

تأثیر تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران کشاورزی استان تهران

آرزو رشیدی^۱، امیرحسین علی بیگی^۲، علی اصغر میرک‌زاده^۳

۱- دانشجوی کارشناسی‌ارشد ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه رازی

۲- دانشیار گروه ترویج و توسعه کشاورزی دانشگاه رازی

۳- استادیار گروه ترویج و توسعه کشاورزی دانشگاه رازی

چکیده

هدف کلی این پژوهش توصیفی همبستگی، بررسی تأثیر تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران کشاورزی استان تهران می‌باشد. جامعه آماری شامل آموزش‌گران (تخصصی و عمومی) کشاورزی هنرستان‌ها و مراکزهای آموزش کشاورزی استان تهران بود ($N=170$). حجم نمونه از طریق جدول گرجسی و مورگان ۱۱۸ تن تعیین شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با انتخاب متناسب برگزیده شدند. ابزار سنجش تعادل بین کار و زندگی، مقیاس ونگ و کو، ابزار سنجش رضایت شغلی، مقیاس رضایت شغلی مینه سوتا و ابزار سنجش تعهد حرفه‌ای، مقیاس تعهد شغلی یلاو بود. تحلیل همبستگی نشان داد که بین تعادل کار و زندگی با رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران کشاورزی همبستگی مثبت معنی‌داری وجود دارد. نتیجه‌ی رگرسیون ترتیبی نیز نشان داد که بین تعادل کار و زندگی حدود ۳۸ درصد از احتمال تغییرات رضایت شغلی و ۴۲ درصد از احتمال تغییرات تعهد حرفه‌ای را تبیین می‌کند. از بین مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی، جهت‌گیری زندگی و نگهداری کار و حرفه به ترتیب بر رضایت شغلی و مؤلفه‌های وفاداری به کار، نگهداری کار و حرفه و انعطاف‌پذیری برنامه کاری بر تعهد حرفه‌ای مؤثر هستند. آموزش‌گران هنرستان‌ها و مراکزهای آموزش کشاورزی از نظر میزان تعادل کار و زندگی تفاوت معنی‌داری نداشتند اما از لحاظ رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران هنرستان‌های کشاورزی از آموزش‌گران مراکزهای آموزش کشاورزی تفاوت داشتند.

نمایه واژگان: تعادل کار و زندگی، رضایت شغلی، تعهد حرفه‌ای، آموزش‌گران هنرستان کشاورزی.

نویسنده مسئول: امیرحسین علی بیگی

رایانامه: baygi1@gmail.com

پذیرش: ۹۶/۱۲/۰۸

دریافت: ۹۵/۰۹/۳۰

مقدمه

عواملی هستند که بر زندگی کاری و غیرکاری آموزش‌گران تأثیر می‌گذارد. از سویی دیگر، رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران به شدت متأثر از مسائل و مشکلات زندگی شخصی آنان است (فرهمندنسب و همکاران، ۱۳۹۳). از این رو، بررسی تعادل کار و زندگی این قشر و تأثیر آن بر رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای دارای اهمیت است. چراکه، شرکت متعادل در نقش‌های کاری و خانوادگی درگیری بین کار و خانواده را کاهش می‌دهد و افراد متعادل تعهدی کامل به هر دو نقش دارند (باقری، ۱۳۸۸). وجود تعادل در محیط خانواده و کار نیز می‌تواند در رسیدن به سطح بالاتری از کارایی کمک کند (خدا بخشی کولایی و همکاران، ۱۳۹۱).

مدت‌هاست، مفهوم کار به شکل نامحسوسی در طی زمان تغییر کرده و رابطه‌های اجتماعی و خانوادگی انسان‌ها را در معرض تغییرات گسترده‌ای قرار داده است و سبب مشکل‌هایی برای افراد شاغل شده است. یکی از بزرگ‌ترین این مشکل‌ها که در هر حال هر انسان شاغلی از آن گله می‌کند، نبود تعادل میان فعالیت در محیط کاری و خانوادگی است. تعریف تعادل کار و زندگی از نظر گرین هاوز و همکاران (۲۰۰۳)، عبارت است از تعادل کار و زندگی با تعادل در زمان صرف شده، درگیری و سطح رضایت از نقش‌های مختلف کاری و غیرکاری. هرگاه انسان قادر به انجام هم زمان وظایف و مسئولیت‌های هر دو نقش خانوادگی و شغلی خود نباشند و وظایف ناشی از نقش خانوادگی با وظایف ناشی از تعهد شغلی او تداخل کند، به گونه‌ای که در ایفای وظایف شغلی و خانوادگی خود دچار فشار و دشواری شود و نتواند از عهده هر دو نقش به خوبی برآید، گفته می‌شود که دچار تعارض بین نقش‌های شغلی- خانوادگی شده است (ارازی، ۱۳۸۷). گرین هاس و بوتل (۱۹۹۸)، بر مبنای بررسی جامعی از تحقیقات مرتبط با تعارض کار - زندگی سه نوع متفاوت از این دسته را معرفی کردند که عبارتند از تعارض‌های مبتنی بر زمان، بر فشار و رفتار.

تعارض مبتنی بر زمان: پیامد رقابت‌های چندگانه برای به دست آوردن زمان در اختیار فرد است؛ در حالی

آموزش‌گران از مهم‌ترین رکن‌های نظام آموزش کشاورزی به شمار می‌آیند، زیرا آموزش‌گران کشاورزی باید در مرکزهای آموزش کشاورزی و هنرستان‌های کشاورزی دانش‌آموزانی را تربیت کنند که هم مهارت‌های کار کشاورزی را کسب کرده باشند و هم آمادگی لازم برای ادامه تحصیل دانشگاهی را داشته باشند. بنابراین، محیط کاری آموزش‌گران باید به گونه‌ای باشد که بتواند نیازهای فردی و سازمانی را برآورده سازد و ارزش‌هایی را که باعث بهبود و توسعه مهارت‌ها، رضایت شغلی، تعهد حرفه‌ای و توازن بین زندگی کاری و غیر کاری آنان می‌شود فراهم سازد (گودرزوندچگینی و میردوزنده، ۱۳۸۹). از سوی دیگر آموزش‌گران کشاورزی نیز مانند همه‌ی افراد دیگر شاغل، خانواده دارند و ناچارند نقش‌های مختلف از جمله نقش پدر یا مادر و در عین حال همسر، و هم- زمان کارمند یک اداره را ایفا کنند. ایفای چندین نقش به صورت هم زمان باعث می‌شود که فرد شاغل تعادل بین کار و زندگی را از دست بدهد، در این صورت بدون این که خودش بخواهد و یا متوجه باشد، از استراحت، نقش‌ها و مسئولیت‌های خود می‌کاهد، و این در حالی است که کنار گذاشتن دیگر مسئولیت‌ها، ممکن است باعث آسیب جبران ناپذیری را برای فرد، سازمان و جامعه (عرب زادگان، ۱۳۹۰)، کاهش عملکرد کاری، بهره‌وری و اشتیاق شغلی کارکنان شود (بروملیس و همکاران، ۲۰۱۲): افزایش تأخیر و غیبت کارکنان از کار (آلن و همکاران، ۲۰۰۰؛ بویار و همکاران، ۲۰۰۵؛ کوهن و کرچمایر، ۲۰۰۵)، ترک خدمت، افزایش کناره‌گیری از کار و کاهش تعهد شغلی و سازمانی (هوگان و همکاران، ۲۰۰۶؛ کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰) و نارضایتی شغلی (آندرسون و همکاران، ۲۰۰۲؛ نت مایر و همکاران، ۲۰۰۵؛ تامسون و پروتاس، ۲۰۰۵) شود. بنا بر اطلاعات موجود، بیش‌تر آموزش‌گران کشاورزی استان تهران زمان زیادی را صرف رفت و آمد بین محل کار و زندگی می‌کنند، هم‌چنین ساعت‌های کاری طولانی، خستگی مفرط کارکنان به دلیل زمان زیاد صرف شده برای کار و رفت و آمد، دو شغله بودن برای جبران نیازهای معیشتی از

