

طراحی و اعتبار سنجی پرسشنامه مؤلفه های مدیریت مرزی مدیران مدارس طیبه رشیدی^۱، الهام کاویانی^۲، فرامرز ملکیان^۳، سوسن لایی^۴

چکیده

هدف از این پژوهش طراحی و اعتبارسنجی پرسشنامه مؤلفه های مدیریت مرزی مدیران مدارس استان کرمانشاه بود. روش گردآوری داده ها ترکیبی از نوع طرح اکتشافی متوالی بود. داده های کیفی از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با ده نفر از خبرگان و متخصصان که در زمینه مدیریت مرزی و زوایای آن آگاهی داشتند به روش نمونه گیری هدفمند از نوع نظری انتخاب شدند، جمع آوری گردید. تجزیه و تحلیل داده های کیفی با استفاده از روش کدگذاری انجام گرفت. در بخش کمی، روایی پرسشنامه محقق ساخته توسط یازده خبره بررسی شد و پایایی آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه گردید. اعتبار محتوایی پرسشنامه CVR ۰/۸۷۳. به دست آمده است و سنجش روایی با استفاده از تحلیل عاملی KMO برابر ۰/۹۶۴. به دست آمده که در سطح بالایی بوده و نشان از همبستگی گویه ها دارد. برای این منظور از نرم افزارهای Spss و Lisrel استفاده شد. سپس نسخه نهایی پرسشنامه بین ۲۸۸ نفر از مدیران توزیع شد. در بخش کیفی، ۲۳ مؤلفه شناسایی شد که در قالب مدل پارادایمیک شامل ۶ بعد ارائه شد (شرایط علی، پدیده اصلی، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر، استراتژی ها و پیامدها). نتایج مرحله کمی نشان داد که ۶ مقوله اصلی و عوامل آنها توانایی تبیین مدیریت مرزی را داشتند.

کلید واژه ها: مدیریت مرزی، داده بنیاد، مدیران مدارس.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۴/۰۴

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱۲/۳۰

^۱ - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

Tayebh.2020.r@gmail.com

^۲ - استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران (نویسنده مسئول).

Eli.kaveani@gmail.com

^۳ - استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران (راهنمای دوم).

faramarz.malekian45@yahoo.com

^۴ - استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران (مشاور).

susanlaei100@gmail.com

مقدمه

امروزه سازمان‌ها در محیط اجتماعی پیچیده‌ای قرار گرفته‌اند که موفقیت آنها تا حد بسیاری مشروط به عملکرد مدیران در سازمان می‌باشد (فرح بخش و ستار، ۲۰۱۲). در سازمان آموزش و پرورش رهبری و مدیریت از دهه‌های پیش به عنوان یک موضوع پژوهشی پرطرفدار بوده است، به این دلیل که مدیریت قوی در انجام فعالیت‌های آموزشی، بهبود انسجام بین کارکنان و افزایش عملکرد دانش‌آموزان مؤثر می‌باشد (کانسوی^۱، ۲۰۱۹). مدیریت مرزی بخش مهمی از زندگی روزمره سازمانی شده است (استراویگ^۲، ۲۰۱۰). مدیریت مرزی محدوده مهمی در حوزه تحقیقات کار و خانواده است که مجموعه‌ای از شناخت و استراتژی‌هایی است که بوسیله آن افراد مرزهای مهم حوزه‌های چندگانه زندگی خود را مدیریت می‌کنند (روتبارد و مالاتر^۳، ۲۰۱۶). مدیریت مرزی فرض می‌کند که سازمان‌ها و افراد برای ساده‌سازی، سازماندهی و معنی‌دادن به حوزه‌های خود، مرزهایی را ایجاد می‌کنند (رایس^۴، ۲۰۱۷). افراد باید مرز بین کار و زندگی شخصی را مدیریت کنند (ملتر، ارونسون و ککلاند^۵، ۲۰۱۴). محققان استدلال کرده‌اند که کارمندان بیش از هر زمان دیگری، هنگامی که می‌خواهند اولویت‌های کاری و زندگی خانوادگی را تغییر دهند، تعارض بین نقشی را تجربه می‌کنند (بوچانان و بوسول^۶، ۲۰۰۶). یک معضل مشترک برای بسیاری از افراد این است که چگونه می‌توان اولویت‌های کار و زندگی را مدیریت کرد و از اثرات منفی ناشی از سرایت کار در زندگی شخصی جلوگیری نمود (آدنکو و کیرو^۷، ۲۰۱۹). شناخت مرزها و مدیریت مرزها یکی از مهمترین و اولویت‌های واحد منابع انسانی در سازمان گردیده است (مکسول^۸، ۲۰۰۵). با پیچیده‌تر شدن جوامع، مدارس اکنون نقش بسیار گسترده‌تری را در جامعه ایفا می‌کنند و به نیازهای متنوع در مدارس پاسخ می‌دهند. شناخت نقش و وظایف مدیران در مدارس اهمیت ویژه‌ای دارد (دارمودی و اسمیت^۹، ۲۰۱۶).

¹ Cansoy

² Struwig

³ Rothbard & Malattere

⁴ Rice

⁵ Mellner, Aronsson & Kecklund

⁶ Buchanan & Boswell

⁷ Odeno & Kiiru

⁸ Maxwell

⁹ Darmody & Smyth

مدیر مدرسه، علاوه بر برنامه ریزی و طراحی یک نظام یادگیری مؤثر، باید به گونه ای عمل کند هم اهداف آموزش و پرورش را مدنظر داشته باشد، هم پاسخگویی نیازهای جامعه باشد (رحمان پور، پارسائزاد و بلندی، ۱۳۹۵). توجه به نقش مدیر منجر به این مسأله گردید که مدیریت مدرسه با بهبود شرایط کار مدیران، فضا و محیط مدرسه می تواند بر کیفیت آموزش و یادگیری تأثیر بگذارد (سبزیان پور و اسلام پناه، ۱۳۹۸). مدیران با تعداد زیادی از چالش های متعدد و طاقت فرسا مقابله می کنند. آنها وظیفه امور مدیریت تحول در مدارس، بازدید منظم از کلاس ها، مدیریت بودجه مدارس، جلسات بعد از مدرسه، کارهای اجتماعی، و گاهی گزارش عملکرد در آخر هفته را بر عهده دارند. مدیران به دلیل حجم زیاد کارهای اداری، مستلزم انجام بعضی از کارها در منزل، عصر یا آخر هفته ها هستند و بسیاری از آنها از وقت شخصی خود بهره می برند. نیاز به کار در خانه مرزهای بین کار و زندگی خانوادگی را تار کرده و ممکن است تعادل کار و زندگی را تحت تأثیر قرار دهد (واشنگتون^۱، ۲۰۲۰).

