

راهبردهای زنان شاغل برای برقراری تعادل بین کار و زندگی در شهر سنندج



مقدمه: پژوهش حاضر با هدف کشف و شناخت راهبردهای زنان شاغل متأهل برای برقراری تعادل بین کار و زندگی انجام شده است.

روش: روش پژوهش کیفی و مشارکت‌کنندگان آن زنان شاغل متأهل ساکن و متولد شهر سنندج بودند. با روش نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۲۰ نفر از آنها با استراتژی حداکثر تنوع از طریق اشباع نظری موردتحقیق قرار گرفتند. در جمع‌آوری داده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و عمیق استفاده شد. تحلیل داده‌ها با تکنیک تحلیل مضمون مطابق روش براون و کلارک انجام شد.

یافته‌ها: راهبردهای زنان شاغل متأهل در برقراری تعادل بین کار و زندگی در قالب ۵ مضمون اصلی (واقع‌بینی، مدیریت زمان، مراقبت از سلامت جسمی و روانی، احقاق حق، دقت در آداب معاشرت) و ۱۴ مضمون فرعی (انتظار متعادل از خود، پرهیز از چشم‌وهم‌چشمی، تلاش و سخت‌کوشی، برنامه‌ریزی، اولویت‌بندی، تقسیم کار، پرهیز از اتلاف وقت، اجرای به‌موقع کارها، مراقبت جسمانی، مراقبت روانی، احقاق حق، نزاکت اجتماعی، عفاف و پاک‌دامنی، رعایت حریم خصوصی) دسته‌بندی شد.

بحث: زنان شاغل با واقع‌بینی و مراقبت از سلامت جسمی و روانی خویش، همچنین با مدیریت زمان فعالیتها و رعایت آداب معاشرت اجتماعی به احقاق حقوق خود پرداخته و تلاش رضایت‌بخشی را برای برقراری تعادل بین کار و زندگی خود به‌کار برده‌اند.

۱- محمد احمدی
دکتر جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه،
گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم
اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

۲- اکبر زارع شاه‌آبادی
دکتر جامعه‌شناس، گروه جامعه‌شناسی،
دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد،
یزد، ایران. (نویسنده مسئول)
<A_zare@yazd.ac.ir>

این مقاله برگرفته از رساله دکتری رشته جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، با عنوان «مطالعه تعادل بین کار و زندگی در میان زنان شاغل متأهل شهر سنندج» در دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه یزد است.

واژه‌های کلیدی:

تعادل کار و زندگی، رعایت
حریم خصوصی، سلامت جسمی و
روانی، مدیریت زمان.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۱۵



Strategies Employed by Working Women to Achieve Work-Life Balance in Sanandaj, Iran



▶ **1- Mohammad Ahmadi** ■
Ph.D. in Sociology of
Economy and Development,
Department of Sociology,
Faculty of Social Sciences,
Yazd University, Yazd, Iran.

▶ **2- Akbar Zare Shah-Abadi** ■
Ph.D. in Sociology,
Department of Sociology,
Faculty of Social Sciences,
Yazd University, Yazd, Iran.
(Corresponding Author)
<A_zare@yazd.ac.ir>

*This article is based on
the doctoral dissertation
in the field of Sociology of
Economic and Development,
titled "Study of Work-Life
Balance Among Married
Working Women in Sanandaj
City," at the Faculty of
Social Sciences, Yazd
University*

Keywords:

Work-Life Balance, Mar-
ried Working Women,
Respect for Privacy, Quali-
tative Research, Physi-
cal and mental health,
Sanandaj

Received: 2024/09/05

Accepted: 2025/09/06

Introduction: The present study aims to explore and identify the strategies employed by married working women to achieve work-life balance.

Method: This study employed a qualitative research method, with participants consisting of married working women who were born and reside in the city of Sanandaj. Using purposive sampling and a maximum variation strategy, 20 participants were selected based on the principle of theoretical saturation. Data were collected through in-depth, semi-structured interviews and analyzed using thematic analysis based on Braun and Clarke's approach.

Findings: The strategies of married working women for achieving work-life balance were categorized into five main themes—realism, time management, self-care for physical and mental health, claiming rights, and attention to social etiquette—and 14 sub-themes, including balanced self-expectations, avoiding comparison with others, effort and hard work, planning, prioritization, division of labor, avoiding time-wasting, timely task execution, physical care, mental care, claiming rights, social courtesy, modesty and chastity, and respect for privacy.

Discussion: Working women have pursued balance between work and life by practicing realism, engaging in physical and mental self-care, managing their time effectively, observing social etiquette, and claiming their rights, making satisfactory efforts to establish this equilibrium.

Citation: Ahmadi M, Zare Shahabadi A. (2025). Working Women's Strategies for Achieving

Work-Life Balance in Sanandaj. *refahj.* 25(98), : 4

URL: <http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-4389-en.html>



Extended Abstract

Introduction

Throughout history, women's participation in the domestic and social spheres has undergone significant fluctuations (Durant, 2020). In the modern era, women increasingly pursue self-expression, confidence, and personal growth by engaging in professional and social activities alongside men. However, married working women often bear multiple responsibilities, managing careers, fulfilling household duties, and attending to marital and parental roles (Rajabi-Farjad, 2020, p. 219). Juggling these roles demands substantial energy and meticulous coordination to mitigate role conflict. Consequently, for these women, achieving work-life balance is not merely desirable but essential (Baradaran et al., 2023, p. 36). It is within this context that the present study aims to explore the strategies married working women employ to establish harmony between their professional and personal lives.

Method

This qualitative study employed in-depth, semi-structured interviews for data collection. Participants consisted of 20 married working women, all of whom were born and residing in Sanandaj. They were selected through purposive sampling with a maximum variation strategy to capture a wide spectrum of experiences. The interviews, lasting between 45 and 60 minutes, were transcribed verbatim for analysis.

The data were analyzed using Braun and Clarke's (2006) six-phase thematic analysis framework, which involves familiarizing oneself with the data, generating initial codes, searching for themes, reviewing themes, defining themes, and producing the report. To ensure the validity and reliability of the study, several measures were implemented. These included maximizing participant diversity across variables such as age, education, marriage duration, employment type, income, number of children, and spouse's characteristics. Furthermore, member checking was performed by having participants review the coded transcripts for accuracy. Finally, the entire research process, including coding and theme extraction, was evaluated by external experts to enhance credibility.

Findings

The participants' ages ranged from 27 to 51 years, with marriage durations of 2 to 28 years and 0 to 4 children. All participants held a minimum of a bachelor's degree. Fourteen were employed in the public sector and six in the private sector, with work experience ranging from 3 to 24 years. Their monthly income varied between 8 and 35 million Iranian rials.

The strategies employed by married working women to achieve work-life balance were categorized into five main themes—realism, time management, self-care for physical and mental health, claiming rights, and attention to social etiquette—along with 14 corresponding sub-themes. These sub-themes included balanced self-expectations, avoiding comparisons with others, effort and hard work, planning, prioritization, division of labor, avoiding time-wasting, timely execution of tasks, physical care, mental care, claiming rights, social courtesy, modesty and chastity, and respect for privacy.

Discussion

The study highlights that married working women achieve work-life balance through a multifaceted and dynamic approach. By adopting realistic self-expectations and aligning their goals with their actual capacities, they establish a sustainable foundation for managing their roles. Furthermore, avoiding comparisons and unnecessary competition helps them mitigate external pressures and maintain focus on their personal progress.

