

شناسایی و رتبه‌بندی موانع فردی و سازمانی تعادل کار و زندگی

ناصر عسگری^۱

چکیده

توانایی ایفای نقش مؤثر و متوازن در کار و زندگی زمینه‌ای مساعد برای حفظ سلامت جسمی و روحی و ارتقای عملکرد فردی و سازمانی به شمار می‌رود. پژوهش حاضر به شناسایی و الویت‌بندی موانع فردی و سازمانی تعادل کار و زندگی پرداخته است. بدین منظور با مرور پیشینه موضوع، ۱۵ مانع فردی و خانوادگی و ۱۵ مانع سازمانی شناسایی و پس از تأیید نقش تبیین-گری آنها در دو طبقه فردی و سازمانی به بررسی وضعیت موجود آنها در جامعه آماری پرداخته و موانع موجود در آن رتبه‌بندی شده است. پژوهش از نظر هدف کاربردی، و روش آن توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری آن نیز اساتید و کارکنان دانشگاه هوایی شهید ستاری به تعداد ۷۰۰ نفر بوده است که با نمونه‌گیری تصادفی انجام شده ۲۴۸ نفر آنها به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌ای محقق-ساخته است که پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۳ به دست آمده است. تحلیل داده‌ها با کمک آزمون-های آماری تحلیل عاملی تأییدی، آزمون میانگین یک جامعه و با استفاده از نرم-افزارهای لیزرل و اس.پی.اس.اس. انجام شده است. یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی نمایانگر معناداری و تبیین‌گری عوامل شناسایی شده در دو بعد فردی و سازمانی بوده است. بررسی وضعیت موجود این عوامل در جامعه آماری مورد نظر نشان داد از میان این عوامل ۵ عامل فردی و ۸ عامل سازمانی در این سازمان مانع تعادل کار و زندگی به شمار می‌روند و از میان آنها درآمد ناکافی و تنش شغلی مهم-ترین این موانع به شمار رفته‌اند. بر این مبنا پیشنهادهایی برای ارتقای تعادل کار و زندگی در این سازمان ارائه شده است.

واژگان کلیدی

تعادل کار و زندگی، موانع فردی، موانع سازمانی، انتظارات و منابع، ایفای نقش

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

یکی از مهمترین الزامات برخورداری افراد در سازمان از عملکرد شغلی مناسب توانایی آنها در برآورده -سازي انتظارات چندگانه و گاه متضاد گوناگونی است که از فردی که همزمان در نقشهای گوناگون قرار گرفته است انتظار می‌رود. وجود ابهام، ناسازگاری یا سرباری در این نقشها پیامدهای نامطلوبی بر عملکرد و سلامت جسمانی و روانی فرد دارد (رابینز، ترجمه اعرابی، ۱۳۹۴). یکی از مهمترین و اصلی-ترین نقشهایی که افراد بر عهده دارند، نقش همزمان آنها در سازمان و خانواده است. ضرورت ایفای نقش مؤثر و متوازن در این دو زمینه در مفهومی با عنوان «تعادل کار و زندگی» در ادبیات مدیریت مطرح شده است.

پرداختن به کار و خانواده، دو جنبه مهم از زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهد. سلامت جسمی و روحی افراد در گروی هماهنگی و سازگاری این دو جنبه قرار دارد؛ بویژه در جوامع امروزی، که افراد بیشتر ساعات زندگی خود را در سازمان یا محل کار خود می-گذرانند، 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. ایجاد تعادل بین کار و زندگی، منافع متعددی را به همراه دارد؛ از جمله اینکه مشارکت در نقشهای چندگانه از افراد در برابر تأثیرات تجربه‌های منفی در همه نقشها حمایت می‌کند (بارنت و هاید^۲، ۲۰۰۱).

تعادل کار و زندگی یکی از مفاهیم نوظهور در ادبیات کار و خانواده است؛ در حوزه مطالعات سازمانی شهرت زیادی یافته است و انتظار می‌رود در آینده نقش و سهم پررنگتری را نیز در این حوزه به خود اختصاص دهد؛ زیرا تغییرات جمعیت‌شناختی و جامعه‌شناختی در محیط‌های کاری شدت یافته است. بروز و گسترش چنین تغییراتی اهمیت پرداختن به این موضوع مهم را ضروری ساخته است. افزایش شمار زنان در محیط‌های کاری، زنان سرپرست خانوار (بویر، مرتز و پیرسون^۳، ۲۰۰۵)، زوجهای شاغل، مادران شاغل (آلن^۴، ۲۰۰۱)، ساعات کاری طولانی-تر و پیچیدگی فناوری ارتباطی که به تعارض مداوم با محیط کار منجر می‌شود. سازمانها در پاسخ به این تغییرات و مشکلات همراه آن، مجبور شدند اقداماتی را به کار گیرند تا به کارکنان خود در ایجاد هماهنگی میان زندگی خانوادگی و کاری کمک کنند (بیورگارد و هنری^۵، ۲۰۰۹).

توازن کار-زندگی که توازن کار- خانواده نیز نامیده می‌شود به توانایی فرد برای برآورده کردن همزمان مطالبات مادی، عاطفی و رفتاری محیط کار و خانواده اشاره می‌کند (کیم^۶، ۲۰۰۸). تعاریف گوناگونی برای تعادل بین کار و زندگی ارائه شده است. کرکمایر (۲۰۰۰) زندگی متعادل را این گونه تعریف کرده است: داشتن زندگی رضایتبخش در همه زمینه‌ها که برای دستیابی به آن، فرد باید منابع شخصی خود مانند انرژی، زمان و تعهد را به صورت مناسبی میان همه آنها توزیع کند. هم‌چنین گرینهاوس و آلن^۷ (۲۰۰۶) در تعریف تعادل بین کار و خانواده گفته‌اند: میزانی که اثربخشی و رضایت فرد در نقشهای کاری و خانوادگی با اولویتهای زندگی او سازگاری دارد.

بر این اساس می‌توان گفت تعادل کار و زندگی اصطلاحی عمومی است که برای توصیف فعالیتهای سازمانی به منظور بهبود تجربه کارکنان از زمینه‌های کاری و غیرکاری به کار برده می‌شود. از دیدگاه مک کارتی و همکاران^۸ (۲۰۱۰) فعالیتها و برنامه‌های تعادل کار و زندگی به اقدامات داوطلبانه‌ای اشاره دارد که سازمانها برای آسان سازی مصالحه و تلفیق بین زندگی شخصی و کاری در اختیار کارکنان قرار می‌دهند. برخی از این اقدامات و حمایت‌های سازمانی عبارت است از: خدمات مشاوره‌ای به کارکنان، برنامه‌های یاری- رسان به کارکنان، آموزش مدیریت زمان، آموزش مدیریت فشارهای روانی و آسان سازی نگهداری از فرزندان کارکنان چه در داخل و چه در بیرون سازمان (مک کارتی و همکاران، ۲۰۱۰)، هم چنین طرحهایی مانند تغییرات موقتی که به کارکنان امکان می‌دهد ساعات کاری خود را کاهش دهند (برای مثال تقسیم شغلی) برنامه‌های کاری

^۲ . Barnett & Hyde

^۳ . Boyar, Maertz, Pearson

^۴ . Allen

^۵ . Beauregard & Henry

^۶ . Kim

^۷ . Greenhus & Allen

^۸ . McCarthy et al.

انعطاف‌پذیر که ساعات کاری خود را منطبق بر نیازهای شخصی خود انتخاب کنند، دورکاری، کار در خانه و کار اینترنتی که کارکنان، انعطاف مکانی را در کارهایشان تجربه می‌کنند (اسدی و همکاران، ۱۳۹۳).

