

بررسی نقش استقلال کاری، افزایش حجم کار و تعادل بین کار و زندگی در عملکرد کاری کارکنان شرکت بیمه ایران

سیده زهرا صبح خیز میانگله (نویسنده مسئول)^۱، خاطره نجاتی

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت بیمه دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز zahrasobhkhiz@yahoo.com

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب Khatereh.nejati1978@gmail.com

چکیده

هدف اصلی این تحقیق تاثیر استقلال کاری، افزایش حجم کار و تعادل بین کار و زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان می باشد. این پژوهش به لحاظ طبقه بندی بر مبنای هدف، کاربردی است و به لحاظ طبقه بندی بر مبنای روش یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این شامل کارکنان شاغل در شرکت بیمه ایران در شهر تهران می باشند که بالغ بر ۱۹۰۰ نفر می باشند. حجم جامعه آماری این تحقیق محدود می باشد. روش نمونه گیری که در این تحقیق مورد استفاده قرار خواهد گرفت نمونه گیری تصادفی ساده می باشد. با توجه به محدود بودن جامعه آماری به منظور برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. بر این اساس، تعداد حجم مورد نیاز برابر ۳۲۰ نفر می باشد. داده های گردآوری شده از طریق نرم افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفتند و با کمک رگرسیون فرضیه های تحقیق بررسی شدند. نتایج بدست آمده از تحقیق نشان داد؛ استقلال کاری، افزایش حجم کاری و تعادل بین کار و زندگی بر عملکرد شغلی تاثیر معنی داری دارد.

واژه های کلیدی

استقلال کاری، افزایش حجم کار، تعادل بین کار و زندگی

۱. مقدمه

عملکرد، یکی از گسترده ترین مفاهیم مورد پژوهش در حوزه توسعه منابع انسانی است [14]. امروزه همه بر این حقیقت واقفند که باید جنبه های جسمانی، روانی و اجتماعی انسان را شناخت. زیرا موفقیت سازمان ها وابسته به نیروی انسانی آنها می باشد. این امر مستلزم این است که افراد با توجه به توانایی ها، خصوصیات شخصیتی و استعداد های مرتبط به آن شغل، مشغول فعالیت در سازمان شوند. از آن جایی که بسیاری از تحقیقات نشان داده اند که شخصیت می تواند عملکرد شغلی را تحت شرایط خاص پیش بینی کند، بر این اساس، برخی محققان به دنبال کشف ویژگی هایی که مرتبط با عملکرد شغلی است، می باشند [16]. عملکرد شغلی به عنوان یک سازه چند بعدی که نشان دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسئله آن ها و روش های استفاده از منابع موجود خود و همچنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی می باشد، تعریف می شود [6]. به عبارتی عملکرد شغلی مجموعه ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل دانش، مهارت ها، شایستگی مدیریت، وجدان و توانایی های ادراکی در محیط شغلی است [17]. از جمله عواملی که بر عملکرد شغلی تاثیر می گذارد می توان به استقلال کاری، افزایش حجم کار و تعادل بین کار و زندگی اشاره کرد. پرداختن به کار و خانواده، دو جنبه مهم از زندگی هر فرد را تشکیل می دهد. سلامت جسمی و روحی انسان ها در گرو هماهنگی و سازگاری این دو جنبه قرار دارد. به ویژه در جوامع امروزی که افراد بیشتر ساعات زندگی خود را در سازمان یا محل کار خود می گذرانند، پرداختن به نقش های متفاوت در سایر جنبه های زندگی مانند خانواده، دوستان، اجتماع، اوقات فراغت و...، به مسئله اصلی بسیاری از جامعه شناسان و روان شناسان تبدیل شده است. ایجاد تعادل بین کار و زندگی، منافع متعددی را به همراه دارد، از جمله این که مشارکت در نقش های چندگانه، افراد را از تأثیرات تجربه های منفی در تمامی نقش ها محافظت کرده و حمایت می کند [1]. گرینهاوس و آلن (۲۰۰۶) در تعریف تعادل بین کار و خانواده گفته اند: میزانی که اثربخشی و رضایت فرد در نقش های کاری و خانوادگی با اولویت های زندگی او سازگاری دارند.

