

رابطه بین تعادل کار و خانواده و تاثیر آن بر رضایت زندگی خانوادگی کارمندان سیستم بانکی

حبیب پیری^{۱*} و عارف خوشرومعینی^۲

۱- استادیار، گروه حسابداری، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران. (نویسنده مسئول)

۲- دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران

چکیده

رضایت از زندگی از شاخص‌های مهم اجتماعی است که بر روی تمامی رفتارهای اجتماعی و فردی افراد تاثیر می‌گذارد. این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین توازن کار و خانواده و تاثیر آن بر رضایت زندگی خانوادگی کارکنان بانک انجام شده است. این مطالعه به روش مقطعی تحلیلی از نوع همبستگی می‌باشد که بر روی ۲۷۶ نفر از کارکنان بانک در سال ۱۴۰۲ انجام شد. نمونه‌ها بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب و وارد مطالعه شدند. ابزار اندازه‌گیری شامل ۲ پرسشنامه تعادل کار و خانواده وونگ و کو (۲۰۰۹)، رضایت از زندگی داینر (۱۹۸۵) بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل استفاده شد. بین تعادل کار-خانواده و رضایت زندگی خانوادگی در بین کارکنان بانک رابطه معناداری مشاهده گردید. همچنین بین توازن کار-خانواده و رضایت شغلی در بین کارکنان بانک رابطه معناداری وجود دارد. و بین رضایت شغلی و رضایت زندگی خانوادگی نیز رابطه معناداری مشاهده گردید ($p=0.00$). شناخت تعادل کار و خانواده از طریق استخراج و مطالعه تمامی متغیرهای اثرگذار بر آن از قبیل ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها به منظور ایجاد تعهد سازمانی و ایجاد مزیت رقابتی از ضروریات به نظر می‌رسد زیرا مدیران با مطالعه آن می‌توانند چالش‌ها و فرصت‌های سازمانی موجود در حوزه منابع انسانی مخصوصاً مدیریت شناسایی و به ارتقاء آن بپردازند.

کلمات کلیدی: توازن کار، خانواده، رضایت زندگی، کارکنان بانک.

۱-مقدمه

مشکلات مربوط به توازن و تعادل کار و خانواده بر همه افراد، بدون در نظر گرفتن جنسیت، سن، شغل، به میزان متفاوت و با نتایج متفاوتی تأثیر می‌گذارد (۱). موفقیت در برقراری تعادل بین کار و خانواده تحت تأثیر عوامل بسیاری چه در سطح فردی، چه در سطح سازمانی و چه در سطح ایالتی قرار دارد. این عوامل اغلب به هم مرتبط می‌باشند، چرا که بدون حمایت دولت، این وضعیت در قالب شرایط کاری مناسب مورد اجرا قرار نمی‌گیرد (۲). سازمان‌ها اغلب تلاش می‌کنند تا مشارکت کاری کارکنان خود را افزایش دهند، زیرا کارکنان متعهد کارمندان مولدتری هستند، اما اغلب از تأثیرات قابل توجه توازن بین کار و خانواده و همچنین رضایت شغلی و زندگی بر تعهد کاری غفلت می‌کنند (۳). یک محیط کاری سالم به رضایت شغلی و زندگی بهتر افراد کمک شایانی می‌کند. تحقیقات قبلی رابطه مهمی بین رضایت شغلی و تعهد کاری و همچنین رضایت از زندگی و تعهد کاری نشان داده اند (۴).

رضایت زندگی خانوادگی به ارزیابی شناختی کارکنان از رضایت آنها از شرایط زندگی اشاره دارد و منعکس کننده خوشبختی یک فرد در محل کار است. بنابراین رضایت از زندگی مفهوم مهمی برای بهزیستی کارکنان است. با این حال، این ساختار در زمینه مدیریت مورد غفلت قرار گرفته است و یک امر مهم تحقیقاتی را ایجاد می‌کند (۵).

در سال‌های اخیر تغییرات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر زندگی کاری افراد تأثیر گذاشته است. به ویژه افزایش سطح زندگی و اهمیت کار و زندگی خانوادگی باعث تشدید تقاضاها از افراد، کار و خانواده شده است (۶). رابطه بین کار و زندگی خانوادگی دو طرفه است. بر این اساس، زندگی کاری یک فرد می‌تواند بر زندگی خانوادگی وی تأثیر بگذارد و زندگی خانوادگی او نیز ممکن است بر زندگی کاری وی تأثیر بگذارد. از آنجایی که نقش‌های کار و خانواده به طور مداوم با یکدیگر تعامل دارند، این مفهوم به دو روش متفاوت، اما مرتبط، به عنوان تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار مورد بررسی قرار گرفته است (۷).

