

بررسی عوامل مؤثر بر توازن کار- خانواده در نهادهای آموزشی

(مطالعه موردی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران)

سید رضا سیدجوادی^۱، مژگان روشن‌نژاد^{۲*}، پروانه گلرد^۳

چکیده

افزایش حضور زنان در محیط‌های کاری، در سال‌های اخیر، توازن میان کار و خانواده را به یکی از چالش‌های پیش روی مدیران معاصر تبدیل کرده است. مقاله حاضر با هدف شناخت عوامل تأثیرگذار بر توازن کار- خانواده زنان شاغل در تعدادی از دانشگاه‌های شهر تهران انجام شده است. نمونه آماری شامل ۲۶۱ نفر از زنان شاغل در این دانشگاه‌هاست. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه و برای تحلیل آن‌ها از آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده شده است. متغیرهای پژوهش عبارت‌اند از حمایت خانوادگی، حمایت سازمانی، انعطاف‌پذیری کار، منابع فردی، و توازن کار- خانواده. به منظور بررسی روابط میان متغیرها چهار فرضیه مطرح شده که تأثیر متغیرهای حمایت خانوادگی، حمایت سازمانی، انعطاف‌پذیری کاری، و منابع فردی را بر توازن کار- خانواده بررسی می‌کند. نتایج نشان می‌دهد که حمایت خانوادگی و منابع فردی بر توازن کار- خانواده تأثیر مثبت دارد، ولی حمایت سازمانی و انعطاف‌پذیری کار بر این متغیر بی‌تأثیر بوده است. به مدیران پیشنهاد شده که به منظور ترویج فرهنگ حامی کار- خانواده و نیز فراهم کردن فرصت‌های انعطاف زمانی و مکانی در کار تلاش کنند.

کلیدواژگان

انعطاف‌پذیری کار، توازن کار- خانواده، حمایت اجتماعی، منابع فردی.

rjavadin@ut.ac.ir

mroshanejad@ut.ac.ir

p_gelard@yahoo.com

۱. استاد، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران

۲. فارغ‌التحصیل دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران

۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد تهران جنوب

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۱/۲۴، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۴/۱۰

مقدمه و بیان مسئله

در سال‌های اخیر، با شدت یافتن تغییرات جمعیت‌شناختی و جامعه‌شناختی در محیط کار همچون افزایش تعداد زنان شاغل، زنان سرپرست خانوار [۵]، زوج‌های شاغل، مادران دارای کودک [۳]، ساعات کاری طولانی‌تر، و پیچیدگی تکنولوژی ارتباطی تعارض مداوم با محیط کار نیز افزایش یافته [۴] و باعث شده که کارکنان، اعم از زن و مرد، مسئولیت‌هایی علاوه بر مسئولیت‌های کاری برعهده بگیرند [۳] و درصدد باشند بین تقاضاهای کاری و غیرکاری زندگی خود تعادل ایجاد کنند، زیرا تنش در یکی از آن دو، بدون شک، به دیگری سرایت می‌کند [۲۷].

با حضور زنان به‌منزله نیروی کار، در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه، ایجاد هماهنگی میان کار و خانواده برای بسیاری از کارکنان، به‌خصوص زوج‌های شاغل، به مسئله‌ای جدی تبدیل شده است [۲۸]. در کشور ما، تا سال ۱۳۴۵ جمعیت زنان شاغل ۹۴۴ هزار نفر بود که حدود ۸/۲۷ درصد جمعیت فعال کشور را تشکیل می‌داد. این رقم در سال ۱۳۵۵، یعنی ۱۰ سال بعد، به یک میلیون و ۲۱۲ هزار نفر (حدود ۱۳/۸ درصد کل جمعیت شاغل) می‌رسد. هرچند طی ده سال بعد این رقم کاهش محسوسی یافته است - طوری که در سال ۱۳۶۵ به رقم ۹۷۵ هزار نفر (یعنی ۸/۹ درصد جمعیت شاغل) می‌رسد - دوباره روند مشارکت اقتصادی زنان طی دو دهه بعدی سیر صعودی به خود می‌گیرد؛ به‌گونه‌ای که در سال ۱۳۷۵، این رقم به یک میلیون و ۷۶۵ هزار نفر و در سال ۱۳۸۵، به ۲ میلیون و ۷۸۲ هزار نفر می‌رسد که چیزی حدود ۱۳/۶ درصد جمعیت شاغل را تشکیل می‌دهد [۱]. این امر در نتیجه تغییرات اساسی در شرایط اجتماعی، اقتصادی، و فرهنگی زنان جامعه، از جمله عمومیت یافتن آموزش در مقاطع مختلف تحصیلی و دانشگاه‌ها، طی این دوره به‌وجود آمده است.

به گزارش مرکز امور زنان و خانواده ریاست جمهوری، آمار زنان دانش‌آموخته از ۲۸/۶ درصد در سال ۱۳۵۵، به ۵۰/۳ درصد در سال ۱۳۸۵ رسیده که حاکی از رشدی معادل ۷۵/۹ درصد است. در حالی که آمار مردان دانش‌آموخته طی همین دوره، نزدیک به ۳۰ درصد کاهش نشان می‌دهد. در سال ۱۳۸۴، درصد دانش‌آموختگان در مردان و زنان تقریباً برابر شده است. براساس همین گزارش، در سال تحصیلی ۱۳۸۵-۱۳۸۶ درصد پذیرفته‌شدگان زن دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در همه گروه‌های تحصیلی، به‌جز گروه فنی و مهندسی، بیش از مردان است [۲]. با توجه به روند افزایشی حضور زنان در محیط‌های کاری، بررسی مسائل مربوط به رویارویی کار و خانواده و یافتن راهی برای ایجاد توازن کار- خانواده نیز ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. این مقاله درصدد است به بررسی نقش حمایت‌های سازمانی و خانوادگی و ویژگی‌های کاری و فردی بر توازن کار- خانواده بپردازد.

بررسی ادبیات پژوهش

مسائل و مشکلات همراه با کار، کارکنان و به خصوص زوج‌های شاغل را به زحمت انداخته است [۲۳]. علاقه روزافزون به نحوه رویارویی کار و خانواده، مفاهیم زیادی را برای تبیین رابطه بین این دو قلمرو از زندگی به وجود آورده است: همسازی^۱، جبران خدمات^۲، فرار منابع^۳، تفکیک^۴، سرریز^۵، تعارض کار- خانواده^۶، غنی‌سازی کار- خانواده^۷، و انسجام کار- خانواده^۸ [۱۷]. هرچند هرچند افزایش تعداد سازه‌های مرتبط با کار- خانواده کمک می‌کند فهم بهتری از وابستگی‌های متقابل کار و خانواده به دست آید، این تکثر سازه‌ها موجب شده است که نگرانی واقعی افراد- یعنی تمایل به پیوندیافتن با هر دو حوزه زندگی شخصی و حرفه‌ای- مغفول واقع شود [۹]. سازه‌ای که بیش از همه در ادبیات کار و خانواده تکرار شده، «توازن کار- زندگی» است. توازن گاهی به منزله یک اسم (زمانی که گفته می‌شود: کسی در تلاش است تا به توازن برسد)، گاهی به منزله یک فعل (متوازن کردن خواسته‌های کاری و خانوادگی)، یا یک صفت (یک زندگی متوازن) به کار می‌رود و اغلب معنی کاهش دادن کار به منظور گذراندن وقت بیشتری در کنار خانواده از آن استنباط شده است [۱۷]. گاهی نیز با عنوان نبود تعارض کار- خانواده تعریف شده است. در این تعریف، فرض بر آن است که کار و خانواده لزوماً در تقابل باهم بوده و توازن در واقع به معنای نبود تعارض است [۱۱].

