

**Receive Date:**  
16/1/2023

**Accept Date:**  
10/7/2023



**Research  
Article**

Vol.19, No.2, Serial 36

Autumn & Winter  
2022-23

pp.: 125-140

# The Effect of Role Conflict on The Balance of Work and Life of Technical Teachers With Mediation of Job Satisfaction

DOI: 10.22070/TLR.2023.17254.1377

Masoud Kazemi <sup>1</sup>, Mostafa Rashidi Toghralejardi <sup>2\*</sup>

1. *PhD student in Public Administration, Faculty of Humanities, Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran.  
Email: kazemi\_kata@yahoo.com*
2. *Assistant Professor, Faculty of Humanities, Shahed University, Tehran, Iran. (Corresponding Author)  
Email: M.rashidi@shahed.ac.ir*

## Abstract

Today, the boundary between work in organizations and the personal life of employees has disappeared, and having a balance between work life and personal life will be one of the most important issues for organizations and families. The present study was conducted with the aim of investigating the effect of role conflict on work-life balance with the mediation of job satisfaction in Technical Teachers in Tehran. In this research, the correlation method was used. Also, three questionnaires of job satisfaction, role conflict and work-life balance were used to collect research data. The statistical population including 174 Technical Teachers of Tehran education were selected by the method of Cochran's formula. Validity and reliability of the questionnaire were confirmed based on construct validity and Cronbach's alpha. Data analysis was performed by correlation tests and structural equations using Spss25 and Smart PLS3 software. The results showed that there is no significant relationship between the role conflict and work-life balance of Technical Teachers and job satisfaction affects this relationship and makes it meaningful. As job satisfaction increases, the impact of role conflict decreases and the work-life balance among students increases. Therefore, job satisfaction as a mediating factor in the balance of work and life of Technical Teachers is very important.

**Keywords:** role conflict, work-life balance, job satisfaction, Technical Teachers

# تأثیر تضاد نقش بر تعادل کار و زندگی هنرآموزان با میانجی

## گری رضایت شغلی

DOI: 10.22070/TLR.2023.17254.1377

مسعود کاظمی<sup>۱</sup>، مصطفی رشیدی طنزالجردی<sup>۲\*</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب، تهران، ایران.  
Email: kazemi\_kata@yahoo.com  
۲. استادیار، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)  
Email: M.rashidi@shahed.ac.ir

### چکیده

امروزه مرز میان کار در سازمانها و زندگی شخصی کارکنان از بین رفته است و داشتن تعادل میان زندگی کاری و زندگی شخصی یکی از مهمترین موضوعات سازمانها و خانواده ها خواهد بود. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر تضاد نقش بر تعادل کار و زندگی با میانجی گری رضایت شغلی در هنرآموزان شهر تهران انجام شد. در این پژوهش از روش همبستگی استفاده شد. همچنین برای گردآوری داده های پژوهش از سه پرسشنامه رضایت شغلی، تضاد نقش و تعادل کار و زندگی استفاده شد. جامعه آماری شامل ۱۷۴ نفر از هنرآموزان آموزش و پرورش تهران به روش فرمول کوکران انتخاب شدند. روایی و پایایی پرسشنامه بر اساس روایی سازه و آلفای کرونباخ تایید شد. تجزیه و تحلیل داده های پژوهش با آزمون های همبستگی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای Spss ۲۵ و Smart PLS ۳ انجام گردید. نتایج پژوهش نشان داد که بین تضاد نقش و تعادل کار و زندگی هنرآموزان رابطه ی معناداری وجود ندارد و رضایت شغلی بر این رابطه تأثیر میگذارد و آن را معنادار میکند. با افزایش رضایت شغلی، تأثیر تضاد نقش کاهش یافته و تعادل کار و زندگی در بین هنرآموزان افزایش می یابد. بنابراین رضایت شغلی بعنوان عامل میانجی در میزان تعادل کار و زندگی هنرآموزان بسیار اهمیت دارد.

نشریه علمی

## پژوهش های آموزش و یادگیری

دوره ۱۹، شماره ۲، پیاپی ۳۶  
پاییز و زمستان ۱۴۰۱  
صص: ۱۴۰-۱۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۱۹

### مقاله پژوهشی

Journal of

## Training & Learning Researches

Vol.19, No. 2, Serial 36

Autumn & Winter  
2022-23

pp.: 125-140

کلیدواژه ها: تضاد نقش، تعادل کار و زندگی، رضایت شغلی، هنرآموزان

**مقدمه**

عملی در راستای سیاست‌ها و اجرای تعادل کار و زندگی در نظام آموزشی کشور می‌نماید.

**بیان مسئله**

در جامعه امروزی داشتن نگاه ویژه به کار و خانواده دو موضوع مهم از زندگی هر شخص می‌تواند باشد. بسیاری از افراد در زندگی روزمره‌ی خود درگیر نقش‌های متعددی هستند که محدودیت و چالش‌های ناشی از این نقش‌ها باعث ایجاد استرس و تضاد نقش برای افراد می‌شود. افرادی که در نظام آموزشی هر جامعه‌ای مشغول به کار هستند نقش بسیار حائز اهمیتی را دارا می‌باشند. زمانیکه انسان قادر به انجام دادن هم‌زمان وظایف و مسئولیت‌های هر کدام از نقش خانوادگی اش و نقش شغلی اش نباشد و وظایف ناشی از نقش خانوادگی با وظایف‌های ناشی از تعهد شغلی او تداخل کند، به گونه‌ای که در ایفای مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی خود دچار سختی شود و به خوبی نتواند از عهده هر دو نقش برآید، اینگونه گفته می‌شود که آن فرد دچار تضاد بین نقش‌های شغلی و خانوادگی شده است. [۴]. بر اساس مدل این تحقیق رضایت شغلی و تضاد نقش بر تعادل بین کار و زندگی تاثیر می‌گذارد بطوریکه رضایت شغلی به عنوان عامل میانجی عمل می‌کند. 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 است و همچنین در جهت تحقق اهداف آموزشی و پرورشی و بهبود آرایه این خدمات در جامعه، تاثیر تضاد نقش این هنرآموزان بر تعادل بین کار و زندگی آنها در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار می‌گیرد و به دنبال این پاسخ می‌باشد که **تاثیر تضاد نقش بر تعادل کار و زندگی با میانجی‌گری رضایت شغلی چگونه است؟**

**نوآوری پژوهش**

تغییرات اساسی در سال‌های اخیر در جهان، بازار کار و اقتصاد جهانی، شدت و ضعف هر یک از پارامترهای موثر بر تعادل بین کار و زندگی را تحت تاثیر خود قرار داده است. بیشتر مسائل اجتماعی و خانوادگی امروزی کشورهای صنعتی می‌تواند در آینده از مشکلات کشورهای در حال توسعه باشد، به همین منظور بر اهمیت و دیدگاه ویژه به مدیریت تعادل بین کار و زندگی تاکید فراوان گردیده است. تحقیق و تفحص در این موضوعات، در جوامعی مانند جامعه ما ضروری می‌باشد و بهتر است که در دستور کار سازمان‌ها، مسئولین جامعه و پژوهشگران قرار گیرد. این پژوهش به افزایش دانش ما کمک می‌کند و میتواند یکی از عواملی باشد که در برنامه

خانواده به عنوان گروهی از افراد که زیر یک سقف زندگی می‌کنند، تعریف می‌شود. کار نیز بخش اصلی زندگی افراد برای فراهم آوردن نیازهای زندگی برای خانواده است. بنابراین خانواده و کار از هم مجزا نبوده و به یکدیگر مرتبطند. با توجه به ارتباط تنگاتنگ این دو، این مشکلات و مسائل هم در هر دو حوزه وجود دارد و باید راهکارهایی برای حل آنها داشته باشیم. این مشکلات بر توانایی سازمان در جذب و نگهداری افراد، عملکرد، بهره‌وری، سطح تولید سازمانی، رضایت کارکنان، نوآوری و کار گروهی، تأثیرات سوء می‌گذارد. مدیریت منابع انسانی نقش مهمی در حل این مشکلات در سازمان دارد. [۱] امروزه مفهوم تعادل کار و زندگی هنوز در حال تکامل است، اما در اصل به معنای دستیابی به ترکیب مناسب کار و زندگی خصوصی برای فرد است. [۲] تجربه اجرای برنامه‌ها یا راهبردهای تعادل کار-زندگی در کشورهای در حال توسعه نتایج متفاوتی با کشورهای توسعه یافته به دنبال داشته است. [۳] همچنین زمانی که کارکنان بین کار و زندگی خصوصی تعادل ایجاد کنند، عملکرد بهتری خواهند داشت و از سلامت جسمی و روانی بیشتری برخوردار خواهند شد. و موفقیت بیشتری خواهند داشت. [۴] وجود تضاد نقش می‌تواند تعادل درک شده بین کار و زندگی افراد را مختل کند. افراد منابع محدودی (مانند زمان و انرژی) دارند و شرکت در نقش‌های مختلف منابع موجود را برای پیش‌بینی تقاضاها کاهش می‌دهد. تضاد بین همه نقش‌ها و در نتیجه بین کار و خانواده به وجود می‌آید. [۵] رضایت شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین نگرش‌های کارکنان یک سازمان نسبت به محیط کاری و کاری خود پذیرفته شده است که باعث افزایش عملکرد می‌شود. نگرش‌ها و احساسات مثبت نسبت به کار خود توصیف شده [۶] با توجه به اینکه رشد و پیشرفت صنعت لازمه هر کشور است و یکی از پراهمیت‌ترین قسمت‌های نظام آموزشی هر کشوری، نظام آموزش فنی و حرفه‌ای آن کشور می‌باشد و اهمیت به آن از جمله خط‌مشی‌های اساسی کشورها و حکومت‌ها برای تربیت و پرورش نیروی انسانی کارآمد در سطح پیش از دانشگاه به شمار می‌آید [۷]. نقش هنرآموزان در نظام آموزشی جامعه بسیار اهمیت دارد. بنابراین داشتن محیط کاری مطلوب، رضایت شغلی و تعادل بین کار و زندگی میتواند باعث برآورده ساختن نیازهای فردی و سازمانی شخص گردد و همچنین ارائه آموزش و مهارت لازم را بهبود بخشد. به منظور رسیدن به اهداف آموزشی و پرورشی لازم در این حوزه، بررسی تاثیر تضاد نقش بر تعادل کار و زندگی هنرآموزان و چگونگی تاثیر رضایت شغلی دارای اهمیت است. پژوهش حاضر کمک‌شایانی در زمینه مبانی

