مقاله علمی ـ پژوهشی

تاریخ دریافت ۱۴۰۲/۰۵/۲۵ تاریخ پذیرش ۱۴۰۲ /۰۷/۳۰

ارتباط بین تعادل کار و زندگی با رضایت شغلی و اشتیاق شغلی: مطالعه شرکت گاز استان کردستان

امیرحسین علی‌بیگی*[۱]ـ معصومه تقی‌بیگی[۲]

چکیده

این پژوهش توصیفی ـ همبستگی با هدف بررسی ارتباط بین تعادل کار و زندگی با رضایت شغلی و اشتیاق شغلی کارکنان شرکت گاز استان کردستان اجرا شد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شرکت گاز استان کردستان تشکیل دادند. ۱۷۰ نفر به‌عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد بود. براساس نتایج، میزان تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی کارکنان شرکت گاز در سطح متوسط و میزان اشتیاق شغلی آنان بالا بود. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی و اشتیاق شغلی به‌صورت معنی‌داری تأثیرگذار بود. اشتیاق شغلی نیز یک متغیر میانجی برای دو متغیر تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی بود. همچنین براساس نتایج، تعادل کار و زندگی ٤٥ درصد از واریانس اشتیاق شغلی و ٦٥ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین نمود.

واژگان کلیدی: تعادل کار و زندگی، رضایت شغلی، اشتیاق شغلی، فرسودگی شغلی، شرکت گاز کردستان.

۱. دانشیار، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه. ایران (نویسنده مسئول). Baygi1@ razi.ac.ir

۲. دانش‌آموخته دکتری، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده مهندسی زراعی و عمران روستایی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان، ملاثانی، ایران. resina2011@ gmail.com

مقدمه

وجود بیکاری در جامعه بدان معناست که بین امور و فعالیت‌ها، هماهنگی، تعادل و روابط درست برقرار نیست. به‌عبارتی روابط و مناسبات اقتصادی آن نادرست و الگوی بهره‌برداری از منابع و امکانات غیرکارآمد است (محمدی، ۱۳۹۹). بیکاری علاوه بر اینکه از نظر اقتصادی، به‌معنای استفاده غیربهینه از عوامل تولید است، از لحاظ اجتماعی و سیاسی از ظرفیت مشکل‌زایی و بحران‌آفرینی بالایی برخوردار است (ذکی و همکاران، ۱۳۹۹)؛ بنابراین از دیرباز کار در مبانی دینی و ملی ما از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده است. در نظام ارزشی اسلام کار مساوی جهاد در راه خدا، عامل رضایت خدا و سرافرازی در آخرت، مساوی و برتر از عبادت و نشانه مؤمن بودن است (خنیفر، ۱۳۸۵)؛ بنابراین در طول تاریخ، کار به‌عنوان یکی از راه‌های اساسی مشارکت اجتماعی و بیان شخصیت و عظمت انسانی بوده و انسان خود را با کار معنا کرده است. به‌طوری‌که کار ستون فقرات زندگی است (نجفی و اسدی، ۱۳۹۰).

پرداختن به کار و خانواده دو جنبه مهم از زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهد، سلامت جسمی و روحی انسان‌ها در گرو هماهنگی و سازگاری این دو جنبه قرار دارد. به‌ویژه در جوامع امروزی که افراد بیشتر ساعات زندگی خود را در سازمان یا محل کار خود می‌گذرانند. پرداختن به نقش‌های متفاوت در سایر جنبه‌های زندگی مانند خانواده، دوستان، اجتماع، اوقات فراغت و غیره به دغدغه اصلی بسیاری از جامعه‌شناسان و روانشناسان تبدیل شده است و سبب مطرح شدن موضوع تعادل بین کار و زندگی برای کارکنان سازمان شده است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۷؛ علی‌یاری، ۱۳۹۶؛ سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۹). تعادل کار و زندگی واژه‌ای عمومی است که برای توصیف فعالیت‌های سازمانی به‌منظور بهبود تجربه کارکنان از زمینه‌های کاری و غیرکاری بکار برده می‌شود (Wu & Meenakshi, 2013).

ایجاد تعادل بین کار و زندگی منافع متعددی را به همراه دارد ازجمله اینکه مشارکت در نقش‌های چندگانه افراد را از تأثیرات تجربه‌های منفی در تمامی نقش‌ها محافظت کرده و حمایت می‌کند (Wu & Meenakshi, 2013). همچنین تعادل بین کار و زندگی تأثیر حیاتی بر بهره‌وری و عملکرد کارکنان سازمان دارد (Wiradendi Wolor et al, 2020) به‌طوری‌که امروزه یک مسئله مهم برای هر کارمند در نهادهای دولتی و خصوصی است. این امر به این دلیل است که اگر سازمانی به‌درستی به توازن کاری کارمندان فکر نکند و به‌درستی مدیریت نشود، با ایجاد پیامدهای منفی مانند فرسودگی

شغلی، افزایش خطا و اشتباه در شغل و ضعف کاری، اشتیاق و رضایت شغلی کارکنان و بالتبع بهره‌وری و عملکرد آن‌ها کاهش خواهد یافت (Abioro et al, 2018). رضایت شغلی یک واکنش احساسی به کار، شرایط فیزیکی و اجتماعی محل کار است و از مهمترین عوامل مؤثر بر کارایی و بهره‌وری سازمان است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۷). در واقع نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود را رضایت شغلی می‌گویند (محمدی، ۱۳۹۹). همچنین اشتیاق شغلی نیز یکی از عوامل مهم در بالا بردن انرژی روانی کارکنان یک سازمان است که باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فرد می‌شود، کارایی و رضایت ازجمله عوامل مهمی هستند که در توسعه جوامع صنعتی موردتوجه هستند (افتخارصعادی و باوی، ۱۳۹۲).

تحولات سال‌های اخیر در اقتصاد جهانی و بازار کار شدت و ضعف هریک از عوامل مؤثر بر تعادل بین کار و زندگی را تحت‌تأثیر قرار داده است که هریک از آن‌ها نیز به‌نوبه خود سبب کاهش اشتیاق شغلی و رضایت شغلی کارکنان شده است، به‌عنوان‌مثال فناوری‌های جدید مشاغلی را به وجود آورده است که اگرچه فعالیت‌های جسمی را کاهش داده، ولی از طرف دیگر موجب افزایش فعالیت‌های فکری شده است و کوچک‌سازی سازمان‌ها باعث شده تا کارکنان باقیمانده بخشی از وظایف کارکنان تعدیل شده را بر عهده بگیرند. بسیاری از مشاغل جدید نیاز به دانش و مهارت‌های بالایی دارند که موجب افزایش فشار رقابت بین کارکنان برای حفظ شغل یا به‌دست آوردن سمت‌های بالاتر شده است (wang et al, 2017). وسایل و امکانات جدید و متنوعی که در زندگی کاربرد دارند، موجب آسایش و سریعتر انجام شدن کارهای منزل شده است، اما از طرف دیگر تهیه این وسایل و امکانات نیاز به انجام کار بیشتر در خارج از خانه را افزایش داده است (مدنی، ۱۳۸۵). از طرفی در دوره مدرن سازمان‌ها نیز به‌دلیل ماهیت پویای محیط با چالش‌های متعددی روبرو هستند. از چالش‌هایی که برای اکثر کسب‌وکارها و در یک سازمان وجود دارد جلب رضایت کارمندان خود برای کنار آمدن با محیط همیشه درحال تغییر و تحول و رسیدن به موفقیت و ماندن در رقابت به‌منظور افزایش کارایی، اثربخشی، بهره‌وری و تعهد شغلی کارکنان است (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶). مطالعات نشان می‌دهد که شرکت گاز نیز دارای ویژگی‌هایی است که آن را مستعد ابتلا به مسائل و مشکلاتی در زمینه عدم‌تعادل کار و زندگی می‌نماید، ازجمله: افزایش تعداد زنان در نیروی کار که تقریباً ۵۰ درصد نیروی کار آن را تشکیل می‌دهند، جمعیت سنی آن، افزایش ساعت کاری، افزایش فاصله مکانی محل کار و زندگی، اشتغال همسر، دو شغله شدن افراد در

بازار کار و تغییرات تکنولوژیکی، همچنین افزایش پروژه‌های گازرسانی در سال‌های اخیر سبب افزایش فعالیت و ساعت کاری کارکنان این شرکت شده است (باقرپور و فیلی‌زاده، ۱۳۹۸)، بیشتر کارکنان این سازمان به‌علت وجود تهدیدها و حوادثی که در حین کار ممکن است با آن مواجه باشند دارای استرس هستند و شغل در شرکت به‌عنوان یک شغل پراسترس معرفی شده است (آریا و مکوندی، ۱۳۹۵). مجموع این عوامل می تواند تعادل بین کار و زندگی را بهم بزند. به نحوی که مدیریت منابع انسانی سازمان به مشکل عدم‌تعادل کار و زندگی کارکنان به‌عنوان یکی از مشکلات سازمان که کارکنان را درگیر کرده است و عملکرد آن‌ها را تحت‌تأثیر قرار داده است، اشاره نموده است (عباسی و همکاران،۱۳۹۷) و شرکت گاز استان کردستان نیز از این امر مستثنی نیست.

