

بررسی تأثیر تعارض کار - خانواده بر قصد ترک شغل کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان

داریوش قدیرزاد بشمین^۱، نیما رنجی^۲، کریم کیاکجوری^۳

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۵/۱۷

*نویسنده مسئول

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۱/۱۳

© نشریه صنعت حمل و نقل دریایی ۱۳۹۷، تمامی حقوق این اثر متعلق به نشریه صنعت حمل و نقل دریایی است.

چکیده

هدف کلی این تحقیق بررسی تأثیر تعارض کار - خانواده بر قصد ترک شغل می‌باشد. روش تحقیق از نوع توصیفی و هدف آن کاربردی است. روش گردآوری داده‌ها میدانی و ابزار آن پرسشنامه می‌باشد. در تحقیق حاضر جامعه آماری مورد بررسی شامل ۵۲۰ نفر از کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان است که تعداد ۲۲۱ نفر از طریق فرمول کوکران، با استفاده از روش نمونه‌برداری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در نهایت، پرسشنامه‌ها جمع‌آوری و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS 22 و Smart PLS 2 تجزیه و تحلیل شد. با تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد در سطح ۹۵٪ تعارض کار - خانواده بر قصد ترک شغل کارکنان در اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان تأثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: تعارض کار - خانواده، تعارض خانواده - کار، قصد ترک شغل، اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان.

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر انزلی، Dariush.Ghadirzad@Yahoo.Com
۲- استادیار دانشگاه، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرانزلی، Gilan.Technology@Gmail.Com
۳- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرانزلی، Karim.Kiakojouri@Gmail.Com

۱- مقدمه

امروزه مزیت سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر، نه در به‌کارگیری فناوری جدید، بلکه در بالا بودن اعتماد به نفس و میزان وابستگی به اهداف سازمانی نهفته است. توجه به ترک شغل چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی اهمیت زیادی دارد. شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفاً نگاه داشتن افراد در سازمان نیست، بلکه جوش دادن آنها با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل بین فرد و سازمان است. چه بسا افرادی که سال‌ها در سازمان می‌مانند، عامل ماندن آنها اجبار است که در این صورت نه تنها باری از دوش سازمان بر نمی‌دارند، بلکه اگر فرصت پیدا کنند، بار سنگینی بر دوش سازمان خواهند گذاشت. نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که حاضر باشد فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل فعالیت کند، عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می‌شود. وجود چنین نیرویی در سازمان، نه تنها موجب بالا رفتن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت می‌شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمان را در جامعه مناسب جلوه می‌دهد و زمینه رشد و توسعه آن را فراهم می‌آورد (Elanain, 2014). در واقع نیروی انسانی یکی از با اهمیت ترین منابع سازمان جهت تحقق اهداف محسوب می‌شود. لذا سازمان‌ها به دنبال برنامه‌ریزی‌های مناسب به منظور جذب و نگهداری نیروی انسانی کارا، می‌باشند. عوامل مختلفی در کارایی نیروی انسانی نقش دارند و محققان به دنبال بررسی این عوامل و تأثیر آنها بر عملکرد نیروی انسانی می‌باشند. در جوامع امروزی مدیریت مسئولیت‌های کاری و خانوادگی با مشکلات روزافزونی مواجه می‌باشد که از عوامل اصلی آن، تغییرات شگرف در ماهیت محیط کار و خانواده‌ها، از جمله افزایش مشارکت زنان در محیط‌های کاری و تعدد خانوارهایی است که در آنها هر زن و شوهر شاغل می‌باشند. ترک شغل از جمله متغیرهایی است که پژوهش‌های بسیاری در ارتباط با آن انجام گرفته است. دامنه وسیع مطالعات مربوط به ترک شغل بیانگر اهمیت و پیچیدگی آن است. بُعد روانشناختی، اهمیت سازمانی و جنبه اقتصادی مفهوم ترک شغل سبب شده است تا توجه زیادی به آن معطوف شود. مفهومی که رابطه نیرومندی با ترک شغل دارد، قصد ترک شغل است. احتمالاً مشخص‌ترین پیامد منفی ترک شغل صرف هزینه‌های استخدام و آموزش کارکنان جدید به دلیل از دست دادن کارکنان پیشین است. هزینه‌های اداری معمولاً با تعداد بیشتر ترک شغل افزایش می‌یابد. کسانی که شغل خود را به دلخواه خویشت ترک می‌کنند هزینه‌های مستقیمی مانند جایگزین ساختن افراد دیگر به جای خود و هزینه‌های غیرمستقیمی مثل از دست دادن سرمایه‌های اجتماعی را بر سازمان تحمیل می‌کنند. (حیاتی و همکاران، ۱۳۹۳).