در سال‌های اخیر، پژوهشگران کوشیده‌اند این سازه را مفهوم‌سازی کنند و تعریفی مشخص برای آن ارائه دهند. براساس نظر کوفودیماس^۹ (۱۹۹۳)، توازن یعنی داشتن «یک زندگی رضایت‌بخش، سالم، و سازنده که شامل کار، سرگرمی، و عشق... باشد». برخی دیگر نیز توازن کار- خانواده یا توازن کار- زندگی را براساس مفهوم «توازن نقش مثبت» به معنای رسیدن به رضایت در همه قلمروهای زندگی تعریف کرده‌اند [۱۷]؛ مثلاً کلارک، توازن کار- خانواده را رضایت و عملکرد مناسب در خانه و محل کار می‌بیند که حداقل تعارض نقش را به همراه داشته باشد. وی توازن کار- خانواده را سازه‌ای چندبعدی می‌داند و پنج جنبه برای آن در نظر می‌گیرد: رضایت از کار، رضایت از خانه، انجام دادن وظایف کاری، انجام دادن وظایف خانوادگی،

رتال جامع علوم انسانی

1. accommodation
2. compensation
3. resource drain
4. segmentation
5. spillover
6. work-family conflict
7. work-family enrichment
8. work-family integration
9. Kofodimos

و تعارض نقش [۱۱]. مشابه کلارک، فرون نیز توازن کار- خانواده را وضعیتی می‌داند که در زندگی کاری و خانوادگی افراد تعارض اندک و تسهیل^۱ زیادی وجود داشته باشد [۹].

گرینهوس و همکارانش براساس نظریه توازن نقش (مارکز و مک درمید، ۱۹۹۶) و تعاریف قبلی- همچون تعریف کلارک که به مفهوم رضایت اهمیت می‌دهد- توازن کار- خانواده را چنین تعریف کردند: «حدی که افراد به‌طور مساوی به نقش‌های کاری و خانوادگی خود پرداخته و از آن‌ها به‌طور مساوی رضایت کسب می‌کنند.» آن‌ها یادآور شدند که تعاریف قبلی- از قبیل تعریف کلارک- مبتنی بر توازن نقش مثبت است؛ درحالی‌که تعریف ارائه‌شده از سوی آن‌ها هم توازن نقش مثبت و هم توازن نقش منفی را دربرمی‌گیرد. آن‌ها تعریف خود را شامل عناصری از درگیری روانی و زمانی دانسته و سه بعد برای آن بیان کرده‌اند: توازن زمانی (اختصاص مقدار یکسان زمان برای نقش‌های کاری و خانوادگی)، توازن درگیری (سطح یکسانی از درگیری روانی در نقش‌های کاری و خانوادگی)، و توازن رضایت (سطح یکسانی از رضایت حاصل از انجام‌دادن نقش‌های کاری و خانوادگی). به نظر آن‌ها، بسته به اینکه هریک از این ابعاد سه‌گانه در سطحی برابر، اما پایین یا بالا قرار گرفته باشد، توازن کار- خانواده ممکن است طیفی از توازن منفی تا توازن مثبت را دربرگیرد [۱۷]. این مفهوم‌سازی توازن را به مفهوم «برابری و تعادل» به کار می‌گیرد.

وایدانوف توازن کار- خانواده را نوعی ارزیابی کلی از کفایت منابع کار و خانواده برای برآورده کردن مطالبات کاری و خانوادگی دانسته است؛ به‌گونه‌ای که مشارکت در هر دو دامنه موفقیت‌آمیز شود [۳۷]. در این تعریف، توازن به مفهوم «تناسب» به کار رفته است.

در سال‌های اخیر، گریوژ و کارلسون نگرانی‌های خود را از مفهوم‌سازی‌های جدید توازن کار- خانواده به دفعات مطرح کردند [۸، ۹، ۱۸]. به نظر آن‌ها، هرچند این تعاریف مفیدند، برخی از آن‌ها کاملاً نماینده برداشت‌های افراد بالغ از توازن کار- خانواده نیستند. آن‌ها به تعریف گرینهوس و همکاران (۲۰۰۳)، که براساس نظریه توازن نقش و مفهوم برابری (تعادل) بیان شده است، انتقاد کردند و اظهار داشتند شواهد اندکی موجود است که نظر آن‌ها را مبنی بر اینکه افراد در زندگی کاری و خانوادگی خود در جست‌وجوی «برابری»، یا حتی «تقریباً برابری» هستند، تأیید کند. به‌علاوه، نظریه توازن نقش درواقع بیان می‌کند که افراد در جست‌وجوی یک زندگی کاری و خانوادگی «کامل و معنادار»ند و هیچ توصیه‌ای برای «برابری» در مقوله کار و خانواده ندارد، زیرا این پرسش پیش می‌آید که آیا می‌توان فعالیت‌های مرتبط با کار را با فعالیت‌های مرتبط با خانواده مقایسه و سپس به‌طور مؤثر اداره کرد؟ [۱۸] آن‌ها به تعریف وایدانوف (۲۰۰۵) نیز انتقاد کردند و بیان داشتند شواهد تجربی اندکی وجود دارد که این تعریف درباره افراد بالغ شاغل مصداق دارد [۹].

آن‌ها تعریف دیگری براساس مفهوم «عملکرد» ارائه داده‌اند: توازن عبارت است از انجام‌دادن آن دسته از انتظارات نقش، که درباره آن‌ها بین فرد و سایر کسانی که در دامنه‌های کار و خانواده با وی شریک‌اند، مذاکره و تسهیم صورت گرفته باشد [۱۸]. این تعریف هم از بعد نظری و هم عملی اهمیت دارد.

تعریف فوق در بعد نظری، سازه توازن کار- خانواده را از حوزه روان‌شناختی وارد حوزه اجتماعی کرده و بنابراین آن را مشاهده‌پذیر کرده است. این تعریف به جای تمرکز بر رضایت از نقش‌های زندگی، بر «انجام‌دادن فعالیت‌های مرتبط با نقش» متمرکز می‌شود و به توازن کار- خانواده، بیشتر به‌عنوان یک سازه اجتماعی می‌نگرد تا یک سازه روان‌شناختی؛ در نتیجه معنای آن خارج از دنیای درونی و ذهنی افراد قرار می‌گیرد.

