

DOI: [10.71854/soc.2025-129907](https://doi.org/10.71854/soc.2025-129907)

Identification and ranking of social factors affecting work balance in sports teachers

Sarah Asdalahi [0000-0002-6537-6346](https://orcid.org/0000-0002-6537-6346) 

Department of sport Science, Yasuj Branch, Islamic Azad University, Yasuj, iran

Seyed Ehsan Amirhosseini¹ [0000-0003-1563-0569](https://orcid.org/0000-0003-1563-0569) 

Department of sport Science, Yasuj Branch, Islamic Azad University, Yasuj, iran

Sardar Mohamadi [0000-0002-6537-6346](https://orcid.org/0000-0002-6537-6346) 

Professor of Sport management department, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran

Vali Nowzari [0000-0002-2451-6024](https://orcid.org/0000-0002-2451-6024) 

Department of sport Science, Arsanjan Branch, Islamic Aazad University, Arsanjan, Iran

Abstract: This research aims to identify and rank the factors affecting work balance in sports teachers. The research method is the field research. In this research, physical education teachers were selected as the studied community. This study used the network analysis process technique to prioritize the criteria. Therefore, 50 physical education teachers participated in this research. A questionnaire was used to collect research data. This research uses the hourly pairwise comparison model to design the expert questionnaire. By using this model, the relative importance of the criteria is estimated using numbers, which are the principles of ANP. This research used network analysis to determine and prioritize the indicators and measure the internal relationships among the criteria. The pairwise comparison matrix was used to determine the weight of the requirements. The current research has been carried out in several stages and using several techniques. This research shows that the criterion of family-friendly policies with a normalized weight of 0.294 is the priority. The modeling criterion with a normalized weight of 0.269 is the second priority. The measure of flexible work arrangements with a normalized weight of 0.267 is in the third priority. And finally, the self-care criterion with a normalized weight of 0.171 is the last priority.

Keywords: work balance, PE teachers, family friendly policies

¹. Corresponding Author: asdaysarh@gmail.com

شناسایی و رتبه‌بندی عوامل اجتماعی تأثیرگذار بر تعادل کار در معلمان ورزش

ساره اسدالهی

دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

سید احسان امیر حسینی^۱

دانشیار، گروه علوم ورزشی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

سردار محمدی

استاد گروه مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

ولی نوذری

استادیار، گروه علوم ورزشی، واحد ارسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، ارسنجان، ایران

تاریخ ارسال: ۱۴۰۳/۶/۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۹/۱

چکیده: این پژوهش با هدف شناسایی و رتبه‌بندی عوامل اجتماعی تأثیرگذار بر تعادل کار در معلمان ورزش می‌باشد. روش میدانی است. در این پژوهش، جامعه مورد بررسی معلمان تربیت‌بدنی انتخاب گردید. در این مطالعه از تکنیک فرایند تحلیل شبکه برای اولویت‌بندی معیارها استفاده شده است. تعداد پنجاه نفر از معلمان تربیت‌بدنی توزیع گشت. بدلیل محدود بودن حجم جامعه آماری نمونه‌گیری انجام نشده است. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از طریق ابزار پرسش‌نامه استفاده گردیده است. در این تحقیق از مدل مقایسه زوجی ساعتی برای طراحی پرسش‌نامه خبره استفاده می‌شود. با استفاده از این مدل اهمیت نسبی معیارها با استفاده از اعداد که اصول ANP است تخمین زده می‌شود در این پژوهش، از تکنیک فرایند تحلیل شبکه برای تعیین اولویت‌بندی شاخص‌ها و سنجش روابط درونی زیر معیارها استفاده شده است؛ به همین منظور از ماتریس مقایسه زوجی برای تعیین وزن معیارها استفاده شده است. برای انجام محاسبات مربوط به تکنیک ANP نیز با استفاده از نرم‌افزار Super Decision انجام شده است. نتایج این پژوهش معیار خط‌مشی‌های دوستدار خانواده با وزن نرمال شده ۰.۲۹۴ در اولویت اول قرار دارد. معیار الگوسازی با وزن نرمال شده ۰.۲۶۹ در اولویت دوم قرار دارد. معیار ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر با وزن نرمال شده ۰.۲۶۷ در اولویت سوم قرار دارد. و در نهایت معیار مراقبت از خود با وزن نرمال شده ۰.۱۷۱ در اولویت آخر قرار دارد.

کلمات کلیدی: تعادل کار، معلمان ورزش، خط‌مشی‌های دوستدار خانواده

¹ نویسنده مسئول: asdaysarh@gmail.com

مقدمه

در سال ۲۰۱۵، تمامی کشورهای عضو سازمان ملل ۱۷ هدف توسعه پایدار را با هدف دستیابی به صلح و رفاه جهانی تصویب کردند. در میان این اهداف، توسعه پایدار بر ایجاد اشتغال کامل و مولد و کار شایسته برای همه تمرکز دارد. این هدف فرعی اخیر، یعنی ایجاد شرایط کاری مناسب، این امر را ضروری می‌سازد که پژوهشگران و شاغلان منابع قابل توجهی را برای دستیابی به هماهنگی میان نیازهای کار و زندگی اختصاص دهند. مفهوم تعادل کار-زندگی از زمان ظهور خود، مورد بررسی فزاینده پژوهشگران قرار گرفته است (اوهارا^۱، ۲۰۲۴). برجستگی روزافزون نگرانی‌های تعادل کار-زندگی در گفتمان رهبران سیاسی و تجاری، استراتژی‌های منابع انسانی و رسانه‌ها باعث بازنگری نظری و عملی ساختارهای مرتبط آن‌ها در تحقیقات تجربی شد (ماتارلی^۲، ۲۰۲۴). این نگرانی‌ها به نوبه خود به دلیل تغییر چشمگیری در فناوری و جمعیت‌شناسی در جوامع صنعتی پدیدار شد. تعادل کار-زندگی یکی از پارادایم‌های پژوهش شده در حوزه‌های متنوعی مانند روان‌شناسی، رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی است (آدام^۳، ۲۰۲۴). در دهه‌های گذشته به دلیل چالش‌های مبرم متعدد، مانند افزایش تعداد زنان در محل کار، خانواده‌های تک‌والدی، بازگشت مادران به نیروی کار، و خانواده‌های دو شغله، علاقه دوباره به این حوزه به وجود آمده است (طاهر، ۲۰۲۴). از یک طرف، این چالش‌ها باعث شده است که کارمندان در نقش‌های زندگی خانوادگی و کارفرمایان خود تجدیدنظر کنند و با تقاضاهای روبه‌رشد برای شیوه‌های کاری انعطاف‌پذیر و نیروی کار پایدارتر مواجه شوند (ماردیانتی^۴، ۲۰۲۴).

ایجاد توازن بین کار و مسئولیت‌های خانوادگی به شیوه‌ای که تعارض آن‌ها را کاهش دهد و رضایت نیازها و خواسته‌های افراد را تأمین کند، پایه‌ای محکم و از لحاظ نظری پایه‌ای برای محققان و شاغلان ایجاد می‌کند (پیرچر^۵، ۲۰۲۴). مطالعات متعدد نشان داده‌اند که تضاد بین خواسته‌های کار و خانواده ممکن است منجر به پیامدهای نامطلوب شغلی شود. نیاز به تعادل بیشتر منجر به ایجاد انبوهی از دیدگاه‌ها و نظریه‌های جدید شد که ساختار کار-خانواده را به عنوان مکانیزمی برای توضیح واریانس در نتایج کار، مفهوم‌سازی می‌کرد (الهارون^۶، ۲۰۲۴). اخیراً، محققان از دیدگاه تعارض فراتر رفته و غنی‌سازی را به عنوان پیامد مثبت روابط کار و خانواده در نظر می‌گیرند. متعاقباً، محققان تعادل کار-زندگی جذب مفاهیم و دیدگاه‌های جدید شده‌اند تا تمام جنبه‌های تعادل بین کار و زندگی شخصی کارکنان را کشف کنند (آنگایارکانی^۷، ۲۰۲۴). تعادل کار-زندگی نه تنها در حوزه‌های مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، بلکه در رشته‌های دیگر، مانند اقتصاد، فناوری اطلاعات، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی مورد توجه قرار گرفته است تا سوابق و پیامدها به همین ترتیب، تعادل کار-زندگی با استفاده از دیدگاه‌های نظری مختلف، از جمله نظریه شناختی اجتماعی، نظریه انباشت نقش، نظریه سایبرنتیک، نظریه تناسب

