



بررسی وضعیت تعادل کار و زندگی و ابعاد آن در هنرآموزان اداره آموزش و پرورش منطقه ۱۸ تهران

مسعود کاظمی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد، تهران، ایران.
kazemi_kata@yahoo.com

مصطفی رشیدی طغراجردی*

*استادیار، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد، تهران، ایران.
M.rashidi@shahed.ac.ir

1

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تعادل کار و زندگی و تاثیر ابعاد آن در هنرآموزان اداره آموزش و پرورش منطقه ۱۸ تهران انجام شد. ابعاد یا مولفه های تعادل کار و زندگی شامل زمان کافی فراغت از کار، وفاداری به کار، حمایت محل کار از تعادل کار زندگی، انعطاف پذیری در برنامه کاری، جهت گیری زندگی، نگهداری کار و حرفه و کاهش داوطلبانه ساعات کاری برای رفع نیازهای شخصی می باشد. پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی، بر حسب تحلیل داده ها از روش کمی، بر حسب ماهیت و روش پژوهش، توصیفی و ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه بود. جامعه آماری شامل ۱۷۴ نفر از هنرآموزان آموزش و پرورش اداره منطقه ۱۸ تهران به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده های تعادل بین کار و زندگی از پرسشنامه (Wong&Ko,2009) استفاده شد. روایی پرسشنامه بر اساس روایی سازه و پایایی پرسشنامه با استفاده از پایایی ترکیبی تایید شد. تجزیه و تحلیل داده ها با آزمون مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای Spss 25 و Smart PLS 3 انجام گردید. نتایج نشان داد که تعادل کار و زندگی هنرآموزان در وضعیت مناسبی قرار دارد و هنرآموزان تا حدودی از وضعیت کار و زندگی خود راضی هستند. همچنین نتایج بدست آمده تاثیر هر یک از ابعاد و مولفه های مختلف تعادل کار و زندگی را نشان داد که میزان افزایش هر یک از این ابعاد می تواند تعادل کار و زندگی هنرآموزان را ارتقاء دهد. در نتیجه تمام ابعاد تعادل کار و زندگی در هنرآموزان از شدت بالایی برخوردار بوده و تاثیر و نقش بسزایی در زندگی کاری و خانوادگی هنرآموزان دارد.

واژگان کلیدی: تعادل کار و زندگی، ابعاد تعادل کار و زندگی، هنرآموزان



مقدمه

تعادل بین کار و زندگی موضوع مهم اغلب افراد، سازمانها و جوامع بشری است و شدت و ضعف آن با سطح پیشرفت فناوری و توسعه یافتگی، ارزشهای فرهنگی و اجتماعی، سیاستها و برنامه‌های سازمانها و دولتها، و همچنین ویژگیهای فردی رابطه دارد. (تقوی، ۱۳۹۹). خانواده و کار می‌توانند تاثیر متقابل و نقش کامل کننده برای یکدیگر داشته باشند؛ با کار کردن نیازهای و امکانات مورد نیاز خانواده برآورده می‌شود و حمایت خانواده موجبات تقویت روحی و جسمی کارکنان برای انجام موفقیت‌آمیز مسئولیت‌ها و وظایفشان را فراهم می‌آورد. (Carlson et al. 1999). در طول زندگی، کار به عنوان یکی از موضوعات مهم در بیان شخصیت و عظمت انسان و مشارکت اجتماعی بوده و انسان خود را با کار وفق داده است؛ با این وجود، کار تنهاترین راه مشارکت اجتماعی نبوده و تمام زندگی انسان در کار خلاصه نمی‌شود. انسان به کار و آرامش و آسایش نیاز دارد، عهده دار مسئولیت شدن، صرف وقت برای خانواده و مانند آنها، ابعاد دیگری از فلسفه وجودی انسان را تشکیل می‌دهد. کار و خانواده اثر متقابل و مکمل نقش برای یکدیگر می‌توانند داشته باشند؛ با انجام کار نیازهای زندگی برآورده می‌شود و پشتیبانی خانواده باعث تقویت روحی و جسمی کارکنان در جهت انجام موفقیت‌آمیز وظایفشان است. موضوعات کار و زندگی بیشترین و قویترین ارتباط را با افراد و جامعه دارند و وجود تعادل بین آنها ارزشمند است و درای اهمیت زیادی می‌باشد (مدنی، ۱۳۸۵). کار دارای مفهوم وسیعی است، که ارزش مادی و معنوی برای افراد دارد و برای بدست آوردن ضروریات زندگی در جهت حفظ و بقا، آسایش و تکامل و تعالی روحی انجام می‌گیرد. مدتهاست که، مفهوم کار به شکل نامحسوسی در طول زمان تغییر کرده و رابطه‌های اجتماعی و خانوادگی افراد را در معرض تغییرات گسترده‌ای قرار داده است و سبب مشکل‌هایی برای افراد شاغل شده است. یکی از بزرگترین اینگونه مشکل‌ها که در هر حال هر انسان شاغلی از آن گله می‌کند، عدم وجود تعادل میان فعالیت در محیط کاری و خانوادگی است. (ابراهیمی، ۱۳۸۱). مفهوم زندگی یکی از با اهمیت ترین موضوعات فلسفی، روان‌شناختی و دینی انسانها در دوران جدید و عصر صنعتی شدن جوامع و پیشرفت علم و فن‌آوری است. «مسائل اصلی که ذیل موضوع مذکور جای می‌گیرند، شامل پرسش‌هایی‌اند مربوط به اینکه آیا زندگی هدف دارد یا خیر؟ آیا زندگی ارزشمند است یا خیر؟ و آیا مردم مستقل از شرایط و علایق خاص خود، دلیلی برای زندگی دارند یا خیر؟ (سوزان، ۱۳۸۲). تعادل کار و زندگی اندازه‌ای از درگیری فرد در نقش خود در کار و خانواده و به همان نسبت احساس رضایت از آن‌ها می‌باشد. تعادل کار و زندگی به تعادل در وقت‌های صرف شده، درگیر شدن و میزان سطح رضایت از نقش‌های مختلف کاری و غیر کاری بستگی دارد (Greenhaus et al. 2003). مفهوم برقراری تعادل در کار و زندگی به قرن هجدهم و زمانی برمی‌گردد که در ایالات متحده و بریتانیا، قوانینی به تصویب رسیدند که ساعات کاری در هفته را کاهش دادند. در طول قرن نوزدهم نیز در هر دو کشور قوانینی تصویب شدند که ساعات کاری را حتی بیشتر از قبل محدود می‌کردند و برای بعضی اتفاقات مانند بیماری و به دنیا آمدن فرزندان مرخصی اجباری تعیین می‌کردند. مطالعات اولیه در اواخر دهه ۱۹۷۰ به طور کلی نشان می‌دهد که خانواده و کار به روشهای مثبت و منفی بر همدیگر تأثیر می‌گذارند. موضوع کیفیت زندگی کاری در سالهای گذشته رواج زیادی داشته است. اما در مورد مفهوم این اصطلاحات توافق بسیار کمی وجود دارد، همچنین میتوان گفت دو استفاده شایع از آن وجود دارد: اول به این صورت است که کیفیت زندگی کاری به مجموع‌های از نتایج برای کارکنان نظیر رضایتمندی شغلی، مسائل روانشناختی، فرصتهای رشد، امنیت شغلی، روابط انسانی کارکنان و کارفرمایان و میزان پایین بودن حوادث اشاره دارد. دوم، همچنین کیفیت زندگی کاری به مجموع‌های از وظایف یا عملکردهای سازمانی نظیر غنی سازی شغلی، مدیریت مشارکتی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد. در ادامه این موضوع برنامه‌های کیفیت زندگی کاری ممکن است به عنوان راهبردهای مدیریت منابع انسانی شامل مسئولیت‌های کیفیت زندگی کاری و ارتقای برنامه‌های کیفیت زندگی کاری و بهبود کارایی و بهره‌وری سازمانی در نظر گرفته شود (رودکی، ۱۳۸۷).



