

The Effect of Work- Family Conflict (WFC) on Life Satisfaction: the mediation roles of Job Stress and Job Satisfaction In face-to-face and virtual teaching from the perspective of professors

Masoud Simkhah *

Assistant Professor of Management Department.,
Parand Branch, Islamic Azad University, Parand,
Iran.

Elaheh

Mohamadkhani 

PhD Student in Business Management, Allameh
Tabatabai University, Tehran, Iran.

Abstract

The purpose of this research was investigating the effect of work- family conflict on life satisfaction and the mediation roles of job stress and job satisfaction. This research was descriptive correlation. The statistical population included university professors and 384 persons were selected by available sampling data collection was performed using electronic questionnaires and statistical analysis was performed with SPSS and SMARTPLS 3. The results showed that with the increase in WFC, life satisfaction decreased only in the situation of virtual teaching; The effect of job stress on life satisfaction was not significant in both face-to-face and virtual situations; The effect of WFC on life satisfaction with partial mediation of job satisfaction was significant only in situation of virtual teaching; and the role of job stress in the relationship between WFC and job satisfaction was confirmed as a partial mediator. The results of comparing the mean differences showed that the interaction of work with family based on strain in the virtual teaching situation was more than the face-to-face teaching situation and the professors were in much worse situation.


Keywords: Life Satisfaction, Work- Family Conflict, Job Stress, Job Satisfaction.


* Corresponding Author: simkhahmasoud@gmail.com

How to Cite: Simkhah, M., Mohamadkhani, E. (2022). The Effect of Work- Family Conflict (WFC) on Life Satisfaction: the mediation roles of Job Stress and Job Satisfaction In face-to-face and virtual teaching from the perspective of professors, *Journal of Business Intelligence Management Studies*, 10(39), 1-36.



تأثیر تعارض کار- خانواده بر رضایت از زندگی با میانجیگری استرس شغلی و رضایت شغلی در تدریس حضوری و مجازی از دیدگاه استادان دانشگاه

مسعود سیم‌خواه *  استادیار، گروه مدیریت، واحد پرند، دانشگاه آزاد اسلامی، پرند، ایران.

الهه محمدخانی  دانشجوی دکتری رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی تهران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر تعارض کار-خانواده بر رضایت از زندگی با نقش میانجی استرس شغلی و رضایت شغلی است. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی و جامعه آماری نامحدود شامل استادان دانشگاه است که تعداد ۳۸۴ نفر به روش دردسترس انتخاب شدند. جمع‌آوری داده با استفاده از پرسشنامه‌های الکترونیک و تحلیل آماری با نرم‌افزارهای SPSS و SMARTPLS3 انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که با افزایش تعارض کار-خانواده تنها در وضعیت تدریس مجازی رضایت از زندگی کاهش یافت؛ تأثیر استرس شغلی بر رضایت از زندگی در وضعیت تدریس حضوری و مجازی معنادار نبود؛ تأثیر تعارض کار-خانواده بر رضایت از زندگی با میانجی‌گری جزئی رضایت شغلی تنها در وضعیت تدریس مجازی معنادار بود و نقش استرس شغلی در رابطه بین تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی به‌عنوان میانجی جزئی تأیید شد. نتایج حاصل از مقایسه اختلاف میانگین‌ها نشان داد که تداخل کار با خانواده مبتنی بر اجبار در وضعیت تدریس مجازی بیشتر از حضوری بود و استادان به‌مراتب در شرایط بدتری قرار داشتند.

کلیدواژه‌ها: رضایت از زندگی، تعارض کار- خانواده، استرس شغلی، رضایت شغلی.

مقدمه

در دهه گذشته، تمایلات جدیدی به مطالعه اثرات دورکاری به دلیل افزایش فناوری و جهانی شدن پدید آمده است (Caramela, 2017)؛ زیرا برخی معتقدند کار کردن از خانه باعث می شود کارکنان به دلیل کمترین دغدغه های اداری، کارایی بیشتری داشته باشند؛ در حالی که برخی دیگر معتقدند کار کردن از خانه بهترین محیط نیست، زیرا امکان حواس پرتی بیشتر در خانه را فراهم می کند (Fonner & Roloff, 2010). در سال ۲۰۱۶، میزان افرادی که از راه دور در ایالات متحده کار می کردند (به صورت پاره وقت) تا ۴۳ درصد افزایش یافت (Darley, 2017). با این حال، بر اساس گزارش گالوپ، افرادی که از راه دور کار می کنند، اگر تنها بیست درصد از زمان یا کمتر از آن را در خارج از دفتر کار کنند می توانند مشتاق تر و متعهدتر به کار خود باشند (Gallup, 2017)؛ بنابراین، این نکته مهم است که اگر سازمان ها بخواهند سودآور باقی بمانند و در جامعه فناوری محور به رشد رقابتی ادامه دهند، باید درک بهتری از پیامدهای دورکاری برای آینده کاری داشته باشند (Schall, 2019). کار از خانه سرعت کار را بالا برده و می تواند رضایت شغلی را حفظ کند. در فضای جمع گرای سازمان ها، کار از خانه می تواند نشانه مثبتی باشد که باید در سازمان مورد توجه قرار گیرد (Irawanto et al, 2021). مطالعات تجربی نشان دادند که نتایج کار از خانه می تواند افزایش عملکرد شغلی، بهبود رضایت شغلی، تمایلات کمتر به جابجایی و کاهش میزان استرس باشد (Contreras et al, 2020)، اما نتایج تحقیق تبسم و همکارانش^۱ (۲۰۲۱)، حاکی از آن است که در زمان دورکاری نارضایتی شغلی، تمایل زیاد به ترک شغل و عملکرد پایین شغلی وجود دارد (Tabasum et al, 2021).

کار و خانه دو حوزه ضروری در زندگی یک فرد هستند (Lutz et al, 2020). انتظارات از برنامه های کاری منعطف تر در حال افزایش است، به طوری که می تواند بر رضایت شغلی کارکنان، عملکرد کلی شغلی و سطح تعارض کار- خانواده تأثیر بگذارد (Schall, 2019). برنامه کاری انعطاف پذیر وسیله موثری برای دستیابی به تعادل کار-

۱. Tabasum et al.

خانواده است. انعطاف در زمان، کار از خانه، پاره وقت بودن، اشتغالزایی و کار از راه دور به عنوان رویکردهای استراتژیک موثر برای تحقق تعادل کار- خانواده ترسیم شده است. با این حال نوبت کاری با تعادل کار- زندگی رابطه منفی دارد. گرچه تعادل کار- خانواده در سالهای اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است، اما بسیاری از سازمانها هنوز در تهیه و اجرای استراتژیهای مناسب توانمند نشدهاند (Dizaho et al, 2017). اگر افراد در دور کاری به لحاظ هوش عاطفی در سطح بالایی باشند، می توانند با استرس شغلی^۱ مقابله کنند و سطح رضایت از زندگی^۲ خود را حفظ نمایند (McCormick & Barnett, 2011). همچنین تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه در تحقیق گیسلری و همکارانش^۳ (۲۰۲۱)، نشان دهنده رابطه مثبت بین تعارض کار- خانواده و استرس درک شده بوده است (Ghislieri et al, 2021).

رابطه کار و خانواده به طور بالقوه یک موضوع مهم برای هر کارمند، از جمله افراد شاغل در بخش آموزشی است (Silva & Fischer, 2020). با ایجاد شرایط دور کاری در بخش آموزش دانشگاهی به ویژه شرایطی که به صورت دفعی و به اجبار ایجاد گردید منجر به این شد تا به موضوع تعارض کار- خانواده و ورود زندگی کاری به زندگی خانوادگی استادان دانشگاه پرداخته شود. آشنا نبودن استادان و دانشجویان با سیستم آموزش مجازی، مهیا نبودن محتوای آموزشی متناسب با شرایط آموزش مجازی، مداخله افراد غیر آموزشی به حوزه آموزش، نظارت و کنترل ناچیز بر فرایندهای آموزشی، کاهش شدید کیفیت آموزش، مهیا نبودن امکانات سخت افزاری و نرم افزاری در اختیار استادان و دانشجویان و گسترش بسترهایی برای کج رفتاری آموزشی توسط استادان و نیز دانشجویان از مشکلات دور کاری در آموزش و تدریس مجازی است. تدریس مجازی تاثیر منفی روی سلامت فیزیکی و روانی استادان دارد (Kraft & Simon, 2020). تغییر ناگهانی از تدریس

۱. job stress

۲. life satisfaction

۳. Ghislieri et al.

حضور به مجازی- درحالی که مسئولیت آن طبق روال گذشته همچنان باقی است- استرس شغلی را تشدید می‌کند. به‌علاوه غیبت دانشجویان و تناقضات در دسترسی به تکنولوژی، وضعیت تعارض بین کار و خانواده را بدتر می‌کند (Khateeb, 2021). این تغییر در محیط کاری آنها منجر به افزایش بار اضافی و استرس کاری شده است که عمدتاً به دلیل شرایط کاری نامناسب و عوامل سازمانی در خانواده (مانند زمان کار افراد مشترک و زمان کار سایر اعضای خانواده) است و نیاز به برنامه ریزی مجدد و سازماندهی مجدد فعالیت‌های کاری و خانوادگی دارد (Poysa et al, 2021). همچنین اجرای سیاست‌های بهبود یافته منابع انسانی کارمندمحور همراه با عوامل رضایت شغلی مانند محیط‌های کاری حمایتی، همکاران و سرپرستان، برای کاهش تعارض کار- خانواده و افزایش رضایت شغلی و زندگی مهم هستند (Lari, 2020).

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر تعارض کار- خانواده بر رضایت از زندگی و رضایت شغلی استادان در دو وضعیت تدریس حضوری و پس‌از آن با تغییر شرایط به سمت دورکاری در وضعیت تدریس مجازی است. همچنین استرس شغلی در این شرایط به‌ویژه در شرایط دورکاری و کار در خانه و مداخلات کار- خانواده و خانواده- کار مورد بررسی قرار می‌گیرد. اگر وضعیت دورکاری و تدریس مجازی به‌عنوان مداخله پس‌آزمون در نظر گرفته شود، می‌توان در دو مرحله به بررسی تغییرات احتمالی بر متغیرهای مدل پیشنهادی پرداخت. مسئله در پژوهش حاضر این است که چگونه عوامل منفی مانند استرس شغلی و عوامل مثبت مانند رضایت شغلی در وضعیت تدریس مجازی، وضعیتی به‌مراتب بهتر یا بدتر به لحاظ رضایت از زندگی و همچنین میزان تعارض ناشی از مداخلات کار- خانواده و بالعکس ایجاد می‌نمایند و در این پژوهش به بررسی آن پرداخته می‌شود. بنابراین با توجه به مطالب فوق سوال اصلی پژوهش آن است که آیا تعارض کار- خانواده بر رضایت از زندگی با میانجی‌گری رضایت شغلی و استرس شغلی تأثیر معنادار دارد؟ و این روابط در دو وضعیت تدریس حضوری و مجازی چه تغییراتی می‌کنند؟

پیشینه پژوهش

دورکاری

دورکارها، کارمندانی هستند که از طریق رسانه‌های الکترونیکی مانند شبکه‌های داخلی و ایمیل شرکت‌ها کار کرده و با دفتر مرکزی خود ارتباط برقرار می‌کنند و تمایل دارند کمترین تعامل چهره به چهره با سرپرستان و همکاران داشته باشند (Charalampous et al, 2019). فیتزر^۱ (۱۹۹۷) دورکاری را به‌عنوان «تمهیدات کاری که در آن کارمندان انجام کارهای عادی خود را در مکانی غیر از محل کار معمولی از طریق فناوری رایانه انجام می‌دهند» تعریف نموده است (Fonner & Roloff, 2010). پاریس^۲ (۲۰۱۸)، بیان کرده است که دورکاری و ارتباط از راه دور تقریباً مفهوم یکسانی دارند (Schall, 2019)؛ بنابراین در این تحقیق از اصطلاح «دورکاری» متناسب با تعریف فیتزر (۱۹۹۷) استفاده شده است.