مطالعات پیمایشی رضایت از زندگی خانوادگی، نشانگر حرکت جدید به سمت توسعه نشانگر هایی اجتماعی است، نشانگر هایی که بخش ذهنی، روانشناختی زندگی مردم را می‌سنجد تا تاکید مضاعف نشانگر های اقتصادی زندگی ملی را تعدیل کند. پیمایش کامل، کانورس، و راجرز در مورد رضایت از زندگی خانوادگی آمریکاییان نشان داد که اغلب مردم بیانگر رضامندی کلی از زندگی هستند، اما شاخص‌های خوشحالی (عاطفی) و رضامندی (شناختی) می‌تواند الگوهای متفاوتی از نتیجه‌ها را موجب شود. رضامندی در حیطه‌های مختلف زندگی، در زمینه ازدواج و زندگی خانوادگی بسیار بالا و در زمینه پس‌انداز مالی، میزان تعلیم و تربیت و معیار زندگی پایین بود (۸).

عدم ایجاد توازن کار و خانواده و بروز تضاد در کار و خانواده زمانی رخ می‌دهد که تجارب کاری در زندگی خانوادگی تداخل ایجاد کند. چنین تجربیاتی ممکن است مشتمل بر استرس شغلی، تغییر شغل، ساعات کاری شدید، نامنظم یا انعطاف ناپذیر، سفرهای مکرر، تعارضات بین فردی، اضافه بار حاصل از نقش افراد، حمایت همکاران و سازمان یا سرپرستان غیرحمایت‌کننده باشد (۸). از سوی دیگر، تعارض خانواده و کار زمانی رخ می‌دهد که تجارب خانواده در زندگی کاری تداخل ایجاد کند. برخی از فشارها در محیط خانواده ممکن است وجود فرزندان خردسال، مسئولیت‌های مراقبت از سالمندان، تعارضات بین فردی در خانواده و حضور اعضای خانواده غیر حامی باشد (۹). موضوع تضاد کار و خانواده از اهمیت خاصی برخوردار بوده است زیرا مطالعات اخیر نشان داده است که ۴۰ درصد از والدین شاغل حداقل برای مدتی در زندگی خود تعارض کار و خانواده را تجربه می‌کنند. مطالعات نشان می‌دهد که تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار با بهزیستی روانشناختی و رضایت شغلی و زندگی افراد رابطه منفی و معناداری دارند (۱۰).

مطالعات متعددی اهمیت توازن کار و خانواده، رضایت شغلی، رضایت از زندگی و مشارکت کاری را تایید می‌کنند (۱۱-۱۳)، اما تحقیقاتی که رابطه بین هر چهار مفهوم را بررسی کند، وجود ندارد. این مطالعه با هدف پوشش این شکاف مطالعاتی می‌باشد از این رو به بررسی روابط بین سازه توازن و تعادل کار و زندگی بر حسب رضایت از زندگی، رضایت شغلی و درگیری کاری نزد کارکنان بانک پرداخته است.

مواد و روش ها

این مطالعه به روش مقطعی تحلیلی از نوع همبستگی می باشد که بر روی کلیه کارکنان بانک در سال ۱۴۰۲ که شامل ۲۷۶ نفر می باشد انجام شده است. نمونه های انتخابی بر اساس روش نمونه گیری تصادفی انتخاب و وارد مطالعه شدند.

- ابزار و روش جمع آوری داده ها

- پرسشنامه توازن کار و خانواده

به منظور سنجش میزان توازن کار و خانواده از پرسشنامه توازن کار و خانواده وونگ و کو (۲۰۰۹) استفاده شده است که شامل ۲۶ سوال و ۷ بعد می باشد. (زمان کافی فراغت از کار داشتن، وفاداری به کار، حمایت محل کار از تعادل کار - زندگی، جهت گیری زندگی، نگهداری کار و حرفه، کاهش داوطلبانه ساعات کاری برای رفع نیازهای شخصیکه با استفاده از یک طیف لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) درجه بندی از ۱ تا ۵ و نمره گذاری شده است

۲- پرسشنامه رضایت از زندگی خانوادگی:

برای سنجش سازه رضایت از زندگی از پرسشنامه داینر (۱۹۸۵) استفاده می شود. که شامل ۵ گویه و تک بعدی می باشد. و بر اساس طیف نگرش سنجی لیکرت با پنج درجه کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم می باشد.