در این راستا، توسعه سیاست های انعطاف پذیر می تواند به نتایج مثبت بیانجامد و تعارض را کاهش دهد (پالومبو^۲، ۲۰۲۰). جو سازمانی بر کنترل افراد بر مرزها تأثیر کلیدی دارد. اگر مدیران شیوه های مدیریت مرزی را اتخاذ کنند که مورد حمایت سازمان نباشد، کنترل کمتری به سبک مدیریت مرزی که با ارزشهای آنها مطابقت داشته باشد، دارند (کوزک و لایوچ^۳، ۲۰۱۶). کارمندان مرزهای بین کار و زندگی شخصی را به روش های مختلف هدایت می کنند و با ایجاد مرزهایی تعادل بین کار و زندگی خانوادگی را برقرار می کنند (بولگر، هافمن و ماتیوز^۴، ۲۰۰۷). یک معضل مشترک برای بسیاری از افراد این است که چگونه می توان خواسته ها و نیازهای خود را در کار و زندگی شخصی مدیریت کرد و از ورود کار به زندگی شخصی جلوگیری نمود (آدنگو و کیرو، ۲۰۱۹).

از مسائل اساسی و با اهمیت سازمان آموزش و پرورش، مدیریت و سازماندهی آن است. مدیریت عامل رسیدن به اهداف سازمان می باشد (رحمان پور، پارسائزاد و بلندی، ۱۳۹۵). مدیریت مدرسه کوشش آگاهانه مدیر برای افزایش کیفیت آموزش است (زین آبادی و احدیانفر، ۱۳۹۳). در طول

¹ Washington

² Palumbo

³ Kossek & Lutch

⁴ Bulger, Hofman & Matthews

سال‌ها نقش مدیر مدرسه تکامل یافته است و بسیار پیچیده تر و سخت تر شده است (دارمودی و اسمیت، ۲۰۱۶). مدیریت مدارس موظف هستند که در محل کار خود حضور یابند، و غالباً زود هنگام در مدرسه حاضر شوند و ساعاتی طولانی را در محیط مدرسه باشند. بنابراین به دلیل حجم زیاد کارهای اداری، مدیران مستلزم انجام بعضی از کارها در خانه، عصرها یا آخر هفته‌ها هستند و جدا شدن افراد در ساعات غیر اداری جهت تمرکز بر مسائل شخصی کمتر اتفاق می‌افتد. این امر مرز بین کار و خانواده را تار کرده و ممکن است تعادل کار و زندگی را تحت تأثیر قرار دهد (واشنگتون، ۲۰۲۰). مدیریت مرزی به عنوان راهبردی تعریف می‌شود که فرد برای تعیین و تنظیم بین کار و نقش‌های غیر کاری خود استفاده می‌کند (رُز، ۲۰۱۹). بسیاری از مدیران مدرسه گزارش کرده‌اند که بیش از ۶۰ ساعت در هفته کار می‌کنند و کار خود را به خانه می‌برند، ۸۳٪ از مدیران گزارش داده‌اند در حالی که بیمار هستند کار می‌کنند و از هر سه نفر یکی از آنها تداخل کار با زمان شخصی را گزارش می‌دهد (واشنگتون، ۲۰۲۰). آمارهای ملی در ایالات متحده نشان می‌دهد که تعداد زیادی از کارکنان احساس افزایش استرس کار-خانواده دارند و به مدیریت مرزهای کاری و خانوادگی نیاز دارند. به عنوان مثال، ۷۵٪ از والدین شاغل بیان می‌کنند زمان کافی برای بودن با فرزندان را ندارند. مدیریت مرزهای کار و خانواده می‌تواند منجر به مشارکت بیشتر کارکنان، جذب استعداد، نیروی کار ماهر و متنوع، کاهش هزینه‌ها و غیبت‌ها شود (کوزک^۲، ۲۰۱۶). مدیریت مرزی را می‌توان از نظر فردی (به عنوان مثال، تاکتیک‌ها یا استراتژی‌هایی که افراد جهت مدیریت کار و نقش‌های خانوادگی از آن استفاده می‌کنند) و از دیدگاه سازمانی (به عنوان مثال، سیاست‌ها و شیوه‌هایی مانند برنامه کاری انعطاف‌پذیر) در نظر گرفت (آلن، چو و میر^۳، ۲۰۱۴). توانایی ایجاد مرزها ضروری است. از طریق مدیریت مرزی است که شخص قادر است در تحقق انتظارات نقش، موفق باشد (سامسون^۴، ۲۰۱۱).

محققان بر مدیریت مرز کار و خانواده تأکید کرده و پژوهش‌های خود را در مورد مدیریت مرزها در عصر دیجیتال متمرکز کرده‌اند (واشنگتون، ۲۰۲۰). فرضیات مربوط به مفهوم سازی مرزها با گذشت زمان تکامل یافته است و محققان معاصر معتقدند که مفروضات مرزها در حال تغییر

