

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده‌ی روانشناسی و علوم تربیتی

پایان‌نامه برای دریافت کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

عنوان پژوهش:

بررسی عوامل اثرگذار بر تعادل کار-زندگی اعضای هیأت علمی

دانشگاه‌های علوم انسانی شهر تهران سال ۹۱-۱۳۹۰

استاد راهنما: دکتر عباس عباس‌پور

استاد مشاور: دکتر غلامرضا صرامی

استاد داور: دکتر حمید رحیمیان

دانشجو: رقیه صمدی

تقدیر و تشکر

با سپاس از درگاه خداوند متعال، مراتب تشکر و قدردانی خود را از تمام عزیزانی که در اجرای این تحقیق با بزرگواری تمام به اینجانب یاری رساندند، به جا می‌آورم. همچنین می‌خواهم از استاد عزیزم آقای دکتر عباس پور تشکر کنم که با راهنمایی‌های بی‌دریغشان به من درس استواری دادند و در این پژوهش به عنوان استاد راهنما یاریم نمودند و هم از استاد گرامی آقای دکتر صرامی تشکر کنم که مشاوره پایان نامه مرا بر عهده گرفتند و با دقت و ظرافت مثال زدنی نکات مهمی را در این پژوهش به من آموختند. همچنین از استاد ارجمندم آقای دکتر رحیمیان که داوری این پژوهش را بر عهده گرفتند کمال تشکر را دارم.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل اثرگذار بر تعادل کار-زندگی انجام شده است. جامعه هدف اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم انسانی می‌باشند و نمونه آماری ۸۸ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس و الزهراء به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش، با توجه به نوع پژوهش که از نوع مطالعات کاربردی می‌باشد؛ و نیز با توجه به شیوه گردآوری داده‌ها از روش توصیفی، همبستگی است. ابزار گردآوری اطلاعات و داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته است. یافته‌های این تحقیق بیانگر این است که بین تعارض کار-خانواده و تعادل کار-زندگی رابطه معناداری وجود دارد و از میان عوامل کاری اضافه بار نقش کاری با تداخل کار با زندگی شخصی رابطه معناداری وجود دارد ولی بین حمایت سازمانی و تداخل کار با زندگی شخصی هیچ همبستگی وجود ندارد. عوامل خانوادگی نیز که شامل اضافه بار نقش خانوادگی و حمایت خانوادگی است، با تداخل زندگی شخصی با کار رابطه معناداری وجود دارد. از بین مولفه‌های هوش هیجانی و تعادل کار-زندگی نیز فقط مولفه مهارت اجتماعی با تعادل کار-زندگی رابطه معناداری وجود دارد.

کلمات کلیدی: تعادل کار-زندگی، تعارض کار-خانواده، اضافه‌بار نقش، حمایت اجتماعی، هوش هیجانی.

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱. مقدمه	۲
۱-۲. بیان مسأله	۳
۱-۳. اهمیت و ضرورت تحقیق	۸
۱-۴. هدف اصلی	۱۱
۱-۴-۱. اهداف فرعی	۱۱
۱-۵. فرضیه های پژوهش	۱۱
۱-۶. تعریف مفاهیم تحقیق	۱۲
۱-۶-۱. تعریف نظری	۱۲
تبادل کار - زندگی	۱۲
تعارض کار- خانواده	۱۲
حمایت اجتماعی از کار یا خانواده	۱۳
اضافه بار نقش	۱۳
هوش هیجانی	۱۳
۱-۶-۲. تعریف عملیاتی	۱۵

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱. مقدمه	۱۶
۲-۲. مبانی مفهوم شناسی تبادل کار-زندگی	۱۶
۲-۲-۱. تعریف تبادل کار-زندگی	۱۶
۲-۲-۲. پیشینه تاریخی تبادل کار-زندگی	۱۸
۲-۲-۳. اهمیت تبادل کار-زندگی	۲۲

- ۲۴..... ۲-۲-۴. مزایای تعادل کار-زندگی
- ۲۵..... ۲-۲-۵. معایب عدم تعادل کار-زندگی
- ۲۶..... ۲-۲-۶. مولفه های تعادل کار-زندگی در فرهنگ سازمانی
- ۲۹..... ۲-۲-۷. ماتریس چهارخانه ای فرهنگ سازمانی
- ۳۱..... ۲-۳. نظریات مرتبط با نقش های کار-غیرکار
- ۳۲..... ۲-۳-۱. نظریه نقش
- ۳۴..... ۲-۳-۱-۱. رویکرد کمیابی نقش
- ۳۸..... ۲-۳-۱-۲. رویکرد انباشتگی نقش
- ۴۵..... ۲-۳-۳. دیدگاه جنسیتی نقش
- ۴۶..... ۲-۲-۴. دیدگاه عقلانی
- ۴۷..... ۲-۲-۵. مدل تفکیک
- ۴۷..... ۲-۲-۶. مدل جبران
- ۴۸..... ۲-۳-۷. مدل ریزش
- ۵۰..... ۲-۳-۸. مدل تجانس
- ۵۰..... ۲-۳-۹. مدل حفاظت از منابع
- ۵۲..... ۲-۴. عوامل موثر بر تعادل کار-زندگی
- ۵۲..... ۲-۴-۱. تعارض بین کار و خانواده
- ۵۴..... ۲-۴-۲. حمایت اجتماعی
- ۵۵..... حمایت حوزه کاری
- ۵۶..... حمایت حوزه خانوادگی
- ۵۷..... ۲-۴-۳. ساعت کار
- ۵۸..... ۲-۴-۴. هوش هیجانی
- ۶۰..... ۲-۵. برنامه های تعادل کار-زندگی
- ۶۴..... ۲-۵-۱. نگهداری از کودکان
- ۶۴..... ۲-۵-۲. نگهداری از اعضای سالخورده
- ۶۴..... ۲-۵-۳. مرخصی والدین جهت مراقبت از افراد تحت تکفل و مرخصی کارکنان نظامی
- ۶۵..... ۲-۵-۴. مکان های جایگزین برای کار