تعریف مذکور در بعد عملی نیز، چون بر پیامدهای توازن تمرکز دارد و نه ادراکات شخصی افراد، شناخت رویارویی کار- خانواده را برای سازمان‌ها آسان‌تر می‌کند. با جداکردن «انجام‌دادن انتظارات نقش» از «رضایت از انجام‌دادن نقش»، مفهوم سازه توازن روشن‌تر و تفسیر آن ساده‌تر می‌شود. در نتیجه، پژوهشگران قادر خواهند بود لایه دیگری از نظریه‌ها را حول سازه توازن گسترش دهند؛ مثلاً، به تشریح آن دسته از عوامل فردی و زمینه‌ای بپردازند که تعیین می‌کنند چگونه انجام‌دادن انتظارات نقش به رضایت در دامنه‌های کار و خانواده منجر می‌شود. این لایه‌بندی برای توسعه نظریه‌های کار و خانواده و نیز برای طراحی و اجرای مداخلات مؤثر در سازمان‌ها ضروری است [۹]. در این مقاله، مفهوم توازن براساس این مفهوم‌سازی سنجیده شده است.

حمایت سازمانی و خانوادگی

حمایت اجتماعی عاملی کلیدی در ادبیات کار- خانواده محسوب می‌شود که هدف آن کاهش عوامل تنش‌زا بوده و شامل دو نوع حمایت سازمانی و حمایت خانوادگی است. حمایت اجتماعی به کلیه فعالیت‌های سایر افراد دامنه کار یا خانواده اطلاق می‌شود که با هدف افزایش رفاه برای گیرنده حمایت انجام می‌گیرند. این حمایت می‌تواند به صورت کمک ابزاری، احساسی، اطلاعاتی، یا ارزیابی باشد. گرین هوس و بیوتل (۱۹۸۵) حمایت اجتماعی را «حمایت از سوی افراد مهم» یا «افرادی که از مجموعه(های) نقش اشخاص پشتیبانی می‌کنند» تعریف کرده و آن را عاملی مهم دانسته‌اند که از دو طریق موجب کاهش تعارض کار- خانواده می‌شود:

۱. برخی فشار نقش‌ها را کاهش می‌دهد؛ یعنی موجب از میان رفتن یا کم‌اثر شدن محرک‌های تنش‌زای نقش می‌شود؛
۲. رابطه میان تعارض کار- خانواده و رفاه روانی را تعدیل می‌کند، یا به‌منزله یک سپر (حایل) در رابطه بین تعارض کار- خانواده و اضطراب عمل کند [۲۵].

حمایت اجتماعی به نوعی مبادله متقابل شخصی اشاره دارد که شامل علایق عاطفی، کمک ابزاری، اطلاعات، یا ارزیابی است و به منزله مکانیزمی برای مقابله با مسائل حوزه کاری یا خانوادگی استفاده می‌شود [۲۰]. دامنه‌های کار و خانواده هریک انواع مختلفی از حمایت را دارند. حمایت سرپرست، حمایت همکاران، و محیط حامی خانواده در دامنه کاری و حمایت اعضای خانواده در خانه از انواع حمایت‌اند [۳۸]. کارکنانی که حمایت بیشتری از سوی سازمان خود دریافت کرده‌اند، تعارض کمتری را گزارش کرده‌اند [۱۶].

در یک جمع‌بندی کلی، می‌توان گفت که حمایت اجتماعی عبارت است از مبادله منابع بین حداقل دو نفر، با هدف کمک کردن به فردی که حمایت را دریافت می‌کند. این حمایت می‌تواند شامل این موارد باشد:

۱. حمایت احساسی / عاطفی: همدلی، مراقبت، ابراز محبت، و احترام؛
 ۲. حمایت ابزاری: کمک از نظر زمان، پول، و انرژی؛
 ۳. حمایت سنجشی: تأمین اطلاعات لازم برای خودسنجی؛
 ۴. حمایت اطلاعاتی: نصیحت، اطلاعات، و پیشنهادها.
- به‌علاوه، منابع حمایت اجتماعی عبارت‌اند از:
- الف) منابع مرتبط با کار مثل حمایت سرپرست و حمایت همکار؛
 ب) منابع غیرمرتبط با کار مثل حمایت همسر، دوستان، و بستگان [۱۲].

انعطاف‌پذیری کاری

تمهیدات انعطاف‌پذیری کاری به کارکنان اجازه می‌دهد وظایف کاری خود را بدون توجه به محدودیت‌های سنتی و مکانی یک روز کاری استاندارد به انجام برسانند [۳۱]. از آنجا که انعطاف‌پذیری به افراد اجازه می‌دهد تا خود تعیین کنند که چه مدت، چه موقع، و کجا کار کنند [۲۱]، تعاملات کار و خانواده از نظر زمانی و مکانی انعطاف بیشتری یافته و پیامدها برحسب زمان، انرژی، و رفتار مثبت‌تر خواهند بود. در نتیجه، انعطاف‌پذیری زمانی و مکانی با تناسب کار-خانواده رابطه مثبت پیدا می‌کند [۱۹].

انعطاف‌پذیری زمانی یعنی وجود انعطاف برای اصلاح یا تعدیل دوره کاری. دو رویکرد عمومی در این رابطه وجود دارد: الف) ابتکار عمل کارمند در کاهش بار کاری (کارکردن کمتر از زمان کامل) و ب) استفاده از مرخصی‌ها [۲۱]. کار پاره‌وقت، کاهش ساعات کاری، تسهیم کار، انواع مرخصی، و ساعات کاری منعطف از انواع تمهیدات انعطاف‌پذیری زمانی‌اند [۳۱].

انعطاف‌پذیری مکانی به وجود انعطاف در تصمیم‌گیری برای مکان انجام‌دادن کار اشاره دارد. انعطاف مکانی به کارکنان اجازه می‌دهد تا در خانه، در پایگاه‌های دور دست، یا هر جا که برایشان مقدور است، کار خود را به انجام رسانند. بدین ترتیب، وقفه‌های ناشی از پیمودن مسیر خانه تا محل کار یا وجود همکاران به حداقل می‌رسد [۲۱].

منابع فردی

منابع فردی به آن دسته از ویژگی‌های شخصی گفته می‌شود که حس کنترل و خودارزیابی را در فرد تقویت می‌کند و با انعطاف‌پذیری، مقابله مثبت با مطالبات محیطی، و رفاه مرتبط است [۶]. به عبارت دیگر، جنبه‌هایی از «خود» هستند که با انعطاف‌پذیری مرتبط‌اند و در فرد این احساس را به وجود می‌آورند که توانایی کنترل و تأثیرگذاری بر محیط اطرافش را دارد. برخی از انواع منابع فردی عبارت‌اند از مناعت‌طبع مبتنی بر سازمان^۱، خوش‌بینی، خودکارآمدی [۳۹]، سازگاری فرد با محیط، نوع شخصیت [۶]، حس همبستگی، ظرفیت عاطفی، و انعطاف‌پذیری [۱۵].

