

فصلنامه پژوهش‌های دانش انتظامی، سال بیست و چهارم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۱

صص ۱۹۱-۲۲۰

تأثیر تعادل بین کار و زندگی بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین^۱

مهدی کاظمی^۲، یوسف محمدی مقدم^۳، حاجیه رجیبی فرجاد^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۱/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۵

چکیده

هدف و زمینه: با توجه به اهمیت رضایت شغلی در عملکرد مطلوب یک سازمان و ضرورت بررسی عوامل مؤثر بر آن؛ این پژوهش با هدف تعیین تأثیر تعادل بین کار و زندگی بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین صورت پذیرفته است.

روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - پیمایشی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه اعضای هیئت علمی داخلی و رسمی دانشگاه علوم انتظامی امین به تعداد ۳۰۰ نفر هستند که بر اساس فرمول کوکران ۱۶۹ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسش‌نامه تعادل کار و زندگی از مدل کونگ و کو (۲۰۰۹) و رضایت شغلی مدل اسمیت و هیولین (۱۹۶۹) که روایی آن از طریق صوری و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ، بالای ۷۵ صدم بود که نشان دهنده پایایی مناسب پرسشنامه است. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از آزمون رگرسیون به وسیله نرم افزار SPSS21 صورت پذیرفت.

یافته‌ها: مقدار آماره آزمون برای بررسی تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین معنی دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۹ از واریانس میزان رضایت شغلی توسط تعادل کار و زندگی تبیین می‌شود. بنابراین می‌توان عنوان کرد که ۹ درصد از تغییرات ایجاد شده در رضایت شغلی توسط تعادل کار و زندگی پیش بینی می‌شود.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان داد که زمان کافی از کار داشتن، وفاداری به کار، حمایت محل کار داشتن، انعطاف‌پذیری در برنامه کاری، جهت‌گیری زندگی، نگهداری کار و حرفه و کاهش داوطلبانه ساعات کاری برای رفع نیازهای شخصی بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین معنی دار است.

کلید واژه‌ها: تعادل بین کار و زندگی، رضایت شغلی، اعضای هیئت علمی، دانشگاه علوم انتظامی امین

۱. مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی امین بوده است.

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

۳. استاد گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. (نویسنده مسئول).

۴. دانشیار گروه مدیریت منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. رایانامه:

مقدمه

به باور مورگان^۱ سازمان‌ها، دارای مفاهیم و ابعاد زیادی هستند؛ منابع انسانی یکی از ارزشمندترین ابعاد سازمان است که با تلاش همگانی، ایجاد هماهنگی میان نیروی انسانی و سایر اجزای سازمان و بکارگیری صحیح آن، می‌توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید (فرقانی، ۱۳۹۰، ۷۰). تعادل بین کار و زندگی کارکنان نه تنها رضایت شغلی کارکنان و عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد بلکه بر زندگی خارج از کار کارکنان از جمله خانواده، اوقات فراغت و نیازهای اجتماعی نیز تأثیرگذار است. هنگامی که نیازهای کارکنان در محل کار برآورده نمی‌شود، به احتمال زیاد آنها استرس کاری بسیاری تجربه می‌کنند که پیامدهای منفی بر رفاه کارکنان و عملکرد شغلی آنها خواهد داشت و باعث می‌شود کارکنان از کار خود راضی نباشند (هانگ می^۲ و همکاران، ۲۰۱۵، ۴۱۸). تقویت روابط کار- خانواده نیز به معنای برقراری تعادل میان نقش‌های کاری و خانوادگی فرد است (لیم^۳ و همکاران، ۲۰۰۲، ۶۷۹). از سویی می‌توان متصور شد که مسئله‌مندی حصول تعادل کار- زندگی برای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های ایران، پدیده‌ای قابل انتظار است؛ زیرا جامعه مورد اشاره، علاوه بر مسئولیت نقش‌های خانوادگی‌شان، در محیط کاری نیز با سنگینی میزان نقش‌های کاری مواجه‌اند. مصادیق مسئله سنگین باری نقش به عنوان عامل بر هم زنده تعادل کار- زندگی در محیط‌های دانشگاهی ایرانی به عنوان یک پیامد منطقی از نسبت سرانه بالای دانشجو به استاد و فاصله معنادار آن با استانداردهای جهانی، شناسایی و تبیین شده است. همچنین چالش انگیزی حصول تعادل کار- زندگی در میان اساتید ایرانی در پژوهش‌های مختلف، از جمله تحقیق قاسمی و صالحی (۱۳۹۶) با اشاراتی همچون حجم کاری سنگین و فرسودگی شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین چالش‌های

1. Morgan
2. Hongmei
3. Lim

رشد و بالندگی و به خطر افتادن سلامت روانی ایشان اشاره شده است (هاشمیان و همکاران، ۱۳۹۸، ۴۸۱). با توجه به اهمیت مقوله تعادل کار- زندگی در محیط‌های دانشگاهی ایرانی، می‌توان مدعی شد که مطالعاتی از سنخ پژوهش پیش‌رو، زمینه‌ای را فراهم می‌کند که در همین راستا و برای نیل به حصول تعادل مذکور، از دانش حاصل از تجربه اعضای هیئت علمی مشارکت‌کننده در تحقیق، برای یکپارچه کردن زندگی و کار ایده گرفته شده و این الگوی اقدامات مشترک، دست‌اندرکاران حوزه منابع انسانی در دانشگاه‌ها را به بیش و فهم عمیق‌تر و عالی‌تری که می‌تواند به نگهداشت اعضای هیئت علمی از طریق حفاظت از تعادل کار- زندگی‌شان کمک کند (اوانس-کولکوویت، ۲۰۱۲، ۷۹).

به دلیل پیچیدگی و چند وجهی بودن موضوع تعادل بین کار و زندگی؛ اغلب در درک و تفسیر آن مشکلاتی به وجود می‌آید. بر اثر همین برداشت نادرست است که بسیاری از افراد کار و زندگی را به دو امر کاملاً جدا از هم تقسیم می‌کنند و با در مقابل هم قراردادن اولویت‌های فرد و سازمان، کار و زندگی را به عنوان بازی مجموع صفر در نظر می‌گیرند که منافع یک طرف به ضرر طرف مقابل تمام می‌شود. علاوه بر این، از آنجا که عوامل مختلفی در سطح اجتماع (مانند اقتصاد، فرهنگ، سیاست، و...)، سازمان (فرهنگ سازمانی، مدیریت، حوزه فعالیت، و...)، و فرد (ویژگی‌های شخصیتی، جنسیت، وضعیت تأهل، موقعیت سازمانی، میزان درآمد، و...)، در تعبیر و تفسیر موضوع تعادل بین کار و زندگی دخالت دارند؛ آرایه یک تعریف قابل قبول برای همه افراد؛ در همه زمان‌ها و مکان‌ها امری غیرممکن است (و کیلی، ۱۳۹۱).