۶۷	۲-۵-۵. برنامه های سلامت، ایمنی و رفاه.....
۶۷	۲-۵-۶. برنامه های کاری انعطاف پذیر.....
۶۸	۲-۵-۶-۱. ساعات کاری منعطف.....
۶۸	۲-۵-۶-۲. ایام کاری فشرده.....
۶۸	۲-۶. پژوهش های انجام شده.....
۶۸	۲-۶-۱. تحقیقات داخل کشور.....
۷۱	۲-۶-۲. تحقیقات خارج از کشور.....
۷۴	۲-۷. چارچوب نظری پژوهش و مدل مفهومی آن.....

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۷۸	۳-۱. مقدمه.....
۷۸	۳-۲. روش پژوهش.....
۷۹	۳-۳. جامعه آماری.....
۷۹	۳-۴. نمونه و روش نمونه گیری.....
۸۰	۳-۵. روش جمع آوری اطلاعات.....
۸۰	۳-۶. ابزار تحقیق.....
۸۲	۳-۷. روایی و پایایی پرسشنامه.....
۸۲	۳-۷-۱. تعیین اعتبار(روایی) پرسشنامه.....
۸۲	۳-۷-۲. پایایی پرسشنامه.....
۸۴	۳-۸. نحوه اجرای پرسشنامه.....
۸۴	۳-۹. روش تجزیه و تحلیل داده ها.....

فصل چهارم: تحلیل یافته های تحقیق

۸۶	۱-۴. مقدمه.....
۸۷	۲-۴. یافته های توصیفی.....
۸۷	۱-۲-۴. ویژگی های جمعیت شناختی.....
۹۳	۲-۲-۴. بررسی توصیفی مؤلفه های پرسشنامه تعادل کار-زندگی.....

۹۸.....	۳-۴. آزمون فرضیه
۹۸.....	۱-۳-۴. فرضیه اول
۹۹.....	۲-۳-۴. فرضیه دوم
۱۰۰.....	۳-۳-۴. فرضیه سوم
۱۰۱.....	۴-۳-۴. فرضیه چهارم

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۰۶.....	۵-۱. مقدمه
۱۰۷.....	۵-۲. خلاصه یافته های حاصل از فرضیه های پژوهش و بحث در مورد آنها
۱۰۷.....	۵-۲-۱. خلاصه یافته های حاصل از فرضیه اول پژوهش و بحث در مورد آن
۱۰۹.....	۵-۲-۲. خلاصه یافته های حاصل از فرضیه دوم پژوهش و بحث در مورد آن
۱۱۲.....	۵-۲-۳. خلاصه یافته های حاصل از فرضیه سوم پژوهش و بحث در مورد آن
۱۱۵.....	۵-۲-۴. خلاصه یافته های حاصل از فرضیه چهارم پژوهش و بحث در مورد آن
۱۱۶.....	۵-۳. نتیجه گیری کلی
۱۱۸.....	۵-۴. محدودیت های پژوهش
۱۱۸.....	۵-۵. پیشنهادهای پژوهش
۱۱۸.....	۵-۵-۱. پیشنهادهای کاربردی
۱۱۹.....	۵-۵-۲. پیشنهاد برای پژوهش های آتی
۱۱۵.....	فهرست منابع
۱۱۵.....	منابع فارسی
۱۱۷.....	منابع لاتین

