



OILA VA KASB MUVOZANATINING PROFESSOR-O'QITUVCHILAR ISH SAMARADORLIGIGA TA'SIRINING IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

Jalilov Hafiz Naimovich

Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi bosh mutaxassisi

Annotasiya: Ushbu tadqiqotning maqsadi oila va kasb muvozanati, va professor-o'qituvchilarning ish samaradorligi o'rtasidagi bog'liqlikni o'rganishdir, shunga ko'ra, O'zbekistonning uchta davlat oliy ta'lim muassasasi bo'yicha 107 nafar professor-o'qituvchilarning "quantitative" tadqiqot usulidan olingan ma'lumotlardan foydalanildi. IBM SPSS 27.0 dasturi orqali tadqiqot gipotezalari o'rganildi.

Kalit so'zlar: oila va kasb muvozanati, oliy ta'lim muassasasi, professor-o'qituvchilar, ish samaradorligi

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ВЛИЯНИЯ БАЛАНСА МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ НА РАБОТОСПОСОБНОСТЬ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

Жалилов Хафиз Наимович

Главный специалист Министерства высшего образования, науки и инноваций

Аннотация: Целью данного исследования является изучение взаимосвязи между балансом между работой и личной жизнью и производительностью труда профессоров и преподавателей, работающих в системе высшего образования Узбекистана. В исследовании использованы данные, полученные методом «количественного» исследования 107 профессоров и преподавателей трех государственных высших учебных заведений Узбекистана. Гипотезы исследования изучались с использованием программного обеспечения IBM SPSS 27.0.

Ключевые слова: баланс семьи и карьеры, высшее учебное заведение, профессорско-преподавательский состав, эффективность труда.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE ON THE JOB PERFORMANCE OF PROFESSORS AND TEACHERS

Jalilov Hafiz Naimovich

Head specialist of the Ministry of higher Education, science and innovations

Abstract: The purpose of this research is to study the relationship between work-life balance and job performance of professors and teachers working in the higher education system of Uzbekistan. The study used the data obtained from the "quantitative" research method of 107 professors and teachers of three state higher education institutions of Uzbekistan. Research hypotheses were studied using IBM SPSS 27.0 software.

Key words: Work-life balance, University, professors and teachers, job performance

KIRISH. Oila va kasb muvozanati mavzusi bugungi kunda olimlar va amaliyotchilar orasida eng qizg'in mavzulardan biriga aylandi. Ushbu qiziqishni uyg'otgan bir qancha omillar aniqlangan va ular orasida mehnat bozoridagi demografik tarkibning o'zgarishi, ish hajmi va sur'ati, ish soatlarning ko'payishi muhim omillar sifatida qaraladi. Oila va kasb muvozanati mavjud bo'lganda, inson baxtli, sog'lom va muvaffaqiyatli hayot kechirishi mumkin (Helmle et al., 2014). So'nggi o'n yilliklardan

beri «Oila va kasb muvozanati» kontsepsiyasi ham tashkilotlar, ham odamlar uchun muhim ahamiyatga ega bo'lib, u xodimlarning ish samaradorligini oshirishga katta hissa qo'shishi aniqlandi, bu esa o'z navbatida tashkilotlarning faoliyatiga ijobiy ta'sir qiladi (Gutri, 2012). Tashkilot tomonidan qabul qilingan oila va kasb muvozanatining samarali siyosati xodimlarga jamiyat bilan muloqot qilish imkonini beradi, shu bilan birga xarajatlar va aylanma nazorat ostida bo'lishini va unumdorlikni oshirishni ta'minlaydi (Helmle et al., 2014). Garchi bu mavzu chet ellik olimlarning e'tiborini kuchaytirayotgan bo'lsada, O'zbekistonda oila va kasb muvozanati hali ham yetarlicha o'rganilmagan. Shuning uchun, ushbu tadqiqot oila va kasb muvozanati O'zbekiston Oliy ta'lim tizimida faoliyat olib borayotgan professor-o'qituvchilarning ish samaradorligiga ta'sirini o'rganishga harakat qiladi.