پایایی ابزار سنجش

در این پژوهش برای محاسبه پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است، به این منظور با یک مطالعه مقدماتی ابتدا پرسشنامه اولیه بین ۳۰ نفر از اعضای جامعه آماری توزیع شد و بعد از جمع آوری اولیه داده ها، با استفاد از نرم افزار آماری SPSS-24 آلفای کرونباخ آن محاسبه شد.

- آنالیز آماری

پس از جمع آوری داده ها، از تکنیک های آمار توصیفی برای توصیف داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS-24 استفاده شد. در سطح آمار استنباطی و برای آزمون پاسخ به سوالات و فرضیات تحقیق از آمار استنباطی و روش حداقل مربعات جزئی با کمک نرم افزار لیزرل استفاده شد

یافته ها

از ۲۷۶ نفر تحت مطالعه ۶۲،۱ درصد مرد و ۳۷،۹ درصد (۱۰۴ نفر) زن بودند و ۱۳،۰ درصد آزمودنی ها کمتر از ۳۰ سال، ۲۹،۷ درصد آزمودنی ها ۳۱ تا ۴۰ سال، ۳۵،۵ درصد آزمودنی ها ۴۱ تا ۵۰ سال، ۲۱،۷ درصد ۵۱ سال و بیشتر سن داشتند.

برای بررسی وضعیت متغیرهای مورد مطالعه از آزمون t یک نمونه ای استفاده شد که نتیجه ارتباط معنی داری بین توازن کار و خانواده، رضایت زندگی خانوادگی و رضایت شغلی ($p=0.000$) نشان داد. بیشترین ضریب همبستگی بین دو متغیر توازن کار و خانواده و رضایت زندگی خانوادگی به مقدار (۰،۷۷۹) که در سطح قوی می باشد و کمترین ضریب همبستگی بین دو متغیر توازن کار و خانواده و رضایت شغلی به مقدار (۰،۱۰۷) که در سطح ضعیف می باشند.

نتیجه تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که مقدار شاخص KMO برای هر سه متغیر مورد مطالعه توازن کار و خانواده و رضایت زندگی خانوادگی و رضایت شغلی بیشتر از ۰،۶ بود. سطح معناداری آزمون بارتلت کمتر از مقدار ۰/۰۵ بود که نشان دهنده این موضوع است که ماتریس داده ها یک ماتریس اتحاد نیست. به عبارت دیگر همبستگی کافی در میان داده ها برای تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه های پژوهش وجود دارد (جدول ۱).