با توجه به اینکه عدم‌تعادل کار و زندگی می‌تواند اثرات زیانباری از جنبه‌های مختلف مانند عدم‌رضایت شغلی و عدم‌تعهد حرفه‌ای کارکنان را در پی داشته باشد که درنهایت بهره‌وری و عملکرد کارکنان و سازمان را کاهش می‌دهد. همچنین فرسودگی شغلی نیز یکی از پیامدهای منفی عدم‌تعادل کار و زندگی است که کارکنان با توجه به استراتژیک بودن و سختی کار در شرکت گاز با آن مواجه هستند (آریا و مکوندی، ۱۳۹۵)، لذا ضروری است تا میزان تعادل کار و زندگی در بین کارکنان شرکت گاز استان کردستان بررسی شود تا بتوان تأثیر آن را بر رضایت شغلی و اشتیاق شغلی آن‌ها به‌عنوان دو مؤلفه اساسی مؤثر بر عملکرد سازمانی مورد تحلیل و بررسی قرار داد. به این ترتیب می‌توان راهکارهای لازم را برای برقراری تعادل بین کار و زندگی کارکنان پیشنهاد نمود؛ زیرا تعادل کار و زندگی که جهت بهبود تجربه کارکنان از زمینه‌های کاری و غیرکاری بکار برده می‌شود با افزایش عملکرد سازمانی همراه خواهد بود. تعادل کار و زندگی باعث مشارکت و سهیم شدن بیشتر کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری و کاهش تعارضات خانواده و کار کارکنان می‌شود که خود همین امر موجب می‌شود کارکنان از شغل خود رضایت داشته و از ایفای وظایف و مسئولیت‌های خود لذت ببرند. به‌عبارتی اشتیاق شغلی در آن‌ها افزایش یابد. با توجه به اینکه یکی از عوامل موفقیت افراد در محیط کار و زندگی و بالا بردن انرژی روانی کارکنان، اشتیاق شغلی است، با افزایش اشتیاق شغلی در کارکنان، کارایی و احساس رضایت در آن‌ها افزایش می‌یابد که خود عامل مهمی در بهره‌وری بالای سازمان و توسعه جوامع است، از طرفی از آنجا که اشتیاق شغلی نقطه مقابل فرسودگی شغلی در نظر گرفته شده است برطرف نمودن موانع تعادل کار و زندگی می‌تواند از طریق ایجاد رضایت و اشتیاق شغلی سبب پرورش کارکنانی در سازمان شود که احساس

نیرومندی و ارتباط مؤثر با فعالیت‌های کاریشان را دارند و خود را افرادی توانمند برای پاسخگویی با تقاضاهای شغلی می‌دانند.

مطالعات مختلفی در زمینه تعادل کار و زندگی، رضایت و اشتیاق شغلی کارکنان سازمان‌ها انجام شده است که در ادامه مهمترین آن‌ها موردبررسی قرار می‌گیرد.

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی توسط سلیمانی و همکاران (۱۳۹۹) بررسی شد. براساس نتایج ویژگی‌های شخصیتی مانند سن، سابقه کار و سطح تحصیلات بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر مثبتی داشته است. پژوهش توسط تقی‌پور (۱۳۹۸) با عنوان رابطه تعادل کار و زندگی با سلامت سازمانی کارکنان نیروی دریایی، نشان داد که بین تعادل کار و زندگی و هر چهار مؤلفه آن یعنی تعهد، همکاری، انضباط و انعطاف‌پذیری با سلامت سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین ۵۳ درصد از واریانس تغییرات سلامت سازمانی به‌وسیله سه متغیر انعطاف‌پذیری، همکاری و تعهد تبیین شد.

تبیین مدل پیشایندها و پسایندهای تعادل کار و زندگی در شرکت ملی گاز توسط عباسی و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد که ویژگی‌های شغل، خودارزیابی محوری و گرایش به مسیر شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر تعادل کار و زندگی دارد و تعادل کار و زندگی نیز بر رضایت شغلی، رضایت خانوادگی و افتخار سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری داشته است.

نژادلباف و هادی پیکانی (۱۳۹۷) نیز در مطالعه‌ای با عنوان تعیین نقش تعادل کار ـ زندگی در رابطه بین خودکارآمدی و اشتیاق شغلی کارکنان بانک صادرات اصفهان به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی با مؤلفه‌های انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی شغلی از متغیر اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، همچنین نتایج نشان داد که مؤلفه‌های زمان کافی فراغت از کار داشتن، انعطاف‌پذیری در برنامه کاری و جهت‌گیری زندگی توان پیش‌بینی اشتیاق شغلی را دارند.

رشیدی و همکاران (۱۳۹۶) نیز در پژوهش مشابهی با عنوان تأثیر تعادل کار و زندگی با رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزشگران کشاورزی استان تهران نشان دادند که بین تعادل کار و زندگی با رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین تعادل کار و زندگی حدود ۳۸ درصد از احتمال تغییرات رضایت شغلی و ۴۲ درصد از احتمال تغییرات تعهد حرفه‌ای را تبیین نموده است، همچنین در مطالعه آن‌ها مشخص شد که از بین مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی، جهت-

گیری زندگی و نگهداری کار و حرفه به‌ترتیب بر رضایت شغلی و مؤلفه‌های وفاداری به کار، نگهداری کار و حرفه و انعطاف‌پذیری برنامه کاری بر تعهد حرفه‌ای مؤثر بودند. آموزشگران هنرستان‌ها و مرکزهای 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 مرکزهای آموزش کشاورزی تفاوت داشتند.

مطالعه رجبی فرجاد و موسوی‌فرد (۱۳۹۶) با عنوان ارتباط بین تعادل کار و زندگی و عملکرد سازمانی نشان داد که بین تعادل کار و زندگی با عملکرد سازمانی رابطه معناداری در سطح ۵ درصد وجود دارد، همچنین تمامی مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی (حمایت مدیر، حمایت سازمان، ارزش شغل، زمان کار، درآمد، وضعیت نظارت و میزان علاقه) با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری داشته است. علی یاری (۱۳۹۶) در پژوهش خود عوامل سازمانی مؤثر بر تعادل کار و زندگی را در شرکت نسوز گستران یزد موردبررسی قرار داد. عوامل سازمانی که در این پژوهش بررسی شده‌اند، عبارت‌اند از: حجم کار، انعطاف‌پذیری سازمان، حمایت سازمانی و حمایت سرپرست. در این تحقیق، تحلیل نتایج با استفاده از روش‌های رگرسیون چندگانه نشان داد که بین تعادل کار و زندگی و عوامل سازمانی موردبررسی رابطه معناداری وجود دارد. انعطاف‌پذیری سازمانی و حجم کار روی تعادل کار و زندگی به‌ترتیب بیشترین و کمترین تأثیر مثبت را داشته است.

براین‌اساس مطالعه ملکیها و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار ـ خانواده بر رضایت شغلی زنان شاغل دانشگاه اصفهان مشخص شد که بین دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنی‌داری در زمینه تعارض کار ـ خانواده و میزان رضایت شغلی وجود دارد، به طوری که برنامه آموزش مدیریت تعارض در افزایش رضایت شغلی مؤثر بوده است. بررسی تعادل کار و زندگی اساتید دانشگاه توسط نجفی و همکاران (۱۳۹۲) موردبررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که بیش از نیمی از اعضای جامعه آماری نتوانسته‌اند بین کار و زندگی، تعادل لازم را برقرار کنند و ساعات کار نسبتاً زیاد، پایین بودن سطح درآمدها و عدم‌برنامه‌ریزی مناسب برای استفاده بهینه از زمان و فرصت‌ها بیشترین تأثیر را در بر هم خوردن تعادل کار و زندگی داشته است.

در همین راستا تأثیر تعادل زندگی کاری بر سلامت روان کارکنان دانشگاه کیپ توسط جان و همکاران[1] (۲۰۲۰) موردبررسی قرار گرفت، نتایج نشان داد که از نظر آماری

1. John et al

تفاوت معناداری بین تعادل زندگی و شغل کارکنان زن و مرد وجود دارد و زنان مشکلات بیشتری در زمینه تعادل کار و زندگی دارند. این مطالعه همچنین نشان داد که تعادل زندگی و کار کارکنان تأثیر قابل‌توجهی بر تندرستی کارمندان دارد. نتایج تحقیق دیگری در زمینه بررسی ارتباط تعادل کار و زندگی بر سلامت کارگران بزرگسال اروپا نیز نشان داد که ارتباطی قوی بین تعارض زندگی کاری و سلامتی کارگران وجود داشته است و این ارتباط در میان زنان نسبت به مردان قوی‌تر بوده است (مینسا و کوفی آدجی[1]، ۲۰۲۰).