ADABIYOTLAR TAHLILI. Oila va kasb muvozanati

60-yillarning o'rtalariga kelib, oila va kasb muvozanati mavzusi olimlarning qiziqish mavzusiga aylandi. Masalan, Kahn et al., (1964) xodimlar uchun ish va oiladagi nizolar jiddiy stress manbai hisoblanadi, degan xulosaga keldi. Hozirgi vaqtda tashkiliy tuzilmalarni xodimlarning ehtiyojlariga moslashtirish yoki gender tengligi, integratsiya va oilalarni himoya qilish bo'yicha hukumat qoidalariga javob berish uchun ko'plab tashkilotlar o'z resurslarini mehnat tashabbuslariga bag'ishlamoqda (Susana va Ramon 2013). Bir qator olimlar ta'kidlaganidek, hozirgi vaqtda tashkilotdan oila va kasb muvozanati tashabbuslarini talab qiladigan xodimlar ko'paygan (Lavoie, 2004). Oila va kasb bo'yicha tadqiqotlarda asosiy nuqta xodimlarga ularning ishi va shaxsiy hayoti o'rtasidagi ziddiyatlarda yordam ko'rsatish uchun tashkil etilgan tashkiliy xizmatlar va siyosatlarining ta'siri bo'ldi. Shunga ko'ra, mavjud adabiyotlar xodimlarning ish talablari va oiladagi roli tufayli yuzaga keladigan nizolarni kamaytirishga yordam berish uchun tashkilotlarning rolini o'rganishga harakat qildi (Hon va Chan, 2013). Topilmalar shuni ko'rsatadiki, moslashuvchan ish jadvalar, bola parvarishi, ota-ona ta'tillari va rahbar tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan xizmatlardan foydalanish imkoniyatiga ega bo'lgan xodimlarning oila va kasbi o'rtasida kamroq ziddiyat, ish samaradorligi va ishdan qoniqish darajasi yuqori, stress kamroq bo'ladi, va ular o'z ish joylarini o'zgartirishga kamroq moyil bo'lishadi (Helmle et al., 2014).

Shunga ko'ra, oila va kasb muvozanati tushunchasi oila va ish talablari o'rtasidagi muvozanatni saqlash uchun xodimga bo'lgan vaqt miqdorini belgilaydi. Oila va kasb balansi xodimning ish va oila o'rtasidagi vaqtni taqsimlash nisbatini o'z ichiga oladi. Ish va oila o'rtasida nomutanosiblik mavjud bo'lganda, ishda yoki oilaviy masalalarda haddan tashqari ko'p stress va salbiy munosabatlari paydo bo'lishi mumkin va bu oxir oqibatda ishdan charchashga olib kelishi mumkin (Lawson et al., 2013). Shu bilan birga, Greenhaus va Allen (2010) tadqiqotlarida, oila va kasb muvozanati insonning ish va oilaviy rollari bo'yicha boshdan kechirgan qoniqish darajasi ma'lum bir vaqtdagi o'zida uning hayotdagi rol ustuvorliklariga moslashish darajasi sifatida ko'rib chiqilgan.

Xodimlarning ish samaradorligi

Xodimning ish samaradorligini xodim tomonidan o'rganilgan narsalarni yoki xodim olgan ta'lim turini aks ettiruvchi xatti-harakatlar ko'rinishidagi javoblar sifatida tavsiflash mumkin; u aqliy va psixologik imkoniyatlarning natijasini o'z ichiga oladi (Faiza va Nazir, 2015). Xodimlarning ish samaradorligi olimlar orasida tobora ommalashib borayotgan tushunchadir, chunki xodimlarning ish samaradorligi ham xodim, ham tashkilot uchun juda muhimdir.

Xodimlarning ish samaradorligi tashkilot jarayonlarini, xususan, samaradorlik va mahsuldorlik nuqtai nazaridan umumiy yaxshilashga yordam beradi (Abualoush et al., 2018). Xodimlarning ish samaradorligi ularning samarali tarzda bajaradigan faoliyati va vazifalari bilan bog'liq bo'lib, shuningdek, ularning tashkilot rivojlanishiga qanchalik darajada hissa qo'shishini va ularning doimiy ravishda

ishga qatnashishi belgilaydi (Abualoush et al., 2018). Bundan tashqari, tashkilot faoliyati va muvaffaqiyati bilan chambarchas bog'liq bo'lgan xodimning moliyaviy yoki moliyaviy bo'lmagan natijalari ham xodimlarning faoliyatida aks etadi (Anitha, 2014). Samaradorlik - bu xodim tominidan qo'llab-quvvatlash va say-harakat bilan erishiladigan xodim qobiliyatining mahsuli. Demak, bitta omilning kamayishi yoki yo'qligi ish samaradorligining pasayishiga olib keladi (Anitha, 2014). Shuning uchun ko'plab nufuzli korxonalar, oliy ta'lim muassasalari o'z xodimlarining ish samaradorligini oshirishga juda katta e'tibor berishadi va ularning ish samaradorligini oshirish uchun ko'plab dasturlar ishlab chiqishgan.