از جمله چالش‌هایی که سازمان‌های خدماتی‌ای مانند سازمان بنادر و دریانوردی با آن روبرو می‌شوند این است که در صورت افزایش تمایل به ترک شغل، بازده کاری کارکنان کاهش پیدا می‌کند و به دنبال آن غیبت کارکنان، افزایش می‌یابد و اثربخشی سازمانی پایین می‌آید. در واقع تمایل بالا به ترک شغل در سازمان‌های خدماتی، اشکال مختلف پویایی نیروی کار در درون سازمان و سرنوشت نهایی سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد که برای سازمان هزینه‌های زیادی را در پی دارد. مضرات ترک خدمت کارکنان برای سازمان‌های دولتی و خدماتی از یک‌سو، شامل صرف هزینه‌های جدید جهت کارمندیابی مجدد، آموزش افراد جدید و اجتماعی کردن آنها، کاهش تولید، عملکرد و بهره‌وری سازمان تا زمانی است که افراد تازه وارد مهارت و تجربه کافی در زمینه کار خویشت به دست آورند. از سوی دیگر، مسائلی از قبیل ایجاد هماهنگی بین کارکنان جدید با همکاران و سرپرستان مستقیم آنها، انطباق افراد جدید با گروه کاری و واحد سازمانی مربوطه نیز می‌تواند بر روحیه سایر کارکنان اثر منفی بگذارد و در صورت گسترش نرخ ترک خدمت در سازمان، به بی‌اعتباری سازمان منجر شود (Flint et al., 2015). همچنین ترک ارادی اعضاء یک سازمان، می‌تواند اثربخشی آن را کاهش دهد (رحیم‌نیا و هوشیار، ۱۳۹۲).

ترک شغل به معنای پایان داوطلبانه عضویت سازمان به وسیله کارکنان آن سازمان است (Thanacoody et al., 2016). دو مؤلفه در نظر گرفته شده برای تمایل به ترک شغل در این پژوهش عبارتند از: احساس کارکردن با سازمان (میزان وفاداری کارمند و توجه وی به سرنوشت سازمان) و تصمیم به ترک سازمان (میزان تمایل کارمند برای فکر کردن به ترک شغل فعلی و جستجو کردن شغل جدید) (مقیمی، ۱۳۹۰).

۱-۱- پیشینه پژوهش

محققان برای توضیح ترک شغل کارکنان از مفاهیمی مانند تعهد سازمانی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و تعارض کار - خانواده استفاده کرده‌اند. اولین نظریه در زمینه ترک خدمت نظریه مارچ و سیمون است که می‌گوید عوامل غیرشغلی مهم‌ترین مؤلفه‌هایی هستند که تعیین می‌کنند چرا افراد در شغل خود می‌مانند یا می‌روند. اگر افراد احساس کنند که نمی‌توانند از عهده مشکلاتی که از تعارضات کار و خانواده ناشی می‌شود، برآیند ممکن است به فکر ترک سازمان خود بيفتند. این مسئله با نظریه حفظ منابع نیز سازگار است. در نتیجه می‌توان گفت که تعارضات کار - خانواده از عوامل اساسی افزایش قصد ترک شغل کارکنان می‌باشد (سبک‌رو و همکاران، ۱۳۹۲).