رضایت از زندگی

رضایت از زندگی، فرایندی قضاوتی و شناختی است که ارزیابی ذهنی و فراگیر در مورد کیفیت زندگی یک فرد را نشان می‌دهد (Szczygiel & Mikolajczak, 2017). افرادی که رضایت از زندگی دارند، دارای مشخصه‌هایی مانند سطح بالای اقتصادی-اجتماعی، سلامتی، منابع مالی بالا، اشتغال، رابطه خوب با شریک زندگی، سلامت روانی و برون‌گرایی هستند (Ruiz-Aranda et al, 2014). مرور ادبیات رضایت از زندگی، دو دیدگاه را آشکار می‌کند: رویکرد بالا به پایین؛ رضایت از زندگی را تابعی از صفات پایدار، مانند شخصیت می‌داند. در مقابل، رویکرد پایین به بالا؛ پیوند بین حیطه کاری و رضایت از زندگی را تبیین می‌کند و رضایت از زندگی را تابعی از محدوده‌ی زندگی می‌داند. در این زمینه، کیفیت زندگی کاری (استرس شغلی و رضایت شغلی)، کیفیت زندگی غیر کاری

۱. Fitzer, M. M.

۲. Parris, J.

(رضایت از سلامتی، خانواده و اوقات فراغت) و احساس عزت‌نفس (ادراک از شایستگی و ادراک از کنترل) به‌عنوان مکانیسم‌هایی شناخته‌شده‌اند که کار را با رضایت از زندگی مرتبط می‌نماید (Erdogan et al, 2012).

رضایت شغلی

لاک^۱ (۱۹۷۶)، رضایت شغلی را وضعیت احساسی لذت‌بخش یا مثبت ناشی از ارزیابی شغل یا تجربیات شغلی شخص تعریف کرد (Locke, 1976). کرنی و همکارانش^۲ (۱۹۹۲)، رضایت شغلی را وضعیت عاطفی مربوط به شغل با توجه به آنچه انتظار داشتند و آنچه از زیر بار آن شانه خالی می‌کنند، تعریف کرده‌اند. (Cranny et al, 1992). میزان رضایت شغلی توسط عناصر مختلفی از جمله حقوق، پیشرفت کار، قدرت، رویه و سیاست، ارتباط با مقام بالاتر، زمان‌بندی شغلی، تعارض کار- خانواده و ماهیت شغل ارزیابی می‌شود (Howard et al, 2004). به‌طور کلی، رابطه بین دورکاری و رضایت شغلی ناشی از این فرض است که دورکاری به کارکنان امکان انعطاف‌پذیری و استقلال بیشتر در نحوه انجام کار خود را می‌دهد و فرد می‌تواند خواسته‌های شغلی خود و شخصی (زندگی و خانواده) را برآورده کند (Virick et al, 2010).

استرس شغلی

استرس شغلی مطابق تعریف کوپر^۳ (۲۰۰۲)، واکنشی در مواجهه با برخی از خواسته‌ها، فشارها و جنبه‌های حرفه‌ای در محیط کار است که با سطح دانش فعلی فرد هماهنگ نیست و منجر به ایجاد چالش و تهدید در مورد توانمندی‌هایش می‌شود. از این رو برای استمرار در شغل خود دچار کشمکش می‌شود. در نتیجه، استرس شغلی هنگامی رخ می‌دهد که تهدیدات شرایط محیطی از منابع و مهارت‌های افراد فراتر باشد (Cooper, 2002).

۱. Locke, E. A.

۲. Cranny et al.

۳. Cooper, L.

تعارض کار- خانواده

تداخل کار- خانواده به عنوان مداخله وظایف و مسئولیت‌های کار در مسئولیت‌های خانواده تعریف می‌شود، درحالی که تداخل خانواده- کار به عنوان مداخله مسئولیت‌های خانواده در مسئولیت‌های کاری تعریف می‌شود. هرچه فرد مشغول دورکاری باشد، تداخل کار- خانواده کاهش می‌یابد، اما باعث افزایش تداخل خانواده- کار می‌شود. به عبارت دیگر، محققان نتوانستند نقش‌های کار و خانواده را به طور کامل تلفیق کنند، اما می‌توان این مداخلات را کاهش داد (Golden et al, 2006). فونر و رولف (۲۰۱۰)، در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که اگر کارکنان به مدت ۳ روز در هفته (یا به عبارتی ۵۰ درصد از مسئولیت‌های کاری) به دورکاری بپردازند، رضایت شغلی افزایش می‌یابد و منجر به انعطاف کاری و تعادل کار- خانواده می‌شود (Fonner & Roloff, 2010). بر اساس تعریف گرینهاوز و بوتل^۱ (۱۹۸۵)، سه شکل از تعارض کار- خانواده شناسایی شده است که عبارت‌اند از: تعارض مبتنی بر زمان^۲، تعارض مبتنی بر فشار^۳ و تعارض مبتنی بر رفتار^۴. تعارض مبتنی بر زمان هنگامی رخ می‌دهد که زمان اختصاص داده شده به یک نقش منجر به دشواری مشارکت در نقش دیگری شود. تعارض مبتنی بر فشار هنگامی رخ می‌دهد که فشار تجربه شده در یک نقش منجر به دخالت در مشارکت در نقش دیگری شود. تعارض مبتنی بر رفتار هنگامی رخ می‌دهد که رفتارهای خاص مورد نیاز در یک نقش با انتظار رفتاری در نقش دیگر متناقض باشد (Greenhaus & Beutell, 1985). گوتک و همکارانش^۵ (۱۹۹۱)، استدلال کردند که هر یک از این سه شکل تعارض کار- خانواده دارای دو جهت هستند: الف) تعارض به دلیل مداخله کار در خانواده^۶ و ب) تعارض به

۱. Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J.

۲. Time-Based Conflict

۳. Strain-Based Conflict

۴. Behavior-Based Conflict

۵. Gutek et al.

۶. Work interfering with family (WIF)

دلیل مداخله خانواده در کار^۱. هنگامی که این سه شکل و دو جهت باهم ترکیب می‌شوند، شش بعد تعارض کار - خانواده حاصل می‌شود که عبارت‌اند از: (۱) تداخل کار- خانواده مبتنی بر زمان^۲، (۲) تداخل کار- خانواده مبتنی بر فشار^۳، (۳) تداخل کار- خانواده مبتنی بر رفتار^۴، (۴) تداخل خانواده- کار مبتنی بر زمان^۵، (۵) تداخل خانواده- کار مبتنی بر فشار^۶ و (۶) تداخل خانواده- کار مبتنی بر رفتار^۷ (Gutek et al, 1991).

مطالعات پیشین پژوهش

لیو و همکارانش^۸ (۲۰۱۷)، دریافتند که تداخل کار- خانواده مبتنی بر فشار و رفتار تأثیر مثبت معناداری بر استرس شغلی دارد (Liu et al, 2017). نتیجه پژوهش خانی جزینی و همکارانش (۱۳۹۷)، نشان‌دهنده تأثیر معنی‌دار تعارض کار- خانواده بر استرس شغلی است (خانی جزینی و همکاران، ۱۳۹۷). در مقاله عیسی مراد و خلیلی صدرآبادی (۱۳۹۶) اثر مستقیم تعارض کار- خانواده بر استرس شغلی کارکنان معنادار بوده است و بیان می‌کند که با ارتقا سرمایه روان‌شناختی می‌توان به کاهش استرس شغلی دست‌یافت (عیسی مراد و خلیلی صدرآبادی، ۱۳۹۶).

تحقیق لاندولفی و همکارانش^۹ (۲۰۲۱)، حاکی از تأثیر مثبت و معنادار تعادل کار- خانواده بر رضایت از زندگی بوده است (Landolfi et al, 2012). تحقیقات اکرم و

-
۱. Family interfering with work (FIW)
 ۲. Time-based work interfering with family
 ۳. Strain-based work interfering with family
 ۴. Behavior-based work interfering with family
 ۵. Time-based family interfering with work
 ۶. Strain-based family interfering with work
 ۷. Behavior-based family interfering with work
 ۸. Liu et al.
 ۹. Landolfi et al.

همکارانش^۱ (۲۰۲۰) و یوسل^۲ (۲۰۱۷)، نشان داد که تعارض کار- خانواده با رضایت از زندگی همبستگی منفی دارد (Akram et al, 2020; Yucel, 2017). نتیجه مرتبط با پژوهش حاضر در تحقیق نعیمی و محمودی کیا (۱۳۹۸)، در رابطه تعارض کار- خانواده با فشار روان‌شناختی و رضایت از زندگی با توجه به نقش تعدیل‌گری بهبودی توان کار نشان داد که تعارض کار- خانواده با رضایت از زندگی رابطه منفی دارد (نعیمی و محمودی کیا، ۱۳۹۸).

نتایج تحقیق نماینده و همکارانش (۲۰۱۱) و تری و وو^۳ (۲۰۲۱)، نشان داد که تعارض کار- خانواده همبستگی منفی با رضایت شغلی و همبستگی مثبت با استرس شغلی دارد (Namayandeh et al, 2011; Terry & Woo, 2021). نتایج تحقیق آرمسترانگ و همکارانش (۲۰۱۵) و ویگاس و هنریکس^۴ (۲۰۲۰)، نشان داد که استرس شغلی همبستگی مثبت و معنادار با تعارض کار- خانواده و همبستگی منفی و معنادار با رضایت شغلی دارد (Armstrong et al, 2015; Viegas & Henriques, 2020). نتایج تحقیق ویکویچ و مورو^۵ (۲۰۲۰)، نشان داد که تداخل کار با خانواده مبتنی بر فشار، پیش‌بینی‌کننده معنادار برای استرس شغلی و رضایت شغلی است؛ درحالی‌که تداخل کار با خانواده مبتنی بر زمان تنها پیش‌بینی‌کننده معنادار برای رضایت شغلی است (Vickovic & Morrow, 2020). یافته‌های تحقیق حسن و تانگ^۶ (۲۰۱۷)، نشان داد که تعادل کار- خانواده بر رضایت شغلی تاثیر معنادار دارد (Hasan & Teng, 2017).

