

## بررسی نقش استقلال کاری و حمایت سرپرست از تعادل بین کار و زندگی کارمند بر رضایت شغلی در کارکنان بیمه ایران در شهر تهران

حامد شیرازی زاده (نویسنده مسئول)<sup>۱</sup>، مهدی سقای نخعی

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد فقه و حقوق خصوصی دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان erade70@yahoo.com

<sup>۲</sup> کارشناسی حقوق دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق Mehdi.nakhaei20@gmail.com

### چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی تاثیر استقلال کاری و حمایت سرپرست از تعادل بین کار و زندگی کارمند بر رضایت در کارکنان بیمه ایران در شهر تهران می باشد. این پژوهش، از نظر هدف در زمره پژوهش های کاربردی قرار می گیرد و از نظر نحوه گردآوری داده ها، تحقیقی توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق در بردارنده تمامی کارکنانی است که در بیمه ایران در شهر تهران مشغول بکار می باشد. با توجه به آمار بدست آمده، حجم جامعه بدست آمده حدود ۱۹۰۰ نفر می باشد. روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. با توجه به فرمول کوکران جهت تعیین حجم نمونه برای جامعه محدود، حجم نمونه برابر با ۳۲۲ نفر می باشد. داده های گردآوری شده از طریق نرم افزار spss و Smart-PLS مورد تحلیل قرار گرفتند و با کمک مدلسازی معادلات ساختاری فرضیه های تحقیق بررسی شدند. نتایج بدست آمده از تحقیق نشان داد؛ استقلال کاری و حمایت سرپرست از تعادل بین کار و زندگی کارمند بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعادل بین کار و زندگی و غرور سازمانی تاثیر معناداری دارد.

### واژه های کلیدی

استقلال کاری، حمایت سرپرست، رضایت شغلی، تعادل بین کار و زندگی، غرور سازمانی

#### ۱. مقدمه

با افزایش رقابت و گسترش روشهای توسعه منابع انسانی، سازمانها تلاش می‌کنند کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را توانمند نمایند تا آنها بتوانند عملکرد بالایی را داشته باشند؛ اما سازمانها همواره از این مسأله بیم دارند که سرمایه های انسانی خود را از دست بدهند و زبان ببینند، زیرا هر سازمان برای رساندن کارکنان خود تا مرحله بهره‌وری و کارآیی مطلوب، هزینه های بسیاری متحمل میشود و با از دست دادن نیروهای ارزشمند، متحمل از دست دادن مهارت ها، تجربیات و سرمایه هایی میشود که طی سالها تلاش به دست آمده است [4].

وجود نارضایت شغلی و میزان ترک خدمت بالا معمولاً معرف مشکلات داخلی سازمانی است که ممکن است ناشی از عواملی از جمله نارضایتی از شغل، بی خبری از نتیجه عملکرد، فقدان فرصتهای آموزش، عدم امکان توسعه شغلی، فقدان انسجام گروهی، انتظارات غیر واقعی، بی تعهدی و نارضایتی از مدیران، باشد [1].

