مقاله علمی‌پژوهشی

تاریخ دریافت ۱۴۰۱/۰۹/۱۷ **تاریخ پذیرش ۱۴۰۱/۱۰/۲۷**

طراحی مدل متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران

نادیا هاشمی[۱] حسن درویش[۲*]

چکیده

هدف از پژوهش حاضر طراحی مدل متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران است. پژوهش حاضر آمیخته (کیفی و کمی) هست. استراتژی پژوهش کیفی روش تحلیل مضمون است. در بخش کمی از روش تحلیل ساختاری استفاده شد. با توجه به نتایج حاصل از مصاحبه با ۷ نفر از خبرگان، ۱۲٤ عامل در تعادل کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران مؤثر است. با استفاده از روش دلفی مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران استخراج شد. نتایج نشان داد که مهم‌ترین مؤلفه مؤثر در تعادل کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران اعتماد به سازمان و وفادار بودن کارکنان نسبت به سازمان است. تأثیر ساختار دولت، دولت الکترونیک و هوشمندسازی، مدیریت سرمایه انسانی، فناوری‌های مدیریتی، توسعه فرهنگ سازمانی، نظارت و ارزیابی و صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری بر تعادل کار و زندگی کارکنان تأیید شد.

واژگان کلیدی: متعادل‌سازی کار و زندگی، شرکت ملی گاز، مدیریت سرمایه انسانی، فناوری‌های مدیریتی، توسعه فرهنگ سازمانی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی ـ منابع انسانی، دانشکده مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران ایران.
hashemi_msc@yahoo.com
۲. دکتری مدیریت دولتی دانشیار، دانشکده مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول).
dr_darvish@pnu.ac.ir

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

مقدمه

پرداختن به کار و زندگی خانواده، دو جنبه مهم از زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهد. سلامت جسمی و روحی و خشنودی انسان‌ها در گرو هماهنگی و سازگاری بین این دو جنبه قرار دارد. به‌ویژه در جوامع امروزی که افراد بیشتر ساعات زندگی خود را در سازمان یا محل کار خود می‌گذرانند، پرداختن به نقش‌های متفاوت در دیگر جنبه‌های زندگی مانند خانواده، دوستان، اجتماع، اوقات فراغت و غیره دغدغه اصلی بسیاری از جامعه شناسان و روان شناسان تبدیل شده‌است (Michel, Bosch, & Rexroth, 2014). سازمان‌هایی که بر کارآمدی و اثربخشی تمرکز دارند با بهبود تعادل کار زندگی می‌توانند به‌طور معناداری به رشد عملکرد سازمانی و موفقیت‌های بعدی کارکنان کمک کند؛ به گفته جفری و باترا[1] (۲۰۱۴) تعادل در بین زندگی کاری و خانوادگی از دو جهت قابل بررسی است؛ منظر اول مشکلاتی است که انجام امور زندگی خانوادگی بر زندگی کاری تحمیل می‌کند و برای آن محدودیت ایجاد می‌کند و منظر دوم محدودیت‌هایی است که رسیدگی به امور سازمان در زندگی خانوادگی فرد ایجاد می‌کند (Jafri, & Batra 2014).

تعادل کار زندگی مفهومی است که از تلاش یک کارمند در هر بخش برای تقسیم وقت و انرژی خود برای تعادل کار و زندگی شخصی پشتیبانی می‌کند (George, Rohan Kiran, Sulekha, S Rao, & Kiran, 2018). دستیابی به تعادل سالم کار و زندگی یک فعالیت یک روزه نیست. بلکه یک فرآیند همیشگی است که می‌تواند با تلاش متقابل سازمان و کارکنان به‌دست آید. این یک نبرد سازش متقابل است که در آن موقعیت برد برد وجود دارد (Eureka & Sarabjeet, 2021).

کارکنان زمانی می‌توانند تعادل کار و زندگی را تجربه کنند که سازمان تسهیلات لازم برای آن را فراهم کند و استقلال و اختیار لازم نیز در مشاغل در نظر گرفته شود. تجربه این موفقیت (تجربه تعادل کار و زندگی) منجر به‌افتخار سازمانی برای تک‌تک کارکنان سازمان می‌شود. زیرا این سازمان است که امکان تجربه این تعادل را فراهم کرده است. این امر باعث می‌شود که کارکنان هم از نظر احساسی و هم از نظر نگرشی به سازمان خود افتخار کنند که درنهایت این عوامل منجر به رضایت کارکنان از شغل‌شان می‌شود (Mas-Machuca, Berbegal-Mirabent, & Alegre, 2016). تعادل بهتر کار زندگی نه‌تنها رضایت شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی بلکه رضایت از زندگی و

1. Jafri & Batra

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

خانواده را نیز ایجاد می‌کند (Sirgy & Lee, 2018).

بازتاب‌های اختلال در تعادل کار و زندگی کارکنان بالاست. تعداد خودکشی، طلاق، خانواده‌های آشفته، خشم یا درگیری در سازمان‌ها و غیره افزایش یافته است. کارفرمایان باید استراتژی‌هایی را ترسیم کنند یا برنامه‌ریزی کنند تا با این مشکل کنار بیایند و به کارکنان کمک کنند تا از کار خود لذت ببرند و زندگی را تا حد امکان زندگی کنند (Eureka & Sarabjeet, 2021).

با توجه به جایگاهی که صنعت نفت ایران از آن برخوردار است چشم‌انداز این صنعت از اهمیت بسیاری برخوردار است. برای تحقق سند چشم‌انداز در افق ۱۴۰۴، تصویر مطلوب آینده صنعت گاز کشور به‌عنوان سومین تولیدکننده گاز در جهان با سهم ۸-۱۰ درصد از تجارت جهانی گاز و فرآورده‌های گازی دارای جایگاه اول فناوری نفت و گاز در منطقه، هست. این پژوهش در تلاش است تا در قالب الگویی کلی روابط میان ۸ برنامه نقشه راه نظام اداری با تعادل میان کار و زندگی، را در شرکت ملی گاز ایران، مورد بررسی قرار دهد. از سویی دیگر با مروری بر پیشینه پژوهشی می‌توان دریافت که اگرچه پژوهش‌های فراوانی در حیطه ارتباطات سازمان و تعادل کار خانواده در ایران انجام گرفته است ولی تحقیقی که رابطه متغیرهای ذکر شده با تعادل کار خانواده را مورد پژوهش قرار دهد یافت نشد که همین امر بر ضرورت انجام این پژوهش می‌افزاید.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی توسعه‌ای و از نظر روش پژوهش، آمیخته (کیفی و کمی) محسوب می‌شود. استراتژی پژوهش کیفی روش تحلیل مضمون است که پژوهشگر در سه مرحله اصلی این استراتژی یعنی کدگذاری باز متن مصاحبه‌های انجام شده با کلیه مدیران و خبرگان آشنا به حوزه منابع انسانی در شرکت ملی گاز ایران شرکت اصلی، کدگذاری انتخابی و کدگذاری محوری، مدل متعادل سازی کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران طراحی می‌نماید. به‌کارگیری داده‌های به‌دست‌آمده، سؤالات مصاحبه طراحی شده و مصاحبه عمیق با خبرگان و کارشناسان این حوزه صورت گرفته و داده‌ها به‌روش تحلیل مضمون پردازش می‌شود.

