

شناسایی عوامل موثر بر ایجاد تعادل بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی و تاثیر آنها بر رضایت شغلی (مورد مطالعه: زنان شاغل در یک سازمان دانش بنیان)

محسن محمدیان ساروی^۱، هدیه فرخی^۲

^۱ گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

^۲ گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

چکیده

هدف از انجام این تحقیق شناسایی عوامل موثر بر ایجاد تعادل بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی و تاثیر آنها بر رضایت شغلی بوده است. جامعه آماری تحقیق را زنان شاغل در یک سازمان دانش بنیان تشکیل می دهند با استناد به جدول مورگان تعداد ۳۴۱ نفر از زنان شاغل انتخاب شدند. ابزارهای این پژوهش، پرسشنامه می باشد. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ محاسبه شد. برای تعیین روایی این ابزارها از نظر متخصصان و استاد راهنما استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار لیزرل و مدل معادلات ساختاری استفاده شد نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که حمایت سرپرست، حمایت سازمانی و ارزش شغل بر ایجاد تعادل بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی زنان شاغل تاثیر دارد همچنین تاثیر این عوامل بر رضایت شغلی نیز مورد تایید قرار گرفت.

واژه‌های کلیدی: تعادل بین زندگی کاری، زندگی خانوادگی، رضایت شغلی.

مقدمه:

امروزه سازمان‌ها در محیطی پویا، پرابهام و متغیر فعالیت می‌کنند. یکی از بارزترین ویژگی‌های عصر حاضر، تغییرات و تحولات شگرف و مداومی است که در شرایط محیطی سازمان روی می‌دهد. در این شرایط دشوار منابع انسانی به عنوان یکی از مهمترین دارایی‌های نامشهود و منبع اصلی کسب مزیت رقابتی پایدار در سازمان به حساب می‌آید (یحیی زاده فر، ۱۳۹۱). در محیط رقابتی کسب و کار امروز، مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار کارکنان حائز اهمیت است چرا که در نهایت کارکنان هستند که برای ارائه خدمات با کیفیتی که مورد انتظار مشتری باشد، نقش ایفا می‌کنند. موفقیت در هر سازمانی بستگی به تخصیص و بکارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در برنامه‌های آن دارد و این امر در صورتی امکان‌پذیر خواهد بود که این سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان بکارگیرند. از این رو گفته می‌شود سازمان ترتیب منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است. دانشگاه‌ها، انجمن‌های علمی و ادب، نهادهای دولتی و... سازمان هستند و همه‌ی آنها دارای مشخصه‌های مشترکی از قبیل دارا بودن منابع انسانی می‌باشند (رسولی و همکاران، ۱۳۹۱).

بیان مسئله

امروزه سازمان‌ها در محیطی پویا، پرابهام و متغیر فعالیت می‌کنند. یکی از بارزترین ویژگی‌های عصر حاضر، تغییرات و تحولات شگرف و مداومی است که در شرایط محیطی سازمان روی می‌دهد. در این شرایط دشوار منابع انسانی به عنوان یکی از مهمترین دارایی‌های نامشهود و منبع اصلی کسب مزیت رقابتی پایدار در سازمان به حساب می‌آید (یحیی زاده فر، ۱۳۹۱). پرداختن به کار و خانواده، دو جنبه مهم از زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهد. سلامت جسمی و روحی انسانها در گرو هماهنگی و سازگاری این دو جنبه قرار دارد. به ویژه در جوامع امروزی که افراد بیشتر ساعات زندگی خود را در سازمان یا محل کار خود می‌گذرانند، پرداختن به نقشهای متفاوت در سایر جنبه‌های زندگی مانند خانواده، دوستان، اجتماع، اوقات فراغت و... به دغدغه اصلی بسیاری از جامعه‌شناسان و روان‌شناسان تبدیل شده است. ایجاد تعادل بین کار و زندگی، منافع متعددی را به همراه دارد، از جمله اینکه مشارکت در نقش‌های چندگانه، افراد را از تأثیرات تجربه‌های منفی در تمامی نقشها محافظت کرده و حمایت میکند (رسولی و همکاران، ۱۳۹۱).

