

ارزیابی و رتبه‌بندی پیشایندهای تعادل کار-زندگی در یک سازمان دولتی

حسین گنجی‌نیا^۱، سجاد جلال جباری^۲، محمدعلی فلاح^۳، امین رئوف‌شناس یگانه^۴

چکیده

زمینه و هدف: 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 اولویت‌بندی موانع فردی و سازمانی تعادل کار و زندگی پرداخته است.

روش‌شناسی: پژوهش از نظر هدف کاربردی است و روش آن توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری آن نیز کارکنان یک سازمان دولتی در شهر تهران به تعداد ۷۰۵ نفر بوده است که با نمونه‌گیری تصادفی انجام شده ۲۴۸ نفر آن‌ها به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته است. تحلیل داده‌ها با کمک آزمون‌های آماری تحلیل عاملی تأییدی، آزمون میانگین یک جامعه و با استفاده از نرم‌افزارهای لیزرل و اس.پی.اس.اس. انجام شده است.

یافته‌ها: با مرور پیشینه موضوع ۱۵ مانع فردی و خانوادگی و ۱۵ مانع سازمانی شناسایی و پس از تأیید نقش تبیین‌گری آن‌ها در دو طبقه فردی و سازمانی به بررسی وضعیت موجود آن‌ها در جامعه آماری پرداخته و موانع موجود در آن رتبه‌بندی شده است. از میان عوامل شناسایی شده ۵ عامل فردی و ۸ عامل سازمانی در این سازمان مانع تعادل کار و زندگی به شمار می‌روند و درآمد ناکافی و استرس شغلی مهم‌ترین این موانع به شمار رفته‌اند.

نتیجه‌گیری: ایجاد زمینه مناسب برای برقراری تعادل در زندگی کاری و شخصی کارکنان می‌تواند دستاوردهای شخصی سازمانی بسیاری داشته باشد.

کلیدواژه‌ها: تعادل کاری و زندگی، موانع فردی، موانع سازمانی، انتظارات و منابع، ایفای نقش

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، ایران

۲. کارشناس دیوان محاسبات آذربایجان شرقی، ایران

۳. مدرس، دانشکده مدیریت، دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران

۴. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۷/۱۸

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۷/۱۰/۰۲

نویسنده مسئول مقاله: محمدعلی فلاح

E-mail: mohammadalifalLah91@yahoo.com

مقدمه

یکی از مهم‌ترین الزامات برخورداری افراد در سازمان از عملکرد شغلی مناسب توانایی آن‌ها در برآورده‌سازی انتظارات چندگانه و گاه متضاد گوناگونی است که از فردی که هم‌زمان در نقش‌های گوناگون قرار گرفته انتظار می‌رود. وجود ابهام، ناسازگاری یا سرباری در این نقش‌ها پیامدهای نامطلوبی بر عملکرد و سلامت جسمانی و روانی فرد دارد (رایبیز، ۱۳۹۴). یکی از مهم‌ترین و اصلی‌ترین 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 گرو هماهنگی و سازگاری این دو جنبه قرار دارد. به‌ویژه در جوامع امروزی که افراد بیشتر ساعات زندگی خود را در سازمان یا محل کار خود می‌گذرانند، پرداختن به نقش‌های متفاوت در سایر جنبه‌های زندگی مانند خانواده، دوستان، اجتماع، اوقات فراغت و ...، به دغدغه اصلی بسیاری از جامعه‌شناسان و روان‌شناسان تبدیل شده است. ایجاد تعادل بین کار و زندگی، منافع متعددی را به‌همراه دارد از جمله این که مشارکت در نقش‌های چندگانه از افراد در برابر تأثیرات تجربه‌های منفی در همه نقش‌ها حمایت می‌کند (بارنت و هاید^۱، 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 (به‌ویژه، مرتز و پیرسون، ۲۰۰۵)، زوج‌های شاغل، مادران شاغل (آلن^۲، ۲۰۰۱)، ساعات کاری طولانی‌تر و پیچیدگی فناوری ارتباطی که به تعارض مداوم با محیط کار. در پاسخ به این تغییرات و مشکلات همراه آن، سازمان‌ها به اجبار اقداماتی را به کار گرفتند تا به کارکنان خود در ایجاد هماهنگی میان زندگی خانوادگی و کاری کمک کنند (بیورگارد و هنری^۳، ۲۰۰۹).

1. Barnett & Hyde

2. Allen

3. Beauregard & Henry

توازن کار-زندگی که توازن کار- خانواده نیز نامیده می‌شود، به توانایی فرد در راستای برآورده کردن هم‌زمان مطالبات مادی، عاطفی و رفتاری محیط کار و خانواده اشاره می‌کند (کیم^۱، ۲۰۰۸). تعاریف گوناگونی برای تعادل بین کار و زندگی ارائه شده است؛ کرکمایر (۲۰۰۰) زندگی متعادل را این‌گونه تعریف کرده است: داشتن یک زندگی رضایت‌بخش در همه زمینه‌ها که فرد برای دستیابی به آن باید منابع شخصی خود مانند انرژی، زمان و تعهد را به‌صورت مناسبی میان همه آن‌ها توزیع کنند. همچنین گرینهاوس و آلن^۲ (۲۰۰۶) در تعریف تعادل بین کار و خانواده گفته‌اند: میزانی که اثربخشی و رضایت فرد در نقش‌های کاری و خانوادگی‌اش با اولویت‌های زندگی او سازگاری دارند.