متغیر دیگری که بر عملکرد شغلی تاثیر می گذارد، استقلال شغلی می باشد. استقلال شغلی را به عنوان میزان آزادی که شخص دارد تا روش چگونگی کامل کردن کارش را زمان بندی و تعیین کند، تعریف می کنند. در مشاغلی که در آن افراد درجه بالایی از استقلال شغلی را دارا هستند، به احتمال بیش تری رفتارها به تفاوت های شخصیتی افراد وابسته است، زیرا در انتخاب رفتارهای مورد استفاده برای اتمام وظایف واگذار شده و رسیدن به اهداف تعیین شده، بصیرت (صلاح دید) وجود دارد. در مشاغل با سطوح پایین استقلال شغلی، اعمال افراد احتمالاً به این خاطر اجباری است که از طریق عوامل مختلفی شامل نظارت بسته و قوانین کاری به تفصیل شرح داده شده اعمال می شود. بنابراین در شرایط استقلال شغلی پایین، احتمالاً شخصیت نقشی کم یا هیچ نقشی در رفتار افراد ایفا نمی کند؛ زیرت آن ها در خصوص فعالیت های مرتبط با شغل بصیرت (صلاح دیدی) ندارند [8]. دادن استقلال به افراد به تشویق انگیزش، رضایت و عملکرد بالا در تنوعی از مجموعه ها منجر می شود [6].

از سوی دیگر، اشتغال برای ادامه زندگی و بقای جامعه ضرورتی اجتناب ناپذیر است و زندگی هر فرد از طریق کار کردن تامین می شود و خودکفایی هر کشور به میزان و نوع عملکرد شاغلین آن بستگی دارد [17]. حضور در محیط های کاری و صرف بخش قابل توجهی از زمان روزانه برای انجام کار و دغدغه و اشتغالات ذهنی درباره فعالیت های کاری باعث شده است تا افراد زمان بسیار زیادی را به طور دلخواه و داوطلبانه به فعالیت های کاری اختصاص دهند، بدون آن که به اندازه مناسب و کافی به استراحت و تفریح پرداخته و زمانی را به خانواده و دوستان اختصاص دهند، از این رو غالباً سبب مشکلات جسمی و روانی آنان می شود [2]. از اینرو، افزایش حجم کاری یک مسئله اساسی است که بایستی به آن توجه کرد. افزایش حجم کاری یک مفهوم ذهنی و چند بعدی است که در یک وظیفه، نشان دهنده میزان و سطحی از منابع مورد نیاز برای رسیدن به هر دو معیار عملکرد کیفی و کمی است که ممکن است توسط نیازها و مطالبات

وظیفه، حمایت خارجی و تجربیات گذشته متغیر باشد [13]. حال، اگر افزایش بار کاری ذهنی بیشتر یا کمتر از حد باشد عملکرد فرد را کاهش می دهد و در آینده نیز بر بهره وری کل سیستم تاثیر خواهد گذاشت [11].

با توجه به نوع شغل، مفهومی به نام افزایش فشار کاری ذهنی مطرح می شود. این مسئله را بایستی در نظر گرفت که مشاغل اداری، کاربران رایانه و کارکنان شاغل در شرکت های بیمه به دلیل اینکه روزانه با حجم بالایی از فعالیت های ذهنی سر و کار دارند جز گروه هایی هستند که هنگام انجام وظیفه بار ذهنی زیادی را متحمل می شوند [15]. از اینرو مسئله اصلی این پژوهش بررسی تاثیر متغیرهای استقلال کاری، افزایش حجم کار و تعادل بین کار و زندگی کارکنان بر عملکرد کارکنان می باشد. لذا در راستای ارتقا عملکرد شغلی کلیه متغیرهای ذکر شده را مدنظر قرار داده و در این پژوهش بر آن هستیم که به این سوال پاسخ دهیم: استقلال کاری، افزایش حجم کار و تعادل بین کار و زندگی چه تاثیری بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت بیمه ایران در شهر تهران دارد؟

۲. مرور ادبیات و پیشینه تحقیق

۱.۲. استقلال شغلی

علی رغم تعاریف متعدد، امروزه استقلال به صورت داشتن حق تصمیم گیری برای خود و عمل کردن بر طبق آن تفسیر می گردد و یکی از مشخصات حرفه ای است از جمله استقلال در تصمیم گیری [18]. حمایت از استقلال شغلی به معنای آن است که مدیران، کارکنان و گروه های اجتماعی جو خودمختاری را ایجاد می نمایند تا مشارکت در کارکردهای مستقل ترغیب و انجام شود. در بسیاری از تعاریف به درجه عدم وابستگی و آزادی عمل کارکنان استقلال شغلی گفته می شود. استقلال شغلی حدی است که مدیریت عالی اتخاذ تصمیمات ویژه را به پایین ترین سطح اختیار تفویض می کند [4].