Oila va kasb muvozanati va xodimlarning ish samaradorligi

Oila va kasb muvozanati xodimlarning munosabatlari, xatti-harakatlari va farovonligini, shuningdek, tashkilotning ish samaradorligini o'z ichiga oladi (Au va Ahmad, 2014). Shunday qilib, davlat va nodavlat korxonalar ijtimoiy va nazoratni ta'minlaydigan yangi boshqaruv amaliyotlarini integratsiyalashlari shart. Tashkilotlar va xodimlar kontekstida oila va kasb muvozanati so'nggi o'n yilliklardan beri o'z ahamiyatini ko'rsatdi. Oila va kasb muvozanati haqiqatan ham xodimlarning ish samaradorligini oshirishning asosiy omili ekanligi aniqlandi va bu tashkilotlarning umumiy faoliyatiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi (Semlali va Hassi, 2016). Davlat va nodavlat korxonalari samarali oila va kasb muvozanati siyosatini amalga oshirishi kerak, ya'ni bu siyosat xodimlarga jamiyat bilan ijtimoiy aloqada bo'lishga, ularning ish tashlash ko'rsatkichlarini kamaytirishga va ish samaradorligini oshirishga imkon beradigan siyosat bo'lishi kerak (Helmle et al., 2014).

So'nggi bir necha yil ichida oila va kasb muvozanati masalasi, ayniqsa, haq to'lanadigan ishning moslashuvchanligini oshirish va mehnat sharoitlarini yaxshilash nuqtai nazaridan jiddiy ko'rib chiqildi. Xorijiy adabiyotlarida ta'lim sohasida faoliyat olib borayotgan professor-o'qituvchilar ish yukining oshishi, belgilangan vaqtdan ko'ra ko'p ish soatlari mavjudligi ularda jismoniy va emotsional stresslarning paydo bo'lishiga va oila va kasb muvozanatining buzilishiga olib kelishi, va natijada bu omillar ularning ish samaradorligi pasayishiga sabab bo'lishi borasida bir nechta tadqiqotlar olib borilgan (Lawson et al., 2013). Masalan, Bloom va Van Reenen (2006) ma'lumotlariga ko'ra, oila va kasb muvozanati xodimlarni ushlab turish va mahsuldorlik kabi bir qator tashkiliy natijalarning kuchli prognozchisi ekanligi ko'rsatilgan. Mehmon (2002) ta'kidlashicha, oila va kasb muvozanati nafaqat hayotdan qoniqish va farovonlikka, balki ish va oilaning samaradorligiga ham hissa qo'shadi. Xuddi shunday, Anitha (2014) oila va kasb muvozanati va ishchilarning ish samaradorligi o'rtasida o'zaro bog'liqlik borligini ta'kidlaydi.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqot gipotezasi

Yuqorida ta'kidlab o'tilganidek, ushbu maqolada oila va kasb muvozanatining O'zbekiston Oliy ta'lim tizimida faoliyat olib borayotgan professor-o'qituvchilarning ish samaradorligiga ta'siri ko'rib chiqiladi va shuning uchun quyidagi gipoteza ushbu tadqiqotda sinovdan o'tkaziladi:

Gipoteza: Oila va kasb muvozanatining O'zbekiston oliy ta'lim tizimida faoliyat olib borayotgan professor-o'qituvchilarning ish samaradorligiga sezilarli ta'siri bor.