با وجود تلاشهای گسترده‌ای که به وسیله سازمانها، اندیشمندان و خود افراد برای مساعدت به ایجاد این توازن در کار و زندگی انجام شده است، باز هم در شمار دغدغه‌های اساسی حوزه منابع انسانی سازمانها به شمار می‌رود. این دغدغه در سازمانهای نظامی از اهمیتی دوچندان برخوردار است. عوامل حساسیت مشاغل سازمانی، حجم وظایف و مسئولیتهای شغلی، اعزام به مأموریت‌های متعدد و ضرورت خدمت شبانه روزی، ایجاد و حفظ این تعادل را در این گونه سازمانها ضروری ساخته و در اولویت مدیران و فرماندهان و برنامه‌های رفاهی، ایمنی و سلامت این سازمانها نیز قرار گرفته است.

یکی از الزامات اساسی موفقیت و اثربخشی این طرحها شناسایی و رتبه‌بندی عواملی است که می‌تواند توازن بین کار و زندگی فرد را بر هم زند و فرد را از ایفای نقش مؤثر و متوازن در هر دوی این زمینه‌ها باز دارد. شناسایی و توجه به این موانع و عواملی که موجب بروز تعارض بین کار و زندگی کارکنان این گونه سازمانها می‌شود، می‌تواند به پیشبرد اهداف این طرحها کمک کند؛ بدین منظور این پژوهش بر آن است تا موانع بروز عدم تعادل بین کار و زندگی را در دو زمینه فردی و سازمانی شناسایی، و وضعیت آنها را در سازمان مورد نظر بررسی کند.

۲. پیشینه نظری

۲-۱. مفهوم‌شناسی تعادل کار و زندگی

تعادل کار و زندگی مفهومی پیچیده است که تعریف واحدی از آن وجود ندارد؛ با وجود این، تعادل کار و خانواده درجه‌ای است که فرد خود را در نقش خانوادگی و کاری- راضی نگه می‌دارد. بر اساس یکی از دیدگاه‌های رایج در این زمینه که بر پایه نظریه تعارض استوار است، تعارض بخشی از نقشهای فرد به شمار می‌رود. بر این اساس چون فرد زمان و انرژی محدودی در اختیار دارد، اگر نقشهای اجتماعی متعددی بر عهده داشته باشد، احتمال بروز تعارض بین این نقشها افزایش می‌یابد (ساب و سیاح^۹، ۲۰۱۳). از این رو می‌توان تعادل کار- خانواده را رضایت و عملکرد مناسب در خانه و محل کار دانست؛ به‌گونه‌ای که حداقل تعارض نقش را به همراه داشته باشد (حسنقلی پور و همکاران، ۱۳۹۲)؛ به بیان دیگر تعادل کار- خانواده جهنگیری فردی در مقابل نقشهای متفاوت زندگی و پدیده نقشهای متقابل است؛ به‌گونه‌ای که رضایت و عملکرد خوب در کار و خانه با حداقل تعارض نقش صورت گیرد؛ به عبارت دیگر تعادل کار- خانواده به مفهوم رضایت از زندگی و داشتن زندگی مولد و سالم شامل کار، تفریح، عشق و یکپارچه‌سازی فعالیتهای زندگی با توجه به خود، آرزوهای منحصر به فرد شخصی و علایق و ارزشهای شخصی است (توانگرو همکاران، ۱۳۹۱).

در تلاش برای ارائه تعریفی مشخص از این سازه، اندیشمندانی مانند کوفودیماس^{۱۰} (۱۹۹۳) توازن را برخورداری از زندگی رضایت-بخش، سالم و سازنده همراه با کار، سرگرمی و عشق معرفی کرده، و برخی دیگر مانند کرچمایر^{۱۱} (۲۰۰۰) آن را توازن نقش مثبت و رسیدن به رضایت در همه عرصه‌های زندگی دانسته‌اند که برای دستیابی به آن باید منابع شخصی مانند انرژی، زمان و تعهد، بین این عرصه‌ها بخوبی توزیع شده باشد (گرینهوس و همکاران، ۲۰۰۳). کلارک^{۱۲} (۲۰۰۰) نیز توازن کار - خانواده را رضایت و عملکرد مناسب در خانه و محل کار می‌داند که حداقل تعارض نقش را به همراه داشته باشد (جانسون، لو و ریکرز، ۲۰۰۸). در نظر گرفتن رضایت و عملکرد مناسب در کار و خانه، دیدگاه مثبت‌تری نسبت به تعامل میان کار و خانواده می‌دهد و سبب ایجاد هم-افزایی بین کار و خانه می‌شود (کلارک، ۲۰۰۱).

گرینهوس و همکاران (۲۰۰۳) در تعریف این مفهوم عناصری از درگیری روانی و زمانی را نیز گنجانده‌اند. از نظر آنان توازن متشکل از سه جزء است:

^۹. Sub & Sayah

^{۱۰}. Koufodimas

^{۱۱}. Kirchmeyer

^{۱۲}. Clark

- توازن زمانی: اختصاص دادن زمان یکسان برای نقشهای کاری و خانوادگی
- توازن درگیری: سطح یکسانی از درگیری روانی در نقشهای کاری و خانوادگی

• توازن رضایت: سطح یکسانی از رضایت حاصل از نقشهای کاری و خانوادگی (گرینهوس و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۳).

وایدانوف^{۱۴} (۲۰۰۲) توازن کار- خانواده را یکی از ساز و کارهای ارتباطی میان کار و خانواده معرفی کرده است و سپس (در سال ۲۰۰۵) براساس نظریه تناسب فرد - محیط می‌گوید توازن کار - خانواده نوعی ارزیابی کلی از کفایت منابع کار و خانواده برای برآورده ساختن مطالبات کاری و خانوادگی است، به‌گونه‌ای که مشارکت در هر دو دامنه موفقیت‌آمیز شود (وایدانوف، ۲۰۰۵a). گرینهوس و آلن^{۱۵} (۲۰۰۶) نیز توازن کار - خانواده را بدین معنا می‌دانند که تا چه اندازه اثربخشی و رضایت فرد از نقشهای کاری و خانوادگی او با اولویتهای زندگی شخصی وی سازگار و هماهنگ است (گرزیواژ و کارلسون^{۱۶}، ۲۰۰۷). گرزیواژ و کارلسون (۲۰۰۷) نیز توازن کار خانواده را اجرای آن دسته از انتظارات نقش می‌دانند که در مورد آنها بین فرد و دیگرانی تبادل و تسهیم انجام می‌شود که در دامنه کار و خانواده با وی شریک هستند.

تعادل کار-زندگی پدیده‌ای پیچیده و چندبعدی است. در سطح فردی، کارکنان باید تشویق شوند در مدیریت تعادل کار-زندگی خودشان فعال باشند؛ در این زمینه باید بتوانند مجموعه‌ای از ویژگیهای شخصی خود را در نظر بگیرند و انتظارات و منابع هر یک را مدیریت کنند و به این ترتیب از مجموعه‌ای از ساز و کارهای مؤثر بهره گیرند. در سطح سازمانی می‌توان گفت دستیابی به مدیریت کار-زندگی اغلب به عوامل زمینه بستگی دارد. منظور از این زمینه، محیط کاری است که در آن فرهنگ و مدیریت حمایت‌کننده وجود دارد؛ برنامه‌های دوستانه متناسب با سبک زندگی در این محیط در نظر گرفته شده، و مشاغل از ساعات کاری منطقی برخوردار، و میزان مناسبی از انعطاف‌پذیری و اختیار به کارکنان داده شده باشد. در سطح اجتماعی نیز به نظر می‌رسد نبودن تعادل بین مردان و زنان در محیط خانواده و کار بررسی می‌شود (هادون و هد^{۱۷}، ۲۰۱۰).