به طور کلی استقلال اشاره به عملکردهای اختیاری و ارادی یک فرد دارد تا به عنوان یک عامل علی در زندگی خود رفتار کرده و کیفیت زندگی خود را حفظ نموده و بهبود بخشید [4]. استقلال شغلی به میزان آزادی، خودمختاری و صلاحیددی اشاره دارد که فرد می تواند در زمان بندی کار و تعیین رویه های انجام آن عمل کند. در واقع اگر مدیری برنامه روزانه خود را تنظیم کند و بهترین روش انجام وظایفش را انتخاب نماید، در شغل خود دارای استقلال و خودمختاری است. استقلال شغلی به احساس داشتن انتخاب و کنترل بر روی کار مربوط می شود. نیاز کارکنان برای استقلال در یک دوره کاری شامل حق انتخاب در کار می باشد [8].

۲.۲. تعادل کار و زندگی

تعادل کار- خانواده یک مفهوم توسعه نیافته و کمتر درک شده در ادبیات کار- خانواده است. ویلیامز (۲۰۰۹) بیان می دارد که تعادل کار و زندگی یک عبارت خودتشخیصی است که به وسیله فرد توانا به مدیریت مسئولیتهای حوزه کار و خانواده به دست می آید و این تعادل سلامت جسمی و روانی فرد را از طریق ممانعت از ایجاد غم و اندوه و سایر اثرات منفی در زندگی حفظ می نماید [2].

این مفهوم با عناوین مختلفی بیان می شود مانند تعادل کار-خانواده، تعادل کاری - غیرکاری، تعارض یا تداخل کار و زندگی. اما موضوعی که روشن است این است که تعریف مشخص و کاملاً روشنی برای تعادل کار-زندگی وجود ندارد. فوارد و تنسلی (۱۹۹۷) تعارض یا عدم تعادل را به افراد یا والدین با مشغله و تقاضاهای کاری و خانوادگی بالا اطلاق دادند [5].

۲.۳. حجم کار

هر شغل با تبعات و انتظارات مختلفی مواجه است، مانند فشار زمانی، سرعت بالای کار و حجم کار که مورد آخر، یعنی حجم کار، یکی از قویترین و مهمترین عوامل ایجاد تضاد بین کار و زندگی است [6]. حجم کاری بالا، از یکسو احتمال افزایش ساعات کاری را در پی داشته و از سوی دیگر، به افزایش احساس خستگی و تنش می انجامد. در مطالعه ای مشخص شده است که حجم کاری، عامل قویتری برای ایجاد تضاد بین کار و زندگی در مقایسه با ساعات کاری طولانی است [7].

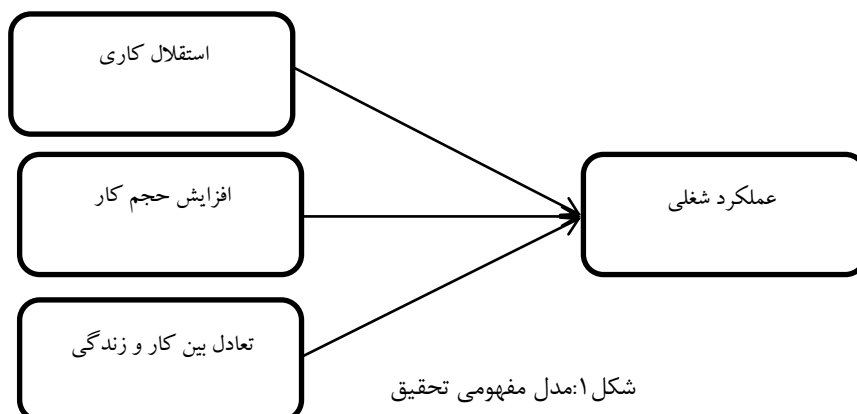
ساعات کار طولانی و حجم کار بالا همراه هستند با باعث دور شدن فرد از خانواده و فعالیتهای تفریحی دانسته و درواقع عاملی برای برهم زدن تعادل بین کار و زندگی افراد می شمارند [12]. نارضایتی از ساعات کار نه تنها به میزان ساعات کاری، بلکه به نحوه مدیریت آن نیز مربوط میشود. فرهنگ کاری که ساعات کار طولانی را ارجح می شمارد، توقع مدیران مبنی بر اینکه مردان کار را بر خانواده ترجیح میدهند و استرس و خستگی ناشی از ترکیب ساعات کاری طولانی و حجم کاری سنگین و غیر قابل تحمل، از مشکلات دیگر برقراری تعادل بین کار و زندگی است [1].