گفته می‌شود که بین نقش‌های کار و خانواده تعارض دارد [۱۴]. مجموعاً، در سطح خرد، تعارض نقش، فرد را به تنش روانی و ناتوانی در برقراری ارتباط اجتماعی مؤثر دچار می‌سازد و در نتیجه احتمال دارد که فرد در کار، دچار ناخشنودی شغلی، رخوت روانی و احساس از خود بیگانگی شود و در خانواده نیز به افسردگی، اضطراب، بدخلقی و بدرفتاری با همسر و فرزندان، انجام ضعیف‌تر وظایف نقش والدینی و همسری و کاهش رضایت از زندگی و عدم بهداشت روانی گرفتار آید. [۱۵]

### رضایت شغلی

رضایت شغلی یک حالتی هیجانی مثبت یا خوشایند می‌باشد که ناشی از ارزیابی شاغل از شغلش و یا تجربه‌های شغلی خود است [۱۶]. تعادل کار و زندگی به بهبود کیفیت زندگی زنان و رضایت شغلی آنان می‌انجامد. [۱۷] در واقع نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود را رضایت شغلی می‌گویند. رضایت شغلی عامل مهمی در جهت افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان محسوب می‌گردد. فرد با توجه به اهمیتی که عوامل مختلف مانند درآمد، جایگاه اجتماعی و شرایط محیط کار برای او دارند میزان معینی از رضایت شغلی را دارا خواهد بود [۱۸]. نارضایتی شغلی به ایجاد بیماریهای جسمی مانند سردرد، اعتیاد به مواد مخدر، سوءهاضمه و فشار خون منجر می‌گردد همچنین بسیاری از بیماریهای روحی و روانی مانند اضطراب، تشویش، کج خلقی ریشه در نارضایتی شغلی دارد [۱۹]. بنابراین رابطه مثبت و معناداری بین عوامل رضایت شغلی و عملکرد کارکنان وجود دارد [۲۰]. رضایت شغلی معلمان، شناخت و شناسایی عوامل مؤثر بر خودکارآمدی، نیازها و استرس آنها و نحوه مقابله با آن برای بسیاری از کارگران این حرفه مفید است. [۲۱] رضایت شغلی معلمان به عنوان یک شاخص مهم و مؤثر در آموزش، توجه مدیران و محققان حوزه آموزش را به خود جلب کرده است [۲۲]. مزایای مالی و غیرمالی از جمله دستمزد جذاب، بسته‌های تعطیلات، حمایت مالی، کمک هزینه‌های پزشکی، اشتغال همسر و امکانات مراقبت از کودکان برای تحقق نیازها و رشد مدیران و خانواده‌های آنان اهمیت دارد. [۲۳]. برای دستیابی به این ویژگی‌ها سازمانها باید مهمترین منبع و ابزار رقابتی خود یعنی نیروی انسانی را توانمند سازند. [۲۴]

ریزی آموزشی و تدریس معلمان در سیستم آموزشی کشور مهم و کاربردی باشد. با توجه به بررسی نقش میانجی‌گری رضایت شغلی، تاکنون در آموزش و پرورش به این موضوع پرداخته نشده است. در این پژوهش ما مدلی ارائه می‌دهیم که تضاد نقش بر تعادل کار و زندگی مؤثر بوده و رضایت شغلی رابطه تضاد نقش و تعادل کار و زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

### تعاریف

#### تعادل کار و زندگی

تعادل در کار و زندگی یعنی گذراندن یک روز پر از شادی و موفقیت در خانواده، کار، دوستان و خود که چهار بخش زندگی هستند [۸]. تعادل کار-زندگی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. کارکنان از انعطاف‌پذیری و استقلال در ایجاد تعادل در زندگی کاری و شخصی خود برخوردارند و تمایل به افزایش رضایت شغلی خود دارند. [۹] 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 [۱۰]. تعادل کار و زندگی همواره یکی از مهم‌ترین متغیرها بوده و مورد توجه بسیاری از مسئولان و مدیران شرکت‌ها قرار گرفته است که سعی در بهبود کیفیت شرایط فعلی و منابع انسانی سازمان خود دارند [۱۱]. اگرچه کار و درآمد حاصل از کار تأثیرات مثبتی بر زندگی خانوادگی هر فرد دارد، اما مفهوم کار در دوره‌های مختلف به طور نامحدود در طول زمان تغییر کرده است و روابط اجتماعی و خانوادگی افراد را در معرض تغییرات بسیاری قرار داده و مشکلاتی را به وجود آورده است. یکی از بزرگترین مشکلاتی که تقریباً هر کارمندی از آن شکایت دارد، عدم توانایی در حفظ تعادل زمانی بین فعالیت‌های خانوادگی و محیط کار و حتی عدم تعادل زمانی بین زندگی و محیط کار در این زمینه است. [۴]

#### تضاد نقش

در جوامع امروزی که افراد ساعات طولانی‌تری را در محل کار سپری میکنند، پرداختن به نقش‌های مختلف در سایر جنبه‌های زندگی از قبیل: خانواده، دوستان، جامعه، اوقات فراغت و غیره به دغدغه اصلی افراد و خانواده‌ها تبدیل شده است. [۱۲] تضاد نقش زمانی رخ می‌دهد که افراد در نقش‌های چندگانه و ناسازگار درگیر شده و فرد بین الزامات مربوط به نقش کاری و تقاضاهای نقش خانوادگی خویش دچار احساس ناهمخوانی شود. [۱۳]. بین آن نقش و نقش دیگر منجر شود. در عین حال نقش شغلی او نباید بین وظایف خانوادگی و وظایفی که شغل او به آن وابسته است قرار گیرد، و در انجام وظایف و مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی خود با مشکل مواجه شود و نتواند هر دو نقش را به عهده بگیرد.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