Tadqiqot ishtirokchilari

Tadqiqotda O'zbekistodagi uchta davlat oliy ta'lim muassasalaridan jami 107 nafar professor-o'qituvchilar qatnashdi, bulardan ayollar $n = 61, 57\%$; erkaklar $n = 46, 43\%$, va $78,5\%$ oilali va $21,5\%$ oilasiz tashkil qildi. O'rtacha yosh tahlil qilinganda $26,2\%$ 21-30, $37,4\%$ 31-40, 28% 41-50 va $8,4\%$ 51-60 yoshda ekanligi aniqlandi. Kasbiy daraja tahlil qilinganda $10,3\%$ Prof.Dr.; $12,1\%$ dots. Dr.; $21,5\%$ foizi PhD (Dotsent, PhD), 29% foizi katta o'qituvchi, $27,1\%$ foizi o'qituvchi ekanligi aniqlandi. Demografik tahlil natijalari quyidagi 1-jadvalda keltirilgan.

1-Jadval

	N=107	Foizi
Yosh		
21-30	28	26.2
31-40	40	37.4
41-50	30	28
51-60	9	8.4
Jins		
Erkak	46	43
Ayol	61	57
Ilmiy daraja		
Professor, Doktor	11	10.3
Dotsent, Doktor	13	12.1
PhD (Dotsent, PhD)	23	21.5
Katta o'qituvchi	31	29
O'qituvchi	29	27.1
Oilaviy ahvoli		
Oilasiz	23	21.5
Oilali	84	78.5

Tadqiqot metodlari

Biz oila va kasb muvozanatini Brough et al., (2014) ning 4 ta so'rovnomanidan iborat metodi yordamida o'lchadik. Ish samaradorligini o'lchash uchun Williams va Andersonning (1991) 6 ta so'rovnomanidan iborat so'rovnomasini va Lynch et al., (1999) ning 4 so'rovnomanidan iborat so'rovnomasidan foydalandik.

O'zbekistondagi uchta davlat universitetlari tadqiqot obyekti sifatida tanlandi. Qualtrics da onlayn so'rov yaratildi. So'rovnomaning anonim havolasi uchta davlat universitetlarining telegram kanaliga yuborildi. So'rovnomaning boshida qisqacha rozilik sahifasi mavjud edi. So'rovnoma ishtirokchilar tomonidan anonim tarzda to'ldirildi.

TADQIQOT NATIJALARI

Dastlabki ma'lumotlar Qualtrics dan SPSS ga o'tkazildi. Barcha statistik tahlillar uchun IBM SPSS 27.0 dasturidan foydalanildi. Umumiy shkala ballari oila va kasb muvozanati uchun ham, ish samaradorligi uchun ham o'rtacha ball yaratish orqali yaratilgan.

Descriptive statistika va korrelyatsiyalar

2-jadvalda o'rtacha(M), standart og'ish(SD), Kronbaj alfasini(Cronbach's alpha), va oila va kasb muvozanati va ish samaradorligi o'rtasidagi korrelyatsiyalar ko'rsatilgan. Oila va kasb muvozanati (M= 3.21, SD= .64) va ish samaradorligi (M= 3.24, SD= .67) ko'rsatdi. Ko'rinib turibdiki, ikkala o'zgaruvchida ham alfa .70 dan yuqori bo'lgan holda qoniqarli ishonchlikni ko'rsatdi. Oila va kasb muvozanati uchun o'rtacha ball 3,21, bu oila va kasb muvozanati katta darajada qo'llanilishini anglatadi. Boshqacha qilib aytganda, oila va kasb muvozanati muhim ahamiyatga ega va olingan yuqori qiymat respondentlarning oila va kasb muvozanatiga ijobiy munosabatini ko'rsatadi. Shuningdek, oila va kasb muvozanati professor-o'qituvchilarning ish samaradorligi bilan kuchli ijobiy korrelyatsiyaga ega (.89).

2-Jadval

	Mean	SD	Cronbach's alpha	1	2
Oila va kasb muvozanati	3.21	.64	.94	1	
Ish samaradorligi	3.24	.67	.86	.89**	1

Asosiy tahlil. Gipotezani tekshirish uchun ko'p regressiya tahlili qo'llanildi. R .69 qiymatini ko'rsatdi, bu oila va kasb muvozanati va ish samaradorligi o'rtasidagi kuchli ijobiy korrelyatsiya borligini ko'rsatadi (3-jadvalga qarang). Model ish samaradorlikdagi farqning 71% ni tushuntiradi (Adjusted R2 = .71).