مراتب نیازها، دو عاملی هرزبرگ، نظریه آلدرفر (E. R. G)، نظریه کینز برگر، برابری و انتظار مطرح هستند. سازه دیگر این تحقیق تعهد حرفه‌ای است که درجه یا میزانی است که شخص شغلش را صرف خود و کار یا عمل کردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند (رحیم پور عطاءآبادی، ۱۳۸۳). تعهد حرفه‌ای تنها به معنای وفاداری به یک کارکنان سازمان علاقه‌مندی خود نسبت به شغل و سازمان و موفقیت و خوشبختی خود را ابراز می‌دارند. تعهد حرفه‌ای دارای سویگان یا متغیرهایی است که به عنوان عامل‌های تعیین‌کننده و مؤثر در تعهد حرفه‌ای به شمار می‌آیند. وابستگی حرفه‌ای (علاقه و رضایت شاغل از شغل)، وابستگی سازمانی (ارتباط روحی و عقلانی و دلدادگی به هدف‌ها و رسالت‌های سازمان)، پایبندی به ارزش‌های کار (میل و اشتیاق بیش‌تر فرد نسبت به شغل خود و انتظاراتی که دیگران از شغل او دارند)، مشارکت شغلی (درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخگویی به خواسته‌هایی که از شغل آنان انتظار می‌رود)، از جمله، سویگانی هستند که در پژوهش‌های تعهد شغلی به آن‌ها اشاره شده است (بهرامی، ۱۳۸۷). آن چه که مولفه‌ی تعهد حرفه‌ای را، برجسته ساخته آن است که تعهد حرفه‌ای از عوامل مؤثر بر نظم و انضباط اجتماعی کار به شمار می‌آید و بیش‌ترین اثر تنظیمی رابر کار دارد (چلبی، ۱۳۸۵).

فاتحی زاده و باغبان (۱۳۸۶)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که، سازمان‌ها با حمایت کارکنان خود قادر خواهند بود تعارض‌ها را کاهش داده و با افزایش رضایت شغلی روبه‌رو شوند. امیر سالاری (۱۳۸۶) در پژوهش خود به بررسی رابطه‌ی تعارض کار، با خانواده و خانواده با کار با رضایت شغلی و سلامت روان دبیران مقطع متوسطه‌ی شهرستان فارس پرداخت. وی به این نتیجه رسید که بین تعارض کار، با خانواده و خانواده با کار با رضایت شغلی و سلامت روان رابطه‌ی منفی و معنادار وجود دارد. از سویی دیگر، سبک‌رو و همکاران (۱۳۹۰)، در تحقیق خود نشان دادند که تعارض کار-خانواده ممکن است به علت نبود حمایت همکاران و مدیران، استقلال

که نمی‌توان مدت زمان انجام فعالیت در یک نقش را برای فعالیت‌های مربوط به نقش دیگر نیز به کار گرفت.

تعارض مبتنی بر فشار: فشار ایجادشده از یک نقش، بر کارکرد شخص در نقش دیگر است.

تعارض مبتنی بر رفتار: هنگامی است که فرد، علی‌رغم تعدیل و تغییر رفتار خود، نتواند از انتظارات رفتاری آن نقش پیروی کند (مسمر، مگنوس و جسیکا، ۲۰۰۵).

تا کنون نظریه‌های چندی در مورد تعارض کار و خانواده از جنبه‌های گوناگون تفسیر و تبیین شده‌اند از جمله:

نظریه نقش: مبنی بر این که میان انجام دهنده‌ی نقش (شخص کانونی و شخص دیگری که انتظاراتی در رابطه با نقش دارد) و تعیین‌کننده نقش، فعل و انفعالی وجود دارد. انتظارات نقش از سوی تعیین‌کننده‌ی نقش به شخص کانونی فرستاده می‌شود، شخص کانونی نقش را دریافت می‌کند و آن‌گاه تا حدودی در واکنش به تعیین‌کننده نقش، رفتار می‌کند. سپس تعیین‌کننده نقش، آن رفتار را دریافت می‌دارد و با برخی استانداردهای تنظیم شده خود مقایسه می‌کند. این مقایسه بر انتظار آینده تعیین‌کننده نقش از رفتارهای فرد تأثیر می‌گذارد. کاتر و کان (۱۹۸۷)، بر این باورند که نقش‌ها تعیین می‌کنند چه رفتارهایی مورد انتظارند. هنگامی انتظارات میان نقش‌ها ناسازگار باشند، ممکن است مشکلات کاری یا خانوادگی بروز کند (آمازیو، ۲۰۰۸).

نظریه‌ی نقش بر پایه نظریه‌های دیگر استوار است که از آن میان به نظریه‌ی تضاد (کوهن ولیانی، ۲۰۰۹)، نظریه‌ی مجموعه نقش مرتون (۱۹۵۷)، (روش بلاواسپنله، ۱۳۷۲)، فشار نقش ویلیام گود (۱۹۶۰)، (رستگارخالد، ۱۳۸۳) و نظریه‌ی هویت اجتماعی (کوهن، ۱۹۷۹) در این تحقیق مدنظر بوده‌اند.

رضایت شغلی نیز که به عنوان یکی از سازه‌های مهم این تحقیق است عبارتست از حدی از احساس‌ها و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند (مقیم، ۱۳۸۹). در این رابطه نظریه‌های سلسه

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر ماهیت از نوع پژوهش‌های کمی، از نظر هدف کاربردی، و از نظر میزان کنترل متغیرها از نوع غیرآزمایشی و از نظر روش، توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش شامل آموزش‌گران هنرستان‌ها (۱۰۰ تن) و مراکزهای آموزش کشاورزی (۷۰ تن) استان تهران است (N=۱۷۰). انتخاب افراد نمونه، بر پایه جدول گرجسی و مورگان به ۱۱۸ تن رسید که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با محل خدمت به گونه‌ی تصادفی انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌های تعادل بین کار و زندگی از پرسش‌نامه تعادل کار و زندگی در مقاله ونگ و کو (۲۰۰۹) استفاده شد که شامل ۲۷ گویه در مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت (بسیار موافق تا بسیار مخالف) می‌باشد. برای گردآوری داده‌های رضایت شغلی از پرسش‌نامه مینه‌سوتا (MSQ)، استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۲۰ ماده در مقیاس ۵ درجه‌ای (بسیار راضی تا بسیار ناراضی) نمره‌گذاری می‌شود. ابزار سنجش تعهد حرفه‌ای پرسش‌نامه تعهد شغلی بلاو می‌باشد که شامل ۴۰ پرسش در مقیاس پنج درجه‌ای است. پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای ترتیبی محاسبه شده است. درزمینه‌ی سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها، از نظرسنجی متخصصان ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه رازی استفاده شد. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزار win1 Spss، پردازش شدند. در این پژوهش در قسمت توصیفی از فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در قسمت تحلیلی از آماره من ویت نی و تحلیل رگرسیون ترتیبی استفاده شد.