ارکمن و اسن (۲۰۱۶) دریافتند که تعارض کار - خانواده بر قصد ترک شغل تأثیر می‌گذارد (Erkmen - Esen, 2016). تعارض کار - خانواده حالتی نابرابر در خواسته‌های شغلی و زندگی شخصی است (Atheya & Arora, 2014). در واقع تعارض کار - خانواده، شکلی از تعارض بین نقش را نشان می‌دهد که در آن فشار ناشی از حوزه کار و خانواده نامتعادل است (Thanacoody et al, 2016). هنگامی که روشن شود زندگی کاری برای زندگی خانوادگی زیان‌آور است، تعارض موجود از نوع تعارض کار - خانواده است و وقتی که فهمیده شود زندگی خانوادگی برای زندگی کاری زیان‌آور است، تعارض موجود از نوع خانواده - کار است (پیرحیاتی و همکاران، ۱۳۹۲).

امروزه بسیاری از مدیران دریافته‌اند که مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها، در گرو سرمایه‌های انسانی و کارکنانی است که با کارشان عجین شوند و نیل به اهداف سازمان را با تحقق اهداف فردی خود همسو بدانند تا مجموعه سازمان بتواند در محیط کسب و کار رقابتی جهان موفق شود. چنین دیدگاهی ایجاب می‌کند که مدیران برای حفظ و بهبود روحیه، نگرش و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط سازمان‌ها به طور فعال اقدام کنند (دعایی و همکاران، ۱۳۹۴). بررسی نگرش‌های کارمندان به خصوص نگرش آنها به ترک شغل به دلیل نتایج زیادی که ممکن است بر رفتار سازمانی داشته باشد، طی چند دهه گذشته مورد توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران بوده است (طالب‌پور و غلامیان، ۱۳۹۴).

پژوهش در مورد ترک شغل اعضای سازمان موجب می‌شود تا مدیران از نوع نگرش کارکنان در مورد خود آگاه شوند و دریابند که سیاست و رویه‌ای که به اجرا می‌آورند منصفانه است یا خیر؟ مدیران باید به نگرش اعضا و کارکنان سازمان توجه زیادی داشته باشند. زیرا ترک شغل بر کارایی و اثربخشی عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد. همچنین نگرش کارکنان به شغل و سازمان از آن نظر که بر روی متغیرهای مهم سازمانی همچون فرهنگ و جو سازمانی اثر می‌گذارد و با پیامدهای مثبت و منفی سازمانی مرتبط است، حائز اهمیت است (طالب‌پور و غلامیان، ۱۳۹۴). به عبارت دیگر، نگرش تمایل به ترک شغل از اهمیت زیادی برخوردار است، زیرا مستقیم یا غیرمستقیم بر روی رفتار کاری تأثیر دارد. این تناظر برای رفتارشناسان سازمانی و روانشناسان اجتماعی اهمیت شایانی دارد. نتایج پژوهش‌های صورت‌گرفته درباره تمایل به ترک شغل کارکنان برای حفظ و نگهداشت منابع انسانی در اداره تعزیرات اهمیت بسیاری دارد. پیام این‌گونه پژوهش‌ها آن است که کاهش تمایل به ترک شغل باعث بالاتر رفتن تعهد سازمانی، تناسب فرد - سازمان، خشنودی شغلی و کاهش فشارهای روانی ناشی از محیط کار می‌شود (رسولی و همکاران، ۱۳۹۱).

۱-۲- تعاریف

تعارض کار - خانواده: نوعی از تعارض درون نقشی است. زمانی که دو یا چند نقش به وسیله یک فرد انجام گیرد تعارض درون نقشی حادث می‌شود و تعارض کار - خانواده ناشی از ناسازگاری این نقش‌ها است (Peters et al., 2011). سه مؤلفه مربوط به تعارض کار - خانواده که در این پژوهش با طیف پنج درجه‌ای لیکرت در مقیاس فاصله‌ای (از خیلی کم تا خیلی زیاد) و از طریق پرسشنامه ارزیابی شده است عبارتند از: (۱) تعارض مبتنی بر فشار: فشارهای تولیدشده یک نقش را نشان می‌دهد که بر عملکرد فرد در سایر حوزه‌ها تأثیر می‌گذارد، (۲) تعارض مبتنی بر زمان: هنگامی که وجود می‌آید که افراد به علت فشارهای حاصل از یک نقش، از انجام نقش‌های دیگر باز می‌مانند و (۳) تعارض مبتنی بر رفتار: بیانگر رفتارهایی است که در محل کار، انتظار انجام آنها وجود دارد، و اگر در محیط خانواده فرد نیز ابراز و وضع شوند، مشکل ایجاد می‌نمایند. (Erkmen - Esen, 2016)

