مقاله علمی ـ پژوهشی

تاریخ دریافت ۱۴۰۲/۰۷/۰۵ تاریخ پذیرش ۱۴۰۲ /۰۹/۲۴

ارائه مدل تعادل کار ـ زندگی پایدار (مورد مطالعه صنعت نفت)

سیدقادر رادمرد[۱*]ـ عباس نرگسیان[۲]ـ ناصر عسگری[۳]ـ مرجان فیاضی[۴]

چکیده

در دهه گذشته، ما شاهد رشد زیاد در تحقیقات منتشر شده علمی و ابتکارات متمرکز بر روی موضوع تعادل کار و زندگی بوده‌ایم که در سازمان‌ها برای کمک به کارکنان در مدیریت خواسته‌های کاری و غیرکاری خود اجرا می‌شوند؛ هدف پژوهش حاضر نیز ارائه مدل توازن کار ـ زندگی پایدار در صنعت نفت است. برای این منظور از روش داده‌بنیاد چندگانه استفاده شده است. بدین منظور برای بررسی پیشینه نظری از میان ٤١١ مقالات اولیه، تعداد ٥٤ مقاله به‌منظور تحلیل انتخاب شده و با تحلیل مقالات نهایی، مفاهیم و مضامین تشکیل‌دهنده، مؤلفه‌های تأثیرگذار استخراج شده است و همزمان با انجام مصاحبه با خبرگان صنعت نفت کدها و مفاهیم تجربی به‌منظور ارائه مدل، استخراج شده است؛ و درنهایت کدها، مفاهیم و مقوله‌های فرعی در سه مقوله اصلی پایداری اجتماعی، اقتصادی و محیطی تعادل کار و زندگی ارائه شده است.

واژگان کلیدی: تعادل کار و زندگی، پایداری، صنعت نفت، فراترکیب، داده‌بنیاد چندگانه

۱. دکترای مدیریت منابع انسانی، پردیس البرز دانشگاه تهران، رئیس امور اداری پژوهشگاه صنعت نفت، تهران، ایران. radmardsgh@ripi.ir

۲. دکترای مدیریت، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، دانشیار، تهران، ایران. anargesian@ut.ac.ir

۳. دکترای مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه هوایی شهید ستاری، دانشیار، تهران، ایران. nasgari@ut.ac.ir

۴. دکترای مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دانشیار، تهران، ایران mfayyazi@ut.ac.ir

مقدمه

امروزه افراد بیشتر ساعات مفید زندگی را در سازمان می‌گذرانند، پرداختن به سایر جنبه‌های زندگی مانند خانواده، دوستان و اوقات فراغت و به‌عبارتی برقراری تعادل بین دو حوزه زندگی کاری و غیرکاری به یکی از دغدغه‌های اصلی سازمان‌ها تبدیل شده است؛ در مطالعه‌ای که توسط گروه مشاوران بوستون بر روی مدیران منابع انسانی در سراسر اروپا انجام گرفت نیز نشان داد که تعادل بین کار و زندگی یکی از سه چالش عمده‌ای است که منابع انسانی با آن روبرو هستند؛ حفظ تعادل بین تعادل و جنبه‌های مختلف زندگی در سال‌های اخیر به منبع نگرانی فزاینده عمومی تبدیل شده است، زیرا کارکنان نیاز به چیزی را که امروزه معمولاً به‌عنوان «تعادل کار و زندگی» شناخته می‌شود، تشخیص می‌دهند (Rashmi & Kataria, 2021). بولینسکا و همکاران بیان می‌کنند که نتایج تحقیقات گذشته نشان می‌دهد تعادل کار ـ زندگی علاوه بر اینکه موجب افزایش عملکرد شغلی، رضایت شغلی و مشارکت سازمانی می‌شود، نتایج غیرمرتبط با کار نیز دارد که کاهش تعارض خانوادگی و بهبود رضایت خانواده از این دسته از پیامدها است؛ بنابراین توازن کار ـ زندگی یک عنصر مهم در مدیریت مؤثر کارکنان است (Bulińska, 2021). اگرچه عوارض جانبی فعالیت‌های کاری و تجاری به‌طور کامل قابل‌اجتناب نیست بااین‌حال از نگاه پایداری به مدیریت منابع انسانی درک این موضوع ضروری است که عملکرد مالی دیگر به‌تنهایی کافی نیست و در مقابل، سازمان‌ها باید اثرات زیست‌محیطی و اجتماعی را نیز مدنظر قرار دهند و ایدهٔ مسئولیت‌پذیری در برابر رفاه کارکنان باید پرورش یابد. در حال حاضر یکی از مهمترین منابع حفظ مزیت رقابتی شرکت، کارکنان آن‌ها است که جدا از نقش حرفه‌ای خود، نقش‌های زندگی یا کارکردهای اجتماعی که به اندازه نقش‌های حرفه‌ای و کاری مهم هست را نیز عهده‌دار هستند. به همین دلیل است که صاحبان مشاغل باید از دخالت انسان در عرصه‌های مختلف زندگی آگاه باشند و شرایط مساعدی را برای آن مشارکت ایجاد کنند (Mikołajczyk, 2021)؛ بنابراین همانطور که بسیاری از صاحب‌نظران اذعان نموده‌اند مطمئناً یکی از مهمترین مسائل زمان کنونی در مقیاس جهانی که شاهد آن هستیم، ایجاد تعادل بین تعهدات کاری و زندگی شخصی است (Bhumika, 2020; Corbera et al., 2020).

اغلب کارکنان امروزه انتظاراتی فراتر از پرداخت خوب، ازجمله حمایت آنان در برقراری تعادل کار ـ خانواده و کاری که موجب بیماری نشود، از کارفرمایان خود دارند؛ اما نکته‌ای که وجود دارد این است که در بررسی‌هایی که انجام شده با شاخص‌های

اقتصادی به بررسی عملکرد پرداخته شده و رفاه[1] مغفول مانده است. همین موضوع عدم‌توجه به رفاه کارکنان مسائلی را به‌وجود آورده است طوری که یافته‌ها و داده‌های آماری تحقیقات اخیر حاکی از وجود چالش‌هایی در بازار نیروی کار است براساس ششمین بررسی شرایط کاری اروپا[2] (EWCS) ۲۱ درصد کارکنان پس از اتمام ساعت کاری دچار خستگی مفرط برای انجام وظایف ضروری در خانه بودند، ۱۲ درصد از کارکنان معتقدند که شغل آن‌ها مانع از تخصیص زمان مطلوب برای در کنار خانواده بودن می‌شود، ۱۵ درصد معتقدند که زمان بسیاری را معمولاً مشغول به کار هستند و ۲۶ درصد نیز معتقدند که کار ایشان تأثیر منفی بر سلامتی ایشان داشته است (Eurofound, 2016). فائق آمدن بر پیامدهای منفی برای کارکنان نه‌تنها برای کارکنان مهم است، بلکه به نفع سازمان‌ها نیز است. استرس در محل کار به معنای وسیع‌تر هزینه‌های عمده‌ای برای سازمان‌ها و کشورها در بر دارد، زیرا بر بهره‌وری تأثیر می‌گذارد. در سال ۲۰۰۲ کمیسیون اروپا هزینه استرس ناشی از کار را در اتحادیه اروپا ۲۰ میلیارد یورو در سال محاسبه کرد (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2019). مرکز بهداشت روانی ساینسبری[3] در سال ۲۰۰۷ تخمین زد که غیبت افراد درنتیجه بیماری‌های ناشی از افسردگی، اضطراب و استرس تقریباً ۱/۲۶ میلیارد پوند در سال برای جامعه بریتانیا هزینه دارد. همچنین تغییرات آب‌وهوایی جهانی به‌سرعت در حال تبدیل شدن به خطرناک‌ترین واقعیت تمدن‌هایی است که در این سیاره هستند (Woodhall et al., 2021). تغییرات آب‌وهوایی درنتیجه انباشت گازهای گلخانه‌ای در اتمسفر ناشی از احتراق سوخت‌های فسیلی رخ می‌دهد. بخش سوخت‌های فسیلی تقریباً نیمی از انتشار گازهای گلخانه‌ای در کشورهای صنعتی را تشکیل می‌دهد (Crichton et al., 2021). آماری که هیئت بین‌دولتی سازمان ملل متحد درمورد تغییرات آب‌وهوایی (UN IPCC, 2014) با بیان اینکه ۷۸ درصد از این گازهای گلخانه‌ای را می‌توان به دی‌اکسیدکربنی نسبت داد که از طریق فرایندهای صنعتی و احتراق سوخت‌های فسیلی منتشر شده است، تأیید می‌کند. تقریباً ۲۰ درصد از انتشار کربن در جهان از سوخت‌های فسیلی را می‌توان به کشورهایی مانند ایالات‌متحده آمریکا، عربستان سعودی، بریتانیا، روسیه، هلند، ایران و مکزیک نسبت داد. درنتیجه، صنایع نفت و گاز، مانند سایر صنایع، استراتژی توسعه کسب‌وکار خود را براساس آن بازتعریف کرده‌اند. شرکت‌های نفتی به‌خصوص آن‌ها که در کشورهای درحال‌توسعه مشغول به فعالیت