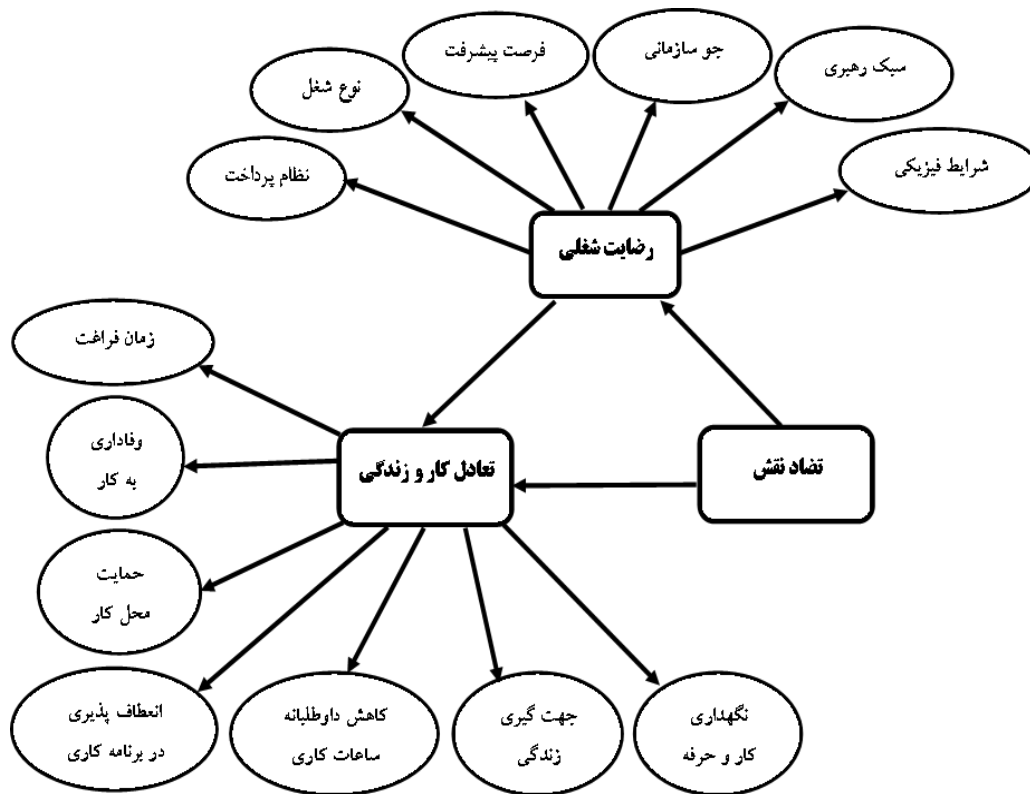
### مبانی نظری

ایجاد تعادل بین کار و زندگی، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های کارکنان سازمان‌ها در عصر کنونی است. به بیان دیگر، موفق‌ترین کارکنان کسانی هستند که بتوانند بین کار و زندگی خود تعادل برقرار کنند. یکی از ابزارهای ایجاد تعادل بین کار و زندگی ایجاد برنامه‌های انعطاف‌پذیر در سازمان‌ها می‌باشد [۲۵] کارکنانی که وقت بیشتری را با خانواده و وقت کمتری را در محل کار خود سپری میکنند، این کار نیز به غیبت زیاد و کاهش عملکرد منجر میشود. بنابراین، تعادل باید با کنترل از سوی سازمان یا شرکت حفظ شود. [۲۶] برنامه‌های تعادل کار-زندگی در سال ۱۹۳۰ آغاز شده است و

سیاست‌ها و مقررات به کارمندان اجازه میدهد تا کار خود را به طور مؤثر و کارآمد و در قالب اشکال انعطاف‌پذیر برای مقابله با مشکلات شخصی و خانوادگی انجام دهند. [۲۷] در مفهوم سازی دیگری، تعادل نه به عنوان مقدار زمان و انرژی صرف شده برای جنبه‌های مختلف زندگی، بلکه به عنوان سطح رفع نیازهای افراد برای استقلال، شایستگی و ارتباط با مردم تعریف می‌شود. [۲۸]

### چارچوب مفهومی تحقیق

در این مدل تضاد نقش بعنوان یک متغیر مستقل بر تعادل کار و زندگی بعنوان یک متغیر وابسته مؤثر بوده و رضایت شغلی به عنوان یک متغیر میانجی رابطه تضاد نقش و تعادل کار و زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.



شکل ۱. چهارچوب مفهومی تحقیق

### پیشینه پژوهش

با توجه به اهمیت تعادل بین کار و زندگی و تأثیرات آن بر خانواده‌ها، کارکنان و سازمان‌ها، مطالعات زیادی در این زمینه انجام شده است. اولین تحقیق در مورد این موضوعات در اواخر دهه ۱۹۷۰ انجام شد که تعادل بین کار و زندگی خصوصی را تعریف کرد. در ایالات متحده، این مفهوم موضوعی برای اولین بار در سال ۱۹۸۶ مطرح شد، اما تا سال ۲۰۰۰، تحقیقات بسیار کمی (کمتر از ده مطالعه در سال) در

مورد تغییرات اجتماعی و تعادل کار و زندگی در دو دهه گذشته انجام شده بود. تقریباً ۶۹ درصد از مطالعات در سالهای ۲۰۰۴، ۲۰۰۵ و ۲۰۰۶ منتشر شده است که هم کمی و هم کیفی است. تحقیقات کیفی در حال انجام است که نشان دهنده علاقه ناگهانی به این رشته در آغاز قرن حاضر است. [۲۹] مطالعات زیادی در مورد تعادل بین کار و زندگی در دنیا انجام شده است، بسیاری از آنها به تعارضات کار و خانواده پرداخته اند [۳۰] و گاه به تأثیر عوامل درونی و

از زوایای دیگری بررسی کرده‌اند. در این پژوهش‌ها و مقالات نقش تعادل کار و زندگی را بر رابطه غنی‌سازی کار و خانواده [۳۶]، عدالت سازمانی [۳۷]، سلامت سازمانی [۳۸] عملکرد سازمانی کارکنان [۴] عملکرد سازمانی مدیران [۳۹]، رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای [۴۰] مورد بررسی قرار داده‌اند. در واقع تعادل کار و زندگی به عنوان یک متغیر مستقل در اکثر این موارد مورد استفاده قرار گرفت. تحقیقات به این نتیجه رسیده است که ایجاد تعادل بین کار و خانواده ضروری است و تأثیر بسزایی در روابط کاری و اجتماعی دارد. [۳۵] در جدول ۱ برخی پژوهش‌های انجام شده در حوزه تعادل کار و زندگی و نتایج آن بیان شده است.

محیطی بر تعادل کار و زندگی توجه کرده‌اند [۳۱]. همچنین عوامل فردی و سازمانی بر تعادل کار و زندگی را از عوامل مهم و تأثیرگذار قلمداد کرده‌اند. [۱۲] همچنین وضعیت تعادل کار و زندگی از دیدگاه زنان پلیس فرماندهی انتظامی تهران بزرگ [۳۲] و از دیدگاه پرستاران [۱۲] انجام شده است و الگوی تعادل کار و زندگی [۳۲] و الگوی کیفی تعادل کار و زندگی با تأکید بر معماری منابع انسانی [۳۳] نیز ارائه گردیده است. در بعضی پژوهش‌ها نیز تأثیر تعادل کار و زندگی بر رفتار شهروندی سازمانی [۳۴] و رابطه تعادل بین کار و زندگی و عملکرد سازمانی [۳۵] مورد بررسی قرار گرفته است. بسیاری دیگر از پژوهش‌ها نقش تعادل کار و زندگی را

جدول ۱. پژوهش‌های انجام شده در حوزه تعادل کار و زندگی

ردیف	محقق	سال	عنوان	روش و ابزار تحقیق	نتایج
۱	رجبی فرجاد	۱۳۹۹	وضعیت تعادل کار و زندگی از دیدگاه زنان پلیس فرماندهی انتظامی	کمی - پرسشنامه	تعادل کار و زندگی زنان پلیس خوب است، تعادل کار و زندگی در سازمان در رتبه اول قرار دارد.
۲	ارشدی و کاظمی	۱۳۹۷	بررسی نقش تعادل کار و زندگی در رابطه غنی‌سازی کار و خانواده با بهزیستی روانشناختی	کمی - پرسشنامه	بین غنی‌سازی کار-خانواده و غنی‌سازی کار-خانواده و بهزیستی روان‌شناختی و همچنین بین تعادل کار و زندگی و روان‌شناختی رابطه مثبت وجود دارد.
۳	بی غمی و همکاران	۱۳۹۶	بررسی عوامل کلیدی مؤثر بر تعادل کار و زندگی پرستاران در تهران	مصاحبه - روش دلفی	عواملی که تعادل بین کار و زندگی را فراهم می‌کنند شامل ابعاد فردی، سازمانی و محیطی می‌باشد. ۳۳ عامل به عنوان عوامل ایجاد تعادل بین کار و زندگی پیشنهاد شد.
۴	رجبی فرجاد و موسوی فرد	۱۳۹۶	بررسی رابطه تعادل بین کار و زندگی و عملکرد سازمانی	کمی - پرسشنامه	همه مؤلفه‌های تعادل بین کار و زندگی (حمایت مدیر، حمایت سازمان، ارزش شاغل، زمان کار، درآمد، وضعیت نظارت و میزان علاقه) با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد.
۵	رشیدی و همکاران	۱۳۹۶	بررسی تأثیر تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزشگران کشاورزی استان تهران	کمی - پرسشنامه	با پشتیبانی محل کار برای تعادل بین کار و زندگی، مربیان کشاورزی تعادل بهتری را تجربه می‌کنند.
۶	بلالی و همکاران	۱۳۹۵	عوامل مؤثر بر تضاد نقش‌های زنان و رابطه آن با تعارضات خانوادگی در شهر همدان	کمی - پرسشنامه	وجود حس تعارض نقش در زنان در حد متوسط است. اعتقاد به کلیشه‌های جنسیتی متوسط تا کم است. تعارض نقش عامل تأثیرگذار در تعارضات درون خانوادگی زنان بررسی شده است.
۷	آدکینز و پریماکس <sup>۱</sup>	۲۰۱۹	یک مدل سایبرنتیکی تعادل بین کار و زندگی در طول زمان	کیفی	تشخیص عدم تعادل فرد را قادر می‌سازد تا اعمال خود را تغییر دهد تا به تعادل در حوزه‌های کاری، خانوادگی و شخصی برگردد. زمان در پویایی مدل مؤثر است زیرا زندگی، محیط و شرایط شخصی در طول زمان تغییر می‌کند.