۲-۱-۱. منابع (ویژگیهای) کار و خانواده

مسائل خانوادگی مرتبط با کار ممکن است در نتیجه سه دسته ویژگیهای نقش فردی، خانوادگی و کاری به وجود آمده باشد. در هر دسته، عوامل فشارزا و منابعی هست که انتظار می‌رود با مسائل خانوادگی مرتبط با کار رابطه داشته باشد. فشارها شامل موقعیت-ها و مطالباتی است که فرد یا خانواده باید به آنها پاسخ دهد یا با آنها سازگاری یابد؛ مانند فشارهای همراه با نقش-های کاری و خانوادگی. منابع به آنچه افراد یا خانواده ها در اختیار دارند تا بر این فشارها غلبه کنند، گفته می‌شود (وایدانوف و کلی^{۱۸}، ۱۹۸۴)؛ به بیان دیگر کار، خانواده و افراد ویژگیهایی دارند که می‌توان آنها را به دو دسته کلی تقسیم کرد: مطالبات و منابع.

منابع، داراییهای ساختاری یا روانشناختی است که ممکن است برای آسان سازی عملکرد، کاهش مطالبات یا ایجاد منابع جدید مورد استفاده قرار گیرد. مطالبات، خواسته‌های ساختاری یا روانشناختی مرتبط با الزامات نقش، انتظارات و هنجارها است که فرد باید به آنها پاسخ دهد یا از طریق تلاش جسمی یا روحی، خود را با آنها سازگار کند (وایدانوف، ۲۰۰۸). برخی از منابع شغلی عبارت است از: استقلال، بازخورد، پاداشها (هکنن و همکاران^{۱۹}، ۲۰۰۸)، کنترل شغلی، داشتن اختیار تصمیم‌گیری، حمایت اجتماعی (مانثو و همکاران^{۲۰}، ۲۰۰۷)، معناداری کار، افتخار، احترام، انعطاف‌پذیری زمانی کار، انعطاف‌پذیری مکانی کار و فرهنگ حامی خانواده. برخی از منابع خانوادگی نیز عبارت است از: حمایت همسر و فرزندان،

^{۱۳}. Greenhaus et al.

^{۱۴}. Voydanoff

^{۱۵}. Greenhaus & Allen

^{۱۶}. Grzywacz & Carlson

^{۱۷}. Haddon & Hede

^{۱۸}. Voydanoff & Kelly

^{۱۹}. Hakanen et al.

^{۲۰}. Mauno et al.

حمایت والدین، قدردانی در خانه، درآمد همسر، کمک همسر و فرزندان (وایدانوف، ۲۰۰۵b)، سازگاری و همبستگی خانوادگی، حمایت خویشاوندان و پادشاهی روانشناختی شامل هویت، افتخار و احترام و ارزش همراه با انجام وظایف خانوادگی (وایدانوف، ۲۰۰۸).

۲-۱-۲. غنی سازی کار - خانواده

غنی سازی کار - خانواده، سازه‌ای است که نشان می‌دهد تا چه اندازه کار و خانواده به یکدیگر سود می‌رسانند. فرض اساسی غنی‌سازی این است که کار و خانواده هر کدام به افراد منابعی می‌دهند (مانند اعتماد به نفس زیاد و درآمد) که می‌تواند به فرد کمک کند تا در زمینه‌های زندگی خود بهتر عمل کند. غنی‌سازی یعنی تا چه حد تجربه‌ها در نقش، کیفیت زندگی و عملکرد یا عواطف را در نقش دیگر بهبود می‌بخشد (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۶). غنی- سازی میان نقشهای کاری و خانوادگی، می‌تواند در هر دو جهت رخ دهد؛ خانواده به کار و کار به خانواده (هانتز و همکاران^{۲۱}، ۲۰۱۰).

۲-۲ پیشینه تجربی

هدف اصلی این پژوهش، شناسایی و اولویت‌بندی موانع تعادل کار و زندگی در سازمان آماری مورد نظر است که در این بخش به معرفی موانع پژوهشهای پیشین پرداخته شده است. به نظر می‌رسد می‌تواند در جامعه آماری مورد نظر نیز اثر گذار باشد. موانع در دو بخش عوامل فردی و سازمانی در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول (۱): موانع فردی و سازمانی تعادل کار و زندگی

مسئولیت‌های خانوادگی	رحمان و رومی (۲۰۱۲)	ساعات کاری طولانی	سانگ و همکاران (۲۰۰۹)
فراموش کردن حال برای آینده	ایبلی (۱۳۸۹)	حجم کار زیاد	اسدی و همکاران (۱۳۹۳)
کار در روزهای تعطیل	ایبلی (۱۳۸۹)	بی نظمی و آشفتگی در کار	ایبلی (۱۳۸۹)
اعتیاد به کار	مدنی (۱۳۸۵)	فشار روانی شغلی	شیانگ و همکاران، ۲۰۱۰
نارضایتی از زندگی شخصی	پوکایادوم (۲۰۱۵)	ضرب-الاجلهای کاری	رحمان و رومی (۲۰۱۲)
اثبات خود و توانمندیهای خود	ایبلی، ۱۳۸۹	ناتوانی در واگذاری اختیار مؤثر	ایبلی (۱۳۸۹)
تجمل-گرایی و تمایل به درآمد بیشتر	مدنی (۱۳۸۵)	انتظار مدیران برای تا دیر وقت ماندن در سازمان	ایبلی (۱۳۸۹)
کافی نبودن درآمد	میرزایی الموتی و رهنورد (۱۳۹۳)	فناوری اطلاعات و ارتباطات	رحمان و رومی (۲۰۱۲)
تغییر سبک زندگی	میرزایی الموتی و رهنورد (۱۳۹۳)	ترس از رئیس	ایبلی، ۱۳۸۹
اشتغال توأمان زوجین	میرزایی الموتی و رهنورد (۱۳۹۳)	بیش از حد درگیر جزئیات کار شدن	مدنی، ۱۳۸۵
فاصله زیاد محل کار تا زندگی	میرزایی الموتی و رهنورد (۱۳۹۳)	احساس مسئولیت را در کار زیاد دانستن	گالنا و همکاران (۲۰۱۴)
مشکلات خانوادگی	میرزایی الموتی و رهنورد (۱۳۹۳)	فرهنگ کارگرا	رحمان و رومی (۲۰۱۲)
درگیر شدن در شبکه‌های اجتماعی	بهارارتی و مالا (۲۰۱۶)	نفوذ کارهای اداری در زندگی خانوادگی	رحمان و رومی (۲۰۱۲)
برداشت اشتباه از موفقیت (موفقیت کاری)	ایبلی (۱۳۸۹)	خستگی در محیط کار	میلکی و پلتولا (۲۰۰۸)
احساس برتری جویی و	ایبلی (۱۳۸۹)	تعدد مسئولیت‌های شغلی	مدنی (۱۳۸۵)

رقابتگری			
----------	--	--	--

۳. الگوی مفهومی پژوهش

در این پژوهش، تعادل کار-زندگی به معنای توانایی فرد در ایفای مؤثر نقشهای متقابل زندگی شخصی و کاری در نظر گرفته شده است (کلارک، ۲۰۰۰). مسائل خانوادگی مرتبط با کار نیز در نتیجه سه دسته ویژگی-های نقش فردی، خانوادگی و کاری در نظر گرفته شده است که هر یک انتظارات و منابعی را در بر دارد (گرینهوس، کولینز و شاک، ۲۰۰۳). تعادل میان این نقشها نیز در سه جنبه تعادل زمان-محور، تعادل مشغله-محور و تعادل رضایت-محور مطرح شده است (همان). بر این اساس الگوی مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل (۱): الگوی مفهومی پژوهش

۴. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش پیش رو از نگاه هدف، کاربردی است؛ زیرا از نتایج آن برای حل مشکلات خاص درون سازمان استفاده می‌شود. از نگاه چگونگی گردآوری داده‌ها، پژوهشی توصیفی-همبستگی به شمار می‌رود؛ زیرا اطلاعات مورد نیاز از وضع موجود نمونه آماری با استفاده از پرسشنامه به دست آمده است. همچنین از جنبه زمانی، مقطعی و از نگاه نوع داده‌ها، پژوهشی کمی به شمار می‌رود. جامعه مورد بررسی در این پژوهش، شامل فرماندهان، مدیران و کارکنان یکی از یگانهای تابع نه‌هاجا به تعداد ۷۰۰ نفر است. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است. تعداد نمونه براساس فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود شامل ۲۴۸ نفر است.