در پژوهش مشابه دیگری یانهسا و همکاران[2] (۲۰۱۹) به این نتیجه دست یافتند که بین ساعت کار طولانی با تنش شغلی و تعادل زندگی ـ کار و همچنین بین استرس شغلی و تعادل زندگی ـ کار و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش ویرادندی و همکاران[3] (۲۰۲۰) در ارتباط با بررسی ارتباط بین تعادل زندگی و کار و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معنادار تعادل کار و زندگی بر عملکرد کارکنان بود. آن‌ها در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که برای دستیابی به عملکرد بالا لازم است که یک سیاست تعادل بین زندگی و کار برای کارکنان خود ارائه شود تا به کار بهینه در شرکت متعهد شوند.

تایسون و مک کیم[4] (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای تحت عنوان توانایی ادراک تعادل بین کار و زندگی، رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزشگران کشاورزی در ارگوئن اذعان کردند که جنسیت و وضعیت تأهل اثر ناچیزی 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 وجود دارد. نتیجه پژوهش تایسون و همکاران (۲۰۱۴) نیز نشان‌دهنده همبستگی مثبت و معنادار ارتباط بین رضایت شغلی، تعهد حرفه‌ای و تعادل بین زندگی و کار بود، اما در مطالعه آن‌ها، متغیرهای جمعیتی تأثیری بر رضایت شغلی، تعادل کار و زندگی و تعهد حرفه‌ای نداشتند. واریز[5] (۲۰۱۴) به این نتیجه رسید که بین تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و ایجاد تعادل بین کار و زندگی باعث کاهش اصطکاک بین زندگی شخصی و کاری می‌شود. عملکرد نهایی هر سازمان بستگی به عملکرد کارکنان آن دارد که به نوبه خود بستگی به عوامل متعددی دارد. این عوامل می‌تواند مربوط به رضایت شغلی خانواده یا هر دو باشد. به نقل از بای و لاگوادور[6]

1. Mensah & Adjei
2. Yuan Hsu
3. Wiradendi
4. Tyson & Mckim
5. Waris
6. Buy & Laguador

(۲۰۱۴) مؤلفه‌های رضایت شغلی (یادگیری و بهبود، حقوق و پاداش، رهبری و محیط کاری) می‌توانند اشتیاق شغلی اساتید فیلیپینی را پیش‌بینی کنند. واریز[1] (۲۰۱۴) به این نتیجه رسید که بین تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و ایجاد تعادل بین کار و زندگی باعث کاهش اصطکاک بین زندگی شخصی و کاری می‌شود. عملکرد نهایی هر سازمان بستگی به عملکرد کارکنان آن دارد که به نوبه خود بستگی به عوامل متعددی دارد. این عوامل می‌تواند مربوط به رضایت شغلی خانواده یا هردو باشد.

لونو[2] (۲۰۱۰) به این نتیجه رسید که تداخل کار در زندگی و زندگی در کار هردو رابطه منفی معناداری با بعد عاطفی رضایت شغلی دارند، درحالی‌که فقط تداخل زندگی در کار منجر به کاهش در ارزیابی شناختی رضایت شغلی و رضایت از زندگی می‌شود و این بعد عاطفی رضایت شغلی است که ارتباط مثبتی با رضایت از زندگی دارد.

در مطالعه‌ای دیگر توسط هار و اسپل[3] (۲۰۰۶) بر روی کارکنان سازمان‌های دولتی زلاندنو، این نتیجه حاصل شد که تعارضات بالای کار - خانواده، اشتیاق شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی محلی زلاندنو را کاهش داده است.

با توجه به اهمیت اشتیاق و رضایت شغلی در افزایش راندمان و کارایی سازمان و ارتباط بین این دو مؤلفه با تعادل کار و زندگی، مطالعات مختلف نشان می‌دهد که تاکنون پژوهش جامعی در ارتباط با تأثیر تعادل کار و زندگی بر رضایت و اشتیاق شغلی در سازمان-های مختلف و به‌خصوص در شرکت گاز استان کردستان انجام نشده است. در مطالعات انجام گرفته متغیرهای تعادل کار ـ زندگی، اشتیاق شغلی و رضایت شغلی به‌صورت جداگانه به‌عنوان متغیر مستقل و وابسته موردبررسی قرار گرفته‌اند. می‌توان گفت پژوهش پیش‌رو نخستین پژوهشی است که به بررسی متغیرهای تعادل کار ـ زندگی، اشتیاق شغلی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت گاز پرداخته است. با توجه به اینکه تعداد محدودی از پژوهش‌های انجام شده در زمینه ارتباط تعادل کار و زندگی با اشتیاق و رضایت شغلی در سازمان‌های خارجی و با فرهنگ خاص خود بوده، لذا لزوم انجام این پژوهش در سازمان‌های داخلی با فرهنگ ملی می‌تواند برای شرکت گاز استان کردستان مهم و برداشتن گامی درجهت کمبود پژوهش در ارتباط تعادل کار ـ زندگی با اشتیاق و رضایت شغلی باشد.

این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا تعادل کار و زندگی با رضایت شغلی و اشتیاق شغلی کارکنان در ارتباط است؟

1. Waris
2. Lounu
3. Harr & Spell

با توجه به سؤال اصلی تحقیق، به بررسی فرضیات زیر می‌پردازیم:

فرضیه اول: بین تعادل کار و زندگی با اشتیاق شغلی کارکنان ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.

فرضیه دوم: بین تعادل کار و زندگی با رضایت شغلی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.

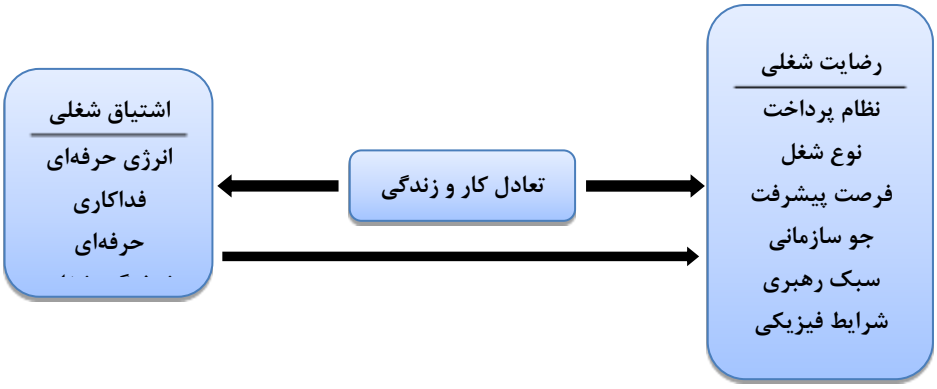
فرضیه سوم: اشتیاق شغلی بر تعادل کار و زندگی با نقش میانجی در رضایت شغلی تاثیر معنادار دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ پارادایم جزء پژوهش‌های کمی و از نوع توصیفی ـ همبستگی محسوب می‌شود. در این تحقیق، در ارتباط با جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق، به‌طور عمده از روش‌های کتابخانه‌ای، جستجوی اینترنتی سایت‌ها و مجله‌های علمی و درخصوص جمع‌آوری اطلاعات برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از پرسشنامه که رایج‌ترین وسیله جمع‌آوری اطلاعات در تحقیقات پیمایشی است، استفاده شد. در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد تعادل کار و زندگی وانگ و کو[1] (۲۰۰۹) استفاده شد که هفت معیارِ اختصاص زمان کافی برای فراغت از کار، وفاداری به کار، حمایت محل کار از تعادل کار ـ زندگی، انعطاف‌پذیری در برنامه کاری، جهت‌گیری زندگی، نگهداری کار و حرفه و کاهش داوطلبانه ساعات کاری برای رفع نیازهای شخصی را در قالب طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) ارزیابی می‌نماید. به‌منظور سنجش رضایت شغلی کارکنان از پرسشنامه استاندارد مینه سوتا (MSQ) استفاده شد، این پرسشنامه درجه رضایتمندی پاسخ‌دهندگان را در شش ماده (نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی) براساس مقیاس درجه‌بندی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) می‌سنجد. همچنین برای سنجش اشتیاق شغلی کارکنان از مقیاس اشتیاق شغلی اترخت که توسط شوفلی[2] و همکاران (۲۰۰۲) ساخته شده است، استفاده شد. این پرسشنامه با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) سه خرده مقیاس دارد: ۱. انرژی حرفه‌ای یا توانایی؛ ۲. فداکاری حرفه‌ای یا وقف خود ۳. شیفتگی حرفه‌ای یا جذب. براساس هدف و فرضیه‌ها مدل مفهومی تحقیق در شکل ۱ نشان داده شده است.