یافته‌ها

با توجه به یافته‌ها، بیش‌تر افراد مورد بررسی مرد با میانگین سنی ۳۸ سال و سطح تحصیلات کارشناسی‌ارشد می‌باشند، سابقه کاری بین ۱۱ تا ۱۵ سال، که درآمد ماهانه آنان به طور میانگین بیست میلیون ریال می‌باشد، ۹۲/۶ درصد افراد مورد بررسی متأهل بودند و ۷۱/۳ درصد به صورت رسمی استخدام بودند و مابقی بیش‌تر حق‌التدریس بودند و تعداد

شغلی محدود شده، فشار شغلی و افزایش تعداد ساعت‌های کاری ایجاد شود. آلن و همکاران (۲۰۰۰) نشان دادند که تعارض بین کار و زندگی منجر به کاهش رضایت شغلی، تعهد عاطفی، عملکرد شغلی، رضایت از زندگی و افزایش ترک کار، و تنش می‌شود و به طور کلی سلامت روانشناختی را به مخاطره انداخته و افسردگی افزایش می‌یابد. بالمفورس و گاردنر (۲۰۰۶)، در پژوهشی ۷۵ کارمند در نیوزلند رامطالعه و نشان دادند که بین تضاد کار و زندگی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. مازرول (۲۰۰۸)، نیز بین رضایت شغلی، رضایت از زندگی، فرسودگی شغلی و گرایش به ترک سازمان با تعارض‌های کار-خانواده رابطه معناداری یافت. هیون جانگ (۲۰۰۹)، در تحقیقی به بررسی تأثیر تعارض کار-خانواده بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی پرداخت. نتایج نشان دادند که تعارض کار-خانواده تأثیر منفی بر روی رضایت شغلی و عملکرد شغلی دارد. تایسون و همکاران (۲۰۱۴)، در بررسی خود با عنوان توانایی ادراک تعادل بین کار و زندگی، رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران کشاورزی در ارگوئه به این نتیجه رسیدند که جنس و وضعیت تأهل تأثیر جزئی بر رضایت شغلی، تعهد حرفه‌ای و تعادل بین کار و زندگی دارد. همچنین ارتباط مثبت و معناداری بین رضایت شغلی، تعهد حرفه‌ای و تعادل بین کار و زندگی بدست آوردند.

با توجه به مطالب یاد شده، هدف کلی این پژوهش بررسی تأثیر تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران کشاورزی استان تهران است. به این منظور، در آغاز، به بررسی میزان تعادل کار و زندگی، رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران کشاورزی مورد بررسی پرداخته شد. سپس، رابطه بین تعادل کار و زندگی با رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای تعیین شد. و میزان پیش‌گویی رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران بر پایه تعادل کار و زندگی آنان بررسی گردید، آن‌گاه، میزان تعادل کار و زندگی، رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران هنرستان‌ها و مراکز آموزش کشاورزی با یکدیگر مقایسه شد.

کار، حمایت محل کار از تعادل کار و زندگی، انعطاف-پذیری در برنامه کاری، جهت‌گیری زندگی، نگهداری کار و حرفه و کاهش داوطلبانه ساعت‌های کاری برای رفع نیازهای شخصی) استفاده شد. (جدول ۱). از بین مؤلفه‌های مختلف تعادل کار و زندگی مؤلفه اختصاص زمان کافی به کار، به تفکیک آموزش‌گران هنرستان‌ها و مراکز آموزش کشاورزی بیش‌ترین اختلاف را داشت، مؤلفه نگهداری کار و حرفه بیش‌ترین اولویت را نسبت به دیگر مؤلفه در بین آموزش‌گران کشاورزی هنرستان‌ها و مراکز آموزش کشاورزی به خود اختصاص داد؛ و کم‌ترین اولویت‌ها به مؤلفه جهت‌گیری زندگی تعلق گرفت.

برای ارزیابی میزان تعادل کار و زندگی از ۲۷ گویه استفاده شد. کم‌ترین و بیش‌ترین امتیاز برای هر آزمودنی ۲۶ و ۱۸۹ بود. همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود میزان تعادل کار و زندگی آموزش‌گران کشاورزی در سطح رضایت‌بخشی نبود. به گونه‌ای که ۵۷/۴ درصد آموزش‌گران تعادل پایینی بین کار و زندگی داشتند و ۴۲/۶ درصد نیز دارای تعادل کار و زندگی متوسطی بودند.

برای بررسی وضع موجود رضایت شغلی از ۲۰ مؤلفه استفاده شده است (جدول ۳). میزان رضایت شغلی آموزش‌گران کشاورزی مورد بررسی از نظر "تناسب حقوق با میزان کار"، "مقررات و روش‌های اجرایی اداره" و "فرصت‌هایی برای پیشرفت" کم‌تر از دیگر مؤلفه‌ها است و از نظر، "وادار نکردن فرد به انجام کاری برخلاف وجدان"، "فراهم کردن فرصتی برای انجام خدمت به دیگران" و "استفاده از توانایی‌های فرد" بیش‌ترین میزان رضایت شغلی را دارند.

برای ارزیابی میزان رضایت شغلی از ۲۰ گویه استفاده شد. کم‌ترین و بیش‌ترین امتیاز برای هر آزمودنی ۲۰ و ۱۰۰ بود. همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود در مجموع ۶۰/۲ درصد آموزش‌گران کشاورزی از رضایت شغلی پایین و ۳۹/۸ درصد آنان دارای رضایت شغلی متوسط بودند.

به منظور بررسی وضع موجود تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران کشاورزی از چهار مؤلفه وابستگی سازمانی، وابستگی حرفه‌ای، پایبندی به ارزش‌های

جدول ۱- توصیف تعادل کار و زندگی به تفکیک آموزش‌گران هنرستان‌ها و مراکز آموزش کشاورزی

مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی	آموزش‌گران	میانگین (از ۷)	انحراف معیار
اختصاص زمان کافی به کار	مراکز آموزش کشاورزی	۳/۵۶	۱/۰۹
	هنرستان‌های کشاورزی	۳/۶۷	۱/۲۳
وفاداری به کار	مراکز آموزش کشاورزی	۳/۵۰	۱/۲۱
	هنرستان‌های کشاورزی	۳/۴۵	۱/۲۰
حمایت محل کار از تعادل کار و زندگی	مراکز آموزش کشاورزی	۳/۱۰	۱/۰۴
	هنرستان‌های کشاورزی	۳/۱۲	۱/۰۲
انعطاف‌پذیری در برنامه کاری	مراکز آموزش کشاورزی	۲/۸۵	۰/۹۸
	هنرستان‌های کشاورزی	۲/۸۸	۰/۹۵
نگهداری کار و حرفه	مراکز آموزش کشاورزی	۳/۶۰	۱/۰۹
	هنرستان‌های کشاورزی	۳/۶۹	۱/۲۶
کاهش داوطلبانه ساعت‌های کاری برای رفع نیازهای شخصی	مراکز آموزش کشاورزی	۲/۴۷	۰/۹۵
	هنرستان‌های کشاورزی	۲/۵۰	۰/۹۴
جهت‌گیری زندگی	مراکز آموزش کشاورزی	۲/۱۸	۰/۷۵
	هنرستان‌های کشاورزی	۲/۱۵	۰/۷۲

جدول ۲- توزیع فراوانی میزان تعادل کار و زندگی آموزش‌گران کشاورزی استان تهران

وضعیت تعادل بین کار و زندگی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کم	۶۲	۵۷/۴	۵۷/۴
متوسط	۴۶	۴۲/۶	۱۰۰
زیاد	.	.	.
جمع	۱۰۸	۱۰۰	.