uhara¹
Mattarelli²
Adam³
Mardiyanti⁴
Pircher⁵
Alharoon⁶
Angayarkanni⁷

۴۳... شناسایی و رتبه‌بندی عوامل اجتماعی تأثیرگذار بر تعادل کار در معلمان ورزش

فرد- محیط، نظریه نهادی، نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده مورد بررسی قرار گرفته است. نظریه سیستم‌های خانواده، نظریه مرز کار/خانواده، نظریه حفاظت از منابع و نظریه مرز، علیرغم، یا شاید تا حدی در نتیجه، این دیدگاه‌های نظری مختلف، محققان استدلال می‌کنند که این رشته همچنان آشفته و بی‌نتیجه است (کوچاک^۱، 2024). مجموعه رو به رشد ادبیات و تأثیر انسانی قابل توجه تعادل کار-زندگی، بررسی‌های اخیر مختلفی را برانگیخته است. تحقیقات موجود اغلب نشان می‌دهد که صرف وجود منابع کاری به طور خودکار منجر به غنی‌سازی کار-خانواده نمی‌شود. بلکه این منابع کاری احتمالاً در عین شدن در کار تأثیر داشته باشند، که ممکن است عین شدن در کار به نوبه خود منجر به افزایش غنی‌سازی کار-خانواده شود (پوترا، 2020). با توجه به این پیشینه، می‌توان استدلال کرد که این احساسات مثبت، باعث تسریع در گسترش لحظه‌ای ذهنیت تفکر-عمل کارمند می‌شود و به صورت پاسخ‌ها، احساسات و اعمال فیزیولوژیکی نمود پیدا می‌کند. این احساسات احتمالاً دارای تأثیر طولانی مدت بر عملکرد و سلامت فردی هستند. همچنین مطالعات گذشته در کشورهایی مانند چین، اسپانیا و ایالات متحده نشان داده‌اند که عین شدن در کار با نتایج حوزه خانگی، مانند تسهیل کار خانواده، غنی‌سازی خانواده و شادی روزمره کارمند، رابطه مثبت دارد (سینگ، 2023).

غنی‌سازی تعادل کار با جلب منابع زمینه‌ای (حمایت‌های اجتماعی در محیط کار، درآمد مکفی و اطمینان از آینده شغلی)، منابع شخصی (ویژگی‌های شخصیتی، خوشبینی، مهارت‌ها و عزت نفس) و منابع ساختاری (همچون پیوندهای اجتماعی در محیط خانواده و ارائه اعتماد به نفس از سوی اعضای خانواده) بر نحوه عملکرد افراد تأثیر مثبت می‌گذارد (مولانگ، 2022). به‌طور کلی از آنچه که گفته شد می‌توان نتیجه گرفت که رضایت و عدم رضایت، دو انتهای یک پیوستار نیستند. همچنین همان‌طور که بسیاری تصور می‌کنند، عدم رضایت و یا رضایت به‌طور یک‌جانبه، نتیجه حقوق و دستمزد کم و یا زیاد نیست، هرچند که این عوامل در آن تأثیر دارند. بلکه رضایت شغلی نتیجه تأثیر و تأثر عوامل متعددی از جمله نیازها، علائق انگیزه‌ها، نگرش و شخصیت افراد از یک طرف و مختصات شغلی نظیر محیط کار، جو سازمانی، فرهنگ سازمانی و نیز مدیریت از طرف دیگر است. چنانچه این عوامل با یکدیگر هم‌راستا باشند، فرد احساس رضایت می‌کند. بنابراین، غنی‌سازی تعادل کار با جلب منابع زمینه‌ای (حمایت‌های اجتماعی در محیط کار، درآمد مکفی و اطمینان از آینده شغلی)، منابع شخصی (ویژگی‌های شخصی، خوشبینی، مهارت‌ها و عزت نفس) و منابع ساختاری (همچون پیوندهای اجتماعی در محیط خانواده و ارائه اعتماد به نفس از سوی اعضای خانواده) بر نحوه عملکرد افراد تأثیر مثبت می‌گذارد. بنابراین هدف تحقیق حاضر تبیین مدل تعادل کار در معلمان ورزش است و تلاش می‌کند به این سوال پاسخ دهد که تبیین مدل تعادل کار در معلمان ورزش با رویکرد روزنه‌های امید و تیره چگونه است؟

چارچوب نظری تعادل کار

تعادل کار به طور رسمی، توسط سازمان بین‌المللی کار در هشتاد و هفتمین دوره کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۹ معرفی شد. این مفهوم به عنوان کاری مولد تعریف می‌شود که در آن حقوق کارگران محافظت شده و درآمد کافی با حمایت

اجتماعی مناسب برای آنان ایجاد می‌کند (پوترا، 2020). چهار هدف اصلی استراتژیک تعادل کار عبارتند از: ۱) اصول و حقوق اساسی در کار به عنوان یک حکم تاریخی سازمان بین‌المللی کار، ۲) ایجاد اشتغال به عنوان یک حکم سیاسی (3) حمایت اجتماعی به عنوان یک دستور اخلاقی، ۴) گفتگوی اجتماعی به عنوان سازماندهی دستور کار (عرفان، 2023)

بعدها، مفهوم تعادل کار توجه زیادی از سوی متخصصان مدیریت و دانشمندان جلب کرد. به عنوان مثال، فرارو و همکاران (2018) بیان کردند که تعادل کار شامل درک کارکنان از شرایط کار و حرفه بر اساس هفت عامل است: «اصول و ارزش‌های کار»، «زمان کار مناسب و بار کاری»، «کار کامل و مولد»، «پاداش معنا دار»، «حمایت اجتماعی»، «فرصت‌ها» و «سلامت» و «ایمنی». مفهوم‌سازی دیگری از تعادل کار توسط دافی و همکاران (2017)، پیشنهاد شده است که شامل «شرایط کاری سالم از نظر جسمی و بین فردی»، «ساعاتی که زمان آزاد و استراحت کافی را فراهم می‌کند»، «ارزش‌های سازمانی که ارزش‌های خانوادگی و اجتماعی را تکمیل می‌کند»، «گرامت کافی» و «دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی» (دافی و همکاران، 2017).

کاشیپ و آرورا (2020)، دسترسی به تعادل کار را به عنوان منبعی مهم برای افزایش غنی‌سازی کار-خانواده کارکنان معرفی کردند. آن‌ها رابطه بین غنی‌سازی کار-خانواده و تعادل کار را بر اساس نظریه حفاظت از منابع (هوبفول^۱ و همکاران، 2018) ترسیم کردند، طبق این نظریه، افراد نیاز تکاملی به حفظ و نگهداری منابع اصلی خود برای مدت طولانی دارند. بقای طولانی مدت چنین منابع حیاتی، هنگامی که توسط افراد به کار گرفته می‌شود، نه تنها آن‌ها را قادر می‌سازد تا بر شرایط استرس‌زا غلبه کنند، بلکه آن‌ها را در حفظ این منابع از منظر بلندمدت راهنمایی می‌کند (هوبفول و همکاران، 2018). به عنوان مثال، در دسترس بودن منابع کاری مانند استقلال بیشتر و کنترل تصمیم‌گیری به کارکنان کمک می‌کند تا از دست دادن منابع خود را مدیریت کنند، در نتیجه منجر به افزایش حس غنی‌سازی کار-خانواده می‌شود (واین^۲ و همکاران، 2020). همچنین، ویدانوف^۳ (2005) به نقش بالقوه «توانمندسازی منابع»، مانند خودمختاری و پاداش‌های روانی در افزایش غنی‌سازی کار-خانواده، تأکید کرد. این مطالعات بر اساس نظریه حفاظت از منابع، در مورد نقش غالب منابع کاری در ایجاد تأثیر مثبت بر غنی‌سازی کار-خانواده در بین کارکنان بحث می‌کند.

