

Identifying and Analyzing the Components of Work-Life Balance (Case Study: Tehran Municipality)

Azadeh Ashrafi

Assistant Professor of public management, Department of Public Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Email: a.ashrafi@iau-tnb.ac.ir

Received: 2024 January 29

Accepted: 2025 July 17

Abstract

The balance between work and life is an important issue for most people, organizations and human societies. In fact, family and work can have a mutual effect and a complementary role for each other. The aim of this research is to identify the components of work-life balance in Tehran municipality, which was done in three stages. In the first stage, which aims to design the model, a semi-structured interview was conducted with thirteen managers and experts in the field of human resources who were selected by a targeted method to achieve theoretical persuasion. In the second stage, based on the initial model, using the Delphi method, 7 managers and experts in the field of human resources who had more than ten years of service were selected and surveyed by snowball method. Finally, after three stages of going back and forth, the revised model with 4 components and 17 indicators was compiled, and in the last stage, a questionnaire was designed based on the revised model. The statistical population was all the experts of the Tehran municipality headquarters, and the number of the statistical sample was determined to be 170 people, and the questionnaire was randomly distributed among them. Finally, 4 components of family factors, individual factors, organizational factors and social factors were identified as work-life balance components.

Keywords: Work-Life Balance, Human Resources, Tehran Municipality.

شناسایی و تحلیل مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی (مورد مطالعه: شهرداری تهران)

آزاده اشرفی

استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

Email: a.ashrafi@iau-tnb.ac.ir

Received: 2024 January 29

Accepted: 2025 July 17

چکیده

تعادل بین کار و زندگی موضوع مهم اغلب افراد، سازمان‌ها و جوامع بشری است. در واقع خانواده و کار می‌توانند تأثیر متقابل و نقش کامل‌کننده برای یکدیگر داشته باشند. هدف این پژوهش شناسایی مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی در شهرداری تهران است که در سه مرحله انجام شده است. در اولین مرحله که هدف طراحی مدل می‌باشد، مصاحبه نیمه ساختاریافته با سیزده نفر از مدیران و کارشناسان حوزه منابع انسانی که با روش هدفمند که جهت رسیدن به اقصای نظری انتخاب شده بودند، انجام گرفت. در دومین مرحله، بر اساس مدل اولیه، با استفاده از روش دلفی ۷ نفر از مدیران و کارشناسان حوزه منابع انسانی که بیش از ده سال سابقه خدمت داشتند به روش گلوله برفی انتخاب و نظرسنجی انجام شد. در نهایت پس از سه مرحله رفت و برگشت، سرانجام مدل اصلاح شده با ۴ مولفه و ۱۷ شاخص تدوین گردید و در آخرین مرحله بر اساس مدل اصلاح شده پرسشنامه مد نظر طراحی گردید. جامعه آماری، کلیه کارشناسان ستادی شهرداری تهران بودند و تعداد نمونه آماری، ۱۷۰ نفر تعیین گردید و بصورت تصادفی پرسشنامه در بین آن‌ها توزیع گردید. در نهایت ۴ مولفه عوامل خانوادگی، عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل اجتماعی به عنوان مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی شناسایی شدند.

کلمات کلیدی: تعادل کار و زندگی، منابع انسانی، شهرداری تهران.

۱. مقدمه

ایجاد تعادل بین کار و زندگی یک چالش جدید در حال ظهور برای توسعه منابع انسانی است و هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون سطح مشخصی از رضایت شغلی و تضاد بین کار و زندگی کارکنان، به اهداف خود دست یابد (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۷). با وجود تمام اثرات مثبتی که کار و درآمد حاصل از آن روی زندگی شخصی هر انسانی دارد، مفهوم کار به شکل نامحسوسی در طول زمان تغییر کرده و روابط اجتماعی و خانوادگی انسان‌ها را در معرض تغییرات گسترده قرار داده و سبب به وجود آمدن مشکلاتی برای افراد شاغل شده است (رجبی فرجاد، ۱۳۹۹). یکی از بزرگترین این مشکلات که به طور تقریبی هر انسان شاغلی از آن گله می‌کند، نبود توازن زمانی بین فعالیت در محیط کاری و خانوادگی است تا جایی که می‌توان گفت نداشتن توازن زمانی بین فعالیت‌های محیط کار و زندگی به چالش جدیدی برای خانواده‌های امروزی تبدیل شده است (Okemwa, 2022).

تعادل کار و زندگی یک عبارت خود تشخیصی است که به وسیله فرد توانا به مدیریت مسئولیت‌های حوزه کار و خانواده به دست می‌آید و این تعادل سلامت جسمی و روانی فرد را از طریق ممانعت از ایجاد غم و اندوه و سایر اثرات منفی در زندگی حفظ می‌نماید (Su and Zabilski, 2022). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کوتاهی در دستیابی به تعادل صحیح بین تلاش و استراحت فرد، منجر به احساس فقدان کنترل بر بار کاری و فقدان انرژی

جهت انجام اهداف فردی و تعهد خواهد شد (طبرسا و معینی کربکندی، ۱۴۰۱). ایجاد تعادل مناسب بین شغل و خانواده می‌تواند سبب بهبود عملکرد هم در حوزه خانه و هم در حوزه شغل شود؛ بنابراین سازمان‌هایی که به کارمندان برای ایجاد تعادل شغل و خانواده اهمیت می‌دهند، به صورت ناخودآگاه باعث رشد و هم‌افزایی کارکنان خود نیز می‌شوند (Yusnita et al, 2022). ایجاد تعادل بین کار و زندگی، منافع متعددی را به همراه دارد، از جمله این که مشارکت در نقش‌های چندگانه از افراد در برابر تأثیرات تجربه‌های منفی در همه نقش‌ها حمایت می‌کند (رجبی فرجاد، ۱۳۹۹).

همچنین تحقیقات نشان می‌دهد که عدم تعادل به ویژه تعادل کاری، منجر به ایجاد سطح بالایی از استرس، کاهش کیفیت زندگی و در نهایت کاهش اثربخشی فرد در محیط کار می‌شود (عباسی و همکاران، ۱۳۹۷). فشارهای وارده بر نیروی انسانی برای افزایش بازدهی سازمان موجب افزایش اضطراب و استرس و ناکارآمدی کارکنان و در نهایت باعث اختلال در زندگی شغلی و خانوادگی آنان می‌شود و رشد سازمان را با مخاطراتی مواجه می‌کند و این امر بسترساز توجه ویژه به تعادل بین کار و زندگی کارکنان شده است (گنجی نیا و همکاران، ۱۳۹۸). در کل تعادل کار و زندگی ارتقای کیفیت زندگی را به همراه دارد. کیفیت زندگی، ارزیابی و رضایت فرد از سطح عملکرد موجودش در مقایسه با آنچه مطلوب یا ممکن می‌پندارد، می‌باشد (محمدی، ۱۳۹۹).

سازمان‌ها نیاز دارند تا در خلال طراحی مشاغل خود، با توجه به عواملی مانند؛ حجم کار، انعطاف‌پذیری، ساعت کار و... زمینه‌های ایجاد تعادل بین کار و زندگی را برای کارکنان خود فراهم کنند، زیرا بی توجهی به این امر ممکن است پیامدهایی مانند فرسودگی شغلی، ترک خدمت، کاهش تعهد و افزایش جابجایی کارکنان و کاهش بهره‌وری سازمان و ... را در پی داشته باشد (هاشمیان و همکاران، ۱۳۹۸). مطالعات انجام شده در سال‌های اخیر در کشورمان حاکی از توجه به مساله توازن بین کار و زندگی کارکنان می‌باشد به طوریکه سیاست‌های کلی نظام اداری کشور (۱۳۸۹) به ضرورت ایجاد این توازن پرداخته و توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری را یکی از ضروریات قلمداد کرده است. همچنین در برنامه جامع اصلاح نظام اداری کشور (۱۳۹۳) موضوع توازن بین کار و زندگی افراد به عنوان یکی از سیاست‌های کلی در برنامه چهارم با محوریت مدیریت سرمایه انسانی مود توجه قرار گرفته است (هاشمیان و همکاران، ۱۳۹۸). 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 (بیغمی و همکاران، ۱۳۹۶). در همین راستا پژوهش حاضر در پی آن است تا موضوع بسیار مهم مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی را در شهرداری تهران شناسایی نماید. در نهایت اشاره می‌گردد که اهداف این تحقیق شناسایی مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی کارکنان و نیز شناسایی شاخص‌های تعادل کار و زندگی کارکنان است و سؤالات تحقیق این است که مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی کارکنان کدامند؟ و شاخص‌های تعادل کار و زندگی کارکنان کدامند؟

۲. ادبیات تحقیق

تعادل بین کار و زندگی موضوع مهم اغلب افراد، سازمان‌ها و جوامع بشری است و شدت و ضعف آن با سطح پیشرفت فناوری و توسعه یافتگی، ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی، سیاست‌ها و برنامه‌های سازمان‌ها و دولت‌ها، و همچنین ویژگی‌های فردی رابطه دارد. تعادل کار و زندگی اندازه‌ای از درگیری فرد در نقش خود در کار و خانواده و به همان نسبت احساس رضایت از آنها می‌باشد. تعادل کار و زندگی به تعادل در وقت‌های صرف شده، درگیر شدن و میزان سطح رضایت از نقش‌های مختلف کاری و غیر کاری بستگی دارد (Greenhaus et al, 2003).