بیان مسأله و اهمیت موضوع

در دهه های گذشته در جستجوی نظام های جدیدی برای کمک به افراد هستند تا آن ها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (Akdere, 2006). با اینکه کار و درآمد حاصل از کار اثرات مثبتی روی زندگی خانوادگی هر انسانی دارد، مفهوم کار به شکل نامشخصی در طول زمان در دوره های مختلف تغییر کرده است و روابط اجتماعی و خانوادگی افراد را در معرض تغییرات زیادی قرار داده و سبب به وجود آمدن مشکلات زیادی برای افراد شاغل شده است. یکی از بزرگترین این مشکلاتی که به طور تقریبی هر شخص شاغلی از آن گله مینماید، نبود تعادل زمانی بین فعالیت در محیط خانوادگی و محیط کاری است و حتی در رابطه با این موضوع می توان گفت نداشتن تعادل زمانی بین محیط زندگی و کار به یک همدم و مونس جدیدی برای خانواده های امروزی تبدیل شده است. (نعیمی و همکاران، ۱۳۹۱). تعادل کار و زندگی یک عبارت خود تشخیصی می باشد که توسط فرد توانا به مدیریت مسئولیت های حیطة ی کار و خانواده به دست می آید و این تعادل سلامت جسمی و روانی شخص را از طریق ممانعت از ایجاد غم و اندوه و سایر اثرات منفی در زندگی حفظ خواهد کرد. (Williams, 2008). امروزه سازمان ها بر این موضوع تمرکز دارند که مرز میان کار در سازمانها و زندگی شخصی کارکنان از بین رفته است. بنابراین داشتن تعادل میان زندگی کاری و زندگی شخصی یکی از مهمترین موضوعات فعلی و آینده خواهد بود (سرلک، ۱۳۸۷) و همچنین از آنجا که سازمان هایی که استراتژی های کار و زندگی را به طور ویژه و مستمر استفاده می کنند بهتر میتوانند نیروهای مطلوب را جذب و نگهداری کنند، کارکنان آنان کمترین استرس را خواهند داشت و کمتر درخواست مرخصی های استعلاجی خواهند کرد. اقتصاد نیز از این مسئله بهره می برد. وقتی که کارکنان به تعادل میان کار و زندگی دست یابند عملکرد بهتری پیدا خواهند کرد، از سلامت جسمی و روانی بیشتری برخوردار خواهند شد و به موفقیت های بیشتری دست خواهند یافت (Holden, 1385). کار و خانواده می توانند تاثیر مقابل و نقش مکمل برای هم داشته باشند، با کار کردن نیازهای خانواده تامین می شود و حمایت خانواده موجب تقویت روحی و جسمی کارکنان برای انجام موفقیت آمیز کارها را فراهم می آورد، یکی از سوال های مهم و ریشه ای در این زمینه این است که رابطه کار و زندگی چگونه باید تعریف و تنظیم شود و پاسخ به چنین سوالی ممکن است به تعداد جوامع و حتی افراد یک جامعه متفاوت باشد. اگر امروزه تعادل در کار و زندگی نقش مکمل محسوب می شود، شاید فردا معنای دیگری داشته باشد، با این وجود، لازم است همه افراد، سازمان ها و جوامع به این موضوع بیندیشند و پاسخ و راهکاری مناسب با شرایط، اهداف و ارزش های خود پیدا کنند. بی اهمیتی به این امر موجب تعارض در کار و زندگی می شود که نتایج زیانباری در پی دارد. (Carlson et al. 1999). ایجاد این تعادل بین کار و زندگی افراد، منافع مختلفی را به همراه خواهد داشت، مانند اینکه مشارکت در نقش های متعدد و چندگانه، افراد را از اثرات تجربه های منفی در همه ی نقش ها مراقبت کرده و حمایت خواهد کرد (Wu et al, 2013). داشتن تعادل در محیط خانواده و محیط کاری میتواند ما را برای دست یابی به سطوح بالاتر از کارایی راهنمایی نماید (خدا بخشی کولایی و همکاران، ۱۳۹۱). تعادل کار و زندگی از آنجایی که رفاه و سلامت روانی و جسمی را برای افراد به همراه دارد، امری بسیار مهم و حیاتی می باشد (Vatharkar, 2017). در حوزه آموزش و پرورش کشور ایجاد تعادل کار و زندگی نقش بسیار مهمی در مهیا کردن فضای مناسب آموزشی و نتایج بهبود وضعیت درسی دانش آموزان خواهد داشت. همچنین تعادل کار و زندگی در بین معلمان نیز در نحوه تدریس، رفتار، اداره کلاس و اجرای هر چه بهتر وظیفه، بسیار موثر خواهد بود. بنابراین سیستم آموزشی کشور که از ارکان اصلی آینده و بقای حکومت است می تواند بیش از هر ارگان و نهادی با ایجاد تعادل بین کار و زندگی در جامعه معلمان خود، دستاوردهای زیاد و مطلوبی در این راستا داشته باشد. پژوهش حاضر کمک شایانی در زمینه مبانی عملی در راستای سیاست ها و اجرای تعادل کار و زندگی در نظام آموزشی کشور می نماید.

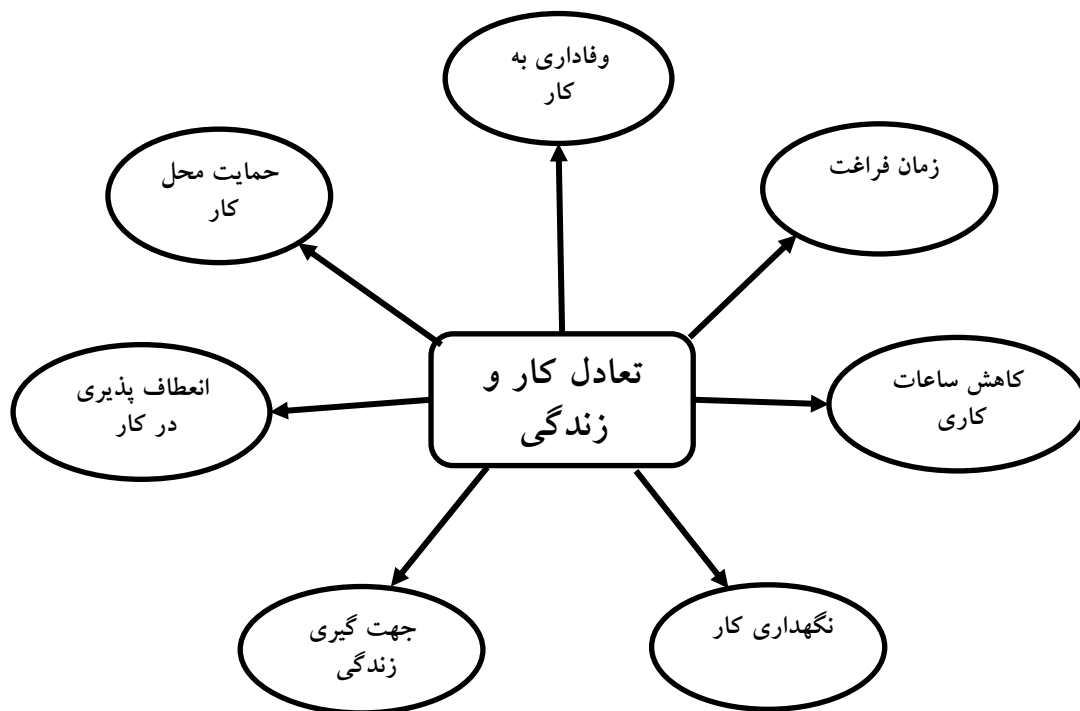
در این تحقیق با هدف توسعه دانش نظری به بررسی موضوع مهم تعادل کار و زندگی و چگونگی تاثیر ابعاد آن بر هنرآموزان پرداخته شده است که به این منظور وضعیت کاری و شرایط خانوادگی هنرآموزان و چگونگی تاثیر ابعاد آن بر این تعادل مورد