ساعت‌های کاری هفتگی جامعه مورد بررسی ۴۰ ساعت بود.

برای بررسی وضع موجود تعادل کار و زندگی از هفت مؤلفه (اختصاص زمان کافی به کار، وفاداری به

کاری و مشارکت شغلی استفاده شد (جدول ۵). میزان تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران کشاورزی مورد بررسی از نظر وابستگی سازمانی بیش‌تر از سایر مؤلفه‌ها است. بیش‌ترین اختلاف به تفکیک آموزش‌گران هنرستان‌ها و مراکز آموزش کشاورزی مربوط به مولفه وابستگی

جدول ۳- توصیف میزان رضایت از مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده رضایت شغلی به تفکیک آموزش‌گران هنرستان‌ها و مراکز آموزش کشاورزی

انحراف معیار	میانگین (از ۵)	آموزش‌گران	گویه
۰/۶۵	۱/۵۹	مراکز آموزش کشاورزی	تناسب میزان حقوق و میزان کار
۰/۶۷	۱/۶۰	هنرستان‌های کشاورزی	
۰/۹۷	۱/۶۷	مراکز آموزش کشاورزی	مقررات و روش‌های اجرایی اداره
۰/۹۹	۰/۶۹	هنرستان‌های کشاورزی	
۰/۸۶	۱/۸۱	مراکز آموزش کشاورزی	فرصت‌هایی برای پیشرفت
۰/۸۹	۱/۸۳	هنرستان‌های کشاورزی	
۰/۸۳	۱/۸۸	مراکز آموزش کشاورزی	شرایط کاری
۰/۸۵	۱/۹۰	هنرستان‌های کشاورزی	
۱/۰۱	۱/۹۷	مراکز آموزش کشاورزی	تحسین به خاطر عملکرد خوب
۱/۰۵	۱/۹۹	هنرستان‌های کشاورزی	
۰/۸۵	۱/۹۸	مراکز آموزش کشاورزی	لیاقت (شایستگی‌های) مافوق
۰/۸۹	۱/۹۹	هنرستان‌های کشاورزی	
۰/۷۵	۲	مراکز آموزش کشاورزی	توانایی استفاده از روش‌های مورد نظر شخص در انجام وظایف
۰/۷۸	۲/۱۰	هنرستان‌های کشاورزی	
۱/۰۸	۲/۱۳	مراکز آموزش کشاورزی	پر کردن همه ساعت‌های کاری
۱/۱۰	۲/۱۵	هنرستان‌های کشاورزی	
۰/۸۲	۲/۲۲	مراکز آموزش کشاورزی	اظهار نظر در مورد کار
۰/۸۵	۲/۲۵	هنرستان‌های کشاورزی	
۰/۶۶	۲/۲۴	مراکز آموزش کشاورزی	شغل ثابت و با دوام
۰/۶۸	۲/۲۷	هنرستان‌های کشاورزی	
۱/۶۳	۲/۳۰	مراکز آموزش کشاورزی	توانایی انجام کارهای متفاوت (غیر یکنواخت)
۱/۶۵	۲/۳۲	هنرستان‌های کشاورزی	
۰/۹۴	۲/۳۵	مراکز آموزش کشاورزی	فراهم کردن فرصتی برای پیشنهاد دادن به دیگران
۰/۹۸	۲/۳۷	هنرستان‌های کشاورزی	
۰/۸۲	۲/۳۶	مراکز آموزش کشاورزی	شیوه برخورد مافوق
۰/۸۵	۲/۳۷	هنرستان‌های کشاورزی	
۰/۸۸	۲/۳۹	مراکز آموزش کشاورزی	توانایی انجام کار به صورت مستقل
۰/۹۰	۲/۴۰	هنرستان‌های کشاورزی	
۰/۹۵	۲/۴۲	مراکز آموزش کشاورزی	احساس موفقیت ناشی از انجام دادن کار
۰/۹۷	۲/۴۵	هنرستان‌های کشاورزی	
۱/۰۴	۲/۴۸	مراکز آموزش کشاورزی	احساس ارزشمند بودن در اجتماع
۱/۰۸	۲/۵۰	هنرستان‌های کشاورزی	
۱/۱۳	۲/۸۹	مراکز آموزش کشاورزی	چگونگی برخورد همکاران با یکدیگر
۱/۱۷	۲/۹۵	هنرستان‌های کشاورزی	
۱/۱۵	۳/۰۲	مراکز آموزش کشاورزی	وادار نکردن به انجام کاری برخلاف وجدان
۱/۱۸	۳/۰۵	هنرستان‌های کشاورزی	
۱/۲۲	۳/۵۴	مراکز آموزش کشاورزی	فراهم کردن فرصتی برای انجام خدمت به دیگران.
۱/۲۸	۳/۵۷	هنرستان‌های کشاورزی	
۱/۳۲	۳/۷۵	مراکز آموزش کشاورزی	فراهم کردن شرایطی برای استفاده از توانایی‌های فرد
۱/۳۷	۳/۸۷	هنرستان‌های کشاورزی	

برای ارزیابی میزان تعهد حرفه‌ای از ۴۰ گویه (۴ مؤلفه) استفاده شد. کم‌ترین و بیش‌ترین امتیاز برای هر آزمودنی ۴۰ و ۲۰۰ بود. همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود در کل میزان تعهد حرفه‌ای ۶۰/۲ درصد آموزش‌گران در حد متوسط بود. به منظور بررسی رابطه بین تعادل کار و ندگی با رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۷ نشان می‌دهد که بین تعادل کار و ندگی آموزش‌گران کشاورزی با رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آنان رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح یک درصد وجود دارد به طوری که آموزش‌گران با تعادل کار و ندگی بالاتر رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای بالاتری دارند.

با توجه به این که میزان رضایت شغلی آموزش‌گران کشاورزی دارای مقیاس ترتیبی بود، لذا برای بررسی احتمال نقش مؤلفه‌های تعادل کار و ندگی بر این متغیر از رگرسیون ترتیبی استفاده شد. رگرسیون ترتیبی یک روش آماری برای مدل‌سازی ارتباط میان متغیر وابسته ترتیبی چند سطحی با متغیرهای مستقل می‌باشد. نتیجه تحلیل نشان داد که مدل رگرسیونی با توجه به معنی‌دار شدن کای اسکور ($X^2=154/113$ و $P=0/000$) دارای برازش خوبی می‌باشد و متغیرهای مستقل به خوبی می‌توانند احتمال تغییر سطوح متغیر وابسته را تبیین کنند. از سوی دیگر سه ضریب تعیین کاکس اسنل (Cox and Snell)، ناگل کرک (Nagelkerke) و مک فادن (McFadden) به ترتیب ۰/۶۰۵، ۰/۳۸۰ و ۰/۴۴۴ به دست آمد، که بیان‌گر میزان توانایی متغیرهای مستقل در تبیین تغییرات سطح متغیر وابسته هستند. با توجه به سه آماره یاد شده، می‌توان بیان کرد که مؤلفه‌های مورد بررسی می‌توانند بخشی از تغییرات میزان رضایت شغلی آموزش‌گران را تبیین کنند، به طوری که بر پایه آماره ناگل کرک این میزان ۳۸ درصد است و مابقی احتمال مربوط به دیگر گویه‌هایی بوده است که در این پژوهش به آن‌ها پرداخته نشده است (جدول ۸).

