

رابطه بین تعادل کار و زندگی با سلامت سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه نیروی دریایی امام خمینی نوشهر)

حسینعلی تقی‌پور^۱

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین تعادل کار و زندگی با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه نیروی دریایی امام خمینی نوشهر می‌باشد. روش تحقیق در این مطالعه توصیفی از نوع پیمایشی بوده و جامعه آماری کارکنان واحدهای مذکور بوده که به کمک جدول مورگان و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده با تخصیص متناسب ۹۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، شامل پرسش‌نامه سنجش تعادل کار و زندگی فیشر (۲۰۰۴) با پایایی ۰/۸۸۰ و همچنین پرسش‌نامه سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶) با پایایی ۰/۹۰۳ می‌باشد. همچنین برای سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزار lisrel استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (شامل: آزمون کولموگروف-اسمیرنف، آزمون ضریب همبستگی و آزمون رگرسیون گام به گام) به کمک نرم‌افزار SPSS انجام شد. یافته‌های تحقیق حاکی از این است که بین تعادل کار و زندگی و هر چهار مؤلفه آن (تعهد، همکاری، انضباط و انعطاف‌پذیری) با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه نیروی دریایی امام خمینی نوشهر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد ۵۲/۳ درصد تغییرات سلامت سازمانی به وسیله سه متغیر انعطاف‌پذیری، همکاری و تعهد تبیین می‌شود.

واژگان کلیدی: تعادل کار و زندگی، سلامت سازمانی، دانشگاه نیروی دریایی نوشهر.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۱۰/۱۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۰۳/۰۶

۱- دانشیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس taghipoor95@yahoo.com

مقدمه

تبادل بین کار و زندگی یکی از مهم‌ترین مسائل و نگرانی‌های رهبران سیاسی، شغلی و رسانه‌ها، همچنین جزء اولویت‌های واحدهای منابع انسانی سازمان‌ها گردیده و توجه محققان، کارفرماها و کارکنان را در دو دهه اخیر به خود جلب این موضوع کرده است. از اواسط دهه ۱۹۸۰ نیز رویکردهای مدیریت منابع انسانی، تمرکزشان را از عامل‌های سازمانی به عامل‌های نیروی انسانی تغییر داده‌اند (مکس ول^۱، ۲۰۰۵). معمولاً جنبه‌های مختلف زندگی شخصی و کاری، از دیدگاه مشکلات و موانعی بررسی شده است که افراد در راه یافتن روشی برای ایجاد تعادل بین کارشان و زندگی خانوادگی‌شان با آن‌ها مواجه می‌شوند. مطالعات گذشته نشان می‌دهند که تعارض‌های گوناگون و مداخله‌های نامطلوبی بین این نیمه‌های زندگی وجود دارد. برای مثال، فشارهای زمانی ناشی از کار یا خانواده ممکن است باعث بروز مشکلاتی برای افراد شود. همچنین تنش‌های مربوط به هر یک از این نیمه‌ها بر تجربه کار و زندگی افراد تأثیر می‌گذارد. بنابراین ساعات کاری طولانی مدت و پراسترس و از سوی دیگر، زندگی شخصی با مسئولیت‌های خانوادگی طاقت‌فرسا، موجب بروز تضاد بین کار و زندگی فرد و ایجاد اختلالاتی در عملکرد یا رفتار فرد در هر یک از زمینه‌ها می‌شود (گرینه‌اوس^۲، ۲۰۱۰).

سلامت سازمانی اشاره به وضعیتی دارد که در آن سازمان علاوه بر این که در محیط خود پایدار می‌ماند، در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شود و توانایی‌های لازم برای بقاء خود را پیوسته ایجاد کرده و گسترش دهد. زمانی که ویژگی‌های رفتاری یک سازمان سالم مورد بررسی قرار می‌گیرد، مهم‌ترین مسئله که به صورت بارز در زمینه رفتاری از کارکنان مشاهده می‌شود، احساس تعلق خاطر و دلبستگی به کار و سازمان می‌باشد و این مهم را می‌توان در ارتباطات سازمانی مشاهده نمود (وکیلی، ۱۳۹۱).

با نظر به این تغییرات نوع مسائل و نیازهای کارکنان و خانواده‌ها (نظیر تقاضای فضای کاری انعطاف‌پذیر و حمایت عمومی برای نگهداری کودکان و سالخورده‌گان و...) تغییر یافته است؛ بنابراین ضرورت توجه به این امر بدیهی به نظر می‌رسد (رئسی افسرجانی، ۱۳۹۶). با توجه به اهمیت موضوع مورد نظر و تأثیرات آن بر خانواده‌ها و سازمان‌ها، تحقیقات زیادی در این رابطه صورت گرفته است. اولین تحقیق در این زمینه در اواخر دهه ۱۹۷۰ انجام شد که تعادل بین کار و زندگی شخصی را توصیف کرد. در ایالات متحده اولین بار این مفهوم در سال ۱۹۸۶ مطرح شد، با این حال تا سال ۲۰۰۰ تعداد تحقیقات کمی در رابطه با تعادل کار زندگی صورت گرفت. در حالی که تغییرات سازمانی و اجتماعی در دو دهه گذشته منجر به افزایش معنادار مطالعات در زمینه تعاملات کار خانواده در ادبیات روانشناسی و مدیریت شده است (بلاویا و فرن^۳، ۲۰۰۵).