بر این اساس می‌توان گفت تعادل کار و زندگی واژه‌ای عمومی است که برای توصیف فعالیت‌های سازمانی به‌منظور بهبود تجربه کارکنان در زمینه‌های کاری و غیرکاری به کار برده می‌شود. از دیدگاه مک‌کارتی و همکاران^۳ (۲۰۱۰) فعالیت‌ها و برنامه‌های تعادل کار و زندگی به اقدامات داوطلبانه‌ای اشاره دارد که سازمان‌ها برای تسهیل در امر مصالحه و تلفیق بین زندگی شخصی و کاری در اختیار کارکنان قرار می‌دهند. برخی از این اقدامات و حمایت‌های سازمانی عبارت‌اند از: خدمات مشاوره‌ای به کارکنان، برنامه‌های یاری‌رسان به کارکنان، آموزش مدیریت زمان، آموزش مدیریت استرس و تسهیلات نگهداری از فرزندان کارکنان در داخل و در بیرون سازمان (مک‌کارتی و همکاران، ۲۰۱۰)، همچنین طرح‌هایی مانند تغییرات موقتی که امکان کاهش ساعات کاری را برای کارکنان فراهم می‌سازند (برای مثال تقسیم شغلی)؛ برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر که کارکنان ساعات کاری خود را منطبق بر نیازهای شخصی انتخاب کنند؛ دورکاری، کار در خانه و کار اینترنتی که منجر به تجربه انعطاف مکانی توسط کارکنان می‌شود (اسدی و همکاران، ۱۳۹۳).

با وجود تلاش‌های گسترده‌ای که به وسیله سازمان‌ها، اندیشمندان و کارکنان برای مساعدت به ایجاد توازن در کار و زندگی رخ داده است، همچنان از اساسی‌ترین دغدغه‌های حوزه منابع انسانی سازمان‌ها به شمار می‌رود. این دغدغه در سازمان‌های نظامی از اهمیت بالایی برخوردار است. عواملی حساسیت مشاغل سازمانی، حجم وظایف و مسئولیت‌های شغلی،

1. Kim

2. Greenhus & Allen

3. McCarthy et al.

اعزام به مأموریت‌های متعدد و ضرورت خدمت شبانه‌روزی ایجاد و حفظ این تعادل را در این گونه سازمان‌ها ضروری ساخته و در اولویت مدیران و فرماندهان و برنامه‌های رفاهی، ایمنی و سلامتی این سازمان‌ها نیز قرار گرفته است.

یکی از الزامات اساسی موفقیت و اثربخشی این طرح‌ها، شناسایی و رتبه‌بندی عواملی است که توازن بین کار و زندگی فرد را بر هم می‌زند و فرد را از ایفای نقش مؤثر و متوازن در هر دو این زمینه‌ها باز می‌دارد. شناسایی و توجه به این موانع و عواملی که موجب بروز تعارض بین کار و زندگی کارکنان این گونه سازمان‌ها می‌شوند به پیشبرد اهداف این طرح‌ها مساعدت می‌کند. 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 موجود آن‌ها را در سازمان مورد نظر بررسی کند.

پیشینه پژوهش

پیشینه نظری

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 یک فرد خود را در نقش خانوادگی و کاری‌اش راضی نگه می‌دارد. بر اساس یکی از دیدگاه‌های رایج در این زمینه که بر پایه تئوری تعارض استوار است، تعارض بخشی از نقش‌های فرد به شمار می‌رود. بر این اساس اگر فرد به دلیل محدودیت زمان و انرژی نقش‌های اجتماعی متعددی بر عهده داشته باشد احتمال بروز تعارض بین این نقش‌ها افزایش می‌یابد (ساب و سیاح^۱، ۲۰۱۳). از این رو تعادل کار- خانواده را می‌توان رضایت و عملکرد مناسب در خانه و محل کار به گونه‌ای دانست که حداقل تعارض نقش را به همراه داشته باشد (حسین‌قلی پور و همکاران، ۱۳۹۲). به بیان دیگر تعادل کار- خانواده جهت‌گیری فردی در مقابل نقش‌های متفاوت زندگی و پدیده نقش‌های متقابل است؛ به گونه‌ای 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 مشتمل بر کار، تفریح، عشق و یکپارچه‌سازی فعالیت‌های زندگی با توجه به خود، آرزوهای

منحصربه‌فرد شخصی و علایق و ارزش‌های شخصی است (توانگر، الحانی، ونکی، ۱۳۹۱). در تلاش برای ارائه تعریفی مشخص از این سازه، اندیشمندانی مانند کوفودیماس (۱۹۹۳) توازن را برخورداری از زندگی رضایت‌بخش، سالم و سازنده همراه با کار، سرگرمی و عشق معرفی کرده‌اند و برخی دیگر مانند کرچمایر (۲۰۰۰) آن را به عنوان توازن نقش مثبت و رسیدن به رضایت در همه عرصه‌های زندگی دانسته که برای دستیابی به آن باید منابع شخصی مانند انرژی، زمان و تعهد، بین این عرصه‌ها به‌خوبی توزیع شده باشند (گرینهوس و همکاران، ۲۰۰۳). کلارک^۱ (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 مثبت تری نسبت به تعامل میان کار و خانواده می‌دهد و سبب ایجاد هم‌افزایی 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 زیر است:

○ توازن زمانی: اختصاص دادن مقدار 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^۲، ۲۰۰۳).

وایدانوف^۳ (۲۰۰۲) توازن کار-خانواده را یکی از سازوکارهای ارتباطی میان کار و خانواده معرفی کرده و سپس در سال (۲۰۰۵) بر اساس 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؛ به گونه‌ای که مشارکت در هر دو دامنه موفقیت‌آمیز شود (وایدانوف، ۲۰۰۵). از نظر گرینهوس و آلن^۴ (۲۰۰۶) نیز توازن کار - خانواده میزان سازگاری و هماهنگی اثربخشی و رضایت فرد از نقش‌های کاری و خانوادگی‌اش را با اولویت‌های زندگی شخصی‌اش مورد بررسی

1. Clark
2. Greenhaus et al.
3. Voydanoff
4. Greenhaus & Allen

قرار می‌دهد (گزیواژ و کارلسون^۱، ۲۰۰۷). گزیواژ و کارلسون (۲۰۰۷) نیز توازن کار-خانواده را انجام آن دسته از انتظارات نقش می‌دانند که بین فرد و کسانی که در دامنه کار و خانواده با وی شریک هستند تبادل و تسهیم انجام می‌شود.

