

تأثیر میزان اضافه کاری و دورکاری بر تعادل کار-زندگی (مورد مطالعه: شرکت ملی گاز استان گیلان، شهر رشت)

ناصر میرسپاسی

استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران.
mirsepasi@yahoo.com

مهران قربانی

دانش آموخته کارشناسی ارشد، رشته مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران.

M.ghorbani181@gmail.com

حمیده رشادتجو

دانشیار، گروه مدیریت شهری و مدیریت بحران، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران.

reshadatjoo@srbiau.ac.ir

چکیده

از دیدگاه سازمانی یکی از جنبه‌های توجه به پرورش سرمایه‌های انسانی، برقراری تعادل بین کار و زندگی است. از سوی دیگر، ایجاد تعادل بین کار و زندگی، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های کارکنان سازمان‌ها در عصر کنونی است. در واقع، موفق‌ترین کارکنان، کسانی هستند که بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. به علاوه، وجود تعادل کار-زندگی منجر به افزایش بهره‌وری منابع انسانی می‌شود. هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر دو مؤلفه میزان اضافه کاری و دورکاری بر تعادل کار-زندگی منابع انسانی شرکت ملی گاز استان گیلان، شهر رشت است. جامعه آماری این پژوهش کارمندان رسمی شاغل در شرکت مذکور می‌باشد که نمونه‌ای به حجم ۱۵۲ نفر از آن‌ها به صورت تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است که جهت سنجش روایی آن از روایی محتوایی و جهت سنجش پایایی آن از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. اطلاعات گردآوری شده توسط نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و با استفاده از آزمون رگرسیون تک متغیری، نتایج نهایی در خصوص پاسخ به پرسش‌های پژوهش استخراج شد. از آنجا که این پژوهش به بررسی وضع موجود می‌پردازد، در قلمرو تحقیقات توصیفی قرار دارد و از آنجایی که به بررسی عوامل مؤثر بر تعادل کار-زندگی معطوف است، پژوهشی از نوع همبستگی می‌باشد. نوع این پژوهش از منظر هدف، به دلیل قابل اجرا بودن، در عمل کاربردی است. یافته‌ها حاکی از آن است که بین میزان اضافه کاری و دورکاری با تعادل کار-زندگی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. درباره فرضیه اول (متناسب با متغیر مستقل اول یعنی میزان اضافه کاری) تحلیل داده‌ها نشان داد که با ۱۰۰ درصد تغییر در میزان اضافه کاری، ۴۹ درصد در تعادل کار-زندگی تغییر به وقوع می‌پیوندد و این تعادل بیشتر می‌شود که این امر اگرچه با مبانی نظری تحقیق مغایرت دارد، اما دلایل آن را می‌توان در انگیزه‌های فردی مانند کسب درآمد بالاتر و در نتیجه افزایش رضایت شغلی، جدا شدن از فشار و استرس در خانه و یا حتی مشکلات خانوادگی و به‌طور کلی در فرهنگ و اعتقادات بومی و حاکم بر منطقه جستجو کرد. درباره فرضیه دوم، نتایج نشان داد که ازای یک

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

واحد تغییر در دورکاری، ۰/۴۶ واحد تغییر در تعادل کار-زندگی رخ می‌دهد. پس با افزایش دورکاری، تعادل کار-زندگی افزایش و با کاهش آن، تعادل کار-زندگی کاهش می‌یابد.

واژگان کلیدی: اضافه‌کاری، تعادل کار-زندگی، دورکاری، سرمایه انسانی.

مقدمه

مفهوم کار در طی زمان با تغییرات محسوسی مواجه شده است. این تغییرات سبب‌ساز تأثیراتی مثبت و منفی بر روابط اجتماعی و خانوادگی انسان‌ها بوده و در عین حال، مشکلاتی هم برای افراد شاغل به وجود آورده است. از پررنگ‌ترین این مشکلات که بسیاری از افراد شاغل با آن مواجه هستند، نبود تعادل میان فعالیت در محیط کار و محیط خانواده است. امروزه مرز بین کار و زندگی مورد توجه دانشمندان، کارآفرینان، مدیران، کارفرمایان و سیاست‌گذاران قرار دارد. تعادل بین زندگی و کار در واقع، به یکی از نگرانی‌های اصلی کسانی که مایل به داشتن یک زندگی با کیفیت هستند، تبدیل شده است. تعادل بین کار و زندگی، همچنین جزء اولویت‌های واحدهای منابع انسانی سازمان‌ها قرار گرفته و توجه گروه‌های فوق‌الذکر را به خود معطوف داشته است. به عبارت دیگر، از اواسط دهه ۱۹۸۰، رویکردهای مدیریت منابع انسانی، تمرکز خود را از عوامل سازمانی به عوامل نیروی انسانی تغییر داده‌اند (نانوایی و نوروز زاده، ۱۴۰۰).

در بیان اهمیت توجه به تعادل کار و زندگی، باید گفت که زندگی کاری و غیرکاری دربرگیرنده تمامی حوزه‌های زندگی انسان‌هاست که اغلب به‌عنوان ستون فقرات زندگی هر فردی در نظر گرفته می‌شود. تغییراتی که در جوامع امروزی بر اثر افزایش جهانی شدن، رقابت اقتصادی، توسعه تکنولوژی و بافت جمعیت شناختی رخ داده، موجب شده تا مرزبندی بین حوزه کاری و زندگی خانوادگی کمرنگ شود. از این رو، امروزه، توانایی افراد برای ایجاد تعادلی سازنده بین کار و خانواده به مقوله‌ای بسیار مهم تبدیل شده است. مفهوم تعادل بین زندگی و کار توسط بسیاری توصیف شده است و در جمع‌بندی این توصیف‌ها می‌توان گفت که تعادل بین کار و زندگی زمانی حاصل می‌شود که بین کار در محیط اداری و اهمیت دادن به اموری همچون تربیت فرزند و گذران اوقات با خانواده هماهنگی وجود داشته باشد (Bataineh, 2019).

مفاهیم کار و زندگی بیشترین و قوی‌ترین پیوند را با فرد و جامعه دارند و ایجاد تعادل بین آن‌ها از ارزش و اهمیت بالایی برخوردار است. شناسایی عوامل مؤثر بر تعادل کار-زندگی، یکی از شروط ضروری برای تحقق رشد و توسعه سازمان‌ها محسوب می‌شود. تعادل میان کار و زندگی، از جمله عوامل مؤثر در موفقیت و دستیابی به اهداف در هر مجموعه و سازمانی است. لذا شناسایی عوامل اثرگذار و سنجش میزان اثرگذاری آن‌ها بر تعادل کار-زندگی از جمله موضوعات مهمی است که به مدیران، سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران هر مجموعه کمک می‌کند تا میزان رضایت پرسنل زیرمجموعه و بهره‌وری منابع انسانی را افزایش دهند.

علاوه بر آن، تعیین روزی به نام تعادل بین کار و زندگی در ایرلند، ماهی به نام ماه کار و خانواده در کشور آمریکا، ایجاد شرکت‌های مشاوره برای توسعه و پیاده‌سازی اقدامات مناسب تعادل کار-زندگی در کشورهای اروپایی همچون انگلستان و وجود سایت‌های اینترنتی مختلف، همگی در جهت گسترش فرهنگ تعادل کار-زندگی و یافتن راه‌حلی برای بهبود روابط افراد خانواده و افزایش کارایی آن‌ها گام برمی‌دارند (مدنی، ۱۳۸۵). در کشور ما نیز، در راستای تأکید مقام معظم رهبری (مدظله) در سیاست‌های کلی نظام اداری کشور بر توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری کشور و با توجه به تأکیدی که در برنامه

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

تحول نظام اداری بر لزوم برنامه‌ریزی در جهت افزایش بهره‌وری از منابع انسانی شده است، انجام پژوهش و مطالعه درباره عوامل تأثیرگذار بر ایجاد تعادل کار-زندگی مهم و ضروری به نظر می‌رسد.

از همین رو، به نظر می‌رسد که مطالعه در مورد عوامل مؤثر بر ایجاد تعادل میان کار و زندگی اقدامی اثربخش در جهت افزایش آن و در نهایت افزایش سطح بهره‌وری از منابع انسانی در سازمان‌ها خواهد بود. عوامل بسیاری وجود دارند که می‌توانند بر تعادل کار-زندگی اثرگذار باشند که امکان پرداختن به همه آن‌ها در این پژوهش مسیر نیست. از این رو، در این پژوهش صرفاً به دو مورد از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر تعادل کار-زندگی یعنی میزان اضافه‌کاری و دورکاری، می‌پردازیم. لذا این پژوهش در پی آن است تا ضمن بررسی دو مؤلفه مؤثر بر ایجاد تعادل کار-زندگی در منابع انسانی شرکت ملی گاز استان گیلان، شهر رشت، راه‌حلهایی را به‌منظور بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری منابع انسانی آن مجموعه به مدیران ارائه نماید. بنابراین، سوال اصلی پژوهش چنین مطرح می‌شود: آیا میزان اضافه‌کاری (ساعات کار طولانی) و دورکاری بر تعادل کار-زندگی منابع انسانی شرکت ملی گاز استان گیلان، شهر رشت تأثیرگذار می‌باشد؟

۱- تعریف مفاهیم و پیشینه تحقیق

۱-۱- تعادل کار-زندگی: تعریف مشخص و دقیقی برای تعادل کار-زندگی وجود ندارد. علاوه بر این، باید در نظر داشت که این مفهوم، مفهومی ایستا نبوده بلکه مفهومی پویا و دارای عناصر گوناگون است که معنا و مصداق‌های متفاوتی در زمان‌های مختلف برای افراد خواهد داشت. با این حال، عمده صاحب‌نظران بر تعریف‌های ذیل اتفاق نظر دارند: سطوح پایین تعارض بین نقشی و سطوح بالای تسهیل بین نقش‌ها (Frone, 2003)؛ داشتن زمان کافی برای همه تجارب کار، خانواده، دوستان، جامعه و تفریح (Gurvis, & Patterson, 2005)؛ شرایطی که در آن آزادی کارکنان در پرداختن به فعالیت‌ها و مسئولیت‌های دلخواه خود خارج از محیط کار مخدوش نشود؛ این به معنای آن است که باید کارها بر مبنای عقلانیت و هوشمندی بیشتری سازماندهی و به‌نحو مؤثرتری انجام شود (Tousing and Fenwick, 2001). تعادل کار و زندگی نه‌تنها به معنای توزیع یکنواخت زمان بین کار و زندگی خصوصی است، بلکه به معنای انعطاف‌پذیری در کار و زمینه حرفه‌ای است، در حالی که زمان و انرژی صرف شده برای زندگی شخصی را حفظ می‌کند (Lonska et al, 2021).