فعالیت‌ها و برنامه‌های تعادل کار و زندگی به اقدامات داوطلبانه‌ای اشاره دارد که توسط سازمان‌ها به منظور تسهیل در امر مصالحه و تلفیق بین زندگی شخصی و کاری کارکنان ارائه می‌شود. از آنجاکه زندگی کاری هر فرد بر زندگی خصوصی او تأثیر می‌گذارد و عکس آن نیز می‌تواند صحیح باشد، هر فردی که یک زندگی کاری دارد، باید راهی برای ترکیب زندگی کاری و زندگی خصوصی خود پیدا کند. این تأثیرهای دوجانبه می‌تواند مثبت یا منفی باشد (سبک رو، ۱۳۹۰).

هنگامی تضاد نقش‌ها در بین این دونیمه زندگی در حداقل خود باشد و فرد در محل کار و خانه راضی بوده و به خوبی عمل کند، در این شرایط می‌توان گفت تعادل خوبی بین کار و زندگی فرد وجود دارد. کار و خانواده می‌توانند اثر متقابل و نقش مکمل برای یکدیگر داشته باشند، با کار کردن نیازهای خانواده برآورده می‌شود و حمایت خانواده موجب تقویت روحی و جسمی کارکنان برای انجام موفقیت‌آمیز امورات را فراهم می‌آورد، یکی از سؤال‌های اساسی در این زمینه این است که رابطه کار و زندگی چگونه باید تعریف و تنظیم شود و پاسخ به این سؤال نیز ممکن است به تعداد جوامع و حتی افراد یک جامعه متفاوت باشد. آنچه امروز برای شما تعادل در کار و زندگی محسوب می‌شود، شاید فردا مفهوم دیگری داشته باشد (احمدی، ۱۳۹۴).

با تغییر ترکیب نیروی کار و افزایش زنان در محیط‌های کاری، ایجاد هماهنگی میان مسئولیت‌های کاری و خانوادگی، به یکی از نگرانیهای کارکنان و سازمان‌ها تبدیل شد با وجود این، لازم است همه افراد، سازمان‌ها و جوامع به این موضوع بیندیشند و

پاسخ و راهکاری مناسب با شرایط، اهداف و ارزش‌های خود ببابند از اینرو در این تحقیق ما به بررسی عوامل موثر بر تعادل کاری و خانوادگی زنان شاغل در یک سازمان دانش بنیان میپردازیم در واقع تحقیق حاضر بدنبال پاسخگویی به سوالات زیر میباشد که عوامل موثر بر ایجاد تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی زنان شاغل در یک سازمان دانش بنیان کدامند؟ آیا وجود تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی بر روی رضایت شغلی زنان شاغل در یک سازمان دانش بنیان تاثیر دارد؟

مفاهیم و نظرات:

شریفی نیا (۱۳۹۵) مقاله ای با عنوان " بررسی رابطه بین ایجاد یک فرهنگ زندگی- کار در سازمان و نقش آن بر روی بهره وری سازمان" انجام داده است. در این پژوهش تعداد ۱۳۴ پرسشنامه بین کارکنانشهررداری کرمان (۴ منطقه) توزیع گردید و داده های حاصله با نرم افزار پی ال اس تجزیه و تحلیل شد. نتایج تحقیقیبانگر این باشد که بین کارمتناسب و حمایت گروهی با ایجاد یک فرهنگ زندگی- کار در سازمان رابطه معناداری وجود دارد و هم چنین سازمان ها در صورت داشتن برنامه های عملی برای ایجاد مقوله زندگی- کار در سازمان می توانند سبب ایجاد بهره وری در سازمان گردند.

-شهریاری (۱۳۹۵) مقاله ای با عنوان " بررسی برخی محرک های محیطی (عوامل خانوادگی، سیاسی، تکنولوژی) و سازمانی موثر بر کارآفرینی زنان" انجام داده است. جامعه آماری در پژوهش حاضر متشکل از ۱۴۰ نفر از زنانی است که کسب و کاری را به طور مستقل یا با شراکت، تاسیس و اداره می کنند. روش پژوهشی پیمایشی و از ابزار پرسش نامه، استفاده شده است. نتایج بدست آمده نشان می دهد که بین، متغیرهای سیاست ها و قوانین دولت، تکنولوژی اطلاعات، حمایت اجتماعی خانواده، تعادل کار و خانواده، تفویض اختیار، فرصت زمانی و در نهایت حمایت سازمانی با کارآفرینی زنان رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین متغیر حمایت اجتماعی خانواده علاوه بر تاثیر مستقیم با واسطه انتظارات نقش خانوادگی و حمایت سازمانی با واسطه تفویض اختیار و فرصت زمانی دارای اثرات غیر مستقیمی بر کارآفرینی زنان می باشند.