لامبرت و همکاران^۷ (۲۰۱۰)، دریافته‌اند که تاثیر تداخل کار با خانواده مبتنی بر فشار و

۱. Akram et al.

۲. Yucel, D.

۳. Terry, D. L. & Woo, M. J.

۴. Viegas, V. & Henriques, J.

۵. Vickovic, S. G. & Morrow, W. J.

۶. Hasan, N. A. B. B. & Teng, L. S.

۷. Lambert et al.

زمان رابطه معکوس با رضایت شغلی در بین تنها کارکنان زن شاغل در یک مرکز امنیتی خصوصی غرب میانه دارد. علاوه بر این، تداخل خانواده با کار با رضایت شغلی مردان یا زنان رابطه‌ای نداشت (Lambert et al, 2010). نتیجه تحقیق پاغوش و همکاران (۱۳۹۵)، حاکی از تأثیر مستقیم تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی است (پاغوش و همکاران، ۱۳۹۵). رابطه تعارض کار- خانواده با رضایت شغلی در تحقیق افخمی و همکاران (۱۳۹۵)، منفی بوده است (افخمی و همکاران، ۱۳۹۵). ملکیها و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی به اثربخشی مدیریت تعارض کار- خانواده در افزایش رضایت شغلی پی بردند (ملکیها و همکاران، ۱۳۹۳).

استرس کاری یکی دیگر از عوامل کلیدی پیش‌بینی‌کننده است که بر رضایت شغلی تأثیر بسزایی دارد (Hsu et al, 2019). در محیط دورکاری، کارمندان می‌توانند به‌تنهایی در خانه یا هر جایی کار کنند. این امر ممکن است باعث ایجاد خودمختاری شود، اما از سوی دیگر عدم تعامل اجتماعی در شغل را ایجاد می‌کند و در نتیجه منجر به ارتباطات و تعامل اجتماعی کمتر و موقعیت استرس‌زا در کار می‌شود؛ در حالی که انتظارات و خواسته‌های بالا در کار همچنان نسبت به کار حضوری از آنها وجود دارد (Maneechaeye, 2021).

نسیم^۱ (۲۰۱۸) و فرگوسن و همکاران^۲ (۲۰۱۵)، در تحقیقاتشان به این نتیجه رسیدند که افراد با هوش عاطفی بالا، استرس کمتر و رضایت بیشتر از زندگی دارند (Naseem, 2018; Ferguson et al, 2015). نتایج تحقیق خان و همکاران^۳ (۲۰۱۴)، نشان داد که استرس شغلی با رضایت از زندگی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه منفی دارد (Khan et al, 2014). همچنین ایتزاک‌کی و همکاران^۴ (۲۰۱۵) و متیو و چرایف^۵ (۲۰۱۵)، نیز

۱. Naseem, K.

۲. Ferguson et al.

۳. Khan et al.

۴. Itzhaki et al.

۵. Mateescu, A. & Chraif, M.

در تحقیقاتشان به این نتیجه رسیدند که بین استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد (Itzhaki et al, 2015; Mateescu & Chraif, 2015). نتایج مشابه از تحقیقات پیرایش و حاتمی (۱۳۹۷)، انصاری و همکاران (۱۳۹۷)، کرمی و همکاران (۱۳۹۶) و غفوریان و همکاران (۱۳۹۰)، نیز بدست آمد (پیرایش و حاتمی، ۱۳۹۷؛ انصاری و همکاران، ۱۳۹۷؛ کرمی و همکاران، ۱۳۹۶ و غفوریان و همکاران، ۱۳۹۰).

مندیتا و ریواس^۱ (۲۰۱۳)، بیان کردند که افزایش رضایت شغلی منجر به افزایش رضایت از زندگی می‌شود (Hombrados-Mendieta & Cosano-Rivas, 2013). ویریک و همکارانش (۲۰۱۰)، در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی و رضایت از زندگی در دورکاری به صورت منحنی u شکل تغییر می‌کند. زمانی که تعداد ساعات دورکاری کم یا زیاد هستند، رضایت شغلی کم است. زمانی که مشاغل اجباری یا مشاغل همراه با سرگرمی هستند، رضایت از زندگی در دورکاری کم است (Virick et al, 2010).

آلن و همکاران^۲ (۲۰۱۵) در یک فراتحلیل نشان دادند که رضایت شغلی در دورکاری افزایش می‌یابد. همچنین این محققان دریافتند که دورکاری به صورت منحنی u شکل منجر به افزایش سطح رضایت شغلی کارکنان تا ۱۵ ساعت در هفته شده است و پس از آن، با افزایش تعداد ساعات دورکاری، سطح رضایت شغلی شروع به کاهش می‌کند. این امر می‌تواند به دلیل عدم تعامل اجتماعی با همکاران و افزایش ادراک از انزوا باشد که ناشی از دورکاری بیش از حد در طول هفته است (Allen et al, 2015). همچنین نتیجه تحقیق شل (۲۰۱۹)، نشان داد که سطح رضایت شغلی در دورکاری به صورت خطی افزایش می‌یابد (Schall, 2019).

بنابراین در تحقیقات گذشته تاثیر متغیرهای موجود در چارچوب مفهومی شکل (۱) و طبق خلاصه‌ی جدول (۱) به صورت رابطه دو متغیره بررسی شده‌اند و به ذکر آنها

۱. Hombrados-Mendieta, I. & Cosano-Rivas, F.

۲. Allen et al.

پرداخته شد. به‌طور کلی متغیرهای میانجی مانند سرمایه روان‌شناختی، رضایت از زندگی و متغیر تعدیل‌گر مانند بهبودی توان کار نیز بررسی شده‌اند. همچنین تحقیقاتی در زمینه رابطه تعارض کار- خانواده و رضایت از زندگی در شرایط دورکاری کارکنان صورت گرفته است، اما تا آنجا که بررسی شد مقایسه‌ای بین شرایط دورکاری و حضوری انجام نشده است. با استفاده از پیشینه پژوهش در زمینه متغیرهای تحقیق حاضر، جهت تبیین بهتر موضوع، متغیرهای میانجی از جمله رضایت شغلی و استرس شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرند و تلاش بر آن است به این موضوع پرداخته شود که آیا این متغیرها می‌توانند در رابطه تعارض کار- خانواده و رضایت از زندگی تأثیرگذار باشند یا خیر.

روش

با توجه به وضعیت تدریس حضوری و مجازی استادان دانشگاه در سال گذشته و حال حاضر، سعی بر آن است تا به بررسی تأثیر سطح تعارض کار- خانواده بر میزان رضایت از زندگی و رضایت شغلی آنان پرداخته شود. همچنین میزان استرس شغلی در این دو وضعیت به‌ویژه در وضعیت تدریس مجازی در چارچوب مدل مفهومی پژوهش لحاظ گردید. به نظر با تغییرات دفعی و نه تدریجی از وضعیت تدریس حضوری به مجازی، احتمال تعارض در انجام وظایف کاری در محیط خانه، در کنار اعضای خانواده و در انزوای اجتماعی از محیط کار و همکاران و دانشجویان وجود دارد. تعارض کار- خانواده با دو متغیر رضایت شغلی از منظر کار و رضایت از زندگی از منظر خانواده در این مدل بررسی می‌شوند. مدل مفهومی پژوهش حاضر به‌صورت شکل (۱) تدوین شد که حاصل از ترکیب چند مدل با استناد به ادبیات پژوهش و بررسی مطالعات انجام‌شده پیشین است. منابع اصلی مرتبط با روابط بین متغیرهای مدل پیشنهادی در جدول (۱) آورده شده است. فرضیات پژوهش حاضر به‌صورت زیر ارائه می‌شوند:

فرضیه ۱: تعارض کار- خانواده بر رضایت از زندگی با توجه به نقش میانجی‌گری رضایت شغلی استادان دانشگاه تأثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه ۲: استرس شغلی بر رضایت از زندگی با توجه به نقش میانجی‌گری رضایت

شغلی استادان دانشگاه تاثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه ۳: تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی‌گری استرس شغلی استادان دانشگاه تاثیر منفی و معنادار دارد.

فرضیه ۴: بین تعارض کار-خانواده در تدریس حضوری (پیش‌آزمون) و تدریس مجازی (پس‌آزمون) از دیدگاه استادان دانشگاه تفاوت معنادار وجود دارد.

فرضیه ۵: بین تداخل کار با خانواده مبتنی بر زمان در تدریس حضوری (پیش‌آزمون) و تدریس مجازی (پس‌آزمون) از دیدگاه استادان دانشگاه تفاوت معنادار وجود دارد.

فرضیه ۶: بین تداخل خانواده با کار مبتنی بر زمان در تدریس حضوری (پیش‌آزمون) و تدریس مجازی (پس‌آزمون) از دیدگاه استادان دانشگاه تفاوت معنادار وجود دارد.

فرضیه ۷: بین تداخل کار با خانواده مبتنی بر اجبار در تدریس حضوری (پیش‌آزمون) و تدریس مجازی (پس‌آزمون) از دیدگاه استادان دانشگاه تفاوت معنادار وجود دارد.

فرضیه ۸: بین تداخل خانواده با کار مبتنی بر اجبار در تدریس حضوری (پیش‌آزمون) و تدریس مجازی (پس‌آزمون) از دیدگاه استادان دانشگاه تفاوت معنادار وجود دارد.

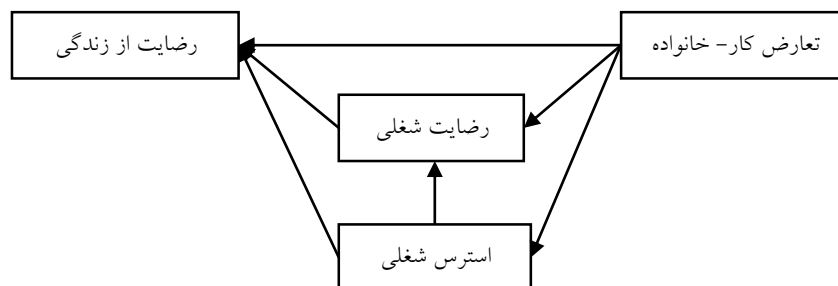
فرضیه ۹: بین تداخل کار با خانواده مبتنی بر رفتار در تدریس حضوری (پیش‌آزمون) و تدریس مجازی (پس‌آزمون) از دیدگاه استادان دانشگاه تفاوت معنادار وجود دارد.

فرضیه ۱۰: بین تداخل خانواده با کار مبتنی بر رفتار در تدریس حضوری (پیش‌آزمون) و تدریس مجازی (پس‌آزمون) از دیدگاه استادان دانشگاه تفاوت معنادار وجود دارد.