همه کارمندان با چالش یافتن تعادل مناسب کار و زندگی روبرو هستند. توانایی کارمندان برای مقابله با ترکیب موفقیت آمیز کار، مسئولیت‌های خانوادگی و زندگی شخصی هم برای کارفرمایان و هم برای اعضای خانواده کارکنان بسیار مهم است (Lonska et al, 2021). اندی شمدان بسیاری درباره اهمیت تعادل میان کار و زندگی و لزوم رسیدن به چنین تعادل و توازن جهت توسعه و پیشرفت در هر سازمان و کشوری و همچنین عواقب منفی عدم توجه به این مهم، هشدار داده‌اند. جیم برد در سال ۲۰۰۶ در مقاله‌ای با عنوان «تعادل بین کار-زندگی، انجام درست آن و اجتناب از مشکلات، روابط کاری امروز» پیش‌بینی می‌کند که مسئله تعادل کار-زندگی در ۳۰ الی ۴۰ سال آینده مهم‌ترین مسأله محیط کار در ایالات متحده آمریکا خواهد بود که لازم است سازمان‌های این کشور در این زمینه برنامه‌های راهبردی داشته باشند تا بتوانند از عوارض عدم تعادل در کار-زندگی که به‌عنوان

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

یک مزیت رقابتی بوده، مصون باشند (Bird, 2006). این امر در عین حال، نشان از نقش به‌سزای تعادل کار-زندگی در جذب، حفظ و بهره‌وری منابع انسانی و همچنین ارتقای سطح ارائه خدمات به مشتریان دارد.

آلویس تافلر، در دهه ۱۹۸۰ در کتاب «موج سوم» خود پیش‌بینی کرده بود که با تغییر فناوری به‌ویژه در عرصه ارتباطات و اطلاعات، شیوه کار، زندگی و روابط انسان‌ها دچار دگرگونی‌هایی اساسی خواهد شد. کاستلز هم در اواخر قرن گذشته، در کتاب سه جلدی خود با عنوان «عصر اطلاعات، اقتصاد، جامعه و فرهنگ» (۱۹۹۸)، بخشی از نتایج این تحولات را به تصویر کشیده است که نه تنها شامل برخی خوشبینی‌های تافلر نمی‌شود، بلکه شواهدی از اشکال و مناسبات خانوادگی ارائه می‌دهد که حتی بدون قضاوت ارزشی در این زمینه، حداقل در فضای فرهنگی حاکم بر جامعه ما رفتارهایی غیرطبیعی و نابهنجار تلقی می‌شود. نگرانی‌های حاصل از این تحولات، به‌ویژه در عرصه خانواده، به اقداماتی از سوی دولت‌ها و سازمان‌ها برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی منجر شده است.

عوامل و شرایط بروز عدم تعادل در کار و زندگی: یکی از عواملی که موجب تعارض بین کار و زندگی می‌شود، ساعات کار طولانی است. در ابتدای رایانه‌ای شدن فرایند تولید و گسترش فناوری اطلاعات، برخی از صاحب‌نظران بر این عقیده بودند که جوامع صنعتی با خیل عظیم بیکاران مواجه خواهند شد و زمان فراغت به‌حدی زیاد می‌شود که پر کردن این اوقات خود به معضل بزرگی تبدیل خواهد شد. این پیش‌بینی‌ها چندان هم درست از آب درنیامد و بازار کار نه تنها با چنان مشکلی مواجه نشده، بلکه با چشم‌پوشی از برخی نوسان‌ها و تفاوت‌های بین کشورها، توانست تعداد بیشتری از زنان را جذب کند (Duxbury and Higgins, 2011).

استفاده نکردن از مرخصی سالیانه و حضور در محل کار در تعطیلات آخر هفته و تعطیلات رسمی از جمله موارد دیگری است که موجب ایجاد تعارض در کار و زندگی می‌شود (Straub, 2007). حجم زیاد کار و مسئولیت‌های شغلی، تقسیم کار نامتعادل و نامتنا سب، عدم حمایت از کارکنان، عدم امنیت شغلی، تهدید کارکنان و بدرفتاری با آنان، تعیین ضرب‌الاجل و فشار مداوم برای پایان کار، تغییرات شغلی و محیطی، سفرهای طولانی برای انجام کار، مشکلات خانوادگی، عدم تقسیم وظایف خانه بین زن و مرد و عدم مشارکت در امور منزل، و غیره، از جمله موارد دیگری است که به عنوان عوامل ایجاد استرس و تعارض بین کار و زندگی شناخته شده‌اند. اگر کارکنان قادر به ایجاد تعادل میان مسئولیت‌های مرتبط با هر یک از دو نقش نباشند، پتانسیل ایجاد تعارض میان نقش‌ها افزایش خواهد یافت (عطایی و دانایی، ۱۳۹۲).

تحولات سال‌های اخیر در اقتصاد جهانی و بازار کار، شدت و ضعف هر یک از عوامل مؤثر بر تعادل بین کار و زندگی را تحت تأثیر قرار داده است. به‌طور مثال، فناوری‌های جدید مشاغلی را به وجود آورده که اگرچه فعالیت‌های جسمی را کاهش داده ولی از طرف دیگر، فعالیت‌های فکری را افزایش داده است. کوچک‌سازی سازمان‌ها موجب شده تا کارکنان باقی مانده بخشی از وظایف کارکنان تعدیل شده را برعهده گیرند (MacCarthy et al, 2010). بسیاری از مشاغل جدید نیاز به دانش و مهارت‌های بالایی دارند که موجب افزایش فشار رقابت بین کارکنان برای حفظ شغل یا به دست آوردن سمت‌های بالاتر شده است. وسایل و امکانات جدید و متنوعی که در زندگی کاربرد دارند، موجب آسایش و سریع‌تر انجام شدن کارهای منزل شده است، ولی از طرف دیگر، تهیه این وسایل و امکانات نیاز به انجام کار بیشتر در خارج از خانه را افزایش داده است (Maxwell, 2004).

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

عوارض عدم تعادل در کار و زندگی: در صورتی که تدابیری برای ایجاد تعادل در کار و زندگی اندیشیده نشود، عوارض مختلفی برای فرد، سازمان و جامعه به وجود می‌آورد. به منظور جلوگیری از طولانی شدن بحث، تنها به ارایه فهرستی از مهم‌ترین مواردی که به عنوان عوارض عدم تعادل در کار و زندگی شناخته شده‌اند، بسنده شده و از تشریح آن‌ها خودداری می‌شود. دچار شدن به انواع بیماری‌های روحی و جسمی، افزایش فشارآورهای شغلی، کاهش وفاداری و تعهد به سازمان، افزایش نارضایتی شغلی، کاهش بهره‌وری و سود سازمان، افزایش هزینه‌های جذب و آموزش کارکنان، افزایش احساس بی‌عدالتی بین میزان کار و حقوق و مزایا و پاداش‌ها، تغییر ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی، به‌ویژه ارزش‌های مرتبط با خانواده و افزایش تنش‌های خانوادگی و مشکلات زناشویی (عطایی و دانایی، ۱۳۹۲).

مزایای ایجاد تعادل کار و زندگی: توازن میان کار و زندگی برای سازمان‌ها، مزایای برخورداری از نیروی کاری سالم‌تر و خوشنودتر، افزایش بهره‌وری، حفظ کارکنان، کاهش غیبت، کاهش استفاده از مراقبت‌های بهداشتی و توسعه مهارت‌های کارکنان از طریق بزرگ شدن شغل و سازماندهی مجدد وظایف کاری را به همراه دارد (Fagan et al, 2011). وقت گذاشتن برای تفریح، تعیین اهداف شغلی و اولویت‌بندی اهداف از جمله راه‌کارهای رسیدن به تعادل کار-زندگی هستند. جدول زیر برخی از مهم‌ترین مزایای سازمانی و فردی توازن کار-زندگی را از دیدگاه جیم برد نشان می‌دهد.

جدول ۱- مزایای سازمانی و فردی توازن کار - زندگی از دیدگاه جیم برد (۲۰۰۶).

مزایای سازمانی توازن کار-زندگی	مزایای فردی توازن کار-زندگی
کاهش اثر بخشی هزینه‌های در اثر کاهش سربار و از کار افتادگی	رضایت شغلی
نگهداری بیشتر مهارت و استعداد های سازمان و حفظ نیروی کاری ماهر و کاهش هزینه‌های استخدام	افزایش توانمند سازی افراد
بالا رفتن روحیه افراد	انتخاب زمان کار برای انجام مؤثر آن
افزایش رضایت شغلی و افزایش تعهد کارکنان	کاهش استرس
بهبود روابط با همکاران و مشتریان	افزایش انگیزه
پیشرفت رقابت، کار تیمی و بهبود ارتباطات	شور و اشتیاق بیشتر برای کار

در ارتباط با لزوم وجود یا ایجاد تعادل میان کار و زندگی، می‌توان به پژوهش‌های ذیل اشاره کرد: منوچهر تقوی (۱۳۹۹) در مقاله‌ای جهت آموزش مدیریت تعادل میان کار و زندگی، به تعریف و تاریخچه تعادل بین کار و زندگی، برخی از مهم‌ترین عوامل و شرایط بروز عدم تعادل در کار و زندگی، عوارض عدم تعادل در کار و زندگی، چند راه‌حل ساده برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی پرداخته و پیشنهاداتی برای دولت‌ها در این زمینه ارائه داده است. سلطانی (۱۳۹۱) در پژوهشی به ارائه راهکارهای ایجاد تعادل بین کار و زندگی در سازمان‌های تولیدی و صنعتی پرداخته است. به اعتقاد نویسنده، ارتقای سطح بهره‌وری و کارآمدی کارکنان، نیازمند فراهم نمودن بستر رضایت شغلی است. به باور وی، در رضایت شغلی، عوامل مختلفی تأثیر دارند که تعامل آن‌ها ر رضایتمندی مثبتی را به وجود می‌آورد. نویسنده در این مقاله تلاش دارد تا مفهوم سازمانی تعادل کار-زندگی، عوامل ایجادکننده آن، مزایا و نتایج مطالعات انجام شده و راهکارهای ارتقای آن را در سازمان تبیین نماید.

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

مدنی (۱۳۸۵) در مقاله‌ای، تعادل بین کار و زندگی و ضرورت مدیریت کردن آن به منظور جلوگیری از عوارض عدم تعادل بین کار و زندگی را بررسی و اشاره نموده است که تعارض بین کار و زندگی مسئله اغلب افراد، سازمان‌ها و جوامع است و شدت ضعف آن با سطح پیشرفت فناوری و توسعه‌یافتگی، ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی، سیاست‌ها و برنامه‌های سازمان‌ها و دولت‌ها و ویژگی‌های فردی رابطه دارد. همچنین، با توصیف و تشریح عوامل مؤثر بر ایجاد تعارض بین کار و زندگی در کشورهای پیشرفته صنعتی، فهرستی از عوارض ناشی از آن ارائه نموده و با این استدلال تاریخی که بسیاری از مسائل امروز کشورهای صنعتی می‌تواند مشکل آینده کشورهای در حال توسعه باشد، بر اهمیت مدیریت تعادل بین کار و زندگی تأکید دارد.