¹ Rouse

² Kossek

³ Allen, Cho & Meier

⁴ Sampson

هستند (روتبارد و مالانتر، ۲۰۱۶). در طول انقلاب صنعتی، کار به عنوان اشتغال سازمانی تعریف شده است. تلفیق کار و زندگی خانوادگی یک امر عادی بود، به گونه ای که خانواده و کار به لحاظ مکانی، زمانی و رابطه ای متمایز نبودند (رایس، ۲۰۱۷). بعد از انقلاب با ظهور کارخانه های بزرگ تخصصی، تقسیم و جدایی کار از خانواده به نظم جدید اجتماعی تبدیل شد. با پیدایش انقلاب اخیر در فناوری، یک تغییر بزرگ آغاز شده است که در آن جهان ها دوباره درگیر می شوند و تلفیق روز به روز بیشتر می شود (روتبارد و مالانتر، ۲۰۱۶). تئوری مرزی اشفورت^۱ (۲۰۰۰) و تئوری مرز خانواده کار کلارک^۲ (۲۰۰۰) چارچوبی برای درک مدیریت مرزهای فردی ارائه می دهد (کیو و فان^۳، ۲۰۱۵). تئوری مرزی اشفورت (۲۰۰۰) چگونگی درک افراد از رویکردهای مختلف مرزی را بررسی می کند که از طریق آن افراد مرزهای اطراف یک دامنه را برای ایجاد نظم، تعیین، حفظ و یا تغییر می دهند (کوزک و لاج، ۲۰۱۶). تئوری مرزی بر انتقال نقش ها تمرکز دارد (آلن، چو و میر، ۲۰۱۴). شخص با غلبه بر مرزها از آن نقش خارج شده و وارد نقش دیگری می شود (کارلسون، فرگوسن، کاکمار و کراوفورد^۴، ۲۰۱۳). با این وصف، افراد به طور سیستماتیک مرزها را تلفیق^۵ یا تقسیم^۶ می کنند (امانی و جسک^۷، ۲۰۱۹). و نظریه مرز کلارک (۲۰۰۰) نشان می دهد که افراد هر روز از لحاظ فیزیکی و روانی از مرزها عبور می کنند، زیرا بین کار و خانواده در حرکتند (آلن، چو و میر، ۲۰۱۴). نظریه مرز، مرزهای بین کار و خانواده را با نفوذپذیری^۸ و انعطاف پذیری^۹ نشان می دهد (ز، ۲۰۱۹). این دو تئوری چارچوبی برای درک مدیریت مرزها ارائه می دهد (کیو و فان، ۲۰۱۵) و آخرین تحقیقات در این زمینه، اصطلاح مرز را به کار برده اند (بولگر، هافمن و ماتیوز، ۲۰۰۷). بسیاری موافقند که خانواده و کار حوزه های جداگانه ای دارند و مفاهیمی چون تلفیق و تقسیم بندی را مهم می دانند (پیزچک و برگ^{۱۰}، ۲۰۱۴؛ کوچ و بینویس^۱، ۲۰۱۵). گودتا و انجن^۱ (۲۰۱۷) در پژوهش خود تلفیق را به

¹ Ashforth

² Clark

³ Qiu & Fan

⁴ Carlson, Ferguson, Kacmar & Crawford

⁵ Intsgration

⁶ Segmentation

⁷ O mahnoy & Jesk

⁸ Permeability

⁹ Flexibility

¹⁰ Piszczek & Berg

عنوان یک استراتژی برای زنان شاغل مطرح نموده که اغلب آنها را به ترکیب نقش‌های کاری و خانوادگی ملزم می‌کند. اُدنگو و کیرو (۲۰۱۹) در پژوهش خود به بررسی شیوه‌های تعادل کار و خانواده پرداخته‌اند و پشتیبانی سازمانی را در کاهش تعارض مؤثر دانسته‌اند. در پژوهش دیگری کوچ و بینویس (۲۰۱۵) بیان می‌کنند که تقسیم مرز کاری و خانوادگی، احساس خستگی و بی‌تفاوتی را کمتر می‌کند. یافته‌های پژوهش بوچانان و بوسول (۲۰۰۶) شناخت و تجربه از مرزها را در مورد تقسیم یا تلفیق زمینه‌های کاری و خانوادگی مؤثر می‌دانند. بوگارت، کومن و گیتیر^۳ (۲۰۱۸) سازگاری اولویت‌های شخصی مدیریت مرزی را در بهبود رفاه کارکنان و اثربخشی سازمان مفید می‌دانند.

امروزه نقش سازمان آموزش و پرورش در ابعاد مختلف تربیتی و آموزشی بر کسی پوشیده نیست و می‌توان گفت که نظام‌های آموزشی، تغییر و تحولات سرنوشت‌سازی را در یک جامعه اجتماعی به وجود می‌آورند. مدارس از این حیث از اهمیت خاصی برخوردارند و مدیران به عنوان مهمترین و مؤثرترین رکن، نقشی آشکار و بی‌بدیل ایفا می‌کنند. از سویی به دلیل مشغله کاری زیاد مدیران در مدرسه، وظایف شغلی و امور مدرسه به کانون خانواده کشیده شده و بخشی از وقت شخصی مدیر را به خود اختصاص می‌دهد. بر حسب شرایط گاهی مرزها در هم تنیده شده و تلفیق می‌شوند و گاهی مرزها تقسیم شده و حوزه کاری و از خانوادگی کاملاً متمایز می‌شود. شناخت و درک مرز بین کار و زندگی خانوادگی و کنترل آن به این مهم کمک می‌نماید. تعادل بین کار و زندگی شخصی، نتایج مثبتی برای افراد و سازمان‌ها را نشان می‌دهد و عملکرد بهتری را نمایان می‌سازد. شناخت مدیریت مرزی و تأثیر آن بر حوزه‌های زندگی کاری و غیر کاری، آگاهی نسبت به موضوع مدیریت مرزی را در بین مدیران مدارس نمایان کرده است. این پژوهش به طراحی و اعتبارسنجی پرسشنامه مؤلفه‌های مدیریت مرزی مدیران پرداخته است. انتظار می‌رود نتایج این پژوهش به درک بهتر مدیریت مرزی و اهمیت به مؤلفه‌های آن منجر گردد.

¹ Koch & Binnewies

² Gudeta & Engen

³ Bogarts, Cooman & Gieter

سوالات تحقیق

- ۱) مؤلفه های شناسایی شده مدیریت مرزی مدیران مدارس استان کرمانشاه چه ابعادی دارند؟
- ۲) آیا پرسشنامه مؤلفه های مدیریت مرزی مدیران مدارس معتبر است؟

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و توسعه ای که به روش آمیخته از نوع طرح اکتشافی بود که در سه مرحله انجام شده است. در مرحله اول (مشاهده اسناد)، به منظور دسترسی جامع و دقیق ابعاد عوامل مؤثر بر مدیریت مرزی و شناسایی اسناد معتبر در این حیطه، از پایگاه های استنادی معتبر خارجی و داخلی استفاده شد. نمونه گیری در این مرحله هدفمند بود. پس از حذف اسنادی که رابطه ضعیفی با اهداف پژوهش داشتند و موارد تکراری، ۲۷ مقاله مرتبط مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در مرحله دوم جهت استخراج مؤلفه ها و توصیفی غنی از تجربیات، نگرش ها و برداشت ها از ابعاد مدیریت مرزی از مصاحبه های نیمه ساختار یافته استفاده شد. شرکت کنندگان در این بخش از پژوهش شامل ده نفر از خبرگان بودند که آگاهی و دانش بیشتری نسبت به موضوع مدیریت مرزی داشتند که به روش نمونه گیری هدفمند از نوع نظری انتخاب شدند. سؤالات مصاحبه شامل هفت سؤال پاسخ باز بود که پس از بررسی پیشینه تحقیق و مشاوره و بررسی با متخصصان بر اساس نظریه داده بنیاد طراحی شد. پس از پیاده سازی محتوای مصاحبه ها، به منظور سازمان دهی و دستیابی به ابعاد و مؤلفه های مدیریت مرزی مدیران مدارس، براساس رویکرد سیستماتیک داده بنیاد و با استفاده از سه مرحله کدگذاری باز^۱، محوری^۲ و انتخابی^۳ انجام شد. پایایی و روایی بخش کیفی با استفاده از بررسی اعضا و بازبینی همتا به دست آمد. در مرحله سوم (بخش کمی)، روش توصیفی - پیمایشی و شامل اجرای پرسشنامه محقق ساخته با ۵۷ گویه است که گویه های آن از تحلیل اسناد و مصاحبه استخراج شده است. برای تعیین روایی پرسشنامه از نسبت روایی محتوا استفاده شد. در این راستا ۱۱ متخصص پرسشنامه را بر اساس طیف لیکرت^۴