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 خصوص باید مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصی خودشان را در نظر گرفته و انتظارات و منابع هر یک را مدیریت کنند تا از مجموعه سازوکارهای مؤثر بهره گیرند. در سطح سازمانی نیز دستیابی به مدیریت کار-زندگی اغلب به عوامل زمینه‌ای بستگی دارد. منظور از زمینه محیط کاری است که در آن فرهنگ و مدیریت حمایت‌کننده وجود داشته باشد، برنامه‌های دوستانه متناسب با سبک زندگی در این محیط در نظر گرفته شوند و مشاغل از ساعات کاری منطقی برخوردار باشند؛ همچنین میزان مناسبی از انعطاف‌پذیری و اختیار را برای کارکنان فراهم سازد. در سطح اجتماعی نیز عدم تعادل موجود بین مردان و زنان در محیط خانواده و کار بررسی می‌شود (هادون و هد^۲، ۲۰۱۰)

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 باشند. در هر دسته عوامل استرس‌زا و منابعی وجود دارد که انتظار می‌رود با مسائل خانوادگی مرتبط با کار رابطه داشته باشند. به طور کلی استرس‌زاهای مانند استرس‌زاهای همراه با نقش‌های کاری و خانوادگی شامل موقعیت‌ها و مطالباتی هستند که فرد یا خانواده باید به آن‌ها پاسخ دهد یا با آن‌ها سازگار شود. منابع به آنچه افراد یا خانواده‌ها برای غلبه بر این استرس‌زاهای در اختیار دارند گفته می‌شود (وایدانوف و کلی^۳، 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 هستند که می‌توانند برای تسهیل عملکرد، کاهش مطالبات، یا ایجاد منابع جدید مورد استفاده قرار گیرند؛ مطالبات، خواسته‌های ساختاری یا روان‌شناختی مرتبط با الزامات نقش، انتظارات و هنجارهاست که

1. Grzywacz & Carlson
2. Haddon & Hede
3. Voydanoff & Kelly

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 عبارت‌اند از: استقلال، بازخور، پاداش‌ها (هکنن و همکاران^۱، ۲۰۰۸)، کنترل شغلی، داشتن اختیار تصمیم‌گیری، حمایت اجتماعی (ماننو و همکاران^۲، ۲۰۰۷)، معناداری کار، افتخار، احترام، انعطاف‌پذیری زمانی کار، انعطاف‌پذیری مکانی کار و فرهنگ حامی خانواده. برخی از منابع خانوادگی نیز عبارت‌اند از: حمایت همسر و فرزندان، حمایت والدین، قدردانی در خانه، درآمد همسر، کمک همسر و فرزندان (وایدانوف، ۲۰۰۵)، سازگاری و همبستگی خانوادگی، حمایت خویشاوندان و پاداش‌های روان‌شناختی شامل هویت، افتخار و احترام و ارزش همراه با انجام وظایف خانوادگی (وایدانوف، ۲۰۰۸).

غنی‌سازی کار - خانواده

غنی‌سازی کار - خانواده سازه‌ای است که نشان می‌دهد تا چه اندازه کار و خانواده به یکدیگر منفعت می‌رسانند. فرض اساسی غنی‌سازی آن است که کار و خانواده به افراد منابعی می‌دهند (مانند اعتمادبه‌نفس بالا و درآمد) که تا عملکرد خود را در زمینه‌های مختلف زندگی‌شان بهبود بخشند. غنی‌سازی یعنی تجربه‌ها در یک نقش تا چه اندازه به بهبود کیفیت زندگی، عملکرد یا عواطف را در نقش دیگر کمک می‌کنند (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۶). غنی‌سازی میان نقش‌های کاری و خانوادگی، می‌تواند در هر دو جهت رخ دهد: خانواده به کار و کار به خانواده (هانتر و همکاران^۳، ۲۰۱۰).

پیشینه تجربی

با توجه به هدف اصلی این پژوهش که شناسایی و اولویت‌بندی موانع تعادل کار و زندگی در سازمان آماری مورد نظر بوده است، در این بخش به معرفی موانع معرفی‌شده در پژوهش‌های پیشین پرداخته شده که به نظر می‌رسد در جامعه آماری مورد نظر نیز می‌توانند اثرگذار باشند. موانع شناسایی‌شده در دو بخش عوامل فردی و سازمانی در جدول ۱ ارائه شده است.

1. Hakanen et al.
2. Mauno et al.
3. Hunter et al.

جدول ۱. موانع فردی و سازمانی تعادل کار و زندگی

منبع	موانع سازمانی	منبع	موانع فردی
سانگ و همکاران (۲۰۰۹)	ساعات کاری طولانی	رحمان و رومی (۲۰۱۲)	مسئولیت‌های خانوادگی
اسدی و همکاران (۱۳۹۳)	حجم کار زیاد	ابیلی (۱۳۸۹)	فراموش کردن حال برای آینده
ابیلی (۱۳۸۹)	بی‌نظمی و آشفتگی در کار	ابیلی (۱۳۸۹)	کار در روزهای تعطیل
شیانگ و همکاران، ۲۰۱۰	استرس شغلی	مدنی (۱۳۸۵)	اعتیاد به کار
رحمان و رومی (۲۰۱۲)	ضرب‌الاجل‌های کاری فوری	پوکایادوم (۲۰۱۵)	نارضایتی از زندگی شخصی
ابیلی (۱۳۸۹)	ناتوانی در تفویض اختیار مؤثر	ابیلی، ۱۳۸۹	اثبات خود و توانمندی‌های خود
ابیلی (۱۳۸۹)	انتظار مدیران برای تا دیروقت ماندن در سازمان	مدنی (۱۳۸۵)	تجمل‌گرایی و تمایل به درآمد بیشتر
رحمان و رومی (۲۰۱۲)	فناوری اطلاعات و ارتباطات	میرزایی الموتی و رهنورد (۱۳۹۳)	کافی نبودن درآمد
ابیلی، ۱۳۸۹	ترس از رئیس	میرزایی الموتی و رهنورد (۱۳۹۳)	تغییر سبک زندگی
مدنی، ۱۳۸۵	بیش‌ازحد درگیر جزئیات کار شدن	میرزایی الموتی و رهنورد (۱۳۹۳)	اشتغال توأمان زوجین
گالتا و همکاران (۲۰۱۴)	احساس مسئولیت را در کار زیاد دانستن	میرزایی الموتی و رهنورد (۱۳۹۳)	فاصله زیاد محل کار تا زندگی
رحمان و رومی (۲۰۱۲)	فرهنگ کارگرا	میرزایی الموتی و رهنورد (۱۳۹۳)	مشکلات خانوادگی
رحمان و رومی (۲۰۱۲)	نفوذ کارهای اداری در زندگی خانوادگی	بهارارتی و مالا (۲۰۱۶)	درگیر شدن در شبکه‌های اجتماعی
میلکی و پلتولا (۲۰۰۸)	خستگی در محیط کار	ابیلی (۱۳۸۹)	برداشت اشتباه از موفقیت (موفقیت کاری)
مدنی (۱۳۸۵)	تعدد مسئولیت‌های شغلی	ابیلی (۱۳۸۹)	احساس برتری‌جویی و رقابت‌گری