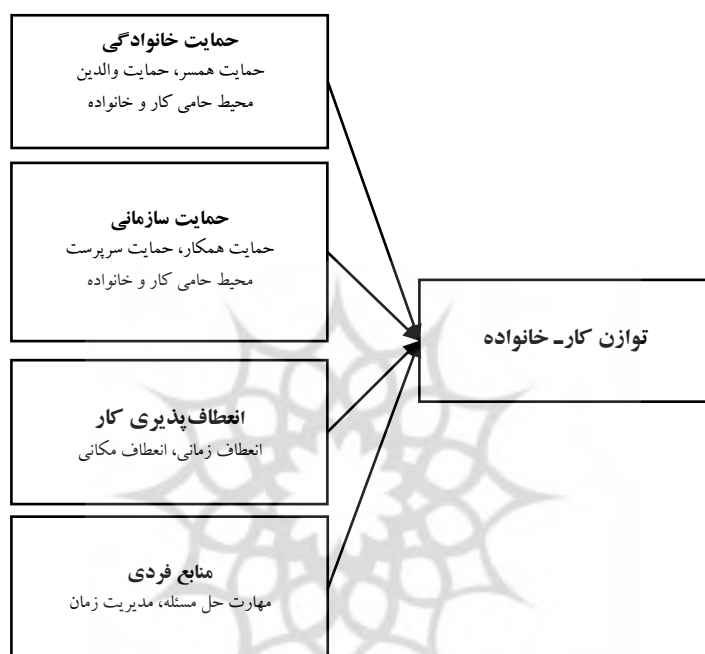
وقتی منابع فردی به صورت واقعی یا بالقوه در حال کاهش باشد، فرد دچار استرس می‌شود. زمان یکی از منابع ارزشمند و محدودی است که کار و خانواده برای تصاحب آن با هم رقابت می‌کنند. وقتی افراد احساس کنند که زمان و وقت آن‌ها تقلیل یافته است یا عاملی تقلیل‌دهنده آن را تهدید کرده است، دچار استرس می‌شوند. از این رو، زمان عامل اصلی ادراک تعارض کار-خانواده محسوب می‌شود. افراد ساعات محدودی برای انجام‌دادن مسئولیت‌های خود در اختیار دارند و هنگامی که کار و خانواده برای تصاحب زمان افراد رقابت کنند، دو دامنه دچار تعارض می‌شوند. بنابراین، توانایی و مهارت مدیریت زمان می‌تواند به منزله منبعی برای مقابله افراد با احساس عجله و کمبود وقت عمل کند و فشار زمانی را کاهش دهد [۱۴]. همچنین، مهارت مدیریت فشار روانی و مهارت حل مسئله دو مهارت دیگری هستند که می‌توانند به افراد یاری دهند تا بر این تعارض غلبه کنند [۳۲].

مدل مفهومی پژوهش

چارچوب نظری یک الگوی مفهومی است مبتنی بر روابط تئوریک میان شماری از عواملی که درباره مسئله پژوهش شده با اهمیت تشخیص داده شده‌اند. شکل ۱ روابط میان متغیرها را نشان می‌دهد. با توجه به مدل فوق، فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

۱. معادل self-esteem organization-based به این مفهوم اشاره دارد که فرد تا چه حد خود را، به عنوان یکی از اعضای سازمان، شایسته، مؤثر، و ارزشمند ارزیابی می‌کند.

۱. بین حمایت خانوادگی و توازن کار- خانواده رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛
۲. بین حمایت سازمانی و توازن کار- خانواده رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛
۳. بین انعطاف پذیری کاری و توازن کار- خانواده رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛
۴. بین منابع فردی و توازن کار- خانواده رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.



شکل ۱. مدل پژوهش

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) است که در جریان آن برای بررسی فرضیه‌ها از روش مطالعات میدانی و ابزار پرسشنامه استفاده شده و براساس داده‌های حاصل از مطالعات میدانی، فرضیه‌های پژوهش در معرض آزمون قرار گرفته است. پرسشنامه استفاده شده شامل بخش‌های زیر است: ۱. نامه همراه به منظور بیان هدف؛ ۲. پرسشنامه عمومی به منظور جمع‌آوری اطلاعات کلی و جمعیت‌شناختی که شامل شش پرسش است؛ ۳. پرسشنامه تخصصی شامل ۳۹ گویه که به مقوله‌های حمایت سازمانی و خانوادگی، انعطاف‌پذیری کار، منابع فردی، و توازن کار- خانواده

می‌پردازد. پرسشنامه براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت به صورت کاملاً موافقم (۵)، موافقم (۴)، نظری ندارم (۳)، مخالفم (۲)، و کاملاً مخالفم (۱) تنظیم شده است. بدیهی است درباره پرسش‌های معکوس امتیازبندی به صورت عکس انجام می‌گیرد.

در یک نمونه پیش‌آزمون سی‌تایی، واریانس نمونه پیش‌آزمون برابر با ۰/۳۴ بوده است. جامعه آماری شامل کارکنان زن شاغل در دانشگاه‌های شهر تهران (شامل دانشگاه‌های تهران، الزهرا، تربیت مدرس، و شهید بهشتی) است. با توجه به محدود بودن جامعه، (N=۲۳۵۲)، حداقل حجم نمونه براساس فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود حدود ۲۵۰ نفر برآورد شده است. نمونه‌گیری به شیوه قشربندی انجام و پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی توزیع شده است. از ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شده بین کارکنان، تعداد ۲۶۱ پرسشنامه کامل تشخیص داده شد و در تحلیل نهایی استفاده شد.

روایی و پایایی پرسشنامه

به منظور بررسی پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS/18 استفاده شده است. جدول ۱ تقسیم‌بندی پرسش‌ها و مقدار آلفای محاسبه شده برای هر پرسشنامه را در یک نمونه پیش‌آزمون سی‌تایی نشان می‌دهد. البته در مرحله تحلیل عاملی اکتشافی روی نمونه به دست آمده، یک پرسش از پرسشنامه حمایت خانوادگی، دو پرسش از پرسشنامه انعطاف‌پذیری، یک پرسش از پرسشنامه منابع فردی، و یک پرسش از پرسشنامه توازن کار- زندگی به علت بار عاملی پایین حذف شدند.