جامعه آماری در بخش کیفی تحقیق، کلیه مدیران و خبرگان آشنا به حوزه منابع انسانی در شرکت ملی گاز ایران) شرکت اصلی) هستند. جامعه آماری در بخش کیفی از

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

نظر تعداد نامشخص است و می‌بایست مصاحبه تا جایی ادامه پیدا کند که به اشباع نظری دست‌یافت. روش نمونه‌گیری در بخش مصاحبه به‌صورت روش هدفمند می‌باشد. در بخش کمی کلیه کارکنان شرکت ملی گاز ایران (شرکت اصلی) در سال ۱۴۰۰ که برابر ۱۰۳۱ نفر هستند. روش نمونه‌گیری در بخش کمی به‌صورت نمونه‌گیری ساده است. به‌منظور انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری کو کران بهره می‌گیریم. ۲۸۰ نفر از کارکنان شرکت ملی گاز ایران در شرکت اصلی به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌است.

در این تحقیق، به‌منظور گردآوری اطلاعات از شیوه‌ی کتابخانه‌ای و میدانی استفاده می‌شود. در گام دوم روش گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختار یافته با سؤالات باز و پرسشنامه با طیف لیکرت است به‌طورکلی مراحل انجام کار بدین شرح است؛ مرحله اول در بخش کیفی شناسایی مؤلفه‌های مدل و تدوین آن با روش تحلیل مضمون و روش دلفی و طبقه‌بندی دادها و تدوین ابعاد و مؤلفه‌های مدل و تدوین مدل و گام دوم در بخش کمی شناخت ابزار و اجرای مقدماتی مدل، تدوین متغییرهای مدل، شناسایی پایایی ابزار، شناسایی روایی ابزار با استفاده از نظر خبرگان و برازش مدل می‌باشد.

جهت بررسی روایی سؤالات مصاحبه (بخش کیفی) و پرسشنامه (از نظرات اساتید محترم راهنما و مشاور و همچنین صاحب‌نظران امر پژوهش استفاده شد. در این تحقیق به‌منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده‌است. بدین‌منظور یک نمونه اولیه شامل ۲۰ پرسشنامه، از همان جامعه آماری، پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از این پرسشنامه‌ها و به‌کمک نرم‌افزار SPSS23 میزان ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. پرسشنامه مورد استفاده از قابلیت اعتماد و یا به‌عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است.

یافته‌ها

در بخش کیفی نتایج نشان داد از ۸ نمونه انتخاب شده ۶ نفر (۷۵ درصد) مرد و ۵ نفر (۲۵ درصد) زن بوده‌اند. از ۸ نمونه انتخاب شده ۱ نفر (۱۳ درصد) کمتر از ۳۰ سال؛ ۱ نفر (۱۲/۵ درصد) بین ۳۰ تا ۳۵ سال؛ ۴ نفر (۵۰ درصد) بین ۳۶ تا ۴۰ سال و ۲ نفر (۲۵ درصد) بالاتر از ۴۰ سال بوده‌اند. ۴ نفر (۵۰ درصد) کارشناسی؛ ۲ نفر (۲۵ درصد) کارشناسی‌ارشد و ۲ نفر (۲۵ درصد) دکتری بوده‌اند. ۱ نفر (۱۲/۵ درصد) دارای کمتر از ۵ سال سابقه، ۴ نفر (۵۰ درصد) بین ۵-۱۵ سال و ۳ نفر (۹۵ درصد) دارای سابقه بالاتر

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

از ۵ سال بوده‌اند در بخش کمی از ۲۸۰ نمونه انتخاب شده ۲۰۰ نفر (۷۱/۴ درصد) مرد و ۸۰ نفر (۲۸/۶ درصد) زن بوده‌اند. ۱۶ نفر (۵/۶ درصد) کمتر از ۳۰ سال؛ ۹۷ نفر (۳۴/۷ درصد) بین ۳۰-۳۵ سال، ۹۷ نفر (۳۴/۷ درصد) بین ۳۶-۴۰ سال و ۷۰ نفر (۲۵ درصد) بالاتر از ۴۰ سال بوده‌اند. ۴۸ نفر (۱۷/۱ درصد) دارای مدرک کاردانی و کمتر؛ ۱۵۳ نفر (۵۴/۶ درصد) کارشناسی، ۵۵ نفر(۱۹/۶ درصد) کارشناسی‌ارشد و ۲۴ نفر (۸/۶ درصد) دارای مدرک دکتری بوده‌اند.

نتایج حاصل پس از پیاده سازی مصاحبه‌ها، به‌صورت سطر به سطر بررسی، مفهوم پردازی، مقوله بندی و سپس، براساس مشابهت، ارتباط مفهومی و ویژگی‌های مشترک بین کدهای باز، مفاهیم و مقولات (طبقه‌ای از مفاهیم) مشخص شدند. هنگام تجزیه و تحلیل دقیق داده‌ها، مفاهیم، به گونه مستقیم از رونوشت مصاحبه مشارکت کنندگان در پژوهش یا با توجه به موارد مشترک کاربرد آنها، ایجاد شدند. رونوشت مصاحبه‌ها برای یافتن تم‌های اصلی، و تم‌های فرعی به گونه منظم مورد بررسی قرار گرفتند. نخست پاسخ‌های ارائه شده به‌وسیله مصاحبه شوندگان به واحدهایی کوچک‌تر تجزیه شد، این کار پس از بررسی رونوشت مصاحبه‌ها در سطح جمله یا پاراگراف انجام گرفت. سپس مفاهیم در چارچوب مقوله‌های بزرگ‌تر قرار گرفتند و پس از این مرحله سعی شد که مقوله‌ها نیز در چارچوب دسته‌های مفهومی بزرگ‌تری طبقه‌بندی شوند.

با توجه به نتایج حاصل از مصاحبه با ۷ نفر خبرگان می‌توان گفت ۱۲۴ عامل در طراحی مدل متعادل سازی کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران (مطالعه موردی: شرکت اصلی) مؤثر بوده است که در ادامه با به‌کارگیری روش دلفی به استخراج مهم‌ترین عوامل مؤثر بر طراحی مدل متعادل سازی کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران (مطالعه موردی: شرکت اصلی) پرداخته شده‌است.