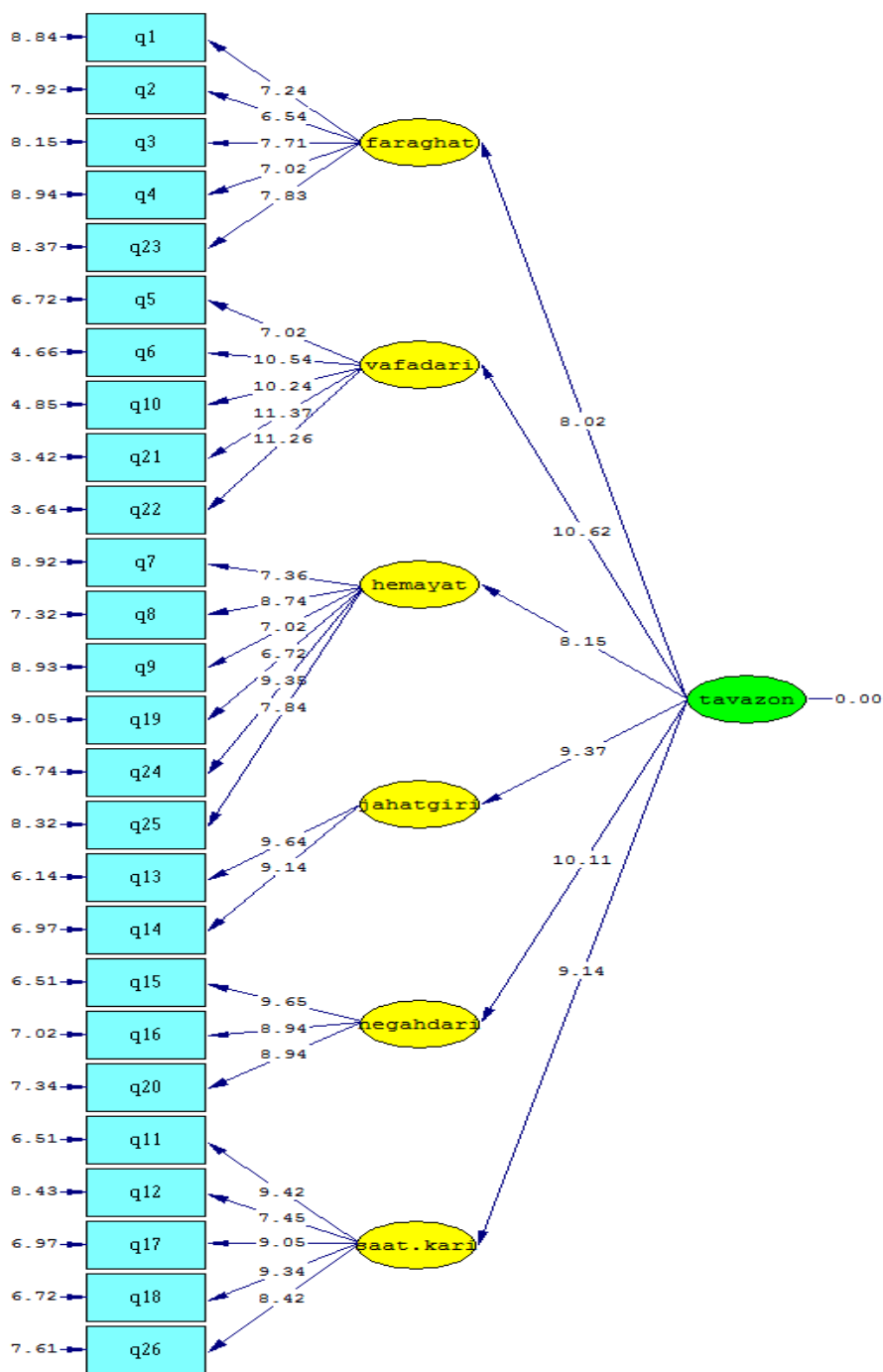
¹ Identity Matrix

جدول ۱. آزمون KMO و بارتلت برای داده‌های پرسشنامه های پژوهش

آزمون		پرسشنامه پژوهش	
۰,۸۵۹	آزمون KMO	توازن کار و خانواده	
۱۰۹۱,۰۸۴	مقدار χ^2		آزمون بارتلت
۱۶۶	درجه آزادی		
۰,۰۰۰	سطح معناداری (Sig)		
۰,۹۱۸	آزمون KMO	رضایت زندگی خانوادگی	
۱۹۳۳,۱۴۷	مقدار χ^2		آزمون بارتلت
۱۲۸	درجه آزادی		
۰,۰۰۰	سطح معناداری (Sig)		
۰,۹۲۳	آزمون KMO	رضایت شغلی	
۱۳۶۹,۱۳۶	مقدار χ^2		آزمون بارتلت
۲۳۳	درجه آزادی		
۰,۰۰۰	سطح معناداری (Sig)		

نتیجه تحلیل عاملی تأییدی متغیر «توازن کار و خانواده» نشان داد که رابطه بین سوالات و متغیر مورد نظر معنی دار بوده و بنابراین این سوالات تبیین کننده مناسبی برای متغیر مورد نظر هستند. بار عاملی همه سوالات بزرگتر از ۰,۵ می باشد، بنابراین این سوالات تبیین کننده مناسبی برای متغیر مورد نظر هستند

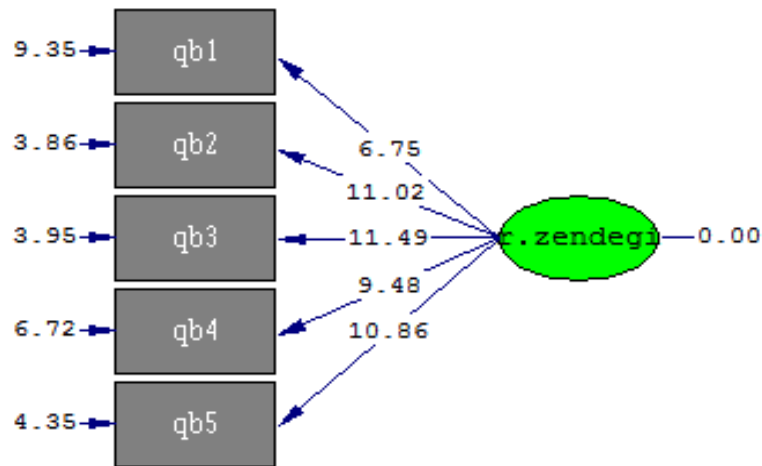
تحلیل عاملی تأییدی متغیر «توازن کار و خانواده» در حالت دو سطحی