فرضیه ۱۱: بین استرس شغلی در تدریس حضوری (پیش‌آزمون) و تدریس مجازی (پس‌آزمون) از دیدگاه استادان دانشگاه تفاوت معنادار وجود دارد.

فرضیه ۱۲: بین رضایت شغلی در تدریس حضوری (پیش‌آزمون) و تدریس مجازی (پس‌آزمون) از دیدگاه استادان دانشگاه تفاوت معنادار وجود دارد.

فرضیه ۱۳: بین رضایت از زندگی در تدریس حضوری (پیش‌آزمون) و تدریس مجازی (پس‌آزمون) از دیدگاه استادان دانشگاه تفاوت معنادار وجود دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پیشنهادی پژوهش



جدول ۱. منابع اصلی مرتبط با روابط بین متغیرهای مدل پیشنهادی

ردیف	رابطه	منبع
۱	تعارض کار- خانواده ← رضایت شغلی	تری و وو (۲۰۲۱)
۲	تعارض کار- خانواده ← استرس شغلی	ویگاس و هنریکس (۲۰۲۰)
۳	تعارض کار- خانواده ← رضایت از زندگی	اکرم و همکاران (۲۰۲۰)
۴	استرس شغلی ← رضایت شغلی	ویگاس و هنریکس (۲۰۲۰)
۵	رضایت شغلی ← رضایت از زندگی	مندیا و ریواس (۲۰۱۳)

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- پیمایشی و کاربردی محسوب می‌شود. ابزارهای لازم برای گردآوری اطلاعات شامل منابع مطالعات کتابخانه‌ای و نظرسنجی از استادان فعال در فرایند تدریس مجازی و حضوری است. جامعه آماری شامل استادان دانشگاه‌های دولتی و آزاد است که به دو گونه تدریس مجازی و حضوری فعالیت داشته‌اند. نمونه‌گیری به روش در دسترس بوده و به دلیل نامحدود بودن جامعه آماری پژوهش و تعداد بیش از ۱۰۰۰۰۰ استاد در کشور، تعداد ۳۸۴ نفر با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده از طریق پرسشنامه الکترونیکی بوده و از دو مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم و از خیلی زیاد تا خیلی کم استفاده شده است. متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش شامل ۴ متغیر است که عبارتند از: تعارض کار- خانواده، استرس شغلی، رضایت شغلی و رضایت از زندگی. تحلیل‌های آماری در بررسی روابط مدل پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و SMART PLS 3 انجام شده است. همچنین با مطالعه نیمه تجربی به روش پیش‌آزمون (تدریس حضوری) و پس‌آزمون (تدریس مجازی) به مقایسه اختلاف میانگین نمره‌های کل متغیرهای پژوهش پرداخته شده است. متغیر تعارض کار- خانواده با ۶ بعد و ۱۲ سوال بومی‌سازی شده توسط خبرگان دانشگاهی شامل تداخل کار با خانواده مبتنی بر اجبار، تداخل خانواده با کار مبتنی بر اجبار، تداخل کار با خانواده مبتنی بر رفتار و تداخل خانواده با کار مبتنی بر رفتار بر اساس پرسشنامه کارلسون و همکاران^۱ (۲۰۰۰) تنظیم شده

۱. Carlson et al.

است. متغیرهای استرس شغلی با ۴ سوال بر اساس پرسشنامه لایت و والاس^۱ (۲۰۰۲)، رضایت شغلی با ۵ سوال بر اساس پرسشنامه بریفیلد و روث^۲ (۱۹۵۱) و رضایت از زندگی با ۴ سوال بر اساس پرسشنامه داینر و همکاران^۳ (۱۹۸۵) تنظیم شده است.

یافته‌ها

بررسی اطلاعات جمعیت شناختی پژوهش حاضر نشان داده است که پاسخگویان شامل ۷/۶۲ درصد زن و ۳/۳۷ درصد مرد هستند. درصد فراوانی نسبی سابقه کار دانشگاهی پاسخگویان کمتر از ۵ سال برابر با ۷/۴۰ درصد، ۶ تا ۱۰ سال برابر با ۲۲ درصد و بیشتر از ۱۰ سال برابر با ۳/۳۷ درصد است. درصد فراوانی نسبی مرتبه علمی پاسخگویان حق‌التدریس (مدعو) برابر با ۵/۶۹ درصد، مربی برابر با ۵/۸ درصد، استادیار برابر با ۳/۲۰ درصد، دانشیار برابر با ۱/۵ درصد و استاد برابر با صفر درصد است. درصد فراوانی نسبی تعداد روزهای کاری (تدریس دانشگاهی) در هفته برای پاسخگویان با یک روز کاری برابر با ۵/۳۰ درصد، دو روز کاری برابر با ۴/۲۵ درصد، سه روز کاری برابر با ۲۲ درصد، چهار روز کاری برابر با ۶/۱۳ درصد، پنج روز کاری برابر با ۸/۶ درصد و شش روز کاری برابر با ۴/۳ درصد است. دانشگاه‌های محل خدمت پاسخگویان واحدهای آزاد و دولتی است.

نتایج ضرایب آلفای کرونباخ به‌منظور آزمون مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش حاضر در تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ۷/۰ بوده که نشانگر قابلیت اعتماد مطلوب پرسشنامه است. پایایی ترکیبی (ثبات درونی متغیرهای تحقیق) از ۷/۰ بیشتر بوده و مطلوب است. برای سنجش روایی از روایی همگرا با ضریب میانگین واریانس استخراجی^۴ و روایی واگرا با آزمون بارهای عرضی و آزمون فورنل و لارکر استفاده شده است. روایی همگرا در

۱. Lait, J. & Wallace, J.

۲. Brayfield, A. H. & Rothe, H. F.

۳. Diener et al.

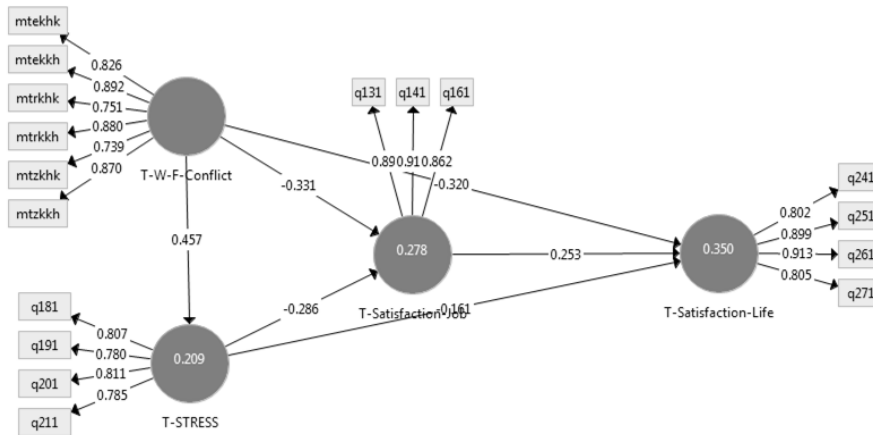
۴. Average variance extracted (AVE)

پژوهش حاضر بیشتر از ۵/۰ و مقادیر آن پذیرفته است. شرط دیگر جهت بررسی روایی همگرا با توجه به اینکه تمامی ضرایب پایایی ترکیبی از ضرایب میانگین واریانس استخراجی بزرگ تر هستند نیز برقرار است و در جدول (۲) مشخص شده است.

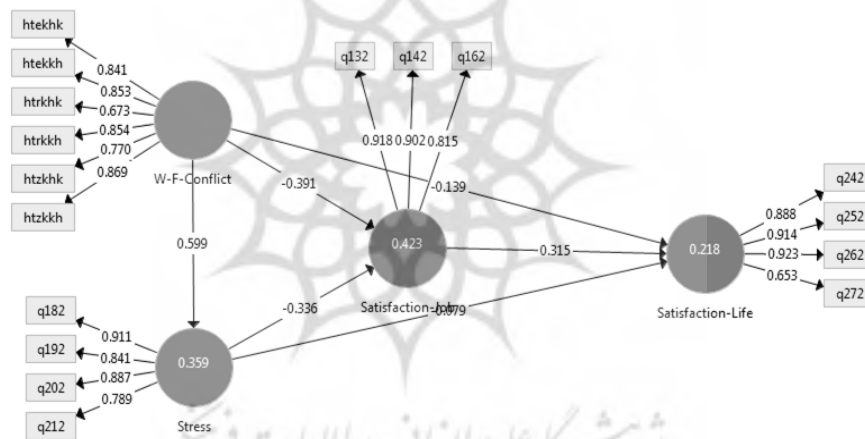
جدول ۲. نتایج حاصل از ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی و روایی همگرا

متغیر	وضعیت تدریس حضوری			وضعیت تدریس مجازی		
	آلفای کرونباخ (حضور)	پایایی ترکیبی (حضور)	پایایی اشتراکی AVE و (حضور)	آلفای کرونباخ (مجازی)	پایایی ترکیبی (مجازی)	پایایی اشتراکی AVE و (مجازی)
استرس شغلی	۰/۸۸۲	۰/۹۱۸	۰/۷۳۶	۰/۸۰۹	۰/۸۷۴	۰/۶۳۳
رضایت شغلی	۰/۸۵۲	۰/۹۱۱	۰/۷۷۳	۰/۸۷	۰/۹۲	۰/۷۹۴
رضایت از زندگی	۰/۸۷۳	۰/۹۱۲	۰/۷۲۶	۰/۸۷۷	۰/۹۱۶	۰/۷۳۳
تعارض کار- خانواده	۰/۸۹۶	۰/۹۲۱	۰/۶۶۱	۰/۹۰۹	۰/۹۲۹	۰/۶۸۶

تعداد ۱۲ سوال متغیر تعارض کار- خانواده طی عملیات کامپیوت با استفاده از نرم افزار SPSS به ۶ بعد مربوط به آن‌ها تبدیل شد. دو سوال از متغیر رضایت شغلی و یک سوال از متغیر رضایت از زندگی که بار عاملی کمتر از ۵/۰ داشتند حذف گردید. سپس سنجش روایی و اگر ای متغیرهای پژوهش بعد از حذف این سوالات با استفاده از آزمون بارهای عرضی به صورت مجزا در دو مدل با در نظر گرفتن وضعیت تدریس مجازی مطابق شکل (۲) و حضوری مطابق شکل (۳) انجام گرفت.



شکل ۲. نتایج حاصل از آزمون بارهای عاملی در وضعیت تدریس مجازی



شکل ۳. نتایج حاصل از آزمون بارهای عاملی در وضعیت تدریس حضوری

بارهای عاملی مربوط به هر متغیر در هر دو وضعیت تدریس حضوری و مجازی پس از حذف سه سوال مطابق شکل (۲) و (۳) از مقدار ۵/۰ بیشتر شده است. همچنین آزمون همبستگی و آزمون فورنل و لارکر جهت آزمون روایی واگرا متغیرهای پژوهش در جدول (۳) آورده شده است.