Time management emerged as a pivotal strategy for balancing multiple roles. Effective planning, task prioritization, and the division of labor not only enhanced productivity but also helped prevent mental fatigue. By avoiding procrastination and making optimal use of their time, participants were able to meet both personal and professional obligations more effectively.

Self-care strategies were central to maintaining physical and emotional well-being. The participants emphasized that maintaining a healthy lifestyle, avoiding unhealthy environments, and cultivating psychological resilience enabled them to confront life's challenges with greater calm and efficiency.

Claiming rights surfaced as a key theme, reflecting a shift from a passive stance to active participation in social and civic life. By confronting discrimination and

asserting their rights, the women fostered individual and collective empowerment, thereby gaining greater control over their lives and enhancing their social standing.

Finally, attention to social etiquette and boundaries significantly supported participants' ability to maintain balance. Through respecting personal and family privacy, observing relational limits, and upholding norms of modesty and respectful behavior, they cultivated safer and more stable personal environments, which contributed to an overall sense of peace and security.

In summary, the findings underscore that achieving work-life balance extends beyond mere time management or role fulfillment. It entails a comprehensive strategy integrating realism, self-care, social ethics, rights advocacy, and relational boundaries. Married working women thus employ an adaptive and reflective approach to navigate the demands of their multiple roles while sustaining personal growth, family harmony, and social integration.

Ethical Considerations

Author Contributions

All authors contributed to the preparation of this article.

Funding

No financial support from any individual or organization was received for the preparation of this article.

Conflict of Interest

The authors declared that there is no conflict of interest.

Research Ethics

All ethical considerations were adhered to in this article, including honesty, avoidance of plagiarism, integrity, and confidentiality.

مقدمه

فعالیت زنان در خانه و اجتماع طی تاریخ فرازونشیبهای بسیاری داشته است (دورانت^۱، ۲۰۲۰). امروزه زنان در کنار نقشهای خانوادگی، با هدف شکوفایی توانمندیها و افزایش عزت نفس، به طور گسترده در نیروی کار حضور یافته‌اند. آنها علاوه بر مسئولیتهای شغلی، وظایف خانه، همسررداری و تربیت فرزندان را نیز بر عهده دارند که مجموع این مسئولیتهای می‌تواند موجب خستگی و ناتوانی در مدیریت زمان شود (رجبی فرجاد، ۲۰۲۰)؛ بنابراین، زنان نیازمند راهبردهایی برای کاهش تعارض نقشها و ایجاد تعادل بین کار و زندگی هستند. این تعادل از اهمیت ویژه‌ای برای زنان شاغل متأهل برخوردار است که باید همزمان نقشهای متعددی را به‌خوبی ایفا کنند (برادران و همکاران، ۲۰۲۳).

تعادل کار و زندگی به معنای ارزیابی ذهنی فرد از مصالحه بین وظایف کاری و غیرکاری است که بر اساس ادراکات و اولویتهای شخص شکل می‌گیرد (برو^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). این تعادل به معنای دستیابی به سطحی از رضایت است که فرد بتواند در هر دو حوزه با حداقل تعارض نقش، عملکرد مناسبی داشته باشد (کلارک^۳، ۲۰۰۰).

زنان به‌عنوان سرمایه‌های انسانی مهم در توسعه اجتماعی و فرهنگی، نقش کلیدی در رشد جامعه و تربیت نسل آینده دارند (احمدی و کلدی، ۲۰۱۳). حفظ تعادل و آرامش درونی زنان شاغل می‌تواند کارآمدی آنان را در محیط کار و خانواده افزایش دهد.

اهمیت تعادل کار و زندگی در جوامع درحال توسعه بیشتر است؛ چراکه ساختارهای سنتی این جوامع، به‌ویژه در سیاست‌گذاری و حمایت از زنان شاغل، ناکارآمد و کم‌انعطاف هستند (گرونفلدر^۴، ۲۰۱۳). همچنین ارزشهای فرهنگی این جوامع نقشهای متعددی را از زنان طلب می‌کنند. بررسیهای آماری نشان می‌دهد نرخ مشارکت اقتصادی زنان در سنندج

1. Durant
3. Clark

2. Brough
4. Grunenfelder

روندی افزایشی داشته اما در سالهای اخیر با نوسان همراه بوده است؛ از ۱۲.۲ درصد در سال ۱۳۸۵ به ۱۵ درصد در سال ۱۳۹۵ و سپس کاهش به ۱۲.۳ درصد در سال ۱۴۰۲ (مرکز آمار ایران، ۲۰۲۳).

لذا با توجه به این روند و تنوع فرهنگی و قومیتی شهر سنندج، ضرورت پژوهش در زمینه تعادل بین کار و زندگی زنان شاغل متأهل این شهر بیش از پیش احساس می‌شود. پژوهش حاضر با رویکرد پسامدرن و تأکید بر فرهنگ بومی، فراتر از دیدگاههای کلاسیک اروپایی و آمریکایی، به بررسی راهبردها و استراتژیهای زنان شاغل متأهل سنندجی برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی می‌پردازد. سؤال اصلی این پژوهش این است که زنان شاغل متأهل سنندجی از چه راهبردهایی برای برقراری این تعادل استفاده می‌کنند؟

پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که راهبردهای تعادل بین کار و زندگی در زنان شاغل در چندین حوزه مهم قرار دارند. **شایگان (۲۰۲۳)** این راهبردها را در قالب «اقتصادی، تجلیل و تکریم، ارائه خدمات، توانمندسازی، افزایش امنیت شغلی، انعطاف ساعات کاری، توجه به جسم و روان، عدم تبعیض و توجه به خانواده» دسته‌بندی کرده است. **طبرسا و معینی کربکنندی (۲۰۲۱)** نیز تأکید کردند که ساعات کاری طولانی، نابرابری جنسیتی و کمبود اوقات فراغت تعادل کار و زندگی را مختل می‌کند، اما برنامه‌ریزی، مراقبت از سلامت و حس خوش‌بینی به سازمان می‌تواند بهبود یابد. **روشنی (۲۰۲۲)** راهبردهای تعادل بین نقش مادری و شغلی را در تلاش سخت‌کوشانه، مدیریت زمان، تقسیم‌کار و برون‌سپاری امور خانواده خلاصه کرده است.

رجیبی فرجاد (۲۰۲۰) نشان داد که تعادل کار و زندگی در زنان پلیس به رضایت شغلی، عملکرد بهتر و توجه به خانواده منجر می‌شود و مدیریت کار و کاهش ساعات کاری نقش

مهمی دارد. داوودی و شمسی (۲۰۱۸) عوامل مهمی چون رضایت و انگیزه شغلی، حمایت خانوادگی و سازمانی و انعطاف پذیری کاری را مؤثر بر تعادل کار و زندگی معرفی کردند. کلتوم^۱ و همکاران (۲۰۱۷) بر اهمیت خدمات حمایتی نظیر مرخصی، ساعات کاری شناور و مراکز مراقبت تأکید داشتند. ناز^۲ و همکاران (۲۰۱۷) راهبردهایی همچون مدیریت زمان، اولویت بندی وظایف و کسب حمایت خانواده و همکاران را مؤثر دانستند. مک کارتی^۳ و همکاران (۲۰۰۹) نیز به خدمات مشاوره‌ای، آموزش مدیریت زمان و استرس و تسهیلات نگهداری از کودکان اشاره کردند.