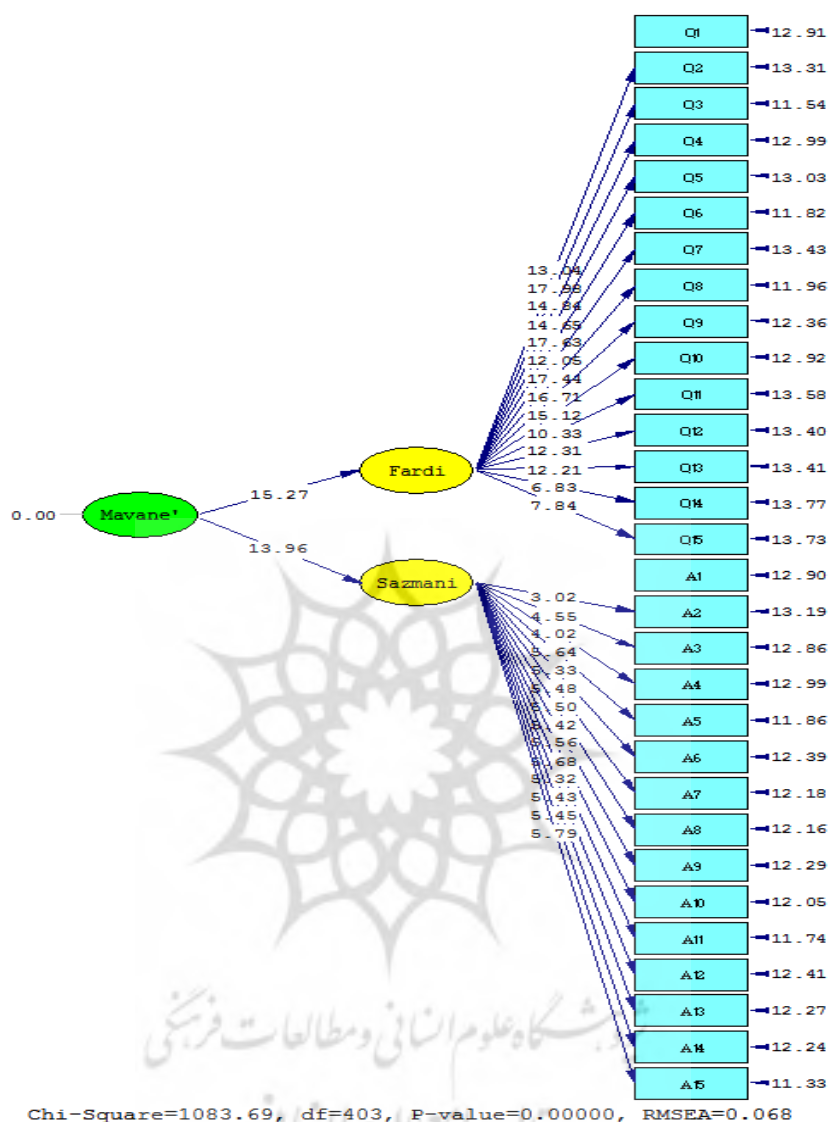
ابزار جمع‌آوری داده‌های اولیه میدانی، پرسشنامه‌ای ۳۰ سؤالی است که به صورت طیف پنج سطحی لیکرت استفاده شده است. برای آزمودن پایایی پرسشنامه، نمونه اولیه‌ای شامل ۳۰ پرسشنامه پیش-آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌ها و با کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. میزان ۰/۸۳ این ضریب نمایانگر پایایی قابل قبول این پرسشنامه است. برای ارزیابی روایی پرسشنامه نیز درباره مرتب بودن عوامل شناسایی شده از پیشینه تجربی با الزامات سازمان مورد بررسی نظرخواهی شد.

۵. یافته‌های پژوهش

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی و آزمون میانگین جامعه و رتبه‌بندی فریدمن استفاده شده است.