1.Vang & Koo
2. Shoofili

شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق



جامعه آماری تحقیق را کارکنان شرکت گاز استان کردستان در شهرستان‌های سنندج، سقز، مریوان، بانه، قروه، کامیاران، بیجار، دیواندره، دهگلان و سروآباد (شامل کارکنان رسمی و کارکنان غیررسمی) تشکیل دادند که تعداد آن‌ها به‌طور مجموع ۹۰۰ نفر بود (N=۹۰۰) که با استفاده از جدول نمونه‌گیری بارتلت و همکاران (۲۰۰۱)، ۱۷۰ نفر (N=۱۷۰) به‌عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب انتخاب شدند (۲۳ نفر از کارکنان رسمی و ۱۴۷ نفر از کارکنان غیررسمی). متغیر طبقه‌بندی نوع استخدام کارکنان (رسمی و غیررسمی) بود. توزیع فراوانی جامعه آماری تحقیق در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. حجم جامعه و نمونه آماری کارکنان شرکت گاز به تفکیک نوع استخدام

نوع استخدام	حجم جامعه	حجم نمونه
رسمی	۱۲۴	۲۳
غیررسمی	۷۷۶	۱۴۷
مجموع	۹۰۰	۱۷۰

* منبع: شرکت گاز استان کردستان ۱۴۰۰

به‌منظور اطمینان از اینکه آیا ابزار پژوهش توانایی سنجش متغیرها را دارد یا نه؟ از دو مقوله پایایی و روایی استفاده شد. پایایی ابزار پژوهش با استفاده از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) موردبررسی قرار گرفت. همچنین برای سنجش روایی سؤالات پرسشنامه، از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد (جدول ۲).

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه‌گیری

متغیرهای‌مکنون	مؤلفه	بارعاملی	(Alpha>0.7)	(CR>0.7)	(AVE>0.5)
تعادل کار و زندگی	زمان کافی فراغت از کار داشتن	۰/۷۵۱	۰/۸۱۵	۰/۸۶۴	۰/۵۸۶
	وفاداری به کار	۰/۷۳۲			
	حمایت محل کار از تعادل زندگی	۰/۸۴۲			
	انعطاف‌پذیری در برنامه کار	۰/۷۸۹			
	جهت‌گیری زندگی	۰/۶۷۸			
	نگهداری کار و حرفه	۰/۶۰۹			
	کاهش داوطلبانه ساعات کاری برای رفع نیازهای شخصی	۰/۳۷۵			
اشتیاق شغلی	انرژی حرفه‌ای	۰/۹۱۳	۰/۸۷۹	۰/۹۲۵	۰/۸۰۵
	فداکاری حرفه‌ای	۰/۹۱۳			
	شیفتگی حرفه‌ای	۰/۸۶۵			
رضایت شغلی	نظام پرداخت	۰/۴۵۷	۰/۸۰۴	۰/۸۶۱	۰/۵۱۶
	نوع شغل	۰/۷۴۱			
	فرصت‌های پیشرفت	۰/۸۵۷			
	جو سازمانی	۰/۷۹۸			
	سبک رهبری	۰/۷۶۳			
	شرایط فیزیکی	۰/۶۱۹			

* منبع: یافته‌های پژوهش

برای اندازه‌گیری تعادل بین کار و زندگی از مقیاس نمره‌دهی ۵ درجه‌ای (۱= کاملاً موافقم و ۵= کاملاً مخالفم) استفاده شد. دسته‌بندی و تفسیر نمره این بخش به‌صورت زیر انجام شد.

(•) نمره بین ۵۶- ۲۴ نشان‌دهنده تعادل کار و زندگی پایین

(•) نمره بین ۸۸- ۵۷ نشان‌دهنده تعادل کار و زندگی متوسط

(•) نمره بین ۱۲۰- ۸۹ نشان‌دهنده تعادل کار و زندگی بالا می‌باشد.

برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از مقیاس نمره‌دهی ۵ درجه‌ای (۱= کاملاً موافقم و ۵= کاملاً مخالفم) استفاده شد. دسته‌بندی و تفسیر نمره رضایت شغلی به شرح زیر است.

(•) نمره بین ۳۷ تا ۱۶ نشان‌دهنده رضایت شغلی پایین

(•) نمره بین ۵۸ تا ۳۷ نشان‌دهنده رضایت شغلی متوسط

(•) نمره بین ۷۹ تا ۵۸ نشان‌دهنده رضایت شغلی بالا است.

برای اندازه‌گیری اشتیاق شغلی از مقیاس نمره‌دهی ۵ درجه‌ای (۱= کاملاً موافقم

و ۵= کاملاً مخالفم) استفاده شد. این متغیر دارای ۱۷ سؤال است. تفسیر نمره آن در این پژوهش به شرح زیر است.

(•) نمره بین ۴۰- ۱۷ نشان‌دهنده اشتیاق شغلی پایین

(•) نمره بین ۶۳- ۴۰ نشان‌دهنده اشتیاق شغلی متوسط

(•) نمره بین ۸۵- ۶۳ نشان‌دهنده اشتیاق شغلی بالا است.

برای آزمون مدل‌های تحقیق و بررسی روابط بین متغیرها از مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) و نرم‌افزار «SmartPls3» به‌دلیل مزیت‌هایی ازجمله عدم‌حساسیت به نرمال بودن داده‌ها، استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول ۳ میزان تعادل کار و زندگی کارکنان که در قالب ۷ مؤلفه شامل زمان کافی فراغت از کار داشتن، وفاداری به کار، حمایت محل کار از تعادل کار و زندگی، انعطاف-پذیری در برنامه کاری، جهت‌گیری زندگی، نگهداری کار و حرفه و کاهش داوطلبانه ساعات کاری برای رفع نیازهای شخصی به‌صورت خلاصه آورده شده است. همچنین میزان تعادل کار و زندگی در بین کارکنان رسمی و غیررسمی در جدول ۴ قرار دارد.

جدول ۳. آمار توصیفی مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی کارکنان

مؤلفه	میانگین (از ۵)	انحراف معیار	مؤلفه	میانگین (از ۵)	انحراف معیار
وفاداری به کار	۳/۴۹	۰/۸۸۲	نگهداری کار و حرفه	۳/۰۷	۰/۸۶۵
جهت‌گیری زندگی	۳/۴۶	۰/۶۵۹	زمان کافی فراغت از کار داشتن	۲/۸۴	۰/۹۷۷
کاهش داوطلبانه ساعات کاری برای رفع نیازهای شخصی	۳/۱۳	۰/۶۳۷	حمایت محل کار از تعادل کار ـ زندگی	۲/۸۰	۰/۹۲۴
انعطاف‌پذیری در برنامه کاری	۲/۶۱	۱/۲۷	تعادل کار و زندگی کارکنان رسمی	۳/۰۳	۰/۴۹۳
تعادل کار و زندگی غیررسمی	۳/۰۷	۰/۵۷۳			

* منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۴. وضعیت کلی تعادل کار و زندگی کارکنان

مؤلفه	نمره	انحراف معیار
تعادل کار و زندگی	۷۳/۸۲	۱۳/۶۲

* منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج به‌دست آمده از جدول ۳ نشان می‌دهد که اولین مؤلفه تعادل کار و زندگی با بالاترین میانگین (۳/۴۹) مؤلفه وفاداری به کار است همچنین مؤلفه میزان انعطاف سازمان و برنامه کاری نیز به‌عنوان آخرین مؤلفه از نظر کارکنان از سطح متوسط (۲/۶۱) کمتر است. همچنین میزان تعادل کار و زندگی در بین کارکنان رسمی و غیررسمی از اختلاف بسیارجزئی برخوردار هستند و تفاوت ناچیزی بین دو گروه وجود دارد.

براساس جدول شماره ۴ نمره کلی تعادل کار و زندگی کارکنان شرکت گاز ۷۳/۸۲ است که مقایسه این نمره با دسته‌بندی صورت گرفته از تعادل کار و زندگی (نمره بین ۸۸ - ۵۷ نشان‌دهنده تعادل کار و زندگی متوسط) نشان‌دهنده آن است که کارکنان از تعادل کار و زندگی متوسطی برخوردار هستند.

نتایج به‌دست آمده در جدول شماره ۵ که به‌صورت خلاصه آورده شده است علاوه بر میزان رضایت شغلی که در قالب ۶ بعد شامل نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی است میزان رضایت شغلی در بین کارکنان رسمی و غیررسمی نیز نشان می‌دهد.

جدول ۵. آمار توصیفی مؤلفه‌های رضایت شغلی کارکنان

مؤلفه	میانگین (از ۵)	انحراف معیار	مؤلفه	میانگین (از ۵)	انحراف معیار
نوع شغل	۳/۴۵	۰/۸۷۴	سبک رهبری	۲/۹۰	۰/۷۲۲
جو سازمانی	۳/۲۱	۱/۰۹	فرصت‌های پیشرفت	۲/۴۲	۱/۱۷
شرایط فیزیکی	۳/۰۵	۱/۰۰	نظام پرداخت	۱/۷۲	۰/۹۸۴
رضایت‌شغلی درکارکنان رسمی	۲/۸۴	۰/۶۳۰	رضایت‌شغلی در کارکنان غیررسمی	۲/۹۶	۰/۶۹۶

* منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۶. وضعیت کلی رضایت شغلی کارکنان

مولفه	نمره	انحراف معیار
رضایت شغلی	۵۳/۴۹	۱۲/۸۷

* منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج به‌دست آمده در جدول ۵ نشان می‌دهد که مؤلفه نوع شغل با میانگین (۳/۴۵) در بین کارکنان بالاترین میزان رضایت و مؤلفه نظام پرداخت با میانگین (۱/۷۲) کمترین میزان رضایت را به خود اختصاص داده است. همچنین میزان رضایت شغلی در بین کارکنان رسمی با میانگین (۲/۸۴) و غیررسمی با میانگین (۲/۹۶) برابر و اختلاف ناچیزی با یکدیگر دارند. مقدار رضایت شغلی، اندکی در کارکنان غیررسمی بالاتر است.