فهرست جداول

- جدول ۲-۲: ماتریس چهارخانه ای فرهنگ و برنامه های تعادل کار-زندگی..... ۲۹
- جدول ۲-۱: گزینه های مراقبت از کودکان تحت حمایت کارفرما..... ۶۶
- جدول ۳-۱ ابعاد پرسشنامه تعادل کار-زندگی و شماره گویه ها..... ۸۱
- جدول ۳-۲ آلفای کرونباخ پرسشنامه عوامل اثرگذار بر تعادل کار-زندگی..... ۸۳
- جدول ۴-۱، توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری مورد نظر به تفکیک جنسیت..... ۸۷
- جدول ۴-۲، توزیع فراوانی وضعیت اشتغال همسر اعضای هیأت علمی..... ۸۸
- جدول ۴-۳، توزیع فراوانی تعداد فرزند اعضای هیأت علمی..... ۸۹
- جدول ۴-۴، توزیع فراوانی مدت زمانی اعضای هیأت علمی که با خانواده سپری میکنند..... ۹۰
- جدول ۴-۵، توزیع فراوانی ساعت کاری اعضای هیأت علمی در هفته..... ۹۱
- جدول ۴-۶، توزیع فراوانی سابقه ی کاری اعضای هیأت علمی..... ۹۲
- جدول ۴-۷ توصیف آماری مؤلفه های مربوط به حمایت اجتماعی..... ۹۳
- جدول ۴-۸، پیوستار ارزیابی سطح مطلوبیت مؤلفه های مربوط به حمایت اجتماعی..... ۹۳
- جدول ۴-۹ توصیف آماری مؤلفه های مربوط به اضافه بارنقش..... ۹۴
- جدول ۴-۱۰ پیوستار ارزیابی سطح مطلوبیت مؤلفه های مربوط به اضافه بارنقش..... ۹۴
- جدول ۴-۱۱ توصیف آماری مؤلفه تعارض کار- خانواده..... ۹۵
- جدول ۴-۱۲ پیوستار ارزیابی سطح مطلوبیت مؤلفه تعارض کار- خانواده..... ۹۵
- جدول ۴-۱۳ توصیف آماری مؤلفه های مربوط به تعادل کار-زندگی..... ۹۵
- جدول ۴-۱۴ پیوستار ارزیابی سطح مطلوبیت مؤلفه های مربوط به تعادل کار-زندگی..... ۹۶
- جدول ۴-۱۵ توصیف آماری مؤلفه های مربوط به هوش هیجانی..... ۹۶

- جدول ۴-۱۶ پیوستار ارزیابی سطح مطلوبیت مؤلفه های مربوط به هوش هیجانی ۹۷
- جدول ۴-۷، آزمون خطی بودن رابطه تعارض کار- خانواده با تعادل کار-زندگی ۹۸
- جدول ۴-۸، نتایج آزمون همبستگی تعارض کار-خانواده با تعادل کار-زندگی اعضای هیأت علمی ۹۸
- جدول ۴-۹، آزمون خطی بودن رابطه تداخل کار-زندگی با عوامل کاری ۹۹
- جدول ۴-۱۰، نتایج آزمون همبستگی عوامل کاری با تداخل کار با زندگی شخصی اعضای هیأت علمی ۹۹
- جدول ۴-۱۱، آزمون خطی بودن رابطه تداخل زندگی-کار با عوامل خانوادگی ۱۰۰
- جدول ۴-۱۲، نتایج آزمون همبستگی عوامل خانوادگی با تداخل زندگی شخصی با کار اعضای هیأت علمی .. ۱۰۰
- جدول ۴-۱۳، آزمون خطی بودن رابطه تداخل کار با زندگی شخصی با هوش هیجانی ۱۰۱
- جدول ۴-۱۴، آزمون خطی بودن رابطه تداخل زندگی شخصی با کار با هوش هیجانی ۱۰۲
- جدول ۴-۱۵، آزمون خطی بودن رابطه بهبود کار-زندگی شخصی با ابعاد هوش هیجانی ۱۰۲
- جدول ۴-۱۶، نتایج آزمون همبستگی هوش هیجانی با تعادل کار-زندگی اعضای هیأت علمی ۱۰۳

فهرست نمودارها

- نمودار ۴-۱، توزیع فراوانی جنسیت اعضای هیأت علمی ۸۸
- نمودار ۴-۲، توزیع فراوانی وضعیت اشتغال همسر اعضای هیئت علمی ۸۹
- نمودار ۴-۳، توزیع فراوانی تعداد فرزند اعضای هیأت علمی ۹۰
- نمودار ۴-۴، توزیع فراوانی سابقه کاری اعضای هیأت علمی ۹۲

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱. مقدمه

با رشد هر چه بیشتر دانش، فهم ما از خود و دنیای اطرافمان نیز گسترش می‌یابد و جهان را پیچیده‌تر استنباط می‌کنیم. کار و خانواده دو جنبه مهم از جهان ما را تشکیل می‌دهند و سلامت همه جانبه فرد تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این دو حیطة است. سال‌ها پیش تافلر (۱۹۸۰) در کتاب موج سوم خود پیش بینی کرده بود که با تغییر فناوری، بویژه در عرصه ارتباطات و اطلاعات، شیوه کار و زندگی و رابطه انسان‌ها دچار دگرگونی‌های اساسی خواهد شد، شاید آن زمان کسی فکر نمی‌کرد که تغییرات به این سرعت انجام گیرد. در اواخر هزاره دوم، کاستلر (۱۹۸۲) در کتاب سه جلدی خود با عنوان فارسی «عصر اطلاعات: اقتصاد جامعه و فرهنگ» ترجمه شده است، بخشی از نتایج این تحولات را به تصویر کشید. امروزه ما به جایی رسیده‌ایم که خیلی‌ها می‌گویند سهم ما از این جهان دیوانه، کار است و کار و دیگر هیچ.