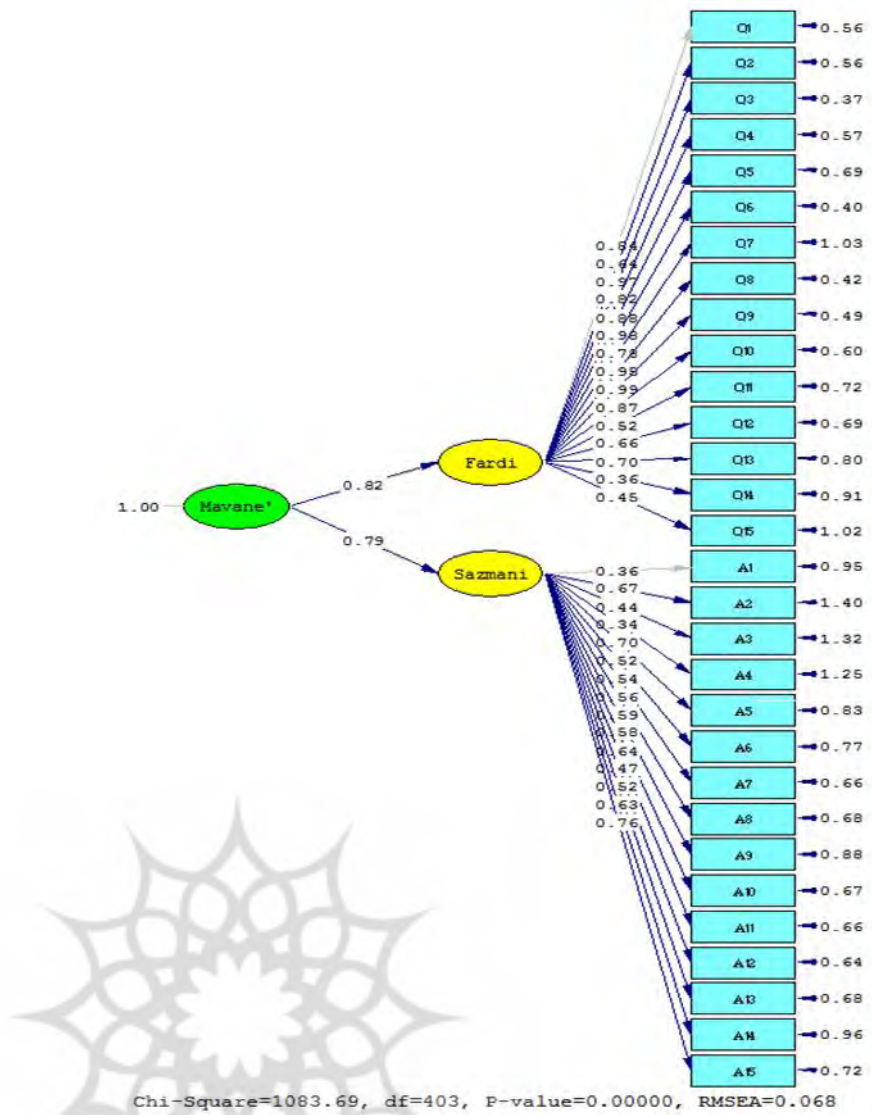
۵-۱. تحلیل عاملی تأییدی

تحلیل عاملی تأییدی در دو مرحله و با کمک نرم- افزار لیزرل انجام شده است؛ بدین ترتیب که برای بررسی ارتباط شاخصها و ابعاد مورد نظر از تحلیل عاملی تأییدی در دو مرحله استفاده شده است؛ به این صورت که در مرحله نخست بررسی می‌شود که هر یک از شاخصهای پرسشنامه تا چه حد می‌تواند بعد مورد نظر از موانع تعادل کار- زندگی (موانع فردی و موانع سازمانی) را تبیین کند و در مرحله دوم بررسی می‌شود هر یک از ابعاد تا چه میزان می‌تواند تعارض کار- زندگی را تبیین کند. خروجی این تحلیلها در نمودارهای ۱ و ۲ ارائه شده است.



نمودار (۱): الگوی موانع کار و زندگی در حالت معناداری

از آنجا که آزمون فرضیات در سطح اطمینان ۰/۹۵ انجام شده و اعداد معناداری همه شاخصها از ۱/۹۶ بزرگتر بوده است، تأثیر این موانع بر ابعاد مورد نظر تأیید می‌شود؛ بنابراین فرضیه همبستگی مثبت و معنادار بین موانع شناسایی و ابعاد مورد نظر تأیید می‌شود.



نمودار (۲): الگوی موانع کار و زندگی در حالت استاندارد

همچنین نتایج الگو در حالت استاندارد نشان می‌دهد همه شاخصها با بعد فردی یا سازمانی فرض شده برای آنها همبستگی مثبتی دارد. هم‌چنین براساس این یافته‌ها نقش تبیین‌گری موانع فردی (۰/۸۲) بیش از بعد سازمانی (۰/۷۸) بوده است. شاخصهای برازش این الگو در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول شماره (۲): شاخصهای برازش الگوی موانع تعادل کار و زندگی

نتیجه	اعداد به دست	مقدار مجاز	شاخصها
برازش مناسب	۲/۶۸۹	$df < 3$	نسبت کای دو به درجه آزادی
برازش مناسب	۰/۰۰۰	$0.05 < \text{مقدار پی}$	مقدار پی (P-Value)
برازش مناسب	۰/۰۶۸	$0.05 < \text{RMSEA} < 0.08$	ریشه میانگین توان-دوم خطای تقریب (RMSEA)

۲-۵. آزمون میانگین تک نمونه‌ای

برای بررسی مناسب بودن یا نبودن وضعیت موجود هر یک از عوامل جامعه آماری از آزمون «میانگین جامعه» استفاده شده است. از آنجا که نرم افزار SPSS در بررسی نقطه برش (در این تحقیق عدد ۳)، حالت مساوی را در نظر می‌گیرد، ولی در این آزمون فرضیه‌ها به صورت بزرگتر - کوچکتر نوشته می‌شود. برای بررسی فرضیات تحقیق به - جای توجه به عدد معنی - داری باید به حد بالا و پایین توجه کرد؛ به این صورت که اگر هر دو حد مثبت باشد $M > 3$ خواهد بود و فرض صفر رد، و فرض مقابل قبول می‌شود. اگر هر دو حد منفی باشد $M < 3$ خواهد بود و فرض صفر قبول، و فرض مقابل رد می‌شود و در نهایت اگر یکی مثبت و یکی منفی باشد، (M برابر با عدد آزمون) خواهد بود و فرض صفر قبول، و فرض مقابل رد می‌شود. نتایج این بررسی در جدولهای شماره ۵ و ۶ بیان شده است.

۱-۲-۵. آزمون تی استیودنت برای موانع سازمانی

فرضیه آماری این آزمون به این شرح است:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0: \mu \leq 3 \quad \text{مانع شناسایی شده به عنوان یکی از موانع جدی سازمانی تعادل کار و زندگی نمی باشد.} \\ H_1: \mu > 3 \quad \text{عامل شناسایی شده به عنوان یکی از موانع جدی سازمانی تعادل کار و زندگی می باشد.} \end{array} \right.$$

جدول (۳): خلاصه نتایج آزمون تی برای موانع سازمانی

وضعیت	مقدار آزمون=۳					متغیر	
	فاصله اطمینان ۹۵%		Sig. (۲-tailed)	میانگین	درجه آزادی		
	حد بالا	حد پایین					
H۰ تأیید	-۰,۰۶۵۸	-۰,۳۰۷۸	۰,۰۰۳	۲,۸۱۳	۲۴۷	-۳,۰۳۷	ساعات کاری طولانی
H۰ تأیید	۰,۰۲۸۴	-۰,۲۱۸۰	۰,۱۳۱	۲,۹۰۵	۲۴۷	-۱,۵۱۴	حجم کار
H۰ رد	۰,۲۷۶۵	۰,۰۵۶۹	۰,۰۰۳	۳,۱۶۶	۲۴۷	۲,۹۸۵	بی نظمی و آشفتگی در کار
H۰ رد	۰,۷۴۹۷	۰,۵۳۱۶	۰,۰۰۰	۳,۶۴۰	۲۴۷	۱۱,۵۵۱	فشار روانی شغلی
H۰ تأیید	۰,۱۱۹۷	-۰,۱۳۱۳	۰,۹۲۸	۲,۹۹۴	۲۴۷	-۰,۰۹۱	ضرب الاجلهای کاری
H۰ رد	۰,۳۱۵۱	۰,۰۶۴۲	۰,۰۰۳	۳,۱۸۹	۲۴۷	۲,۹۷۳	ناتوانی در واگذاری اختیار مؤثر
H۰ تأیید	-۰,۱۸۹۳	-۰,۴۴۶۱	۰,۰۰۰	۲,۶۸۲	۲۴۷	-۴,۸۶۵	انتظار مدیران برای تا دیر وقت ماندن در سازمان
H۰ رد	۰,۶۴۲۶	۰,۴۱۹۹	۰,۰۰۰	۳,۵۳۱	۲۴۷	۹,۳۸۱	فناوری اطلاعات و ارتباطات
H۰ رد	۰,۴۰۱۰	۰,۱۵۶۳	۰,۰۰۰	۳,۲۷۸	۲۴۷	۴,۴۷۹	ترس از رئیس
H۰ رد	۰,۲۷۰۰	۰,۰۲۶۸	۰,۰۱۷	۳,۱۴۸	۲۴۷	۲,۴۰۰	بیش از حد درگیر جزئیات کار شدن
H۰ تأیید	۰,۰۴۲۷	-۰,۱۶۳۴	۰,۲۵۰	۲,۹۳۹	۲۴۷	-۱,۱۵۱	احساس مسئولیت را در کار زیاد دانستن
H۰ رد	۰,۷۱۴۴	۰,۴۸۸۸	۰,۰۰۰	۳,۶۰۱	۲۴۷	۱۰,۴۸۶	فرهنگ کارگرا
H۰ رد	۰,۷۲۹۵	۰,۴۹۴۵	۰,۰۰۰	۳,۶۱۲	۲۴۷	۱۰,۲۴۱	نفوذ کارهای اداری در زندگی خانوادگی
H۰ تأیید	۰,۲۲۴۹	-۰,۰۳۵۲	۰,۱۵۲	۳,۰۹۴	۲۴۷	۱,۴۳۴	خستگی در محیط کار
H۰ تأیید	-۰,۰۳۰۶	-۰,۲۵۶۷	۰,۰۱۳	۲,۸۵۶	۲۴۷	-۲,۵۰۰	تعدد مسئولیتهای شغلی
H۰ رد	۰,۲۹۳۹	۰,۰۵۲۲	۰,۰۱۱	۳,۱۵۱	۲۴۷	۲,۴۵۷	موانع سازمانی