براساس جدول ۶ نمره کلی رضایت شغلی ۵۳/۴۹ است که مقایسه این نمره با دسته‌بندی صورت گرفته از رضایت شغلی (نمره بین ۶۹ -۴۴ نشان‌دهنده رضایت شغلی متوسط) نشان‌دهنده آن است که کارکنان شرکت گاز استان کردستان از رضایت شغلی متوسطی برخوردار هستند.

اشتیاق شغلی کارکنان در قالب سه مؤلفه انرژی حرفه‌ای (توانایی)؛ فداکاری حرفه‌ای (وقف خود) و شیفتگی حرفه‌ای (جذب) موردبررسی قرار گرفت همچنین اشتیاق شغلی در بین کارکنان رسمی و غیررسمی که نتایج میانگین انحراف معیار آن در جدول ۷ خلاصه شده است.

جدول ۷. آمار توصیفی مؤلفه‌های اشتیاق شغلی کارکنان

مؤلفه	میانگین (از ۵)	انحراف معیار
فداکاری حرفه‌ای (وقف خود)	۳/۹۱	۰/۷۶۹
انرژی حرفه‌ای (توانایی)	۳/۸۱	۰/۷۴۶
شیفتگی حرفه‌ای (جذب)	۳/۴۴	۰/۷۴۳
اشتیاق شغلی در کارکنان رسمی	۳/۵۳	۰/۷۴۰
اشتیاق شغلی در کارکنان غیر رسمی	۳/۷۳	۰/۶۸۲

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۸. وضعیت کلی اشتیاق شغلی کارکنان

مؤلفه	نمره	انحراف معیار
اشتیاق شغلی	۶۳/۱۰	۱۱/۴۶

منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که اولین مؤلفه اشتیاق شغلی با بالاترین میانگین، فداکاری حرفه‌ای یا وقف خود با داشتن میانگین نزدیک به خوب (۳/۹۱) نشان‌دهنده وضعیت مناسب آن در کارکنان شرکت گاز است. سومین مؤلفه اشتیاق شغلی شیفتگی حرفه‌ای یا جذب است که این مؤلفه دارای میانگینی بالاتر از متوسط است. همچنین

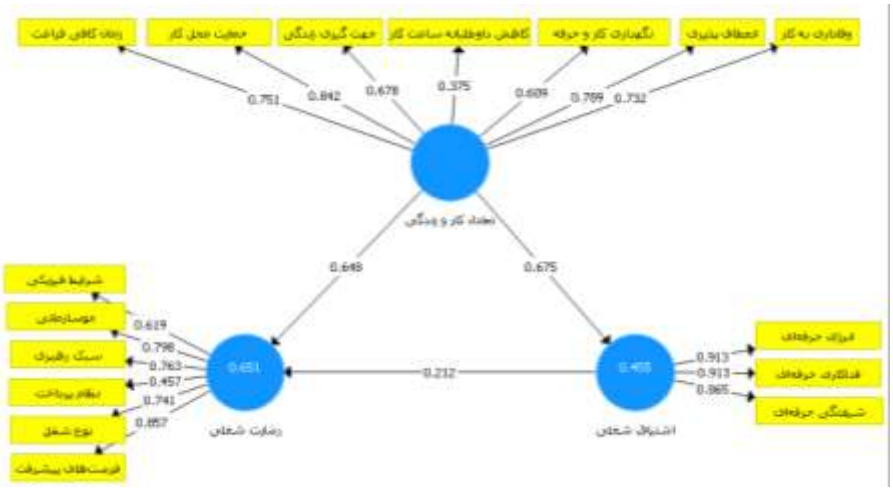
مقایسه اشتیاق شغلی کارکنان رسمی با میانگین (۳/۵۳) و غیررسمی با میانگین (۳/۷۳) نشان می‌دهد که میزان آن در بین کارکنان غیررسمی اندکی بالاتر است؛ اما این اختلاف ناچیز است.

اشتیاق شغلی کلی کارکنان شرکت گاز در جدول ۸ ارائه شده است. نمره کلی اشتیاق شغلی ۶۳/۱۰ است که مقایسه این نمره با دسته‌بندی صورت گرفته از اشتیاق شغلی (نمره بین ۸۵-۶۳ نشان‌دهنده اشتیاق شغلی بالا) نشان‌دهنده آن است که کارکنان از اشتیاق شغلی بالایی برخوردار هستند.

برای بررسی ارتباط بین تعادل کار و زندگی با رضایت شغلی و اشتیاق شغلی و همچنین بررسی فرضیه‌های پژوهش از روش مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار «Smart Pls3» استفاده شد.

در شکل ۲ ضرایب رگرسیونی استاندارد، بارعاملی و ضرایب تبیین آمده است. نتایج نشان می‌دهد تعادل کار و زندگی به‌عنوان متغیر مستقل بر روی دو متغیر وابسته یعنی رضایت شغلی و اشتیاق شغلی به‌صورت معنی‌داری تأثیرگذار است. تعادل کار و زندگی ۴۵ درصد از کل واریانس اشتیاق شغلی و ۶۵ درصد از کل واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند.

شکل ۲. مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده



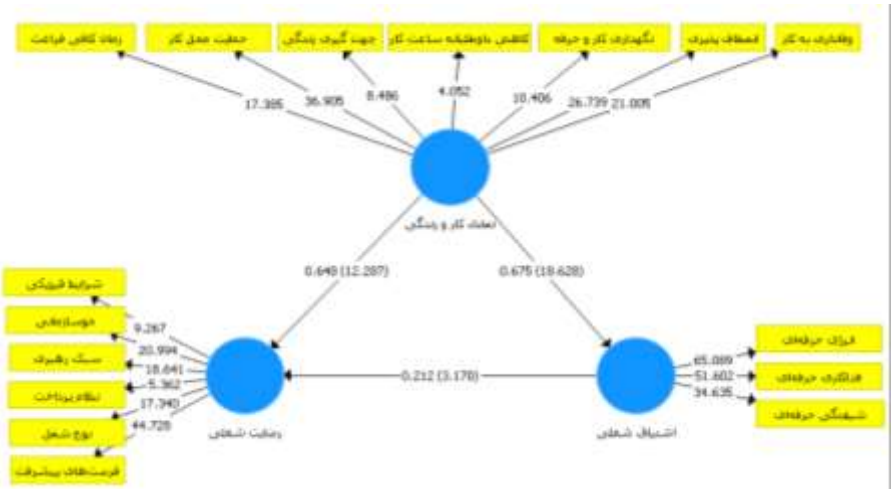
* منبع: یافته‌های پژوهش

دو متغیر، زمانی با یکدیگر رابطه و تأثیر معنی‌دار دارند که مقدارآمارهٔ t آن‌ها در سطح ۹۵ درصد بین (۱/۹۶+ و ۱/۹۶-) باشد. در غیر این صورت رابطه معنی‌داری با

یکدیگر نخواهند داشت و اگر مقدار آمارهٔ t خارج از بازهٔ ۲/۵۶+ تا ۲/۵۶- قرارگیرد، ضرایب مسیر در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار است. مطابق شکل ۳ و شکل ۴ می‌توان بیان کرد که تأثیر تعادل کار و زندگی (متغیر مستقل) بر متغیر اشتیاق شغلی (متغیر میانجی) معنادار است. همچنین تأثیر اشتیاق شغلی (متغیر میانجی) بر رضایت شغلی (متغیر وابسته) معنادار است. تأثیر سازه تعادل کار و زندگی (متغیر مستقل) بر رضایت شغلی (متغیر وابسته) از لحاظ آماری نیز معنی‌دار است. طبق نتایج به‌دست آمده با توجه به اینکه مقدار t تمامی متغیرها بیش از ۲/۵۸ هستند درنتیجه سه ضریب مسیر مشخص شده در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار شده‌اند و در اندازه‌گیری سازه‌های خود سهم معنی‌داری را ایفا کرده‌اند.