<sup>1</sup> Adkins & Premeaux

ایجاد پشتیبانی و حمایت از شیردهی در محیط کار، به ویژه اختصاص زمان کافی برای آن، تعادل بین کار و زندگی را بهبود می بخشد. علاوه بر این، رضایت شغلی که نقش میانجی دارد، در بهبود تعادل بین کار و زندگی موثر بوده و آن را بهبود می بخشد.	کمی- نظرسنجی آنلاین	حمایت از تغذیه با شیر مادر در محیط کار: روابط بین حمایت از تغذیه با شیر مادر، تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی	۲۰۱۸	جانترز <sup>۱</sup> و همکاران	۸
تعادل بین کار و زندگی تأثیر زیادی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران شاغل در صنعت تولید دارد. سیاست ها و شیوه های کار پسند و ایجاد رفتارهای مطلوب در محیط کار از ابزارهای مهم مدیریتی است.	کمی- پرسشنامه	اثر تعادل کار و زندگی در رفتار شهروندی سازمانی: نقش تعهد سازمانی	۲۰۱۶	پرادهان <sup>۲</sup>	۹
بین تعادل کار و زندگی، رضایت شغلی و تعهد حرفه ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. جنسیت و وضعیت تأهل تأثیر نسبی بر رضایت شغلی و تعادل بین کار و زندگی کارکنان دارد.	کمی- نظرسنجی آنلاین	عنوان توانایی ادراک تعادل بین کار و زندگی، رضایت شغلی و تعهد حرفه ای آموزشگران	۲۰۱۴	تایسون <sup>۳</sup> و همکاران	۱۰

## روش شناسی پژوهش

روش تحقیق بر حسب تحلیل داده ها از روش کمی، بر حسب ماهیت و روش پژوهش، توصیفی و روش همبستگی و بر حسب ابزار جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده 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 مصوبات و تعاریف اداری وزارتخانه هنرجویان معلم فنی شاغل در هنرستان های آموزش و پرورش هستند. بر اساس آخرین آمار به دست آمده از معاونت متوسطه منطقه ۱۸ تهران در ۲۹ مهر ماه ۱۴۰۱، در مجموع ۳۱۵ هنر آموز در هنرستان های این منطقه مشغول به کار هستند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، حجم نمونه مورد مطالعه بر اساس فرمول کوکران برای جامعه محدود برابر با ۱۷۴ نفر می باشد. پرسشنامه پژوهش شامل سه پرسشنامه تعارض نقش، رضایت شغلی و تعادل بین کار و زندگی است. نظرسنجی مینه سوتا برای جمع آوری داده های رضایت شغلی استفاده می شود. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه ای «کاملاً مخالفم»، «مخالفم» است. «هیچ نظری ندارم»؛ «برای موافقت»؛ «کاملاً موافقم» در نظر گرفته شده است. برای جمع آوری داده های تعارض نقش از پرسشنامه تعارض نقش استفاده شد. بررسی تعارض نقش توسط Rizzo و همکاران.<sup>۴</sup> [۴۱] ساخته شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۴ گزینه ای لیکرت «کاملاً غلط»، «غلط»، «صحیح» و «کاملاً صحیح» در نظر گرفته شده است.

رضایت شغلی دارای ۶ مولفه است: سیستم پرداخت، نوع شغل، فرصت های ارتقاء، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی. تعادل بین کار و زندگی ۷ مولفه دارد: مرخصی کافی از محل کار، تعهد به کار، حمایت محل کار برای تعادل بین کار و زندگی، انعطاف در برنامه کاری، جهت گیری زندگی، حفظ کار و شغل، کاهش داوطلبانه ساعات کار برای رفع نیازهای شخصی. هدف کلی این پژوهش تعیین تأثیر تعارض نقش بر تعادل کار و زندگی با میانجیگری رضایت شغلی هنرآموزان منطقه ۱۸ تهران است. روایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا بدلیل استاندارد بودن توسط اساتید دانشگاه اصفهان تأیید شده است. [۴۲] روایی پرسشنامه تضاد نقش توسط آزمون روایی سازه با ضریب روایی برای تعارض نقش ۰/۸۹ به دست آورده شده است [۳۶] روایی پرسشنامه تعادل کار و زندگی با ضریب روایی ۰/۸۶ [۴۳] در مطالعه سروقد [۴۴] مورد تأیید قرار گرفت و روایی این پرسشنامه نیز توسط وی تأیید شد. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ [۲۵] پایایی پرسشنامه تعارض نقش با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه و تأیید شد. [۴۴] پایایی پرسشنامه تعادل کار و زندگی تأیید شد و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شد. [۴۴] پایایی پرسشنامه رضایت شغلی ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ نشان دهنده پایایی مناسب این پرسشنامه است. [۴۵] در این پژوهش داده ها در دو بخش توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزارهای SPSS۲۵ و Smart PLS۳ مورد تجزیه و

<sup>1</sup> Jantzer

<sup>2</sup> Pradhan

<sup>3</sup> Tyson

<sup>4</sup> Rizzo, House & Lrtzman

در نرم افزار SPSS، معادلات ساختاری و آزمون فرضیه‌ها در قسمت استنتاج در نرم افزار Smart PLS استفاده شد.

تحلیل قرار گرفت. آزمون نرمال بودن با آزمون K-S (Kolmogorov-Smirnov) انجام شد و از آنجایی که داده‌ها بر اساس نتایج نرمال نبودند، از آزمون همبستگی اسپیرمن

جدول ۲. نتیجه پایایی پرسشنامه‌ها (آلفای کرونباخ)

متغیر	آلفای کرونباخ
رضایت شغلی	۰.۹۰۷
تضاد نقش	۰.۷۸۸
تعادل کار و زندگی	۰.۹۲۴

میشود. به طور کلی هراندازه آلفا به عدد یک نزدیکتر باشد اعتبار و سازگاری درونی بیشتر است [۴۶] بنابراین پایایی پرسشنامه‌ها مورد تایید است.

در جدول ۲ میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها آورده شده است که ضریب کم‌تر از ۰/۶ معمولاً ضعیف محسوب میشود. دامنه ۰/۷ قابل قبول و بیش از ۰/۸ خوب تلقی

جدول ۳. نتیجه آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش (آزمون K-S)

متغیر	سطح معناداری (SIG)	میانگین	تایید فرضیه	نتیجه گیری
رضایت شغلی	۰.۰۰۰۰	۳.۰۱۱۵	H1	غیرنرمال
تضاد نقش	۰.۰۰۰۰	۲.۶۹۴۷	H1	غیرنرمال
تعادل کار و زندگی	۰.۰۰۰۰	۳.۱۳۹۰	H1	غیرنرمال

متغیرهای پژوهش نرمال نبوده و لذا برای بررسی فرضیات از آزمون ناپارامتریک اسپیرمن استفاده گردید.

باتوجه به نتایج جدول ۳ در ردیفی که مقادیر سطح معنی داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف آورده شده است، ملاحظه میشود که تمامی شاخص‌ها و ابعاد دارای سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۵ میباشند؛ بنابراین میتوان گفت

### یافته‌های پژوهش

جدول ۴. توزیع فراوانی جنسیت، وضعیت تاهل و سن پاسخ‌دهندگان

سن				تاهل		جنسیت	
۴۱-۵۰	۳۱-۴۰	۲۰-۳۰	سن	متاهل	مجرد	زن	مرد
۴۱.۳	۲۹.۳	۹.۸	۱۲.۶	۸۴.۵	۱۵.۵	۳۷.۹	۶۲.۱

جدول ۵. توزیع فراوانی تحصیلات و سنوات خدمت پاسخ‌دهندگان

سنوات				تحصیلات			
۱۶-۲۵	۶-۱۵	کمتر از ۵ سال	سنوات	فوق لیسانس و بالاتر	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم و زیر دیپلم
۳۷.۴	۲۲.۴	۱۷.۲	۲۳	۳۸.۵	۵۴.۶	۴.۶	۲.۳

در جدول ۶ آزمون همبستگی روابط بین متغیرها و سطح معناداری آنها نشان داده شده است.

فرضیه اصلی: بررسی رابطه تضاد نقش با تعادل کار و زندگی با میانجی‌گری رضایت شغلی



جدول ۶. آزمون همبستگی متغیرهای تحقیق

رابطه	آزمون	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
تضاد نقش و تعادل کار و زندگی با میانجی‌گری رضایت شغلی	اسپیرمن	۱۷۴	-۰/۲۸۱	۰/۰۰۰
رابطه تضاد نقش و تعادل کار و زندگی	اسپیرمن	۱۷۴	-۰/۰۷۳	۰/۳۳۷
رابطه تضاد نقش و رضایت شغلی	اسپیرمن	۱۷۴	-۰/۳۹۹	۰/۰۰۰
رضایت شغلی و تعادل کار و زندگی	اسپیرمن	۱۷۴	۰/۶۰۷	۰/۰۰۰

### برازش مدل تحقیق

دارد. مقدار  $f2$  در الگوهای کاربرد دارد که متغیرهای درونزایی داشته باشند که بیش از یک متغیر برونزا بر آنها تأثیرگذار باشد [۴۶] نتایج تحلیل معیار  $f2$  که در برنامه Smart PLS بدست آمده است در جدول ۷ نشان داده شده است.

