Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Orginal Article

Volume 11, Issue 3, Autumn 2022

Investigating the Impact of Mobile Workplace Stress on the Employee Innovative Behavior of with Regard to Mediation Work Engagement and Work-Family Conflict(Case Study: Employees of Kausar Hospital in Semnan)

Abbasali Rastgar[1*], Hooshmand Bagheri Garbollagh[2], Hamed Dayani[3]

1- Professor, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.
2- Ph.D. in Marketing Management, Semnan, Iran.
3- Master of Business Administration - Human Resource and Organizational Behavior Management Faculty of Economic, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.

Corresponding Author: Abbasali Rastgar, Professor, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.
Email: a_rastgar@semnan.ac.ir

Abstract

Introduction: Mobile technology has blurred the boundaries between work and family, making work easier than ever in the family life of the average employee, leading to work-family conflict. In this regard, the purpose of this study is to investigate the impact of mobile workplace stress on the employee innovative behavior of with regard to the mediation of work engagement and work-family conflict among the employees of Kausar Hospital in Semnan.

Methods: The present study is applied in terms of purpose and descriptive in terms of how to collect information. The statistical population of the research is the doctors and nurses of Kausar Hospital in Semnan. Based on simple random sampling, 215 questionnaires were distributed and research data were analyzed using SPSS and Smart-PLS software. To measure the variables of the research, Schaufeli et al., (2006) work engagement questionnaire, Kanter et al., (1998) employee innovative behavior, Netemeyer work-family conflict (1996) and Bang and Tak (2016) mobile workplace stress were used.

Results: The results showed that the mobile workplace stress has a significant effect on the employee innovative behavior, work engagement and work-family conflict. Work engagement and work-family conflict has a significant effect on the employee innovative behavior. Work-family conflict has a significant effect on work engagement. In addition, work engagement mediates the effect of mobile workplace stress on employee innovative behavior, and work-family conflict mediates the relationship between mobile workplace stress and employee innovative behavior.

Conclusions: It can be concluded that the mobile workplace stress can cause job burnout due to increasing time and taking energy from the employees and have a negative effect on work engagement. Also, by intensifying work-family conflict, reduce the innovative behavior of doctors and nurses.

Keywords: Mobile Workplace Stress, Employee Innovative Behavior, Work Engagement, Work-Family Conflict, Kausar Hospital.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

فصلنامه مدیریت پرستاری مقاله پژوهشی

دوره ۱۱، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۱

بررسی تأثیر استرس های محل کار سیار بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به میانجی گری عجین شدن با شغل و تعارض کار– خانواده (مورد مطالعه: بیمارستان کوثر شهر سمنان)

عباسعلی رستگار[1*]، هوشمند باقری قره بلاغ[2]، حامد دیانی[3]

۱– استاد دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
۲– دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
۳– دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

نویسنده مسئول: عباسعلی رستگار، استاد دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
ایمیل: a_rastgar@semnan.ac.ir

چکیده

مقدمه: فناوری تلفن همراه مرزهای بین کار و خانواده را محو کرده است و کار را آسان‌تر از همیشه در زندگی خانوادگی کارکنان معمولی ایجاد می‌کند و منجر به تضاد کار و خانواده می‌شود. در این راستا، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر استرس های محل کار سیار بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به میانجی گری عجین شدن با شغل و تعارض کار–خانواده در بین کارکنان بیمارستان کوثر شهر سمنان می باشد.

روش کار: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش، پزشکان و پرستاران بیمارستان کوثر شهر سمنان می باشند. بر مبنای نمونه گیری تصادفی ساده، ۲۱۵ پرسشنامه توزیع شد و با استفاده از نرم افزارهای SPSS و Smart-Pls داده های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه عجین شدن با شغل شاوفلی و همکاران (۲۰۰۶)، رفتار نوآورانه کانتر و همکاران (۱۹۹۸)، تعارض کار– خانواده نتمیر (۱۹۹۶) و استرس محل کار سیار بنگ و تاک (۲۰۱۶) استفاده شده است.

یافته ها: نتایج نشان داد که استرس های محل کار سیار بر رفتار نوآورانه کارکنان، عجین شدن با شغل و تعارض کار –خانواده تأثیر معناداری دارد. عجین شدن با شغل و تعارض کار– خانواده بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر معناداری دارد. تعارض کار – خانواده بر عجین شدن با شغل تأثیر معناداری دارد. افزون بر این، عجین شدن با شغل تأثیر استرس های محل کار سیار بر رفتار نوآورانه کارکنان را میانجی گری می کند و تعارض کار– خانواده نیز رابطهٔ بین استرس های محل کار سیار و رفتار نوآورانه کارکنان را میانجی گری می کند.

نتیجه گیری: می توان نتیجه گیری کرد که استرس محل کار سیار می‌تواند در اثر افزایش زمان و گرفتن انرژی از کارکنان سبب دلزدگی شغلی شده و بر عجین شدن با شغل تأثیر منفی بگذارد. همچنین با تشدید تعارض کار – خانواده، رفتار نوآورانه پزشکان و پرستاران را کاهش دهد.

کلیدواژه ها: استرس های محل کار سیار، رفتار نوآورانه کارکنان، عجین شدن با شغل، تعارض کار– خانواده، بیمارستان کوثر.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