اصطلاح سلامت سازمانی در نیم قرن اخیر به صورت گسترده مورد توجه مدیران، کارفرمایان و مجامع آکادمیک قرار گرفته است. کاربرد این واژه عمدتاً نشان‌دهنده حاکمیت ذهنیت‌های مختلف علمی است که بر فضای دانشگاهی رشته مدیریت و شعب گوناگون آن سایه افکننده و به تعبیری «قرائتی ویژه از جهان» را در اختیار مشتاقان این حوزه از معرفت بشری قرار داده است. این قرائت مبین فضای ذهنی و دل‌نگرانی اصلی و حاکم بر تفکر دانشمندان مدیریت است که در قالب تئوری و نظریه برای توضیح پدیده‌ها و امور سازمانی ارائه می‌گردد. در واقع ارائه تئوری‌های گوناگون باعث می‌شود که ما دریابیم توضیح، تحلیل و نگرش غالب در هر دوره زمانی چیست و کدام عامل بر شکل‌گیری فکری محققان رشته تأثیر می‌گذارد. در یک سیر تاریخی، قرائت حاکم از روابط مدیر و کارکنان در سازمان با ارائه نظریه مدیریت علمی آغاز شد سپس به شکل تئوری‌های جدید، روندی تکاملی یافت. کاربرد و ترویج اصطلاح سلامت سازمانی مبین برتری ذهنیتی است که از علم روانشناسی مدد گرفته است و سازمان را همچون ارگانیزمی می‌نگرد که مثل آدمیان سیکل و سیر متنوعی از تعادل، سلامتی، بیماری و مرگ را طی می‌نماید. لذا همچون آدمی، سازمان‌ها می‌توانند سالم یا ناسالم باشند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت،

۱. Maxwell
۲. Grrrenhouse
۳. Bellavia & Frone

تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص و شخصیت ذی‌نفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آن‌ها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (کورکماز، ۲۰۱۰).

کوبووام^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر تعادل کار و زندگی بر سلامت کارکنان پرداخت. نتایج پژوهش تأثیر تعادل کار و خانواده بر سلامت روان را تأیید کرد. تأثیرات منفی تعارضات خانوادگی بر رضایت از کار و سلامت روانی تأیید نشد. این مطالعه همچنین نشان داد که علل اصلی درگیری‌های کار و خانوادگی، ساعت کاری بیش از حد و انعطاف‌پذیری برنامه کاری بود.

لونو^۲ (۲۰۱۱) در تحقیقی تحت عنوان بررسی تأثیر تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی روی ۱۲۱ مدیر نشان می‌دهد که تداخل کار در زندگی و زندگی در کار هر دو رابطه منفی معناداری با بعد عاطفی رضایت شغلی دارند، در حالی که فقط تداخل زندگی در کار منجر به کاهش در ارزیابی شناختی رضایت شغلی و رضایت از زندگی می‌شود و این بعد عاطفی رضایت شغلی است که ارتباط مثبتی با رضایت از زندگی دارد.

مری و اونی زیون^۳ (۲۰۱۵) در تحقیق خود به بررسی رابطه چندین منبع حمایتی و تعادل کار خانواده پرداختند. روش تحقیق مورد استفاده از نظر هدف کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی با استفاده از مدل معادلات ساختاری بوده است. نتایج تحقیق نشان داد که نظارت حمایتی خانواده با تعادل نسبت به کارکنانی که از حمایت همسر برخوردار نبودند، قوی‌تر بوده است.

واریز، ار^۴ (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی رابطه تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی پرداخت. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و ایجاد تعادل بین کار و زندگی باعث کاهش اصطکاک بین زندگی شخصی و کاری می‌شود. عملکرد نهایی هر سازمان بستگی به عملکرد کارکنان آن دارد که به‌نوبه خود بستگی به عوامل متعددی دارد. این عوامل می‌تواند مربوط به رضایت شغلی خانواده یا هر دو باشد.

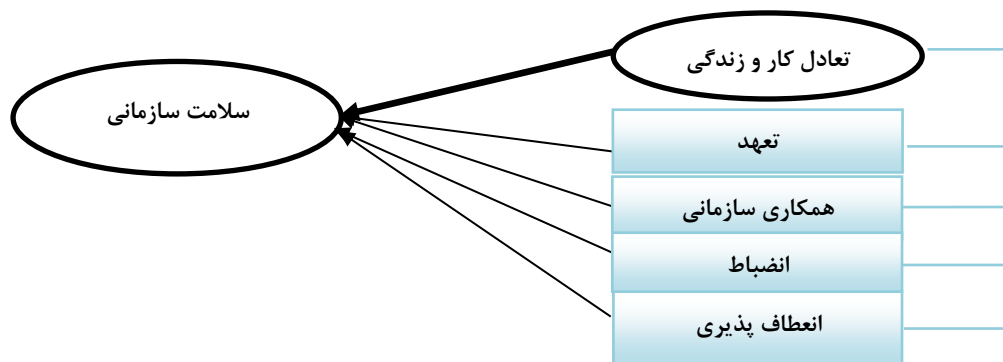
استرانگ اف^۵ (۲۰۱۷) در تحقیقی تأثیر تعادل کار و زندگی را بر عملکرد کارکنان در مؤسسات آموزش عالی کیاراک مورد بررسی قرار داد. تعادل کار و زندگی اساساً رابطه مثبت بین کار و سایر فعالیت‌های مشابه در زندگی است که شامل خانواده، اوقات فراغت، توسعه شخصی و مسائل مربوط به توسعه جامعه است.