یکی از معیارهای برازش الگوی معادلات ساختاری معیار  $f2$  میباشد. مقدار  $f2$  شدت رابطه میان سازه‌های الگو را تعیین میکند و مقادیر ۰.۰۲، ۰.۱۵ و ۰.۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کم، متوسط و زیاد یک سازه بر سازه دیگر

جدول ۷. معیار  $f2$  و شدت رابطه بین متغیرهای رضایت شغلی، تضاد نقش و تعادل کار و زندگی

متغیر	رضایت شغلی	تضاد نقش	تعادل کار و زندگی
رضایت شغلی		۰/۴۹۰	۰/۷۴۱
تضاد نقش	۰/۴۹۰		۰/۰۱۳
تعادل کار و زندگی	۰/۷۴۱	۰/۰۱۳	

### تحلیل عاملی تأییدی

در تحلیل عاملی تأییدی که هدف آن تایید ساختار عاملی خاص است، فرضیه‌ای در مورد تعداد عوامل به وضوح بیان می‌شود و سازگاری ساختار کوواریانس اندازه‌گیری شده با ساختار عاملی در فرضیه مورد آزمون قرار می‌گیرد. مقدار برابر با ۰.۴ مناسب است، هر آیتم بزرگتر از ۰.۴ اعتبار این شاخص را تایید می‌کند، معیار AVE (میانگین واریانس کسر شده) برای معرفی و اندازه‌گیری روایی همگرا معرفی شد. مقدار بحرانی ۰.۵ است. [۴۶] شاخص‌هایی مانند میانگین واریانس استخراج شده؛ ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و بارهای عاملی برای بررسی تحلیل عاملی تأییدی ارائه شده در جداول ۸، ۹، ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ در زیر برای رضایت شغلی، تعارض نقش و تعادل کار و زندگی یا اعتبار ساختار کل استفاده شد.

همانطور که در جدول ۷ مشخص است ضریب رابطه بین متغیر وابسته رضایت شغلی و متغیر مستقل تعارض نقش ۰/۴۹۰ است که بیانگر شدت رابطه و تأثیر زیاد است. رابطه بین متغیر وابسته تعادل کار و زندگی و متغیر مستقل رضایت شغلی دارای ضریب ۰/۷۴۱ است که شدت و تأثیر متغیر مستقل را بر متغیر وابسته نشان می‌دهد. همچنین ضریب رابطه بین متغیر وابسته تعادل کار و زندگی و متغیر مستقل تعارض نقش ۰/۰۱۳ است که به این معنی است که شدت و تعارض نقش ۰/۰۱۳ تأثیر متغیر مستقل تعارض نقش بر متغیر وابسته تعادل کار و زندگی کم است و در واقع شدت این رابطه بیانگر آن است که رابطه بین رضایت شغلی و تعادل کار کم است و به خودی خود تأثیری بر آن ندارد. به همین دلیل می‌توان گفت که نتایج حاصل از برازش و مدل تحقیق مناسب است.

جدول ۸. تحلیل عاملی متغیر رضایت شغلی در برنامه Smart PLS

بار عاملی (میانگین)	رضایت شغلی (گویه)	مولفه
۰/۴۴۵	حقوق و مزایا و عدالت در توزیع آن و امکانات رفاهی	نظام پرداخت
۰/۷۲۱	توانایی در شغل، احساس خشنودی و آزادی در شغل	نوع شغل
۰/۷۳۵	پیشرفت و ترقی شغلی، امکان بروز توانمندی‌ها و استعداد و تاکید مدیریت بر آن	فرصت های پیشرفت
۰/۷۱۱	روحیه همکاری با یکدیگر، صداقت و اعتماد در کار	جو سازمانی
۰/۴۴۱	ارتباط رسمی بین مدیریت و کارکنان، همدلی و اعتماد بین مدیر و کارکنان	سبک رهبری
۰/۵۸۹	فضای فیزیکی و میزان نور، دکوراسیون و تجهیزات، سرمایه‌ش و گرمایش محیطی	شرایط فیزیکی

جدول ۹. پایایی ترکیبی متغیر رضایت شغلی در برنامه Smart PLS

میانگین واریانس استخراجی	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	رضایت شغلی (گویه)	مولفه
۰/۶۲۸	۰/۸۳۴	۰/۶۹۶	حقوق و مزایا و عدالت در توزیع آن و امکانات رفاهی	نظام پرداخت
۰/۷۰۸	۰/۹۰۶	۰/۸۶۱	توانایی در شغل، احساس خشنودی و آزادی در شغل	نوع شغل
۰/۷۳۵	۰/۸۹۲	۰/۸۱۹	پیشرفت و ترقی شغلی، امکان بروز توانمندی‌ها و استعداد و تاکید مدیریت بر آن	فرصت های پیشرفت
۰/۸۴۶	۰/۹۱۶	۰/۸۱۸	روحیه همکاری با یکدیگر، صداقت و اعتماد در کار	جو سازمانی
۰/۴۰۶	۰/۶۶۵	۰/۴۱۸	ارتباط رسمی بین مدیریت و کارکنان، همدلی و اعتماد بین مدیر و کارکنان	سبک رهبری
۰/۸۰۱	۰/۹۲۳	۰/۸۷۶	فضای فیزیکی و میزان نور، دکوراسیون و تجهیزات، سرمایه‌ش و گرمایش محیطی	شرایط فیزیکی

هنرستانی در این منطقه دارای ضعف رهبری و مدیریتی دارند. شرایط فیزیکی و محیطی نیز دارای بار عاملی کم می باشد و نشان می دهد هنرستان ها در تامین و تجهیز کارگاه های و فضاهای آموزشی ضعیف هستند.

همان طور که در جدول ۸ و ۹ مشخص است تمام گویه ها دارای پایایی ترکیبی بالا و مورد تاییدی هستند. همچنین بار عاملی گویه نظام پرداخت پایین بوده و نشان از رضایت کم در این بخش است. بار عاملی سبک رهبری و روش های مدیریت در مدارس نیز کم بوده و نشان می دهد که مدارس

جدول ۱۰. تحلیل عاملی متغیر تضاد نقش در برنامه Smart PLS

بار عاملی (میانگین)	تضاد نقش (گویه)	مولفه
۰/۳۶۳	درخواستهای ضد و نقیض کاری، انجام کارهای غیر ضروری، انجام وظایف بدون داشتن منابع و مواد اولیه	تضاد نقش

جدول ۱۱. پایایی ترکیبی متغیر تضاد نقش در برنامه Smart PLS

میانگین واریانس استخراجی	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	تضاد نقش (گویه)	مؤلفه
۰/۴۰۶	۰/۸۴۴	۰/۷۹۰	درخواستهای ضد و نقیض کاری، انجام کارهای غیر ضروری، انجام وظایف بدون داشتن منابع و مواد اولیه	تضاد نقش

همان طور که در جدول ۱۰ و ۱۱ مشخص است بار عاملی ۱۰ و ۱۱ و تعادل کار و زندگی هنرآموزان دارد. گویه تضاد نقش بالا بوده و نشان از تاثیر زیاد آن بر رضایت

جدول ۱۲. تحلیل عاملی متغیر تعادل کار و زندگی در برنامه Smart PLS

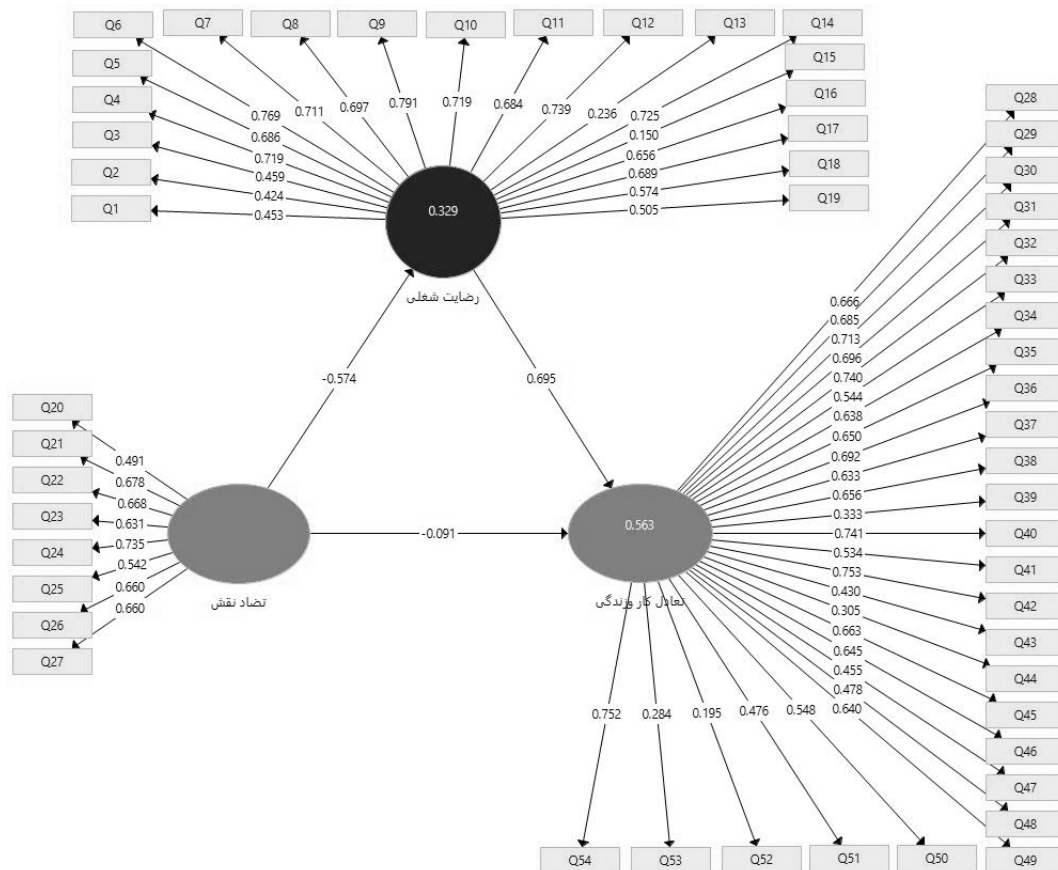
بار عاملی	تعادل کار و زندگی	مؤلفه
۰/۶۹۰	معاشرت با دوستان، خواب کافی، رسیدگی به خانواده و موضوعات شخصی	زمان کافی فراغت
۰/۶۴۲	اشتیاق به کار و همکاران، پذیرفتن کار خارج از وقت	وفاداری به کار
۰/۶۵۳	حمایت همکاران و مدیر از مشکلات خانوادگی کارمند	حمایت محل کار از تعادل کار و زندگی
۰/۴۹۴	انعطاف و اختیار در کار	انعطاف پذیری کاری
۰/۵۵۲	حمایت خانوادگی، احساس خوشحالی از زندگی، اولویت خانواده نسبت به کار	جهت گیری زندگی
۰/۵۶۰	برنامه ریزی در کار، قبول اضافه کاری	نگهداری کار
۰/۴۲۸	صرف وقت برای امور شخصی و علایق، تمایل به کار پاره وقت	کاهش ساعات کاری

