

فصلنامه علمی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و نهم، شماره ۹۷، پاییز ۹۹

صفحات ۱۶۲-۱۳۵

نوع مقاله: پژوهشی

Doi: 10.22054/jmsd.2020.48096.3469

## فرا تحلیل پیشایندها و پیامدهای توازن کار-زندگی

حامد خامه چی<sup>۱</sup>، مهدی خیراندیش<sup>۲</sup>، اکبر حسن پور<sup>۳</sup> یوسف وکیلی<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۹۸/۹/۱۸ تاریخ بازنگری: ۹۸/۱۱/۸ تاریخ پذیرش: ۹۹/۲/۷

### چکیده

این پژوهش به شناسایی پیشایندها و پیامدهای توازن کار-زندگی با استفاده از رویکرد فرا تحلیل می‌پردازد. پژوهش حاضر از نظر هدف، توصیفی و از نظر نوع استفاده، کاربردی و از نظر نوع داده‌ها، پژوهشی کمی است. جامعه مورد بررسی شامل مقالات علمی-پژوهشی و پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی و خارجی در زمینه توازن کار-زندگی از سال ۱۳۹۲ تا سال ۱۳۹۷ بود که طی آن ۲۶ مورد با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند به عنوان نمونه وارد فرایند فرا تحلیل شدند. پژوهش‌های منتخب با استفاده از نرم افزار CMA2 (نرم‌افزار جامع فرا تحلیل) مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش نشان داد که از بین پیشایندهای توازن کار-زندگی، به ترتیب متغیرهای مهارت‌های فردی (۰/۵۶۴)، حجم کاری زیاد (۰/۴۴۴-)، استقلال کاری (۰/۴۱۶)، حمایت خانواده (۰/۳۴۵) و انعطاف‌پذیری کاری (۰/۳۳۵) دارای بیشترین اندازه اثر هستند. همچنین از بین پیامدهای توازن کار-زندگی به ترتیب متغیرهای تعهد سازمانی (۰/۵۹۰)، امنیت روانی کارکنان (۰/۵۰۴)، رضایت از زندگی (۰/۴۷۱)، بهروزی کارکنان (۰/۴۶۵) و سلامت کارکنان (۰/۴۰۶) دارای بیشترین اندازه اثر هستند.

**واژگان کلیدی:** توازن کار-زندگی، فرا تحلیل، پیشایندها و پیامدها، نرم افزار CMA۲

۱. دانشجوی دکترای مدیریت رفتار سازمانی، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

۲. دانشیار مدیریت، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، تهران، ایران (نویسنده مسئول) [Kheirandish@ssau.ac.ir](mailto:Kheirandish@ssau.ac.ir)

۳. استادیار مدیریت، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

۴. استادیار مدیریت، گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

## مقدمه

تغییرات فراروی جوامع امروزی بر اثر پدیده جهانی شدن، توسعه تکنولوژی، رقابت اقتصادی و بافت جمعیت شناختی موجب شده است تا مرز بین حوزه‌های زندگی کاری و زندگی غیر کاری کمرنگ‌تر شود (جعفری‌نیا، ۱۳۹۰). تغییراتی همچون افزایش ساعات کاری، پیوستن بیشتر زنان به نیروی کار، افزایش تعداد خانواده‌های با وضعیت اشتغال توامان والدین، افزایش کارکنانی که از کودکان خردسال و والدین سالمند خود مراقبت می‌کنند و افزایش خانواده‌های تک سرپرست نه تنها مسئولیت‌های شغلی افراد را افزایش داده است بلکه بر مسئولیت‌های خانوادگی و اجتماعی آنان نیز افزوده است و موجب تداخل وظایف و مسئولیت‌ها در حوزه‌های زندگی کاری و غیر کاری شده است (لاوت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹).

امروزه توازن کار-زندگی یکی از مهم‌ترین مسائل کارکنان به خصوص در کشورهای صنعتی است. بسیاری از کارکنان در کشورهای اروپایی و ایالات متحده از فشار کاری بالا، ساعت کاری زیاد و مشکلات سلامتی جسمانی و روانی ناشی از کار ناراضی هستند. این مساله موجب نگرانی سازمان‌ها و ترغیب آنان به بررسی آثار منفی عدم توازن کار-زندگی بر سازمان‌ها و منابع انسانی گردیده است (صفاری‌نیا و میرحسینی، ۱۳۹۲). توازن کار-زندگی جهت‌گیری فردی در مقابل نقش‌های متفاوت زندگی و پدیده نقش‌های متقابل است به گونه‌ای که رضایت و عملکرد خوب در کار و خانه با حداقل تعارض نقش صورت گیرد. به عبارت دیگر، توازن کار-زندگی به مفهوم رضایت از زندگی و داشتن زندگی مولد و سالم مشتمل بر کار، تفریح، عشق و یکپارچه‌سازی فعالیت‌های زندگی با توجه به خود، آرزوهای منحصر به فرد شخصی و علایق و ارزش‌های شخصی است (توانگر، ۱۳۹۱). توازن کار-زندگی با ایجاد فرصت‌های برابر کاری، بهبود وضعیت اشتغال و سیستم نگهداشت، تعهد و بهره‌وری کارکنان را افزایش می‌دهد. زندگی شخصی و کاری رقیب یکدیگر نیستند بلکه عناصر مکمل یک زندگی کامل و سازمان متعالی هستند (تقی‌زاده و احسانی مقدم، ۱۳۹۰).

مطالعه پژوهش‌های توازن کار-زندگی نشان می‌دهد که عوامل مختلف و متنوعی به عنوان پیشایندها و پیامدهای آن شناسایی شده‌اند. این گستردگی و تنوع به علت اهمیت روزافزون توازن کار-زندگی برای سازمان‌ها و زاویه دید هر پژوهشگر به این مسئله است و موجب عدم

نتیجه‌گیری منطقی در مورد دلایل و پیامدهای آن می‌شود. تنوع و گستردگی پیش‌گفته، نشان از پیچیدگی مسئله توازن کار-زندگی و لزوم انجام تحقیقی جامع برای شناخت هرچه بیشتر آن دارد به گونه‌ای که تحقیقات مختلف توازن کار-زندگی به صورت نظام‌مند مورد بررسی قرار گرفته تا بتوان برآوردی تقریباً واحد از آنها استخراج نمود. یافته‌های بسیار متنوعی درباره پیشایندها و پیامدهای توازن کار-زندگی وجود دارد؛ چنانکه برخی از پژوهش‌ها، پیشایندهایی همچون انعطاف‌پذیری کاری (هلمل و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴؛ حسنقلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۲) و استقلال کاری (ماچوکا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶؛ صفاری‌نیا و میرحسینی، ۱۳۹۲) را ارائه نموده‌اند و برخی دیگر پیشایندهایی همچون حمایت خانواده (گراوادر و کالیجا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸؛ سیدان و همکاران، ۱۳۹۶) و حمایت سرپرست (تالوکدر و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸؛ اسدی و همکاران، ۱۳۹۳) را مطرح کردند. همچنین برخی از پژوهشگران به پیامدهایی همچون تعهد سازمانی (هافمن و استاکبرگر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷؛ علی بیگی و همکاران، ۱۳۹۵) و عملکرد شغلی (جوهری و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۸؛ فرجاد و موسوی-فرد، ۱۳۹۶) اشاره داشته و برخی دیگر بر پیامدهایی همچون بهروزی کارکنان (گراوادر و کالیجا، ۲۰۱۸؛ ارشدی و همکاران، ۱۳۹۴) و سلامت کارکنان (ژنگ و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵؛ دامغانیان و گلشاهی، ۱۳۹۵) تاکید کرده‌اند. بر اساس این نتایج متنوع، انجام مطالعه‌ای با رویکرد فراتحلیل و ترکیب کمی نتایج مختلف به شناخت منسجم‌تر و منظم‌تر پیشایندها و پیامدهای توازن کار-زندگی کمک خواهد نمود. فراتحلیل، برنامه‌ریزی برای ارتقای توازن کار-زندگی را دقیق‌تر و عملیاتی‌تر می‌نماید؛ زیرا به جای برنامه‌ریزی برای طیف وسیعی از پیشایندها و پیامدها، بر متغیرهایی تمرکز دارد که دارای اهمیت بیشتری هستند. علی‌رغم پژوهش‌های گسترده در زمینه توازن کار-زندگی و شناخت پیشایندها و پیامدهای آن، مطالعه فراتحلیل در زمینه پیشایندها و پیامدهای توازن کار-زندگی کمتر انجام شده است. با توجه به مطالب فوق، سوال اصلی پژوهش حاضر به صورت ذیل خواهد بود؛ «پیشایندها و پیامدهای توازن کار-زندگی در پژوهش‌های انجام شده کدامند و اولویت آن‌ها چگونه است؟»