Chi-Square=592.14, df=292, P-value=0.00000, RMSEA=0.087

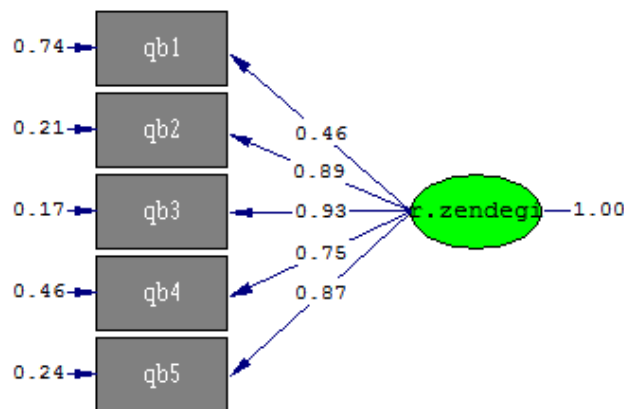
شکل ۱. مدل اندازه گیری برازش شده متغیر توازن کار و خانواده با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی در حالت معنی داری در حالت دو سطحی در (شکل ۱) و (شکل ۲) از آنجایی که ارزش t برای همه سؤالات بیشتر از مقدار ۱/۹۶ شده است لذا رابطه بین سؤالات و متغیر مورد نظر معنی دار بوده و این سؤالات تبیین کننده مناسبی برای متغیر مورد نظر هستند. بار عاملی همه سؤالات بیشتر از مقدار ۰,۴ است. بنابراین این سؤالات تبیین کننده مناسبی برای متغیر مورد نظر هستند.

تحلیل عاملی تأییدی متغیر « رضایت زندگی خانوادگی »



Chi-Square=8.4, df=4, P-value=0.00000, RMSEA=0.091

شکل ۲. مدل اندازه گیری برازش شده متغیرهای رضایت زندگی خانوادگی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی در حالت معنی داری نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیر « رضایت زندگی خانوادگی » با توجه به نتایج به دست آمده، از آنجایی که مقدار آماره t برای همه سؤالات بیشتر از مقدار ۱/۹۶ شده است. بنابراین لذا رابطه بین سؤالات و متغیر مورد نظر معنی دار بوده و بنابراین این سؤالات تبیین کننده مناسبی برای متغیر مورد نظر هستند.



Chi-Square=8.4, df=4, P-value=0.00000, RMSEA=0.091

شکل ۳. مدل اندازه گیری برازش شده متغیرهای رضایت زندگی خانوادگی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی در حالت تخمین استاندارد همانطور که در (شکل ۳) نشان داده شده است، بار عاملی همه سؤالات بیشتر از مقدار ۰,۴ است. بنابراین این سؤالات تبیین کننده مناسبی برای متغیر مورد نظر هستند. مطابق (جدول ۲)، شاخص های برازش موید مدل در سطح اطمینان ۹۰ درصد بودند.

جدول ۲. شاخصهای مربوط به برازندگی مدل متغیر رضایت زندگی خانوادگی

متغیر	χ^2/df	RMSEA	GFI	RMR	IFI	CFI	NFI	NNFI
رضایت زندگی خانوادگی	۲,۱	۰,۰۹۱	۰,۹۲	۰,۰۵۵	۰,۹۱	۰,۹۲	۰,۹۵	۰,۹۲
سطح مناسب	<۵	<۰,۱	>۰,۹۰	<۰,۵	>۰,۹۰	>۰,۹۰	>۰,۹۰	>۰,۹۰
نتیجه	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

در ارزیابی شاخصهای مربوط به برزندگی مدل متغیر رضایت زندگی خانوادگی، مقدار آماره برآورد رابطه توازن کار-خانواده و رضایت زندگی خانوادگی در بین کارکنان بانک ۱۱،۰۲ و ضریب استاندارد بین توازن کار-خانواده و رضایت زندگی خانوادگی در بین کارکنان بانک ۰،۸۸ می‌باشد که چون این عدد بزرگتر از ۰،۶ می‌باشد نشان از تاثیر مثبت و مستقیم و قوی توازن کار-خانواده و رضایت زندگی خانوادگی در بین کارکنان بانک دارد. یعنی با افزایش توازن کار-خانواده، رضایت زندگی خانوادگی در بین کارکنان بانک افزایش می‌یابد.

بحث

تعادل و توازن بین کار و خانواده با کیفیت زندگی مرتبط است. تعادل کار و خانواده با کیفیت زندگی مرتبط است که رضایت قابل توجهی برای توزیع بین نقش‌ها وجود داشته باشد. در این شرایط، کیفیت زندگی همیشه برای کسانی که بیشتر درگیر خانواده هستند یا رضایت بیشتری نسبت به کار دارند، بالاتر بوده و برای کسانی که در کار بیشتر از خانواده درگیر هستند یا رضایت بیشتری از کار خود را دارند، پایین‌تر است.