با وجود تمام اثرات مثبتی که کار و درآمد حاصل از آن روی زندگی شخصی هر انسانی دارد، مفهوم کار به شکل نامحسوسی در طول زمان تغییر کرده و روابط اجتماعی و خانوادگی انسان‌ها را در معرض تغییرات گسترده‌ای قرار داده و نهایتاً سبب بوجود آمدن مشکلاتی برای افراد شده است. یکی از بزرگترین مشکلات نبود توازن^۱ میان فعالیت در محیط‌های کاری و غیرکاری است.

تغییراتی که در جوامع امروزی بر اثر افزایش جهانی شدن، رقابت اقتصادی، توسعه تکنولوژی و بافت جمعیت‌شناختی کارکنان رخ داده است موجب شده تا مرزبندی میان حوزه زندگی کاری و زندگی شخصی کم‌رنگ گردد (جعفری‌نیا، ۱۳۹۰). نمونه آن‌ها افزایش ساعات کاری، پیوستن بیشتر زنان به نیروی کار، افزایش کارکنانی که از کودکان خردسال و والدین سالمند خود مراقبت می‌کنند، افزایش تعداد خانواده‌هایی، که پدر و مادر هر دو شاغل هستند و نیز افزایش خانواده‌های تک‌سرپرست است. این تغییرات نه تنها مسئولیت‌های کاری افراد را افزایش داده است بلکه بر مسئولیت‌های خانوادگی آن‌ها نیز افزوده است و باعث تداخل وظایف و مسئولیت‌ها در دو حوزه کار و خانواده شده است (Lovette, 2009). مسائل و مشکلات پدید آمده سیاست-

¹-Balance

گذاران و مدیران سازمان‌ها و به دنبال آن پژوهشگران و نظریه‌پردازان را واداشت تا به مسائل مربوط به فصل مشترک کار و خانواده بیشتر توجه کنند.

۲-۱. بیان مسأله

وظایف و مسئولیت‌های دولت‌ها در قبال جامعه غالباً به وسیله سازمان‌های موجود در جوامع صورت می‌پذیرد. سازمان‌ها به منزله پدیده تکامل‌یافته قرن حاضر، بستر واقعی تحولات به شمار می‌روند و مدیران، رهبران و متفکران هر جامعه یا سازمانی، تعدیل‌کننده جهت‌های دوگانه آن هستند و آینده متعلق به کسانی است که اکنون با همه توان، همت، مجاهدت و خستگی‌ناپذیری بر روی چالش‌ها و مسائل مبتلا به مجموعه سازمانی خود کار می‌کنند و همه منابع و امکانات بالقوه و بالفعل را برای رویارویی با چالش‌های جدید به خدمت می‌گیرند. سازمان‌ها به وسیله منابع انسانی^۱ آن‌ها شناخته می‌شوند. منابع انسانی اگر به خوبی مدیریت شود، تحقق اهداف سازمان‌ها میسر می‌شود. وقتی سازمان‌ها به اهدافشان نائل آیند، در واقع در جهت رشد جامعه گام برداشته می‌شود از این رو منابع انسانی و کارکرد آن در سازمان بسیار مهم است. با یک نگرش سیستمی متوجه می‌شویم که موفقیت هر سازمان در رسیدن به اهدافش در گرو همکاری همه اجزای آن اعم از سرمایه، منابع انسانی، تکنولوژی، مواد اولیه و اطلاعات است. در این میان انسان مهمترین عامل برای رسیدن به اهداف سازمانی است زیرا سایر منابع را در اختیار می‌گیرد.

از ویژگی‌های یک سازمان سالم آن است که تعادل کار-زندگی افراد همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت قرار گیرد که بهره‌وری و اثربخشی مدنظر است. پس آگاهی از میزان تعادل کار-زندگی^۲ افراد سازمان و تلاش در جهت افزایش آن امری ضروری است.

در واقع برقراری تعادل کار-زندگی افراد یکی از مزیت‌های رقابتی سازمان‌ها و وظایف مدیر است. عدم برقراری تعادل کار-زندگی منابع انسانی منجر به رفتارهایی مانند بی‌انگیزشی، پرخاشگری، بی‌تفاوتی و کاهش

^۱ -Human resource

^۲ -Work-Life Balance

شدید بازدهی آن‌ها می‌شود (Murphy, Hurrell, Sauter, & Keita, 2005) و آن‌چه که در این شرایط نقش حیاتی دارد برقراری تعادل کار-زندگی افراد است.