جدول ۱. آلفای کرونباخ پرسشنامه

متغیرها	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ
حمایت خانوادگی	۷	۰/۷۴۳
حمایت سازمانی	۸	۰/۷۰۳
انعطاف‌پذیری کار	۹	۰/۷۰۸
منابع فردی	۸	۰/۷۹۵
توازن کار- خانواده	۷	۰/۷۷۴
مجموع	۳۹	

برای سنجش روایی پرسشنامه هم از اعتبار محتوا و هم از اعتبار سازه (تحلیل عاملی) استفاده شد. استادان دانشگاهی و متخصصان اعتبار محتوای پرسشنامه را تأیید کردند و برای سنجش اعتبار سازه نیز از تحلیل عاملی و نرم‌افزار SPSS استفاده شد. ابتدا برای اطمینان از مناسب بودن داده‌های موجود برای تحلیل عاملی از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده

شده است. جدول ۲ نتایج محاسبه شاخص KMO و آزمون بارتلت و نیز نتایج تحلیل عاملی را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج آزمون KMO و آزمون بارتلت و درصد تبیین تغییرات

ابعاد و متغیرها	شاخص KMO	بارتلت	درجه آزادی	عدد معناداری	درصد تبیین
حمایت خانوادگی	۰٫۶۹۸	۵۶۵٫۵۸۸	۱۵	۰٫۰۰۰	۷۶٫۹۳۶
حمایت سازمانی	۰٫۶۶۳	۶۲۰٫۵۵۳	۲۸	۰٫۰۰۰	۷۲٫۴۲۷
انعطاف‌پذیری کار	۰٫۷۵۹	۴۷۹٫۴۳۳	۲۱	۰٫۰۰۰	۶۳٫۳۹۳
منابع فردی	۰٫۸۰۴	۷۹۶٫۰۴۲	۲۱	۰٫۰۰۰	۷۰٫۲۰۷
توازن کار-زندگی	۰٫۷۸۰	۶۵۸٫۰۴۳	۱۵	۰٫۰۰۰	۵۷٫۷۶۸

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، شاخص KMO برای همه متغیرها بزرگ‌تر از ۰٫۶ است که بیانگر کفایت مقدار نمونه‌گیری است. با توجه به اینکه مقدار sig آزمون بارتلت کوچک‌تر از ۵ درصد است، بنابراین می‌توان گفت تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است. همچنین نتایج تحلیل عاملی (ستون آخر جدول) نشان می‌دهد که گویه‌های مرتبط با هر یک از متغیرها چیزی بیش از ۵۵ درصد کل واریانس هر متغیر را تبیین می‌کنند و این امر نشان‌دهنده روایی سازه و مناسب بودن پرسش‌ها در هر حوزه است.

یافته‌های پژوهش

جدول ۳ شرحی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری را ارائه می‌دهد:

جدول ۳. آمار توصیفی پاسخ‌دهندگان

متغیر	سطوح	فراوانی	درصد	متغیر	سطوح	فراوانی	درصد
تحصیلات	لیسانس و کمتر	۱۵۸	۷۰٫۹	تعداد فرزندان	کمتر از ۲	۱۷۳	۶۶٫۳
	فوق لیسانس و بی‌جواب	۶۹	۲۶٫۴		بیش از ۲	۱۹	۷٫۳
	بی‌جواب	۷	۲٫۷		بی‌جواب	۱۹۲	۷۳٫۶
سن	زیر ۳۰	۵۱	۱۹٫۵	مدت تأهل	زیر ۵ سال	۶۳	۲۴٫۱
	۳۰-۴۰	۱۰۷	۴۱		۱۵-۲۵	۸۹	۳۴٫۱
	۴۰-۵۰	۸۸	۳۳٫۷		بالای ۲۵	۷۶	۲۹٫۱
	۵۰ به بالا	۴	۱٫۵		بی‌جواب	۱۵	۵٫۷
	بی‌جواب	۱۱	۴٫۲			۱۸	۶٫۹

بررسی وضعیت متغیرها

برای بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش از نظر مناسب بودن یا نبودن آن‌ها از آزمون میانگین یک جامعه آماری استفاده شده است (جدول ۴). بدین منظور فرض‌های آماری این‌گونه مطرح شد:

متغیرها/ مؤلفه‌ها با مقدار متوسط اختلاف ندارند، $H_0: \mu = 3$

متغیرها/ مؤلفه‌ها با مقدار متوسط اختلاف دارند، $H_1: \mu \neq 3$

جدول ۴. نتایج آزمون میانگین یک جامعه

نام متغیر / مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	مقدار T	عدد معناداری	حد پایین	حد بالا	نتیجه گیری
حمایت همسر	۳,۵۸۸	۰,۹۳۱	۱۰,۱۶۴	۰,۰۰۰	۰,۴۷۲	۰,۷۰۲	مناسب
حمایت والدین	۳,۵۹۴	۱,۰۰۳	۹,۴۶۸	۰,۰۰۰	۰,۴۷۰	۰,۷۱۷	مناسب
حمایت همکار	۳,۰۹۵	۰,۷۹۸	۱,۹۲۱	۰,۰۰۲,۰۰۵۶	-۰,۰۰۲	۰,۱۹۳	متوسط
حمایت سرپرست	۲,۸۰۱	۱,۰۳۷	-۳,۰۸۶	۰,۰۰۲	-۰,۳۲۶	-۰,۰۷۲	نامناسب
محیط حامی	۳,۰۸۷	۰,۸۳۴	۱,۶۸۱	۰,۰۹۴	-۰,۰۱۵	۰,۱۸۸	متوسط
انعطاف زمانی	۱,۹۴۹	۰,۶۸۱	-۲۴,۸۹	۰,۰۰۰	-۱,۱۳۵	-۰,۹۶۸	نامناسب
انعطاف مکانی	۱,۸۵۵	۰,۶۷۸	-۲۷,۲۵	۰,۰۰۰	-۱,۲۲۸	-۱,۰۶۲	نامناسب
حل مسئله	۳,۳۴۰	۰,۶۹۲	۷,۸۵۶	۰,۰۰۰	۰,۲۵۴	۰,۴۲۵	مناسب
مدیریت زمان	۳,۵۰۸	۰,۶۸۵	۱۱,۸۵۶	۰,۰۰۰	۰,۴۲۴	۰,۵۹۲	مناسب
حمایت خانوادگی	۳,۵۹۴	۰,۷۳۳	۱۳,۰۵۴	۰,۰۰۰	۰,۵۰۵	۰,۶۸۴	مناسب
حمایت سازمانی	۲,۹۹۸	۰,۶۳۲	-۰,۰۴۲	۰,۹۶۷	-۰,۰۷۸	۰,۰۷۴	متوسط
انعطاف پذیری	۱,۹۰۲	۰,۵۳۶	-۳۳,۰۵۱	۰,۰۰۰	-۱,۱۶۴	-۱,۰۳۳	نامناسب
منابع فردی	۳,۴۲۴	۰,۶۰۲	۱۱,۲۵۳	۰,۰۰۰	۰,۳۵۰	۰,۴۹۸	مناسب
توازن کار- خانواده	۳,۵۷۲	۰,۵۷۰	۱۶,۰۷۷	۰,۰۰۰	۰,۵۰۲	۰,۶۴۲	مناسب

همان گونه که (جدول ۴) نشان می دهد، همه متغیرها (غیر از حمایت همکار و محیط حامی کار- خانواده، و حمایت سازمانی) سطح معناداری کمتر از ۰/۵ دارند، به همین دلیل فرضیه صفر درباره آن ها رد می شود؛ یعنی وضعیت آن ها با مقدار میانگین (یعنی عدد ۳) تفاوت معناداری دارد. از میان این متغیرها، مقدار متغیر انعطاف پذیری کاری و مؤلفه های آن (انعطاف زمانی و انعطاف مکانی) و نیز حمایت سرپرست، به علت منفی بودن آماره T، کمتر از مقدار متوسط جامعه است و وضعیت آن ها نامناسب برآورد می شود؛ بدین معنا که از نظر پاسخ دهندگان، کار آن ها انعطاف پذیری نداشته و حمایت کافی از سوی سرپرست دریافت نکرده اند. درباره سایر متغیرها نیز با توجه به مثبت بودن آماره T، مقدار آن ها بیش از مقدار متوسط جامعه است و وضعیتشان مناسب برآورد می شود.