رئیس (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر تعادل بین زندگی کاری بر کیفیت زندگی (مطالعه موردی: بیمارستان‌های شهر سنندج) پرداخت. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه پرسنل بیمارستان‌های سطح شهر سنندج است. نتایج پژوهش نشان داد که تعادل بین زندگی کاری و مؤلفه‌های آن بر کیفیت زندگی کاری آن‌ها تأثیر داشته است.

کردی و آملی (۱۳۹۱)، در پژوهشی به بررسی رابطه سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شاهرود پرداختند. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که سلامت سازمانی به‌طور کلی توانسته است ۵۸/۸ درصد از تغییرات فرسودگی شغلی کارکنان را در این سازمان تبیین کنند.

علی یاری، ا (۱۳۹۶)، در تحقیقی عوامل سازمانی مؤثر بر تعادل کار و زندگی را در شرکت نسوز گستران یزد مورد بررسی قرار داد. عوامل سازمانی که در این پژوهش بررسی شده‌اند، عبارت‌اند از: حجم کار، انعطاف‌پذیری سازمان، حمایت سازمانی و حمایت سرپرست. در این تحقیق تحلیل نتایج با استفاده از روش‌های رگرسیون چندگانه نشان داد که بین تعادل کار و زندگی و عوامل سازمانی مورد بررسی رابطه معناداری وجود دارد. انعطاف‌پذیری سازمانی و حجم کار روی تعادل کار و زندگی به ترتیب بیشترین و کمترین تأثیر مثبت را داشته است. با توجه به مطالب فوق لذا مسئله اصلی تحقیق این است که آیا بین تعادل کار و زندگی با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه نیروی دریایی امام خمینی نوشهر رابطه وجود دارد؟

۱. Gupat,m
۲. Lounu,
۳. Meire,onziun
۴. W aris
۵. Strang



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق (فیشر، ۲۰۰۴)

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی می‌باشد. روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه نیروی دریایی امام خمینی نوشهر تشکیل خواهند داد که تعداد آن‌ها با توجه به اطلاعات جمع‌آوری شده، ۱۲۰ نفر می‌باشد.

برای نمونه‌گیری از جامعه مورد مطالعه در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده با تخصیص متناسب به کمک جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۹۲ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شده که پرسشنامه بین آن‌ها توزیع شد.

پرسشنامه تعادل کار و زندگی: در این پژوهش منظور از تعادل کار و زندگی نمره پاسخ‌دهندگان به گویه‌های ۱۷ سؤالی پرسشنامه تعادل کار و زندگی فیشر (۲۰۰۴) می‌باشد.

پرسشنامه سلامت سازمانی: برای سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶) استفاده شده که از ۲۷ گویه تشکیل شده است.

جدول (۱) پایایی پرسشنامه‌ها

| ضریب آلفای کرونباخ | خرده مقیاس |
|--------------------|---------------------------|
| ۰/۷۶۷ | تعهد |
| ۰/۷۳۱ | همکاری سازمانی |
| ۰/۷۲۰ | انضباط |
| ۰/۷۴۳ | انعطاف‌پذیری |
| ۰/۸۸۰ | تعادل کار و زندگی (مستقل) |
| ۰/۹۰۳ | سلامت سازمانی (وابسته) |

روش‌های آماری مورد استفاده در این پژوهش را می‌توان به دو دسته روش‌های آماری توصیفی و روش‌های آماری استنباطی تقسیم کرد. برای بررسی و توصیف ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان از روش‌های آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی و میانگین استفاده شده است. در بخش استنباطی از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای توزیع متغیرهای تحقیق و برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شده است. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS صورت گرفته است

یافته های تحقیق

جدول (۲) آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

| نتیجه آزمون | Z کلموگروف اسمیرنوف | سطح معنی داری | متغیرها |
|-------------|---------------------|---------------|---------------------------|
| نرمال | ۰/۹۸۱ | ۰/۲۹۱ | تعهد |
| نرمال | ۱/۲۰۸ | ۰/۱۰۸ | همکاری سازمانی |
| نرمال | ۰/۸۳۵ | ۰/۴۸۹ | انضباط |
| نرمال | ۱/۱۶۷ | ۰/۱۳۱ | انعطاف پذیری |
| نرمال | ۰/۵۰۶ | ۰/۹۶۰ | تعادل کار و زندگی (مستقل) |
| نرمال | ۰/۷۰۶ | ۰/۷۰۲ | سلامت سازمانی (وابسته) |

با توجه به جدول بالا مقدار سطح معنی داری همه متغیرهای تحقیق بزرگ تر از ۰/۰۵ شده است که نشان از پذیرش فرضیه صفر می باشد، یعنی متغیرهای مورد نظر از توزیع نرمال پیروی می کنند. لذا می توان از آزمون های پارامتریک استفاده کرد که در این تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده خواهد شد.