قبل از انقلاب صنعتی، جدایی خیلی کمی بین کار و خانواده وجود داشت. اقتصاد برخی از کشورها مبتنی بر کشاورزی بود و زن، مرد و فرزندان اغلب در مزرعه کار می‌کردند. هر یک از اعضای خانواده از طریق دیگر اعضا به اهداف مورد نیاز خود برسد. اما با انقلاب صنعتی کارخانه‌ها به وجود آمدند و تقریباً فقط مردها را استخدام می‌کردند، این امر باعث شد تا نقش‌ها بین اقتصادی بودن و غیراقتصادی بودن تفکیک شوند (برای مردها نقش‌های کاری و برای زنان نقش‌های غیرکاری تصور می‌شد). از طرفی تعداد زیادی از شرکت‌ها شروع به کوچک‌سازی^۱ و ادغام کردند که این‌ها باعث افزایش سطح استرس و عدم اطمینان در مورد آینده استخدام شدند. این تغییرات باعث شد تا کارکنان ساعات بیشتری را در محیط کار سپری کنند و ساعات بیشتری به انجام وظایف کاری (چه در محیط کار و چه در محیط غیرکار) اختصاص دهند و زمان کمتری برای پرداختن به فعالیت‌های خانوادگی و شخصی باقی می‌ماند.

مفهوم تعادل کار-زندگی در دهه ۱۹۷۰ و عمدتاً در نتیجه افزایش تعداد مادران شاغل، مورد توجه مدیریت قرار گرفت. اکثر سازمان‌های بزرگ در واکنش به این مسئله اقداماتی را انجام دادند تا محیط کار بیشتر خانواده‌پسند شود و برنامه‌هایی چون مراقبت از کودکان در محیط کار، اردوهای تابستانی، زمان کاری انعطاف‌پذیر، اشتراک شغل، مرخصی برای کارهای مدرسه، کار از راه دور و اشتغال پاره‌وقت مطرح شدند.

به دلیل پیچیدگی و چندوجهی بودن موضوع تعادل کار-زندگی اغلب در درک و تفسیر آن مشکلاتی بوجود می‌آید و بر اثر همین برداشت نادرست است که بسیاری از افراد، کار و زندگی را دو امر کاملاً جدا از هم تقسیم می‌کنند. با در مقابل هم قرار دادن اولویت‌های فرد و سازمان، کار و زندگی را به عنوان «بازی مجموع صفر» در نظر می‌گیرند که منافع یک طرف به ضرر طرف مقابل می‌شود.

¹ -Downsizing

لابل^۱ (۱۹۹۴) در تعریف تعادل کار-زندگی بیان می‌کند: مدیریت بدون استرس هویت‌های زندگی فردی و کاری. داکسبری و هگینز^۲ (۲۰۰۱) تعادل کار-زندگی را به عنوان توانایی‌ای برای این‌که نقش‌های زندگی کاری و غیرکاری خود را به طور اثربخش متعادل کنیم، تعریف می‌کنند. جیم برد مدیر عامل سایت تعادل کار-زندگی، تعادل کار-زندگی را خوشبختی و موفقیت معنادار در زندگی هر روز فرد تعریف می‌کند. به نظر جیم برد^۳ (۲۰۰۲) برای رسیدن به تعادل کار-زندگی بهتر هر فردی باید هوشمندانه‌تر (با انجام دادن کار در زمان کمتر) کار کند (www.worklifebalance.com). گرین‌هاوس، کولین، و شاوو^۴ (۲۰۰۳) تعادل کار-زندگی را به عنوان میزانی که افراد به طور برابر در نقش‌های خانوادگی و کاری درگیر می‌شوند و راضی هستند، تعریف می‌کنند. لاوت^۵ (۲۰۰۹) تعادل کار-زندگی را به توانایی فردی در متعادل کردن همه‌ی نقش‌های مطلوب و جاری زندگی در داخل و خارج از سازمان به شیوه‌ای مؤثر و رضایت‌بخش تعریف کرد. در تعاریف بالا برخی تعاریف کار و زندگی را جدا از هم فرض می‌کنند و این در حالی است که اگر کار و خانواده را دو حوزه مجزا در نظر بگیریم درک ما از هر دو نهاد ناقص خواهد بود (پیت-کاتسوفز، کوسک و سوییت^۶، ۲۰۰۵). در این تعاریف واژه غیرکار تمام نقش‌هایی که افراد در خارج از محیط کاری دارند را شامل می‌شود (همسری، والدین، پرستاری، دوست، داوطلب).