چنین مشکلی در تعریف تعادل بین کار و زندگی به معنای آن نیست که نمی‌توان به وجوه اشتراک و اهدافی که در این موضوع نهفته است، دست یافت. پایگاه اینترنتی تعادل بین کار و زندگی (۲۰۰۵)، دو مفهوم اساسی را برای ایجاد اشتراک ذهنی در این

مورد مفید دانسته است که عبارتند از: موفقیت و خشنودی. این دو مفهوم به چراهای بسیاری پاسخ می‌دهد: چرا شما کار می‌کنید؟ چرا درآمد بیشتری می‌خواهید؟ خانه جدید، فرستادن بچه‌ها به مدرسه، انجام موفقیت آمیز کار و...؟ سؤال‌هایی است که پاسخ به آنها تا حد زیادی ما را به درک تعادل بین کار و زندگی نزدیک می‌کند. خشنودی در اینجا مفهوم گسترده‌ای دارد که رضایت، شادی، عشق، و هر نوع خوشی در زندگی را شامل می‌شود. موفقیت و خشنودی دو وجه متعامل از یک واقعیت‌اند که یکی بدون دیگری معنای خود را از دست می‌دهد. اگر به اطراف خود نگاه کنیم؛ افراد زیادی را خواهیم یافت که به موفقیت‌های مهمی در زندگی دست یافته‌اند، ولی نشانی از خشنودی در چهره آنها دیده نمی‌شود؛ یا حداقل آن گونه که شایسته است، شاد نیستند. اگر افراد بتوانند در هر لحظه از زندگی خود موفقیت توأم با شادی را تجربه کنند، به این تعریف نزدیک می‌شویم که بگوییم «تعادل در کار و زندگی یعنی یک روز سرشار از موفقیت و خشنودی در چهار بخش از زندگی: کار، خانواده، دوستان، و خود» (بلاویا و فرن، ۲۰۰۵، ۱۳۲).

در تعریف دیگری؛ شرایطی که در آن آزادی کارکنان در پرداختن به فعالیت‌ها و مسئولیت‌های دلخواه خود؛ خارج از محیط کار مخدوش نشود؛ تعادل در کار و زندگی تلقی شده و این به معنای آن است که باید کارها بر مبنای عقلانیت و هوشمندی بیشتری سازماندهی و به نحو مؤثرتری انجام شود (رشیدی و همکاران، ۱۳۹۶، ۳).

مطالعات انجام شده در سال‌های اخیر در کشورمان نشان از توجه به مسئله تعادل بین کار و زندگی کارکنان دارد. به نحوی که بند نهم سیاست‌های کلی نظام اداری که توسط مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در تاریخ ۸۹/۱/۳۱ به رؤسای قوه سه‌گانه، رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام و رئیس ستاد کل نیروهای مسلح، ابلاغ شده نیز به ضرورت ایجاد این تعادل پرداخته و توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و

زندگی افراد در نظام اداری را یکی از ضروریات قلمداد کرده است (بند نهم ابلاغیه اداری مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، ۱۳۸۹).

از سویی می‌توان متصور شد که مسئله مندی حصول تعادل کار زندگی برای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران، پدیده‌ای قابل انتظار است؛ زیرا جامعه مورد اشاره، علاوه بر مسئولیت نقش‌های خانوادگی‌شان، در محیط کاری نیز با سنگینی میزان نقش‌های کاری مواجه‌اند. مصادیق مسئله سنگین باری نقش به عنوان عامل بر هم زنده تعادل کار- زندگی در محیط‌های دانشگاهی ایرانی به عنوان یک پیامد منطقی از نسبت سرانه بالای دانشجو به استاد و فاصله معنادار آن با استانداردهای جهانی، شناسایی و تبیین شده است. همچنین چالش انگیزی حصول تعادل کار- زندگی در میان اساتید ایرانی در پژوهش‌های مختلف، از جمله تحقیق قاسمی و صالحی (۱۳۹۶) با اشاراتی همچون حجم کاری سنگین و فرسودگی شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین چالش‌های رشد و بالندگی و به خطر افتادن سلامت روانی ایشان اشاره شده است (هاشمیان و همکاران، ۱۳۹۸، ۴۸۰).

از این رو با توجه به گستردگی فعالیت‌های اعضای هیئت علمی یکی از تغییرات باارزش و جالب در این حرفه، توجه به رضایت شغلی اعضای هیئت علمی می‌باشد. چراکه اعضای هیئت علمی به عنوان رکن اساسی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و به عنوان بازوی اجرایی رسالت سه‌گانه دانشگاه‌ها (آموزش، تحقیق و ارائه خدمات) محسوب می‌شوند و توجه به آنان به منزله توجه به سرمایه انسانی در آموزش عالی است. بر این اساس، از جمله مسائل مهمی که در ایجاد یک زندگی سالم از توجه و اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، مسأله اعتدال در مجموعه زندگی است. بنابراین، در این تحقیق پژوهش‌گر به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال است که تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین چه تأثیری دارد؟

پیشینه و مبانی نظری

پیشینه

انالو و عبدالمنافی (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط تعادل کار و زندگی با رضایت شغلی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان انجام داده‌اند که نتایج پژوهش نشان داده است که اندازه ضریب همبستگی بین متغیرهای پیش بین و ملاک برابر با ۰/۵۶۳ بود که این اندازه ضریب همبستگی منجر به ضریب تعیین ۰/۳۱۷ شد که ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با ۰/۳۰۲ شد. در واقع حدود ۳۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته از طریق متغیر مستقل قابل تبیین است.

رجبی فرجاد (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان «الگوی عملیاتی تعادل کار و زندگی زنان پلیس تهران بزرگ (فاتب) و راهکارهای ارتقای آن» انجام داده است که نتیجه پژوهش نشان داده است که تمامی مؤلفه‌ها و شاخص‌های ابعاد مستخرج برای تعادل کار و زندگی از استانداردهای مناسب برخوردار هستند. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده، مؤلفه‌های ارائه خدمات برای تعادل کار و زندگی با ضریب مسیر ۰/۵۵۲ در رتبه اول، تعادل کار و زندگی به عنوان مادر فرزند با ضریب مسیر ۰/۴۶۷ در رتبه دوم، تعادل کار و زندگی در سازمان با ضریب مسیر ۰/۴۳۹ در رتبه سوم، داشتن مشکلات برای تعادل کار و زندگی با ضریب مسیر ۰/۳۵۰ در رتبه چهارم و تعادل کار و زندگی در خانواده در رتبه انتهایی (پنجم) قرار دارد. مدیران سازمان‌ها می‌توانند با مدیریت کردن تعادل بین کار و زندگی، کارکنانی شاد و خشنود داشته باشند که با علاقه‌مندی، وفاداری و تعهد به سازمان، عملکردی مؤثر در شغل خود ارایه می‌کنند.

رشیدی، علی بیگی و میرک‌زاده (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزشگران کشاورزی استان تهران» انجام داده‌اند که نتایج پژوهش نشان داده است که تعادل کار و زندگی حدود ۳۸ درصد تغییرات رضایت شغلی و ۴۲ درصد تغییرات تعهد حرفه‌ای را تبیین می‌کند. از بین مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی جهت‌گیری زندگی و نگهداری کار و حرفه به ترتیب

بر رضایت شغلی و مؤلفه‌های وفاداری به کار، نگهداری کار و حرفه و انعطاف‌پذیری برنامه کاری بر تعهد حرفه‌ای مؤثر هستند. آموزشگران هنرستان‌ها و مراکز آموزش کشاورزی از نظر میزان تعادل کار و زندگی تفاوت معنی‌داری نداشتند اما از لحاظ رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای تفاوت داشتند.

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

آدکینس و پریمیوکس^۱ (۲۰۱۹) تحقیقی تحت عنوان «الگو سایبرنتیک تعادل کار و زندگی در طول زمان» انجام داده‌اند. در این پژوهش زمان را به‌عنوان یک عامل زمینه‌ای در درک تعادل کار و زندگی مورد بررسی قرار داده‌اند. یک الگوی سایبرنتیک^۲ در تعادل کار - زندگی، ترکیبی از ارزیابی‌های جاری، پیش‌بینی‌شده و گذشته‌نگر برای یک مفهوم کاملاً توسعه‌یافته تعادل کار - زندگی (wlb) است که از نظریه‌های تناسب فرد - محیط و کنترل برای توسعه مدلی از تعادل کار و زندگی استفاده شده است که شامل کار، خانواده، و دامنه‌های شخصی می‌شود. در این پژوهش یک مدل سایبرنتیک را پیشنهاد کرده‌اند که نشان می‌دهد افراد یک تعادل مطلوب را در میان سه حوزه دارند که به‌عنوان معیاری برای مقابله با آن عمل می‌کنند. الگوی سایبرنتیک نشان داد که افراد هنگامی که عدم تعادل منفی درک می‌کنند، به‌دنبال بازیابی تعادل هستند.