---

1 Helmle et al.

2 Machuca et al.

3 Gravador & Calleja

4 Talukder et al.

5 Hofmann & Stokburger

6 Johari et al.

7 Zheng et al.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

نخستین بار در سال ۱۸۵۷ میلادی پژوهشگر لهستانی به نام ویجیچ جاسترزبوسکی<sup>۱</sup> اصطلاح توازن بین کار و زندگی را در مقاله‌ای با عنوان "پیرامون توازن کار و زندگی: علم کار"، بر اساس واقعیات به دست آمده از علم طبیعت به کار برد (پاک نگار، ۱۳۹۵). توازن کار و زندگی واژه‌ای عمومی است که برای توصیف فعالیت‌های سازمانی به منظور بهبود تجربه کارکنان از زمینه‌های کاری و غیر کاری به کار برده می‌شود (وو و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). از دیدگاه سازمانی یکی از جنبه‌های توجه به پرورش سرمایه‌های انسانی، برقراری تعادل بین کار و زندگی است؛ زیرا انسان‌های توسعه یافته بهتر این تبادل را ایجاد خواهند نمود. در توازن کار-زندگی یک مفهوم کلیدی وجود دارد و آن برقراری تناسب بین کار و زندگی است؛ یعنی کار و زندگی را باید از حالت عدم توازن خارج کرد. توازن بین کار و زندگی آن نیست که افراد وقت بیشتری در خانه و صرف امور مرتبط با خانواده نمایند یا وقت کمتری صرف امور مرتبط با سازمان نمایند بلکه بیشتر به ارتقای سطح کیفیت توجه به کار و زندگی مربوط است. در برخی حالات امکان دارد مدیران و کارکنان زمان بیشتری را در خانواده صرف کنند که کیفی و اثربخش نباشد؛ بنابراین مفهوم و همچنین کاربرد توازن کار و زندگی نیازمند نوعی باز تعریف است. به طور کلی توازن کار و زندگی به معنای برقراری تناسب و توجه به خانواده و سازمان بر اساس شرایط و متناسب با موقعیت است. کار بخشی از زندگی افراد است و نمی‌توان بین کار و زندگی مرزی متصور شد و آن‌ها را از یکدیگر جدا نمود بلکه باید زندگی را لذت بخش نمود و یکی از راه‌های لذت بخش نمودن زندگی، انجام کاری کیفی توأم با انرژی مفید است (سلطانی، ۱۳۹۱).

داکسبری و هیگینز<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) توازن کار-زندگی را به عنوان توانایی ایجاد تعادل اثربخش بین نقش‌های زندگی کاری و غیر کاری تعریف می‌کنند. گرین هاوس و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) توازن کار-زندگی را به میزانی که افراد به طور برابر در نقش‌های خانوادگی و کاری درگیر می‌شوند و راضی هستند تعریف می‌کند. لاوت<sup>۵</sup> (۲۰۰۹) توازن کار-زندگی را به توانایی فردی در متعادل نمودن اثربخش همه نقش‌های مطلوب و جاری زندگی در داخل و خارج سازمان تعریف کرد

1 Vejich Jastrezbooski

2 Wu et al.

3 Duxbury & Higgins

4 Greenhaus et al.

5 Lovette

(عباس پور و همکاران، ۱۳۹۱).

کاسکیو<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) برنامه‌های توازن کار-زندگی را این گونه تعریف می‌کند؛ هرگونه منافع یا شرایط کاری که کارفرمایان برای کارکنان فراهم می‌آورند، تا کارکنان بین نیازهای کاری و غیر کاری خود توازن برقرار کنند؛ بنابراین فعالیت‌ها و برنامه‌های توازن کار-زندگی به اقدامات داخل‌بانه‌ای اشاره دارد که سازمان‌ها برای تسهیل در امر مصالحه و تلفیق زندگی شخصی و کاری در اختیار کارکنان قرار می‌دهند. برخی از این اقدامات عبارتند از؛ خدمات مشاوره‌ای به کارکنان، برنامه‌های یاری‌رسان به کارکنان، آموزش مدیریت استرس و تسهیلات نگهداری از فرزندان کارکنان چه در داخل و چه در بیرون سازمان (مک کارتی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

توازن کار-زندگی نه تنها موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی می‌شود بلکه بر زندگی غیرکاری کارکنان شامل خانواده، نیازهای اجتماعی و اوقات فراغت تأثیرات مثبتی دارد. زمانی که نیازهای کارکنان در محیط کار برآورده نگردد، به احتمال زیاد آنان استرس کاری زیادی را تجربه می‌کنند به گونه‌ای که می‌تواند پیامدهای منفی فراوانی برای رفاه و عملکرد شغلی آنان داشته باشد (هانگ می<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). برقراری توازن بین کار و زندگی علاوه بر تامین منابع کارکنان، سازمان و جامعه، نتایج مثبت بسیاری در سه حوزه فردی (حفظ عزت نفس کارکنان، مشارکت و هماهنگی بیشتر کارکنان، کاهش خستگی و اضطراب)، سازمانی (افزایش بهره‌وری و عملکرد، بهبود کیفیت محصول، کاهش غیبت و ترک خدمت) و نتایج اجتماعی (افزایش رضایت از زندگی در جامعه، همدلی و همکاری در رفع مسائل اجتماعی، افزایش ارزش سرمایه‌های انسانی) به همراه دارد (نعیمی و همکاران، ۱۳۹۱).

مطالعات پیشین نشان می‌دهد که متغیرهایی همچون غنی‌سازی کار-خانواده (حسنقلی پور و همکاران، ۱۳۹۲؛ کاظمی و همکاران، ۱۳۹۶؛ رایلی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲؛ بارگاوا و بارال<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹)، حمایت سرپرست (اسدی و همکاران، ۱۳۹۳؛ میجر و لازون<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰؛ سینامون و ریچ<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰؛ بارگاوا و بارال، ۲۰۱۰؛ ماچوکا و همکاران، ۲۰۱۶)، کاهش حجم کاری (دهقان و همکاران، ۱۳۹۶؛

1 Cascio

2 McCarthy

3 Hongmei

4 Riley

5 Bhargava & Baral

6 Major & Lauzun

7 Cinamon & Rich

صفاری نیا و همکاران، ۱۳۹۲؛ کاراتپ و الشینلوی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹؛ کاراتپ و الوداگ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸؛ ونگ و کو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹)، انعطاف پذیری در کار (اسدی و همکاران، ۱۳۹۲؛ سفیری و همکاران، ۱۳۹۲؛ شجاع نوری و همکاران، ۱۳۹۴؛ حسنقلی پور و همکاران، ۱۳۹۲؛ پورتر و ایمن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰؛ هلمل و همکاران، ۲۰۱۴؛ ژنگ و همکاران، ۲۰۱۵)، حمایت خانواده (سفیری و همکاران، ۱۳۹۲؛ گروسی و آدینه زاد، ۱۳۹۲؛ رستگار خالد، ۱۳۹۵؛ دهقان و همکاران، ۱۳۹۶)، حمایت سازمانی (اسدی و همکاران، ۱۳۹۲؛ سفیری و همکاران، ۱۳۹۲؛ گروسی و آدینه زاد، ۱۳۹۲؛ دهقان و همکاران، ۱۳۹۶)، استقلال کاری (صفاری نیا و همکاران، ۱۳۹۲؛ جانسن و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴؛ گرینهاوس و سینگ<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴؛ ماچوکا و همکاران، ۲۰۱۶)، شخصیت برون گرا (فران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳؛ خدابخش کولایی و همکاران، ۱۳۹۱؛ جمالویی و همکاران، ۱۳۹۳؛ سبک رو و همکاران، ۱۳۹۵) به عنوان پیشایندهای توازن کار- زندگی مطرح شده‌اند. همچنین متغیرهایی همچون رضایت شغلی (میرمحمدی، ۱۳۹۲؛ بودلایی و همکاران، ۱۳۹۵؛ علی بیگی و همکاران، ۱۳۹۵؛ یسبک<sup>۸</sup>، ۲۰۰۴؛ ایتون<sup>۹</sup>، ۲۰۰۳؛ بورگارد و هنری<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۹؛ سالتز و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۷؛ ماچوکا و همکاران، ۲۰۱۶)، کاهش ترک خدمت کارکنان (دعایی و همکاران، ۱۳۹۰؛ گل پرور و حسین زاده، ۱۳۹۰؛ ارشدی و همکاران، ۱۳۹۴؛ خیراندیش و همکاران، ۱۳۹۴؛ میرباقری و همکاران، ۱۳۹۴؛ کراک و همکاران، ۲۰۱۸)، مدیریت زمان (موغلی و همکاران، ۱۳۹۵؛ کلاسنز<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۴)، عملکرد شغلی (رجبی و موسوی فرد، ۱۳۹۶؛ اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۵؛ یزدان شناس و هاشم پور، ۱۳۹۴؛ ثابت- پور، ۱۳۹۲؛ جوهری و همکاران، ۲۰۱۸) و کیفیت زندگی (موسوی جد و همکاران، ۱۳۹۴؛ گرینهاوس و همکاران، ۲۰۰۳؛ عارف و الیاس، ۲۰۱۲) به عنوان پیامدهای توازن کار- زندگی ارائه شده‌اند.