نتایج آزمون تی در زمینه موانع سازمانی نشان می دهد از بین پانزده مانع شناسایی شده برای تعادل کار و زندگی، هفت مورد به عنوان مانع جدی در جامعه مورد مطالعه نیست. هشت مانعی که به عنوان موانع سازمانی جدی برای تعادل کار و زندگی در جامعه مورد مطالعه است، عبارت است از: ۱. بی نظمی و آشفتگی در کار ۲. فشار روانی شغلی ۳. ناتوانی در واگذاری اختیار مؤثر ۴. فناوری اطلاعات و ارتباطات ۵. ترس از رئیس ۶. بیش از حد درگیر جزئیات کار شدن ۷. فرهنگ کارگرا ۸. نفوذ کارهای اداری در زندگی خانوادگی.

۲-۲-۵. آزمون تی استیودنت برای موانع فردی

فرضیه آماری این آزمون به این شرح است:

مانع شناسایی شده به عنوان یکی از موانع جدی فردی تعادل کار و زندگی نمی باشد. $H_0: \mu \leq 3$
 عامل شناسایی شده به عنوان یکی از موانع جدی فردی تعادل کار و زندگی می باشد. $H_1: \mu > 3$

جدول (۴): خلاصه نتایج آزمون تی برای موانع فردی

وضعیت	مقدار آزمون=۳					متغیر	
	فاصله اطمینان ۹۵%		Sig. (۲-tailed)	میانگین	درجه آزادی		آماره t
	حد بالا	حد پایین					
تأیید H۰	-۰,۱۰۲۲	-۰,۳۲۵۸	۰,۰۰۰	۲,۷۹۵	۲۴۷	-۴,۸۵۵	مسئولیت‌های خانوادگی
رد H۰	۰,۲۸۱۰	۰,۰۹۱۵	۰,۰۰۲	۳,۱۷۱	۲۴۷	۳,۰۱۸	فراموش کردن حال برای آینده
تأیید H۰	۰,۱۲۰۴	-۰,۰۱۷۸	۰,۳۵۷	۳,۰۱۴	۲۴۷	۰,۹۸۵	کار در روزهای تعطیل
تأیید H۰	-۰,۰۸۵۶	-۰,۲۸۱۷	۰,۰۰۱	۲,۸۳۲	۲۴۷	-۳,۹۳۴	اعتماد به کار
رد H۰	۰,۳۸۹۸	۰,۱۴۲۶	۰,۰۰۰	۳,۳۱۱	۲۴۷	۴,۱۶۵	نارضایتی از زندگی شخصی
تأیید H۰	۰,۱۷۳۷	-۰,۰۸۶۹	۰,۲۸۵	۳,۰۶۴	۲۴۷	۱,۰۹۶	اثبات خود و توانمندیهای خود
رد H۰	۰,۶۳۲۸	۰,۳۸۵۵	۰,۰۰۰	۳,۴۷۶	۲۴۷	۸,۲۱۲	تجمل-گرایی و تمایل به درآمد بیشتر
رد H۰	۰,۹۸۱۱	۰,۶۴۵۵	۰,۰۰۰	۳,۹۶۳	۲۴۷	۱۵,۷۸۸	کافی نبودن درآمد
رد H۰	۰,۳۱۳۲	۰,۱۰۴۴	۰,۰۰۰	۳,۲۰۶	۲۴۷	۳,۷۱۵	تغییر سبک زندگی
رد H۰	۰,۲۶۱۶	۰,۰۲۵۵	۰,۰۱۹	۳,۱۲۵	۲۴۷	۲,۲۸۱	اشتغال توأمان زوجین
تأیید H۰	۰,۰۴۱۳	-۰,۱۵۹۲	۰,۲۴۸	۲,۹۳۰	۲۴۷	-۱,۰۲۲	فاصله زیاد محل کار تا زندگی
رد H۰	۰,۳۷۵۲	۰,۱۳۸۹	۰,۰۰۰	۳,۲۸۹	۲۴۷	۴,۱۰۸	مشکلات خانوادگی
رد H۰	۰,۴۲۶۲	۰,۲۰۴۴	۰,۰۰۰	۳,۴۱۴	۲۴۷	۵,۲۹۷	درگیر شدن در شبکه‌های اجتماعی
رد H۰	۰,۲۸۴۶	۰,۱۱۳۷	۰,۰۰۲	۳,۱۱۸	۲۴۷	۲,۱۷۷	برداشت اشتباه از موفقیت (موفقیت کاری)
رد H۰	۰,۲۷۴۲	۰,۰۹۸۴	۰,۰۱۱	۳,۱۴۵	۲۴۷	۲,۷۵۶	احساس برتری جویی و رقابتگری
رد H۰	۰,۳۱۲۴	۰,۱۱۰۷	۰,۰۰۸	۳,۱۹۸	۲۴۷	۳,۰۹۲	موانع فردی

نتایج آزمون تی در زمینه موانع فردی نشان می دهد از بین پانزده مانع شناسایی شده برای تعادل کار و زندگی، پنج مورد به عنوان مانع جدی در جامعه مورد مطالعه نیست. این پنج مانع عبارت است از: ۱. مسئولیت‌های خانوادگی ۲. اعتماد به کار ۳. اثبات خود و توانمندیهای خود ۴. فاصله زیاد محل کار تا زندگی ۵. کار در روزهای تعطیل.

۳-۵. آزمون فریدمن

به منظور اولویت بندی موانع فردی و سازمانی، که به عنوان موانع جدی در جامعه مورد مطالعه شناسایی شد از آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج این آزمون نشان داد که موانع فردی و سازمانی شناسایی شده اهمیت متفاوتی دارد و می‌توان آنها را رتبه‌بندی کرد. جداول ۵ رتبه بندی این موانع را نشان می‌دهد.

جدول (۵): رتبه‌بندی موانع سازمانی

رتبه/اولویت	میانگین رتبه	مانع
۱	۵,۱۹	فشار روانی شغلی
۲	۴,۹۶	فرهنگ کارگرا
۳	۴,۵۲	نفوذ کارهای اداری در زندگی خانوادگی
۴	۴,۱۸	بی نظمی و آشفتگی در کار
۵	۳,۹۸	ترس از رئیس
۶	۳,۶۵	فناوری اطلاعات و ارتباطات
۷	۳,۴۰	ناتوانی در واگذاری اختیار مؤثر
۸	۳,۱۱	بیش از حد درگیر جزئیات کار شدن

نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد که بین موانع سازمانی، فشار روانی شغلی با میانگین رتبه ۵,۱۹ دارای بیشترین اهمیت است، و در رتبه اول قرار دارد. بعد از آن به ترتیب فرهنگ کارگرا با میانگین رتبه ۴,۹۶ و نفوذ کارهای اداری در زندگی خانوادگی با میانگین رتبه ۴,۵۲ در رتبه‌های دوم و سوم قرار دارد. کمترین اهمیت نیز به مانع "بیش از حد درگیر جزئیات کار شدن" با میانگین رتبه ۳,۱۱ مربوط است که در رتبه هشتم قرار دارد.

