفته با فعالیت‌های متناسب با روحیه آن‌ها اقداماتی صورت گیرد برای مثال با تأسیس تعاونی‌های توریستی و تفریحی، شرایطی را برای رفتن به مسافرت‌های کوتاه‌مدت برای کارمندان خود ایجاد کنند، دادن تسهیلات برای سفرهای زیارتی و سیاحتی، بستن قراردادهای سالیانه استفاده از هتل‌ها و امکانات تفریحی، برگزاری کمپین‌های کوه‌نوردی و جنگل‌نوردی باتوجه به تأثیر بهزیستی روان‌شناختی با خودکارآمدی و رضایت پیشنهاد می‌شود جهت افزایش رضایت و خودکارآمدی کارکنان پیشنهاد می‌شود از طریق تشویق، ترغیب و یادآوری توانایی‌های کارکنان پرستاران در این امر به‌مدیران بهزیستی روان‌شناختی پرستاران را افزایش داد و از این طریق رضایت و خودکارآمدی کارکنان را بهبود داد. همین‌طور می‌توان از طریق برنامه‌های آموزشی توانمندی‌ها و مهارت‌های پرستاران را افزایش داد که این امر موجب بهبود خودکارآمدی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شده در نتیجه رضایت شغلی بیشتری در این افراد ایجاد می‌کند. همانند بسیاری از تحقیقات اجرای این تحقیق با موانع و محدودیت‌های همراه بود از آنجا که این پژوهش در یک سازمان انجام شده است بایستی در تعمیم نتایج به مشاغل دیگر محتاطانه عمل نمود. از دیگر محدودیت‌های تحقیق می‌توان به محدودیت‌های پرسش‌نامه و استفاده از آن به‌عنوان ابزار سنجش و کمی کردن نکات کیفی مرتبط با فرضیه‌های تحقیق اشاره کرد

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از تمامی پرستاران بیمارستان شهید یحیی‌نژاد بابل استان مازندران که نهایت همکاری را با محققین این مطالعه داشتند، تشکر و قدردانی نمایند.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تضاد منافی توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Aghili, M., Seyf Hosseini, A., Asghari, A., & Namazi, M. (2021). The effectiveness of happiness training on self-efficacy and work motivation. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(2), 427-444. (Persian) <https://doi.org/10.22055/jiops.2022.37928.1230>

- Araghian, R., Ghonsooly, B., & Ghanizadeh, A. (2017). Construction and validation of a translation self-efficacy questionnaire and its relation to translation problem-solving strategies. *Language and Translation Studies (LTS)*, 50(2), 67-95. (Persian) <https://doi.org/10.22067/lts.v50i2.50702>
- Asheghi, H., Asheghi, M., & Hesari, M. (2020). Mediation role of psychological capital between job stress, burnout, and mental health among nurses. *Journal of Practice in Clinical Psychology*, 8(2), 99-108. <https://doi.org/10.32598/jpcp.8.2.716.1>
- Atchley, R. C., & Barusch, A. S. (2004). *Social forces and aging: an introduction to social gerontology*. Belmont: Wadsworth Publishing. <https://scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2398785>
- Audenaert, M., Vanderstraeten, A., & Buyens, D. (2017). When affective well-being is empowered: the joint role of leader-member exchange and the employment relationship. *International Journal Of Human Resource Management*, 28(15), 2208–2227. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137610>
- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., & Yeves, J. (2019). Professional self-efficacy and job satisfaction: The mediator role of work design. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 157-163. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a18>
- Bastani, P., Mostafaei, D., Sadeghifar, J., Karimi, S., & Hamidi, H. (2015). The effective factors on staffs' satisfaction in accordance with smith-kendall-hullin model in teaching hospitals: A case study. *Health Based Research*, 1(2), 167-176. (Persian) <http://hbrj.kmu.ac.ir/article-1-29-fa.html>
- Bayani, A. A., Kouchaki, A. M., & Bayani, A. (2008). Reliability and validity of ryff's psychological well-being scales. *Iranian Journal Of Psychiatry And Clinical Psychology*. 14(2), 146-151. (Persian) <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/52813875305-1.pdf>
- Behroozi, N., Naami, A., Shokrkon, H., & Taghipour, M. (2008). The comparison of organizational justice, job satisfaction and mental health of disable and normal employees of Ahvaz public organizations. *Journal Of Education And Psychology*, 15(1), 137-152. (Persian) https://education.scu.ac.ir/issue_2016_2017.html
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *J. Occup. Organ. Psychol*, 83, 419–441. <https://doi.org/10.1348/096317909X418049>
- davali, M. M., & Alipour, F. (2021). The effect of job skills on job satisfaction with mediating role of job burnout. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(1), 213-230. (Persian) <https://doi.org/10.22055/JIOPS.2021.38143.1235>
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2017). *Modeling structural equations with PLS software*. Tehran: Publications of Academic Jihad Publishing Organization. (Persian)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. *Current Perspectives on Job-Stress Recovery*, 7, 85-123. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007006](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007006)
- Ebrahimi, I. (2020). *Investigating the effect of self-efficacy beliefs on self-esteem and stress as determinants of job satisfaction (case study: sports teachers of Jahrom city)*. The Third National Sports Communication Conference: Communication Literacy And Media Literacy In Sports, Date 17 July 2020, Shiraz, Iran. (Persian) <https://www.symposia.ir/SPTCONF03>
- Farrokhi, N., & Ahmadrad, F. (2020). The relationship of job related affective well-being and job stress with job satisfaction: The mediating role of job self-efficacy. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 283-300. (Persian). <https://doi.org/10.22055/JIOPS.2020.33360.1181>

- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Recovery, health, and job performance: Effects of weekend experiences. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 187–199. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.3.187>
- Fritz, C., Sonnentag, S., Spector, P. E., & McInroe, J. A. (2010). The weekend matters: Relationships between stress recovery and affective experiences. *Journal of Ganster (Eds.), Current Perspectives on Job-Stress Recovery, 7*, 85–123. <https://doi.org/10.1002/job.672>
- Hahn, V. C., Binnewies, C., & Haun, S. (2012). The role of partners for employees' recovery during the weekend. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 288–298. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.004>
- Hancock, J., & Mattick, K. (2020). Tolerance of ambiguity & psychological well, being in medical training: A systematic review. *Medical Education in Review, 54*(2), 125-137. <https://doi.org/10.1111/medu.14031>
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and Health at Work, 8*(1), 67–71. (Persian). <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Jeong, J. G., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2020). Employees' weekend activities and psychological well-being via job stress: A moderated mediation role of recovery experience. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(5), 1642. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051642>
- jowkar, Z., Mohammadi, A., & Hadadi, M. (2019). The effect of occupational stress on self-efficacy (case study: staff of shiraz railway transportation organization). *Modern Urban Management, 6*(20), 41-52. (Persian). https://journal.shiraz.ir/article_91462.html
- Karimi, Z., & Andam, R. (2016). The Relationship between Job Satisfaction and organizational justice with Procrastination (Case Study: Sport Boards of Hamedan city). *Organizational Behavior Management in Sport Studies, 3*(4), 99-110. [Dor: 20.1001.1.25384023.1395.3.4.9.4](https://doi.org/10.1001.1.25384023.1395.3.4.9.4)
- Khandan, M., Aligol, M. H., Shamsi, M., Poursadeghiyan, M., Biglari, H., & Koohpaei, A. (2017). Occupational health, safety, and ergonomics challenges and opportunities based on the organizational structure analysis: A case study in the selected manufacturing industries in Qom province, Iran, 2015. *Annals of Tropical Medicine and Public Health, 10*(3), 606-611. (Persian). <https://civilica.com/doc/878620>
- Loosely, D. (2010). Toward a society of leisure. *International Journal of Foresight and Innovation Policy, 16*, 45–47. <https://doi.org/10.1080/10286630902935186>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement & relationship with performance & satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Mansoor Kundi, Y., Aboramadan, M., Eissa Elhamalawi, E., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis, 29*(3), 736-754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Mensah, A. (2021). Job stress and mentalwell-being amongworking men and women in Europe: The mediating role of social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*, 2494. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Ragsdale, J. M., Hoover, C. S., & Wood, K. (2016). Investigating affective dispositions as moderators of relationships between weekend activities and recovery experiences. *J Occup Organ Psychol, 89*, 734–750. <https://doi.org/10.1111/joop.12150>
- Ravikumar, T. (2022). Occupational stress and psychological wellbeing during COVID 19: Mediating role of positive psychological capital. *Curr Psychol, 5*, 1-8. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02861-1>

- Riggs, M., & Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied Psychology, 79*, 755-766. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.755>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(4), 719-27. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sepahvand, T., Majidi Kerahroodi, S. M., Moosavipour, S., & Sepahvand, F. (2018). Predicting the psychological well-being of employees based on perceived organizational support, workplace spirituality and self-efficacy. *Positive Psychology Research, 4*(1), 35-48. (Persian) <https://doi.org/10.22108/PPLS.2018.108308.1304>
- Sharifian, S. A., Aminian, O., Kiyani, M., Barouni, Sh., & Amiri, F. (2006). The evaluation of the degree of occupational stress and factors influencing it in forensic physicians working in legal medicine organization in Tehran-autumn of 2005. *Scientific Journal Of Forensic Medicine, 12*(3), 144-150. (Persian) <http://sjfm.ir/article-1-119-fa.html>
- Shirmohamadzade, M., Ghorbanzadeh, B., Gorbanian, B., & Saberi, Y. (2022). examining the musculoskeletal condition and physical fitness related to the health of physical protection personnel. *Jpmed, 11*(1), 34. (Persian) <https://doi.org/10.30505/11.1.34>
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, Rand-McNally.
- Wong, D., Leung, S., So, C., & Lam, D. (2001). Mental health of Chinese nurses in Hong Kong: The roles of nursing stresses and coping strategies. *OJIN The Online Journal of Issues in Nursing, 6*(2), 168-192. <https://scholars.cityu.edu.hk/en/publications/publication>