در این بخش از پژوهش حاضر با استفاده از روش دلفی به اعتبار یابی مولفه‌ها پرداخته می‌شود. در راند اول روش دلفی افراد خبره و صاحب‌نظر در رابطه با عوامل نظر دادند. پرسشنامه نهایی به‌منظور سنجش اهمیت در اختیار صاحب نظران قرار گرفت. میانگین سؤالاتی که دارای مقدار کمتر از ۳ هستند، از پرسشنامه حذف گردیده و بقیه سؤالات که دارای میانگین بالاتر از ۳ یا مقدار متوسط می‌باشند، مجدداً در بین جامعه آماری توزیع می‌گردد و از آنها نظر سنجی می‌گردد. در مرحله (راند) دوم نظرات افراد نسبت به هدف پژوهش مورد سؤال قرار گرفته شد. نتایج حاصل از نظر سنجی بر اساس

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

مقادیر میانگین هر یک از گویه‌ها نشان داد که چنانچه مقدار میانگین کمتر از ۳ باشد، از نظر جامعه آماری دارای اهمیت نیست. میانگین سؤالاتی که دارای مقدار کمتر از ۳ می‌باشند، از پرسشنامه حذف گردیده و بقیه سؤالات که دارای میانگین بالاتر از ۳ یا مقدار متوسط می‌باشند، مجدداً در بین جامعه آماری توزیع می‌شود و از آنها نظرسنجی می‌شود. لذا بر اساس نتایج حاصل از راند سوم مهم‌ترین مولفه‌ها کلیدی مورد شناسایی و اولویت بندی قرار گرفت (جدول ۱).

جدول ۱. نتایج حاصل از روش دلفی راند سوم

		عوامل	میانگین	معیارانحراف	میانگین رتبه
A1	ساختار دولت	منطقی ساختن تشکیلات نظام اداری	۳/۵۷۱۴	۰/۷۸۶۸۰	۱۴/۵۷
A2		توانمندی‌ها و نیازمندی‌های فعالان و ظرفیت‌سازی	۴/۱۴۲۹	۰/۶۹۰۰۷	۲۰/۷۹
A3		شناسایی ظرفیت‌ها	۴/۰۰۰۰	۱/۷۳۲۰۵	۲۲/۱۴
A4		ساده سازی و استانداردسازی فرایندهای کاری.	۴/۸۵۷۱	۰/۳۷۷۹۶	۲۹/۵۰
A5	دولت الکترونیک و هوشمندسازی	فراهم آوردن الزامات به‌منظور ارائه خدمات مطلوب	۳/۱۴۲۹	۰/۸۹۹۷۴	۱۱/۰۷
A6		اصلاح سیستم‌ها و روش‌ها	۴/۵۷۱۴	۱/۱۳۳۸۹	۲۶/۸۶
A7	مدیریت سرمایه انسانی	دریافت حقوق و مزایای مکفی و عادلانه و به‌موقع	۴/۱۴۲۹	۱/۴۶۳۸۵	۲۲/۸۶
A8		وضعیت استخدامی با ثبات کارمند و وجود امنیت شغلی.	۳/۷۱۴۳	۰/۴۸۷۹۵	۱۵/۵۰
A9		استقلال و آزادی عمل داشتن کارکنان	۳/۸۴۷۱	۱/۰۶۹۰۴	۱۸/۶۴
A10		اعتماد به سازمان و وفادار بودن کارکنان نسبت به سازمان	۴/۵۷۱۴	۰/۷۸۶۸۰	۲۵/۲۹
A11		مهارت و تخصص بالای کارکنان	۴/۱۴۲۹	۱/۴۶۳۸۵	۲۲/۳۶
A12		توجه و تشویق کارکنان کارآمد از سوی مدیران	۴/۲۸۵۷	۱/۴۹۶۰۳	۲۴/۰۰
A13		جذب‌افراد توانمند، متعهد، شایسته	۴/۱۴۲۹	۱/۵۷۳۵۹	۲۳/۲۹

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

		عوامل	میانگین	معیارانحراف	میانگین رتبه
A14		مشارکت فعال منابع انسانی در طراحی و اجرای فرایندهای کاری	۴/۱۴۲۹	۰/۸۹۹۷۴	۲۰/۷۱
A15		وجود امکانات و تسهیلات رفاهی	۴/۲۸۵۷	۱/۲۵۳۵۷	۲۴/۲۱
A16	فناوری‌های مدیریتی	توجه به عدالت‌محوری	۳/۴۲۸۶	۰/۵۳۴۵۲	۱۳/۰۷
A17		حمایت از مشارکت دادن اعضا در تصمیم‌گیری‌ها و طراحی نظام پیشنهادات	۳/۷۱۴۳	۱/۱۱۲۷۰	۱۶/۰۰
A18		ریسک پذیری معقول مدیر	۳/۱۴۲۹	۰/۶۹۰۰۷	۱۰/۱۴
A19		بازنگری نظام‌های پرداخت و جبران خدمات و نظام پاداش دهی کارکنان بر پایه عملکرد	۴/۴۲۸۶	۰/۷۸۶۸۰	۲۳/۹۳
A20		تعامل اثربخش بین واحدها و با سازمان‌های دیگر	۳/۸۵۷۱	۰/۸۹۹۷۴	۱۸/۰۷
A21		تنظیم روابط و مناسبات اداری بر پایه امنیت روانی، اجتماعی، اقتصادی و بهداشتی	۴/۲۸۵۷	۰/۹۵۱۱۹	۲۲/۲۱
A22	توسعه فرهنگ سازمانی	نهادینه سازی و فرهنگ سازمانی بر پایه ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی	۳/۵۷۱۴	۱/۱۳۳۸۹	۱۵/۰۰
A23		ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی	۳/۷۱۴۳	۰/۴۸۷۹۵	۱۵/۳۶
A24		بهبود مستمر به‌منظور پویایی نظام اداری	۳/۵۷۱۴	۱/۲۷۲۴۲	۱۵/۷۱
A25		همسو نمودن اهداف فردی با اهداف سازمانی	۳/۲۸۵۷	۰/۴۸۷۹۵	۱۱/۴۳
A26		مشارکت کارکنان در برنامه‌های اجتماعی و فرهنگی خانواده	۳/۷۱۴۳	۰/۴۸۷۹۵	۱۵/۴۳
A27		ارائه برنامه‌هایی در جهت کاهش استرس شغلی و ایجاد امنیت روانی	۴/۱۴۲۹	۱/۰۶۹۰۴	۲۰/۹۳
A28		امانت‌داری	۳/۸۵۷۱	۰/۶۹۰۰۷	۱۷/۸۶
A29	نقش نظارت و ارزیابی	شیوه‌های نظارت و کنترل در نظام اداری	۳/۷۱۴۳	۰/۹۵۱۱۹	۱۶/۵۷
A30		یکپارچه‌سازی اطلاعات.	۳/۲۸۵۷	۰/۴۸۷۹۵	۱۱/۵۰

