

Meta-Synthesis of Work-Life Balance Models

Sedigheh Moghbeli Mehni

PhD Student in Public Management, Human Resources, Islamic Azad University,
Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan, Iran. moghbelimahani@gmail.com

Mehraban Hadi Peykani

Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Public management, College
of Management, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan, Iran.
dr.hadipeykani@gmail.com

Reza Ebrahimzadeh Dastjerdi

Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management,
Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan, Iran.
dr.ebrahimzadehdastjerdi@gmail.com

Alborz Qitani

Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management,
Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan, Iran.
dr.gheytani@gmail.com

Abstract

Work has always been one of the most controversial and important human concerns for meeting individual needs, the development and promotion of organizations, and human social excellence. This study aims at identifying the dimensions and components of work-life balance models based on the researches already carried out in this field. Using the meta-synthesized method, it has reviewed the researches already conducted on the research topic in a framework and has analyzed the results. For this purpose, by referring to the reliable documents available on electronic sites between 1963 and 2020, from the initial articles which were identified, 38 sources that had the most qualitative relationship with the subject of research were carefully examined. Then, through summarizing different theories and theoretical saturation of them, 845 codes were extracted and after monitoring the codes, they were categorized in 29 different categories. In order to analyze the final papers, the constituent concepts and themes, effective components and dimensions were extracted. The results of this

study in terms of dimensions: positive and negative; components: background (individual potential, family support, etc); outcome: (job satisfaction, personal satisfaction, etc); and strategy: (organizational support, social factors, etc) have been classified and presented.

Keywords: *work-life balance; Participation of individual roles; Positive dimension; Negative dimension*

فرا ترکیب مدل‌های تعادل کار و زندگی^۱

صدیقه مقبلی مهنی

دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران moghbelimahani@gmail.com

مهربان هادی پیکانی

نویسنده مسئول، استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران dr.hadipeykani@gmail.com

رضا ابراهیم زاده دستجردی

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران dr.ebrahimzadehdastjerdi@gmail.com

البرز قیتانی

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران dr.gheytani@gmail.com

چکیده

کار همواره از بحث برانگیزترین و مهم‌ترین دغدغه‌های انسانی جهت تأمین نیازهای فردی، توسعه و ارتقاء سازمان‌ها و تعالی اجتماعی بشر به شمار می‌رود. هدف از پژوهش حاضر، شنا سابی ابعاد و مؤلفه‌ها در مدل‌های تعادل کار و زندگی بر اساس پژوهش‌های انجام شده در این زمینه بوده است. مقاله‌ی پیش رو با بهره‌گیری از روش فرا ترکیب، پژوهش‌های انجام شده در موضوع تحقیق را به صورت چارچوب‌مند بررسی کرده و نتایج آن را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده است. برای این منظور با مراجعه به اسناد موثق، در سایت‌های الکترونیکی در دسترس در فاصله زمانی سال‌های ۱۹۶۳ الی ۲۰۲۰ از بین مقالات اولیه که شناسایی شده‌اند، ضمن بهره‌گیری از ۳۸ منبع که بیشترین ارتباط کیفی با موضوع پژوهش را داشته‌اند و با استفاده از جمع‌بندی نظریات مختلف و اشباع نظری پیرامون آن‌ها به استخراج ۸۴۵ کد دست یافته است، در ادامه پس از پایش، کدها در قالب ۲۹ مقوله، جای داده شده‌اند. به منظور تحلیل مقالات نهایی، مفاهیم و مضامین تشکیل‌دهنده، مؤلفه‌ها و ابعاد تأثیرگذار استخراج گردیده است. نتایج حاصل از این پژوهش در قالب ابعاد ایجابی و سلبی و مؤلفه‌های پیشاینده (پتانسیل فردی، حمایت

۱. این یک مقاله دسترسی آزاد تحت مجوز/CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>) است.

خانواده و ...)، پیامد (رضایت شغلی، رضایت فردی و ...) و استراتژی (حمایت سازمانی، عوامل اجتماعی و ...) طبقه‌بندی و ارائه گردیده است.

واژه‌های کلیدی: تعادل کار - زندگی، مشارکت نقش‌های فردی، بعد ایجابی، بعد سلبی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۲۵ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۰۷/۲۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۰۱

فصلنامه راهبرد اجتماعی - فرهنگی، سال ۱۰، شماره ۴۰، پاییز ۱۴۰۰، صص ۵۹۵-۶۲۲

مقدمه و بیان مسئله

تغییرات زیادی در نگرش و تکنولوژی در گذر تاریخ و زندگی انسان‌ها حاصل شده که همواره، موجب بروز تحول در نوع روش‌های زندگی شخصی و کار افراد شده است. غالباً، مردم بدون توجه به اینکه موفقیت، یک نگرش و حاصل یک زندگی رضایت‌بخش و متعادل در تمام زمینه‌های زندگی است؛ نه صرفاً مجموعه‌ای از دستاوردها یا منفعت‌های مالی، برای دستیابی به آن سخت کار می‌کنند. رسیدن به تعادل رضایت‌بخش در کار و زندگی نیازمند تغییر در نوع تفکر، اندیشه و عمل فرد است. این تغییر شامل افراد و سازمان‌ها در هدف‌گذاری برای برقراری توازن در فعالیت‌های کار و زندگی می‌باشد، چراکه این دو، بر یکدیگر اثر گذاشته و همدیگر را پوشش می‌دهند (نجفی & اسدی، ۱۳۹۰). یکی از مشکلات بزرگی که تقریباً همه‌ی انسان‌ها از آن در طول زندگی خود گلایه می‌کنند، نداشتن توازن زمانی جهت انجام فعالیت‌های حوزه‌ی خانوادگی و محیط کاری است. زندگی انسان‌ها را می‌توان به صورت کلی به دو بعد اصلی تقسیم کرد؛ بعد اول، خانواده، فرزندان، دوستان، تفریح و اوقات فراغت، وقت گذاشتن برای رشد شخصی، ارتباط با اطرافیان و بعد دوم، کار و مسایل مربوط به آن. تحقیقات نشان می‌دهد؛ اگر فرد نتواند بین این دو بُعد، تعادل مناسب ایجاد کند، به نوعی با عدم کنترل بر حوزه‌ی نقش‌های فردی مواجه خواهد شد و با گذشت زمان با کاهش انرژی روبرو می‌گردد؛ در تحقق هدف‌های فردی و تعهد به انجام آنها دچار شکست شده و فرد کم‌کم عدم تعادل را با مشکلاتی از قبیل خستگی، ضعیف بودن عملکرد فردی و کاهش کیفیت زندگی درک می‌کند.