مدل 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 ویژگی‌های نقش فردی، خانوادگی و کاری در نظر گرفته شده‌اند که هر یک انتظارات و منابعی را در بر دارد (گرینهوس، کولینز و شاک، ۲۰۰۳). تعادل میان این نقش‌ها نیز در سه جنبه تعادل زمان‌محور، تعادل مشغله‌محور و تعادل رضایت‌محور مطرح شده است (کولینز و شاک، ۲۰۰۳). بر این اساس مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش پیش رو از نگاه هدف، کاربردی است؛ زیرا از نتایج یافته‌های 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 نمونه‌ی آماری را با استفاده از پرسش‌نامه به دست آمده است. همچنین از جنبه‌ی زمانی، مقطعی و از نگاه نوع داده‌ها، پژوهشی کمی به شمار می‌رود. جامعه‌ی مورد بررسی در این پژوهش، شامل کارکنان یک سازمان دولتی در شهر تهران به تعداد ۷۰۵ نفر است. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است. تعداد نمونه بر اساس فرمول نمونه‌گیری از جامعه‌ی محدود شامل ۲۴۸ نفر است.

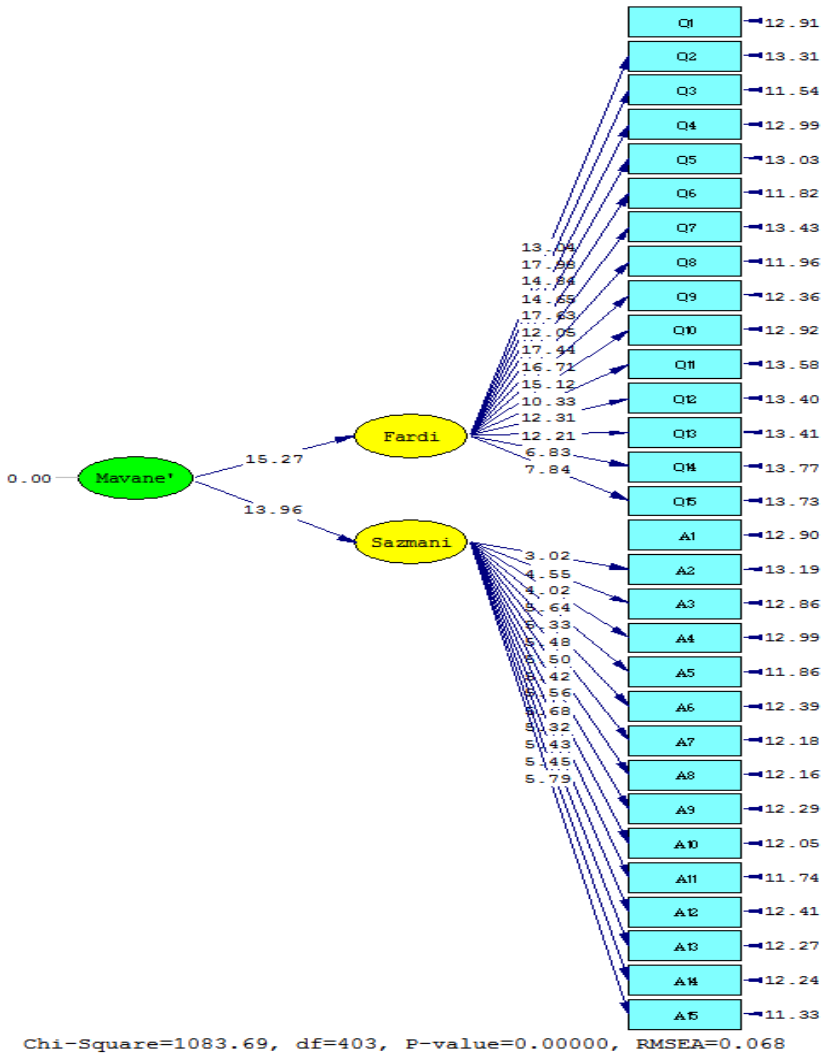
ابزار جمع‌آوری داده‌های اولیه میدانی، پرسش‌نامه‌ای ۳۰ سؤالی است که به‌صورت طیف پنج سطحی لیکرت استفاده شده است. برای آزمودن پایایی پرسش‌نامه، نمونه‌ی اولیه‌ای شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده و با کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. میزان $0/83$ 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.