مقدمه

پاندمی جهانی کووید ۱۹، به واسطه معرفی دورکاری، تجربه های حرفه ای افراد را تحت تأثیر قرار داده است. تغییراتی که به منظور انطباق با حجم کار و برنامه های کاری مختلف و در مواردی، یادگیری مهارتهای جدید صورت پذیرفته است. پذیرش دورکاری یکی از تغییرات بسیار مهم در چشم اندازهای حرفه ای را موجب شده است؛ تغییراتی که مشاغل گسترده ای را شامل می شود (۱). از طرفی در سال های اخیر متعادل سازی کار و خانواده یک چالش در زندگی یک بزرگسال است. با این حال، اگر آن ها نتوانند هر دو را مدیریت کنند، منجر به تعارض می شود (۲). تعادل بین کار و زندگی برای همه کارمندان ضروری است. شواهد پژوهشی نشان داده است که نیازهای دوگانه کار و خانواده منجر به استرس کاری و کاهش عجین شدن شغلی می شود (۳). استرس یک علت مهم تعارض کار – خانواده است. استرس در محل کار می تواند به طور مستقیم بر حوزه کاری و به طور مقطعی بر حوزه خانواده تأثیر بگذارد (۴). استرس را می‌توان از عوامل استرس زای محیطی، جامعه، عوامل فیزیولوژیکی و تفکر انسان تشخیص داد. استرس شغلی شرایطی است که در آن کارمند در حال دور شدن از شرایط عادی است. طبق نظریه تخصیص منابع زمانی که یک کارمند متوجه می شود منابع کافی برای ایفای نقش در یک حوزه را ندارد، او تمایل دارد منابعی را که به حوزه دیگری تعلق دارند منحرف کند که منجر به تعارض کار– خانواده می شود (۵). در عصر محل کار سیار، تلفن های هوشمند هم برای امور خانوادگی و هم برای امور کاری استفاده می شوند؛ بنابراین، این فاصله ها به طور کامل از بین رفته است. تحقیقات نشان داده است که محل کار سیار بر رفتار نوآوری کارکنان تأثیر دارند (۶). رفتار نوآورانه به ایده‌های نوآورانه‌ای اطلاق می‌شود که کارکنان در محل کار ارائه می دهند تا وضعیت فعلی سازمان را بهبود بخشند و آن‌ها را اجرا کنند که معمولاً دارای ویژگی‌های چالش برانگیز، مخاطره‌آمیز و پیچیده هستند (۷). رفتار نوآورانه کارکنان یک عملکرد فرا نقشی است؛ زیرا نوآوری معمولاً یک الزام شغلی رسمی برای کارکنان نیست (۸). اثرات استفاده از تلفن هوشمند مرتبط با کار پس از کار (محل کار سیار) می تواند نتایج متفاوتی در پی داشته باشد (۶). تعارض کار – خانواده زمانی به وجود می آید که کار کارکنان و خواسته های خانواده به طور ناسازگاری در تضاد باشند. معمولاً کارمندان ملزم به ایفای نقش های متفاوتی هستند که کار و خانواده به طور همزمان به آنها می دهند. با این حال، در واقعیت، استرس ناشی از کار و خانواده اغلب ناسازگار هستند و هر دو برای زمان و انرژی محدود کارمند رقابت می کنند (۹). تعارض کار –خانواده در مواقع نامشخص بر کار و زندگی کارکنان تأثیر منفی می گذارد؛ بنابراین، تعارض کار –خانواده ممکن است درجه خاصی از تأثیر منفی بر رفتار نوآورانه کارکنان داشته باشد (۶). از طرفی عجین شدن با شغل به عنوان نگرش مثبتی است که کارکنان نسبت به سازمان و ارزش های آن دارند. همچنین، کارکنانی که با شغل خود بیشتر عجین شده‌اند، بیان می‌کنند که بیشتر از سلامت جسمی و روانی لذت می‌برند، از شغل خود رضایت بیشتری داشته و نسبت به سازمان خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند (۱۳). عجین شدن با شغل که به عنوان سرمایه گذاری انرژی‌های احساسی، شناختی و فیزیکی افراد در عملکرد کار تعریف می‌شود، یک حالت انگیزشی است که توسط ادراکات معنادار روان شناختی، ایمنی و در دسترس بودن در کار هدایت می‌شود و نتایج مهمی مانند عملکرد کار، رفتار شهروندی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را پیش بینی می‌کند (۱۰)؛ به عبارت دیگر، به عنوان یک حالت روانی، عجین شدن با شغل چیزی است که کارمندان احساس می‌کنند (شبیه به جریان یافتن در محل کار) و نشان می‌دهد که افراد چگونه خود را وقف عملکرد شغل خود می‌کنند. علاوه بر این، سایر مطالعات نشان داده اند که کار با گوشی های هوشمند بهره وری را افزایش می دهد و عجین شدن با شغل ارتباط نزدیکی با عملکرد شغلی دارد. در عین حال، از دیدگاه کارمندان، هنگامی که آنها به دفتر سیار عادت کردند، همیشه استرس محل کار سیار را درک می کنند و جدا شدن از کار از نظر روانی برای آن ها دشوار خواهد بود (۸)؛ بنابراین اگرچه محل کار سیار می تواند استرس زا باشد، اما به عنوان یک نوآوری در مدل اداری، می تواند عجین شدن با شغل خود را افزایش دهد و در نتیجه رفتارهای نوآورانه را ترویج کند و افزایش مشارکت کارکنان برای انجام مسئولیت های شغلی خود، بهبود عملکرد شخصی و در نتیجه دستیابی به اهداف سازمانی را در پی داشته باشد (۱۱). عمراهی و آقا عباسی (۱۴۰۱) بیان نمودند که رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارد و متغیر مهارت های ارتباطی نقش میانجی بین آن ها ایفا می کند (۱۲). رستگار و همکاران (۱۴۰۰) بیان نمودند که قابلیت‌های زیرساختی بر رفتار نوآورانه کارکنان و تطبیق‌پذیری شغلی تأثیر

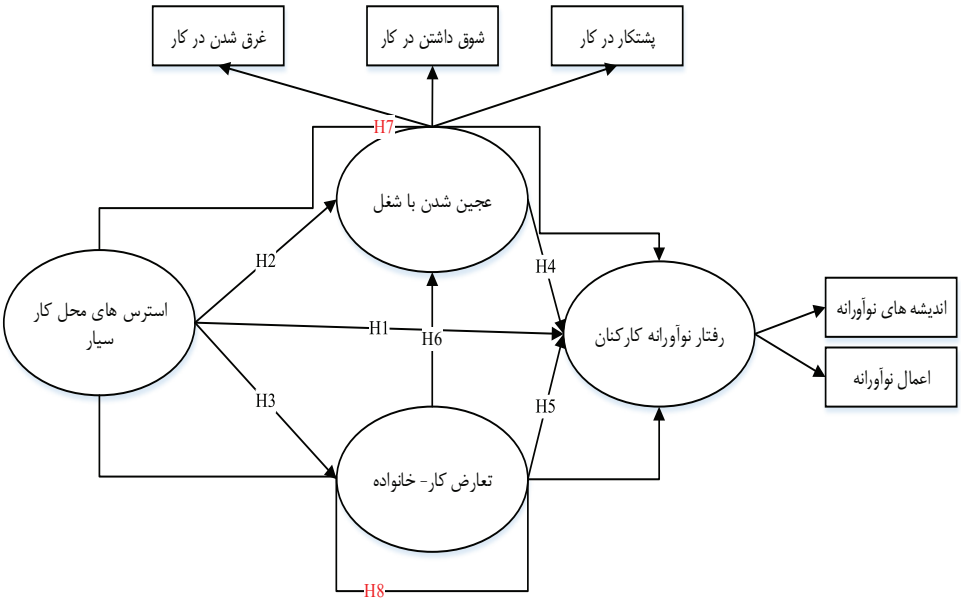
[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