ضروری است، ضروری نیست و مفید اما غیر ضروری^۴ بررسی کرده اند. براساس

^۱ Open Coding

^۲ Axial Coding

^۳ Selective Coding

^۴ Likert

جدول طراحی شده توسط لاوشه^۱ نسبت روایی محتوای بالای ۰/۵۹. نشان دهنده مناسب بودن آیتم است و بر این اساس ۴۸ گویه مورد تأیید قرار گرفت و ۹ گویه که از روایی محتوایی کافی برخوردار نبودند از پرسشنامه اصلی حذف شدند.

جدول ۱. روایی کل ابعاد و مقوله‌های پرسشنامه مدیریت مرزی مدیران مدارس

مقوله اصلی	مقوله های فرعی	میزان CVR	میزان CVR کل
پدیده محوری	توانایی انطباق خود در شرایط متفاوت	۰/۹۰۵	۰/۸۶۲
	شناخت مرز بین کار و زندگی	۰/۸۷۳	
	تفکیک نمودن مرزها	۰/۸۱	
شرایط علی	خط مشی و سیاست های سازمانی	۰/۹۰۵	
	عدالت سازمانی	۰/۸۱	۰/۸۷۳
	ساختار سازمانی	۰/۹۰۵	
شرایط زمینه ای	تقویت فرهنگ خود کنترلی	۰/۹۰۵	
	حمایت سازمانی	۰/۹۰۵	۰/۸۷۳
	افزایش مشارکت مدیران در مدارس	۰/۸۱	
شرایط مداخله گر	سبک همکاری و تشریک مساعی	۰/۸۱	
	سبک توافقی و نرمش	۰/۸۱	۰/۸۶۷
	روش اجباری و اعمال قدرت	۱	
	روش اجتناب و احتراز	۰/۹۰۵	
	سبک مصالحه و سازش	۰/۸۱	
راهبردها	مدیریت و ارزیابی عملکرد مدیران	۰/۸۱	
	آموزش و توانمندسازی مدیران	۰/۸۷۳	۰/۸۹۷
	رعایت حقوق مادی و معنوی مدیران	۱	
پیامدها	اعطای پاداش متناسب با عملکرد مدیران	۰/۹۰۵	
	کاهش فرسودگی شغلی	۰/۹۰۵	
	افزایش رضایت مدیران	۰/۸۱	
	بهبود روابط و تعاملات	۱	۰/۸۶۷
	ارتقا و اثربخشی	۰/۸۱	
	دستیابی به اهداف سازمانی	۰/۸۱	

برای سنجش پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی برای هر یک از ابعاد اصلی مدیریت مرزی محاسبه گردید که نتایج آن را در جدول زیر مشاهده می شود.

^۱ Lawshe

جدول ۲. آلفای کرونباخ مؤلفه های اصلی تحقیق

مؤلفه	مقدار آلفا
الزامات مدیریت مرزی	۰/۸۹
عوامل مؤثر در مدیریت مرزی (مقوله هسته ای)	۰/۹۰
مدیریت تعارض	۰/۷۳
بسترهای فرهنگی	۰/۸۳
راهبردهای مدیریت مرزی	۰/۸۷
استراتژی های مدیریت مرزی	۰/۶۷
پیامدهای مدیریت مرزی	۰/۷۷
کل پرسشنامه	۰/۸۸

پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برآورد شد. پایایی کل مقیاس بر اساس همسانی درونی آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بود. براساس نتایج می توان به این نتیجه رسید که ابزار طراحی شده برای متغیر عوامل مدیریت مرزی مدیران مدارس از پایایی بالایی برخوردار می باشد. همچنین برای تعیین روایی سازه و تعیین بارعاملی مؤلفه های اصلی پرسشنامه محقق ساخته از آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل کمی داده ها از نرم افزار Spss و Lisrel استفاده شد. جامعه آماری در این مرحله مدیران مدارس استان کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ (N=4301) بودند که از بین آنها ۲۸۸ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند.

یافته ها

در بخش کیفی پژوهش حاضر، ۲۷ مقاله و ۱۰ مصاحبه در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در مرحله اول کدگذاری باز، ۲۳۵ کد از اسناد و ۲۲۳ کد از مصاحبه ها استخراج شد. در مرحله دوم کدگذاری باز، کدهای باز براساس موضوعات طبقه بندی شدند و در نهایت ۲۳ زیر مجموعه را تشکیل دادند (خط مشی و سیاست های سازمانی، ساختار سازمانی، عدالت سازمانی، شناخت مرز بین کار و زندگی خود، توانایی انطباق خود در شرایط متفاوت محیطی، تفکیک نمودن مرزهای فیزیکی، زمانی و روانی، افزایش مشارکت مدیران در مدارس، تقویت فرهنگ خود کنترلی در مدیران، حمایت سازمانی، سبک توافقی و نرمش و مداراگرایی، سبک مصالحه و سازش، سبک همکاری و تشریک مساعی، روش اجباری و

اعمال قدرت، روش اجتناب و احتراز، آموزش و توانمند سازی مدیران، رعایت حقوق مادی و معنوی مدیران، مدیریت و ارزیابی عملکرد مدیران، اعطای پاداش متناسب با عملکرد مدیران، کاهش فرسودگی شغلی، افزایش رضایت مدیران، بهبود روابط و تعاملات میان کار و خانواده، دستیابی به اهداف سازمانی، ارتقاء و اثربخشی آموزش های سازمانی).