۲-۱- **اضافه کاری:** بنا بر تعریف، اضافه کاری، عبارت است از انجام کار بیش از ساعات قانونی که شرایط و نرخ آن را قانون کار تعیین می‌کند. بنابر قانون کار، در شرایط عادی، ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط زیر مجاز است: الف) موافقت کارگر و ب) پرداخت ۴۰ درصد اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی فرد (یزدانی، ۱۳۹۰). در حال حاضر، پدیده اضافه کاری و پرکاری به صورت جدی در میان شاغلان بخش‌های مختلف اقتصاد ایران شایع است. این اضافه کاری از دو منشاء مهم یعنی نیاز بنگاه‌های اقتصادی در واکنش به شوک‌های طرف تقاضا و تمایل کارگران (نیروی کار) برای ترمیم و افزایش درآمدهای ناشی از کار سرچشمه می‌گیرد. این موضوع در بازار کار ایران به صورت حادثی در سال‌های اخیر مشاهده می‌شود (کشاورز حداد و خشابی، ۱۳۹۱).

۳-۱- **دورکاری:** دورکاری را در واقع، نقطه عزیمت از شرایط کاری استاندارد و سنتی به سمت رویه‌های انعطاف‌پذیر به‌واسطه استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و راه‌حلی نوین برای دستیابی به اهداف سازمان و برآورده ساختن نیازهای منابع انسانی می‌دانند. دورکاری عبارت است از یک آرایش کاری نوین که به‌واسطه فناوری اطلاعات و ارتباطات و توافق بین کارمند و کارفرما صورت می‌پذیرد و اقدامی مؤثر در جهت کاهش هزینه‌هاست (معمارزاده طهران و ابوالمعالی، ۱۳۹۱). جک ام نیلز که از او به‌عنوان پدر دورکاری یاد می‌شود، دورکاری را چنین تعریف می‌کند: «انتقال کار به سمت انجام‌دهنده کار، به جای حرکت انجام‌دهنده کار به سوی محل کار و جایگزینی کل یا بخشی از کار با فناوری اطلاعات و ارتباطات، احتمالاً به کمک رایانه و برای سفرهای کاری» (نیلز، ۱۹۹۰). زیرساخت‌های فناوری، ماهیت کار، سطح انعطاف‌پذیری مدیریتی، غیر متمرکزسازی و مدیریت بر مبنای اهداف، فاکتورهای بسیار بااهمیتی برای پذیرش دورکاری هستند.

۴-۱- پیشینه پژوهش

۱-۴-۱- پیشینه داخلی

کامرانی مهنی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی، جهت شناسایی عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی در پرستاران، دریافتند که عواملی مانند انعطاف شغلی، تعهد کاری و حمایت کاری، بیشترین تأثیر را بر تعادل کار و زندگی پرستاران دارند. این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی و تک مقطعی بود که بر روی ۲۲۵ پرستار در ۶ بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی جیرفت در سال ۱۳۹۶ که به روش طبقه‌بندی تصادفی انتخاب شده بودند، انجام شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه وونگ و کو که شامل شش بعد و بیست سوال بود. جمع‌آوری گردید. تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی با استفاده از نرم افزار SPSS 22 و در بخش مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SMARTPLS2 نسخه انجام شد.

²Jack M. Nilles

سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

بیک زاده و قیصر قراملکی (۱۳۹۷)، در پژوهشی به شناسایی عوامل مؤثر بر تعادل بین کار و زندگی به منظور ارائه مدلی برای تبیین عوامل مؤثر بر تعادل بین کار و زندگی در کارکنان بانک تجارت استان آذربایجان شرقی پرداختند. برای این منظور تعادل بین کار و زندگی بر اساس نظریه وونگ و کو تعریف و ۶۱ عامل مؤثر بر آن به صورت اولیه شناسایی گردید. جامعه آماری تحقیق کارکنان بانک تجارت استان آذربایجان شرقی بودند. ابزار جمع آوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه؛ پرسشنامه تعادل بین کار و زندگی وونگ و کو و پرسشنامه تحلیل عوامل مؤثر بر تعادل بین کار و زندگی بود و برای تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات جمع آوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. یافته ها حاکی از آن بود که میانگین تعادل بین کار و زندگی در کارکنان بانک تجارت استان آذربایجان شرقی بالاتر از حد متوسط است. همچنین با توجه به نتایج حاصل از پایایی مقیاس و تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی از ۶۱ عامل اولیه شناسایی شده مؤثر بر تعادل بین کار و زندگی در کارکنان بانک تجارت استان آذربایجان شرقی، ۳۹ عامل شناسایی و در شش دسته؛ عوامل فردی، عوامل رویه ای، عوامل رفتاری، عوامل شغلی، عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی دسته بندی گردید. با توجه به نتایج حاصل از آزمون فریدمن، در بین عوامل ششگانه مؤثر بر تعادل بین کار و زندگی در کارکنان بانک تجارت استان آذربایجان شرقی، عوامل سازمانی بیشترین و عوامل شغلی کمترین تأثیر را بر تعادل بین کار و زندگی در کارکنان بانک تجارت استان آذربایجان شرقی داشته اند.

اسدی و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی به عوامل سازمانی مؤثر بر تعادل کار و زندگی کارکنان یک شرکت تولید قطعات خودرو پرداختند. این پژوهش با هدف ارائه راهکارهایی در راستای افزایش تعادل بین کار و زندگی کارکنان شرکت مذکور انجام شده است. در این پژوهش، دو گروه اصلی از عوامل تأثیرگذار بر تعادل کار-زندگی، شامل عوامل فردی (مانند جنسیت و سن) و عوامل سازمانی شناسایی شد که در اینجا به معرفی اجمالی دسته دوم می پردازیم. عوامل سازمانی که در این پژوهش بررسی شده اند، عبارتند از: حجم کار، انعطاف پذیری سازمان، حمایت سازمانی و حمایت سرپرست. در اجرای پژوهش ۴۱۱ نفر از ۸۴۰ نفر کارمند حضور یافتند که با استفاده از پرسشنامه هایی درباره شناسایی رابطه عوامل سازمانی مدنظر پژوهش با تعادل بین کار و زندگی و همچنین میزان تأثیرگذاری هر یک اقدام شد. تحلیل نتایج با استفاده از روش های رگرسیون چندگانه و همبستگی پیرسون در محیط نرم افزار نشان داد که بین تعادل کار-زندگی و همه عوامل سازمانی مورد بررسی رابطه معناداری وجود دارد. انعطاف پذیری سازمانی روی تعادل کار-زندگی بیشترین تأثیر مثبت را داشته و حجم کار بیشترین تأثیر منفی را بر آن داشته است.

میر محمدی (۱۳۹۲) در پژوهشی به نقش تعادل کار و زندگی در تغییرات نگرش های کاری در میان پرستاران بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی پرداخت. یکی از ابزارهای ایجاد تعادل بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی ایجاد برنامه های انعطاف پذیر در سازمان ها می باشد. از سازمان هایی که اجرای برنامه های انعطاف پذیر در بین کارکنان (پرستاران) آنان توجیه بیشتری دارد، بیمارستان ها هستند. هدف این مقاله بررسی ارتباط بین تعادل بین کار و زندگی با نگرش های کاری بوده است. جامعه آماری این تحقیق را تمام پرستاران بیمارستان های زیر پوشش دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تشکیل می دهند، که از بین آنها ۲۲۰ نفر به وسیله روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای به عنوان حجم نمونه انتخاب شده اند. روایی محتوای ابزار تحقیق با استفاده از نظرات خبرگان و تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ بررسی و تایید گردید. داده های

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

تحقیق از طریق نرم افزار Spss و Lisrel بررسی شدند. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که، تعادل کار-زندگی اثر معناداری بر نگرش‌های کاری (رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت) دارد.

عطایی و دانایی (۱۳۹۲) در پژوهشی به عوامل مؤثر بر انتخاب دورکاری و تأثیر آن بر تعادل کار-زندگی و رضایت شغلی پرداختند. هدف این تحقیق بررسی برخی از فاکتورهای مؤثر بر انتخاب دورکاری و اثرات حاصل از آن از دیدگاه کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بوده است. مهمترین فاکتورها در این مطالعه بر اساس هر دو نوع متغیر علت و معلوم مدل شدند. متغیرهای معلول اصلی که انتخاب شده‌اند تعادل کار و زندگی و رضایتمندی شغلی افراد است. نمونه مورد بررسی در این پژوهش ۸۰ نفر از کارکنان دورکار و ۸۰ نفر از کارکنان غیر دور کار وزارت کار و رفاه اجتماعی بودند. پس از بررسی داده‌های به‌دست آمده و تحلیل آن‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS، نتایج نشان داد: دو فاکتور وجود دارد که بر انتخاب دورکاری توسط افراد تأثیر می‌گذارد: (۱) زمان رفت و آمد افراد به محل کار و (۲) نگرش مثبت نسبت به دور کاری که هر دو بر انتخاب دور کاری تأثیر مثبت دارند. همچنین معلوم شد که دورکاران در ایجاد تعادل میان نیازهای کار و زندگی موفق‌ترند اما از لحاظ رضایت شغلی تفاوت چندانی با غیر دورکاران ندارند.

علوی ارجمند و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی تحت عنوان «بررسی تأثیر مدیریت استرس بر استرس کاری و تعارض کار-زندگی در پرستاران بیمارستان شهید لویسان تهران» انجام دادند. هدف از این مطالعه، تعیین میزان تأثیر مدیریت استرس بر استرس کاری و تعارض کار-زندگی پرستاران مذکور بود. در این مطالعه شبه تجربی دو گروهی، ۶۴ نفر از پرستاران بیمارستان فوق‌الذکر در سال ۱۳۹۱ به روش تصادفی ساده از بین فهرست پرستاران شاغل در آن بیمارستان انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی، تعارض کار - زندگی و استرس کاری بود. ابتدا دو گروه پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. برای گروه مداخله، کارگاه دو روزه آموزش مدیریت استرس اجرا شد. پرسشنامه‌ها یک ماه بعد از مداخله مجدداً تکمیل گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آزمون‌های کای اسکور، تی مستقل، تی زوجی و ضریب همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS v.18 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و سطح معناداری $p < 0.05$ در نظر گرفته شد. در نهایت، یافته‌ها نشان داد دو گروه که به لحاظ متغیرهای زمینه‌ای (جنسیت، سن، سطح تحصیلات، سابقه کاری، سمت کاری، وضعیت تأهل، نوبت کاری، داشتن شغل دوم، وضعیت اقتصادی، میزان اضافه‌کاری، تعداد و سن کودکان) همسان بودند ($p > 0.05$)، از نظر میانگین نمرات تعارض کار - زندگی و همچنین استرس کاری قبل از مداخله تفاوت آماری معنادار نداشتند (به ترتیب $p = 0.747$ و $p = 0.563$) ولی یک ماه بعد از مداخله، تفاوت آماری معنادار در میانگین نمرات تعارض کار-زندگی و همچنین استرس کاری بین دو گروه مشاهده شد (به ترتیب $p = 0.007$ و $p = 0.014$). بنابراین نتیجه گرفتند که آموزش مدیریت استرس می‌تواند استرس کاری و تعارض کار-زندگی پرستاران را کاهش دهد.