یکی از مفاهیمی که با سازه تعادل کار-زندگی بسیار نزدیک است سازه تعارض کار-خانواده^۷ است (Fisher, 2004). این مفهوم شامل تعارض کار به خانواده و تعارض خانواده با کار است. گرین‌هاوس و بیوتل (۱۹۸۵) تعارض کار با خانواده را به عنوان تعارضی که از مداخله مسئولیت‌های کاری با مسئولیت‌های خانوادگی ناشی می‌شود، و تعارض خانواده با کار را به عنوان تعارضی که از تداخل مسئولیت‌های خانوادگی با مسئولیت‌های کاری ناشی می‌شود، تعریف کرده‌اند. آنچه در تعادل کار-زندگی و تعارض کار-خانواده مشترک است

¹ -Lobel

² -Duxbury and Higgins

³ -Jim Bird

⁴ -Greenhaus, Collins, & Shaw

⁵ -Lovette

⁶ -Pitt-Catsouphes, Kossek, & Sweet,

⁷ -Work-Family Conflict

نقش‌های چندگانه‌ای^۱ است که فرد در محیط‌های کاری و غیرکاری بر عهده گرفته است. هاید^۲، بیان می‌کند که در حوزه نظریه نقش، دو رویکرد نظری گسترده در زمینه توجه به رابطه بین نقش‌های چندگانه وجود دارد که رویکرد کمیابی نقش^۳ و رویکرد انباشتگی نقش^۴ نامیده شده‌اند (به نقل از رستگار خالد، ۱۳۸۳). هر یک از این دو رویکرد نتایج متفاوتی را برای افرادی که نقش‌های متعددی را اشغال می‌کنند پیش‌بینی می‌کنند و به همین دلیل نظریه‌های رقیبی به شمار می‌آیند. در هر دو رویکرد بحث شده است که آیا پرداختن به مسئولیت‌های کاری و خانوادگی مستلزم تقاضاهای رقیبی هستند یا نه؟ این موضوع نیز در هر رویکرد به گونه متفاوتی پاسخ داده می‌شود، بنابر رویکرد کمیابی رابطه متقابل کار و خانواده تأثیر منفی بر سلامت روانی و روابط اجتماعی فرد می‌گذارد، حال آنکه رویکرد انباشتگی آثار این رابطه را مثبت می‌بیند.

یکی از پیامدهای تعدد نقش‌ها، اضافه‌بارنقش^۵ است (Podratz, 2004). اضافه‌بارنقش به محدودیت زمانی اشاره دارد به این صورت که با افزایش وظایف، دیر یا زود فرد در ایفای نقش‌هایش با مانع مواجه می‌شود و این امر باعث ترجیح یافتن بعضی نقش‌ها بر نقش دیگر، در نظر فرد خواهد شد (سایبر، ۱۹۷۴، به نقل از رستگار خالد، ۱۳۸۳). تقاضاهای هر روز واقعیت‌های کار-زندگی می‌تواند دیدگاه فرد را در مورد در دسترس بودن منابع برای برآورده کردن آن مورد تحریف قرار دهد. زمان یکی از منابع کارکنان است و وقتی افراد تعبیر می‌کنند که زمان کافی برای تحقق وظایف وجود ندارد اضافه‌بارنقش عاملی برای استرس می‌شود (Fisher, 2004). استرس در محیط کار باعث بیماری‌های جسمانی و روانی برای کارکنان می‌شود و برای سازمان هم پیامدهایی نظیر عدم رضایت شغلی، بهره‌وری کمتر، ترک خدمت، جابه‌جایی، کاهش بازده، و در نهایت کاهش اثربخشی سازمان و عدم رضایت مشتری می‌شود.

¹-Multiple Role

²-Hyde

³-Scarcity role approach

⁴-Accumulation role approach

⁵-Role Overload

مدل حفاظت از منابع^۱ (Hobfoll, 1988) بیان می‌کند افراد آرزویی فطری و اکتسابی برای حفاظت کمی و کیفی منابع تحت اختیار خود دارند و هر چیزی که امنیت این منابع را به خطر اندازد محدود خواهند کرد. حمایت اجتماعی یکی از منابع موقعیتی است (Fisher, 2004). حمایتی که کارکنان از محیط کار و خانواده خود به دست می‌آورند مانند سپری در برابر استرس عمل می‌کند. حمایت اجتماعی از کار یا خانواده عبارت است از مجموع کمک‌ها و حمایت‌های ابزاری و اطلاعاتی که فرد از منابع عمده حمایت در کار یا خانواده برای ایفای هم‌زمان و موازی نقش‌های شغلی و خانوادگی و کاهش فشار ناشی از آن دریافت می‌کند. تحقیقات نشان داده است که حمایت اجتماعی سطح خستگی را صرف نظر از شدت عوامل استرس‌زای موجود کاهش می‌دهد (کوهن ویلز، ۱۹۸۵؛ ایزن برگر، لاماسترو، ۱۹۹۰ به نقل از رستگار خالد، ۱۳۸۳).

علاوه بر عوامل سازمانی، عوامل فردی نیز در برقراری تعادل کار-زندگی موثر است. یکی از این عوامل فردی هوش هیجانی^۲ فرد است. هوش هیجانی توانایی ارزیابی، بیان و تنظیم هیجانات خود و دیگران و استفاده کارآمد از آن است. گلمن^۳ (۱۹۹۹) معتقد است هوش هیجانی ظرفیت انسان را در شناخت احساسات خود و دیگران تعیین می‌کند. او هوش هیجانی را مهارتی می‌داند که دارنده آن می‌تواند از طریق خودآگاهی، روحیات خود را کنترل و از طریق مدیریت روابط، به شیوه‌ای رفتار کند که روحیه خود و دیگران را بالا برد (سبحانی نژاد، ۱۳۸۷). پژوهش‌ها نشان داده است هوش هیجانی با تداخل کار با زندگی شخصی^۴ و تداخل زندگی شخصی با کار^۵ رابطه منفی دارد (نمین هدایتی، ۲۰۰۹).