در مرحله کدگذاری محوری، ۲۳ زیر مجموعه در ۶ دسته اصلی شامل شرایط علی، مقوله اصلی (عوامل مؤثر بر مدیریت مرزی)، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر، راهبردها و پیامدها ارائه گردید. مرحله سوم کدگذاری انتخابی است و روابط را مشخص می کند. در بخش کمی از تحلیل عاملی تأییدی، برای تعیین کفایت نمونه گیری، آزمون ها کایزر مایو اولکین (KMO) و بارتلت^۱ مورد بررسی قرار گرفتند (جدول ۳).

جدول ۳. نتایج آزمون KMO و بارتلت

آزمون کایزر، مایر والکین	
۰/۹۶۴	
۱۳۰۹۷/۸۲۱	خی دو
۱۴۸۵	درجه آزادی
۰/۰۰۱	معنی داری

با توجه به جدول فوق، KMO، ۰/۹۶۴ است که نشان دهنده مناسب بودن حجم نمونه برای تحلیل عاملی تأییدی است. همچنین آزمون بارتلت در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. بنابراین شرایط لازم برای انجام تحلیل عاملی فراهم شده است.

به منظور انجام معادلات ساختاری، داده‌ها با بررسی درصدها و الگوی داده‌های پرت و همچنین چک کردن مفروضه‌های پژوهش (داده‌های گمشده، نرمال بودن، خطی بودن، هم خطی بودن) با استفاده نرم افزار SPSS غربال شدند.

¹ Bartlett

جدول ۴. اثرات مستقیم، اثرات غیر مستقیم و اثرات کل پارامترها

اثرات کل		اثرات غیر مستقیم		اثرات مستقیم		مسیرها
t	برآورد پارامتر (پارامتر استاندارد شده)	t	برآورد پارامتر (پارامتر استاندارد شده)	T	برآورد پارامتر (پارامتر استاندارد شده)	
						اثر الزامات مدیریت مرزی بر روی:
۵/۲۳	(۰/۲۵)۰/۲۳			۵/۲۳	(۰/۲۵)۰/۲۳	عوامل مؤثر بر مدیریت مرزی
۸/۲۲	(۰/۳۸)۰/۴۵	۲/۱۸	(۰/۰۶)۰/۰۴	۷/۲۱	(۰/۳۲)۰/۴۱	راهبردهای مدیریت مرزی
۷/۵۶	(۰/۲۴)۰/۳۳	۳/۸۹	(۰/۱۲)۰/۱۹	۲/۵۳	(۰/۱۲)۰/۱۴	استراتژی های مدیریت مرزی
۶/۵۴	(۰/۳۱)۰/۳۷	۲/۰۳	(۰/۰۴)۰/۰۵	۶/۴۰	(۰/۲۷)۰/۳۲	پیامدهای فردی
۶/۴۳	(۰/۳۲)۰/۳۴	۳/۰۲	(۰/۰۸)۰/۰۹	۵/۴۳	(۰/۲۴)۰/۲۵	پیامدهای سازمانی
						اثر عوامل مؤثر بر مدیریت مرزی بر روی:
۴/۵۷	(۰/۲۴)۰/۳۴			۴/۵۷	(۰/۲۴)۰/۳۴	راهبردهای مدیریت مرزی
۴/۴۳	(۰/۲۷)۰/۳۳	۲/۷۵	(۰/۰۶)۰/۰۸	۴/۰۲	(۰/۲۲)۰/۲۴	استراتژی های مدیریت مرزی
۴/۱۶	(۰/۲۶)۰/۳۲	۲/۷۵	(۰/۰۵)۰/۱۳	۳/۱۱	(۰/۲۱)۰/۱۹	پیامدهای فردی
۴/۰۲	(۰/۲۶)۰/۲۹	۲/۲۷	(۰/۰۴)۰/۰۹	۳/۵۷	(۰/۲۲)۰/۲۰	پیامدهای سازمانی
						اثر مدیریت تعارض بر روی:
۵/۰۸	(۰/۲۳)۰/۳۹			۵/۰۸	(۰/۲۳)۰/۳۹	راهبردهای مدیریت مرزی
۳/۸۹	(۰/۱۷)۰/۲۰	۲/۰۳	(۰/۰۵)۰/۰۷	۳/۲۴	(۰/۱۲)۰/۱۳	استراتژی های مدیریت مرزی
۵/۴۵	(۰/۲۳)۰/۲۶	۱/۳۴	(۰/۰۱)۰/۰۲	۴/۵۲	(۰/۲۲)۰/۲۴	پیامدهای فردی
۴/۵۷	(۰/۲۵)۰/۲۸	۲/۸۶	(۰/۰۹)۰/۱۰	۲/۶۴	(۰/۱۶)۰/۱۸	پیامدهای سازمانی

					اثر بسترهای فرهنگی بر روی: راهبردهای مدیریت مرزی
۴/۲۶	(۰/۲۳)۰/۱۸			۴/۲۶	(۰/۲۳)۰/۱۸
۳/۶۸	(۰/۲۰)۰/۱۸	۲/۳۲	(۰/۰۵)۰/۰۷	۲/۶۸	(۰/۱۵)۰/۱۱
					استراتژی های مدیریت مرزی
۴/۶۸	(۰/۲۷)۰/۲۴	۱/۶۶	(۰/۰۲)۰/۰۳	۴/۶۸	(۰/۲۵)۰/۲۱
					پیامدهای فردی
۴/۱۶	(۰/۲۱)۰/۲۵	۱/۹۷	(۰/۰۴)۰/۰۶	۲/۸۶	(۰/۱۷)۰/۱۹
					پیامدهای سازمانی
					اثر راهبردهای مدیریت مرزی بر روی: استراتژی های مدیریت مرزی
۴/۸۹	(۰/۲۴)۰/۲۲			۴/۸۹	(۰/۲۴)۰/۲۲
					پیامدهای فردی
۴/۵۸	(۰/۲۲)۰/۲۰			۴/۵۸	(۰/۲۲)۰/۲۰
					پیامدهای سازمانی
۴/۶۲	(۰/۲۶)۰/۲۵			۴/۶۲	(۰/۲۶)۰/۲۵

طبق داده‌های جدول ۴ اثر مستقیم الزامات مدیریت مرزی بر عوامل مؤثر بر مدیریت مرزی (۰/۲۵) راهبردهای مدیریت مرزی (۰/۳۲)، استراتژی های مدیریت مرزی (۰/۱۲)، پیامدهای فردی مدیریت مرزی (۰/۲۷) و پیامدهای سازمانی مدیریت مرزی (۰/۲۴) معنادار است، و با الزامات مدیریت مرزی، راهبردهای مدیریت مرزی، استراتژی های مدیریت مرزی، پیامدهای فردی و سازمانی مدیریت مرزی در آنها افزایش می‌یابد.