وجود غرور ناشی از کارکردن در یک سازمان می تواند تا حد زیادی میزان رضایت شغلی را تحت تاثیر قرار دهد. در واقع غرور سازمانی به تعیین هویت فرد با مجاهدت های ارزنده، مسیر پیشرفت و شهرت سازمانی که او بخشی از آن است، دلالت می کند و این احساس غرور میل به کمک به سازمان برای دستیابی به اهدافش را به همراه دارد. در واقع این غرور سازمانی به صورت مثبتی بر روی تصمیم کارمند درباره ماندن وی در سازمان تاثیر می گذارد و این غرور سازمانی کارکنان بعنوان یک عامل حیاتی در موفقیت هر کسب و کاری مطرح است [5]. عوامل متعددی بر غرور سازمانی کارکنان تاثیر می گذارند که در این تحقیق دو عامل استقلال کاری کارکنان و نیز حمایت سرپرست از وجود تعادل بین کار و زندگی کارمند بعنوان دو عامل اساسی در نظر گرفته شده اند. استقلال در کار و احساس خودکارآمدی از جمله مسایل مهمی است که در احساس غرور سازمانی و رضایت شغلی کارکنان نقش ایفا میکند [6]. یکی از تکنیکهای مؤثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی فردی و گروهی آنان در راستای اهداف سازمانی، ایجاد استقلال کاری در کارکنان است. استقلال کاری یعنی عمل تفویض اختیار همراه با مسئولیتها در قبال انجام وظایف محوله. ایده استقلال کاری کارکنان در سازمان های امروزی به دلیل حجم فزایندهای از مسئولیتهایی که کارکنان بر عهده میگیرند، دارای اهمیت بسیار است. استقلال کاری کارکنان به منظور انتقال قدرت در سازمان، مشارکت دادن زیر دستان در رهبری، بهبود اثربخشی از طریق افزایش قدرت و در نهایت افزایش انگیزش درونی کار مطرح شده است [7]. استقلال کاری احساس تملک کارمند را نسبت به کارش افزایش میدهد به نحوی که او نسبت به کارش احساس غرور میکند و انجام وظایف را با میل و رغبت بر عهده میگیرد، در غیر این صورت یک نگاه خالی از احساس نسبت به کارش خواهد داشت [8]. حمایت مدیران و سرپرست از کارمند، ایجاد کننده احساس و باورهای تعمیم یافته افراد در این راستا است که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قایل است و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آنها است [9]. باباییان و همکاران، پیشنهاد می کنند که حمایت سرپرست از کارمند تحت تاثیر جنبه های مختلف نحوه رفتار سازمان با کارکنان خود قرار میگیرد. این جنبه ها شامل فراوانی، شدت و ارزیابی های معطوف به پاداش و تایید، پرداخت، رتبه و جایگاه، غنی سازی شغلی و مشارکت در تصمیم گیری می باشند به نوعی که سبب ایجاد نوعی تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی کارمند شود. این حمایت سرپرست از کارمند و نیز وجود استقلال کاری سبب می شود با ایجاد انعطاف و آزادی در فضای کاری کارمند، به نوعی در ایجاد تعادل زندگی کاری و خانوادگی فرد نیز تاثیر داشته باشد. با توجه به اهمیت موارد بیان شده و نیز کمبود تحقیقات صورت گرفته در ارتباط با بررسی عواملی نظیر غرور سازمانی، حمایت سرپرست، استقلال کاری و تاثیر آنها بر عامل رضایت شغلی در سازمان های داخلی، این نیاز شدیداً احساس می شود که با توجه به ملموس بودن کمبودهای موجود در این حوزه ها در سازمان های دولتی و غیردولتی، به بررسی این عوامل در شرکت های بیمه ای پرداخته شود [2]. از اینرو در این تحقیق در شرکت بیمه ایران در شهر تهران که موارد مورد بررسی کاملاً در آن مشهود است، بعنوان جامعه مورد بررسی انتخاب شده و در این تحقیق بدنبال پاسخ دادن به این سوال هستیم که استقلال کاری و

حمایت سرپرست از ایجاد تعادل بین کار و زندگی کارمند با نقش میانجی تعادل در زندگی و کار کارمند چه تاثیری بر غرور سازمانی و رضایت شغلی کارکنان شاغل در بیمه ایران در شهر تهران دارد؟

## ۲. مرور ادبیات و پیشینه تحقیق

### ۱.۲. استقلال کاری

استقلال کاری احتمالاً مهمترین ویژگی شغلی مطالعه شده است که جایگاه مهمی را در روش های طراحی انگیزش شغلی به خود اختصاص داده است [11]. بنابر تعریف هاورتز و لويس، استقلال کاری اشاره به میزان آزادی و اختیار فرد، طی اجرای وظایف شغلی محوله دارد و استقلال شغلی، میزانی است که شغل بتواند به هنگام برنامه ریزی کار و تعیین روال کار به فرد آزادی، استقلال و اختیار دهد و نتیجه آن، احساس مسئولیت پذیری افراد در انجام دادن کارها و رسیدن به اهداف تعیین شده است. از این رو استقلال شامل سه جنبه به هم مرتبط و کلیدی یعنی زمانبندی کار، تصمیم گیری و روش های اجرای کار است. بنابر نقطه نظر باوئر استقلال شغلی اشاره به وسعت آزادی عمل فرد در اجرای وظایف محوله دارد. این آزادی عمل به شدت وابسته به طراحی شغلی اعمال شده توسط مدیران است [10]. طبق تئوری کلی و مهم هکمن والدهام، مهارت های لازم برای انجام یک کار باید متنوع باشد. به علاوه کار باید مهم بوده و شاغلین یک شغل باید تا حدودی احساس استقلال و بازتاب چگونگی انجام کار خود را دریافت کنند [12]. کارکنان می خواهند رهبری شوند نه مدیریت. آنها درباره کارشان بیشتر از یک مدیر می دانند که حتی آنها را آموزش می دهد. آنها برای اینکه در دستیابی به نتایج خلاق باشند، انتظار آزادی دارند و برای اینکه به سمت نیازهای شرکت برده شوند، انتظار هدایت دارند. آنها مدیران سنتی را که دائم به آنها امرونی می کنند را نمی خواهند.