جامعه ایران اکنون در نوعی شرایط گذار از حالت سنتی به حالت مدرن است. در سال‌های آتی شاهد آن خواهیم بود که مسئولیت‌های کاری، مسئولیت‌های خانه و مسئولیت‌های مربوط به نگهداری کودکان محدود به نقش‌های تعریف شده جنسیتی و سنتی نخواهد بود. با توجه به این مسأله و با در نظر گرفتن این که در ایران

¹-Conservation of Resource Theory

²-Emotional Intelligence

³-Goleman

⁴-Work Interference with Personal Life(WIPL)

⁵-Personal Life Interference withWork(PLIW)

تاکنون تحقیقات چندانی در مورد تعادل کار-زندگی انجام نشده است، نیاز به انجام تحقیقی در مورد عوامل اثرگذار بر بروز تعادل کار و زندگی و جای خالی این پژوهش در ادبیات سازمانی احساس می شود. از این گذشته، پژوهش‌های مربوط به تعادل کار-زندگی عمدتاً در کشورهای غربی، به ویژه ایالت متحده، انجام شده‌اند در حالی که با جهانی شدن عرصه‌های اقتصادی و تجاری اهمیت مسائل کار و زندگی در کشورهای در حال توسعه بیش از پیش شده است (Lewis et al., 2007).

اعضای هیأت علمی به رغم همه پیشرفت‌های شگرفی که در حوزه فناوری اطلاعات و دانش به وقوع پیوسته، همچنان اصلی‌ترین منبع یک دانشگاه محسوب می‌شوند و حتی، منظم‌ترین دانشگاه‌ها نیز اگر نتوانند مشارکت آنان را به نحو مؤثری جلب کنند، هیچ ارزشی ندارند. در واقع اعضای هیأت علمی دانشگاه به عنوان عاملی زیربنایی و جهت دهنده در راستای تولید دانش و پرورش مناسب یا نامناسب سرمایه‌های انسانی سازمان-ها و دیگر نهادهای جامعه هستند. با توجه با آنچه که در بالا ذکر شد پژوهش حاضر در صدد آن است که تا مشخص کند چه عواملی بر تعادل کار-زندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه تأثیر دارند؟

۳-۱. اهمیت و ضرورت تحقیق

با توجه به اینکه هدف اصلی این پژوهش شناخت عوامل اثرگذار بر تعادل کار-زندگی اعضای هیأت علمی است این تحقیق به چند دلیل حائز اهمیت است:

منابع انسانی یکی از مهم‌ترین عناصر تشکیل دهنده هر سازمانی است که نقش مهم و تعیین کننده‌ای در کارایی و اثربخشی سازمان‌ها دارند و اگر این عامل حذف شود، آنچه باقی می‌ماند به خودی خود قابل استفاده نیست، در نتیجه تعادل کار-زندگی منابع انسانی نقش مهمی در بهره‌وری و اثربخشی سازمان‌ها دارد. تعادل کار-زندگی به همان اندازه که به بهزیستی و ایفا کردن نقش‌های افراد کمک می‌کند به عنوان محور اصلی سلامت و کارکرد خوب جامعه نیز است (Halpern, 2005). هیأت کنفرانسی در کانادا در ۱۹۹۹ بیان کرد که بیش از ۲۳ درصد از پاسخ دهندگان گفتند برایشان مشکل است بین زندگی کاری و خانوادگی‌شان تعادل برقرار کنند (King

1999 Bachman &). وقتی افراد در رسیدن به تعادل کار-زندگی مشکل دارند، کیفیت روابط شخصی‌شان که شامل ارتباط با خانواده، دوستان، کارهای داوطلبانه است را تحت تأثیر قرار می‌دهد و بهزیستی و سلامتی فیزیکی و ذهنی آن‌ها را تحلیل می‌رود. تحلیل سلامتی ذهنی و جسمی اساساً باعث فشار و استرس در محیط کار می‌شود. تحقیقات کانادایی بیان می‌کنند که استرس بالای شغلی از ۱۳ درصد در سال ۱۹۹۱ به ۳۵ درصد در سال ۲۰۰۱ افزایش یافته است (Duxbery & Higgins, 2003). افزون بر این، افرادی که استرس بالایی دارند احتمالاً بیشتر به دلیل بیماری شغل خود را از دست می‌دهند و در عوض این بیماری و فقدان تعادل در زندگی کارکنان پیامدهای مهمی مثل بیشتر شدن مشکلات مالی سازمان، افزایش ترک خدمت و کاهش عملکرد کارکنان و در نتیجه کاهش سود و بهره‌وری برای سازمان‌ها دارد (Neault, 2005).