گرچه تعادل بین کار و زندگی ابتدا به معنی صرف زمان برابر برای نقش‌های کاری و غیرکاری محسوب می‌شد. اما مطالعات جدید سه جنبه تعادل کار و زندگی را به شرح ذیل شناسایی کرده‌اند: ۱- تعادل زمانی؛ ۲- تعادل رضایتمندی و ۳- تعادل در پرداختن به دو حوزه (Greenhaus et al, 2003). علاوه بر این، کارفرمایان سال‌هاست که به دنبال ارتقای بهره‌وری کارکنان و محیط‌های کاری بوده‌اند. شواهد نیز نشان داده‌اند که فعالیت‌ها و تجربیات حوزه خانواده می‌تواند تجربیات و بهره‌وری کارکنان را در حوزه کار تحت تأثیر قرار دهد. در پاسخ، خیلی از سازمان‌ها به دنبال کمک به کارکنان در ایجاد تعادل بین خواسته‌هایشان از کار و خانواده هستند (ایران نژاد و همکاران، ۱۳۹۲).

کالیات و بروگ (۲۰۰۸) تعادل کار و زندگی را به عنوان ادراک فردی از مقدار سازگاری فعالیت‌های کاری و غیرکاری و رشد مطابق با اولویت‌های زندگی کنونی فرد تعریف کردند (کاظمی شاهاندشتی و همکاران، ۱۳۹۶). مطالعات قدیمی‌تر، تعادل کار و زندگی را به طور ضمنی و آشکارا با عنوان نبود تعارض کار - خانواده تعریف کرده‌اند. این تعریف با این

پیش فرض انجام می‌گیرد که کار و خانواده، لزوماً در تقابل با هم هستند. همانند پیلچر (۲۰۰۹) که معتقد است یک زندگی زمانی متعادل است که فعالیت‌ها و آرزوهای یک دامنه از زندگی، بر فعالیت‌های دامنه دیگر تأثیر منفی نداشته باشد. اگر مفهوم تعادل کار- خانواده به معنای نبود تعارض باشد، پس دیگر به مفهوم جدیدی با این عنوان نیازی نیست؛ اما تعادل کار خانواده از نظر مفهومی متفاوت از تعارض کار خانواده و سایر مفاهیم مرتبط با کار و خانواده است (حسقلی پور و همکاران، ۱۳۹۲).

گرینپوس و همکاران در سال (۲۰۰۳)، در تعریف شان وزن زیادی به مفهوم برابری داده‌اند. در تعریف آن‌ها عناصری از درگیری روانی و زمانی گنجانده شده است. از نظر آنان تعادل متشکل از سه جزء زیر است:

تعادل زمانی: اختصاص دادن مقدار زمان یکسان برای نقش‌های کاری و خانوادگی؛

تعادل درگیری: سطح یکسانی از درگیری روانی در نقش‌های کاری و خانوادگی؛

تعادل رضایت: سطح یکسانی از رضایت حاصل از نقش‌های کاری و خانوادگی؛ (حسقلی پور و همکاران، ۱۳۹۲).

کار و خانواده دو سیستم اساسی زندگی هر فرد هستند که هر یک جنبه‌ای منحصر به فرد از رفتار انسانی را شکل می‌دهند و هر فرد باید میان آن‌چه که هر کدام از این دو جنبه زندگی از او طلب می‌کنند تعادل برقرار سازد. آدامز، کینگ و کینگ بیان می‌کنند تعارض کار - خانواده وقتی اتفاق می‌افتد که خواسته‌های یکی از این دو حیطه (مثلاً کار) با تقاضاهای حیطه دیگر (مثلاً خانواده) ناسازگار باشد که این تعارض می‌تواند هم بر کیفیت زندگی خانوادگی و هم بر کیفیت زندگی کاری تأثیر بگذارد. محققان انواع متفاوتی از تعارض را با توجه به رفتار، زمان و مقدار تنش ایجاد شده توصیف کرده‌اند. تعارض زمان محور به طول مدت زمانی که فرد باید به وظایف مربوط به شغلش بپردازد مرتبط است (مثلاً کار کردن تا دیر وقت در روزهای تعطیل برای اتمام یک پروژه که احتمالاً با زمانی که فرد می‌تواند با خانواده سپری کند تداخل دارد). تعارض تنش محور زمانی ایجاد می‌شود که فشار روانی انجام یکی از نقش‌ها با توانایی فرد برای انجام مؤثر وظایف مربوط به نقش دیگر فرد تداخل پیدا می‌کند (برای مثال زمانی که یک کارمند نمی‌تواند روی کارش تمرکز کند چون نگران کودک بیمارش است) و تعارض رفتار محور به نیازمندی‌های رفتاری هر نقش که برای نقش دیگر ناسازگار تلقی می‌شود، اشاره دارد (برای مثال، از یک مقام اجرایی سطح بالای بانکی انتظار می‌رود در کار سخت و خشن باشد ولی با همسرش مهربان و با ملاحظه باشد) (مظلومی، ۱۳۹۷).

اردمن و وینگل (۲۰۰۴)، بنتینگ و پول (۲۰۰۵)، در پژوهش‌های خود به این نتیجه دست یافتند که با به کارگیری شیوه‌های مؤثر می‌توان به مدیریت و کاهش تعارض کار - خانواده، خانواده - کار و ایجاد تعادل بین نقش‌های حرفه‌ای و خانوادگی پرداخت. به عقیده این پژوهشگران با ایجاد تعهد نسبت به این وظایف می‌توان از بروز بسیاری از مشکلات مانند نارضایتی شغلی، عدم رضایت ناشویی، دل‌سردی از نقش و احساس درماندگی، پیشگیری کرد. اولویت‌بندی وظایف و تنظیم زمان و انرژی بین وظایف از مهم‌ترین راهبردهای ارائه شده برای کاهش این نوع تعارض‌ها هستند. موضوع تداخل کار و خانواده توجه زیادی را در حیطه علمی به خود جلب کرده است. بسیاری از محققان توان خود را وقف کشف این معما، که چگونه افراد همزمان زندگی خود را در حوزه کار و حوزه خانواده مدیریت می‌کنند، کرده‌اند. به واسطه کشف تأثیر پیوند کار - خانواده، افراد می‌توانند آگاه شوند که خود را بین زندگی کاری و خانوادگی تعدیل کنند.

در یک جمع‌بندی کلی باید گفت که مدیریت تعارض کار - خانواده و خانواده - کار، از طریق کاهش تعارض زمانی نقش‌های حرفه‌ای (شغلی) و خانوادگی، اشتغال ذهنی نسبت به این نقش‌ها، فشار جسمانی و خستگی مفرط ناشی از وظایف و مسئولیت‌ها و تنیدگی و اضطراب به افراد کمک می‌کند تا بتوانند به طور مؤثر به مدیریت نقش‌های چندگانه بپردازند (باغبان، ۱۳۸۹).

این تغییرات باعث شده تا کارکنان بیش از پیش در خارج از ساعات اداری معین کار کنند. کار کردن بیشتر در خارج از ساعات اداری معین، منجر به تداخل بیشتر با زندگی خانوادگی کارمندان شده است. سازمان‌ها از افراد انتظار دارند تا زمان لازم را برای انجام کارها اختصاص دهند؛ بنابراین آن‌ها همیشه مشغول کار هستند. تغییرات در تکنولوژی باعث شده تا کارفرماها از کارکنان انتظارات بیشتری داشته باشند و در همه موارد احترامی به زمان شخصی کارمندان نگذارند. از سویی دیگر، نتایج حاصل از پژوهش‌ها نشان می‌دهند، برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیری که به کارکنان امکان برنامه‌ریزی انجام وظایفشان را می‌دهد، باعث افزایش تعادل بین کار و زندگی این افراد شده است (هیل، هاکینز، فریس و ویتزمن، ۲۰۰۱؛ تائوسینگ و فنویک، ۲۰۰۱).