جدول ۴- توزیع فراوانی میزان رضایت شغلی آموزش‌گران کشاورزی استان تهران

وضعیت رضایت شغلی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کم	۶۵	۶۰/۲	۶۰/۲
متوسط	۴۳	۳۹/۸	۱۰۰
زیاد	۰	۰	
جمع	۱۰۸	۱۰۰	

جدول ۵- توصیف مؤلفه‌های تعهد حرفه‌ای به تفکیک آموزش‌گران هنرستان‌ها و مراکز آموزش کشاورزی

مؤلفه	آموزش‌گران	میانگین (از ۵)	انحراف معیار
وابستگی سازمانی	مراکز آموزش کشاورزی	۴/۰۴	۱/۱۱
	هنرستان‌های کشاورزی	۴/۰۳	۱/۰۹
وابستگی حرفه‌ای	مراکز آموزش کشاورزی	۴/۰۱	۱/۳۰
	هنرستان‌های کشاورزی	۳/۸۵	۱/۷۳
مشارکت شغلی	مراکز آموزش کشاورزی	۳/۸۹	۲/۶۱
	هنرستان‌های کشاورزی	۳/۷۶	۲/۵۷
پای‌بندی به ارزش‌های کار	مراکز آموزش کشاورزی	۳/۶۵	۱/۸۳
	هنرستان‌های کشاورزی	۳/۵۹	۱/۸۶

جدول ۶- توزیع فراوانی میزان تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران کشاورزی استان تهران

وضعیت تعهد حرفه‌ای	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کم	۴۲	۳۸/۹	۳۸/۹
متوسط	۶۵	۶۰/۲	۹۹/۱
زیاد	۱	۰/۹	۱۰۰
جمع	۱۰۸	۱۰۰	

جدول ۷- همبستگی بین تعادل کار و ندگی با رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
رضایت شغلی	۱۰۸	۰/۵۰۵	۰/۰۰۳
تعهد حرفه‌ای	۱۰۸	۰/۶۸۲	۰/۰۰۰

جدول ۸- خلاصه رگرسیون ترتیبی نقش مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی آموزش‌گران کشاورزی

متغیرها	برآورد	SE	Wald	P	(B) EXP
اختصاص زمان کافی به کار	۰/۲۵۱	۰/۹۰۰	۰/۲۵۳	۰/۰۵۴	۲/۰۳۰
پشتیبانی محل کار از تعادل کار و زندگی	۰/۰۵۱۲	۰/۹۲۳	۰/۴۱۹	۰/۰۵۱	۲/۰۱۶
وفاداری به کار	۰/۰۴۹۰	۰/۵۹۴	۱/۴۵۱	۰/۰۵۱	۱/۳۵۰
انعطاف‌پذیری در برنامه کاری	۰/۹۵۹	۰/۱۲۹	۷/۷۲۱	۰/۰۰۰	۰/۲۶۷
جهت‌گیری وفاداری به کار	۰/۳۵۱	۰/۹۳۸	۴/۵۴۸	۰/۰۰۰	۲/۷۵۲
انعطاف‌پذیری در برنامه کاری	۰/۶۵۲	۰/۳۵۲	۲/۶۵۴	۰/۲۱۶	۰/۹۲۵
رفع نیازهای شخصی	۵/۳۶۸	۰/۸۶۳	۱۰/۸۹۰	۰/۰۲۱	۲/۴۳

R^2 McFadden= 0/444, R^2 Cox and Snell=0/605, R^2 Nagelkerke=0/380
 $Y = 41/035 + 0/351x_1 + 5/368x_2$

آماره والد (Wald)، و برآورد میزان احتمال تأثیر رگرسیونی هر یک از مؤلفه‌های مؤثر بر میزان رضایت شغلی آموزش‌گران در جدول ۸ مشاهده می‌شود. بیان‌گر این است که از بین مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی مؤلفه‌ی جهت‌گیری زندگی و مؤلفه نگهداری کار و حرفه بر میزان رضایت شغلی آموزش‌گران تأثیرگذارند. بر پایه جدول ۸ شاخص برآورد مؤلفه جهت‌گیری زندگی ۰/۳۵۱ محاسبه شده است، نشان‌دهنده‌ی آن است که در شرایط ثابت ماندن تأثیر متغیرهای مدل، افزایش یک واحد در مؤلفه جهت‌گیری زندگی، موجب افزایش ۰/۳۵۱ واحدی در نسبت لگاریتم متغیر میزان رضایت شغلی آموزش‌گران کشاورزی می‌شود.

بر پایه آماره نسبت بخت، احتمال تأثیر مؤلفه جهت‌گیری زندگی در رضایت شغلی آموزش‌گران ۲/۷۵۲ برابر زمانی است که این متغیر را در میزان

جدول ۹- نتایج به دست آمده از تحلیل رگرسیون مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی برای پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای

متغیرها	برآورد	SE	Wald	P	EXP (B)
اختصاص زمان کافی به کار	۰/۸۹۲	۲/۶۲۷	۴/۵۶۲	۰/۰۶۴	۲/۳۵۰
پشتیبانی محل کار از تعادل کار و زندگی	۱/۹۰۲	۱/۴۸۷	۴/۵۸۴	۰/۰۷۱	۱/۰۱۷
وفاداری به کار	۱/۹۲۵	۴/۶۰۲	۱/۲۱۳	۰/۰۰۰	۲/۸۹۰
انعطاف‌پذیری در برنامه کاری	۰/۷۵۳	۲/۲۶۰	۶/۶۵۴	۰/۰۲۲	۱/۰۵۶
جهت‌گیری وفاداری به کار	۰/۳۴۵	۱/۱۷۶	۰/۳۵۷	۰/۰۸۳	۰/۸۲۵
کاهش داوطلبانه ساعات کاری	۰/۷۵۲	۲/۲۶۰	۱/۵۴۲	۰/۰۵۴	۱/۰۵۳
نیازهای شخصی	۲/۵۸۹	۳/۶۰۱	۳/۲۵۴	۰/۰۴۶	۱/۷۰۹

R^2 McFadden= 0/521, R^2 Cox and Snell=0/703, R^2 Nagelkerke=0/420
 $Y = 43/145 + 1/925x_1 + 0/753x_2 + 2/589x_3$

رضایت شغلی آموزش‌گران در نظر نگیریم. همچنین احتمال تأثیر مؤلفه‌ی نگهداری کار و حرفه بر رضایت شغلی آموزش‌گران ۲/۴۳ برابر زمانی است که این مؤلفه را در میزان رضایت شغلی مؤثر ندانیم. لذا، با توجه به معادله نوشته شده، جهت‌گیری زندگی (X_1) و نگهداری کار و حرفه (X_2) به صورت مثبت بر میزان رضایت شغلی آموزش‌گران کشاورزی اثر می‌گذارند. با توجه به این که میزان تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران کشاورزی دارای مقیاس ترتیبی بود، لذا برای بررسی احتمال نقش مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی بر این متغیر از رگرسیون ترتیبی استفاده شد. نتایج نشان دادند که مدل رگرسیونی با توجه به معنی‌دار شدن کای اسکور ($X^2=147/172$ و $P=0/002$) دارای برازش خوبی می‌باشد و متغیرهای مستقل به خوبی می‌توانند احتمال تغییر سطوح متغیر وابسته را تبیین کنند. از طرفی سه ضریب تعیین کاکس اسنل (Cox and Snell)، ناگل کرک (Nagelkerke) و مک فادن (McFadden) به ترتیب ۰/۷۰۳، ۰/۴۲۰ و ۰/۵۲۱ به دست آمد، که بیان‌گر میزان توانایی متغیرهای مستقل در تبیین تغییرات سطح متغیر

مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری در برنامه کاری و نگهداری کار و حرفه بر تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران به ترتیب ۱/۰۵۶ و ۱/۷۰۹ برابر زمانی است که این مؤلفه‌ها را در میزان تعهد حرفه‌ای مؤثر ندانیم. در این راستا، با توجه به معادله نوشته شده، وفاداری به کار (X_1)، انعطاف‌پذیری برنامه کاری (X_2) و نگهداری کار و حرفه (X_3) به صورت مثبت بر میزان تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران کشاورزی تاثیر می‌گذارند.