کاشیپ و آرورا (2020)، استدلال کردند که شیوه‌های تعادل کار به عنوان یک منبع کاری مفید، کارکنان را قادر می‌سازد تا به تجربه شرایط کار ایمن، دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی، جبران خسارت کافی، وقت آزاد و استراحت دسترسی پیدا کنند که ارزش‌هایی مکمل هستند (عرفان، 2023) و به گفته دافی و همکاران (2017) برای دستیابی به تعادل کار ضروری به‌شمار می‌روند. در دسترس بودن چنین شیوه‌های آموزشی می‌تواند به کارکنان در ارتقای عملکردشان کمک کند و همچنین سطح انگیزه و پیگیری آن‌ها را افزایش دهد. در نتیجه، این امر به آن‌ها احساس موفقیت و پیروزی می‌دهد تا تمرکز خود را حفظ کرده و در هر دو حوزه عملکرد خوبی داشته باشند (پوترا، 2020). زیرا طبق نظریه غنی‌سازی کار-خانواده، انتقال مستقیم منابع تولید شده توسط فرد از یک نقش به نقش دیگر ممکن است. به عنوان مثال، ایمنی و حمایت

۴۳... شناسایی و رتبه‌بندی عوامل اجتماعی تأثیرگذار بر تعادل کار در معلمان ورزش

عاطفی ارائه شده توسط سازمان‌ها می‌تواند منجر به افزایش مشارکت و انگیزه در بین کارکنان شود (سینگ، 2023). فواصل کوتاه استراحت به کارکنان در تکمیل منابع کمک می‌کند. همچنین، حمایت سازمانی در ارائه امکانات مراقبت‌های بهداشتی و جبران خسارت مناسب به کارکنان، می‌تواند در کاهش بار مالی آن‌ها و افزایش رفاه و مشارکت کلی مؤثر باشد ((مولانگ، 2022)). بنابراین سوالات پژوهش به صورت زیر است:

- عوامل موثر بر معیارهای اجتماعی تأثیرگذار بر تعادل کار در معلمان ورزش کدام است؟
- دسته بندی معیارهای اجتماعی تأثیرگذار بر تعادل کار در معلمان ورزش چگونه است؟
- شدت تأثیر عوامل در اجتماعی تأثیرگذار بر تعادل کار در معلمان ورزش به چه اندازه است؟

پیشینه پژوهش

هاشمی (۱۴۰۲) تحقیقی با عنوان «مصاحبه با ۷ نفر از خبرگان، ۱۲۴ عامل در تعادل کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران» انجام داده است. وی با استفاده از روش دلفی مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی کارکنان شرکت ملی گاز ایران را استخراج کرده است. نتایج نشان می‌دهد 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 هوشمند سازی، 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 در این پژوهش تأیید شده است.

پالوزیان (۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان «ارائه مدل تعادل کار و زندگی زنان در فرآیند منتورینگ در شهرداری تهران» انجام داده است. روش تحقیق مورد استفاده در پژوهش حاضر، کیفی با ماهیت اکتشافی است که با استفاده از روش نظریه پردازی داده بنیاد انجام گرفته است. برای این منظور، هجده مصاحبه نیمه ساختار یافته انجام شد و با بهره‌گیری از رویکرد ساخت‌گرا، مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. جامعه پژوهش حاضر را مدیران، معاونان و متخصصان مشارکت‌کننده در فرآیند منتورینگ به عنوان منتور و منتهی در شهرداری تهران تشکیل می‌دهند. برای نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری نظری استفاده شده است. داده‌های کیفی حاصل از مطالعات میدانی که از طریق مصاحبه‌ها حاصل شده بود، با استفاده از روش داده‌بنیاد کدگذاری شد. این فرایند شامل چهار مرحله کدگذاری است که عبارتند از: کدگذاری اولیه، متمرکز، محوری و نظری. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، بر اساس کدگذاری نظری، ملاحظات فرهنگی، ملاحظات متنور، ملاحظات فردی، ملاحظات ساختاری سازمان، ملاحظات ساختاری کلان، ملاحظات درون سازمانی، ملاحظات جمعیت‌شناختی، ملاحظات بین فردی و ملاحظات آموزشی، به عنوان شرایط علی، با در نظر گرفتن ملاحظات اجتماعی و ملاحظات قانونی، به عنوان شرایط زمینه‌ای و همچنین محدودیت‌های تأثیرگذار بر شرایط علی، از طریق مدیریت نقش‌ها به عنوان مقوله محوری، منجر به پیامدهای فردی، پیامدهای سازمانی، پیامدهای بین فردی و پیامدهای خانوادگی برای زنان مشارکت‌کننده در فرایند منتورینگ در شهرداری تهران می‌شوند.

مقبلی (۱۴۰۱) تحقیقی با عنوان «ارایه مدل ایجابی تعادل کار و زندگی با رویکرد فراترکیب» انجام داده‌است. به این صورت که پس از بررسی چارچوب‌مند تحقیقات انجام شده از طریق سایت‌ها و اسناد معتبر طی بیست سال گذشته، تعداد ۲۲ مقاله که بیشترین ارتباط را با پژوهش حاضر داشتند، انتخاب شدند. در ادامه پس از بررسی مفاهیم استخراج شده و جمع‌بندی آن‌ها، ۱۲۸ کد تخلص شده به دست آمده‌است. سپس، از مفاهیم استخراج شده پژوهش با اجماع نظری متخصصان، برای سازماندهی شاخص‌های موجود، ۲۶ مؤلفه اصلی در سازوکار طراحی مدل ایجابی تعادل کار و زندگی تبیین گردیده‌است. یافته‌ها: نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده‌است، بعد ایجابی شامل مؤلفه‌های پیش‌بین، پیامد و استراتژی‌های تعادل کار و زندگی به عنوان مؤلفه‌های تقویت‌کننده تعادل کار و زندگی بوده‌است. نتایج: نوآوری این پژوهش ارایه مدلی فراگیر از نتایج مطالعات گسترده پیشین بوده‌است. با توجه به مدل حاصل شده در پژوهش، با تقویت بعد ایجابی، سازمان‌ها می‌توانند در جهت ارتقاء رضایت‌مندی و بهره‌وری و استفاده مناسب در تصمیم‌گیری‌های سازمانی بهره‌برده و کیفیت زندگی کاری را تعالی بخشند.

مقبلی (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان «ارائه مدل سلبی تعادل کار و زندگی اسلامی با رویکرد فراترکیب»، از میان مقالات اولیه، تعداد ۱۶ مقاله برای تحلیل انتخاب کرده‌است و سپس، مفاهیم و مضامین تشکیل‌دهنده مؤلفه‌های تأثیرگذار استخراج گردیده‌است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داده‌است، بعد سلبی شامل مؤلفه‌های پیش‌بین و پیامدهای تعادل کار و زندگی که به نوعی با عدم تعادل کار و زندگی همراه می‌شود، طبقه‌بندی و ارایه گردیده‌است. از مفاهیم و معانی استخراج شده پژوهش برای سازماندهی شاخص‌های موجود، ۱۸ مقوله اصلی در سازوکار طراحی مدل سلبی تعادل کار و زندگی اسلامی تبیین گردیده‌است. بعد سلبی به نوعی از بین برنده یا به عنوان سد راه تعادل کار و زندگی قلمداد می‌شود، با لحاظ کردن عوامل بعد سلبی در تصمیم‌گیری‌های سازمانی می‌توان کیفیت زندگی کاری را تعالی بخشید.