1. Adkins & Premeaux

^۲. در فرهنگ ارتباطات، دانش رایانیک، سایبرنتیک، یا فرمانیک (Cybernetics) نام نظریه‌ای است که مناسبات انسان و ماشین، و مناسبات ماشین‌ها با یکدیگر را تبیین می‌کند. این نظریه را نوربرت وینر در سال ۱۹۴۸ مطرح کرده است.

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

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

روسو و بونوکور^۱ (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه میان تقویت مؤلفه‌های کار- خانواده و تمایل به جابه‌جایی در میان پرستاران کشور فرانسه پرداختند. این محققان به صورت پیش فرض این موضوع را مطرح کردند که هر چه روابط میان کار و خانواده به شکل مناسب‌تری شکل گیرد، میزان رضایت شغلی در سطح بالاتری گزارش خواهد شد و همین عامل به بهبود انگیزه کارکنان منجر شده و تمایل آنها به جابه‌جایی و ترک شغل را پایین می‌آورد. برای انجام این تحقیق از روش پیمایشی استفاده شد. برای این کار، پرسش‌نامه‌ای تدوین و در میان پرستاران بیمارستان‌های مختلف توزیع و جمع‌آوری شد. داده‌های جمع‌آوری از طریق روش رگرسیون و تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که رابطه معناداری میان روابط کار و خانواده با تعهد شغلی و رضایت شغلی وجود دارد و همین عوامل به کاهش تمایل افراد به جابه‌جایی و ترک شغل منجر شده است.

فونگ^۱ و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان «تقویت روابط کار-خانواده در بهبود سطح رضایت شغلی» به بررسی نقش بهبود روابط کار-خانواده در میان کارکنان شرکت‌های مختلف در کشور مالزی پرداختند. در مدل پیشنهادی توسط این محققان، دو متغیر مستقل تحت عنوان استقلال شغلی و درگیری شغلی پیشنهاد شده و متغیر وابسته نهایی عبارت است از رضایت شغلی کارکنان و متغیر تقویت روابط کار-خانواده به عنوان متغیر واسطه‌ای معرفی شده است. برای انجام تحقیق، اطلاعات مورد نیاز از ۲۸۰ نفر از معلمان و دبیران و کارمندان مدارس و واحدهای آموزشی مختلف جمع‌آوری شد. نتایج نشان می‌دهد که مدل پیشنهاد شده معنادار است و تقویت روابط کار-خانواده می‌تواند به‌طور مستقیم به افزایش رضایت کارکنان منجر شود.

همان‌طور که از بررسی پیشینه پژوهش قابل برداشت است؛ تحقیق مستقلی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه در خصوص رابطه تعادل کار-زندگی و رضایت شغلی صورت پذیرفته است که این موضوع نوآوری جامعه آماری نسبت به تحقیقات گذشته را نشان می‌دهد.

مبانی نظری

تعادل کار و زندگی: گرین هاوس^۲ و همکاران (۲۰۰۳) تعادل بین کار و زندگی را این‌گونه تعریف کرده‌اند: «میزانی که یک فرد به‌طور مساوی در ایفای نقش‌های کاری و خانوادگی خود مشارکت داشته و سطح رضایت فرد از هر دو حوزه». وایدانوف تعادل کار - خانواده را نوعی ارزیابی کلی از کفایت منابع کار و خانواده برای برآورده کردن مطالبات کاری و خانوادگی دانسته است؛ به گونه‌ای که مشارکت در هر دو دامنه موفقیت‌آمیز شود. در این تعریف، تعادل به مفهوم (تناسب) به کار رفته است. در سال‌های اخیر، گریزواژ و کارلسون نگرانی‌های خود را از مفهوم سازی‌های جدید تعادل کار-خانواده به دفعات مطرح کردند. به نظر آن‌ها هرچند این تعاریف مفیدند،

برخی از آنها کاملاً نماینده برداشت‌های افراد بالغ از تعادل کار- خانواده نیستند (بایرون^۱، ۲۰۰۵). در این پژوهش ابعاد تعادل کار و زندگی بر اساس ونگ و کو (۲۰۰۹) است که شامل زمان کافی از کار داشتن، وفاداری به کار، حمایت محل کار، انعطاف‌پذیری برنامه، جهت‌گیری زندگی، نگهداری کار و حرفه، کاهش داوطلبانه ساعات کاری بوده است که در ادامه هر یک را به تفصیل شرح داده‌ایم.

۱. زمان کافی از کار داشتن^۲، اغلب هنگامی که تعادل کار و زندگی ذکر می‌شود، زمان به‌عنوان یک عامل مهم است که نمی‌تواند نادیده گرفته شود.

۲. وفاداری به کار^۳، وفاداری به کار و تعهد کارکنان نسبت به کار و سازمان خود یک عامل مهمی جهت پیوند برای حفظ تعادل کار و زندگی است. پس تعهد و وفاداری آنها به احتمال زیاد به وسیله امنیت شغلی منجر می‌شود (ونگ و کو، ۲۰۰۹، ۲۰۰).

۳. حمایت محل کار^۴، یک منبع متنی محسوب می‌شود که می‌تواند کارکنان را برای انجام کارهایی که ارزشمند هستند به انجام برساند و تعادل کار و زندگی بیشتری را به انجام رسانند (فرگونسون و همکاران^۵، ۲۰۱۲؛ گرین هاوز^۶، ۲۰۱۲؛ آریو و همکاران^۷، ۲۰۰۵).

۴. انعطاف‌پذیری در برنامه کاری^۸ سرپرستان همچنین می‌توانند کمک‌هایی مانند برنامه‌های کار انعطاف‌پذیرتر را برای تطابق با نیازهای خانوادگی یا فرزندان خود برای کار در هنگام ترتیبات مراقبت از کودک فراهم کنند (لاپیرر و آلن^۹، ۲۰۰۶). این عامل

-
1. Byron
 2. enough time-off from work
 3. allegiance to work
 4. workplace support
 5. Ferguson
 6. Greenhaus et al
 7. Aryee et al
 8. flexibility on work schedule
 9. Lapierre, L. M. and Allen

نشان می‌دهد که کارکنان انعطاف‌پذیری خود را در تنظیم برنامه کاری خود محدود کرده‌اند (کونگ و کو^۱، ۲۰۰۹: ۲۰۰).

۵. جهت‌گیری زندگی^۲، زمانی که کارکنان به دنبال منافع شخصی و آرزوها هستند. آنها با گذشت زمان از وقت خود با خانواده خود احساس خوشحالی می‌کنند. هنگامی که به درک عمیق‌تر از مسئولیت‌های زندگی می‌پردازیم، جهت‌گیری‌های زندگی یک طیف گسترده‌تر را برای رفع نیاز فرد در مراحل مختلف زندگی طراحی می‌کند (ونگ و کو، ۲۰۰۹: ۲۰۰).

۶. نگهداری کار و حرفه^۳ یکی از عواملی است که اکثریت کارکنان موافقند که به منظور پیشرفت کار و تلاش برای پیشرفت شغلی شان ساعاتی اضافه کار کنند (ونگ و کو، ۲۰۰۹: ۲۰۱).