بررسی و تحلیل قرار می گیرد. ایجاد و توسعه فرهنگ تعادل بین کار و زندگی توسط کارشناسان و مدیران علوم انسانی و رسانه‌های اجتماعی نیز اجرای پژوهش در این موضوع، از جمله اقدامات ضروری، ابتدایی و مهم است که می‌تواند حساس بودن و تاثیر موضوع را برای کلیه افراد، بخصوص مدیران و تصمیم‌گیران سازمان و جامعه منتقل کند. پژوهش حاضر کمک فراوانی در زمینه مبانی نظری در راستای تبیین و گسترش دانش مورد نیاز در رسیدن به تعادل کار و زندگی در نظام آموزشی کشور می‌نماید.

بر اساس مدل این تحقیق تاثیر هر یک از ابعاد تعادل بین کار و زندگی در هنرآموزان مورد بررسی قرار می‌گیرد. بر این اساس در جامعه هنرستان‌ها (منطقه ۱۸ تهران) به عنوان یکی از مراکز مهم ترویج و تولید مهارت و دانش، با داشتن هنرآموزان متخصص که مورد توجه ویژه نظام آموزشی کشور و وزارت آموزش و پرورش است و همچنین در جهت تحقق اهداف آموزشی و پرورشی و بهبود ارایه این خدمات در جامعه، در پژوهش حاضر تاثیر تعادل کار و زندگی و ابعاد آن بر هنرآموزان مورد بررسی قرار گرفته و به دنبال این پاسخ می‌باشد که وضعیت تعادل کار و زندگی و تاثیر ابعاد آن بر هنرآموزان چگونه است؟

4



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

پیشینه

پژوهشهای فراوانی در بحث تعادل کار و زندگی در دنیا انجام شده است، بسیاری از آنها به تعارضات کار و خانواده پرداخته (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۲) و بعضا به تاثیر عوامل داخلی و محیطی بر تعادل کار و زندگی اشاره کرده اند (بلالی و همکاران، ۱۳۹۵). نتایج پژوهش‌ها اغلب به وجود برنامه ریزی حرفه ای اشاره داشته و همه آنها نوع نقش و شغل ایجاد شده (رستگار خالد، ۱۳۸۳) و همچنین عوامل فردی و سازمانی بر تعادل کار و زندگی را از عوامل مهم و تاثیرگذار قلمداد کرده اند. (بی غمی و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین وضعیت تعادل کار و زندگی از دیدگاه زنان پلیس فرماندهی انتظامی تهران



بزرگ(رجبی فرجاد،۱۳۹۹) و از دیدگاه پرستان (بی غمی و همکاران،۱۳۹۶) انجام شده است و الگوی تعادل کار و زندگی(رجبی فرجاد،۱۳۹۹) و الگوی کیفی تعادل کار و زندگی با تأکید بر معماری منابع انسانی(اسماعیلی و همکاران،۱۳۹۷) نیز ارائه گردیده است.

رجبی فرجاد (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی وضعیت تعادل کار و زندگی از دیدگاه زنان پلیس فرماندهی انتظامی تهران بزرگ(فاتب) پرداخته است. پژوهش نشان داده است که همه ابعاد تعادل کار و زندگی زنان پلیس در فرماندهی انتظامی تهران بزرگ از نظر پاسخگویان وضعیت مناسبی دارند. اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی به تدوین الگوی کیفی تعادل کار و زندگی کارکنان ناجا مبتنی بر الگوی معماری منابع انسانی پرداخته است. با توجه به نتایج پژوهش و بر حسب ترکیبی از منحصر به فردی و ارزش راهبردی افراد سازمان، چهار نوع تعادل در الگوی نهایی این پژوهش شناسایی شد. در این چهار تعادل، دو عامل تنوع و هزینه برنامه‌ها و همچنین گستره برنامه‌های تعادل نیز تعیین کننده برنامه‌های تعادل کار و زندگی کارکنان ناجا بوده است. تعادل آرمانی، تعادل مستمر، تعادل مقطعی و تعادل نمایشی چهار حالت تعادلی موجود در سازمان بر حسب معماری منابع انسانی را تشکیل می‌دهند. ارشدی و کاظمی (۱۳۹۷) در تحقیق خود به بررسی نقش تعادل کار و زندگی در رابط غنی سازی کار و خانواده با بهزیستی روانشناختی که به عنوان متغیرهای موثر می باشند، پرداختند. یافته های پژوهش حاضر نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برآزش نسبتا خوبی با داده ها برخوردار است. برآزش بهتر از طریق اعمال شاخص های اصلاحی به دست آمد. نتایج همچنین حاکی از آن بود که بین غنی سازی کار- خانواده و غنی سازی خانواده- کار با بهزیستی روانشناختی و نیز بین تعادل کار- زندگی و بهزیستی روانشناختی رابطه مثبت وجود دارد. رابطه غیرمستقیم غنی سازی کار- خانواده و غنی سازی خانواده- کار با بهزیستی روانشناختی از طریق تعادل کار- زندگی نیز مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین نتیجه گرفته شد که رابطه غنی سازی کار- خانواده و غنی سازی خانواده- کار با بهزیستی روانشناختی، تنها یک رابطه مستقیم نیست و تعادل کار- زندگی میتواند در این رابطه نقش واسطه ای ایفا نماید. بی غمی و همکاران(۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی نقش پرستاران در کار و تعارض با زندگی شخصیشان در بیمارستان های تهران پرداخته است. نتیجه این پژوهش نشان داد که ابعاد مختلف مربوط به توانمندسازهای تعادل کار و زندگی، شامل بعد فردی، سازمانی و محیطی بر تعادل کار و زندگی تاثیرگذارند. در مجموع در این پژوهش ۳۳ مورد و عامل را به عنوان عوامل توانمند ساز تعادل کار و زندگی مطرح کردند. (Sheikh et al,2018)، به پژوهشی تحت عنوان " تأثیر تقاضای کار و خانه در تعادل زندگی کاری: نقش واسطه ای تعارضات خانوادگی کار " پرداختند. هدف از این تحقیق ، کشف رابطه واسطه ای تعارض خانوادگی کار با تعادل زندگی کاری بر تقاضای کار و تقاضای خانه در میان پزشکان زن در بیمارستانهای سیالکوت پاکستان و همچنین یافتن دلایل این تعارض و راه حل های آنها بوده است. از تجزیه و تحلیل داده ها مشخص شد که رابطه معناداری منفی درگیری خانواده کار با متغیر وابسته (WD) و متغیر مستقل (WD^۱ و HD^۲) وجود دارد. هر زن حرفه ای باید مسئولیت های دوگانه ای را ایجاد کند که علت آن اختلافات خانوادگی در خانواده است. آنها به این نتیجه رسیدند که سن و وضعیت تأهل نیز مهم است. زنانی که بچه دارند و دارای مشکلات مراقبتی هستند و افرادی که کار تمام وقت خود را انجام می دهند با درگیری خانوادگی کار بیشتری روبرو هستند(Jantzer .et al,2018)، در پژوهشی بررسی کردند که چگونه برداشت های مربوط به تقویت کار در زندگی شخصی و دخالت کار در زندگی شخصی تحت تأثیر حمایت از تغذیه با شیر مادر از جمله پشتیبانی سازمانی ، مدیر و همکاران قرار گرفته است. آنها بررسی کردند که با حمایت از تغذیه با شیر مادر در محیط کار به عنوان متغیرهای کار و زندگی و رضایت شغلی را می توانند پیش بینی کنند. با توجه به نتایج رگرسیون ، ایجاد حمایت و پشتیبانی از شیردهی در محل کار ، به ویژه