### ۲.۲. حمایت سرپرست از تعادل بین کار و زندگی کارمند

در دهه ۱۹۸۰ میلادی نظریه مبادله اجتماعی مورد توجه صاحب نظران سازمانی قرار گرفت که نتیجه این توجه، طرح موضوع حمایت سازمانی است. زمانی که کارکنان این حساس را ادراک کنند که سازمان نگران رفاه آنهاست و نیروهای خود را مورد مساعدت و حمایت قرار می دهد، خود را جزئی از سازمان متبوعشان دانسته، سازمان را معرف خودشان می دانند و نسبت به سازمان احساس پایبندی و وفاداری می کنند. ایده حمایت سازمانی ادراک شده برای نخستین بار توسط آیزنبرگر و همکاران (۲۰۰۲) به طور رسمی در ادبیات سازمانی مطرح شده است. در پی آن، صاحب نظران به تحلیل چگونگی شکل گیری حمایت سازمانی توجه خاص نموده اند و علاوه بر آن به بررسی تاثیرات و پیامدهای حمایت سازمانی در حوزه های فردی و سازمانی پرداخته اند [2].

همانطور که کارکنان ادراکات کلی خود را با ارزیابی سازمان شکل می دهند، آنان دیدگاه کلی را درباره میزانی که سرپرستان برای مشارکت های آنها و نیز بهبود شرایط کاری آنها ارزش قائل شده و از آنها حمایت می کنند، توسعه می دهند (ادراک حمایت سرپرستان). زیرا سرپرستان بعنوان یکی از عوامل سازمانی عمل می کنند که در ارتباط با هدایت و ارزیابی عملکرد زیردستان دارای مسئولیت می باشند. کارکنان به گرایش های مطلوب و یا نامطلوب سرپرستان نسبت به خود بعنوان یک شاخص از حمایت سازمانی نگاه می کنند. علاوه بر این، کارکنان می دانند که ارزیابی سرپرستان از زیردستان اغلب به سطوح بالاتر مدیریت انتقال پیدا می کند [13]. سرپرست با تأثیرگذاری بر مقدار طاقت فرس بودن یک شغل، تعیین میکند که آن شغل چقدر میتواند رضایتبخش باشد. گفته شده که حمایت سرپرست میتواند باعث کاهش تعارض در نقش کار، ابهام در نقشهای مختلف و تعارض حاصل شده بین کار و خانواده شود. همچنین سرپرست میتواند مقدار استقلال کارمند در کار را تعیین کرده و میزان احساس پیروزی ناشی از انجام کار را مشخص کند [14]. سرپرستی که خود با تعارضهای ایجاد شده بین کار و زندگی خانوادگی سازگار میکند، میتواند به طور چشمگیری رضایت شغلی و نتایج نهایی شرکت را بهبود بخشد. همچنین کارکنانی که از حمایت سرپرست و همکاران خود برخوردار میشوند و از بازخورد فعالیتهای خود آگاهی می یابند، در محل کار خود با انگیزه و پر شور و اشتیاق حاضر میشوند.

### ۲.۳. تعادل بین کار و زندگی کارمند

از آنجاکه زندگی کاری هر فرد بر زندگی خصوصی او تأثیر میگذارد و عکس آن نیز میتواند صحیح باشد، هر فردی که یک زندگی کاری دارد، باید راهی برای ترکیب زندگی کاری و زندگی خصوصی خود پیدا کند. این تأثیرهای دوجانبه میتواند مثبت یا منفی باشد [15]. هنگامیکه تضاد نقشها در بین این دو نیمه زندگی در حداقل خود باشد و فرد در محل کار و خانه راضی بوده و بهخوبی عمل کند، در این شرایط میتوان گفت که تعادل خوبی بین کار و زندگی فرد وجود دارد [16]. معمولاً جنبه های 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 مداخله های نامطلوبی بین این نیمه های 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 نیمه ها بر تجربه کار و زندگی افراد تأثیر میگذارد. بنابراین ساعات کاری طولانی مدت و پراسترس و از سویی دیگر، زندگی شخصی با مسئولیتهای خانوادگی طاقت فرسا، موجب بروز تضاد بین کار و زندگی فرد و ایجاد اختلالاتی در عملکرد یا رفتار فرد در هر یک از زمینه ها میشود [12]. برای بسیاری از فعالان منابع انسانی، افزایش کنترل کارکنان روی برنامه زمانبندی کاریشان از راهبردهای اصلی کاهش تعارضات کار و زندگی قلمداد میشود. این راهبرد به شدت در سازمانهای استرالیایی به کار گرفته میشود.

### ۲.۴. غرور سازمانی

غرور سازمانی در افرادی منعکس می شود که احساس می کنند بخشی از یک گروه بزرگتر هستند. غرور سازمانی به تعیین هویت فرد با مجاهدت های ارزنده، مسیر پیشرفت و شهرت سازمانی که او بخشی از آن است، دلالت می کند و میل به کمک به سازمان برای دستیابی به اهدافش را همراه دارد. غرور فردی و سازمانی به هم وابسته هستند. خروجی های مثبت تحریک شده توسط غرور فردی می تواند غرور سازمانی را تقویت کند و غرور سازمانی ممکن است غرور فردی را تحریک کرده و بالا ببرد [17]. غرور سازمانی کارکنان یک عامل حیاتی و اساساً کشف نشده در موفقیت کسب و کار است اما شرکت هایی هستند که درجه بالایی از موفقیت دائمی شان را به سطح بالای غرور کارکنان خود نسبت می دهند. یک محرک غرور سازمانی وجود تاریخچه موفقیت آمیز شرکت است.

