

تحلیل اثر ارتباطات اثربخش سازمانی بر تعادل کار و زندگی با نقش میانجی آسیب‌های شغلی در بیمارستان سبلان تامین اجتماعی اردبیل

مقدمه: ایجاد تعادل بین کار و زندگی، یکی از دغدغه‌های کارکنان سازمان‌ها در عصر کنونی است. یکی از ابزارهای ایجاد تعادل کار و زندگی، ارتباطات اثربخش سازمانی است که تحقیق حاضر در همین راستا و با هدف تحلیل اثر ارتباطات اثربخش سازمانی بر تعادل کار و زندگی با نقش میانجی آسیب‌های شغلی در بیمارستان سبلان تامین اجتماعی اردبیل انجام شده است.

روش پژوهش: از لحاظ هدف، تحقیق حاضر کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان بیمارستان سبلان تامین اجتماعی اردبیل است که تعداد آنها ۶۰۰ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه کارکنان از جدول مورگان استفاده و تعداد نمونه برابر ۲۳۴ بدست آمد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه آسیب‌های شغلی دیباج، پرسشنامه ارتباطات اثربخش سازمانی سوسمان و کرینوس و پرسشنامه تعادل کار و زندگی وانگ و کو استفاده شد. داده‌ها با نرم‌افزار *lisrel* و *SPSS* تحلیل و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از تحلیل مسیر و معادلات ساختاری و رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که ارتباطات اثربخش سازمانی با نقش میانجی آسیب‌های شغلی بر تعادل کار و زندگی کارکنان تاثیر معنی‌داری دارد. هم‌چنین ارتباطات اثربخش سازمانی ۰/۷۶ و آسیب‌های شغلی ۰/۶۷- تغییرات تعادل کار و زندگی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند.

نتیجه‌گیری: رابطه بین دو متغیر ارتباطات اثربخش سازمانی و تعادل کار و زندگی کارکنان توسط متغیر آسیب‌های شغلی تشدید می‌شود که اگر آسیب‌های شغلی افزایش یابد این اثر ضعیفتر و اگر آسیب‌های شغلی ضعیف شود طبیعتاً این رابطه قوی خواهد شد.

کلیدواژه‌ها: ارتباطات اثربخش سازمانی، تعادل کار و زندگی، آسیب‌های شغلی، بیمارستان.

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد گرمی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران
۲- استادیار، گروه مدیریت، واحد گرمی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: Ahadnorouzzadeh@gmail.com

مقدمه

امروزه مرز بین کار و زندگی مورد توجه دانشمندان و پزشکان قرار گرفته است. تعادل بین زندگی و کار در واقع به یکی از نگرانی‌های اصلی کسانی که مایل به داشتن کیفیت زندگی خوب هستند تبدیل شده است [۱]. تعادل 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 داده اند [۲].

در بیان اهمیت توجه به تعادل کار و زندگی در بیمارستان سبلان تامین اجتماعی باید گفت که زندگی کاری و غیرکاری در برگیرنده تمامی حوزه‌های زندگی افراد مختلف می‌باشند که اغلب به عنوان ستون فقرات زندگی یک فرد در نظر گرفته می‌شوند. امروزه به جایی رسیده‌ایم که خیلی‌ها می‌گویند سهم ما از این جهان دیوانه کار است و کار؛ کار و دیگر هیچ. تغییراتی که در جوامع امروزی بر اثر افزایش جهانی شدن، رقابت اقتصادی، توسعه تکنولوژی و بافت جمعیت‌شناختی رخ داده است، موجب شده تا مرزبندی بین حوزه کاری و زندگی خانوادگی کمرنگ گردد. از اینرو امروزه، توانایی افراد برای ایجاد تعادلی سازنده بین کار و خانواده به مقول‌های بسیار مهم تبدیل شده است. مفهوم تعادل بین زندگی و کار توسط بسیاری توصیف شده است و از این توصیف‌ها چنین می‌توان نتیجه گرفت که تعادل بین کار و زندگی زمانی حاصل می‌شود که بین کار در محیط اداری و اهمیت دادن به اموری همچون تربیت فرزند و گذران اوقات با خانواده هماهنگی وجود داشته باشد [۳]. 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 [۴].