عدم تعادل بین کار و زندگی، باعث ایجاد مسائل مختلفی در زندگی کاری و خانوادگی افراد می‌شود. پژوهش حاضر در کادر درمان مراکز توانبخشی صورت گرفته است. یکی از مشاغلی که بیشترین هماهنگی بین نقش‌های زندگی و کاری را طلب می‌کند؛ مربوط به کارکنان بخش درمان در بیمارستان‌ها می‌باشد. کادر درمان با دید جامع و جامعه‌نگر، به منظور تأمین، نگهداشت و بهبود سطح سلامت و رفاه اجتماعی مددجویان، در کلیه سطوح ارائه‌ی خدمات بهداشتی درمانی و توانبخشی که سطح اول آن فرد، خانواده، مدرسه، کارخانه و ... سطح دوم، مراکز بهداشتی درمانی، سطح سوم، بیمارستان و کلینیک‌های عمومی و تخصصی اعم از دولتی و خصوصی، سطح چهارم، مراکز فوق تخصصی و سطح پنجم مراکز توانبخشی و نگهداری است، مشغول به انجام وظیفه می‌باشند. با توجه به وجود عوامل استرس‌زا در مراکز توانبخشی خصوصاً روانپزشکی، پرسنل آن با چالش‌های جدی روبرو می‌باشند که عدم حمایت‌های سازمانی موجب کاهش کیفیت عملکرد و انگیزه‌ی کاری و بروز مشکلات مرتبط با سلامت کارکنان این مراکز می‌شود. پزشکان، پرستاران و کمک پرستاران (بهباران) علاوه بر دانش پزشکی و تجربه، باید از تمرکز کافی، قضاوت صحیح و واکنش فوری در اکثر اوقات به خصوص موقعیت‌های اورژانسی برخوردار باشند تا دچار خطاهای پزشکی نشوند. بنابراین، توجه به سلامت روان و شناسایی مشکلات مربوط به آن در این قشر از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. در این خصوص، مشاهده می‌شود؛ علاوه بر کادر درمانی که مستقیماً با این بیماران در ارتباط هستند، کارکنان ستادی و پشتیبانی نیز شرایط متفاوتی نسبت به افراد مشابه تجربه می‌کنند. فشار کاری بالا و تقاضاهای زیاد در محل کار در نوبت‌های کاری شبانه، سازماندهی ضعیف کاری، سختی و ابهام در کار، مواجه شدن با فوریت‌های حاد تهدیدکننده حیات و یا بیماران با وضعیت‌های ناپایدار، مواجهه شدن با تهدید در محل کار، نگرانی در مورد نداشتن تخت خالی برای بیماران، مواجهه با بیمارانی که دچار اختلالات روانی هستند، کمبود وسایل مورد نیاز و کافی نبودن تعداد کارکنان و غیره، همگی نشان می‌دهند که اگر کارکنان به هر دلیلی نتوانند در ایفای یکی از نقش‌های مراقبتی، درمانی، حفاظتی،

آموزشی، هماهنگی و حمایتی خود، صحیح و دقیق عمل کنند؛ آسیب آن نه فقط متوجه خود فرد می‌شود، بلکه سلامت بیمار را نیز تهدید می‌کند. با توجه به شرایط زمانی کنونی حاکم بر دنیا و در سطح کشور به لحاظ بیماری کووید ۱۹، بر همگان آشکار است که چگونه دنیا در حال دست و پنجه نرم کردن برای رفع این بیماری است، از آنجا که خانواده‌ی بهداشت و درمان در خط مقدم بوده و نقش بسزایی در تأمین امنیت سلامت مردم به عهده دارند، به نظر می‌رسد؛ اهمیت جایگاه حوزه‌ی سلامت خصوصاً، مشکلات بوجود آمده در حوزه‌ی بهزیستی فردی دو چندان گردیده است؛ لذا امید است، نتایج تحقیق حاضر در حوزه‌ی بهزیستی و توانبخشی که با بیماری کووید ۱۹ تقارن پیدا کرده است، بتواند اثرات کاربردی در برنامه‌ریزی و سازماندهی در حوزه‌های فردی، سازمانی و اجتماعی داشته باشد.

۱. اهداف و سؤالات پژوهش

با توجه به اینکه در دنیای امروز، بخشی از تفکر انسان‌ها نشان از نفوذ و گسترش اهمیت موضوع تعادل در میان گفتمان و انگاره‌های جامعه دارد، در این شرایط به منظور داشتن برداشت و درک مشترک و منطقی، این پژوهش به دنبال ارائه‌ی مدلی منسجم و نظام‌مند از تعادل بین کار و زندگی می‌باشد. از این رو هدف اصلی پژوهش، ارائه‌ی مدل تعادل کار-زندگی می‌باشد و در راستای رسیدن به هدف اصلی پژوهش، اهداف فرعی ذیل دنبال می‌شود.

هدف اصلی پژوهش:

- ارائه‌ی مدل تعادل کار-زندگی.

اهداف فرعی:

- ۱- شناسایی مفاهیم تعادل کار-زندگی،
- ۲- شناسایی مقوله‌های تعادل کار-زندگی،
- ۳- شناسایی مؤلفه‌های تعادل کار-زندگی و
- ۴- شناسایی ابعاد تعادل کار-زندگی

همچنین سؤال اصلی و سؤالات فرعی این پژوهش به شرح ذیل است.

سوال اصلی پژوهش:

مدل تعادل کار-زندگی کدام است؟

سؤالات فرعی:

- ۱- مفاهیم تعادل کار-زندگی کدامند؟
- ۲- مقوله‌های تعادل کار-زندگی کدامند؟
- ۳- مؤلفه‌های تعادل کار-زندگی کدامند؟
- ۴- ابعاد تعادل کار-زندگی کدامند؟

۲. پیشینه پژوهش

در این بخش، نتایج مطالعات و پژوهش‌هایی که نزدیک‌ترین ارتباط موضوعی با مفهوم تعادل کار و زندگی را دارا بوده‌اند، آورده شده است.

محمدی (۱۳۹۹) به «طراحی الگوی تعادل کار و زندگی با رویکرد پژوهش کیفی در شرکت گاز استان مازنداران» با استفاده از روش داده‌بنیاد پرداخته است. محقق با رویکردی استقرایی و با استفاده از داده‌های گردآوری شده به تدوین نظریه‌ای قابل اتکا در زمینه تعادل کار-زندگی پرداخته است. لذا، با استفاده از کدگذاری باز، مفاهیم و مقوله‌ها استخراج شدند و در مرحله کدگذاری محوری، این مقوله‌ها در قالب پدیده‌های محوری، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر نشان داده شده، سپس الگوی پارادایمی تحقیق ارائه شده است.

هاشمیان و همکاران (۱۳۹۸) به «شناسایی راهبردهای رفتاری بازآفرینی تعادل کار - زندگی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد و شهرستان بیرجند با روش پدیدارشناسی» پرداخته‌اند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داده که فعالیت‌های بازآفرینی تعادل کار-زندگی مشتمل بر ۱۶ مؤلفه رفتاری بوده و دو راهبرد فردی با عناوین «فروکاست مطالبات نقش» و «پاسخگویی دوسوگرای نقش» را در برداشته است.

محمدیان و وهاب‌زاده (۱۳۹۷) به «بررسی نقش تعارض در کار و زندگی

شخصی افراد با شیفت کاری در گردش مورد مطالعه بیمارستان‌های خاتم الانبیاء شاهرود و حضرت فاطمه (س) میاندوآب» پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش حاکی از میزان بالای تعارض میان کار و زندگی شخصی در افراد با شیفت کاری در گردش می‌باشد. بطوری که عامل تعارض زمانی کار و زندگی شخصی، بیشترین میزان تعارض و متغیر تعارض بر پایه‌ی تنش یا فشار در رتبه دوم و در نهایت عامل تعارض بر پایه‌ی رفتار رتبه سوم را در بروز تعارضات کار و زندگی به خود اختصاص داده‌اند. کاظمی و همکاران (۱۳۹۶) به «مطالعه اثر تعارض و غنی‌سازی کار - خانواده بر قصد ترک شغل و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای تعادل کار- زندگی» پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان داده که الگوی پیشنهادی از برآزش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار بوده است. هم چنین، کلیه دوازده فرضیه (مستقیم و غیرمستقیم) مورد تأیید قرار گرفتند.