-احمدی (۱۳۹۴) در پژوهشی که با عنوان "تاثیر عوامل فردی موثر بر تعادل کار، زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان مورد مطالعه: کارکنان بانک رفاه شهر رشت" با هدف بررسی تاثیر عوامل فردی اثرگذار بر تعادل کار زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان صورت گرفته است. پس از بررسی ادبیات موضوع دو گروه اصلی از عوامل اثرگذار بر تعادل کار/ زندگی شامل عوامل فردی مثل جنسیت، تحصیلات، وسن... عوامل سازمانی مثل حمایت مدیریت، حمایت همکاران و... شناسایی شدند که این تحقیق به بررسی عوامل فردی پرداخته است. نتایج حاکی از تاثیر دو دسته از عوامل فردی اثرگذار بر عملکرد شغلی کارکنان عوامل فردی زندگی با ضریب مسیر برابر منفی ۰.۱۷۳ و تی آماری پژوهش برابر ۲.۲۶۵ و همچنین عامل فردی کاری با ضریب مسیر برابر مثبت ۰.۴۳۴ و تی آماری ۳.۴۴۵ داشت همچنین نتایج پژوهش نشان داد که عوامل فردی کاری و عوامل فردی زندگی بر تعادل کار/ زندگی تاثیر داشت.

-هار و روسو^۱ (۲۰۱۴) تحقیقی با عنوان "نتایج تعادل کار و زندگی در رضایت شغلی، رضایت زندگی و سلامت روان" انجام داده است. این مطالعه به بررسی اثرات تعادل کار و زندگی با استفاده از یک نمونه از ۱۴۱۶ نفر از کارکنان هفت جمعیت متمایز- مالزی، چینی، نیوزیلند مائوری، نیوزیلند اروپا، اسپانیایی، فرانسوی و ایتالیایی در هفت فرهنگ پرداخت. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که تعادل کار و زندگی به طور مثبت به کار و رضایت از زندگی و به طور منفی به اضطراب و افسردگی در سراسر هفت فرهنگ مربوط می شود. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد فردگرایی / جمع گرایی و مساوات جنسیتی این روابط را تعدیل میکند.

-وی^۲ و مک کارتی (۲۰۱۳) تحقیقی با عنوان " بررسی روابط بین تعادل کار و زندگی و عوامل مربوط به رفاه شغلی" انجام داده است. این مطالعه به بررسی ارتباط بین تعادل کار و زندگی و عوامل مربوط به شغل در میان ۵۷۳ کارگران رفاه عمومی کودکان

^۱ Haar & Russo

^۲ Wu & McCarthy

در ایالتی در شمال شرق در ایالات متحده آمریکا انجام شد. این بررسی تعادل کار و زندگی و عوامل مربوط به رفاه شغلی را بررسی کرد. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که عوامل مربوط حمایت سرپرست، حمایت سازمانی، ارزش کار به طور قابل توجهی با تعادل کار و زندگی کارگران همراه بود. همچنین تایید کرد که تعادل کار و زندگی تا حدی به واسطه انجمن های سازمانی پشتیبانی میشود.

-پانی سوآرا^۱ (۲۰۱۳) تحقیقی با عنوان "وضعیت تاهل و کار و زندگی تعادل" انجام داده است. این مطالعه بررسی اینکه آیا وضعیت تاهل دارای تاثیر بر تعادل کار و زندگی دارد به طوری که سازمان بتواند سیاست های مناسب انگیزشی تصور و پیاده سازی کند. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها در این تحقیق نشان می دهد که چهار گروه از کارکنان از جمله (مجرد، متاهل بدون فرزند، ازدواج با کودکان زیر ۱۸ سال، با کودکان بیش از ۱۸ ازدواج) سطح مختلف قابل توجهی از تعادل کار و زندگی دارند. در این تحقیق نتایج نشان داد بین وضعیت تاهل و تعادل کار و زندگی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