محمدی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان «تبیین الگوی تعادل کار— زندگی در شرکت گاز استان مازندران»، به این نتیجه رسید که شرایط علی در این پژوهش عبارت‌اند از: مدیریت شایستگی، توسعه قابلیت‌های انسانی و مدیریت عملکرد. شرایط زمینه‌ای شامل تأمین نیازهای اجتماعی و اقتصادی کارکنان، پیامدها شامل سیاست‌های کارآمد و برنامه‌مدون در خصوص تعادل کار می‌باشد. همچنین راهبرد این پژوهش تقویت کانون خانواده، بهبود روابط و رعایت الزامات قانونی حاکم بر سازمان می‌باشد.

۴۳... شناسایی و رتبه‌بندی عوامل اجتماعی تأثیرگذار بر تعادل کار در معلمان ورزش

فاروک (2024) یک بررسی فراتحلیلی از بیش از ۶۰ مطالعه برای بررسی تأثیر کار، غیرکاری و جمعیت‌شناسی بر تداخل کاری با خانواده و دخالت خانواده در کار انجام داد. کاسپر^۲ و همکاران (2007) یک بررسی روش‌شناختی از تحقیقات کار-خانواده منتشر شده در مجلات روان‌شناسی صنعتی-سازمانی و رفتار سازمانی (OB) در یک دوره ۲۴ ساله انجام داد.

سینگ^۳ (2023) در تحقیقی با عنوان «بررسی ادبیات سیستماتیک تعادل کار و زندگی»، با بررسی وضعیت موجود این عوامل در جامعه آماری مورد نظر، نشان داد: از میان این عوامل، ۵ عامل فردی و ۸ عامل سازمانی در این سازمان، مانع تعادل کار و زندگی به شمار می‌روند و از میان آن‌ها درآمد ناکافی و تنش شغلی مهم‌ترین این موانع به شمرده شده‌اند. بر این مبنای پیشنهادهایی برای ارتقای تعادل کار و زندگی در این سازمان ارائه شده‌است.

کربی^۴ (2023) در تحقیقی با عنوان «بررسی تعادل کار و زندگی و رفاه کارکنان و اساتید با استفاده از مدل پیوسته دوگانه سلامت روان در طول» به این نتیجه رسید: میان تعادل بین کار و زندگی و رفاه کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین همه مؤلفه‌های تعادل بین کار و زندگی با رفاه کارکنان، رابطه مثبت و معناداری داشته‌اند. اما در این میان، متغیر میزان علاقه نسبت به سایر مؤلفه‌ها از همبستگی بیشتری برخوردار بود. همچنین در اولویت بندی، رتبه این ابعاد نشان می‌دهد که حمایت سازمان بیشتر از بقیه متغیرها مورد توجه قرار گرفته‌است و متغیر وضعیت نظارت، پایین‌ترین میزان توجه را در سازمان به خود اختصاص داده‌است.

عرفان (2023) در تحقیقی با عنوان «تأثیر تعادل کار و زندگی با نقش حمایت سازمانی و فرسودگی شغلی» نشان می‌دهد که تعادل کار و زندگی به عملکرد پروژه آسیب می‌زند و حمایت سازمانی، تأثیر اصلی را بر عملکرد پروژه می‌گذارد. علاوه بر این، یافته‌های مطالعه، شامل ارتباط مثبت فرسودگی شغلی با عملکرد پروژه است و یک اثر میانجی کلی بین تعادل کار و زندگی و عملکرد پروژه، از طریق نتایج راه‌اندازی مشاهده شد.

مولانگ^۵ (2022) در تحقیقی با عنوان «تحلیل تأثیر عدالت سازمانی، تعادل زندگی کاری بر درگیری کارکنان و قصد ترک خدمت» نشان داد: مشارکت کارکنان نمی‌تواند یک متغیر میانجی برای عدالت سازمانی و تعادل بین کار و زندگی بر قصد ترک شغل باشد. اثر مستقیم، نتایج مثبت و معنی‌داری از دو متغیر مستقل بر روی متغیر وابسته نشان می‌دهد. به طور غیرمستقیم با مشارکت کارکنان، دو متغیر مستقل تأثیر منفی بر متغیر وابسته بر قصد جابجایی دارند. بر اساس نتایج تحقیق و

Faruque,¹
Casper²
Singh,³
Kirby,⁴
Mulang⁵

بعثتی که قبلاً شرح داده شد، می‌توان در این مطالعه نتیجه گرفت که قصد ترک خدمت با اعمال عدالت سازمانی در شرکت تعیین می‌شود و از طریق درگیری کارکنان به عنوان متغیر میانجی، تعادل کار و زندگی را برای هر کارمند ایجاد می‌کند. کاشیپ و آرورا^۱ (2020) به پژوهشی با عنوان «کار شایسته و غنی‌سازی خانواده: نقش معناداری کار و عجز شدن در کار» پرداختند. این مطالعه از یک طرح تحقیق مقطعی ترکیبی با استفاده از مدیریت نظرسنجی در میان اعضای هیأت‌علمی در دانشگاه‌های دولتی و خصوصی شمال هند استفاده کرد. نتایج نشان می‌دهد که، رابطه مستقیم بین کار شایسته و غنی‌سازی کار- خانواده وجود دارد. همچنین دو متغیر معناداری کار و عجز شدن در کار، تا حدی در رابطه بین کار شایسته و غنی‌سازی کار- خانواده را میانجی‌گری می‌کنند.

روش‌شناسی

نظر به این‌که هدف اصلی از انجام این تحقیق، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل تأثیرگذار بر تعادل کار در معلمان ورزش است، می‌توان گفت: پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی قرار دارد و از نظر ماهیت و روش، توصیفی، از شاخه میدانی است.

در این پژوهش، جامعه مورد بررسی را معلمان رسمی تربیت بدنی دارای مدرک دکتری مدیریت ورزشی، با سابقه کار بالای ۱۰ سال تشکیل می‌دهند. در این مطالعه از تکنیک فرایند تحلیل شبکه، برای اولویت‌بندی معیارها استفاده شده است. ساعتی (2002) معتقد است، تعداد ده نفر از خبرگان برای مطالعات مبتنی بر مقایسه زوجی کافی است. همچنین ریزا و وازیلیس (1988) با اشاره به این نکته که تعداد خبرگان به عنوان مصاحبه‌شونده، نباید زیاد باشد؛ در کل ۵ الی ۱۵ نفر را پیشنهاد می‌کنند. با توجه به اهمیت بحث، پرسشنامه بین تعداد 50 نفر از کارشناسان توزیع شد. به دلیل محدود بودن حجم جامعه آماری، نمونه‌گیری انجام نشده است و حجم نمونه و جامعه با یکدیگر برابر است.

روش‌های گردآوری اطلاعات در این پژوهش به دو دسته کتابخانه‌ای و میدانی تقسیم می‌شود. در خصوص جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش، از روش کتابخانه‌ای و به منظور گردآوری اطلاعات برای تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش، از روش میدانی استفاده شده است. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استفاده شد.

پرسشنامه خبره به منظور اولویت‌بندی معیارهای اصلی انتخاب روش انجام پروژه با استفاده از تکنیک‌های مبتنی بر مقایسه زوجی مورد استفاده، یعنی ANP طراحی شده است. این پرسشنامه‌ها بر اساس طیف ۹ درجه ساعتی تنظیم شده است. در این تحقیق از مدل مقایسه زوجی ساعتی برای طراحی پرسشنامه استفاده می‌شود. با استفاده از این مدل، اهمیت نسبی معیارها با استفاده از اعداد که اصول ANP است تخمین زده می‌شود.

۴۳... شناسایی و رتبه‌بندی عوامل اجتماعی تأثیرگذار بر تعادل کار در معلمان ورزش

برای NAP در این پژوهش، از تکنیک فرآیند تحلیل شبکه تعیین و اولویت‌بندی شاخص‌ها و سنجش روابط درونی زیرمعیارها بهره‌گیری شده‌است. به همین منظور، از ماتریس مقایسه زوجی برای تعیین وزن معیارها استفاده شده‌است. این پژوهش در چند مرحله و با استفاده از تکنیک‌های متعددی صورت گرفته است. جهت انجام محاسبات مربوط به تکنیک ANP نیز با استفاده از نرم افزار Super Decision انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

با توجه به هدف پژوهش نخست بر اساس معیارها و زیر معیارهای شناسایی شده به طراحی مدل مناسب تحلیل شبکه در نرم افزار سوپر دسیژن اقدام شده است.