تعارض خانواده - کار: نوعی تعارض است که نشان می‌دهد زندگی خانوادگی برای زندگی کاری زیان‌آور است. (پیرحیاتی و همکاران، ۱۳۹۲). سه مؤلفه مربوط به تعارض خانواده - کار که در این پژوهش با طیف پنج درجه‌ای لیکرت در مقیاس فاصله‌ای (از خیلی کم تا خیلی زیاد) و توسط پرسشنامه ارزیابی

شده است عبارتند از: (۱) تعارض خانواده در کار مبتنی بر زمان: که بازتاب‌دهنده حالتی است که در آن خواسته‌های مربوط به زندگی خانوادگی مانع نیاز کارکنان به صرف وقت در امور کاری‌شان می‌شود، (۲) تعارض خانواده در کار مبتنی بر فشار: مشخص‌کننده این است که عوامل فشارزای زندگی خانوادگی، منجر به تحلیل رفتن سطوحی از توان فرد می‌شود و (۳) تعارض خانواده در کار مبتنی بر رفتار: مشخص‌کننده آن است که رفتارهایی که در محیط خانه انجام آنها انتظار می‌رود، اگر در محل کار فرد نیز به کار روند، مشکل ایجاد می‌کنند (Erkmen – Esen, 2016).

قصد ترک شغل: وضعیتی است که فرد جایگاه کلی شغلی خود را به عنوان کم‌اهمیت‌ترین منبع ارضای نیازهای اصلی‌اش درک کند (دعایی و همکاران، ۱۳۹۴). دو مؤلفه در نظر گرفته‌شده برای تمایل به ترک شغل که با طیف پنج درجه‌ای لیکرت در مقیاس فاصله‌ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) و از طریق پرسشنامه ارزیابی شده است عبارتند از: (۱) احساس کارکردن با سازمان: که میزان وفاداری کارمند و توجه وی به سرنوشت سازمان را نشان می‌دهد و (۲) قصد ترک سازمان: که به معنای میزان تمایل کارمند به فکرکردن به ترک شغل فعلی و جستجوی شغل جدید می‌باشد (مقیمی، ۱۳۹۰).

۲- روش تحقیق

این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی است و به لحاظ روش اجرا از نوع تحقیق‌های توصیفی با تأکید بر روش همبستگی می‌باشد. زیرا تحقیق توصیفی که گاهی تحقیق غیرتجربی (غیرآزمایشی) نیز نامیده می‌شود، با روابط بین متغیرها، آزمودن فرضیه‌ها، پروراندن مفاهیم و قوانین کلی، اصول و یا نظریه‌هایی که دارای روایی است، سروکار دارد و شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آنها توصیف شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی می‌باشد. اجرای تحقیق توصیفی می‌تواند صرفاً برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا کمک به فرآیند تصمیم‌گیری باشد. روش تحقیق همبستگی خود زیرمجموعه تحقیق توصیفی به‌شمار می‌رود و از آنجا که محقق خود باید برای گردآوری داده‌ها به محیط بیرون برود و با مراجعه به افراد داده‌های مورد نظر را جمع‌آوری کند، این پژوهش به لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها، میدانی محسوب می‌شود. جامعه آماری مورد بررسی شامل ۵۲۰ نفر از کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان است که محقق در این پژوهش از طریق فرمول کوکران تعداد حداقل نمونه را محاسبه کرد و پرسشنامه‌ها با استفاده از روش نمونه‌برداری تصادفی ساده توزیع خواهد شد. در این نمونه‌گیری همه اعضای جامعه برای انتخاب شدن به عنوان یک آزمودنی از شانس مساوی برخوردار می‌باشند به طوری که انتخاب هیچ عضوی در انتخاب عضو دیگر تأثیر ندارد. به عبارت دیگر هر آزمودنی، مستقل از سایر آزمودنی‌ها، شانس انتخاب شدن برابر دارد. برای انتخاب نمونه به شیوه تصادفی ساده چندین روش وجود دارد که در این تحقیق لیست افراد به صورت تصادفی و از طریق نرم‌افزار اکسل انتخاب شدند. تعداد ۲۲۱ پرسشنامه از کارکنان جمع‌آوری و اطلاعات آنها تجزیه تحلیل شد. جهت سنجش متغیر تعارض کار - خانواده/ خانواده - کار از پرسشنامه آیتمی کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) و جهت سنجش قصد ترک شغل از پرسشنامه مقیمی (۱۳۹۰) و روش پنج درجه‌ای لیکرت (از ۱= کاملاً مخالف تا ۵= کاملاً موافق) استفاده. برای محاسبه ضریب پایایی، از ضریب آلفای کرانباخ استفاده شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و تکنیک‌های آمار استنباطی استفاده شد. فرضیات تحقیق با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و از طریق نرم‌افزار PLS مورد آزمون قرار گرفت.