مرور این پژوهشها نشان می‌دهد که مطالعات قبلی عمدتاً بر زنان شاغل در مشاغل دولتی متمرکز بوده و کمتر به زنان فعال در مشاغل آزاد پرداخته شده است. همچنین بیشتر تحقیقات با رویکرد کمی و پیمایشی انجام شده و جای خالی پژوهشهای کیفی که به خرده فرهنگها و ویژگیهای فرهنگی-اجتماعی خاص توجه کند، احساس می‌شود. بنابراین، این پژوهش با رویکرد کیفی و تمرکز بر زنان شاغل متأهل سنندجی که دارای هویت فرهنگی، زبانی و پوشش خاص هستند، به بررسی راهبردهای تعادل بین کار و زندگی می‌پردازد.

چارچوب مفهومی

تعادل بین کار و زندگی، از زوایای نظری مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است که هر کدام به نحوی این تعادل را تبیین می‌کنند. نظریه نقش^۴، کار و خانواده را به عنوان سیستمهایی می‌داند که ارتباطات میان افراد بر اساس انتظارات نقشها شکل می‌گیرد. رالف لینتون^۵ نقش را مجموعه نگرشها و رفتارهایی می‌داند که جامعه به فرد در جایگاه اجتماعی اش می‌دهد (کوزر و روزنبرگ^۶، ۲۰۱۸). فرد در پایگاههای اجتماعی مختلف، درگیر شبکه‌ای از نقشهاست که

1. Kalthum
4. role theory

2. Naz
5. Ralph Linton

3. Mc Carthy
6. Coser and Rosenberg

باید به طور همزمان آنها را ایفا کند (کوئن^۱، ۲۰۲۴). مشارکت در چند نقش اغلب به عنوان فرآیندی مثبت تلقی می‌شود که با ایجاد هم‌افزایی بین نقشها، عملکرد فرد در خانواده و کار را بهبود می‌بخشد (هسکیو و مک‌کارتی^۲، ۲۰۲۱).

این نگرش مثبت به تعادل کار و خانواده، منجر به شکل‌گیری مفهوم «غنی‌سازی کار و خانواده» شده است؛ به این معنا که تجربیات و منابع به‌دست‌آمده در یک نقش می‌تواند کیفیت نقش دیگر را ارتقاء دهد. به عبارت دیگر، کار و خانواده هر دو می‌توانند مهارتها، دانش و عواطف مثبت را تولید کنند که در سایر زمینه‌های زندگی نیز مؤثرند (بهام^۳ و همکاران، ۲۰۲۰).

غنی‌سازی خانواده برای کار سه بعد اصلی دارد: توسعه خانواده برای کار، تعامل و تأثیر خانواده بر کار و بازده یا اثربخشی خانواده برای کار. این ابعاد شامل انتقال منابع روان‌شناختی مانند احساس امنیت و خودکارآمدی، نگرشهای مثبت و آرامش از خانواده به محیط کار هستند که به بهبود موفقیت‌های کاری کمک می‌کنند (لین^۴ و همکاران، ۲۰۲۱).

نظریه سرریزشدگی^۵، اثرات متقابل و دوجانبه کار و خانواده را بررسی می‌کند و نشان می‌دهد که فشارهای هر حوزه می‌توانند به حوزه دیگر سرریز شوند. این سرریزشدگی می‌تواند مثبت یا منفی باشد؛ سرریز مثبت به معنای انتقال رضایت و پیشرفت از یک حوزه به دیگری و سرریز منفی به معنای انتقال مشکلات و ناراحتیهاست (لوت و ووهرمان^۶، ۲۰۲۳) از سوی دیگر، نظریه مرز^۷ که توسط کمبل کلارک^۸ مطرح شده، رابطه کار و خانواده را بیشتر انسانی و مبتنی بر رفت‌وآمدهای روزانه افراد بین دو محیط می‌داند. مرزها بین کار و خانواده توسط فناوری اطلاعات به طور فزاینده‌ای نامشخص شده‌اند و این دو حوزه در حال یکپارچه‌شدن هستند (کلارک، ۲۰۰۰).

1. Cohen

4. Lin

7. boundary theory

2. Heskiau and McCarthy

5. spillover theory

8. Cambell Clark

3. Beham

6. Lott and Wöhrmann

در نهایت بر اساس حساسیت نظری، رویکردهای نظریه نقش و مرز، نهادهای کار و خانواده را دو سیستم در تعامل می‌دانند که زنان شاغل روزانه بین آنها تردد دارند و ایفای نقشهای متعدد باعث گسترش روابط اجتماعی، ارتقاء منزلت و تکوین شخصیت اجتماعی آنان می‌شود. این نقشهای متعدد می‌توانند منابع و پاداشهای متقابلی ایجاد کنند که به غنی‌سازی و ارتقای کیفیت زندگی در هر دو حوزه منجر می‌شود. همچنین نظریه سرریزشدگی، اثرات مثبت و منفی دوجانبه بین کار و خانواده را نشان می‌دهد که می‌تواند تعادل مناسبی را در زندگی فرد برقرار کند (احمدی و زارع شاه‌آبادی، ۲۰۲۴).

روش‌شناسی پژوهش

مبانی فلسفی این پژوهش مبتنی بر رویکرد تفسیرگرایانه است که بر پارادایم تفسیری و نگرشی ذهن‌گرا استوار است. رویکرد پژوهش، استقرایی و نوع آن، کاربردی است. این مطالعه با بهره‌گیری از روش‌شناسی کیفی انجام شده و داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و عمیق گردآوری شده‌اند. در مرحله تحلیل، از تکنیک «تحلیل مضمون» استفاده شده است؛ روشی کیفی که در آن داده‌ها بر پایه مضامین و الگوهای تکرار شونده تحلیل می‌شوند تا مفاهیم کلیدی شناسایی و تفسیر شوند. این شیوه به درک عمیق‌تر معانی پنهان در داده‌ها کمک می‌کند (براون و کلارک، ۲۰۰۶).

معیارهای ورود به مصاحبه شامل زنانی بودند که دارای شرایط زیر باشند: شاغل، متأهل، متولد و ساکن شهر سنندج و نیز دارای تمایل به همکاری و مشارکت در پژوهش. معیار خروج از مصاحبه نیز شامل عدم تمایل فرد به ادامه همکاری در فرایند مصاحبه بود. در این پژوهش، ۲۰ نفر از زنان شاغل و متأهل متولد و ساکن سنندج به‌عنوان مشارکت‌کننده، با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. حجم نمونه بر اساس اصل اشباع نظری تعیین شد؛

به این معنا که فرایند مصاحبه‌ها تا زمانی ادامه یافت که مضامین و الگوهای تکرارشونده در داده‌ها مشاهده شد و اطلاعات جدیدی به دست نیامد.

سؤالات مصاحبه به صورت باز و نیمه‌ساختاریافته طراحی شده بودند. مدت زمان هر مصاحبه بین ۴۵ دقیقه تا یک ساعت متغیر بود و این جلسات در محل کار یا منزل مشارکت‌کنندگان برگزار شد. فرایند جمع‌آوری داده‌ها حدود یک ماه به طول انجامید. تمام مصاحبه‌ها پس از اجرا، پیاده‌سازی شده و به متن تبدیل شدند. سپس، تحلیل داده‌ها بر اساس روش شش مرحله‌ای براون و کلارک (۲۰۰۶) انجام شد که شامل مراحل زیر بود: آشنایی با داده‌ها، تولید کدهای اولیه، استخراج مضامین، بازبینی مضامین، تعریف و نام‌گذاری مضامین، نگارش و تدوین گزارش نهایی.