نتایج پژوهش ما در فرضیه اصلی نشان داد بین توازن کار-خانواده و رضایت زندگی خانوادگی در بین کارکنان بانک رابطه معناداری وجود دارد و توازن کار-خانواده و رضایت زندگی خانوادگی در بین کارکنان بانک معنادار است و با افزایش توازن کار-خانواده، رضایت زندگی خانوادگی در بین کارکنان بانک افزایش می‌یابد. این نتایج همسو با نتایج اکثر مطالعات می‌باشد که در آن توازن کار و زندگی می‌تواند تاثیر قابل توجهی بر رضایت شغلی افراد داشته باشند.

توازن کار و زندگی به معنای توازن بین زمان و انرژی صرف شده برای کار و زمان و انرژی صرف شده برای زندگی شخصی است. این توازن نه تنها شامل تقسیم مناسب زمان بین کار و زندگی، بلکه شامل احساس رضایت و خشنودی در هر دو جنبه نیز می‌شود (۱۴). تعادل کار و زندگی به افراد اجازه می‌دهد تا به صورت متعادل و شاداب در هر دو حوزه فعالیت کنند (۱۵). زمانی که افراد قادر به مدیریت بهتر زمان خود و تقسیم مناسب آن بین کار و زندگی شخصی هستند، احساس رضایت و خشنودی بیشتری درباره زندگی خانوادگی و شغل خود دارند. این افراد احساس می‌کنند که زندگی خانوادگی‌شان به تعادل رسیده است و رضایت بیشتری از زندگی خود دارند و می‌توانند تمرکز بیشتری بر رشد حرفه‌ای خود داشته باشند (۱۶). به عبارتی دیگر، توازن کار و زندگی می‌تواند به بهبود رضایت از زندگی شخصی و خانوادگی و همچنین رضایت شغلی کمک کند. توازن کار و زندگی موجب ایجاد تعادل عاطفی و روحی در فرد می‌شود. خودشناسی در توسعه فردی یک فرد در جامعه بسیار با اهمیت است. زندگی فرد فقط بر روی کار تمرکز ندارد و در زندگی شخصی وی نیز تاثیر گذار است (۱۷). کار زیاد بدون در نظر داشتن سلامت جسمانی، باعث بیماری روحی می‌شود. بطوری که پس از مدتی او احساس خستگی و خواری می‌کند و این می‌تواند منجر به کاهش رضایت شغلی و افت عملکرد در کار هم شود. همچنین، اختصاص وقت کافی به زندگی شخصی و خانوادگی می‌تواند منجر به احساس خوشحالی، ارتباطات بهتر با خانواده و عزم و انگیزه بیشتر در کار شود.

نتیجه مطالعه ما نشان داد که بین توازن کار-خانواده و رضایت زندگی خانوادگی در بین کارکنان بانک رابطه معناداری وجود دارد که با مطالعات خرمی (۱۳۹۹)، ثابت پور (۱۳۹۸)، غلامی و همکاران (۱۳۹۸) و فریدی (۱۳۹۵) همسویی و همخوانی دارد. لذا افراد با داشتن توازن کار و زندگی، افراد قادر خواهند بود بهترین شکل ممکن در روابط خانوادگی، تفریحات و علایق شخصی خود شرکت کنند. این توازن می‌تواند به افراد احساس رضایت، خشنودی و توازن در زندگی عمومی خود را القا کند (۲۱-۱۸).

برای خوشحال و راضی کردن کارکنان ضروری است که محیط زندگی و کاری آنها را رضایتبخش باشد. سطح رضایت زندگی کارکنان توسط عوامل زیادی تحت تاثیر قرار می‌گیرد، از جمله آنها شامل سطح حقوق و مزایا، ادراک عدالت از نظام ارتقاء در درون سازمان، کیفیت شرایط کاری و روابط اجتماعی است (۲۲). از سویی هم رضایت شغلی حالت هیجانی لذتبخش فراهم می‌کند که اغلب منجر به یک نگرش کاری مثبت می‌شود. اگر کارکنان سازمان احساس کنند که سختتر از دیگران کار میکنند اما پاداشهای کمتری دریافت میکنند، آنها احتمالاً نگرشهای منفی نسبت به شغل، مدیر و همکاران و درنهایت کل زندگی خواهند داشت (۲۳). از طرف دیگر، اگر آنها احساس کنند به خوبی با آنها رفتار میشود و پرداخت عادلانه صورت می‌گیرد،

نگرشهای مثبتتری نسبت به شغل و زندگی خواهند داشت. کارکنان، از مهمترین عناصر تأثیرگذار بر عملکرد سازمانها محسوب میشوند. سازمان زمانی میتواند عملکرد مناسبی داشته و نقش خود را به درستی ایفا کند که از منابع انسانی خود بتواند به نحو مناسبی استفاده نماید. سازمانها میتوانند در صورت داشتن کارکنانی متعهد و راضی از شرایط شغل و زندگی با اطمینان در جهت اهداف واقعی خود گام برداشته و از اتلاف سرمایه های مادی و معنوی ناشی از عدم رضایتمندی اعضا جلوگیری کنند (۲۴).