۳- تجزیه و تحلیل داده‌ها

پرسش تحقیق:

پرسش اصلی تحقیق این است که آیا تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار بر قصد ترک شغل کارکنان اداره بنادر و دریانوردی استان گیلان تأثیر

معنی‌داری دارند؟

فرضیات تحقیق:

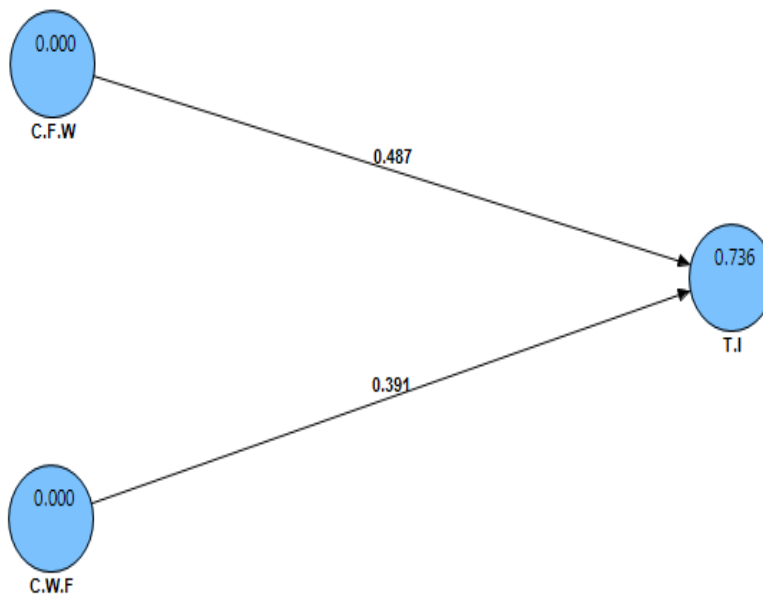
فرضیات این پژوهش به این شرح‌اند: (۱) تعارض کار - خانواده بر قصد ترک شغل در اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان تأثیر معنی‌داری دارد و (۲) تعارض خانواده - کار بر قصد ترک شغل در اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان تأثیر معنی‌داری دارد.

طبق جدول (۱) میانگین امتیاز متغیر تعارض کار - خانواده از نظر پاسخ‌دهندگان ۲/۴۴، انحراف معیار ۰/۵۷۷۳۴ و واریانس برابر ۰/۳۳۳ می‌باشد. میانگین امتیاز متغیر تعارض خانواده - کار از نظر پاسخ‌دهندگان ۲/۴۴، انحراف معیار ۰/۵۴۵۷۳ و واریانس برابر ۰/۲۹۸ می‌باشد. میانگین امتیاز متغیر قصد ترک شغل از نظر پاسخ‌دهندگان ۳/۵، انحراف معیار ۰/۳۸۵۴۶ و واریانس برابر ۰/۱۴۲ می‌باشد.