جدول (۳) نتایج همبستگی پیرسون بین تعهد با سلامت سازمانی

| عامل | شاخص ها | سلامت سازمانی |
|------|--------------------|---------------|
| تعهد | مقدار همبستگی (r) | ۰/۳۴۸*** |
| | سطح معناداری (sig) | ۰/۰۰۱ |
| | تعداد نمونه (n) | ۹۲ |

*** در سطح ۰/۹۹ معنی دار شد. * در سطح ۰/۹۵ معنی دار شد. NS- همبستگی معنی دار نشد.

یافته های جدول ۳ نشان داد که بین تعهد با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه نیروی دریایی امام خمینی نوشهر رابطه معناداری وجود دارد؛ چرا که سطح معناداری مشاهده شده (sig=۰/۰۰۱) از مقدار خطای پیش بینی شده (۰/۰۱) کوچک تر می باشد. لذا با ۹۹ درصد اطمینان می توان قضاوت نمود که فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می گردد. جهت بررسی میزان تأثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که در ادامه به آن پرداخته شده است.

جدول (۴) همبستگی بین متغیرها

| دوربین واتسون | انحراف معیار خطا | ضریب تعیین تعدیل شده | ضریب تعیین | ضریب همبستگی |
|---------------|------------------|----------------------|------------|--------------|
| ۲/۱۹۹ | ۰/۵۷۱۲۸ | ۰/۱۱۲ | ۰/۱۲۱ | ۰/۳۴۸ |

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر ۰/۳۴۸ است. ضریب تعیین ۰/۱۲۱ به دست آمده و این مقدار نشان می دهد که ۱۲/۱ درصد تغییرات سلامت سازمانی به متغیر تعهد مربوط می شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر با ۱۱/۲ درصد است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله استاندارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده ها را نتیجه می گیریم. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است. در جدول زیر معنی دار بودن رگرسیون به وسیله آزمون F محاسبه شده است.

جدول (۵) آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

| مدل | مجموع مربعات | درجات آزادی | میانگین مجموع مربعات | آماره F | Sig. |
|-----------|--------------|-------------|----------------------|----------|---------|
| رگرسیون | ۴ / ۰۵۹ | ۱ | ۴ / ۰۵۹ | ۱۲ / ۴۳۷ | ۰ / ۰۰۱ |
| باقیمانده | ۲۹ / ۳۷۳ | ۹۰ | ۰ / ۳۲۶ | | |
| کل | ۳۳ / ۴۳۲ | ۹۱ | | | |

متغیر وابسته: سلامت سازمانی

با توجه به جدول فوق سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰ / ۰۰۰۱ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹ درصد دارد. بنابراین مدل رگرسیونی خطی برآورد شده مورد قبول است.

جدول (۶) معنادار بودن ضرایب رگرسیونی تعهد و سلامت سازمانی

| Sig. | T | ضریب استاندارد شده | ضرایب غیر استاندارد | | مدل |
|----------|----------|--------------------|---------------------|---------|------------|
| | | Beta | Std. Error | B | |
| ۰ / ۰۰۰۱ | ۱۴ / ۳۳۵ | | ۰ / ۲۱۵ | ۳ / ۰۷۸ | مقدار ثابت |
| ۰ / ۰۰۱ | ۳ / ۵۲۷ | ۰ / ۳۴۸ | ۰ / ۰۶۱ | ۰ / ۲۱۶ | تعهد |

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است.

معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{تعهد} = ۳ / ۰۷۸ + (۰ / ۲۱۶) \times \text{سلامت سازمانی}$$

با توجه به جدول فوق و ستون ضریب بتا استاندارد شده می توان گفت با ارتقای یک واحد متغیر تعهد ۰ / ۳۴۸ واحد انحراف معیار سلامت سازمانی ارتقا پیدا خواهد کرد.

جدول (۷) نتایج همبستگی پیرسون بین همکاری سازمانی با سلامت سازمانی

| عامل | شاخص ها | سلامت سازمانی |
|----------------|--------------------|---------------|
| همکاری سازمانی | مقدار همبستگی (r) | ۰ / ۶۱۰ *** |
| | سطح معناداری (sig) | ۰ / ۰۰۰۱ |
| | تعداد نمونه (n) | ۹۲ |

*** در سطح ۰ / ۹۹ معنی دار شد. * در سطح ۰ / ۹۵ معنی دار شد. NS- همبستگی معنی دار نشد.

یافته های جدول ۷ نشان داد که بین همکاری سازمانی با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه نیروی دریایی امام خمینی نوشهر رابطه معناداری وجود دارد؛ چرا که سطح معناداری مشاهده شده (sig=۰ / ۰۰۰۱) از مقدار خطای پیش بینی شده (۰ / ۰۱) کوچک تر می باشد. لذا با ۹۹ درصد اطمینان می توان قضاوت نمود که فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می گردد.

جهت بررسی میزان تأثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که در ادامه به آن پرداخته شده است.