اثر مستقیم عوامل مؤثر مدیریت مرزی بر راهبردهای مدیریت مرزی (۰/۲۴)، استراتژی های مدیریت مرزی (۰/۲۲)، پیامدهای فردی مدیریت مرزی (۰/۲۱) و پیامدهای سازمانی مدیریت مرزی (۰/۲۲) معنادار است، و با عوامل مؤثر مدیریت مرزی، راهبردهای مدیریت مرزی، استراتژی های مدیریت مرزی، پیامدهای فردی و سازمانی مدیریت مرزی در آنها افزایش می‌یابد. همچنین اثر مستقیم مدیریت تعارض بر راهبردهای مدیریت مرزی (۰/۲۳)، استراتژی های مدیریت مرزی (۰/۱۲)، پیامدهای فردی مدیریت مرزی (۰/۲۲) و پیامدهای سازمانی مدیریت مرزی (۰/۱۶) معنادار است، و با افزایش مدیریت تعارض، راهبردهای مدیریت مرزی، استراتژی های مدیریت مرزی، پیامدهای فردی و سازمانی مدیریت مرزی در آنها افزایش می‌یابد.

اثر مستقیم بسترهای فرهنگی بر راهبردهای مدیریت مرزی (۰/۲۳)، استراتژی های مدیریت مرزی (۰/۱۵)، پیامدهای فردی مدیریت مرزی (۰/۲۵) و پیامدهای سازمانی مدیریت مرزی (۰/۱۷) معنادار است، و با افزایش بسترهای فرهنگی، راهبردهای مدیریت مرزی، استراتژی های مدیریت مرزی، پیامدهای فردی و سازمانی مدیریت مرزی در آنها افزایش می یابد.

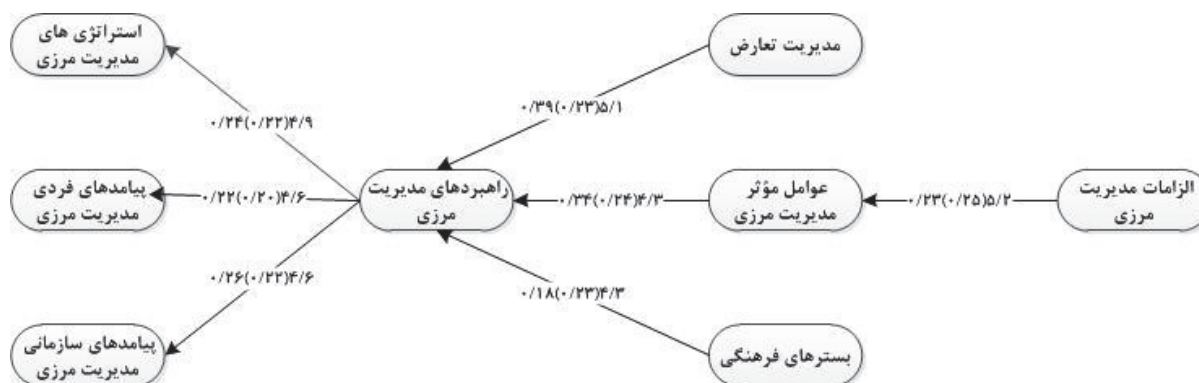
جدول فوق برآورد ضرایب غیرمستقیم مدل را نیز نشان می دهد. همان طور که در جدول ملاحظه می شود اثر غیرمستقیم الزامات مدیریت مرزی بر راهبردهای مدیریت مرزی (۰/۰۶) معنادار است و می توان گفت متغیر عوامل مؤثر مدیریت مرزی نقش واسطه ای در بین این دو متغیر دارد، و اثر غیرمستقیم الزامات مدیریت مرزی بر استراتژی های مدیریت مرزی (۰/۱۲)، پیامدهای فردی (۰/۰۴) و پیامدهای سازمانی (۰/۰۸) معنادار می باشد، و متغیر عوامل مؤثر مدیریت مرزی می تواند نقش واسطه ای ایفا کنند؛ اثر غیرمستقیم عوامل مؤثر مدیریت مرزی بر استراتژی های مدیریت مرزی (۰/۰۶)، پیامدهای فردی (۰/۰۵) و پیامدهای سازمانی (۰/۰۴) معنادار می باشد معنادار بوده پس می توان گفت راهبردهای مدیریت مرزی می تواند نقش واسطه ای ایفا کند. اثر غیرمستقیم مدیریت تعارض بر استراتژی های مدیریت مرزی (۰/۰۵) و پیامدهای سازمانی (۰/۰۹) معنادار می باشد نیز معنادار است و می توان گفت راهبردهای مدیریت مرزی نقش واسطه ای بین این دو متغیر داشته است. اثر غیرمستقیم بسترهای فرهنگی بر استراتژی های مدیریت مرزی (۰/۰۵) و پیامدهای سازمانی (۰/۰۴) معنادار می باشد نیز معنادار است و می توان گفت راهبردهای مدیریت مرزی نقش واسطه ای بین این دو متغیر داشته است.

میزان واریانس تبیین شده استراتژی های مدیریت مرزی توسط الزامات مدیریت مرزی، عوامل مؤثر مدیریت مرزی، بسترهای فرهنگی، مدیریت تعارض و راهبردهای مدیریت مرزی برابر ۰/۴۳ است. میزان واریانس تبیین شده پیامدهای فردی مدیریت مرزی توسط الزامات مدیریت مرزی، عوامل مؤثر مدیریت مرزی، بسترهای فرهنگی، مدیریت تعارض و راهبردهای مدیریت مرزی برابر ۰/۳۲ است. میزان واریانس تبیین شده پیامدهای سازمانی مدیریت مرزی توسط الزامات مدیریت مرزی، عوامل مؤثر مدیریت مرزی، بسترهای فرهنگی، مدیریت تعارض و راهبردهای مدیریت مرزی برابر ۰/۳۱ است.

جدول ۵. شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل با متغیرهای برون‌زای

شاخص	برآورد
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۸
شاخص تبدیل شده نیکویی برازش (AGFI)	۰/۹۴
ریشه خطاهای میانگین مجزورات تقریب (RMSEA)	۰/۰۴
خی دو (χ^2)	۲۰ / ۳۷
درجه آزادی (df)	۱۳

با توجه به نتایج جدول فوق می‌توان نتیجه‌گیری نمود که مدل پژوهش از نظر شاخص‌های برازش در وضعیت مناسبی قرار دارد؛ بنابراین مدل مورد تأیید است.