فرضیات تحقیق:

- ۱- حمایت سرپرست بر تعادل کاری و خانوادگی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
- ۲- حمایت سازمانی بر تعادل کاری و خانوادگی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
- ۳- ارزش شغل بر تعادل کاری و خانوادگی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.
- ۴- تعادل کاری و خانوادگی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

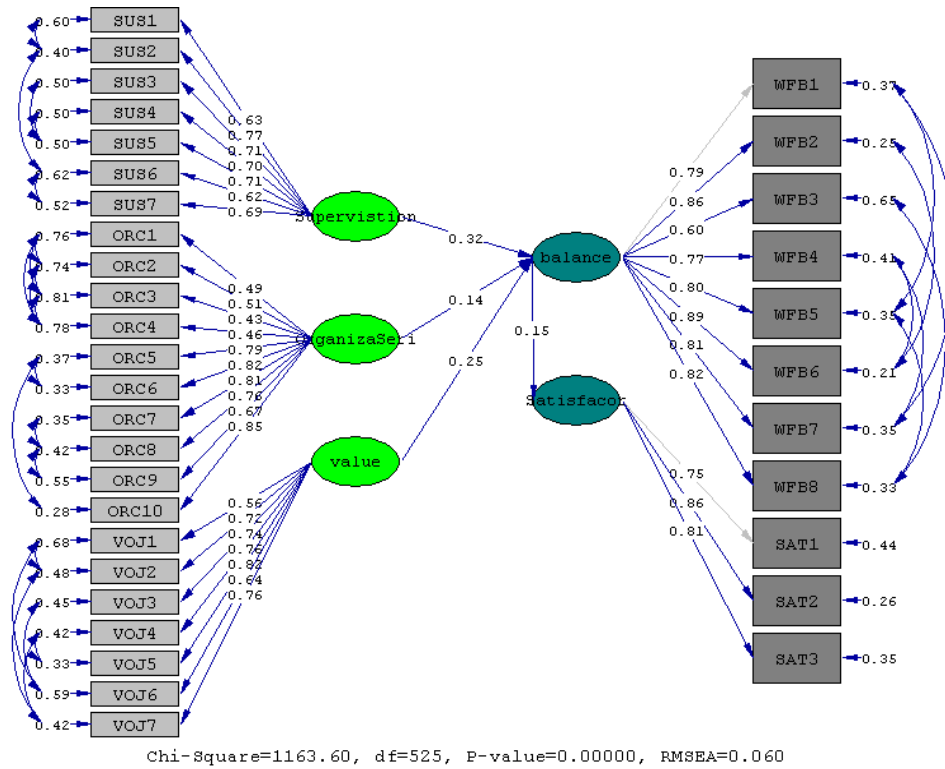
روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی است زیرا نتایج تحقیق برای حل مسائل اجرایی سازمانها مناسب است. این تحقیق از نظر ماهیت گردآوری داده ها توصیفی -پیمایشی است. توصیفی زیرا به شرایط پدیده ها پرداخته و پیمایشی زیرا اطلاعات از طریق توزیع پرسشنامه جمع آوری گردیده است. جامعه آماری تحقیق حاضر زنان شاغل در یک سازمان دانش بنیان می باشد. تعداد آنها حدود ۳۰۰۰ نفر می باشد. در این تحقیق برای تعیین تعداد نمونه از جدول مورگان که در آن در تعیین اندازه نمونه با توجه به در نظر گرفتن همه عوامل تعیین شده استفاده شده است که حداقل حجم نمونه برای زنان شاغل در یک سازمان دانش بنیان در این تحقیق برابر است با ۳۴۱ نفر می باشد.