جدول ۱۳. پایایی ترکیبی متغیر تعادل کار و زندگی در برنامه Smart PLS

میانگین واریانس استخراجی	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	تعادل کار و زندگی	مؤلفه
۰/۷۶۴	۰/۹۲۸	۰/۸۹۷	معاشرت با دوستان، خواب کافی، رسیدگی به خانواده و موضوعات شخصی	زمان کافی فراغت
۰/۷۳۱	۰/۸۴۴	۰/۶۴۱	اشتیاق به کار و همکاران، پذیرفتن کار خارج از وقت	وفاداری به کار
۰/۵۹۱	۰/۸۵۲	۰/۷۶۹	حمایت همکاران و مدیر از مشکلات خانوادگی کارمند	حمایت محل کار
۰/۶۵۵	۰/۷۸۷	۰/۵۰۹	انعطاف و اختیار در کار	انعطاف پذیری کاری
۰/۴۹۷	۰/۸۲۳	۰/۷۳۷	حمایت خانوادگی، احساس خوشحالی از زندگی، اولویت خانواده نسبت به کار	جهت گیری زندگی
۰/۵۳۹	۰/۸۲۴	۰/۷۱۹	برنامه ریزی در کار، قبول اضافه کاری	نگهداری کار
۰/۴۲۳	۰/۷۷۶	۰/۶۶۳	صرف وقت برای امور شخصی و علایق، تمایل به کار پاره وقت	کاهش ساعات کاری

و حرفه و کاهش ساعات کاری نیز دارای بار عاملی کم می باشد و نشان می دهد هنرآموزان حاضر نیستند ساعات کاری خود را کاهش دهند و وقت بیشتری برای خانواده بگذارند. عملاً صرف وقت برای امور شخصی و علائق دلخواه در اولویت هنرآموزان نیست.

همان طور که در جدول ۱۲ و ۱۳ مشخص است تمام گویه های متغیر تعادل کار و زندگی دارای پایایی ترکیبی بالا و مورد تاییدی هستند. همچنین بار عاملی گویه انعطاف پذیری در محیط کار پایین بوده و نشان از رضایت کم در این بخش است. بار عاملی جهت گیری زندگی در خانواده نیز کم است. یعنی اینکه حمایت مناسبی از زندگی نمیشود. نگهداری کار



شکل ۲. بار عاملی و ضرایب مسیر متغیرها در برنامه Smart PLS

صحت رابطه ی میان سازه ها و در نتیجه تایید فرضیه های پژوهش در سطوح اطمینان مورد نظر است. [۴۶] به منظور بررسی رابطه علی بین مؤلفه های تضاد نقش، رضایت شغلی و تعادل کار و زندگی شامل فرضیات فرعی شماره ۱ تا ۳ تحقیق و فرضیه اصلی تحقیق از مدل آماری در محیط نرم افزار Smart PLS استفاده گردید. نتایج مربوط به آزمون معادلات ساختاری مربوط به فرضیات تحقیق در شکل ۱، جدول ۱۴ و ۱۵ نشان داده شده است.

در شکل ۲ بار عاملی گویه های متغیرهای رضایت شغلی و تضاد نقش و تعادل کار و زندگی نشان داده شده است. مقدار ضرایب مسیر و شدت رابطه بین متغیرهای تضاد نقش، رضایت شغلی و تعادل کار و زندگی در جداول ۱۴ و ۱۵ توضیح داده شده اند.

#### آزمون فرضیات تحقیق

یکی از معیارهای سنجش رابطه بین سازه ها 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

جدول ۱۴. مقادیر آماره T و ضرایب استاندارد شده رابطه تضاد نقش، رضایت شغلی و تعادل کار و زندگی

شماره فرضیه	فرضیه های فرعی	ضریب مسیر	آماره T	نتیجه
۱	تضاد نقش بر تعادل کار و زندگی تاثیر دارد.	-۰/۰۹۱	۱/۲۰۸	معنی دار نیست
۲	تضاد نقش بر رضایت شغلی تاثیر دارد.	-۰/۵۷۴	۹/۱۴۶	معنی دار است
۳	رضایت شغلی بر تعادل کار و زندگی تاثیر دارد.	۰/۶۹۵	۱۱/۳۹۸	معنی دار است

داری به دست آمده بالای ۱.۹۶ بوده و در سطح قابل قبولی قرار دارد. به این معنی که بین متغیر تعارض نقش و رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد، یعنی با افزایش متغیر تعارض نقش، میزان رضایت شغلی کاهش یافته و رابطه معناداری وجود دارد.

۳- یافته ها ضریب ۰/۶۹۵ را بین متغیرهای رضایت شغلی و تعادل بین کار و زندگی نشان می دهد. همچنین سطح معنی داری به دست آمده بالای ۱.۹۶ بوده و در سطح قابل قبولی قرار دارد. به این معنی که بین متغیر رضایت شغلی و تعادل کار و زندگی رابطه مثبت وجود دارد، یعنی با افزایش متغیر رضایت شغلی، سطح تعادل کار و زندگی افزایش یافته و رابطه معناداری وجود دارد.

بر اساس اطلاعات جدول ۱۴، یافته های آزمون معناداری به شرح زیر است:

- ۱- یافته ها ضریب -۰/۰۹۱ را بین دو متغیر تعارض نقش و تعادل کار و زندگی نشان می دهد. علاوه بر این، سطح معنی داری به دست آمده زیر ۱.۹۶ است که غیرقابل قبول است. این بدان معناست که بین متغیر تعارض نقش و متغیر تعادل کار و زندگی رابطه منفی وجود دارد، به این معنی که با افزایش متغیر تعارض نقش، سطح تعادل کار و زندگی کاهش می یابد، اما معنی دار نیست و در واقع معنی دار نیست. آنها هیچ رابطه ای ندارند
- ۲- یافته ها ضریب -۰.۵۷۴ را بین متغیرهای تعارض نقش و رضایت شغلی نشان می دهد. همچنین سطح معنی

جدول ۱۵. مقادیر آماره T و ضرایب استاندارد شده رابطه تضاد نقش، رضایت شغلی و تعادل کار و زندگی

اثر کل		اثر غیر مستقیم		اثر مستقیم		فرضیه اصلی
آماره T	ضریب استاندارد شده	آماره T	ضریب استاندارد شده	آماره T	ضریب استاندارد شده	
۶/۳۹۵	-۰/۴۸۹	۷/۴۴۶	-۰/۳۹۸	۱/۲۰۸	-۰/۰۹۱	تضاد نقش بر تعادل کار و زندگی با میانجی گری رضایت شغلی تاثیر دارد.
معنی دار است		معنی دار است		معنی دار نیست		نتیجه

### نتیجه گیری و پیشنهادات

هدف این تحقیق بررسی تأثیر تعارض نقش بر تعادل کار و زندگی با واسطه گری رضایت شغلی دانشجویان هنر می باشد و با توجه به نتایج فرضیه های تحقیق می توان گفت که متغیر تعارض نقش چندان زیاد نیست. اثر این به سادگی بر اساس تعادل کار و زندگی است و می توان آن را نادیده گرفت. همچنین بین دو متغیر تعارض نقش و رضایت شغلی رابطه نسبتاً قوی و منفی وجود دارد. علاوه بر این، با افزایش رضایت شغلی، سطح تعادل بین کار و زندگی افزایش یافته و تأثیر بسزایی بر آن دارد و این تأثیر بالا نیز نقش واسطه ای در رابطه بین تعارض نقش و تعادل کار و زندگی دارد و می تواند بر آن تأثیر بگذارد. می توان نتیجه گرفت که تعارض نقش تأثیر مستقیمی بر تعادل کار و زندگی ندارد و در واقع

در جدول شماره ۱۵، ضریب استاندارد شده نشان دهنده تأثیر مستقیم تعارض نقش بر تعادل کار و زندگی -۰/۰۹۱ و ضریب استاندارد شده که تأثیر غیرمستقیم تعارض نقش را بر تعادل کار و زندگی از طریق رضایت شغلی نشان می دهد -۰/۳۹۸ است. بر این اساس، ضریب استاندارد شده کل تأثیر مستقیم و غیرمستقیم تعارض نقش بر تعادل کار و زندگی برابر با ۰.۴۸۹ است. این مقدار قوی و منفی و از نظر آماری معنی دار است. زیرا مقادیر قابل توجه به دست آمده بیش از ۱.۹۶ است. این بدان معنی است که تعارض نقش بر تعادل کار و زندگی از طریق رضایت شغلی (به عنوان یک متغیر میانجی) تأثیر می گذارد.