۲.۱. نظریه‌های تعادل کار و زندگی

نظریه‌های گوناگونی هستند که تعادل و تعارض کار و خانواده را از جنبه‌های گوناگون تفسیر و تبیین می‌کنند که از این میان در پژوهش حاضر به نظریه نقش، نظریه تضاد، نظریه مجموعه نقش مرتون، فشار نقش ویلیام گود و نظریه هویت اجتماعی با تأمل بیشتری پرداخته می‌شود:

نظریه نقش: مطابق با نظریه نقش، نهادهایی (مانند کار و یا خانواده) را می‌توان به عنوان نظامی در نظر گرفت که ارتباطات میان افراد

به وسیله انتظاراتی حفظ می‌شوند که توسط نقش‌ها ایجاد می‌شوند. مدل فرآیند نقشی بر مبنای این فرض است که میان انجام دهنده نقش (شخص کانونی و شخص دیگری که انتظاراتی در رابطه با نقش دارد) و تعیین کننده نقش، فعل و انفعالی وجود دارد. انتظاراتی نقش از سوی تعیین کننده نقش به شخص کانونی فرستاده می‌شود؛ شخص کانونی نقش را دریافت می‌کند و سپس تا حدودی در واکنش به تعیین کننده نقش، رفتار می‌کند. سپس تعیین کننده نقش، آن رفتار را دریافت می‌دارد و با برخی استانداردهای تنظیم شده خود مقایسه می‌کند. این مقایسه بر انتظار آینده تعیین کننده نقش از رفتارهای فرد تاثیر می‌گذارد. نقش‌ها تعیین می‌کنند چه رفتارهایی مورد انتظارند. وقتی انتظاراتی میان نقش‌ها ناسازگار باشند، ممکن است مشکلات کاری یا خانوادگی بروز کند (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۷).

نظریه تضاد: نظریه تضاد که ریشه در نظریه نقش دارد و با قبول فرض کمیابی منابع (ثابت بودن میزان انرژی و زمان در دسترس)، ادعا می‌کند که پرداختن به نقش‌های یکی از این دو حوزه (به عنوان مثال کار) موجب کاهش توجه به نقش‌های حوزه دیگر (برای مثال، خانواده) می‌شود. بدین ترتیب تضاد بین کار و خانواده به صورت تضاد بین نقش‌های موجود در حوزه های کار و خانواده تعریف می‌شود.

نظریه مجموعه نقش مرتون: مطابق نظر مرتون (۱۹۶۸)، تعارض نقش‌ها ریشه در ساختار اجتماعی دارد. او ویژگی اصلی ساختار اجتماعی جامعه را در این خصوصیت می‌بیند که هر موقعیت اجتماعی نه با یک نقش واحد، بلکه با سلسله ای از نقش‌های به هم پیوسته که لازم و ملزوم یکدیگرند، شناخته می‌شود. بدین روی، هرگاه شخصی موقعیتی را اشغال کند نه با یک انتظار واحد، بلکه همزمان با انتظارات متعدد رو به رو است و معمول برای افراد دشوار است که بتوانند به طور همزمان، جوابگوی الزامات گوناگون باشند. بنا به نظر مرتون، کسانی که در یک پایگاه اجتماعی معین و مشابه قرار می‌گیرند و توقعات متعارض اعضای یک مجموعه نقشی را تجربه می‌کنند، بیشمارند؛ بنابراین تجربه رویارویی بالفعل یا بالقوه با انتظارات متعارض یا اعضای یک مجموعه نقشی، برای تمام کسانی که یک پایگاه اجتماعی واحد و مشابهی را اشغال می‌کنند، اندکی متفاوت است.

نظریه فشار نقش ویلیام گود: ویلیام گود (۱۹۶۳) مطابق با نظریه فشار نقش، نظام کلی نقش فرد را نظامی می‌داند که مورد تقاضای بیش از حد است؛ به طوری که فرد قادر نیست به طور کامل پاسخگوی همه خواسته‌ها باشد. بدین ترتیب احتمال بسیاری وجود دارد که فرد با حجم زیاد و ترکیب نامنظم و تعارض آمیز الزام‌های نقش مواجه شود. به همین دلیل گود در آن دسته از فوننی که به شخص برای سازماندهی نظام نقش و کاهش فشار از طریق کنترل روابط اجتماعی توصیه می‌کند، تاکید می‌کند. گود معتقد است خانواده مرکز اصلی تخصیص نقش است و به همین دلیل نقش اساسی در کاهش فشار نقش افراد دارد. خانواده به عنوان یک نهاد حمایت کننده قوی برای مقابله با فشارهای تهدیدکننده فرد، عمل می‌کند و عواطف عمیق درون خانواده از طریق واداشتن هر فرد به تأیید کردن یا همدردی کردن با دیگران باعث کاهش فشار و در صورت فقدان نیز موجب افزایش فشار به فرد می‌شود. بدین ترتیب مطابق نظر گود، وجود فضای همدلانه در خانواده موجب می‌شود نیروی بسیار کمتری از افراد صرف شود و در نتیجه مقدار زیادی نیرو برای نقش‌های پراهمیت تر آنان باقی بماند. همچنین این فضای همدلانه باعث می‌شود بدون از دست دادن نیرو، برخی نقش‌ها را ایفا کرد و حتی برای استفاده در آن نقش یا ایفای دیگر نقش‌ها، نیرو تولید کرد. از میان نظریه های مطرح شده، نظریه نقش در روشن سازی و تعریف پدیده کار و خانواده کمک کننده است. این نظریه بیان می‌کند که تجربه ابهام یا تعارض در نقش، حالت نامطلوبی را در افراد ایجاد می‌کند. به دلیل فشار تعارض میان نقش‌ها، نقش‌های چندگانه به تعارض فردی منجر می‌شود که این امر اجرای موفقیت آمیز نقش را با مشکل بیشتری مواجه می‌کند. بر اساس این نظریه، تعارض زمانی رخ می‌دهد که افراد در نقش‌های چندگانه و ناسازگار درگیر شده و فرد بین الزامات مربوط به نقش کاری و تقاضاهای نقش خانوادگی خویش دچار احساس ناهمخوانی شود (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۷).

۳. پیشینه تحقیق:

در جدول زیر (جدول ۱) پیشینه تحقیق در حوزه موضوع مورد بررسی به ترتیب مطالعات داخلی و سپس مطالعات خارجی آمده است:

جدول ۱: پیشینه تحقیق

نویسنده	موضوع	نتایج
بیغمی و همکاران (۱۳۹۶)	بررسی عوامل کلیدی موثر بر تعادل کار- زندگی پرستاران در تهران	عوامل کلیدی شامل عوامل فردی، سازمانی و محیطی بر تعادل کار و زندگی پرستاران موثر است.