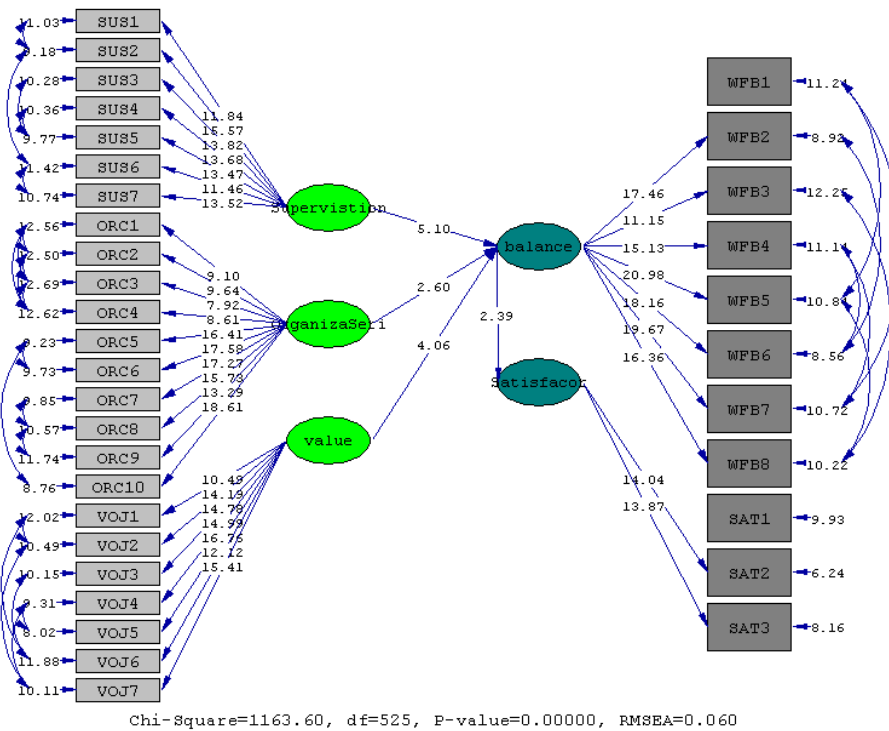
تجزیه تحلیل داده ها و آزمون فرضیات

پس از تعیین مدل های اندازه گیری به منظور ارزیابی مدل مفهومی پژوهش و همچنین اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده های مشاهده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیه های پژوهش با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری نیز آزمون می شوند.

^۱ Panisoara



نمودار ۱: مدل معادلات ساختاری در حالت T-VALUES فرضیه‌های تحقیق



نمودار ۲: مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد فرضیه‌های تحقیق

جدول ۱: شاخص های برازش مدل

شاخص های برازش	حدمجاز برای شاخص برازش	مقدار بدست آمده از مدل
Chi-square /df	کوچکتر از ۳	۲.۲۱
RMSEA	کوچکتر از ۰.۰۸	۰.۰۶۰
PNFI	بزرگتر از ۰.۵	۰.۸۱
GFI	بزرگتر از ۰.۸	۰.۸۴
AGFI	بزرگتر از ۰.۸	۰.۸۰
NFI	بزرگتر از ۰.۹	۰.۹۲
NNFI	بزرگتر از ۰.۹	۰.۹۵
CFI	بزرگتر از ۰.۹	۰.۹۵
RFI	بزرگتر از ۰.۹	۰.۹۱
IFI	بزرگتر از ۰.۹	۰.۹۵

نتیجه آزمون نشان می‌دهد که با توجه به اینکه شاخص RMSEA^(۱) یا جذر برآورد واریانس خطای تقریب کمتر از ۸ درصد است (RMSEA=0/060) و همه شاخص‌های نیکویی برازش هم بیشتر از حد مجاز هستند، لذا می‌توان گفت که مدل فوق برازش خوبی از داده‌های دنیای واقعی داشته است و همچنین با توجه به اینکه نسبت کای دو به درجه آزادی کوچک‌تر از ۳ می‌باشد، (۲.۲۱) اعتبار مدل را تأیید می‌کند مدل معادلات ساختاری خوشبختانه از نیکویی برازش کاملی هم در بخش شاخص های اقتصادی و هم در بخش مطلق و هم در بخش مقایسه ای برخوردار است. حال به سراغ نتایج فرضیات تحقیق می‌رویم.