شناخت توازن کار و خانواده از طریق استخراج و مطالعه تمامی متغیرهای اثرگذار بر آن از قبیل ابعاد، مؤلفه ها و شاخص ها به منظور ایجاد تعهد سازمانی و ایجاد مزیت رقابتی از ضروریات به نظر می رسد زیرا مدیران با مطالعه آن می توانند چالش ها و فرصت های سازمانی موجود در حوزه منابع انسانی مخصوصاً مدیریت شناسایی و به ارتقاء آن بپردازند. پیگیری مسائل رویارویی کار- خانواده و پیدا کردن بسترهای لازم برای ایجاد توازن کار- خانواده بسیار حائز اهمیت می باشد. توازن کار- خانواده، سازه پرتکرار در ادبیات کار- خانواده می باشد. توازن اغلب اوقات به معنی کم کردن کار جهت سپری نمودن وقت بیشتر با خانواده معنی می شود. بعضی مواقع هم نیز به معنی عدم تعارض کار- خانواده بکار می رود.

پیشنهادهات

- در سازمان هماهنگی و تناسب بین حقوق و مزایای پرداختی با شرایط خدمتی شاغلان برقرار شود
- ایجاد برنامه های چندگانه و متنوع از جمله اختصاص یک نیم روز در ماه به گردش و تفریح کارکنان
- به کارکنان پیشنهاد می شود هدف و برنامه برای ایجاد تعادل در کار و زندگی خود داشته باشند
- به مدیران پیشنهاد می گردد به دلیل تخصصی شدن هر شغل، از تعدد مشغله ها و نقش های نا مرتبط به یک پست مشخص جلوگیری کنند چون از یک طرف باعث میشود فشار کاری زیاد تر بر روی کارکنان اعمال گردد و کارکنان نتوانند به نقش های غیر کاری یا زندگی شخصی خود رسیده گی کنند و از طرف دیگر کارکنانی که چندین کار را در عین زمان داشته باشند نمی توانند کار اصلی خویش را بصورت تخصصی آن به پیش ببرند
- توصیه میگردد تا مسئله ی تعادل در کار و زندگی در فرهنگ سازمانی گنجانیده شود و مدیران ارشد بخصوص مدیریت عامل در اجرایی شدن این فرهنگ نقش بسزا و موثری داشته باشند.
- بررسی سایر عوامل تاثیر پذیر بر تعادل کار و زندگی و تاثیرات این دو بر سایر عوامل در سازمانها

محدودیت ها

- جامعه آماری تنها مربوط به کارکنان بانک است که نتایج پژوهش قابل تعمیم به تمامی صنفا، تخصصها و گرایشهای علمی دیگر نمی باشد.
- فقدان زمان لازم برای گسترش پژوهش به زمان و مناطق دیگر برای گردآوری دادهها.
- بنا به محدود بودن جامعه آماری پژوهش قابل تعمیم به تمام کشور نیست.
- پژوهش پایان نامه به صورت مقطعی انجام می گیرد، بنابراین نتیجه گیری درباره علیت و تحلیل تمامی عاملهای تاثیرگذار را دشوار می سازد.

منابع

۱. ابطحی، حسین (۱۳۹۱)؛ مدیریت منابع انسانی، اداره امور کارکنان در سازمانهای دولتی، صنعتی و بازرگانی، تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت دولتی، چاپ دوم، صص ۳۰۸-۳۰۳.
۲. اسدی، آریو. فیاضی، مرجان. حسنقلی پوریا سوری، طهمورث (۱۳۹۷)؛ عوامل سازمانی مؤثر بر تعادل کار و زندگی کارکنان یک شرکت تولید قطعات خودرو، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ی ۶، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۷، صص ۲۲۹-۲۲۶، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۳. امیرکبیری، مهلقا. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر امنیت اجتماعی بر رضایت از زندگی دانشجویان، برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، دوره ۱، شماره ۱۰، ۱۰۳-۱۳۶.