ارجی فرجاد (۱۳۹۹)	ارائه الگوی تعادل کار و زندگی زنان پلیس تهران بزرگ (فاتب)	موفقیتهای ارائه خدمات برای تعادل کار و زندگی با ضریب مسیر ۰,۵۵۲ در رتبه اول، تعادل کار و زندگی به عنوان مادر فرزند با ضریب مسیر ۰,۴۶۷ در رتبه دوم، تعادل کار و زندگی در سازمان با ضریب مسیر ۰,۴۳۹ در رتبه سوم، داشتن مشکلات برای تعادل کار و زندگی با ضریب مسیر ۰,۳۵۰ در رتبه چهارم و تعادل کار و زندگی در خانواده در رتبه انتهایی (پنجم) قرار دارد.
ارشدی و کاظمی شاهدشتی (۱۳۹۷)	رابطه علی غنی سازی کار- خانواده با بهزیستی روانشناختی: نقش واسطه ای تعادل کار- زندگی	رابطه غنی سازی کار - خانواده و غنی سازی خانواده - کار با بهزیستی روانشناختی، تنها یک رابطه مستقیم نیست و تعادل کار - زندگی می تواند در این رابطه نقش واسطه ای ایفا نماید.
گنجی نیا و همکاران (۱۳۹۸)	ارزیابی و رتبه بندی پیشایندهای تعادل کار- زندگی در یک سازمان دولتی	از میان عوامل شناسایی شده ۵ عامل فردی و ۸ عامل سازمانی در این سازمان مانع تعادل کار و زندگی به شمار می روند و درآمد ناکافی و استرس شغلی مهم ترین این موانع به شمار رفته اند. همچنین ایجاد زمینه مناسب برای برقراری تعادل در زندگی کاری و شخصی کارکنان می تواند دستاوردهای شخصی سازمانی بسیاری داشته باشد.
طبرسا و معینی کربکندی (۱۴۰۱)	تاثیر تعادل کار - زندگی بر ایمنی روانی کارکنان با نقش میانجی خوش بینی سازمانی	یافته های پژوهش نشان داد که مدل پیشنهادی پژوهش، مورد تایید واقع شده و براساس آن؛ تعادل کار - زندگی به خوش بینی سازمانی منجر شده و این امر بر ایمنی روانی کارکنان تاثیر دارد. همچنین متغیر خوش بینی سازمانی در رابطه بین تعادل کار - زندگی و ایمنی روانی کارکنان نقش میانجی ایفا می کند.
خرم و صدیقی ^۱ (۲۰۱۴)	تاثیر سیاست های تعادل کار و زندگی بر بروز رفتار انحرافی در محیط کار	تمام ابعاد تعادل زندگی کارگری به استثنای تعهد شخصی، تاثیر قابل توجهی بر رفتار انحرافی در محیط کار دارد.
شین و همکاران ^۲ (۲۰۱۵)	تعادل کار و زندگی در میان انجمن روابط عمومی آمریکا	محیط سازمانی تاثیر بسزایی بر تعادل کار و زندگی دارد و همچنین با شناسایی روابط شغلی و حمایت شغلی از طرف سازمان، می توان تعارضات کار و زندگی را کاهش داد.
نودا و ایتو ^۳ (۲۰۱۶)	آیا تعادل کار و زندگی باعث بهبود رضایت از زندگی می شود؟	افزایش در شاخص تعادل کار - زندگی از نظر زمان تخصیص داده شده به اوقات فراغت و مراقبت شخصی، رضایت از زندگی را نزد مردان و زنان افزایش می دهد.
کروز و همکاران ^۴ (۲۰۱۸)	بررسی خوش بینی، مقابله فعال و کیفیت زندگی پرستاران	پرستاران از سطح بالاتر از متوسط خوش بینی و استفاده از مقابله فعال برخوردار بودند. بالاترین کیفیت زندگی آن ها در حوزه روابط اجتماعی و کمترین حوزه فیزیکی قرار دارد. همچنین خوش بینی و مقابله فعال در هنگام مواجهه با استرس های حوزه کاری، تأثیر مثبتی بر کیفیت زندگی آن ها دارد.
گراوادر و تنگ کاليجا ^۵ (۲۰۱۸)	شکل گیری رفتارهای تعادل کار و زندگی: یک مطالعه تجربی	حفظ زمان خصوصی و کار کردن موثر و کارآمد به طور قابل توجهی وابسته به تعادل کار و زندگی است و تعادل کار و زندگی رابطه ای است که بین رفتارهای شکل دهنده و خوشبختی ذهنی برقرار است.
رافی و همکاران ^۶ (۲۰۲۰)	بررسی تعادل کار - زندگی میان متخصصان پوست	خانم های حرفه ای در گروه ممکن است با هزینه کمی برای سلامت جسمی و روحی شخصی با وقت کمی برای ورزش و ساعت خواب کمتر در شب، تعادل کار و زندگی را حفظ می نمایند.
شاو ^۷ (۲۰۲۲)	آیا زمان کار کمتر باعث بهبود رضایت از زندگی می شود؟ شواهد از بررسی اجتماعی اروپا	بین ساعات کار و رضایت از زندگی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. سلامت به عنوان یک متغیر میانی مهم است که نقش اساسی در پویایی ایفا می کند. افراد طبقه متوسط ترجیح می دهند ساعات های کوتاه تری کار کنند تا به احساس رضایت بالاتری دست یابند و افراد با درآمد بالا تا حدی کمتر، در حالی که افراد کم درآمد معمولاً هیچ ترجیحی نشان نمی دهند.

^۱Khurram & Siddiqui

^۲Shen et al.

^۳Noda & Ito

^۴Cruz et al.

^۵Gravador & Teng-Calleja

^۶Raffi et al.

^۷Shao

۴. روش شناسی تحقیق

این پژوهش در سه مرحله انجام شده است. در اولین مرحله که هدف طراحی مدل بوده است، جهت استخراج مولفه‌ها و شاخص‌های تعادل کار و زندگی کارکنان شهرداری، مصاحبه نیمه ساختاریافته با سیزده نفر از مدیران و کارشناسان حوزه منابع انسانی که با روش هدفمند انتخاب شده بودند انجام گرفت تا به اقتناع نظری رسیده شد و مدل اولیه حاصل گردید. در دومین مرحله، بر اساس مولفه‌ها و شاخص‌های استخراج شده از مصاحبه (مدل اولیه)، با استفاده از روش دلفی ۷ نفر از مدیران و کارشناسان حوزه منابع انسانی که بیش از ده سال سابقه خدمت داشتند و با روش گلوله برفی انتخاب شده بودند، نظر سنجی انجام شد و پس از سه مرحله رفت و برگشت، سرانجام مدل اصلاح شده با ۴ مولفه و ۱۷ شاخص تدوین گردید. در آخرین مرحله بر اساس مدل اصلاح شده پرسشنامه‌ای طراحی شد. جامعه آماری، کلیه کارشناسان ستادی شهرداری تهران بودند. در معادلات ساختاری بر اساس نظر دکتر هومن (۱۳۹۵) که حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده باشد، با توجه به تعداد سوالات پرسشنامه که ۱۷ سوال بود، برای هر سوال ۱۰ نمونه جمع‌آوری شد و تعداد نمونه، ۱۷۰ نفر تعیین گردید و بصورت تصادفی پرسشنامه در بین آن‌ها توزیع گردید و برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و lisrel استفاده شده است.

برای سنجش روایی، پرسشنامه به رویت خبرگان حوزه مربوطه و تایید گردید و برای سنجش پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مقادیر بالای ۰/۷ حاصل شد که روایی پرسشنامه نیز در جدول ۲ آمده است:

جدول ۲: پایایی مولفه‌های تحقیق

مقادیر پایایی	مولفه‌ها
۰/۹۰۱	عوامل خانوادگی
۰/۹۳۱	عوامل فردی
۰/۸۶۴	عوامل سازمانی
۰/۸۸۱	عوامل اجتماعی

۵. تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این قسمت ابتدا توصیف آماری نمونه مورد پژوهش از نظر جمعیت شناختی در قالب جدول (جدول‌های ۳ و ۴) مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۳: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت

متغیر جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۹۳	۵۴/۷۰
زن	۷۷	۴۵/۲۹
تعداد کل:	۱۷۰	٪ ۱۰۰

جدول ۴: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب تحصیلات

متغیر تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
لیسانس	۱۱۳	۶۶/۴۷
فوق لیسانس	۵۷	۳۳/۵۲
تعداد کل:	۱۷۰	٪ ۱۰۰

۵.۱. تحلیل آزمون دلفی

در این مرحله از پژوهش که رویکردی کمی دارد بر اساس مولفه‌ها و شاخص‌های مستخرج از مصاحبه، پرسشنامه‌ای طراحی گردید و در بین ۷ نفر از مدیران و کارشناسان حوزه منابع انسانی که بیش از ده سال سابقه خدمت داشتند، توزیع گردید و پس از سه مرحله رفت و

برگشت با روش دلفی، مدل اصلاح شده حاصل شد. روش نمونه گیری گلوله برفی بوده و از روش دلفی با استفاده از نرم افزار SPSS، داده ها تحلیل گردیده است. مرحله اول، شامل ۴ مولفه و ۲۸ شاخص بود. در جدول ۵ نتایج فرایند دور اول دلفی، آمده است.