مثبت و معناداری داشته و همچنین عجین‌شدن با شغل بر تطبیق‌پذیری شغلی و رفتار نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. افزون بر این، رفتار نوآورانه و تطبیق‌پذیری شغلی بر عملکرد نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارد (۱۳). فجری و حائرودین (۲۰۲۲) نشان دادند که حمایت خانواده و حمایت سازمانی رابطه بین تعادل کار و زندگی و فرسودگی شغلی را واسطه می‌کنند (۱۴). شی و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعهٔ خود نشان دادند که استفاده مرتبط با کار از فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات بعد از ساعت‌ها به طور مثبت تمرکز کارکنان را بر فرصت‌ها پیش‌بینی می‌کند. علاوه بر این، رابطه مثبت با مرکزیت کار–خانواده تعدیل شد به طوری که این اثر برای کارکنان با مرکزیت کار–خانواده بالا قوی‌تر بود (۱۵). پارک و همکاران (۲۰۲۰) به این نتیجه رسیدند که تأثیر منفی استفاده از تلفن هوشمند مرتبط با کار پس از کار که باعث فرسودگی شغلی می‌شود، زمانی که حمایت سرپرست در یک محیط کاری منفی سیاسی زیاد بود، کاهش می‌یابد. با این حال، در یک محیط کار سیاسی مثبت، حمایت بیشتر سرپرست در واقع تأثیر منفی استفاده از تلفن هوشمند مرتبط با کار را بعد از کار افزایش می‌دهد، در حالی که حمایت قوی همتایان تأثیر منفی استفاده از تلفن هوشمند مرتبط با کار را بعد از کار کاهش می‌دهد (۱۶). والدن و همکاران (۲۰۱۷) بیان نمودند زمانی که کارکنان با شغل خود عجین هستند، تعهد آن ها نسبت به سازمان تقویت شده و احتمال خروج آن‌ها از سازمان کاهش می یابد (۱۷). استفاده کارکنان از فناوری تلفن همراه در ساعات غیر کاری بر تعارض کار و خانواده تأثیر می‌گذارد. از سوی دیگر، با شروع پاندمی کرونا جهت جلوگیری از سرایت بیماری در کشورهای مختلف کارمندان به وسیله دورکاری به کار خود ادامه دادند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که مزایای کار از راه دور و ارزیابی‌های مجازی شامل افزایش سطح استقلال، استفاده مؤثرتر از زمان و افزایش اشتراک‌گذاری اطلاعات بوده است؛ اما مضراتی نیز به همراه داشته است مانند کسانی که سوء استفاده و غفلت نسبت به وظایف کاری می‌کنند و همچنین دورکاری سبب کاهش ارتباطات و اعتماد می‌گردد (۱۸). مطالعه حاضر بر استرس محل کار سیار تمرکز می کند و مطالعات در حوزه استرس محل کار سیار بر ترویج رفتار نوآورانه کارکنان بسیار محدود است و این روندی است که نمی توان نادیده گرفت و از آنجا که استفاده از تلفن های هوشمند مرتبط با کار در خارج از ساعات کاری همیشه مشکل ساز نیست، نیاز است مطالعات گسترده تری برای شناسایی آثار و پیامد آن در نظر گرفته شود. همچنین، کادر درمانی به دلیل شرایط شغلی از جمله تعداد نوبت های کاری، سختی کار و ساعت های طولانی کار بیشتر در معرض تعارض ناشی از کار و خانواده قرار دارند. کادر درمان همچنین زمانی که در منزل نیز هستند از استرس های کاری دور نیستند و در معرض استرس قرار دارند. با توجه به آنچه بیان شد این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال است که آیا استرس محل کار سیار بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به نقش میانجی عجین شدن با شغل و تعارض کار– خانواده تأثیر دارد؟

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی–پیمایشی است. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات پرسشنامه است؛ جامعه آماری این پژوهش را پزشکان و پرستاران بیمارستان کوثر سمنان تشکیل می‌دهند و از نمونه گیری تصادفی ساده برای تکمیل پرسشنامه‌های پژوهش استفاده شده است. تعداد جامعه آماری در بیمارستان کوثر سمنان ۴۸۳ نفر بود که حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۱۵ نفر برآورد شد. معیار ورود شامل تمایل به شرکت در پژوهش، داشتن سابقه دورکاری، داشتن حداقل یک سال سابقه کار در بخش و معیار خروج عدم پاسخگویی کامل به پرسشنامه‌های پژوهش بود. پرسشنامه‌ها از لحاظ روایی و پایایی تأیید شدند، از نظر روایی از سه جنبه (روایی صوری، روایی محتوا و روایی سازه) مورد بررسی قرار گرفتند. در روایی صوری، شکل ظاهری پرسشنامه با همکاری ۵ تن از اساتید مدیریت و چند نفر از اعضای نمونه، پس از اعمال اصلاحاتی به تأیید رسیدند. در نهایت روایی سازه (همگرا و واگرا) پس از تکمیل پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت که در بخش یافته‌ها بیان می‌گردد. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با ضریب آلفای کرونباخ تأیید گردید زیرا ضریب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷۰ به دست آمد که بیانگر روایی قابل قبول ابزارهای پژوهش می‌باشد که ۳۰ پرسشنامه در میان اعضای نمونه پخش گردید تا روایی پرسشنامه محاسبه شود. پایایی ترکیبی نیز از شاخص‌های مهم بررسی پایایی ابزار پژوهش است که در این پژوهش بیشتر از ۰/۷۰ به دست آمد که قابل تأیید است (جدول ۲).

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

یافته‌ها

در بخش توصیفی، نتایج پژوهش به شرح جدول زیر است.

جدول ۱. یافته‌های جمعیت شناختی پژوهش

	متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
تحصیلات	لیسانس	۱۱۷	۵۴,۴
	فوق لیسانس	۸۳	۳۸,۶
	دکتری	۱۵	۷
	مجموع	۲۱۵	۱۰۰
سن	۲۰ تا ۲۹ سال	۵۲	۲۴,۲
	۳۰ تا ۳۹ سال	۹۸	۴۵,۶
	۴۰ تا ۴۹ سال	۴۹	۲۲,۸
	۵۰ سال و بالاتر	۱۶	۷,۴
جنسیت	مرد	۹۷	۴۵,۱
	زن	۱۱۸	۵۴,۹
سابقه	۱ تا ۵ سال	۴۸	۲۲,۳
	۶ تا ۱۰ سال	۷۲	۳۳,۵
	۱۱ تا ۲۰ سال	۶۰	۲۷,۹
	۲۱ تا ۳۰ سال	۳۵	۱۶,۳
	مجموع	۲۱۵	۱۰۰

یافته‌های جمعیت شناختی در جدول ۱ نشان می‌دهد که اکثر پاسخ دهندگان دارای سن ۳۹-۳۰ سال هستند و تحصیلات اکثر پرستاران و پزشکان مشارکت کننده با مدرک کارشناسی و بیش‌ترین سابقه کار پاسخ دهندگان ۱۰-۶ سال می‌باشد. برای ارزیابی شاخص های سنجش و اعتبار مدل از شاخص‌های میانگین استخراج شده، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ استفاده می شود.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل بیرونی