جدول (۸) همبستگی بین متغیرها

| دوربین واتسون | انحراف معیار خطا | ضریب تعیین تعدیل شده | ضریب تعیین | ضریب همبستگی |
|---------------|------------------|----------------------|------------|--------------|
| ۱ / ۹۵۸ | ۰ / ۴۸۲۸۰ | ۰ / ۳۶۶ | ۰ / ۳۷۳ | ۰ / ۶۱۰ |

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر $0/610$ است. ضریب تعیین $0/373$ به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که $37/3\%$ درصد تغییرات سلامت سازمانی به متغیر همکاری سازمانی مربوط می‌شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد، لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون برابر با $36/6\%$ درصد است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله استاندارد $1/5$ تا $2/5$ قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد، مدل از کیفیت لازم برخوردار است.

در جدول زیر معنی‌دار بودن رگرسیون به‌وسیله آزمون F محاسبه شده است.

جدول (۹) آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

| مدل | مجموع مربعات | درجات آزادی | میانگین مجموع مربعات | آماره F | Sig. |
|-----------|--------------|-------------|----------------------|---------|--------|
| رگرسیون | ۱۲/۴۵۳ | ۱ | ۱۲/۴۵۳ | ۵۳/۴۲۷ | ۰/۰۰۰۱ |
| باقیمانده | ۲۰/۹۷۸ | ۹۰ | ۰/۲۳۳ | | |
| کل | ۳۳/۴۳۲ | ۹۱ | | | |

با توجه به جدول فوق سطح معنی‌داری محاسبه شده برای این آماره برابر $0/0001$ بوده و نشان از معنی‌دار بودن رگرسیون در سطح 99% درصد دارد. بنابراین مدل رگرسیونی خطی برآورد شده مورد قبول است.

جدول (۱۰) معنادار بودن ضرایب رگرسیونی همکاری سازمانی و سلامت سازمانی

| Sig. | T | ضرایب غیر استاندارد | | | مدل |
|--------|-------|---------------------|------------|-------|----------------|
| | | ضریب استاندارد شده | Std. Error | B | |
| ۰/۰۰۰۱ | ۵/۶۹۶ | Beta | ۰/۲۹۵ | ۱/۶۸۰ | مقدار ثابت |
| ۰/۰۰۰۱ | ۷/۳۰۹ | ۰/۶۱۰ | ۰/۰۷۳ | ۰/۵۳۵ | همکاری سازمانی |

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می‌باشد که در جدول فوق آمده است. معادله رگرسیونی را می‌توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{همکاری سازمانی} = (0/535) + (1/680) \times \text{سلامت سازمانی}$$

با توجه به جدول فوق و ستون ضریب بتا استاندارد شده می‌توان گفت با ارتقای یک واحد متغیر همکاری سازمانی $0/610$ واحد انحراف معیار سلامت سازمانی ارتقا پیدا خواهد کرد.

جدول (۱۱) نتایج همبستگی پیرسون بین انضباط با سلامت سازمانی

| عامل | شاخص‌ها | سلامت سازمانی |
|--------|--------------------|---------------|
| انضباط | مقدار همبستگی (r) | ۰/۴۹۱ *** |
| | سطح معناداری (sig) | ۰/۰۰۰۱ |
| | تعداد نمونه (n) | ۹۲ |

*** در سطح $0/99$ معنی‌دار شد * در سطح $0/95$ معنی‌دار شد ns- همبستگی معنی‌دار نشد

یافته‌های جدول ۱۱ نشان داد که بین انضباط با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه نیروی دریایی امام خمینی نوشهر رابطه معناداری وجود دارد؛ چرا که سطح معناداری مشاهده شده ($sig=0/0001$) از مقدار خطای پیش‌بینی شده ($0/01$) کوچک‌تر می‌باشد. لذا با 99% درصد اطمینان می‌توان قضاوت نمود که فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌گردد.

جهت بررسی میزان تأثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که در ادامه به آن پرداخته شده است.

جدول (۱۲) همبستگی بین متغیرها

| دوربین واتسون | انحراف معیار خطا | ضریب تعیین تعدیل شده | ضریب تعیین | ضریب همبستگی |
|---------------|------------------|----------------------|------------|--------------|
| ۲/۰۹۳ | ۰/۵۳۰۹۳ | ۰/۲۳۳ | ۰/۲۴۱ | ۰/۴۹۱ |

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر ۰/۴۹۱ است. ضریب تعیین ۰/۲۴۱ به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۲۴/۱ درصد تغییرات سلامت سازمانی به متغیر انضباط مربوط می‌شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد. لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون برابر با ۲۳/۳ درصد است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله استاندارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است. در جدول زیر معنی‌دار بودن رگرسیون به‌وسیله آزمون F محاسبه شده است.

جدول (۱۳) آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

| مدل | مجموع مربعات | درجات آزادی | میانگین مجموع مربعات | آماره F | Sig. |
|-----------|--------------|-------------|----------------------|---------|--------|
| رگرسیون | ۸/۰۶۲ | ۱ | ۸/۰۶۲ | ۲۸/۵۹۹ | ۰/۰۰۰۱ |
| باقیمانده | ۲۵/۳۷۰ | ۹۰ | ۰/۲۸۲ | | |
| کل | ۳۳/۴۳۲ | ۹۱ | | | |

با توجه به جدول فوق سطح معنی‌داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰۱ بوده و نشان از معنی‌دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹ درصد دارد. بنابراین مدل رگرسیونی خطی برآورد شده مورد قبول است.