غرور سازمانی از این نوع احساسات است که فرد به علت مجاورت و نزدیکی با سازمانش احساس غرور می کند و می تواند احساس غروری را تجربه کند که به علت شراکت شخصی اش در وقایعی مثل پیشرفت های موفقیت آمیز سازمانش، نیست. شرط لازم این نوع غرور، نیاز شدید افراد به وابستگی به سازمان است. غرور سازمانی احساسی است که فرد از بودن در یک گروه بزرگتر دارد و بر تعیین هویت فرد با تلاش های ارزنده، موفقیت، پیشرفت و شهرت سازمان دلالت می کند و فرد تمایل دارد با سازمان برای دستیابی به اهدافش همراهی کند [5].

### ۲.۵. رضایت شغلی

اغلب گفته می شود یک کارمند خوشحال، یک کارمند کاراست. و یک کارمند خوشحال بایستی با شغلش ارضا شود. اهمیت رضایت شغلی از آنجا ناشی می شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می گذرانند.

حدی از احساسات و نگرش های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند را رضایت شغلی گویند. وقتی که شخص می گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. نتایج تحقیقات نشان می دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند [18].

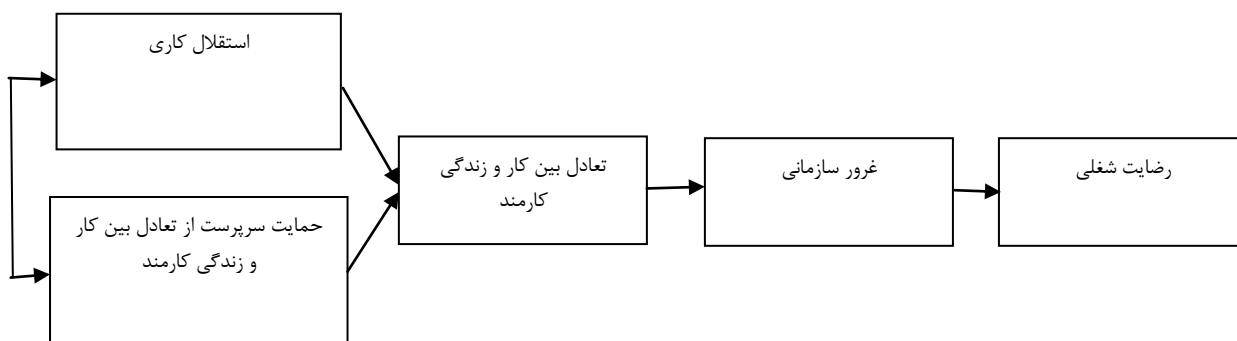
رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به

سلامت فیزیکی و روانی افراد می کند. از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می شود [16].

خشنودی شغلی پیامدهای رفتاری و سازمانی بسیاری دارد. نتایج این پژوهش ها نشان می دهد که میزان خشنودی شغلی با عملکرد شغلی، سلامت جسمانی و روانشناختی، فرسودگی شغلی، ابهام نقش، تعارض نقش، غیبت، ترک شغل مرتبط است. در بیشتر موارد خشنودی شغلی به عنوان یک مفهوم عام و کلی در نظر گرفته می شود حال آنکه برای پی بردن به ماهیت حقیقی آن باید عوامل تشکیل دهنده و اجزای آن مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد [15].

ریزوان و جمیل در تحقیقی با عنوان «تأثیر استرس شغلی، استقلال شغلی و وضعیتهای کاری بر روی رضایت کارمندان» به بررسی تأثیرات استرس شغلی، وضعیتهای کاری و استقلالی کاری بر روی رضایت کارمندان پرداختند. داده های این تحقیق از بخش صنعتی و بانکهای خصوصی در کشور پاکستان گردآوری شد. نمونه تحقیق شامل ۱۸۰ نفر از بخش های مالی، حسابداری و مدیریت است. داده های بدست با روش تحلیل رگرسیونی تحلیل شد. نتایج تحقیق نشان داد که استرس شغلی با رضایت کارمندان ارتباط معنی دار دارد. همچنین استقلال شغلی، وضعیتهای کاری تأثیر مثبت بر روی رضایت کارمندان داد [19]. در تحقیقی دیگر، فرون و همکاران با عنوان «نقش امید و غرور در رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی» به بررسی ارتباط بین امید و غرور و رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان پرداختند. روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی و داده ها از طریق پرسشنامه جمع آوری شد. نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه قوی بین غرور سازمانی احساسی و غرور سازمانی نگرشی وجود دارد. همچنین غرور سازمانی تأثیر مثبت و مستقیم روی تعهد به خدمت به مشتری و تأثیر مثبت و غیرمستقیم روی خلاقیت و تأثیر منفی روی تمایل به جابه جایی در کار دارد. در تحقیقت داخلی نیز، صحرایی و همکاران [3]. در تحقیقی با عنوان «رابطه توانمند سازی و حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر همدان» به بررسی ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی کارکنان با رضایت شغلی در میان دبیران تربیت بدنی شهر همدان پرداختند. دبیرانی برای این نمونه آماری انتخاب شدند که حداقل ۱۰ سال سابقه کاری داشتند. تعداد نمونه آماری این تحقیق ۲۱۷ نفر بودند. نتایج نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک شده و توانمندسازی کارکنان با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین بین مولفه های توانمندسازی (معنی داری، شایستگی، استقلال و تأثیرگذاری) با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد

با توجه به بررسی ادبیات و پیشینه تحقیق، مدل مفهومی پژوهش به شکل ۱ ارائه شد:



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

در این تحقیق به بررسی فرضیه های زیر پرداخته شد:

فرضیه اصلی ۱: استقلال کاری بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعادل بین کار و زندگی و غرور سازمانی کارکنان بیمه ایران شهر تهران تاثیر معناداری دارد.

فرضیه اصلی ۲: حمایت سرپرست از تعادل بین کار و زندگی بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعادل بین کار و زندگی و غرور سازمانی کارکنان بیمه ایران شهر تهران تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی ۱: استقلال کاری بر تعادل بین کار و زندگی کارکنان بیمه ایران شهر تهران تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی ۲: حمایت سرپرست از تعادل بین کار و زندگی بر تعادل بین کار و زندگی کارکنان بیمه ایران شهر تهران تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی ۳: تعادل بین کار و زندگی کارکنان بر غرور سازمانی کارکنان بیمه ایران شهر تهران تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی ۴: غرور سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان بیمه ایران شهر تهران تاثیر معناداری دارد.

### ۳. روش تحقیق

این پژوهش که به دنبال بررسی نقش استقلال کاری و حمایت سرپرست از تعادل بین کار و زندگی کارمند بر رضایت شغلی در کارکنان بیمه ایران در شهر تهران می باشد از نظر هدف در زمره پژوهش های کاربردی قرار می گیرد و به لحاظ طبقه بندی بر مبنای روش، این پژوهش یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است.

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان بیمه ایران در شهر تهران به تعداد ۱۹۰۰ نفر می باشد. حجم جامعه آماری این تحقیق محدود می باشد. روش نمونه گیری تصادفی ساده مورد استفاده قرار گرفت. با توجه به محدود بودن جامعه آماری به منظور برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران (نمونه گیری از جامعه محدود) استفاده شده است.

$$n = \frac{z^2 \times p \times q}{d^2} \quad n = \frac{1.96^2 \times .5 \times .5}{.05^2} = 322$$

$$n = \frac{1}{1 + \frac{1}{1900} \left( \frac{z^2 \times p \times q}{d^2} - 1 \right)}$$

با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد و با پذیرش خطای ۵ درصد، تعداد حجم مورد نیاز برابر ۳۲۲ نفر می باشد. به منظور این که حداقل ۳۲۲ پرسشنامه برای تحلیل در اختیار محقق قرار گیرد و با توجه به پیش بینی عدم بازگشت برخی از پرسشنامه ها، حدود ۲۰ درصد بیشتر به تعداد ۳۶۰ عدد پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و ۳۲۲ عدد پرسشنامه قابل تحلیل در اختیار محقق قرار گرفت. بمنظور جمع آوری داده ها در این پژوهش، از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است که روایی آنها به کمک روایی صوری و نظر خبرگان و همچنین روایی محتوا مورد تایید قرار گرفت و پایایی آنها نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد بررسی و تایید قرار گرفت.

جدول ۱. روایی و پایایی ابزار گردآوری داده ها

متغیرهای پنهان	روایی محتوا	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
رضایت شغلی	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰
استقلال کاری	۰,۵۶۴	۰,۷۰۹	۰,۷۸۵
غرور سازمانی	۰,۸۱۳	۰,۹۲۸	۰,۸۷۹
حمایت سرپرست از تعادل بین کار و زندگی کارمند	۰,۵۲۶	۰,۷۲۹	۰,۵۹۸
تعادل بین کار و زندگی کارمند	۰,۴۹۴	۰,۷۹۴	۰,۷۲۰

جدول ۱ شاخص‌های روایی، پایایی را برای تمامی متغیرهای مکنون تحقیق نیز نشان می‌دهد. در این تحقیق پایایی مدل‌های اندازه‌گیری از سه طریق بارهای عاملی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ سنجیده شده است. بارهای عاملی بدست آمده نشان می‌دهد که همه بارهای عاملی بالاتر از ۰,۴۰ است و در سطح معنی داری ۹۵ درصد معنی دار هستند. شاخص‌های پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی پرسشنامه استفاده می‌شوند و لازمه تایید پایایی بالاتر بودن این شاخصها از مقدار ۰/۶ می‌باشد. تمامی این ضرایب بالاتر از ۰/۶ می‌باشند و نشان از پایا بودن ابزار اندازه‌گیری می‌باشند.