جدول ۵: نتایج دور اول دلفی

مولفه ها	شاخص ها	ضریب کندال W	سطح معناداری	نتیجه
عوامل خانوادگی	۷	۰/۳۱۱	۰/۰۰۰	توافق ضعیف
عوامل فردی	۷	۰/۳۱۷	۰/۰۲۰	توافق ضعیف
عوامل سازمانی	۸	۰/۳۱۴	۰/۰۲۱	توافق ضعیف
عوامل اجتماعی	۶	۰/۳۲۷	۰/۰۰۰	توافق ضعیف

با توجه به جدول ۵ میزان توافق حاصل شده برای مولفه های عوامل خانوادگی، عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل اجتماعی کمتر از مقدار متوسط می باشد که نشان دهنده اتفاق نظر ضعیف می باشد. در فرایند دلفی شاخص هایی که میانگین کمتر از ۴ داشتند، حذف شدند و مجدداً پرسشنامه ای با ۴ مولفه و ۲۴ شاخص، تدوین و برای خبرگان ارسال شد. نتایج دور دوم فرایند دلفی در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶: نتایج دور دوم دلفی

مولفه ها	شاخص ها	ضریب کندال W	سطح معناداری	نتیجه
عوامل خانوادگی	۶	۰/۵۱۲	۰/۰۱۲	توافق متوسط
عوامل فردی	۶	۰/۵۲۱	۰/۰۰۰	توافق متوسط
عوامل سازمانی	۷	۰/۵۳۵	۰/۰۰۰	توافق متوسط
عوامل اجتماعی	۵	۰/۵۲۲	۰/۰۰۰	توافق متوسط

در جدول ۶ ملاحظه می شود برای مولفه های عوامل خانوادگی، عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل اجتماعی توافق در حد متوسط می باشد. در مرحله بعد پرسشنامه ای با ۴ مولفه و ۱۷ شاخص، تدوین و برای خبرگان ارسال شد. ضمناً شاخص هایی که میانگین کمتر از ۴ داشتند، حذف شدند. نتایج دور سوم فرایند دلفی در جدول ۷ نشان داده شده است.

جدول ۷: نتایج دور سوم دلفی

مولفه ها	شاخص ها	ضریب کندال W	سطح معناداری	نتیجه
عوامل خانوادگی	۵	۰/۷۱۱	۰/۰۰۱	توافق قوی
عوامل فردی	۴	۰/۷۳۲	۰/۰۰۰	توافق قوی
عوامل سازمانی	۵	۰/۷۱۳	۰/۰۲۲	توافق قوی
عوامل اجتماعی	۳	۰/۷۰۸	۰/۰۰۰	توافق قوی

با توجه به ضرایب کندال مشاهده شده در جدول ۷، که همگی بالای متوسط می باشند، نظرسنجی متوقف گردید. در جدول ۸، مولفه ها و شاخص های مدل اصلاح شده مستخرج از فرایند دلفی، بیان شده است.

جدول ۸: مولفه ها و شاخص های مدل اصلاح شده مستخرج از فرایند دلفی

مولفه ها	شاخص ها	میانگین	انحراف معیار
عوامل خانوادگی	نارضایتی از زندگی شخصی	۴/۰۰	۰/۰۰۰
	مشکلات خانوادگی	۵/۰۰	۰/۰۰۰
	اشتغال توانمند زوجین	۴/۱۴	۰/۳۷۸
	تغییر سبک زندگی	۴/۱۴	۰/۳۷۸
	نفوذ کارهای اداری در زندگی خانوادگی	۴/۱۴	۰/۳۷۸
عوامل فردی	کافی نبودن درآمد	۴/۷۱	۰/۴۸۸
	فراموش کردن حال برای آینده	۴/۰۰	۰/۰۰۰
	احساس برتری جویی	۴/۰۰	۰/۰۰۰
	برداشت اشتباه از موفقیت	۴/۰۰	۰/۰۰۰

استرس شغلی	۴/۱۴	۰/۳۷۸
بی نظمی در کار	۴/۰۰	۰/۰۰۰
ضرب الاجل کارهای فوری	۴/۲۹	۰/۴۸۸
خستگی در محیط کار	۵/۰۰	۰/۰۰۰
ساعات کار طولانی	۴/۱۴	۰/۳۷۸
تجمل گرایی	۵/۰۰	۰/۰۰۰
درگیر شدن در شبکه های اجتماعی	۴/۰۰	۰/۰۰۰
مسئولیت های اجتماعی	۴/۰۰	۰/۰۰۰

همانطور که در جدول ۸ ملاحظه می شود مقادیر میانگین ها از ۴ بیشتر بوده و اتفاق نظر میان پاسخ دهندگان در فرایند دلفی در خصوص شناسایی مولفه ها و شاخص های تعادل کار و زندگی شهرداری تهران حاصل شده است.

۵.۲. اعتبار بخشی مدل با مدل معادلات ساختاری

برای بررسی روابط علی بین متغیرها به صورتی منسجم کوشش های بسیاری در دهه اخیر صورت گرفته است. یکی از روش های نوید بخش در این زمینه مدل معادلات ساختاری یا تحلیل چند متغیری با متغیرهای مکنون است (سرمد و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۷۷-۲۷۶). معادلات ساختاری یکی از قویترین و مناسب ترین روشهای تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری و علوم اجتماعی تجزیه و تحلیل چند متغیره است. زیرا ماهیت اینگونه موضوعات، چند متغیره بوده و نمی توان آن ها را با شیوه دو متغیری (که هر بار تنها یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفته می شود) حل نمود.

در مرحله سوم اعتبار بخشی مدل انجام شد و بر اساس مدل اصلاح شده، پرسشنامه ای طراحی و در بین ۱۷۰ نفر از کارشناسان ستادی شهرداری تهران توزیع گردید و داده های جمع آوری شده با مدل معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل تحلیل شدند.

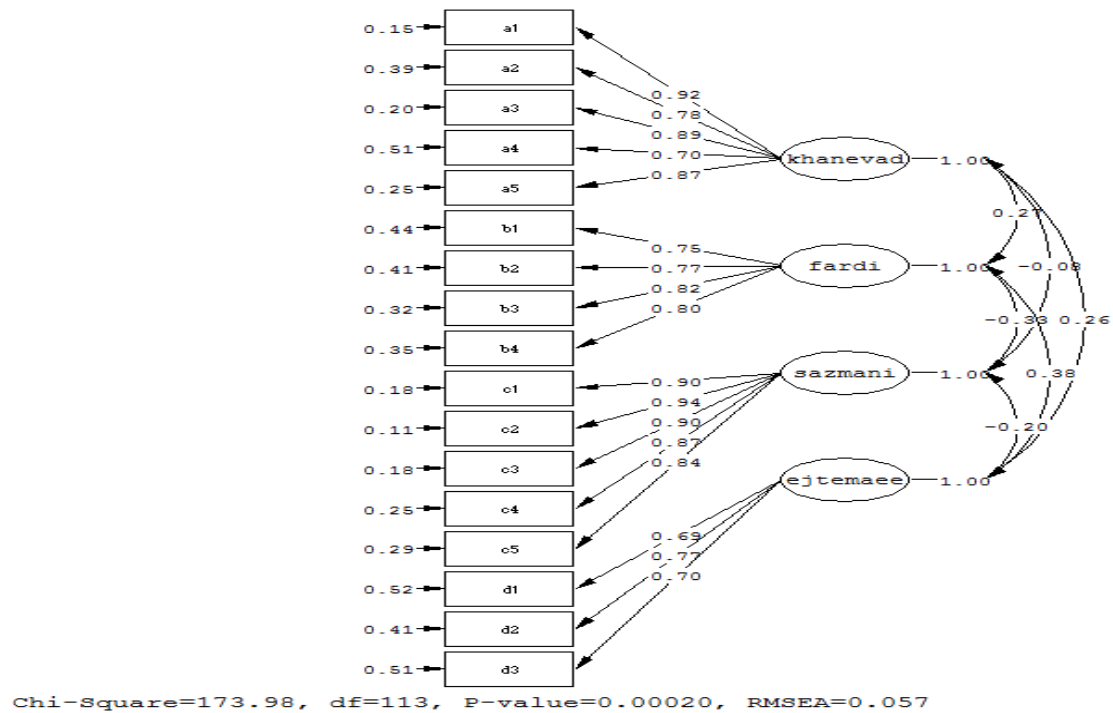
۵.۳. سنجش نرمال بودن داده ها

اگر چولگی و کشیدگی داده ها در فاصله (۱+ و ۱-) می باشند، داده ها نرمال محسوب می شوند (Garson, 2012). همانطور که در جدول ۹ ملاحظه می شود مقادیر چولگی و کشیدگی در این فاصله بوده در نتیجه داده ها نرمال می باشند.