برای بررسی تفاوت میزان تعادل کار و زندگی، رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران به تفکیک محل خدمت (هنرستان‌های کشاورزی و مراکز آموزش کشاورزی) از آزمون مقایسه میانگین t استفاده شد. جدول ۱۰ نشان داد از مجموع ۱۰۸ نفر از پاسخ دهندگان ۴۴ نفر در هنرستان کشاورزی و ۶۴ نفر در مراکز آموزش کشاورزی خدمت می‌کنند، نتایج به دست آمده هیچ‌گونه تفاوت معناداری در میانگین نمره تعادل کار و زندگی در دو نوع محل خدمت نشان ندادند. میانگین نمره رضایت شغلی آموزش‌گران هنرستان‌های کشاورزی با اختلاف اندکی بیش‌تر از میانگین نمره رضایت شغلی آموزش‌گران مراکز آموزش کشاورزی می‌باشد و میانگین نمره تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران مراکز آموزش کشاورزی بیش‌تر از میانگین نمره تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران هنرستان‌های کشاورزی می‌باشد.

وابسته هستند. با توجه به سه آماره یاد شده، می‌توان بیان کرد، مؤلفه‌های مورد بررسی می‌توانند بخشی از تغییرات میزان تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران را تبیین کنند به طوری که بر اساس آماره ناگل کرک این میزان ۴۲ درصد است و مابقی احتمال مربوط به دیگر گویه‌هایی بوده است که در این پژوهش به آن‌ها پرداخته نشده است (جدول ۹).

آماره والد (Wald)، و برآورد میزان احتمال تأثیر رگرسیونی هر یک از مؤلفه‌های مؤثر بر میزان تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران در جدول ۹ مشاهده می‌شود، بیان‌گر این است که از بین مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی مؤلفه‌ی وفاداری به کار، انعطاف‌پذیری در برنامه کاری و نگهداری کار و حرفه بر میزان تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران تأثیرگذارند. بر پایه جدول ۹ شاخص برآورد مؤلفه وفاداری به کار ۲/۸۹۰ محاسبه شده است، نشان‌دهنده‌ی آن است که در شرایط ثابت ماندن تأثیر متغیرهای مدل، افزایش یک واحد در مؤلفه وفاداری به کار، موجب افزایش ۲/۸۹۰ واحدی در نسبت لگاریتم متغیر میزان تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران کشاورزی می‌شود.

بر اساس آماره نسبت بخت، احتمال تأثیر مؤلفه وفاداری به کار در تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران ۲/۸۹۰ برابر زمانی است که این متغیر را در میزان تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران در نظر نگیریم. هم‌چنین احتمال تأثیر

جدول ۱۰- آزمون مقایسه میانگین میزان تعادل کار و زندگی، رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای در دو نوع محل خدمت

متغیر	محل خدمت	تعداد	میانگین	t	df	سطح معنی‌داری
تعادل کار و زندگی	هنرستان کشاورزی	۴۴	۷۵/۱۵۹۱	-۰/۸۳۳	۱۰۶	۰/۲۴۱
	مرکز آموزش کشاورزی	۶۴	۷۸/۱۰۹۴			
رضایت شغلی	هنرستان کشاورزی	۴۴	۴۶/۸۸۶	۰/۴۷۷	۱۰۶	۰/۰۲۲
	مرکز آموزش کشاورزی	۶۴	۴۲/۰۷۸۱			
تعهد حرفه‌ای	هنرستان کشاورزی	۴۴	۹۱/۵	-۱/۰۸۶	۱۰۶	۰/۰۳۲
	مرکز آموزش کشاورزی	۶۴	۹۵/۱۵۶			

بحث و نتیجه‌گیری

از بین مولفه‌های مختلف تعادل کار و زندگی، نگهداری کار و حرفه، حمایت محل کار از تعادل کار و زندگی و وفاداری به کار بیش‌ترین اولویت را نسبت به دیگر مؤلفه‌ها در بین آموزش‌گران هنرستان‌های کشاورزی و مراکز آموزش کشاورزی به خود اختصاص دادند. می‌توان چنین استنباط کرد آموزش‌گران در صدد نگهداری کار خود می‌باشند و با حمایت محل کار از تعادل بین کار و زندگی، آموزش‌گران کشاورزی تعادل بهتری بین کار و زندگی خود احساس می‌کنند. این یافته با پژوهش توانگر (۱۳۹۱) که نشان داد عامل‌هایی هم‌چون نبود محیط کاری و خانوادگی حمایت‌کننده باعث شدت یافتن تعارض کار خانواده می‌شود، همخوانی دارد.

به طور کلی میزان تعادل کار و زندگی آموزش‌گران کشاورزی در سطح رضایت‌بخشی نبود، به گونه‌ای که ۵۷/۴ درصد آموزش‌گران تعادل پایینی بین کار و زندگی داشتند و مابقی دارای تعادل کار و زندگی متوسطی بودند. این عامل می‌تواند یکی از بازدارنده‌های بهره‌وری و پیشرفت هنرستان‌ها و مراکز آموزش کشاورزی محسوب شود، برابر تحقیقات بروملیس و همکاران (۲۰۱۲) که نشان دادند نبود تعادل بین کار و خانواده باعث کاهش عملکرد کاری و کاهش بهره‌وری در محیط کاری می‌شود و در محیط خانواده موجب کاهش نظارت والدین بر خانواده و افزایش تنش بین آنان و فرزندان به ویژه جوانان می‌شود که سبب تغییر ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی، به ویژه ارزش‌های مرتبط با خانواده می‌شود. هم‌چنین تفاوت معناداری بین میزان تعادل کار و زندگی آموزش‌گران هنرستان‌ها و مراکز آموزش کشاورزی مشاهده نشد. اغلب آموزش‌گران فشار مالی و اقتصادی را عامل اساسی گذراندن زمان بیش‌تر در محیط کار می‌دانند که مقدار وقت موجود برای نقش‌های خانوادگی را محدود می‌سازد و منجر به کاهش تعادل بین کار و زندگی می‌شود.

