

Designing a work-life balancing model for National Iranian Gas Company employees

Nadia Hashemi¹ - Hassan Darvish²

Abstract

The extant research aims to design a work-life balancing model for National Iranian Gas Company employees. The present paper is mixed research (qualitative and quantitative). This qualitative study has used the strategy of the thematic analysis method. The quantitative part of the study employed structural analysis. According to the results of the interviews with 7 experts, 124 factors affected the work-life balance of the National Iranian Gas Company employees. The most important factors affecting the work-life balance of Iranian National Gas Company employees were extracted using the Delphi method. The results indicated trust in the organization and employees' loyalty to the organization as the most important components affecting the work-life balance of employees working for the National Iranian Gas Company. Moreover, the results confirmed the effect of government structure, e-government and smartening, human capital management, management technologies, organizational culture development, monitoring, evaluating, and protecting rights and people, and administrative soundness on the employees' work-life balance.

Keywords:

Balancing work and life, National Gas Company, human capital management, management technologies, organizational culture development

1. Ph.D. student of Public Management- Human Recourses, Management Department of Management, Payame Noor University (PNU), . Tehran, Iran. n_hashemi2023@student.pnu.ac.ir

2. Ph.D. in Public Management, associate professor Department of Management, Payame Noor University (PNU. Tehran, Iran (Corresponding author) dr_darvish@pnu.ac.ir



طراحی مدل متعادل سازی کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران

نادیا هاشمی^۱ - حسن درویش^{۲*}

چکیده

هدف از پژوهش حاضر طراحی مدل متعادل سازی کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران است. پژوهش حاضر آمیخته (کیفی و کمی) است. استراتژی پژوهش کیفی روش تحلیل مضمون است. در بخش کمی از روش تحلیل ساختاری استفاده شد. با توجه به نتایج حاصل از مصاحبه با ۷ نفر از خبرگان، ۱۲۴ عامل در تعادل کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران مؤثر است. با استفاده از روش دلفی مهم ترین عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران استخراج شد. نتایج نشان داد که مهم ترین مؤلفه مؤثر در تعادل کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران اعتماد به سازمان و وفادار بودن کارکنان نسبت به سازمان است. تأثیر ساختار دولت، دولت الکترونیک و هوشمند سازی، مدیریت سرمایه انسانی، فناوری های مدیریتی، توسعه فرهنگ سازمانی، نظارت و ارزیابی و صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری بر تعادل کار و زندگی کارکنان تأیید شد.

واژگان کلیدی: متعادل سازی کار و زندگی، شرکت ملی گاز، مدیریت سرمایه انسانی، فناوری های مدیریتی، توسعه فرهنگ سازمانی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - منابع انسانی، گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

n_hashemi2023@student.pnu.ac.ir

۲. دکتری مدیریت دولتی دانشیار، گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

dr_darvish@pnu.ac.ir

مقدمه

پرداختن به کار و زندگی خانواده، دو جنبه مهم از زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهد. سلامت جسمی و روحی و خشنودی انسان‌ها در گرو هماهنگی و سازگاری بین 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... به دغدغه اصلی بسیاری از جامعه‌شناسان و روان‌شناسان تبدیل شده است. (Michel et al., 2014) سازمان‌هایی که بر کارآمدی و اثربخشی تمرکز دارند با بهبود تعادل کار - زندگی می‌توانند به‌طور معناداری به رشد عملکرد سازمانی و موفقیت‌های بعدی کارکنان کمک کند؛ به گفته جفری و باترا^۱ (۲۰۱۴) تعادل در بین زندگی کاری و خانوادگی از دو جهت قابل بررسی است؛ منظر اول مشکلاتی است که انجام امور زندگی خانوادگی بر زندگی کاری تحمیل می‌کند و برای آن محدودیت ایجاد می‌کند و منظر دوم محدودیت‌هایی است که رسیدگی به امور سازمان در زندگی خانوادگی فرد ایجاد می‌کند. (Jafri & Batra 2014) تعادل کار - زندگی مفهومی است که از تلاش یک کارمند در هر بخش برای تقسیم وقت و انرژی خود برای تعادل کار و زندگی شخصی پشتیبانی می‌کند. (George et al., 2018) دستیابی به تعادل سالم کار و زندگی یک فعالیت یک‌روزه نیست. بلکه یک فرایند مداوم است که می‌تواند با تلاش متقابل سازمان و کارکنان به دست آید. این یک نبرد سازش متقابل است که در آن موقعیت برد - برد وجود دارد. (Eureka & Sarabjeet, 2021)

کارکنان زمانی می‌توانند تعادل کار و زندگی را تجربه کنند که سازمان تسهیلات لازم برای آن را فراهم کند و استقلال و اختیار لازم نیز در مشاغل در نظر گرفته شود. تجربه این موفقیت (تجربه تعادل کار و زندگی) منجر به افتخار سازمانی برای تک تک کارکنان سازمان می‌شود؛ زیرا این سازمان است که امکان تجربه این تعادل را فراهم کرده است. این امر باعث می‌شود که کارکنان هم از نظر احساسی و هم از نظر نگرشی به سازمان خود افتخار کنند که درنهایت این عوامل منجر به رضایت کارکنان از شغلشان می‌شود. (Mas-Machuca, et al, 2016) تعادل بهتر کار - زندگی نه تنها رضایت شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی بلکه رضایت از زندگی و خانواده را نیز ایجاد می‌کند. (Sirgy & Lee, 2018)

1. Jafri & Batra

بازتاب‌های اختلال در تعادل کار و زندگی کارکنان بالاست. تعداد خودکشی، طلاق، خانواده‌های آشفته، خشم یا درگیری در سازمان‌ها و... افزایش یافته است. کارفرمایان باید استراتژی‌هایی را ترسیم کنند یا برنامه‌ریزی کنند تا با این مشکل کنار بیایند و به کارکنان کمک کنند تا از کار خود لذت ببرند و زندگی را تا حد امکان زندگی کنند. (Eureka & Sarabjeet, 2021)