۲.۴. عملکرد شغلی

عملکرد شغلی یک متغیر اصلی در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی است. بسیاری از بررسی ها و تحقیقات روانشناسان صنعتی و سازمانی مربوط به شناسایی، ارزیابی یا ارتقای عملکرد شغلی بوده اند. صاحب نظران معتقدند که بدون نیروی انسانی ماهر، توانمند، متعهد و خشنود تحقق اهداف سازمانی غیرممکن است؛ بنابراین توجه به عملکرد کارکنان در سازمان یک امر ضروری است. روانشناسان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می دانند و معتقدند انگیزه ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه ی اقتصادی، تأثیر دارند. عملکرد شغلی، یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن، کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه ای از ملاک های مشخص قابل شناسایی هستند. در واقع عملکرد شغلی همان کار واقعی افراد با توجه به شرح وظایف شان است.

نیروی انسانی از حساس ترین و مهمترین منابع یک سازمان محسوب می شود و یکی از مهمترین مواردی که مربوط به کارمندان در سازمان می شود، عملکرد شغلی آنها می باشد. موتوویدلو (۲۰۰۳) بیان می کند که عملکرد شغلی عبارت است از ارزش مورد انتظار سازمانها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می دهند [3].

فیضی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی تحت عنوان " نقش خودارزشیابی محوری و استقلال شغلی در عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان های دولتی شهر سنندج " به تعیین نقش خود ارزشیابی محوری و استقلال شغلی در عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان های دولتی سنندج انجام شد. نتایج این پژوهش نشان می دهد که خود ارزشیابی محوری به طور معناداری با عملکرد شغلی پرستاران رابطه دارد و این متغیر قادر است عملکرد شغلی آن ها را پیش بینی کند. جوهری و همکاران (۲۰۱۷) نیز در تحقیقی تحت عنوان " استقلال کاری، افزایش حجم کاری و تعادل بین زندگی و کار و عملکرد شغلی معلمان " به بررسی تاثیر استقلال کاری، افزایش حجم کاری و تعادل بین زندگی و کار بر روی عملکرد شغلی معلمان پرداختند. این تحقیق بین معلمان مدارس دولتی در منطقه شمالی پنینسولار مالزی صورت گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که استقلال شغلی و تعادل بین زندگی و کار تاثیر معنی داری بر عملکرد شغلی پاسخ دهندگان دارد. از سوی دیگر، افزایش حجم کار تاثیر قابل توجهی بر عملکرد شغلی در میان معلمان مدرسه در این مطالعه نداشته است. توجه به مرور ادبیات و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی تحقیق در قالب شکل ۱ آورده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مدل مفهومی تحقیق، فرضیه های تحقیق عبارتند از:
فرضیه اول تحقیق: استقلال کاری بر عملکرد شغلی تاثیر معنی داری دارد.
فرضیه دوم تحقیق: افزایش حجم کاری بر عملکرد شغلی تاثیر معنی داری دارد.
فرضیه سوم تحقیق: تعادل بین کار و زندگی بر عملکرد شغلی تاثیر معنی داری دارد.

۳. روش تحقیق

این پژوهش که به دنبال بررسی نقش استقلال کاری، افزایش حجم کار و تعادل بین کار و زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان در کارکنان شرکت بیمه ایران 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 می شود.

$$n = \frac{\frac{z^2 \times p \times q}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 \times p \times q}{d^2} - 1 \right)} \quad n = \frac{\frac{1.96^2 \times .5 \times .5}{.05^2}}{1 + \frac{1}{1900} \left(\frac{1.96^2 \times .05 \times .5}{.05^2} - 1 \right)} = 320$$

با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد و با پذیرش خطای ۵ درصد، تعداد حجم مورد نیاز تقریباً برابر ۳۲۰ نفر می باشد. به منظور این که حداقل ۳۲۰ 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 ۳۵۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و ۳۲۰ 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 محتوا مورد تایید قرار گرفت و پایایی آنها نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی و تایید قرار گرفت.