رضایت شغلی ۶۰/۲ درصد آموزش‌گران کشاورزی در سطح پایین بود. هم‌چنین اختلاف معناداری بین رضایت شغلی آموزش‌گران هنرستان‌ها و مراکز

آموزش کشاورزی وجود داشت؛ به این صورت که رضایت شغلی آموزش‌گران هنرستان‌ها بیش‌تر از رضایت شغلی آموزش‌گران مراکز آموزش کشاورزی بود. آموزش‌گران مراکز آموزش کشاورزی اغلب از دریافتی کم به ازای ساعت‌های کار زیاد، و نگرانی‌هایی در زمینه پیشرفت کار خود شکایت داشتند که وجود مشکلاتی مانند کاهش سطح رضایتمندی شغلی آنان را سبب می‌شود. این امر می‌تواند بر کیفیت کار آموزش‌گران و نظام آموزش کشاورزی تأثیرگذار باشد. تعهد حرفه‌ای بیش‌تر آموزش‌گران (۶۰/۲ درصد) در وضعیت متوسطی بود و بین میزان تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران به تفکیک محل تدریس اختلاف معناداری وجود داشت. به این صورت که میزان تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران مراکز آموزش کشاورزی بیش‌تر از میزان تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران هنرستان‌های کشاورزی می‌باشد. علت این امر را می‌توان چنین تحلیل کرد که در مراکز آموزش کشاورزی، آموزش‌گران حق‌التدریسی بیش‌تری نسبت به هنرستان‌های کشاورزی وجود دارند و این امر می‌تواند انگیزه‌ای برای افزایش تعهد حرفه‌ای آنان باشد تا بلکه شرایط را برای استخدام رسمی خود فراهم کنند. آموزش‌گران مراکز آموزش کشاورزی مزایایی هم‌چون امکانات بیش‌تر و فضای آموزشی مناسب‌تری دارند. این موارد هم می‌تواند سبب شود تا مسئولیت‌های خود را با تعهد بیش‌تری انجام دهند.

بنابر یافته‌ها در مجموع میزان تعادل کار و زندگی ۳۸ درصد از تغییرات رضایت شغلی را تبیین می‌کند که این نتایج همسو با بررسی‌های امیر سالاری (۱۳۸۶) است. وی به این نتیجه رسید که بین تعارض کار با خانواده و خانواده وجود دارد. آلن و همکاران (۲۰۰۰)، هم‌نشان دادند تعارض بین کار زندگی منجر به کاهش رضایت شغلی، تعهد عاطفی، عملکرد شغلی، رضایت از زندگی و افزایش ترک کار، و تنش می‌شود. به نقل از هیون جانگ (۲۰۰۹)، هم تعارض کار - خانواده تأثیر منفی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی دارد. تعادل کار و زندگی بر تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران نیز تأثیر

آن، به آموزش تعادل کار و زندگی در قالب کلاس-های آموزش ضمن خدمت و نشست بازآموزی اقدام کنند.

- نظر به این که میزان رضایت شغلی آموزش‌گران در حد شایان‌پذیری نبود ضرورت دارد مدیران هنرستان‌ها و مراکز آموزش کشاورزی با عنایت به مؤلفه‌های بیست‌گانه رضایت شغلی نسبت به ارتقای وضع موجود آن اقدام کنند. با توجه به این که مؤلفه تناسب حقوق با میزان کار کم‌ترین میزان رضایت را داشت این اقدام می‌تواند با واگذاری تسهیلاتی از جمله؛ واگذاری مدیریت گلخانه‌ها، ماشین‌ها و ادوات کشاورزی و زمین‌های زراعی هنرستان‌ها و مراکز آموزش کشاورزی به آموزش‌گران صورت پذیرد.

- نظر به این که میزان تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران کشاورزی در حد متوسطی بود و پایین‌ترین میانگین مربوط به مؤلفه پای‌بندی به ارزش‌های کاری بود، لذا برای ارتقای سطح آن در نهادهای آموزش و پرورش و آموزش عالی کشور به مواردی مانند؛ ایجاد یک نظام ارزشی که در آن نظام احساس تعلق به سازمان، احساس مسئولیت در قبال دانش‌آموزان و دانشجویان، احساس ضرر و زیان در برابر کم کاری همواره مورد تکریم و ستایش همگانی باشد و به وجود آوردن نگرش مثبت به حرفه‌ی آموزش‌گران با ارج نهادن به جایگاه والای آنان بیش‌تر توجه شود.

پیشنهادهایی برای کارکنان

- داشتن هدف و برنامه برای ایجاد تعادل در کار و زندگی
- سازماندهی و برنامه‌ریزی برای انجام وظایف شغلی و مسئولیت‌های خانوادگی
- صرف وقت برای تفریح و ورزش در کنار خانواده
- ایجاد تعادل بین درآمدها و هزینه‌ها
- کاهش ساعت‌های کار اضافی، به ویژه برای کسانی که همسر شاغل دارند.

می‌گذارد و ۴۲ درصد از تغییرات تعهد حرفه‌ای را تبیین می‌کند.

در نهایت می‌توان گفت ایجاد تعادل بین کار و زندگی بر میزان رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزش‌گران کشاورزی مؤثر است و می‌توان چنین انتظار داشت افرادی که دچار نبود تعادل کار و زندگی هستند نمی‌توانند رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای را تجربه کنند. این یافته همسو با نتایج تحقیقات تایسون و همکاران (۲۰۱۴)، می‌باشد که به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت و معناداری بین رضایت شغلی، تعهد حرفه‌ای و تعادل بین کار و زندگی وجود دارد. هم‌چنین بالمفورس و گاردنر (۲۰۰۶)، نشان دادند که بین تضاد کار و زندگی و رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای رابطه وجود دارد و دمروتی و همکاران (۲۰۰۴)، نشان داد که تعارض میان کار و خانواده با پیامدهای شغلی مانند، رضایت از کار، میل به ماندن در شغل و تعهد شغلی ارتباط دارد، می‌باشد.

به‌منظور جلوگیری از عارضه‌های نبود تعادل بین کار و زندگی، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

پیشنهادهایی برای سازمان

- بر پایه یافته‌های تحقیق نگهداری کار و حرفه و حمایت محل کار از تعادل کار و زندگی دارای اولویت بالاتری نسبت به دیگر مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی آموزش‌گران کشاورزی بودند لذا ضرورت دارد هنرستان‌ها و مراکز آموزش کشاورزی با ایجاد محیطی حمایتی (حمایت‌های ابزاری و عاطفی) برای کارکنان به افزایش تعادل بین کار و زندگی آنان کمک کنند.
- با توجه به نامتعادل بودن کار و زندگی آموزش‌گران کشاورزی تأکید بر این است، معاونت آموزش سازمان تات، فرهنگ تعادل بین کار و زندگی را در بین مراکز آموزش کشاورزی استان تهران ترویج دهد و آن‌ها را ملزم به داشتن برنامه مشخص در این زمینه کند. به هنرستان‌ها و مراکز آموزش کشاورزی نیز تأکید شود برای ارتقای سطح تعادل کار و زندگی و مهارت‌های مرتبط با