1. Well being
2. European Working Conditions Survey
3. Sainsbury

هستند، به‌طور ثابت تحت‌فشارند تا در قبال گستره بزرگی از فعالیت‌های اجتماعی و محیط‌زیستی پاسخگو باشند و در این مورد به بخش عمومی گزارش بدهند. اثرگذاری بزرگ آن‌ها بر سیاست، اقتصاد و جامعه در کشورهای میزبان، سبب می‌شود تا آن‌ها نسبت به مسئولیت اجتماعی حساس‌تر بوده و استراتژی‌های مشخص و جامعی در این زمینه‌ها داشته باشند. بدین ترتیب بود که مفهوم توسعه پایدار به ادبیات نفت وارد شد و اصطلاحاتی مانند اقتصاد سبز، توسعه پایدار، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و مدیریت ریسک در سخنرانی‌ها و سمینارهای ارائه شده توسط شرکت‌های نفتی رایج شده است؛ بنابراین با وجود اینکه خود موضوع تعادل کار و زندگی با توجه به اهمیت آن همواره موضوع موردتوجه محققین بوده و در حال حاضر نیز موضوع تحقیقات آنان است، توجه به بحث پایداری در این حوزه با توجه به اهمیت آن ضروری است لذا هدف اصلی این پژوهش پاسخگویی به پرسش زیر است:

مدل تعادل کار ـ زندگی پایدار در صنعت نفت چگونه است؟

در یک تعریف کلی فرن (۲۰۰۳)، تعادل کار خانواده را «سطوح پایین تضاد کار ـ خانواده در ترکیب با سطوح بالایی از تسهیل کار ـ خانواده» می‌داند؛ اما دیدگاه‌های مختلفی درخصوص رابطه کار و زندگی از قبیل وجود یا عدم‌وجود رابطه میان این دو دامنه تا وجود رابطه منفی تا رابطه مثبت مانند غنی‌سازی کار ـ زندگی، تعارض کار ـ زندگی، بخشی‌نگری، انسجام، جبران، سرریز، انتقال منابع، تعارض بین‌نقشی و تجانس درخصوص رابطه میان دو دامنه اصلی زندگی یعنی زندگی خصوصی و زندگی کاری مطرح شده علاوه بر این دیدگاه‌ها، نظریات جدیدی نیز در این خصوص از قبیل تعادل کار ـ زندگی سبز و تعادل کار ـ زندگی پایدار نیز مطرح شده است. توسعه پایدار سرمایه انسانی مفهومی پیچیده است که حوزه‌های فعالیت انسانی را در سطوح مختلف زندگی انسان، چه در مقیاس خرد و چه در مقیاس کلان، پوشش می‌دهد (Ferreira & others, 2020). در ادبیات موضوع، عوامل توسعه پایدار به سه حوزه اختصاص داده شده است: محیط طبیعی، اقتصادی و اجتماعی که در آن کیفیت خوب زندگی برای نسل حاضر و آینده هدف مهمی است. پیاده‌سازی مفهوم سازمان پایدار در حوزه مدیریت سرمایه انسانی، لزوم تحقق نه‌تنها اهداف اقتصادی بنگاه، بلکه تأمین و ایجاد تعادل در نیازهای کارکنان را جلب می‌کند. مدیریت منابع انسانی پایدار از استراتژی توسعه پایدار سازمان حمایت می‌کند، بر رفتار منصفانه تأکید می‌کند، به توسعه، سلامت و رفاه کارکنان اهمیت می‌دهد، از شیوه‌های سازمانی سازگار با محیط‌زیست حمایت می‌کند، توسعه شایستگی‌های کارکنان را فرض

می‌کند و تعادل بین کار و زندگی را ارتقا می‌دهد. حفظ تعادل بین کار و زندگی برای کارکنان نه‌تنها کیفیت زندگی شخصی را بهبود می‌بخشد، بلکه یک مزیت رقابتی برای شرکت ایجاد می‌کند و باعث رشد مستمر می‌شود (Mikołajczyk, 2021).

تعادل بین کار و زندگی در سراسر جهان به یک موضوع اجتماعی تبدیل شده است و نیاز به بازتعریف هنجارهای سازمان وجود دارد. تحقیقات نشان می‌دهد که یک تعادل خوب بین کار و زندگی می‌تواند از نظر اجتماعی، جسمی، ذهنی و عاطفی بر فرد تأثیر بگذارد. ساعات کار طولانی می‌تواند منجر به بیماری‌های جدی مانند استرس، خستگی، بیماری روانی و بیماری قلبی شود. تأثیرات این مشکلات بسیار گسترده است و بر همکاران، دوستان، خانواده و جامعه به‌طورکلی تأثیر می‌گذارد. به همین دلیل محققان به‌طور مداوم بر اهمیت حمایت اجتماعی در تسهیل اثربخشی فیزیکی، روانی و عمومی کارکنان تأکید کرده‌اند. حمایت همکار و سرپرست جنبه‌های مهمی از شبکه حمایت اجتماعی در محیط کار است و نشانگر وجود یک محل کار حمایت‌محور است. کارکنانی که در یک محیط حمایتی با کمک همکاران، سرپرستان و کسانی که قادر به توسعه حرفه خود هستند کار می‌کنند، پتانسیل تحقق نتایجی مانند رضایت شغلی و تعهد را دارند (Olowookere et al., 2020). شواهد فزاینده‌ای وجود دارد که نشان می‌دهد عدم‌تعادل بین کار و زندگی تأثیر مستقیمی بر مسائل اجتماعی دارد، مانند تأخیر در فرزندآوری، کاهش نرخ باروری، پیری جمعیت و کاهش عرضه نیروی کار. اثبات شده است که سیاست‌های تعادل بین کار و زندگی برای افراد، خانواده‌ها، سازمان‌ها و جامعه مفید است. لذا این موضوع عنصر مهمی است که باید به‌شدت در هر نقشه راه پایداری اجتماعی، هم در مقیاس محلی توسط سازمان‌های مستقل و هم در مقیاس عمومی‌تر، مانند نهادهای جهانی مانند سازمان ملل متحد، با نقش حفاظت از حقوق بشر برجسته و نمایان شود (Gálvez,et al., 2020).

رشد خارق‌العاده تحقیقات تعادل کار و زندگی و شروع برنامه‌های تعادل بین کار و زندگی در سطح سازمانی بین دهه ۱۹۵۰ و سال‌های اولیه قرن حاضر به‌دلیل طیف گسترده‌ای از مزایای حاصل برای کارفرمایان و کارمندان بوده است. این مزایا نه‌تنها اجتماعی و روانشناختی بلکه اقتصادی نیز هستند و این دلیل اصلی است که سازمان‌های جهانی و فعال از برنامه‌های تعادل بین کار و زندگی برای افزایش بهره‌وری و سودآوری، علاوه بر جلب بیشتر مشارکت کارکنان استفاده می‌کنند. زیان‌های مالی مستقیم و غیرمستقیم مختلفی نیز توسط نویسندگان در ادبیات تعادل بین کار و زندگی ذکر شده

است که در صورت انجام اقدامات مؤثرتر تعادل کار و زندگی، می‌توان از آن جلوگیری کرد. در سال ۱۹۸۹ به‌دلیل استرس شغلی، صنعت ایالات‌متحده سالانه ۱۵۰ میلیارد دلار را به‌دلیل هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم مرتبط با سلامت از دست داد (Golden & Jorgensen, 2002). هزینه‌های غیبت به‌دلیل تضاد زیاد کار و زندگی در کانادا تا ۱۰ میلیارد دلار در سال برآورد شده است و وزارت تجارت و صنعت بریتانیا، هزینه غیبت کارکنان را ۴ میلیارد پوند در سال محاسبه کرده است. سیاست‌های دوستدار خانواده می‌تواند از غیبت کارمندان جلوگیری کرده یا آن را کاهش دهد و درنتیجه زیان‌های پولی را کاهش دهد. از محاسبات بالا مشهود است که صرفه‌جویی در این هزینه‌ها درصورتی‌که تعادل بهتری بین کار و زندگی نیروی کار باشد، منفعت مستقیمی برای سازمان‌ها خواهد داشت. در بحران‌های اقتصادی و در شرایط رکود، تعداد فزاینده‌ای از کارگران با اختلالاتی در شغل خود مواجه خواهند شد که تأثیر منفی بر زندگی خانوادگی و کاری آن‌ها خواهد داشت (Lippmann, 2008).