3-Jadval

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.69 ^a	.72	.71	.22

4-jadvalda ko'p regressiya tahlili natijalari ko'rsatilgan. Bu oila va kasb muvozanati ish samaradorligi bilan ijobiy bog'liqligini ko'rsatadi ($B = .73, p < .001; s.e. = .76$). Bu natija shuni ko'rsatadiki, yaxshi oila va kasb muvozanatiga ega bo'lgan professor-o'qituvchilarda ish samaradorligi ham yuqori bo'ladi. Gipoteza nuqtai nazaridan, oila va kasb muvozanati ish samaradorligiga sezilarli darajada ta'sir qiladi degan xulosaga kelish mumkin. Tadqiqot gipotezasi qo'llab-quvvatlandi.

4-Jadval

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
Oila va kasb muvozanati	.73	.06	.76	12.13	.000

TADQIQOT MUHOKAMASI. Ushbu tadqiqot O'zbekistonda joylashgan 3 ta davlat universitetlari o'rtasida oila va kasb muvozanatining professor-o'qituvchilar ish samaradorligiga ta'sirini o'rganib chiqdi. Tadqiqot gipotezasi oila va kasb muvozanati va ish samaradorligi o'rtasidagi ijobiy munosabatni bashorat qildi. Ushbu gipoteza oila va kasb muvozanati ish samaradorligiga sezilarli ijobiy ta'sir ko'rsatishi bilan to'liq qo'llab-quvvatlandi va tadqiqot natijasi Anitha (2014), Kim (2014), Smith et al. (2016), Helmle et al. (2014), Soomro et al. (2018) va boshqalarning oldingi empirik topilmalarini tasdiqladi. Bundan tashqari, bu tadqiqot, professor-o'qituvchilar o'z tashkiloti ularning oila va kasb muvozanati haqida qayg'urishi va ularga bu muvozanatni saqlashga shart-sharoitlar yaratib berishi haqida o'ylasa, bu ularning ish samaradorligining oshishiga olib kelishi dalillar bilan tasdiqladi. Shu sababli, oily ta'lim muassasalari professor-o'qituvchilarning oila va kasb muvozanatini yaxshilash uchun yetarli darajada tashkiliy yordam ko'rsatishga ko'proq e'tibor berishlari kerak, bu esa o'z navbatida professor-o'qituvchilarning va umumiy tashkiliy ish faoliyatini yaxshilashga olib keladi.

Tadqiqot ishining kamchiliklari va keyingi tadqiqotchilarga tavsiyalar

Tadqiqot ishimiz bir nechta kamchiliklardan iborat. Birinchidan, ushbu tadqiqot juda cheklangan vaqt oralig'ida o'tkazildi, bu esa tarqatilgan so'rovnomalar soniga cheklov qo'ydi. Shu sababli, agar kelajakdagi tadqiqot uzoqroq vaqt ichida amalga oshirilsa, ko'proq so'rovnomalar tarqatilishi mumkin, ya'ni tanlov hajmi kattaroq bo'ladi va shuning uchun tadqiqot natijalarini aholi uchun umumlashtirilishi mumkin bo'ladi. Ikkinchidan, bu tadqiqot ishi faqat O'zbekistondagi davlat oliy ta'lim muassasalarida faoliyat olib borayotgan professor-o'qituvchilarni o'rgandi, kejakdagi tadqiqotlar davlat va xususiy oliy ta'lim professor-o'qituvchilarni o'rganishi kerak. Ushbu tadqiqotning uchinchi kamchiligi - bu ma'lumotlarni yig'ish va tahlil qilishning asosiy usuli sifatida bitta (quantitative) texnikadan foydalanish va bu aniqlik nuqtai nazaridan natijalarni cheklashi mumkin. Shuning uchun, kelajakdagi tadqiqotlar natijalarning aniqligini oshirish uchun taxmin qilingan munosabatlarga nisbatan amaliy tadqiqotlar kabi boshqa usullardan foydalanishi mumkin.