منبع‌ها

- ارازی، ع. ص. (۱۳۸۷). بررسی رابطه تعارض کار- خانواده با میزان رضایت زناشویی میزان سلامت عمومی در کارکنان متأهل دانشگاه علامه طباطبائی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره. دانشگاه علامه طباطبائی.
- امیرسالاری، ی. (۱۳۸۶). بررسی رابطه تعارض کار - خانواده و خانواده - کار بر رضایت شغلی و سلامت روان دبیران مقطع متوسطه استان فارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- باقری، ف. (۱۳۸۸). "بررسی تعادل بین نقش‌های خانوادگی و شغلی زنان شاغل متأهل فرزنددار در ادارات دولتی شهرستان قزوین". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مطالعات زنان. دانشگاه الزهرا.
- بهرامی، س. (۱۳۸۷). "رابطه شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان". مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، ۲: ۳۶-۳۰.
- چلبی، م. (۱۳۸۵). تحلیل اجتماعی در فضای کنش. تهران: نشر نی، صفحه ۳۳۲.
- خدابخشی کولایی، آ؛ شیخی، غ؛ ازخوش، م. (۱۳۹۱). "بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت با تعارض کار- خانواده در معلمان منطقه ۵ تهران". فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دوره چهارم شماره ۱۱. ۱۳۰-۱۱۶.
- رحیم پور عطاءآبادی، م. (۱۳۸۳). "بررسی رابطه بین شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان ستادی سازمان و ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تحصیلات تکمیلی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد واحد خوراسگان.
- رستگار خالد، ا. (۱۳۸۲). «سنجش تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان شاغل»، رساله دکتری، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تربیت مدرس.
- روش بلاو، آن ماری و اسپنله (۱۳۷۲): مفهوم نقش در روان‌شناسی اجتماعی، مطالعات تاریخی- انتقادی، ترجمه سروقد مقدم، تهران، انتشارات آستان قدس رضوی.
- ساعتچی، م. (۱۳۸۸). روانشناسی کار، کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت، تهران، موسسه نشر ویرایش.
- سبک رو، م؛ کلهریان، ر؛ کامجو، ز و طالقانی، غ. ر. (۱۳۹۰). «تعارض کار و خانواده: نقش ادراک حمایت‌های سازمانی در قصد ترک خدمت (مورد کاوی پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران)». مدیریت دولتی، رده ۳، شماره ۳، ۱۱۱-۱۲۶.
- عرب زادگان، م. (۱۳۹۰). رابطه‌ی بین اشتیاق شغلی با تعارض کار- خانواده و سلامت کارکنان با توجه به نقش میانجی حمایت سرپرست و حمایت خانواده در کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- فاتحی‌زاده، م و باغبان، ا. (۱۳۸۶). «بررسی رابطه بین حمایت اجتماعی و تعارض کار- خانواده زنان شاغل»، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ش ۱، ص ۱۳۳-۱۲۱.
- فرهمندنسب، ف، حسینی، م. ع، محمدخانی، کامران. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر هوش هیجانی بر تعارض میان کار و زندگی معلمان زن مقطع متوسطه شاغل در آموزش و پرورش منطقه ۱۹ تهران. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی. سال سیزدهم، شماره ۴۹.
- کورمن، آبراهام ک. (۱۳۸۴). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکرکن، چاپ اول، تهران، انتشارات رشد.
- گودرزوندچگینی، م، میردوزنده، غ. (۱۳۸۹). رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان دولتی شهر رشت.

مقیمی، م. (۱۳۸۹). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: انتشارات ترمه.

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

Amazue, Lawrence Okwuchukwu, (2008). "Work- Family Conflict: A theoretical overview", *Department of psychology*, 5. 40528.

Anderson, S. E. , Coffey, B. S. , & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Kinds to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28, 787- 810.

Balmforth, K. & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35 (2) , 69-76.

Brummelhuis, L. L. , Bakker, A. B. , & Euwema, M. C. (2012). Is family-to-work interference related to co-workers work outcomes? *Journal of Vocational Behavior*, 77, 461-469.

Carlson, D. S. , Kacmar, K. M. , & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.

Cohen, A. , & Kirchmeyer, C. (2005). A cross-cultural study of the work/non-work interface among Israel nurses. *Applied psychology: An International Review*, 54. 537-567.

Cohen, A. , & Liani, E. (2009). Work family conflict among female employees in Israeli hospitals. *Personnel Review*, 38 (2) , 124-141.

Cohen, Peter, (1979). "How do Couples Experience Work- Family conflict? The Effect of Role Salience", *Department of Management*, Box 197.

Grandy, A. A. , & Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior* (54) , 350-370.

Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 2003 Dec; 63 (3): 510-531.

Greenhaus, J. H. , & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1) , 76-88.

Health Psychology. Washington DC: American Psychological Association 2003: 143- 162.

Hogan, N. L. , Lambert, E. G. , Jenkins, M. , & Wambold, S. (2006). The impact of occupational stress on correctional staff organizational commitment. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 22 (1) , 44-62.

Hyun-Jung, C. (2009). An exploratory study on the effect of work- family conflict on job satisfaction and job performance among hotel frontline employees with testing gender difference. *Korean journal of hospitality administration*, 18, 203- 219.

Mazerolle, S. M. , Bruening, J. E. , Casa, D. J. , Burton, L. J. (2008). Work-Family Conflict, Part II: Job and Life Satisfaction in National Collegiate Athletic Association Division I-A Certified Athletic Trainee. *Journal of Athletic Training*. 43 (5): 513-522.

Mesmer-Magnus, Jessica R. , and Chockalingam Viswesvaran. (2005). "Convergence between Measures of Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: A Meta-Analytic Examination." *Journal of Vocational Behavior* 67 (2): 215–232.

Netemeyer, R. G. , Maxham, J. G. I. , & Pulling, C. (2005). Conflicts in the work-family interface: Links to job stress, customer service employee performance, and purchase intent. *Journal of Marketing*, 69, 130-143.

Netemyer, R. G. Boles. & Musmurrian, R. (1996). Development and validation or work-family conflict and scale. *Journal of applied psychology*.

Thompson, C. , A & Prottas, D. J. (2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (4) , 100-118.

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. doi: 10. 5032/jae. 2014. 04116.

Effect of Work - Life Balance, on the Job Satisfaction and the Professional Commitment of Agricultural Teachers in Tehran Province

A. Rashidi¹, A. Alibeigi², and A. Mirakzadeh³

1- M.Sc of Agricultural Extension and Education, Razi University

2- Associate Professor of Agricultural Extension and Education, Razi University

3- Assistant Professor of Agricultural Extension and Education, Razi University

Abstract

The overall goal of this descriptive- correlative study was to investigate the effect of work - life balance, on the job satisfaction and the professional commitment of agricultural teachers in Tehran province. Statistical population included agricultural teachers (expert and general) of the conservatories and agricultural teachers centers of Tehran province (N=170) , that 118 people of them were selected based on Krejci and Morgan as sample by the method of Proportional Stratified Random Sampling. The tool for measuring the work - life balance was the Wang and Ku scale, the tool of career satisfaction measurement was the job satisfaction of MINESOTA and the tool for measuring the professional commitment was the scale of Belav job commitment. The results showed that there is a significant correlation between the work-life balance and the job satisfaction-professional commitment of agricultural teachers. The results of ordinal regression showed that the work-life balance explained about 38 percent of job satisfaction variance and 42 percent of professional commitment. Among the elements of work-life balance, the life orientation and job and career maintenance effect on the job satisfaction respectively and the elements of loyalty to the job, maintenance of the job and career and the flexibility of work plan effect on the professional commitment. The teachers of conservatories and the agricultural teachers centers did not have significant difference in terms of the work- life balance quantity but in terms of the job satisfaction and the professional commitment they were different.

Index Terms: Work - Life Balance, Job Satisfaction, Professional Commitment, Agricultural Teachers.

Corresponding Author: A. Alibeigi

Email: baygi1@gmail.com

Received: 20/11/2016; **Accepted:** 27/02/2018