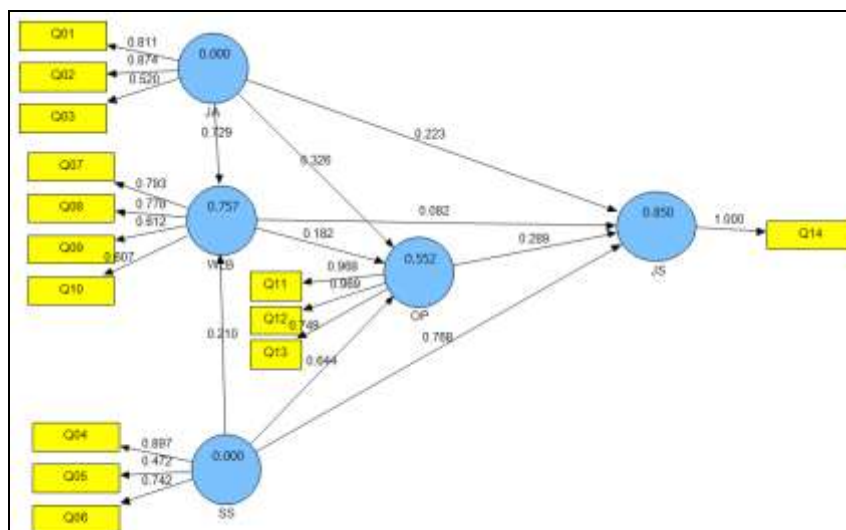
#### ۴. تحلیل داده‌ها

##### ۱.۴. آمار توصیفی

نتایج حاصل از تحلیل داده‌های گردآوری شده نشان داد که از نظر جنسیت، از میان ۳۲۰ نفر پاسخ دهنده، ۲۲۹ نفر مرد و ۹۱ نفر زن بودند. از نظر متغیر سن، در نمونه آماری این تحقیق ۶۹ نفر کمتر از ۳۰ سال؛ ۱۳۵ نفر ۳۱-۴۰ سال؛ ۸۴ نفر ۴۱-۵۰ سال و در نهایت ۳۲ نفر بالای ۵۰ سال سن داشتند. از نظر میزان تحصیلات، در نمونه آماری این تحقیق ۲۶۰ نفر دارای مدرک لیسانس؛ ۳۵ نفر دارای مدرک فوق لیسانس و در نهایت ۲۵ نفر دارای مدرک دکترا بودند. از نظر سابقه خدمات؛ در نمونه آماری این تحقیق ۴۸ نفر دارای سابقه کمتر از ۵ سال، ۱۰۶ نفر دارای سابقه ۵-۱۰ سال، ۷۴ نفر دارای سابقه ۱۰-۱۵ سال؛ ۶۰ نفر دارای سابقه ۱۵-۲۰ سال، ۵۰ نفر دارای سابقه ۲۰-۲۵ سال و ۲۲ نفر سابقه بیشتر از ۲۵ سال داشتند.

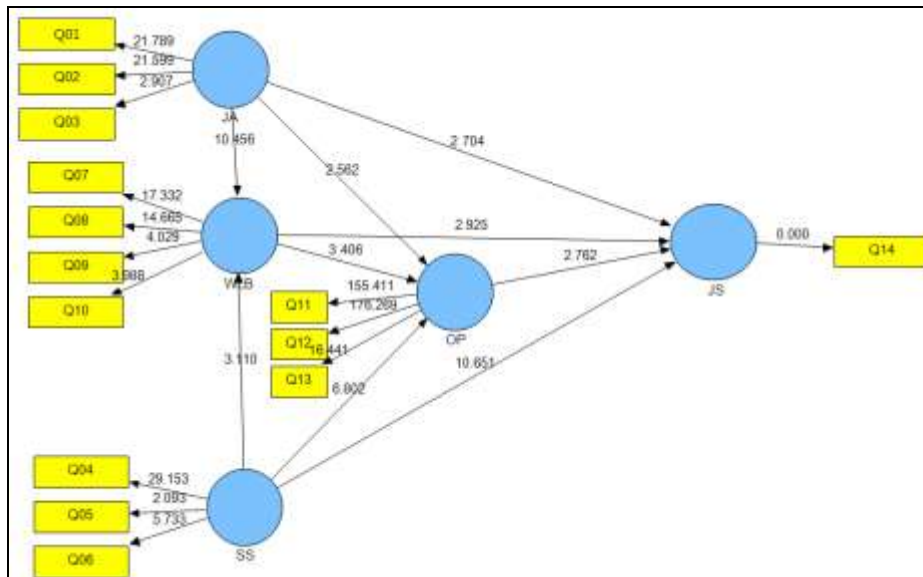
##### ۲.۴. آمار استنباطی

در این تحقیق به منظور تحلیل فرضیه‌های تحقیق از آزمون فرضیات از مدل سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزار SmartPLS استفاده شده است. شکل ۲ و ۳ نشان دهنده مدل ساختاری برای ضرایب معنی داری و ضرایب تاثیر است که براساس آن به تایید و رد فرضیه‌ها پرداخته شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق (ضرایب استاندارد)

همانطور که در شکل ۲ نشان داده شده است، بارهای عاملی گزارش شده برای همه سوالات بالاتر از ۰,۴ است. شکل ۳ مدل نظری تحقیق را در حالت ضرایب معنی داری نشان می دهد.