- با توجه به ضریب همبستگی ۰/۳۹۸ در آزمون همبستگی و معنادار بودن آن، با وجود رضایت شغلی و افزایش تعارض نقش، سطح تعادل کار و زندگی کاهش می‌یابد.

### پیشنادهای کاربردی

با توجه به بارهای عاملی بدست آمده از گویه‌های مختلف و شدت تأثیر هر یک از آنها و همچنین با توجه به اینکه فرضیه اصلی پژوهش حاضر تأیید گردید، به این معنی که بین دو متغیر تضاد نقش و تعادل کار و زندگی با میانجی‌گری رضایت شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد؛ به عبارت دیگر با افزایش تضاد نقش میزان تعادل کار و زندگی کاهش پیدا می‌کند. لذا بر اساس نتایج پژوهش حاضر موضوع کاهش تضاد نقش و افزایش رضایت شغلی در میان هنرآموزان و در نتیجه افزایش تعادل کار و زندگی آنان، مهم و ضروری به نظر می‌رسند که پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد وزارت آموزش و پرورش با در نظر گرفتن و اجرای نکات کاربردی، در راستای بهبود تعادل کار و زندگی معلمان تدابیر لازم را بیندیشند. در این زمینه، توصیه‌های زیر ارائه می‌شود:

۱- با توجه به چارچوب مفهومی و مولفه‌های حمایت محیط کار در متغیر تعادل کار و زندگی پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی و ضمن خدمت درخصوص استفاده از روش‌ها و راهکارهای مناسب در این زمینه برای حمایت از تعادل کار و زندگی هنرآموزان برگزار شود.

۲- با توجه به چارچوب مفهومی و مولفه‌های پرداخت در متغیر رضایت شغلی پیشنهاد می‌شود توجه ویژه‌ای به حقوق دریافتی معلمان فنی بخاطر سختی کار در کارگاه‌ها و ایجاد تعادل بین حقوق و مزایا با سایر کارکنان دولت و حتی سایر معلمان انجام شود.

۳- با توجه به چارچوب مفهومی و مولفه‌های فراغت در متغیر تعادل کار و زندگی پیشنهاد می‌شود امکانات رفاهی و فراغت مناسب برای هنرآموزان در نقاط مختلف شهر و کشور از جمله مجموعه‌های تفریحی، فرهنگی، زیارتی، مراکز ورزشی و غیره ایجاد شود.

۴- با توجه به چارچوب مفهومی و مولفه‌های فیزیکی در متغیر رضایت شغلی پیشنهاد می‌شود محیط کار مناسب برای هنرآموزان در کلاس‌های درس مانند نور کافی، سرمایش و گرمایش محیط کارگاه، تامین تجهیزات ایمنی و بهداشتی مانند کپسول آتش‌نشانی، جعبه کمک‌های اولیه و غیره تامین گردد.

۵- با توجه به چارچوب مفهومی و مولفه‌های نوع شغل در متغیر رضایت شغلی پیشنهاد می‌شود هنرستانها بطور ویژه

می‌توان رضایت شغلی را از طریق رابطه مستقیم و مثبت با تعادل کار و زندگی و رابطه مستقیم و منفی با تعارض نقش تحت تأثیر قرار داد. این متغیر میانجی رابطه بین تعارض نقش و تعادل شغلی است که بر زندگی تأثیر می‌گذارد و آن را به یک رابطه نسبتاً قوی و منفی تبدیل می‌کند. در تحقیقات و آثار کار [۴۷] تعارض نقش مستقیماً بر تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد، اما رضایت شغلی می‌تواند تأثیر تعارض نقش را بر تعادل کار و زندگی کاهش دهد و نقش میانجی خوبی ایفا کند. یعنی اگر تعارض نقش زیاد باشد و افراد از شغل خود راضی باشند باز هم از تعادل بین کار و زندگی بهتر بهره‌مند خواهند شد. بنابراین، نتایج نهایی این تحقیق با تحقیقات ذکر شده در بالا مطابقت دارد، اما تنها تفاوت این است که رابطه بین تعارض نقش و تعادل کار و زندگی معنادار نیست و مستقل از رضایت شغلی در پژوهش حاضر قابل اثبات نیست. با این حال، از آنجایی که رضایت شغلی ممکن است بر این رابطه تأثیر بگذارد، در اینجا نیز وضعیت یک متغیر میانجی را دارد. در تحقیق کارلسون [۴۸]، تعارض نقش تأثیر قابل توجهی بر عدم تعادل بین کار و زندگی دارد. تعارض نقش در هنرآموزان، مستقل از متغیر میانجی رضایت شغلی، با تعادل کار و زندگی ارتباطی ندارد. در مطالعه هاشم زاده [۴۵] تعارض نقش تأثیر منفی و معناداری بر رضایت شغلی نشان داده است. بنابراین، نتیجه این تحقیق با تحقیقات ذکر شده در بالا همخوانی دارد و رضایت شغلی با تعارض نقش مرتبط بوده و ممکن است بر تعارض نقش تأثیر نامطلوب بگذارد. در مطالعه رشیدی [۴۰]، تاپسون [۴۹]، ادکینز [۵۰]، فیشر [۵۱] و [۵۲] بین تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت. بنابراین نتایج این پژوهش با اکثر مطالعات انجام شده همخوانی دارد و متغیر رضایت شغلی بر متغیر تعادل کار و زندگی تأثیر مستقیم دارد.

نتایج کلی به شرح زیر است:

- با توجه به ضریب همبستگی ۰/۵۷۴ در آزمون همبستگی و معنادار بودن آن، با افزایش تعارض نقش، رضایت شغلی کاهش می‌یابد.
- با توجه به ضریب همبستگی ۰/۰۹۱ در آزمون همبستگی و معنادار نبودن آن، سطح تعادل کار و زندگی با افزایش تعارض نقش بدون رضایت شغلی تغییر چندانی نمی‌کند.
- با توجه به ضریب همبستگی ۰/۶۹۵ در آزمون همبستگی و معنادار بودن آن، با افزایش رضایت شغلی، سطح تعادل کار و زندگی نیز افزایش می‌یابد.

۶- غفوریان، هما؛ قاسمی ایرج؛ ابراهیمی، محمد (۱۳۹۰)، بررسی تأثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی سال ششم. شماره ۴، صفحه ۳۳-۴۵.

7- Kazamias, Andreas M & Roussakis Yiannis, (2003), Crisis and Reform in Greek Education , Journal European Education Volume 35, Issue 3: The Quest for Reform in Greek Education , Pages 7-30.

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

9- Song, Younghwan, and Jia Gao. 2019. Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. Journal of Happiness Studies.

10- Williams Cara.(2008), Work-life balance of shift workers. URL:<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008108/article/10677-eng.htm>.

۱۱- 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 ۱، شماره ۳- صفحه ۱۰-۵

۱۲- 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، ۵ شماره (۱)، ضمیمه (۱)، صفحه ۳۹-۲۹.

13- Esmaeili, A; Seyed Naghavi, M; Memarzadeh Tehran , Gh & Hamidi, N. (2019). The Quality Model of Work-Life Balance with an Emphasis On the Architecture of the Human Resource of Iran Police Staff. Resource Management in the Police. 24(4): 83-110. (link) [Text in Persian]

۱۴- رازی، تیمور ، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه تعارض کار- خانواده با میزان رضایت زناشویی میزان سلامت عمومی در کارکنان متأهل دانشگاه علامه طباطبائی. پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره. دانشگاه علامه طباطبائی.

۱۵- رستگار خالد امیر، (۱۳۸۵)، کار- خانواده- جنسیت، تهران، انتشارات شورای فرهنگی، اجتماعی زنان . صفحه ۵۲-۴۵

حمایت گردند و رهنمودهای مقام معظم رهبری در این خصوص اعمال گردد. ضمناً پیشنهاد میشود به منظور نتایج مطلوب در آموزش تخصصی هنرآموزان و هنرجویان ، ابزار و تجهیزات، مواد مصرفی و امکانات جانبی لازم برای کارگاه‌ها تأمین گردد.