یکی از متغیرهای تاثیرگذار بر تعادل کار و زندگی، ارتباطات موثر در سازمان می‌باشد. ارتباط اثربخش یعنی کل آنچه را که پیام فرستاده شده است به هر طریق کلامی یا غیرکلامی، مقصد یا گیرنده پیام دریافت کند. طوری که دریافت کننده پیام آن را همان گونه تفسیر کند که مورد نظر فرستنده باشد و انتظار فرستنده و گیرنده پیام با یکدیگر منطبق باشد. ارتباطات سازمانی باید اثربخش باشد تا در مجموعه سازمان و مدیریت بتواند موثر مواقع شود و نقش کلیدی خود را ایفا کند. در واقع ارتباط موثر می‌تواند به عنوان بنیاد سازمان‌های مدرن در نظر گرفته شود [۵]. در این میان اهمیت ارتباط در یک تلاش سازمانی، طی سال‌های گذشته، مورد تایید و تاکید بسیاری از صاحب‌نظران قرار گرفته است. برخی ارتباط را به نام وسیله‌ای که موجبات پیوند افراد را در یک سازمان برای رسیدن به اهداف مشترک فراهم می‌آورد، نگاه می‌کنند. پدیدآوردن این پیوند و پیوستگی هنوز نقش و کارکرد بنیادی در سازمان به شمار می‌آید. دنیای مجازی در عصر امروز، وسیله‌ای برای برقراری ارتباطات، تسهیم ایده‌ها و عواطف، اطلاع‌دهی و... فراهم ساخته است و این اقدامات، با چنان روند رو به رشدی ادامه می‌یابد که به جرأت می‌توان بیان کرد که شیوه‌های ارتباطی جدید، بر تمامی ابعاد زندگی افراد در کل جهان و به تبع آن در ایران اثرگذار بوده است [۶]. وجود سازمان وابسته به ارتباطات است و هر سازمانی بیشتر وقت خود را صرف برقراری ارتباط می‌کند. برای ایجاد هماهنگی

روی ۱۲۰ نفر از کارکنان صنعت فولاد اصفهان انجام شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ارتباطات سازمانی بر تعادل کار و زندگی کارکنان تاثیر مستقیم معنی‌داری دارد.

کامرانی و سرمد [۱۱] تحقیقی با عنوان تاثیر آسیب‌های شغلی بر تعادل کار و زندگی پرستاران بیمارستان‌های خصوصی تهران انجام دادند. این تحقیق با روش پیمایشی و با ابزار پرسشنامه در بین ۱۱۸ نفر از پرستاران بیمارستان‌های خصوصی تهران انجام شده است. بر اساس اطلاعات و نتایج بدست آمده از تحقیق آسیب‌های شغلی شامل آسیب‌های درون فردی، آسیب‌های بین فردی و آسیب‌های فرافردی بر تعادل کار و زندگی پرستاران تاثیر معنی‌داری دارد.

زارع [۱۲] تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین تغییرات سازمانی و ارتباطات اثربخش در میان کارکنان ناجا مطالعه موردی: شهرستان سنندج انجام داده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۲۶ نفر می‌باشد که بر اساس روش نمونه‌گیری تمام‌شمار و با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که در نهایت ۸۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد اثربخشی ارتباطات داخلی شالنبگر (۲۰۰۹) و پرسشنامه پذیرش تغییر الوینگ (۲۰۰۹) بود. یافته‌های تحقیق نشان داد که رابطه خطی معنی‌داری بین اثربخشی ارتباطات داخلی با حمایت از تغییر، تمایل به همکاری در تغییر و پذیرش تغییر در کارکنان ناجا در شهرستان سنندج وجود دارد. همچنین تفاوت معنی‌داری بین مراکز انتظامی از لحاظ اثربخشی ارتباطات و پذیرش تغییر وجود ندارد.

بتینه [۳] تحقیقی با عنوان تأثیر تعادل کار و زندگی و خوشبختی در محل کار، بر عملکرد کارکنان انجام داده است. نتایج نشان داد که تعادل کار و زندگی و خوشبختی به طور مثبت و معنی‌داری بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد.

واراکالو و دنیس [۱۳] تحقیقی با عنوان آسیب‌های شغلی و استراتژی‌های مدیریت جبران خسارت کارگران