برای کسب اعتبار پژوهش، مشارکت‌کنندگان با حداکثر تنوع انتخاب شدند؛ این تنوع شامل عواملی همچون سن، مدت زمان تأهل، سطح تحصیلات خود و همسر، شغل خود و همسر، مدت اشتغال، تعداد فرزندان و میزان درآمد فرد و همسر وی بود.

به منظور اعتباریابی داده‌ها، متن کامل مصاحبه‌ها به همراه کدهای استخراج‌شده در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار گرفت تا درباره صحت و دقت آنها اظهارنظر کنند. در مواردی که مغایرت یا ابهامی وجود داشت، پژوهشگر با مراجعه مجدد به مشارکت‌کننده، توضیحات لازم را دریافت کرده و ابهامات را برطرف کرد تا اطمینان حاصل شود که مفاهیم استخراج‌شده با منظور واقعی مشارکت‌کننده هم‌خوانی دارد.

در راستای تقویت روایی پژوهش، متن کامل تمامی مصاحبه‌ها به همراه کدگذاریها و طبقات اولیه، به اساتید راهنما و مشاور ارسال شد. در تمامی مراحل پژوهش، از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها تا کدگذاری مفاهیم و استخراج مضامین فرعی و اصلی، از نظرات اصلاحی، تأییدی و تکمیلی ایشان بهره گرفته شد تا دقت و انسجام تحلیلها افزایش یابد.

در راستای رعایت اصول اخلاقی پژوهش، مجوزهای لازم از دانشگاه اخذ شد. پژوهشگر

پیش از آغاز فرایند جمع‌آوری داده‌ها، با معرفی خود به مشارکت‌کنندگان، هدف کلی پژوهش را برای ایشان به صورت شفاف توضیح داد و رضایت آگاهانه آنان برای شرکت در پژوهش و ضبط مصاحبه‌ها اخذ شد. به مشارکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات آنها کاملاً محرمانه باقی خواهد ماند؛ اسامی افراد به صورت مستعار در پژوهش ذکر می‌شود و فایلهای صوتی مصاحبه‌ها نیز نزد پژوهشگر محفوظ خواهد بود. همچنین تأکید شد که مشارکت در این مطالعه کاملاً داوطلبانه است و افراد می‌توانند در هر مرحله از انجام مصاحبه، از ادامه همکاری انصراف دهند؛ بدون آنکه هیچ پیامد منفی‌ای متوجه آنان شود.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده، محدوده سنی مشارکت‌کنندگان بین ۲۷ تا ۵۱ سال و مدت‌زمان تأهل آنها از ۲ تا ۲۸ سال متغیر بوده است. تعداد فرزندان این گروه بین صفر تا چهار نفر و میانگین فرزندان آنها دو نفر بوده است. تمامی مشارکت‌کنندگان دارای تحصیلات دانشگاهی در سطح کارشناسی و بالاتر بودند. از میان آنها، ۱۴ نفر در مشاغل دولتی و در سازمانهای اداری مختلف مشغول به کار بودند و ۶ نفر نیز در حوزه‌های شغل آزاد فعالیت می‌کردند. تحصیلات همسران این زنان در بازه‌ای از دیپلم تا سطوح دانشگاهی قرار داشت و از نظر شغلی، ۱۵ نفر در مشاغل اداری دولتی و ۵ نفر در مشاغل آزاد اشتغال داشتند. مدت‌زمان اشتغال زنان مشارکت‌کننده در بیرون از منزل، بین ۳ تا ۲۴ سال گزارش شد که میانگین آن حدود ۱۲ سال بود. همچنین، درآمد ماهیانه زنان مشارکت‌کننده بین ۸ تا ۳۵ میلیون تومان و درآمد همسران آنها در بازه ۸ تا ۱۵ میلیون تومان قرار داشت. لازم به ذکر است که تمامی همسران مشارکت‌کنندگان در زمان انجام پژوهش شاغل بودند. مشخصات زمینه‌ای مشارکت‌کنندگان در جدول شماره (۱) آورده شده است.

جدول شماره (۱): مشخصات زمینه‌ای مشارکت‌کنندگان

میزان درآمد همسر (میلیون تومان)	میزان درآمد (میلیون تومان)	تعداد فرزند	مدت زمان اشتغال	شغل همسر	شغل	تحصیلات همسر	تحصیلات	مدت زمان تاهل	سن	مشارکت‌کننده
۱۳	۱۷	۱	۱۵	کارمند اداره گاز	معلم ابتدایی	دیپلم	لیسانس	۱۴	۴۰	سودابه
۱۴	۱۴	۱	۱۲	کارمند بانک	آرایشگر زنانه	لیسانس	لیسانس	۶	۳۳	مریم
۱۱	۱۲	۲	۱۰	کارپرداز شرکت خصوصی	حسابدار شرکت خصوصی	فوق دیپلم	لیسانس	۱۷	۴۵	حمیرا
۱۵	۱۵	۱	۴	پرستار بیمارستان	پرستار بیمارستان	فوق لیسانس	فوق لیسانس	۵	۳۱	لیلا
۱۷	۱۵	۴	۲۲	دبیر آموزش و پرورش	کارمند اداره مالیات	فوق لیسانس	فوق لیسانس	۲۶	۴۹	کبری
۱۱	۱۴	۲	۲۳	کارمند مرکز بهداشت	کارمند مرکز بهداشت	لیسانس	فوق لیسانس	۲۰	۴۶	دریا
۱۲	۱۰	۳	۱۴	آرایشگر	گل فروشی	دیپلم	فوق دیپلم	۱۶	۴۱	حلیمه
۱۲	۱۲	۴	۱۹	راننده مینی‌بوس	بوتیک لوازم آرایشی	دیپلم	دیپلم	۲۸	۵۱	شراره
۱۰	۱۰	۲	۸	کارمند دادگستری	کارمند بهزیستی	لیسانس	لیسانس	۱۱	۳۸	هاجر
۱۲	۳۵	۲	۲۱	راننده آژانس	مامای مرکز بهداشت و مطب خصوصی	لیسانس	لیسانس	۲۱	۴۸	فروزان
۱۳	۱۰	ندارم	۴	کارمند قراردادی کلینیک ترک اعتیاد	کارمند شبکه بهداشت	لیسانس	فوق لیسانس	۲	۳۰	فریده

میزان درآمد همسر (میلیون تومان)	میزان درآمد (میلیون تومان)	تعداد فرزند	مدت زمان اشتغال	شغل همسر	شغل	تحصیلات همسر	تحصیلات	مدت زمان تأهل سن	مشارکت کننده	
۱۲	۸	۲	۸	خواروبار فروشی	خیاط زبانه	دیپلم	لیسانس	۵	۲۸	قمرناز
۱۲	۱۱	۱	۶	دبیر دبیرستان	کارمند اداره برق	لیسانس	لیسانس	۷	۳۲	شرافت
۱۰	۱۱	۲	۹	کارمند هلال احمر	کارمند اداره تعاون	لیسانس	لیسانس	۹	۳۵	توران
۱۱	۱۰	ندارم	۳	کارمند اداره ثبت اسناد	کارمند اداره ثبت اسناد	فوق لیسانس	لیسانس	۲	۲۷	حدیث
۱۰	۱۰	۲	۱۰	مهندس ایران خودرو	رادیولوژی بیمارستان	لیسانس	لیسانس	۱۱	۳۷	صبری
۱۱	۱۱	۲	۷	بهداری سپاه و بسیج	اداره سپاه و بسیج	لیسانس	لیسانس	۸	۳۴	زیبا
۱۵	۱۸	۳	۱۹	کارمند ثبت احوال	دفتر بیمه	لیسانس	لیسانس	۱۸	۴۲	فاطمه
۱۲	۱۶	۱	۳	کارمند استانداری	پزشک بیمارستان	فوق لیسانس	دکتری	۴	۲۹	نسرین
۱۵	۱۵	۴	۲۴	دبیر دبیرستان	کارمند دادگستری	لیسانس	لیسانس	۲۵	۴۴	زهرا