۲-۴-۱- پیشینه خارجی

گلدن و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیقی که با عنوان «تأثیر متفاوت دورکاری بر تعارضات کار-خانواده» انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که تأثیر دورکاری بر تعارض کار-خانواده دو پهلو بوده است. این در حالی است که دورکاری تعادل کار-زندگی را افزایش و تضاد آن را کاهش می‌دهد البته عکس این مسئله نیز وجود دارد. با تحقیق روی ۴۵۴ کارمند در سطح حرفه‌ای که زمان کاری‌شان را بین کار و خانواده تقسیم کرده بودند، محقق به بررسی تأثیر منفی خانواده روی کار و تأثیر زمان‌بندی منعطف و اندازه اعضای

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

خانواده روی کار پرداخته است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که زمان‌بندی منعطف، تأثیر دورکاری بر تعارض کار-خانواده را به طور مثبت تعدیل می‌کند و اندازه خانواده، تأثیر دورکاری بر تعارض کار-خانواده را به طور منفی تعدیل می‌کند.

در سال ۲۰۰۸، در مقاله‌ای با عنوان «کارمندان شاد توازن خوبی بین کار و زندگی خود دارند» به بررسی بهترین شرکت ایجادکننده تعادل کار-زندگی در کشور انگلستان پرداخته شده است. طبق این بررسی مشخص شد که افراد وقتی بهتر کار می‌کنند که نسبت به خود احساس بهتری داشته باشند و در ادامه، این تحقیق به بررسی روش‌های مختلف این شرکت در ایجاد تعادل کار-زندگی شامل ساعات متناسب کاری، ساعات فشرده و تقسیم کار و مرخصی پرداخته است. یافته‌ها حاکی از آن است که سیاست‌های سازگار با خانواده باعث توسعه سرویس‌دهی به مشتریان در شرکت شده است.

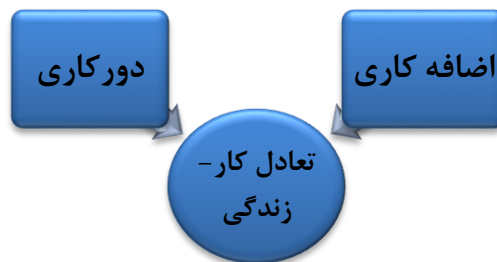
Begum Otken (۲۰۱۳)، در پژوهشی، به بررسی اهمیت تعادل کار و زندگی و واکاوی رابطه بین تعادل کار و زندگی و شادکامی می‌پردازد. داده‌ها به روش پیمایشی از ۲۵۰ کارمند شاغل در استانبول، ترکیه جمع‌آوری شده است. نتایج نشان می‌دهد که رابطه مثبتی بین تعادل کار و زندگی و شادی وجود دارد. یافته‌ها بر حسب نسل X و Y مورد بحث قرار می‌گیرند و پیامدهای متمرث‌تری برای پزشکان و محققین ترسیم می‌شود که منعکس‌کننده یک تغییر فرهنگی و پارادایمیک در فضاهای اجتماعی و سازمانی است.

گراگانو و همکاران (۲۰۲۰)، در مقاله خود با عنوان «تعادل کار-زندگی: سنجش اهمیت تعادل کار-خانواده و کار-سلامت» که با هدف بررسی اهمیت سایر حوزه‌های غیر کاری در تعادل کار-زندگی با تمرکز ویژه بر سلامت بود. علاوه بر این، اهمیت اثرات تعادل کار-خانواده (WFB) و تعادل کار-سلامت (WHB) بر رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. در نهایت، بررسی گردید که چگونه اثرات WFB و WHB بر رضایت شغلی با توجه به ویژگی‌های کارگر (سن، جنسیت، وضعیت والدین، و توانایی کاری) تغییر می‌کند. این مطالعه شامل ۳۱۸ کارگر بود که یک پرسشنامه آنلاین را تکمیل کردند. اهمیت حوزه‌های غیر کاری با آزمون t مقایسه شد. اثر WFB و WHB بر رضایت شغلی با تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه و تعدیل شده مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که کارگران سلامت را به اندازه خانواده در WLB مهم می‌دانند. WHB بیشتر از WFB واریانس رضایت شغلی را توضیح داد. سن، جنسیت و وضعیت والدین تأثیر WFB بر رضایت شغلی را تعدیل کرد و توانایی کاری تأثیر WHB بر رضایت شغلی را تعدیل کرد. این مطالعه اهمیت حوزه سلامت در WLB را برجسته می‌کند و تأکید می‌کند که با در نظر گرفتن WLB، توجه به ویژگی‌های گروه‌های مختلف کارگران بسیار مهم است.

لونسکا و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهش خود که با هدف ارزیابی انعطاف‌پذیری تطبیق کار و زندگی خصوصی کارمندان لتونی در گروه‌های اجتماعی-جمعیتی مختلف در طول وضعیت اضطراری COVID-19 در بهار ۲۰۲۰ بود، دریافتند اگرچه در ابتدا، به امکان کار از خانه به عنوان یک عامل مثبت که تعادل کار و زندگی را ارتقا می‌دهد، نگاه می‌شود اما با گذشت زمان، تمایلات منفی نیز نسبت به دورکاری آشکار شد. برای مثال، عدم اطمینان و اوقات فراغت با خانواده اغلب استرس بیشتری ایجاد می‌کرد یا آن‌که از آنجایی که بسیاری از سازمان‌ها و افراد برای این تغییر ناگهانی آماده نبودند، اشتباهات زیادی مرتکب می‌شدند و این خود موجب ناراضی‌تری کارکنان و مدیران می‌شد. این تحقیق بر اساس داده‌های به دست آمده در یک نظرسنجی از جمعیت شاغل لتونی است که در چارچوب پروژه برنامه تحقیقاتی ملی لتونی "CoLife" در نیمه دوم سال ۲۰۲۰ انجام شده است. در نتیجه، فرضیه تحقیق که همه گروه‌های کارمند، مشکلات تعادل کار و زندگی را در طول وضعیت اضطراری COVID-19 تجربه کردند تا حدی تأیید شده است.

به عنوان مثال، زنان در گروه سنی ۱۸ تا ۴۴ سال و پاسخ دهندگان دارای فرزندان خردسال در خانواده با مشکلات تعادل کار و زندگی بیشتری مواجه بودند.

۳-۴-۱- مدل مفهومی تحقیق



۲- فرضیه های تحقیق

- بین میزان اضافه کاری (ساعات کار طولانی) و تعادل کار-زندگی منابع انسانی شرکت ملی گاز استان گیلان، شهر رشت رابطه معناداری وجود دارد.
- بین ساعات کار شناور و تعادل کار-زندگی منابع انسانی شرکت ملی گاز استان گیلان، شهر رشت رابطه معناداری وجود دارد.

۳- روش تحقیق

از آنجا که این پژوهش به بررسی وضع موجود می پردازد، در قلمرو تحقیقات توصیفی قرار دارد و از آنجایی که به بررسی عوامل مؤثر بر تعادل کار-زندگی معطوف است، پژوهشی از نوع همبستگی می باشد. نوع این پژوهش از منظر هدف، به دلیل قابل اجرا بودن، در عمل کاربردی است.

جامعه آماری پژوهش شامل ۳۹۷ نفر از مدیران و کارمندان رسمی شاغل در شرکت ملی گاز استان گیلان، شهرستان رشت می باشد. متناسب با این حجم جامعه آماری و با توجه به اهداف و شرایط تحقیق، از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. از مزایای این روش می توان به حداقل اعمال نظر شخصی محقق در فرایند پژوهش و قدرت تعمیم پذیری بالا اشاره کرد. حجم نمونه بر اساس فرمول زیر محاسبه می گردد:

فرمول حجم نمونه

$$n = \frac{nt^2s^2}{nd + t^2s^2} = \frac{243/92}{0/99 + 0/61} = 152$$

(تعداد کل کارکنان شرکت ملی گاز ایران، شهر رشت) N=397

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

(اندازه متغیر در توزیع طبیعی یا نرمال با درصد احتمال صحت گفتار ۰.۹۵) $T=(1/96)^2$

(واریانس نمونه اولیه) $S^2=0/16$

(دقت نمونه گیری) $d^2=(0/05)^2$

(تعداد حجم نمونه) $n= 152$

سوالات پرسشنامه با توجه به مطالعات و پیشینه تحقیق و اهداف پژوهش بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) تدوین و جهت اندازه‌گیری در بین کارکنان توزیع گردید. لازم به ذکر است که در تدوین این پژوهش از منابع اسنادی، نظریات کارشناسان و استادان حوزه مربوطه سود بردیم. منابع مورد استفاده نیز شامل منابع دست دوم (کتاب، مقالات، رساله‌ها و پایان‌نامه‌ها) و منابع دست اول که دربرگیرنده داده‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه‌های توزیع‌شده در بین پرسنل شرکت ملی گاز ایران، شهر رشت، می‌باشد.

در ارتباط با روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها، شایان ذکر است که جهت سنجش روایی پرسشنامه این پژوهش از روایی محتوایی استفاده شده است. از این رو از نظرات ۵ نفر از اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه استفاده شد و با ارسال پرسشنامه برای اساتید محترم از آنان درخواست گردید که نظرات خود را در رابطه با سوال‌های پرسشنامه و تناسب آن‌ها با فرضیات تحقیق بیان نمایند. همچنین برای اندازه‌گیری پایایی (میزان اعتبار یا اعتمادپذیری ابزار جمع‌آوری داده‌ها) از شاخصی به نام «ضریب پایایی» استفاده شده است که اندازه آن معمولاً بین صفر و یک است. ضریب پایایی صفر معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک، معرف پایایی کامل است. در این پژوهش، پس از توزیع پرسشنامه‌ها به ۳۰ نفر از کارکنان و جمع‌آوری آن‌ها، جهت سنجش پایایی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در این گونه ابزار، پاسخ هر سوال می‌تواند مقادیر عددی متفاوت را اختیار کند. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سوال‌های پرسشنامه (یا زیر آزمون) و واریانس کل آزمون را محاسبه کرد، سپس مقدار ضریب آلفا را در نمونه گرفته شده محاسبه نمود.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{sum}^2} \right)$$

که در آن k تعداد سوالات، S_i^2 واریانس سوال i ام و S_{sum}^2 واریانس مجموع سوالات است. بنابراین α به تعداد سوالات و میزان همبستگی بین آن‌ها بستگی دارد. اگر امتیاز واقعی به سوالات داده نشود و پاسخ‌های افراد کاملاً به یکدیگر بی‌ارتباط باشد α به سمت صفر میل می‌کند. اگر تمام سوالات قابل اعتماد باشند و یک نتیجه را نشان دهند، این ضریب ۱ خواهد بود. یعنی همبستگی درونی بین سوالات بیشتر و در نتیجه، پرسش‌ها همگن تر خواهند بود.