۶- با توجه به چارچوب مفهومی و مولفه انعطاف پذیری در برنامه کاری در متغیر تعادل کار و زندگی پیشنهاد میشود زمان کاری هنرستانها بسته به شرایط کارگاهی دارای انعطاف باشد و هنرآموزان با هماهنگی مدیریت مدرسه اختیار زمان بندی دروس کارگاهی را داشته باشند. باتوجه به زمان کاری بیشتر هنرستانها نسبت به دبیرستانها و دیگر مدارس پیشنهاد میشود زمانبندی کارگاه‌ها در اختیار مدرسه قرار گیرد و از ساعت ۱۳ به بعد بطور شناور تغییر نماید.

۷- با توجه به چارچوب مفهومی و مولفه فرصت پیشرفت در متغیر رضایت شغلی پیشنهاد میشود با ادامه تحصیل هنرآموزان در مقاطع بالاتر(تا چند مقطع) بدلیل بروز ماندن معلومات و همگام شدن با توسعه فناوری جهانی موافقت گردد و مدارک جدید آنها در حکم کارگزینی لحاظ گردد. همچنین مدارک تخصصی هنرآموزان در امتیازات سالانه و معیارهای رتبه بندی لحاظ گردد.

## منابع

- 1- Akdere, Mesut. , (2006), Improving Quality Work\_Life Implications for Huma Resources, Business, Rivew, Vol -1, 89, 173
- 2- Jeffrey Hill, Alan J. Hawkins, Maria Ferris and Michelle Weitzman,(2001), Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance, Family Relations Vol. 50, No. 1 , pp. 49-58
- 3- Le, H., Newman, A., Menzies, J., Zheng, C., & Fermelis, J.(۲۰۲۰). Work-life balance in Asia: A systematic review. Human Resource Management Review, ۳۰(۴), ۱۰۰۷۶۶
- ۴- 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 ۵۷-۷۲
- 5- Levy , Michelle ؛ Poertner, John & Lieberman ,( 2012), Alice. Work Attitudes and Intention to Quit Among Workers in Private Child Welfare Agencies Operating Under Performance

- 26- Darko-Asumadu, D. A., Sika-Bright, S., & Osei-Tutu, B. (2018). The Influence Of Work-Life Balance On Employees ' Commitment Among Bankers In Accra , Ghana. *African Journal of Social Work*, 8(1), 47-55.
- 27- Wiradendi Wolor, C. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*.
- 28- Sheldon, K. M., & Niemiec, C. P. (2006). It's not just the amount that counts: Balanced need satisfaction also affects well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(2), 331-341. *Based Contracts, Journal Administration in Social Work* Volume 36, Issue 2. 14-22
- 29- Casper, W.; Eby; Bordeaux, C.L.; Lockwood, A. & Lambert, D. (2007). 'A Review of Research Methods in IO/OB Work-Family Research'. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 28-43.
- ۳۰- گل پرور، محسن؛ صادقی، احسان(۱۳۹۵)، رابطه تعارض و سرریزشدگی کار -خانواده با شکایات جسمانی، *مجله روانشناسی*، ۷۷(۱)، صفحه ۱۱۹-۱۰۲
- ۳۱- 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 ۱۳۲-۱۱۷.
- ۳۲- رجیبی فرجاد حاجیه (۱۳۹۹)، ارائه الگوی تعادل کار و زندگی زنان پلیس فرماندهی انتظامی تهران بزرگ. *دوفصلنامه مطالعات پلیس زن*، صفحه ۲۴۳-۲۱۷
- ۳۳- اسماعیلی احمدرضا ؛ سید نقوی میر علی ؛ معمارزاده طهران، غلامرضا ؛ حمیدی، ناصر(۱۳۹۷)، ارائه الگوی کیفی تعادل کار و زندگی کارکنان ناجا با تأکیدی بر معماری منابع انسانی، *فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، مقاله ۴، دوره ۱۳۹۷، شماره ۲۴، صفحه ۱۱۰-۸۳
- 34- Pradhan, Gayatri, (2016), *Work-Life Balance among Working Women – A Cross-cultural Review*, Institute for Social and Economic Change, Working Papers 365.
- ۳۵- رجیبی فرجاد حاجیه؛ موسوی فرد لیلیا ، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه تعادل بین کار و زندگی و عملکرد سازمانی، *مهندسی مدیریت نوین*، سال ششم، شماره اول و دوم، صفحه ۶۳-۵۱
- 16- Weiss Howard M.(2002), Deconstructing job satisfaction separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*.,12(2): 173-194.
- 17- Arunkumar, B., & Saminathan, R. (2017). Work life balance among women teachers of Self Financing Colleges (SFC) in Thanjavur District, Tamilnadu. *Journal of Humanities and Social Science*, 22(7), 48-55. Doi: 10.9790/0837-2207054855.
- ۱۸- محمدی، جیران؛ باقری، مژگان السادات؛ صفریان، سارا علوی برازجان، سیده آزاده (۱۳۹۵). «تبیین نقش پارتی بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارکنان «پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۶، شماره ۱، صفحات ۲۴۹-۲۲۹»
- ۱۹- زارعی متین، ح. (۱۹۳۹). *مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته*، تهران: ناشر آگه
- 20- Fadlallah, A. W. A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, 2(1): 26-31.
- ۲۱- عبدالملکی، صابر؛ ملکی، حسن؛ فرجادمند، لیلیا . مؤلفه های اثرگذار بر تدریس اثربخش معلمان (مطالعه موردی: معلمان پایه پنجم دوره ابتدایی شهر تهران)، *پژوهش های آموزش و یادگیری*، ۱۳۹۸، ۱۶(۱)، ۱۳۵-۱۲۳
- 22- Zhang, Z. 2007. Study of job satisfscction among elementary school teacher in shanghais. *Journal articles; report-discriptive*. 40 (5). PP 40-46.
- 23- Panda, A. and Kumar Sahoo, C. (۲۰۱۷), "Impact of human resource interventions on work-life balance: a study on Indian IT sector", *Industrial and Commercial Training*, Vol. ۴۹Nos ۸/۷, pp. ۳۲۹-۳۳۶.
- ۲۴- میرکمالی سیدمحمد، حیات علی اصغر، نوروزی علی، جراحی نازنین، بررسی رابطه توانمند سازی روانشناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران، *پژوهش های آموزش و یادگیری (دانشور رفتار)*؛ ۱۳۸۸، ۷(۲)، ۱۵-۳۰.
- ۲۵- 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.



- ۴۶- داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۵)، مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS، چاپ سوم. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- 47- 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
- 48- Carlson Dawn W. (1999), Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *J Vocat Behav.*: 55: 236-253.
- 49- Tyson J. Sorensen and Aaron J. McKim (2014). Perceived Work-Life Balance Ability, Job Satisfaction, and Professional Commitment among Agriculture Teachers. *Journal of Agricultural Education*, 55 (4) , 116-132.
- 50- 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>
- 51- Fisher, G. G. (2002). Work/personal life balance: A construct development study (Doctoral dissertation, ProQuest Information & Learning).
- 52- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003, April). Modeling the relationship between work life balance and organizational outcomes. In Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology. Orlando (pp. 1-26).
- ۳۶- 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
- ۳۷- عریضی سامانی سیدحمیدرضا، همکاران. (۱۳۹۲) " اعتماد به سرپرست میانجی بین تعهد سازمانی و تعهد به تغییر." مطالعات مدیریت بهبود و تحول ۲۲.۷۲: ۱-۲۲.
- ۳۸- تقی پور، حسینعلی، (۱۳۹۸)، رابطه بین تعادل کار و زندگی با سلامت سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه نیروی دریایی امام خمینی نوشهر، فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، صفحه ۱۱۴-۱۱۳
- ۳۹- رحیمیان، حمید، نجفی، علی، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران، فصلنامه مدیریت بهره وری، سال نهم - شماره ۳۵، صفحه ۸۳-۱۰۹
- ۴۰- 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.
- 41- Rizzo John.R, House Robert J & Lrtzman Sidney 1. (1970), Role conflict and ambiguity in complex I organizations. *Admin. Sci. Quart.* 15:150-163.
- ۴۲- نصرآبادی حسنعلی،\* رجایی پور سعید، سلیمی قربانعلی، طاهرپور فاطمه، پرتوی محمد، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین ماهیت شغل و رضایت شغلی، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، دوره ۹، شماره ۲، صفحه ۷۶-۵۷
- 43- Wong, Simon Chak-keung. Ko, Annie. (2009). Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues.
- ۴۴- سروقد، سیروس؛ برزگر، مجید؛ اندکازلکی، مهری، (۱۳۹۲)، رابطه ابعاد عدالت سازمانی با فرسودگی شغلی و ابهام / تعارض نقش درکارکنان، مجله روان شناسی اجتماعی، سال هشتم، شماره ۲۸، صفحه ۱۰۶-۹۳.
- ۴۵- هاشم زاده، داود، (۱۳۸۹)، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بانک صنعت و معدن، مرکز پژوهش‌های کاربردی مدیریت دولتی دانشگاه تهران، مقاله دوره ۲، شماره ۵، صفحه ۲۰-۱