متغیرهای حمایت سازمانی و دو مؤلفه آن، یعنی حمایت همکار و محیط حامی کار- خانواده، سطح معناداری بیش از ۰/۵ دارد و به همین دلیل برای آن ها فرضیه صفر تأیید می شود؛ بدین معنا که وضعیت آن ها با مقدار میانگین (یعنی عدد ۳) تفاوت معناداری ندارد و پاسخ دهندگان وضعیت حمایت سازمانی و نیز حمایت همکار و حمایت محیط را در حد متوسط برآورد کرده اند.

جدول ۵. ماتریس همبستگی میان متغیرها

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
۱. حمایت همسر	۱												
۲. حمایت والدین	۰٫۱۵*	۱											
۳. حمایت همکار	۰٫۰۴	۰٫۲۱**	۱										
۴. حمایت سرپرست	۰٫۲۰**	۰٫۱۷**	۰٫۳۹**	۱									
۵. محیط حامی کار- خانواده	۰٫۲۰**	۰٫۱۲	۰٫۰۹	۰٫۱۵*	۱								
۶. انعطاف زمانی کار	-۰٫۰۱	۰٫۱۱	۰٫۱۱	۰٫۲۷**	۰٫۱۸**	۱							
۷. انعطاف مکانی کار	-۰٫۱۵*	۰٫۰۷	-۰٫۰۷	۰٫۱۱	-۰٫۰۴	۰٫۲۴**	۱						
۸. مهارت حل مسئله	۰٫۱۶*	۰٫۰۸	-۰٫۰۹	۰٫۰۰	۰٫۰۷	۰٫۰۱	۰٫۰۱	۱					
۹. مدیریت زمان	۰٫۱۸**	-۰٫۰۴	۰٫۰۲	۰٫۰۹	۰٫۰۳	۰٫۱۱	-۰٫۰۴	۰٫۵۳**	۱				
۱۰. حمایت خانوادگی	۰٫۷۴**	۰٫۷۸**	۰٫۱۷**	۰٫۲۵**	۰٫۲۱**	۰٫۰۷	-۰٫۰۵	۰٫۱۶*	۰٫۰۹	۱			
۱۱. حمایت سازمانی	۰٫۲۲**	۰٫۲۴**	۰٫۶۹**	۰٫۸۰**	۰٫۵۷**	۰٫۲۹**	۰٫۰۱	۰٫۰۰	۰٫۰۷	۰٫۳۱**	۱		
۱۲. انعطاف کاری	-۰٫۱۰	۰٫۱۲	۰٫۰۳	۰٫۲۴**	۰٫۰۹	۰٫۷۹**	۰٫۷۹**	۰٫۰۵	۰٫۰۴	۰٫۰۱	۰٫۱۹**	۱	
۱۳. منابع فردی	۰٫۱۹**	۰٫۰۳	-۰٫۰۴	۰٫۰۵	۰٫۰۶	۰٫۱۰	-۰٫۰۲	۰٫۸۸**	۰٫۸۷**	۰٫۱۴*	۰٫۰۴	۰٫۰۵	۱
۱۴. توازن کار- خانواده	۰٫۱۳*	۰٫۱۷**	۰٫۰۴	۰٫۰۲	-۰٫۰۱	۰٫۱۲	۰٫۰۴	۰٫۴۷**	۰٫۵۶**	۰٫۱۸**	۰٫۰۲	۰٫۱۰	۰٫۵۹**

* همبستگی در سطح خطای ۰٫۰۵ و حالت دو دامنه معنادار است. ** همبستگی در سطح خطای ۰٫۰۱ و حالت دو دامنه معنادار است.

بررسی روابط بین متغیرها

به منظور بررسی روابط میان متغیرها از آزمون اسپیرمن استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول ۵ است. همان طور که جدول ۵ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی به دست آمده بین متغیرهای حمایت خانوادگی، حمایت سازمانی، انعطاف‌پذیری کاری، و منابع فردی با توازن کار- خانواده، به ترتیب عبارت است از ۰/۱۸، ۰/۰۲، ۰/۱، و ۰/۵۹؛ که همگی مثبت بوده است. البته رابطه میان دو متغیر حمایت سازمانی و انعطاف‌پذیری کاری با متغیر توازن کار- خانواده معنادار نشده است. بنابراین، فرضیه‌های اول و چهارم تأیید شده، و فرضیه‌های دوم و سوم رد شده‌اند. از طرف دیگر، از میان ابعاد متغیرها، حمایت همسر، حمایت والدین، مهارت حل مسئله، و مدیریت زمان رابطه مثبت و معناداری به ترتیب برابر با ۰/۱۳، ۰/۱۷، ۰/۴۷ و ۰/۵۶ با متغیر توازن داشته‌اند.

بررسی تأثیر متغیرها

به منظور تبیین مدل ارائه شده در پژوهش از رگرسیون چندگانه استفاده شد که نتایج آن به شرح جدول‌های ۶ و ۷ است:

جدول ۶. خلاصه مدل و تحلیل واریانس رگرسیون

آماره مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R ²)	R ² تعدیل شده	انحراف معیار
متغیرهای مستقل: حمایت سازمانی، حمایت خانوادگی، انعطاف کاری، منابع فردی	۰/۶۰۱	۰/۳۶۱	۰/۳۵۱	۰/۴۵۶
عدد معناداری	آماره F	مجموع مجذورات SS	درجه آزادی Df	میانگین مجذورات MS
متغیر وابسته: توازن کار- خانواده	۰/۰۰۰	۳۵/۲۳۵	۴	۷/۲۳۵

جدول ۷. ضرایب رگرسیون خام و استاندارد

مدل	B	انحراف معیار	Beta	Sig	T
مقدار ثابت a	۱/۴۰	۰/۲۵	-	۰/۰۰۰	۵/۸۲
حمایت خانوادگی	۰/۱۰	۰/۰۴	۰/۱۲	۰/۰۲۴	۲/۲۷
حمایت سازمانی	-۰/۰۶	۰/۰۵	-۰/۰۶	۰/۲۳۵	-۱/۲۰
انعطاف کاری	۰/۰۹	۰/۰۶	۰/۰۸	۰/۱۰۶	۱/۶۲
منابع فردی	۰/۵۳	۰/۰۵	۰/۵۷	۰/۰۰۰	۱۱/۰۵