¹ Work Demand

² Home Demand



فراهم کردن زمان کافی برای صرف اینکار ، موجب افزایش تعادل کار و زندگی شخصی می شود. همچنین رضایت شغلی که نقش واسطه ای دارد، در پیشرفت تعادل کار و زندگی موثر بوده و آنرا بهبود می بخشد.

اهداف پژوهش

اهداف پژوهش در قالب هدف کلی و اهداف جزئی تدوین شده است. اهداف جزئی نیز در این پژوهش به هفت مورد تقسیم می شوند که به شرح ذیل می باشد:

هدف کلی

تعیین وضعیت تعادل کار و زندگی و ابعاد آن در هنرآموزان اداره آموزش و پرورش منطقه ۱۸ تهران

اهداف جزئی

- ۱- تعیین تاثیر بعد "زمان کافی فراغت از کار"
- ۲- تعیین تاثیر بعد "وفاداری به کار"
- ۳- تعیین تاثیر بعد "حمایت محل کار از تعادل کار زندگی"
- ۴- تعیین تاثیر بعد "انعطاف پذیری در برنامه کاری"
- ۵- تعیین تاثیر بعد "جهت گیری زندگی"
- ۶- تعیین تاثیر بعد "نگهداری کار و حرفه"
- ۷- تعیین تاثیر بعد "کاهش داوطلبانه ساعات کاری"

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی این پژوهش به فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی تقسیم شده است. فرضیه های فرعی نیز در این پژوهش به هفت مورد تقسیم می شوند که به شرح ذیل می باشد:

فرضیه اصلی

وضعیت تعادل کار و زندگی در هنرآموزان منطقه ۱۸ تهران مطلوب است.

فرضیه های فرعی

- ۱- بعد "زمان کافی فراغت از کار" بر وضعیت تعادل کار و زندگی هنرآموزان موثر است.
- ۲- بعد "وفاداری به کار" بر وضعیت تعادل کار و زندگی هنرآموزان موثر است.
- ۳- بعد "حمایت محل کار از تعادل کار زندگی" بر وضعیت تعادل کار و زندگی هنرآموزان موثر است.
- ۴- بعد "انعطاف پذیری در برنامه کاری" بر وضعیت تعادل کار و زندگی هنرآموزان موثر است.
- ۵- بعد "جهت گیری زندگی" بر وضعیت تعادل کار و زندگی هنرآموزان موثر است.
- ۶- بعد "نگهداری کار و حرفه" بر وضعیت تعادل کار و زندگی هنرآموزان موثر است.
- ۷- بعد "کاهش داوطلبانه ساعات کاری" بر وضعیت تعادل کار و زندگی هنرآموزان موثر است.



روش تحقیق

در این تحقیق برای یافتن داده های بخش نظری، گردآوری داده ها به روش های متفاوت و گوناگونی همچون مطالعات کتابخانه ای، مراجعه به منابع علمی و اسناد، جستجوی رسانه ای در سایت های اینترنتی و پایگاه های داده های مختلف و در نهایت از پرسشنامه استفاده شده است. روش تحقیق بر اساس مدل پیاز پژوهش (Saunders,2003) است، که بر حسب پارادایم از نوع اثبات گرایی، بر حسب رویکرد از نوع قیاسی، بر حسب گردآوری داده ها بصورت میدانی، بر حسب تحلیل داده ها از روش کمی، بر حسب ماهیت و روش پژوهش، توصیفی و بر حسب ابزار جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه ی تحقیق حاضر ترکیبی از پرسشنامه الکترونیکی و کاغذی است.

به منظور گردآوری داده ای تعادل بین کار و زندگی از پرسشنامه استاندارد تعادل کار و زندگی در مقاله (Wong&Ko,2009) استفاده شده است که شامل ۲۷ گویه در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت «کاملاً موافق»، «موافق»، «تا حدودی موافق»، «مخالف» و «کاملاً مخالف» با امتیازاتی به ترتیب ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ در نظر گرفته شده است.

جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی هنرآموزان هنرستان های اداره آموزش و پرورش منطقه ۱۸ تهران می باشد. در آموزش و پرورش بر اساس احکام صادره از سوی اداره کل و تعاریف موجود، هنرآموز به معلمان فنی شاغل در هنرستان های آموزش و پرورش گفته میشود. بر اساس آخرین آمار موجود در تاریخ ۲۰ اسفند ماه سال ۱۳۹۹ از واحد معاونت مقطع متوسطه اداره منطقه ۱۸ تهران، مجموعاً ۳۱۵ نفر هنرآموز در هنرستانهای این منطقه مشغول بکار می باشند. حجم نمونه مورد بررسی با توجه به محدود بودن جامعه آماری بر اساس فرمول کوکران برای جامعه محدود برابر با ۱۷۴ نفر بدست آمده است.

در نهایت روشهای آماری که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته اند به دو دسته روشهای آماری توصیفی و روشهای آماری استنباطی تقسیم می شوند در بخش تجزیه و تحلیل اطلاعات، دادههایی که از اجرای پرسشنامهها بدست خواهد آمد، با استفاده از نرم افزار SPSS در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در بخش استنباطی، با توجه به اینکه توزیع داده ها نرمال نمی باشد از معادلات ساختاری و تحلیل عاملی مدل و آزمون های فرض در نرم افزار Smart PLS استفاده شده است.

روایی پرسشنامه تعادل کار و زندگی مورد تایید و با ضریب روایی برابر ۰,۸۶، محاسبه گردیده است (Wong&Ko,2009). در پژوهش سلیمانی (۱۳۹۰)، روایی پرسشنامه تعادل کار و زندگی نیز توسط وی تأیید شده است. پایایی پرسشنامه تعادل کار و زندگی مورد تایید و با ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰,۸۶، محاسبه گردیده است. سلیمانی (۱۳۹۰)، پایایی پرسشنامه تعادل کار و زندگی را از طریق ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰,۷، به دست آمده است که نشان از پایایی مناسب این پرسشنامه دارد (Wong&Ko,2009).

