

بررسی تاثیر تعادل کار و زندگی بر نشاط کاری کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان (مورد مطالعه: شهرداری تهران)

قدسی ملایی

کارشناسی علوم اجتماعی، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

تحقیق حاضر، با هدف بررسی تاثیر تعادل کار و زندگی بر نشاط کاری کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در شهرداری تهران صورت گرفته است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنان شهرداری تهران است، که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۷۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده است. جهت گردآوری داده‌ها از پرسش نامه استفاده شده است. پایایی پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ ارزیابی شد و برای روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی استفاده گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که تعادل کار و زندگی بر نشاط کاری کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در شهرداری تهران تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

واژه‌های کلیدی: تعادل کار و زندگی، نشاط کاری کارکنان، رضایت شغلی

مقدمه

متخصصان علوم رفتاری بر این باورند که سازمان ها، جنبه های ان کار ناپذیر دنیای امروز را تشکیل می دهند. اگر چه سازمانها به شکل های مختلف و بر پایه هدف های کوتاه تأسیس و سازمان دهی میشوند، اما بی تردید همه آنها بر اساس تلاش های ذهنی و جسمانی نیروی انسانی که رکن اصلی آن به حساب میآید اداره و هدایت میگردند. بنابراین روشن است که زندگی افراد در عصر حاضر به شدت تحت تأثیر سازمانها قرار دارد (بریمانی، ۱۳۹۴).

از مهم ترین و قابل توجه ترین سرمایه ی هر سازمانی نیروی انسانی آن است که سبب ایجاد بهره وری بالا و کارایی در سازمان می شود. هر انسانی بیشترین ساعات عمر خود را در محیط کار می گذراند و محیط کار و جو آن می تواند بر زندگی شخصی فرد نیز تاثیر بگذارد (مرزآبادی و همکاران، ۱۳۹۵).

در دهه اخیر موضوع فشار عصبی یا استرس و آثار آن در سازمانها بسیار مورد توجه قرار گرفته و مدتهاست که علل و عوارض آن تحت بررسی و پژوهش قرار دارد. استرس در دنیای کار نیز عاملی شناخته شده است و خسارتهای ناشی از آن همچنان بر دوش جوامع مختلف سنگینی می کند. استرس هم برای افرادی که مبتلا به آن هستند و هم برای مؤسسات و واحدهای تولیدی که افراد در آن کار می کنند و نیز برای اقتصاد ملی پرهزینه است (شی چانگ^۱، ۲۰۱۲). آگاهی از میزان نگرش کارکنان نسبت به شغلشان در همه مؤسسات مهم محسوب میشود. اهمیت این موضوع موجب آن گردیده است که صاحب نظران از زوایای متعدد: روان شناسی، جامعه شناسی، مدیریت و علوم تربیتی به تبیین عوامل موثر بر رضایت شغلی و نشاط کاری کارکنان در محیط کاری بپردازند. برخی محققان معتقدند سازمان هایی که قادر به حفظ شادی طولانی مدت در محل کار هستند. احتمالاً قادر به حفظ و افزایش بهره وری خواهند بود. بنابراین آنها باید آگاه باشند که چه عواملی بر نشاط کارکنان اثرگذار است تا به گونه ای موثر نشاط در محل کار را افزایش دهند. در تحقیق حاضر به بررسی تاثیر تعادل کار و زندگی بر نشاط کاری کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در شهرداری تهران می پردازیم.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق**تعادل کار و زندگی**

نیل به زندگی شغلی با کیفیت، مستلزم کوشش هایی منظم از سوی سازمانی است که به کارکنان فرصت های بیشتری برای تأثیر گذاری بر کارشان و تشریک مساعی در اثربخشی کلی سازمان می دهد. به این ترتیب هر سازمانی با بهره وری و کارایی مطلوب و موثر، در جستجوی راه هایی است تا کارکنان را به درجه ای از توانایی برساند که مغز و هوشمندی خود را به کار گیرند که این امر، به وسیله تعادل کار و زندگی صورت می گیرد (اسدی، ۱۳۹۳). امروزه در مدیریت معاصر تعادل کار و زندگی به موضوع اجتماعی عمده ای در سراسر دنیا مبدل شده است. طرفداران نظریه تعادل کار و زندگی در جستجوی نظام های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (جوفره^۲، ۲۰۱۲).