شکل ۱. مسیر برآورد پارامترهای مدل استراتژی‌های مدیریت مرزی و پیامدهای فردی و سازمانی مدیریت مرزی

خط‌های ترسیم شده نشان‌دهنده روابط معنادار بین متغیرها هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش طراحی و اعتبار سنجی پرسشنامه عوامل مؤثر بر مدیریت مرزی مدیران مدارس استان کرمانشاه می‌باشد که به روش آمیخته از نوع طراحی اکتشافی متوالی انجام گرفت. در این پژوهش مطالعات و اسناد مرتبط با موضوع مدیریت مرزی و مصاحبه با ۱۰ نفر از خبرگان تا حد اشباع انجام داده شد. متن اسناد و مصاحبه‌ها به دقت کدگذاری و تمامی عبارات‌های کلیدی مرتبط با مدیریت مرزی، استخراج و مفاهیم حاصل از کدگذاری طبقه‌بندی شدند. سؤالات پرسشنامه مشتمل بر ۵۷ گزینه طراحی شد. در یک مطالعه مقدماتی روایی محتوایی

پرسشنامه طراحی شده توسط ۱۰ متخصص بررسی شد. براساس بازخوردهای دریافتی و نتایج CVR، اصلاحات لازم صورت گرفت و سؤالات پرسشنامه به سطح واضح و قابل فهم بودن رسید. ۹ گزینه ضعیف حذف، ۴۸ گزینه در پرسشنامه باقی ماند و نسبت روایی پرسشنامه طراحی شده ۸۳٪ می باشد و نشان می دهد که سؤالات از روایی مناسبی برخوردار بوده است و نشان از قابلیت تکرارپذیری مناسب پرسشنامه طراحی شده دارد. نسخه نهایی پرسشنامه بین ۲۸۸ نفر از مدیران توزیع شد. یافته ها نشان داد که روایی و پایایی ابزار محقق ساخته تأیید شد؛ لذا پرسشنامه به دست آمده از این پژوهش را می توان به عنوان یک پرسشنامه معتبر برای مدیریت مرزی مدیران مدارس به کار برد و به نظر می رسد که استفاده آموزش و پرورش و همچنین سازمان های دیگر در بخش مدیریتی از پرسشنامه مدیریت مرزی مدیران می تواند نقش بسزایی در ارتقای مدیریت داشته باشد. مدیریت مرزی پدیده ای برای پاسخ گویی به دنیای پیچیده کار و زندگی و نیازهای رو به رشد جامعه است. دنیای پر سرعت تکنولوژی، که انتظارات مردم از مدارس را بالا برده است. با نگاه به پژوهش های داخلی و خارجی در این زمینه می توان دریافت هر کدام از پژوهش ها زوایایی از مدیریت مرزی و تعادل کار و خانواده را مورد مطالعه قرار داده اند؛ اما این پژوهش بر مبنای نظریه داده بنیاد تقریباً ابعاد و مؤلفه های مدیریت مرزی را آشکار نموده است. در این پژوهش خبرگان و متخصصان بر اساس دانش و تجربه خود مؤلفه های مدیریت مرزی را شناسایی نموده و به بیان شرایط اصلی و علی این مؤلفه ها، عوامل بسترساز، عوامل حامی و موانع ایجاد مدیریت مرزی، همچنین راهبردها و استراتژی های مدیریت مرزی و در نهایت به پیامدها و خروجی های آن پرداختند و با عنایت به نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه ها در این پژوهش، ملاحظه می شود یافته های این پژوهش مورد تأیید است. نتایج کدگذاری مصاحبه و تحلیل یافته ها حاکی از آن است که مهم ترین مؤلفه های مدیریت مرزی شامل: توانایی انطباق خود در شرایط متفاوت محیطی، تفکیک نمودن مرزهای فیزیکی، زمانی و روانی و شناخت مرز بین کار و زندگی خود هستند. افراد سطح سازگاری و انطباق در نقش های کاری و خانوادگی برای خود تعیین می کنند. به عنوان مثال، برخی از افراد مایلند جنبه های کار و خانواده را با یکدیگر ترکیب کنند، در حالیکه برخی دیگر ترجیح می دهند کار و زندگی خانوادگی خود را از هم جدا نمایند (رُز، ۲۰۱۹).

کارگران مرزهای بین کار و زندگی شخصی را به روش های مختلف هدایت می کنند، از جمله با

ایجاد مرزهایی که در تلاشند جهت تعادل بین کار و زندگی خانوادگی قابل نفوذ شوند (بولگر، هافمن و ماتیوز، ۲۰۰۷). توانایی انطباق خود با شرایط کاری یک مهارت مهم است که در محیط کار خود را نمایان می‌کند. مدیرانی که توانایی و مهارت انطباق دارند عکس‌العمل مثبتی نسبت به شرایط موجود دارند. هنگامی که مدرسه با بحران و چالشی درگیر می‌شود، چنین مدیرانی واکنش بهتری در آن شرایط نشان می‌دهند و این امر برای ارتقای مدیر، مدرسه و سازمان مفید و مؤثر است. این سازگاری، مهارت‌های میان‌فردی را نیز تقویت می‌کند. مدیران باید با دید باز به مسائل بنگرند و همه جوانب را در نظر داشته باشند و بتوانند در شرایط غیرعادی به سرعت تصمیم بگیرند.

شناخت مرز کار و زندگی در مطالعات پیشین از جمله بوجانان و بوزول (۲۰۰۶) مورد تأکید قرار گرفته‌اند. باید شرایطی محیا شود که افراد در برابر شرایط متفاوت محیطی، متغیر عمل کنند و انعطاف‌پذیری مناسبی در این زمینه داشته باشند.