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

		عوامل	میانگین	معیارانحراف	میانگین رتبه
A31		اخذ بازخورد و تطبیق عملکرد با معیارها و اهداف سازمان	۳/۲۸۵۷	۰/۹۵۱۱۹	۱۲/۱۴
A32		اصلاح فرایندها پس از بررسی و تعیین مشکلات موجود	۳/۷۱۴۳	۱/۱۱۲۷۰	۱۷/۲۱
A33		تدوین الگو و نظام ارزیابی برنامه‌های ۵ ساله توسعه کشور	۴/۰۰۰۰	۱/۵۲۷۵۳	۲۱/۵۰
A34	صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری	قانون‌گرایی	۴/۱۴۲۹	۱/۴۶۳۸۵	۲۲/۴۳
A35		اشاعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری اداری و اجتماعی	۴/۴۲۸۶	۰/۵۳۴۵۲	۲۳/۷۹
A36		پاسخ‌گویی و تکریم ارباب‌رجوع	۳/۷۱۴۳	۰/۹۵۱۱۹	۱۶/۸۶
A37		دوری از برخورد سلیقه‌ای و فردی در کلیه فعالیت‌ها	۴/۲۸۵۷	۱/۴۹۶۰۳	۲۴/۰۷

مأخذ: یافته‌های پژوهش

شاخص‌های آماری میانه، انحراف استاندارد و درصد خطا (متغیر مستقل و وابسته) گزارش‌شده است. درواقع این شاخص‌ها می‌تواند به درک بیشتر متغیرهای پژوهش کمک کند.

جدول ۲. توصیف متغیرهای تحقیق

	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف‌معیار استاندارد	واریانس	کشیدگی	چولگی
متعادل سازی کار و زندگی کارکنان	۱	۵	۳/۱۹۰	۰/۶۷۲	۰/۴۵۳	۰/۵۳۱	-۰/۳۶۸
ساختار دولت	۱	۵	۳/۴۵۵	۰/۹۴۴	۰/۸۹۲	-۰/۴۹۷	-۰/۲۶۴
دولت الکترونیک و هوشمندسازی	۱	۵	۳/۴۸۵	۱/۰۰۲	۱/۰۰۵	-۰/۲۹۰	-۰/۴۳۶
مدیریت سرمایه انسانی	۱/۴۴	۵	۳/۴۱۱	۰/۶۵۸	۰/۴۳۴	-۰/۲۳۶	۰/۱۳۵
فناوری‌های مدیریتی	۱/۶۷	۵	۳/۳۰۴	۰/۶۸۰	۰/۴۶۳	-۰/۲۰۶	-۰/۰۱۳
توسعه فرهنگ سازمانی	۱/۱۴	۴/۸۶	۳/۱۷۸	۰/۵۹۵	۰/۳۵۴	۰/۳۰۰	-۰/۱۶۸
نظارت و ارزیابی	۱/۲۰	۵	۳/۱۶۳	۰/۷۰۲	۰/۴۹۴	-۰/۲۷۹	۰/۰۳۳
صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری	۱/۲۵	۵	۳/۲۰۳	۰/۷۲۳	۰/۵۲۴	-۰/۲۴۰	-۰/۱۱۲

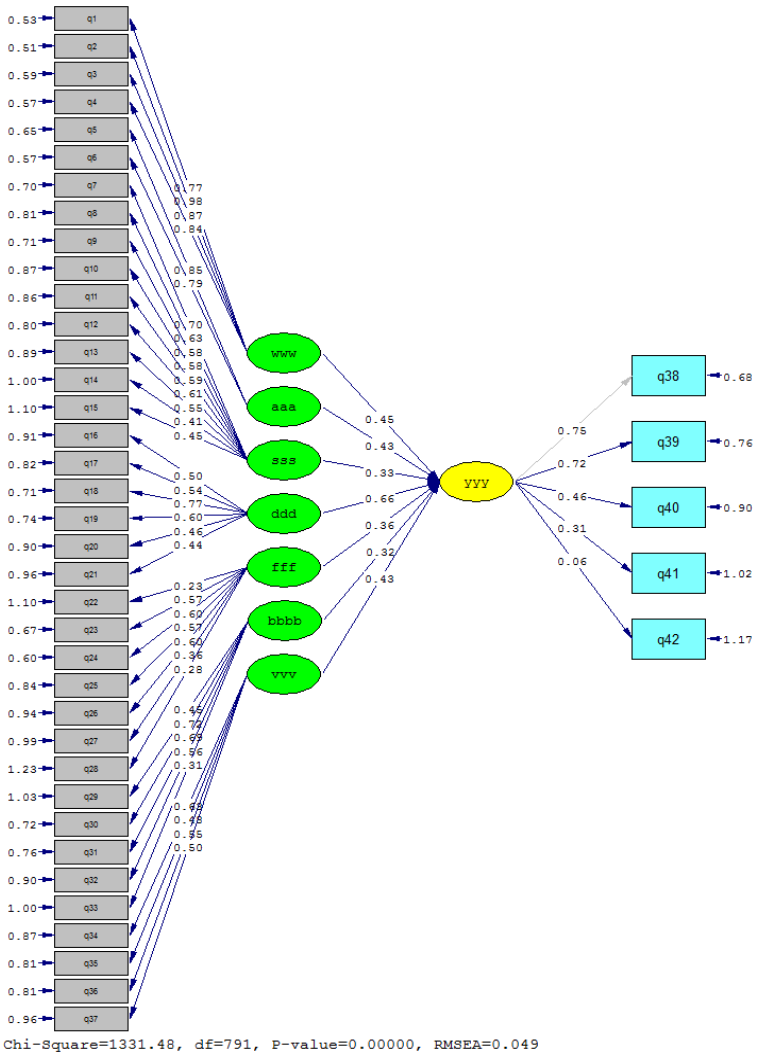
مأخذ: یافته‌های پژوهش

با توجه به جدول ۲ مشاهده می‌شود که کمترین مقدار متغیر میانگین متعلق

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

متغیر نظارت و ارزیابی و بالاترین مقدار آن متعلق به متغیر دولت الکترونیک و هوشمندسازی است. هم‌چنین از آنجایی که مقدار چولگی در بازه‌ی (۳- و ۳+) قرار دارد، بنابراین می‌توان گفت داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند. شکل ۱ مدل ساختاری تحقیق را نشان می‌دهد که در آن ضرایب رگرسیون برآورد شده بین متغیرهای مدل ساختاری تحقیق نمایش داده‌شده‌است.