همچنین چالش‌های زیست‌محیطی عظیمی که امروزه با آن روبرو هستیم، نیاز به رفتارهای طرفدار محیط‌زیست را برای افراد برجسته‌تر کرده است. بااین‌حال، شواهد موجود نشان می‌دهد که داشتن نگرانی‌های زیست‌محیطی و نگرش طرفدار محیط‌زیست لزوماً منجر به رفتار طرفدار محیط‌زیست نمی‌شود (Whitmarsh, 2009). به نظر می‌رسد شکافی بین ارزش‌های طرفدار محیط‌زیست افراد و رفتار آن‌ها وجود دارد که به آن شکاف نگرش ـ رفتار یا شکاف ارزش ـ عمل می‌گویند. بسیاری بر این باورند که سبک زندگی پرمشغله امروزی ما مقصر است و استدلال می‌کنند که «پرمشغله بودن» زندگی و کمبود وقت فراغت، افراد را از رفتار براساس ارزش‌های خود و اتخاذ یک سبک زندگی طرفدار محیط‌زیست بازداشته است ((Chai et al., 2015. برخی معتقدند فقدان تعادل بهتر بین کار و زندگی یکی از دلایلی است که افراد براساس ارزش‌های خود عمل نمی‌کنند. تعادل کار و زندگی ممکن است مستقیماً بر رفتار محیطی از طریق کمبود زمان تأثیر بگذارد. یک فرد که فعالیت‌های طرفدار محیط‌زیست داشته باشد نسبت به آن‌هایی که کمتر فعالیت‌های طرفدار محیط‌زیست دارند زمان بیشتری نیاز دارد. درنتیجه، عدم‌تعادل بین کار و زندگی ممکن است بر توانایی افراد برای درگیر شدن در رفتارهای طرفدار محیط‌زیست تأثیر بگذارد، حتی اگر ارزش‌ها و نگرانی‌های طرفدار محیط‌زیست داشته باشند. مطالعه‌ای که در این زمینه انجام شده نشان داد که «احساس مشغولیت» (یعنی تعادل ذهنی بین کار و زندگی) می‌تواند تأثیر منفی بر پذیرش رفتار طرفدار محیط‌زیست بگذارد، به‌ویژه برای

رفتارهای طرفدار محیط‌زیست که زمان بیشتری را می‌طلبد (Melo et al., 2018). بااین‌وجود می‌توان فرض کرد که یادگیری و تمرین رفتار دوستدار محیط‌زیست در یک حوزه می‌تواند فعالیت‌های مشابه را در حوزه دیگر تحریک یا تقویت کند. راشد، وحید و سعد (۲۰۰۶) اثبات کرده‌اند که مشارکت کارکنان در سیستم‌های مدیریت محیطی می‌تواند بر نگرش‌ها و رفتار مسئولانه محیطی در زندگی خصوصی کارکنان تأثیر بگذارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر دارای ماهیت توسعه‌ای ـ کاربردی است. مبنای فلسفی پژوهش پارادایم‌های تفسیری، از نظر نوع هدف ترکیبی از اهداف تبیین، اکتشاف و توصیف بوده و روش جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی است و استراتژی پژوهش تئوری داده‌بنیاد چندگانه است. در این استراتژی ابتدا کدها و مفاهیم از ادبیات احصا و با کدها و مفاهیم حاصل از مصاحبه با خبرگان ترکیب و نظریه جدید تکوین می‌یابد. توسعه نظریه در تئوری داده‌بنیاد چندگانه طی دو فاز خلق نظریه مشتمل بر «کدگذاری استقرایی، پالایش مفهومی و کدگذاری الگویی» و «غنی‌سازی نظریه» انجام می‌شود که این دو فاز به‌واسطه سه نوع فرایند صحه‌گذاری مشتمل‌بر «ارزیابی انسجام نظری»، «اعتبارسنجی صریح تجربی» و «تطبیق نظری» تکمیل می‌شود. کدگذاری استقرایی هم از نظر فرایندی و هم از نظر توجه به داده‌ها، معادل با کدگذاری باز در GT است و بایستی به‌صورت تکراری و به همراه سایر فرایندهای انجام تا مفاهیم و مقوله‌ها تکامل یافته و نظریه توسعه یابد. پالایش مفهومی نقطه تمایز MGT با GT است؛ کدگذاری الگویی معادل با کدگذاری محوری در GT است. نهایتاً غنی‌سازی نظریه همانند کدگذاری انتخابی اجرا می‌شود ولیکن انجام آن مستلزم تطبیق نظری، تعیین اعتبار تجربی و ارزیابی انسجام نظری است.

داده‌های نظری لازم برای ارائه مدل از طریق مرور نظام‌مند و از روش فراترکیب به‌منظور تفسیر، مقایسه، ترکیب، تبیین چارچوب‌ها و بررسی ابعاد مختلف ارائه شده در زمینه‌ی تعادل کار ـ زندگی پایدار استفاده شده است. در این پژوهش و در مرحله اول به چیستی مسئله که هدفش ارائه‌ی مدل تعادل کار ـ زندگی پایدار است تمرکز شده، به این معنی که فقط منابعی برای تحلیل انتخاب شده‌اند که درباره پایداری در زمینه تعادل کار ـ زندگی بحث کرده باشند. بعد از آن به جستجو و بررسی منابع موردمطالعه در فاصله سال‌های ۲۰۰۰-۲۰۲۳ میلادی و ۱۳۹۰ شمسی تا زمان انجام پژوهش در پایگاه‌های

اطلاعاتی، مجله‌ها و موتورهای جستجو پرداخته است. غربالگری مطالعات طی دو مرحله انجام گرفت به این صورت که در مرحله اول عنوان و چکیده مطالعات براساس شاخص سطح ارتباط با موضوع و متغیرهای پژوهش بررسی شد و سپس در مرحله دوم برای ارزیابی کیفیت مطالعات از ابزار برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی (CASP) استفاده شد. به این صورت که براساس ده معیار CASP برای هر مقاله امتیازی در نظر گرفته می‌شود و مقالاتی که امتیاز آن‌ها بیش از بیست بود برای فراتحلیل نهایی انتخاب شدند. در ادامه پژوهشگر به‌طور پیوسته مقالات نهایی شده را به‌منظور دستیابی به یافته‌ها و مفاهیم چندبار موردمطالعه قرار داده است و با مفاهیم و ادبیات این حوزه آشنا شده است. با توجه به اینکه روش پژوهش داده‌بنیاد چندگانه است که در آن گراندینگ نظری و تجربی به‌موازات صورت می‌گیرد، همزمان با انجام مصاحبه با خبرگان (گراندینگ تجربی)، کدگذاری (گراندینگ نظری) مقالات منتخب نیز انجام شده است.

همانگونه که ذکر شد هدف اصلی از اجرای مصاحبه، اکتساب داده‌های تجربی برای ارائه مدل پژوهش است. با توجه به همزمانی و تعامل فرایندهای اکتساب داده‌های نظری و تجربی در استراتژی داده‌بنیاد چندگانه؛ در پژوهش حاضر از روش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شده است. بدین منظور پس از مرور اولیه پیشینه و شکل‌دهی به سؤالات پژوهش؛ پروتکل مصاحبه تعیین شده و پس از شناسایی خبرگان به اجرای مصاحبه‌ها و ثبت نظرات مصاحبه‌شوندگان پرداخته شد. مصاحبه‌ها تا مرحله‌ی اشباع نظری مقوله‌ها و به بیان واضح‌تر، تا جایی که امکان دستیابی به داده‌های جدید دیگر فراهم نبود، ادامه یافت.