۷. کاهش داوطلبانه ساعات قرارداد برای نیازهای شخصی^۴، یعنی کاهش داوطلبانه ساعات کاری بر اساس نیازهای شخصی تهیه کنید (ونگ و کو، ۲۰۰۹: ۲۰۱).

رضایت شغلی: «رضایت شغلی» مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند (جورج و همکاران، ۱۹۹۹). رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است؛ عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۶). رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود (بروس، ترجمه زندگی پور، ۱۳۹۶).

با توجه به مطالب مزبور، می‌توان گفت: «رضایت شغلی» یعنی احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود می‌کند و لذتی که از آن می‌برد و در پی آن، به شغل خود

-
1. Wong & Ko
 2. life orientation
 3. upkeep the work and career
 4. voluntary reduction of contracted hours to cater for personal needs

دلگرمی و وابستگی پیدا می‌کند. «رضایت شغلی» حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است؛ مفهومی دارای ابعاد، جنبه‌ها و عوامل گوناگون که باید مجموعه آن‌ها را در نظر گرفت. از جمله این عوامل، می‌توان به صفات کارگر و کارمند، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی کار اشاره نمود (هلریگال و همکاران، ۲۰۱۲).

فیشرا^۱ و هانا^۲ رضایت شغلی را عاملی درونی می‌دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند؛ یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت، او از کار خود مذمت می‌نماید و درصدد تغییر آن بر می‌آید (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۶).

به نظر هاپاک^۳ رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که شاغل در لحظه معینی از زمان، از شغلش احساس رضایت کند و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد (سفیری، ۱۳۹۷). به گونه‌ای مثبت به آن می‌نگرد و در یک کلام، از احساس خوب و مطلوبی نسبت به آن برخوردار است (محمدزاده و همکاران، ۱۳۹۵).

مدل مفهومی

مدت‌هاست، مفهوم کار به شکل نامحسوسی در طی زمان تغییر کرده و رابطه‌های اجتماعی و خانوادگی انسان‌ها را در معرض تغییرات گسترده‌ای قرار داده است و سبب مشکل‌هایی برای افراد شاغل شده است. یکی از بزرگ‌ترین این مشکل‌ها که در هر حال هر انسان شاغلی از آن گله می‌کند، نبود تعادل میان فعالیت در محیط

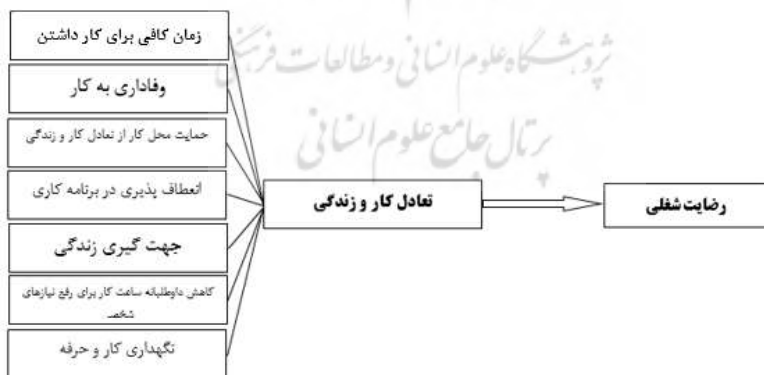
-
1. Fisher
 2. Hanna
 3. Hoppock

کاری و خانوادگی است. تعریف تعادل کار و زندگی از نظر گرین هاوس و همکاران (۲۰۰۳) عبارت است از تعادل کار و زندگی با تعادل در زمان صرف شده، درگیری و سطح رضایت از نقشهای مختلف کاری و غیر کاری. هرگاه انسان قادر به انجام هم زمان وظایف و مسئولیت‌های هر دو نقش خانوادگی و شغلی خود نباشد و وظایف ناشی از نقش خانوادگی با وظیفه‌های ناشی از تعهد شغلی او تداخل کند، به گونه‌ای که در ایفای وظیفه‌های شغلی و خانوادگی خود دچار فشار و دشواری شود و نتواند از عهده هر دو نقش به خوبی برآید، گفته می‌شود که دچار تعارض بین نقش‌های شغلی - خانوادگی شده است (ارازی، ۱۳۹۷). امیر سالاری (۱۳۹۶) در پژوهش خود به بررسی رابطه‌ی تعارض کار، با خانواده و خانواده با کار با رضایت شغلی و سلامت روان دبیران مقطع متوسطه‌ی شهرستان فارس پرداخت. وی به این نتیجه رسید که بین تعارض کار، با خانواده و خانواده با کار با رضایت شغلی و سلامت روان رابطه‌ی منفی و معنادار وجود دارد.

از سویی دیگر، سبکرو و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود نشان دادند که تعارض کار-خانواده ممکن است به علت نبود حمایت همکاران و مدیران، استقلال شغلی محدود شده، فشار شغلی و افزایش تعداد ساعتهای کاری ایجاد شود. آلن و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند که تعارض بین کار و زندگی منجر به کاهش رضایت شغلی، تعهد عاطفی، عملکرد شغلی، رضایت از زندگی و افزایش ترک کار، و تنش می‌شود و به طور کلی سلامت روانشناختی را به مخاطره انداخته و افسردگی افزایش می‌یابد. شرایط حاکم بر زندگی افراد شاغل در بیشتر نقاط دنیا حاکی از آن است که نه تنها از مسئولیت‌های آنان کاسته نشده است، بلکه اشتغال آنها بار مضاعفی را بر دوش آنها گذاشته است. کار در بیرون از منزل، نقش همسری، نقش پدری و رسیدگی به وضع منزل در کنار فعالیت در محیط کار باعث شده است این افراد دچار خستگی و اضطراب ناشی از محیط کار و منزل شوند. فشار کاری افراد شاغل بیشتر روابط اجتماعی و خانه

داری آن‌ها را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و برای آن‌ها تعارض ایجاد می‌کند. مسلماً تعارض‌های نقشی، به ویژه فشارهای کاری، می‌توانند سلامت جسمانی و روانی افراد شاغل را در معرض خطر قرار دهند (بابایی فرد، ۱۳۹۲).

این گروه عظیم اجتماعی از آن جا که با گروه‌های اجتماعی جامعه ارتباط موثری دارند، علاوه بر وظایف شخصی و خانوادگی در پیشرفت‌های اجتماعی و توسعه پایدار نقش فعالی را ایفا می‌کنند (علیزاده، ۱۳۸۹). بر این اساس، امروزه به بررسی موضوعات تعادل بین کار و خانواده، با هدف بهبود توازن بین کار و زندگی توجه شده است. از سوی دیگر، با توجه به مشکلات موجود در زمینه تعادل کار و زندگی اعضای هیئت‌علمی، بسیاری از فعالان منابع انسانی، افزایش کنترل آنان روی برنامه‌زمان‌بندی کاری‌شان را از راهبردهای اصلی کاهش تعارضات کار و زندگی قلمداد می‌کنند (حسینی، ۱۳۹۷). همه این عوامل و موارد لزوم توجه به مقوله ارتباط بین کار و زندگی و برقراری تعادل بین آن‌ها را به دلیل تأثیری که می‌توانند بر متغیرهای زندگی کاری و شخصی داشته باشند، نشان می‌دهد. با توجه به نظریه‌های مختلف برای تعادل کار و زندگی در این پژوهش از مدل کونگ و کو (۲۰۰۹) و برای رضایت شغلی از مدل اسمیت و هیولین (۱۹۶۹) استفاده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی

فرضیه اصلی

تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱- زمان کافی از کار داشتن بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر دارد.

۲- وفاداری به کار بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر دارد.