براساس مطالعه مبانی نظری، عوامل موثر بر توازن کار زندگی را می‌توان در دسته‌بندی‌های

- 1 Karatep & Aleshinloye
- 2 Karatep & Uludag
- 3 Wong & ko
- 4 Porter & Ayman
- 5 Janssen et al.
- 6 Greenhaus & Singh
- 7 Frone
- 8 Yasbek
- 9 Eaton
- 10 Beauregard & Henry
- 11 Saltzstein
- 12 Claessens

مختلفی نظیر عوامل نگرشی (نگرش‌های کاری، رضایت شغلی، قرارداد روان، شناختی)، عوامل سازمانی و عوامل شغلی (حجم کار، احساس شغلی) و ... قرار داد. همچنین نتایج متاثر از توازن کار زندگی را می‌توان به دسته‌بندی‌های دیگری نظیر عوامل رفتاری (سلامت کارکنان، ترک خدمت، زندگی، عملکرد مدیریت منابع انسانی، بهبود سلامت، بهروزی کارکنان، عملکرد کارکنان)، عوامل نگرشی (امنیت روانی، روحیه کارکنان، بهزیستی روان‌شناختی، رضایت شغلی، رضایت از زندگی، سلامت روان، غرور سازمانی) و ... تقسیم نمود. از این‌رو، به دلیل وجود تحقیقات متعدد و تنوع و واگرایی نتایج پژوهش‌ها در زمینه توازن کار-زندگی، این پژوهش به فراتحلیل پیشایندها و پیامدهای توازن کار-زندگی می‌پردازد.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف توصیفی و از نظر نوع استفاده کاربردی است و به دلیل به کارگیری روش فراتحلیل در زمره پژوهش‌های کمی قرار می‌گیرد. فراتحلیل<sup>۱</sup>، یک روش آماری کمی جهت ترکیب نتایج مجموعه‌ای از پژوهش‌های مستقل می‌باشد. پژوهش‌هایی که همه درباره یک موضوع خاص هستند و تفاوت آن با دیگر انواع پژوهش در این است که جامعه آماری آن شامل پژوهش‌های قبلی است. فراتحلیل زمانی به کار می‌رود که مطالعات مورد بررسی کمی باشند (پیگوت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). اصل اساسی در فراتحلیل، محاسبه اندازه اثر برای تحقیقات مجزا است. اندازه اثر عبارت است از نسبت آزمون معنی‌داری به حجم مطالعه. اندازه اثر نشان‌دهنده میزان یا درجه حضور یک پدیده در جامعه است و هرچه اندازه اثر بزرگ‌تر باشد، درجه حضور پدیده هم بیشتر است. با داشتن آماره‌هایی مانند  $t$ ،  $\chi^2$  و  $F$  می‌توان شاخص اندازه اثر مربوط به آن‌ها ( $r$ ) را برآورد نمود. برای شاخص  $r$  اندازه اثرهای کمتر از  $۰/۳$ ،  $۰/۵-۰/۳$  و بیشتر از  $۰/۵$ ، به ترتیب کم، متوسط و زیاد فرض می‌شود. اگرچه سطح معنی‌داری و اندازه اثر در مورد رد یا قبول فرضیه صفر استفاده می‌شوند، اما هر کدام اطلاعات جداگانه‌ای را در اختیار می‌گذارند. از طریق آزمون معنی‌داری مشخص می‌شود که آیا نتیجه‌ای خاص به علت شانس رخ داده است یا خیر و از طریق محاسبه اندازه اثر می‌توان دریافت که متغیر مستقل تا چه اندازه بر متغیر وابسته اثر گذارده است. بنابراین، برای تصمیم‌گیری جهت قبول یا رد فرضیه صفر باید به همراه نتیجه آزمون

1 Meta- Analysis

2 Piggot

معنی داری به مقدار اندازه اثر نیز توجه شود؛ زیرا در شرایط یکسان از لحاظ حجم نمونه و سطح معنی داری، هر چه اندازه اثر بزرگ تر باشد، توان آزمون هم بیشتر می شود و اعتبار تصمیم گیری افزایش می یابد (قربانی زاده، ۱۳۹۴).

جامعه آماری پژوهش، شامل مقالات علمی- پژوهشی و پایان نامه های کارشناسی ارشد در پایگاه های اطلاعاتی داخلی و خارجی در زمینه توازن کار- زندگی از سال ۱۳۹۲ تا سال ۱۳۹۷ بود و از لحاظ روایی و پایایی ابزار اندازه گیری و روش نمونه گیری شرایط لازم را داشته اند. پایایی تحقیق شامل پایایی شناسایی از طریق توافق داوران در انتخاب پژوهش ها و طبقه بندی آن ها، پایایی کد گذاری از طریق توافق داوران درباره استفاده از مفاهیم خاص برای کد گذاری متغیرها و پایایی سطح معنی داری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر بین دو فراتحلیل گر به دست آمد. در این پژوهش از روش نمونه گیری هدفمند استفاده شد، بنابراین مطالعات واجد معیارهای ورودی به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. معیارهای ورودی این پژوهش عبارتند از: ۱- پژوهش، پیشایندها و پیامدهای توازن کار- زندگی را بررسی کند و ۲- پژوهش، اطلاعات لازم جهت استخراج اندازه اثر (قوت رابطه) را ارائه کند. در نهایت، حجم نمونه وارد شده به فراتحلیل تعداد ۲۶ مورد مطالعه مشخص شد که برابر ۷۶ واحد فراتحلیل است. جدول ۱ نحوه انتخاب تحقیقات برای انجام فراتحلیل را نشان می دهد.

جدول ۱. نحوه انتخاب مقالات پژوهش

مقالات حائز شرایط	معیارهای خروج از مطالعه	تعداد مقالات	معیارهای ورود به فراتحلیل	پایگاه های اطلاعاتی
۲۶	مجلات غیر علمی - پژوهشی، تحقیق کیفی، عدم دسترسی به متن مقالات، عدم تایید ارتباط میان متغیرها و آماره های نامربوط	۱۴۷	عنوان مقاله، چکیده و واژگان کلیدی	بانک اطلاعات نشریات کشور، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، پایگاه مجلات تخصصی نور، پایگاه اطلاعات علمی ایران، پایگاه اطلاعاتی امرالذینسایت، پایگاه اطلاعاتی ساینس دایرکت



پژوهش‌های منتخب با استفاده از نرم افزار CMA2 (نرم افزار جامع فراتحلیل) تحلیل شدند. همچنین برای سنجش سوگیری انتشار از روش نمودار کیفی، برای ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار از روش اصلاح و برازش دوال و توئیدی، برای تعیین تعداد مطالعات گم شده از روش N ایمن از خطا و برای بررسی ناهمگونی مطالعات از آزمون کوکرام استفاده شده است. جدول ۲ اطلاعات کلی پژوهش‌های انتخاب شده را نشان می‌دهد.

جدول ۲. اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی

مطالعه	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
میرمحمدی (۱۳۹۲)	نقش تعادل کار و زندگی در تغییرات نگرش‌های کاری	برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی	پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی	T	۲۲۰ نفر
دامغانیان و گلشاهی (۱۳۹۵)	ارائه راهبردهای فردی و سازمانی موثر در سلامت کارکنان: نقش تعادل زندگی- کار	پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی	کارکنان شعب بیمه تامین اجتماعی استان اصفهان	T	۱۸۸ نفر
حسنقلی پور و همکاران (۱۳۹۲)	ارائه و تبیین مدلی برای علل و عوامل موثر بر توازن کار- زندگی	مدیریت دولتی	زنان شاغل در آموزش عالی تهران	R	۳۳۰ نفر
اسدی و همکاران (۱۳۹۳)	عوامل سازمانی موثر بر تعادل کار و زندگی کارکنان	مدیریت دولتی	یک شرکت تولیدی در صنعت قطعه سازی خودرو	R	۴۱۱ نفر
صفاری‌نیا و میرحسینی (۱۳۹۲)	بررسی رابطه بین حجم کار، کنترل بر کار و تعادل کار- زندگی	شناخت اجتماعی	یک گروه صنعتی	R	۲۹۴ نفر
دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی نقش تعادل کار- زندگی بر امنیت روانی کارکنان	پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تربیت مدرس	سازمان مرکزی و شعب بیمه سامان	R	۲۳۹ نفر

۱۸۵ نفر	R	شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی استان تهران	پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی	تاثیر تعادل کار-زندگی بر ترک خدمت با نقش میانجی ویژگی‌های شغلی	خیراندیش و همکاران (۱۳۹۴)
۲۳۱ نفر	R	کارکنان بانک رفاه	پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تربیت مدرس	نقش تعادل کار و زندگی در روحیه کارکنان سازمان: آیا هوش اجتماعی متغیر تعدیل‌گر اثرگذاری است؟	دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۴)
۳۶۳ نفر	R	کارکنان شرکت ملی حفاری ایران	پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز	اثر تعارض کار-خانواده و غنی سازی کار- خانواده بر قصد ترک شغل و بهزیستی روانشناختی: نقش واسطه ای تعادل کار-زندگی	ارشدی و همکاران (۱۳۹۴)
۱۴۰ نفر	R	کارکنان سازمان جهاد کشاورزی	پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور مرکز شیراز	نقش تعادل کار و زندگی در ترک خدمت کارکنان با نقش میانجی مدیریت زمان	موغلی و همکاران (۱۳۹۵)
۱۳۰ نفر	T	مادران شاغل در آموزش و پرورش شهر چرام	پایان نامه کارشناسی ارشد مطالعات زنان دانشگاه الزهرا (س)	بررسی عوامل موثر بر تعادل کار-زندگی مادران شاغل با تاکید بر خانواده	سیدان و همکاران (۱۳۹۶)
۱۰۸ نفر	T	آموزشگران کشاورزی استان تهران	پایان نامه کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه رازی	تحلیل توانایی برقراری تعادل بین کار و زندگی و تاثیر آن بر رضایت شغلی و تعهد حرفه ای	علی بیگی و همکاران (۱۳۹۵)