جامعه هدف در این مرحله فراترکیب عبارت از کلیه مقالات مرتبط منتشر شده در مجلات معتبر داخلی و خارجی حائز معیارهای ورودی هستند. پس از تعیین معیارهای ورودی و جستجوی جامع پیشینه، ۴۱۱ موردمطالعه، به‌عنوان جامعه این مرحله تعیین شد. در مرحله مصاحبه نیز جامعه آماری برخی از مدیران و متخصصان مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت است. روش نمونه‌گیری در مرحله فراترکیب انتخاب نمونه از میان مقالات استخراج شده براساس اعمال معیارها CASP بوده و انتخاب نمونه از میان مقالات بازیابی شده، براساس اعمال معیارهایی که قبلاً بیان شده است، بوده است که نهایتاً پس از دو مرحله غربالگری براساس معیارهای سطح ارتباط مطالعات با موضوع و متغیرهای پژوهش و امتیاز کیفیت مطالعات، تعداد ۵۴ موردمطالعه وارد مرحله تحلیل و استخراج مدل پژوهش شدند. برای انتخاب نمونه آماری در مرحله مصاحبه با خبرگان از ترکیب

روش‌های هدفمند قضاوتی و روش گلوله‌برفی که روش‌هایی غیراحتمالی است، استفاده شد. به این صورت که از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد که مدیران و متخصصان در حوزه منابع انسانی در صنعت نفت را معرفی نمایند. کفایت نمونه‌گیری با روش نمونه‌گیری نظری محقق شده است.

همانگونه که ذکر شد یکی از نقاط بارز تفاوت میان استراتژی نظریه داده‌بنیاد چندگانه با استراتژی نظریه داده‌بنیاد، استفاده همزمان از گراندینگ نظری و گراندینگ تجربی است. بر این اساس عملاً کدهای نهایی در هر حوزه موردمطالعه، حاصل تعامل مستمر میان این دو نوع گراندینگ خواهد بود. در این پژوهش نیز همزمان با مرور پیشینه به‌صورت نظام‌مند طی یک فرایند رفت و برگشتی، به مصاحبه با خبرگان نیز پرداخته شده و از طریق سؤالات مرتبط با مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی، به نظرات خبرگان در این زمینه پرداخته شده و درنهایت ۳۲۵ کد از مرور پیشینه و ۱۵۰ کد از مصاحبه‌ها (مطابق جداول ذیل) استخراج شده است.

در مرحله کدگذاری الگویی که تقریباً معادل با کدگذاری محوری در GT است، مفاهیم استخراجی با هم ترکیب و بیانیه‌های نظری شکل می‌گیرند. در واقع در این مرحله مفاهیم طبقه‌بندی شده و مقوله‌ها شکل می‌گیرند. عنوان‌های انتخابی عمدتاً توسط خود پژوهشگر انتخاب شده‌اند و سعی بر این بوده تا بیشترین ارتباط و همخوانی را با داده‌هایی که نمایانگر آن است، داشته باشند. در ادامه کدهای معرف، مفاهیم و مقوله‌های استخراج شده از تحلیل داده‌ها، به تفکیک پایداری اجتماعی، پایداری اقتصادی و پایداری محیط‌زیستی ارائه شده است.

یافته‌ها

همانگونه که قبلاً گفته شد در پژوهش حاضر به کمک استراتژی نظریه داده‌بنیاد چندگانه و تجزیه‌وتحلیل داده‌های حاصل از گراندینگ نظری (فراترکیب) و مصاحبه با خبرگان کدها و مفاهیم حاصل از مرور پیشینه و مصاحبه‌ها در سه مقوله اصلی به شرح جدول ۱، جدول ۲ و جدول ۳ دسته‌بندی شده است.

جدول ۱. کدها، مفاهیم و مقوله‌های فرعی مرتبط با پایداری اجتماعی تعادل کار و زندگی

کدهای معرف	مفاهیم	مقوله‌های فرعی
کدهای حاصل از پیشینه نظری: حمایت مدیر عالی، حمایت همکاران، حمایت مدیریت، حمایت مدیران میانی، حمایت سرپرست، حمایت دوستان، حمایت همسر، حمایت خانواده، شبکه حمایت، حمایت اطلاعاتی، حمایت ابزاری، حمایت عاطفی، روابط غیرحمایتی **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** حمایت سرپرست، حمایت همکاران، کمک به همنوعان، کمک اطرافیان	حمایت اجتماعی	عوامل اجتماعی تعادل کار و زندگی
کدهای حاصل از پیشینه نظری: ساختار خانواده (شکل و نوع)، ازدواج زودهنگام، وضعیت تأهل، تعداد و سن فرزندان، مراقبت از کودکان، مسئولیت در قبال فرزندان، تعهد به مراقبت از کودکان، وضعیت والدین، مراقبت از سالمندان، اختلافات خانوادگی، مسائل حقوقی و قانونی خانواده، زوجین شاغل، رابطه با اعضای خانواده، مشکلات خانواده، نقش‌های جنسیتی شده در خانواده **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** وارد شدن فشار بر یک والد، از دست دادن لحظات مهم زندگی	عوامل خانوادگی	
کدهای حاصل از پیشینه نظری: تبعیض جنسیتی، دستمزد پایین زنان، مدیریت تنوع، تنوع جنسیتی، فرصت‌های استخدامی زنان، سیستم‌ها و ساختارهایی برای مشارکت و برابری، استخدام مادران (مادران شاغل) **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** مشارکت زنان، عدالت جنسیتی	مشارکت زنان	
کدهای حاصل از پیشینه نظری: هنجارهای اجتماعی، هنجارهای فردی و ذهنی، هنجارهای اجتماعی ساعات کاری زیاد، هنجارهای سنتی جنسیتی، فرهنگ سازمان، اطاعت از قوانین و مقررات، نگرش‌های کاری همکاران و رئیس، فرهنگ کار، پدرسالاری، رسم و رسوم خانه‌داری زنان، تعصبات فرهنگی و نهادی، تعاملات و ارتباطات اجتماعی، غفلت از زندگی، مشروعیت اجتماعی، اعتقادات مذهبی، فشارهای نهادی،	عوامل فرهنگی	

کدهای معرف	مفاهیم	مقوله‌های فرعی
مقایسه با دوستان، دغدغه جامعه داشتن، دغدغه و آگاهی از مسائل اجتماعی، داشتن احساس مسئولیت در قبال جامعه **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** توجه به نیازهای روحی و معنوی، خدمات عام‌المنفعه، جشن نیکوکاری، فرهنگ و ارزش‌های دینی، زدودن غم و اندوه از دل		
کدهای حاصل از پیشینه نظری: حجم کار زیاد، کمبود وقت، فشار کاری، خستگی ناشی از کار، مشغله زیاد، ساعات کاری طولانی، توانایی کار کردن در تیم، جو سازمانی، سبک کار، استرس سبک کاری غیرمنعطف، قانون کار، کاهش امنیت شغلی، وضعیت استخدامی **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** حضور فیزیکی، حضور منظم در محل کار، مقتضیات کار، طرح اقماری، طرح اقماری ۷-۷، ظرفیت‌های قانونی، اقتضائات کار و عملیات شرکت، نوبت کاری، طرح اقماری ۲-۲، جو صمیمی، جو دوستانه و حمایتی	عوامل سازمانی	
کدهای حاصل از پیشینه نظری: مراقبت از کودکان از محل بودجه عمومی، مسئولیت مراقبت از کودکان و سالمندان، استراتژی ملی مراقبت از کودکان، تعطیلات مرتبط با مراقبت از کودکان، سیاست‌های مبتکرانه اجتماعی در رابطه با مرخصی والدین، سیاست‌های دوستدار خانواده، تخصیص فضا برای نوزادان (مهدکودک در سازمان‌ها)، زیرساخت‌های مراقبت از کودکان **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** برنامه‌های خانوادگی، امکانات مهدکودک، اسکان خانواده	سیاست‌های حمایت از خانواده	راهبردهای اجتماعی تعادل کار و زندگی
کدهای حاصل از پیشینه نظری: آموزش کارکنان درخصوص روندهای حقوق بشری، آموزش کارکنان برای افزایش مهارت، استفاده از رسانه اجتماعی، بکارگیری نیروهای محلی در سطوح مدیریت ارشد، مرخصی استعلاجی، سرویس ایاب و ذهاب اداره، برقراری تلکلینیک (مشاوره تلفنی و آنلاین)، کار پاره‌وقت، کاهش ساعات کاری، شرایط کاری منعطف، برنامه‌های بازنشستگی، هفته کاری فشرده، توسعه سیاست‌هایی برای انجام کار در خانه، مدیریت مؤثر منابع انسانی، تصویب قوانین و مقررات، آماده	سیاست‌های سازمانی	