یافته‌های پژوهش

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

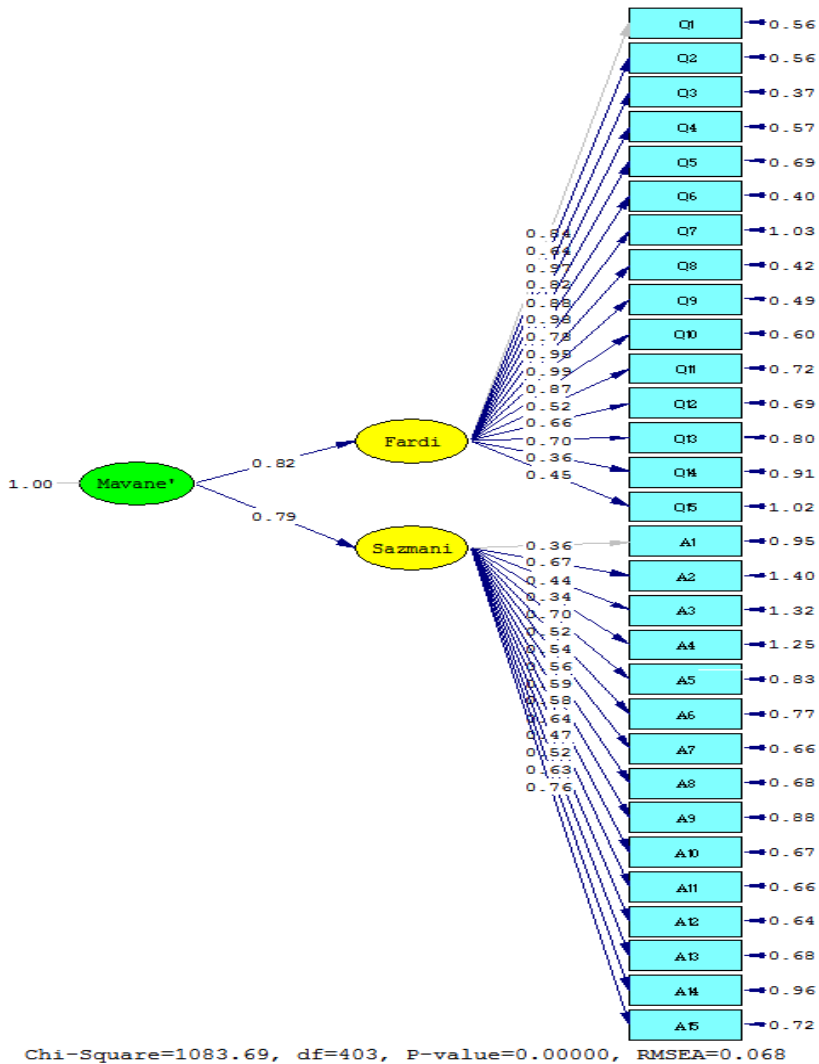
تحلیل عاملی تأییدی

تحلیل عاملی تأییدی با کمک نرم‌افزار لیزرل در دو مرحله برای بررسی ارتباط بین شاخص‌ها و ابعاد مورد نظر انجام شده است. بدین ترتیب که از تحلیل عاملی تأییدی در دو مرحله استفاده شده است. در مرحله نخست میزان تأثیر هر یک از شاخص‌های به‌کاررفته در پرسش‌نامه بر موانع تعادل کار-زندگی (موانع فردی و موانع سازمانی) تبیین می‌شوند و در مرحله دوم بررسی می‌شود هر یک از ابعاد تا چه میزان تعارض کار-زندگی را تبیین می‌کنند. خروجی این تحلیل‌ها در شکل‌های ۲ و ۳ ارائه شده است.



شکل ۲. مدل موانع کار و زندگی در حالت معناداری

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



شکل ۳. مدل موانع کار و زندگی در حالت استاندارد

همچنین نتایج به دست آمده از مدل در حالت استاندارد نشان می‌دهد همه شاخص‌های شناسایی شده با بعد فردی یا سازمانی فرض شده برای آن‌ها همبستگی مثبتی وجود دارد. همچنین بر اساس این یافته‌ها نقش تبیین‌گری موانع فردی (۰/۸۲) بیش از بعد سازمانی (۰/۷۸) بوده است. شاخص‌های برازش این مدل در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل موانع تعادل کار و زندگی

نتیجه	اعداد به دست	مقدار مجاز	شاخص‌ها
برازش مناسب	۲/۶۸۹	$\chi^2 / df < 3$	نسبت کای دو به درجه آزادی
برازش مناسب	۰/۰۰۰	< 0.05 مقدار پی	مقدار پی (P-Value)
برازش مناسب	۰/۰۶۸	< 0.08 $0.05 < RMSEA$	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب (RMSEA)

آزمون میانگین تک نمونه‌ای

برای بررسی مناسب بودن یا نبودن وضعیت موجود هر یک از عوامل شناسایی شده در جامعه آماری از آزمون «میانگین یک جامعه» استفاده شده است. از آنجا که نرم‌افزار 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 می‌شوند، برای بررسی فرضیات تحقیق به جای توجه به عدد معنی‌داری باید به حد بالا و پایین توجه کنیم. به این صورت که اگر هر دو حد مثبت باشند $M > 3$ خواهد بود و فرض صفر رد و فرض مقابل قبول می‌شود؛ اگر هر دو حد منفی باشند $M < 3$ خواهد بود و فرض صفر قبول شده و فرض مقابل رد می‌شود و در نهایت اگر یکی مثبت و یکی منفی باشد (عدد مورد آزمون $M=$)، فرض صفر قبول شده و فرض مقابل رد می‌شود. نتایج حاصل از این بررسی در جدول‌های شماره ۵ و ۶ بیان شده است.