جدول ۱- معیارها و زیر معیارهای مدل و نمادهای مورد استفاده

معیارها	نماد	زیر معیارها	نماد
ترتیبات کاری انعطاف پذیر	C1	کار از راه دور	S11
		مدیریت زمان	S12
		برنامه های انعطاف‌پذیر	S13
		مدیریت استرس کاری	S14
خط‌مشی‌های دوست‌دار خانواده	C2	مرخصی والدین با حقوق	S21
		کوپن‌های تخفیف به فرزندان	S22
		بهبود بهزیستی خانواده	S23
		فرصت‌های برابر	S24
الگوسازی	C3	ایجاد رهبری حمایتی در کار	S31
		افزایش ارتباطات	S32
		توانمندسازی کارکنان	S33
		توسعه فرهنگ سازمانی	S34
		بهبود رضایت شغلی	S35
مراقبت از خود	C4	حضور در فعالیت‌های ورزشی	S41
		تمرکز حواس	S42

در این مطالعه، به دلیل استفاده از نظرات بیش از یک کارشناس، از تکنیک میانگین هندسی برای اولویت‌بندی نهایی دیدگاه کارشناسان استفاده شده است. یکی از بهترین روش‌ها برای ترکیب جدول‌های مقایسه‌ای اعضای گروه، استفاده از میانگین هندسی است.

برای انجام تحلیل، ابتدا معیارهای اصلی بر اساس هدف به صورت زوجی مقایسه شده‌اند. در این فرآیند، نظرات گروهی از خبرگان مورد استفاده قرار گرفته است و با بهره‌گیری از تکنیک میانگین هندسی و نرمال سازی مقادیر بدست آمده، بردار ویژه محاسبه گردیده است. بنابراین با استفاده از تکنیک، میانگین هندسی و نرمال سازی مقادیر بدست آمده، بردار ویژه محاسبه گردیده است. اعداد بدست آمده ضریب اهمیت هر یک از معیارهای اصلی را نشان می‌دهد. محاسبات انجام شده در جدول 2 ارائه شده و بردار ویژه نیز به صورت W_1 نمایش داده شده است.

جدول ۲- تعیین اولویت معیارهای اصلی بر اساس هدف

ترتیبات انعطاف پذیر	کاری خط‌مشی‌های دوست‌دار خانواده	الکوسازی	مراقبت از خود	بردار ویژه
1	0.801	1.049	1.678	0.267
1.248	1	1.217	1.360	0.294
0.953	0.822	1	1.857	0.269
0.596	0.735	0.538	1	0.171

بر اساس جدول ۲ بردار ویژه اولویت معیارهای اصلی به صورت W_1 خواهد بود.

$$W_1 = \begin{pmatrix} 0.267 \\ 0.294 \\ 0.269 \\ 0.171 \end{pmatrix}$$

نرخ ناسازگاری نیز 0/011 به دست آمده است که نشان می‌دهد مقایسه‌های زوجی مطلوب است. برون‌داد نرم‌افزار سوپردسیژن برای اولویت‌بندی معیارهای اصلی براساس هدف پژوهش در شکل 1 به تصویر درآمده است.

۴۳... شناسایی و رتبه‌بندی عوامل اجتماعی تأثیرگذار بر تعادل کار در معلمان ورزش

c1		0.266736
c2		0.293703
c3		0.268731
c4		0.170829

نمودار ۱: برون‌داد نرم‌افزار سوپردسیژن برای معیارهای اصلی

بر اساس جدول ارائه شده به دست آمده:

معیار خط‌مشی‌های دوست‌دار خانواده با وزن نرمال شده ۰.۲۹۴ در اولویت اول قرار دارد.

معیار الگوسازی با وزن نرمال شده ۰.۲۶۹ در اولویت دوم قرار دارد.

معیار ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر با وزن نرمال شده ۰.۲۶۷ در اولویت سوم قرار دارد.

و در نهایت معیار مراقبت از خود با وزن نرمال شده ۰.۱۷۱ در اولویت آخر قرار دارد.

در گام بعدی، زیرمعیارهای مطالعه به صورت زوجی مورد مقایسه قرار گرفته‌اند. در این گام نیز مقایسه‌های زوجی در چهار مرحله (تعداد معیارها) صورت گرفته‌است. در هر مرحله زیرمعیارهای مربوط به هر معیار اصلی به صورت زوجی مورد مقایسه قرار گرفته‌است.

محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیرمعیارهای ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر در جدول شماره ۳ ارائه شده‌است. چون این معیار از ۴ شاخص تشکیل شده‌است، بنابراین ۶ مقایسه زوجی انجام گرفته‌است.

جدول ۳ تعیین اولویت زیرمعیارهای ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر

کار از راه دور	مدیریت زمان	برنامه‌های انعطاف‌پذیر	مدیریت کاری	استرس بردار ویژه
1	2.734	1.998	0.674	0.337
0.366	1	1.057	0.933	0.189
0.501	0.946	1	1.113	0.208
1.484	1.072	0.898	1	0.266

داده‌های پژوهش بر اساس جدول ارائه شده:

زیر معیار کار از راه دور با وزن نرمال شده ۰.۳۳۷ در اولویت اول قرار دارد.

زیر معیار مدیریت استرس کاری با وزن نرمال شده ۰.۲۶۶ در اولویت دوم قرار دارد.

زیرمعیار برنامه‌های انعطاف‌پذیر با وزن نرمال شده ۰.۲۰۸ در اولویت سوم قرار دارد.

و در نهایت زیرمعیار مدیریت زمان با وزن نرمال شده ۰.۱۸۹ در اولویت آخر قرار دارد.

نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۸۱ بدست آمده‌است که کوچک‌تر از ۰/۱ می‌باشد و بنابراین می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اعتماد کرد.

محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیر معیارهای خط‌مشی‌های دوست‌دار خانواده در جدول شماره ۴ ارائه شده است. چون این معیار از ۴ شاخص تشکیل شده‌است، بنابراین ۶ مقایسه زوجی انجام گرفته‌است.

جدول ۴- تعیین اولویت زیر معیارهای خط‌مشی‌های دوست‌دار خانواده

مردم خاص و والدین با حقوق	مردم خاص و والدین با حقوق	مردم خاص و والدین با حقوق	مردم خاص و والدین با حقوق	مردم خاص و والدین با حقوق	مردم خاص و والدین با حقوق
1	0.621	1.611	0.864	0.935	0.266
کوپن‌های تخفیف به فرزندان	1.157	1	1.481	0.748	0.227
بهبود بهزیستی خانواده	1.070	0.675	1	1.736	0.269
فرصت‌های برابر		1.336	0.576	1	0.238

بر اساس جدول ارائه شده به دست آمده:

زیر معیار بهبود بهزیستی خانواده با وزن نرمال شده ۰.۲۶۹ در اولویت اول قرار دارد.

زیر معیار مردم‌خاصی والدین با حقوق با وزن نرمال شده ۰.۲۶۶ در اولویت دوم قرار دارد.

زیر معیار فرصت‌های برابر با وزن نرمال شده ۰.۲۳۸ در اولویت سوم قرار دارد.

و در نهایت زیر معیار کوپن‌های تخفیف به فرزندان برای محصول با وزن نرمال شده ۰.۲۲۷ در اولویت آخر قرار دارد.

نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده ۰/۰۶۸ بدست آمده‌است که کوچک‌تر از ۰/۱ می‌باشد و بنابراین می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اعتماد کرد.

محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیر معیارهای الگوسازی در جدول شماره ۵ ارائه شده‌است. چون این معیار از ۵ شاخص تشکیل شده‌است، بنابراین ۱۰ مقایسه زوجی انجام گرفته‌است.