یافته ها

جدول ۱: نتایج ویژگیهای روان سنجی ابزار برای متغیرهای پژوهش

| متغیر | بعد | منبع | تعداد گویه | AVE | CR |
|-------------------|-----------------|--------------|------------|-------|-------|
| تعادل کار و زندگی | زمان کافی فراغت | Wong&Ko,2009 | ۴ | ۰,۷۶۴ | ۰,۹۲۸ |
| | وفاداری به کار | Wong&Ko,2009 | ۲ | ۰,۷۳۱ | ۰,۸۴۴ |
| | حمایت محل کار | Wong&Ko,2009 | ۴ | ۰,۵۹۱ | ۰,۸۵۲ |



| | | | | |
|-------|-------|---|--------------|---------------------|
| ۰,۷۸۷ | ۰,۶۵۵ | ۲ | Wong&Ko,2009 | انعطاف پذیری در کار |
| ۰,۸۱۳ | ۰,۵۳۶ | ۵ | Wong&Ko,2009 | جهت گیری زندگی |
| ۰,۸۲۴ | ۰,۵۳۹ | ۴ | Wong&Ko,2009 | نگهداری کار |
| ۰,۷۷۶ | ۰,۵۰ | ۵ | Wong&Ko,2009 | کاهش ساعات کاری |

اطلاعات مندرج در جدول ۱ نشان میدهد که کلیه مقادیر پایایی ترکیبی نیز بیشتر از ۰,۷ میباشد و تمامی متغیرها و شاخص های مربوط به پرسشنامه تعادل کار و زندگی دارای میزان میانگین واریانس استخراجی (AVE) بیشتر از ۰,۵ میباشد که حاکی از روایی همگرای مناسب متغیرهای تحقیق است.

توزیع فراوانی جنسیت، تحصیلات، سابقه خدمت و وضعیت تاهل پاسخ دهندگان:
جدول ۲: اطلاعات جمعیت شناختی نمونه و متغیرهای پژوهش

| متغیر | طبقه | فراوانی | درصد |
|-------------|---------------------|---------|------|
| جنسیت | زن | ۶۶ | ۳۷,۹ |
| | مرد | ۱۰۸ | ۶۲,۱ |
| سطح تحصیلات | دیپلم و پایینتر | ۴ | ۲,۳ |
| | فوق دیپلم | ۸ | ۴,۶ |
| | لیسانس | ۹۵ | ۵۴,۶ |
| | فوق لیسانس و بالاتر | ۶۷ | ۳۸,۵ |
| سابقه خدمت | ۵ سال و کمتر | ۳۰ | ۱۷,۲ |
| | ۶ تا ۱۵ سال | ۳۹ | ۲۲,۴ |
| | ۱۶ تا ۲۵ سال | ۶۵ | ۳۷,۴ |
| | بیشتر از ۲۵ سال | ۴۰ | ۲۳ |
| وضعیت تاهل | متاهل | ۱۴۷ | ۸۴,۵ |
| | مجرد | ۲۷ | ۱۵,۵ |



بررسی اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه، فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس جنسیت، ۶۲/۱ درصد آنها مرد و ۳۷/۹ درصد آنها زن می‌باشد. بر اساس تحصیلات پاسخ دهندگان بالاترین سطح مربوط به لیسانس با ۵۴/۶ درصد می‌باشد، بر اساس سنوات خدمتی پاسخ دهندگان بالاترین سطح مربوط به ۱۶ تا ۲۵ سال می‌باشد. بر اساس تاهل پاسخ دهندگان، فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس تاهل ۸۴/۵ درصد آنها متاهل و ۱۵/۵ درصد آنها مجرد می‌باشد.

جدول ۳ آماره های توصیفی را برای هر یک از متغیرهای تحقیق نشان می‌دهد. در این جدول میانگین نظری که همان میانگین طیف ۵ گزینه ای هست و میانگین آماری که همان میانگین حاصل از خروجی برنامه SPSS۲۵ است محاسبه و نشان داده شده است. این میانگین ها میزان تعادل کار و زندگی هنرآموزان را نشان می‌دهد.

جدول ۳: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیر | تعداد | میانگین نظری | میانگین آماری | انحراف معیار | واریانس |
|-------------------|-------|--------------|---------------|--------------|---------|
| تعادل کار و زندگی | ۱۷۴ | ۳ | ۳,۱۳۹ | ۰,۵۶۴۷ | ۰,۳۱۹ |

با توجه به اینکه میانگین به دست آمده در متغیر تعادل کار و زندگی بیشتر از میانگین نظری یعنی عدد ۳ می‌باشند، نشان دهنده این است که میزان تعادل کار و زندگی در بین پاسخ دهندگان در حد متوسط رو به بالا و برابر ۳,۱۳۹ می‌باشد. در این مرحله رابطه ی علت و معلولی تعادل کار و زندگی و ابعاد آن در هنرآموزان اداره آموزش و پرورش منطقه ۱۸ تهران در قالب بخش مدل ساختاری سنجیده شده است.

در تحلیل عاملی تاییدی که هدف پژوهشگر تایید ساختار عاملی ویژه ای است درباره تعداد عامل ها بطور آشکار فرضیه ای بیان می‌شود و برازش ساختار عاملی مورد نظر در فرضیه با ساختار کوواریانس های اندازه گیری شده آزمون می‌گردد (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۸۳). برای بار عاملی میزان مقدار استاندارد برابر با ۰,۴ مناسب می‌باشد در صورتی که هر گویه بالاتر از ۰,۴ باشد موید تایید این شاخص است، (Hensler, 2009).

در شکل ۲ ضریب تاثیر علی مدل پژوهش و شدت رابطه مولفه های تعادل کار و زندگی که با برنامه Smart PLS بدست آمده است نمایش داده شده است.



جدول ۴: ضرایب تأثیر علی مدل پژوهش

| متغیر | مؤلفه | تعداد گویه | ضرایب تأثیر |
|-------------------|---------------------|------------|-------------|
| تعادل کار و زندگی | زمان کافی فراغت | ۴ | ۰,۸۳۳ |
| | وفاداری به کار | ۲ | ۰,۷۱۵ |
| | حمایت محل کار | ۴ | ۰,۸۱۱ |
| | انعطاف پذیری در کار | ۲ | ۰,۶۷۴ |
| | جهت گیری زندگی | ۵ | ۰,۸۳۲ |
| | نگهداری کار | ۴ | ۰,۷۶۹ |
| | کاهش ساعات کاری | ۵ | ۰,۷۵۴ |

در جدول ۴ ضریب تأثیر علی مدل پژوهش و شدت رابطه تعادل کار و زندگی و ابعاد آن که با برنامه Smart PLS بدست آمده است نمایش داده شده است. ضرایب تأثیر هر یک از ابعاد یا مؤلفه های تعادل کار و زندگی در جدول ۴ تعیین شده است. همانطور که مشخص است بالاترین تأثیر مربوط به زمان کافی فراغت از کار است که دارای ضریب ۰,۸۳۳ می باشد. بدین معنی که تعادل کار و زندگی هنرآموزان به این مؤلفه وابستگی زیادی دارد. همچنین کمترین تأثیر مربوط به انعطاف پذیری در کار می باشد که دارای ضریب ۰,۶۷۴ می باشد. که نشان دهنده این است که در هنرستان ها نسبت به هنرآموزان ارتباط و انعطاف مناسبی از سوی مدیران مدارس وجود ندارد.

آزمون فرضیات تحقیق

یکی از معیارهای سنجش رابطه بین متغیرها در مدل (بخش ساختاری) اعداد معنادار t است. در صورتی که مقدار آن در سطوح اطمینان ۹۵ درصد، بیشتر از ۱,۹۶ باشد نشان از صحت رابطه ی میان متغیر ها و در نتیجه تایید فرضیه های پژوهش در سطوح اطمینان مورد نظر است. (داوری و رضاده، ۱۳۹۵).

به منظور بررسی رابطه علی بین مؤلفه های تعادل کار و زندگی شامل فرضیات فرعی شماره ۱ تا ۷ تحقیق در محیط نرم افزار Smart PLS استفاده گردید. نتایج مربوط به آزمون معادلات ساختاری مربوط به فرضیات تحقیق در جدول ۵ نشان داده شده است.