با توجه به جایگاهی که صنعت نفت ایران از آن برخوردار است چشم‌انداز این صنعت از اهمیت بسیاری برخوردار است. برای تحقق سند چشم‌انداز در افق ۱۴۰۴، تصویر مطلوب آینده صنعت گاز کشور به‌عنوان سومین تولیدکننده گاز در جهان با سهم ۸ تا ۱۰ درصد از تجارت جهانی گاز و فرآورده‌های گازی، دارای جایگاه اول فناوری نفت و گاز در منطقه است. این پژوهش در تلاش است تا در قالب الگویی کلی روابط میان ۸ برنامه نقشه راه نظام اداری با تعادل میان کار و زندگی را در شرکت ملی گاز ایران، مورد بررسی قرار دهد. از سویی دیگر با مروری بر پیشینه پژوهشی می‌توان دریافت که اگرچه پژوهش‌های فراوانی در حیطه ارتباطات سازمان و تعادل کار - خانواده در ایران انجام گرفته است ولی تحقیقی که رابطه متغیرهای ذکرشده با تعادل کار - خانواده را مورد پژوهش قرار دهد، یافت نشد که همین امر بر ضرورت انجام این پژوهش می‌افزاید.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی توسعه‌ای و از نظر روش پژوهش، آمیخته (کیفی و کمی) محسوب می‌شود. استراتژی پژوهش کیفی روش تحلیل مضمون است که پژوهشگر در سه مرحله اصلی این استراتژی یعنی کدگذاری باز متن مصاحبه‌های انجام‌شده با کلیه مدیران و خبرگان آشنا به حوزه منابع انسانی در شرکت ملی گاز ایران (شرکت اصلی)، کدگذاری انتخابی و کدگذاری محوری، مدل متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران طراحی می‌نماید. استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده، سؤالات مصاحبه طراحی شده و مصاحبه عمیق با خبرگان و کارشناسان این حوزه صورت گرفته و داده‌ها به روش تحلیل مضمون پردازش می‌شود.

جامعه آماری در بخش کیفی تحقیق، کلیه مدیران و خبرگان آشنا به حوزه منابع انسانی در شرکت ملی گاز ایران (شرکت اصلی) می‌باشند. جامعه آماری در بخش کیفی از نظر تعداد نامشخص است و می‌بایست مصاحبه تا جایی ادامه پیدا کند که به اشباع نظری دست‌یافت. روش نمونه‌گیری در بخش مصاحبه به‌صورت روش هدفمند

است. در بخش کمی کلیه کارکنان شرکت ملی گاز ایران (شرکت اصلی) در سال ۱۴۰۰ که برابر ۱۰۳۱ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری در بخش کمی به صورت نمونه‌گیری ساده است. به منظور انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری کوکران بهره می‌گیریم. ۲۸۰ نفر از کارکنان شرکت ملی گاز ایران در شرکت اصلی به عنوان نمونه انتخاب شده است. در این تحقیق، به منظور گردآوری اطلاعات از شیوه کتابخانه‌ای و میدانی استفاده می‌شود. در مرحله دوم روش گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته با سؤالات باز و پرسشنامه با طیف لیکرت است. به طور کلی مراحل انجام کار بدین شرح است؛ مرحله اول در بخش کیفی شناسایی مؤلفه‌های مدل و تدوین آن با روش تحلیل مضمون و روش دلفی و طبقه‌بندی داده‌ها و تدوین ابعاد و مؤلفه‌های مدل و تدوین مدل و مرحله دوم در بخش کمی شناخت ابزار و اجرای مقدماتی مدل، تدوین متغیرهای مدل، شناسایی پایایی ابزار، شناسایی روایی ابزار با استفاده از نظر خبرگان و برازش مدل است.

جهت بررسی روایی سؤالات مصاحبه (بخش کیفی) و پرسشنامه (از نظرات اساتید محترم راهنما و مشاور و همچنین صاحب نظران امر پژوهش) استفاده شد. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۲۰ پرسشنامه، از همان جامعه آماری، پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار SPSS23 میزان ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. پرسشنامه مورد استفاده از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است.

یافته‌ها

در بخش کیفی نتایج نشان داد از ۸ نمونه انتخاب شده ۶ نفر (۷۵ درصد) مرد و ۵ نفر (۲۵ درصد) زن بوده‌اند. از ۸ نمونه انتخاب شده ۱ نفر (۱۳ درصد) کمتر از ۳۰ سال؛ ۱ نفر (۱۲/۵ درصد) بین ۳۰ تا ۳۵ سال؛ ۴ نفر (۵۰ درصد) بین ۳۶ تا ۴۰ سال و ۲ نفر (۲۵ درصد) بالاتر از ۴۰ سال بوده‌اند. ۴ نفر (۵۰ درصد) کارشناسی؛ ۲ نفر (۲۵ درصد) کارشناسی ارشد و ۲ نفر (۲۵ درصد) دکتری بوده‌اند. ۱ نفر (۱۲/۵ درصد) دارای کمتر از ۵ سال سابقه، ۴ نفر (۵۰ درصد) بین ۵ تا ۱۵ سال و ۳ نفر (۹۵ درصد) دارای سابقه بالاتر از ۵ سال بوده‌اند. در بخش کمی از ۲۸۰ نمونه انتخاب شده ۲۰۰ نفر (۷۱/۴ درصد) مرد و ۸۰ نفر (۲۸/۶ درصد) زن بوده‌اند. ۱۶ نفر (۵/۶ درصد) کمتر از ۳۰ سال؛

۹۷ نفر (۳۴/۷ درصد) بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۹۷ نفر (۳۴/۷ درصد) بین ۳۶ تا ۴۰ سال و ۷۰ نفر (۲۵ درصد) بالاتر از ۴۰ سال بوده‌اند. ۴۸ نفر (۱۷/۱ درصد) دارای مدرک کاردانی و کمتر؛ ۱۵۳ نفر (۵۴/۶ درصد) کارشناسی، ۵۵ نفر (۱۹/۶ درصد) کارشناسی ارشد و ۲۴ نفر (۸/۶ درصد) دارای مدرک دکتری بوده‌اند.