جدول ۱. روایی ابزار

متغیر	CVI	CVR
استقلال کاری	0.834	0.854
افزایش حجم کاری	0.901	0.698
تعادل بین کار و زندگی	0.839	0.722
عملکرد شغلی	0.821	0.736

جدول ۲. پایایی ابزار

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
استقلال کاری	۰/۸۵۴
افزایش حجم کاری	۰/۶۹۸
تعادل بین کار و زندگی	۰/۷۲۲
عملکرد شغلی	۰/۷۳۶

۴. تحلیل یافته ها

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 برای آزمون فرضیه ها از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده می‌شود؛ زیرا در این تحقیق به دنبال رابطه علی بین متغیرها هستیم.

$$\begin{cases} H_0: \beta_i = 0 \\ H_1: \beta_i \neq 0 \end{cases}$$

که در آن Z متغیر وابسته پژوهش می‌باشد. منظور از β_0 همان آلفا (یا مقدار ثابت) می باشد. جهت بررسی معنی داری کلیه آزمون ها از مقدار sig استفاده می شود که اگر کمتر از ۰,۰۵ مورد تایید می‌باشند. بررسی فرضیه اول: استقلال کاری بر عملکرد شغلی تاثیر معنی داری دارد. نتیجه بررسی فرضیه اول تحقیق در جدول ذیل نشان داده شده است.

جدول ۳. بررسی فرضیه اول تحقیق

نتیجه	سطح معنی داری	آماره تی	ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	
تایید	0.011	2.558	0.212	0.057	0.147	β_1

با توجه به اینکه سطح معنی داری به دست آمده کمتر از ۰,۰۵ می باشد این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است و بدین معنی می باشد که اگر متغیر استقلال کاری به اندازه یک واحد افزایش پیدا کند، متغیر عملکرد شغلی به اندازه ۰,۲۱۲ واحد افزایش پیدا خواهد کرد.

بررسی فرضیه دوم: افزایش حجم کاری بر عملکرد شغلی تاثیر معنی داری دارد.
نتیجه بررسی فرضیه دوم تحقیق در جدول ذیل نشان داده شده است.

جدول ۴. بررسی فرضیه دوم تحقیق

نتیجه	سطح معنی داری	آماره تی	ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	
تایید	0.000	-5.732	-0.476	0.044	-0.254	β_2

با توجه به اینکه سطح معنی داری به دست آمده کمتر از ۰,۰۵ می باشد این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است و بدین معنی می باشد که اگر متغیر افزایش حجم کاری به اندازه یک واحد افزایش پیدا کند، متغیر عملکرد شغلی به اندازه ۰,۴۷۶ واحد کاهش پیدا خواهد کرد.

بررسی فرضیه سوم: تعادل بین کار و زندگی بر عملکرد شغلی تاثیر معنی داری دارد.
نتیجه بررسی فرضیه سوم تحقیق در جدول ذیل نشان داده شده است.

جدول ۵. بررسی فرضیه سوم تحقیق

نتیجه	سطح معنی داری	آماره تی	ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	
تایید	0.000	5.512	0.410	0.038	0.207	β_3

با توجه به اینکه سطح معنی داری به دست آمده کمتر از ۰,۰۵ می باشد این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است و بدین معنی می باشد که اگر متغیر تعادل بین کار و زندگی به اندازه یک واحد افزایش پیدا کند، متغیر عملکرد شغلی به اندازه ۰,۴۱۰ واحد افزایش پیدا خواهد کرد.

۵. بحث و نتیجه گیری

نتایج آزمون فرضیه‌های این تحقیق براساس داده‌های مربوط به ۳۲۰ نفر می‌باشد. فرضیه‌های تحقیق با روش رگرسیون مورد آزمون قرار گرفتند. با توجه به تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه، می‌توان استنباط کرد که:

در ارتباط با فرضیه اول، این فرضیه بیان می‌دارد که استقلال کاری بر عملکرد شغلی تاثیر معنی داری دارد. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد ضریب معنی داری گزارش شده برابر ۲,۵۵۸ است با توجه به اینکه سطح معنی داری به دست آمده کمتر از ۰,۰۵ می باشد، این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است و بدین معنی می باشد که اگر متغیر استقلال کاری به اندازه یک واحد افزایش پیدا کند، متغیر عملکرد شغلی به اندازه ۰,۲۱۲ واحد افزایش پیدا خواهد کرد. نتایج بدست آمده از این فرضیه با نتایج تحقیق فیضی و همکاران (۱۳۹۶) و جوهری و همکاران (۲۰۱۷) همسو است. در ارتباط با بررسی فرضیه دوم نیز، این فرضیه بیان می‌دارد که افزایش حجم کاری بر عملکرد شغلی تاثیر معنی داری دارد. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد ضریب معنی داری گزارش شده برابر ۵,۷۳۲- است. با توجه به اینکه سطح معنی داری به دست آمده کمتر از ۰,۰۵ می باشد این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است و بدین معنی می باشد که اگر متغیر افزایش حجم کاری به اندازه یک واحد افزایش پیدا کند، متغیر عملکرد شغلی به اندازه ۰,۴۷۶ واحد کاهش پیدا خواهد کرد. نتایج بدست آمده از این فرضیه با نتایج تحقیق جوهری و همکاران (۲۰۱۷) همسو است. در نهایت و در ارتباط با نتایج بدست آمده برای فرضیه سوم، این فرضیه بیان می‌دارد که تعادل بین کار و زندگی بر عملکرد شغلی تاثیر معنی داری دارد. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد ضریب معنی

داری گزارش شده برابر ۵,۵۱۲ است. با توجه به اینکه سطح معنی داری به دست آمده کمتر از ۰,۰۵ می باشد این فرضیه مورد تایید قرار گرفته است و بدین معنی می باشد که اگر متغیر تعادل بین کار و زندگی به اندازه یک واحد افزایش پیدا کند، متغیر عملکرد شغلی به اندازه ۰,۴۱۰ واحد افزایش پیدا خواهد کرد. نتایج بدست آمده از این فرضیه با نتایج تحقیق صفاری نیا (۱۳۹۲) همسو است. با توجه به نتایج بدست آمده براساس فرضیه های پژوهش، با توجه به تاثیر استقلال کاری بر عملکرد شغلی توصیه می شود مدیریت اقداماتی در جهت ایجاد استقلال کاری در کارکنان انجام دهد تا آزادی و استقلال لازم جهت برنامه ریزی، زمان بندی و تعیین روش های انجام کارها برای کارکنان فراهم شود. در این راستا پیشنهاد می شود که کارکنان بتوانند خودشان سرعت کارشان را تنظیم نموده، در رابطه با ساعت استراحت تصمیم بگیرند و به طور کلی امکان تصمیم گیری درباره امور مختلف را داشته باشند. همچنین مدیران توانایی و مهارت گوش دادن و شنیدن ایده ها و نظرات جدید کارکنان را در خود تقویت نمایند. مدیران در کنار کارکنان باشند نه در مقابل آنها و از کارکنان شایستگی های آنها حمایت کنند. مدیران به کارکنان آزادی عمل بدهند و با بکارگیری مکانیسم های درونی و بیرونی کارکنان را ترغیب کنند تا انگیزه بیشتری پیدا کرده و بتوانند روشهای جدید انجام کارها و وظایف را ابداع نمایند. مدیران با کارکنان روابط نزدیک و صمیمی برقرار نمایند و جوی ایجاد کنند تا کلیه کارکنان بدون استرس مسائل، مشکلات، ایده ها و نیازهای خود را با آنها در میان بگذارند. در واقع مدیران باید کارکنان را تحت حمایت خود در آورند که این امر می تواند با برگزاری جلسات انفرادی یا تیمی صورت گیرد. مدیران در زمان بندی انجام وظایف، تعیین وظایف مورد علاقه، اتخاذ تصمیمات مرتبط با نقش های شغلی، خلق ایده های جدید، یادگیری دانش و فناوری نوین، بکارگیری مهارتها و تخصصهای جدید شغلی، تعیین روشهای جدید انجام وظایف، تفویض اختیار به کارکنان و ارائه مسئولیتهای بیشتر به کارکنان استقلال و آزادی عمل بدهند و به طور مستمر عملکرد فردی، کارایی، اثربخشی و عملکرد سازمانی را ارتقاء دهند تا کارکنان احساس مسئولیت بیشتری نسبت به کار خود داشته باشند و عملکرد شغلی بهتری داشته باشند.