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	AVE	منبع سؤالات
استرس‌های محل کار سیار	۰/۹۰۳	۰/۹۱۹	۰/۵۱۰	بنگ و تاک (۲۰۱۶)
تعارض کار – خانواده	۰/۹۲۱	۰/۹۳۳	۰/۵۲۷	کانتر (۱۹۹۸)
رفتار نوآورانه کارکنان	۰/۹۰۰	۰/۹۲۴	۰/۶۶۹	شاوفلی و همکاران (۲۰۰۶)
عجین شدن با شغل	۰/۹۵۱	۰/۹۵۷	۰/۵۹۸	نتمیر و همکاران (۱۹۹۶)

نتایج جدول ۲ نشان می دهد که مدل اندازه گیری، تمام معیارهای کیفیت و پایایی را برآورده می کند. اول، همه ضرایب آلفای کرونباخ سازه ها بالاتر از ۰/۷، پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ و مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بالاتر از ۰/۵ هستند. قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا باید نرمال یا غیر نرمال بودن توزیع داده‌ها مشخص شود. نتایج آزمون کولموگروف–اسمیرنوف متغیر استرس های محل کار سیار (۰/۰۲۳)، عجین شدن با شغل (۰/۰۱۱)، تعارض کار–خانواده (۰/۱۹۰) و رفتار نوآورانهٔ کارکنان (۰/۰۰۲) است. همچنین نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان می‌دهد سطح معناداری همه متغیرهای پژوهش به غیر از تعارض کار– خانواده کمتر از ۰/۰۵ است. از این رو، می توان نتیجه گرفت داده‌ها غیرنرمال‌اند. اکنون روابط علی میان متغیرها به روش معادلات ساختاری با کمک Smart-Pls بررسی می‌شود. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی آن سازه و سازه های دیگر در مدل باشد (۱۹). همان طور که در جدول ۳ نشان داده شده است، مقادیر موجود بر روی قطر اصلی ماتریس، از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوطه بزرگتر است.

جدول ۳. نتایج روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

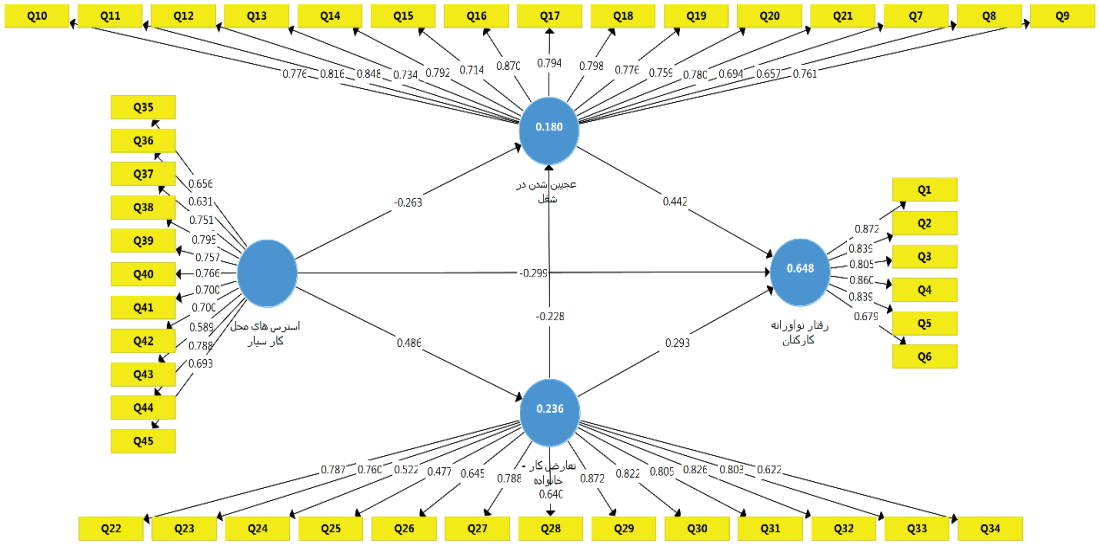
متغیرهای تحقیق	۱	۲	۳	۴
۱. استرسهای محل کار سیار	۰/۷۱۴			
۲. تعارض کار – خانواده	۰/۴۸۶	۰/۷۲۶		
۳. رفتار نوآورانه کارکنان	-۰/۶۰۷	-۰/۵۹۶	۰/۸۱۸	
۴. عجین شدن با شغل	-۰/۳۷۴	-۰/۳۵۶	۰/۶۵۹	۰/۷۷۳

مدل ساختاری این مطالعه از طریق ضریب تعیین (R2)، ارتباط پیش‌بینی‌کننده (Q2)، آزمون نیکویی برازش (GOF) و آزمون فرضیه‌ها ارزیابی می‌شود. مقادیر R2 به دست آمده برای سازه‌های درون‌زا نشان می‌دهد که مدل پژوهش ۲۳٪ از تعارض کار –خانواده؛ ۶۴٪ از رفتار نوآورانهٔ کارکنان و ۱۸٪ از عجین شدن با شغل را شرح می دهد. مقادیر Q2 به دست آمده نشان می‌دهد که مدل دارای ارتباط پیش‌بینی کافی است. با توجه به اینکه مدل تمام معیارها را دارد، می توان پیشنهاد داد که مدل ساختاری خوب است. شاخص آزمون نیکویی برازش در مدل PLS، راه حلی برای بررسی برازش کلی مدل است. مقدار مناسب برای این شاخص، بین صفر تا یک در نظر گرفته شده است. مقادیر نزدیک به یک کیفیت مناسب مدل را نشان می دهد. این شاخص توانایی پیش بینی کلی مدل را بررسی می کند و نشان می دهد که مدل آزمایش شده در پیش بینی متغیرهای مکنون درونزا موفق بوده است یا خیر. برای بررسی برازش مدل کلی، از معیار آزمون نیکویی برازش استفاده می شود که ۰/۱ به عنوان مقادیر ضعیف، ۰/۲۵ مقادیر متوسط و ۰/۳۶ مقادیر قوی برای سنجش اعتبار مدل های PLS در نظر گرفته شده است (۲۰). با توجه به مقدار به دست آمده برای نیکویی برازش به میزان ۰/۴۱۲ برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می شود (جدول۴).