کدهای معرف	مفاهیم	مقوله‌های فرعی
بودن و داشتن نگاه استراتژیک، رفتار شهروندی سازمانی، تشریک مساعی کارکنان برای افزایش مهارت **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** ساعت کاری شناور ممتازین، عدم‌تجویز نسخه اداری یکسان، ایجاد زمینه اجرای مقررات، تمهیدات مرخصی، امکانات رفاهی و ورزشی، برنامه‌های ورزشی، گروه‌های ورزشی، بودجه‌های ورزشی و رفاهی، تدارک شرایط رفاهی، مراکز رفاهی، تفریحی و ورزشی، مشاوره، آموزش کارمندان، آموزش و توسعه مهارت‌های زندگی، روابط کار و مددکاری، خدمات بهداشت و درمان گسترده، پوشش بیمه تکمیلی، احداث و بازسازی امکانات رفاهی و ورزشی، توسعه ایمنی و بهداشت در قبال کارکنان و جوامع محلی، کمیته مسئولیت اجتماعی، مشاور مسئولیت اجتماعی، ایجاد بخش مسئولیت اجتماعی در تارنمای شرکت، نظام‌نامه نحوه ایفای مسئولیت اجتماعی، مسئولیت اجتماعی		
کدهای حاصل از پیشینه نظری: توسعه سیاست‌های برابری جنسیتی، فرصت برابر، آموزش افراد برای ارتقاء برابری جنسیتی، فرصت‌های برابر ارتقاء زنان و مردان، توانمندسازی مادران با دستمزد پایین، شناخته شدن در بین منابع بالقوه کار، تحصیل زنان، رفع مشکلات ساختاری مشارکت زنان، دورکاری (زنان) **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** سند جامع توسعه امور زنان و خانواده، شاخص ارزیابی مادران، دورکاری بانوان، کار نیمه‌وقت بانوان، خانه مدیریت بانوان، نماینده امور زنان، مشاور امور زنان، توانمندسازی زنان، جلسات هم‌اندیشی	توسعه مشارکت زنان (ذینفعان)	
کدهای حاصل از مصاحبه‌ها: سلامت جسمی و روحی، اضطراب، افسردگی، بیماری‌های گوارشی، مشکلات جنسی، بیماری قلبی، بیماری روحی	سلامت جامعه	پیامدهای اجتماعی تعادل کار و زندگی
کدهای حاصل از پیشینه نظری: محیط کاری حمایتی، نیروی کار متنوع **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** آثار محیط اجتماعی بر کارایی، برندینگ سازمانی	پیامدهای سازمانی	

کدهای معرف	مفاهیم	مقوله‌های فرعی
کدهای حاصل از پیشینه نظری: ازدواج موفق و شاد، داشتن وقت برای سپری کردن با خانواده، داشتن وقت برای سپری کردن با دوستان، اجتماعات دموکراتیک، اجتماعات متصل و منسجم، اجتماعات متنوع، عدالت اجتماعی، اجتماعات برابر، برابری جنسیتی، اجتماعات برابر، کار داوطلبانه، مسئولیت اجتماعی، تحرکات اجتماعی درنتیجه عدم‌رضایت از سیاست‌های اداری، تأخیر در فرزندآوری، پیری جمعیت، نرخ باروری، عرضه نیروی کار **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** اعتیاد، افزایش اعتماد عمومی، بهبود روابط با جوامع محلی، طلاق	پیامدهای اجتماعی	

جدول ۲. کدها، مفاهیم و مقوله‌های فرعی مرتبط با پایداری‌اقتصادی تعادل کار و زندگی

کدهای معرف	مفاهیم	مقوله‌های فرعی
کدهای حاصل از پیشینه نظری: مشکلات مالی خانواده، کیفیت زندگی، شکست/موفقیت اقتصادی، سنگینی بار اقتصادی خانواده، اندازه خانواده (تعداد فرزندان)، مضیقه مالی برای خرید لپ‌تاپ و موبایل، مشکلات خانواده، خانواده تک درآمد، داشتن شغل دوم برای تأمین هزینه‌ها، زوجین شاغل، درآمد (خانواده)، درآمد همسر **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** هزینه‌های خانوار، کاهش قدرت خرید، سقف حقوق، شغل دوم، افزایش سالیانه حقوق متناسب با نرخ تورم، مرتبط ساختن پرداخت‌ها با اندازه خانواده، افزایش عائله‌مندی و حق اولاد	وضعیت اقتصادی خانواده	عوامل اقتصادی تعادل کار و زندگی پایدار
کدهای حاصل از پیشینه نظری: درجه توسعه اقتصادی، شرایط اقتصادی، فشار اقتصادی، رفاه اجتماعی، نرخ بیکاری، عرضه نیروی کار، بازار نیروی کار **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** تورم، پرداخت به متخصصین صنعت نفت در دیگر کشورها، تحریم، شرایط اقتصادی، انفاق، سوء مدیریت	شاخص‌های اقتصادی جامعه	

مقوله‌های فرعی	مفاهیم	کدهای معرف
	رکود اقتصادی	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** اقدامات ریاضتی دولت، استراتژی کاهش هزینه، کاهش هزینه‌های عمومی دولت، کوچک‌سازی، تغییر شغل غیرداوطلبانه، بیکاری طولانی‌مدت، کاهش امنیت شغلی، جایگزین شغلی ضعیف، استرس مرتبط با کار در زمان رکود، کاهش سلامت ذهنی و جسمی، ترس از دست دادن شغل، کاهش حقوق و مزایا، افزایش اضافه‌کاری بدون حقوق، چانه‌زنی اتحادیه/جمعی
	هزینه‌های عمومی دولت	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** سرمایه‌گذاری برای انتفاع جامعه، توسعه زیرساخت‌های شهری، سرمایه‌گذاری سرمایه‌های اجتماعی، سرمایه‌گذاری در حمل‌ونقل، هزینه‌های مربوط به مسئولیت‌های اجتماعی، هزینه‌های مراقبت از سلامت، هدایا و کمک‌های داوطلبانه **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** احداث فضای سبز، احداث مدرسه و درمانگاه، احداث کتابخانه عمومی، احداث سالن‌های ورزشی و چمن
راهبردهای اقتصادی کار و زندگی پایدار	سیاست‌های سازمانی	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** مدیریت مؤثر منابع انسانی، توانمندسازی کارکنان، هدایت و مشاوره مالی، حکمرانی خوب، تغییرات تکنولوژیکی، استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، فرهنگ دوستدار خانواده **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** اصلاح فرایندها، تفویض اختیار، حجم کار زیاد، اصلاح ساختار، پرداخت برمبنای کارایی، وام و کمک‌های رفاهی، تأمین نیازهای مالی، کمک‌های مالی، نظام‌نامه نحوه ایفای مسئولیت اجتماعی، روابط کار و مددکاری
	کمک‌های رفاهی دولت	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** زیرساخت‌های مراقبت از کودکان، کمک مالی به خانواده‌های دارای فرزند، کمک مالی به خانواده‌های دارای سالمند، مزایای سلامت و مستمری بازنشستگان، کمک‌های رفاهی متناسب با درآمد خانوارها
	سیستم مالیاتی	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** نرخ مالیات بالاتر بر درآمد ثانویه، سیستم مالیات بر حقوق، اخذ مالیات از درآمد خانوارها **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** مالیات بر حقوق