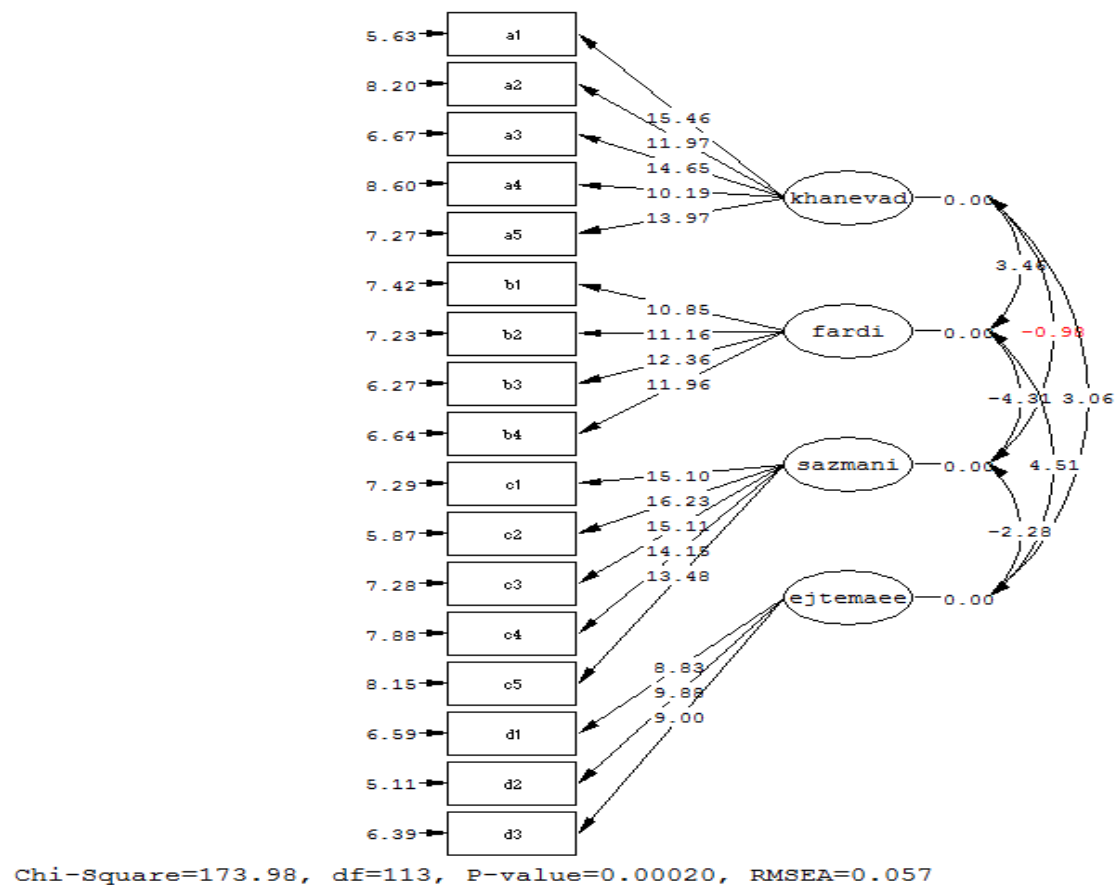
جدول ۹: مقادیر چولگی و کشیدگی شاخص ها

مولفه ها	شاخص ها	چولگی	کشیدگی
عوامل خانوادگی	نارضایتی از زندگی شخصی	۰/۰۱۸	۰/۱۸۵
	مشکلات خانوادگی	-۰/۰۲۷	-۰/۱۷۶
	اشتغال توأمان زوجین	-۰/۰۱۱	-۰/۰۸۴
	تغییر سبک زندگی	-۰/۰۶۰	-۰/۲۹۴
	نفوذ کارهای اداری در زندگی خانوادگی	۰/۰۲۳	۰/۱۸۲
عوامل فردی	کافی نبودن درآمد	۰/۳۴۵	-۰/۳۹۳
	فراموش کردن حال برای آینده	-۰/۱۶۳	-۰/۷۸۴
	احساس برتری جویی	۰/۰۶۶	۰/۹۷۶
	برداشت اشتباه از موفقیت	-۰/۱۱۴	-۰/۹۱۸
عوامل سازمانی	استرس شغلی	۰/۸۴۳	۰/۶۲۰
	بی نظمی در کار	۰/۷۷۶	۰/۳۳۵
	ضرب الاجل کارهای فوری	۰/۶۲۳	۰/۴۹۵
	خستگی در محیط کار	۰/۵۶۴	-۰/۲۳۰
	ساعات کار طولانی	۰/۵۰۴	-۰/۶۱۴
عوامل اجتماعی	تجمل گرایی	۰/۲۰۹	-۰/۶۷۷
	درگیر شدن در شبکه های اجتماعی	-۰/۶۳۶	-۰/۴۷۷
	مسئولیت های اجتماعی	۰/۰۴۴	-۰/۰۳۱

با توجه به نرمال بودن داده ها برای اعتبار بخشی مدل از نرم افزار لیزرل استفاده گردید. در شکل ۱ و ۲ مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد و معناداری ضرایب نشان داده شده است.



شکل ۱: مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۲: مدل پژوهش در حالت معناداری ضرایب

سنجش شاخص‌های برازش

برای سنجش کیفیت مدل، از شاخص‌های برازش استفاده شده و از آن‌جا که تمامی شاخص‌ها در فاصله مجاز قرار دارند، در نتیجه می‌توان گفت مدل پژوهش برازش قابل قبولی دارد. در جدول ۱۰ شاخص‌های برازش مدل، بیان شده است.

جدول ۱۰: شاخص‌های برازش مدل پژوهش

نتیجه	مقدار بدست آمده	حد مجاز	شاخص برازش
تایید	۱/۵۳۹	$3 \leq$	نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی χ^2/df
تایید	۰/۰۵۷	$0 \leq 1/08$	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
تایید	۰/۸۹	$0 \geq 1/8$	شاخص نیکویی برازش (GFI)
تایید	۰/۸۵	$0 \geq 1/8$	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)
تایید	۰/۰۴۵	$0 \leq 1/08$	ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR)
تایید	۰/۹۴	$0 \geq 1/9$	شاخص برازش هنجار شده (NFI)
تایید	۰/۹۷	$0 \geq 1/95$	شاخص برازش هنجار نشده (NNFI)
تایید	۰/۹۷	$0 \geq 1/9$	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
تایید	۰/۹۷	$0 \geq 1/9$	شاخص برازش افزایشی (IFI)
تایید	۰/۹۳	$0 \geq 1/9$	شاخص برازش نسبی (RFI)
تایید	۰/۷۸	$0 \geq 1/5$	شاخص برازش هنجار شده و اصلاح شده مقتصد (PNFI)

بر اساس خروجی حاصل از نرم افزار لیزرل، تمامی بارهای عاملی شاخص‌ها، بیشتر از ۰/۵ بوده و همینطور کلیه مقادیر t-value در خارج از فا صله (۱/۹۶ و -۱/۹۶) می باشد بنابراین همه شاخص‌ها تایید شدند. در ادامه و در جدول ۱۱ ضرایب آماری شاخص‌ها، بارعاملی و معناداری آن‌ها نشان داده شده است.

جدول ۱۱: ضرایب آماری شاخص‌ها و معناداری آن‌ها

مولفه‌ها	شاخص‌ها	بارعاملی	t-value	R ²	نتیجه
عوامل خانوادگی	نارضایتی از زندگی شخصی	۰/۹۲	۱۵/۴۶	۰/۸۵	تایید
	مشکلات خانوادگی	۰/۷۸	۱۱/۹۷	۰/۶۱	تایید
	اشتغال توأمان زوجین	۰/۸۹	۱۴/۶۵	۰/۸۰	تایید
	تغییر سبک زندگی	۰/۷۰	۱۰/۱۹	۰/۴۹	تایید
	نفوذ کارهای اداری در زندگی خانوادگی	۰/۸۷	۱۳/۹۷	۰/۷۵	تایید
عوامل فردی	کافی نبودن درآمد	۰/۷۵	۱۰/۸۵	۰/۵۶	تایید
	فراموش کردن حال برای آینده	۰/۷۷	۱۱/۱۶	۰/۵۹	تایید
	احساس برتری جویی	۰/۸۲	۱۲/۳۶	۰/۶۸	تایید
	برداشت اشتباه از موفقیت	۰/۸۰	۱۱/۹۶	۰/۶۵	تایید
عوامل سازمانی	استرس شغلی	۰/۹۰	۱۵/۱۰	۰/۸۲	تایید
	بی نظمی در کار	۰/۹۴	۱۶/۲۳	۰/۸۹	تایید
	ضرب الاجل کارهای فوری	۰/۹۰	۱۵/۱۱	۰/۸۲	تایید
	خستگی در محیط کار	۰/۸۷	۱۴/۱۵	۰/۷۵	تایید
	ساعات کار طولانی	۰/۸۴	۱۳/۴۸	۰/۷۱	تایید
عوامل اجتماعی	تجمل گرایی	۰/۶۹	۸/۸۳	۰/۴۸	تایید
	درگیر شدن در شبکه‌های اجتماعی	۰/۷۷	۹/۸۸	۰/۵۹	تایید
	مسئولیت‌های اجتماعی	۰/۷۰	۹/۰۰	۰/۴۹	تایید

۵,۴. سنجش روایی و پایایی مدل

در صورتی که مقدار $AVE \leq 0/5$ و مقدار $CR \leq 0/7$ باشد، روایی و پایایی مدل مورد تایید است (Hair et al, 2011). با ملاحظه جدول ۱۲ مشخص می‌گردد که AVE و CR تمام مولفه‌ها در حد قابل قبول بوده و روایی و پایایی مدل نیز تایید می‌گردد.