جدول ۲: نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق

فرضیه	ضریب مسیر	معنی داری	نتیجه فرضیات
اول حمایت سرپرست ← تعادل کاری و خانوادگی	۰.۳۲	۵.۱۰	۹۹٪ تأیید
دوم حمایت سازمانی ← تعادل کاری و خانوادگی	۰.۱۴	۲.۶۰	۹۹٪ تأیید
سوم ارزش شغل ← تعادل کاری و خانوادگی	۰.۲۵	۴.۰۶	۹۹٪ تأیید
چهارم تعادل کاری و خانوادگی ← رضایت شغلی	۰.۱۵	۲.۳۹	۹۵٪ تأیید

نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق نشان داد که مقدار معنی داری آنها (در جدول T-Value) بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین تاثیر تک تک فرضیه های تحقیق مورد تایید قرار گرفت.

نتیجه گیری و پیشنهادات:

با توجه به نتایج بدست آمده از فرضیه اول تحقیق مبنی بر تایید تاثیر حمایت سرپرست بر تعادل کاری و خانوادگی، می‌توان اینگونه گفت که آموزش سرپرستان و مدیران سازمان دانش بنیان برای حمایت بیشتر عاطفی و ابزاری از زنان شاغل در سازمان تحت نظارت خود، می‌تواند زنان شاغل در سازمان را در دستیابی به تعادل بهتر بین کار و زندگی شخصی یاری کند. در این راستا سرپرستان و مدیران می‌توانند با اقداماتی از جمله: تدوین راهبرد برای تعادل بین کار و زندگی، سازماندهی و مدیریت مطلوب تر کارها، پرداخت پاداش بر مبنای عملکرد به جای تاکید بر حضور فیزیکی، ایجاد محیط با نشاط برای کارکنان، ایجاد

¹. Root Mean Square Error of CIMroximation.

مراکز مشاوره برای کارکنان و خانواده ها، امکان کار نیمه وقت برای داوطلبان، ایجاد امکانات حمایتی برای مادران شاغل، اعطای مرخصی به جای سایر پاداش ها، ایجاد امکان رشد و تعالی همکاران با آموزش های لازم، فراهم کردن امکانات ورزشی و تفریحی برای کارکنان، تشویق افراد به منظور استفاده از مرخصی سالیانه.

-با توجه به نتایج حاصل از فرضیه دوم تحقیق که حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی دار بین تعادل کاری و خانوادگی و حمایت سازمانی می باشد. بنابراین اجرای برنامه های یاری رسان و سیاست های تعادل زندگی کاری در سازمان از قبیل تنظیم برنامه های کاری منعطف اعم از ساعت های کاری منعطف و پاره وقت، مرخصی های زایمان، ساعات کاری کمتر برای مادران، ارائه برنامه های تندرستی ویژه کارکنان شامل ارائه صبحانه و نهار سالم، پرداخت کمک هزینه برنامه های ورزشی، فرهنگی و آموزشی و غیره، ارائه خدمات مناسب به کارکنان در راستای نگهداری از کودکان و سالمندان مانند مراقبت روزانه از فرزندان کارکنان در محل های مناسب، پرداخت کمک هزینه مراقبت از فرزندان در مراکز ذی ربط و یا استخدام پرستار مورد اعتماد برای آنان، دادن مرخصی مورد نیاز به کارکنان برای رفع نیازهای خانواده از جمله مرخصی زایمان و استعلاجی و مرخصی بدون حقوق و درک و حمایت سازمان از کارکنان در زمینه های مختلف که باعث دلگرمی آنان خواهد شد و شرایط لازم برای دسترسی به تعادل بین زندگی-کار کارکنان را فراهم می کند.

-با توجه به نتایج حاصل از فرضیه سوم تحقیق با توجه به تایید تأثیر متغیر ارزش شغل در تعادل کاری و خانوادگی زنان شاغل در سازمان دانش بنیان، لذا بنابر نتایج حاصل پیشنهاد می شود سازمان دانش بنیان با بازنگری و طرح ریزی مجدد مشاغل خود، بتوانند ساعات کار و نیز حجم کار زنان شاغل خود را تعدیل کرده و با استفاده از طرح های ساعات کار شناور، تفویض اختیارات شاغلین، تسهیم شغل 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.