ارزیابی پایایی با روش دو نیمه کردن

در این روش میزانی از همسانی دو مجموعه از آیتم‌ها که هدف واحدی را اندازه‌گیری می‌کنند، ارزیابی می‌شود، برای محاسبه پایایی با این روش از دو شاخص ضریب پایایی دو نیمه کردن اسپیرمن-براون یا گاتمن استفاده می‌شود. فرمول محاسباتی ضریب اسپیرمن-براون به صورت زیر است:

$$r_{SB} = \frac{k \cdot r_{ij}}{[1 + (k - 1) \cdot r_{ij}]}$$

که در آن r_{ij} ضریب همبستگی پیرسون بین فرم های i و j و همچنین k برابر تعداد کل نمونه تقسیم بر تعداد نمونه در هر فرم است که معمولاً برابر عدد ۲ در نظر گرفته می شود.

جدول ۲- بررسی ضرایب پایایی پرسشنامه عوامل مؤثر بر تعادل کار-زندگی با تأکید بر دو روش آلفای کرونباخ و دو نیمه کردن با اصلاح اسپیرمن-بروان

عوامل	آلفا کرونباخ	دو نیمه کردن	اصلاح اسپیرمن-بروان
اضافه کاری	۰/۸۰	۰/۶۷	۰/۸۰
دورکاری	۰/۸۱	۰/۷۶	۰/۸۶
کل	۰/۷۷	۰/۷۹	۰/۸۹

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان ضرایب حاصله از محاسبه آلفای کرونباخ و همان گونه که مشاهده می شود، همه ضرایب در دو مؤلفه مورد بررسی بالاتر از ۰/۷۰ بوده و می توان عنوان نمود که عوامل مذکور با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ دارای پایایی مطلوبی هستند. این وضعیت با روش دو نیمه کردن با اصلاح اسپیرمن-بروان هم قابل تأکید است.

۴- یافته ها

۴-۱- تجزیه و تحلیل داده ها

در این تحقیق به «بررسی عوامل مؤثر بر تعادل کار-زندگی منابع انسانی شرکت ملی گاز استان گیلان» پرداخته شده است. بنابراین، در ابتدا به توصیف ویژگی های دموگرافیک در نمونه های تحقیق (سن، تحصیلات، جنسیت، سابقه خدمت، سمت شغلی، وضعیت تأهل و تعداد فرزندان) اقدام نموده و جداول توزیع فراوانی و در صد ترسیم گردیدند، پس از آن به منظور نمایش تصویری داده های فوق، از نمودار ستونی استفاده شد. در نهایت، از جداول آمار توصیفی به منظور توصیف متغیرهای تحقیق استفاده شده و در آن نما، میانه و میانگین به عنوان شاخص های گرایش مرکزی، دامنه تغییرات، واریانس و انحراف معیار به عنوان شاخص های پراکندگی و خطای معیار، ضریب کجی و ضریب کشیدگی به عنوان شاخص های توزیع محاسبه شدند.

در راستای تحلیل داده ها و پاسخ به سؤال پژوهش، از مدل های آماری رگرسیون تک متغیری (به منظور پیش بینی تعادل کار-زندگی از طریق عوامل مؤثر بر تعادل کار-زندگی)، تحلیل واریانس یک طرفه (به منظور بررسی تعادل کار-زندگی با تأکید بر سن، تحصیلات، سابقه خدمت، سمت شغلی و تعداد فرزندان) و t دو گروه مستقل (به منظور بررسی تعادل کار-زندگی با تأکید بر جنسیت و وضعیت تأهل) پرداخته شده است.

جدول ۳- توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «سن»

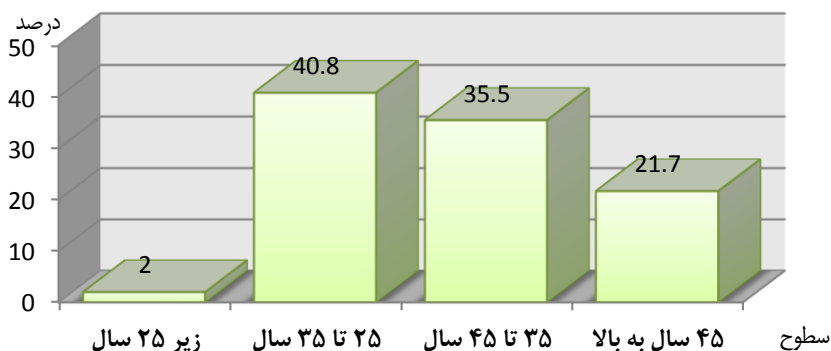
سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

سطوح	فراوانی	درصد
زیر ۲۵ سال	۳	۲
۲۵ تا ۳۵ سال	۶۲	۴۰/۸
۳۵ تا ۴۵ سال	۵۴	۳۵/۵
۴۵ سال به بالا	۳۳	۲۱/۷
کل	۱۵۲	۱۰۰

با توجه به جدول شماره ۳، می‌توان مطرح نمود که اکثریت نمونه‌های تحقیق (۶۲ نفر) یعنی ۴۰/۸ درصد در دامنه سنی «۲۵ تا ۳۵ سال»، (۵۴ نفر) یعنی ۳۵/۵ درصد در دامنه سنی «۳۵ تا ۴۵ سال» و (۳۳ نفر) یعنی ۲۱/۷ درصد در دامنه سنی «۴۵ سال به بالا» قرار دارند.

نمودار ۱- نمودار مرتبط با جدول ۳



جدول ۴- توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «جنسیت»

سطوح	فراوانی	درصد
مرد	۱۰۴	۶۹/۸
زن	۴۵	۳۰/۲
بدون پاسخ	۳	-
کل	۱۵۲	۱۰۰

با توجه به جدول فوق، اکثریت نمونه‌های تحقیق (۱۰۴ نفر) یعنی ۶۹/۸ درصد «مرد» و (۴۵ نفر) یعنی ۳۰/۲ درصد «زن» هستند.

نمودار ۲- نمودار مرتبط با جدول ۴

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

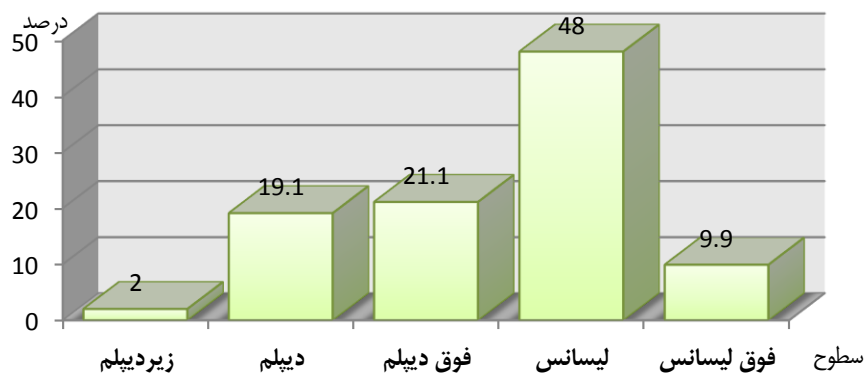


جدول ۵- توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «تحصیلات»

سطوح	فراوانی	درصد
زیردیپلم	۳	۲
دیپلم	۲۹	۱۹/۱
فوق دیپلم	۳۲	۲۱/۱
لیسانس	۷۳	۴۸
فوق لیسانس	۱۵	۹/۹
کل	۱۵۲	۱۰۰

با توجه به جدول فوق، می‌توان مطرح نمود که اکثریت نمونه‌های تحقیق (۷۳ نفر) یعنی ۴۸ درصد دارای تحصیلات «لیسانس»، پس از آن (۳۲ نفر) یعنی ۲۱/۱ درصد «فوق دیپلم» و سپس (۲۹ نفر) یعنی ۱۹/۱ درصد «دیپلم» می‌باشند.

نمودار ۳- نمودار مرتبط با جدول ۵



جدول ۶- توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «سابقه خدمت»

سطوح	فراوانی	درصد
------	---------	------

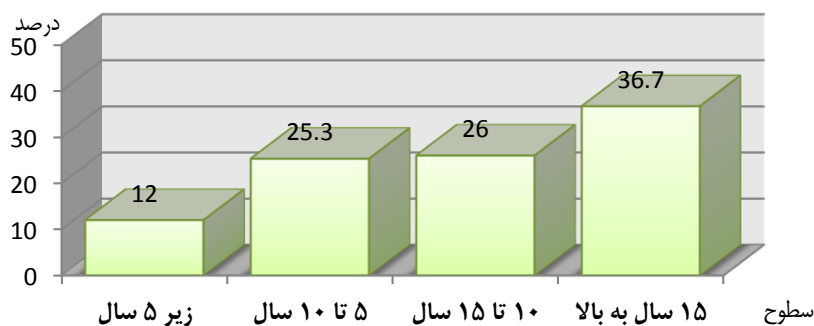
سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

۱۲	۱۸	زیر ۵ سال
۲۵/۳	۳۸	۵ تا ۱۰ سال
۲۶	۳۹	۱۰ تا ۱۵ سال
۳۶/۷	۵۵	۱۵ سال به بالا
-	۲	بدون پاسخ
۱۰۰	۱۵۲	کل

با توجه به جدول فوق، مشخص می‌شود که اکثریت نمونه‌های تحقیق (۵۵ نفر) یعنی ۳۶/۷ درصد دارای سابقه خدمت «۱۵ سال به بالا»، (۳۹ نفر) یعنی ۲۶ درصد «۱۰ تا ۱۵ سال» و (۳۸ نفر) یعنی ۲۵/۳ درصد «۵ تا ۱۰ سال» می‌باشند.