هیرشی، شوکلی و زاچر (۲۰۱۹) مقاله‌ای با عنوان «دستیابی به تعادل کار و خانواده: مدل تنظیم شده برای عمل» تنظیم کرده‌اند. نتایج، حاکی از آن است که نیاز سازمان برای جذب و حفظ کارکنان ارزشمند در یک بازار کار بسیار رقابتی، یک عامل انگیزشی قوی برای افزایش آگاهی سازمان و اقدامات مرتبط با اجرا و مدیریت استراتژیک در تعادل کار و زندگی است. تغییر در نگرش‌های مدیریت فعلی نسبت به استراتژی‌های تعادل از طریق فعالیت‌های نوآورانه، رفتارهای فراگیر و فرهنگ سازمانی برای رسیدن به نیازهای نیروی کار، تأثیرگذار است.

آدکینز و پرمیوکس (۲۰۱۹) در مقاله‌ای به ارائه‌ی یک مدل سایبرنتیک از تعادل کار و زندگی در طول زمان پرداخته‌اند. نتایج نشان داده که اقدامات و نتایج فردی تحت تأثیر تعادل قرار دارند و بین افراد و محیط منجر به نتایج مثبت می‌گردد. در پی ناسازگاری برای افراد جذابیت کار در سازمان در افراد، ایجاد نگرش‌های مثبت کاری و عملکرد بالاتر و مدت زمان بیشتر برای کار را ایجاد می‌کند. تعادل در سه حوزه‌ی کار، خانواده و شخص مورد بررسی قرار می‌گیرد. عدم درگیری منسجم یا دخالت زیاد در نقش‌های مختلف بر اثربخشی و رضایتمندی فرد در هر سه حوزه تأثیر گذاشته و بر همین اساس، اولویت‌ها و ارزش‌های فردی

تعریف می‌شود.

چو و الن (۲۰۱۹) در مقاله‌ای به «بررسی خانواده فراملی: گونه‌شناسی و مفاهیم تعادل خانواده کار» پرداخته‌اند. نتایج نشان داده که درجه‌ی تعادل که به وسیله‌ی کارمندان فراملی درک می‌شود، با توجه به ویژگی‌های خانوادگی و سطح خواسته‌ها در کار و خانواده‌ها متفاوت است. همچنین، دشواری تبادل منابع نیز تأثیر منفی دارد و بار عاطفی کارکنان فراملی به نسبت کارمندان بومی در کشور خود، به واسطه‌ی عوامل مهمی چون فرهنگ و زبان بیشتر است.

سالیوان (۲۰۱۹) در مقاله‌ی خود به بررسی نابرابری جنسیتی در تعادل کار و خانواده پرداخته است. نتایج نشان داده که زنان، زمان زیادی را در کار بدون پرداخت در اشکال مختلف (نگهداری و مراقبت از فرزندان) صرف می‌کنند. به همین ترتیب، میزان ساعت‌های کاری آنها در خانه کاهش پیدا کرده است. مردان در قبال کاری که انجام می‌دهند، پول بیشتری دریافت می‌کنند و زنان در قبال کارهای خانه (غذا پخت، تمیز کردن خانه، مراقبت از فرزندان، خریدهای خانه و ...) دریافتی ندارند و این نابرابری درآمدی پیامدهای مهمی برای افراد دارد.

در رابطه با جایگاه پژوهش حاضر در بستر سایر پژوهش‌ها و موضوعات مرتبط در این زمینه، توسط پژوهشگران جستجوی وسیعی انجام گرفته است؛ نتایج، بیانگر آن است که با توجه به گستردگی مفاهیم مسجل از تحقیقات پیشین و دامنه‌ی وسیع گزاره‌های استخراج شده، اغنای مطالب در خصوص موضوع تعادل کار و زندگی بدست آمده است. لذا، پژوهشگران در این تحقیق از روش فراترکیب استفاده کرده‌اند. اساس روش فراترکیب مطالعه و بررسی عمیق از ابتدایی‌ترین مدل‌ها، پژوهش‌ها و نظریه‌های مطرح شده و رسیدن به طیف کاملاً جامعی از مفاهیم است؛ تا جایی که به اشباع دست یافته شود. لذا وجه افتراق و نوآوری روش این پژوهش با سایر روش‌های متداول در تحقیقات علمی، ارائه‌ی مدلی فراگیر از نتایج مطالعات گسترده پیشین می‌باشد.

۳. ملاحظات مفهومی و نظری

می‌توان گفت به نوعی توافق نظری در مورد مفهوم تعادل کار و زندگی وجود دارد

و همگی آنها در مورد رضایت‌مندی و توزیع زمانی قلمرو کار و زندگی هم نظر هستند. در ادامه به منظور آشنایی با دیدگاه‌های مطرح شده، ابتدا به بیان روابط کار و خانواده و سپس به شرح دیدگاه‌های مطرح در این زمینه می‌پردازیم.

۳-۱. روابط کار و خانواده

در ادبیات کار و خانواده، سه دیدگاه مهم و اصلی وجود دارد که رابطه‌ی بین کار و خانواده را ارزیابی مفهومی می‌کند. این دیدگاه‌ها، شامل دیدگاه منفی، دیدگاه مثبت و دیدگاه ترکیبی هستند.

الف- دیدگاه منفی: پایه‌ی این دیدگاه بر محور رقابت فرد است، جهت بدست آوردن منابع اندک زمان و انرژی برای حوزه‌های کار و زندگی. نتیجه‌ی این دیدگاه، عدم تعادل بین کار و زندگی بوده است.

ب- دیدگاه مثبت: این دیدگاه، تلاش می‌کند، ضمن بیان فواید دوسویه هر دو حوزه‌ی کار و زندگی، آنها را هم جهت و موازی یکدیگر ارائه کند. به همین دلیل، این دیدگاه کم‌کم توجه پژوهشگران را جلب نموده است. از ویژگی‌های این دیدگاه، این است که توسعه‌ی آن بدون جهت‌گیری مشخصی بدست آمده است و مفاهیمی مختلفی از جمله؛ تسهیل و غنی‌سازی کار-خانواده و سرریز مثبت، توسط این دیدگاه متشکل شده است.

ج- دیدگاه ترکیبی: این دیدگاه بر تلفیق مباحث کار-خانواده تمرکز دارد. در این دیدگاه به مفاهیمی مانند تناوب بین کار-خانواده اشاره شده است. اما این دیدگاه، تاکنون از نظر مفهومی و ملاک‌های اندازه‌گیری پیشرفت لازم را بدست نیاورده است و پژوهش‌های کمی در تلاش بوده‌اند تا بتوانند این مفهوم را به شکل مستقیم سنجش کنند (Carlson, D.S; Grzywacz, J.G, 2008).