جدول ۳. نتایج حاصل از آزمون همبستگی و آزمون فورنل و لارکر

وضعیت تدریس مجازی				وضعیت تدریس حضوری				همبستگی بین
۴	۳	۲	۱	۴	۳	۲	۱	
۰/۴۵۷	-۰/۴۱۸	-۰/۴۳۷	۰/۷۹۶				۰/۸۵۸	۱- استرس شغلی
-۰/۴۶۲	۰/۴۷۱	۰/۸۹۱				۰/۸۷۹	-۰/۵۷۰	۲- رضایت شغلی
-۰/۵۱۱	۰/۸۵۶				۰/۸۵۲	۰/۴۴۲	-۰/۳۴۲	۳- رضایت از زندگی
۰/۸۲۸				۰/۸۱۳	-۰/۳۷۳	-۰/۵۹۲	۰/۵۹۹	۴- تعارض کار- خانواده

نتایج حاصل از آزمون همبستگی با توجه به مقادیر مثبت و منفی در جدول (۳) حاکی از رابطه همبستگی متوسط (بین ۳/۰ تا ۶۹/۰) بین متغیرهای پژوهش است. با افزایش تعارض کار- خانواده، استرس شغلی افزایش می‌یابد، اما رضایت از زندگی و رضایت شغلی کاهش می‌یابند. مقدار مجذور میانگین واریانس استخراجی روی قطر اصلی در بررسی آزمون فورنل و لارکر برای هر یک از متغیرها بیشتر از بزرگ‌ترین مقدار برای آن متغیر مربوطه است و روایی واگرا در دو وضعیت تدریس حضوری و مجازی تایید می‌شود. مقدار شاخص متوسط اشتراکی^۱ برای تمامی متغیرها مثبت و مدل اندازه‌گیری پژوهش دارای کیفیت مناسب است.

برای برازش مدل ساختاری از شاخص‌های معناداری به‌قرار ذیل استفاده شده است. مقدار ضرایب تعیین مطابق شکل (۲) و (۳) در دو وضعیت تدریس حضوری و مجازی برای متغیر استرس شغلی به ترتیب برابر با ۳۵۹/۰ و ۲۰۹/۰، متغیر رضایت شغلی برابر با ۴۲۳/۰ و ۲۷۸/۰ و متغیر رضایت از زندگی برابر با ۲۱۸/۰ و ۳۵/۰ است. به‌عبارت‌دیگر متغیرهای تعارض کار- خانواده و استرس شغلی در دو وضعیت روی هم‌رفته توانسته‌اند ۹/۳۵ و ۹/۲۰ درصد از تغییرات رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند و ۱/۶۴ و ۱/۷۹ درصد مربوط به خطای باقیمانده پیش‌بینی است؛ یعنی در وضعیت تدریس مجازی، متغیرهایی که وارد مدل نشده‌اند تاثیر بیشتری داشته‌اند. به‌طور کلی برازش مدل ساختاری پژوهش با توجه

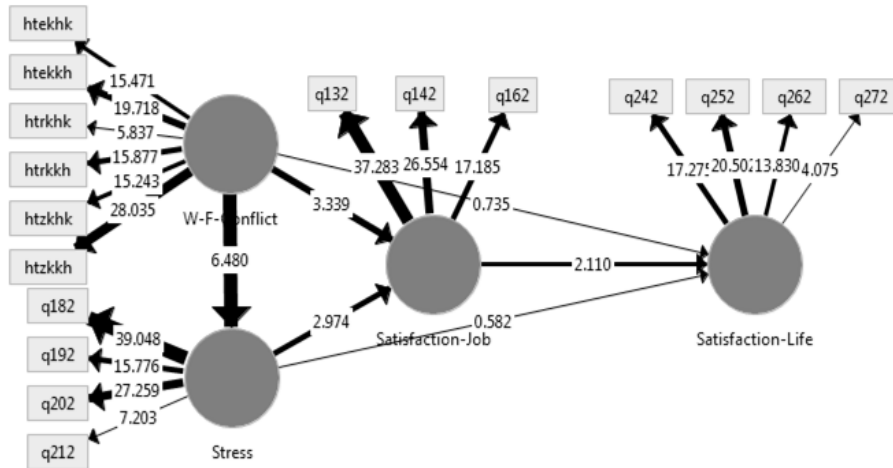
1. CV-Communality indicator (CV.Com)

به سه مقدار ۰/۱۹، ۳۳/۰ و ۶۷/۰ برای ضرایب تعیین (R^2) ضعیف، متوسط و قوی، مناسب ارزیابی گردید. مقدار شاخص افزونگی^۱ در دو وضعیت تدریس حضوری و مجازی به ترتیب برای متغیرهای استرس شغلی برابر با ۲۲۶/۰ و ۱۰۹/۰، رضایت شغلی برابر با ۲۸۶/۰ و ۱۹۴/۰ و رضایت از زندگی برابر با ۱۳۵/۰ و ۲۱۱/۰ است. به عبارت دیگر با توجه به سه مقدار استون-گیزر (Q^2) ۰/۲، ۱۵/۰ و ۳۵/۰ که نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی در مورد متغیرهای وابسته است، در وضعیت تدریس حضوری، متغیر رضایت شغلی و در وضعیت تدریس مجازی، متغیر رضایت از زندگی دارای قدرت پیش‌بینی بیشتری هستند. شاخص نکویی برازش^۲ برای بررسی برازش مدل کلی بدین ترتیب محاسبه شد. مقدار میانگین مقادیر اشتراکی متغیرها در وضعیت تدریس حضوری و مجازی به ترتیب برابر با ۷۲۴/۰ و ۷۱۱/۰ و میانگین ضرایب تعیین متغیرهای درون‌زا به ترتیب برابر با ۳۳/۰ و ۲۷۹/۰ است، بنابراین مقدار شاخص نکویی برازش به ترتیب برابر با ۴۸۸/۰ و ۴۴۵/۰ است. این مقدار با توجه به سه مقدار ۰/۱، ۲۵/۰ و ۳۶/۰ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص، نشانگر برازش کلی قوی مدل است.

نتایج حاصل از آزمون برازش مدل ساختاری روابط و ضرایب استاندارد شده و معناداری بین متغیرهای پژوهش در وضعیت تدریس حضوری و مجازی در جدول (۴) و شکل (۴) و (۵) آورده شده است.

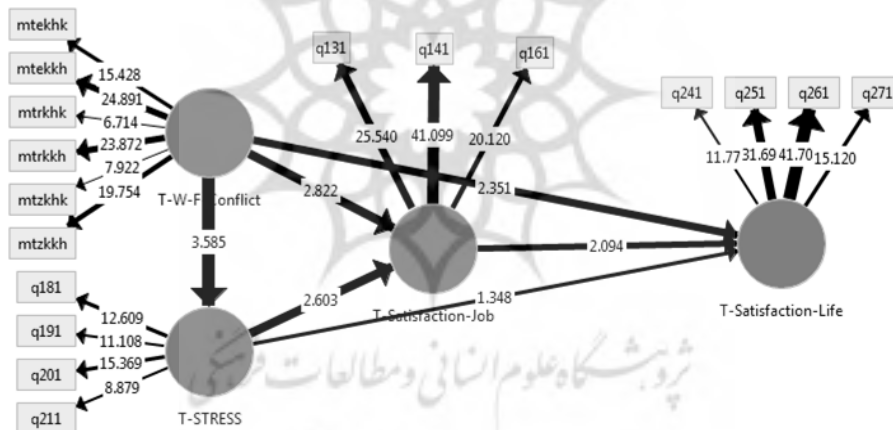
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1. CV-Redundancy indicator (CV.Red)
2. Goodness of fit (GOF)



شکل ۴. مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری ضرایب T-VALUE در وضعیت تدریس

حضوری



شکل ۵. مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری ضرایب T-VALUE در وضعیت تدریس

مجازی

اگر مقادیر ضرایب معناداری در سطح معنادار ۹۵ درصد و ۹۹ درصد به ترتیب برابر یا بالاتر از مقادیر ۹۶/۱ و ۵۸/۲ باشد، در این صورت معناداری آن مورد تایید است و نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و تایید فرضیه‌های پژوهش است (سیم‌خواه و جودی، ۱۳۹۶). ضریب استاندارد شده مسیر میان دو متغیر بیانگر این مطلب است که متغیر مستقل چند درصد از

تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند (همان). همچنین مقادیر ضرایب استاندارد شده (β) بزرگ‌تر از صفر نشانگر رابطه همبستگی مثبت و کوچک‌تر از صفر نشانگر رابطه همبستگی منفی بین متغیرهای پژوهش است. با توجه به شکل (۴) و (۵) و جدول (۴)، نتایج حاصل از آزمون فرضیات میانجی و برازش مدل ساختاری روابط بین متغیرهای پژوهش در وضعیت تدریس حضوری و مجازی مشخص شده است.

جدول ۴. نتایج برازش مدل ساختاری روابط بین متغیرهای پژوهش در وضعیت تدریس حضوری

و مجازی

اثرات	وضعیت تدریس حضوری			وضعیت تدریس مجازی		
	ضریب معناداری T-) (VALUE	ضرایب استاندارد (β)	سطح معناداری نتیجه فرضیه P-) (VALUE	ضریب معناداری T-) (VALUE	ضرایب استاندارد (β)	سطح معناداری نتیجه فرضیه P-) (VALUE
فرضیه ۱- تعارض کار- خانواده ← رضایت شغلی ← رضایت از زندگی						
مستقیم	۰/۷۳۵	-۰/۱۳۹	۰/۴۶۲	۲/۳۵۱	-۰/۳۲	۰/۰۲
غیرمستقیم	۱/۹۴۲	-۰/۲۳۴	۰/۰۵۳	۲/۲۴۹	-۰/۱۹۱	۰/۰۲۶
کل	۲/۸۶۳	-۰/۳۷۳	۰/۰۰۴	۵/۱۵۵	-۰/۵۱۱	۰/۰۰۰
فرضیه ۲- استرس شغلی ← رضایت شغلی ← رضایت از زندگی						
مستقیم	۰/۵۸۲	-۰/۰۷۹	۰/۵۶۱	۱/۳۸۴	-۰/۱۶۱	۰/۱۷۹
غیرمستقیم	۱/۷۴۴	-۰/۱۰۶	۰/۰۸۲	۱/۶۹۱	-۰/۰۷۲	۰/۰۹۲
کل	۱/۲۳۱	-۰/۱۸۵	۰/۲۱۹	۱/۷۱۱	-۰/۲۳۳	۰/۰۸۹
فرضیه ۳- تعارض کار- خانواده ← استرس شغلی ← رضایت شغلی						
مستقیم	۳/۳۳۹	-۰/۳۹۱	۰/۰۰۱	۲/۸۲۲	-۰/۳۳۱	۰/۰۰۵
غیرمستقیم	۲/۴۱	-۰/۲۰۱	۰/۰۱۶	۲/۲۶	-۰/۱۳۱	۰/۰۲۵
کل	۷/۱۴۸	-۰/۵۹۲	۰/۰۰۰	۴/۶۰۹	-۰/۴۶۲	۰/۰۰۰

در فرضیه یک، تأثیر تعارض کار- خانواده بر رضایت از زندگی با میانجی‌گری رضایت شغلی در وضعیت تدریس حضوری با مقدار ضریب مسیر غیرمستقیم برابر با ۱/۹۴۲ و کمتر

از ۱/۹۶ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیست، در حالی که در وضعیت تدریس مجازی با مقدار ضریب مسیر غیرمستقیم ۲/۲۴۹ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است و متغیر رضایت شغلی نقش میانجی‌گری جزئی با مقدار شمول واریانس^۱ حاصل از نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل برابر با ۰/۴۳۶ دارد؛ یعنی مقدار آن بین ۰/۲ و ۰/۸ است. همچنین در این وضعیت تعارض کار- خانواده از طریق متغیر میانجی رضایت شغلی به میزان ۱۹/۱ درصد (ضریب β) بر رضایت از زندگی تاثیر منفی دارد. فرضیه دوم، تاثیر استرس شغلی بر رضایت از زندگی با میانجی‌گری رضایت شغلی در هر دو وضعیت معنادار نبودند و رد شدند. در فرضیه سوم، نقش متغیر استرس شغلی با مقدار شمول واریانس برابر با ۰/۳۳۷ (وضعیت تدریس حضوری) و ۰/۴۹ (وضعیت تدریس مجازی) در رابطه بین تعارض کار- خانواده و رضایت شغلی به عنوان میانجی جزئی تایید شد.