نتایج حاصل پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، به‌صورت سطر به‌سطر بررسی، مفهوم‌پردازی، مقوله‌بندی و سپس، بر اساس مشابهت، ارتباط مفهومی و ویژگی‌های مشترک بین کدهای باز، مفاهیم و مقولات (طبقه‌ای از مفاهیم) مشخص شدند. هنگام تجزیه و تحلیل دقیق داده‌ها، مفاهیم، به گونه مستقیم از رونوشت مصاحبه مشارکت‌کنندگان در پژوهش یا با توجه به موارد مشترک کاربرد آن‌ها، ایجاد شدند. رونوشت مصاحبه‌ها برای یافتن تم‌های اصلی و تم‌های فرعی به گونه منظم مورد بررسی قرار گرفتند. نخست پاسخ‌های ارائه‌شده به‌وسیله مصاحبه‌شوندگان به واحدهایی کوچک‌تر تجزیه شد، این کار پس از بررسی رونوشت مصاحبه‌ها در سطح جمله یا پاراگراف انجام گرفت. سپس مفاهیم در چارچوب مقوله‌های بزرگ‌تر قرار گرفتند و پس‌ازاین مرحله سعی شد که مقوله‌ها نیز در چارچوب دسته‌های مفهومی بزرگ‌تری طبقه‌بندی شوند.

با توجه به نتایج حاصل از مصاحبه با ۷ نفر خبرگان می‌توان گفت ۱۲۴ عامل در طراحی مدل متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران (مطالعه موردی: شرکت اصلی) مؤثر بوده است که در ادامه با استفاده از روش دلفی به استخراج مهم‌ترین عوامل مؤثر بر طراحی مدل متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران (شرکت اصلی) پرداخته شده است.

در این بخش از پژوهش حاضر با استفاده از روش دلفی به اعتباریابی مؤلفه‌ها پرداخته می‌شود. در راند اول روش دلفی افراد خبره و صاحب‌نظر در رابطه با عوامل نظر دادند. پرسشنامه نهایی به‌منظور سنجش اهمیت در اختیار صاحب‌نظران قرار گرفت. میانگین سؤالاتی که دارای مقدار کمتر از ۳ می‌باشند، از پرسشنامه حذف شده و بقیه سؤالات که دارای میانگین بالاتر از ۳ یا مقدار متوسط می‌باشند، مجدداً در بین جامعه آماری توزیع شد و از آن‌ها نظرسنجی شد. در مرحله (راند) دوم نظرات افراد نسبت به هدف پژوهش مورد سؤال قرار گرفته شد. نتایج حاصل از نظرسنجی بر اساس مقادیر میانگین هر یک از گویه‌ها نشان داد که چنانچه مقدار میانگین کمتر از ۳ باشد، از نظر جامعه آماری دارای اهمیت نیست. میانگین سؤالاتی که دارای مقدار کمتر از ۳

می‌باشند، از پرسشنامه حذف شده و بقیه سؤالات که دارای میانگین بالاتر از ۳ یا مقدار متوسط هستند، مجدداً در بین جامعه آماری توزیع و از آن‌ها نظرسنجی شد. لذا بر اساس نتایج حاصل از راند سوم مهم‌ترین مؤلفه‌ها کلیدی مورد شناسایی و اولویت‌بندی قرار گرفت (جدول ۱).

جدول ۱. نتایج حاصل از روش دلفی راند سوم (مأخذ: یافته‌های پژوهش)

میانگین رتبه	انحراف معیار	میانگین	عوامل		
۱۴/۵۷	۰/۷۸۶۸۰	۳/۵۷۱۴	منطقی ساختن تشکیلات نظام اداری	ساختار دولت	A1
۲۰/۷۹	۰/۶۹۰۰۷	۴/۱۴۲۹	توانمندی‌ها و نیازمندی‌های فعالان و ظرفیت‌سازی		A2
۲۲/۱۴	۱/۷۳۲۰۵	۴/۰۰۰۰	شناسایی ظرفیت‌ها		A3
۲۹/۵۰	۰/۳۷۷۹۶	۴/۸۵۷۱	ساده‌سازی و استانداردسازی فرایندهای کاری.		A4
۱۱/۰۷	۰/۸۹۹۷۴	۳/۱۴۲۹	فراهم آوردن الزامات به‌منظور ارائه خدمات مطلوب	دولت الکترونیک و هوشمند سازی	A5
۲۶/۸۶	۱/۱۳۳۸۹	۴/۵۷۱۴	اصلاح سیستم‌ها و روش‌ها		A6
۲۲/۸۶	۱/۴۶۳۸۵	۴/۱۴۲۹	دریافت حقوق و مزایای مکفی و عادلانه و به‌موقع	مدیریت سرمایه انسانی	A7
۱۵/۵۰	۰/۴۸۷۹۵	۳/۷۱۴۳	وضعیت استخدامی باثبات کارمند و وجود امنیت شغلی.		A8
۱۸/۶۴	۱/۰۶۹۰۴	۳/۸۴۷۱	استقلال و آزادی عمل داشتن کارکنان		A9
۲۵/۲۹	۰/۷۸۶۸۰	۴/۵۷۱۴	اعتماد به سازمان و وفادار بودن کارکنان نسبت به سازمان		A10
۲۲/۳۶	۱/۴۶۳۸۵	۴/۱۴۲۹	مهارت و تخصص بالای کارکنان		A11
۲۴/۰۰	۱/۴۹۶۰۳	۴/۲۸۵۷	توجه و تشویق کارکنان کارآمد از سوی مدیران		A12
۲۳/۲۹	۱/۵۷۳۵۹	۴/۱۴۲۹	جذب افراد توانمند، متعهد، شایسته		A13
۲۰/۷۱	۰/۸۹۹۷۴	۴/۱۴۲۹	مشارکت فعال منابع انسانی در طراحی و اجرای فرایندهای کاری		A14
۲۴/۲۱	۱/۲۵۳۵۷	۴/۲۸۵۷	وجود امکانات و تسهیلات رفاهی		A15
۱۳/۰۷	۰/۵۳۴۵۲	۳/۴۲۸۶	توجه به عدالت محوری		A16
۱۶/۰۰	۱/۱۱۲۷۰	۳/۷۱۴۳	حمایت از مشارکت دادن اعضا در تصمیم‌گیری‌ها و طراحی نظام پیشنهادها	فناوری‌های مدیریتی	A17
۱۰/۱۴	۰/۶۹۰۰۷	۳/۱۴۲۹	ریسک‌پذیری معقول مدیر		A18
۲۳/۹۳	۰/۷۸۶۸۰	۴/۴۲۸۶	بازنگری نظام‌های پرداخت و جبران		A19