۳-۲. دیدگاه کار و خانواده

وجود تعارض در کار و خانواده: کاهن^۱ و همکارانش (۱۹۶۴) برای اولین بار از اصطلاح «تعارض نقش» در بیان نظریه‌ی پویایی نقش به شکل واضح استفاده

کردند. تعریف آنها از تعارض نقش عبارتند از، و وضعیتی که در آن انتظارات متمایز نقش، منجر به ناسازگاری در نقش گردیده و منجر به تعارض روانی برای فرد می شود. علت آن هم این است که نیروهای نقش و فشارهای نقش، همواره در حال رقابت می باشند. به معنای دیگر، هرگاه افراد زیادی با موقعیت نقش درگیر باشند و در عین حال، دارای انتظارات متعدد از نقشی خاص باشند، تعارض در انتظاراتشان بوجود می آید (Duxbury, Lyons, & Higgins, 2008). بنابراین نقش، مجموعه ایی از رفتارها یا فعالیت هایی است که دیگران از فرد انتظار دارند، انجام دهد. نقش ها در نظریه ی سیستم های بوم شناختی در سطح میکرو سیستم قرار دارند. از طرفی، طبق نظریه ی نقش هم در دامنه ی کار و هم در دامنه ی خانواده، نقش های چندگانه ایی به وجود می آیند که هر کدام خواسته هایی را به فرد تحمیل می کنند که با محدودیت های منابعی چون زمان، انرژی فیزیکی و منابع روانی در رقابت می باشند (Dolcos, 2007).

غنی سازی کار و خانواده: اصطلاح غنی سازی کار و خانواده در سال ۲۰۰۶ توسط گرینهوس و پاول مورد استفاده قرار گرفت. در تعریفی که ارائه شده است؛ غنی سازی کار و خانواده را میزانی که تجربیات بدست آمده توسط فرد در یک نقش، باعث بهبود کیفیت زندگی در نقش دیگر می شود، تعریف کرده اند (Powell & Greenhaus, 2006). به عبارت دیگر، تجربیاتی که فرد با ایفای نقش بدست می آورد تا چه میزان عملکرد، عواطف یا کیفیت زندگی در نقش دیگر را ارتقاء می دهد. از نظر این محققان، زمانی که خروجی های منابع در نقش «الف» باعث ارتقاء و بهبود عملکرد فردی در نقش «ب» گردد؛ غنی سازی اتفاق می افتد. به همین علت، این مؤلفه به عنوان یکی از ابعاد کلیدی در مبحث تعادل کار و زندگی قرار دارد (Blom, Kruey, & Van der Heijden, 2020). غنی سازی کار - خانواده، دیدگاهی مثبت بر اساس بنیانی است که مشخص می کند؛ کار و خانواده تا چه میزان می توانند به یکدیگر منفعت برسانند. در دیدگاه غنی سازی، مفروض اصلی این است که خانواده و کار به شکل جداگانه هر یک منابعی را تحت اختیار افراد

می‌گذارند. این منابع مواردی شامل حقوق، اتکا به خود و ارتقاء اعتماد به نفس و سایر امکاناتی است که موجب می‌شود؛ افراد در دامنه‌های دیگر زندگی بهتر عمل کنند. این مفهوم فرایندی را به توصیف می‌کشد که توسط آن تجربیات یک نقش، عملکرد و زندگی فرد را در نقش‌های دیگر تعالی می‌بخشد. نتایج مثبتی که غنی سازی کار و زندگی برای کارکنان دارد؛ سلامت جسمی بیشتر، عملکرد شغلی بالاتر و غیبت کمتر می‌باشد. همچنین غنی‌سازی با رضایت از زندگی، رضایت شغلی و رضایت خانوادگی رابطه مثبتی داشته و تمایل به ترک خدمت را کاهش می‌دهد (Hunter, Perry, Carlson, & Smith, 2010).

تعادل کار و خانواده: با توجه به آن که تعادل کار- خانواده (تعادل کار- زندگی) به شکل گسترده در ادبیات کار و خانواده به کار رفته است؛ ولی تعداد کمی از پژوهشگران، آشکارا تعادل کار- خانواده را تعریف کرده‌اند. از طرفی تعاریف بیان شده نیز هماهنگی زیادی با هم ندارند. برخی این اصطلاح را مانند یک مقیاس دانسته‌اند که تعادل

(به عبارتی عدالت) کامل را در زندگی کاری و خانوادگی انعکاس می‌دهند (Carlson, D.S; Grzywacz, J.G, 2008). برخی نیز آن را به عنوان نبودن تعارض و وجود رضایت معنی کرده‌اند (Casper, Vaziri, Wayne, DeHauw, & Greenhaus, 2018). با مرور ادبیات موضوع می‌توان، سه نوع مفهوم سازی را برای این مفهوم بیان کرد: الف- تعادل با داشتن مفهوم عدالت: بر اساس این دیدگاه، زمانی تمام منابع فرد به صورت یکسان در هر دو دامنه‌ی کار و خانواده بدرستی تسهیم گردد، توازن ایجاد می‌شود و در فرد با نشانه‌ی رضایت فردی همراه است. ب- تعادل با داشتن مفهوم تناوب: این دیدگاه بر اهمیت رضایت فرد از نقش‌هایش، علاوه بر سرمایه‌گذاری به طور یکسان بر نقش‌هایش تأکید دارد. برخی از نظریه‌پردازان اعتقاد دارند؛ تعادل شامل نیروگذاری یکسان و نیروگذاری هماهنگ با ارزش‌های زیر بنایی است (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). ج- تعادل با داشتن مفهوم عملکرد نقش: مفاهیم قبلی با ماهیت روانشناختی همراه بود. به عقیده‌ی گریوآش و کارلسون در تعادل کار - خانواده، کانون توجه بنیاد اجتماعی این موضوع است.

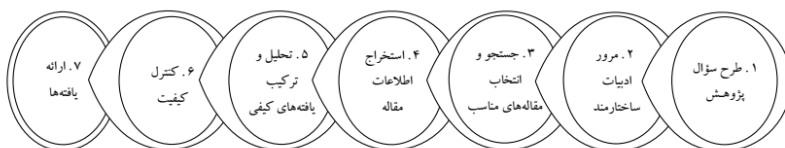
به بیان دیگر، شاید درکی که از تعادل کار - خانواده برای فرد رخ می‌دهد، به خرج (نفع) دیگری برسد. چنین دیدگاه‌هایی حالت انتزاعی داشته و مفهوم قابل مشاهده‌ایی در بیرون از ذهن ایجاد نمی‌کند که این خود باعث خلط مبحث در فرد برای فعالیت‌های یک نقش و ارزیابی‌های او بر حسب میزان رضایت از نقش می‌شود. برای اینکه، چنین مسایل بحث برانگیزی کمتر بوجود آید، تعریفی ارائه شده است که شناخت بیشتری از لحاظ مفهوم در بردارد. «ایفای آن دسته از انتظارات نقش که مورد توافق فرد و افراد دیگر در قلمروهای کاری و خانوادگی است و به گونه‌ایی تقسیم شده‌اند که برای هر حوزه مورد توافق واقع شده است» (Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004).

در پژوهش حاضر، ما بر روی مدل با تئوری خاصی از کارهای گذشته متمرکز نشده‌ایم و حاصل تحقیقات ۳۵ سال اخیر و کلیه شاخص‌های آنها را مورد بررسی قرار داده‌ایم و پس از بررسی کلیه پژوهش‌ها و شاخص‌های آنها به مدل تحقیق دست یافته‌ایم.