۳- حمایت محل کار داشتن بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر دارد.

۴- انعطاف‌پذیری در برنامه کاری بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر دارد.

۵- جهت‌گیری زندگی بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر دارد.

۶- نگهداری کار و حرفه بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر دارد.

۷- کاهش داوطلبانه ساعات کاری برای رفع نیازهای شخصی بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر دارد.

روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - پیمایشی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه اعضای هیئت علمی داخلی و رسمی دانشگاه علوم انتظامی امین به تعداد ۳۰۰ هستند که بر اساس فرمول کوکران با سطح خطای ۵ درصد ۱۶۹ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند.

ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسش‌نامه استاندارد بوده است شامل تعادل کار و زندگی از مدل کونگ و کو (۲۰۰۹) و رضایت شغلی (JDI) مدل اسمیت و هیولین (۱۹۶۹) که روایی آن از طریق صوری و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ بالای ۷۵ صدم بود نشان دهنده پایایی مناسب پرسش‌نامه است. تجزیه و تحلیل اطلاعات در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام می‌گیرد. در سطح آمار توصیفی از روش‌های میانگین و انحراف استاندارد و همچنین روش‌ها و جداول توصیفی استفاده می‌شود و همچنین برای آمار استنباطی از آزمون کلوموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌ها و آزمون رگرسیون بهره گرفته می‌شود. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز از نرم افزار spss21 بهره گرفته می‌شود.

یافته‌های

یافته‌های توصیفی

بر اساس یافته‌ها بر حسب جنسیت تعداد ۱۲۵ نفر از نمونه (۷۴ درصد) را مردان و ۴۴ نفر (۲۶ درصد) را زنان تشکیل می‌دهند. بر اساس وضعیت تاهل تعداد ۲۴ نفر (۱۴/۲ درصد) از افراد نمونه مجرد و ۱۴۵ نفر (۸۵/۸ درصد) متأهل هستند. در جدول (۲) میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش گزارش شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، به ترتیب میانگین و انحراف استاندارد تعادل کار - زندگی ۳/۴۷ و ۰/۳۶۰ و متغیر رضایت شغلی نیز به ترتیب برابر با ۴/۰۲ و ۰/۵۱۷ به دست آمده است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیر | میانگین | انحراف استاندارد | کجی | کشیدگی |
|----------------------------------|---------|------------------|----------|------------|
| زمان کافی برای کار داشتن | ۳/۵۹ | ۰/۷۶۳ | -۰/۵۵۵ | ۰/۲۹۹ |
| حمایت محل کار از تعادل کار-زندگی | ۳/۰۸ | ۰/۶۵۷ | -۰/۰۸۳ | ۰/۷۴۹ |
| وفاداری به کار | ۳/۷۴ | ۰/۵۷۶ | -۰/۲۰۵ | ۳/۴۵-۰/۲۳۳ |
| انعطاف‌پذیری در برنامه کاری | ۳/۴۵ | ۰/۴۴۳ | -۰/۱/۳۳۳ | ۰/۶۱۰ |

| | | | | |
|--------|--------|-------|------|--|
| ۰/۲۵۹ | -۰/۱۶۰ | ۰/۵۱۸ | ۳/۴۲ | جهت گیری زندگی |
| ۰/۲۳۹ | -۰/۳۷۶ | ۰/۶۶۰ | ۳/۷۵ | کاهش داوطلبانه ساعات کاری برای رفع نیازهای شخصی |
| -۰/۱۵۸ | -۰/۱۵۰ | ۰/۶۴۸ | ۳/۳۵ | نگهداری کار و حرفه |
| ۰/۱۶۴ | ۰/۱۶۰ | ۰/۳۶۰ | ۳/۴۷ | تعادل کار-زندگی |
| -۰/۴۲۶ | -۰/۰۸۶ | ۰/۵۱۷ | ۴/۰۲ | رضایت شغلی |

یافته‌های استنباطی

قبل از آزمون فرضیات پژوهش لازم است تا بررسی شود که آیا شاخص‌های اصلی نرمال هستند یا خیر. طبق جدول (۳) سطح معناداری آزمون کولموگروف اسمیرنف آورده شده است، ملاحظه می‌شود که تمامی شاخص‌ها و ابعاد آنها دارای سطح معنی داری بالاتر از ۵ درصد هستند. بنابراین می‌توان گفت متغیرهای پژوهش نرمال بوده و بنابراین برای بررسی فرضیات می‌توانیم از آزمون‌های پارامتریک همچون پیرسون و رگرسیون استفاده نماییم.

جدول ۳. آزمون کولموگروف-اسمیرنف

| پرسشنامه | کولموگروف - اسمیرنوف | سطح معناداری | نتیجه |
|-----------------|----------------------|--------------|-----------|
| تعادل کار-زندگی | ۲/۱۷۵ | ۰/۱۱۶ | نرمال است |
| رضایت شغلی | ۲/۳۵۶ | ۰/۲۱۶ | نرمال است |

فرضیه اصلی: تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر دارد.

جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیون تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی

| مدل | R | R ² | مربع تعدیل شده R | خطای استاندارد برآورد |
|-----|-------|----------------|------------------|-----------------------|
| ۱ | ۰/۳۰۱ | ۰/۰۹۰ | ۰/۰۸۵ | ۰/۴۹۵ |

جدول ۵. نتایج آزمون F

| متغیر | مجموع مجدورات | درجه آزادی | میانگین مجدورات | F | p |
|------------|---------------|------------|-----------------|-------|-------|
| رگرسون | ۴/۰۷۷ | ۱ | ۴/۰۷۷ | ۱۶/۶۱ | ۰/۰۰۰ |
| باقی مانده | ۴۰/۹۷۹ | ۱۶۷ | ۰/۲۴۵ | | |
| کل | ۴۵/۰۵۷ | ۱۶۸ | | | |

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی

| متغیر پیش بین | متغیر ملاک | β | t | p |
|-------------------|------------|---------|------|-------|
| تعادل کار و زندگی | رضایت شغلی | ۰/۴۳۲ | ۴/۰۷ | ۰/۰۰۰ |

نتایج جداول (۴، ۵ و ۶) نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین معنی دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۰/۹ از واریانس میزان رضایت شغلی توسط تعادل کار و زندگی تبیین می‌شود. بنابراین می‌توان عنوان کرد که ۹ درصد از تغییرات ایجاد شده در رضایت شغلی توسط تعادل کار و زندگی پیش بینی می‌شود.

فرضیه فرعی اول: زمان کافی از کار داشتن بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر دارد. نتایج جداول (۷، ۸ و ۹) نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی زمان کافی از کار داشتن بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین معنی دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۵۵ درصد از واریانس میزان رضایت شغلی توسط زمان کافی از کار داشتن تبیین می‌شود.