در ادامه درون‌مایه‌های اصلی راهبردهای زنان شاغل متأهل برای برقراری تعادل بین کار و زندگی از داده‌ها استخراج شد. نحوه بیان درون‌مایه‌ها به‌گونه‌ای است که ضمن توصیف دقیق تجربه‌های پاسخ‌گویان از مفهوم تعادل بین کار و زندگی، به معنایابی این تجربه‌ها نیز پرداخته شده است. بر اساس یافته‌ها، نحوه خوانش زنان شاغل متأهل درباره راهبردهای به کار گرفته شده برای برقراری تعادل بین کار و زندگی به شرح زیر در قالب ۵ مضمون اصلی

(واقع‌بینی، مدیریت زمان، مراقبت از سلامت جسمی و روانی، احقاق حق، دقت در آداب معاشرت) و ۱۴ مضمون فرعی (انتظار متعادل از خود، پرهیز از چشم‌وهم‌چشمی، تلاش و سخت‌کوشی، برنامه‌ریزی، اولویت‌بندی، تقسیم کار، پرهیز از اتلاف وقت، اجرای به‌موقع کارها، مراقبت جسمانی، مراقبت روانی، احقاق حق، نزاکت اجتماعی، عفاف و پاک‌دامنی، رعایت حریم خصوصی) و ۴۸ مفهوم دسته‌بندی و تلخیص شد. راهبردهای زنان شاغل متأهل در برقراری تعادل بین کار و زندگی در **جدول شماره (۲)** آورده شده است.

جدول شماره (۲): راهبردهای زنان شاغل متأهل در برقراری تعادل بین کار و زندگی

مضمون اصلی	مضمون فرعی	مفاهیم
ر.ق.ن.	انتظار متعادل از خود	توقع واقع‌بینانه و انتظار متعادل از خود، در نظر گرفتن تواناییهای شخصی، قهرمان بودن را کنار بگذارید.
	پرهیز از چشم‌وهم‌چشمی	پرهیز از چشم‌وهم‌چشمی، بی‌توجهی به ظاهرسازی دیگران، عدم مقایسه خود با دیگران، بپذیرید که همه چی کامل نیست، پرهیز از حسادت.
	تلاش و سخت‌کوشی	تلاش و سخت‌کوشی در زندگی، پیگیری کارها با جدیت بیشتر، رسیدگی بهتر به کاستیهای زندگی، پویایی در کار و زندگی.

مضمون اصلی	مضمون فرعی	مفاهیم
مدیریت زمان	برنامه‌ریزی	برنامه‌ریزی در زندگی، خاتمه کار در زمان مشخص، تنظیم مخارج بر اساس میزان درآمد.
	اولویت‌بندی	اولویت‌بندی مسائل و امور زندگی، نظم و انضباط در انجام کار، مدیریت زمان در انجام کارها.
	تقسیم کار	واگذاری برخی وظایف به دیگران چه در خانه و چه محل کار، تقسیم کار در محل کار و منزل.
	پرهیز از اتلاف وقت	خودداری از وقت‌گذارانی بی‌مورد، سرعت در انجام کار.
	اجرای به‌موقع کارها	اجرای به‌موقع کارها، عدم خلل در انجام کارها، فقدان کار عقب افتاده، استفاده بهینه از ساعات حضور در اداره.
مراقبت جسمی و روانی	مراقبت جسمانی	مراقبت از سلامتی جسمی، رعایت سبک غذایی مناسب، تجدیدقوای جسمی، پرهیز از سیگار و مواد مخدر.
	مراقبت روانی	مراقبت از سلامت روانی، دوری از رابطه با افراد منفی‌نگر، پرهیز از رقابت‌جویی منفی با دیگران، پرهیز از انتقال مشکلات کاری به منزل و برعکس.
احقاق حق	احقاق حق	ایستادگی در برابر زورگویی، دفاع به‌موقع از حریم شخصی، دفاع از حق ادامه تحصیل دختران، فرستادن دختران به دانشگاه.
دقت در آداب معاشرت	نزاکت اجتماعی	رفتار با دیگران در نهایت ادب و احترام، پرهیز از فضولی در کارهای دیگران، پرهیز از قضاوت و بدگویی دیگران.
	عفاف و پاک‌دامنی	رعایت عفاف و پاک‌دامنی، پرهیز از عشوه‌گری، دوری از اختلاط با نامحرمان، داشتن خط قرمز.
	رعایت حریم خصوصی	رعایت حریم شخصی و خانوادگی، رعایت حدود مرز در رابطه با افراد غریبه و همکاران مخصوصاً جنس مخالف، بازگو نکردن مشکلات خانوادگی در بین دیگران.

واقع بینی

رسیدن به انتظار متعادل از خود نیازمند شناخت تواناییهای فردی و کنار گذاشتن قهرمان گرایی است. این دیدگاه واقع بینانه به فرد کمک می کند مطابق با ارزشها و شرایط خود رفتار کرده و تعادل بهتری بین کار و زندگی برقرار کند. فریده، فوق لیسانس و شاغل در اداره بهداشت، می گوید:

«شناخت مناسبی از خودم و تواناییهام دارم، همین بهم آرامش می ده و چهارچوب روشنی می ده که چطور شرایط رو کنترل کنم و روی بهبود اوضاع تمرکز داشته باشم.»

چشم و هم چشمی ترکیبی از رقابت و حسادت است که باعث بی ارزش شمردن تواناییهای خود و بزرگ نمایی داشته های دیگران می شود. دوری از آن کمک می کند بر اهداف و آرزوهای شخصی تمرکز کنیم؛ خود را کمتر با دیگران مقایسه کنیم و واقع گرایانه به زندگی نگاه کنیم.

مریم، دارای لیسانس و یک فرزند و در آرایشگاه شاغل است، می گوید:

«آرایشگری رو با توجه به علاقه و تواناییهام انتخاب کردم و خیلی خوب هم پیش می برم. مهم نیست دیگران چه شغلی دارن، آرامشم برام مهمه. معتقدم چشم داشتن به زندگی دیگران روح و جسم رو نابود می کنه.»

سخت کوشی یک ویژگی اکتسابی است که با تلاش و صرف زمان به دست می آید. پیگیری در کارها باعث پویایی و نگاه واقع بینانه به مسیر موفقیت می شود، زیرا رسیدن به آرامش بدون زحمت ممکن نیست. نسرین، پزشک عمومی شاغل در بیمارستان، می گوید:

«پزشک شدن راهی سخت و طولانی بود، اما وقتی به اهدافم فکر می کردم، با انگیزه بیشتری ادامه می دادم. مخصوصاً وقتی زنهای فامیل رو می دیدم که بی هدف وقت می گذرونن و جایگاه خاصی ندارن، تلاشم دوچندان می شد.»