^۱ Shi-chang^۲ Jofreh

امروزه بخش عمده زندگی ما در سازمان ها یا در ارتباط با سازمان ها سپری می شود، در یکی کار می کنیم و از خدمات و تولیدات سازمان های دیگر بهره مند می شویم. هر سازمانی با انجام دادن وظایف چندگانه یا تخصصی هدف های عام یا خاصی را برای جامعه و مردم آن محقق می سازد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۴).

برنامه تعادل کار و زندگی شامل هر گونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که عامل رشد و تعالی کارکنان در سازمان می باشد لذا نظام ارزشی تعادل کار و زندگی، سرمایه گذاری بر روی افراد را به عنوان مهمترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می دهد و براین باور است که برآورده نمودن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلند مدت در سازمان منجر خواهد شد (شریفی نیا، ۱۳۹۵).

نشاط کاری کارکنان

نشاط کاری در محل کار به چگونگی رضایت افراد نسبت به کار و زندگی آنها اشاره دارد. مفهوم نشاط با رفاه ذهنی فرد مرتبط است. نشاط در محل کار برای بهبود بهره وری در هر سازمانی بسیار حیاتی است. افراد با نشاط افرادی مولد هستند در حالی که افراد ناخوشایند که نشاط را تجربه نمی کنند به وظایف خود توجه کامل ندارد (حسینیان، ۱۳۹۱). امروزه با توجه به اینکه افراد بیشترین وقت خود را در سازمان ها سپری میکنند، اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند میتوانند از مزایای ناشی از آن بهره مند شوند. با آشکار شدن فواید و اهمیت محیط کاری شاد، کشورهای مختلف توجه خاصی به این موضوع مبذول داشته اند. مدیران باید توجه داشته باشند که مدیریت اثربخش بدون توجه و اعتماد به سلامت و بهداشت روانی کارکنان حاصل نمیشود (تبیان، ۱۳۹۸).

دنایای امروز استرسهای مختلفی دارد که بسیاری از این استرس ها مختص محیط کار میباشد. وجود تعارض در سازمان، محروم شدن از پاداش، دیر رسیدن به سرکار، بی عدالتی در محیط کار، فشار رؤسای سازمان نمونه هایی از استرسهای محیط کار هستند (فروهر، ۱۳۹۴). افراد با نشاط به وقایع و رویداد ها به نحو مناسبتری پاسخ میدهند، فشار روانی کمتری تجربه میکنند و سیستم ایمنی آنها نسبت به افراد ناشاد قویتر است. نشاط از طریق ایجاد احساسات مثبت در کارکنان موجب افزایش موفقیت آنها میشود، افراد با احساسات مثبت تمایل بیشتری به حضور در موقعیت و شرایط جدید دارند و به نحو موثرتری درگیر کارها میشوند. لذا این افراد سالم تر بوده سالهای بیشتری زندگی میکنند و در مدیریت چالش ها موفق ترند و بیشتر برای سازمان مفید واقع میشوند. (قانع نیا و همکاران، ۱۳۹۴).

رضایت شغلی

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارایی و ایجاد نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش می باشد صاحب نظران رضایت شغلی را از دیدگاه های گوناگون تعریف نموده اند که به چند مورد از این تعاریف اشاره می شود (مسیح آبادی، ۱۳۹۳). رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه وفاداری و علاقه مندی کارکنان به سازمان مطبوعشان را موجب می گردد. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می کند. از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جوسازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارمند می شود. بر اثر تحقیقات انجام شده در سال های اخیر در بین

بسیاری از کشورهای آسیایی، اروپایی و آمریکایی، کشور سوئیس بیشترین رضایت شغلی در اروپا وجود دارد که این رضایت شغلی ناشی از امنیت در شغل و قدرت ریسک‌پذیر و اعتماد به نفس در محل کار خود می‌باشد (میر کمالی، ۱۳۹۷).

رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود (مصطفوی، ۱۳۹۶).

رضایت شغلی یعنی احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود می‌کند و لذتی که از آن می‌برد و در پی آن به شغل خود دل گرمی و وابستگی پیدا می‌کند. رضایت شغلی حالتی مطبوع و خوشایند، عاطفی و مثبت که حاصل از رضایت از شغل است، مفهومی دارای ابعاد، جنبه‌ها و عوامل گوناگون که باید مجموعه آن‌ها را در نظر گرفت. از جمله این عوامل، می‌توان به صفات کارگر و کارمند، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی کار اشاره نمود. فیشر و هاننا^۳ رضایت شغلی را عاملی درونی می‌دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند، یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوبی را برای فرد تأمین کند او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوبی را به فرد ندهد، در این حال او از کار خود راضی یا خشنود نبوده و درصدد تغییر و یا ترک آن بر می‌آید (نودهی و همکاران، ۱۳۹۶).

نتایج تحقیقات میرکمالی (۱۳۹۷) نشان داد که بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه مثبتی وجود دارد و نتایج شریفی نیا (۱۳۹۵) بیانگر این باشد که بین کارمندان و حمایت گروهی با ایجاد یک فرهنگ زندگی - کار در سازمان رابطه معناداری وجود دارد و هم چنین سازمان‌ها در صورت داشتن برنامه‌های عملی برای ایجاد مقوله زندگی - کار در سازمان می‌توانند سبب ایجاد بهره‌وری در سازمان گردند و نتایج بدست آمده، از تحقیق سلمانی (۱۳۹۳) نشان داده که بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان بانک اقتصاد نوین تهران ارتباط معنا دار و مثبت وجود دارد و تحقیق لائو^۴ (۲۰۱۷) نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری، یک عامل مهم تعیین میزان عملکرد شرکت‌های تحت بررسی و تحقیق جوفره^۵ (۲۰۱۲) نتایج حاصل از آزمون فریدمن نشان داد که تفاوت معنی داری بین میانگین اجزای کیفیت زندگی کاری وجود دارد و اولویت تاثیر گذاری اجزای کیفیت زندگی کاری را به ترتیب پرداخت منصفانه، قانون‌گرایی، فراهم شدن فرصت رشد، توسعه قابلیت‌های انسانی و محیط کاری ایمن و بهداشتی نشان داد.

امروزه پی‌بردن به عوامل مؤثر و مرتبط با نشاط کاری کارکنان دارای اهمیت زیادی است؛ زیرا، نشاط کاری کارکنان حامی رشد و تعالی سازمان می‌باشد. همچنین نظام ارزشی، رضایت شغلی کارکنان را به عنوان مهم‌ترین متغیر در مطالعه مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد، به این معنا که برآورده نمودن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد در تحقیق حاضر به بررسی تاثیر تعادل کار و زندگی بر نشاط کاری کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در شهرداری تهران می‌پردازیم.

روش تحقیق

تحقیق حاضر، به بررسی تاثیر تعادل کار و زندگی بر نشاط کاری کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در شهرداری تهران پرداخته است. روش پژوهش، از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی و از لحاظ هدف، کاربردی که به صورت