مقوله‌های فرعی	مفاهیم	کدهای معرف
پیامدهای پایداری اقتصادی کار و زندگی	عملکرد سازمانی	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** بهره‌وری نیروی کار، در دسترس بودن مخزن استعداد گسترده‌تر، بهره‌وری سازمانی، بهبود عملکرد، رضایت شغلی **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** عملکرد و کارایی بالاتر
	نتایج رفتاری	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** شکل‌گیری رفتارهای سازنده سازمان، کاهش رفتارهای مخرب کاری **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** رفتار مخرب
	سلامت و بهداشت روانی	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** استرس شغلی، کاهش فرسودگی شغلی، بهبود سلامت کارکنان، سلامت فیزیولوژیکی و روانشناختی **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** فرسودگی کارمندان، بیماری‌های گوارشی، بیماری قلبی، بیماری روحی
	اعتبار سازمان	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** غرور سازمانی، افتخار سازمانی، برندسازی مثبت کارفرما
	نگهداشت کارکنان	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** حفظ بهتر کارکنان، غیبت و ترک خدمت، کاهش جابجایی کارکنان، تعلق‌خاطر نسبت به سازمان، بازگشت زودتر کارمند به کار پس از مرخصی زایمان **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** ترک خدمت، تقاضای انتقال و جابجایی، تقاضاهای بازنشستگی قبل از موعد، مهاجرت متخصصان

جدول ۳. کدها، مفاهیم و مقوله‌های فرعی مرتبط با پایداری محیطی تعادل کار و زندگی

مقوله‌های فرعی	مفاهیم	کدهای معرف
عوامل محیطی تعادل کار و زندگی پایدار	عوامل مدیریتی	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** مشارکت مدیران در اقدامات، تعهد مدیران به اقدامات محیطی، رفتار رهبری رهبری، دانش محیط‌زیستی، ملاحظات محیطی، نگاه جهانی به محیط‌زیست، نگاه کلی‌نگر
	عوامل سازمانی	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** حجم کار زیاد، پرمشغله بودن (نداشتن وقت آزاد برای رفتار حامی محیط مانند رفتن به سرکار به‌صورت پیاده)، کمبود وقت، سبک کار، ماهیت کار، کاهش امنیت شغلی، جو پرسروصدای مداوم
	تعهد محیطی	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** جو یادگیری مشارکتی برای آگاهی محیطی، فرهنگ محیطی سازمان، تعهد اخلاقی، دغدغه محیطی، اعتقادات محیطی، تعهد محیطی، ارزش‌های حامی محیط‌زیست، ارزش‌های اخلاقی، نگرش‌های محیطی، مطلوبیت اجتماعی رفتار محیط‌زیستی، هنجارهای اجتماعی، شهروندی زیست‌محیطی (درگیر شدن در مسائل زیست‌محیطی)، رفتار اجتماعی عام‌المنفعه **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** فرهنگ و ارزش‌های دینی
	دانش مسائل محیطی (آگاهی محیطی)	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** آگاهی از استفاده از منابع، دانش جهانی در رابطه با محیط‌زیست، افزایش آگاهی کارکنان از محیط، دانش بازیافت، دستورالعمل برای دستگاه‌های جدید، الزامات و قوانین سرویس کردن، شایستگی‌های فردی محیطی، گرم شدن گلخانه‌ای، گرم شدن جهان
	عوامل شخصیتی	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** تأمین بودن نیازهای شخصی (ارضای نیازهای فردی)، درک از مسائل محیطی، کنترل‌های رفتاری ادراک شده، تجارب فردی محیطی کارکنان، دیدگاه‌ها درخصوص مرکز کنترل (مسئولیت‌پذیری)، انگیزه درونی، موانع فردی (خلق‌وخوی و نگرش)، علاقه زیاد به محیط، نوع‌دوستی

مقوله‌های فرعی	مفاهیم	کدهای معرف
	روابط کارکنان و جامعه	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** محدودیت‌های اقتصادی، فشارهای اجتماعی، فرصت‌هایی برای انتخاب اقدامات، فشارهای نهادی (محدودیت‌های اجتماعی و نهادی)، بازخورد ادراکی درمورد رفتار اکولوژیکی
راهبردهای محیطی تعادل کار و زندگی	سیاست‌های کنترلی	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** سیستم‌های مالیاتی، اعمال جریمه، مشوق‌های رفتار محیط‌زیستی سیستم‌های پاداش (سبز)، استانداردها و سیاست‌های زیست‌محیطی مانند (ISO 14001)، سیستم‌های مدیریت زیست‌محیطی، سیاست‌ها و قوانین دوستدار محیط، روندهای دوستدار محیط
	اقدامات سازمانی	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** ترتیبات کاری غیراستاندارد و پرمخاطره، چاپ دوطرفه، مصرف منابع، تعمیر و استفاده مجدد، تعرفه‌های الکترونیکی، عملکرد زیان‌آور (از بین بردن منابع سازمان، رقابت ناسالم)، شاخص‌های رفتاری مرتبط با محیط، ارتقاء رفتارهای پایدار محیطی، کار منعطف (زمان و مکان منعطف، شغل مشترک، ساعات کار فشرده)، توانمندسازی کارکنان، معنویت سازمان، برنامه‌های معنوی، عدم‌ترویج اعتیاد به کار **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** اصلاح رویه‌ها، بهینه‌سازی هزینه‌کرد در زمینه اقدام‌های مسئولانه، کاهش مصرف کاغذ، انجام تعمیرات موردنیاز، مسائل ایمنی، پایش مداوم عوامل تهدیدکننده سلامت، مرکز تحقیقات سلامت کار، تبدیل ضایعات به کمپوست، جلوگیری از انتشار پساب
	آموزش	**کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** برگزاری سمینار و دوره‌های آموزشی، آموزش اصول بهینه‌سازی مصرف، آموزش جهت استفاده بهینه از انرژی
	ترویج فرهنگ مصرف بهینه	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** کاهش زباله، بازیافت زباله، مصرف و تولید مسئولانه، بستن شیر آب هنگام مسواک زدن، اجتناب از مصرف لیوان‌های یکبار مصرف، مصرف انرژی در خانه، به حداقل رساندن ضایعات، خاموش کردن وسایل برقی غیرضروری، استفاده از پله‌ها به‌جای آسانسور، فضای اداری با مصرف بهینه انرژی

مقوله‌های فرعی	مفاهیم	کدهای معرف
		کدهای حاصل از مصاحبه‌ها: ترویج فرهنگ مصرف بهینه (از طریق آموزش، مهارت‌افزایی و نوآوری)، توسعه فرهنگ بهره‌وری، ترویج فرهنگ صرفه‌جویی، تشویق الگوهای موفق، الگوی توسعه، صرفه‌جویی
	توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** آموزش آنلاین، ویدئو کنفرانس (جایگزین جابجایی و سفر)، دسترسی به اینترنت، برقراری ارتباط از راه دور **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** الکترونیکی کردن مکاتبات
	سیاست‌های سبز سازمان‌ها	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** کمپین حفاظت از محیط‌زیست، سیاست‌ها و کمپین‌های بهداشت و سلامت عمومی، استراتژی محیطی سازمان، خلق ایده برای حفاظت از محیط، رفتار طرفدار محیط‌زیست خصوصی، رفتار طرفدار محیط‌زیست عمومی، رفتارهای مربوط به کاهش انتشار کربن، نوآوری‌های سبز، وابستگی به سوخت‌های فسیلی، سرویس ایاب و ذهاب اداره، سبک زندگی (سبز)، استراتژی کاهش هزینه، صورتحساب سبز برای مصارف شخصی
	شبکه حمل‌ونقل	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** امکانات حمل‌ونقل، سفرهای کاری (هزینه‌های مرتبط، فاصله)، حمل‌ونقل عمومی، حمل‌ونقل شخصی، خودرو اشتراکی، جابجایی فیزیکی، رفتن به خرید، روش رفتن به محل کار، نزدیکی به محل کار، پیاده رفتن به محل کار **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** سرویس ایاب و ذهاب
	توسعه زیرساخت‌ها	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** توسعه زیرساخت‌های شهری، خطوط ریلی، توسعه مترو، تعمیر و نگهداری جاده‌ها، سرمایه‌گذاری دولت در بخش حمل‌ونقل
	مسئولیت اجتماعی	**کدهای حاصل از پیشینه نظری:** سیاست مسئولیت اجتماعی سازمان