مدیریت زمان

برنامه‌ریزی فرایندی ذهنی است که در سه مرحله «چه کاری»، «چگونه» و «چه زمانی» انجام می‌شود و باعث استفاده بهتر از زمان و منابع برای رسیدن به اهداف می‌شود. توران، ۳۵ ساله و کارمند اداره تعاون با دو فرزند، می‌گوید:

«برنامه‌ریزی جزو جدانشدنی زندگی کارمنده؛ بدون اون همه چیز به هم می‌ریزه. همیشه هر کاری رو هر وقت خواستی انجام بدی. حتی برای خرج و مخارج هم اگه برنامه نداشته باشیم، آخر ماه به مشکل می‌خوریم.»

اولویت‌بندی یعنی شناسایی و نظم‌دهی اهداف بر اساس اهمیت و ضرورت آنها تا بتوان با تمرکز بیشتر و صرف زمان کمتر، ابتدا به امور مهم‌تر پرداخت. با توجه به محدودیت زمان، اولویت‌بندی نقش مهمی در رسیدن به اهداف و داشتن زندگی رضایت‌بخش دارد. کبری، با ۴ فرزند و ۲۲ سال سابقه کار در اداره مالیات، می‌گوید:

«خیلی چیزها هست که دلم می‌خواد توی زندگی شخصی و کاری‌ام بهش برسم، اما زمان محدوده. باید بدونی چی می‌خوای. الان اولویت من بچه‌هامن. خوشحالی و موفقیت اونها، یعنی آرامش من.»

تقسیم کار در برنامه‌ریزی و مدیریت زمان باعث سرعت در انجام امور می‌شود و از نظر اجتماعی نیز راهبردی مؤثر در ایجاد تعادل وظایف است. به گفته امیل دورکیم^۱، تقسیم کار امری اخلاقی است (آرون^۲، ۲۰۲۳). با واگذاری مسئولیتها در خانواده می‌توان همبستگی و صمیمیت ایجاد کرد. زهرا، ۴۴ ساله، کارمند دادگستری و مادر ۴ فرزند، می‌گوید:

«امور خونه بین همه تقسیم شده، اما این‌طور نیست که هر کس فقط کار خودش رو بکنه. بچه‌هام رو مسئولیت‌پذیر بزرگ کردم و هر کدوم متناسب با سنشون وظایفی دارن.»

1. Emile Durkheim
2. Aron

پرهیز از اتلاف وقت نقش مهمی در انجام مؤثر وظایف دارد. تعیین هدف، برنامه‌ریزی و تلاش برای دستیابی به آنها از اتلاف وقت جلوگیری می‌کند، درحالی‌که مشغول‌شدن به امور بی‌ارزش باعث خستگی ذهنی و جسمی می‌شود. لیل، دارای فوق‌لیسانس پرستاری و شاغل در بیمارستان، می‌گوید:

«برای هر کاری برنامه ذهنی دارم و طبق اون پیش می‌رم. تا حد امکان از وقت‌گذرانی در امور بی‌اهمیتی مثل گوشی و شبکه‌های اجتماعی دوری می‌کنم.»

انجام به‌موقع کارها موجب استفاده بهینه از زمان، کاهش نگرانی و ایجاد نظم در کار و زندگی می‌شود. این موضوع به آرامش ذهنی کمک کرده و از ایجاد خلل در سایر امور جلوگیری می‌کند. فاطمه، ۴۲ ساله با ۳ فرزند و ۱۹ سال سابقه در نمایندگی بیمه، می‌گوید:

«صبح که بیدار می‌شم سریع کارهای روزمره مثل مرتب‌کردن رختخوابها رو انجام می‌دم. این باعث نظم توی خونه می‌شه. توی شغلم هم سعی می‌کنم کارها رو به‌موقع انجام بدم، چون حتی یک اهمال‌کاری کوچیک ممکنه به کارم آسیب بزنه.»

مراقبت از سلامت جسمی و روانی

برای داشتن بدنی سالم، باید آگاهانه سبک زندگی سالمی را دنبال کرد؛ از جمله تغذیه مناسب، ورزش منظم و پرهیز از مصرف مواد مضر مانند سیگار و مواد مخدر. دریا، ۴۶ ساله و کارمند اداره بهداشت و درمان، درباره سبک زندگی خود می‌گوید:

«در برنامه غذایی روزانه معمولاً لبنیات و سبزیجات رو مصرف می‌کنم، غذاهای دیگر رو در حد توان مالی و شرایط اقتصادی. اصلاً تمایلی به غذاهای فست‌فودی ندارم. خدا رو شکر از دودودم دور هستم. در طول روز یا شبا بعد شام اگه فرصت بشه یکی دو ساعتی با خانواده میرم پیاده‌روی.»

سلامت روان یعنی داشتن تفکر سالم، کنترل احساسات و رفتار مناسب. فردی که از سلامت روان برخوردار است، روابط خوبی با دیگران دارد و توانایی مدیریت چالشهای زندگی را داراست. دوری از افراد منفی‌نگر، پرهیز از رقابت ناسالم و جداکردن مسائل کاری از زندگی شخصی، نقش مهمی در حفظ سلامت روان دارند. صبری، کارمند بخش رادیولوژی بیمارستان، می‌گوید:

«زیاد خودم درگیر نظر بقیه نمی‌کنم و اهمیت نمی‌دم. از آدمایی که حسودن و با حرفاشون می‌خوان حرصمو در بیارن و کلاً منفی‌نگر هستن دوری می‌کنم. در معاشرت با دیگران خودمو وارد بگومگو و خاله‌زنک‌بازی نمی‌کنم تا آرامشم بهم نخوره.»

احقاق حق

دفاع از حریم خصوصی، مقابله با ظلم و تلاش برای عدالت، استقلال و دستیابی به حقوق خود، از ارزشهای فرهنگی مهمی هستند که با کرامت انسانی پیوند دارند و زمینه‌ساز رشد و شکوفایی فردی‌اند. شراره، دارای دیپلم، مادر چهار فرزند و صاحب بوتیک لوازم آرایشی، می‌گوید:

«شوهرم با تحصیل دختر مخالفه، می‌گه باید زود ردش کنی بره والا گند به بار مباره. من در مقابل افکارش ایستادم و دخترا رو با زحمت خودم فرستادم دانشگاه. برای استقلال و تعیین مسیر زندگیم زحمت زیادی کشیدم و تلاشم اینه که دخترام هم مستقل و قوی بار بیان.»

دقت در آداب معاشرت

نزاکت اجتماعی نوعی رفتار اخلاقی و موردپذیرش جامعه است که شامل ادب، احترام، پرهیز از قضاوت و دخالت در امور دیگران و سازگاری با فرهنگ جامعه می‌شود. رعایت این اصول، جایگاه اجتماعی فرد را ارتقا می‌دهد و موجب تمایل دیگران به ارتباط با او می‌گردد.

سودابه، معلم ابتدایی، می گوید:

«در معاشرت با دیگران با احترام رفتار می‌کنم، با نزدیکانم رفتاری همدلانه دارم، در سخن گفتن حد نکه میدارم و نظرات دیگران رو هم گوش میدم، وسط حرف دیگران نمی‌پریم، اهل فضولی و سرک کشیدن در زندگی دیگران نیستم.»