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

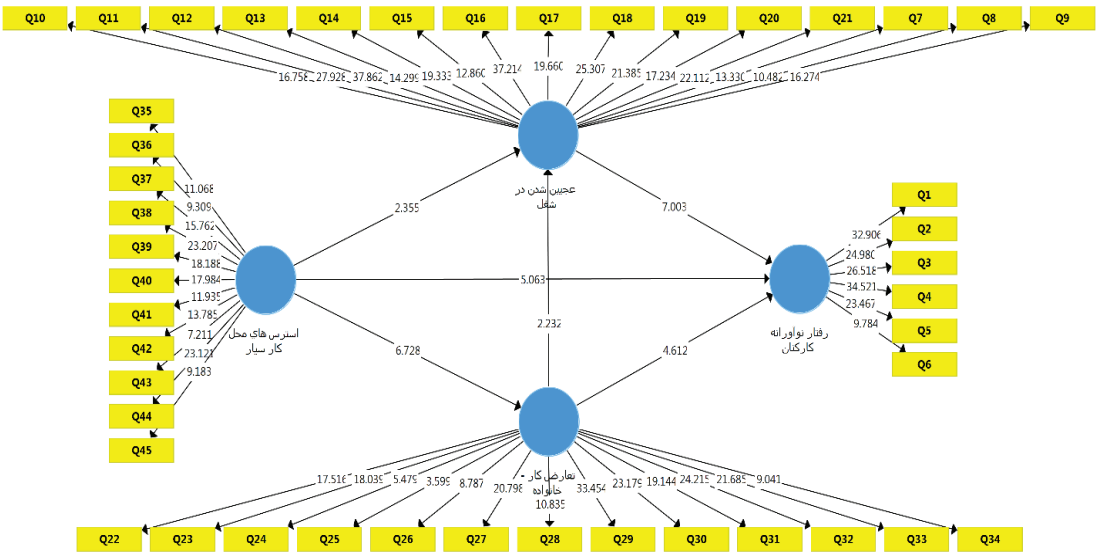
جدول ۴. برازش ساختاری مدل

متغیرها	ضریب تعیین	مقادیر اشتراکی	Q^2
استرس های محل کار سیار	–	۰/۴۱۱	
تعارض کار – خانواده	۰/۲۳۶	۰/۴۴۳	۰/۱۱۷
رفتار نوآورانه کارکنان	۰/۶۴۸	۰/۵۳۶	۰/۴۲۰
عجین شدن در شغل	۰/۱۸۰	۰/۵۳۲	۰/۰۹۹
میانگین	۰/۳۵۴	۰/۴۸۰	–
$GOF = \sqrt{\overline{Communalities} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.480 \times 0.354} = 0.412$			–
سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب برازش ضعیف، متوسط و قوی			–



شکل ۲: ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل پژوهش

شکل ۲ خروجی نرم افزار را در حالت تخمین ضرایب مسیر و ضرایب تعیین (R2) نشان می دهد. اعداد روی مسیرها نشان دهنده ضریب مسیر، اعداد داخل دوایر برای متغیرهای درون زا؛ مقدار ضریب تعیین را نشان می دهد و اعداد روی فلشهای متغیرهای پنهان، بیانگر بارهای عاملی است.



شکل ۳. مقادیر آمارهٔ معناداری مدل پژوهش

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

در شکل۳، اعداد مشخص شده بر روی فلش‌ها نشان دهنده مقادیر T-value می باشد. جهت آزمون فرضیه های مدل پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد مقادیر بزرگ تر و مساوی قدر مطلق ۱/۹۶، به معنای وجود ارتباط مستقیم بین دو متغیر است. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه ها در جدول ۵ گزارش شده است. همچنین از روش بوت استرپینگ برای آزمون و تایید اعتبار فرضیه های پژوهش با استفاده از ضریب بتا و آماره t استفاده شد.

جدول ۵. نتایج مربوط به معناداری روابط بین متغیرها

مسیر	β	T_value	سطح معناداری	نتیجه
استرس های محل کار سیار > تعارض کار – خانواده	۰,۴۸۶	۶,۷۲۸	۰,۰۰	تایید
استرس های محل کار سیار > رفتار نوآورانه کارکنان	-۰,۲۹۹	۵,۰۶۳	۰,۰۰	تایید
استرس های محل کار سیار > عجین شدن با شغل	-۰,۲۶۳	۲,۳۵۵	۰,۰۱۹	تایید
تعارض کار – خانواده > رفتار نوآورانه کارکنان	-۰,۲۹۳	۴,۶۱۲	۰,۰۰	تایید
تعارض کار – خانواده > عجین شدن با شغل	-۰,۲۲۸	۲,۲۳۲	۰,۰۲۶	تایید
عجین شدن با شغل > رفتار نوآورانه کارکنان	۰,۴۴۲	۷,۰۰۳	۰,۰۰	تایید

فرضیهٔ هفتم				
استرس های محل کار سیار+ عجین شدن با شغل+ رفتار نوآورانه			آزمون سوبل	
تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
-۰,۲۹۹	-۰,۱۱۶	-۰,۴۱۵	-۳,۸۷۵	۰,۰۰۰۱
فرضیهٔ هشتم				
استرس های محل کار سیار+ تعارض کار- خانواده+ رفتار نوآورانه			آزمون سوبل	
تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
-۰,۲۹۹	-۰,۱۴۲	-۰,۴۴۱	-۴,۰۴۴	۰,۰۰۰۱

با توجه به بررسی فرضیات پژوهش، همان‌گونه که در جدول ۵ بیان شده است تمام فرضیات تحقیق در جامعه آماری مورد نظر مورد تأیید قرار گرفته است.

بحث

پژوهش حاضر با هدف تبیین تأثیر بررسی تأثیر استرس های محل کار سیار بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به میانجی گری عجین شدن با شغل و تعارض کار- خانواده در بین پزشکان و پرستاران مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به شیوع گسترده همه گیری کووید ۱۹ فشار زیادی بر سلامت جسمانی، ذهنی، روانی، اقتصادی و... افراد جامعه وارد شده است از آنجایی که پرستاران و کادر درمان به طور مستقیم با بیماران کار می‌کنند و شاهد رنج و مرگ و میر بیماران هستند و به دلیل حجم کاری بالا، تحت تأثیر فشارهای روانی، اضطراب و استرس هستند. نخستین یافتهٔ پژوهش نشان داد که استرس های محل کار سیار بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر معناداری دارد. نتایج این یافته با یافته های وانگ و همکاران (۶) همسو است. بیش از ۵۰٪ از همه کارکنان استرس عمیق را مشاهده می کنند و تقریباً دو سوم از آن ها به دلیل استرس با عوارض شغلی مواجه می شوند. مشخص شده است که استرس با تعهد کارکنان به کار و رضایت آن ها مرتبط است که رفتار آن ها را شکل می دهد و در نهایت بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. شواهد پژوهشی نشان می دهد که استرس کاری تأثیر منفی مخربی بر سلامت روانی و جسمی کارکنان دارد و به طور مستقیم به عملکرد شرکت آسیب می‌زند (۲۱). هنگامی که استرس ایجاد می شود، کارکنان درگیر استراتژی های مقابله ای شده و ضمن صرف انرژی زیاد از فعالیت های تفریحی خود منحرف می شوند. از این رو، از توانایی و تمایل آن ها برای نوآوری کاسته می شود؛ به عبارت دیگر، استرس باعث کاهش پاسخگویی کارکنان به نوآوری می‌شود. استرس زمانی که با عوامل مانند ناامنی