میانگین رتبه	انحراف معیار	میانگین	عوامل		
			خدمات و نظام پاداش‌دهی کارکنان مبتنی بر عملکرد		
۱۸/۰۷	۰/۸۹۹۷۴	۳/۸۵۷۱	تعامل اثربخش بین واحدها و با سازمان‌های دیگر		A20
۲۲/۲۱	۰/۹۵۱۱۹	۴/۲۸۵۷	تنظیم روابط و مناسبات اداری بر اساس امنیت‌روانی، اجتماعی، اقتصادی و بهداشتی		A21
۱۵/۰۰	۱/۱۳۳۸۹	۳/۵۷۱۴	نهادینه‌سازی و فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی	توسعه فرهنگ‌سازمانی	A22
۱۵/۳۶	۰/۴۸۷۹۵	۳/۷۱۴۳	ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی		A23
۱۵/۷۱	۱/۲۷۲۴۲	۳/۵۷۱۴	بهبود مستمر به‌منظور پویایی نظام اداری		A24
۱۱/۴۳	۰/۴۸۷۹۵	۳/۲۸۵۷	همسو نمودن اهداف فردی با اهداف سازمانی		A25
۱۵/۴۳	۰/۴۸۷۹۵	۳/۷۱۴۳	مشارکت کارکنان در برنامه‌های اجتماعی و فرهنگی خانواده		A26
۲۰/۹۳	۱/۰۶۹۰۴	۴/۱۴۲۹	ارائه برنامه‌هایی در جهت کاهش استرس شغلی و ایجاد امنیت روانی		A27
۱۷/۸۶	۰/۶۹۰۰۷	۳/۸۵۷۱	امانت‌داری		A28
۱۶/۵۷	۰/۹۵۱۱۹	۳/۷۱۴۳	شیوه‌های نظارت و کنترل در نظام اداری		A29
۱۱/۵۰	۰/۴۸۷۹۵	۳/۲۸۵۷	یکپارچه‌سازی اطلاعات.		A30
۱۲/۱۴	۰/۹۵۱۱۹	۳/۲۸۵۷	اخذ بازخورد و تطبیق عملکرد با معیارها و اهداف سازمان		نقش نظارت و ارزیابی
۱۷/۲۱	۱/۱۱۲۷۰	۳/۷۱۴۳	اصلاح فرایندها پس از بررسی و تعیین مشکلات موجود	A32	
۲۱/۵۰	۱/۵۲۷۵۳	۴/۰۰۰۰	تدوین الگو و نظام ارزیابی برنامه‌های ۵ ساله توسعه کشور	A33	
۲۲/۴۳	۱/۴۶۳۸۵	۴/۱۴۲۹	قانون‌گرایی		A34
۲۳/۷۹	۰/۵۳۴۵۲	۴/۴۲۸۶	اشاعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری اداری و اجتماعی	صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری	A35
۱۶/۸۶	۰/۹۵۱۱۹	۳/۷۱۴۳	پاسخگویی و تکریم ارباب‌رجوع	A36	
۲۴/۰۷	۱/۴۹۶۰۳	۴/۲۸۵۷	اجتناب از برخورد سلیقه‌ای و فردی در کلیه فعالیت‌ها	A37	

شاخص‌های آماری میانه، انحراف استاندارد و درصد خطا (متغیر مستقل و وابسته) گزارش شده است. درواقع این شاخص‌ها می‌تواند به درک بیش‌تر متغیرهای پژوهش کمک کند.

جدول ۲. توصیف متغیرهای تحقیق

چولگی	کشیدگی	واریانس	انحراف معیار استاندارد	میانگین	حداکثر	حداقل	
-۰/۳۶۸	۰/۵۳۱	۰/۴۵۳	۰/۶۷۲	۳/۱۹۰	۵	۱	متعادل سازی کار و زندگی کارکنان
-۰/۲۶۴	-۰/۴۹۷	۰/۸۹۲	۰/۹۴۴	۳/۴۵۵	۵	۱	ساختار دولت
-۰/۴۳۶	-۰/۲۹۰	۱/۰۰۵	۱/۰۰۲	۳/۴۸۵	۵	۱	دولت الکترونیک و هوشمند سازی
۰/۱۳۵	-۰/۲۳۶	۰/۴۳۴	۰/۶۵۸	۳/۴۱۱	۵	۱/۴۴	مدیریت سرمایه انسانی
-۰/۰۱۳	-۰/۲۰۶	۰/۴۶۳	۰/۶۸۰	۳/۳۰۴	۵	۱/۶۷	فناوری های مدیریتی
-۰/۱۶۸	۰/۳۰۰	۰/۳۵۴	۰/۵۹۵	۳/۱۷۸	۴/۸۶	۱/۱۴	توسعه فرهنگ سازمانی
۰/۰۳۳	-۰/۲۷۹	۰/۴۹۴	۰/۷۰۲	۳/۱۶۳	۵	۱/۲۰	نظارت و ارزیابی
-۰/۱۱۲	-۰/۲۴۰	۰/۵۲۴	۰/۷۲۳	۳/۲۰۳	۵	۱/۲۵	صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری

مأخذ: یافته های پژوهش

با توجه به جدول ۲ مشاهده می شود که کمترین مقدار متغیر میانگین متعلق به متغیر نظارت و ارزیابی و بالاترین مقدار آن متعلق به متغیر دولت الکترونیک و هوشمند سازی است. هم چنین از آنجایی که مقدار چولگی در بازه (-۳ و +۳) قرار دارد، بنابراین می توان گفت داده ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

جدول ۳. نتایج حاصل از برازش مدل ساختاری تحقیق (مأخذ: یافته های پژوهش)

آماره آزمون	ضریب استاندارد	روابط مفاهیم با شاخص ها در مدل
۳/۹۶	۰/۴۵	بررسی تأثیر ساختار دولت بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان
۳/۷۱	۰/۴۳	بررسی تأثیر دولت الکترونیک و هوشمند سازی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان
۲/۴۳	۰/۳۳	بررسی تأثیر مدیریت سرمایه انسانی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان
۳/۶۱	۰/۶۶	بررسی تأثیر فناوری های مدیریتی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان
۲/۳۹	۰/۳۶	بررسی تأثیر توسعه فرهنگ سازمانی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان
۲/۰۷	۰/۳۲	بررسی تأثیر نظارت و ارزیابی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان
۳/۱۹	۰/۴۳	بررسی تأثیر صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل پژوهش (مأخذ: یافته‌های پژوهش)

مقدار گزارش شده	حد مطلوب	شاخص
۰/۹۰	۰/۹ و بالاتر	شاخص برازندگی (GFI)
۰/۹۰	۰/۹ و بالاتر	شاخص نرم شده برازندگی (NFI)
۰/۹۲	۰/۹ و بالاتر	شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)
۰/۹۲	۰/۹ و بالاتر	شاخص برازندگی فزاینده (IFI)
۰/۹۰	۰/۹ و بالاتر	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)
۰/۰۴۷	کمتر از ۰/۱	ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)

همان‌گونه که در جدول ۴ نشان داده شده است کلیه شاخص‌های برازش شده مدل در حد مطلوب قرار دارد.

نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر طراحی مدل متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران است. یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که در بررسی تأثیر ساختار دولت بر متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان، به علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ مورد تأیید است. لذا می‌توان گفت که ساختار دولت بر متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان تأثیر معناداری دارد. پیش‌بینی موانع احتمالی موفقیت سازمان در ایجاد تعادل بین کار و زندگی مؤثر است. برای افزایش احتمال موفقیت یک برنامه جامع، شناسایی چالش‌ها و موانع پیش رو بسیار حیاتی است چراکه با شناخت و بررسی هر یک از موانع می‌توان اقدامات لازم برای مدیریت صحیح آن‌ها را انجام داد. و بهره‌وری را افزایش دهیم. محمد خلیل (۲۰۱۳) در مطالعه خود نشان داد که وضعیت کار غیراستاندارد در کاهش تعادل کار و خانواده نقش دارد، که با نتایج این تحقیق همسو است. زمانی که سازمان‌ها بتوانند از طریق طراحی مجدد شغل ابهام شغل را کاهش دهند، افراد می‌توانند عضو بهتری برای سازمان شوند. این نتایج با نتایج پژوهش آذربایجانی، طاهرپور کلانتری و رهنورد آهن (۱۳۹۸)، نظری صفت (۱۳۹۸)، داودی و شمسی (۱۳۹۷) مطابقت دارد.

یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که در بررسی تأثیر دولت الکترونیک و هوشمند سازی بر متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان، به علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ مورد تأیید است. لذا می‌توان گفت که دولت الکترونیک و هوشمند سازی بر متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

نقش اینترنت در فعالیتهای روزمره هر انسانی پیچیده است. اینترنت بدون رسانه‌های اجتماعی غیرقابل تصور است. استفاده از رسانه‌های اجتماعی هم به رفتار سازنده و هم غیرمولد منجر می‌شود. (Aravinda Kumar & Priyadarshini, 2018) توسعه دولت الکترونیک و هوشمند سازی در ارائه اطلاعات مورد نیاز سرعت بخشیده است و یکی از پیامدهای آن صرفه‌جویی در زمان و هزینه است. اما اگر بگذاریم که مهارت‌هایمان با تکیه بیش از حد بر روی اتوماسیون از بین برود، خود را ناکارتر کرده‌ایم. اتفاقی که شاید از لحاظ ژنتیکی به نسل بعد منتقل نشود، اما از لحاظ آموزش‌های مدنی حتماً منتقل خواهد شد و آنگاه جهانی که ما ساخته‌ایم بیشتر برای ربات‌ها مناسب خواهد بود. در مطالعه آراویندا کومار و پیریادارشینینی (۲۰۱۸) مشخص شده است که استفاده از رسانه‌های اجتماعی در زندگی حرفه‌ای تأثیر بیشتری بر تعادل کار و زندگی دارد که به دلیل مشغله با رسانه‌های اجتماعی در محیط کار ایجاد شده است. استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محل کار به کارمندان کمک می‌کند تا عملکرد خود را بهبود بخشند. بدین ترتیب به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود ضمن تنظیم سیاست‌های مناسب در محیط کار برای استفاده از رسانه‌های اجتماعی، درک کنند. (Kishokumar, 2016) فناوری‌های جدید، مشاغلی را به وجود آورده است که اگرچه فعالیتهای جسمی را کاهش داده، ولی از طرف دیگر، فعالیتهای فکری را افزایش داده است. توسعه فناوری باعث تحرک بیشتر افراد در تحرک روزانه خود می‌شود. (Holden & Yosia Sunindijo, 2018) نتایج این مطالعه با نتایج حسناتی و لاراساتی (۲۰۱۸) مبنی بر تأثیر فناوری بر تعادل کار و خانواده هم‌راستا است.