آزمون تی استیودنت برای موانع سازمانی

فرضیه آماری این آزمون به شرح زیر نوشته می‌شود:

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

جدول ۳. خلاصه نتایج آزمون تی برای موانع سازمانی

وضعیت	مقدار آزمون = ۳					متغیر	
	فاصله اطمینان ۹۵٪		Sig. (2-tailed) سطح معناداری	میانگین	درجه آزادی		آماره t
	حد بالا	حد پایین					
تأیید HO	-۰.۰۶۵۸	-۰.۳۰۷۸	۰.۰۰۳	۲.۸۱۳	۲۴۷	-۳.۰۳۷	ساعات کاری طولانی
تأیید HO	۰.۰۲۸۴	-۰.۲۱۸۰	۰.۱۳۱	۲.۹۰۵	۲۴۷	-۱.۵۱۴	حجم کار
رد HO	۰.۲۷۶۵	۰.۰۵۶۹	۰.۰۰۳	۳.۱۶۶	۲۴۷	۲.۹۸۵	بی‌نظمی و آشفتگی در کار
رد HO	۰.۷۴۹۷	۰.۵۳۱۶	۰.۰۰۰	۳.۶۴۰	۲۴۷	۱۱.۵۵۱	استرس شغلی
تأیید HO	۰.۱۱۹۷	-۰.۱۳۱۳	۰.۹۲۸	۲.۹۹۴	۲۴۷	-۰.۰۹۱	ضرب‌الاجل‌های کاری فوری
رد HO	۰.۳۱۵۱	۰.۰۶۴۲	۰.۰۰۳	۳.۱۸۹	۲۴۷	۲.۹۷۳	ناتوانی در تفویض اختیار مؤثر
تأیید HO	-۰.۱۸۹۳	-۰.۴۴۶۱	۰.۰۰۰	۲.۶۸۲	۲۴۷	-۴.۸۶۵	انتظار مدیران برای تا دیروقت ماندن در سازمان
رد HO	۰.۶۴۲۶	۰.۴۱۹۹	۰.۰۰۰	۳.۵۳۱	۲۴۷	۹.۳۸۱	فناوری اطلاعات و ارتباطات
رد HO	۰.۴۰۱۰	۰.۱۵۶۳	۰.۰۰۰	۳.۲۷۸	۲۴۷	۴.۴۷۹	ترس از رئیس
رد HO	۰.۲۷۰۰	۰.۰۲۶۸	۰.۰۱۷	۳.۱۴۸	۲۴۷	۲.۴۰۰	بیش‌ازحد درگیر جزئیات کار شدن
تأیید HO	۰.۰۴۲۷	-۰.۱۶۳۴	۰.۲۵۰	۲.۹۳۹	۲۴۷	-۱.۱۵۱	احساس مسئولیت را در کار زیاد دانستن
رد HO	۰.۷۱۴۴	۰.۴۸۸۸	۰.۰۰۰	۳.۶۰۱	۲۴۷	۱۰.۴۸۶	فرهنگ کارگرا
رد HO	۰.۷۲۹۵	۰.۴۹۴۵	۰.۰۰۰	۳.۶۱۲	۲۴۷	۱۰.۲۴۱	نفوذ کارهای اداری در زندگی خانوادگی
تأیید HO	۰.۲۲۴۹	-۰.۰۳۵۲	۰.۱۵۲	۳.۰۹۴	۲۴۷	۱.۴۳۴	خستگی در محیط کار
تأیید HO	-۰.۰۳۰۶	-۰.۲۵۶۷	۰.۰۱۳	۲.۸۵۶	۲۴۷	-۲.۵۰۰	تعدد مسئولیت‌های شغلی
رد HO	۰.۲۹۳۹	۰.۰۵۲۲	۰.۰۱۱	۳.۱۵۱	۲۴۷	۲.۴۵۷	موانع سازمانی

نتایج حاصل از آزمون تی در رابطه با موانع سازمانی نشان می‌دهد از بین ۱۵ مانع شناسایی شده برای تعادل کار و زندگی، ۷ مورد به عنوان مانع جدی در جامعه مورد مطالعه نیستند. ۸ مانعی که به عنوان موانع سازمانی جدی برای تعادل کار و زندگی در جامعه مورد مطالعه هستند عبارت‌اند از: ۱. بی‌نظمی و آشفتگی در کار؛ ۲. استرس شغلی؛ ۳. ناتوانی در تفویض 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.

آزمون تی استیودنت برای موانع فردی

فرضیه آماری این آزمون به شرح زیر نوشته می‌شود:

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

جدول ۴. خلاصه نتایج آزمون تی برای موانع فردی

وضعیت	مقدار آزمون = ۳					متغیر	
	فاصله اطمینان ۹۵٪		Sig. (2-tailed) سطح معناداری	میانگین	درجه آزادی		آماره t
	حد بالا	حد پایین					
تأیید H0	-۰.۱۰۲۲	-۰.۳۲۵۸	۰.۰۰۰	۲.۷۹۵	۲۴۷	-۴.۸۵۵	مسئولیت‌های خانوادگی
رد H0	۰.۲۸۱۰	۰.۰۹۱۵	۰.۰۰۲	۳.۱۷۱	۲۴۷	۳.۰۱۸	فراموش کردن حال برای آینده
تأیید H0	۰.۱۲۰۴	-۰.۰۱۷۸	۰.۳۵۷	۳.۰۱۴	۲۴۷	۰.۹۸۵	کار در روزهای تعطیل
تأیید H0	-۰.۰۸۵۶	-۰.۲۸۱۷	۰.۰۰۱	۲.۸۳۲	۲۴۷	-۳.۹۳۴	اعتیاد به کار
رد H0	۰.۳۸۹۸	۰.۱۴۲۶	۰.۰۰۰	۳.۳۱۱	۲۴۷	۴.۱۶۵	نارضایتی از زندگی شخصی
تأیید H0	۰.۱۷۳۷	-۰.۰۸۶۹	۰.۲۸۵	۳.۰۶۴	۲۴۷	۱.۰۹۶	اثبات خود و توانمندی‌های خود