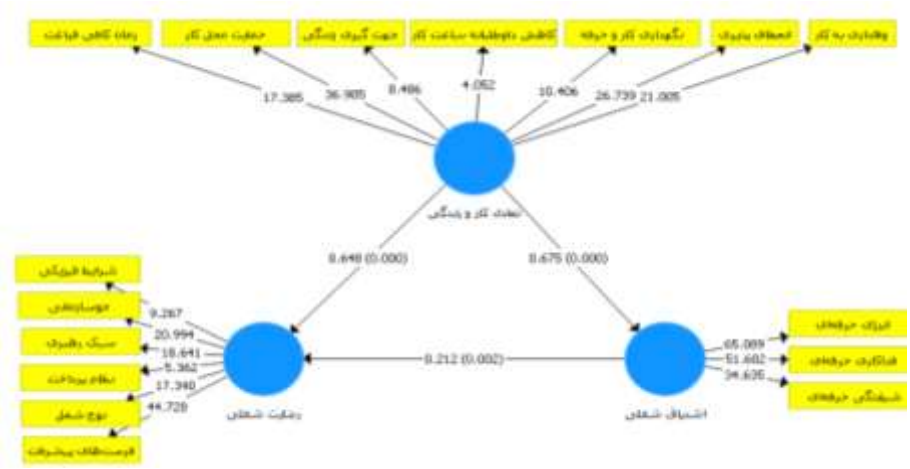
به‌منظور سنجش معنی‌داری اثر متغیر اشتیاق شغلی به‌عنوان یک متغیر میانجی از آزمون سوبل استفاده شد. اگر مقدار آماره آزمون به‌دست آمده از مقدار ۱/۹۶ بیشتر باشد نشان‌دهنده این است که فرض صفر مبنی‌بر اینکه متغیر اشتیاق شغلی نقشی بر رابطه بین متغیر تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی ندارد در سطح خطای ۰/۰۵ رد شده و تأثیر متغیر اشتیاق شغلی بر رابطه دو سازه یاد شده، معنی‌دار است. مقدار آزمون سوبل برابر است با ۳/۴۶، که از ۱/۹۶ بیشتر است و نشان می‌دهد که متغیر اشتیاق شغلی یک متغیر میانجی بین دو متغیر تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی است که این فرض با میزان اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌شود.

شکل ۳. مقدار آماره t و ضریب رگرسیونی برای سنجش برازش مدل ساختاری



* منبع: یافته‌های پژوهش

شکل ۴. ضریب رگرسیونی و سطح معناداری برای سنجش برازش مدل ساختاری



* منبع: یافته‌های پژوهش

براساس نتایج پژوهش که در شکل ۳ و ۴ نشان داده شده است می‌توان بیان نمود:

فرضیه اول: بین تعادل کار و زندگی با اشتیاق شغلی کارکنان ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد و تعادل کار و زندگی ۴۵ درصد از کل واریانس اشتیاق شغلی را تبیین می‌کند.

فرضیه دوم: بین تعادل کار و زندگی با رضایت شغلی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. تعادل کار و زندگی ۶۵ درصد از کل واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند.

فرضیه سوم: متغیر اشتیاق شغلی یک متغیر میانجی بین دو متغیر تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی است (مقدار آزمون سوبل برابر است با ۳/۴۶) که این فرض با میزان اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی میزان کلی تعادل بین کار و زندگی کارکنان نشان داد که آن‌ها از تعادل کار و زندگی متوسطی برخوردار هستند. متوسط بودن تعادل بین کار و زندگی کارکنان شرکت گاز نشان می‌دهد که این شرکت نسبت به بسیاری از سازمان‌های دیگر در این زمینه از موفقیت نسبی برخوردار است. مقایسه مؤلفه‌های هفت‌گانه تعادل بین کار و زندگی نشان می‌دهد که مؤلفه وفاداری به کار در سطحی بالاتر نسبت به سایر مؤلفه‌ها قرار دارد که نشان‌دهنده این است که کارکنان از لحاظ تعهد و وفاداری به کار نسبت به سایر مؤلفه‌ها

از شرایط قابل‌قبول‌تری برخوردار هستند. وفادار بودن کارکنان نسبت به شرکت و کار در آن می‌تواند نشان‌دهنده علاقه و تعصب آن‌ها به کار باشد که می‌توان از آن در راستای بهبود عملکرد شرکت استفاده نمود. آخرین مؤلفه تعادل بین کار و زندگی کارکنان با پایین‌ترین میانگین مربوط به انعطاف‌پذیری در برنامه کاری است که از نظر کارکنان این انعطاف در حد بسیار کمی وجود دارد. براساس مبانی نظری و مطالعات پیشین مشخص شد که داشتن انعطاف‌پذیری در برنامه کاری از سوی کارکنان و واگذاری اختیار از سوی سازمان به کارکنان در این زمینه تأثیر زیادی در بالا رفتن تعادل بین کار و زندگی کارکنان دارد (رشیدی و همکاران، ۱۳۹۶؛ علی‌یاری، ۱۳۹۶؛ نژادلباف و هادی پیکانی، ۱۳۹۷؛ تقی‌پور، ۱۳۹۸).

براساس نتایج کارکنان شرکت گاز نسبت به شغل خود از رضایت متوسطی برخوردار هستند که از سطح مناسب و خوب فاصله دارد. متوسط بودن رضایت شغلی در بین کارکنان نشان می‌دهد که مؤلفه‌های آن از وضعیت چندان مناسبی برخوردار نیستند. یکی از مؤلفه-های تشکیل‌دهنده رضایت شغلی، رضایت از نوع شغل است که نسبت به سایر مؤلفه‌ها شرایط به نسبت مناسب‌تری را دارد که می‌تواند در بهبود عملکرد سازمان مؤثر باشد چراکه در این راستا رجبی فرجاد و موسوی‌فرد (۱۳۹۶) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که رضایت و علاقه کارکنان به شغلشان عامل مهمی در بهبود عملکرد آن‌ها است. کمترین میزان رضایت کارکنان نیز مربوط به رضایت از نظام پرداخت (حقوق و مزایا) است. احساس عدم‌رضایتمندی از حقوق و ارتقاء زمانی رخ می‌دهد که کارکنان این نابرابری را در یک فرایند مقایسه‌ای با دیگر کارکنان مشاهده یا درک نمایند. تنها صرف ارائه پاداش یا افزایش حقوق و ارتقاء برای ایجاد رضایت کارکنان کافی نیست بلکه مدیران باید سعی نمایند در کوچکترین رفتارها با کارکنان جوانب عدالت را رعایت نمایند زیرا عدم‌توجه به آن سبب عدم‌رضایت کارکنان از همکار، سرپرست، شغل، شرکت می‌شود. همسو با نتیجه این بخش از پژوهش مطالعه نجفی و همکاران (۱۳۹۲) و رجبی فرجاد و موسوی‌فرد (۱۳۹۶) نیز نشان داد که پایین بودن میزان درآمد بیشترین تأثیر منفی را در عدم‌رضایت کارکنان و برهم خوردن تعادل کار و زندگی افراد موردمطالعه داشته است.

نتایج بررسی اشتیاق شغلی کارکنان شرکت گاز نشان داد که آن‌ها از اشتیاق شغلی متوسط به بالایی برخوردار هستند، این موضوع نشان می‌دهد که کارکنان نگرش مثبتی نسبت به شغل خود دارند و نوعی انگیزه درونی نسبت به انجام کار در خود احساس می‌کنند. یکی از مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده اشتیاق شغلی، مؤلفه فداکاری حرفه‌ای یا وقف

خود است که نشان‌دهنده علاقه زیاد کارکنان به شغلشان است، که براساس نتایج تقریباً در سطح خوب و مناسب قرار دارد و نشان می‌دهد که کارکنان کارشان را با علاقه انجام می‌دهند و به آن افتخار می‌کنند. دومین مؤلفه اشتیاق شغلی در بین کارکنان شرکت گاز، انرژی حرفه‌ای یا توانایی انجام کار است. این مؤلفه در بین کارکنان در سطح متوسط به بالا قرار دارد. در تئوری تناسب شغلی یکی از موارد مهم، تناسب بین توانایی فرد با نوع شغلش است که سبب می‌شود فرد در شغلش عملکرد مثبتی داشته باشد و خود فرد نیز نسبت به شغل خود احساس رضایت نماید. از طرفی زمانی‌که توانایی‌ها و مهارت‌های فرد شاغل همسو با نیازهای آن شغل باشد، بدین معنا است که فرد همان چیزی را ارائه می‌دهد که شغل به آن نیاز دارد. شیفتگی شغلی سومین مؤلفه اشتیاق شغلی در بین کارکنان است که در سطح متوسط به بالا قرار دارد؛ اما از سطح مناسب و خوب فاصله دارد. وضعیت این مؤلفه در بین کارکنان نشان می‌دهد که کارکنان تقریباً جذب کار خود شده و نسبت به آن علاقه دارند. بالا بودن مؤلفه‌های سه‌گانه اشتیاق شغلی کارکنان از سطح متوسط باعث شده است که اشتیاق شغلی کلی کارکنان نیز از سطح متوسط بالاتر باشد. بالا بودن اشتیاق شغلی سبب می‌شود که افراد کار را به‌عنوان یک ابزار یا منبعی جهت حل تعارض خانوادگی خود درک کنند و از این رو کارشان به‌عنوان یک منبع رضایت‌آمیز مطرح می‌شود.