۴. روش‌شناسی پژوهش

تحقیق انجام شده از نظر نوع هدف، پژوهشی توسعه‌ای کاربردی محسوب می‌شود. ماهیت داده‌های بدست آمده کیفی بوده و روش جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات، اسنادی می‌باشد. این تحلیل با استفاده از روش پژوهشی کیفی فراترکیب تحقیقی توصیفی نیز می‌باشد. در روش فراترکیب، ابتدا محقق به بررسی کلی موضوع در مطالعات صورت گرفته می‌پردازد؛ یعنی میزان مطالعات صورت گرفته و اهمیت انجام آنها را مشخص نموده، سپس به جستجوی موضوعی در اسناد موجود پرداخته و بر اساس میزان ارتباط و نزدیکی به موضوع، نمونه‌هایی را جمع‌آوری می‌کند. در این مرحله با استفاده از فیش‌برداری، مفاهیم معنی‌دار و گزاره‌های مربوط استخراج می‌گردد. در اصل می‌توان گفت؛ روش فراترکیب با استفاده از نظرات پژوهشگران مختلف درباره‌ی موضوع خاص به دید کلی و ابعاد موضوعی جامعی دست پیدا می‌کند که می‌تواند به نوعی خلاء دانشی یا تکبعدی نگری در آن موضوع را پوشش دهد. همچنین در این تحقیق، از روش کیفی فراترکیب به

منظور تفسیر، مقایسه، ترکیب، تبیین چارچوب‌ها و بررسی ابعاد مدل‌های مختلف ارائه شده در زمینه‌ی تعادل کار - زندگی استفاده شده است. سندلو سکی و بارو سو (۲۰۰۷) برای روش فرا ترکیب ۷ مرحله را نام برده‌اند که بیشتر مورد استفاده محققان قرار گرفته است که در این پژوهش نیز مبنای کار همین مراحل می‌باشد (شکل ۱).



شکل ۱. گام‌های هفت مرحله‌ای روش فرا ترکیب (Sandelowski & Barroso, 2003)

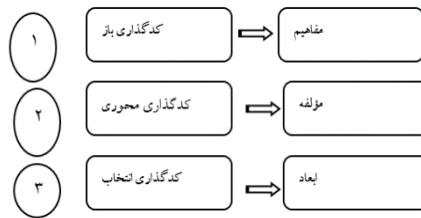
با توجه به هدف اصلی پژوهش که ارائه‌ی مدل تعادل کار و زندگی است، در این تحقیق، تلاش شده است تا براساس مطالعه پژوهش‌های انجام شده در گذشته، به دست‌بندی و ارائه‌ی ساختار یافته مراحل شکل‌گیری آن در قالب مدل پرداخته شود. در این گام از پژوهش با بهره‌گیری از اینترنت به جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر داخلی و خارجی در میان مقالات در حوزه‌ی پژوهش در فاصله سال‌های ۱۹۶۳-۲۰۲۰ پرداخته شده است. کلید واژه‌های مورد استفاده جهت بررسی ادبیات، در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. برخی کلید واژه‌های اصلی جهت جستجو

واژگان کلیدی جستجو شده	معادل فارسی مفاهیم کلیدی
Work - life Balance	تعادل کار - زندگی
Work- family Balance	تعادل کار - خانواده
Work - life Conflict	تضاد کار - زندگی
Spillover of Work - life	سرریز کار- خانواده
Spillover of life- Work	سرریز خانواده - کار

در این فرآیند، برای اطمینان از اینکه مقالات با موضوع پژوهش ارتباط مناسبی داشته باشند، مقالات دریافتی، موشکافانه و بارها مورد بررسی و ممیزی قرار گرفته اند و مقالاتی که از ارتباط کمتری برخوردار بودند، از فرایند کنار گذاشته شدند. در نهایت، تعداد ۳۸ مقاله انتخاب گردید که نزدیکترین ارتباط موضوعی با مفهوم تعادل کار و زندگی را دارا بودند.

در تمام مراحل روش فراترکیب، پژوهشگر به طور پیوسته و مداوم مقالات نهایی را، به منظور دستیابی به نتایج درون محتوایی، مورد بررسی قرار می دهد و با مطالعه‌ی دقیق هر مقاله به استخراج مفاهیم معنی دار و سپس استخراج گزاره‌ها پرداخته شده است. در این پژوهش از کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی استفاده گردیده است.



شکل ۲. رابطه انواع کدگذاری و مفاهیم، مؤلفه و ابعاد

در مرحله‌ی کدگذاری باز، مفاهیم (مضامین یا شاخص‌ها) شناسایی شده و ابعاد و ویژگی‌های آن‌ها در داده‌ها کشف گردیدند.

در مرحله‌ی کدگذاری محوری، مفاهیم هم وزن در سطح شاخص‌ها و گزاره‌ها در قالب مقوله‌ها طبقه‌بندی می‌شود. این مرحله از آنجا که حول یک مقوله تحقق پیدا می‌کند، محوری نامیده می‌شود. در این مرحله مفاهیم، شاخص‌ها (گزاره‌ها)، مؤلفه‌ها و ابعاد که از کدگذاری باز بدست آمده است؛ هر یک سر جای خود قرار می‌گیرند تا بدین ترتیب دانش فزاینده‌ایی از روابط آن‌ها تولید گردد.

در مرحله‌ی کدگذاری انتخابی، پژوهشگر یافته‌های بدست آمده از کدگذاری محوری را گرفته و مقوله‌ها را که به صورت محوری انتخاب شده را به شکلی

ساختارمند با یکدیگر به هم ربط می‌دهند، سپس آن روابط را اثبات می‌کند و آنهایی را که نیاز به بهبود و تصحیح دارند؛ کامل می‌کند تا در نهایت، بتوانند به کمک آنها قضایای اصلی را شکل دهند (دانایی فرد & امامی، ۱۳۸۵).

جدول ۲. نمونه‌هایی از واحدهای معنایی و گزاره‌های استخراج شده

شماره	نویسنده	سال	منبع
۱	گروپل و کاهل	۲۰۰۹	Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment
بررسی محتوی و مفاهیم معنی‌دار		مضماین مستخرج	
<p>تحقیقات مختلف در حوزه‌ی مسایل مربوط به زندگی شخصی از لحاظ کار، تعارض کار و خانواده و تعادل کار- خانواده نشان می‌دهد، ادغام تقاضاهای کار با نقش‌های خانوادگی و درگیری‌های کار و خانوادگی همراه است. ناسازگاری بین مسئولیت‌های کاری و خانوادگی به دلیل محدود بودن منابعی چون زمان و انرژی خصوصاً، برای افراد متأهل و تمرکز بر روابط اجتماعی استفاده از سیاست‌های WLB را ضروری می‌داند. تعادل کار و زندگی پیش‌بینی‌کننده‌ی رفاه در کیفیت زندگی بوده و عدم دستیابی به تعادل با کاهش رضایت شغلی و زندگی شخصی همراه است که این خود باعث بروز بیماری و ایجاد تعارض در زندگی فردی می‌شود.</p>			
بررسی محتوی و مفاهیم معنی‌دار		مضماین مستخرج	
۲	بوردینو و آریانو	۲۰۱۸	Not All Work-Life Policies Are Created Equal: Career Consequences of Using Enabling Versus Enclosing Work-Life Policies
بررسی محتوی و مفاهیم معنی‌دار		مضماین مستخرج	
<p>بسیاری از کارمندان در استفاده از خط‌مشی‌های کار و زندگی بخاطر ترس از عواقب کار مردد می‌شوند. خط‌مشی‌های کار و زندگی شامل: انعطاف‌پذیری در کار، ماندن یا ترک کار، امکانات محل کار تعریف می‌شود. نگرش متعهدانه‌ای که توسط سرپرستان ایجاد می‌شود؛ منجر به ایجاد مفاهیم مثبتی در استفاده از سیاست‌های کار- زندگی می‌شود که متأثر از هنجارهای وضع شده می‌باشد. تعداد زیادی از سازمان‌ها روی پول و زمان سرمایه‌گذاری می‌کنند و از طریق تدوین و پیاده‌سازی رویه‌های رسمی و غیر رسمی زندگی کاری به دنبال حمایت از کارکنان خود در جهت افزایش نقش‌های جداگانه می‌باشند. ترک کردن یا ماندن در محل کار به سطوح فعالیت فرد بستگی دارد. سیاست‌های کار - زندگی در سازمان‌ها با نتایج مثبت طراحی می‌شود. برای مثال: عملکرد شغلی بالاتر با حقوق بالاتر برای افراد همراه است. همچنین، برای سازمان ایجاد اعتبار و جاذبه کرده که متقاضیان شغل سعی در جذب چنین سازمان‌هایی داشته و افراد شاغل میل به ماندن دارند و در عین حال، سازمان به نگهداری از استعدادهای برتری می‌پردازد.</p>			
بررسی محتوی و مفاهیم معنی‌دار		مضماین مستخرج	
۳	هار و روچ	۲۰۱۸	A daily diary study of work-life balance in managers: utilizing a daily process model
بررسی محتوی و مفاهیم معنی‌دار		مضماین مستخرج	
<p>از مشکلات متعدد که مدیران با آنها مواجه هستند؛ افزایش درخواست‌های کاری متعدد بودن درخواست‌های مدیران،</p>			