جدول ۱۲: سنجش روایی و پایایی مدل

مولفه‌ها	شاخص‌ها	AVE	CR	نتیجه
عوامل خانوادگی	نارضایتی از زندگی شخصی	۰/۷۹	۰/۸۶	تایید
	مشکلات خانوادگی			
	اشتغال توأمان زوجین			
	تغییر سبک زندگی			

			نفوذ کارهای اداری در زندگی خانوادگی	
تایید	۰/۸۸	۰/۶۸	کافی نبودن درآمد	عوامل فردی
			فراموش کردن حال برای آینده	
			احساس برتری جویی	
			برداشت اشتباه از موفقیت	
تایید	۰/۸۹	۰/۶۱	استرس شغلی	عوامل سازمانی
			بی نظمی در کار	
			ضرب الاجل کارهای فوری	
			خستگی در محیط کار	
			ساعات کار طولانی	
تایید	۰/۸۴	۰/۷۲	تجمل گرایی	عوامل اجتماعی
			درگیر شدن در شبکه های اجتماعی	
			مسئولیت های اجتماعی	

۵.۵. مدل نهایی

در جدول زیر مدل نهایی مولفه ها و شاخص های تعادل کار و زندگی کارکنان شهرداری تهران ارائه شده است. همانطور که در جدول ۱۳ مشاهده می شود، این مدل در ۴ مولفه و ۱۷ شاخص ارائه شده است.

جدول ۱۳: مدل نهایی مولفه ها و شاخص های تعادل کار و زندگی کارکنان شهرداری تهران

مؤلفه ها	شاخص ها
عوامل خانوادگی	نارضایتی از زندگی شخصی
	مشکلات خانوادگی
	اشتغال توأمان زوجین
	تغییر سبک زندگی
	نفوذ کارهای اداری در زندگی خانوادگی
عوامل فردی	کافی نبودن درآمد
	فراموش کردن حال برای آینده
	احساس برتری جویی
	برداشت اشتباه از موفقیت
	استرس شغلی
عوامل سازمانی	بی نظمی در کار
	ضرب الاجل کارهای فوری
	خستگی در محیط کار
	ساعات کار طولانی
	تجمل گرایی
عوامل اجتماعی	درگیر شدن در شبکه های اجتماعی
	مسئولیت های اجتماعی

۶. نتیجه گیری و پیشنهادها

تعادل کار و زندگی یک عبارت خود تشخیصی است که به وسیله فرد توانا به مدیریت مسئولیت های حوزه کار و خانواده به دست می آید و این تعادل سلامت جسمی و روانی فرد را از طریق ممانعت از ایجاد غم و اندوه و سایر اثرات منفی در زندگی حفظ می نماید. نتایج تحقیقات نشان می دهد که کوتاهی در دستیابی به تعادل صحیح بین تلاش و استراحت فرد، منجر به احساس فقدان کنترل بر بار کاری و فقدان انرژی جهت انجام اهداف فردی و تعهد خواهد شد. در این پژوهش شناسایی مؤلفه های تعادل کار و زندگی در شهرداری تهران در سه مرحله انجام شده است. در اولین مرحله یک مصاحبه نیمه ساختاریافته با سیزده نفر از مدیران و کارشناسان حوزه منابع انسانی با روش هدفمند که جهت رسیدن به اکتان نظری انتخاب شده بودند، انجام گرفت. در دومین مرحله، بر اساس مدل اولیه، با استفاده از روش دلفی ۷ نفر از مدیران و کارشناسان حوزه منابع انسانی که بیش از ده سال سابقه خدمت داشتند به روش گلوله برفی انتخاب و نظر سنجی انجام شد. در نهایت پس از سه مرحله رفت و

برگشت، سرانجام مدل اصلاح شده با ۴ مولفه و ۱۷ شاخص تدوین گردید و در آخرین مرحله بر اساس مدل اصلاح شده پرسشنامه مد نظر طراحی گردید. جامعه آماری، کلیه کارشناسان ستادی شهرداری تهران بودند و تعداد نمونه آماری، ۱۷۰ نفر تعیین گردید و بصورت تصادفی پرسشنامه در بین آن ها توزیع گردید. نتایج نشان داد که ۴ مولفه عوامل خانوادگی، عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل اجتماعی به عنوان مولفه ها و شاخص های تعادل کار و زندگی شناسایی شدند. در نهایت با توجه به مولفه های به دست آمده، برای هر کدام از آنها پیشنهاداتی مطرح شده که در زیر به آنها اشاره شده است.

- (۱) حمایت، پیگیری و مشاوره لازم و دلسوزانه در مورد مشکلات خانوادگی کارکنان.
- (۲) ایجاد حس حمایت در همکاران و تمرکز لازم بر مشکلات در جهت رفع آن ها (در صورت نیاز تشکیل کلاس های مشاوره و روانشناسی و استفاده از کارشناسان این حوزه).
- (۳) اجرای برنامه های یاری رسان به منظور ایجاد تعادل بین کار و زندگی (مانند مرخصی های زایمان، ساعات کاری کمتر برای مادران یا خدمات مشاوره ای در این راستا)
- (۴) آموزش سرپرستان و مدیران سازمان برای حمایت بیشتر عاطفی و ابزاری از کارکنان تحت نظارت خود، می تواند افراد سازمان را در دستیابی به تعادل بهتر بین کار و زندگی شخصی یاری کند.
- (۵) دایر کردن مهدکودک برای نگهداری فرزندان و در صورت نبود مهدکودک در محل کار، عقد قرارداد با مهدهای کودک نزدیک محل کار برای استفاده زنان کارمند.
- (۶) مدیران با مشارکت دادن کارکنان در تصمیمات و استفاده از نظرات آنان و با بالا بردن جذابیت سازمانی از طریق پیوند دادن ارزش های فردی با ارزش های سازمانی، می توانند تأثیر در نوع نگرش و درک کارمندان از سازمان داشته به طوری که کارکنان احساس مالکیت در سازمان داشته و تمایل به ماندن آن ها در سازمان و بهره وری آنان، افزایش یافته و ارزیابی آن ها از سازمان به صورت مکانی مطلوب برای کارکردن باشد و از این طریق جذابیت سازمانی را برایشان افزایش دهند.
- (۷) بنابر نتایج حاصل از این پژوهش، توصیه می شود سازمان ها با بازنگری و طرح ریزی مجدد مشاغل خود، بتوانند حجم کار شاغلان را تعدیل کرده و با استفاده از طرح های ساعات کار شناور و دورکاری، تا حد توان به کارمندان سازمان اختیار لازم برای زمان حضور در شرکت و برنامه ریزی برای انجام امور محوله و مکان انجام فعالیت ها را بدهند.
- (۸) کاهش بروکراسی و افزایش میزان آزادی کارکنان و ایجاد محیط کار نشاط انگیز و فراهم نمودن برنامه های تفریحی و شادی آفرین و اجرای برنامه های رفاهی و ایجاد چگونه شاد بودن در محیط کاری از طریق مقابله مؤثر با فشار روانی و دور کردن کارکنان از فرسودگی و کاهش عواطف منفی و رضایت مندی کارمندی.
- (۹) با ایجاد برنامه های قابل انعطاف و متناسب با ویژگی های شغلی، باعث افزایش انگیزه و رضایت شغلی کارکنان و در نهایت ایجاد تعادل بین کار و زندگی آنان می شود.
- (۱۰) آموزش چگونه شاد بودن در محیط کار، لذت بردن از کار، مثبت گرایی و داشتن احساسات مثبت در محل کار، به منظور بهره وری بیشتر نیروی انسانی و دستیابی به موفقیت حرفه ای.
- (۱۱) اجرای برنامه های تعادل کار و زندگی مانند آموزش مدیریت زمان، جلوگیری از اضافه کاری های بی مورد و ایجاد محیطی بدون استرس و ایجاد رابطه بهتر با مدیریت و... از اولویت های واحد منابع انسانی باشد.
- (۱۲) الزام شرکت ها به تشکیل واحد یا کمیته مستقل مسئولیت اجتماعی در ساختار سازمانی برای تدوین استراتژی ها، اهداف و برنامه های مسئولیت اجتماعی و چگونگی پایش و افشاء آن در ابعاد مختلف.
- (۱۳) سازمان ها می بایست اقدامات مرتبط با مسئولیت اجتماعی خود را در قالب های فرهنگی یا در مناسبت های خاص ملی و مذهبی همراستا با اصول اخلاقی پذیرفته شده در جامعه اجرا نمایند.