شکل ۳. مدل ساختاری تحقیق (ضرایب معنی داری)

جدول ۲. نتایج فرضیه های تحقیق

نتیجه	فرضیه
تأیید	فرضیه اصلی اول: استقلال کاری بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعادل بین کار و زندگی و غرور سازمانی کارکنان بیمه ایران شهر تهران تاثیر معناداری دارد.
تأیید	فرضیه اصلی دوم: حمایت سرپرست از تعادل بین کار و زندگی بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعادل بین کار و زندگی و غرور سازمانی کارکنان بیمه ایران شهر تهران تاثیر معناداری دارد.
تأیید	فرضیه فرعی اول: استقلال کاری بر تعادل بین کار و زندگی کارکنان بیمه ایران شهر تهران تاثیر معناداری دارد.
تأیید	فرضیه فرعی دوم: حمایت سرپرست از تعادل بین کار و زندگی بر تعادل بین کار و زندگی کارکنان بیمه ایران شهر تهران تاثیر معناداری دارد.
تأیید	فرضیه فرعی سوم: تعادل بین کار و زندگی کارکنان بر غرور سازمانی کارکنان بیمه ایران شهر تهران تاثیر معناداری دارد.
تأیید	فرضیه فرعی چهارم: غرور سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان بیمه ایران شهر تهران تاثیر معناداری دارد.



#### ۵. نتیجه گیری و پیشنهادات

نتایج نشان می دهد تأثیر غیرمستقیم استقلال کاری بر رضایت شغلی معنی دار است و نقش میانجی جزئی تعادل بین کار و زندگی در ارتباط بین استقلال کاری و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت. از طرف دیگر؛ در نتیجه استقلال کاری علاوه بر اثر معنی دار و مستقیمی که بر رضایت شغلی می گذارد، به صورت غیر مستقیم و از طریق غرور سازمانی بر رضایت شغلی موثر می باشد. با توجه به توضیحات بالا نقش میانجی جزئی غرور سازمانی در ارتباط استقلال کاری و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین تأثیر غیرمستقیم حمایت سرپرست از تعادل بین کار و زندگی بر رضایت شغلی معنی دار است و نقش میانجی جزئی تعادل بین کار و زندگی در ارتباط بین حمایت سرپرست از تعادل بین کار و زندگی و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت. در نتیجه حمایت سرپرست از تعادل بین کار و زندگی علاوه بر اثر معنی دار و مستقیمی که بر رضایت شغلی می گذارد، به صورت غیر مستقیم و از طریق غرور سازمانی بر رضایت شغلی موثر می باشد. با توجه به توضیحات بالا نقش میانجی جزئی غرور سازمانی در ارتباط حمایت سرپرست از تعادل بین کار و زندگی و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت. از طرفی، نتایج نشان می دهد که استقلال کاری و حمایت سرپرست از تعادل بین کار و زندگی به صورت معنی داری بر تعادل بین کار و زندگی اثر می گذارد و این تأثیر معنی دار به صورت مثبت می باشد. در نهایت نتایج نشان می دهد که تعادل بین کار و زندگی کارکنان به صورت معنی داری بر غرور سازمانی اثر می گذارد و این تأثیر معنی دار به صورت مثبت می باشد. غرور سازمانی نیز به صورت معنی داری بر رضایت شغلی اثر می گذارد و این تأثیر معنی دار به صورت مثبت می باشد. با توجه به نتایج دست آمده پیشنهادات زیر ارائه می شود:

برنامه ریزی برای از بین بردن عواملی مانند نارضایتی از شغل، بی خبری از نتیجه عملکرد، فقدان فرصتهای آموزش، عدم امکان توسعه شغلی، فقدان انسجام گروهی، انتظارات غیر واقعی، بی تعهدی و نارضایتی از مدیران، چرا که وجود نارضایت شغلی و میزان ترک خدمت بالا معمولاً معرف مشکلات داخلی سازمانی است که ممکن است ناشی از عوامل فوق باشد.

فراوانی، شدت و ارزیابیهای معطوف به پاداش و تایید، پرداخت، رتبه و جایگاه، غنی سازی شغلی و مشارکت در تصمیم گیری کارمندان به نوعی که سبب ایجاد نوعی تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی کارمند.