براساس داده‌های جدول ۶ و مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده، می‌توان گفت که حدود ۳۵/۱ درصد تغییرات متغیر توازن کار- خانواده، از سوی چهار متغیر حمایت سازمانی، حمایت خانوادگی، انعطاف‌پذیری کاری، و منابع فردی تعیین می‌شود. همچنین، براساس داده‌های جدول ۷ و ضرایب رگرسیون به دست آمده (B) و نیز ضرایب استاندارد (β) می‌توان گفت که دو متغیر حمایت خانوادگی با $B = 0.10$ و $\beta = 0.12$ و منابع فردی با $B = 0.53$ و $\beta = 0.57$ تأثیر مثبت و معناداری بر توازن کار- خانواده داشته‌اند؛ بدین معنا که با یک واحد افزایش در متغیر حمایت خانوادگی، می‌توان انتظار داشت که ۱۲ درصد افزایش در متغیر توازن کار- خانواده رخ دهد. همچنین، با یک واحد افزایش در متغیر منابع فردی می‌توان انتظار داشت که متغیر توازن کار- خانواده به میزان ۵۷ درصد افزایش یابد.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

هدف از این پژوهش بررسی نقش برخی از عوامل کاری، خانوادگی، و فردی بر توازن کار- خانواده است. در این زمینه چهار فرضیه مطرح شد که با استفاده از آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه و به کمک نرم‌افزار SPSS/18 بررسی شدند. براساس نتایج، فرضیه اول مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین حمایت خانوادگی و توازن کار- خانواده تأیید شد. این یافته با نتایج یافته‌های بایرون [۷]، وایدانوف [۳۶]، دالن و همکاران [۱۲]، پیچلر [۲۹]، و مورگانسن و همکاران [۲۶] همخوانی دارد؛ بدین معنا که یکی از منابع مهم حمایتی زنان حمایت‌های دریافتی از سوی خانواده و بستگان است که می‌تواند بر ایجاد هماهنگی و توازن میان کار و خانواده مؤثر باشد. وضعیت میانگین این متغیر و ابعاد آن حمایت همسر و حمایت والدین در حد مناسب است؛ یعنی زنان شاغل در دانشگاه‌ها معتقدند که از حمایت خانوادگی بالایی برخوردارند.

فرضیه دوم پژوهش مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین حمایت سازمانی و توازن کار- خانواده تأیید نشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های انجام‌شده از سوی وایدانوف [۳۷]، شافر و همکاران [۳۴]، آلن [۳]، مزمر- مگنوس و ویزوسواران [۲۴]، و گرت - والن و انشر [۱۶] همخوانی ندارد. این امر می‌تواند ناشی از نوع نگرش مدیران و کارکنان در کشور ما به مبحث توازن کار- خانواده باشد؛ بدین معنا که از نظر مدیران و کارکنان ایجاد توازن میان کار و خانواده بیشتر مسئله‌ای فردی تلقی می‌شود تا مسئله‌ای سازمانی. از این رو، افراد تمایلی به مطرح کردن مسائل خانوادگی و شخصی خود در محیط کار و در میان گذاشتن آن با همکار و سرپرست نداشته و در صورت مطرح کردن نیز ممکن است حمایت‌های لازم را دریافت نکنند. نامناسب بودن وضعیت متغیرهای حمایت سرپرست و محیط حامی کار- خانواده و همچنین در حد متوسط بودن وضعیت حمایت همکار در بررسی میانگین متغیرها به همین نکته اشاره دارد. به عبارت دیگر، فرهنگ حامی کار- خانواده در سازمان حاکم نیست. منظور از فرهنگ کار-

خانواده یعنی به وجود آمدن این باور مشترک در بین کارکنان که سازمان به مشارکت آن‌ها ارج می‌نهد و از رفاه آن‌ها مراقبت می‌کند [۱۰]. به عبارت دیگر، وجود مجموعه‌ای از مفروضات، باورها، و ارزش‌های مشترک درباره‌ی اینکه تا چه حد سازمان از انسجام زندگی کاری و خانوادگی کارکنان حمایت کرده و برای آن ارزش قائل است [۳۵].

فرضیه سوم مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین انعطاف‌پذیری کاری و توازن کار- خانواده نیز تأیید نشد. این یافته با یافته‌های پیشین هیل و همکاران [۱۹]، بایرون [۷]، راسل و همکاران [۳۳]، و لو و همکاران [۲۲] مغایرت دارد. این امر ناشی از انعطاف‌ناپذیر بودن کار از نظر زمانی و مکانی است که در بررسی وضعیت میانگین متغیرها نیز این مسئله به خوبی مشخص می‌شود، زیرا میانگین انعطاف زمانی و مکانی کار در وضعیت نامناسب قرار دارد و پایین‌تر از میانگین است و اختلاف معناداری با آن دارد.

فرضیه چهارم مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین منابع فردی و توازن کار- خانواده تأیید شد که این نتیجه، نتایج یافته‌های برونستین- برکویتز و همکاران [۶]، خوان تپلو و همکاران [۳۹]، گروسا و همکاران [۱۵]، دوگان و همکاران [۱۴]، پیننار [۳۰]، درچ- زاوی و اسمچ [۱۳]، و روتاندو و همکاران [۳۲] را تأیید می‌کند. بدین معنا که منابع فردی یکی از عوامل تأثیرگذار بر توازن کار- خانواده است. ضریب تأثیر این عامل در پژوهش حاضر برابر ۵۷ درصد است. این امر می‌تواند به گونه‌ای منعکس‌کننده این نکته باشد که افراد برای ایجاد توازن کار- خانواده عمدتاً بر منابع و مهارت‌های فردی خود متکی‌اند. بررسی وضعیت متغیرها نیز میانگین این متغیر و ابعاد آن، شامل مدیریت زمان و حل مسئله را در حد مناسب نشان می‌دهد.

بنابراین، براساس نتایج پژوهش به نهادهای آموزشی (دانشگاه‌های مذکور) پیشنهاد می‌شود از آنجا که حمایت خانوادگی بر توازن کار- خانواده اثر مثبت دارد، اقداماتی انجام گیرد تا زنان برای کسب حمایت لازم از سوی اعضای خانواده مهارت کافی داشته باشند. در این زمینه، ارائه برنامه‌های آموزش مهارت‌های ارتباطی برای زنان شاغل می‌تواند مفید واقع شود؛ تا آن‌ها توانمندی لازم را برای برقراری ارتباط مؤثر با سایر اعضای خانواده و همچنین همکاران کسب کنند و بتوانند از حمایت اجتماعی (خانوادگی و سازمانی) بیشتری برخوردار شوند.

همچنین از آنجا که وضعیت متغیر محیط حامی کار- خانواده در حد متوسط برآورد شده است، پیشنهاد می‌شود مدیران به منظور ترویج فرهنگ حامی کار و خانواده در سازمان‌ها تلاش و این باور را در کارکنان ایجاد کنند که سازمان به نیازهای خانوادگی آن‌ها اهمیت می‌دهد. توجه سرپرستان به منظور توجه‌داشتن به مسائل خانوادگی کارکنان و کمک به آن‌ها برای حل مسائل خانوادگی می‌تواند به القای این باور کمک کند.