بین عناصر مادی و انسانی سازمان به صورت یک شبکه موثر و کارآمد، برقراری ارتباط مطلوب ضروری است. ارتباط سازمانی شکلی از ارتباط میان فردی است که در آن ارتباط ناظر به روابط کاری کارکنان درون یک سازمان است [۷]. در تاثیر ارتباطات اثربخش سازمانی بر تعادل کار و زندگی، متغیرهای مختلفی می‌توانند به عنوان متغیر میانجی عمل کنند که در تحقیق حاضر آسیب‌های شغلی به عنوان متغیر میانجی مطالعه شده است. روزانه تعداد زیادی از کارگران و کارمندان برای درمان بیماری‌ها و آسیب‌های جسمانی و روانی خود به مراکز درمانی و توانبخشی مراجعه می‌کنند. آسیب شغلی هر نوع آسیب یا بیماری را در بر می‌گیرد که مربوط به خواسته‌ها یا نیازهای شغلی خاص کارکنان و کارگران در محیط شغلی باشد [۸]. در نهایت باید گفت که در بسیاری از کشورها، آسیب‌های شغلی از عمده‌ترین مشکلات بهداشت شغلی است. مهم‌ترین پیامدهای آسیب‌های شغلی افزایش غیبت از محل کار، مراجعه بیشتر به پزشک، کاهش کیفیت ارائه خدمات، اتلاف ساعات کاری و ناتوانی است. عواملی که در ایجاد آسیب‌های شغلی موثر است شامل شرایط کاری نامناسب، فقدان تجربه، حضور در شیفت شب، استرس شغلی، ساعات طولانی کار، خستگی و همچنین اختلالات خواب می‌باشد. تمامی افرادی که در سنین فعالیت و کار قرار دارند، علاوه بر آنکه مانند سایر افراد جامعه در معرض خطر حوادث مختلف هستند، به علت کار در شرایط و موقعیت‌های مختلف و گاهی نامساعد، با خطرات و آسیب‌های بی‌شماری مواجه هستند [۸]. امروزه تدابیر مختلفی برای پیشگیری از آسیب‌های شغلی در کارکنان اندیشیده شده است. در برخی سازمان‌ها، ایمنی مربوط به کار افزایش یافته است، در برخی آموزش‌های مربوط به آسیب‌های شغلی افزایش یافته است و در برخی دیگر تلاش شده تا زمینه‌های ایجادکننده آسیب‌های شغلی کاهش یابد [۹].

حیدری [۱۰] تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر ارتباطات سازمانی بر تعادل کار و زندگی در بین کارکنان صنعت فولاد انجام داده است. این تحقیق با روش میدانی بر

پژوهش حاضر تحلیل اثر ارتباطات اثربخش سازمانی بر تعادل کار و زندگی با نقش میانجی آسیب‌های شغلی در بیمارستان سیلان تأمین اجتماعی اردبیل است.

روش پژوهش

از لحاظ هدف، تحقیق حاضر از نوع کاربردی، از لحاظ روش، توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان بیمارستان سیلان تأمین اجتماعی اردبیل است که تعداد آنها برابر ۶۰۰ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه کارکنان از جدول مورگان استفاده شد و تعداد نمونه برابر ۲۳۴ بدست آمد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه آسیب‌های شغلی دیباج با ۱۱۰ سوال [۱۸]، پرسشنامه ارتباطات اثربخش سازمانی سوسمان و کرینوس با ۴۵ سوال [۱۹] و پرسشنامه تعادل کار و زندگی وانگ و کو با ۲۶ سوال [۲۰] استفاده شد.

جهت سنجش روایی محتوایی پرسشنامه از ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) استفاده شد که برابر ۰/۷۸ بدست آمد که قابل قبول بود. هم‌چنین از ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر نیز استفاده گردید. (جدول ۱)

بررسی روایی واگرا به روش فورنل لارکر به وسیله ماتریس همبستگی صورت می‌پذیرد که یک مؤلفه در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها، باید تمایز بیشتری را در بین مشاهده پذیرهای خودش داشته باشد تا بتوان گفت مؤلفه مدنظر روایی واگرایی بالایی دارد. جذر روایی همگرا هر مؤلفه (پررنگ شده) باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن مؤلفه با مؤلفه‌های دیگر باشد که اعداد مندرج نشان از روایی واگرایی مناسبی در روش فورنل و لارکر است. هم‌چنین برای سنجش ضریب پایایی پرسشنامه‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. (جدول ۲)

پس از گردآوری اطلاعات و ورود اطلاعات، داده‌ها با نرم افزار lisrel تحلیل شد. ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نرمال بودن توزیع داده تست

انجام داده‌اند. در این تحقیق مشخص شد که راهبردهای مربوط به مدیریت جبران خسارت باعث می‌شود تا میزان آسیب‌های شغلی کارگران کاسته شود. آلارسون و همکاران [۱۴] تحقیقی با عنوان تاثیر ارتباطات سازمانی بر تعادل کار و زندگی در بین کارکنان انجام داده‌اند. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - همبستگی است. نتایج بدست آمده از تحقیق نشان می‌دهد که ارتباطات سازمانی بر تعادل کار و زندگی کارکنان تاثیر معنی‌داری دارد.

آندرسون [۱۵] در تحقیقی به بررسی عوامل موثر بر تعادل کار و زندگی پرداخته است. تحقیق حاضر بر روی کارکنان سازمان‌های دولتی انجام شده است و نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که انعطاف‌پذیری، سرمایه فکری و مهارت‌های اجتماعی بر تعادل کار و زندگی تاثیر دارد.

آیوان [۱۶] تحقیقی با عنوان نقش تعادل کار و زندگی در بهبود عملکرد سازمانی انجام داده است. نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که تعادل کار و زندگی باعث بهبود و رشد ابعاد عملکرد سازمانی می‌شود.