جدول (۱۴) معنادار بودن ضرایب رگرسیونی انضباط و سلامت سازمانی

| Sig. | T | ضرایب غیر استاندارد | | | مدل |
|--------|-------|---------------------|------------|-------|------------|
| | | ضریب استاندارد شده | Std. Error | B | |
| ۰/۰۰۰۱ | ۹/۵۴۷ | Beta | ۰/۲۵۸ | ۲/۴۶۰ | مقدار ثابت |
| ۰/۰۰۰۱ | ۵/۳۴۸ | ۰/۴۹۱ | ۰/۰۷۲ | ۰/۳۸۷ | انضباط |

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می‌باشد که در جدول فوق آمده است.

معادله رگرسیونی را می‌توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{انضباط سازمانی} = ۲/۴۶۰ + (۰/۳۸۷) \times \text{سلامت سازمانی}$$

با توجه به جدول فوق و ستون ضریب بتا استاندارد شده می‌توان گفت با ارتقای یک واحد متغیر انضباط ۰/۴۹۱ واحد انحراف معیار سلامت سازمانی ارتقا پیدا خواهد کرد.

جدول (۱۵) نتایج همبستگی پیرسون بین انعطاف‌پذیری با سلامت سازمانی

| عامل | شاخص‌ها | سلامت سازمانی |
|--------------|--------------------|---------------|
| انعطاف‌پذیری | مقدار همبستگی (r) | ۰/۶۴۸*** |
| | سطح معناداری (sig) | ۰/۰۰۰۱ |
| | تعداد نمونه (n) | ۹۲ |

*** در سطح ۰/۹۹ معنی‌دار شد. * در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار شد. ns- همبستگی معنی‌دار نشد.

یافته‌های جدول ۱۵ نشان داد که بین انعطاف‌پذیری با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه نیروی دریایی امام خمینی نوشهر رابطه معناداری وجود دارد؛ چرا که سطح معناداری مشاهده شده ($\text{sig}=0/0001$) از مقدار خطای پیش‌بینی شده ($0/01$) کوچک‌تر می‌باشد. لذا با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان قضاوت نمود که فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌گردد. جهت بررسی میزان تأثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که در ادامه به آن پرداخته شده است.

جدول (۱۶) همبستگی بین متغیرها

| دوربین واتسون | انحراف معیار خطا | ضریب تعیین تعدیل شده | ضریب تعیین | ضریب همبستگی |
|---------------|------------------|----------------------|------------|--------------|
| ۱/۷۶۳ | ۰/۴۶۴۳۱ | ۰/۴۱۳ | ۰/۴۲۰ | ۰/۶۴۸ |

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر ۰/۶۴۸ است. ضریب تعیین ۰/۴۲۰ به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۴۲٪ درصد تغییرات سلامت سازمانی به متغیر انعطاف‌پذیری مربوط می‌شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد، لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون برابر با ۴۱٪ درصد است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله استاندارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است. در جدول زیر معنی‌دار بودن رگرسیون به وسیله آزمون F محاسبه شده است.

جدول (۱۷) آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

| مدل | مجموع مربعات | درجات آزادی | میانگین مجموع مربعات | آماره F | Sig. |
|-----------|--------------|-------------|----------------------|---------|--------|
| رگرسیون | ۱۴/۰۲۹ | ۱ | ۱۴/۰۲۹ | ۶۵/۰۷۳ | ۰/۰۰۰۱ |
| باقیمانده | ۱۹/۴۰۳ | ۹۰ | ۰/۲۱۶ | | |
| کل | ۳۳/۴۳۲ | ۹۱ | | | |

متغیر وابسته: سلامت سازمانی

با توجه به جدول فوق سطح معنی‌داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰۱ بوده و نشان از معنی‌دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹ درصد دارد. بنابراین مدل رگرسیونی خطی برآورد شده مورد قبول است

جدول (۱۸) معنادار بودن ضرایب رگرسیونی انعطاف‌پذیری و سلامت سازمانی

| Sig. | T | ضریب استاندارد شده | ضرایب غیر استاندارد | | مدل |
|--------|-------|--------------------|---------------------|-------|--------------|
| | | Beta | Std. Error | B | |
| ۰/۰۰۰۱ | ۸/۵۲۹ | | ۰/۲۳۲ | ۱/۹۷۷ | مقدار ثابت |
| ۰/۰۰۰۱ | ۸/۰۶۷ | ۰/۶۴۸ | ۰/۰۶۳ | ۰/۵۱۰ | انعطاف‌پذیری |

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می‌باشد که در جدول فوق آمده است.

معادله رگرسیونی را می‌توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{انعطاف‌پذیری} (0/510) + 1/977 = \text{سلامت سازمانی}$$

با توجه به جدول فوق و ستون ضریب بتا استاندارد شده می‌توان گفت با ارتقای یک واحد متغیر انعطاف‌پذیری ۰/۶۴۸ واحد انحراف معیار سلامت سازمانی ارتقا پیدا خواهد کرد.