³ Fisher & Hanna

⁴ Laio

⁵ Jofreh

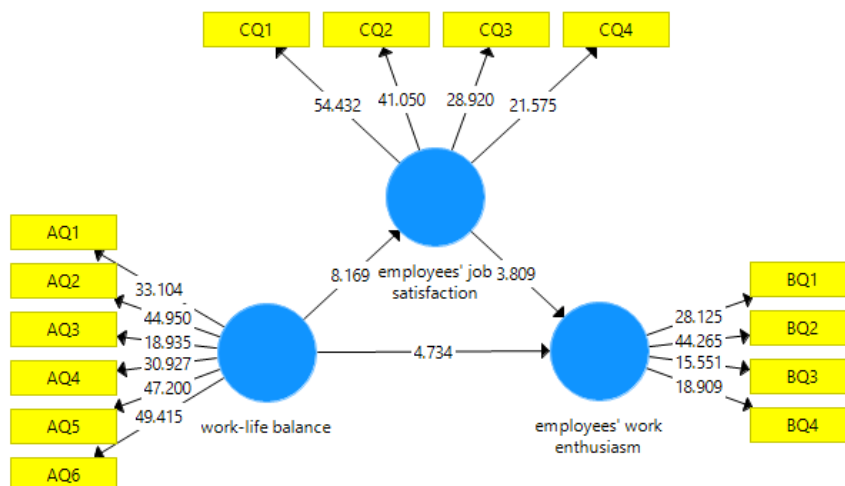
میدانی اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان شهرداری تهران به تعداد ۲۴۶۰۰ نفر است، که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۷۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزار پژوهش، پرسشنامه بود و پایایی پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴۰ ارزیابی شد و برای روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی استفاده گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون مدل معادلات ساختاری و نرم افزار PLS استفاده شد.

فرضیه تحقیق:

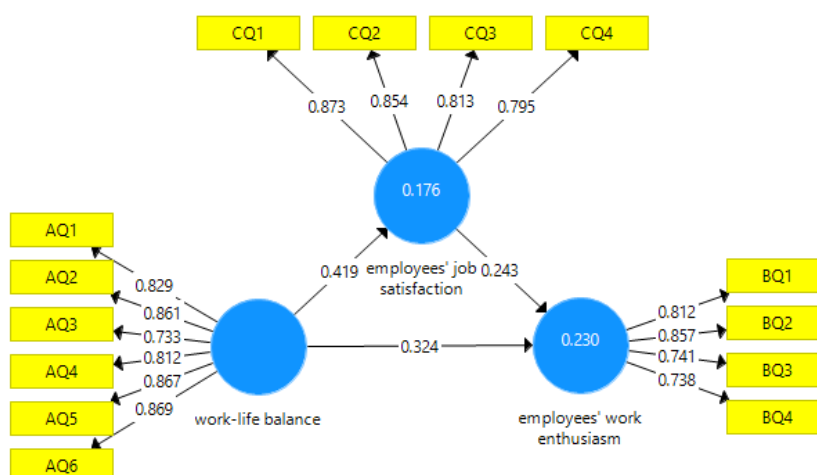
تعادل کار و زندگی بر نشاط کاری کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در شهرداری تهران تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

تجزیه تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه تحقیق

در این تحقیق فرضیه تحقیق با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری آزمون می‌شوند.



نمودار ۱- مدل معادلات ساختاری در حالت T-VALUES فرضیه تحقیق



نمودار ۲- مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد فرضیه تحقیق

بررسی فرضیه تحقیق

فرضیه تحقیق:

تعادل کار و زندگی بر نشاط کاری کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در شهرداری تهران تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

- بررسی نقش میانجی متغیر رضایت شغلی کارکنان

در این بخش نقش میانجی متغیر رضایت شغلی کارکنان سنجیده می شود. برای آزمون ارتباط یک متغیر میانجی، یک آزمون پر کاربرد به نام آزمون سوبل^۶ وجود دارد که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می رود و از فرمول زیر محاسبه می شود:

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2)}}$$

که در آن

a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛

b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته؛

S_a خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛

S_b خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته می باشد.

جدول ۱- نتایج حاصل از آزمون سوبل متغیر رضایت شغلی کارکنان

a	b	S _a	S _b	z-value
۰.۴۱۹	۰.۲۴۳	۰.۰۵۱	۰.۰۶۴	۳.۴۵

بر اساس نتیجه بدست آمده مقدار z-value بالاتر از ۱.۹۶ می باشد که بیانگر نقش میانجی متغیر رضایت شغلی کارکنان می باشد.