۳۴۸ نفر	R	کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهر تهران	پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود	بررسی اثر تعادل کار-زندگی بر عملکرد مدیریت منابع انسانی	بودلایی و همکاران (۱۳۹۵)
۲۱۰ نفر	R	صاحبان بنگاه‌های خانوادگی در آمریکا	Journal of Family Business Management	عوامل موثر بر توازن کار-زندگی ادراک شده در بین صاحبان بنگاه‌های خانوادگی	هلمل و همکاران <sup>۱</sup> (۲۰۱۴)
۱۴۱۶ نفر	R	کشورهای مالزی، چین، نیوزلند، اسپانیا، فرانسه، ایتالیا	Journal of Vocational Behavior	اثرات توازن کار و زندگی بر رضایت شغلی، رضایت از زندگی و سلامت روان	هار و همکاران <sup>۲</sup> (۲۰۱۴)
۲۵۷۳ نفر	R	سازمان‌های آمریکایی با بیش از ۱۰۰۰ کارمند	Journal of Behavioral and Experimental Economics	بررسی ارتباط بین تغییرات در اقتصاد ملی با تغییرات در رضایت شغلی، مشارکت کارکنان و توازن کار و زندگی	کایهیل و همکاران <sup>۳</sup> (۲۰۱۵)
۷۰۰ نفر	R	کارکنان در کوئینزلند استرالیا	Employee Relations	بررسی تاثیر توسعه استراتژی‌های فردی و سازمانی توازن کار-زندگی در بهبود سلامت و بهره‌وری کارکنان	ژنگ و همکاران <sup>۴</sup> (۲۰۱۵)
۳۷۴ نفر	T	شرکت‌های داروسازی در اسپانیا	Journal of Managerial Psychology	ارتباط بین توازن کار-زندگی و غرور سازمانی و رضایت شغلی	ماچوکا و همکاران <sup>۵</sup> (۲۰۱۶)
۱۹۱ نفر	R	صنعت هتل داری در کشورهای	International Journal of	تاثیرات احساس شغلی بر توازن کار و زندگی	هافمن و استاکبرگر <sup>۶</sup>

1 Helmle et al.

2 Haar et al.

3 Cahill et al.

4 Zheng et al.

5 Machuca et al.

6 Hofmann &amp; Stokburger

		اتریش و آلمان	Hospitality Management	ادراک شده و تعهد	(۲۰۱۷)
۲۰۹ نفر	R	کارکنان از صنایع مختلف در هند	Employee Relations: The International Journal	ارتباط بین برنامه‌های توازن کار-زندگی و قصد ترک شغل با نقش میانجی‌گری مشارکت کارکنان	تاکور و <sup>۱</sup> بیاتناگر (۲۰۱۷)
۳۰۵ نفر	T	سازمان‌های مالی در استرالیا	Personnel Review	بررسی تاثیر حمایت سرپرست و توازن کار-زندگی بر عملکرد کارکنان	تالوکدر و <sup>۲</sup> همکاران (۲۰۱۸)
۳۰۲ نفر	T	معلمین مدارس دولتی در مالزی	International Journal of Educational Management	بررسی ارتباط بین استقلال کاری، حجم کاری، توازن کار-زندگی و عملکرد معلمان	جوهری و <sup>۳</sup> همکاران (۲۰۱۸)
۸۶۵ نفر	R	کارکنان مسن در هلند	Personnel Review	قرارداد روانشناختی و توازن کار-زندگی ادراک شده توسط کارکنان مسن	کراک و <sup>۴</sup> همکاران (۲۰۱۸)
۸۰۰ نفر	T	سازمان‌های کوچک در بنگلادش	Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship	یا شرایط مناسب کاری می‌تواند منجر به توازن کار-زندگی شود؟	بلایت و <sup>۵</sup> ایندوت (۲۰۱۸)
۳۱۴ نفر	R	صنایع مختلف در فیلیپین	Personnel Review	رفتارهای محرک توازن کار-زندگی	گراوادور و <sup>۶</sup> کالیجا (۲۰۱۸)

1 Thakur &amp; Bhatnagar

2 Talukder et al.

3 Johari et al.

4 Kraak et al.

5 Belayeth &amp; Endut

6 Gravador &amp; Calleja

۲۸۰ نفر	R	دانشگاه‌های دولتی پاکستان	South Asian Journal of Business Studies	بررسی رابطه بین توازن کار-زندگی، تعارض کار-خانواده، تعارض خانواده-کار با عملکرد شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی رضایت شغلی	سومرو و همکاران <sup>۱</sup> (۲۰۱۸)
---------	---	------------------------------	---	--	---

### یافته‌های پژوهش

متغیرهای حاصل از مطالعات پیشین در دو جدول جداگانه به همراه فراوانی، درصد فراوانی، اندازه اثر و سطح معنی‌داری طبقه‌بندی و ارائه شده‌اند. در جدول ۳ تاثیر ۱۴ متغیر بر توازن کار-زندگی به عنوان متغیر وابسته در مطالعات پیشین بررسی شده است. از بین پیشنهادها توازن کار-زندگی به ترتیب متغیرهای انعطاف‌پذیری کاری (۵ مطالعه)، حجم کاری زیاد (۴ مطالعه)، حمایت خانواده (۳ مطالعه)، حمایت سرپرست (۳ مطالعه) و تعارض کار-خانواده (۳ مطالعه) در مطالعات پیشین دارای بیشترین فراوانی هستند.

جدول ۳. اندازه اثر پیشنهادها توازن کار-زندگی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	فراوانی	درصد فراوانی	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	مقدار Z	مقدار P
انعطاف‌پذیری کاری	۵	۱۳٫۹٪	۰٫۳۳۵	۰٫۱۲۱	۰٫۵۱۹	۳٫۰۱۲	۰٫۰۰۳	
حجم کاری زیاد	۴	۱۱٫۱٪	۰٫۴۴۴	۰٫۶۱۱	۰٫۲۳۸	-۳٫۹۸۸	۰٫۰۰۰	
حمایت خانواده	توازن کار-زندگی	۳	۸٫۳٪	۰٫۳۴۵	۰٫۱۷۰	۰٫۴۹۹	۳٫۷۵۳	۰٫۰۰۰
حمایت سرپرست	۳	۸٫۳٪	۰٫۳۳۳	۰٫۱۲۵	۰٫۵۱۳	۳٫۰۸۱	۰٫۰۰۲	
تعارض کار-خانواده	۳	۸٫۳٪	۰٫۳۲۵	۰٫۳۸۹	۰٫۲۵۷	-۸٫۸۷۴	۰٫۰۰۰	

1 Soomro et al.

۰/۰۰۰	۱۱/۳۸۴	۰/۴۷۷	۰/۳۵۱	۰/۴۱۶	%۵,۵	۲	استقلال کاری
۰/۰۰۰	۳/۸۶۴	۰/۲۷۳	۰/۰۹۱	۰/۱۸۴	%۵,۵	۲	ارتباطات سازمانی
۰/۰۰۰	-۶/۲۸۳	-۰/۱۰۶	-۰/۲۰۰	-۰/۱۵۳	%۵,۵	۲	ساعات کاری زیاد
۰/۰۰۰	۹/۷۸۱	۰/۶۴۵	۰/۴۷۱	۰/۵۶۴	%۵,۵	۲	مهارت‌های فردی
۰/۰۰۰	۵/۶۷۰	۰/۳۵۸	۰/۱۸۰	۰/۲۷۱	%۵,۵	۲	اعطای مرخصی
۰/۰۰۰	-۴/۲۶۱	-۰/۱۵۰	-۰/۳۸۷	-۰/۲۷۳	%۵,۵	۲	تعدد نقش در خانواده
۰/۰۰۰	۸/۷۹۰	۰/۳۸۹	۰/۲۵۵	۰/۳۲۳	%۵,۵	۲	غنی سازی کار- خانواده
۰/۰۰۰	۷/۰۸۴	۰/۳۵۵	۰/۲۰۷	۰/۲۸۳	%۵,۵	۲	حمایت سازمان
۰/۰۰۰	-۶/۱۹۷	-۰/۱۹۰	-۰/۳۵۵	-۰/۲۷۴	%۵,۵	۲	تعارض خانواده- کار

با توجه به آنچه که در جدول ۳ آمده است، از بین پیشایندهای توازن کار- زندگی، به ترتیب متغیرهای مهارت‌های فردی (۰/۵۶۴)، استقلال کاری (۰/۴۱۶)، حمایت خانواده (۰/۳۴۵)، انعطاف‌پذیری کاری (۰/۳۳۵)، حمایت سرپرست (۰/۳۳۳)، غنی‌سازی کار- خانواده (۰/۳۲۳)، حمایت سازمان (۰/۲۸۳)، اعطای مرخصی (۰/۲۷۱) و ارتباطات سازمانی (۰/۱۸۴) دارای اندازه اثر مثبت بودند. همچنین به ترتیب متغیرهای حجم کاری زیاد (۰/۴۴۴)، تعارض کار- خانواده (۰/۳۲۵)، تعارض خانواده- کار (۰/۲۷۴)، تعدد نقش در خانواده (۰/۲۷۳) و ساعات کاری زیاد (۰/۱۵۳) دارای اندازه اثر منفی بودند. جدول ۴ توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر پیشایندهای توازن کار- زندگی را نشان می‌دهد.