کدهای معرف	مفاهیم	مقوله‌های فرعی
کدهای حاصل از مصاحبه‌ها: مسئولیت اجتماعی و محیط‌زیستی، مشارکت در حفاظت از منابع، کاربست پیوست‌های اجتماعی و محیط‌زیستی در پروژه‌ها، نظام‌نامه نحوه ایفای مسئولیت اجتماعی، اطلاع‌رسانی برنامه‌ها و فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی، صیانت از اکوسیستم، مشارکت در حفاظت از منابع		
کدهای حاصل از پیشینه نظری: کاهش تأثیر فعالیت‌های انسانی بر محیط‌زیست، رفتارهای دوستدار (حامی) محیط، حفاظت از محیط، کاهش گازهای گلخانه‌ای، کاهش ردپای کربن، محصولات و خدمات سبز (پاک)، ارائه خدمات دوستدار محیط، تولید دوستدار محیط **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** کاهش انتشار کربن، کمک به جوامع برای مقابله با تغییرات آب‌وهوایی، اثرات زیست‌محیطی، ترافیک، جبران اثرات منفی زیست‌محیطی، حفاظت از محیط‌زیست، کاهش آلودگی آب و خاک	حفاظت از محیط	پیامدهای محیطی تعادل کار و زندگی
کدهای حاصل از پیشینه نظری: صرفه‌جویی در زمان و هزینه به‌دلیل عدم‌تردد، کاهش هزینه‌های مسافرت‌های کاری **کدهای حاصل از مصاحبه‌ها:** اصلاح فرهنگ مصرف فردی، اجتماعی و سازمانی، کاهش مصرف سوخت و آلاینده‌ها، استفاده بهینه انرژی، افزایش بهره‌وری اقتصادی	اصلاح الگوی مصرف	
کدهای حاصل از مصاحبه‌ها: نشاط و رضایت خاطر کارکنان	رضایت کارکنان	

غنی‌سازی نظری که به‌نوعی مرحله پایانی توسعه نظریه در استراتژی MGT است، باید همراه با فرایندهای سه‌گانه تطبیق نظری، اعتبارسنجی صریح تجربی و ارزیابی انسجام نظری انجام شده و از این طریق نظریه تکوین یابد. این مرحله از توسعه نظریه در استراتژی MGT معادل مرحله کدگذاری انتخابی در GT است. همانگونه که ذکر شده در کدگذاری بازتحلیل‌گر به تولید مقوله‌ها و ویژگی‌های آن‌ها می‌پردازد؛ در کدگذاری محوری مقوله‌ها به‌صورت منظم پرورده شده و به زیرمقوله‌ها متصل می‌شوند لیکن تا وقتی مقوله‌های اصلی به یکدیگر نپیوندند و طرح نظری بزرگتری را شکل ندهند، یافته‌های پژوهش شکل

نظریه به خود نمی‌گیرند. کدگذاری انتخابی برای یکپارچه‌سازی و پالایش نظریه‌ها است برای یکپارچه‌سازی مفاهیم تکنیک‌های مختلفی وجود دارد که در این میان اشتراوس و کوربین بیان داشته‌اند ترسیم مفاهیم در قالب شکل قابلیت درک بهتری دارند. تولید نمودار ازاین‌رو مفید است که تحلیل‌گر را وادار می‌کند از داده‌ها فاصله بگیرد و بیشتر با مفاهیم کار کند. همچنین در نمودار روابط بهتر مشخص می‌شوند و نمودار باید منسجم و منطق آن بدون نیاز به توضیحات بیشتر مشهود باشد. بر این اساس در ادامه مدل نهایی پژوهش که به‌صورت یکپارچه، عناصر را به هم مرتبط نموده است، استخراج و تشریح شده است. (شکل ۱)

برای اطمینان از روایی مرحله فراترکیب از تکنیک CASP استفاده شده است. همچنین به‌منظور پایایی پژوهش در این مرحله از پژوهش نیز از ضریب کاپای کوهن بهره گرفته شده است. ضریب کاپای کوهن در پژوهش‌های کیفی مورداستفاده قرار می‌گیرد و میزان توافق دو ارزیاب را روی یک صفت دو حالتی نشان می‌دهد، در این پژوهش از همکار پژوهش کمک گرفته شده و نتایج آزمون نشان داده که ضریب کاپا برابر با (۷۵/۶) است که در دامنه قابل‌قبول قرار داشته و نشان‌دهنده سطح خوب توافق است.

کرسول برای نیل به اعتبار یا روایی پژوهش کیفی هشت راهبرد را پیشنهاد می‌کند که البته در انتها تذکر می‌دهد که رعایت دست‌کم دو راهبرد در هر پژوهش کیفی می‌تواند برای پژوهش اعتباری قابل‌قبول ایجاد کند. در این پژوهش نیز به‌منظور حصول اطمینان از روایی پژوهش در مرحله گراندینگ تجربی پنج راهبرد از هشت راهبرد روایی که کرسول بیان نموده شامل درگیری طولانی‌مدت پژوهشگر با فضای پژوهشی، مثلث‌سازی، کنترل بیرونی پژوهش از طریق داوری، توضیح مفصل و داوران بیرونی مورداستفاده قرار گرفته است. برای تأیید پایایی پژوهش در مرحله گراندینگ تجربی، علاوه بر یادداشت‌برداری، ضبط مصاحبه، آوانگاری گفته‌ها و مکث‌ها و جزئیات که اقداماتی است که از نظر کرسول موجب افزایش پایایی پژوهش می‌شود، از ضریب کاپای کوهن نیز استفاده شده است، به این صورت که از میان مصاحبه‌ها دو مورد به تصادف انتخاب شده و پس از آموزش‌های لازم درخصوص کدگذاری، از همکار پژوهش خواسته شده که اقدام به کدگذاری مستقل این دو مصاحبه نماید، نهایتاً نیز ضریب کاپا موردسنجش قرار گرفته و معادل ۶۸ درصد شد که در دامنه قابل‌قبول قرار داشته و نشان‌دهنده سطح خوب توافق است.

شکل ۱. مدل تعادل کار و زندگی پایدار

بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت منابع انسانی می‌بایست رابطه بین کار و زندگی کارکنان را در نظر بگیرد و از آن‌ها در مدیریت هردو خواسته زندگی کاری و زندگی خصوصی حمایت کند. سیاست‌های تعادل بین کار و زندگی باید برای کارمندان و شرکت موقعیت‌های برد ـ برد ایجاد کند. سلامت روحی و جسمی کارکنان را بهبود دهد و جذب، بهره‌وری و حفظ کارکنان را افزایش دهد. قرار نیست سیاست‌های تعادل بین کار و زندگی، استفاده افراد از منابع را در هردو حوزه زندگی یکسان کند، زیرا کارکنان ممکن است ادراکات فردی از «تعادل» و رفاه شخصی داشته باشند. به همین ترتیب، سیاست‌های تعادل بین کار و زندگی برای

قطع یا تغییر خواسته‌ها و الزامات خاص حوزه‌های زندگی طراحی نشده‌اند. این سیاست‌ها قرار است آشتی بین زندگی کاری و زندگی خصوصی را تسهیل کنند.