جدول ۷. خلاصه مدل رگرسیون

| خطای استاندارد بر آورد | مربع تعدیل شده R | R ² | R | مدل | |
|---------------------------|---------------------|----------------|-------|-----|--------------------------------------|
| ۰/۵۰۴ | ۰/۰۴۹ | ۰/۰۵۵ | ۰/۲۳۴ | ۱ | زمان کافی از کار داشتن بر رضایت شغلی |
| ۰/۵۱۱ | ۰/۰۲۶ | ۰/۰۳۱ | ۰/۱۷۷ | ۱ | وفاداری به کار بر رضایت شغلی |
| ۰/۵۱۴ | ۰/۰۱۳ | ۰/۰۱۹ | ۰/۱۳۸ | ۱ | حمایت محل کار داشتن |
| ۰/۵۱۹ | ۰/۱۲۶ | ۰/۰۲۴ | ۰/۰۱۳ | ۱ | انعطاف‌پذیری در برنامه کاری |
| ۰/۵۱۷ | ۰/۱۲۳ | ۰/۰۱۶ | ۰/۰۷۷ | ۱ | جهت‌گیری زندگی |
| ۰/۴۹۹ | ۰/۰۶۸ | ۰/۰۷۴ | ۰/۲۷۱ | ۱ | نگهداری کار و حرفه |
| ۰/۴۹۴ | ۰/۰۸۷ | ۰/۰۹۳ | ۰/۳۰۵ | ۱ | کاهش داوطلبانه ساعات کاری |

جدول ۸. نتایج آزمون F

| ρ | F | میانگین مجذورات | درجه آزادی | مجموع مجذورات | متغیر | |
|-------|-------|--------------------|---------------|------------------|------------|----------------|
| ۰/۰۰۰ | ۹/۶۸۳ | ۲/۴۶۹ | ۱ | ۲/۴۶۹ | رگرسیون | |
| | | ۹/۰۶۹۳/۲۵۵ | ۱۶۷ | ۴۲/۵۸۷ | باقی مانده | فرضیه فرعی اول |
| | | | ۱۶۸ | ۴۵/۰۵۷ | کل | |
| ۰/۰۰۰ | ۵/۴۱۳ | ۱/۴۱۵ | ۱ | ۱/۴۱۵ | رگرسیون | |
| | | ۰/۲۶۱ | ۱۶۷ | ۴۳/۶۴۲ | باقی مانده | فرضیه فرعی دوم |
| | | | ۱۶۸ | ۴۵/۰۵۷ | کل | |
| ۰/۰۰۰ | ۳/۲۳۱ | ۰/۸۵۵ | ۱ | ۰/۸۵۵ | رگرسیون | |
| | | ۰/۲۶۵ | ۱۶۷ | ۴۴/۲۰۲ | باقی مانده | فرضیه فرعی سوم |
| | | | ۱۶۸ | ۴۵/۰۵۷ | کل | |
| ۰/۰۰۰ | ۲/۰۳۰ | ۰/۰۰۸ | ۱ | ۰/۰۰۸ | رگرسیون | |

| | | | | | | |
|-------|--------|-------|-----|--------|------------|---------------------|
| | | ۰/۲۷۰ | ۱۶۷ | ۴۵/۰۴۹ | باقی مانده | فرضیه فرعی چهارم |
| | | | ۱۶۸ | ۴۵/۰۵۷ | کل | |
| ۰/۰۰۰ | ۲/۲۵۰ | ۰/۲۶۸ | ۱ | ۰/۲۶۸ | رگرسیون | |
| | | ۰/۲۶۸ | ۱۶۷ | ۴۴/۷۸۹ | باقی مانده | فرضیه فرعی پنجم |
| | | | ۱۶۸ | ۴۴/۰۵۷ | کل | |
| ۰/۰۰۰ | ۱۳/۲۶۸ | ۳/۳۱۶ | ۱ | ۳/۳۱۶ | رگرسیون | |
| | | ۰/۲۶۰ | ۱۶۷ | ۴۱/۷۴۱ | باقی مانده | فرضیه فرعی ششم |
| | | | ۱۶۸ | ۴۵/۰۵۷ | کل | |
| ۰/۰۰۰ | ۱۷/۱۰۹ | ۴/۱۸۷ | ۱ | ۴/۱۸۷ | رگرسیون | |
| | | ۰/۲۴۵ | ۱۶۷ | ۴۰/۸۷۰ | باقی مانده | فرضیه فرعی هفتم |
| | | | ۱۶۸ | ۴۵/۰۵۷ | کل | |

جدول ۹. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه

| ρ | t | β | متغیر ملاک | متغیر پیش بین |
|--------|-------|---------|------------|-----------------------------|
| ۰/۰۰۰ | ۳/۱۱۲ | ۰/۱۵۹ | رضایت شغلی | زمان کافی از کار داشتن |
| ۰/۰۰۰ | ۲/۳۲۷ | ۰/۱۵۹ | رضایت شغلی | وفاداری به کار |
| ۰/۰۰۰ | ۱/۷۹۷ | ۰/۱۰۸ | رضایت شغلی | حمایت محل کار داشتن |
| ۰/۰۰۰ | ۲/۱۷۲ | ۰/۰۱۶ | رضایت شغلی | انعطاف‌پذیری در برنامه کاری |
| ۰/۰۰۰ | ۲/۵۳۰ | ۰/۰۱۷ | رضایت شغلی | جهت‌گیری زندگی |

| | | | | |
|-------|-------|-------|------------|---------------------------|
| ۰/۰۰۰ | ۳/۶۴۲ | ۰/۲۱۷ | رضایت شغلی | نگهداری کار و حرفه |
| ۰/۰۰۰ | ۴/۱۳۶ | ۰/۲۳۹ | رضایت شغلی | کاهش داوطلبانه ساعات کاری |

فرضیه فرعی دوم: وفاداری به کار بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر دارد. نتایج جداول (۷، ۸ و ۹) نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی وفاداری به کار بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۳۱ درصد از واریانس میزان رضایت شغلی توسط وفاداری به کار تبیین می‌شود.

فرضیه فرعی سوم: حمایت محل کار داشتن بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر دارد. نتایج جداول (۷، ۸ و ۹) نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی حمایت محل کار داشتن بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۱۹ درصد از واریانس میزان رضایت شغلی توسط حمایت محل کار داشتن تبیین می‌شود.

فرضیه فرعی چهارم: انعطاف‌پذیری در برنامه کاری بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر دارد. نتایج جداول (۷، ۸ و ۹) نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی انعطاف‌پذیری در برنامه کاری بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۲۴ درصد از واریانس میزان رضایت شغلی توسط انعطاف‌پذیری در برنامه کاری تبیین می‌شود.

فرضیه فرعی پنجم: جهت‌گیری زندگی بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر دارد. نتایج جداول (۷، ۸ و ۹) نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی جهت‌گیری زندگی بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی

دانشگاه علوم انتظامی امین معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۱۶ درصد از واریانس میزان رضایت شغلی توسط جهت‌گیری زندگی تبیین می‌شود.

فرضیه فرعی ششم: نگهداری کار و حرفه بر رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر دارد. نتایج جداول (۷، ۸ و ۹) نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی نگهداری کار و حرفه بر رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۷۴ درصد از واریانس میزان رضایت شغلی توسط نگهداری کار و حرفه تبیین می‌شود.

فرضیه فرعی هفتم: کاهش داوطلبانه ساعات کاری برای رفع نیازهای شخصی بر رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین تأثیر دارد. نتایج جداول (۷، ۸ و ۹) نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی کاهش داوطلبانه ساعات کاری بر رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۹۳ درصد از واریانس میزان رضایت شغلی توسط کاهش داوطلبانه ساعات کاری تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر تعادل بین کار و زندگی بر رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین صورت‌بندی شده است. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد مقدار آماره آزمون برای بررسی زمان کافی از کار داشتن بر رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین معنی‌دار است. این یافته با نتایج پژوهش‌های انالو و عبدالمنافی (۱۳۹۹) و رشیدی، علی‌بیگی و میرک‌زاده (۱۳۹۶)، رئیسی (۱۳۹۵) و *استرانگ* (۲۰۱۷) هم‌خوانی دارد. در تبیین این فرضیه باید عنوان نمود که در انجام وظایف معمولاً برای هر کار و وظیفه‌ای زمان متناسب با آن برای شخص تعیین شده است که انتظار می‌رود در این زمان وظیفه خود را به نحو احسن انجام دهد، هرچند این تعیین زمان به صورت رسمی صورت نگرفته است اما به صورت غیررسمی خود کارکنان اطلاع دارند که باید وظیفه خود را در چه مدت زمانی انجام