جدول ۵- تعیین اولویت زیر معیارهای الگوسازی

ایجاد رهبری حمایتی در کار	افزایش ارتباطات	توانمندسازی کارکنان	توسعه فرهنگ سازمانی	بهبود رضایت شغلی	بردار ویژه
1	2.065	1.988	2.411	2.357	0.332
افزایش ارتباطات	0.484	1	2.471	2.389	0.228
توانمندسازی کارکنان	0.503	0.798	1	3.424	0.243
توسعه فرهنگ سازمانی	0.415	0.405	0.279	1	0.117

۴۳... شناسایی و رتبه‌بندی عوامل اجتماعی تأثیرگذار بر تعادل کار در معلمان ورزش

0.080	1	0.361	0.292	0.419	0.424	بهبود رضایت شغلی
-------	---	-------	-------	-------	-------	------------------

بر اساس جدول ارائه شده به دست آمده:

زیر معیار ایجاد رهبری حمایتی در کار با وزن نرمال شده 0.332 در اولویت اول قرار دارد.
 زیر معیار توانمندسازی کارکنان با وزن نرمال شده 0.243 در اولویت دوم قرار دارد.
 زیر معیار افزایش ارتباطات با وزن نرمال شده 0.228 در اولویت سوم قرار دارد.
 زیر معیار توسعه فرهنگ سازمانی با وزن نرمال شده 0.117 در اولویت چهارم قرار دارد.
 و در نهایت زیر معیار بهبود رضایت شغلی با وزن نرمال شده 0.080 در اولویت آخر قرار دارد.
 نرخ ناسازگاری مقایسه‌های انجام شده 0/070 بدست آمده است که کوچک‌تر از 0/1 می‌باشد و بنابراین می‌توان به مقایسه‌های انجام شده اعتماد کرد.
 محاسبات انجام شده برای تعیین اولویت زیر معیارهای مراقبت از خود در جدول شماره 6 ارائه شده است. چون این معیار از 2 شاخص تشکیل شده است بنابراین 1 مقایسه زوجی انجام گرفته است.

جدول ۶: تعیین اولویت زیر معیارهای مراقبت از خود

بردار ویژه	تمرکز حواس	حضور در فعالیت‌های ورزشی	حضور در فعالیت‌های ورزشی
0.655	1.899	1	حضور در فعالیت‌های ورزشی
0.345	1	0.527	تمرکز حواس

بر اساس جدول ارائه شده به دست آمده:

زیر معیار حضور در فعالیت‌های ورزشی با وزن نرمال شده ۰.۶۵۵ در اولویت اول قرار دارد.
 زیر معیار تمرکز حواس با وزن نرمال شده ۰.۳۴۵ در اولویت آخر قرار دارد.
 همچنین چون تنها یک مقایسه زوجی صورت گرفته است، نرخ ناسازگاری صفر می‌شود.
 برای تعیین اولویت نهایی زیر معیارهای اصلی مدل با تکنیک ANP، باید سوپرماتریس اولیه (ناموزون)، سوپرماتریس موزون و در نهایت سوپرماتریس حد محاسبه شود. هر یک از ارکان این نمودار در مراحل مختلف تکنیک مقایسه زوجی و DEMATEL محاسبه شده‌است. بنابراین ساختار سوپرماتریس ناموزون با وارد کردن این داده‌ها در ساختار نهایی مدل که با نرم‌افزار سوپردسیژن طراحی شده است، قابل مشاهده می‌باشد.
 سوپرماتریس ناموزون مطالعه حاضر از نرم‌افزار سوپردسیژن استخراج شده‌است و در جدول ۷ ارائه شده‌است.

جدول ۷: سوپرماتریس اولیه (ناموزون) برون‌داد نرم افزار سوپردسیژن

s42	s41	s35	s34	s33	s32	s31	s24	s23	s22	s21	S14	S13	S12	S11	C4	C3	C2	C1	GOAL	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	GOAL
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.2669	C1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.2936	C2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.2689	C3
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.1707	C4
0.069	0.067	0.069	0.071	0.068	0.068	0.07	0.07	0.068	0.067	0.069	0.068	0.066	0.068	0	0	0	0	0.337	S11	
0.068	0.071	0.07	0.072	0.069	0.07	0.071	0.07	0.068	0.072	0.074	0.067	0.068	0	0.068	0	0	0	0.189	S12	
0.076	0.073	0.074	0.073	0.073	0.073	0.07	0.074	0.078	0.074	0.079	0.069	0	0.072	0.071	0	0	0	0.208	S13	
0.059	0.057	0.056	0.055	0.056	0.057	0.058	0.053	0.057	0.052	0.055	0	0.055	0.054	0.054	0	0	0	0.266	S14	
0.078	0.081	0.078	0.078	0.079	0.082	0.078	0.084	0.085	0.084	0	0.077	0.083	0.081	0.082	0	0	0.266	0	S21	
0.074	0.076	0.076	0.077	0.075	0.078	0.076	0.074	0.074	0	0.072	0.073	0.076	0.074	0.076	0	0	0.227	0	S22	
0.065	0.064	0.065	0.063	0.067	0.065	0.063	0.066	0	0.063	0.066	0.065	0.068	0.061	0.063	0	0	0.269	0	S23	
0.08	0.078	0.081	0.08	0.079	0.082	0.08	0	0.056	0.08	0.079	0.079	0.079	0.081	0.082	0	0	0.238	0	S24	
0.085	0.082	0.084	0.086	0.084	0.084	0	0.079	0.079	0.081	0.084	0.083	0.084	0.085	0.085	0	0.332	0	0	S31	
0.077	0.076	0.077	0.079	0.078	0	0.079	0.078	0.078	0.077	0.077	0.077	0.08	0.079	0.077	0	0.228	0	0	S32	
0.068	0.068	0.067	0.065	0	0.067	0.067	0.067	0.07	0.068	0.066	0.065	0.069	0.067	0.066	0	0.243	0	0	S33	
0.065	0.067	0.066	0	0.063	0.065	0.07	0.067	0.067	0.068	0.069	0.067	0.064	0.069	0.07	0	0.117	0	0	S34	
0.072	0.068	0	0.067	0.069	0.069	0.073	0.073	0.073	0.073	0.071	0.07	0.07	0.074	0.072	0	0.08	0	0	S35	
0.065	0	0.062	0.061	0.064	0.064	0.065	0.066	0.067	0.065	0.067	0.064	0.063	0.061	0.063	0.655	0	0	0	S41	
0	0.072	0.075	0.073	0.076	0.075	0.076	0.078	0.079	0.074	0.077	0.075	0.075	0.073	0.074	0.345	0	0	0	S42	

با استفاده از مفهوم نرمال کردن، سوپرماتریس ناموزون به سوپرماتریس موزون (نرمال) تبدیل می‌شود. در سوپرماتریس موزون، جمع عناصر تمامی ستون‌ها برابر با یک می‌شود. سوپرماتریس موزون مطالعه حاضر از نرم‌افزار سوپردسیژن استخراج

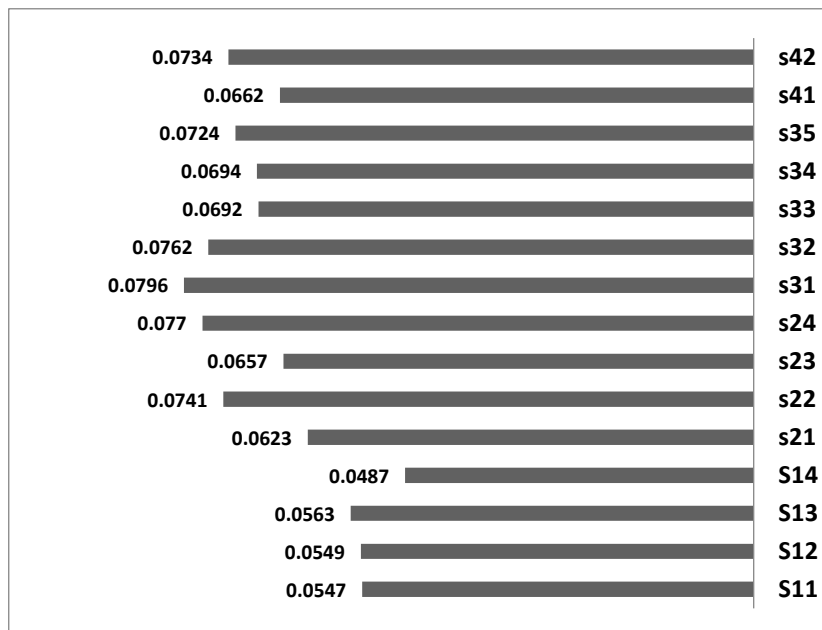
۴۳... شناسایی و رتبه‌بندی عوامل اجتماعی تأثیرگذار بر تعادل کار در معلمان ورزش