عفاف نوعی خودکنترلی و پایبندی به ارزشهای اخلاقی و رفتاری پذیرفته شده در جامعه است. پرهیز از رفتارهای تحریک‌آمیز، رعایت مرز در روابط با نامحرمان و حفظ وقار، از جمله ویژگیهایی است که به حفظ حریم خانوادگی و ایجاد آرامش و امنیت فردی کمک می‌کند. هاجر، ۳۸ ساله، مادر دو فرزند و کارمند اداره بهداشتی، می‌گوید:

«لباس و پوشش مناسب دارم، در معاشرتهای اجتماعی حدومرز روابط رو رعایت می‌کنم، به‌گونه‌ای رفتار می‌کنم تا کسی به خودش اجازه نده به من حرفی بزنه یا با دید بدی منو نگاه کنه. همینا ارتباط مستقیمی با آرامش و امنیت داره.»

حریم خصوصی بخشی از زندگی فردی است که بدون رضایت شخص نباید مورد ورود یا دخالت دیگران قرار گیرد. این حریم با توجه به عرف و فرهنگ جامعه تعریف می‌شود و رعایت آن در روابط اجتماعی، از بروز تنش و اختلال در زندگی شخصی جلوگیری می‌کند. حمیرا، حسابدار یک شرکت خصوصی و مادر دو فرزند، می‌گوید:

«در معاشرت با دیگران دقت به خرج میدم. حریم شخصی و خانوادگی رو حفظ می‌کنم. هر حرفی رو درباره زندگی و خانواده‌ام پیش دیگران به زبان نمی‌آرم که بعداً سوژه خنده و مضحکه بشم یا این‌که رازی باشه که ازش سوءاستفاده بشه و باعث بهم خوردن آرامشم بشه.»

بحث

تعادل بین کار و زندگی، مفهومی خودتشخیصی است که فرد با مدیریت مسئولیتهای شغلی و خانوادگی خود به آن دست می‌یابد (بهرامی و همکاران، ۲۰۲۳). این تعادل، به‌ویژه برای زنان شاغل که نقشهای متعددی را بر عهده دارند، اهمیت بیشتری دارد و همواره در تلاش برای بهبود آن هستند. این پژوهش در پی پاسخ به این پرسش است که راهبردها و استراتژیهای زنان شاغل متأهل برای ایجاد تعادل میان کار و زندگی چیست؟

یافته‌های پژوهش نشان داد که تلاش و سخت‌کوشی زنان شاغل همراه با نگرش واقع‌بینانه، نقش مهمی در ایجاد تعادل بین کار و وظایف خانوادگی دارد. این نتایج با مطالعات روشنی (۲۰۲۲) و ناز و همکاران (۲۰۱۷) هم‌راستا است که تأکید دارند باور به تواناییهای شخصی و تلاش مستمر از راهبردهای کلیدی برقراری تعادل میان نقش مادری و شغلی است. همچنین، انتظار متعادل از خود و پرهیز از قهرمان‌گرایی، به زنان کمک می‌کند تا واقع‌بینانه‌تر عمل کنند. پرهیز از چشم‌وهم‌چشمی، اجتناب از مقایسه خود با دیگران و بی‌توجهی به ظاهرسازیه‌ها از دیگر عوامل تقویت‌کننده واقع‌بینی است که باعث می‌شود زنان بدون حسادت و رقابت ناسالم، با توجه به تواناییهای خود، امور کار و زندگی را به‌خوبی مدیریت کنند.

یکی دیگر از راهبردهای مؤثر زنان شاغل برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی، مدیریت زمان است. برنامه‌ریزی، اولویت‌بندی وظایف و تقسیم‌کار با اطرافیان به آنها کمک کرده تا با دیدی وسیع‌تر و با تأکید بر نظم و انضباط، عملکرد بهتری در مسئولیتهای شغلی و خانوادگی داشته باشند. این یافته با نتایج مطالعات طبرسا و معینی کربکندی (۲۰۲۱)، روشنی (۲۰۲۲) داوودی و شمسی (۲۰۱۸) و ناز و همکاران (۲۰۱۷) هم‌راستا است که مدیریت زمان، سازمان‌دهی، برنامه‌ریزی دقیق و واگذاری مسئولیتهای خود را از عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی معرفی کرده‌اند. همچنین، مشارکت‌کنندگان در این پژوهش به اهمیت پرهیز از اتلاف وقت

و انجام به موقع کارها اشاره کردند و بیان داشتند که استفاده بهینه از زمان، به آنها کمک کرده تا امور عقب افتاده نداشته باشند و بتوانند بهتر میان نقشهای مختلف خود تعادل برقرار کنند یکی از نتایج مهم پژوهش، اهمیت مراقبت از سلامت جسمی و روانی بود. زنان مشارکت کننده تأکید داشتند که رعایت سبک تغذیه‌ای سالم و پرهیز از مصرف سیگار و مواد مخدر در حفظ سلامت جسمانی مؤثر است. همچنین دوری از افراد منفی‌نگر و اجتناب از رقابتهای ناسالم، به کاهش تنشهای روانی و ایجاد آرامش کمک می‌کند و این آرامش موجب می‌شود فرد با توان بیشتری با دغدغه‌ها مقابله کرده و بین کار و زندگی تعادل برقرار کند. این یافته‌ها با نتایج پژوهشهای شایگان (۲۰۲۳)، طبرسا و معینی کربکندی (۲۰۲۱) و کلثوم و همکاران (۲۰۱۷) هم‌راستا است که مراقبت از سلامت جسم و روان و رعایت ایمنی برای خود و فرزند را از راهکارهای مؤثر زنان شاغل در حفظ تعادل معرفی کرده‌اند.

یکی دیگر از یافته‌های کلیدی پژوهش، موضوع احقاق حق است. زنان شاغل با عبور از نقشهای منفعل و پذیرش صرف ساختارهای اجتماعی، به کنشگرانی فعال تبدیل شده‌اند که با رویکردی بازاندیشانه در فرآیند جامعه‌پذیری مشارکت می‌کنند. آنها در برابر ظلم و تبعیض ایستادگی کرده، با شهادت از حریم شخصی خود دفاع می‌کنند و برای دستیابی به حقوق مدنی و اجتماعی خود و دیگران وارد عرصه فعالیت‌های اجتماعی می‌شوند. این مضمون برگرفته از زمینه فرهنگی، سیاسی و اجتماعی نواحی گردنشین کشور است که سابقه‌ای طولانی در مشارکتهای مدنی و سیاسی دارند. به گفته مشارکت‌کنندگان، تلاش برای احقاق حقوق، راهبردی مؤثر در ایجاد تعادل میان کار و زندگی زنان شاغل به شمار می‌رود و بیانگر پویایی و سرزندگی این گروه اجتماعی است.