نمودار ۴- نمودار مرتبط با جدول ۶



جدول ۷- توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «سمت شغلی»

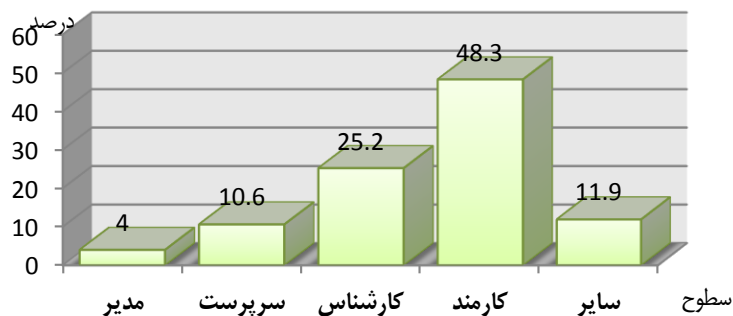
درصد	فراوانی	سطوح
۴	۶	مدیر
۱۰/۶	۱۶	سرپرست
۲۵/۲	۳۸	کارشناس
۴۸/۳	۷۳	کارمند
۱۱/۹	۱۸	سایر
-	۱	بدون پاسخ
۱۰۰	۱۵۲	کل

با توجه به جدول فوق، می‌توان مطرح نمود که اکثریت نمونه‌های تحقیق (۷۳ نفر) یعنی ۴۸/۳ درصد «کارمند»، (۳۸ نفر) یعنی ۲۵/۲ درصد «کارشناس» و (۱۸ نفر) یعنی ۱۱/۹ درصد در «سایر سمت‌ها» مشغول به فعالیت هستند.

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

نمودار ۵- نمودار مرتبط با جدول ۷

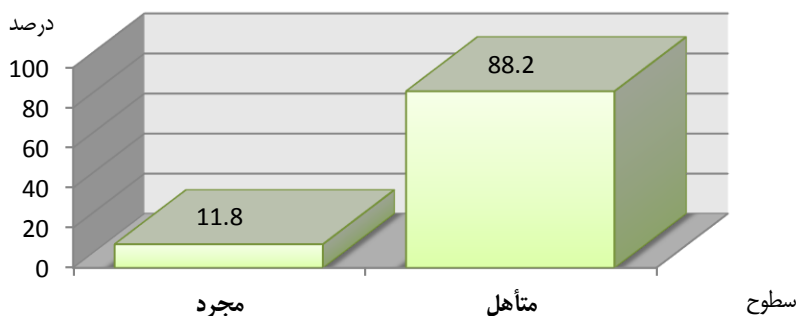


جدول ۸- توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «وضعیت تأهل»

سطوح	فراوانی	درصد
مجرد	۱۸	۱۱/۸
متأهل	۱۳۴	۸۸/۲
کل	۱۵۲	۱۰۰

مطابق جدول فوق، اکثریت نمونه‌های تحقیق (۱۳۴ نفر) یعنی ۸۸/۲ درصد «متأهل» و (۱۸ نفر) یعنی ۱۱/۸ درصد «مجرد» هستند.

نمودار ۶- نمودار مرتبط با جدول شماره ۸



جدول ۹- توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «تعداد فرزندان»

سطوح	فراوانی	درصد
بدون فرزند	۳۹	۲۶/۲

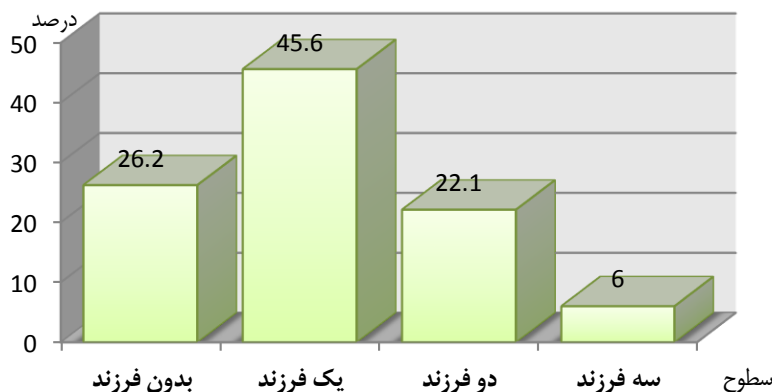
سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

۴۵/۶	۶۸	یک فرزند
۲۲/۱	۳۳	دو فرزند
۶	۹	سه فرزند
-	۳	بدون پاسخ
۱۰۰	۱۵۲	کل

با توجه به جدول فوق، می‌توان مطرح نمود که اکثریت نمونه‌های تحقیق (۶۸ نفر) یعنی ۴۵/۶ درصد دارای «یک فرزند»، پس از آن (۳۹ نفر) یعنی ۲۶/۲ درصد «بدون فرزند» و (۳۳ نفر) یعنی ۶ درصد دارای «سه فرزند» می‌باشند.

نمودار ۷- نمودار مرتبط با جدول شماره ۹



جدول ۱۰- شاخص‌های آماری مرتبط با متغیر «میزان اضافه کاری» در کارکنان شرکت ملی گاز

شاخص‌های توزیع		شاخص‌های پراکندگی			شاخص‌های گرایش مرکزی			
ضریب کشیدگی	ضریب کجی	خطای معیار	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات	میانگین	میانه	نما
-۰/۶۰	-۰/۲۹	۰/۴۰	۴/۹۲	۲۴/۳۰	۲۴	۱۹/۲۶	۲۰	۲۳

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر اینکه تفاوت اندکی بین نما، میانه و میانگین وجود دارد و از آنجائی که میزان ضریب کجی و ضریب کشیدگی کمتر از رقم ۱ است، می‌توان مطرح نمود که توزیع فوق، مفروضه نرمال بودن را داراست و می‌توان از میانگین به‌عنوان معرف شاخص گرایش مرکزی استفاده نمود و از مدل‌های آمار پارامتریک استفاده به عمل آورد.

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

جدول ۱۱- شاخص‌های آماری مرتبط با متغیر «دور کاری» در کارکنان شرکت ملی گاز

شاخص‌های توزیع		شاخص‌های پراکندگی				شاخص‌های گرایش مرکزی		
ضریب کشیدگی	ضریب کجی	خطای معیار	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات	میانگین	میانه	نما
-۰/۲۷	۰/۳۷	۰/۳۷	۴/۴۵	۱۹/۸۴	۱۹	۱۳/۹۸	۱۴	۱۲

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر اینکه تفاوت اندکی بین نما، میانه و میانگین وجود دارد و از آنجائی که میزان ضریب کجی و ضریب کشیدگی کمتر از رقم ۱ است، می‌توان مطرح نمود که توزیع فوق، مفروضه نرمال بودن را داراست و می‌توان از میانگین به‌عنوان معرف شاخص گرایش مرکزی استفاده نمود و از مدل‌های آمار پارامتریک استفاده نمود.

جدول ۱۲- شاخص‌های آماری مرتبط با متغیر «تعادل کار- زندگی» در کارکنان شرکت ملی گاز

شاخص‌های توزیع		شاخص‌های پراکندگی				شاخص‌های گرایش مرکزی		
ضریب کشیدگی	ضریب کجی	خطای معیار	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات	میانگین	میانه	نما
-۰/۲۹	-۰/۱۰	۰/۴۰	۴/۸۶	۲۳/۶۶	۲۳	۲۶/۹۹	۲۷	۲۷

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر اینکه تفاوت اندکی بین نما، میانه و میانگین وجود دارد و از آنجائی که میزان ضریب کجی و ضریب کشیدگی کمتر از رقم ۱ است، می‌توان مطرح نمود که توزیع فوق، مفروضه نرمال بودن را داراست و می‌توان از میانگین به‌عنوان معرف شاخص گرایش مرکزی استفاده نمود و از مدل‌های آمار پارامتریک استفاده به عمل آورد.

سوال اصلی: آیا میزان اضافه کاری و دورکاری منابع انسانی شرکت ملی گاز استان گیلان شهر رشت بر تعادل کار زندگی آن‌ها تاثیرگذار می‌باشد؟

جدول ۱۳- رگرسیون تک‌متغیری جهت پیش‌بینی «تعادل کار- زندگی» از طریق «میزان اضافه کاری»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۸۳۷/۵۵	۱	۸۳۷/۵۵	۴۶/۴۷	۰/۰۰۱
باقیمانده	۲۵۷۷/۲۷	۱۴۳	۱۸/۰۲		

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «میزان اضافه‌کاری» با «تعالد کار-زندگی» در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر، توان پیش‌بینی «تعالد کار-زندگی» از طریق «میزان اضافه‌کاری» وجود دارد. از این‌رو، جهت شناسایی و تبیین ضریب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضریب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۱۴- ضریب رگرسیون مرتبط با جدول شماره ۱۲

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان T	سطح معنی‌داری
تعالد کار-زندگی	میزان اضافه کاری	۰/۴۹	۶/۸۱	۰/۰۰۱

با توجه به ضریب رگرسیون تک‌متغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضریب رگرسیون به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین «میزان اضافه‌کاری» با «تعالد کار-زندگی»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «میزان اضافه‌کاری»، «تعالد کار-زندگی» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، «تعالد کار-زندگی» نیز کاهش می‌یابد.

جدول ۱۵- رگرسیون تک‌متغیری جهت پیش‌بینی «تعالد کار-زندگی» از طریق «دورکاری»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۶۸۷/۱۱	۱	۶۸۷/۱۱	۳۶/۷۸	۰/۰۰۱
باقیمانده	۲۵۲۱/۸۷	۱۳۵	۱۸/۶۸		

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «دورکاری» با «تعالد کار-زندگی» در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «تعالد کار-زندگی» از طریق «دورکاری» وجود دارد. از این‌رو، جهت شناسایی و تبیین ضریب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضریب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۱۶- ضریب رگرسیون مرتبط با جدول شماره ۱۳

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان T	سطح معنی‌داری
تعالد کار-زندگی	دورکاری	۰/۴۶	۶/۰۶	۰/۰۰۱

با توجه به ضریب رگرسیون تک‌متغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضریب رگرسیون به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین «دورکاری» با «تعالد کار-زندگی»، مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «دورکاری»، «تعالد کار-زندگی» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، «تعالد کار-زندگی» نیز کاهش می‌یابد.

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

سؤال فرعی ۱: آیا ویژگی‌های دموگرافیک (جنسیت، سابقه خدمت، سمت شغلی، مدرک تحصیلی، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان) بر تعادل کار-زندگی منابع انسانی شرکت ملی گاز استان گیلان، شهر رشت تاثیرگذار می‌باشد؟

جدول ۱۷- تحلیل واریانس یک‌طرفه جهت بررسی متغیر «تعادل کار زندگی»، با تاکید بر «سن»

سطوح	میانگین	انحراف معیار	میزان F	سطح معنی‌داری
زیر ۲۵ سال	۳۳/۶۶	۵/۰۳	۲/۵۲	۰/۰۶۰
۲۵ تا ۳۵ سال	۲۶/۲۹	۴/۷۰		
۳۵ تا ۴۵ سال	۲۷/۴۵	۵/۰۱		
۴۵ سال به بالا	۲۶/۸۷	۴/۵۵		

با تأکید بر جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر F به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha = 0/05$ بین میانگین «تعادل کار زندگی»، با تأکید بر «سن» وجود ندارد. بنابراین، با رجوع به میانگین‌های نمونه‌ها، مطرح می‌شود که در کارمندان شرکت ملی گاز استان گیلان با سطوح سنی متفاوت، تعادل کار زندگی در حد یکسان است.