Oliy ta'lim muassasalari uchun tavsiyalar

Ushbu tadqiqot oila va kasb muvozanati professor-o'qituvchilarning ish samaradorligiga hal qiluvchi rol o'ynashini aniqladi. Shunday ekan, O'zbekistondagi oliy ta'lim muassasalari o'z professor-o'qituvchilarining oila va kasb muvozanatini to'g'ri olib borishi uchun har doim yetarli darajada qo'llab-quvvatlanishini ta'minlash uchun barcha sa'y-harakatlarni amalga oshirishi kerak. Oliy ta'lim muassasalari ilmiy xodimlarni turli yo'llar bilan qo'llab-quvvatlashlarini namoyish etishlari mumkin, jumladan, ularning aniq ish vaqtlarini belgilash, ish soatlarining cho'zilib ketishiga va ish yuklamalarining ko'payib ketishiga yo'l qo'ymaslik, professor-o'qituvchilarning fikrlari va farovonligi haqida qayg'urish va kerak bo'lganda ularga yordam berish. Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, professor-o'qituvchilarning ish samaradorligini oshirish uchun oliy ta'lim muassasalari ularning oila va kasb sharoitlariga ko'proq e'tibor qaratishi kerak, natijada u hukumat oliy ta'lim sifatini yaxshilashga hissa qo'shishi mumkin.

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, ushbu tadqiqot oila va kasb muvozanatining O'zbekistondagi uchta davlat oliy ta'lim muassasalarida ishlaydigan professor-o'qituvchilar ish samaradorligiga ta'siri va ular o'rtasidagi munosabatlarning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini tahlil qildi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, oila va kasb muvozanati va professor-o'qituvchilarning ish samaradorligi kuchli ijobiy munosabatlarga ega. Shuningdek, ushbu tadqiqot tomonidan taqdim etilgan tadqiqot ma'lumotlari kelajakda oila va kasb muvozanati va xodimlarning ish samaradorligini o'rganmoqchi bo'lgan O'zbekiston tadqiqotchilari uchun juda foydali bo'lishi mumkinligiga umid qilamiz.

ADABIYOTLAR

1. Abualoush, S. H., Obeidat, A. M., Ali, A., Masa'deh, R., & Al-Badi, A. (2018). «The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance». *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(2), 217-237. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-08-2017-0050>
2. Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
3. Au, W. C., & Ahmed, P. K. (2014). «Sustainable people management through work-life balance: a study of the Malaysian Chinese context». *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6(3), 262-280. <https://doi.org/10.1108/APJBA-02-2014-0024>
4. Bloom, N., & Van Reenen, J. (2006). «Management practices, work-life balance, and productivity: a review of some recent evidence», *Oxford Review of Economic Policy*, 22(4), 457-482.
5. Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M.P., Kalliath, T., Siu, O., Sit, C., & Lo, D. (2014). «Work-life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers», *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744.
6. Faiza, T. A., & Nazir, F. S. (2015). Capacity building boost employees performance. *Industrial and Commercial Training*, 47(2), 61-66. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2014-0036>
7. Guthrie, V. M. J. (2012). «Management control of work-life balance. A narrative study of an Australian financial institution». *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 16(4), 258-280. <https://doi.org/10.1108/14013381211317248>
8. Greenhaus, G. H., & Allen, T. D. (2010). «Work-family balance: a review and extension of the literature», in Tetrick, L. and Quick, J.C. (Eds), *Handbook of Occupational Health Psychology*, 2nd ed., American Psychological Association, Washington, DC, pp. 165-183



9. Helmle, J. R., Botero, I. C., & Seibold, D. R. (2014). «Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms». *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110-132. <https://doi.org/10.1108/JFBM-06-2014-0013>
10. Lavoie, M. (2004). “Post Keynesian consumer theory: potential synergies with consumer research and economic psychology”. *Journal of Economic Psychology*, 25(5), 639-649. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2003.02.001>
11. Lynch, P.D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). “Perceived organisational support: inferior-versussuperior performance by wary employees”, *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 467-483.
12. Semlali, S., & Hassi, A. (2016). «Work–life balance: how can we help women IT professionals in Morocco?». *Journal of Global Responsibility*, 7(2), 210-225. <https://doi.org/10.1108/JGR-07-2016-0017>
13. Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). «Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction». *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
14. Susana, P., & Ramón, V. C. (2013). «Work-life balance under challenging financial and economic conditions». *International Journal of Manpower*, 34(8), 961-974. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2013-0172>
15. Williams, L.J., & Anderson, S.E. (1991). “Job satisfaction and organisational commitment as predictors of organisational citizenship and in-role behaviors”, *Journal of Management*, 17(3), 601-617.