رد HO	۰.۶۳۲۸	۰.۳۸۵۵	۰.۰۰۰	۳.۴۷۶	۲۴۷	۸.۲۱۲	تجمل‌گرایی و تمایل به درآمد بیشتر
رد HO	۰.۹۸۱۱	۰.۶۴۵۵	۰.۰۰۰	۳.۹۶۳	۲۴۷	۱۵.۷۸۸	کافی نبودن درآمد
رد HO	۰.۳۱۳۲	۰.۱۰۴۴	۰.۰۰۰	۳.۲۰۶	۲۴۷	۳.۷۱۵	تغییر سبک زندگی
رد HO	۰.۲۶۱۶	۰.۰۲۵۵	۰.۰۱۹	۳.۱۲۵	۲۴۷	۲.۲۸۱	اشتغال توأمان زوجین
تأیید HO	۰.۰۴۱۳	-۰.۱۵۹۲	۰.۲۴۸	۲.۹۳۰	۲۴۷	-۱.۰۲۲	فاصله زیاد محل کار تا زندگی
رد HO	۰.۳۷۵۲	۰.۱۳۸۹	۰.۰۰۰	۳.۲۸۹	۲۴۷	۴.۱۰۸	مشکلات خانوادگی
رد HO	۰.۴۲۶۲	۰.۲۰۴۴	۰.۰۰۰	۳.۴۱۴	۲۴۷	۵.۲۹۷	درگیر شدن در شبکه‌های اجتماعی
رد HO	۰.۲۸۴۶	۰.۱۱۳۷	۰.۰۰۲	۳.۱۱۸	۲۴۷	۲.۱۷۷	برداشت اشتباه از موفقیت (موفقیت کاری)
رد HO	۰.۲۷۴۲	۰.۰۹۸۴	۰.۰۱۱	۳.۱۴۵	۲۴۷	۲.۷۵۶	احساس برتری جویی و رقابت‌گری
رد HO	۰.۳۱۲۴	۰.۱۱۰۷	۰.۰۰۸	۳.۱۹۸	۲۴۷	۳.۰۹۲	موانع فردی

نتایج حاصل از آزمون تی در رابطه با موانع فردی نشان می‌دهد از بین ۱۵ مانع شناسایی شده برای تعادل کار و زندگی، ۵ مورد به عنوان مانع جدی در جامعه مورد مطالعه نیستند. این پنج مانع عبارت‌اند از: ۱. مسئولیت‌های خانوادگی؛ ۲. اعتیاد به کار؛ ۳. اثبات خود و توانمندی‌های خود؛ ۴. فاصله زیاد محل کار تا زندگی؛ ۵. کار در روزهای تعطیل.

آزمون فریدمن

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

جدول ۵. رتبه‌بندی موانع سازمانی

رتبه/اولویت	میانگین رتبه	مانع
۱	۵.۱۹	استرس شغلی
۲	۴.۹۶	فرهنگ کارگرا
۳	۴.۵۲	نفوذ کارهای اداری در زندگی خانوادگی
۴	۴.۱۸	بی‌نظمی و آشفتگی در کار
۵	۳.۹۸	ترس از رئیس
۶	۳.۶۵	فناوری اطلاعات و ارتباطات
۷	۳.۴۰	ناتوانی در تفویض اختیار مؤثر
۸	۳.۱۱	بیش‌ازحد درگیر جزئیات کار شدن

نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد که در بین موانع سازمانی، استرس شغلی با میانگین رتبه ۵.۱۹ بیشترین اهمیت را دارا بوده 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 دارند. کمترین اهمیت نیز مربوط به مانع «بیش‌ازحد درگیر جزئیات کار شدن» با میانگین رتبه ۳.۱۱ است که در رتبه هشتم قرار دارد.

جدول ۶. رتبه‌بندی موانع فردی

رتبه/اولویت	میانگین رتبه	مانع
۱	۸.۱۲	کافی نبودن درآمد
۲	۷.۴۱	تجمل‌گرایی 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 برتری‌جویی و رقابت‌گری
۸	۴.۷۶	اشتغال 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 بین موانع فردی، کافی نبودن درآمد با میانگین رتبه ۸.۱۲ بیشترین اهمیت را دارا بوده 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 دارند. کم‌اهمیت‌ترین مانع «درگیر شدن در شبکه‌های اجتماعی» با میانگین رتبه ۴.۲۷ است که در رتبه دهم قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

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

هدف از انجام این پژوهش، تبیین علل و عوامل مؤثر بر عدم توازن کار خانواده است. عوامل مطرح شده در پژوهش‌های پیشین در دو دسته عوامل فردی و سازمانی شناسایی شدند. برای تحلیل وضعیت موجود این عوامل در میان جامعه آماری مورد نظر از آزمون تحلیل عاملی تأییدی و آزمون میانگین یک جامعه استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی نتیجه اول نشان داد تمامی عوامل شناسایی شده برای موانع فردی و موانع سازمانی از نقش تبیین‌گری مناسبی برخوردار بوده‌اند. تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم نیز تأثیرگذاری موانع فردی و سازمانی بر تعادل کار و زندگی را تأیید کرد. نتایج حاصل از بررسی وضعیت موجود این عوامل در جامعه آماری مورد بررسی نیز نشان داد از میان ۱۵ مانع فردی شناسایی شده ۵ عامل در ایجاد توازن بین کار و زندگی اعضای جامعه آماری نقش داشته‌اند. همچنین از میان ۱۵ عامل سازمانی شناسایی شده نیز نقش مانع‌زایی ۸ عامل در میان این افراد تأیید شده است. رتبه‌بندی این موانع نشان‌دهنده اهمیت بالای دو مانع درآمد ناکافی و تجمل‌گرایی در میان عوامل فردی است. از میان موانع سازمانی نیز استرس شغلی و فرهنگ کارگرا بیشترین اولویت را داشته‌اند.

برای بررسی فرضیه‌ها از آزمون همبستگی و تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می‌دهد که حمایت کاری و خانوادگی، انعطاف‌پذیری کاری و منابع فردی، هر سه با غنی‌سازی کار-خانواده رابطه مثبت و معنادار دارند. همچنین حمایت کاری و خانوادگی و منابع فردی رابطه ای منفی و معنادار با تعارض کار خانواده دارند؛ اما انعطاف‌پذیری کاری رابطه معناداری با این متغیر ندارد. تعارض کار-خانواده رابطه منفی و معناداری با غنی‌سازی کاری و توازن کار-خانواده دارد. غنی‌سازی کار-خانواده رابطه مثبت و معناداری با توازن کار خانواده دارد. این موانع در شکل ۴ نشان داده شده‌اند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های پیشین در خصوص 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).