۴. امینی، محمد (۱۳۹۵)؛ چگونه بین مسئولیت‌های کاری و خانوادگی تعادل برقرار کنیم؟ مدیریت بازرگانی ۳ (۷)، ۳۷-۵۶.
۵. انوری، حسن (۱۳۹۱)؛ فرهنگ بزرگ سخن، انتشارات سخن، جلد ششم، چاپ اول، تهران، ص ۵۶۴۱.
۶. باورصاد، محمد علی (۱۳۹۸) بررسی رابطه بین توازن کار و زندگی با بهره‌وری، روحیه و رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه پیام نور واحد دزفول). دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۳۰، صص ۷۶-۵۴.
۷. پرهیزگار، فاطمه (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تأثیر فرسودگی و استرس شغلی بر رضایت شغلی کارکنان با نقش متغیر میانجی نظام جبران خدمات "فصلنامه توسعه، سال چهاردهم، شماره ۴۵، زمستان ۹۷.
۸. پهلوان، سارا (۱۳۹۹). بررسی رابطه تعادل کار و زندگی بر روحیه کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی. چشم انداز مدیریت، شماره ۳۳، صص ۲۸-۹.
۹. حقیقت جو، امید، (۱۳۹۵) بررسی اثربخشی آموزش‌های آماده‌سازی شغلی و کارآفرینی بر رضایت شغلی و تمایلات کارآفرینی جوانان داوطلب استفاده از تسهیلات اشتغال‌زایی شهر تهران، تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، دوره ۶، شماره ۲۳، صص ۶۶-۴۱.
۱۰. خرمی، زهرا (۱۳۹۹) بررسی رابطه توازن کار-خانواده و رضایت از زندگی کارکنان. فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ۱۳، شماره ۵۱.
۱۱. درویش، حسن، (۱۳۹۶)، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان (رویکرد تحلیلی - پژوهشی)، فرهنگ مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۶.
۱۲. دهقان، نبی‌اله. صالحی صدقیانی، جمشید. مرادی آیدیشه، شعبان (۱۳۹۸). تبیین ارتباط ابعاد غنی‌سازی شغل و رضایت شغلی کارکنان و تعادل کار و زندگی (مورد: شرکت برق)، فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت.
۱۳. ربیعی، علی. امینی، محمدتقی. پیرایش، زهرا (۱۳۹۷)؛ رابطه دور کاری با بهبود توازن میان کار و زندگی اجتماعی در وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی. فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ۱۳، شماره ۵۱.
14. Davis, M.G. & Sturm.F (2020) proved that there is a significant and positive relationship between work-life balance and job satisfaction,. *College & Research Libraries*, 58(1), 31-47.
15. Erdogan, S. (2018) Family satisfaction and measure", *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9, No. 2, pp. 134-145.
16. Majer, D.A. & Fletcher, T. D., Davis, D. D. & Germano, L. M. (2018). The influence of Work-Family culture and workplace relationships on work interference with family: A multi-level model. *Journal of organizational behavior*, 29 (7), 881-897.
۱۷. ساعدی، سارا. خلعتبری، جواد. سوری نجف آبادی. ندا (۱۳۹۸)؛ رابطه رضایت از زندگی خانوادگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال اول، شماره چهارم، پاییز، صص ۶۴-۵۵.
۱۸. خرمی، زهرا (۱۳۹۹) بررسی رابطه توازن کار-خانواده و رضایت از زندگی کارکنان. فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ۱۳، شماره ۵۱.
۱۹. ثابت پور، نازنین زهرا (۱۳۹۸) واریس نقش رضایت از زندگی در تعادل کار-زندگی. پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمی
۲۰. غلامی، علیرضا (۱۳۹۸)؛ عوامل مؤثر بر رضایت از زندگی خانوادگی کاری در سازمان، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ۶، شماره ۲۴، مرداد و شهریور.
۲۱. فریدی، نوشین، (۱۳۹۵) برابط عوامل اجتماعی مؤثر با میزان رضایت از زندگی زنان متأهل شاغل در سازمان بهزیستی اسلامشهر، پژوهش‌های مدیریت در ایران، ش ۶۶، تابستان.
۲۲. مجاوریان، سید مجتبی؛ کشیری طلایی، فاطمه و فلاحتی، ذبیح‌الله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین محدودیت‌های مذهبی، رضایت از زندگی و رشد اقتصادی، فصلنامه پژوهش‌های رشد و توسعه اقتصادی، دوره ۵، شماره ۱۷، ۱۱-۲۲.

23. Allen, T. D. (2019). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior*, 5, 414-435.
24. Ampofer, S&Burack, e. (2017). Spirituality in the work place, and Satisfaction with family life. *Journal of organizational change management*, vol, 12, no, 4.