- تعیین شدت تأثیر میانجی متغیر رضایت شغلی کارکنان

علاوه بر آزمون سوبل، برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF^۷ استفاده می شود که مقدار بین ۰ و ۱ را اختیار می کند و هرچه این مقدار به ۱ نزدیک تر باشد، نشان از قوی بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیر مستقیم بر اثر کل را می سنجد، و از فرمول زیر محاسبه می گردد:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

که در آن

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛

^۶ Sobel Test

^۷ Variance Accounted For

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته؛ و

C: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته می‌باشد.

جدول ۲- نتیجه حاصل از آزمون تعیین شدت اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی رضایت شغلی کارکنان

a	b	c	VAF
۰.۴۱۹	۰.۲۴۳	۰.۳۲۴	۰.۲۳۹

بر اساس نتیجه بدست آمده مقدار شدت اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی رضایت شغلی کارکنان برابر با ۰.۲۳۹ می‌باشد. لذا در مجموع فرضیه تحقیق مبنی بر اینکه تعادل کار و زندگی بر نشاط کاری کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در شهرداری تهران تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

نتیجه گیری و پیشنهادها:

نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد تعادل کار و زندگی بر نشاط کاری کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در شهرداری تهران تاثیر مثبت و معنی داری دارد، بنابراین، پیشنهاد می‌شود در شهرداری تهران با توجه به اهمیت پاداش‌های مادی و غیرمادی، مدیران باید از اثرات این پاداش‌ها بر افراد آگاهی داشته باشند و به منظور تشویق و ترغیب کارکنان، علاوه بر پاداش‌های مادی از انگیزه‌های غیر از حقوق و دستمزد، مانند ایجاد شرایط مناسب برای کار کردن، قدردانی کامل جهت انجام کار و احساس مشارکت و تعلق در اجرای امور استفاده کنند. همچنین، پیشنهاد می‌شود در شهرداری تهران، به طور خاص، بیش از پیش، از توانایی‌ها، تجربه‌ها و مهارت‌های کارکنان استفاده کنند تا ضمن رشد، به احساس تعلق و امنیت بیشتری دست یابند و همواره از توانایی و خلاقیت‌های خود در راه اعتلای سازمان استفاده کنند در این راستا بهتر است مدیران و مسئولان شهرداری تهران به کارکنان استقلال و آزادی عمل بدهند در واقع امکان دسترسی به اطلاعات، زمینه‌های طراحی و برنامه‌ریزی و اختیار تصمیم‌گیری در حوزه‌ی عملیاتی مربوط به کارکنان را برای آن‌ها فراهم سازند تا آن‌ها بتوانند قابلیت‌های خود را توسعه دهند.

