

رابطه بین دلبستگی شغلی، مدیریت زمان، هوش معنوی با تعارض کار - خانواده در معلمان دوره متوسط دوم شهر سوسنگرد

مدینه شرفی^۱، بهنام مکوندی^۲

۱- گروه علوم انسانی، دانشکده روانشناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲- استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، ایران

*نویسنده مسئول: madineh.sharafi2880@gmail.com

خلاصه

پژوهش حاضر به منظور رابطه بین دلبستگی شغلی، مدیریت زمان، هوش معنوی و تعارض کار - خانواده معلمان دوره متوسط دوم شهر سوسنگرد بود. بدین منظور، تعداد ۱۲۰ نفر، که از معلمان دوره متوسط دوم شهر سوسنگرد بودند، به صورت نمونه گیری در دسترس انتخاب گردیدند و پرسشنامه های دلبستگی شغلی (توسط کانگو در سال ۱۹۸۲)، مدیریت زمان (توسط مقیمی در سال ۱۳۸۴)، هوش معنوی (توسط عبدالله زاده در سال ۱۳۸۷) و تعارض کار-خانواده (توسط کارلسون در سال ۲۰۰۰) بر روی آن ها اجرا شد. طرح پژوهش از نوع همبستگی بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد بین دلبستگی شغلی، مدیریت زمان، هوش معنوی و تعارض کار- خانواده در معلمان دوره متوسط دوم شهر سوسنگرد رابطه وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون چند گانه نشان داد که متغیرهای دلبستگی شغلی، مدیریت زمان، هوش معنوی به ترتیب پیش بینی کننده تعارض کار - خانواده معلمان دوره متوسط دوم شهر سوسنگرد میباشد. **کلمات کلیدی:** دلبستگی شغلی، مدیریت زمان، هوش معنوی، تعارض کار - خانواده.

مقدمه

در سال های اخیر تعارض کار - خانواده به عنوان موضوع مهمی که به کارکنان و کارفرمایان و هم خانواده آن ها را متأثر می سازد، شناخته شده است. نیازها و الزامات محیط کار و خانواده گاهی با یکدیگر همخوان نیستند و علاوه بر آن کارکنان نیز توانمند در برقرار کردن ارتباط مؤثر میان این دو حیطه را از دست می دهند. گاهی مسائل کار در خانواده تداخل می - کند و گاهی مشکلات خانواده از کارکردن سالم جلوگیری می نمایند (پزارسکی ۲۰۰۶) [۱]

تحقیقات زیادی در مورد اثر دلبستگی شغلی بر کاهش تعارض کار - خانواده انجام شده است. این تحقیقات بیان کردند که دلبستگی شغلی به طور مستقیم و غیرمستقیم اثر منفی بر تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده - کار دارد. استیو و چیو و گرین هوس^۲، (۲۰۰۲). طبق برخی مطالعات انجام شده مدیریت زمان باعث افزایش دلبستگی شغلی می شود و اثر غیرمستقیم بر افزایش تعارض کار- خانواده دارد. [۲]

کارآیی و اثربخشی سازمان ها از عوامل متعددی اثر می پذیرد. که یکی از آن ها دلبستگی شغلی کارکنان می باشد، دلبستگی شغلی نیز تابعی از جوسازمانی حاکم می باشد. افراد در سازمان ها دارای نگرش های متعددی می باشند که بر رفتار

۱-Pazarski

۲ - Stoeve, Green haus