جدول ۴. توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر پیشایندهای توازن کار- زندگی

دامنه تغییر شدت تاثیر	فراوانی	درصد فراوانی
پایین تر از ۰/۳ (کم)	۶	۴۲,۸٪
بین ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)	۷	۵۰٪
بالتر از ۰/۵ (زیاد)	۱	۷,۲٪

با توجه به داده‌های جدول ۴، از میان ۱۴ متغیر ۶ مورد معادل ۴۲,۸٪ در طبقه کم، ۷ مورد معادل ۵۰٪ در طبقه متوسط و ۱ مورد معادل ۷,۲٪ در طبقه زیاد قرار گرفتند. در جدول ۵ تاثیر توازن کار- زندگی بر ۱۲ متغیر وابسته در مطالعات پیشین بررسی شده است. از بین پیامدهای توازن کار- زندگی به ترتیب متغیرهای رضایت شغلی (۹ مطالعه)، قصد ترک شغل (۶ مطالعه)، تعهد سازمانی (۴ مطالعه)، رضایت از زندگی (۳ مطالعه)، بهروزی کارکنان (۳ مطالعه) و عملکرد شغلی (۳ مطالعه) دارای بیشترین فراوانی در مطالعات پیشین هستند.

جدول ۵. اندازه اثر پیامدهای توازن کار- زندگی

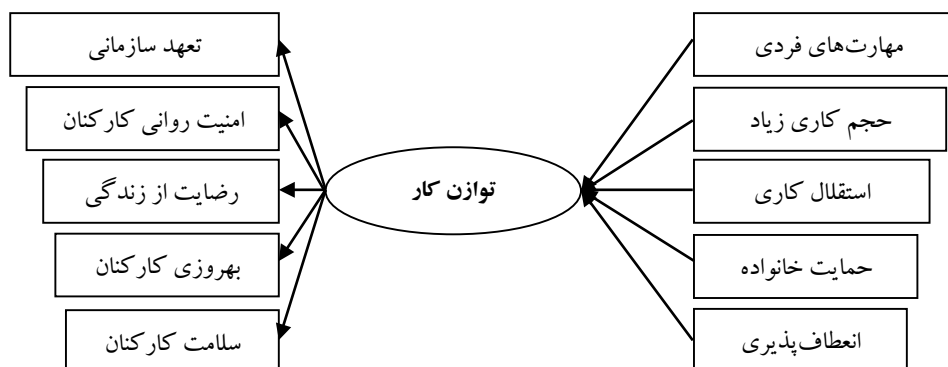
متغیر مستقل	متغیر وابسته	فراوانی	درصد فراوانی	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	مقدار Z	مقدار P
توازن کار- زندگی	رضایت شغلی	۹	۲۲,۵٪	۰/۳۹۴	۰/۲۷۹	۰/۴۹۸	۶/۳۰۳	۰/۰۰۰
	قصد ترک شغل	۶	۱۵٪	-۰/۳۸۱	-۰/۴۹۸	-۰/۲۵۱	-۵/۴۳۹	۰/۰۰۰
	تعهد سازمانی	۴	۱۰٪	۰/۵۹۰	۰/۱۳۵	۰/۸۴۰	۲/۴۴۹	۰/۰۱۴
	رضایت از زندگی	۳	۷,۵٪	۰/۴۷۱	۰/۴۳۳	۰/۵۰۷	۱۱/۱۷۱	۰/۰۰۰
	بهروزی کارکنان	۳	۷,۵٪	۰/۴۶۵	۰/۳۸۲	۰/۵۴۱	۹/۷۵۱	۰/۰۰۰
	عملکرد شغلی	۳	۷,۵٪	۰/۳۹۳	۰/۲۹۱	۰/۴۸۶	۷/۰۵۱	۰/۰۰۰
	سلامت کارکنان	۲	۵٪	۰/۴۰۶	۰/۰۵۶	۰/۶۶۷	۲/۲۵۴	۰/۰۲۴
	مشارکت کارکنان	۲	۵٪	۰/۳۶۹	۰/۲۶۸	۰/۴۶۱	۶/۷۸۵	۰/۰۰۰
	رضایت خانوادگی	۲	۵٪	۰/۴۰۰	۰/۲۸۰	۰/۵۰۸	۶/۰۹۵	۰/۰۰۰
	تعارض کار- خانواده	۲	۵٪	-۰/۲۹۴	-۰/۵۰۱	-۰/۰۵۷	-۲/۴۱۱	۰/۰۱۶
	تعارض خانواده- کار	۲	۵٪	-۰/۱۴۵	-۰/۱۹۱	-۰/۰۹۸	-۶/۰۰۷	۰/۰۰۰
	امنیت روانی کارکنان	۲	۵٪	۰/۵۰۴	۰/۲۳۷	۰/۷۰۱	۳/۴۷۰	۰/۰۰۱

با توجه به داده‌های جدول ۵، از بین پیامدهای توازن کار-زندگی، به ترتیب متغیرهای تعهد سازمانی (۰/۵۹۰)، امنیت روانی کارکنان (۰/۵۰۴)، رضایت از زندگی (۰/۴۷۱)، بهره‌وری کارکنان (۰/۴۶۵)، سلامت کارکنان (۰/۴۰۶)، رضایت خانوادگی (۰/۴۰۰)، رضایت شغلی (۰/۳۹۴)، عملکرد شغلی (۰/۳۹۳) و مشارکت کارکنان (۰/۳۶۹) دارای اندازه اثر مثبت بودند. همچنین متغیرهای قصد ترک شغل (۰/۳۸۱-)، تعارض کار-خانواده (۰/۲۹۴-) و تعارض خانواده-کار (۰/۱۴۵-) دارای اندازه اثر منفی بودند. جدول ۶ توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر پیامدهای توازن کار-زندگی را نشان می‌دهد.

جدول ۶. توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر پیامدهای توازن کار-زندگی

دامنه تغییر شدت تأثیر	فراوانی	درصد فراوانی
پایین تر از ۰/۳ (کم)	۲	۱۶,۷٪
بین ۰/۳ تا ۰/۵ (متوسط)	۸	۶۶,۶٪
بالتر از ۰/۵ (زیاد)	۲	۱۶,۷٪

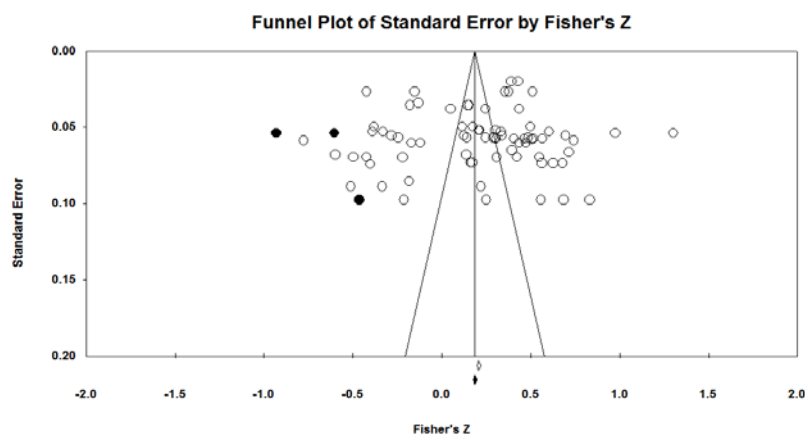
با توجه به داده‌های جدول ۶، از میان ۱۲ متغیر، ۲ مورد معادل ۱۶,۷٪ در طبقه کم، ۸ مورد معادل ۶۶,۶٪ در طبقه متوسط و ۲ مورد معادل ۱۶,۷٪ در طبقه زیاد قرار می‌گیرند. بر اساس خروجی جداول ۳ تا ۶ مهمترین پیشایندها و پیامدهای توازن کار و زندگی در شکل ۱ ترسیم شده است. اندازه اشکال بر اساس میزان اهمیت هر متغیر ترسیم شده است.