براساس یافته‌ها تعادل کار و زندگی بر روی هردو متغیر وابسته یعنی رضایت شغلی و اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشت. همچنین اشتیاق شغلی به‌صورت معنی-داری بر رابطه بین تعادل کار و زندگی و رضایت شغلی تأثیرگذار بود و نقش میانجی را بازی کرد. با توجه به نتایج می‌توان چنین انتظار داشت، افرادی که دچار عدم‌تعادل کار و زندگی هستند، نمی‌توانند آنطور که باید، رضایت شغلی و اشتیاق شغلی را تجربه کنند. براین‌اساس می‌توان گفت چنانچه تعادل بین کار و زندگی کارکنان افزایش یابد رضایت شغلی و اشتیاق شغلی آن‌ها هردو افزایش خواهد یافت و این تأثیرگذاری درجهت مثبت است. از طرفی با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی، چنانچه تعادل کار و زندگی کارکنان افزایش یابد نه‌تنها به‌صورت مستقیم بر روی رضایت شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد بلکه از طریق تأثیرگذاری بر روی اشتیاق شغلی نیز سبب افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌شود. چراکه بالا رفتن اشتیاق شغلی تأثیر مثبتی بر روی رضایت شغلی دارد و افراد دارای اشتیاق شغلی بالا، رضایت بیشتری از کار خود تجربه می‌کنند که این امر سبب افزایش انگیزه درونی، سخت‌کوشی و مسئولیت‌پذیری فرد برای تلاش بیشتر و عملکرد بالاتر در

دستیابی به اهداف سازمان خواهد شد. لذا برای کارکنان با نمره بالای رضایت شغلی و اشتیاق شغلی می‌توان به‌آسانی شادی را پیش‌بینی کرد که شادی نیز باعث افزایش عملکرد بهینه در کارکنان خواهد شد.

تأثیر تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی به این معناست که متناسب بودن دو بعد حیات فرد، یعنی خانواده و شغل باعث افزایش انگیزه درونی فرد برای ایجاد کار بهتر و با انرژی انجام دادن کار خواهد شد. درنهایت این چرخه به بهبود عملکرد شغلی و افزایش بهره‌وری کارکنان منجر می‌شود. زمانی‌که کارکنان مشتاق کارشان هستند اثرات مثبتی را از قبیل احساس الهام و اشتیاق تجربه می‌کنند و اگر کارکنان احساس کنند که قادر به اعمال کنترل کارشان هستند سبب می‌شود آن‌ها تجربیاتشان را به سمت مهارت بیشتر، قابل‌تطابق‌تر و فعال‌تر برگردانند. در این راستا و در تأیید نتایج این بخش از پژوهش نتیجه مطالعه ملکی‌ها و همکاران (۱۳۹۳)؛ رشیدی و همکاران (۱۳۹۶)؛ عباسی و همکاران (۱۳۹۷)؛ لونو (۲۰۱۰)؛ تایسون و مک کیم (۲۰۱۴)؛ واریز (۲۰۱۴) و یانهسا و همکاران (۲۰۱۹) نشان‌دهنده تأثیر مثبت تعادل کار و زندگی بر روی رضایت شغلی کارکنان است. نتیجه مطالعه هار و اسپل[1] (۲۰۰۶)؛ نژادلباف و هادی پیکانی (۱۳۹۷)؛ نیز ارتباط مثبت و معنی‌داری را بین تعادل کار و زندگی با اشتیاق شغلی و رضایت شغلی کارکنان نشان دادند. در واقع نتایج حاصل از این مطالعات در تأیید نتیجه پژوهش حاضر نشان می‌دهد که تعادل کار و زندگی موضوع مهمی برای کارکنان در سازمان‌های مختلف است که می‌تواند رضایت شغلی و اشتیاق شغلی کارکنان را تحت‌تأثیر قرار دهد. درصورتی‌که فرد شاغل دچار تعارض بین کار و خانواده شود، اولین حوزه موردآسیب این تعارض، رضایت شغلی است. می‌توان گفت مسئله رضایت کارکنان از شغل از مسائل اصلی در هر سازمان و جز مهمترین متغیرها در حیطه رفتار سازمانی محسوب می‌شود. اهمیت رضایت شغلی همچنین می‌تواند به‌دلیل نقشی باشد که این سازه در پیشرفت سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد. لذا می‌توان نتیجه گرفت که مهمترین موضوع در شرکت گاز در راستای بهبود عملکرد کارکنان و جلب رضایت شغلی آن‌ها برقراری تعادل بین کار و زندگی کارکنان است. چنانچه مدیران و مسئولین شرکت به تعادل بین کار و زندگی کارکنان توجه داشته باشند، این مهم با تأثیرگذاری بر اشتیاق شغلی و رضایت شغلی کارکنان درنهایت با کاهش فرسودگی شغلی، کم‌کاری، غیبت و ترک کار از سوی کارکنان منجر به افزایش بهره‌وری و ارتقاء عملکرد سازمان خواهد شد.

1. Harr & Spell

پیشنهادها

صداقت، همدلی و درک متقابل کارکنان نسبت به یکدیگر از نظر آن‌ها می‌تواند در تعادل بین کار و زندگی کارکنان مؤثر باشد. با توجه به این موضوع پیشنهاد می‌شود برنامه‌ها و کارگاه‌های آموزشی در زمینه نحوه رفتار کارکنان در محیط شرکت و همچنین چگونگی برخورد کارکنان با یکدیگر و تأثیر آن بر عملکرد سازمان آموزش داده شود.

پیشنهاد می‌شود اشتیاق شغلی کارکنان در سازمان را از طریق ارتباط صحیح کارکنان و مدیریت، قرار دادن زمینه‌های بروز خلاقیت در سازمان، ارج نهادن به نظرات نوآورانه و مبتکرانه در سازمان و ترویج دادن پاداش به نظرات مبتکرانه و ایجاد جوی نوآورانه در سازمان تقویت نمود.

برگزاری جلسه‌های هم‌اندیشی مدیران به‌صورت دوره‌ای به‌منظور آگاهی از مسائل و مشکلات بخش‌های گوناگون شرکت و تشریک مساعی جهت حل آن‌ها نیز می‌تواند پیشنهاد دیگری در راستای ارتقاء تعادل بین کار و زندگی کارکنان باشد.

پرداخت پاداش برمبنای عملکرد به‌جای تأکید بر حضور فیزیکی کارکنان و اعطای مرخصی به‌عنوان پاداش به کارکنان نیز پیشنهاد دیگری است که می‌تواند به افزایش تعادل بالای کار و زندگی آن‌ها منجر شود.

برای تقویت تعادل کار و زندگی کارکنان پیشنهاد می‌شود برای مشاغل موجود از طراحی مجدد شغل استفاده شود. طراحی شغل به‌گونه‌ای انجام شود که مهارت‌های متنوع کارکنان بکار گرفته شود و علاوه بر آن هویت شغلی آن‌ها حفظ شود.

ایجاد علاقه و اشتیاق به کار می‌تواند باعث شکوفایی خلاقیت کارکنان و نوآوری در سازمان شود. به همین منظور پیشنهاد می‌شود کارکنان به‌واسطه ارائه ایده‌ها و عملیاتی کردن آن‌ها مورد تشویق و تقدیر قرار گیرند. یک سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش مناسب می‌تواند باعث ایجاد انگیزه و اشتیاق به کار شود.

درنهایت باید در نظر داشت که رسیدن به نقطه تعادل، نسبی است و نخست به درک فرد از تعادل مرتبط است. اگرچه امکان دارد به‌طور عینی در برخی حوزه‌ها ناهماهنگی وجود داشته باشد. همچنین رسیدن به این تعادل نه‌تنها مستلزم توجه مدیران است بلکه خود کارکنان نیز بایستی نقش فعالی داشته باشند. درحقیقت تعادل کار و زندگی چند بعدی است. به‌طوری‌که بخشی از آن به موانع کاری در زندگی بر می‌گردد که مستلزم توجه کارفرما و مدیران است و بخش دیگر مربوط به موانع زندگی در کار است که نیازمند تلاش خود کارکنان است.

تشکر و قدردانی

مقاله حاضر برگرفته از طرح پژوهشی شرکت گاز استان کردستان با عنوان «بررسی ارتباط بین تعادل کار و زندگی، اشتیاق شغلی و رضایت شغلی کارکنان شرکت گاز استان کردستان» و به شماره ۱۰۱۹۷ است. با تشکر از تمامی مدیران، کارمندان و کارکنان محترم شرکت گاز استان کردستان که در تمامی مراحل انجام طرح و همچنین گردآوری داده‌ها محقیقن را مدد رساندند.

منابع

آریا، افشین؛ مکوندی، فوائد (۱۳۹۵). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی: موردمطالعه شرکت نفت و گاز مارون. *کنفرانس بین‌المللی مدیریت تغییر و تحول*. قابل‌دسترس از طریق سایت www.sid.ir.

افتخارصعادی، زهرا؛ باوی، ساسان (۱۳۹۲). رابطه تعارض خانواده ـ کار و کار ـ خانواده با اشتیاق شغلی و رضایت زناشویی در کارمندان، *مجله روانشناسی اجتماعی*. دوره ۸، شماره ۲۷، صص ۸۹-۸۳.