توجه به نتایج رتبه‌بندی یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که در بررسی تأثیر مدیریت سرمایه انسانی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان، به علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ مورد تأیید است. لذا می‌توان گفت که مدیریت سرمایه انسانی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان تأثیر معناداری دارد. شفاف و عادلانه بودن انتظارات شغلی سازمان از فرد در کاهش استرس شغلی و افزایش تعادل کار و خانواده و نهایتاً بهره‌وری کارمند تأثیر بسزایی دارد که با نتایج مطالعه طالبی، کوشکی جهرمی و بودلایی (۱۳۹۹)، عسگری (۱۳۹۵) همسو است.

طبق نظریه رویدادهای عاطفی ویس و کروپانزانو (۱۹۹۱) می‌توان استدلال و پیش‌بینی کرد که غنی‌سازی کار - خانواده به‌عنوان یکی از رویدادهای محیط کار، باعث ایجاد پاسخ‌های عاطفی (هیجانات) مثبت در فرد شود زیرا زمانی که یک کارمند از

تجربیاتش در محیط کار لذت می‌برد و این لذت را به محیط خانواده منتقل می‌کند (تجربه رویداد غنی‌سازی کار - خانواده)، به احتمال زیاد این فرد یک حالت احساسی مثبت را تجربه می‌کند. (وزارت نفت و دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۹۷) تکرار این رویداد (رویداد غنی‌سازی کار - خانواده)، منجر به انباشتگی هیجانات مثبت و در نتیجه ایجاد خلق مثبت در فرد می‌شود. خلق مثبت به نوبه خود، منجر به نگرش‌های مثبت (که مهم‌ترین آن خشنودی شغلی است) شده و این نگرش‌ها، فرایندهای شناختی و رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مجدداً می‌توان استدلال و پیش‌بینی کرد که این فرایندهای شناختی و رفتارهای مثبت که حاصل خلق مثبت ناشی از غنی‌سازی کار - خانواده بوده‌اند، به نوبه خود منجر به این می‌شود که فرد بتواند با آرامش خاطر در توزیع مناسب منابع شخصی‌اش (مانند انرژی، زمان و تعهد) بین همه زمینه‌ها تعادل ایجاد کند. در واقع غنی‌سازی کار - خانواده می‌تواند یکی از عوامل سازمانی مؤثر در ایجاد تعادل کار - زندگی باشد. (وزارت نفت و دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۹۷) این نتایج با نتایج تحقیق عسگری (۱۳۹۵) جورج و همکاران (۲۰۱۸) هم‌راستا است.

یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که در بررسی تأثیر فناوری‌های مدیریتی بر متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان، به علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ مورد تأیید است. لذا می‌توان گفت که فناوری‌های مدیریتی بر متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان تأثیر معناداری دارد. توجه و تشویق کارکنان کارآمد از سوی مدیران اختصاص زمان برای گوش دادن و پاسخگویی به کارکنان و حمایت از مشارکت دادن اعضا در تصمیم‌گیری‌ها و طراحی نظام پیشنهادها منجر به افزایش انگیزه و رضایت شغلی تعادل کار و خانواده می‌شود که با نتایج پژوهش حسناتی و لارساتی (۲۰۱۸) سازگار است. همچنین یکی از چالش‌هایی که در ارتباط با تعادل کار و زندگی مطرح است، بحث طرح‌ریزی و سازماندهی مسیرهای شغلی و جریان پیشرفت برای منابع انسانی، به‌ویژه برای کارکنانی با وظایف، نقش‌ها، اهداف، امیدها، آرزوها، احساسات و شایستگی‌های مختلف است. (Barclay et al., 2013) تحقیقات نشان می‌دهند که سطح حمایتی که افراد از سرپرست‌هایشان دریافت می‌کنند در تسکین تعارض کار - خانواده اهمیت زیادی دارد. حمایت سرپرست یک جنبه هسته‌ای در فرهنگ کار - خانواده است. مدیران بایستی شرایطی فراهم کنند که سازمان‌ها از طریق کاربرد سیاست‌های تعادل کار - خانواده نسبت به نگرانی‌های کارکنان، حساسیت نشان دهند. برای انجام مؤثر چنین کاری، نیاز است که مدیران منعطف باشند و راجع به نیازهای هر فرد، درکی

داشته باشند تا بتوانند تعادل منحصر به فردی از بین حوزه کاری، خانوادگی، اجتماعی، معنوی و شخصی ایجاد کنند. با افزایش مهارت‌های بین فردی مدیران امکان گفتگوی صادقانه بین کارکنان و مدیران فراهم می‌شود. «زمانی که مدیران با افراد به صورت یک انسان کامل رفتار می‌کنند، گوش می‌دهند، انتظارات را شفاف می‌کنند و مطمئن می‌شوند که آنچه نیاز دارند را داشته باشند تا بتوانند به لیست اولویت‌هایشان برسند، مدیران وفاداری و تعهد را از آن‌ها دریافت می‌کنند. (وزارت نفت و دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۹۷) نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه شیخ شبانی، ارشدی و بذرافکن (۱۳۹۰) مبنی بر کاهش یا عدم وجود تعارض بر ایجاد تعادل کار و خانواده، عسگری (۱۳۹۵) شیخ شبانی همسویی دارد. همچنین، این ارتباط با نتایج حاصل از پژوهش هک و کالمگه (۲۰۱۹)، هولدن و سانیندیجو (۲۰۱۸)، سازگار است. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات عابدینی میان گفشه (۱۳۹۷)، شکیب هنرور خوزستانی (۱۳۹۶) مطابقت دارد.

یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که در بررسی تأثیر توسعه فرهنگ سازمانی بر متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان، به علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ مورد تأیید است. لذا می‌توان گفت که توسعه فرهنگ سازمانی بر متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان تأثیر معناداری دارد. مدیران باید نگاه سنتی به رابطه کار و زندگی را که در آن رقابت بین کار و زندگی به «بازی مجموع صفر» می‌انجامد، کنار بگذارند و رویکردی را انتخاب کنند که در آن منافع فرد و سازمان به‌طور هم‌زمان و همسو با یکدیگر مورد توجه قرار می‌گیرد. طبق نتایج این پژوهش، ارائه برنامه‌هایی در جهت کاهش استرس شغلی و ایجاد امنیت روانی در افزایش تعادل کار و خانواده نقش مؤثری دارد. کاهش استرس شغلی و ایجاد امنیت روانی بر کیفیت زندگی کارکنان تأثیر بسزایی دارد این نتایج همسو و همخوان با نتایج هک و کالمگه (۲۰۱۹) است. از سویی مطالعه حاضر، نقش مدیر را در تیم‌سازی و تشویق کارکنان جهت انجام کارها به صورت جمعی در جهت افزایش تعادل کار - زندگی نشان داد. برای کار تیمی علاوه بر لزوم نیروی متخصص، نیاز به وجود مافوق‌هایی است که توان تحلیل و تفکر نقاد داشته باشند و درعین حال ارتباط اجتماعی خوبی برقرار کنند، رویکرد حل مسئله قوی داشته باشند تا بتوانند انعطاف لازم برای کار گروهی را در مدیریتشان اعمال کنند و در نهایت قاطع باشند. (وزارت نفت و دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۹۷) تعادل در زندگی، مفهومی است که برای غیر متدینین نیز قابل‌دستیابی است، ولی اسلام سبب تغییر نوع نگاه به آن و

ارتقای سطح و کیفیت آن می‌شود. یافته‌های این تحقیق با پژوهش آذربایجانی، طاهرپور کلانتری و رهنورد آهن (۱۳۹۸) مطابقت دارد. ولی با نتایج سیدجوادین و همکاران (۱۳۹۳) مغایرت دارد. سازمان‌هایی که حمایت‌کننده فرهنگ‌های کار - خانواده باشند، کارکنانی با تعهد بالا دارند و کمتر دچار فرسودگی می‌شوند و کمتر سازمان را ترک می‌کنند.

یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که در بررسی تأثیر نظارت و ارزیابی بر متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان، به علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ مورد تأیید است. لذا می‌توان گفت که توسعه نظارت و ارزیابی بر متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان تأثیر معناداری دارد. مک‌نال، ماسودا، شانوک و نیکلین (۲۰۱۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که افرادی که دارای خودارزیابی بالایی هستند و احساس می‌کنند که از درجه کنترل بیشتری برخوردارند به نظر می‌رسد که در زندگی و در مدیریت کار و خانواده نیز موفق‌تر هستند. زمانی که افراد ارزیابی مثبتی از خود داشته باشند، با نگرش مثبتی کار و زندگی خود را درک کرده و تعادل کار و زندگی بیشتری را احساس می‌کنند. نتایج این پژوهش با نتایج صفاری نیا و صالح میرحسینی (۱۳۹۲) مبنی بر تأثیر نظارت و کنترل بر کار در ایجاد تعادل بین کار و زندگی، همخوان و هم‌راستا است.

یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که در بررسی تأثیر صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری بر متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان، به علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ مورد تأیید است. لذا می‌توان گفت که صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری بر متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

نتایج نشان می‌دهد مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد برابر ۰/۴۳ و مقدار آماره تی برابر ۳/۱۹ است که در سطح معناداری ۵ درصد تأثیر صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری بر متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان معنادار و مستقیم است (زیرا سطح معناداری کمتر از سطح آزمون ۰/۰۵ است و علامت ضریب رگرسیونی مثبت است). به عبارتی دیگر می‌توان گفت که با توجه به این که سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ است؛ صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری بر متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

هر تحقیق و پژوهشی در بطن خود یکسری محدودیت‌ها خواهد داشت که در مسیر تحقق آن ظاهر شده است. محدود کردن جامعه آماری یکی از محدودیت‌های

پژوهش حاضر است. جهت متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان اعطای آزادی عمل، قدرت تصمیم‌گیری به کارکنان، جهت تقویت مسئولیت‌پذیری اعتمادبه‌نفس و بهبود احساس توانمندسازی کارکنان، بیان نکات مثبت فعالیت‌های کارکنان به‌منظور ایجاد احساس شایستگی و هویت بخشی به مشاغل گوناگون پس از انجام کارها و سپس بیان نقاط ضعف توسط مدیران، تشویق کارکنان به مشارکت در توسعه راهبردها و برنامه‌ریزی‌های سازمان از سوی مدیران و مسئولان، اعتماد داشتن مدیران و مسئولان به کارکنان و واگذاری کارهای مهم و متنوع به آنان و پیگیری بازخورد عینی پیشنهادها مؤثر کارکنان در نظام پیشنهادها در جهت افزایش احساس توانمندی تصمیم‌گیری پیشنهاد می‌شود.