جدول (۱۹) نتایج همبستگی پیرسون بین تعادل کار و زندگی با سلامت سازمانی

| عامل | شاخص‌ها | سلامت سازمانی |
|-------------------|--------------------|---------------|
| تعادل کار و زندگی | مقدار همبستگی (r) | **۰/۷۰۳ |
| | سطح معناداری (sig) | ۰/۰۰۰۱ |
| | تعداد نمونه (n) | ۹۲ |

** در سطح ۰/۹۹ معنی‌دار شد. * در سطح ۰/۹۵ معنی‌دار شد. ns- همبستگی معنی‌دار نشد.

یافته‌های جدول ۴-۲۳ نشان داد که بین تعادل کار و زندگی با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه نیروی دریایی امام خمینی نوشهر رابطه معناداری وجود دارد؛ چرا که سطح معناداری مشاهده شده (sig=۰/۰۰۰۱) از مقدار خطای پیش‌بینی شده (۰/۰۱) کوچک‌تر می‌باشد. لذا با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان قضاوت نمود که فرض H₀ رد و فرض H₁ تأیید می‌گردد. جهت بررسی میزان تأثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت که در ادامه به آن پرداخته شده است.

جدول (۲۰) همبستگی بین متغیرها

| دوربین واتسون | انحراف معیار خطا | ضریب تعیین تعدیل‌شده | ضریب تعیین | ضریب همبستگی |
|---------------|------------------|----------------------|------------|--------------|
| ۲/۰۳۶ | ۰/۴۳۳۵۲ | ۰/۴۸۸ | ۰/۴۹۴ | ۰/۷۰۳ |

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر ۰/۷۰۳ است. ضریب تعیین ۰/۴۹۴ به دست آمده و این مقدار نشان می‌دهد که ۴۹/۴ درصد تغییرات سلامت سازمانی به متغیر تعادل کار و زندگی مربوط می‌شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی‌گیرد، لذا از ضریب تعیین تعدیل‌شده برای این منظور استفاده می‌شود که آن هم در این آزمون برابر با ۴۸/۸ درصد است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله استاندارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

در جدول زیر معنی‌دار بودن رگرسیون به وسیله آزمون F محاسبه شده است.

جدول (۲۱) آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

| مدل | مجموع مربعات | درجات آزادی | میانگین مجموع مربعات | آماره F | Sig. |
|-----------|--------------|-------------|----------------------|---------|--------|
| رگرسیون | ۱۶/۵۱۷ | ۱ | ۱۶/۵۱۷ | ۸۷/۸۸۶ | ۰/۰۰۰۱ |
| باقیمانده | ۱۶/۹۱۴ | ۹۰ | ۰/۱۸۸ | | |
| کل | ۳۳/۴۳۲ | ۹۱ | | | |

متغیر وابسته: سلامت سازمانی

با توجه به جدول فوق سطح معنی‌داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰۱ بوده و نشان از معنی‌دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹ درصد دارد. بنابراین مدل رگرسیونی خطی برآورد شده مورد قبول است.

جدول (۲۲) معنادار بودن ضرایب رگرسیونی تعادل کار و زندگی و سلامت سازمانی

| مدل | ضرایب غیر استاندارد | | | T | Sig. |
|-------------------|---------------------|------------|-------|-------|--------|
| | ضریب | | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| مقدار ثابت | ۱/۱۷۴ | ۰/۲۸۴ | | ۴/۱۳۱ | ۰/۰۰۰۱ |
| تعادل کار و زندگی | ۰/۷۳۱ | ۰/۰۷۸ | ۰/۷۰۳ | ۹/۳۷۵ | ۰/۰۰۰۱ |

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می‌باشد که در جدول فوق آمده است. معادله رگرسیونی را می‌توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