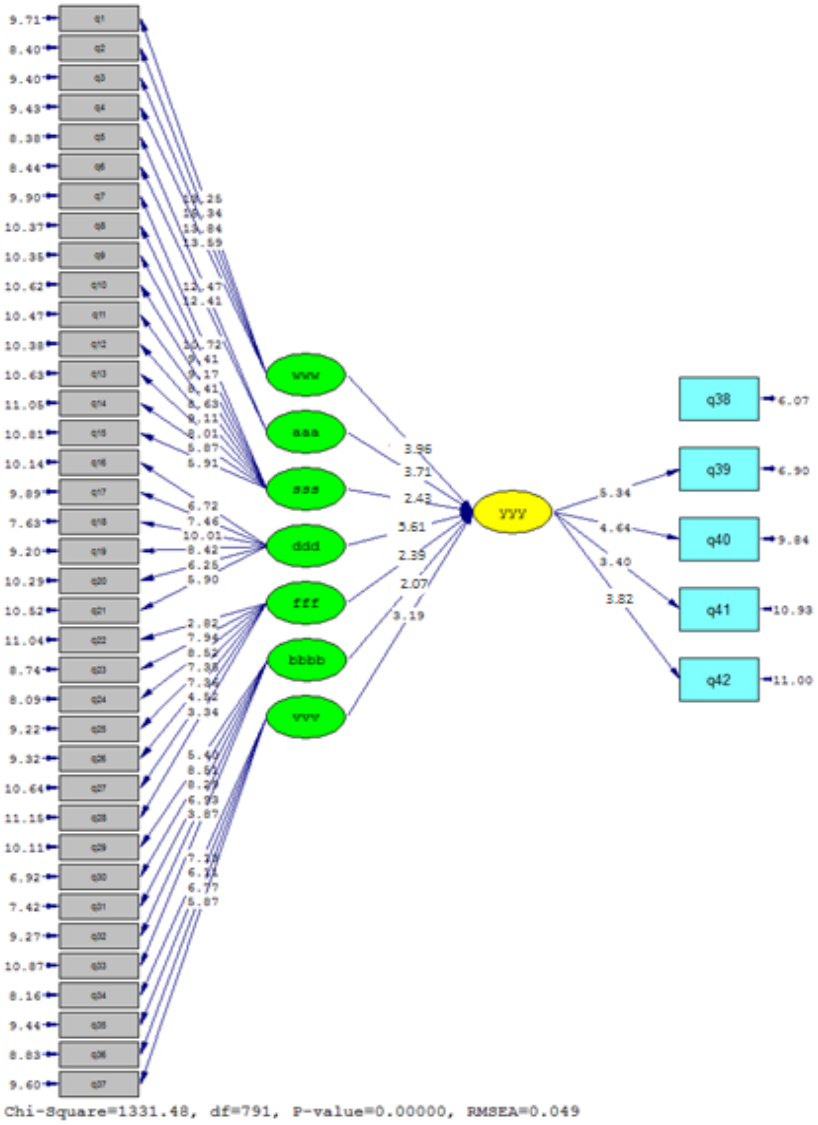
شکل ۱. مقادیر ضرایب اندازه‌گیری روابط بین متغیرهای مدل تحقیق در مدل ساختاری



های پژوهش‌مأخذ: یافته

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

شکل ۲. مقادیر ضرایب استاندارد روابط بین متغیرهای مدل تحقیق در مدل ساختاری



مأخذ: یافته‌های پژوهش

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

جدول ۳. نتایج حاصل از برازش مدل ساختاری تحقیق

مدل در هاشاخص با مفاهیم روابط	ضریب استاندارد	آماره آزمون
بررسی تأثیر ساختار دولت بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان	۰/۴۵	۳/۹۶
بررسی تأثیر دولت الکترونیک و هوشمندسازی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان	۰/۴۳	۳/۷۱
بررسی تأثیر مدیریت سرمایه انسانی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان	۰/۳۳	۲/۴۳
بررسی تأثیر فناوری‌های مدیریتی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان	۰/۶۶	۳/۶۱
بررسی تأثیر توسعه فرهنگ سازمانی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان	۰/۳۶	۲/۳۹
بررسی تأثیر نظارت و ارزیابی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان	۰/۳۲	۲/۰۷
بررسی تأثیر صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان	۰/۴۳	۳/۱۹

مأخذ: یافته‌های پژوهش

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

شاخص	حد مطلوب	شده‌مقدار گزارش
شاخص برازندگی (GFI)	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۰
شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۰
شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۲
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۲
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۰
ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	کمتر از ۰/۱	۰/۰۴۷

مأخذ: یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که در جدول ۴ نشان داده شده است کلیه شاخص‌های برازش شده مدل در حد مطلوب قرار دارد.

نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر طراحی مدل متعادل سازی کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

ایران است. یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که در بررسی تأثیر ساختار دولت بر متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان، به‌علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ مورد تایید است. لذا می‌توان گفت که ساختار دولت بر متعادل‌سازی کار و زندگی کارکنان تأثیر معناداری دارد. پیش‌بینی موانع احتمالی موفقیت سازمان در ایجاد تعادل بین کار و زندگی مؤثر است. برای افزایش احتمال موفقیت یک برنامه جامع، شناسایی چالش‌ها و موانع پیش رو بسیار حیاتی است چرا که با شناخت و بررسی هر یک از موانع می‌توان اقدامات لازم برای مدیریت صحیح آنها را انجام داد. و بهره‌وری را افزایش دهیم. محمد خلیل (۲۰۱۳) در مطالعه خود نشان داد که وضعیت کار غیر استاندارد در کاهش تعادل کار و خانواده نقش دارد، که با نتایج این تحقیق همسو می‌باشد. زمانی که سازمان‌ها بتوانند از طریق طراحی مجدد شغل ابهام شغل را کاهش دهند، افراد می‌توانند عضو بهتری برای سازمان شوند. این نتایج با نتایج پژوهش آذربایجانی، طاهرپور کلانتری و رهنورد آهن (۱۳۹۸)، نظری صفت (۱۳۹۸)، داودی و شمسی (۱۳۹۷) مطابقت دارد.

یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که در بررسی تأثیر دولت الکترونیک و هوشمندسازی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان، به‌علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ مورد تایید می‌باشد. لذا می‌توان گفت که دولت الکترونیک و هوشمندسازی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

نقش اینترنت در فعالیت‌های روزمره هر انسانی پیچیده‌است. اینترنت بدون رسانه‌های اجتماعی غیرقابل‌تصور است. استفاده از رسانه‌های اجتماعی هم به رفتار سازنده و هم غیرمولد منجر می‌شود (Aravinda Kumar & Priyadarshini, 2018). توسعه دولت الکترونیک و هوشمندسازی در ارائه اطلاعات موردنیاز سرعت بخشیده است و یکی از پیامدهای آن صرفه‌جویی در زمان و هزینه می‌باشد. لیکن اگر بگذاریم که مهارت‌ها یمان با تکیه‌ی بیش از حد بر روی اتوماسیون از بین برود. خود را ناکارا تر کرده‌ایم. اتفاقی که شاید از لحاظ ژنتیکی به نسل بعد منتقل نشود، اما از لحاظ آموزش‌های مدنی حتماً منتقل خواهد شد و آنگاه جهانی که ما ساخته‌ایم بیشتر برای ربات‌ها مناسب خواهد بود. در مطالعه آراویندا کومار و پیریادارشینی (۲۰۱۸) مشخص شده‌است که استفاده از رسانه‌های اجتماعی در زندگی حرفه‌ای تأثیر بیشتری بر تعادل کار و زندگی دارد که به‌دلیل مشغله با رسانه‌های اجتماعی در محیط کار ایجاد شده‌است. استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محل کار به کارمندان کمک می‌کند تا عملکرد خود را بهبود بخشند. بدین ترتیب به

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود ضمن تنظیم سیاستهای مناسب در محیط کار برای استفاده از رسانه‌های اجتماعی، درک کنند (Kishokumar, 2016). فناوری‌های جدید، مشاغلی را به وجود آورده است که اگرچه فعالیت‌های جسمی را کاهش داده، ولی از طرف دیگر، فعالیت‌های فکری را افزایش داده است. توسعه فناوری باعث تحرک بیشتر افراد در تحرک روزانه خود می‌شود (Holden & Yosia Sunindijo, 2018). نتایج این مطالعه با نتایج حسنات و لاراساتی (۲۰۱۸) مبنی بر تأثیر فناوری بر تعادل کار و خانواده هم‌راستا می‌باشد.

توجه به نتایج رتبه بندی یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که در بررسی تأثیر مدیریت سرمایه انسانی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان، به‌علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ مورد تایید می‌باشد. لذا می‌توان گفت که مدیریت سرمایه انسانی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان تأثیر معناداری دارد. شفاف و عادلانه بودن انتظارات شغلی سازمان از فرد در کاهش استرس شغلی و افزایش تعادل کار و خانواده و نهایتاً بهره وری کارمند تأثیر به سزایی دارد که با نتایج مطالعه طالبی، کوشکی جهرمی و بودلایی (۱۳۹۹)، عسگری (۱۳۹۵) همسو است.

طبق نظریه رویدادهای عاطفی ویس و کروپانزانو (۱۹۹۱) می‌توان استدلال و پیش‌بینی کرد که غنی‌سازی کار خانواده به‌عنوان یکی از رویدادهای محیط کار، باعث ایجاد پاسخ‌های عاطفی (هیجانات) مثبت در فرد شود زیرا زمانی که یک کارمند از تجربیاتش در محیط کار لذت می‌برد و این لذت را به محیط خانواده منتقل می‌کند (تجربه رویداد غنی سازی کار- خانواده)، به‌احتمال‌زیاد این فرد یک حالت احساسی مثبت را تجربه می‌کند (وزارت نفت و دانشگاه تربیت‌مدرس، ۱۳۹۷). تکرار این رویداد (رویداد غنی سازی کار خانواده)، منجر به انباشتگی هیجانات مثبت و در نتیجه ایجاد خلق مثبت در فرد می‌شود. خلق مثبت به نوبه خود، منجر به نگرش‌های مثبت (که مهمترین آن خشنودی شغلی است) شده و این نگرش‌ها، فرایندهای شناختی و رفتار را تحت‌تأثیر قرارمی‌دهد. مجدداً می‌توان استدلال و پیش‌بینی کرد که این فرایندهای شناختی و رفتارهای مثبت که حاصل خلق مثبت ناشی از غنی سازی کار خانواده بوده‌اند، به نوبه خود منجر به این می‌شود که فرد بتواند با آرامش خاطر در توزیع مناسب منابع شخصی‌اش (مانند انرژی، زمان و تعهد) بین همه زمینه‌ها تعادل ایجاد کند. درواقع غنی‌سازی کار خانواده می‌تواند یکی از عوامل سازمانی مؤثر در ایجاد تعادل کار زندگی باشد (وزارت نفت

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

و دانشگاه تربیت‌مدرس، ۱۳۹۷). این نتایج با نتایج تحقیق عسگری (۱۳۹۵) جورج و همکاران (۲۰۱۸) هم‌راستا است.

یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که در بررسی تأثیر فناوری‌های مدیریتی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان، به‌علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ مورد تایید می‌باشد. لذا می‌توان گفت که فناوری‌های مدیریتی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان تأثیر معناداری دارد. توجه و تشویق کارکنان کارآمد از سوی مدیران اختصاص زمان برای گوش دادن و پاسخ‌گویی به کارکنان و حمایت از مشارکت دادن اعضا در تصمیم‌گیری‌ها و طراحی نظام پیشنهادات منجر به افزایش انگیزه و رضایت شغلی تعادل کار و خانواده می‌گردد که با نتایج پژوهش حسنات و لاراساتی (۲۰۱۸) سازگار می‌باشد. همچنین یکی از چالش‌هایی که در ارتباط با تعادل کار و زندگی مطرح است، بحث طرح‌ریزی و سازماندهی مسیرهای شغلی و جریان پیشرفت برای منابع انسانی، به‌ویژه برای کارکنانی با وظایف، نقش‌ها، اهداف، امیدها، آرزوها، احساسات و شایستگی‌های مختلف می‌باشد (Barclay, Chapman & Brown, 2013). تحقیقات نشان می‌دهند که سطح حمایتی که افراد از سرپرست‌هایشان دریافت می‌کنند در تسکین تعارض کار خانواده اهمیت زیادی دارد. حمایت سرپرست یک جنبه هسته‌ای در فرهنگ کار خانواده است. مدیران باید شرایطی فراهم کنند که سازمان‌ها از طریق کاربرد سیاست‌های تعادل کار خانواده نسبت به نگرانی‌های کارکنان، حساسیت نشان دهند. برای انجام مؤثر چنین کاری، نیاز است که مدیران منعطف باشند و راجع به نیازهای هر فرد، درکی داشته‌باشند تا بتوانند تعادل منحصربه‌فردی از بین حوزه کاری، خانوادگی، اجتماعی، معنوی و شخصی ایجاد کنند. با افزایش مهارت‌های بین فردی مدیران امکان گفتگوی صادقانه بین کارکنان و مدیران فراهم می‌شود. "زمانی که مدیران با افراد به‌صورت یک انسان کامل رفتار می‌کنند، گوش می‌دهند، انتظارات را شفاف می‌کنند و مطمئن می‌شوند که آنچه که نیاز دارند را داشته‌باشند تا بتوانند به لیست اولویت هایشان برسند، مدیران وفاداری و تعهد را از آن‌ها دریافت می‌کنند (وزارت نفت و دانشگاه تربیت‌مدرس، ۱۳۹۷). نتایج این مطالعه با نتایج مطالعه شیخ شبانی، ارشدی و بذرافکن (۱۳۹۰) مبنی بر کاهش یا عدم وجود تعارض بر ایجاد تعادل کار و خانواده، عسگری (۱۳۹۵) شیخ شبانی همسویی دارد. همچنین، این ارتباط با نتایج حاصل از پژوهش هک و کالمگه (۲۰۱۹)، هولدن و سانیندیجو (۲۰۱۸)، سازگار است. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات عابدینی

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

میان گفشه (۱۳۹۷)، شکیب هنرور خوزستانی (۱۳۹۶) مطابقت دارد.

یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که در بررسی تأثیر توسعه فرهنگ سازمانی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان، به‌علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ مورد تایید می‌باشد. لذا می‌توان گفت که توسعه فرهنگ سازمانی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان تأثیر معناداری دارد. مدیران باید نگاه سنتی به رابطه کار و زندگی را که در آن رقابت بین کار و زندگی به «بازی مجموع صفر» می‌انجامد، کنار بگذارند و رویکردی را انتخاب کنند که در آن منافع فرد و سازمان به‌طور همزمان و همسو با یکدیگر مورد توجه قرار می‌گیرد .طبق نتایج این پژوهش، ارائه برنامه‌هایی در جهت کاهش استرس شغلی و ایجاد امنیت روانی در افزایش تعادل کار و خانواده نقش مؤثری دارد. کاهش استرس شغلی و ایجاد امنیت روانی بر کیفیت زندگی کارکنان تأثیر به سزایی دارد این نتایج همسو و همخوان با نتایج هک و کالمگه (۲۰۱۹) است. از سویی مطالعه حاضر، نقش مدیر را در تیم سازی و تشویق کارکنان جهت انجام کارها به‌صورت جمعی در جهت افزایش تعادل کار-زندگی نشان داد. برای کار تیمی علاوه بر لزوم نیروی متخصص، نیاز به وجود مافوق‌هایی است که توان تحلیل و تفکر نقاد داشته‌باشند و درعین‌حال ارتباط اجتماعی خوبی برقرار کنند، رویکرد حل مسئله قوی داشته‌باشند تا بتوانند انعطاف لازم برای کار گروهی را در مدیریتشان اعمال کنند و در نهایت قاطع باشند (وزارت نفت و دانشگاه تربیت‌مدرس،۱۳۹۷). تعادل در زندگی، مفهومی است که برای غیر متدینین نیز قابل دستیابی است، ولی اسلام سبب تغییر نوع نگاه به آن و ارتقای سطح و کیفیت آن می‌شود. یافته‌های این تحقیق با پژوهش آذربایجانی، طاهرپور کلانتری و رهنورد آهن (۱۳۹۸) مطابقت دارد. ولی با نتایج سیدجوادین و همکاران (۱۳۹۳) مغایرت دارد. سازمان‌هایی که حمایت کننده فرهنگ‌های کار خانواده باشند کارکنانی با تعهد بالا دارند کمتر دچار فرسودگی می‌شوند و کمتر سازمان را ترک می‌کنند.

یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که در بررسی تأثیر نظارت و ارزیابی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان، به‌علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ مورد تایید می‌باشد. لذا می‌توان گفت که توسعه نظارت و ارزیابی بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان تأثیر معناداری دارد. مک نال، ماسودا، شانوک و نیکلین (۲۰۱۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که افرادی که دارای خودارزیابی بالایی هستند و احساس می‌کنند که از درجه کنترل بیشتری برخوردارند به نظر می‌رسد که در زندگی و در مدیریت کار و

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

خانواده نیز موفق‌تر هستند. زمانی که افراد ارزیابی مثبتی از خود داشته‌باشند، با نگرش مثبتی کار و زندگی خود را درک کرده و تعادل کار و زندگی بیشتری را احساس می‌کنند. نتایج این پژوهش با نتایج صفاری نیا و صالح میرمحسنی (۱۳۹۲) مبنی بر تأثیر نظارت و کنترل بر کار در ایجاد تعادل بین کار و زندگی، همخوان و هم‌راستا می‌باشد.

یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که در بررسی تأثیر صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان، به‌علت داشتن سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ مورد تایید می‌باشد. لذا می‌توان گفت که صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

نتایج نشان‌می‌دهد مقدار ضریب رگرسیون استاندارد برابر ۰/۴۳ و مقدار آماره تی برابر ۳/۱۹ می‌باشد که در سطح معناداری ۵ درصد تأثیر صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان معنادار و مستقیم است (زیرا سطح معناداری کمتر از سطح آزمون ۰/۰۵ هست و علامت ضریب رگرسیون مثبت است). به‌عبارتی دیگر می‌توان گفت که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد. به‌عبارت دیگر صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری بر متعادل سازی کار و زندگی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

هر تحقیق و پژوهشی در بطن خود یکسری محدودیت‌ها خواهد داشت که در مسیر تحقق آن ظاهر شده محدود کردن جامعه آماری یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر است. جهت متعادل سازی کار و زندگی کارکنان اعطای آزادی‌عمل، قدرت تصمیم‌گیری به کارکنان، جهت تقویت مسئولیت‌پذیری اعتمادبه‌نفس و بهبود احساس توانمندسازی کارکنان، بیان نکات مثبت فعالیت‌های کارکنان به منظور ایجاد احساس شایستگی و هویت‌بخشی به مشاغل گوناگون پس از انجام کارها و سپس بیان نقاط ضعف توسط مدیران، تشویق کارکنان کارکنان به مشارکت در توسعه راهبردها و برنامه‌ریزی‌های سازمان از سوی مدیران و مسئولان، اعتماد داشتن مدیران و مسئولان به کارکنان و واگذاری کارهای مهم و متنوع به آنان و پیگیری بازخورد عینی پیشنهادات مؤثر کارکنان در نظام پیشنهادات در جهت افزایش احساس توانمندی تصمیم‌گیری پیشنهاد می‌شود.

منابع

آذربایجانی، مسعود؛ طاهرپور کلانتری، حبیب‌الله و رهنورد آهن، فرج‌الله (۱۳۹۸). تبیین

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام و شناسایی عوامل سطح فردی مؤثر بر تعادل کار خانواده. *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۹ (۳۰)، ۲۳-۴۴.

داوودی، مرضیه و مراد، شمسی (۱۳۹۷). شناسایی عوامل مؤثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل. *نشریه علمی زن و فرهنگ*، ۱۰ (۳۸)، ۴۳-۶۰.

سیدجوادین، سیدرضا؛ روشن‌نژاد، مژگان؛ گلرد، پروانه (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر توازن کار خانواده در نهادهای آموزشی. *زن در توسعه و سیاست*، ۱۲(۱)، ۵۶-۳۹.