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. -اسدی، آریو، فیاضی، مرجان وحسنقلی پور یاسوری طهمورث (۱۳۹۳) عوامل سازمانی مؤثر بر تعادل کار و زندگی کارکنان یک شرکت تولید قطعات خودرو، نشریه مدیریت دولتی دانشگاه تهران، دوره ۶، شماره ۲، صص ۲۰۹-۲۲۶
۳. -بریمانی، ابوالقاسم؛ یاسمن مدانلو و حبیب اله یوسفی، ۱۳۹۴، رابطه بین سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شرق استان مازندران، فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهشنامه تربیتی. ۴۴:۱۴ (۱۴۵-۱۲۹).
۴. -تبیانین، حسن و آقائی، شاهین و علی عرب، ولی اله، (۱۳۹۸)، بررسی نشاط کاری کارکنان در سازمان ها، مفاهیم، مزایا و ابعاد، Ahvaz th National Conference on Economics, Management and Accounting ۵
<https://civilica.com/doc/1234600>
۵. -سلمانی، داود و رها نوری نائینی، ۱۳۹۳، بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان بانک اقتصاد نوین تهران، اولین کنفرانس بین المللی ابزار و تکنیکهای مدیریت، تهران، موسسه اطلاع رسانی نارکیش.
۶. -شریفی نیا، فتاح؛ محمدی مهموئی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ایجاد یک فرهنگ زندگی - کار در سازمان و نقش آن بر روی بهره وری سازمان. مدیریت تولید و عملیات، دوره ۵، شماره ۱ (پیاپی ۸)، صص ۷۱ - ۹۲.
۷. -فروهر، م (۱۳۹۴). درک ماهیت، اهمیت و پیامدهای مثبت گرایي در سازمان. ماهنامه کارآفرینان امیرکبیر، ۱۱۵، صص ۲۸-۲۴.
۸. -قانع نیا، مریم؛ فروهر، محمد و جلیلی، صدیقه (۱۳۹۴). تاثیر آموزش سرمایه روانشناختی مدیران بر افزایش شغلی کارکنان. پژوهش نامه روانشناسی مثبت، سال اول، شماره سوم، پیاپی (۳)، صص ۷۲-۵۹.
۹. مرزآبادی، اسفندیار و نیک نفس، سعید (۱۳۹۵). سبک های مقابله با استرس شغلی در کارکنان نظامی. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیام سلامت)، دوره ۱۰، شماره ۴، صص ۳۱۰ - ۲۹۹.
۱۰. -مسیح آبادی، ابوالقاسم، رجایی، علیرضا (۱۳۹۳). اثر استرس شغلی بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی حسابرسان، کنفرانس بین المللی مدیریت حسابداری و اقتصاد.
۱۱. -مصطفوی، علی و مرضیه عزیزی معین، ۱۳۹۶، رابطه بین استرس شغلی با رضایت شغلی در بین کارمندان دانشگاه پیام نور استان قم، دهمین همایش دانشجویی تازه های علوم بهداشتی کشور، تهران، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی شهید بهشتی،
۱۲. -میرکمالی، سید محمد (۱۳۹۷) بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیات علمی دانشگاههای تهران و صنعتی شریف، پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی: تابستان ۱۳۸۷، دوره ۱۴، شماره ۲ (۴۸)؛ از صفحه ۷۱ تا صفحه ۱۰۱
۱۳. -نودهی، حسن؛ نرجس ملانوروزی و صابره خورشاهیان، ۱۳۹۶، رابطه شیوه های مقابله با استرس با رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی شهر نیشابور، سومین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی،
14. -Jofreh Manouchehr (2012) The Relationship between Quality of Work Life with Staff Performance Gas Engineering and Development Company, Research Journal of Applied

Sciences, Engineering and Technology 4 (15): 2507-2514, 2012ISSN: 2040-7467© Maxwell Scientific Organization, 2012

15. -Laio, C. R., (2017). Correlates of employee involvement: quality of work life and locus of control orientation. PhD dissertation, California School Sandiego

16. -Shi-chang D (2012). The Relationship between Self- Efficacy, Academic Motivation and Procrastination among College Students of Engineering. Journal of Guizhou Normal College. 2012; 8 (1): 1-8.

17. -Shahabipour Farshid (2015) Investigating the relationship between the quality of working life and customer relationship management in Iran insurance in Yasuj city, ISSN: 2090-4274 Journal of Applied Environmental and Biological Sciences www.textroad.com

18. -Mohd Suki, N.. (2015). Mediating Role of Social Responsibility on the Relationship between Consumer Awareness of Green Marketing and Purchase Intentions, World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Economics and Management Engineering Vol:9, No:8, pp.2996-2999.

19. -Pradhan Rabindra Kumar ,Jena Lalatendu Kesari ,Kumari Itishree Gita (2016) Effect of Work-Life Balance on Organizational Citizenship Behaviour: Role of Organizational Commitment,.DOI: 10.1177/0972150916631071