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

شغلی یا وضعیت رویدادهای مختلف سازمانی مواجه شود، بر نوآوری کارکنان اثر منفی می گذارد (۲۱). یافتهٔ دوم پژوهش نشان داد که بین استرس های محل کار سیار و عجین شدن با شغل با مقدار آماره تی (۲/۳۵۵) و ضریب مسیر (۰/۲۶۳-) تأثیر معناداری وجود دارد. سبک رو و همکاران (۲۲) نتیجه ای همراستا با پژوهش حاضر به دست آوردند. می‌توان استدلال کرد که یکی از متغیرهای مهم که بر عجین شدن با شغل تأثیرگذار است استرس‌های شغلی است که به دلیل ایجاد بالای روحی در محیط کار و خستگی‌های هیجانی، افزایش اضافه بار کار، فرد دچار دلزدگی شغلی شده و اشتیاق و علاقه خود را نسبت به شغل خود از دست می دهد. یافتهٔ سوم پژوهش بیانگر این است که استرس های محل کار سیار بر تعارض کار – خانواده تأثیر معناداری دارد. نتایج این یافته، همراستا با پژوهش وانگ و همکاران (۶) و موس و پریدمور (۲۳) است. استفاده کارکنان از فناوری تلفن همراه در ساعات غیر کاری بر تعارض کار – خانواده تأثیر می‌گذارد. کارکنان زمان و انرژی را در دورکاری خارج از زمان کار، مصرف می‌کنند که اگر دورکاری نبود این زمان و انرژی صرف خانواده می شد و این امر کارمندان را از انجام وظایف خانوادگی خود باز می‌دارد و به دلیل زمان و انرژی محدودی که این کارکنان دارند نمی توانند وظایف خانوادگی خود را به درستی انجام داده و همین امر سبب ایجاد تعارض در خانواده می شود و اختلال کار در خانواده با افزایش ساعات کار کارکنان تشدید می‌شود. یافتهٔ چهارم نشان داد که عجین شدن با شغل بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر معناداری دارد. نتایج پژوهش همراستا با پژوهش رستگار و همکاران (۱۳) و کیم و کو (۲۵) است. برخی استدلال کرده‌اند که رفتار نوآورانه کارکنان یک عملکرد درون نقشی و بخشی از محتوای شغلی کارکنان است (۲۴). احساس مسئولیت بالا با سطح بالای درگیری، سبب می شود که کارکنان در مورد راه حل مشکل به طور بهینه فکر کنند و در نهایت سطح بالایی از نوآوری را نشان دهند بنابراین عجین شدن کارکنان بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت دارد. یافتهٔ پنجم پژوهش بیانگر این است که تعارض کار –خانواده بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر معناداری دارد. نتایج این یافته همراستا با پژوهش های وانگ و همکاران (۶) و جیاییو و همکاران (۷) است. زمان و انرژی، منابع لازم برای رسیدن به نوآوری هستند و تعارض کار – خانواده می‌تواند چنین منابعی را از افراد بگیرد (۴). ما استدلال می کنیم که تعارض کار– خانواده حالتی از دست دادن منابع مشروط است که در آن کارکنان برای جلوگیری از اتلاف بیشتر منابع مازاد موجود اقدام می کنند. کارکنانی که با تعارض مواجه می شوند فکر می کنند که منابع کافی برای انجام فعالیتهای نوآورانه ندارند و بنابراین در رفتارهای نوآورانه مانند نوآوری به عنوان راهی برای جلوگیری از اتلاف بیشتر منابع شرکت نخواهند کرد. مطالعات نیز نشان داده اند که تعارض کار و خانواده، به عنوان یک منبع مانع از استرس، می تواند خلاقیت کارکنان را کاهش دهد (۶). یافتهٔ ششم پژوهش بیان می دارد که تعارض کار – خانواده بر عجین شدن با شغل تأثیر معناداری دارد. مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۲,۲۳۲ و ۰,۲۲۸- برآورد شده است. نتایج پژوهش همراستا با پژوهش های لئو و یو (۲۶) و لابراگ و عبیدات (۲۷) است. با پیروی از این یافته می‌توان استدلال کرد که زمان و استرس ناشی از انجام الزامات کاری می‌تواند در انجام مسئولیت‌های مربوط به خانواده اختلال ایجاد کند. عجین شدن کارکنان منعکس کننده سرمایه گذاری فیزیکی، زمانی، شناختی و عاطفی در انجام وظایف، تقویت ارتباطات مرتبط با کار با دیگران و در نتیجه کمک به عملکرد کارآمد کسب و کار است؛ به عبارت دیگر، هر چه تعارض کار و خانواده بیشتر احساس شود، عجین شدن با شغل کمتر خواهد بود و بالعکس اگر تعارض کار و خانواده کمتر درک شود، عجین شدن با شغل بیشتر خواهد بود (۲۸). سرانجام یافته های پژوهش نشان داد که عجین شدن با شغل و تعارض کار–خانواده تأثیر استرس های محل کار سیار بر رفتار نوآورانه کارکنان را میانجی گری می کنند. می توان استدلال کرد که کار با مزایایی که می تواند به طور مؤثر برای شخص فراهم کند، ارتباط مهمی بین توسعه اقتصادی و اجتماعی برقرار می کند. با این حال، زمانی که شرایط کار مناسب نباشد، افزایش تقاضای کار ممکن است پیامدهایی را همچون تهدید سلامتی افراد، افزایش بار منفی فیزیک و روانی و تعارضات کار– خانواده به همراه داشته باشد و منجر به کاهش عملکرد شغلی شود. همچنین، استرس محل کار سیار می‌تواند در اثر افزایش زمان و انرژی گرفته شدن از کارکنان سبب دلزدگی شغلی شود و بر عجین شدن شغلی تأثیر منفی گذارد. علاوه بر این، می‌تواند با تشدید تعارض کار – خانواده، رفتار نوآورانه کارکنان را کاهش دهد. افزایش عجین شدن کارکنان با شغل با محل کار سیار می تواند به بهبود رفتار نوآورانه کارکنان

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

کمک کند (۶). به طور کلی، اثر واسطه‌ای معناداری بین تعارض کار- خانواده و عجین شدن با شغل در تأثیر استرس محل کار سیار بر رفتار نوآورانه کارکنان وجود دارد. این اثر واسطه‌ای زنجیره‌ای در مطالعات استرس محل کار سیار کمتر مورد استفاده قرار گرفته است و نکته ابتکاری در این مطالعه است. همچنین، برخوردار بودن از شور و شوق و با پشتکار بودن در کار کارکنان را قادر می سازد علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت های استرس زا، کمتر دچار تنش شده و در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند. پرستاران به طور معمول با مسائل مربوط به محل کار مانند حجم زیاد کار، فشار شغلی، زمان‌بندی، شیفت کاری، طولانی بودن مدت زمان موظفی جهت انجام فعالیت‌های شغلی و سایر ویژگی‌های شغل پرستاری سر و کار دارند که کار و زندگی حرفه‌ای آنها را به چالش می‌کشد و باعث ایجاد تعارض بین مسائل کاری و خانوادگی می‌گردد. درکل، می‌توان گفت تعارض کار- خانواده، زمانی رخ می‌دهد که تقاضاهای ناسازگار بین نقش یک فرد در کار و خانواده وجود دارد. با وجود شرایط و سختی‌های کاری، پرستاران انتظار دارند که متناسب با خدماتی که ارائه می‌دهند حقوق و مزایا دریافت کنند و خانواده نیز انتظار دارد در مقابل تنشی که فضای کار برای خانواده فراهم می‌آورد امتیازات مادی قابل قبولی برای خانواده به ارمغان آورد ولی از آن‌جایی که این امکانات مادی نظیر ارائه وام، بیمه‌ها، خدمات رفاهی و تفریحی در سطح محدودی می‌باشد، پرستاران از یک‌سو با فشار کاری و از سوی دیگر با فشار خانواده روبرو می‌شوند که باعث تعارض در کار و خانواده می‌گردد.