<p>_ ساعات طولانی کار، کاهش ساعت خواب، قصد ماندن یا ترک کار، کم‌توجهی به زندگی، مدیریت زندگی روزمره، مدیریت زندگی کاری، سلامت مدیران، فرسودگی شغلی، مشارکت شغلی، درگیری شغلی غنی‌سازی شغلی و عملکرد شغلی.</p>	<p>ناشی از نقش‌های مختلف و تداوم با آن طولانی شدن ساعات کار و به تبع آن کاهش ساعت خواب می‌شود. تحقیقات صورت گرفته، نشان می‌دهد که مداخله‌ی کار - خانواده بر قصد ماندن یا ترک کار، تعهد، کم‌توجهی به زندگی خانوادگی مدیران، نحوه‌ی برخورد آنها با خانواده و سلامت روزانه‌ی آنها مؤثر است. عوامل کلیدی حاصل از روابط کار خانواده به ۳ دسته تقسیم بندی می‌شود: مدیریت زندگی روزمره، مدیریت زندگی کاری، سلامت مدیران. رفاه بر نفوذ خانواده به کار (درگیری و غنی‌سازی) و تأثیرات احساس در کار (فرسودگی و مشارکت) نقش دارد. ضعف هیجانی مرتبط با کار بر تعادل کار و زندگی مدیران تأثیرگذار است. با ثبت رویدادها به صورت روزانه، این امکان فراهم می‌شود که کارهای روزانه و ابعاد خانوادگی را پردازش کرده و به حمایت جدی از اثر تعارض و غنی‌سازی از طریق منابع شغلی پرداخته شود. عملکرد شغلی، تعارض، غنی‌سازی، فرسودگی، تعادل در نهایت به تعادل کار - زندگی منجر می‌شود.</p>
---	---

۵. یافته‌های پژوهش

هدف اصلی روش فراترکیب، بوجود آوردن تفسیر هماهنگ، یکپارچه و نو از نتایج است. پس از آنکه، مفاهیم و مضامین معنی‌دار شناسایی گردید، به قالب‌بندی آنها به شکل مناسب پرداخته می‌شود. تلاش می‌شود به نحوی نام‌گذاری گردد که به بهترین توصیف برای آن طبقه از مفاهیم اشاره کند. در ادامه به سؤال‌های تحقیق پاسخ داده می‌شود:

۱. مفاهیم تعادل کار-زندگی کدامند؟

در این پژوهش، با توجه به تحلیل محتوای متون و مراحل کدگذاری ذکر شده؛ ۸۴۵ مفهوم (شاخص) بدست آمده است.

۲. مقوله‌های تعادل کار-زندگی کدامند؟

در پاسخ به سؤال دوم، مفاهیم حاصل شده‌ی پژوهش در قالب ۲۹ مقوله دسته‌بندی شده‌اند.

۳. مؤلفه‌های تعادل کار-زندگی کدامند؟

در پاسخ به سوال سوم، مقولات حاصل شده در ذیل ۳ مؤلفه‌ی پیشایند، پیامد و استراتژی جای گرفته‌اند.

۴. ابعاد تعادل کار-زندگی کدامند؟

در پاسخ به سؤال چهارم مقولات در ۲ بعد اصلی ایجابی و سلبی مشخص شده‌اند.

۵. مدل تعادل کار-زندگی کدام است؟

در پاسخ به سؤال پنجم و اصلی پژوهش به تبیین (مدل تعادل کار و زندگی) پرداخته شده است. مدل تبیین شده نشان می‌دهد که تعادل کار و زندگی در دو بعد اصلی ایجابی و سلبی قرار می‌گیرد. در این تقسیم‌بندی، بعد ایجابی به سلسله مفاهیمی می‌پردازد که پیش زمینه و نتایج حاصل از اجرای تعادل کار و زندگی می‌باشد؛ مانند پتانسیل فردی، تعاملات روانشناسی و اجتماعی، حمایت خانواده، روابط انسانی کارفرما، روابط انسانی و جنبه‌های اجتماعی زندگی و ... طبقه‌بندی شده است. از طرفی، بعد سلبی همواره به صورت پیش زمینه‌ای وجود داشته و به نوعی از بین برنده یا به عنوان سد راه تعادل کار- زندگی قلمداد می‌شود، و موضوعاتی مانند: تقاضاهای خانوادگی، تقاضاهای کاری، کمبود منابع، مسئولیت‌های فردی، عدم رضایت فردی، کاهش شغلی را شامل می‌شود. همچنین در بررسی و طبقه‌بندی تم‌ها پس از تقسیم‌بندی نتیجه‌گیری شد که برخی عوامل به عنوان پیدایش‌دهنده هستند؛ یعنی علت بوجود آورنده تعادل هستند و برخی عوامل به عنوان پیامد و یا نتیجه‌ی تعادل می‌باشند و در نهایت استراتژی‌ها، موضوعاتی هستند که در تصمیم‌گیری‌ها باید لحاظ شوند و به نوعی سطح تصمیم‌گیری را مشخص می‌کنند.



شکل ۳. مدل تبیین شده تعادل کار - زندگی

جمع بندی و نتیجه گیری

انسان‌ها در راستای یافتن راه‌هایی برای مدیریت بهتر تنش‌های کار و دیگر نیازهای زندگی و حل چالش‌هایی که با آنها مواجه می‌باشند، همواره در تلاش برای ایجاد تعادل هستند. کار و زندگی به عنوان دو جزء جدا نشدنی زندگی بشری، موضوعاتی در هم تنیده هستند که همواره انسان‌ها در تلاش برای ارتقاء و بهبود آن‌ها بوده‌اند. زمانی که افراد در زندگی‌شان، تعادل را احساس کنند؛ در انجام وظایف کاری و مسئولیت‌های زندگی بهتر عمل کرده و احساس رضایت‌مندی از