منابع

- آذربایجانی، مسعود؛ طاهرپور کلانتری، حبیب‌الله؛ رهنورد آهن، فرج‌الله (۱۳۹۸)، تبیین مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام و شناسایی عوامل سطح فردی مؤثر بر تعادل کار - خانواده، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۹(۳۰)، ۲۳-۴۴.
- داوودی، مرضیه؛ مراد، شمسی (۱۳۹۷)، شناسایی عوامل مؤثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل، نشریه علمی زن و فرهنگ، ۱۰(۳۸)، ۴۳-۶۰.
- سیدجوادین، سید رضا؛ روشن نژاد، مژگان؛ گلرد، پروانه (۱۳۹۳)، بررسی عوامل مؤثر بر توازن کار - خانواده در نهادهای آموزشی، زن در توسعه و سیاست، ۱۲(۱)، ۳۹-۵۶.
- شکیب، بهناز؛ خوزستانی هنرور، نگار (۱۳۹۶)، عوامل سازمانی مؤثر بر تعادل کار و زندگی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت نسوز گستران یزد)، سومین همایش بین‌المللی دستاوردهای نوین در علوم مدیریت و اقتصاد.
- شیخ شبانی، سید اسماعیل؛ ارشدی، نسرین؛ بذرافکن، حسام (۱۳۹۰)، تحلیل ساختاری تعارض کار - خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی، فصلنامه مشاوره و روان‌درمانی خانواده، ۱(۳).
- صفاری‌نیا، مجید، صالح میرحسینی، وحیده (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین حجم کار، کنترل بر کار و تعادل کار - زندگی. شناخت اجتماعی، ۲(۳)، ۷۶-۸۸.
- طالبی، ابوالفضل؛ کوشکی جهرمی، علیرضا؛ بودلایی، حسن (۱۳۹۹)، طراحی مدل تعادل سربز کار - خانواده و خانواده - کار (مورد مطالعه کارکنان بخش کنترل پرواز شرکت فرودگاه‌های کشور)، فصلنامه علمی پژوهشنامه حمل‌ونقل، ۱۷(۳) شماره پیاپی (۶۴)، ۱۸۱-۲۰۲.

عابدینی میان‌گفشه، سمیرا (۱۳۹۷)، *سنجش میزان تعادل کارورزندگی در سازمان صنعت، معدن و تجارت پاکدشت*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده امور اقتصادی.

عسگری، ناصر (۱۳۹۵)، *شناسایی و رتبه‌بندی موانع فردی و سازمانی تعادل کار و زندگی*، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۴(۳۷)، ۷۱-۹۲.

مدنی، حسین (۱۳۸۵)، *مدیریت تعادل کار و زندگی*، ماهنامه تدبیر، (۱۶۸).

مرادی، ظهیر؛ حضرت پور، معصومه (۱۳۹۵)، *بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران با تعادل کار و زندگی کارکنان*، اولین همایش بین‌المللی اقتصاد شهری (با رویکرد اقتصاد مقاومتی، اقدام و عمل).

نظری صفت، ربابه (۱۳۹۸)، *شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تعادل بین کار و زندگی کارکنان بانک تجارت استان همدان با استفاده از تکنیک سلسله مراتبی AHP* پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان همدان.

وزارت نفت و دانشگاه تربیت مدرس (۱۳۹۷)، *بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر تعادل کار و زندگی و تحکیم بنیان خانواده کارکنان زن شاغل در صنعت نفت شروع پروژه: ۲/۹/۹۵ اتمام پروژه: ۲/۸/۹۷* (این پروژه به سفارش امور زنان و خانواده وزارت نفت و کارفرمایی مدیریت پژوهش و فناوری شرکت ملی گاز با همکاری دانشگاه تربیت مدرس انجام یافته است).

Aravinda Kumar, K.P., & Priyadarshini, R. G. (2018). Study to measure the impact of social media usage on worklife balance. *The 3rd International Conference on Materials and Manufacturing Engineering 2018IOP Publishing IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering*.

Barclay, W. B., Chapman, J. R., & Brown, B. L. (2013). Underlying factor structure of Schein's career anchor model. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 430-451.

Clarke, M., Koch, L. & Hill, E. (2004). The work-family interface: Differentiating balance and fit. *Family and consumer sciences research journal*, 33(2), 121-140.

Eureka, K., & Sarabjeet, K. (2021). Importance of Work Life Balance: A Review. *Ilkogretim Online- Elementary Education Online*, 20(5), 5068-5072 <http://ilkogretim-online.org>

George, N., Rohan Kiran, P., Sulekha, T., S Rao, J. & Kiran, P. (2018). Work-life balance among Karnataka State Road Transport Corporation (KSRTC) workers in Anekal Town, South India, Karnataka. *India* 2, 22.

Hasanat, N., & Putri Larasati, D. (2018). The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation Advances in

- Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR), *4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities*, 304.
- Hege Adam, K., Lemke, M., Apostolopoulos, Y., Whitaker, B., & Sönmez, S. (2019). Work-Life Conflict among U.S. Long-Haul Truck Drivers: Influences of Work Organization, Perceived Job Stress, Sleep, and Organizational Support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 984.
- Holden, S. & Yosia Sunindijo, R. (2018). Technology, Long Work Hours, and Stress Worsen Work-life Balance in the Construction Industry. *International Journal of Integrated Engineering, Special Issue 2018: Civil & Environmental Engineering*, 10(2), 13-18. DOI: <https://doi.org/10.30880/ijie.2018.10.02.003>.
- Jafri, H. & Batra, M. (2014). Work-Life Balance and Subjective Well-Being: Role of Social Support and Psychological Detachment. *MERC Global's International Journal of Management*, 2(4), 133-150.
- Kishokumar, M. (2016). Influence of Social Networking in the Work place on Individual Job Performance: Special reference to the Financial Sector in Batticaloa District. *International Journal of Engineering Research and Geeral Science*, 4(6), 306–323.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31 (2), 586-602.
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 733–754.
- Muhamad Khalil, O. (2013). Non Standard Work Arrangements and Affective Commitment: the Mediating Role of Work-Life Balance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 4 – 12.
- Pattu, M., Venkata Subrahmanyam, C. V., & Ravichandran, K. (2013). The Importance of Work-Life-Balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 14(3), 31-35.
- Rajabbeigi, H. (2021). Identifying characteristics that lead to better academic performance for international students in US colleges (publication No. 28469740) [Doctoral dissertation, Pepperdine University]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Sirgy, M.J., & Lee, D.J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Appl. Res. Qual. Life*, 13, 229–254.