دهند. حال باید این موضوع را در نظر گرفت که در صورتی که وقت کافی متناسب با نوع وظیفه در اختیار کارکنان قرار داده نشده باشد، آنها مجبورند که با سرعت بیشتری کار را انجام دهند تا بتوانند جوابگوی ارباب رجوع و همچنین مدیران بالادستی خود باشند. این کاهش زمان برای انجام کار و افزایش سرعت کارکنان در انجام کار سبب می‌شود که به مرور زمان میزان فرسودگی شغلی به دلیل کار و فعایت زیاد و بودن وقفه در آنها زیاد شود که همه این عوامل در نهایت دست به دست هم داده و سبب کاهش میزان رضایت شغلی در کارکنان می‌شود.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد مقدار آماره آزمون برای بررسی وفاداری به کار بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین معنی‌دار است. این یافته با نتایج پژوهش‌های انالو و عبدالمنافی (۱۳۹۹) و رشیدی، علی‌بیگی و میرک‌زاده (۱۳۹۶) و رئیسی (۱۳۹۵) هم‌خوانی دارد. در تبیین این فرضیه باید عنوان نمود که در صورتی که افراد متناسب با علایق و توانایی‌های خود انتخاب و به کار گمارده شوند، در نتیجه نسبت به شغل و وظیفه خود وفادار و علاقه‌مند هستند و در نتیجه تمام تلاش و توان خود را به کار می‌گیرند تا بتوانند به نحو احسن وظیفه خود را انجام دهند. همه این عوامل در نهایت به فرد کمک می‌کند تا زندگی شغلی خوبی داشته و در نهایت از رضایت شغلی برخوردار شود.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد مقدار آماره آزمون برای بررسی حمایت محل کار داشتن بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین معنی‌دار است. این یافته با نتایج پژوهش‌های انالو و عبدالمنافی (۱۳۹۹)، و رشیدی، علی‌بیگی و میرک‌زاده (۱۳۹۶)، رئیسی (۱۳۹۵) و استرانگ (۲۰۱۷) هم‌خوانی دارد.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد مقدار آماره آزمون برای بررسی انعطاف‌پذیری در برنامه کاری بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین معنی‌دار است. این یافته با نتایج پژوهش‌های انالو و عبدالمنافی (۱۳۹۹) و

رشیدی، علی‌بیگی و میرک‌زاده (۱۳۹۶)، رئیسی (۱۳۹۵) و *استرانگ* (۲۰۱۷) هم‌خوانی دارد. در تبیین این یافته پژوهشی باید عنوان نمود که هر سازمانی دارای برنامه‌های کاری مشخص و از پیش تعیین شده می‌باشد که تمامی مدیران و کارکنان آن سازمان باید براساس آن عمل نموده و رفتار نمایند. به‌عنوان مثال می‌توان به ساعت ورود و خروج به سازمان و مواردی از این قبیل اشاره نمود. در این مواقع باید در نظر داشت که مدیران و تصمیم‌گیران سازمانی باید به گونه‌ای برنامه‌ها را تدوین نمایند که افراد علاوه بر اینکه بدانند وظایفشان چیست و چه کارهایی باید انجام دهند، در صورت نیاز بتوانند برنامه‌ها را متناسب با ناهایشان منعطف نموده و تغییر دهند. این انعطاف‌پذیری سبب می‌شود تا افراد بتوانند در صورت نیاز، کارها را متناسب با شرایط انجام دهند. همه این موارد در نهایت سبب می‌شود که افراد نسبت به سازمان علاقه پیدا کرده و در نهایت منجر به رضایت شغلی آن می‌شوند.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد مقدار آماره آزمون برای بررسی جهت‌گیری زندگی بر رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین معنی‌دار است. این یافته با نتایج پژوهش‌های اتالو و عبدالمنافی (۱۳۹۹) و رشیدی، علی‌بیگی و میرک‌زاده (۱۳۹۶)، رئیسی (۱۳۹۵) و *استرانگ* (۲۰۱۷) هم‌خوانی دارد. در تبیین این یافته باید عنوان نمود که افراد مختلف از پیش فرض‌های ذهنی و همچنین علایق، نیازها و ... متفاوتی برخوردارند که این تفاوت‌ها در نهایت منجر به تغییراتی می‌شود که ما در رفتار و زندگی افراد مختلف می‌بینیم. افراد مختلف در زندگی خود، برنامه‌های مختلفی برای خود و زندگی و آینده‌شان دارند که متناسب با آنها برنامه‌ریزی و فعالیت می‌نمایند. آنها در تلاش هستند که به اهداف و آرمان‌هایی که برای خود تعیین نموده‌اند؛ دست یابند. از این آرمان‌ها و اهداف می‌توان با عنوان جهت‌گیری در زندگی نام برد. جهت‌گیری‌های متفاوت در زندگی منجر به دستیابی به نتایج متفاوت می‌شود. در صورتی که افراد برنامه‌هایی که برای خود و زندگی‌شان تدوین نموده‌اند، متناسب با

نیازها و برنامه‌های سازمانی باشند که در آنها مشغول به فعالیتی باشند و هم‌سو با آنها قرار داشته باشند در نتیجه از شغل خود راضی بوده و تمام تلاش خود را می‌نمایند تا سازمان به اهداف خود دست یابد که در نهایت منجر به دست‌یابی خود به اهدافشان می‌شود.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد مقدار آماره آزمون برای بررسی نگهداری کار و حرفه بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین معنی‌دار است. این یافته با نتایج پژوهش‌های انالو و عبدالمنافی (۱۳۹۹) و رشیدی، علی‌بیگی و میرک‌زاده (۱۳۹۶)، رئیسی (۱۳۹۵) و استرانگ (۲۰۱۷) هم‌خوانی دارد. در تبیین این یافته باید عنوان نمود که افراد دارای مشاغل مختلف معمولاً از نیازها و علایق مختلف و وظایف مختلفی برخوردارند که موظف هستند تا آنها را برای سازمانشان انجام دهند. سازمان‌ها در تلاش هستند تا کارکنان خود را برای سازمان‌شان نگه دارند چرا که مدت زمان زیادی را برای آموزش آنها صرف نموده‌اند و دوست ندارند که کارکنان خود را از دست دهند. سازمان‌هایی که تلاش می‌نمایند تا با استفاده از روش‌ها و شیوه‌های نوین، کارکنان خود را در سازمان نگه دارند و تلاش می‌نمایند تا با فراهم نمودن شرایط کاری مناسب، به آنها امید مانند در سازمان را بدهند. کارکنان در صورتی که احساس نمایند که سازمان مطبوع‌شان تلاش خود را برای نگهداری آنها در سازمان بکار می‌گیرند، نسبت به سازمان متعهد شده و همین تعهد در نهایت منجر به افزایش رضایت شغلی شان می‌شود.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد مقدار آماره آزمون برای بررسی کاهش داوطلبانه ساعات کاری بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین معنی‌دار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۹۳ درصد از واریانس میزان رضایت شغلی توسط کاهش داوطلبانه ساعات کاری تبیین می‌شود این یافته با نتایج پژوهش‌های انالو و عبدالمنافی (۱۳۹۹) و رشیدی، علی‌بیگی و میرک‌زاده (۱۳۹۶)، رئیسی (۱۳۹۵) و

استرانگ (۲۰۱۷) هم‌خوانی دارد. در تبیین این فرضیه نیز باید عنوان نمود که در تمامی سازمان‌های دولتی و غیردولتی، معمولاً از پیش از فعالیت افراد و کارکنان در آنها، میزان و طول ساعات کاری برای کارکنان مشخص شده است و آنها باید براساس این ساعات کاری فعالیت نمایند و موظف هستند تا آخرین ساعت و دقیقه کاری در سازمان بمانند و به انجام وظیفه پردازند. حال در صورتی که مدیران و تصمیم‌گیران سازمانی، سازمان را به گونه‌ای منعطف نمایند که در صورتی که فردی از بین کارکنان، نیاز داشته باشد تا ساعاتی خاص را به رفع نیازها و مشکلات شخصی و خانوادگی خود پردازند و بدون اینکه از حقوق او کسر شود، این امکان را داشته باشد تا در روزهای بعد به انجام وظیفه خود پردازد و وظایف کارهای عقب افتاده را انجام دهد، کارکنان این اطمینان خاطر در آنها به وجود می‌آید که سازمان به نیازهای شخصی و خانوادگی‌شان اهمیت می‌دهد و آنها را مهم می‌داند، همه این موارد در نهایت منجر به افزایش رضایت شغلی در کارکنان می‌شود.