شکل ۱. مهمترین پیشایندها و پیامدهای توازن کار و زندگی بر اساس میزان اهمیت



یکی از موضوعات مهم در هر فراتحلیل، ارزیابی سوگیری انتشار است. منظور از سوگیری انتشار این است که یک فراتحلیل شامل تمام مطالعات انجام شده در مورد موضوع مورد بررسی نیست؛ ممکن است برخی مطالعات به دلایل مختلف منتشر نشده باشد یا حداقل در مجلات نمایه‌سازی نشده منتشر شده باشد. معمول‌ترین روش شناسایی تورش انتشار، استفاده از یک نمودار پراکنده دو بعدی به نام نمودار کیفی است که در آن اثر مداخله برآورد شده هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می‌شود. شکل ۲ نمودار کیفی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۲. نمودار کیفی پژوهش حاضر

در نمودارهای کیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند در بالای قیف جمع می‌شوند و دارای سوگیری انتشار نیستند. اما هر چه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می‌شوند، خطای استاندارد آن‌ها بالا می‌رود و سوگیری انتشارشان افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به شکل ۲، چند سوگیری انتشار در مطالعات وجود دارد که بیانگر عدم انتشار یا عدم دسترسی به برخی از مطالعات است. روش اصلاح و برازش دوال توئیدی جهت ارزیابی و تعدیل سوگیری انتشار به کار می‌رود. این روش از یک فرایند تکراری استفاده می‌کند که در آن مشاهدات نامنتطبق از نمودار کیفی حذف می‌شوند (حذف زوائد از توزیع)، سپس ارزش‌های اختصاص داده شده به مطالعات مفقود اضافه می‌شوند؛ یعنی عمل پر کردن برآورد اندازه اثر و خطای استاندارد مطالعاتی که احتمالاً از بین رفته‌اند (قربانی زاده، ۱۳۹۴). جدول ۷ نتایج روش اصلاح و برازش دوال و توئیدی را نشان می‌دهد.

جدول ۷. نتایج روش اصلاح و برازش دو ال و تئیدی

مقدار Q	اثر تصادفی			اثر ثابت			
	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه ای	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه ای	
۳۴۴/۵۱۹	۰/۲۷۷۲۳	۰/۱۱۱۷۰	۰/۲۰۰۵۲	۰/۱۸۳۰۹	۰/۱۹۳۲۲	۰/۳۳۰۲۰	ارزش مشاهده شده
۵۰۴۸۷۹۲	۰/۲۵۰۰۴	۰/۰۸۵۲۲	۰/۱۶۸۸۱	۰/۱۶۸۸۱	۰/۱۷۲۹۸	۰/۱۸۳۰۹	ارزش تعدیل شده

با توجه به داده‌های جدول ۷، باید ۳ مطالعه دیگر انجام پذیرد تا این مطالعه و فراتحلیل کامل و عاری از نقص شود. این ۳ مطالعه، مطالعات را قادر می‌سازد تا ارزش مشاهده شده ۰/۲۰۳۳۶ را به ارزش تعدیل شده ۰/۱۸۳۰۹ در مدل اثرات ثابت و ارزش مشاهده شده ۰/۲۰۰۵۲ را به ارزش تعدیل شده ۰/۱۶۸۸۱ در مدل اثرات تصادفی کاهش دهد. به طور کلی این مطالعه و فراتحلیل به منظور کامل شدن نیاز به ۳ مطالعه دیگر دارد و همانطور که ملاحظه می‌شود، ارزش مشاهده شده این نابرابری در نمودار فائیل به صورت یک نقطه سیاه نشان داده شده است. همچنین آزمون N ایمن از خطای روزنتال، تعداد تحقیقات گم شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معنی‌داری آماری اثر کلی به دست آید. جدول ۸ نتایج آزمون N ایمن از خطا را در این پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۸. نتایج آزمون N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی خطر) کلاسیک

۳۴/۴۴۱	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۰۰	مقدار P برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۵	آلفا
۲	باقی مانده (دنباله)
۱/۹۶	Z برای آلفا
۷۶	تعداد مطالعات مشاهده شده
۲۳۳۹۲	تعداد مطالعات گم شده ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند

با توجه به داده‌های جدول ۸، باید تعداد ۲۳۳۹۲ مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از ۰/۰۵ تجاوز نکند. این بدین معنی است که باید ۲۳۳۹۲ مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد و این نتیجه دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده در این پژوهش را نشان می‌دهد. علاوه بر بررسی سوگیری انتشار داده‌های تحقیق، با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده (P) از جداول N ایمن از خطا و جدول اصلاح و برازش دوال و توییدی، به آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی و یا ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده پرداخته شده است. در اینجا فرض صفر بیانگر عدم معنی‌داری اندازه اثرهای به دست آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنادار میان اندازه اثرهای به دست آمده دلالت دارد. جدول ۹ نتایج آزمون کوکرام (Q) در این پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۹. نتایج آزمون کوکرام (Q)

نتیجه آزمون	سطح معنی‌داری (P-Value)	درجه آزادی (df)	مقدار آزمون (Q)
رد H0	۰/۰۰۰	۷۵	۴۳۴۴/۵۱۹

با توجه به داده‌های جدول ۹، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، سطح معنی‌داری از میزان خطا (۰/۰۵) کوچکتر است، بنابراین H0 رد و H1 پذیرفته می‌شود؛ یعنی میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنی‌داری وجود دارد و این به معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای به دست آمده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر نتایج تحقیقات گوناگون در مورد پیشایندها و پیامدهای توازن کار-زندگی مورد بررسی قرار گرفت. به عبارتی دیگر سوال اصلی مطالعه عبارت بود از اینکه مهمترین پیشایندها و پیامدهای توازن کار زندگی کدام هستند. نظر به وجود تحقیقات متعدد و تنوع و واگرایی نتایج تحقیقات در مورد پیشایندها و پیامدهای توازن کار-زندگی، این پژوهش به فراتحلیل آثار علمی در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی و خارجی در زمینه توازن کار-زندگی از سال

۱۳۹۲ تا سال ۱۳۹۷ پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان داد که متغیرهای مهارت‌های فردی، حجم کاری زیاد، استقلال کاری، حمایت خانواده و انعطاف‌پذیری کاری به ترتیب از مهمترین پیشایندهای توازن کار-زندگی و همچنین متغیرهای تعهد سازمانی، امنیت روانی کارکنان، رضایت از زندگی، بهروزی کارکنان و سلامت کارکنان به ترتیب از مهمترین پیامدهای توازن کار-زندگی هستند.

براساس نتایج فراتحلیل، از بین پیشایندهای توازن کار-زندگی، مهارت‌های فردی دارای بیشترین اندازه اثر (۰/۵۶۴) بود که با یافته‌های پتک و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۶)، بیسچوف و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۸)، حسنگلی پور و همکاران (۱۳۹۲) و دامغانیان و گلشاهی (۱۳۹۵) همخوانی دارد. برخورداری کارکنان از مهارت‌هایی نظیر مدیریت زمان یا مهارت‌های ارتباطی موجب می‌شود تا آنان زمان خود را به صورت بهینه بین فعالیت‌های مختلف تخصیص دهند. در کشور ایران عوامل مختلفی نظیر عدم اهمیت و درک زمان و توسعه محدود اتوماسیون موجب هدر رفتن زمان می‌شود. افراد با تقویت مهارت‌های مدیریت زمان می‌توانند میزان زیادی از وقت خود را صرفه‌جویی نمایند. همچنین، با توجه به فرهنگ روابط غیر رسمی در کشور برخورداری افراد از مهارت‌های ارتباطی می‌تواند تحقق بسیاری از اهداف و صرفه‌جویی در زمان را فراهم نماید. نگرش‌ها و توانایی‌های افراد نیز یکی از مهم‌ترین عوامل در برقراری توازن بین کار و زندگی است. کارکنان از طریق کاهش شرایط استرس‌زا، ایجاد نگرش مثبت در خود و حفظ آن در شرایط مختلف، سبک زندگی مطلوب که در آن زمان کافی برای ورزش، تفریح و غیره در نظر گرفته شده باشد، تدبیر مناسب برای نگهداری از کودکان و پذیرش مسئولیت‌های اجتماعی و شرکت در فعالیت‌های عمومی و غیره می‌توان گام بلندی جهت دستیابی به توازن کار-زندگی بردارند. با توجه به تاثیر مستقیم نگرش کارکنان در رفتارهای فردی نقش و وجود فزاینده عوامل استرس‌زا در سازمان‌های بخش خصوصی و دولتی کشور ایران، تغییر نگرش فردی و برخورداری افراد از تفکر مثبت یکی از عوامل مهم در مدیریت اثربخش استرس خواهد بود.