با توجه به مقدار معناداری کمتر از ۰/۰۵ حاصل از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف متغیرهای پژوهش، فرض صفر توزیع نرمال نمونه رد می‌شود و بنابراین توزیع نمونه نرمال نیست. به منظور مقایسه میانگین‌های متغیرهای پژوهش با مطالعه نیمه تجربی در دو وضعیت تدریس حضوری (پیش‌آزمون) و مجازی (پس‌آزمون)، از آزمون علامت زوجی ناپارامتریک استفاده شده است. مقادیر آماره Z ، مقدار معناداری، میانگین، انحراف معیار و تفاوت میانگین‌های متغیرهای پژوهش در جدول (۵) آورده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. Variance accounted for (VAF)

جدول ۵. مقایسه اختلاف میانگین نمره کل متغیرهای پژوهش در وضعیت تدریس حضوری و

مجازی

مقدار معناداری	آماره Z	تفاوت میانگین	وضعیت تدریس مجازی		وضعیت تدریس حضوری		متغیر / بعد		
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین			
۰/۲۴	-۱/۱۵۵	-۰/۱۶	۰/۹۷	۲/۴۷	۱/۰۲	۲/۶۳	مبتنی بر زمان	تداخل کار با خانواده	تعارض کار- خانواده
۰/۰۱	-۲/۵۷	-۰/۴۴	۰/۹۱	۲/۵۵	۰/۹۷	۲/۹۹	مبتنی بر اجبار		
۰/۷۷	-	-۰/۱۱	۰/۷	۲/۳۳	۰/۸	۲/۴۴	مبتنی بر رفتار		
۰/۴	-	-۰/۰۵	۰/۹۶	۲/۳۵	۰/۸۹	۲/۴	مبتنی بر زمان	تداخل خانواده با کار	
۱	-	-۰/۱۱	۰/۸۳	۲/۴۴	۰/۹۵	۲/۵۵	مبتنی بر اجبار		
۰/۷۲	-	-۰/۱۱	۰/۶۲	۲/۲۱	۰/۷۳	۲/۳۲	مبتنی بر رفتار		
۰/۱	-۱/۶۴	-۰/۱۶	۰/۶۹	۲/۳۹	۰/۷۳	۲/۵۵	تعارض کار- خانواده		
۱	۰	۰	۰/۴۶	۳/۴۱	۰/۳۵	۳/۴۱	رضایت شغلی		
۱	-	-۰/۰۱	۰/۶۱	۲/۶۱	۰/۷۲	۲/۶۲	استرس شغلی		
۰/۶۲	-	۰/۰۷	۰/۸	۳/۴۴	۰/۷۵	۳/۳۷	رضایت از زندگی		

طبق اطلاعات موجود حاصل از مقایسه اختلاف میانگین متغیرها در جدول (۵)، میانگین نمره کل بعد تداخل کار با خانواده مبتنی بر اجبار با مقدار آماره Z برابر با ۲/۵۷۲- و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ برابر با ۰/۰۱ در وضعیت تدریس حضوری (پیش آزمون) و مجازی (پس آزمون) اختلاف معنادار داشت؛ بنابراین با بررسی مقدار تفاوت میانگین برابر با ۰/۴۴- می‌توان نتیجه گرفت که تداخل کار با خانواده مبتنی بر اجبار در وضعیت تدریس مجازی بیشتر از وضعیت تدریس حضوری بوده است و پاسخگویان به مراتب در شرایط بدتری

قرار گرفته‌اند. میانگین نمره کل سایر متغیرها با تغییر وضعیت تدریس، اختلاف معناداری نداشتند و به عبارت دیگر تدریس مجازی موثر نبوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از تحلیل سوالات جمعیت شناختی پاسخگویان نشان داد که بیشترین فراوانی نسبی به لحاظ جنسیت متعلق به زنان با ۷/۶۲ درصد، سابقه کار دانشگاهی کمتر از ۵ سال با ۷/۴۰ درصد، مرتبه علمی حق‌التدریس (مدعو) با ۵/۶۹ درصد و تعداد روزهای کاری (تدریس دانشگاهی) در هفته با یک روز کاری با ۵/۳۰ درصد است. همچنین دانشگاه‌های محل خدمت پاسخگویان واحدهای آزاد و دولتی است.

تحلیل فرضیات پژوهش نتایج ذیل را نشان داد. در فرضیه اول، تاثیر تعارض کار- خانواده بر رضایت از زندگی با میانجی‌گری رضایت شغلی در وضعیت تدریس حضوری با مقدار ضریب مسیر غیرمستقیم برابر با ۱/۹۴۲ و کمتر از ۱/۹۶ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نیست، در حالی که در وضعیت تدریس مجازی با مقدار ضریب مسیر غیرمستقیم ۲/۲۴۹، نقش میانجی‌گری جزئی، تاثیر منفی و در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. بنابراین با توجه به این فرضیه، تدریس مجازی منجر به افزایش تعارض کار- خانواده و به تبع کاهش رضایت از زندگی می‌گردد که این امر با میانجی‌گری جزئی رضایت شغلی تبیین شده است. اما این نتیجه در وضعیت تدریس حضوری مشاهده نشد. نتیجه حاصل از این فرضیه در وضعیت تدریس مجازی با تحقیقات اکرم و همکاران (۲۰۲۰)، یوسل (۲۰۱۷)، لاندولفی و همکاران (۲۰۲۱)، تری و وو (۲۰۲۱)، جکسون و فرانسن (۲۰۱۸)، نماینده و همکاران (۲۰۱۱)، حسن و تانگ (۲۰۱۷)، پاغوش و همکاران (۱۳۹۵)، افخمی و همکاران (۱۳۹۵)، ملکیها و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد.

فرضیه دوم، تاثیر استرس شغلی بر رضایت از زندگی با میانجی‌گری رضایت شغلی در هر دو وضعیت معنادار نبودند و رد شدند. بنابراین رضایت شغلی نتوانست به تبیین رابطه استرس شغلی و رضایت از زندگی بپردازد. نتیجه این فرضیه در دو وضعیت تدریس حضوری و مجازی با تحقیقات آرمسترانگ و همکاران (۲۰۱۵)، ویگاس و هنریکس

(۲۰۲۰)، نسیم (۲۰۱۸)، فرگوسن و همکاران (۲۰۱۵)، خان و همکاران (۲۰۱۴)، ایتزاکي و همکاران (۲۰۱۵)، متیو و چرایف (۲۰۱۵)، پیرایش و حاتمی (۱۳۹۷)، انصاری و همکاران (۱۳۹۷)، کرمی و همکاران (۱۳۹۶) و غفوریان و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی ندارد.

در فرضیه سوم، نقش متغیر استرس شغلی با مقدار شمول واریانس برابر با $0/337$ (وضعیت تدریس حضوری) و $0/49$ (وضعیت تدریس مجازی) در رابطه بین تعارض کار- خانواده و رضایت شغلی به‌عنوان میانجی جزئی تایید شد. به‌طور کلی با وجود استرس شغلی در هر دو وضعیت، تأثیر تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی منفی است. نتیجه این فرضیه با تحقیقات لیو و همکاران (۲۰۱۷)، آرمسترانگ و همکاران (۲۰۱۵)، ویگاس و هنریکس (۲۰۲۰)، مانیچی (۲۰۲۱) و خانی جزنی و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد.

مقایسه اختلاف میانگین متغیرها نشان داد که میانگین نمره کل بعد تداخل کار با خانواده مبتنی بر اجبار با مقدار آماره Z برابر با $2/572$ - در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر با $0/01$ ، در وضعیت تدریس حضوری (پیش‌آزمون) و مجازی (پس‌آزمون) اختلاف معنادار داشت؛ بنابراین با بررسی مقدار تفاوت میانگین برابر با $0/44$ - می‌توان نتیجه گرفت که تداخل کار با خانواده مبتنی بر اجبار در وضعیت تدریس مجازی بیشتر از وضعیت تدریس حضوری بوده است و پاسخگویان به‌مراتب در شرایط بدتری قرار گرفته‌اند. نتیجه این فرضیه با تحقیق ویریک و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد. میانگین نمره کل سایر متغیرها با تغییر وضعیت تدریس، اختلاف معناداری نداشتند و به‌عبارت‌دیگر تدریس مجازی موثر نبوده است.

براساس نتایج حاصل از آزمون فرضیات پژوهش، پیشنهادهایی برای بهبود وضعیت تدریس مجازی به شرح زیر ارائه می‌شوند:

- فرضیه ۱: با برگزاری جلسات مجازی به‌صورت گروهی با همه استادان می‌توان انزوای اجتماعی را به حداقل رساند. هزینه‌های مالی مورد نیاز برای دورکاری پرداخت شوند تا در شرایط اقتصادی کنونی منجر به تحمیل بار مضاعف مالی بر استادان نباشد. این پیشنهادها می‌تواند میزان رضایت از زندگی را با توجه به تعارضی که در کار و خانواده به

واسطه دورکاری ایجاد شده را افزایش دهد. به دلیل نگرش‌های متفاوت میان افراد، باید بین مشکلات و مزایای دورکاری تعادل برقرار گردد و افراد نباید به‌اجبار به دورکاری پردازند. در صورت نگرش منفی اولیه نسبت به دورکاری می‌توان با کاهش ساعات کاری در مورد استادان حق‌التدریس امکان تجربه این وضعیت را فراهم کرد. در این حالت رضایت از زندگی تا حدودی افزایش یافته و از استرس و تنش کاری ناشی از اجبار به دورکاری کاسته خواهد شد.