اسماعیلی، محمودرضا؛ صیدزاده، حیدر (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. *فصلنامه علمی ـ پژوهشی مطالعات مدیریت*. سال ۲۵. شماره ۸۳، صص ۶۸-۵۱.

باقرپور، ایمان؛ فیلی‌زاده، محمدرضا (۱۳۹۸). تعیین ابعاد فرسودگی شغلی مهندسین ناظر شرکت گاز استان فارس. *بهداشت کار و ارتقاء سلامت*. دوره ۳، شماره ۳، صص ۳۰۰-۲۷۸.

تقی‌پور، حسینعلی (۱۳۹۸). رابطه بین تعادل کار و زندگی با سلامت سازمانی، مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه نیروی دریایی امام‌خمینی نوشهر. *فصلنامه علمی آموزش نیروی دریایی*. شماره ۱۷، صص ۱۲۳-۱۱۲.

خنیفر، حسین (۱۳۸۵). *کارآفرینی در نظام ارزشی تهران*. انتشارات دانشگاه تهران.

رجبی فرجاد، حاجیه؛ موسوی‌فرد، لیلا (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین تعادل کار و زندگی و عملکرد سازمانی. *فصلنامه مهندسی مدیریت نوین*. سال ششم، شماره اول و دوم، صص ۶۳-۵۱.

رشیدی، آرزو؛ علی‌بیگی، امیرحسین؛ میرک‌زاده، علی‌اصغر (۱۳۹۶). تأثیر تعادل کار و زندگی بر رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای آموزشگران کشاورزی استان تهران. *فصلنامه*

پژوهش مدیریت و آموزش کشاورزی. شماره ۴۳، صص ۱۴-۱.

ذکی، یاشار؛ احمدی، سیدعباس؛ عباسی‌شوازی، محمدجلال؛ ادیب‌نیا، زهرا (۱۳۹۹). تحلیل فضایی اثرات بیکاری و بیکاری تحصیل‌کردگان بر جغرافیای سیاسی ایران. *نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران*. دوره ۱۵، شماره ۲۹، صص ۱۷۸-۱۵۱.

سلیمانی، اسماعیل؛ نوری‌پور لیاولی، رقیه؛ احمدی، حسن؛ معینی، مینا (۱۳۹۹). بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر موفقیت شغلی با نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*. دوره ۱۲، شماره ۴۲، صص ۷۲-۴۹.

عباسی، محرم؛ ابراهیمی، الهام؛ ایرانی، حمیدرضا (۱۳۹۷). تبیین مدل پیشایندها و پسایندهای تعادل کار و زندگی، مطالعه‌ای در شرکت ملی گاز ایران. *فصلنامه علمی ـ پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*. دوره ۱۰، شماره ۳۷، صص ۱۲۴-۹۳.

علی‌یاری، اکرم (۱۳۹۶). بررسی سلامت سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه شهرستان امیدیه و رابطه آن با اخلاق مدیریتی مدیران مدارس. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه پیام نور تهران*.

محمدی، حامد (۱۳۹۹). طراحی الگوی تعادل کار و زندگی با رویکرد پژوهش کیفی (مورد مطالعه شرکت گاز استان مازندران). *نشریه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*. دوره ۱۱، شماره ۴۳، صص ۳۲۳-۲۹۵.

ملکی‌ها، مرضیه؛ باغبان، ایران؛ فاتحی‌زاده، مریم؛ اعتمادی، عذارا (۱۳۹۳). بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار ـ خانواده بر رضایت شغلی زنان شاغل دانشگاه اصفهان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*. دوره ۶، شماره ۱۹، صص ۱۲۸-۱۱۰.

نجفی، تکتم، اسدی؛ محمودرضا، امیری، مجتبی؛ ملک مکان، سمیه (۱۳۹۲). بررسی وضعیت تعادل کار و زندگی اساتید دانشگاه. *فصلنامه علمی ـ ترویجی مدیریت منابع انسانی*. دوره ۲، شماره ۸، صص ۱۴۰-۱۱۳.

نجفی، تکتم؛ اسدی، محمودرضا (۱۳۹۰). *تعادل کار و زندگی*، تهران، نشر مرکز توسعه مطالعات خانواده و اداره کل آموزش بانک ملت.

نژادلباف، سمیه؛ هادی پیکانی، مهربان (۱۳۹۷). تعیین نقش تعادل کار ـ زندگی در رابطه بین خودکارآمدی و اشتیاق شغلی (مطالعه موردی: کارکنان بانک صادرات شهر اصفهان). *چهارمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم انسانی، چالش‌ها و راهکارها*.

Abioro, M. A., Oladejo, D. A., & Ashogbon, F. O. (2018). *Work Life Balance Practices and Employees Productivity in the Nigerian University System*. Crawford Journal of Business & Social Sciences, 8(2), 49–59.

Bay AB, an IL., & Laguador, JM. (2014). *Organizational satisfaction and work engagement of Filipino teachers in an Asian university.* International Journal of Multidisciplinary Academic Research, 2 (4). 32-41.

Harr, J. M., & Spell, D. (2006*). Work–family conflict outcomes: Testing the moderating effects of conflict frame both and family domain*, www. Humamresources. Co. nz.

John, I., Nkyi, K., & Dramanu, Y. (2020). *Impact of Work Life Balance on the Psychological Wellbeing of Employees in the University of Cape Coast*. Journal of Psychology and Behavioral Science, 1(8). 8-19.

Lono, P. (2010). *Relationship between job satisfaction and job performance in the public sector: A case study from India.* International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences, 2(2).16-35.

Mensah, A., & Adjei, N. K. (2020). *Work-life balance and self-reported health among working adults in Europe: a gender and welfare state regime comparative analysis.* Mensah and Adjei BMC Public Health, 1-14 https://doi.org/10.1186/s12889-020-09139-w.

Shoofili, Y. L., Pi-Li, L., Chiung, M. W., & Ya-Lung, H. (2002). *The relationships among turnover intentions professional commitment and job satisfaction of hospital nurses.* Journal of Professional Nursing, 18 (4), 214-9.

Tyson, J., & McKim, A. (2014). *Perceived Work-Life Balance Ability, Job Satisfaction, and Professional Commitment among Agriculture Teachers.* Journal of Agricultural Education, vol 54.Issue, 4, 116-132.

Varis, D. (2014). *A critical study of work life balance: A case of teaching faculty at Loyota Institute of Technology and Science, India and All Nations University, College Ghana.* International Journal of Social Science, 1(1), 22-34.

Vang, B. S., & Koo, K. S. (2009). Goal conflict and facilitation as predictors of workfamily satisfaction and engagement. Journal of Vocational Behavior, 20.157-176.

Wiradendi Wolor, Ch., Kurnianti, D., Siti, F. Z., & Martono, S. (2020). *The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millennial Generation in Indonesia.* Journal of Critical reviews.vol, 7.Issue, 9. 1103-1108.

Wong, P., Bandar, N. F. A., & Saili, J. (2017). *Workplace Factors and Work-Life Balance among Employees in Selected Services Sector.* International Journal of Business and Society, 1(18). 677–684.

Wu, L. & Meenakshi, K. (2013). Relationships between work–life balance and job-related factors among child welfare workers, Children and Youth Services Review 35.1447–1454.

Yuan Hsu, y., Huey Bai, C., Ming Yang, C., Chuan Huang, Y., Ting Lin, T., & Hung Lin, C. (2019*). Long Hours' Effects on Work-Life Balance and Satisfaction.* BioMed Research International. https://doi.org/10.1155/2019/504 6934.1-9.

The relationship between work-life balance and job Satisfaction and job Enthusiasm: Kurdistan Gas Company Study

Amirhossein Alibaygi[1]*, Masoumeh Taghibaygi[2]

Abstract

This descriptive correlation research was conducted with the aim of investigating the relationship between work-life balance with job satisfaction and job enthusiasm of Kurdistan gas company employees. The statistical population of the research was the employees of the gas company of Kurdistan province.170 people were selected as a sample using stratified random sampling method with proportional assignment. The measurement tool was standard questionnaires. Based on the results, the level of work-life balance and job satisfaction of gas company employees was at an average level and their job enthusiasm was high. The results of path analysis showed that work-life balance had a significant effect on job satisfaction and job enthusiasm. Job enthusiasm was also a mediating variable for the two variables of work-life balance and job satisfaction. Also, based on the results of work-life balance, it explained 45% of the variance of job enthusiasm and 65% of the variance of job satisfaction.

Key words: Work-life balance, Job satisfaction, Job enthusiasm, Job burnout, Kurdistan Gas Company.

1. Associate Professor, Department of Agricultural Extension and Education, College of Agriculture & Natura Resources, Razi University, Kermanshah, Iran. (Corresponding Author) (Email: Baygi1@ razi.ac.ir)
2. PhD Graduate, Department of Agricultural Extension and Education, Faculty of Agricultural Engineering and Rural Department, Khuzestan Agriculture Sciences and Natural Resources University, Mollasani, Iran. (Email: resina2011@ gmail.com)