جدول ۵: نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

| نتیجه | مقدار آماره | ضرایب تاثیر | فرضیه |
|-------|-------------|-------------|---|
| قبول | ۳۳,۷۶۱ | ۰,۸۳۳ | زمان کافی فراغت ← تعادل کار و زندگی |
| قبول | ۱۷,۰۸۱ | ۰,۷۱۵ | وفاداری به کار ← تعادل کار و زندگی |
| قبول | ۲۵,۱۵۸ | ۰,۸۱۱ | حمایت محل کار ← تعادل کار و زندگی |
| قبول | ۱۵,۶۳۷ | ۰,۶۷۴ | انعطاف پذیری در کار ← تعادل کار و زندگی |
| قبول | ۳۰,۷۳۲ | ۰,۸۳۲ | جهت گیری زندگی ← تعادل کار و زندگی |
| قبول | ۱۹,۹۰۲ | ۰,۷۶۹ | نگهداری کار ← تعادل کار و زندگی |
| قبول | ۱۵,۲۳۰ | ۰,۷۵۴ | کاهش ساعات کاری ← تعادل کار و زندگی |

همانطور که در جدول ۵ نمایش داده شده، خروجی PLS تایید کننده ی فرضیه های پژوهش است. لذا از آن جایکه تمامی مقادیر t بالای 1.96 هستند، تمامی فرضیه ها تایید میشوند. یعنی مولفه ها یا ابعاد تعادل کار و زندگی در هنرآموزان همگی موثر بوده و رابطه معناداری بین آنها وجود دارد.

با توجه به جدول ۵ یافته های آزمون جهت معناداری به شرح زیر می باشد:

۱- یافته ها، ضریب ۰,۸۳۳ را بین دو متغیر زمان کافی فراغت و تعادل کار و زندگی نشان میدهد؛ همچنین سطح معنی داری بدست آمده بیشتر از ۱,۹۶ بوده که مورد قبول است؛ به این معنی که بین دو متغیر زمان کافی فراغت و تعادل کار و زندگی رابطه مثبت وجود داشته به این معنی که با افزایش متغیر زمان کافی فراغت میزان تعادل کار و زندگی افزایش پیدا میکند.

۲- یافته ها، ضریب ۰,۷۱۵ را بین دو مولفه وفاداری به کار و تعادل کار و زندگی نشان میدهد؛ همچنین سطح معنی داری بدست آمده بیشتر از ۱,۹۶ بوده که مورد قبول است؛ به این معنی که بین دو مولفه وفاداری به کار و تعادل کار و زندگی رابطه مثبت وجود داشته به این معنی که با افزایش مولفه وفاداری به کار میزان تعادل کار و زندگی افزایش پیدا میکند.

۳- یافته ها، ضریب ۰,۸۱۱ را بین دو مولفه حمایت محل کار و تعادل کار و زندگی نشان میدهد؛ همچنین سطح معنی داری بدست آمده بیشتر از ۱,۹۶ بوده که مورد قبول است؛ به این معنی که بین دو مولفه حمایت محل کار و تعادل کار و زندگی رابطه مثبت وجود داشته به این معنی که با افزایش مولفه حمایت محل کار میزان تعادل کار و زندگی افزایش پیدا میکند.

۴- یافته ها، ضریب ۰,۶۷۴ را بین دو مولفه انعطاف پذیری در کار و تعادل کار و زندگی نشان میدهد؛ همچنین سطح معنی داری بدست آمده بیشتر از ۱,۹۶ بوده که مورد قبول است؛ به این معنی که بین دو مولفه انعطاف پذیری در کار و تعادل کار و زندگی رابطه مثبت وجود داشته به این معنی که با افزایش مولفه انعطاف پذیری در کار میزان تعادل کار و زندگی افزایش پیدا میکند.

۵- یافته ها، ضریب ۰,۸۳۲ را بین دو مولفه جهت گیری زندگی و تعادل کار و زندگی نشان میدهد؛ همچنین سطح معنی داری بدست آمده بیشتر از ۱,۹۶ بوده که مورد قبول است؛ به این معنی که بین دو مولفه جهت گیری زندگی و تعادل کار و زندگی



رابطه مثبت وجود داشته به این معنی که با افزایش مولفه جهت گیری زندگی میزان تعادل کار و زندگی افزایش پیدا میکند. ۶- یافته ها، ضریب ۰,۷۶۹ را بین دو مولفه نگهداری کار و تعادل کار و زندگی نشان میدهد؛ همچنین سطح معنی داری بدست آمده بیشتر از ۱,۹۶ بوده که مورد قبول است؛ به این معنی که بین دو مولفه نگهداری کار و تعادل کار و زندگی رابطه مثبت وجود داشته به این معنی که با افزایش مولفه نگهداری کار میزان تعادل کار و زندگی افزایش پیدا میکند. ۷- یافته ها، ضریب ۰,۷۵۴ را بین دو مولفه کاهش ساعات کاری و تعادل کار و زندگی نشان میدهد؛ همچنین سطح معنی داری بدست آمده بیشتر از ۱,۹۶ بوده که مورد قبول است؛ به این معنی که بین دو مولفه کاهش ساعات کاری و تعادل کار و زندگی رابطه مثبت وجود داشته به این معنی که با افزایش مولفه کاهش ساعات کاری میزان تعادل کار و زندگی افزایش پیدا میکند.

بحث و نتیجه گیری

در تحقیق حاضر این نتیجه حاصل شد که ابعاد تعادل کار و زندگی به چه میزان تاثیر بر زندگی کاری و خانوادگی هنرآموزان دارد. و با افزایش هر یک از ابعاد یا مولفه ها می توان تعادل کار و زندگی را تغییر دهد. بنابراین با افزایش هر یک از ابعاد تعادل کار و زندگی می توان تعادل کار و زندگی را افزایش داد.

نتایج کلی به شرح ذیل می باشد:

- ✓ میزان تعادل کار و زندگی در بین پاسخ دهندگان در حد متوسط رو به بالا و برابر ۳,۱۳۹ میباشد.
- ✓ با افزایش مولفه زمان کافی فراغت میزان تعادل کار و زندگی هنرآموزان افزایش مییابد.
- ✓ با افزایش مولفه وفاداری به کار میزان تعادل کار و زندگی هنرآموزان افزایش مییابد.
- ✓ با افزایش مولفه حمایت محل کار میزان تعادل کار و زندگی هنرآموزان افزایش مییابد.
- ✓ با افزایش مولفه انعطاف پذیری در کار میزان تعادل کار و زندگی هنرآموزان افزایش مییابد.
- ✓ با افزایش مولفه جهت گیری زندگی میزان تعادل کار و زندگی هنرآموزان افزایش مییابد.
- ✓ با افزایش مولفه نگهداری کار میزان تعادل کار و زندگی هنرآموزان افزایش مییابد.
- ✓ با افزایش مولفه کاهش ساعات کاری میزان تعادل کار و زندگی هنرآموزان افزایش مییابد.