جدول (۱): توصیف متغیرهای تحقیق

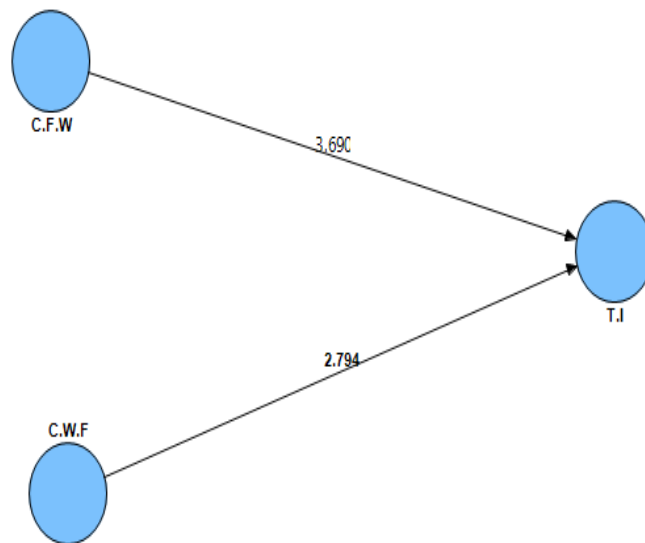
متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
تعارض کار - خانواده	۲۲۱	۱/۳۷	۴/۳۷	۲/۴۴	۰/۵۷۷۳۴	۰/۳۳۳
تعارض خانواده - کار	۲۲۱	۱/۳۷	۴/۳۷	۲/۴۴	۰/۵۴۵۷۳	۰/۲۹۸
قصد ترک شغل	۲۲۱	۱/۶۷	۳/۵۰	۲/۴۶	۰/۳۸۵۴۶	۰/۱۴۹

نمودار (۱) میزان رابطه بین متغیرها در مدل تحقیق در حالت استاندارد را نشان می‌دهد.



نمودار (۱): آزمون مدل تحقیق در حالت استاندارد

نمودار (۲) در مدل تحقیق میزان آماره T بین متغیرها را در حالت معنی‌داری نشان می‌دهد. اعدادی معنی‌دار می‌باشند که خارج از بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) باشند. به عبارت دیگر، اگر در آزمون t، عدد به‌دست‌آمده بین ۱/۹۶ و -۱/۹۶ باشد بی‌معنا خواهد بود.



نمودار (۲): آزمون مدل تحقیق (در حالت معنی‌داری)

با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره T بین دو متغیر تعارض کار - خانواده و قصد ترک شغل خارج از بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) است و بنابراین، فرضیه اول پذیرفته می‌شود. میزان تأثیر تعارض کار - خانواده بر قصد ترک شغل در اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان نیز برابر با ۰/۳۹۱ است. همچنین با توجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشاهده می‌شود که میزان آماره T بین دو متغیر تعارض خانواده - کار و قصد ترک شغل خارج از بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) است و بنابراین، فرضیه دوم نیز پذیرفته می‌شود. میزان تأثیر تعارض خانواده - کار بر قصد ترک شغل در اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان نیز برابر با ۰/۴۸۷ می‌باشد.

۴- نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد تعارض کار - خانواده بر قصد ترک شغل در اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان تأثیر معنی‌دار دارد. بنابراین هر اندازه فشار ناشی از نقش‌های حیطة کار و خانواده با یکدیگر ناسازگار باشد؛ قصد ترک شغل بیشتر می‌شود. در همین راستا پژوهش اوزباگ و سپهون (۲۰۱۶) که در مورد خلبانان نیروی دریایی ترکیه انجام شده است نشان داد که تعارض کار - خانواده منجر به افزایش فرسودگی شغلی کارکنان می‌شود. بنابراین، نتایج آن همراستا با نتایج این تحقیق است. همچنین نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد تعارض خانواده - کار بر قصد ترک شغل در اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان تأثیر معنی‌دار دارد. در نتیجه هر اندازه کارکنان احساس کنند زندگی خانوادگی برای زندگی کاری زیان‌آور است، قطعاً تمایل به ترک شغل کارکنان بالا می‌رود. در همین راستا تحقیق ارکمن و اسین (۲۰۱۶) که در مورد نمایندگان سازمان بیمه صورت پذیرفت نشان داد که تعارض خانواده - کار منجر به افزایش فرسودگی شغلی کارکنان می‌شود. بنابراین، نتایج آن همراستا با نتایج این تحقیق است

با توجه به نتیجه این پژوهش پیشنهاد می‌شود سازمان با ایجاد ساعات و روزه‌های کاری شناور برای کارکنانی که دلایل موجه مانند مراقبت از افراد بیمار یا سال‌خورده و غیرآن دارند، ایجاد محدودیت در ساعات کار اضافی، اعطای مرخصی‌های لازم، جریمه عدم استفاده از مرخصی سالیانه، سازماندهی و مدیریت مطلوب‌تر کارها و دادن آزادی عمل به کارکنان، شرایطی را فراهم کند تا فشار کمتری از سوی محیط کار بر فرد اعمال شود.