پیشنهاها

- در خصوص فرضیه اول و نتایج به دست آمده از آن پیشنهاد می‌شود تا با ایجاد تعادل بین کار و زندگی از طریق برنامه‌ریزی مجدد فعالیت‌های پژوهشی و آموزشی به افزایش رضایت شغلی کارکنان کمک شود.
- در خصوص فرضیه فرعی اول پژوهش، پیشنهاد می‌شود برای اعضای هیئت علمی دانشگاه با فراهم نمودن شرایط لازم برای مهیا نمودن و در اختیار قرار دادن زمان کافی برای انجام وظایفشان به آنها آزادی عمل و زمان بیشتری برای انجام کارها بدهیم تا از این طریق به افزایش رضایت شغلی‌شان کمک نمائیم.
- در خصوص اثرگذاری مؤلفه حمایت محل کار بر رضایت شغلی، پیشنهاد می‌شود تا با افزایش و تدوین قوانین و مقررات جدید، زمینه لازم برای حمایت بیشتر از اعضا هیئت علمی دانشگاه فراهم شود و در نهایت سبب افزایش رضایت شغلی در

آنان شود.

- در خصوص انعطاف‌پذیری در برنامه‌های کاری، پیشنهاد می‌شود تا با تدوین سیاست‌های منعطف کاری و فراهم نمودن شرایطی که اعضا هیئت‌علمی دانشگاه بتوانند متناسب با نیاز و ضرورت، وظایف خود را برنامه‌ریزی نمایند، به افزایش رضایت شغلی شان کمک نمائیم.

- در خصوص مؤلفه نگهداری کار و حرفه و تأثیرگذاری آن بر رضایت شغلی افراد، پیشنهاد می‌شود تا با تدوین سیاست‌های حمایتی از اعضا هیئت‌علمی دانشگاه و ایجاد شرایط متناسب با خواست‌های آنان زمینه رشد و توسعه و افزایش میزان رضایت شغلی در بین آنان فراهم شود.

- در نهایت به‌عنوان آخرین نتیجه به دست آمده در خصوص کاهش ساعات کاری برای انجام وظایف شخصی و فردی، پیشنهاد می‌شود که در صورتی که شرایط به‌گونه‌ای است که می‌توان با ساعات کاری کمتری به همان نتیجه رسید، ساعات کاری را تقلیل دهیم تا افراد زمان بیشتری برای وقت‌گذرانی با خانواده داشته باشند و با ایجاد انعطاف در برنامه‌های کاری سبب می‌شود تا افراد در صورت نیاز، انجام وظایف خود را در بین روزهای کاری تقسیم نموده و به این طرق امکان انجام وظایف خانوادگی و در مواقع ضروری خروج از سازمان را داشته باشند.

سپاسگزاری

نویسندگان از تمامی اعضای محترم هیئت‌علمی دانشگاه علوم انتظامی امین که در این پژوهش مشارکت داشته‌اند، کمال تقدیر و تشکر را دارند.

منابع

۱. انالو، افشین؛ عبدالمنافی، سعید. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط تعادل کار و زندگی با رضایت شغلی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان، چهارمین کنفرانس ملی پژوهش در حسابداری و مدیریت، تهران، قابل بازیابی از <https://civilica.com/doc/1036563>
۲. رشیدی، آرزو؛ علی بیگی، امیرحسین؛ میرک زاده، علی اصغر. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزشگران کشاورزی استان تهران. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۹(۴۳): ۱-۱۶. قابل بازیابی از https://itvhe.areeo.ac.ir/article_116280.html
۳. رجبی فرجاد، حاجیه. (۱۳۹۸). الگوی عملیاتی تعادل کار و زندگی زنان پلیس تهران بزرگ (فاتب) و راهکارهای ارتقای آن، طرح پژوهشی گروه مطالعات زنان، دانشگاه علوم انتظامی امین.
۴. رشیدی، آرزو؛ علی بیگی، امیرحسین؛ میرک زاده، علی اصغر. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزشگران کشاورزی استان تهران. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۹(۴۳): ۱-۱۶. قابل بازیابی از https://itvhe.areeo.ac.ir/article_116280.html
۵. فرقانی، مهنوش. (۱۳۹۰). بررسی ارتباط رشته تحصیلی با شغل سازمانی و میزان رضایت شغلی در بین کارکنان وزارت امور اقتصادی و دارایی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه تهران.
۶. هاشمیان، سید مجتبی؛ رحیم نیا، فریبرز؛ فراحی، محمد مهدی؛ پورسلیمی، مجتبی. (۱۳۹۸). شناسایی راهبردهای رفتاری بازآفرینی تعادل کار- زندگی: بر پایه تجارب زیسته اعضای هیئت علمی دانشگاه، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۹(۳۳): ۴۷۹-۵۰۶. قابل بازیابی از http://ciu.nahad.ir/article_742.html
7. Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2019). A cybernetic model of work-life balance through time. Human Resource Management Review. Available online 12 January. Doi:10.1016/j.hrmr.2019.01.001

8. Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of applied psychology*, 90(1), 132. <https://psycnet.apa.org/record/2004-22497-009>
9. Evans-Qolquitt, T. (2012). *The Perspective of African American Non-Profit Female Executives from the Northeastern Region of the United States about the Work-Family Balance*. Unpublished Ph.D., the Walden University, United States, Minnesota. <https://www.proquest.com/openview/a4d763209722db6949949ad80f310a22>
10. Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S. and Whitten, D. (2012), "Support at work and home: The path to satisfaction through balance", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80 No. 2, pp. 299–307. Doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.001
11. Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD.(2003). *The relation between work-family balance and quality of life*. *Journal of Vocational Behavior*;63(3):510-31. Doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8
12. Greenhaus, J. H., Ziegert, J.C. and Allen T. D. (2012), "When family supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80 No. 2, pp. 266–275. Doi: 10.1016/j.jvb.2011.10.008
13. Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. Doi: 10.5465/amr.1985.4277352
14. Hongmei, S. & et.al. (2015). Practitioners' work-life conflict: A PRSA survey, *Public Relations Review* 41, 415–421. Doi: 10.1016/j.pubrev.2015.07.011
15. Lapierre, L. M. and Allen, T. D. (2006), "Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organisational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 11 No. 2, pp. 169–181. Doi: 10.1037/1076-8998.11.2.169

16. Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 675-694. Doi: 10.1002/job.161
17. Wong , Simon Chak-keung & Ko, Annie.(2009). *Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues*, International Journal of Hospitality Management 28 (2009) 195-203. Doi:10.1016/j.ijhm.2008.07.001