در پژوهش رجبی فرجاد (۱۳۹۹) وضعیت تعادل کار و زندگی از دیدگاه زنان پلیس فرماندهی انتظامی تهران بزرگ (فاتب) بررسی شد. و پژوهش نشان داده است که همه ابعاد تعادل کار و زندگی زنان پلیس در فرماندهی انتظامی تهران بزرگ از نظر پاسخگویان وضعیت مناسبی دارند. در تحقیق اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۷) الگوی کیفی تعادل کار و زندگی کارکنان ناجا مبتنی بر الگوی معماری منابع انسانی پتدوین شد و با توجه به نتایج پژوهش و بر حسب ترکیبی از منحصر به فردی و ارزش راهبردی افراد سازمان، چهار نوع تعادل در الگوی نهایی این پژوهش شناسایی شد. در پژوهش واتارکار (۲۰۱۷)، تاثیر تضاد نقش بر تعادل کار و زندگی بررسی گردید و این نتیجه حاصل شد که تضاد نقش بطور مستقیم بر تعادل کار و زندگی و همچنین رضایت شغلی تاثیر دارد ولی رضایت شغلی میتواند اثر تضاد نقش بر تعادل کار و زندگی را کاهش دهد و نقش میانجی گری خوبی بازی کند. تعادل کار و زندگی در کارمندان کم بود که بواسطه افزایش رضایت شغلی زیاد میشود. بنابراین نتیجه نهایی این تحقیق مطابق و همسو با پژوهش یاد شده است ولی چون شرایط کاری هنرآموزان متفاوت بوده و حوزه کار و خانواده در تعارض با هم نیستند، لذا هنرآموزان از تعادل کار و زندگی مطلوبی برخوردار هستند.

در پژوهش رشیدی و همکاران (۱۳۹۶) و تایسون (۲۰۱۴) بین تعادل کار و زندگی و داشتن رضایت شغلی همبستگی مثبت معنی داری وجود داشت. در پژوهش ذاکریان و همکاران (۱۳۹۲) نیز به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت زندگی کاری و



رضایت شغلی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. بنابراین نتایج این تحقیق با اغلب تحقیق های صورت گرفته همخوانی دارد و تمام مولفه های تعادل کار و زندگی بر تعادل کار و زندگی هنرآموزان تاثیر دارد.

پیشنهادات

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق و تایید تاثیر شدت مولفه های تعادل کار و زندگی در میان هنرآموزان و در نتیجه افزایش تعادل کار و زندگی آنان، پیشنهاد میگردد مدیران ارشد وزارت آموزش و پرورش با در نظر گرفتن و اجرای نکات کاربردی، در راستای بهبود تعادل کار و زندگی هنرآموزان تدابیر لازم را بیندیشند. در این راستا و با توجه به شدت رابطه ابعاد مختلف تعادل کار و زندگی که در جدول ۵ بدست آمد، پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

۱- حمایت محل کار از ایجاد تعادل کار و زندگی و برگزاری دوره های آموزشی و ضمن خدمت در راستای ایجاد تعادل بین شغل و زندگی شخصی معلمان و ارائه روش ها و راهکارهای مناسب در این مراکز ضمن خدمت (استفاده از روانشناسان و کارشناسان رشته جامعه شناسی در کلاسهای آموزشی و آگاهی سازی معلمان در جهت شناخت بهتر حوزه تعادل کار و زندگی)

۲- توجه ویژه به نظام پرداخت معلمان و ایجاد تناسب بین حقوق و مزایای آنها با دیگر کارکنان دولت (بطور مثال: اجرای طرح رتبه بندی معلمان بصورت صحیح، قانونی و بموقع) در جهت نگهداری کار و حرفه و پایبند بودن به شرح وظایف خود. در واقع خط مشی ها و سیاست های اعطای پاداش و جبران خدمات برای معلمان بطور شفاف و قانونمند تبیین و اجرایی شود و معلمان دقیقاً بر اساس همین سیاست ها تشویق گردند. (پژوهش های علمی معلمان و دستاوردهای علمی و فنی آنها باید ارتقای شغلی و در طرح رتبه بندی ارزش گذاری شود)

۳- ایجاد امکانات رفاهی (شامل: مراکز تفریحی، فرهنگی، زیارتی، ورزشی و ...) مناسب برای معلمان در نقاط مختلف شهر و کشور در جهت وفاداری به کار و حرفه و ایجاد تعهد و وابستگی مضاعف در اجرای وظایف خود.

۴- مدیران مدرسه برای ایجاد اعتماد و همدلی در محیط مدرسه، رویکرد پانعتاف پذیر، احترام آمیز و صمیمی به هنرآموزان داشته باشند و شرایطی مساعد برای همکاران خود فراهم کنند، به طوری که آنان بتوانند خواسته ها، پیشنهادات و انتقادهای خود را به راحتی بیان کنند. در واقع پیشنهاد میشود با فراهم آوردن شرایط و فضای مناسب همدلی و همکاری باعث بوجود آوردن احساس لذت و رضایت بیشتری در هنرآموزان شوند و میل به تلاش و ماندگاری در کار را همراه با روحیه ی شاداب فراهم آورند.

۵- حمایت، پیگیری و مشاوره لازم و دلسوزانه در مورد مشکلات خانوادگی هنرآموزان. راهنمایی و مشاوره همکارانی که در زندگی شخصی و خانوادگی خود دچار بحران و تضاد هستند. ایجاد حس حمایت در همکاران و تامین تمرکز لازم بر مشکلات در جهت رفع آنها. (در صورت نیاز تشکیل کلاسهای مشاوره و روانشناسی و استفاده از کارشناسان این حوزه)

۶- افزایش انگیزه و روحیه و انرژی معلمان در زمان حضور در مدرسه در جهت حفظ تعادل کاری لازم (مانند: برخورد مناسب مدیر با هنرآموزان، ارائه صبحانه مناسب، رسیدگی به شکل ظاهری کلاسها و کارگاه ها، ارتباط مستمر با معلمان در فضای مجازی، ایجاد فضای همدلی و همفکری مناسب در مدرسه).

۷- ایجاد فضایی دوستانه در خارج از مدرسه و تدارک تفریحات جمعی خارج از فضای کاری در جهت افزایش زمان فراغت از کار و همچنین مساعدت لازم با همکارانی که نیازمند زمان فراغت بیشتری نسبت به شرایط و مشکلات خانوادگی خود دارند.