منابع

- [۱]. اسماعیلی، احمد رضا، سید نقوی، میرعلی، معمارزاده طهران، غلامرضا، حمیدی، ناصر. (۱۳۹۷). ارائه الگوی کیفی کار و زندگی کارکنان ناجا با تاکید بر معماری منابع انسانی. مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۶(۴): ۸۳-۱۱۰.
- [۲]. ایران نژاد پاریزی، مهدی؛ عزیز آبادی فراهانی، فاطمه؛ رضوی، فاطمه سادات. (۱۳۹۲). بررسی تاثیر اجرای تسهیم شغل در ایجاد توازن بین کار و زندگی کارکنان وزارت کار و امور اجتماعی، فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، سال دوم، شماره ۲.

- [۳]. باغبان، ایران؛ فاتحی زاده، مریم؛ ملکیها، مرضیه؛ نقوی، اعظم (۱۳۸۹). برقراری تعادل بین زندگی خانوادگی و شغلی، تهران: کنکاش، چاپ اول.
- [۴]. بیغمی، محمد کاظم؛ سرلک، محمد علی؛ کولیوند، پیرحسین؛ احمدی، علی اکبر. (۱۳۹۶). بررسی عوامل کلیدی موثر بر تعادل کار- زندگی پرستاران در تهران، مجله علوم اعصاب شفای خاتم، ۵(۱)، صص ۳۹-۳۹.
- [۵]. حسنتلی پور، طهمورث؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ سفیری، خدیجه؛ روشن نژاد، مژگان. (۱۳۹۲). ارائه و تبیین مدلی برای علل و عوامل موثر بر توازن کار و زندگی. مدیریت دولتی، دوره پنجم، شماره ۲، صص ۳۷-۵۴.
- [۶]. رجبی فرجاد، حاجیه. (۱۳۹۹). ارائه الگوی تعادل کار و زندگی زنان پلیس تهران بزرگ(فاتب). پژوهش های انتظامی - اجتماعی زنان و خانواده، ۸(۱)، ۲۱۷-۲۴۳.
- [۷]. طبر سا، غلامعلی، معینی کربکندی، منصوره. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر تعادل کار - زندگی بر ایمنی روانی کارکنان با نقش میانجی خوش بینی سازمانی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۳۱(۱۰۳)، ۳۱-۶۹.
- [۸]. عباسی محرم، ابراهیمی الهام، ایرانی حمیدرضا(۱۳۹۷) تبیین مدل پیشایندها و پسایندهای تعادل کار و زندگی؛ مطالعه ای در شرکت ملی گاز ایران. مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی؛ ۱۰ (۳۷): ۹۳-۱۲۴
- [۹]. قلی پور، آرین؛ رسولی، عطیه. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر برنامه های آموزشی کارمندیاری بر تعادل کار- خانواده در بانک رفاه. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال دوم، شماره ۵، ۱۴۵-۱۶۶.
- [۱۰]. کاظمی شاهاندشتی، سیده صدف؛ ارشدی، نسرين؛ نیسی، عبدالکاظم؛ نعیمی، عبدالزهره. (۱۳۹۶). اثر تعارض کار خانواده و غنی سازی کار خانواده بر قصر ترک شغل و بهزیستی روان شناختی: نقش واسطه ای تعادل کار و زندگی. روش ها و مدل های روانشناختی، سال هشتم، شماره ۲۷.
- [۱۱]. گنجی نیا، حسین، جلال جباری، سجاد، فلاح، محمدعلی، رئوف شناس یگانه، امین. (۱۳۹۸). ارزیابی و رتبه بندی پیشایندهای تعادل کار-زندگی در یک سازمان دولتی. فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۹(۱)، ۲۵-۴۸.
- [۱۲]. مظلومی، نجمه سادات. (۱۳۹۷). مطالعه تطبیقی تعادل کار زندگی در بین کارکنان زن و مرد دانشگاه علوم پزشکی شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، گرایش توسعه منابع انسانی.
- [۱۳]. محمدی حام (۱۳۹۹). طراحی الگوی تعادل کار- زندگی با رویکرد پژوهش کیفی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان مازندران). مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی؛ ۱۱ (۴۳): ۲۹۵-۳۲۳
- [۱۴]. ها شمیان، سید مجتبی، رحیم نیا، فریبرز، فراخی، محمد مهدی، پور سلیمی، مجتبی. (۱۳۹۸). شنا سایی راهبردهای رفتاری بازآفرینی تعادل کار- زندگی: بر پایه تجارب زیسته اعضای هیئت علمی دانشگاه. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۹(۳۳)، ۴۷۹-۵۰۶.

- [1]. Abasi, S., Yari gholi, B., Yarmohammad zadeh, P. (2021). Lived Experiences of Female School Principals of Work-life Balance. The Journal of Woman and Family Studies Women Research Center, Alzahra University, 9(2), 100-126.
- [2]. Arshadi, N & Kazemi Shahandasht, S.S. (2019). The casual relationship of work-family enrichment with psychological well-being: The mediating role of work-life balance. Family Psychology, 5(2), 65-76.
- [3]. Gravador, L. N., & Teng-Calleja, M. (2018). Work-life balance crafting behaviors: an empirical study. Personnel Review, 47(4), 786-804. Retrived from: <https://www.emerald.com/>
- [4]. Greenhaus, JH., Collins, KM., Shaw, JD. (2003). The relation between work-family balanceand quality of life. Journal of Vocational Behavior 63: 510-531.
- [5]. Khurram, S., & Siddiqui, s. j. (2014). "The Impact of Work-Life Balance Policies on Deviant Workplace Behavior in Pakistan". International Journal of Economics.

- Commerce and Management, 2 (6), 1- 11. Retrived from:
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2462283
- [6]. Shen. H., Jiang, H., Jin, Y., & Sha, B. L. (2015). Practitioners' work-life conflict: A PRSA survey. Public Relations Review, 41(4), 415-421. Retrived from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S036381111500106X>.
- [7]. Okemwa, D. O. (2022). Influence of Work-Life Balance Initiatives on Commitment of Nurses in Public Hospitals in Kenya (Doctoral dissertation, JKUAT-COHRED.)
- [8]. Su, Z., & Zabilski, A. (2022). What is the relationship between quality of working life, work-life balance and quality of life?. Worldwide Hospitality and Tourism Themes. (ahead-of-print.)
- [9]. Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment. Jurnal Economia, 18(1), 103-114
- [10]. Raffi, J., Megha, K., Trivedi, B. S., White, L., & Murase, J. E. (2020). Work-life balance among female dermatologists. International Journal of Women's Dermatology, 6, 13-19.
- [11]. Cruz, J. P., Cabrera, D. N. C., Hufana, O. D., Alquwez, N., & Almazan, J. (2018). Optimism, proactive coping and quality of life among nurses: A cross-sectional study. Journal Clinic Nursing, 27(9-10), 2098-2108. doi: 10.1111/jocn.14363
- [12]. Noda, H. & Ito, S. (2016). Does work-life balance improve life satisfaction? Evidence from OECD countries, 1-23.
- [13]. Shao, Q. (2022). Does less working time improve life satisfaction? Evidence from European Social Survey. Health Economics Review, 50(2022), 1-18.