ویرکاتر [۱۷] تحقیقی با عنوان تاثیر تعادل کار و زندگی بر عملکرد کارکنان در سازمان‌ها انجام داده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که هر یک از ابعاد تعادل کار و زندگی بر عملکرد کارکنان در سازمان‌ها تاثیر معنی‌داری دارد.

بیمارستان سیلان تأمین اجتماعی یکی از سازمان‌هایی است که در کنار توجه به ایمنی و آموزش کارکنان، سعی دارد تا زمینه‌های بهبود تعادل کار و زندگی کارکنان را نیز فراهم کند. ارتباطات اثربخش سازمانی می‌تواند تاثیر بسزایی در بهبود تعادل کار و زندگی کارکنان این سازمان داشته باشد و از سوی دیگر آسیب‌های شغلی به عنوان متغیر میانجی می‌تواند رابطه دو متغیر را تحت تاثیر قرار دهد. بنابراین هدف از پژوهش حاضر پاسخگویی به این سؤال است که ارتباطات اثربخش سازمانی با نقش میانجی آسیب‌های شغلی چه تأثیری بر تعادل کار و زندگی در بیمارستان سیلان تأمین اجتماعی دارد؟ بعبارت دیگر هدف اصلی

می‌توان گفت توزیع متغیرهای تحقیق نرمال بوده و جهت تحلیل فرضیات می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

آزمون فرضیه: آسیب‌های شغلی در تاثیر ارتباطات اثربخش سازمانی بر تعادل کار و زندگی کارکنان نقش میانجی دارد.

همانطور که در شکل ۱ و ۲ مشاهده می‌گردد، ضریب مسیر اثر متغیر ارتباطات اثربخش سازمانی بر تعادل کار و زندگی کارکنان معادل ۰/۷۶ درصد محاسبه شده است. همچنین برای این پارامتر مقدار $t = ۶,۳۸$ تخمین زده شده است و ضریب مسیر اثر میانجی‌گری آسیب‌های شغلی بر تعادل کار و زندگی کارکنان با مقدار $t = ۹,۲۵$ ، ۸۹- درصد محاسبه گردیده است.

بر اساس تحلیل مسیر پژوهش نشان داده شده در شکل ۳ می‌توان بیان نمود که برای متغیر تعادل کار و زندگی کارکنان، ارتباطات اثربخش سازمانی و آسیب‌های شغلی به ترتیب با ضریب بتای استاندارد برابر با ۰/۷۶، -۰/۸۹، -۰/۶۷- درصد از واریانس این متغیر را تبیین نموده‌اند. لذا بر این اساس، فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد می‌شود و با توجه به معنی‌داری و منفی بودن این ضریب می‌توان بیان نمود که ارتباطات اثربخش سازمانی با نقش میانجی آسیب‌های شغلی بر تعادل کار و زندگی کارکنان تاثیر معنی‌داری دارد.

این یافته نشان می‌دهد رابطه بین دو متغیر ارتباطات اثربخش سازمانی و تعادل کار و زندگی کارکنان توسط متغیر آسیب‌های شغلی تشدید می‌شود که اگر آسیب‌های شغلی افزایش یابد این اثر ضعیفتر و اگر آسیب‌های شغلی ضعیف شود طبیعتاً این رابطه قوی خواهد شد این موضوع بر اساس معنی‌دار بودن و معکوس بودن اثر آسیب‌های شغلی قابل استنباط است. لذا فرضیه اصلی تحقیق پذیرفته می‌شود. (شکل ۱ و ۲)

همچنین جهت ارزیابی مدل بدست‌آمده از شاخص‌های برازش استفاده گردید. مقدار شاخص‌های برازش در جدول ۳ آمده که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است. (جدول ۳)

شد و با توجه به نرمال بودن برای تحلیل فرضیه‌ی تحقیق از تحلیل مسیر و معادلات ساختاری استفاده شد. مدل‌یابی معادله ساختاری یک رویکرد جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط متغیرهای مشاهده شده و مکنون است که گاه تحلیل ساختاری کوواریانس، مدل‌یابی علی و گاه نیز لیزرل (LISREL) نامیده شده است اما اصطلاح غالب در این روزها، مدل‌یابی معادله ساختاری یا به گونه خلاصه SEM است. یکی از قوی‌ترین و مناسب‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری و اجتماعی، تجزیه و تحلیل چند متغیره است زیرا این گونه موضوعات چند متغیره بوده و نمی‌توان آنها را با شیوه دو متغیری (که هر بار یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفته می‌شود) حل نمود که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های بدست آمده از تحقیق ۷۲/۴ درصد نمونه‌های مورد مطالعه مرد هستند و ۲۷/۶ درصد نیز زن هستند. ۱۱/۲ درصد نمونه‌های مورد مطالعه با کمترین فراوانی بیشتر از ۵۰ سال سن دارند و ۳۸/۸ درصد با بیشترین فراوانی ۴۱ تا ۵۰ ساله هستند. ۸/۶ درصد نمونه‌های مورد مطالعه با کمترین فراوانی تحصیلات فوق دیپلم دارند و ۵۷/۲ درصد نیز با بیشترین فراوانی لیسانس هستند. ۵/۹ درصد نمونه‌های مورد مطالعه با کمترین فراوانی زیر ۵ سال سابقه خدمت دارند و ۲۷ درصد نیز با بیشترین فراوانی ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه خدمت دارند.

جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده که مقدار آن برای متغیرهای آسیب‌های شغلی، ارتباطات اثربخش سازمانی و تعادل کار و زندگی به ترتیب برابر ۱/۱۷، ۰/۸۴ و ۰/۹۰ می‌باشد. سطح معنی‌داری نیز به ترتیب برای هر سه متغیر ۰/۰۷، ۰/۲۲ و ۰/۱۸ محاسبه شده که با توجه به اینکه سطح معنی‌داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ بیش از ۰/۰۵ است

با توجه به نتایج، شاخص‌های برانزنگی در مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل عامل تأییدی ابزارهای پژوهش می‌توان گفت مقدار کمی دو در همه مدل‌های اندازه‌گیری در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. همچنین، نسبت کمی دو به درجه آزادی در همه مدل‌های اندازه‌گیری با توجه به ملاک مدنظر، بیانگر برازش مناسب مدل‌های مفهومی است. مقدار شاخص RMSEA در همه مدل‌های اندازه‌گیری در دامنه قابل قبول قرار دارد و این امر نیز گویای مقدار خطای قابل قبول در مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها است. مقادیر شاخص‌های CFI، GFI، AGFI، NFI و NNFI در همه مدل‌های اندازه‌گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی شدند که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری است. بنابراین، با توجه به نتایج مدل‌های اندازه‌گیری، می‌توان گفت همه ابزارهای پژوهش برازش مناسب و قابل قبول دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج بدست آمده از تحقیق فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌شود و ارتباطات اثربخش سازمانی با نقش میانجی آسیب‌های شغلی بر تعادل کار و زندگی کارکنان تأثیر معنی داری دارد.

تعادل 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. مفهوم تعادل بین زندگی و کار توسط بسیاری توصیف شده است و از این توضیحات چینی می‌توان نتیجه گرفت که تعادل بین کار و زندگی زمانی حاصل می‌شود که بین کار در محیط اداری و اهمیت دادن به اموری همچون تربیت فرزند و گذران اوقات با خانواده هماهنگی وجود داشته باشد. بنابراین در تبیین فرضیه اصلی تحقیق می‌توان گفت که رابطه بین دو متغیر ارتباطات اثربخش سازمانی و تعادل کار و زندگی کارکنان توسط متغیر آسیب‌های شغلی تشدید می‌شود که اگر آسیب‌های شغلی افزایش یابد این اثر ضعیفتر و اگر آسیب‌های شغلی ضعیف شود طبیعتاً این رابطه قوی

خواهد شد این موضوع بر اساس معنی‌دار بودن و معکوس بودن اثر آسیب‌های شغلی قابل استنباط است.

نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق آلاسون و همکاران [۱۴] همخوانی دارد. چنانچه نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ارتباطات سازمانی بر تعادل کار و زندگی کارکنان تأثیر معنی داری دارد.

نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق حیدری [۱۰] همخوانی دارد. چنانچه نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ارتباطات سازمانی بر تعادل کار و زندگی کارکنان تأثیر مستقیم معنی داری دارد.

نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق اندرسون [۱۵] همخوانی دارد. چنانچه نتایج تحقیق نشان می‌دهد که انعطاف‌پذیری، سرمایه فکری و مهارت‌های اجتماعی بر تعادل کار و زندگی تأثیر دارد.

نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق کامرانی و سرمد [۱۱] همخوانی دارد. چنانچه نتایج تحقیق نشان می‌دهد که آسیب‌های شغلی شامل آسیب‌های درون فردی، آسیب‌های بین فردی و آسیب‌های فرافردی بر تعادل کار و زندگی پرستاران تأثیر معنی داری دارد.

نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیق وارا کالو و دنیس [۱۳] همخوانی دارد. چنانچه نتایج تحقیق نشان می‌دهد که راهبردهای مربوط به مدیریت جبران خسارت باعث می‌شود تا میزان آسیب‌های شغلی کارگران کاسته شود. بر اساس نتایج بدست آمده از تحقیق، موارد زیر جهت بهبود تعادل کار و زندگی پیشنهاد می‌شود:

به مدیران پیشنهاد می‌شود تا برای کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی سیلان دوره‌های آموزشی مهارت‌های ارتباطی در نظر گرفته شود که در این دوره‌ها از اساتید روانشناسی و صاحب‌نظران این حیطه‌ها بهره‌مند شوند تا به ارتقای این مهارت‌ها منجر شود.

تلاش شود تا با تقویت مهارت‌های ارتباطی مدیران و کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی سیلان، از حداکثر توانایی‌های آنان برای بهبود تعادل کار و زندگی در بین کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی سیلان استفاده شود. به مدیران بیمارستان تامین اجتماعی سیلان توصیه می‌شود به نتیجه جلسات با کارکنان بیشتر اهمیت بدهند و

ویروس کرونا با جان و دل پاسبان سلامت مردم این سرزمین هستند و هم‌چنین از مدیران و مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی بابت راهنمایی و حمایت از این مقاله قدردانی می‌گردد. برای این مقاله هیچ نوع هزینه‌ای از هیچ ارگانی دریافت نشده و تمامی هزینه‌ها به صورت شخصی صورت گرفته است و هیچ نوع تعارض منافی هم بین نویسندگان وجود ندارد. تحقیق حاضر اقتباس از پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد بوده که پس از بررسی در معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی با شناسه اخلاق ۴۹۰۲۹۵۰۴۹۶۳۶۷۸۷۱۳۹۹۱۶۲۳۳۳۷۰۴ مصوب گردیده است.

از نظرات و پیشنهادات مفید کارکنان در جهت بهبود تعادل کار و زندگی بهره‌مند شویم.

ارزیابی‌های دقیقی از وضعیت ارتباطات کارکنان بیمارستان تامین اجتماعی سبلان انجام شود و در این میان از کارکنانی که از ارتباطات قوی‌تری برخوردار بوده و نتایج مشارکت با مشتریان در بین آنها بیشتر است، مورد تشویق قرار گیرند.

تشکر و قدردانی

با تشکر از مدیران بیمارستان تامین اجتماعی سبلان و بخصوص کادر درمانی این بیمارستان که در دوره شیوع

جدول ۱ - ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

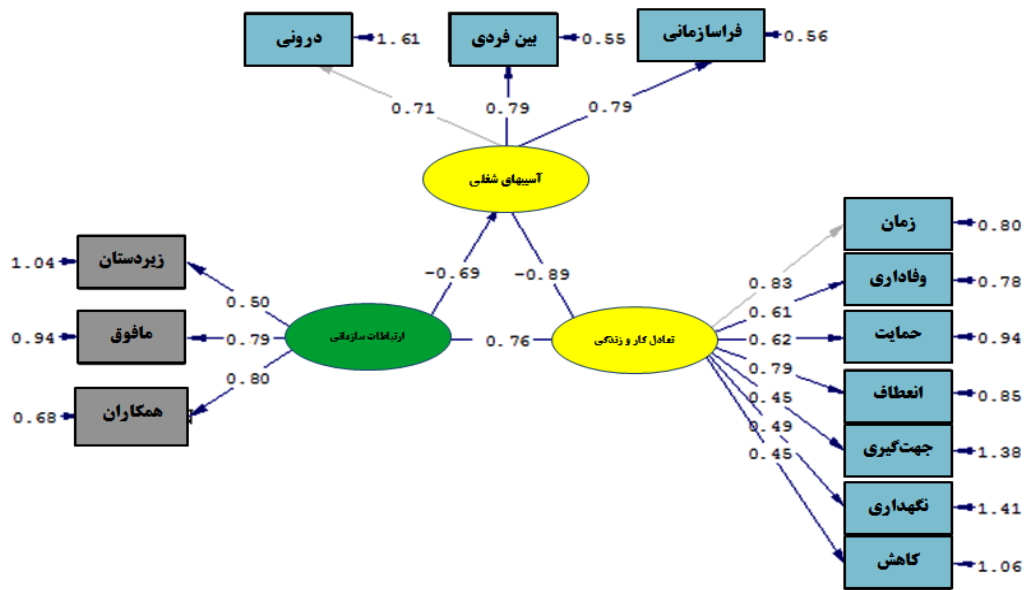
متغیرهای پژوهش	MCV	ASV	CR	۱	۲	۳
ارتباطات اثربخش سازمانی	۰/۶۲۵	۰/۵۲۴	۰/۷۵۲	۰/۷۵۸		
تعادل کار و زندگی	۰/۵۴۹	۰/۵۲۳	۰/۶۲۹	۰/۵۹۶	۰/۷۹۸	
آسیب‌های شغلی	۰/۶۸۲	۰/۵۸۷	۰/۵۶۴	۰/۵۲۹	۰/۵۸۶	۰/۸۵۴