ایجاد زمینه های استقلال و آزادی عمل شغلی کارکنان در برنامه ریزی زمان کار، در تعیین رویه های کاری و در کنترل بیشتر بر کار خود.

ایجاد زمینه های توانایی کارکنان برای تعیین کردن زمان و فرصت انجام فعالیت ها توسط خود ایشان به همراه پذیرش مسئولیت های موجود.

به محققینی که در رابطه با موضوع پژوهش حاضر قصد انجام تحقیق دارند، پیشنهاد می شود پژوهش خود را در قالب ارائه مدلی جامع برای مدیریت منابع انسانی جهت بهبود عملکرد انجام دهند.

#### منابع

- [1] دادخواه، نگاه (۱۳۹۴). بررسی رابطه غرور سازمانی و سابقه خدمت کارکنان (مورد مطالعه: شرکت پایانه کانتینری بندرعباس آریا). دومین کنفرانس ملی ایده های نوین در علوم مدیریت و اقتصاد.
- [2] باباییان، علی. سیدنقوی، میرعلی. علیزاده، حسین. پورغلامی، محمدرضا (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناجا (مورد مطالعه فا.قزوین). فصلنامه ی پژوهش های مدیریت انتظامی. سال هفتم. شماره ی سوم. صص ۳۶۹-۳۴۶.

[3] صحرائی، رضامراد؛ عرفانی، نصرالله؛ شعبانی، غلامرضا؛ منصف، علی؛ حسین نژاد، علی عباس(۱۳۹۴). رابطه توانمندسازی و حمایت سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهر همدان. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره دوم، شماره ۶، صص ۹۱-۸۳.

- [4] Rodd, J. (۲۰۱۹). The Relationship between Self-Determination, Achievement Goal Orientation, and Satisfaction with the Learning Experience: Working with adult lifelong learners. Unpublished doctoral dissertation, the University of New York.
- [5] Gouthier , Matthias H.J. Rhein ,Miriam (۲۰۱۸) . Organizational pride and its positive effects on employee behavior. Journal of Service Management. Vol. 22 No. 5,. Pp 633- 649.
- [6] Mas-Machuca , Marta . Berbegal-Mirabent, Jasmina .Alegre , Ines, (2016),"Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction", Journal of Managerial Psychology, Vol. 31 Iss 2 .
- [7] Braun, F. C., Avital, M., & Martz, B. (۲۰۱۵). Action-centered team leadership influences more than performance. Team Performance Management: An International Journal, 18 (3/4), 176 ñ 195.
- [8] Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. & Zivnuska, S. (۲۰۱۶). Is work-family balance more than conflict and enrichment? Human Relations, 62(10): 1459-1486.
- [9] Bell, S. J., & Menguc, B. (۲۰۱۲). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality, Journal of Retailing, 78, 131-46.
- [10] Bauer, E. M , Stock, R. M., & álBieling, G. II (2014). How do top executives handle their work and family life? a taxonomy of top executives' workñfamily balance. The International Journal of Human Resource Management, 25(13), 1815-1840.
- [11] Haworth, J. & Lewis, S. (۲۰۱۲). Work, leisure and well-being. British Journal of Guidance & Counselling, 33 (1): 67-79.
- [12] Kara, S., Kayis, B. & O'Kane, S. (۲۰۱۰). The role of human factors in flexibility management: A survey. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries, 12 (1): 75-119.
- [13] Porter, S. & Ayman, R. (2010). Work flexibility as a mediator of the relationship between workfamily conflict and intention to quit. Journal of Management & Organization, 16 (3): 411-424.
- [14] Saragih, S. (2011). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable. International Research Journal of Business Studies, 4 (3), 203-215.
- [15] Seron, C. & Ferris, K. (۲۰۰۵). Negotiating professionalism: The gendered social capital of flexible time. Work and Occupation, 22 (1): 22-47.
- [16] Tracy, J.L. and Robins, R.W. (۲۰۱۷), "Emerging insights into the nature and function of pride", Current Directions in Psychological Science, No. 16, pp. 147-150.
- [17] Wang, Wei-Tsong., & Hou, Ya-Pei. (2015). Motivations of employeesí knowledge sharing behaviors: A self-determination perspective. Information and Organization, 25, 1ñ26.
- [18] Allan, C., Loudoun, R. & Peetz, D. (2007). Influences on work/non-work conflict. Journal of Sociology, 43(3): 219–239.
- [19] Frone MR, Russell M, Cooper ML. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. J Appl Psychol ۲۰۱۲; 77(1): 65-78.



هشتمین کنفرانس ملی  
مطالعات مدیریت و اقتصاد در علوم انسانی  
8<sup>th</sup> National Conference on  
Management Studies and Economics in the Humanities

- [20] Rizwan , Muhammad . Jamil , Muhammad Imran (2014). The Impact of the Job Stress, Job Autonomy and Working Conditions on Employee Satisfaction. International Journal of Human Resource Studies. Vol. 4, No. 2. Pp 196-207 .