جدول ۱۸- t دو گروه مستقل جهت بررسی متغیر «تعادل کار زندگی»، با تاکید بر «جنسیت»

سطوح	میانگین	انحراف معیار	میزان T	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
مرد	۲۷/۱۳	۴/۷۷	۰/۰۱	۱۴۱	۰/۹۸۶
زن	۲۷/۱۲	۴/۹۴			

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر t به دست آمده، می‌توان این‌گونه مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha = 0/05$ بین میانگین «تعادل کار زندگی»، با تأکید بر «جنسیت» وجود ندارد. بنابراین، با رجوع به میانگین‌های نمونه‌ها، مطرح می‌شود که در کارمندان مرد و زن شرکت ملی گاز استان گیلان، تعادل کار زندگی در حد یکسان است.

جدول ۱۹- تحلیل واریانس یک‌طرفه جهت بررسی متغیر «تعادل کار زندگی»، با تاکید بر «تحصیلات»

سطوح	میانگین	انحراف معیار	میزان F	سطح معنی‌داری
زیردیپلم و دیپلم	۲۶/۱۹	۵/۱۶	۱/۷۳	۰/۱۶۳
فوق‌دیپلم	۲۵/۸۶	۵/۳۸		
لیسانس	۲۷/۴۴	۴/۵۰		
فوق‌لیسانس	۲۸/۸۰	۴/۳۹		

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

با تأکید بر جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر F به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha=0/05$ بین میانگین «تبادل کار زندگی»، با تأکید بر «تحصیلات» وجود ندارد. بنابراین، با رجوع به میانگین‌های نمونه‌ها، مطرح می‌شود که در کارمندان شرکت ملی گاز استان گیلان با سطوح تحصیلات متفاوت، تعادل کار زندگی در حد یکسان است.

جدول ۲۰- تحلیل واریانس یک‌طرفه جهت بررسی متغیر «تبادل کار زندگی»، با تأکید بر «سابقه خدمت»

سطوح	میانگین	انحراف معیار	میزان F	سطح معنی‌داری
زیر ۵ سال	۲۸/۴۷	۵/۰۱	۱/۶۴	۰/۱۸۱
۵ تا ۱۰ سال	۲۵/۸۱	۴/۹۹		
۱۰ تا ۱۵ سال	۲۷/۸۶	۴/۵۰		
۱۵ سال به بالا	۲۶/۹۰	۴/۸۹		

با تأکید بر جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر F به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha=0/05$ بین میانگین «تبادل کار زندگی»، با تأکید بر «سابقه خدمت» وجود ندارد. بنابراین، با رجوع به میانگین‌های نمونه‌ها، مطرح می‌شود که در کارمندان شرکت ملی گاز استان گیلان با سابقه خدمت متفاوت، تعادل کار زندگی در حد یکسان است.

جدول ۲۱- تحلیل واریانس یک‌طرفه جهت بررسی متغیر «تبادل کار زندگی»، با تأکید بر «سمت شغلی»

سطوح	میانگین	انحراف معیار	میزان F	سطح معنی‌داری
سرپرست	۲۷/۸۱	۳/۱۴	۱/۱۲	۰/۳۴۱
کارشناس	۲۸/۰۵	۴/۷۱		
کارمند	۲۶/۵۱	۵/۲۰		
مدیر و سایر موارد	۲۶/۳۰	۴/۹۴		

با تأکید بر جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر F به دست آمده، می‌توان این‌گونه مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha=0/05$ بین میانگین «تبادل کار زندگی»، با تأکید بر «سمت شغلی» وجود ندارد. بنابراین، با رجوع به میانگین‌های نمونه‌ها، مطرح می‌شود که در کارمندان شرکت ملی گاز استان گیلان با سمت شغلی متفاوت، تعادل کار زندگی در حد یکسان است.

جدول ۲۲- t دو گروه مستقل جهت بررسی متغیر «تبادل کار زندگی»، با تأکید بر «وضعیت تأهل»

سطوح	میانگین	انحراف معیار	میزان t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
مجرد	۲۸/۱۲	۵/۴۳	۰/۹۸	۱۴۴	۰/۳۲۶
متأهل	۲۶/۸۵	۴/۷۹			

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر t به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha=0/05$ بین میانگین «تعادل کار زندگی»، با تأکید بر «وضعیت تأهل» وجود ندارد. بنابراین، با رجوع به میانگین‌های نمونه‌ها، مطرح می‌شود که در کارمندان مجرد و متأهل شرکت ملی گاز استان گیلان، تعادل کار زندگی در حد یکسان است.

جدول ۲۳- تحلیل واریانس یک‌طرفه جهت بررسی متغیر «تعادل کار زندگی»، با تأکید بر «تعداد فرزندان»

سطوح	میانگین	انحراف معیار	میزان F	سطح معنی‌داری
بدون فرزند	۲۸/۷۶	۴/۸۰		
یک فرزند	۲۶/۵۳	۵/۱۲	۳/۶۰	۰/۰۳۰
دو و سه فرزند	۲۶/۱۰	۴/۱۳		

با تأکید بر جدول فوق و با تأکید بر میزان مقادیر F به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری در سطح $\alpha=0/05$ بین میانگین «تعادل کار زندگی»، با تأکید بر «تعداد فرزندان» وجود دارد. بنابراین، با رجوع به میانگین‌های نمونه‌ها، مشاهده می‌شود که میانگین کارمندان بدون فرزند بالاتر از میانگین دیگر کارمندان است. از این‌رو، مطرح می‌شود که کارمندان بدون فرزند نسبت به دیگر کارمندان از تعادل کار زندگی بالاتری برخوردارند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش به دو دسته نتایج حاصل از بررسی سوالات عمومی (ویژگی‌های دموگرافیک) و نتایج مربوط به فرضیه‌های تحقیق تقسیم‌بندی شده است. نتایج به دست آمده از متغیرهای جمعیت شناختی، نشان داد که از کل نمونه‌های آماری این تحقیق که ۱۵۲ نفر را شامل می‌شد، ۱۰۴ نفر یعنی ۶۹/۸ درصد را مردان و ۴۵ نفر یعنی ۳۰/۲ درصد را زنان تشکیل می‌دادند. همچنین اکثریت پاسخ دهندگان از نظر سنی در دامنه سنی ۲۵ تا ۳۵ سال قرار داشتند. در میان افراد نمونه ۱۳۴ نفر را متأهلین و ۱۸ نفر را افراد مجرد تشکیل دادند که اکثریت نمونه‌های تحقیق یعنی ۴۵/۶ درصد دارای یک فرزند بوده و ۲۶/۲ درصد بدون فرزند می‌باشند. همین‌طور ۲۸/۲ درصد افراد بیش از یک فرزند داشتند. نتایج حاکی از آن است که بیشتر افراد نمونه یعنی ۶۲/۷ درصد افراد سابقه خدمت بیش از ۱۰ سال را داشتند. از نظر تحصیلات اکثریت نمونه تحقیق یعنی ۴۸ درصد افراد دارای تحصیلات لیسانس بودند و بیشتر افراد نمونه یعنی ۴۸/۳ درصد را کارمندان و ۲۵/۲ درصد را کارشناسان تشکیل می‌دادند.

دو متغیر مستقل اصلی این پژوهش یعنی میزان اضافه‌کاری و دورکاری، به‌عنوان دو فرضیه مطرح شدند. فرضیه اول به این صورت بود که بین میزان اضافه‌کاری (ساعات کاری طولانی) و تعادل کار-زندگی منابع انسانی شرکت گاز استان گیلان، شهر رشت رابطه معناداری وجود دارد. به منظور سنجش این فرضیه آزمون رگرسیون تک متغیری جهت پیش‌بینی تعادل کار-زندگی از طریق میزان اضافه‌کاری استفاده شد. با تأکید بر میزان F به دست آمده یعنی ۴۶/۴۷ (بیشتر از ۵) دلیل کافی برای رد فرض صفر وجود دارد. پس می‌توان مطرح نمود که در سطح $\alpha=0/01$ و سطح اطمینان ۹۹ درصد، ارتباط معنی‌دار بین میزان اضافه‌کاری و تعادل کار زندگی وجود دارد.

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

همان‌طور که در جدول شماره ۱۵ اشاره شد، متغیر مستقل یعنی میزان اضافه کاری با ضریب استاندارد بتا $0/49$ و میزان $T=6/81$ ($T>2/58$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت معنی داری با متغیر وابسته یا ملاک را دارد. این به این معنی است که با ۱۰۰ درصد تغییر در میزان اضافه کاری، ۴۹ درصد در تعادل کار-زندگی تغییر به وقوع می‌پیوندد. پس با افزایش میزان اضافه کاری تعادل کار-زندگی افزایش و با کاهش آن تعادل کار زندگی کاهش می‌یابد. این در حالی است که مبانی نظری تحقیق حاکی از آن است که زمان کار و ساعات کار طولانی و میزان اضافه کاری موجب تعارض بین کار و زندگی می‌شود (Duxbury and Higgins, 2011; Mesmer-Magnus and Viswesvaran, 2005) در صورتی که در مورد دلایل و انگیزه‌های افراد در داشتن ساعات کار طولانی تفاوت‌های زیادی وجود دارد.

با توجه به مقادیر بار عاملی در جدول ماتریکس مؤلفه‌ها، می‌توان مشاهده کرد که میزان درآمد و حقوق و مزایای شغلی افراد در تمایل آن‌ها به اضافه کاری تأثیر زیادی دارد. در تحقیقات عطایی و دانایی (۱۳۹۲) نیز درآمد بیشتر و همین‌طور فرار از استرس خانه، به‌عنوان دلایل و انگیزه‌های افراد برای داشتن ساعات کار طولانی آمده است. افراد نه به خاطر از دست دادن کار، بلکه به دلیل مزایای مثبت کسب درآمد بالاتر، ساعات‌های طولانی مشغول به کار می‌شوند و خود را وقف کار می‌کنند و راغب‌تر هستند در محیط کاری خود باشند و این امر موجب بالاتر رفتن بهره‌وری افراد و کاهش رضایت از زندگی می‌شود. در رابطه با نتیجه حاصل از این فرضیه، دلایل مناسبی را که برای این تفاوت‌ها می‌توان برشمرد، می‌تواند ناشی از فرهنگ و اعتقادات بومی و حاکم بر منطقه باشد (ساعتچی و رضائی بهبهانی، ۱۳۸۹) در واقع، این موضوع افراد را راغب می‌کند برای جدا شدن از فشار و استرس در خانه و یا حتی مشکلات خانوادگی به اضافه کاری و ساعات کار طولانی بپردازند.