- فرضیه ۲: ضروری است تا تامین زیرساخت‌های اجرایی دورکاری مانند فناوری اطلاعات، سخت‌افزار، اینترنت پرسرعت و سایر تجهیزات لازم به سهولت فراهم شود، محتوای آموزشی متناسب با وضعیت آموزش مجازی تهیه شود، امنیت شبکه تبادل اطلاعات تامین شود تا از استرس شغلی در شرایط دورکاری کاسته گردد. افرادی که نیاز به کنترل و نظارت مستقیم بر کارشان وجود دارد، مناسب تدریس مجازی نیستند؛ چراکه این وضعیت باعث خواهد شد تا رضایت شغلی کاهش یابد. بنابراین در شیوه به‌کارگیری و جذب افراد باید ویژگی‌های فردی مسئولیت‌پذیری، خودکنترلی، عدم احساس انزوای اجتماعی و... بررسی شوند و افرادی که متناسب با این شیوه تدریس هستند را انتخاب کرد تا رضایت شغلی منجر به رضایت از زندگی آنها گردد.

- فرضیه ۳: از استادان در وضعیت تدریس مجازی و دورکاری، پشتیبانی فنی درست در هنگام بروز مشکل صورت گیرد و با تعریف مجدد ساختارها و فرایندهای شغلی متناسب با تدریس مجازی می‌توان پشتیبانی فنی منظم با استفاده بیشتر از کارکنان دانشی مانند برنامه‌نویسان و برنامه‌ریزان نرم‌افزارها داشت تا رضایت شغلی تا حدودی حاصل گردد.

به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود تا به شناسایی عوامل دیگر موثر بر رضایت از زندگی و میانجی‌های دیگری به‌ویژه در شرایط دورکاری و نیز آموزش مجازی دانشگاه‌ها و دیگر سازمان‌ها پردازند. این پژوهش را می‌توان در سایر سازمان‌ها و حتی در دانشگاه نسبت به کارکنان انجام داد. پژوهش حاضر نیز مانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بود؛

از جمله عدم پاسخگویی استادان با مرتبه علمی استاد، نداشتن آشنایی برخی استادان با نحوه پاسخگویی به سوالات با طیف لیکرت به دلیل ناهمخوانی با رشته تخصصی آنان مثل رشته‌های مهندسی، زیست و... و طولانی شدن دریافت پرسشنامه‌ها نسبت به زمان پیش‌بینی شده.

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

سپاسگزاری

از تمامی بزرگوارانی که در انجام این تحقیق ما را یاری کردند کمال تشکر را دارد.

ORCID

Masoud Simkhah

Elaheh Mohamadxani



<http://orcid.org/0000-0002-7198-7602>



<http://orcid.org/0000-0003-1030-1678>

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- افخمی اردکانی، مهدی، رادمرد، سید اقبال و رجب پور، ابراهیم. (۱۳۹۵). بررسی نقش تعدیل گر حمایت اجتماعی در رابطه تعارض کار- خانواده و رضایت شغلی. *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۴ (۱)، ۹۷-۱۱۶. Doi: 10.22059/JOMC.2016.57462
- انصاری، سمیرا، بشیری پور، افسانه، ورمزیار، سکینه و علیزاده، ابراهیم. (۱۳۹۷). مدل سازی معادلات ساختاری تاثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی کارکنان نظامی. *مجله مهندسی بهداشت حرفه ای*، ۵ (۱)، ۱۶-۲۴. Doi: 10.21859/johe-5.1.16
- پاغوش، عطا... زارعی، اقبال، زینلی پور، حسین و دمی زاده، حسن. (۱۳۹۵). تاثیر تعارض کار- خانواده بر فرسودگی شغلی با میانجیگری کیفیت زندگی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم. *مجله دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی*، ۱۷ (۳)، ۷۲-۵۹. http://jsr-p.khuisf.ac.ir/article_534026.html?lang=fa
- پیرایش، رضا و حاتمی، فاطمه. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر فرسودگی و استرس شغلی بر رضایت شغلی کارکنان با نقش میانجی نظام جبران خدمات (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه زنجان). *فصلنامه توسعه منابع انسانی و پشتیبانی*، ۱۴ (۵۴)، ۴۹-۲۳. http://harold.jrl.police.ir/article_93217.html
- خانی جزینی، رضا، وزیری، محمدحسین و برخوردار، امیر. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر تعارض کار- خانواده و مرکز کنترل کاری بر استعداد حادثه پذیری: نقش میانجی استرس. *مجله بهداشت کار و ارتقا سلامت*، ۲ (۴)، ۲۵۵-۲۶۹. Doi: 10.18502/ohhp.v2i4.435
- سیم خواه، مسعود و جودی بیگدیلو، شجاعت. (۱۳۹۶). روش تحقیق و کاربرد نرم افزارهای *SPSS, LISREL, SMART PLS* در تحقیق های علمی، چاپ اول، تهران، سنجش و دانش.
- عیسی مراد، ابوالقاسم و خلیلی صدرآبادی، مریم. (۱۳۹۶). بررسی رابطه تعارض کار- خانواده و استرس شغلی با نقش تعدیل گر سرمایه روان شناختی. *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی*، ۸ (۲۹)، ۱۸۷-۲۰۶. Doi: 10.22054/QCCPC.2017.19178.1448
- غفوریان، هما، قاسمی، ایرج و ابراهیمی، محمد. (۱۳۹۰). بررسی تاثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس. *فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی*، ۶ (۴)، ۴۸-۳۳. Doi: 20.1001.1.20081138.1390.6.4.2.1
- کرمی، معصومه، کرمی، زهره و صحرانورد، یاسر. (۱۳۹۶). بررسی وضعیت استرس شغلی و بار

کاری بر رضایت شغلی در کارکنان معدن مس سرچشمه. *مجله بهداشت کار و ارتقا*

سلامت، ۱(۲)، ۱۰۴-۱۱۰. <http://ohhp.ssu.ac.ir/article-1-49-fa.html>

http://jsums.medsab.ac.ir/article_987.html?lang=fa

ملکیها، مرضیه، باغبان، ایران، فاتحی زاده، مریم و اعتمادی، عذرا. (۱۳۹۳). بررسی اثربخشی

مدیریت تعارض کار- خانواده بر رضایت شغلی زنان شاغل دانشگاه اصفهان. *فصلنامه*

مشاوره شغلی و سازمانی، ۶(۱۹)، ۱۱۰-۱۲۸.

https://psychac.scu.ac.ir/article_11772.html?lang=fa

نعامی، عبدالزهرا و محمودی کیا، مریم. (۱۳۹۸). رابطه تعارض کار- خانواده با فشار روان‌شناختی

و رضایت از زندگی. *مجله روانشناسی*، ۱۹(۲۳)، ۹۹-۱۱۱.

<http://iranapsy.ir/Article/21431>

References

- Akram, B., Bibi, B., Ashfaq Ahmed, M., & Kausar, N. (2020). *Work-family conflict and suicidal ideation among physicians of Pakistan: the moderating role of perceived life satisfaction*. *OMEGA-Journal of death and dying*, 0030222820947246. <https://doi.org/10.1177%2F0030222820947246>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). *How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings*. *Psychological Science in the Public Interest*, 16 (2), 40-68. <https://doi.org/10.1177%2F1529100615593273>
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). *The relationship between work-family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction*. *Criminal justice and behavior*, 42 (10), 1066-1082. <https://doi.org/10.1177%2F0093854815582221>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). *An index of job satisfaction*. *Journal of applied psychology*, 35 (5), 307. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0055617>
- Caramela, S. (2017). *Communication technology and inclusion will shape the future of remote work*. *Business News Daily*.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). *Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict*. *Journal of Vocational behavior*, 56 (2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). *Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28 (1), 51-73. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1541886>
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). *E-leadership and teleworking*

- in times of COVID-19 and beyond: what we know and where do we go.* *Frontiers in Psychology*, 11, 34-84.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
- Cooper, L. (2002). *Managing workplace stress: A best practice blueprint.* Wiley.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs.* <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00879.x>
- Darley, L. (2017). *The Future of Work: Flexible Work Arrangements.*
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). *The satisfaction with life scale.* *Journal of personality assessment*, 49 (1), 71-75.
<https://fetzer.org/sites/default/files/images/stories/pdf/selfmeasures/SATISFACTION-SatisfactionWithLife.pdf>
- Dizaho, E. K., Salleh, R., & Abdullah, A. (2017). *Achieving Work Life Balance Through Flexible Work Schedules and Arrangements.* *Global Business & Management Research*, 9.
<https://www.thefreelibrary.com/Achieving+Work+Life+Balance+Through+Flexible+Work+Schedules+and...-a0522760269>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). *Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature.* *Journal of management*, 38 (4), 1038-1083.
<https://doi.org/10.1177%2F0149206311429379>
- Ferguson, M., Carlson, D., & Kacmar, K. M. (2015). *Flexing work boundaries: The spillover and crossover of workplace support.* *Personnel Psychology*, 68 (3), 581-614.
<https://doi.org/10.1111/peps.12084>
- Fitzer, M. M. (1997). *Managing from afar: Performance and rewards in a telecommuting environment.* *Compensation & benefits review*, 29 (1), 65-73. <https://doi.org/10.1177%2F088636879702900110>
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). *Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial.* *Journal of Applied Communication Research*, 38 (4), 336-361. <http://dx.doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>
- Gallup. State of the American workplace. Gallup News. Retrieved (November 17, 2017) from <https://www.gallup.com/workplace/238085/state-american-workplace-report-2017.aspx>
- Ghislieri, C., Molino, M., Dolce, V., Sanseverino, D., & Presutti, M. (2021). *Work-family conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study.* *La Medicina del lavoro*, 112 (3), 229.
<https://dx.doi.org/10.23749%2Fmdl.v112i3.11227>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). *Telecommuting's*

- differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?* Journal of applied psychology, 91 (6), 1340. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.91.6.1340>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. Academy of management review, 10 (1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). *Rational versus gender role explanations for work-family conflict*. Journal of applied psychology, 76 (4), 560. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Hasan, N. A. B. B., & Teng, L. S. (2017). *Work-life balance and job satisfaction among working adults in Malaysia: The role of gender and race as moderators*. Journal of Economics, Business and Management, 5 (1), 18-24. doi: 10.18178/joebm.2017.5.1.478
- Hsu, Y. Y., Bai, C. H., Yang, C. M., Huang, Y. C., Lin, T. T., & Lin, C. H. (2019). *Long hours' effects on work-life balance and satisfaction*. BioMed Research International, 2019. <https://doi.org/10.1155/2019/5046934>
- Hombrados-Mendieta, I., & Cosano-Rivas, F. (2013). *Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model*. International Social Work, 56 (2), 228-246. <https://doi.org/10.1177%2F0020872811421620>
- Howard, W. G., Donofrio, H. H., & Boles, J. S. (2004). *Inter-domain work-family, family-work conflict and police work satisfaction*. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 27 (3), 380-395. <https://doi.org/10.1108/13639510410553121>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). *Work from home: Measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia*. Economies, 9 (3), 96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Itzhaki, M., Peles-Bortz, A., Kostistky, H., Barnoy, D., Filshtinsky, V., & Bluvstein, I. (2015). *Exposure of mental health nurses to violence associated with job stress, life satisfaction, staff resilience, and post-traumatic growth*. International journal of mental health nursing, 24 (5), 403-412. <https://doi.org/10.1111/inm.12151>
- Jackson, L. T., & Fransman, E. I. (2018). *Flexi work, financial well-being, work-life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning*. South African Journal of Economic and Management Sciences, 21 (1), 1-13. <https://hdl.handle.net/10520/EJC-de8bdd5c1>
- Khan, E. A., Aqeel, M., & Riaz, M. A. (2014). *Impact of job stress on job attitudes and life satisfaction in college lecturers*. International journal of information and education Technology, 4 (3), 270. DOI: 10.7763/IJET.2014.V4.411