منابع

- اسماعیلی احمدرضا ؛ سید نقوی میر علی ؛ معمارزاده طهران، غلامرضا ؛ حمیدی، ناصر(۱۳۹۷)، ارائه الگوی کیفی تعادل کار و زندگی کارکنان ناجا با تأکید بر معماری منابع انسانی، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، مقاله ۴، دوره ۱۳۹۷، شماره ۲۴، صفحه 83-110
- ارشدی، نسرين ؛ کاظمی، سیده صدف ؛ (۱۳۹۷)، رابطه علی غنی سازی کار- خانواده با بهزیستی روانشناختی: نقش واسطه ای تعادل کار- زندگی ، روانشناسی خانواده، دوره پنجم، شماره ۲، صفحه ۶۵-۷۶
- باغبان، ایران؛ فاتحی زاده، سادات و ملکیها، مرضیه (۱۳۸۹)، آموزش مدیریت تعارض کار- خانواده ، یک بررسی تجربی در زنان، مجله روان شناسی تحولی ، روان شناسان ایرانی سال ششم شماره 4.
- بلالی، اسماعیل ؛ بختیاری، سفر زهره ؛ محمدی، اکرم ؛ محقق، حسین، (۱۳۹۵)، عوامل مؤثر بر تضاد نقش های زنان و رابطه آن با تعارضات خانوادگی در شهر همدان، جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و هفتم، شماره پیاپی (۶۴)، شماره چهارم، صفحه 117-132.
- بیابانگرد، اسماعیل؛ روش های تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی، تهران، دوران، ۱۳۸۴، چاپ اول، ص ۳۳۷-۳۴۵.
- بیغمی، محمد کاظم ؛ سرلک، محمد علی ؛ کولیوند، پیرحسین ؛ احمدی، علی اکبر، (۱۳۹۶)، بررسی عوامل کلیدی مؤثر بر تعادل کار - زندگی پرستاران در تهران، نشریه علوم اعصاب شفای خاتم ، دوره 5 شماره (۱) ، ضمیمه (۱) ، صفحه ۳۹-۲۹
- ثابتی، زینب؛ اوقانی اصفهانی، فرنوش؛ شفیع آبادی، عبدالله؛ فرح بخش، کیومرث؛ (۱۳۹۳) . بررسی اثربخشی آموزش مولفه های سبک زندگی بر کاهش تعارضات کار - خانواده پرستاران زن در بیمارستان شهید بهشتی شهرستان کاشان، فصلنامه فرهنگی - تربیتی زنان و خانواده، سال هشتم، شماره ۲۶، ص ۱۹۰-۱۷۵.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۷) روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، تهران، انتشارات بازتاب.
- خدابخشی کولایی، آناهیتا؛ شیخی، غلامرضا ؛ ازخوش، منوچهر؛ (۱۳۹۱) ، بررسی رابطه ویژگیهای شخصیت با تعارض کار- خانواده در معلمان منطقه 5 تهران ، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دوره چهارم شماره 116 .
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ آذر، عادل ، (۱۳۸۳)، روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع .تهران: انتشارات نشر صفار.
- دانایی فرد، حسن. الوانی، سید مهدی. آذر، عادل. (۱۳۸۶) ، روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع. انتشارات اشراقی. تهران.
- داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۵)، مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS ، چاپ سوم .تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ذاکریان ، سید ابوالفضل ؛ تیموری، غلام حیدر ؛ احمد نژاد، ایمان ؛ عباسی نیا مرضیه ؛ رحمانی، عبدالرسول ؛ اصغری، مهدی ، (۱۳۹۲)، بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با رضایت شغلی در یک صنعت خودروسازی، مجله ارگونومی، فصلنامه انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران، دوره 1 ، شماره 3- صفحه ۵-۱۰
- رجبی فرجاد حاجیه (۱۳۹۹)، بررسی وضعیت تعادل کار و زندگی زنان پلیس فرماندهی انتظامی تهران بزرگ. دوفصلنامه مطالعات پلیس زن، صفحه ۴۰-۲۸
- رجبی فرجاد حاجیه (۱۳۹۹)، ارائه الگوی تعادل کار و زندگی زنان پلیس فرماندهی انتظامی تهران بزرگ. دوفصلنامه مطالعات پلیس زن، صفحه ۲۴۳-۲۱۷
- رجبی فرجاد حاجیه؛ موسوی فرد لیلا ، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه تعادل بین کار و زندگی و عملکرد سازمانی، مهندسی مدیریت نوین، سال ششم، شماره اول و دوم، صفحه 51-63
- رستگار خالد امیر، (۱۳۸۵)، کار- خانواده- جنسیت، تهران، انتشارات شورای فرهنگی، اجتماعی زنان . صفحه ۴۵-۵۲



رشیدی، آرزو؛ علی بیگی، امیرحسین؛ میرک زاده، علی اصغر، (۱۳۹۶)، تأثیر تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی و تعهد حرفه ای آموزشگران کشاورزی استان تهران، فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۴۳، صفحه ۱-۱۶.

رودکی، مهدی؛ (۱۳۸۷)، تحلیل دینامیکی کیفیت زندگی کاری، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت سیستم و بهره وری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب.

سرلک، محمدعلی و فراتی، حسن، (۱۳۸۷)، سیستم های اطلاعاتی مدیریت پیشرفته. تهران دانشگاه پیام نور. چاپ اول. صفحه ۸۵-۴۹

ملازینلی، حسین و محمودی منصور، (۱۳۸۶)، مدیریت تعارض بین کار و زندگی، ماهنامه کنترل کیفیت، شماره ۴۶. صفحه ۲۱-۱۷

ملکی ها، مرضیه؛ باغبان، ایران و فاتحی زاده، مریم السادات، (۱۳۸۸)، بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار خانواده بر کاهش تعارض کار خانواده و خانواده کار زنان شاغل، نشریه مطالعات اجتماعی - روان شناختی زنان (مطالعات زنان) دوره ۷، شماره ۱، پیاپی ۱۹، صفحه ۱۵۲-۱۳۳.

میرمحمدی، محمد؛ (۱۳۹۲)، نقش تعادل کار و زندگی در تغییرات نگرش های کاری، مورد مطالعه: پرستاران بیمارستانهای منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. دانشگاه علامه طباطبایی، برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، مقاله ۹، دوره ۴، شماره ۱۶، صفحه ۶۷-۴۱

ندریان، حیدر؛ مروتی شریف آباد، محمدعلی؛ میرزایی، امین؛ بهمن پور، کاوه؛؛ مرادزاده، رحمت الله؛ شریعتی، سید مجید، (۱۳۹۰)، بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی، وضعیت سلامت و رفتارهای خودمراقبتی. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام. جلد ۱۹ شماره ۲ صفحه ۲۵-۱۵.

نعیمی، گیتا؛ نظری، علیمحمد؛ ثنایی ذاکر، باقر؛ (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار- خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۰، بهار ۱۳۹۱، صفحه ۷۲-۵۷.

ولف، سوزان، (۱۳۸۲)، معنای زندگی، ترجمه محمد علی عبداللهی، نقد و نظر، سال هشتم، شماره ۱ و ۲، ص ۳۰.

هولدن، رابرت، بن رنشو، بن، (۱۳۸۵)، ایجاد توازن کار و زندگی. ترجمه فروزنده شهبازلو، تهران: انتشارات به تدبیر، دو در دوی کار و زندگی، مجله موفقیت شماره ۲۴۹. صفحه ۳۶-۲۵

Akdere, Mesut. (2005). **Social capital theory and implications for human resourcedevelopment**. Singapore Management Review 27(2), 1-24. Retrieved from <http://www.sim.edu.sg>

Adkins Cheryl L., Premeaux Sonya F. (2019), **A cybernetic model of work-life balance through time**, Journal of Human Resource Management Review, <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.01.001>

Allen, Tammy. D. , Herst, David. E. L. , Bruck, Carly. S. , & Sutton, Martha. (2000). **Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research**. Journal of Occupational Health Psychology, 5, 278-308.

Carlson Dawn W. (1999), **Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict**. J Vocat Behav.: 55: 236-253.

Greenhaus, Jeffrey. H., Collins, Karen. M., & Shaw, Jason. D. (2003). **The relation between work-family balance and quality of life**. Journal of vocational behavior, 63(3), 510-531.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (Eds.). (2009), "Advances in International Marketing. **Advances in International Marketing**". 20, 277-319.

Jantzer ,Amanda M., Anderson ,Jenn, and Kuehl ,Rebecca A(2018), **Breastfeeding Support in the Workplace: The Relationships Among Breastfeeding Support, Work-Life Balance, and Job Satisfaction**, Journal of Human Lactation, Vol. 34(2) 379 -385

8th International Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

16 July 2021 - Tehran

هشتمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

محل برگزاری: تهران

۲۵ تیر ۱۴۰۰



Vatharkar. Poonam, (2017), **Relationship between Role, Conflict and Work Life Balance – Mediation of Job Satisfaction** ,Doctoral Scholar, Management Studies (Arts), University of Mumbai, Mumbai. Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR) ,Vol-3, Issue-8.1-7
Wu, Lei. Rusyidi Binahayati , Claibornec Nancy , .McCarthy Mary L. (2013). **Relationships between work–life balance and job-related factors among child welfare workers**, Children and Youth Services Review 35, 1447–1454.