مجموعه‌ای از ابتکارات تعادل کار و زندگی که به‌خوبی طراحی شده می‌تواند علاوه بر اینکه منجر به رفاه کارکنان و اثربخشی در محل کار شود یک سرمایه‌گذاری برای منافع اجتماعی گسترده‌تر و عدالت اجتماعی، از قبیل پیشرفت برابری جنسیتی، بهبود سلامت و رفاه و روابط مراقبین از کودکان و بستگان مسن شود. افرادی که می‌توانند کار را با مسئولیت‌های مراقبت از فرزندان، نوه‌ها و سایر افراد تحت تکفل نیازمند مراقبت ـ مانند والدین معلول یا مسن ـ هماهنگ کنند، احتمالاً می‌توانند به کار ادامه دهند یا از سر بگیرند. بااین‌وجود در برخی از موارد زمانی که دولت‌ها و کارفرمایان با فشارهای اقتصادی ناشی از رکود دست‌وپنجه نرم می‌کنند، این خطر وجود دارد که اقدامات تعادل کار و زندگی به‌عنوان یک هزینه غیرضروری در نظر گرفته شود، نه سرمایه‌گذاری برای حمایت از رفاه خانواده در طول مشکلات اقتصادی و اثربخشی سازمانی که با آن بهبود اقتصادی و حمایت از اقشار آسیب‌پذیر جامعه صورت می‌گیرد؛ بنابراین ترکیبی از سیاست‌های مؤثر دولت (گزینه‌های زمان کار، مرخصی‌ها و مقررات اجتماعی، کمک‌ها و سرمایه‌گذاری‌ها و ...)، شیوه‌ها و اقدامات سازمان‌ها و زیرساخت خدمات مراقبتی، در حوزه‌های اجتماعی، اقتصادی و محیطی توانایی‌های مردان و زنان را برای ترکیب اشتغال با مسئولیت‌های زندگی کاری‌شان افزایش می‌دهد و پیامدهای اجتماعی، اقتصادی و محیطی نیز در پی خواهد داشت. بااین‌حال، تاکنون تنها به سیاست‌ها سازمانی پرداخته شده و عمدتاً نقش دولت و راهبردهای آن به‌ویژه در ابعاد اجتماعی و اقتصادی و همچنین فعالیت‌های مصرفی و مسائل زیست‌محیطی مرتبط نادیده گرفته شده است. در سطوح خرد نیز سازمان‌ها باید محصولات سازگار با محیط‌زیست (مانند محصولات تجزیه‌پذیر زیستی) در فعالیت‌های خود معرفی کنند و عواقب و پیامدهای زیست‌محیطی یک محصول یا یک خدمت قبل از راه‌اندازی یا اجرا موردارزیابی قرار گیرد و ارزیابی ریسک زیست‌محیطی انجام شود بخش منابع انسانی نیز باید رویه‌های سازگار با محیط‌زیست را در کارکردهای مختلف خود مانند استخدام، انتخاب، معرفی، آموزش، مدیریت پاداش و غیره اتخاذ و اجرا کند. در صنعت نفت نیز مطابق ماده ۸۰ اساسنامه شرکت ملی نفت مصوب ۱۳۹۵ شرکت مکلف شده در تأمین رفاه، بهداشت و درمان، امور فرهنگی و دینی، آموزش و خدماتی، تفریحات سالم و ارتقای تخصص‌های شغلی کارکنان خود، حفاظت آن‌ها در مقابل حوادث و کمک به تهیه مسکن آنان در حد متعارف و متناسب با سختی کار و شرایط اقلیمی محل خدمت کارکنان

مطابق آیین‌نامه‌ای که براساس مصوبات مجمع، قوانین و مقررات مربوط به تصویب هیئت‌مدیره می‌رسد، اقدام نماید همچنین در تبصره ذیل این ماده شرکت موظف است در حوزه‌های جغرافیایی فعالیت خود، نسبت به ایفای مسئولیت‌های اجتماعی، در قالب توسعه پایدار و حفظ محیط‌زیست، مستقیماً و یا از طریق شرکت‌های طرف قرارداد در چهارچوب بودجه سنواتی شرکت اقدام نماید. در این راستا شرکت ملی نفت ایران از زمان تأسیس و اکتشاف نفت با ایجاد راه دسترسی و ساخت بیمارستان و امکانات دیگر بر فراهم کردن شرایط مناسب زندگی برای برخورداری کارکنان، جوامع محلی را نیز بهره‌مند نموده است. در حوزه بانوان در صنعت نفت نیز هرچند سعی شده سهم مشارکت زنان در حوزه سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و تصمیم‌سازی افزایش یابد و بعضاً قوانینی برای بهبود اشتغال زنان ابلاغ شده و مسائل و مشکلات بانوان و خانواده‌ها با ایجاد ساختارها و جایگاه‌های سازمانی از قبیل مشاور امور بانوان موردتوجه قرار می‌گیرد ولی به نظر می‌رسد با توجه به گستردگی فعالیت در صنعت نفت مستلزم بازنگری سیاست‌ها و بعضاً رفع مشکلات پیاده‌سازی این سیاست‌ها است.

منابع

Bhumika, B. (2020). Challenges for work-life balance during COVID-19 induced nationwide lockdown: exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting. Gender in Management. DOI: 10.1108/GM-06-2020-0163

Bulińska-Stangrecka, H. Bagieńska, A. Iddagoda, A. (2021). Work-Life Balance During COVID-19 Pandemic and Remote Work: A Systematic Literature Review. Sciendo. 59-80. https://doi.org/10.2478/97883666 75391-009

Chai, A., Bradley, G., Lo, A. Reser, J. (2015). What time to adapt? The role of discretionary time in sustaining the climate change value–action gap. Ecol. Econ. 116, 95–107.

Clutterbuck, D. (2003). Managing Work-Life Balance; Chartered Institute of Personnel & Development: Wimbledon, UK; pp. 16–91.

Corbera, E., Anguelovski, I., Honey-Ros_es, J. and Ruiz-Mall_en, I. (2020), “Academia in the time of COVID-19: towards an ethics of care”, Planning Theory and Practice, Vol. 21 No. 2, pp. 191-199, doi: 10.1080/14649357. 2020.1757891.

Crichton R, Farhidi F, Patel A, et al. (2021) Clearing up the benefits of a fossil fuel sector diversified board: A climate change mitigation strategy. Business and Society Review 126(4): 433–453.

Ferreira, P.; Gabriel, C.; Faria, S.; Rodrigues, P.; Sousa Pereira, M. (2020). What if employees brought their life to work? The relation of life

satisfaction and work engagement. Sustainability. 12 (7), 2743; https://doi.org/10.3390/su12072743

Gálvez, A., Francisco Tirado, F. M. Jesús Martínez, M, J. (2020). Work–Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain. Sustainability. 12, 3567; doi:10.3390/su12093567.

Lippmann, S. (2008), Rethinking risk in the new economy: Age and cohort effects on unemployment and re-employment, Human Relations, Vol. 61, No. 9, pp 1259-1292

Melo, P, C. Ge, J. Craig, T. Mark J. Brewer, M, J, Thronicker, I. (2018). Does Work-life Balance Affect Pro-environmental Behaviour? Evidence for the UK Using Longitudinal Microdata. Ecological Economics. 145, 170–181.

Mikołajczyk, K. (2021). Sustainable Development of an Individual as a Result of Mutual Enrichment of Professional and Personal Life. Sustainability, 13, 697. https://doi.org/ 10.3390/su13020697

Olowookere, E.I., Babalola, S.S., Omonijo, D.O., Odukoya, J.A., Adekeye, O.A., Agoha, B.C., & Elegbeleye, A.O. (2020). The role of industrial-organizational psychology in sustainable development: Implication for 21st century employee management strategies. Test Engineering and Management, 82, 9857-9866.

Rashmi, K. Kataria, A. (2021). Work–life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis. International Journal of Sociology and Social Policy. DOI 10.1108/IJSSP-06-2021-0145

Stankevičiūtė, Z& Savanevičienė, A. (2019). can Sustainable HRM Reduce Work-Related Stress, Work-Family Conflict, and Burnout? International Studies of Management & Organization. 1–20. https://doi.org/10.1080/ 00208825.2019. 1565095

Whitmarsh, L., (2009). Behavioural responses to climate change: asymmetry of intentions and impacts. J. Environ. Psychol. 29, 13–23.

Woodhall SC, Landeg O and Kovats S (2021) Public health and climate change: How are local authorities preparing for the health impacts of our changing climate? Journal of Public Health.43(2): 425–432.

Presenting sustainable work-life balance (A study in petroleum industry)

Seyyed Ghader Radmard - Abbas nargesian

Naser Asgari - Bibi Marjan Fayyazi

Abstract

In the last decade, we have seen strong growth in published scholarly and practitioner-focused research on work–life balance initiatives which are implemented in organizations to assist employee to managing their work and non-work demands. This study aim is identifying the dimensions and components of sustainable work-life balance model in petroleum industry. For this purpose multi grounded theory has been used. For acheving this goal, we examine the theoretical background among 411 primary articles, and 54 articles have been selected for analysis. and at the same time by conducting interviews with the experts of the petroleum industry, codes and concepts have been extracted And finally, the codes, concepts and sub-categories are presented in the three main categories of social, economic and environmental sustainability of work-life balance.

Keywords: work-life balance - sustainability - oil industry – meta synthesis - multi grounded theory.