مسیر زندگی دارند. بنابراین، روشن است که تعادل کار و زندگی به عنوان یکی از موضوعات اجتماعی مورد توجه بوده و اختصاص زمان و هزینه از سوی مدیران، برنامه‌ریزان و سیاست‌مداران موجب شده؛ این موضوع در سطح کلان قرار گیرد. تحقیق حاضر در راستای اهمیت تعادل کار - زندگی انجام گرفته است، تا افراد و سازمان‌ها با شناخت ظرفیت‌ها، توانمندی‌ها و پیش‌بینی‌هایی از آینده در جهت اجرای هرچه بهتر نقش‌های خود در راستای بهره‌وری و رضایت‌مندی گام بردارند. در پاسخ به سؤال پژوهش مبنی بر اینکه، مفاهیم سرآمد و بنیادی درباره‌ی مفهوم تعادل کار - زندگی کدام هستند، به شکل زیر عمل شده است. در این پژوهش با استفاده از روش فراترکیب و با بررسی پژوهش‌های پیشین در زمینه‌ی تعادل کار-زندگی نتیجه‌گیری شده است که تعادل کار-زندگی از دو بعد ایجابی و سلبی تشکیل شده و از آن‌ها تأثیرپذیر می‌باشد. البته، نظریات و الگوهای مختلفی در زمینه‌ی ابعاد تشکیل‌دهنده‌ی تعادل کار-زندگی وجود دارند که هر کدام از زاویه‌ای به آن نگریسته‌اند، اما اجماع کاملی در این زمینه بوجود نیامده است. ولی می‌توان گفت؛ اجماع نظری در مفهوم تعادل کار و زندگی وجود دارد که به نوعی بر رضایت‌مندی و توزیع زمانی قلمرو کار و زندگی توافق دارند. الگوی ارائه شده در این پژوهش می‌تواند به عنوان نقشه‌ی راه مناسبی برای شناسایی، استقرار و پیاده‌سازی مؤثر مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی مورد استفاده گیرد. در این مقاله با استفاده از روش فراترکیب و بهره‌گیری از ۳۸ منبع که بیشترین ارتباط کیفی با موضوع پژوهش را داشته‌اند و با استفاده از جمع‌بندی نظریات مختلف و اشباع نظری پیرامون آن‌ها به استخراج ۸۴۵ کد دست یافته شده است که با پایش آن‌ها، در نهایت کدها در قالب ۲۹ مؤلفه (شکل ۳) جای داده شده است. مقایسه‌ی نتایج پژوهش با تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که نتایج پژوهش حاضر با تحقیقات زیر همخوانی دارد:

در بعد ایجابی، نتایج حاصل شده در مؤلفه‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های؛ (والکور، ۲۰۰۷: پتانسیل فردی)، (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۸: تعاملات روانشناسی و اجتماعی)، (کوبا و باچکو، ۲۰۱۳: حمایت خانواده)،

(سانگاری، ۲۰۱۶: روابط انسانی کارفرما)، (دکس و سو بوند، ۲۰۰۵: روابط انسانی و جنبه های اجتماعی زندگی)، (دیری و جاگو، ۲۰۰۹: روابط خانوادگی)، (سالترین و همکاران، ۲۰۰۱: شرایط و محیط کاری)، (کین و کوداتنو، ۲۰۰۴: عوامل انگیزشی)، (کلارک و همکاران، ۲۰۰۴: بهبود استانداردهای زندگی کارکنان)، (گرینهاوس، کالینز و شاو ۲۰۰۳: تعامل نقش های کار و زندگی)، (گرینهاوس، کالینز و شاو ۲۰۰۳: رضایت شغلی)، (وایدانوف، ۲۰۰۴: رضایت فردی)، (هیرشی، شوکلی و زاچر، ۲۰۱۹: بهبود شغلی)، (گریزواش و اسکارلسون، ۲۰۰۷: تقاضاهای فردی)، (کیتون و همکاران، ۲۰۰۷: جمعیت شناختی)، (بوردینو و همکاران، ۲۰۱۸: حمایت سازمانی)، (گرینهاوس و باول، ۲۰۰۳: سلامت فردی)، (سانگاری، ۲۰۱۶: سیاست گذاری)، (چو و آلن، ۲۰۱۹: عوامل اجتماعی)، (کالن، ۲۰۰۷: عوامل شغلی)، (بروت، ۲۰۰۸: فرهنگ سازمانی)، (بوردینو و همکاران، ۲۰۱۸: نوع نگرش و تیپ رفتاری)، (کالیوری، ۲۰۰۸: هم پوشانی مرزهای تقاضا)، همخوانی دارد. در بعد سلبی نیز، نتایج حاصل شده در مؤلفه های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش های؛ (پاولمن و همکاران، ۲۰۰۳: تقاضاهای خانوادگی)، (هیرشی، شوکلی و زاچر، ۲۰۱۹: تقاضاهای کاری)، (وایدانوف، ۱۹۸۵: کمبود منابع)، (کین و کوداتنو، ۲۰۰۴: مسئولیت های فردی)، (گروپل و کاهل، ۲۰۰۹: عدم رضایت فردی)، (گروپل و کاهل، ۲۰۰۹: کاهش شغلی)، همخوانی دارد.

در مجموع، یکی از مهم ترین عوامل تأثیر گذار در تحقق تعادل بین کار-زندگی، پتانسیل فردی، نگرش ها و توانایی های افراد است. کارکنان باید با ایجاد نگرش مثبت در خود و تلاش برای تثبیت آن در تمامی موقعیت ها و شرایط، کوشش نموده و سعی کنند؛ با فاصله گرفتن از شرایط تنش زا و پراسترس، میزان اضطراب خود را به حداقل کاهش دهند. یکی دیگر از فعالیت هایی که می تواند تأثیر بسزایی در این تعادل داشته باشد، بر زمین نهادن مشکلات کاری در محل کار و عدم صحبت در مورد مسائل و موضوعات کاری در محیط خانواده است. اگر کارکنان از بین مشاغل پیشنهاد شده در محل کار بتوانند شغلی را انتخاب کنند که با ویژگی های آنها از جهات مختلف تناسب بیشتری داشته باشد، تنش های کمتری

داشته و امنیت شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند. همچنین، تفاهم بین افراد شاغل و اعضای خانواده در خصوص اهداف کاری فرد شاغل و داشتن یک تعریف یکسان بین فرد و خانواده از موفقیت در شغل، در رسیدن به تعادل تأثیرگذار است. از دیگر عوامل مهم تأثیرگذار در تحقق تعادل بین کار-زندگی، حمایت خانواده است. در این راستا اگر شاغلان بتوانند؛ زمان‌های کاری خود را با زمان‌های کاری اعضای خانواده خود تطبیق دهند، در این صورت می‌توانند فرصت مناسبی برای گذراندن وقت در کنار همسر و فرزندان خود ایجاد کنند. شاغلین می‌توانند؛ برای بهبود شادابی و نشاط فرزندان خود تدابیر مناسب بیاندیشند، به عنوان مثال اختصاص زمان مفید برای تفریح فرزندان و برنامه‌ریزی جهت پرکردن اوقات فراغت فرزندان از طریق برنامه‌های ورزشی، گوشه‌ای از این تدابیر به شمار می‌آید. اختصاص دادن زمان‌هایی در هفته برای کنار هم بودن در فضایی بیرون از منزل، مانند بوستان‌ها و اماکن تفریحی برای صرف شام به همراه اعضای خانواده، تشویق و حمایت خانواده از فرد شاغل در کسب موفقیت‌های گوناگونی که از نظر شغلی کسب کرده است. همچنین، اگر اعضاء خانواده بتوانند بین هزینه‌های زندگی و درآمد افراد شاغل در خانواده توازن برقرار کنند، در جهت تعادل گامی مثبت برداشته‌اند.