فرضیه دوم به این صورت بود که بین دورکاری و تعادل کار زندگی رابطه معنی داری وجود دارد. به منظور سنجش این فرضیه از آزمون رگرسیون تک متغیری جهت پیش‌بینی تعادل کار-زندگی از طریق وضعیت اقتصادی استفاده شد. با تأکید بر میزان F یعنی $36/78$ که بیش از عدد ۵ می‌باشد می‌توان مطرح نمود که دلیل کافی برای رد فرض صفر وجود دارد و در سطح $\alpha = 0/01$ و سطح اطمینان ۹۹ درصد ارتباط معنی داری بین دورکاری و تعادل کار زندگی وجود دارد. پس می‌توان عنوان کرد که این فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود.

با توجه به جدول شماره ۱۳ با ضریب بتای $0/46$ و میزان $T=6/06$ ($T>2/58$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد ارتباط معنادار مثبتی بین دورکاری و تعادل کار زندگی وجود دارد. یعنی به ازای یک واحد تغییر در دورکاری، $0/46$ واحد تغییر در تعادل کار-زندگی رخ می‌دهد. پس با افزایش دورکاری، تعادل کار-زندگی نیز افزایش و با کاهش آن، تعادل کار-زندگی کاهش می‌یابد. این فرضیه بیان می‌کرد، بین دورکاری و تعادل کار-زندگی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق نیز این فرضیه را اثبات کرد. همین‌طور این نتایج با یافته‌های (ربیعی و همکاران، ۱۳۹۲) با عنوان «رابطه دورکاری با بهبود توازن میان کار-زندگی اجتماعی در وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی» مطابقت دارد. مبانی نظری تحقیق به این نکات اشاره دارد که دورکاری باعث توازن میان کار و زندگی می‌شود (کرلند و بایلی، ۱۹۹۹)، (کمسیون اروپا، ۲۰۰۹)، (بارد و توماس، ۲۰۱۰)، (فگان و همکاران، ۲۰۱۱)، (گلدن و همکاران، ۲۰۰۶). همین‌طور دورکاری موجب افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود (کرلند و بایلی، ۱۹۹۹)، (بارد و توماس، ۲۰۱۰)، (جزنی، ۱۳۸۸). نکته قابل توجه در مورد دورکاری این است که تمایل کم افراد و سازمان در اجرای دورکاری، می‌تواند از طریق آموزش‌های لازم برای آگاهی کارکنان از مزایا و معایب دورکاری افزایش یابد. همچنین ایجاد امکانات و زیرساخت‌های لازم جهت

سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

انجام کارها به صورت دورکار، در انتخاب دورکاری تأثیر زیادی دارد. به علاوه، انجام وظیفه در خارج از محیط کار یا کار در محیط خانه، می تواند تأثیر نامطلوب ساعات کار طولانی را کاهش دهد. البته این خود نیز باعث از بین رفتن مرزهای میان کار و زندگی خواهد شد که جزء معایب دورکاری است.

منابع

- اسدی، آریو؛ فیاضی، مرجان و حسن قلی پور یاسوری، طهمورث، عوامل سازمانی مؤثر بر تعادل کار و زندگی کارکنان یک شرکت تولید قطعات خودرو، مدیریت دولتی. دوره شش، شماره دو، تیر ۱۳۹۳، ۲۲۶-۲۰۹.
- بیک زاده، جعفر و قیصر قراملکی، مهدی، ارائه مدلی برای تبیین عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی در کارکنان بانک تجارت استان آذربایجان شرقی، سومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم انسانی، چالش ها و راه حل ها، تهران، ۱۳۹۷.
- تافلر، آلین، ۱۴۰۰، موج سوم، ترجمه شهیندخت خوارزمی. چاپ ۲۸، تهران: نشر نو.
- تقوی شاهمراد محله، منوچهر، مدیریت تعادل بین کار و زندگی، پنجمین کنفرانس ملی نقش مدیریت در چشم انداز ۱۴۰۴، گیلان، رشت، دبیرخانه کنفرانس (سازمان بسیج مهندسی صنعتی استان گیلان)، بهمن ۱۳۹۹.
- ساعتچی، محمود و رضائی بهبهانی، نسرین، بررسی رابطه بین مدیریت زمان و تعارض کار-خانواده با بهره‌وری کارکنان کارخانه، فصلنامه تحقیقات روانشناختی، دوره دوم، شماره هشت، زمستان ۱۳۸۹، ۱۹-۱.
- سلطانی، ایرج، ارائه راهکارهای ایجاد تعادل بین کار و زندگی در سازمان های تولیدی و صنعتی، مجله تدبیر، دوره بیست و سوم، شماره دویست و چهل و سه، ۱۳۹۱، ۳۳-۲۹.
- عطایی، فاطمه و دانایی، حبیب الله، عوامل مؤثر بر انتخاب دورکاری و تأثیر آن بر تعادل کار-زندگی و رضایت شغلی، یازدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران، ۱۳۹۲.
- علوی ارجمند، نسرین؛ کاشانی نیا، زهرا؛ حسینی، محمدعلی و رضا سلطانی، پویا، بررسی تأثیر مدیریت استرس بر استرس کاری و تعارض کار-زندگی در پرستاران بیمارستان شهید لویسانی تهران، نشریه حیات، دوره هجده، شماره چهار، زمستان ۱۳۹۱، ۹۱-۸۱.
- کامرانی مهنی، محمد امین؛ امیری، علی نقی؛ اخوان علوی، سید حسین و حمیدی زاده، علی، شناسایی عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی در پرستاران (یک مطالعه موردی). آموزش پرستاری، دوره هفتم، شماره چهارم، مهر و آبان ۱۳۹۷، ۵۵-۶۳.
- کشاورز حداد، غلامرضا و خشایی، پویا، تخمین عوامل تعیین اصابت و ساعات اضافه کاری در نیروی کار شهری ایران، مجله تحقیقات اقتصادی، شماره نود و هشت، بهار ۱۳۹۱، ۲۰۳-۱۷۱.
- مدنی، حسین، مدیریت تعادل بین کار و زندگی، تدبیر، دوره شانزده، شماره صد و شصت و هشت، ۱۳۸۵، ۴۵-۴۱.

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

- معمارزاده طهران، غلامرضا و ابوالعالی، فاطمه‌السادات، تأثیر دورکاری بر عملکرد کاری کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت، سال بیست و سوم، شماره نود و هفت، زمستان ۱۳۹۱، ۱۰-۱.
- میرمحمدی، سید محمد، نقش تعادل کار و زندگی در تغییرات نگرش‌های کاری مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، دوره پنجم، شماره شانزده، مهر ۱۳۹۲، ۶۷-۴۱.
- نانوایی، ناهید و نوروز زاده، احد، تحلیل اثر ارتباطات اثربخش سازمانی بر تعادل کار و زندگی با نقش میانجی آسیب‌های شغلی در بیمارستان سبلان تامین اجتماعی اردبیل، مدیریت بهداشت و درمان، دوره دوازدهم، شماره یک، بهار ۱۴۰۰، ۶۹-۷۸.
- یزدانی، امیر عباس، بررسی موضوعی اضافه کاری و کنترل مشکل اضافه بیکاری در سازمان‌ها، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره چهارم، ۱۳۹۰، ۸۶-۷۴.
- Bataineh, Khaled adnan. (2019). **Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance**. Published by Canadian Center of Science and Education. International Business Research. Vol. 12. No. 2. 99-112.
- Begum Otken, Ayse (2013). The Relationship Between Work-Life Balance and Happiness From the Perspectives of Generation X and Y. *Philippine Social Sciences and Humanities Review*. Vol. 2. No. 4. 45-53.
- Bird, Jim. (2006). Work-life Balance, Doing it Right and Avoiding the pitfalls, *Employment Relations today*. Employment Relations. Vol. 33. Issue 3. 21-30.
- Castells, Manuel. (2010). **The Information Age Economy, Society, and Culture**. Second edition. WILEY-BLACKWELL Publication.
- Duxbury, Linda and Higgins, Chris. (2011). **Work-Life Balance In The New Millennium: Where Are We? Where Do We Need To Go? CPRN Discussion Paper**. ED465060. No. W/12. Canadian Policy Research Networks. Available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED465060.pdf>
- Fagan, Colette; Lyonette, Clare; Smith, Mark & Saldana Tejada, Abri. (2011). **The influence of working time arrangement of work-life integration or balance: A review of the international evidence, International Labour office Geneve**. condition of work and Employment Series. Working Paper. No. 33, Available at: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_187306/lang--en/index.htm.
- Frone, Michael R. (2003). **Handbook of occupational Health Psychology**. Washington: American Health psychology.
- Goldman, Timothy D.; Veiga, John F. and Simsek, Zeki. (2006). **Telecommuting's Differential Impact on Work-Family Conflict: Is There No Place Like Home?**. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 91. No. 6. 1340-1350.
- Gagnano, Andrea; Simbula, Silvia and Massimo, Miglioretti. (2020). **Work-Life Balance: Weighing the Importance of Work-Family and Work-Health Balance**. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Vol. 7. No. 3. 1-20.
- (2008). **Happy employees have a good work-life balance: Staff trusted to balance personal needs with employment responsibilities**. *Human Resource Management International Digest* Vol. 16. No. 6. 27-28. Available at: <https://doi.org/10.1108/09670730810900875>.



- Loska, Jelena et al. (2021). **Work–Life Balance of the Employed Population During the Emergency Situation of COVID-19 in Latvia.** *Front Psychol.* 12: 682459. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682459>.
- Maxwell, Gillian A. and McDougall, Marilyn. (2004). **Work-Life Balance.** *Public Management Review.* Vol. 6. No. 3. 377-393.
- McCarthy, Alma, Darcy, Colette and Grady, Geraldine. (2010). **Work-Life Balance Policy And Practice: Understanding Line Manager Attitudes And Behaviours.** *Human Resources Management Review.* Vol. 20. No. 2. 158-167.
- Mesmer-Magnus, Jessica R. and Viswesvaran, Chockalingam. (2005). **Convergence between measures of work-to-family and family- to-work conflict: A meta-analytic examination.** *Journal of Vocational Behavior.* Vol. 67. Issue 2. 215-232.
- Straub, Caroline. (2007). **A Comparative Analysis Of The Use Of Work–Life Balance Practices In Europe.** *Women in Management Review.* Vol. 22. No. 4. 289–304.
- Tausig, Mark and Fenwick, Rudy. (2001). **Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance.** *Journal of Family And Economic Issues.* Vol. 22, No. 2. 101-120.