شکیب، بهناز و خوزستانی هنرور، نگار (۱۳۹۶). عوامل سازمانی مؤثر بر تعادل کار و زندگی (مطالعه موردی: کارکنان شرکت نسوز گستران یزد). *سومین همایش بین‌المللی دستاوردهای نوین در علوم مدیریت و اقتصاد*.

شیخ شبانی، سیداسماعیل؛ ارشدی، نسرین و بذرافکن، حسام (۱۳۹۰). تحلیل ساختاری تعارض کار- خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی. *فصلنامه مشاوره و روان درمانی خانواده*، ۱(۳).

صفاری‌نیا، مجید و صالح میرمحسنی، وحیده (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین حجم کار، کنترل بر کار و تعادل کار زندگی. *شناخت اجتماعی*، ۲(۳)، ۸۸-۷۶.

طالبی، ابوالفضل؛ کوشکی جهرمی، علیرضا و بودلایی، حسن (۱۳۹۹). طراحی مدل تعادل سریز کار خانواده و خانواده کار (مورد مطالعه کارکنان بخش کنترل پرواز شرکت فرودگاه‌های کشور). *فصلنامه علمی پژوهشنامه حمل و نقل*، ۱۷ (۳ (شماره پیاپی ۶۴))، ۱۸۱-۲۰۲

عابدینی میان گفشه، سمیرا (۱۳۹۷). *سنجش میزان تعادل کار و زندگی در سازمان صنعت، معدن و تجارت پاکدشت*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تربیت‌مدرس، دانشکده امور اقتصادی.

عسگری، ناصر (۱۳۹۵). شناسایی و رتبه‌بندی موانع فردی و سازمانی تعادل کار و زندگی. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۴ (۳۷)، ۷۱-۹۲.

مدنی، حسین (۱۳۸۵). مدیریت تعادل کار و زندگی. *ماهنامه تدبیر*، (۱۶۸).

مرادی، ظهیر و حضرت‌پور، معصومه (۱۳۹۵). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران با تعادل کار و زندگی کارکنان. *اولین همایش بین‌المللی اقتصاد شهری (با رویکرد اقتصاد مقاومتی، اقدام و عمل)*.

نظری صفت، ربابه (۱۳۹۸). *شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تعادل بین کار و*

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

زندگی کارکنان بانک تجارت استان همدان با استفاده از تکنیک سلسله‌مراتبی AHP. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه پیام‌نور استان همدان.

وزارت نفت و دانشگاه تربیت‌مدرس (۱۳۹۷). *بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر تعادل کار و زندگی و تحکیم بنیان خانواده کارکنان زن شاغل در صنعت نفت* شروع پروژه: ۲/۹/۹۵ اتمام پروژه: ۲/۸/۹۷ (این پروژه به سفارش امور زنان و خانواده وزارت نفت و کارفرمایی مدیریت پژوهش و فناوری شرکت ملی گاز با همکاری دانشگاه تربیت‌مدرس انجام یافته‌است).

Aravinda Kumar, K.P., & Priyadarshini, R. G. (2018). Study to measure the impact of social media usage on worklife balance. *The 3rd International Conference on Materials and Manufacturing Engineering 2018IOP Publishing IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering*.

Barclay, W. B., Chapman, J. R., & Brown, B. L. (2013). Underlying factor structure of Schein's career anchor model. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 430-451.

Clarke, M., Koch, L. & Hill, E. (2004). The work–family interface: Differentiating balance and fit. *Family and consumer sciences research journal*, 33(2), 121-140.

Eureka, K., & Sarabjeet, K. (2021). Importance of Work Life Balance: A Review. *Ilkogretim Online- Elementary Education Online*, 20(5), 5068-5072 http://ilkogretim-online.org

George, N., Rohan Kiran, P., Sulekha, T., S Rao, J. & Kiran, P. (2018). Work–life balance among Karnataka State Road Transport Corporation (KSRTC) workers in Anekal Town, South India, Karnataka. *India* 2, 22.

Hasanat, N., & Putri Larasati, D. (2018). The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR), *4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities*, 304.

Hege Adam, K., Lemke, M., Apostolopoulos, Y., Whitaker, B., & Sönmez, S. (2019). Work-Life Conflict among U.S. Long-Haul Truck Drivers: Influences of Work Organization, Perceived Job Stress, Sleep, and Organizational Support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 984.

Holden, S. & Yosia Sunindijo, R. (2018). Technology, Long Work Hours, and Stress Worsen Work-life Balance in the Construction Industry. *International Journal of Integrated Engineering, Special Issue 2018: Civil*

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

& Environmental Engineering, 10(2), 13-18. DOI: https://doi.org/10.30880/ijie.2018.10.02. 003.

Jafri, H. & Batra, M. (2014). Work-Life Balance and Subjective Well-Being: Role of Social Support and Psychological Detachment. *MERC Global's International Journal of Management*, 2(4), 133-150.

Kishokumar, M. (2016). Influence of Social Networking in the Work place on Individual Job Performance: Special reference to the Financial Sector in Batticaloa District. *International Journal of Engineering Research and Geeral Science*, 4(6), 306–323.

Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31 (2), 586-602.

Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive–emotional segmentation strategy: An intervention promoting work–life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 733–754.

Muhamad Khalil, O. (2013). Non Standard Work Arrangements and Affective Commitment: the Mediating Role of Work-Life Balance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences,* 107, 4 – 12.

Pattu, M., Venkata Subrahmanyam, C. V., & Ravichandran, K. (2013). The Importance of Work-Life-Balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 14(3), 31-35.

Sirgy, M.J., & Lee, D.J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Appl. Res. Qual. Life*, 13, 229–254.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]

Designing a work-life balancing model for National Iranian Gas Company employees

Nadia Hashemi[1]- Hassan Darvish[2]

Abstract

The extant research aims to design a work-life balancing model for National Iranian Gas Company employees. The present paper is mixed research (qualitative and quantitative). This qualitative study has used the strategy of the thematic analysis method. The quantitative part of the study employed structural analysis. According to the results of the interviews with 7 experts, 124 factors affected the work-life balance of the National Iranian Gas Company employees. The most important factors affecting the work-life balance of Iranian National Gas Company employees were extracted using the Delphi method. The results indicated trust in the organization and employees' loyalty to the organization as the most important components affecting the work-life balance of employees working for the National Iranian Gas Company. Moreover, the results confirmed the effect of government structure, e-government and smartening, human capital management, management technologies, organizational culture development, monitoring, evaluating, and protecting rights and people, and administrative soundness on the employees' work-life balance.

Keywords: Balancing work and life, National Gas Company, human capital management, management technologies, organizational culture development

[1]. Ph.D. student of Public Management- Human Recourses, Management Department, Payam-e Nour University of Tehran, Iran. Email: hashemi_msc@yahoo.com

[2]. Ph.D. in Public Management, Faculty of public management, Payam-e Nour University, Tehran, Iran (Corresponding author). Email: dr_darvish@pnu.ac.ir

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-19]