در نهایت عامل مهم دیگر از عوامل تأثیرگذار در موفقیت کارکنان برای رسیدن به تعادل کار-زندگی سازمان‌ها هستند، که با سیاست‌های خود می‌توانند در این تعادل تأثیرگذار بوده و در موضوعات مختلف باعث دلگرمی کارکنان شده و شرایط مناسب برای دسترسی به تعادل کار-زندگی کارکنان را ایجاد کنند. به عنوان نمونه سازمان‌ها می‌توانند؛ با تنظیم و ارائه برنامه‌های انعطاف پذیرکاری، چه از نظر انعطاف‌پذیری در ساعات کاری و چه از نظر برنامه‌ریزی برای کار پاره وقت، از کارکنان خود حمایت کنند. همچنین، سازمان‌ها می‌توانند؛ با طرح‌ریزی برنامه‌هایی در جهت بهبود سلامت غذایی کارکنان خود در وعده‌هایی غذایی که در محل کار حضور دارند، خدماتی ارائه دهند. اختصاص یارانه و یا کمک هزینه از سوی سازمان در جهت فعالیت‌های مختلف ورزشی، فرهنگی و غیره از دیگر جنبه

های حمایتی سازمان‌ها است. برخی سازمان‌ها، برنامه‌ریزی‌های منسجمی ارائه می‌کنند و به شکل‌های مختلف در نگهداری از کودکان و سالمندان خانواده‌ی کارکنان خود، خدماتی ارائه می‌دهند، به عنوان نمونه مهد کودک‌های سازمانی و یا پرداخت کمک هزینه به کارکنان در جهت سپردن و مراقبت از کودکان و یا سالمندان خود به مراکز مناسب. یکی دیگر از زوایای فرهنگ حمایتی در سازمان‌ها همکاری در جهت اجازدهی مرخصی در موارد مورد نیاز و در جهت رفع نیازهای مورد نیاز خانواده به کارکنان می‌باشد؛ به عنوان نمونه، زمانی که کارکنان دچار مشکلات مختلف خانوادگی مانند بیماری، فوت و غیره می‌شوند. همچنین، کمک به ایجاد تعادل کاری در بین کارکنان و ممانعت از انباشتگی شغلی بر روی یک نفر و تقسیم فعالیت‌ها به شکل عادلانه در بین کارکنان، از دیگر روش‌های رسیدن به تعادل است. سیاست‌گذاری‌های اجتماعی و فرهنگی نیز از عوامل تأثیرگذار در تحقق تعادل بین کار-زندگی است. برای توفیق یافتن سیاست اجتماعی در خانواده و جامعه، با توجه به اینکه تصمیمات در بخش‌های گوناگونی مانند بخش آموزش، بخش خدمات اجتماعی، بخش اشتغال، اقتصاد، بهداشت و ... اتخاذ می‌شود، لذا لازم است استراتژی‌هایی تأثیرگذار و منطقی برای تأثیرگذاری در جهت ارتقای سلامت اجتماعی و تعادل کار- خانواده تدوین شوند. از یکسو، در اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های کار و زندگی، سازمان‌ها ملزم هستند تا به فشارهای خارجی (مقررات، قوانین، هنجارها، انتظارات اجتماعی و ...) پاسخ دهند. ازسویی دیگر، برای تحقق سیاست‌های تعادل کار - زندگی پشتیبانی فرهنگ سازمانی لازم است تا در میدان عمل بتوانند؛ سیاست‌ها را اجرایی کنند. در این راستا در جهت بهبود فعالیت‌ها مواردی پیشنهاد می‌گردد؛ آسیب‌شناسی‌ها در تحقق تعادل بین کار و زندگی، بدون‌سازی استراتژی‌هایی جهت یاری رساندن به تحقق تعادل بین کار و زندگی، فرهنگ‌سازی به منظور ایجاد تعادل بین نقش‌های فردی در محیط کاری با توقعات و خواسته‌های جامعه از فرد، فرهنگ‌سازی در زمینه قبول مسئولیت‌های اجتماعی مختلف توسط افراد و مشارکت کردن افراد در فعالیت‌های عمومی، انجمن‌های گوناگون و غیره.

منابع و مأخذ

- داناوی فرد، ح و امامی، س (۱۳۸۵)، استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد. اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، ۱(۲): ۶۹-۹۷.
- نجفی، ت و اسدی، م (۱۳۹۰)، تعادل کار و زندگی، تهران. تهران: مرکز توسعه مطالعات خانواده و اداره کل آموزش بانک ملت.
- Blom, R., Kruijen, P., & Van der Heijden, B. (2020). One HRM fits all? A meta-analysis of the effects of HRM practices in the public, semipublic, and private sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 3-35.
- Carlson, D.S; Grzywacz, J.G. (2008). *Reflections and future directions on measurement in work- family research*. San Diego, USA: Academic Press, Elsevier.
- Casper, W., Vaziri, H., Wayne, J., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182.
- Dolcos, S. (2007). Managing life and work demands: The impact of organizational support on work-family conflict in public and private sectors, 15 .
- Duxbury, L., Lyons, S., & Higgins, C. (2008). *Too much to do, and not enough time: An examination of role overload*. San Diego, USA: Academic Press, Elsevier.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Hunter, E., Perry, S., Carlson, D., & Smith, S. (2010). Linking team resources to work-family enrichment and satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 304-312.
- Powell, G., & Greenhaus, J. (2006). Is the opposite negative? Untangling the

complex relationship between work-family enrichment and conflict. *Career Development International*, 11, 7, 650-659.

Sandelowski, M., & Barroso, J. (2003). Writing the proposal for a qualitative research method. Sandelowski, M., & Barroso, J. (2003). Writing the proposal for a qualitative research methodology project. *Qualitative Health Research*, 13, 781-820.

Wayne, J., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 108-130.

References

- Blom, R., Kruyen, P., & Van der Heijden, B. (2020). One HRM fits all? A meta-analysis of the effects of HRM practices in the public, semipublic, and private sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 3-35.
- Carlson, D.S; Grzywacz, J.G. (2008). *Reflections and future directions on measurement in work- family research*. San Diego, USA: Academic Press, Elsevier.
- Casper, W., Vaziri, H., Wayne, J., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182.
- Danaeifard, H., & Emami, S. (2006). Qualitative Research Strategies: A Reflection on Data Theory Theory. *Strategic Management Thought (Management Thought)*, 1 (2): 69-97. (In Persian)
- Dolcos, S. (2007). Managing life and work demands: The impact of organizational support on work-family conflict in public and private sectors, 15.
- Duxbury, L., Lyons, S., & Higgins, C. (2008). *Too much to do, and not enough time: An examination of role overload*. San Diego, USA: Academic Press, Elsevier.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Hunter, E., Perry, S., Carlson, D., & Smith, S. (2010). Linking team resources to work–family enrichment and satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 304-312.
- Najafi, T., & Asadi, M. (2011). Work-life balance, Tehran. Tehran: Family Studies Development Center and Bank Mellat Education Department. (In

Persian)

- Powell, G., & Greenhaus, J. (2006). Is the opposite negative? Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict. *Career Development International*, 11, 7, 650-659.
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2003). Writing the proposal for a qualitative research method44. Sandelowski, M., & Barroso, J. (2003). Writing the proposal for a qualitative research methodology project. *Qualitative Health Research*, 13, 781-820.
- Wayne, J., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 108-130.