شده‌است و در نهایت سوپر ماتریس حد محاسبه می‌شود. سوپر ماتریس حد با به توان رساندن تمامی عناصر سوپر ماتریس موزون به دست می‌آید. این عمل آنقدر تکرار می‌شود تا تمامی عناصر سوپر ماتریس شبیه هم شود. در این حالت تمامی درایه‌های سوپر ماتریس برابر صفر خواهد بود و تنها درایه‌های مربوط به زیر معیارها عددی می‌شود که در تمامی سطر مربوط به آن درایه تکرار می‌شود.

بر اساس محاسبات صورت گرفته و سوپر ماتریس حد، برون‌داد نرم افزار سوپر دسیژن تعیین اولویت نهایی معیارها و زیر معیارها مقدور است. اولویت نهایی زیر معیارهای اصلی با اقتباس از سوپر ماتریس حد در جدول ۸ به ترسیم درآمده‌است.

جدول ۸: اولویت نهایی زیر معیارهای اصلی با اقتباس از سوپر ماتریس

رتبه نهایی	وزن نرمال شده نهایی	شاخص‌ها
14	0.0547	S11
13	0.0549	S12
12	0.0563	S13
15	0.0487	S14
11	0.0623	s21
4	0.0741	s22
10	0.0657	s23
2	0.077	s24
1	0.0796	s31
3	0.0762	s32
8	0.0692	s33
7	0.0694	s34
6	0.0724	s35
9	0.0662	s41
5	0.0734	s42



نمودار ۲: اولویت نهایی زیرمعیارهای تحقیق

بنابراین با توجه به محاسبات انجام شده وزن نهایی هر یک از زیرمعیارهای اصلی مدل با تکنیک ANP محاسبه شده است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش، معیار خط‌مشی‌های دوست‌دار خانواده با وزن نرمال شده ۰.۲۹۴ در اولویت اول قرار دارد. معیار الگوسازی با وزن نرمال شده ۰.۲۶۹ در اولویت دوم قرار دارد. معیار ترتیبات کاری انعطاف پذیر با وزن نرمال شده ۰.۲۶۷ در اولویت سوم قرار دارد. و در نهایت معیار مراقبت از خود با وزن نرمال شده ۰.۱۷۱ در اولویت آخر قرار دارد.

لیو و همکاران (2018): تجزیه و تحلیل کتاب سنجی شامل ۶۳۶۴ مقاله منتشر شده بین سال‌های ۱۹۰۱ تا ۲۰۱۷ در وب آو ساینس بود. نتایج شش خوشه موضوعی تعادل کار-زندگی را نشان داد. از جمله ساعات کار، خستگی فیزیکی، و تجربه کاری-زندگی. رانو و شارما (2018): بررسی ۳۴ مقاله منتشر شده بین سال‌های ۱۹۸۷ و ۲۰۱۸، محدود به مسائلی بود که بر محیط‌ها و رفاه فیزیکی، شغلی، عاطفی، اجتماعی، معنوی و خانوادگی کارکنان تأثیر می‌گذاشت. سیرگی و لی (2018)، یک بررسی ادبیات یکپارچه از مقالات تجربی منتشر شده بین سال‌های 1990 و 2015 انجام دادند. نویسندگان بر تحلیل مفهوم‌سازی‌های مختلف تعادل کار-زندگی تمرکز کردند. آن‌ها جستجو را به مشارکت کارکنان مرتبط با مفاهیم زندگی کاری و غیر کاری و تضاد بین نقش‌های اجتماعی در کار و زندگی غیر کاری محدود کردند. نویسندگان، تعارضات تعادل کار-زندگی را در قالب سه زیرمجموعه مفهومی مربوط به تعارضات کاری، غیر کاری و استرس خلاصه کردند. جدای از دیدگاه‌های عملکرد سازمانی، کار بر روی سوابق تعادل کار-زندگی و پیامدهای آن در سطوح فردی و خانواده متمرکز شد.

بنابراین دامنه تحقیق را محدود کرد. با تکیه بر تحلیل ولارد و شاک (2011) از سوابق مشارکت کارکنان، کیم و همکاران (2013) از پیامدهای درگیری کارکنان بر عملکرد، موتیکا (2018) بر مشارکت و عملکرد کارکنان به عنوان پیشروهای تعادل کار-زندگی تمرکز کرد. نویسندگان بیان کردند که تعادل کار-زندگی، یک مکانیسم مؤثر و یک راه حل بالقوه برای مسائل مربوط به عملکرد است و فعالیت های تعادل کار-زندگی را برای افزایش مشارکت کارکنان از جمله معنادار کردن کار، درک آسان و مفید برای کارمندان پیشنهاد کردند.

مهتا و کوندانانی (2015) به حمایت سازمانی، تعارض کار و خانواده، استرس محل کار، تعادل کار و زندگی و مسائل پنهان دسته بندی کردند. نویسندگان شواهد تجربی ارائه کردند مبنی بر این که، با زنان، در مقایسه با مردان، در محل کار، رفتار نابرابر شده است. نتایج نشان داد که توسعه و اجرای سیاست های تعادل کار-زندگی در هند می تواند دلهره آور باشد. هاشمی و همکاران (2016)، برای بررسی رضایت شغلی و ناراضی داری در پاکستان، ۳۸ مقاله پژوهشی تجربی در مورد تعادل کار-زندگی، شامل ۲۶ مقاله از کشورهای توسعه یافته و ۱۲ مقاله از کشورهای در حال توسعه را ارزیابی کردند. نویسندگان بار کاری، طولانی شدن ساعات کار، کمبود حمایت و افزایش درگیری های محل کار، مشکلات رفت و آمد، عدم حمایت اجتماعی از سوی خانواده و همکاران و شرایط بد فیزیکی کار را، به عنوان عوامل اصلی این ناراضی کشف کردند. بررسی سینگ (2013) متغیرهای کلیدی را خلاصه کرد و برخی از تعاریف مهم تعادل کار-زندگی و مسائل سیاستی را تا سال ۲۰۱۲ مورد بحث قرار داد. نویسنده همچنین ادبیات مربوط به ادراک مردان و زنان نسبت به تعادل کار-زندگی را تجزیه و تحلیل کرد و دریافت که زنان و مردان تعادل کار-زندگی را بسته به نقش هایی که از نظر اجتماعی به آن ها اختصاص داده شده است، متفاوت درک می کنند. به عنوان مثال، مادران شاغل، تضاد بین نقش اصلی و کار خود را تجربه می کنند. این کار با نشان دادن این که معنای آن بر اساس فرد و جنسیت متفاوت است، به دانش ما درباره تعادل کار-زندگی افزود.