محدودیت‌های پژوهش: این مطالعه محدودیت‌هایی را به همراه داشته است، یکی از مهمترین محدودیت‌های مطالعه حاضر، جمع آوری اطلاعات از پزشکان و پرستاران بیمارستان بود و به دلیل شرایط کرونایی و حجم کاری بالای پرستاران، بسیاری از پرستاران حاضر نبودند زمان زیادی برای پاسخ به پرسشنامه اختصاص دهند؛ به عبارت دیگر، جمع آوری داده ها و گرفتن مجوزها فرآیندی زمان‌بر بود و برخی از اعضای نمونه از همکاری اجتناب کردند و سرانجام، منابع مطالعاتی در رابطه با تأثیر استفاده از موبایل در ساعات غیر اداری و محل سیار محدود بود.

نتیجه گیری

سهم محققان در دو دهه گذشته در مورد استرس به دلیل تغییرات مداوم اجتماعی، تغییر در سبک زندگی و محیط فرهنگی جوامع کاری مهم شناخته شده است و تعادل کار و زندگی، عملکرد کارکنان را به هم می زند و به نوبه خود بر بهره وری سازمان تأثیر می‌گذارد. همچنین، در میان مشاغل موجود، مشاغل بهداشتی- درمانی با بالاترین میزان آسیب‌های شغلی روبرو هستند و کادر درمانی یکی از پرتنش‌ترین و حساس‌ترین شغل‌ها در جامعه است و پرستاران و پزشکان بخش مهمی از زندگی خود را در ارتباط تنگاتنگ با بیماران می‌گذارند. داشتن روحیه کاری بالا و انگیزه در پرستاران و پزشکان بیمارستان کوثر سمنان منجر به عجین شدن با شغل و ایفای نقش اثربخش جهت ارتقا سلامت بیماران می‌شود. علاوه بر این، کادر درمانی به دلیل شرایط شغلی از جمله تعداد نوبت های کاری، سختی کار و ساعت های طولانی کار بیشتر در معرض تعارض ناشی از کار-خانواده قرار دارند و همچنین زمانی که در منزل مشغول به کار هستند، از استرس های کاری دور نیستند و در معرض استرس قرار دارند. می توان نتیجه گیری کرد که استرس محل کار سیار می‌تواند در اثر افزایش زمان و گرفتن انرژی از کارکنان سبب دلزدگی شغلی شده و بر عجین شدن شغلی کارکنان تأثیر منفی بگذارد. همچنین با تشدید تعارض کار - خانواده، رفتار نوآورانه پزشکان و پرستاران را کاهش دهد.

پیشنهادات کاربردی

بر طبق نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود:

۱. برای تأثیر استرس های محل کار سیار بر رفتار نوآورانه کارکنان پیشنهاد می شود بستری ایجاد شود تا پزشکان و پرستاران از طریق تلفن همراه خود به صورت آنلاین از وضعیت بیماران آگاه شوند و از راه دور شرایط را کنترل کنند.

۲. برای تأثیر استرس های محل کار سیار بر عجین شدن با شغل پیشنهاد می شود واحد منابع انسانی دوره های آموزشی رفتار سازمانی را طرح ریزی کند که بر روی روان و تفکر پزشکان و پرستاران تأثیر تعدیل کننده استرس داشته باشد و مسئولیت ارزشمند آن ها در جامعه یادآوری گردد.

۳. برای تأثیر استرس محل کار سیار بر تعارض کار خانواده پیشنهاد می شود شیفت های کاری به گونه ای برنامه ریزی گردد که پزشکان و پرستاران ساعاتی از تایم استراحت خود را که در دسترس نمی خواهند باشند،

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

مشخص کنند و فرد جایگزینی را برای این ساعات معرفی نمایند.

۴. برای تأثیر عجین شدن با شغل بر رفتار نوآورانه کارکنان پیشنهاد می شود از طریق دوره های آموزشی بر روی ابعاد خلاقیت و نقش مهم این موضوع در بهتر اداره شدن امور طرح ریزی و اجرا گردد.

۵. برای تأثیر تعارض کار – خانواده بر رفتار نوآورانه کارکنان پیشنهاد می شود تیم مددجویی نسبت به مشکلات خانوادگی پزشکان و پرستاران ایجاد گردد تا از طرف محیط کار بار روانی مشکلات خانوادگی کاهش یابد.

۶. برای تأثیر تعارض کار خانواده بر عجین شدن با شغل پیشنهاد می شود امتیازات رفاهی مثل کلاس های مهارتی برای فرزندان و اردوهای خانوادگی برای پزشکان و پرستاران ایجاد گردد.

۷. برای میانجی گری عجین شدن با شغل بر تأثیر استرس های محل کار سیار بر رفتار نوآورانه کارکنان پیشنهاد می شود با پرداخت به موقع حقوق و دستمزد و افزایش درآمد پزشکان و پرستاران زیرساخت های لازم جهت رضایت شغلی در راستای عجین شدن در کار فراهم گردد.

۸. برای میانجی گری تعارض کار- خانواده بر تأثیر استرس های محل کار سیار بر رفتار نوآورانه کارکنان پیشنهاد می شود محیطی در نزدیکی بیمارستان به صورت مهدهای آموزشی برای فرزندان پزشکان و پرستاران ایجاد شود تا اعضا خانواده با محیط کار جامعه سلامت آشنا شوند و هم پزشکان و پرستاران بتوانند در طول روز به فرزندان خود مراجعه داشته باشند.

علاوه بر این، پیشنهاد می گردد در تحقیقات آتی نقش استرس محل کار سیار بر فرسودگی شغلی کارکنان؛ نقش حمایت اجتماعی و حمایت سازمانی به عنوان متغیر تعدیلگر، نقش سبک رهبری بر عجین شدن و رفتار نوآورانه کارکنان و نقش رسانه های اجتماعی بر عجین شدن کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.