برخی تغییرات جمعیت‌شناختی در دههٔ جدید باعث شده است که تعادل کار-زندگی اهمیت بیشتری پیدا کند شامل تغییر در نیروی کار (زنان شاغل بیشتر شدند)، تک‌والدی بیشتر شده، خانواده‌هایی که دو درآمد دارند بیشتر شده است و اغلب خانواده‌ها هم بچه دارند و هم از کهنسالان نگهداری می‌کنند. به طور کلی، این تغییرات جمعیت‌شناختی باعث افزایش تعارض کار-خانواده می‌شود و در نتیجه دستیابی به تعادل را مشکل‌تر می‌کند. از طرفی دیگر تغییراتی در سیاست‌های سازمانی مثل کوچک‌سازی، بازآفرینی باعث شدند تا سازمان‌ها استراتژی‌هایی مثل دورکاری، تعدیل نیرو و برنامه‌های زمان‌بندی انعطاف‌پذیر را بکار گیرند و در نتیجه آن حجم کاری افرادی که در سازمان‌ها باقی می‌مانند زیاد شود و باید وظایف چندگانه را انجام دهند در نتیجه این شرایط باعث می‌شود کارکنان بین نقش‌های مختلفی که بر عهده دارند فشار را تجربه کنند و پدیدهٔ تعدد نقش-ها اتفاق می‌افتد. تعدد نقش‌ها به امکانی که فرد در جامعه جدید برای انتخاب نقش‌های مغایر هم پیدا می‌کند، می‌افزاید و درحالی‌که از یک‌سو باعث سست شدن نقش‌های قدیم می‌شوند، نقش‌های جدیدی پدید می‌آورد که به خوبی جانپفاده‌اند و دقیقاً جانشین نقش‌های قدیمی نشده‌اند.

سازمان‌ها باید در شرایط رقابتی امروز کارکنان با ارزش را جذب و حفظ کنند. این نیاز به عنوان عامل انگیزاننده قوی برای آگاهی سازمان‌ها و تلاش برای توجه به سیاست‌ها و اقدامات منابع انسانی است تا نیاز به

تعادل کار-زندگی را برآورده کنند (Ciri, Holmes, Abbott & Pettit 2002). از میان سازمان‌های آموزشی دانشگاه-ها شامل زیر نظام‌های متعدد با روابط متقابل و پیچیده است که پویایی آن نقش زیر بنایی در تربیت متخصصان فنی و به خصوص مدیریتی جامعه دارد. از بین مولفه‌های بی‌شماری که عملکرد آموزش را تحت تأثیر قرار می‌دهند، مولفه آموزشگر (هیأت علمی) مهم‌ترین آن‌هاست، ماهیت و کیفیت یک موسسه آموزش عالی در گرو کیفیت توان علمی اعضای هیأت علمی آن است و یک موسسه آموزش عالی نمی‌تواند در غیاب اعضای هیأت علمی مجهز به علم و دانش، توان، مهارت حرفه‌ای، تعهد و انگیزه واقعی، آموزش و پژوهش کیفی ارائه کند (Baldwin, 1985). اعضای هیأت علمی قادرند عملکرد و موقعیت سایر متغیرها را تحت الشعاع خود قرار دهند. این مولفه دارای دو گونه توان حرفه‌ای و فنی-تخصصی است. اعضای هیأت علمی با بهره‌گیری از مهارت و دانش حرفه‌ای خود به عنوان یک آموزشگر پیامی را که نشأت گرفته از دانش و مهارت فنی-تخصصی آنان است، به مخاطبان منتقل می‌کنند و در این جریان با فراهم‌سازی زمینه تولید بازخورد از سوی یادگیرندگان، در متن پیام، دریافت تجربه‌ها و دیدگاه‌های دیگران در خصوص ارتقای سطح یادگیری و آموزش تحول ایجاد می‌کنند.

مطالعات زیادی در سالیان اخیر در مورد تعادل کار-زندگی در دنیا انجام شده که این خود نشان از اهمیت موضوع در محافل علمی جهان دارد. اما نکته قابل تأمل این است که تحقیقات کمی در مورد تعادل کار-زندگی در سازمان‌های ایرانی صورت گرفته است و شاید نتوان نتایج آن را به محیط شرقی و ایرانی تعمیم داد. بنابراین اولاً متناسب با فرهنگ ایرانی بازنگری شوند و ثانیاً در زمینه‌ای داخلی مورد سنجش قرار بگیرند. در مقایسه با پژوهش‌های قبلی که در زمینه محیط کاری انجام شده بود و فقط محیط کار مورد توجه بود در این تحقیق به عوامل خانوادگی و هوش هیجانی که نقش مهمی در بهره‌وری فرد دارد توجه می‌شود و در پژوهش‌های گذشته اغلب پژوهش‌های که در این زمینه انجام شده بود در میان پزشکان و مهندسين بوده است و در مورد عوامل اثر گذار بر تعادل کار-زندگی اعضای هیأت علمی تا به حال پژوهشی انجام نگرفته است.