جدول ۲ - ضریب پایایی سوالات مربوط به هر متغیر

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE	پایایی اشتراکی	نتیجه
ارتباطات اثربخش سازمانی	۰/۸۲	۰/۹۴۰	۰/۶۱۳	۰/۸۷۲	برقراری پایایی
تعادل کار و زندگی	۰/۸۹	۰/۹۶۰	۰/۶۲۸	۰/۸۲۵	برقراری پایایی
آسیب‌های شغلی	۰/۷۴	۰/۸۹۳	۰/۶۵۹	۰/۸۳۱	برقراری پایایی

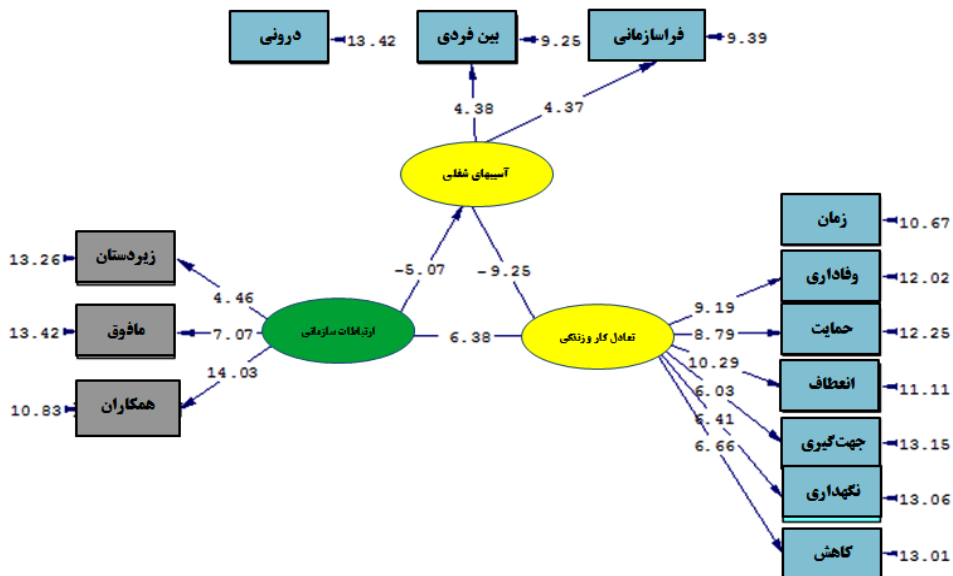
جدول ۳ - نتایج برازش مدل

معیارهای برازش مدل	شاخص	اعداد بدست آمده	مقدار مجاز	نتیجه
نسبت کای دو به درجه آزادی	K^2/df	۱/۸۷	کمتر از ۳	برازش مناسب
ریشه میانگین مجذورات	RMSEA	۰/۰۷	کمتر از ۱	برازش مناسب
ریشه مجذور مانده‌ها	RMR	۰/۰۲۷	نزدیک صفر	برازش مناسب
شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص نرم برازندگی	NNFI	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش اضافی	IFI	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازندگی	GFI	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب
شاخص برازندگی تعدیل یافته	AGFI	۰/۹۰	بالاتر از ۰/۹	برازش مناسب



Chi-Square=35.64, df=19, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

شکل ۱ - مقدار بارهای عاملی مربوط به فرضیه تحقیق



Chi-Square=35.64, df=19, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

شکل ۲ - مقدار t برای بررسی معنی‌داری ضرایب فرضیه تحقیق

Reference:

- 1- Breiteneker RJ, Shah SAM. Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 2018; 7(1): 129-146.
- 2- Taghipour H. The Relationship between Work-Life Balance and Organizational Health (Case Study: Staff of Imam Khomeini Naval University of Nowshahr), *Journal of Marine Science Education*, 2019; 6(17): 112-123. [In Persian]
- 3- Bataineh Khaled adnan. Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance, Published by Canadian Center of Science and Education, *International Business Research*, 2018; 12(2).
- 4- Hashemian SM, Rahimnia F, Poursalimi M, Farahi M. Identifying Behavioral Strategies for Recreating Work-Life Balance: Based on the Living Experiences of University Faculty Members, *Journal of Culture at Islamic University*, 2019; 9(4): 479-506. [In Persian]
- 5- Alizadeh M, Mahmoudpour M. The effect of effective organizational communication on the implementation of human resource management architecture with the mediating role of leadership style, *Journal of Resource Management in the police force*, 2018; 6(3): 217-246. [In Persian]
- 6- Roozban F, Damghanian H, Farhangi A, Rastegar A. Extraction of organizational communication management model in the context of virtual social networks, *Journal of Cultural Studies and Communication*, 2019; 15(54): 103-126. [In Persian]
- 7- Alizadeh Savadkoobi M, Islami S. The Impact of Organizational Communication and Strategic Planning on Crisis Management in Tehran Municipality, *Quarterly Journal of Crisis Prevention and Management*, 2012; 2(1). [In Persian]
- 8- Aqili Nezhad M. Relationship between age and work experience with injuries caused by occupational accidents in Iran's mines and mining industries, *Razi Journal of Medical Sciences (Journal of Iran University of Medical Sciences)*, 2017; 19(104): 20-28. [In Persian]
- 9- Rahmati B. Occupational pathology of line commanders of Amin University of Law Enforcement Sciences, *Journal of Disciplinary Management Research (Disciplinary Management Studies)*, 2016; 12(1): 110-118. [In Persian]
- 10- Heydari H. Investigating the Impact of Organizational Communication on Work-Life Balance among Steel Industry Employees, *Journal of Occupational Health Engineering*, 2019; 7(3): 30-41. [In Persian]
- 11- Kamrani M, Sarmad V. The effect of occupational injuries on work-life balance of private sector nurses in Tehran, *Journal of Nursing Education*, 2018; 9(2): 81-94. [In Persian]
- 12- Zaree Z. Investigating the Relationship between Organizational Change and Effective Communication among NAJA Staff

Case Study: Sanandaj County, NAJA Scientific Quarterly, 2017; 9(52): 69-112. [In Persian]

13- Varacallo M, Denise K. Occupational Injuries and Workers' Compensation Management Strategies, Affiliations Department of Orthopaedic Surgery, University of Kentucky School of Medicine Last Update, 2019.

14- Alarcon G, Eschleman KJ, Bowling NA. The effect of organizational communication on work-life balance among employees, European Research Studies, 2019; 11(2): 201-214.

15- Anderson D. Investigating the factors affecting work-life balance. Journal of Personality and Social Psychology, 2018; 14(5):104-114.

16- IOAN L. The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance, European Research Studies, 2015; 7(1): 201-214.

17- VirKhatr P. Impact of Work-Life Balance on Performance of Employees in the Organisations, Global Journal of Business Management, 2014; 4: 40-48.

18- Dibaj F. Investigation of Occupational Injuries of Isfahan Municipality Employees, Journal of Consulting Research (News and Consulting Research), 2009; 7(27): 119-132. [In Persian]

19- Habibpour Z. Investigating the Relationship between Cultural Intelligence and the Effectiveness of Human Communication among Faculty Members of Public, Payame Noor and Islamic Azad Universities in Shahrekord. Master Thesis.

Islamic Azad University, Shahrekord Branch; 2013. [In Persian]

20- Wong S, Ko A. Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues; 2009.

Analysis of the Effect of Effective Organizational Communication on Work-life Balance with the Mediating Role of Occupational Injuries in Sabalan Social Security Hospital in Ardabil

● **Abstract** Nanvayi N¹, Norouzzadeh A²

Introduction: Balancing work and life is one of the concerns of employees in organizations today. One of the tools to create work-life balance is effective organizational communication. The present study was conducted in this direction with the aim of analyzing the effect of effective organizational communication on work-life balance with the mediating role of occupational injuries in Sabalan Social Security Hospital in Ardabil.

Methods In terms of purpose, the present applied research is descriptive-survey in terms of method. The statistical population of this study includes the staff of Sabalan Social Security Hospital in Ardabil, whose number is 600 people. Morgan table was used to determine the sample size of employees and the number of samples was 234 which were selected by simple random sampling method. To measure the variables, Dibaj Occupational Injuries Questionnaire, Susman and Krinos Effective Organizational Communication Questionnaire and Wang and Ko Work-Life Balance Questionnaire were used. Data were analyzed and path analysis and structural equations and regression were used to analyze the research hypotheses.

Results: Findings show that effective organizational communication with the mediating role of job injuries has a significant effect on work-life balance. Predicts effective organizational communication 0.76 and job injuries -0.67 predict changes in work-life balance of employees.

Conclusion: The relationship between the two variables of effective organizational communication and work-life balance of employees is intensified by the variable of occupational injuries if the occupational injuries increase, this effect will be weaker, and if the occupational injuries weaken, this relationship will naturally become stronger.

Keywords: Effective organizational Communication, Work-Life balance, Occupational injuries, Hospital.

1- M.Sc. Student, Department of Management, Garmsi Branch, Islamic Azad University, Garmsi, Iran

2- Assistant Professor, Department of Management, Garmsi Branch, Islamic Azad University, Garmsi, Iran, (Corresponding Author), Ahadnorouzzadeh@gmail.com