تعداد کار و زندگی $(0.731) + 1/174 =$ سلامت سازمانی

با توجه به جدول فوق و ستون ضریب بتا استاندارد شده می‌توان گفت با ارتقای یک واحد متغیر تعادل کار و زندگی 0.703 واحد انحراف معیار سلامت سازمانی ارتقا پیدا خواهد کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده حاکی از آن است که بین تعادل کار و زندگی با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه نیروی دریایی امام خمینی نوشهر رابطه مثبت و معناداری دارد. به عبارتی با افزایش تعادل کار و زندگی در کارکنان دانشگاه نیروی دریایی امام خمینی نوشهر سلامت سازمانی کارکنان ارتقا می‌یابد. نتیجه به دست آمده از فرضیه تحقیق با نتایج تحقیقات زیر همسو می‌باشد. رئیسی اسفرجانی (۱۳۹۵)، در تحقیقی به بررسی رابطه بین تعادل کار و زندگی با سلامت سازمانی در بین کارکنان دادگستری شهرستان اقلید پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد بین تعادل کار و زندگی و مؤلفه‌های آن (تعهد، همکاری، انضباط و انعطاف‌پذیری) با سلامت سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتیجه به دست آمده با نتیجه فرضیه اصلی محقق در این تحقیق همسو می‌باشد. کوبات. م (۲۰۱۳)، در پژوهشی به بررسی تأثیر تعادل کار و زندگی بر سلامت کارکنان پرداخت. وی نتایج پژوهش تأثیر تعادل کار و خانواده بر سلامت کارکنان را تأیید کرد. هوشمند (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی تأثیر تعادل بین زندگی کاری بر کیفیت زندگی (مطالعه موردی: بیمارستان‌های شهر سمنان) پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که تعادل بین زندگی کاری و مؤلفه‌های آن بر کیفیت زندگی کاری آن‌ها تأثیر داشته است. ویرک روی (۲۰۱۷)، در تحقیقی تأثیر تعادل کار و زندگی را بر عملکرد کارکنان در مؤسسات آموزش عالی کیاراک مورد بررسی قرار داد. تعادل کار و زندگی اساساً رابطه مثبت بین کار و سایر فعالیت‌های مشابه در زندگی است که شامل خانواده، اوقات فراغت، توسعه شخصی و مسائل مربوط به توسعه جامعه است. مطالعه به این نتیجه رسیده است که تعادل کار در زندگی یک جنبه مهم کار و خانواده است که باید در جهت بهبود عملکرد کارکنان مورد توجه قرار گیرد. همچنین بین مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی با عملکرد رابطه مثبت و معناداری یافت شد. کراسیون (۲۰۱۴)، در پژوهشی به بررسی رابطه تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی پرداخت. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و ایجاد تعادل بین کار و زندگی باعث کاهش اصطکاک بین زندگی شخصی و کاری می‌شود. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت: اگر در بین کارکنان دانشگاه نیروی دریایی امام خمینی نوشهر عواملی از قبیل تعهد، همکاری سازمانی، انضباط و انعطاف‌پذیری در سطح بالایی باشند، آنگاه شرایط و مقتضیات لازم برای ارتقای سلامت سازمانی کارکنان فراهم می‌گردد. وظایف مهم شغلی باید به کارکنانی واگذار شود که هر روز مشتاقانه با ارباب رجوع و همکاران روبه‌رو می‌شوند و وظایف کاری محوله را به بهترین شکل انجام می‌دهند. کارکنان سعی کنند مسائل شخصی یا خانوادگی که بر روی کارشان تأثیر داشته و آزرده‌خاطرشان می‌کند با دیگر کارکنان در میان بگذارند تا مورد حمایت همکاران قرار گیرند و به تقویت عواملی از قبیل تعهد، همکاری، انضباط و انعطاف‌پذیری در میان کارکنان بپردازند تا شرایط و مقتضیات لازم جهت بهبود سلامت سازمانی کارکنان مهیا گردد.

منابع

- رئیس اسفرجانی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین تعادل کار و زندگی با سلامت سازمانی در کارکنان اقلید شهرستان دادگستری. دومین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی پایدار ایران.
- صباغ، جلیل. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین خویش‌شناسی و کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی مدیران مقطع متوسطه شهر زاهدان. علی‌یاری، اکرم. (۱۳۹۱). بررسی سلامت سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه شهرستان امیدیه و رابطه آن با اخلاق مدیریتی مدیران مدارس. پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه پیام نور تهران.
- وکیلی، خاتون. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، ۲(۴)، ۱۰۸-۱۱۸.
- هوشمند. (۱۳۹۰). توازن بین کار و خانواده در بیمارستان مبتلا به انفارکتوس میوکارد، مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان، دوره ۲۰، شماره ۵۵-۷۷۷، ۱.

- Bell, M. ۲۰۱۵. Organizational Health in Our Educational System. *Journal of Surgical Education*, Volume ۷۲, Issue ۵, September–October ۲۰۱۵, Pages ۷۷۱-۷۷۳.
- Carlson, DW. ۲۰۱۲. Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *J Vocat Behav*; ۵۵: ۲۳۶-۵۳.
- Gostin, L.O. D. Sridhar, D. Hougendobler. ۲۰۱۵. The normative authority of the World Health Organization. *Public Health*, Volume ۱۲۹, Issue ۷, July ۲۰۱۵, Pages ۸۵۴-۸۶۳.
- Greenhaus JH. ۲۰۱۰. The relation between work-family balance and the quality of life. *J Vocat Behav*: ۶۳: ۵۱۰-۳۱.
- Korkmaz. M. ۲۰۱۰. The effect of leadership style on organizational health. *Educational*.
- Lonau, L.B. and Jeff, F. ۲۰۱۴. *Gender and Work-Life Flexibility in the Labour Market, Work-Life Balance in the Twenty-First Century*. Basingstoke: Palgrave.
- Meier, B.M. & W. Onzivu. ۲۰۱۴. The evolution of human rights in World Health Organization policy and the future of human rights through global health governance. *Public Health*, Volume ۱۲۸, Issue ۲, February. ۲۰۱۴, Pages ۱۷۹-۱۸۷.
- Waris, R. ۲۰۱۴. Great expectations for the World Health Organization: a Framework Convention on Global Health to achieve universal health coverage. *Public Health*, Volume ۱۲۸, Issue ۲, February ۲۰۱۴, Pages ۱۷۳-۱۷۸.
- Weiguny, B. ۲۰۱۲. Work-life balance. Generation sissy. *FAZ (Frankfurter Allgemeine Zeitung)*. Available at: www.faz.net/aktuell/wirtschaft/work-life-balance-generationweichei-۱۲۰۰۲۶۸۰.html. [Accessed ۷ April ۲۰۱۳].