حجم کاری زیاد نیز دارای اندازه اثر (۰/۴۴۴-) می‌باشد و با یافته‌های دوکسبری و هیگینز<sup>۳</sup>

1 Petek et al.

2 Bisschoff et al.

3 Duxbury & Higgins

(۲۰۰۱)، گرتس و دمروتی<sup>۱</sup> (۲۰۰۳)، ابی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۵)، صفاری نیا و میرحسینی (۱۳۹۲) و اسدی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. حجم و تقاضای بالای کار جسمانی و هیجانی از طریق کاهش تمرکز به تداخل کار در زندگی منجر می‌شود. حجم بالای کاری در سازمان عمدتاً از سازماندهی نامناسب فعالیت‌ها یا عدم توانمندی شغلی و روانشناختی ناشی می‌شود. بر این اساس، بازطراحی فعالیت‌ها و آموزش و توانمندسازی کارکنان می‌تواند از تصور حجم بالای کاری جلوگیری نماید. استقلال کاری نیز دارای اندازه اثر (۰/۴۱۶) بود که با یافته‌های صفاری نیا و همکاران (۱۳۹۲)، جانسن و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۴)، گرینهاوس و سینگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) و ماچوکا و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی داشت. کارکنانی که بر کار خود کنترل زیادی دارند، سطح پایین‌تری از تعارض بین کار و زندگی را تجربه می‌نمایند. این افراد پیشرفت و موفقیت شغلی خود را مشاهده نموده و از این طریق بر سطح توانمندی آنان افزوده می‌شود و این دور می‌تواند برای موفقیت‌های آتی تکرار شود. همچنین، بر اساس ادبیات رفتار سازمانی، استقلال شغلی از مهمترین عوامل موثر بر انگیزش شغلی کارکنان محسوب می‌شود. وجود چنین انگیزشی خود می‌تواند موجب عملکرد بهینه شغلی و سایر پیامدهای متاثر از توازن کار زندگی گردد. براساس نتایج، حمایت خانواده نیز دارای اندازه اثر (۰/۳۴۵) بود که با یافته‌های آندراده و ماتیاس<sup>۵</sup> (۲۰۱۷)، هلمل و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۸) و سیدان و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد. حمایت خانواده سبب می‌شود فرد وقت و انرژی بیشتری را برای ایفای نقش‌های شغلی خود اختصاص دهد که در نهایت تداخل نقش‌های خانوادگی و کاری کاهش می‌یابد.

انعطاف‌پذیری در کار نیز دارای اندازه اثر (۰/۳۳۵) بود که با یافته‌های لوئیس و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۰۷)، پورتر و ایمن<sup>۸</sup> (۲۰۱۰)، بارال و بارگاوا<sup>۹</sup> (۲۰۱۰)، حسنقلی پور و همکاران (۱۳۹۲) و اسدی و همکاران (۱۳۹۳) و علی‌بیگی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. هرچه کارکنان بتوانند روی مکان انجام فعالیت، زمان حضور در محل کار و همچنین زمان‌بندی و اولویت‌بندی کارهای

1 Geurts & Demerouti

2 Eby et al.

3 Janssen et al.

4 Greenhaus & Singh

5 Andrade & Matias

6 Helmle et al.

7 Lewis et al.

8 Porter & Ayman

9 Baral & Bhargava

روزانه خود کنترل و آزادی عمل بیشتری داشته باشند، توازن بهتری بین کار و زندگی خود احساس می‌نمایند. امروزه انعطاف‌پذیری محوری برای طراحی بسیاری از مشاغل در نظر گرفته می‌شود و مدیران منابع انسانی کشور از طریق انعطاف‌پذیری به دنبال ایجاد تعادل بین کار و زندگی هستند. حمایت سرپرست نیز دارای اندازه اثر (۰/۳۳۳) بود و با یافته‌های تالوکدر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) و اسدی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. حساسیت نسبت به مسئولیت‌های شخصی و خانوادگی کارکنان و حمایت عاطفی از آنان در محیط کار از سوی سرپرست می‌تواند نقش مهمی بر بهبود توازن کار-زندگی داشته باشد. رفتار سرپرستی محور اصلی انگیزش، تداوم خدمت و استفاده بهینه از پتانسیل کارکنان در سازمان است.

تعارض کار-خانواده نیز دارای اندازه اثر (۰/۳۲۵-) بود که با یافته‌های کلی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۴)، سومرو و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) و حسنتلی پور و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد. الزامات محیط کار و خانواده گاهی همخوان نیستند. گاهی مسائل کاری در خانواده یا مسائل خانواده در کار تداخل ایجاد می‌نمایند. این امر می‌تواند بر توازن کار-زندگی تاثیر منفی داشته باشد. مدیریت بهینه زمان و تقویت مهارت‌های فردی می‌تواند از تعارض فعالیت‌های شغلی و فعالیت‌های زندگی خانوادگی جلوگیری نماید. غنی‌سازی کار-خانواده نیز دارای اندازه اثر (۰/۳۲۳) بود و با یافته‌های ریلی<sup>۴</sup> (۲۰۱۲) و کاظمی و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد. غنی‌سازی کار و خانواده با فراهم نمودن منابعی همچون اعتماد به نفس بالا و درآمد می‌تواند به افراد کمک کند تا در سایر حوزه‌های زندگی خود بهتر عمل نمایند. غنی‌سازی یکی از روش‌های ایجاد انگیزش در کارکنان دانش‌محور است. دانش‌گران مغز متفکر سازمان و عامل اصلی برتری سازمان نسبت به رقبا و نیازمند توجه ویژه هستند. غنی‌سازی شغلی یکی از روش‌های ایجاد انگیزش و توجه به این طیف کارکنان در کشور است.

بر اساس نتایج فراتحلیل، از بین پیامدهای توازن کار-زندگی، تعهد سازمانی دارای بیشترین اندازه اثر (۰/۵۹۰) بود که با یافته‌های تالوکدر و همکاران (۲۰۱۸)، علی‌بیگی و همکاران (۱۳۹۵) و بودلایی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. کارکنانی که از حمایت‌های سازمانی برخوردارند،

1 Talukder et al.

2 Kelly et al.

3 Soomro et al.

4 Riley

از برنامه‌های منعطف استفاده می‌کنند و کنترل بیشتری بر مدیریت تقاضاهای کار و خانواده خود دارند، تعهد سازمانی بیشتری نیز خواهند داشت. امنیت روانی کارکنان نیز دارای اندازه اثر (۰/۵۰۴) می‌باشد و با یافته‌های مولینکس و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) و دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. توازن کار و زندگی با بهبود بخشیدن شرایط جسمانی و روانی کارکنان به طور کلی موجب ارتقای امنیت روانی افراد می‌شود. بهروزی کارکنان نیز دارای اندازه اثر (۰/۴۶۵) بود که با یافته‌های یانگ و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) و کاظمی و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد. توازن کار- زندگی با افزایش سلامت روان فرد سبب افزایش عواطف و هیجانات مثبت و در نتیجه بهروزی فرد می‌شود.

سلامت کارکنان نیز دارای اندازه اثر (۰/۴۰۶) بود و با یافته‌های ژنگ و همکاران (۲۰۱۵) و دامغانیان و گلشاهی (۱۳۹۵) همخوانی دارد. ساعات کاری متناسب و انعطاف‌پذیری سبب افزایش توازن بین کار و زندگی، خستگی و فرسودگی کمتر و نرخ پایین ابتلای بیماری است. رضایت شغلی نیز دارای اندازه اثر (۰/۳۹۸) بود که با یافته‌های ماچوکا و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۶)، میرمحمدی (۱۳۹۲) و علی‌بیگی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. کارکنانی که سطوح بالای توازن کار و زندگی را تجربه می‌کنند، کنترل بیشتری بر مدیریت تقاضاهای خانوادگی و کاری خود دارند و از رضایت شغلی بیشتری نیز برخوردارند. عملکرد شغلی نیز دارای اندازه اثر (۰/۳۹۳) بود و با یافته‌های سومرو و همکاران (۲۰۱۸)، جوهری و همکاران (۲۰۱۸) و فرجاد و موسوی‌فرد (۱۳۹۶) همخوانی دارد. توازن کار- زندگی موجب مشارکت و سهم شدن بیشتر کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری می‌شود و همین امر موجب می‌شود تا کارکنان از ایفای وظایف و مسئولیت‌های شغلی رضایت داشته و عملکرد بهتری نشان دهند. قصد ترک شغل نیز دارای اندازه اثر (۰/۳۸۱) - بود و با یافته‌های تاکور و بیاتناگر<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) و بودلایی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. کارکنانی که سطوح بالای توازن کار- زندگی را تجربه می‌کنند، تمایل کمتری برای ترک شغل خود دارند.

با وجود اینکه فراتحلیل، عوامل آماری مانند نمونه‌گیری و خطای اندازه‌گیری را اصلاح می‌کند

1 Molineux et al

2 Yang et al

3 Machuca et al

4 Thakur & Bhatnagar

و همچنین دقت به مراتب بالاتری در مقایسه با بررسی‌های روایی فراهم می‌نماید، اما دارای محدودیت‌هایی است. اولین محدودیت احتمال سوگیری انتشار است، اگرچه تلاش شد تا بررسی‌های دقیق و عمیقی جهت شناسایی مطالعات مربوطه صورت پذیرد، اما این امکان وجود دارد که پژوهشی نادیده گرفته شده باشد. همچنین ممکن است برخی پیشایندها و پیامدهای توازن کار-زندگی به دلایلی مانند شناسایی نشدن و یا نداشتن معیارهای ورود به فراتحلیل مطالعه نشده باشند که می‌تواند محدودیت دیگر پژوهش حاضر محسوب شود. موارد زیر می‌تواند به عنوان پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی مورد استفاده قرار گیرند؛

- با توجه به یافته‌های پژوهش به محققین پیشنهاد می‌شود که پیشایندها و پیامدهایی که دارای اندازه اثر بالا (بیش از ۰/۵) می‌باشند را به صورت تجربی در سازمان‌ها مورد مطالعه قرار دهند.
- این نتایج با بررسی مطالعات کمی به دست آمده است. بررسی مطالعات کمی می‌تواند بخشی از واقعیت را در مورد توازن کار-زندگی نمایان سازد. به محققین آینده پیشنهاد می‌شود به تحلیل کیفی (روش فراترکیب) پیشایندها و پیامدهای توازن کار-زندگی پردازند، سپس یافته‌های فراتحلیل را با نتایج فراترکیب مقایسه کنند تا اطمینان بیشتری نسبت به پیشایندها و پیامدها حاصل شود.
- به محققین آینده پیشنهاد می‌شود که به مرور نظام‌مند پیشایندها و پیامدها در هر سه دسته از مطالعات کمی، کیفی و آمیخته پردازند تا دید جامع‌تری در مورد پیشایندها و پیامدهای توازن کار-زندگی حاصل شود.
- نهایتاً به محققین آینده پیشنهاد می‌شود که به تحلیل چند سطحی پیشایندها و پیامدهای توازن کار و زندگی و تحلیل عوامل مداخله‌گر و میانجی پیشایندها و توازن کار-زندگی و توازن کار-زندگی و پیامدها پردازند.