شکل ۴. موانع فردی و سازمانی تعادل کار و زندگی

با توجه به نتایج به دست آمده در خصوص وضعیت موجود عوامل فردی و سازمانی که می‌توانند مانع تعادل کار و زندگی شوند:

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

- تعریف و تعادل در نقش‌ها
- اولویت‌بندی مسائل و امور
- پذیرش شیوه‌های جدید انجام کار
- تفویض اختیار مؤثر
- فراموش کردن مشغله‌های کاری وقت ترک سازمان
- مدیریت زمان
- ارزش قائل شدن برای ابعاد مختلف وجودی خود
- هدفمندی و داشتن چشم‌انداز 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 متنوع 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 رستوران‌های خانوادگی

- برگزاری برنامه‌های آموزشی برای کارکنان و سرپرستان با هدف بهبود و ارتقای فرهنگ حامی کار-خانواده در سازمان
 - برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت‌های ارتباطی، کارکنان را در برقراری ارتباط با سایر اعضای خانواده و نیز همکاران، یاری می‌دهد؛ 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 گذاشته و حمایت‌های لازم را از سوی آنان دریافت کنند.
 - پیشنهاد می‌شود سازمان به فراخور نیاز کارکنان و ویژگی‌های مشاغل و امکانات فنی (دسترسی به فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی)، شرایط لازم برای استفاده کارکنان از انواع گزینه‌های انعطاف‌پذیری کاری مانند دورکاری، کار در خانه، یا ساعات کار شناور را فراهم کنند.
 - برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزش مهارت‌های زندگی، مانند دوره‌های مهارت حل مسئله، مدیریت زمان، مهارت ارتباطی و مدیریت فشار روانی.
- از محدودیت‌های پژوهش، می‌توان محدود بودن جامعه آماری به کارکنان یک سازمان اشاره کرد که در اثر آن قابلیت تعمیم‌پذیری پژوهش کاسته می‌شود. محدودیت دیگر، تعدد عوامل مرتبط با موضوع مورد مطالعه بوده است که به ناچار پژوهشگر شمار محدودی از این عوامل را در نظر گرفته و بررسی کرده است. بی‌تردید عوامل دیگری نیز در این زمینه تأثیرگذارند.
- در پایان پیشنهادهایی برای سایر پژوهشگران علاقه‌مند مطرح می‌شود: بررسی عوامل مؤثر بر توازن کار زندگی در مورد کلیه 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 غنی‌سازی کار خانواده و تعارض کار-خانواده؛ و بررسی روابط متقابل میان تعارض کار خانواده و توازن کار خانواده.

منابع

- ایبلی، خ. (۱۳۸۹). کارگاه آموزشی برقراری تعادل بین کار و زندگی. 20abili.pdf%file:///C:/Users/lenovo/Desktop/BWL/BWL
- 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*، ۲۶(۲): ۲۰۹-۲۲۶
- 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 مدلی برای علل و عوامل مؤثر بر توازن کار زندگی. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۵(۲): ۳۷-۵۴
- رابینز، ا. پارساییان، ع. (مترجم)، اعرابی، س. م. (مترجم). (۱۳۹۴). مبانی رفتار سازمانی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- مدنی، حسین. (۱۳۸۵). مدیریت تعادل بین کار و زندگی. *ماهنامه تدبیر*، شماره ۱۶۸
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (3): 414-443.
- Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56 (6): 781-796.
- Beauregard, T. A., Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19 (1): 9-22.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1): 131-164.
- Chiang, Flora F.T & Birtch, Thomas A & Kwan, Ho Kwong. (2010). The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. *International Journal of Hospitality Management* 29. 25-32.
- Clark, S. C. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3): 348-365.
- Galea, C., Houkes, I. & De Rijk, A. (2014). An insider's point of view: how a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 25 Iss: 8.
- Greenhaus, J. H. & Allen, T. D. (2006). 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. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3): 510-531.

- 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.
- Haddon, B. & Hede, A. (2010). 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. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1): 78-91.
- Hunter, E. M., Perry, S. J., Carlson, D. S. & Smith, S. A. (2010). Linking team resources to work-family enrichment and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2): 304-312.
- Kim, S. (2008). Women and family-friendly policies in the Korean government. *International Review of Administrative Sciences*, 74(3): 463-467
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.). Trends in organizational behavior, 7: 79-93.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study, *Journal of Vocational Behavior*, 70(1): 149-171.
- McCarthy, A., Darcy, C. & Grady, G. (2010). Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviours. *Human Resources Management Review*, 20 (2): 158-167.
- Pookaiyaudom, Gulapish. (2015). Assessing different perceptions towards the importance of a worklife balance: a comparable study between thai and international programme students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 174. 267 – 274
- Rehman, S., Roomi, M.A.(2012). Gender and work-life balance: a phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 19 Iss: 2, pp.209 - 228
- Sang, K., Dainty, A. & Ison, S.(2014). The job satisfaction of UK architects and relationships with work life balance and turnover intentions., *Engineering Construction and Architectural Management*, Vol. 16, No. 3, p. 288-300.
- Sub, S. & Sayah, S. (2013). Balance between work and life: a qualitative study of German Contract workers, *European Management Journal*, Vol. 31, No. 3, p. 62-250.
- Voydanoff, P. & Kelly, R. F. (1984). Determinants of Work-Related Family Problems among Employed Parents. *Journal of Marriage and Family*, 46 (4): 881-892.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the Work-Family Interface and Work, family, and Individual Outcomes: An Integrative Model. *Journal of Family Issues*, 23 (1): 138-164.

- Voydanoff, P. (2005a). Toward a Conceptualization of Perceived Work- Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67 (4): 822-836.
- Voydanoff, P. (2005b). 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.
- Waller, A.D., Ragsdell, G.(2012). The impact of e-mail on work-life balance", *Aslib Proceedings*, Vol. 64 Iss: 2, pp.154 – 177.