کار شایسته ویژگی های متعددی دارد که بر سلامت روانی و جسمی کارکنان تاثیر گذار است. مهم ترین ویژگی ها عبارتند از: ایمن بودن محیط کار، دسترسی به مراقبت های بهداشتی، جبران خدمات به شیوه مناسب و همچنین وقت آزاد و استراحت کافی به طوری که شخص علاوه بر فعالیت های کاری روزانه، وقتی برای گذراندن با خانواده و دوستان داشته باشد و بتواند زمان کافی برای رسیدگی به فعالیت های غیر کاری خود نیز اختصاص دهد. در این صورت خواهید دید که کار شایسته بر زندگی شخصی کارکنان نیز تاثیر گذاشته و مفهوم غنی سازی کار-خانواده پدید می آید. به نظر می رسد در سازمان هایی که به کار شایسته توجه شده و کارکنان با وجود سختی کار، محیط کار را ایمن می دانند و زمان کافی برای انجام فعالیت های غیر کاری دارند. ایمنی و حمایت عاطفی که سازمان به کارکنان ارائه می دهد، منجر به مشارکت و انگیزه بالا در میان آن ها می شود. حمایت سازمان در ارائه تسهیلات بهداشتی، نظیر بیمه درمانی و جبران خدمات، به کاهش بار مالی و افزایش رفاه کارکنان، کمک کرده است. در نتیجه این کارکنان احساس تعهد و رضایت بیشتری دارند و زندگی با نشاط تری را تجربه

58...پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال شانزدهم، شماره دوم، تابستان 1401

می‌کنند و می‌توانند نقش خود را در حوزه‌های کاری و خانوادگی به بهترین شکل ایفا کنند. نتایج این تحقیق با پژوهش چوی (2024) همسوست و نشان می‌دهد، کار شایسته ارتباط مثبت و معناداری با غنی‌سازی کار-خانواده دارد. کارکنانی که کار خود را معنادار و دارای هدف روشن می‌دانند، تمامی ظرفیت‌های خود را برای انجام آن به کار می‌گیرند. به نظر می‌رسد در این سازمان‌ها، کارکنان معنا و مفهوم کار را درک کرده و ارزش‌های کاری را با ارزش‌های فردی خود همراستا می‌دانند. این هم‌راستایی، موجب انگیزش کارکنان و وابستگی آن‌ها به کار می‌شود. وقتی کارکنان معنا و اهمیت کار خود را در این سازمان تجربه کنند، انگیزه درونی پیدا کرده و از رشد شخصی خود راضی می‌شوند و از فرصت‌ها بهترین استفاده را خواهند کرد. معناداری کار می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری و شخصی کارکنان اثر گذار باشد، به طوری که وقتی کارکنان معنای کار را درک کنند، در انجام فعالیت‌های کاری انگیزه بیش‌تری دارند و کارشان را به بهترین شکل انجام خواهند داد. در نتیجه از استرس‌های شغلی دور بوده و رضایت از خود و زندگی‌شان افزایش می‌یابد و زندگی شادتری را تجربه خواهند کرد. نتایج حاصل از این فرضیه با پژوهش‌های کاشیپ و آرورا (2020) و هاگمن و اولدهام (1976) همسویی دارد. بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌شود، ساعات کاری را به گونه‌ای انعطاف پذیر تنظیم کنند که کارکنان در طول هفته کاری زمانی برای استراحت داشته باشند. همچنین محیط کار باید به فضایی ایمن، به دور از هرگونه سوء استفاده عاطفی، کلامی و جسمی تبدیل شود و امکاناتی نظیر مراقبت‌های بهداشتی ارائه گردد. علاوه بر این، مدیران باید با مشارکت دادن کارکنان در کارها، آن‌ها را به این باور برسانند که سازمان و کارکنان برای رسیدن به اهداف به یکدیگر نیاز دارند و سازمان به نیازهای کارکنان توجه دارد و به آن‌ها پاسخ می‌دهد.

منابع

- Adam F, Azhar NZ, Wibowo SN. Mindfulness, Spirituality, and Work Balance in the Workplace: Increasing Productivity and Reducing Work-Life Disruptions. *Indonesian Journal of Business Analytics*. 2024 Jun 20;4(3):943-52.
- Alharoon S, Aldhmour FM. Investigating the impact of digital health technology adoption on female physicians' work-life balance in Bahrain. *International Journal of Organizational Analysis*. 2024 Jul 11.
- Angayarkanni R, Sharma MK, Moorthygari SL, Siddiqui S, Sharma A. Flexible Work Arrangements: A Comparative Analysis of their Impact on Work-Life Balance. *Educational Administration: Theory and Practice*. 2024 May 30;30(6):1603-10.
- Casper WJ, Eby LT, Bordeaux C, Lockwood A, Lambert D. A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of applied psychology*. 2007 Jan;92(1):28.
- Choi KJ, Kwak M, Lim BH. A Dynamic Model of Sustainable Work-Life Balance. Available at SSRN 4863880. 2024 Jun 13.
- Faruque MO, Talukder T, Pranto MN, Debnath A, Sultana S. The Rise of Remote Work and Its Impact on Small Businesses. *American Journal of Industrial and Business Management*. 2024 Jun 28;14(6):869-90.

- Hashmi A, Pharm D, Malik M, Hussain A. Work-life balance and its impact on job satisfaction among pharmacist: A Literature Review. *International Journal of Research in Applied*. 2016;4(1):29-36.
- Irfan M, Khalid RA, Kaka Khel SS, Maqsoom A, Sherani IK. Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*. 2023 Feb 27;30(1):154-71.
- Kirby L, Zolkoski S, O'Brien K, Mathew J, Kennedy B, Sass S. Examining staff and faculty work–life balance and well-being using the dual continua model of mental health during COVID-19. *Journal of Happiness and Health*. 2023;3(1):34-48.
- Koçak O, Yavuz K, Yıldırım M. Mediating roles of burnout and work–life balance in the relationships between COVID-19 anxiety and life satisfaction among Filipino teachers working remotely. *European Journal of Education*. 2024:e12708.
- Kim W, Kolb JA, Kim T. The relationship between work engagement and performance: A review of empirical literature and a proposed research agenda. *Human resource development review*. 2013 Sep;12(3):248-76.
- Liu B, Chen H, Huang X. Map changes and theme evolution in work hours: a co-word analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2018 May;15(5):1039.
- Mulang H. Analysis of the effect of organizational justice, worklife balance on employee engagement and turnover intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*. 2022 Apr 11;2(2):86-97.
- Mardiyanti R, Purwaningtyas FD. The Meaning of Life and Work-Life Balance of Women Dual Roles in City X. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*. 2024;12(2):165-72.
- Mattarelli E, Cochis C, Bertolotti F, Ungureanu P. How designed work environment and enacted work interactions impact creativity and work–life balance. *European Journal of Innovation Management*. 2024 Jan 25;27(2):648-72.
- Motyka B. Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*. 2018 Sep 30;54(3):227-44.
- Mehta P, Kundnani N. Work–life balance at a glance—A synthetic review. *Journal of Business Management & Social Sciences Research*. 2015;4(1):49-53.
- Putra KC, Pratama TA, Linggautama RA, Prasetyaningtyas SW. The impact of flexible working hours, remote working, and work life balance to employee satisfaction in banking industry during covid-19 pandemic period. *Journal of Business and Management Review*. 2020;1(5):341-53.
- Pircher B, De la Porte C, Szelewa D. Actors, costs and values: the implementation of the Work-Life Balance Directive. *West European Politics*. 2024 Apr 15;47(3):543-68.
- Rao RK, Sharma U. Issues in work life balance and its impact on employees: a literature review. 2018,1(2)66-98

- Suhara A, Mayasari N, Dinarwati S, Suhendra A, Talindong A. The Effect of Transformational Leadership, Work Environment, and Life-Work Balance on Employee Job Satisfaction in the Manufacturing Industry in Surabaya Region. *West Science Business and Management*. 2024 Jun 30;2(02):548-58.
- Sirgy MJ, Lee DJ. Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*. 2018 Mar;13:229-54.
- Singh R, Aggarwal S, Sahni S. A systematic literature review of work-life balance using ADO model. *FIIB Business Review*. 2023 Sep;12(3):243-58.
- Singh S. Work-life balance: A literature review. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*. 2013;2(3):84-91.
- Tahir R. Work-life balance: is an entrepreneurial career the solution?. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*. 2024 Jun 13;16(4):845-67.
- Wollard KK, Shuck B. Antecedents to employee engagement: A structured review of the literature. *Advances in developing human resources*. 2011 Nov;13(4):429-46.