## منابع

- اسدی، آریو؛ فیاضی، مرجان و حسنتلی پور، طهمورث (۱۳۹۳). عوامل سازمانی موثر بر تعادل کار و زندگی کارکنان یک شرکت خودروسازی. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۶(۲)، ۲۲۶-۲۰۹.
- تقی زاده، راضیه و احسانی مقدم، ندا (۱۳۹۰). نقش مدیران در برقراری تعادل کار-زندگی کارکنان ستادی. *هفتمین کنفرانس توسعه منابع انسانی*، تهران: مرکز مطالعات بهره وری و منابع انسانی.
- توانگر، حسین (۱۳۹۱). شیوه‌های مقابله ای تعارض کار-خانواده در پرستاران: یک مطالعه کیفی. *مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان*، ۲۰(۱)، ۲۴-۱۴.
- جعفری نیا، شمس و قاسمی، افشین (۱۳۹۰). تعادل بین کار و زندگی منابع انسانی پیشرفته. *ماهنامه تدبیر*، شماره ۲۳۵.
- حسنتلی پور، طهمورث؛ سیدجوادین، رضا، سفیری، خدیجه و روشن نژاد، مژگان (۱۳۹۲). ارائه و تبیین مدلی برای علل و عوامل موثر بر توازن کار زندگی. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۵(۲)، ۵۴-۳۷.
- خیراندیش، مهدی؛ سیدنقوی، میرعلی و میرباقری، طاهره سادات (۱۳۹۴). تاثیر تعادل کار-زندگی بر ترک خدمت با نقش میانجی ویژگی‌های شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی.
- دامغانیان، حسین و گلشاهی، بهنام. (۱۳۹۵). ارائه راهبردهای فردی و سازمانی موثر در سلامت کارکنان: نقش تعادل زندگی-کار. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۶(۴)، ۱۸-۱.
- دانایی فرد، حسن؛ خائف الهی، احمد علی و خرمی، شهرزاد (۱۳۹۴). نقش تعادل کار و زندگی در روحیه کارکنان سازمان: آیا هوش هیجانی متغیر تعدیل‌گر اثرگذاری است؟ پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس.
- دانایی فرد، حسن؛ دلخواه، جلیل و حیدری، آزاده (۱۳۹۴). بررسی نقش تعادل کار-زندگی بر امنیت روانی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس.
- قربانی زاده، وجه الله (۱۳۹۴). *راهنمای کاربردی فراتحلیل یا نرم افزار CMA2*، تهران: انتشارات جامعه شناسان.

- عباس پور، عباس؛ صرامی، غلامرضا، رحیمیان، حمید و صمدی، رقیه (۱۳۹۱). بررسی عوامل اثرگذار بر تعادل کار-زندگی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم انسانی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی
- سلطانی، ایرج (۱۳۹۱). ارائه راهکارهای ایجاد تعادل بین کار و زندگی در سازمان‌های تولیدی و صنعتی، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۴۳، ۳۳-۲۹.
- سیدان، فریبا؛ توسلی، افسانه و دهقان، صدیقه (۱۳۹۶). بررسی عوامل موثر بر تعادل بین کار-زندگی زنان شاغل در آموزش و پرورش شهر چرام با تاکید بر خانواده. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مطالعات زنان دانشگاه الزهرا.
- صفاری نیا، مجید و صالح میر حسنی، وحیده (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین حجم کار، کنترل بر کار و تعادل کار-زندگی. دو فصلنامه شناخت اجتماعی، ۲(۳)، ۸۸-۷۶.
- صلاحیان، افشین؛ کجباف، محمد باقر، نوری، ابولقاسم، مولوی، حسین و حسن زاده، مجید (۱۳۸۹). برخی عوامل سازمانی موثر بر تعارض کار-خانواده. دو ماهنامه دانشگاه شاهد، ۱۷(۴۳)، ۳۲-۲۱.
- مدنی، حسین (۱۳۸۵)، مدیریت تعادل بین کار و زندگی، ماهنامه تدبیر، ۱۷(۱۶۸)، ۴۵-۴۱.
- Bhargava, S., & Baral, R. (2009). Antecedents and consequences of work family enrichment among Indian managers. *Psychological Studies*, 54 (3), 213-225.
- Cahill, K. E., McNamara, T. K., Pitt-Catsouphes, M., & Valcour, M. (2015). Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work-life balance. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 56, 40-54.
- Cinamon, R. & Rich, Y. (2010). Work family relations: Antecedents and outcomes. *Journal of Career Assessment*, 18 (1), 59-70.
- Duxbury, L. & Higgins, C. (2001). *Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need to go?* Canadian Policy Research Networks.
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinleya, A. (2005). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66 (1), 124-197.
- Frone, M., Yardley, J. & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- Greenhaus J, Powell G. (2003). When work and family collide: deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and the Human*

*Decision Processes*, 90(2), 291-303.

Hofmann, V., & Stokburger-Sauer, N. E. (2017). The impact of emotional labor on employees' work-life balance perception and commitment: A study in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 65, 47-58.

Helmle, J., Botero, I., Seibold, D. (2014). Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of entrepreneurial firms. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110-132.

Hongmei, S. (2015). Practitioners' work-life conflict: A PRSA survey. *Public Relations Review*, 41, 415-421.

Janssen, P.P. M., Peeters, M.C.W., Jonge, J. E., Houkes, I & Tummers, G.E.R. (2004). Specific relationships between job demands, job resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work-home interference. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 411-429.

Karatepe, O.M. & Aleshinloye, K.D. (2009). Emotional Dissonance and Emotional Exhaustion among Hotel Employees in Nigeria. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 349-58.

Karatepe, O.M. & Uludag, O. (2008). Affectivity, Conflicts in the Work-Family Interface, and Hotel Employee Outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 27(1), 30-41.

Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K., & Casper, L. (2014). Changing work and work- family conflict: Evidence from the work, family and health network. *American sociological review*, 79(3), 485-516.

Lewis, S., Gambles, R. & Rapoport, R. (2007). The constraints of a 'work-life balance' approach: an international perspective. *The international journal of human resource management*, 18(3), 360-373.

Lovette, M. (2009). *Can CEOs Establish and Maintain Work-Life Balance*. Master's Thesis, University of Calgary.

Macaskill, A., Walter, S., & Irwig, L. (2000). A comparison of methods to detect publication bias in meta-analysis. *Statistics in Medicine*, 20, 641-654.

Major, D. A. & Lauzun, H. M. (2010). Equipping Managers to Assist Employees in Addressing Work-Family Conflict: Applying the Research Literature toward Innovative Practice. *The Psychologist-Manager Journal*, 13(2), 69-85.

McCarthy, A., Darcy, C. & Grady, G. (2010). Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. *Human Resources Management Review*, 20(2), 158-167.

Maxwell, G. A. (2005). Checks and balances: the role of managers in work-life balance policies and practices. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 12(3), 179-189.

Naeimi, G., Nazari A. M. & Sanai- Zaker B. A. (2012). Study of relationship between quality of work life and work family conflict with job performance among married men employee. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 4(10), 57-72.

Porter, S. & Ayman, R. (2010). Work flexibility as a mediator of the relationship between work-family conflict and intention to quit. *Journal of Management & Organization*, 16 (3), 411-424.

Rilay, D. (2012). *Work and family interface: Wellbeing and the role of resilience and work life*. A thesis submitted in fulfilment of requirement for the degree of Doctor of Philosophy in Psychology at university of Waikato.

Soomro, A., Breitenecker, R. & Shah, S. (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.

Steinmetz, H., Frese, M. & Schmidt, P. (2008). A longitudinal panel study on antecedents and outcomes of work-home interference. *Journal of Vocational Behavior*, 73 (2), 231-241.

Vegas, K. C. (2005). *The effectiveness of functional behavior assessment based behavioral interventions for reducing problem behaviors: A meta-analysis*. Doctoral Dissertation of Philosophy, University of Utah.

Yang, J., Suh, C., Lee, C., & Son, B. (2018). The work life balance and psychosocial well-being of South Korea workers. *Annals of occupational and environmental medicine*, 38.