رعایت دستورالعمل های اخلاقی: در این پژوهش تمامی ملاحظات اخلاقی از جمله شرط امانت و صداقت، جلب رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ محرمانگی اطلاعات هویتی شرکت کنندگان رعایت شده و افراد مجاز بودند در هر یک از مراحل انجام پژوهش بدون آسیب و زیان مطالعه را ترک کنند.

کد اخلاقی پژوهش: شناسه اخلاق پژوهش حاضر به صورت زیر است: IR.SEMUMS.REC.1401.019

سپاسگزاری

نویسندگان مراتب سپاس خود را از مدیران، پزشکان، پرستاران و کارکنان بیمارستان کوثر سمنان برای همکاری صمیمانه اعلام داشتند.

تضاد منافع

نویسندگان اظهار داشتند که تضاد منافعی وجود ندارد.

References

1. Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., & Rauh, C. Work that can be done from home: Evidence on variation within and across occupations and industries. Labour Economics, 2022; 74, 102083. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102083
2. Bian, J., & Qian, Y. The influence of work-family culture on employees' work engagement—the mediating effect of work-family conflict. Enterprise Economics, 2019; 38(4), 109-115. https://doi.org//creativecommons.org/licenses/by/4.0/)
3. Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Ouden, M. D. Work home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. Anxiety, Stress, and Coping, 2003; 16(2), 195-211. https://doi.org/10.1080/10615806.2003.10382973.
4. Luk, D. M., & Shaffer, M. A. Work and family domain stressors and support: Within-and cross-domain influences on work–family conflict. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2005; 78(4), 489-508. https://doi.org/10.1348/096317905X26741
5. Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R. T. Y., & Kong, K. H. A resource-based perspective on work–family conflict: Meta-analytical findings. Career Development International, 2019; 24(1), 37-73. https://doi.org/10.1108/CDI-12-2017-0236
6. Wang, X., Zhang, Z., & Chun, D. How does mobile workplace stress affect employee innovative behavior? The role of work–family conflict and employee engagement. Behavioral

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

Sciences, 2021; 12(1), 2. https://doi.org/10.3390/bs12010002

7. Jiayi, S., Lanxia, Z., & Liangting, Z. Mechanism of work-family dual conflict affects innovative behavior of knowledge workers. Management Review, 2020; 32(3), 215. https://doi. cn/jweb_glpl/EN/Y2020/V32/I3/215
8. Chughtai, A. A., & Buckley, F. Work engagement: Antecedents, the mediating role of learning goal orientation and job performance. Career Development International, 2011; 16(7), 684-705. https://doi.org/10.1108/13620431111187290
9. Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., & Michel, A. The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work–family conflict and strain. Journal of Applied Psychology, 2015; 100(2), 522. https://doi.org/10.1037/a0038012
10. Derks, D., van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. Smartphone use and work–home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2015; 88(1), 155-177. https://doi.org/10.1111/joop.12083
11. Wang, Y. X., Yang, Y. J., Wang, Y., Su, D., Li, S. W., Zhang, T., & Li, H. P. The mediating role of inclusive leadership: Work engagement and innovative behaviour among Chinese head nurses. Journal of nursing management, 2019, 27(4), 688-696. https://doi.org/10.1111/jonm.12754
12. Omrahi Kadijani, S., & Agha Abbasi, M. The effect of innovative behavior on organizational performance with the mediating role of communication skills (case study: Cafe Bazaar), management science research, 2022, 4(1).
13. Rastgar, A., Maleki Minbashrazgah, M., Bagheri Garbollagh, H., Eynali, M. Innovative Performance: Examining the Role of Infrastructure Capability and of Job Engagement on the Job Adaptability and Behavioral Innovation of Ministry of Sports and Youth Staff. Public Administration Perspaective, 2022; 13(1): 161-176. doi: 10.52547/jpap.2021.221883.1062
14. Fajri, A., & Haerudin, H. The Effect of Work-From Home on Burnout during COVID-19 Disease: The Mediating Effect of Organizational and Family Support. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 2022; 5(1), 1846-1855. DOI: 10.3233/WOR-211040
15. Shi, Y., Zhang, H., Xie, J., & Ma, H. Work-related use of information and communication technologies after hours and focus on opportunities: The moderating role of work-family centrality. Current Psychology, 2021; 40(2), 639-646. https://doi.org/10.1007/s12144-018-9979-3
16. Park, J. C., Kim, S., & Lee, H. Effect of work-related smartphone use after work on job burnout: Moderating effect of social support and organizational politics. Computers in Human Behavior, 2020; 105, 106194. https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106194
17. Walden, J., Jung, E. H., & Westerman, C. Y. Employee communication, job engagement, and organizational commitment: A study of members of the Millennial Generation. Journal of Public Relations Research, 2017; 29(2-3), 73-89. https://doi.org/10.1080/1062726X.2017.1329737
18. Jeyasingham, D. Entanglements with offices, information systems, laptops and phones: How agile working is influencing social workers' interactions with each other and with families. Qualitative Social Work, 2020; 19(3), 337-358. doi/full/10.1177/1473325020911697
19. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of marketing research, 18(1), 39-50. https://doi.org/10.2307/3151312
20. Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. MIS quarterly, 177-195. DOI: 10.2307/20650284
21. Said, R. M., & El-Shafei, D. A. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. Environmental Science and Pollution Research, 2021; 28(7), 8791-8801. https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8
22. Sabookroo, M., Porhosein, M., Sheyda., A. The study of the effect of job stress on resiliance: Mediating role of job engagement (Case study: Nurses of Alzahra Hospital in Isfahan). TB. 2022; 20 (6) :1-15 URL: http://tbj.ssu.ac.ir/article-1-2924-fa.html

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]

23. Mols, A., & Pridmore, J. Always available via WhatsApp: Mapping everyday boundary work practices and privacy negotiations. Mobile Media & Communication, 2021; 9(3), 422-440. doi/full/10.1177/2050157920970582
24. Kamran, S. N., & Ganjinia, H. Innovative behavior and factors affecting it: the importance of innovative behavior and its dimensions. International Journal of Business, 2017; 2(1), 31-34. https://tudr.org/id/eprint/154
25. Kim, M. S., & Koo, D. W. Linking LMX, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees. International Journal of Contemporary Hospitality Management.3062 3044- ,(12)29 ;2017 . https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2016-0319
26. Liu, J., & You, S. Study on the effect of work-family conflict on work engagement of service industry employees. J. Commer. Econ, 2019; 123-126. doi: 10.3389/fpsyg.2020.596385
27. Labrague, L. J., & Obeidat, A. A. Transformational leadership as a mediator between work–family conflict, nurse-reported patient safety outcomes, and job engagement. Journal of Nursing Scholarship, 54(4), 2022; 493-500. DOI: 10.1111/jnu.12756
28. Lyu, X., & Fan, Y. Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: A gender perspective. Current Psychology, 2020; 1-11. https://doi.org/10.1007/s12144-020-00705-4

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-18]