مدیران با تدوین و اجرای راهبردها و اقدامات مناسب از قبیل پرداخت حقوق و پاداش بر مبنای عملکرد به‌جای تأکید بر حضور فیزیکی، افزایش حقوق و مزایای کارکنان به‌ویژه کارکنان کم درآمد، ایجاد محیط حمایتی برای کارکنان، ایجاد مراکز مشاوره برای کارکنان و خانواده‌های آنان، امکان کار نیمه‌وقت برای

داوطلبان کار نیمه‌وقت، فراهم کردن تسهیلات و امکانات حمایتی برای مادران شاغل، و فراهم کردن امکانات ورزشی و تفریحی برای کارکنان و خانواده‌های آنها، در راستای ایجاد تعادل بین کار و زندگی کارکنان اقدام کنند.

مراجع

۱. پیرحیاتی، سهیلا. (۱۳۹۲). رابطه تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با اشتیاق شغلی و میل ماندن در شغل در کارکنان یک شرکت پتروشیمی در ماهشهر. روان‌شناسی اجتماعی، سال هفتم، شماره ۲۳: ص ۹۵-۱۱۴.
۲. حیاتی، داود و همکاران. (۱۳۹۳). اثر خشنودی از درآمد بر قصد ترک شغل. مجله دست‌آورد‌های روانشناختی، سال چهارم، شماره ۱: ص ۱۹-۳.
۳. خاکی غ. (۱۳۹۱). روش تحقیق در مدیریت. ویرایش ۱۰، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
۴. دعایی، حبیب‌الله و همکاران. (۱۳۹۴). تحلیل و بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده تعارض کار - خانواده و قصد ترک خدمت، نمونه مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان قائم (عج) در مشهد. مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، سال ششم، شماره ۳: ص ۸۸-۶۳.
۵. رحیم‌نیا، فریبرز؛ هوشیار، وجیهه. (۱۳۹۲). تأثیر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل از طریق رضایت شغلی. نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال نهم، شماره ۲۴: ص ۴۲-۲۳.
۶. رسولی، محمدرضا و همکاران. (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر نیت ترک خدمت کارکنان در سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور. نشریه تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، شماره ۵۵: ص ۴۹-۷۲.
۷. سبک رو، مهدی و همکاران. (۱۳۹۲). تعارض کار و خانواده: نقش ادراک حمایت‌های سازمانی در قصد ترک خدمت (موردکاوی پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران). مدیریت دولتی، سال سوم، شماره ۶: ص ۱۱۱-۱۲۶.
۸. سکاران، ا. (۱۳۹۱). روش‌های تحقیق بر مدیریت. ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی. تهران: انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، ۲۲۳.
۹. مقیمی، م.؛ رمضان، م. (۱۳۹۰). مدیریت منابع انسانی. ویرایش ۱، تهران: راه‌دان، ۸۹.
10. Atheya, R., Arora, R. (2014). Stress and Its Brunt on Employee's Work-Life Balance (Wlb): A Conceptual Study. IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS), 19(3): pp. 57-62.
11. Elanain, H. (2014). Leader-member exchange and intent to turnover: Testing a mediated-effects model in a high turnover work environment. Management Research Review, 37(2): 110 – 129.
12. Erkmen, T., Esen, E. (2016). Work-Family, Family Work Conflict and Turnover intention Among the Represent actives of insurance agencies. Journal of Business, Economics & Finance, 3(2): 2146 - 7943
13. Flint, D., et al., (2016). Individual and organizational determinants of turnover intent. Personnel Review, 42(5): 552 – 572.
14. Peters, P., et al. (2011). The effects of time spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: the Dutch case. Community. Work & Family, 2(3):279-297.
15. Thanacoody, P., et al. (2016).The effects of burnout and supervisory social support on the relationship between work-family conflict and intention to leave. Journal of Health Organization and Management, 23(1):53-69