جدول (۶): رتبه بندی موانع فردی

رتبه/اولویت	میانگین رتبه	مانع
۱	۸,۱۲	کافی نبودن درآمد
۲	۷,۴۱	تجمل - گرایبی و تمایل به درآمد بیشتر
۳	۶,۹۶	نارضایتی از زندگی شخصی
۴	۶,۵۹	مشکلات خانوادگی
۵	۶,۴۴	فراموش کردن حال برای آینده
۶	۵,۶۳	تغییر سبک زندگی
۷	۵,۱۸	احساس برتری جویی و رقابتگری
۸	۴,۷۶	اشغال توأمان زوجین
۹	۴,۵۰	برداشت اشتباه از موفقیت (موفقیت کاری)
۱۰	۴,۲۷	درگیر شدن در شبکه‌های اجتماعی

هم‌چنین نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد که بین موانع فردی، کافی نبودن درآمد با میانگین رتبه ۸,۱۲ دارای بیشترین اهمیت است، و در رتبه اول قرار دارد. بعد از آن به ترتیب تجمل‌گرایی و تمایل به درآمد بیشتر با میانگین رتبه ۷,۴۱ و نارضایتی از زندگی شخصی با میانگین رتبه ۶,۹۶ در رتبه‌های دوم و سوم قرار دارد. کمترین اهمیت نیز به مانع "درگیر شدن در شبکه‌های اجتماعی" با میانگین رتبه ۴,۲۷ مربوط است که در رتبه دهم قرار دارد.

۶. نتیجه‌گیری

پرداختن به کار و خانواده، دو جنبه مهم از زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهد. سلامت جسمی و روحی انسان در گروی هماهنگی و سازگاری این دو جنبه قرار دارد؛ ب-ویژه در جوامع امروزی که افراد بیشتر ساعات زندگی خود را در سازمان یا محل کار خود می‌گذرانند، پرداختن به نقشهای متفاوت در دیگر جنبه‌های زندگی مانند خانواده، دوستان، اجتماع و اوقات فراغت می‌تواند تأثیر بسزایی در ارتقای کیفیت زندگی کاری و شخصی فرد داشته باشد. ایجاد تعادل بین کار و زندگی می‌تواند منافع متعددی به همراه داشته باشد؛ مانند افزایش رضایت شغلی، کارایی و عملکرد سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت از زندگی و خوب بودن، کاهش فشار روانی، افزایش انگیزه، سلامت فیزیکی و روانی، ارزش و تعادل بیشتر در زندگی فردی، رفتار شهروندی سازمانی و خودکارآمدی.

هدف از این پژوهش، تبیین علل و عوامل مؤثر بر عدم توازن کار خانواده است. عوامل مطرح شده- در پژوهشهای پیشین، که به نظر می‌رسید می‌تواند در جامعه آماری مورد بررسی نیز تأثیر داشته باشد در دو دسته عوامل فردی و سازمانی شناسایی شد. برای تحلیل وضعیت موجود این عوامل در میان جامعه آماری مورد نظر از آزمون تحلیل عاملی تأییدی و آزمون میانگین جامعه استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نتیجه اول نشان داد هر پانزده عامل شناسایی شده برای موانع فردی و هم پانزده عامل شناسایی شده برای موانع سازمانی از نقش تبیین‌گری مناسبی برخوردار بوده است. تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم نیز تأثیرگذاری موانع فردی و سازمانی بر تعادل کار و زندگی را تأیید کرد. نتایج بررسی وضعیت موجود این عوامل در جامعه آماری مورد بررسی نیز نشان داد که از میان پانزده مانع فردی شناسایی شده پنج عامل در ایجاد توازن بین کار و زندگی اعضای جامعه آماری نقش دارد. هم‌چنین از میان پانزده عامل سازمانی شناسایی شده نیز نقش مانع‌زایی هشت عامل در میان این افراد تأیید شده است. رتبه‌بندی این موانع نیز نشان می‌دهد از میان عوامل فردی دو مانع درآمد ناکافی و تجمل -گرایی بیشترین اولویت اهمیت را دارد. از میان موانع سازمانی نیز فشار روانی شغلی و فرهنگ کارگرا بیشترین اولویت را دارد.

برای بررسی فرضیه‌ها از آزمون همبستگی و تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد که حمایت کاری و خانوادگی، انعطاف‌پذیری کاری و منابع فردی، هر سه با غنی‌سازی کار- خانواده رابطه مثبت و معنادار دارد. هم‌چنین حمایت کاری و خانوادگی و منابع فردی رابطه‌ای منفی و معنادار با تعارض کار خانواده دارد؛ اما انعطاف‌پذیری کاری با این متغیر رابطه معناداری ندارد. تعارض کار - خانواده با غنی‌سازی کاری و توازن کار خانواده رابطه منفی و معنادار دارد. غنی‌سازی کار خانواده با توازن کار خانواده رابطه مثبت و معناداری دارد. این موانع در نمودار ۳ نشان داده شده است. این یافته‌ها با نتایج پژوهشهای پیشین در زمینه موانع ایجاد و حفظ تعادل کار و زندگی سازگار است؛ از جمله رحمان و رومی (۲۰۱۲)، والر و راگسدل، (۲۰۱۲)، شیانگ و همکاران (۲۰۱۰)، پوکایادون (۲۰۱۵) و اسدی و همکاران (۱۳۸۹).



نمودار (۳): موانع فردی و سازمانی تعادل کار و زندگی

با توجه به نتایج در زمینه وضعیت موجود عوامل فردی و سازمانی می‌تواند مانع تعادل کار و زندگی شود.

۷. پیشنهادها

الف) پیشنهادهای اجرایی به منظور رفع موانع فردی تعادل کار - زندگی:

- تعریف و تعادل در نقشها
- اولویت- بندی مسائل و کارها
- پذیرش شیوه‌های جدید کار
- واگذاری اختیار مؤثر
- فراموش کردن مشغله‌های کاری وقت ترک سازمان
- مدیریت زمان
- ارزش قائل شدن برای ابعاد مختلف وجودی خود
- هدفمندی و داشتن چشم انداز در زندگی
- ایجاد توازن بین خود، زندگی و شغل
- حضور فعال و مؤثر در جمع خانواده
- کاهش ساعات اضافه کاری
- ایجاد تعادل بین هزینه‌ها و درآمدها
- تقویت معنویت و روحیه توکل

ب) پیشنهادهای اجرایی به منظور رفع موانع سازمانی تعادل کار - زندگی:

- استفاده از ساعات کار شناور
- کنترل ساعات اضافه کاری کارکنان
- تکریم خانواده کارکنان در مناسبت‌های مختلف مانند جشن فرزندان
- اهدای هدایا به مناسبت‌های مختلف از جمله ازدواج همکار تولد فرزند
- اجرای برنامه‌های گوناگون فرهنگی و هنری برای کارکنان و خانواده‌ها از جمله سینما، تئاتر و کنسرت
- برگزاری دوره‌های آموزشی و مسابقات فرهنگی برای کارکنان و خانواده‌ها در راستای رشد علمی و فرهنگی
- فراهم آوردن تسهیلات رفاهی، ورزشی و تفریحی برای کارکنان و خانواده ایشان از جمله هتل، باشگاه‌های ورزشی و غذاخوریهای خانوادگی
- برگزاری برنامه‌های آموزشی برای کارکنان و سرپرستان با هدف بهبود و ارتقای فرهنگ حامی کار - خانواده در سازمان
- هم‌چنین برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت‌های ارتباطی، می‌تواند به کارکنان در برقراری ارتباط با سایر اعضای خانواده و نیز همکاران، یاری کند؛ زیرا بهبود مهارت‌های ارتباطی به کارکنان این امکان را می‌دهد که مسائل و مشکلات کاری و خانوادگی خود را به نحو مطلوب با اعضای خانواده یا همکاران در میان بگذارند و حمایت‌های لازم را از آنان دریافت کنند.
- پیشنهاد می‌شود سازمان به فراخور نیاز کارکنان و ویژگی‌های مشاغل و امکانات فنی (دسترسی به فناوریهای ارتباطی و اطلاعاتی)، شرایط لازم استفاده کارکنان را از انواع گزینه‌های انعطاف‌پذیری کاری مانند دورکاری، کار در خانه یا ساعات کار شناور را فراهم کند.

- برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزش مهارت‌های زندگی، مانند دوره‌های مهارت حل مسئله، مدیریت زمان، مهارت ارتباطی و مدیریت فشار روانی

از محدودیتهای پژوهش، می‌توان به محدود بودن جامعه آماری به کارکنان سازمان اشاره کرد که در اثر آن قابلیت تعمیم -پذیری پژوهش کاسته می‌شود. محدودیت دیگر، تعدد عوامل مرتبط با موضوع مورد مطالعه بوده که به ناچار پژوهشگر شمار محدودی از این عوامل را در نظر گرفته و بررسی کرده است. بی‌تردید عوامل دیگری نیز در این زمینه تأثیرگذار است.

در پایان پیشنهادهایی برای سایر پژوهشگران علاقه‌مند مطرح می‌شود: بررسی عوامل مؤثر بر توازن کار- زندگی در مورد تمام کارکنان اعم از زن و مرد؛ بررسی توازن در سایر بخشها و سطوح از جمله بخش صنعتی و بخش خصوصی و در سطح ملی و استانی؛ بررسی پیامدهای توازن کار-

زندگی در سازمانها؛ بررسی روابط متقابل میان غنی سازی کار خانواده و تعارض کار- خانواده و بررسی روابط متقابل میان تعارض کار خانواده و توازن کار خانواده.

فهرست منابع

- اسدی، آ؛ فیاضی، م؛ سفیری، خ. حسنقلی پور، ط (۱۳۹۳). عوامل سازمانی مؤثر بر تعادل کار و زندگی کارکنان یک شرکت تولید قطعات خودرو. فصلنامه مدیریت دولتی ۶(۲): ۲۲۶ تا ۲۰۹.
- توانگر، ح؛ الحانی، ف و ونکی، ز (۱۳۹۲). نقصان خودکارآمدی: پیامد تعارض کار - خانواده پرستاران. مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت. ۱(۲).
- حسنقلی پور، ط؛ سیدجوادین، س. ر؛ سفیری، خ و روشن نژاد، م (۱۳۹۲). ارائه و تبیین الگوی برای علل و عوامل مؤثر بر توازن کار زندگی. فصلنامه مدیریت دولتی. ۵(۲): ۵۴ تا ۳۷.
- رایینز، ا، پارسایان، ع (مترجم)، اعرابی، س.م. (مترجم) (۱۳۹۴). مبانی رفتار سازمانی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- Allen, T. D. (۲۰۱۱). Family-Supportive Work Environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, ۵۸ (۳): ۴۱۴-۴۴۳.
- Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (۲۰۱۱). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, ۵۶ (۶): ۷۸۱-۷۹۶.
- Beaugard, T. A., Henry, L. C. (۲۰۰۹). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, ۱۹ (۱): ۹-۲۲.
- Boyar, S. L., Maertz Jr., C. P., Pearson, A. W., (۲۰۰۵). The effects of work- family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, ۵۸ (۷): ۹۱۹-۹۲۵.
- Clark, S. C. (۲۰۱۱). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, ۵۸(۳): ۳۴۸-۳۶۵.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. & Grzywacz, J. G. (۲۰۰۶). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, ۶۸(۱): ۱۳۱-۱۶۴.
- Greenhaus, J. H. & Allen, T. D. (۲۰۰۶). Work-family balance: Exploration of a concept. Paper presented at the Families and Work Conference, Provo, UT.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (۲۰۰۳). The relation between work- family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, ۶۳ (۳): ۵۰۰-۵۳۱.
- Grzywacz, J. G. & Carlson, D. S. (۲۰۰۷). Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research, *Advances in Developing Human Resources*, ۹ (۴): ۴۵۵-۴۷۱.
- Haddon, B. & Hede, A. (۲۰۰۰). Work-life balance – an integrated approach. The case for joint and several responsibility (Report to the Queensland Law Society). Queensland: Faculty of Business, University of the Sunshine Coast.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., Toppinen-Tanner, S. (۲۰۰۸). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, ۷۳(۱): ۷۸-۹۱.
- Hunter, E. M., Perry, S. J., Carlson, D. S. & Smith, S. A. (۲۰۰۰). Linking team resources to work-family enrichment and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, ۷۷(۲): ۳۰۴-۳۱۲.
- Johnson, E.N., Lowe, D.J., Reckers, P.M.J. (۲۰۰۸). Alternative work arrangements and perceived career success: Current evidence from the big four firms in the US, *Accounting, Organizations and Society*, ۳۳(۱): ۴۸-۷۲.
- Kim, S. (۲۰۰۸). Women and family-friendly policies in the Korean government. *International Review of Administrative Sciences*, ۷۴(۳): ۴۶۳-۴۶۷
- Kirchmeyer, C. (۲۰۰۰). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.). *Trends in organizational behavior*, ۷: ۷۹-۹۳.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. (۲۰۰۷). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study, *Journal of Vocational Behavior*, ۷۰(۱): ۱۴۹-۱۷۱.
- McCarthy, A., Darcy, C. & Grady, G. (۲۰۰۰). Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviours. *Human Resources Management Review*, ۲۰ (۲): ۱۵۸-۱۶۷.

- Pookaiyudom, Gulapish. (۲۰۱۵). Assessing different perceptions towards the importance of a worklife balance: a comparable study between thai and international programme students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* ۱۷۴ . ۲۶۷ – ۲۷۴
- Rehman, S., Roomi, M.A(۲۰۱۲). Gender and work-life balance: a phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. ۱۹ Iss: ۲, pp.۲۰۹ - ۲۲۸
- Sub, S. & Sayah, S. (۲۰۱۳). Balance between work and life: a qualititative study of German Contract workers, *European Management Journal*, Vol. ۳۱, No. ۳, p. ۶۲-۲۵۰.
- Voydanoff, P. & Kelly, R. F. (۱۹۸۴). Determinants of Work-Related Family Problems among Employed Parents. *Journal of Marriage and Family*, ۴۶ (۴): ۸۸۱-۸۹۲.
- Voydanoff, P. (۲۰۰۵a). Toward a Conceptualization of Perceived Work- Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, ۶۷ (۴): ۸۲۲-۸۳۶.
- Voydanoff, P. (۲۰۰۵b). The Differential Salience of Family and Community Demands and Resources for Family-to-Work Conflict and Facilitation, *Journal of Family and Economic Issues*, ۲۶ (۳): ۳۹۵-۴۱۷.
- Voydanoff, P. (۲۰۰۸). A Conceptual Model of the Work-Family Interface, in K. Korabik, D. S. Lero and D. L. Whitehead, *Handbook of WorkFamily Integration: Research, Theory, and Best Practices*, pp. ۳۷-۵۵.
- Waller, A.D., Ragsdell, G.(۲۰۱۲). The impact of e-mail on work-life balance”, *Aslib Proceedings*, Vol. ۶۴ Iss: ۲, pp.۱۵۴ – ۱۷۷.