درنهایت، رعایت آداب معاشرت یکی دیگر از راهبردهای مهم زنان شاغل برای ایجاد تعادل میان کار و زندگی بود. تحلیل دیدگاههای مشارکت‌کنندگان نشان می‌دهد که این تعادل تا حد زیادی با نحوه تعاملات اجتماعی مرتبط است. بدین معنا که رعایت نزاکت، ادب

و احترام در ارتباطات، پرهیز از قضاوت و بدگویی در جمعهای دوستانه، دوری از روابط غیرضروری با افراد غریبه، حفظ مرزهای زندگی شخصی و خانوادگی، رعایت حدود شرعی در ارتباط با نامحرمان و پایبندی به عفاف و پاکدامنی، موجب تقویت مرزهای امنیت فردی و اجتماعی شده و احساس آرامش بیشتری برای زنان فراهم می‌کند.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود نهادها و مراکز مسئول اقدام به برگزاری دوره‌های آموزشی و جلسات مشاوره‌ای در زمینه‌هایی مانند مراقبت از سلامت جسمی و روانی، خودشناسی بر اساس واقعیت‌های زندگی، اهمیت برنامه‌ریزی و مدیریت زمان و شیوه‌های صحیح تعاملات اجتماعی نمایند تا آگاهی زنان شاغل در این حوزه‌ها افزایش یابد. تحقق تعادل میان کار و زندگی زمانی ممکن می‌شود که آموزشها از خانواده و رسانه‌های اجتماعی آغاز شده و به تدریج در سطح جامعه گسترش یابد. لازم است به همه اعضای جامعه یادآوری شود که زنان نیز، همچون مردان، از حق برخورداری از حقوق مدنی و اجتماعی برخوردارند و خود زنان نیز نباید خود را در چارچوب ساختارهای سنتی محدود تصور کنند. برخی از محدودیتهای این پژوهش به شرح زیر است: تعدادی از زنان به دلیل نگرانی از افشای جنبه‌های پنهان زندگی شخصی خود تمایلی به مشارکت نداشتند؛ از این رو، مصاحبه‌ها صرفاً با افرادی انجام شد که تمایل و اشتیاق لازم را برای همکاری داشتند. همچنین برخی مشارکت‌کنندگان به دلیل مشغله کاری در ساعات اداری زمان کافی برای گفت‌وگو نداشتند و خواهان پایان سریع مصاحبه بودند. در این موارد، با هماهنگی و رضایت آنان، زمان و مکان مناسب‌تری برای ادامه مصاحبه تعیین شد. از سوی دیگر، انجام مصاحبه در ساعات غیراداری و مراجعه به منزل مشارکت‌کنندگان، به‌ویژه در حضور همسر و فرزندان، با دشواریهایی همراه بود. با توجه به این شرایط، طبیعی است که برخی افراد از بیان واقعیت خودداری کرده و پاسخهایی غیرواقعی ارائه داده باشند.

ملاحظات اخلاقی

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان در تهیه این مقاله مشارکت داشتند.

منابع مالی

برای تهیه این مقاله هیچ‌گونه حمایت مالی از شخص یا سازمانی دریافت نشده است.

تعارض منافع

نویسندگان اظهار داشتند که تضاد منافی وجود ندارد.

اخلاق پژوهش

در این مقاله همه ملاحظات اخلاقی از جمله صداقت، عدم سرقت ادبی، امانت‌داری و رازداری رعایت شده است.

- Ahmadi, M., & Kaldi, A. (2013). Women's sense of social security and the social factors affecting it: The case of Sanandaj city. *Social Welfare Quarterly*, 13(49), 365-374. <http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-1330-fa.html>
- Ahmadi, M., & Zare Shah-abadi, A. (2024). Factors related to work-life balance among married working women in Sanandaj city. *Strategic Women Studies*, 26(102), 7-32. <https://doi.org/10.22095/jwss.2024.454030.3444>
- Aron, R. (2023). *The fundamental stages of the development of thought in sociology* (Trans: B. Perham). Tehran: Scientific and Cultural Publications. P: 351.
- Bahrami, P., Nosratabadi, S., Palouzian, K., & Hegedus, S. (2023). Modeling the Impact of Mentoring on Women's WorkLife Balance: A Grounded Theory Approach. *Administrative Sciences*, 13(1), Article 6. <https://doi.org/10.3390/admsci13010006>
- Baradaran, M., Javadi, A., & Yavari, K. (2023). Social and cultural challenges of working women: Conditions, strategies, and consequences (Case study: Female teachers in Golpayegan). *Iranian Journal of Social Issues*, 14(1), 35–59. <https://doi.org/10.61186/jspi.14.1.35>
- Beham, B., Drobnič, S., Präg, P., Baierl, A., & Lewis, S. (2020). Work-to-family enrichment and gender inequalities in eight European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 589-610. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1355837>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M., 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. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of work/family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cohen, B. (2024). *Foundations of sociology* (G. A. Toosli, Trans.). Tehran: Samt Publishing.

- Coser, L., & Rosenberg, B. (2018). *Fundamental sociological theories* (F. Ershad, Trans.). Tehran: Ney Publishing.
- Davoodi, M., & Shamsi, M. (2018). Identifying factors affecting work-life balance in working women. *Women and Culture Quarterly*, 10(38), 43–60. <https://www.magiran.com/p2127759>
- Durant, W. (2020). *History of Civilization. Vol 9.* (S. Azari, Trans.). 17th ed. Tehran: Scientific and Cultural Publishing Company. P: 53.
- Grunenfelder, J. (2013). Discourses of gender identities and gender roles in Pakistan: Women and non-domestic work in political representations. *Women's Studies International Forum*, 40(1), 68-77. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2013.05.007>
- Heskiu, R., & McCarthy, J. M. (2021). A work–family enrichment intervention: Transferring resources across life domains. *Journal of Applied Psychology*, 106(10), 1573–1585. <https://doi.org/10.1037/ap10000833>
- Iran Statistical Center. (2023). *General Population and Housing Census Results 1400 for the Whole Country*, Publisher: Iran Statistical Center.
- Kalthum, H., Norehan, A., & Nursyakiran, A. I. (2017). Work-Life Balance among Married Women Working in Public Sector. *Journal of Governance and Development*, 13(2), 199-215. <https://e-journal.uum.edu.my/index.php/jgd/article/view/18264>
- Lin, S.-H. (Joanna), Chang, C. H., & Lee, H. J. (2021). Positive family events facilitate effective leader behaviors at work: A within-individual investigation of family-work enrichment. *Journal of Applied Psychology*, 106(9), 1412–1434. <https://colab.ws/articles/10.1037%2Fap10000827>
- Lott, Y., & Wöhrmann, A. M. (2023). Spillover and crossover effects of working time demands on work–life balance satisfaction among dual-earner couples: The mediating role of work–life conflict. *Current Psychology*, 42, 12957–12973. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02379-9>
- McCarthy, A., Darcy, C., & Grady, G. (2009). Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviours. *Human Resources Management Review*, 20(2), 158-167. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.12.001>
- Naz, S., Fazal, S., & Ilyas Khan, M. (2017). Perceptions of Women Academics Regarding Work-Life Balance: A Pakistan Case. *Management in Education*, 31(2), 88-93. <https://doi.org/10.1177/0892020617696633>

- Rajabi Farjad, H. (2020). Presenting a model for work-life balance of female police officers in Greater Tehran (FATA). *Quarterly Journal of Police and Social Research on Women and Family*, 8(1), 217–243. <https://sid.ir/paper/365843/fa>
- Roshani, Sh. (2022). Women's lived experience of strategies for balancing professional and motherly roles. *Lifestyle Quarterly*, 8(14), 9–28. https://journal.manaviyat.ir/article_167705.html
- Shayegan, F. (2023). Providing solutions for work-life balance among female police officers in Greater Tehran. *Social Order Quarterly*, 15(1), 1–26. <https://doi.org/10.22034/entezam.2023.1273256.2517>
- Tabarsa, G., & Mo'ini Karkabandi, M. (2021). Examining the impact of work-life balance on psychological safety of employees with the mediating role of organizational optimism. *Journal of Management Improvement and Transformation Studies*, 31(103), 31–69. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2021.57901.3848>