-با بررسی نتایج حاصل از فرضیه چهارم تحقیق می توان اذعان داشت که بین تعادل کاری و خانوادگی زنان شاغل و رضایت شغلی آنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. مدیران سازمان ها می توانند با مدیریت کردن تعادل بین کار و زندگی، کارکنانی شاد و خشنود داشته باشند که با علاقه مندی، وفاداری و تعهد به سازمان، عملکردی موثر در شغل خود ارائه می کنند. رسیدن به این هدف مستلزم آن است که مدیران نگاه سنتی به رابطه کار و زندگی را که در آن رقابت بین کار و زندگی می انجامد را کنار بگذارند و رویکردی را انتخاب کنند که در آن منافع فرد و سازمان به طور همزمان و همسو با یکدیگر مورد توجه قرار می گیرد. لذا به مدیران و سرپرستان سازمان مورد مطالعه توصیه می شود که توجه لازم را به مسئله تعادل کاری و خانوادگی به ویژه برای زنان شاغل در سازمان داشته باشند چراکه ویژگی های شغلی آنان به گونه ای است که مستقیماً نحوه حضورشان در خانواده را تحت تأثیر قرار می دهد و می تواند اثر مثبت یا منفی معنادار بر رضایت شغلی و به تبع آن رضایت آنان از زندگی داشته باشد.

منابع

۱. احمدی، پرویز، اذر، عادل و قویدل، مهناز(۱۳۹۴). تاثیر عوامل فردی موثر بر تعادل کار، زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان مورد مطالعه: کارکنان بانک رفاه شهر رشت. سومین کنفرانس بین المللی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری.
۲. رسولی، ر.؛ شهائی، ب. و صفایی، م (۱۳۹۱) عوامل مؤثر بر نیت ترک خدمت کارکنان در سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور. نور. فصلنامه مدیریت دولتی (۹) ۲۷-۴۲.
۳. سبک رو، محمد؛ کلهریان، رضا (۱۳۹۰). تعارض کار و خانواده: نقش ادراک حمایت های سازمانی در قصد ترک خدمت. موردکاوی: پرستاران بیمارستانهای شهر تهران. فصلنامه مدیریت دولتی (۶) ۱۲۶-۱۱۱.

۴. شهریار، مرضیه و سید عبدالحسین نبوی، ۱۳۹۱، بررسی محرک های محیطی و سازمانی مؤثر بر کارآفرینی زنان، دومین کنفرانس دانشجویی کارآفرینی کشور، تهران، دانشگاه شاهد.
۵. شریفی نیا، حسینعلی و رضا رسولی، ۱۳۹۵، بررسی تاثیر رابطه بین فرهنگ زندگی کاری با بهره وری سازمانی در مناطق شهرداری کرمان، اولین کنفرانس بین المللی تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران-سازمان مدیریت صنعتی، شرکت بین المللی کوشا.
۶. یحیی زاده فر، محمود (۱۳۹۱) بررسی تأثیر گرایش به بازاریابی داخلی و رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد سازمانی در دانشگاه مازندران، پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی علمی- پژوهشی، سال چهارم، شماره‌ی هشتم، نیمه‌ی دوم ۱۳۹۱

7. Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
8. Panisoara, G., & Serban, M. (2013). Marital status and work-life balance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 21-25.
9. Wu, L., Rusyidi, B., Claiborne, N., & McCarthy, M. L. (2013). Relationships between work-life balance and job-related factors among child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 35(9), 1447-1454.

Identifying the Factors Affecting the Balance between Work Life and Family Life and Their Impact on Job Satisfaction (Case study: Women Working in a Knowledge-Based Organization)

Mohsen Mohammadian Saravi¹, Hedyeh Farrokhi²

1. *Department of Management, Firoozkooh Branch, Islamic Azad University, Firoozkooh, Iran*

2. *Department of Management, Firoozkooh Branch, Islamic Azad University, Firoozkooh, Iran*

Abstract

The purpose of this research was to identify the factors affecting the balance between work life and family life and their impact on job satisfaction. The statistical population of the study is women working in a knowledge-based organization. Based on the Morgan table, 341 employed women were selected. The instruments of this research are questionnaires. Reliability of the questionnaires was calculated using Cronbach's alpha coefficient higher than 0.7. To determine the validity of these tools, experts and supervisor were used. The results of this study showed that supervisor support, organizational support, and job value had an impact on the balance between work life and family life of employed women, as well as the impact of these factors on Job Satisfaction has also been confirmed.

Keywords: Balance between work life, family life, job satisfaction