منابع

- [1]. اسدی، آریو. فیاضی، مرجان. حسنتلی پور یاسوری، طهمورث. (۱۳۹۳). عوامل سازمانی موثر بر تعادل کار و زندگی کارکنان یک شرکت تولید قطعات خودرو. مدیریت دولتی. دوره ۶، شماره ۲. صص ۲۰۹-۲۲۶.
- [2]. امیراسماعیلی، محمدرضا. خدابنده شهرکی، صدیقه. صدوقی، زینب. صادقی، معصومه. (۱۳۹۳). رابطه تعادل کار- خانواده و کیفیت زندگی پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مجله دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی کرمان. دوره ۲. شماره ۱. صص ۵۶-۴۷.
- [3]. بخشی، احسان. کلانتری، رضا. سلیمی، نوشین. (۱۳۹۶). بررسی عملکرد شغلی و عوامل موثر بر آن در کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی شهرستان اسلام آباد غرب بر اساس مدل اچيو در سال ۱۳۹۴. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک. سال ۲۰. شماره ۲ (شماره پیاپی ۱۱۹). صص ۹-۱.
- [4]. قنبری، سیروس. اسکندری، اصغر. فرهادی، مهران. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استقلال شغلی کارکنان بر ارتقای عملکرد فردی و سازمانی با میانجی گری یادگیری فردی و یادگیری سازمانی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی. سال سوم. شماره ۸. صص ۹۵-۷۷.
- [5]. صفاری نیا، مجید. صالح میرحسینی، وحیده. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین حجم کار، کنترل بر کار و تعادل کار زندگی. دوفصلنامه علمی پژوهشی شناخت اجتماعی. سال دوم. شماره ۳. صص ۸۸-۷۶.
- [6]. فیضی، ایوب. عظیم پور، احسان. زوار، تقی. (۱۳۹۶). نقش خود ارزشیابی محوری و استقلال شغلی در عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان های دولتی شهر سنجند. فصلنامه بیمارستان. صص ۱۱۱-۱۱۹.

- [7]. Allan, C., Loudoun, R. & Peetz, D. (2007). Influences on work/non-work conflict. *Journal of Sociology*, 43(3): 219–239.
- [8]. Behrozi A. Stress at work. *Journal of Mental Health*. 2001; (9-10): 42-48. [Persian].
- [9]. Fuller JB, Hester K, Cox SS.(2010). Proactive Personality and Job Performance: Exploring Job Autonomy as a Moderator. *Journal of managerial issues*. 22(1): 35-51.
- [10]. Geurts, S. & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In M. Schabracq, J. Winnubst & C. Cooper, *The handbook of work and health psychology* (pp. 279–312). JohnWiley & Sons, New York:
- [11]. Ghorbani M. Personal and observational methods to assess the workload on the assembly line of an auto industry. (2013). *Proceedings of the 8th National Conference on Safety and Health Working*; May 4-6; Sari, Iran. [Persian].
- [12]. Haworth, J. & Lewis, S. (2005). Work, leisure and well-being. *British Journal of Guidance & Counselling*, 33 (1): 67-79.
- [13]. Jaafarpour M, Khani A, Mahmodian MR. Evaluation of the quality of nursing work life and its association with job burnout in Isfahan University of Medical Sciences. *International Journal of Epidemiologic Research*. 2015; 2(1): 30-39.
- [14]. Joo BK, Jeung CW, Yoon HJ.(2010). Investigating the Influences of Core Self-Evaluations, Job Autonomy, and Intrinsic Motivation on In-Role Job Performance. *Human Resource Development Quarterly*. 21 (4): 353-371.
- [15]. Khandan M, Roshanzamir S, Maghsoodipour M. (2012). Survey of workload and job satisfaction relationship in a heavy metal manufacturing company. *Iran Occupational Health*. 9(1): 30-36.
- [16]. Me'marbashi Aval M, Sabri Nazarzadeh R, Saeid Abdkhodaei M. (2012). The relationship between sense of coherence (SOC) and self-esteem with job performance. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*. 12(4): 66-78 [Persian].
- [17]. Rothmann S, Scholtz PE, Rothmann JC, Fourie M. (2002). The Relationship between Individual Variables and WorkRelated Outcomes. *Proceedings International Council for Small Business*, 47th World Conference; 16- 19; San Juan, Puerto Rico.
- [18]. Shafie Sarvestani F, Shojaati A.(2008). A survey of the relationship between coping strategies, occupational stress and job satisfaction of counselors of education organization districts of Shiraz. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*. 1(2): 39-60. [Persian].