چنانچه مدیران مدارس خطوط بین کار و زندگی را به خوبی درک کنند، تعادل مناسبی بین کار و زندگی شخصی برقرار نمایند، مرزهای بین محیط مدرسه و خانواده را کنترل نمایند، قادر هستند مرزها و حوزه‌ها را به خوبی بشناسند. این شناخت سبب می‌شود تعادل و کنترل مرزها صورت بگیرد و در تعیین و شناخت مرزها به آنها کمک نماید. روتبارد و مالاتر (۲۰۱۶)، مدیریت مرزی را مجموعه‌ای از شناخت و استراتژی‌هایی تعریف کرده که افراد به وسیله آن مرزهای مهم بین حوزه‌های چندگانه زندگی خود را مدیریت می‌کنند. کوزک (۲۰۱۶)، خاطر نشان کرده است که یکی از مهمترین چالش‌هایی که در حال حاضر متخصصان، رهبران و سایر کارمندان با آن روبرو هستند، مدیریت مرزهای کار-زندگی است. آلن، چو و میر (۲۰۱۴) معتقدند که توانایی انطباق خود در شرایط متفاوت محیطی بسیار اهمیت دارد. صاحب‌نظران سیاست‌های منعطف و حمایت‌گر در سازمان را برای نیل به اهداف به وجود آورنده مدیریت مرزی، ضروری دانسته‌اند و رز (۲۰۱۹) بر این امر تأکید داشته‌اند. اگر مرز انعطاف‌پذیر باشد، افراد روان‌تر و راحت‌بین افکار و ایده‌های حوزه کار و خانواده در حرکتند. بر مبنای تحلیل اسناد و مصاحبه‌ها، بوجانان و بوسول (۲۰۰۶) بیان کرده‌اند که استراتژی‌های مدیریت مرزی یک فرد "از بخشی از نتیجه ساختار شغلی که در آن است شکل می‌گیرد و بخشی نیز توسط تنوع‌های فردی شکل می‌گیرد".

مرزها در خدمت ساختار و تعیین نقش های مختلفی هستند که فرد در حوزه های مختلف خود حفظ می کند.

براساس نتایج و یافته های پژوهش پیشنهادهای اجرایی به این شرح بیان می گردد: افرادی که در پست مدیریت به کار گرفته شوند که با مدیریت مرزی و زوایای آن آشنا باشند و یا به سیاست های وابسته به آن پایبند باشند. قوانین و سیاست هایی در آموزش و پرورش اتخاذ شود که با توجه به موقعیت انعطاف پذیر باشند. همچنین دوره هایی جهت آشنایی مدیران با بحث مدیریت مرزی برگزار گردد.

از محدودیت های این پژوهش با توجه به کیفی بودن آن، انتخاب مشارکت کنندگان بود. محدودیت دوم مربوط به انتخاب جامعه آماری است که پیشنهاد می شود سازمان های دیگر نیز مورد بررسی قرار گیرد. محدودیت سوم انجام پژوهش در وضعیتی انجام شد که کرونا و محدودیت های آن بر پژوهش سایه افکنده است.

منابع

- رحمان پور، حسین. پارسانزاد، علی اکبر و بلندی، مریم. (۱۳۹۵). **درآمدی بر مدیریت آموزشی مدارس**، همایش بین المللی دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
- زین آبادی، حسن رضا. احمدیانفر، سهیلا. (۱۳۹۳). تأملی بر مشکلات مدیران تازه کار در مدارس ابتدایی، **فصلنامه نوآوری های آموزشی**، ۱۴ (۳): ۱-۲۱.
- فرح بخش، سعید. ستار، آرزیتا. (۱۳۹۱). نقش کیفیت زندگی کاری در سلامت روانی مدیران مدارس، **مجله اصول بهداشت روانی**، ۱۴ (۳): ۲۵-۳۴.
- سبزیان پور، زهره. اسلام پناه، مریم. (۱۳۹۸). بازگشت به مدیریت: طراحی و تبیین الگوی نوین صلاحیت های مدیران آموزشی با روش تحلیل مضمون، **فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه**، ۷ (۱): ۴۳-۵۵.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics, **Organizational Behavior**, 1(1), 99-121.
- Bogaerts, Y., De Cooman, R. & De Gieter, S. (2018). Getting the work-nonwork interface you are looking for: The relevance of work-nonwork boundary management fit, **Frontiers in Psychology**, 9: 1158.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum, **Journal of occupational health psychology**, 12(4):365.

- Cansoy, R. (2019). The Relationship between School Principals' Leadership Behaviors and Teachers' Job Satisfaction: A Systematic Review, **International Education Studies**, 12(1): 37-52.
- Carlson, D. S., Ferguson, M., Kacmar, K. M., & Crawford, W. S. (2013). **Boundary management tactics: Aligning preferences in the work and family domains**, In Academy of Management Proceedings, (Vol. 2013, No. 1, p. 11061). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Darmody, M., & Smyth, E. (2016). Primary school principals' job satisfaction and occupational stress, **International Journal of Educational Management**, 12 (3): 113-134.
- Gudeta, K. H., & van Engen, M. L. (2017). Work-life boundary management styles of women entrepreneurs in Ethiopia– “choice” or imposition? **Journal of Small Business and Enterprise Development**, 9 (4): 88-99.
- Koch, A. R., & Binnewies, C. (2015). Setting a good example: Supervisors as work-life-friendly role models within the context of boundary management, **Journal of Occupational Health Psychology**, 20(1): 82.
- Kossek, E. E. (2016). Managing work-life boundaries in the digital age, **Organizational Dynamics**, 45(3), 258-270.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model, **Organizational Psychology Review**, 2(2): 152-171.
- Maxwell, B. J. (2005). **Feedback as it relates to the development of leadership self-efficacy and leadership ability**, The Claremont Graduate University.
- Mellner, C., Aronsson, G., & Kecklund, G. (2014). Boundary management preferences, boundary control, and work-life balance among full-time employed professionals in knowledge-intensive, flexible work, **Nordic journal of working life studies**, 4(4): 7-23.
- Odengo, R., & Kiiru, D. (2019). Work life balance practices and organizational performance: Theoretical and empirical review and critique, **Journal of Human Resource and Leadership**, 4(2), 58-72.
- Olson-Buchanan, J. B., & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork, **Journal of Vocational behavior**, 68(3): 432-445.
- O'Mahony, M., & Jeske, D. (2019). Study-work-life balance of international students in the context of temporal boundaries, **Journal of Interdisciplinary Studies in Education**, 7(2): 63-79.
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance, **International Journal of Public Sector Management**. 18 (1): 53-70.
- Piszczek, M. M., & Berg, P. (2014). Expanding the boundaries of boundary theory: Regulative institutions and work–family role management, **Human Relations**, 67(12): 1491-1512.

- Qiu, L., & Fan, J. (2015). Family boundary characteristics, work–family conflict and life satisfaction: A moderated mediation model, **International Journal of Psychology**, 50(5): 336-344.
- Rothbard, N. P., & Ollier-Malaterre, A. (2016). Boundary management, **The Oxford handbook of work and family**, 109: 122.
- Rice, R. E. (2017). Boundaries, and information and communication technologies, **The Wiley Blackwell handbook of the psychology of the Internet at work**, 7696: 175-194.