- Khateeb, F. R. (2021). Analysis Of Work-Life Conflict Construct In Case Of Telework-A Case Study Of Teachers From Kashmir Valley (India) During Covid-19 Pandemic. *SEA-Practical Application of Science*, (26), 143-154. http://seaopenresearch.eu/Journals/articles/SPAS_26_7.pdf
- Kraft, M. A., & Simon, N. S. (2020). *Teachers' experiences working from home during the COVID-19 pandemic*. Upbeat. Downloaded July, 7, 2020. <https://education.brown.edu/news/2020-06-25/teachers-experiences-working-home-during-covid-19-pandemic>
- Lait, J., & Wallace, J. (2002). *Stress at work: A study of organizational-professional conflict and unmet expectations*. *Relations industrielles/Industrial relations*, 57 (3), 463-490. <https://doi.org/10.7202/006886ar>
- Lambert, E., Hogan, N. L., & Altheimer, I. (2010). *The association between work-family conflict and job burnout among correctional staff: A preliminary study*. *American Journal of Criminal Justice*, 35 (1-2), 37-55. <https://doi.org/10.1007/s12103-009-9067-1>
- Landolfi, A., Barattucci, M., De Rosa, A., & Lo Presti, A. (2021). *The Association of Job and Family Resources and Demands with Life Satisfaction through Work-Family Balance: A Longitudinal Study among Italian Schoolteachers during the COVID-19 Pandemic*. *Behavioral Sciences*, 11 (10), 136. <https://doi.org/10.3390/bs11100136>
- Lari, N. (2020). *The impact of work-family conflict on job satisfaction: A Qatari perspective*. In *Families and Social Change in the Gulf Region* (pp. 131-151). Routledge.
- Liu, J., Lambert, E. G., Jiang, S., & Zhang, J. (2017). *A research note on the association between work-family conflict and job stress among Chinese prison staff*. *Psychology, Crime & Law*, 23 (7), 633-646. <https://doi.org/10.1080/1068316X.2017.1296148>
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: RandMc Nally, 2 (5), 360-580.
- Lutz, S., Schneider, F. M., & Vorderer, P. (2020). *On the downside of mobile communication: An experimental study about the influence of setting-inconsistent pressure on employees' emotional well-being*. *Computers in Human Behavior*, 105, 106216. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106216>
- Maneechaeye, P. (2021). *Structural equation model evaluating the impact of isolation and workfamily conflict on burnout among teleworking professionals*. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 42 (3), 630-636. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2021.42.3.26>
- Mateescu, A., & Chraif, M. (2015). *The relationship between job satisfaction, occupational stress and coping mechanism in educational*

- and technical organizations*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 187, 728-732. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.153>
- McCormick, J., & Barnett, K. (2011). *Teachers' attributions for stress and their relationships with burnout*. *International journal of educational management*. <https://doi.org/10.1108/09513541111120114>
- Namayandeh, H., Juhari, R., & Yaacob, S. N. (2011). *The effect of job satisfaction and family satisfaction on work-family conflict (W-FC) and family-work conflict (F-WC) among married female nurses in Shiraz-Iran*. *Asian Social Science*, 7 (2), 88. <https://doi.org/10.5539/ASS.V7N2P88>
- Naseem, K. (2018). *Job stress, happiness and life satisfaction: The moderating role of emotional intelligence empirical study in telecommunication sector Pakistan*. *J. Soc. Sci*, 4 (1), 7-14. <https://www.researchgate.net/publication/323165473>
- Parris, J. *Remote work or telecommute: What's the difference*. Retrieved (May 14, 2018), from <https://www.workflexibility.org/remote-work-vs-telecommute-whats-the-difference/>
- Pöysä, S., Pakarinen, E., & Lerkkanen, M. K. (2021). *Patterns of Teachers' Occupational Well-Being During the COVID-19 Pandemic: Relations to Experiences of Exhaustion, Recovery, and Interactional Styles of Teaching*. In *Frontiers in Education* (Vol. 6). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/educ.2021.699785>
- Ruiz-Aranda, D., Extremera, N., & Pineda-Galan, C. (2014). *Emotional intelligence, life satisfaction and subjective happiness in female student health professionals: the mediating effect of perceived stress*. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 21 (2), 106-113. <https://doi.org/10.1111/jpm.12052>
- Schall, M. A. (2019). *The Relationship between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Roles of Perceived Autonomy, Work-Family Conflict, and Telecommuting Intensity*. (Master's Theses, San Jose State University). <https://www.proquest.com/openview/2d31cf88ac3d494d612b66c7fa12e0e2/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Silva, J. P. D., & Fischer, F. M. (2020). *Understudied school teachers' work/life balance and everyday life typologies*. *Chronobiology International*, 37 (9-10), 1513-1515. <https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1808010>
- Szczygieł, D., & Mikolajczak, M. (2017). *Why are people high in emotional intelligence happier? They make the most of their positive emotions*. *Personality and Individual Differences*, 117, 177-181. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.05.051>
- Tabasum, S., Khurasheed, M. A., Iqbal, M. M., & Siddiqui, I. H. (2021). *The impact of telecommuting on Job Performance, Job Satisfaction, Work Life Balance, and Mental Health of Employees in Pakistan in Covid-*

- 19: *Analyzing the moderating effect of training*. International Journal of Management, 12 (1). <https://scopendatabase.com/documents/00000011/00000-42078.pdf>
- Terry, D. L., & Woo, M. J. (2021). *Burnout, job satisfaction, and work-family conflict among rural medical providers*. Psychology, Health & Medicine, 1-8. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1750663>
- Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2020). *Examining the Influence of Work-Family Conflict on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among Correctional Officers*. Criminal Justice Review, 45 (1), 5-25. <https://doi.org/10.1177%2F0734016819863099>
- Viegas, V., & Henriques, J. (2020). *Job Stress and Work-Family Conflict as Correlates of Job Satisfaction among Police Officials*. Journal of Police and Criminal Psychology, 1-9. <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09388-w>
- Virick, M., DaSilva, N., & Arrington, K. (2010). *Moderators of the curvilinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction: The role of performance outcome orientation and worker type*. Human relations, 63 (1), 137-154. <https://doi.org/10.1177%2F0018726709349198>
- Yucel, D. (2017). *Work-to-family conflict and life satisfaction: the moderating role of type of employment*. Applied research in quality of life, 12 (3), 577-591. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s11482-016-9477-4>

References [In Persian]

- Afkhami, M., Radmard, S., & Rajabpoor, E. (2016). Examining the Moderator Role of Social support in Relation of Work-family Conflict and Job Satisfaction. *Organizational Culture Management*, 14 (1), 97-116. . Doi: 10.22059/JOMC.2016.57462 [In Persian]
- Ansari, S., Bashiripoor, A., Varmazyar, S., & Alizade, E. (2018). Structural Equation Modeling of the Job Stress Effect on Job Satisfaction in the Military Personnel. *Johe*, 5 (1), 16-24. . Doi: 10.21859/johe-5.1.16 [In Persian]
- Paghoush, A., Zarei, E., Zeinalipour, H., & Dami zadeh, H. (2017). The effect of Work-Family Conflict on Burnout with mediating role of Life Quality and Job Satisfaction amongst Staffs in Sarkhoon & Qeshm Gas Treating Company. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 17 (3), 59-72. [In Persian]
- Pirayesh, R., & Hatami, F. (2019). The Effect of Burnout and Job Stress on Job Satisfaction with Mediating Role of Service Compensation System (Case Study: Zanjan University Staff). *Quartely Journal of Logistics & Human Resources Management*, (54), 23-49. [In Persian]
- Khani jazani, R., Hossein vaziri, M., & Barkhordari, A. (2019). The Effect of Work - Family Conflict and Work Locus of Control on Accident-

- Proneness: The mediator role of stress. *ohhp*, 2 (4) :255-269. Doi: 10.18502/ohhp.v2i4.435 [In Persian]
- Zarei, S., Esmaeili, M., Salimi, H., & Farahbakhsh, K. (2018). Effectiveness of work- life conflict management model on life satisfaction and work engagement of male employees. *Ioh*, 14 (6) :36-36. [In Persian]
- Simkhah, M., & Joodi bigdiloo, SH. (2018). Research method and the application of SPSS, SMART PLS & LISREL software in scientific research. Tehran: Sanjeshodanesh, 1. [In Persian]
- Eisamorad, A., & Khalili, S. M. (2017). Study the relationship between work-family conflict and job stress the moderator role of psychological capital. *Counseling Culture and Psychotherapy*, 8 (29), 187-206. Doi: 10.22054/QCCPC.2017.19178.1448 [In Persian]
- Ghafourian, H., Ghasemi, I., & Ebrahimi, M. (2011). The Impact of Job Stress on Job Satisfaction among School Administrators. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 6 (4), 48-33. [In Persian]
- Karami, M., Karami, Z., & Sahranavard, Y. (2017). The Effect of Job Stress and Work Load on Job Satisfaction among Employees of Sarcheshmeh Copper Mine, *ohhp*. 1 (2) :104-110. [In Persian]
- Malekiha, M., Abedi, M., Baghban, I., Johari, A., & Fatehizade, M. (2013). The Effect of Work-Family Conflict Management on Marital Satisfaction of Female Employees at Isfahan University. *Journal of Psychological Achievements*, 20 (2), 161-178. [In Persian]
- Naami, A., & Mahmoodikia, M. (2019). The relationship of work-family conflict and interpersonal conflict with psychological strain and life satisfaction. *Journal of Psychology*. [In Persian]

استناد به این مقاله: سیم‌خواه، مسعود، محمدخانی، الهه. (۱۴۰۱). تأثیر تعارض کار- خانواده بر رضایت از زندگی با میانجیگری استرس شغلی و رضایت شغلی در تدریس حضوری و مجازی از دیدگاه استادان دانشگاه، *مطالعات مدیریت کسب و کار هوشمند*، ۱۰(۳۹)، ۱-۳۶.

DOI: 10.22054/IMS.2022.58702.1905



Journal of Business Intelligence Management Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License..