همچنین از آنجا که کلیه ابعاد انعطاف‌پذیری کاری در نمونه بررسی شده در وضعیت ضعیف قرار دارد، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها شرایطی را فراهم آورند تا وظایف و مشاغل کارکنان از

انعطاف‌پذیری مکانی و زمانی بیشتری برخوردار باشند. شرایطی همچون داشتن آزادی عمل بیشتر در انتخاب ساعت شروع و خاتمه کار، امکان استفاده از مرخصی به منظور رسیدگی به امور شخصی و خانوادگی، و امکان انجام دادن وظایف کاری در خانه، یا در ساعاتی غیر از ساعات و روزهای کاری در مشاغلی که امکان انعطاف در آن‌ها وجود دارد.

در پایان، یادآور می‌شود که محدودیت اصلی پژوهش حاضر، بررسی موضوع در تعداد معدودی از دانشگاه‌ها و محدود کردن آن به گروه زنان شاغل بود که باعث شده است سایر سازمان‌ها و همچنین کارکنان مرد، که آن‌ها نیز با این مسئله روبرو هستند، از دایره بررسی پژوهش خارج بمانند و این امر از تعمیم‌پذیری پژوهش کاسته است. محدودیت دیگر تعدد عوامل مرتبط با موضوع مطالعه شده بوده است که به‌ناچار پژوهشگران از زاویه‌ای محدود و براساس پاره‌ای از عوامل به بررسی موضوع پرداخته‌اند؛ که این امر نیز از جامعیت پژوهش می‌کاهد. بنابراین، شناسایی این مقوله نیازمند بررسی‌ها و پژوهش‌های کامل‌تر و جداگانه‌ای است. با توجه به بدیع بودن مبحث و اهمیت آن در جامعه امروز ما، بررسی موضوع در جامعه‌های آماری دیگر و نیز از جنبه‌های دیگر همچون پیامدهای شغلی و اجتماعی به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود.

منابع

- [۱] مرکز آمار ایران (۱۳۸۶). سالنامه آماری کشور. Available from <http://amar.sci.org.ir>.
- [۲] مرکز امور زنان و خانواده (۱۳۸۷). گزارش زنان و آموزش: Available from <http://www.women.gov.ir>
- [3] Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-43.
- [4] Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19, 9-22.
- [5] Boyar, S. L., Maertz Jr., C. P., & Pearson, A. W. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, 58, 919-925.
- [6] Braunstein-Bercovitz, H., Frish-Burstein, s., & Benjamin, B. A. (2012). The role of personal resources in work-family conflict: Implications for young mothers' well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 80,(2), 317-325 .
- [7] Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67,169-198.
- [8] Carlson, D. S., & Grzywacz, J. G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research, In K. Korabik, D. S. Lero and D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: Research, theory and best practices* (pp.57-73). San Diego, USA: Academic Press, Elsevier.
- [9] Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62, (10), 1459-1486.
- [10] Casper, W. J., Weltman, D., & Kwesiga, E. (2007). Beyond family-friendly:

- The construct and measurement of singles-friendly work culture. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 478-501.
- [11] Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- [12] Daalen, G. V., Willemsen, T. M., Sanders, K., (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support, *Journal of Vocational Behavior*, 69, pp. 462-476
- [13] Drach-Zahavy, A., & Somech, A. (2008). Coping with work-family conflict: Integrating individual and organizational perspectives. In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: Research, theory and best practices* (pp. 267-285). San Diego, USA: Academic Press, Elsevier.
- [14] Dugan, A. G., Matthews, R. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2012). Understanding the roles of subjective and objective aspects of time in the work-family interface. *Community, Work & Family*, 15, (2), 149-172.
- [15] Garrosa, E., Moreno-Jime'nez, B., Rodr'iguez-Mun'oz, A., & Rodr'iguez-Carvajal, r. (2011). Role stress and personal resources in nursing: A cross-sectional study of burnout and engagement. *International Journal of Nursing Studies*, 48, 479-489.
- [16] Grant-Vallone, E. J., & Ensher, E. A. (2001). An examination of work and personal life conflict, organizational support, and employee health among international expatriates. *International Journal of Intercultural Relations*, 25, 261-278.
- [17] Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shawc, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- [18] Grzywacz, J. G. & Carlson, D. s. (2007). Conceptualizing Work--Family Balance: Implications for Practice and Research, *Advances in Developing Human Resources*, 9, 4, 455-471
- [19] Hill, E. J., Yang, C., Hawkins, A. J., & Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66, (5), 1300-1316.
- [20] Karatepe, O. M. & Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees, *International Journal of Hospitality Management*, 27, 517-528
- [21] Kossek, E. E., & Dyne, L. V. (2008). Face-time Matters: A cross-level model of how work-life flexibility influences work performance of individuals and groups. In K. Korabik, D. S. Lero and D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: Research, theory and best practices* (pp. 305-330). San Diego, USA: Academic Press, Elsevier.
- [22] Lu, L., Kao, S. K., Chang, T. T., Wu, H. P., & Cooper, C. P. (2008). Work/Family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at work: A national probability sample in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 15, (1), 1-21.
- [23] MacDermid, S. M., Leslie, L. A., Bissonnette, L. (2002). Walking the walk: Insights from research on helping clients navigate work and family, *Journal of Feminist Family Therapy*, 13, (2), 21- 40.
- [24] Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232.

- [25] Michel, J. S., Mitchelson, J.K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76, (1), 91-104.
- [26] Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25, (6), 578-595.
- [27] Morley, M. J. (2004). Contemporary debates in European human resource management: Context and content. *Human Resource Management Review*, 14, 353-364.
- [28] Offer, S., Schneider, B. (2008). The emotional dimensions of family time and their implications for work-family balance. In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: Research, theory and best practices* (pp. 177-189). San Diego, USA: Academic Press, Elsevier.
- [29] Pichler, F. (2009). Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys. *Social Indicators Research*, 92, 449-469.
- [30] Pienaar, J. (2008). Skeleton key or siren song: Is coping the answer to balancing work and well-being? In K. Naswall, J. Hellgren, & M. Sverke (Eds.), *The individual in the Changing Working Life* (pp. 235-257). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- [31] Poelmans, S. A., & Beham, B. (2008). Reviewing policies for harmonizing work, family, and personal life. In S. A. Y. Poelmans & P. Caligiuri (Eds.), *Harmonizing work, family, and personal life: From policy to practice* (pp. 39-77). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- [32] Rotondo, D. M., Carlson, D. S., & Kincaid, J. F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review*, 32, (3), 275-296.
- [33] Russell, H., O'Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work and Organization*, 16, (1), 73-97.
- [34] Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M. & Luk, D. M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: work-family conflict, support and commitment, *Journal of Management*, 27, 99-121
- [35] Thompson, C. A., & Beauvais, L. L. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- [36] Voydanoff, P. (2005). The differential salience of family and community demands and resources for family-to-work conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic Issues*, 26, (3), 395-417.
- [37] Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.
- [38] Voydanoff, P., (2008). A conceptual model of the work-family interface. In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: Research, theory and best practices* (pp. 37-55). San Diego, USA: Academic Press, Elsevier.
- [39] Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, (2), 121-141.