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, Married Working Women, Respect for Privacy, Qualitative Research, Physical and mental health, Sanandaj

Received: 2024/09/05
Revised: 2025/07/05
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. Social Welfare Quarterly. 25(98), 97-124. doi:10.32598/refahj.25.98.1005.3
URL: http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-4389-en.html

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

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.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

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

Compliance With Ethical Guidelines

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

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.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

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

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.

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.*

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

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۱۵

آخرین اصلاح: ۱۴۰۴/۰۴/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۱۵

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

مقدمه

فعالیت زنان در خانه و اجتماع طی تاریخ فرازونشیبهای بسیاری داشته است (دورانت[1]، ۲۰۲۰). امروزه زنان در کنار نقشهای خانوادگی، با هدف شکوفایی توانمندیها و افزایش عزت‌نفس، به طور گسترده در نیروی کار حضور یافته‌اند. آنها علاوه بر مسئولیتهای شغلی، وظایف خانه، همسرداری و تربیت فرزندان را نیز بر عهده دارند که مجموع این مسئولیتها می‌تواند موجب خستگی و ناتوانی در مدیریت زمان شود (رجبی‌فرجاد، 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[2] و همکاران، ۲۰۱٤). 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[3]، 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 درحال‌توسعه بیشتر است؛ چراکه ساختارهای سنتی این جوامع، به‌ویژه در سیاست‌گذاری و حمایت از زنان شاغل، ناکارآمد و کم‌انعطاف هستند (گرونفلدر[4]، 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
2. Brough
3. Clark
4. Grunenfelder

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

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 ۱٤۰۲ (مرکز آمار ایران، ۲۰۲۳).

لذا با توجه به این روند و تنوع فرهنگی و قومیتی شهر سنندج، ضرورت پژوهش درزمینه تعادل بین کار و زندگی زنان شاغل متأهل این شهر بیش‌ازپیش 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 کربکندی (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.

رجبی 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

مهمی دارد. داوودی و شمسی (۲۰۱۸) عوامل مهمی چون رضایت و انگیزه شغلی، حمایت خانوادگی و سازمانی و انعطاف‌پذیری کاری را مؤثر بر تعادل کار و زندگی معرفی کردند.

کلثوم[1] و همکاران (۲۰۱۷) بر اهمیت خدمات حمایتی نظیر مرخصی، ساعات کاری شناور و مراکز مراقبت تأکید داشتند. ناز[2] و همکاران (۲۰۱۷) راهبردهایی همچون مدیریت زمان، اولویت‌بندی وظایف و کسب حمایت خانواده و همکاران را مؤثر دانستند. مک‌کارتی[3] 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 خرده‌فرهنگها 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 موردبررسی قرار گرفته است که هر کدام به نحوی این تعادل را تبیین می‌کنند. نظریه نقش[4]، کار و خانواده را به‌عنوان سیستمهایی می‌داند که ارتباطات میان افراد بر اساس انتظارات نقشها شکل می‌گیرد. رالف لینتون[5] نقش را مجموعه نگرشها و رفتارهایی می‌داند که جامعه به فرد در جایگاه اجتماعی‌اش می‌دهد (کوزر و روزنبرگ[6]، ۲۰۱۸). فرد در پایگاههای اجتماعی مختلف، درگیر شبکه‌ای از نقشهاست که

1. Kalthum
2. Naz
3. Mc Carthy
4.role theory
5. Ralph Linton
6. Coser and Rosenberg

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

باید به طور همزمان آنها را ایفا کند (کوئن[1]، ۲۰۲٤). مشارکت در چند نقش اغلب به‌عنوان فرآیندی مثبت تلقی می‌شود که با ایجاد هم‌افزایی بین نقشها، عملکرد فرد در خانواده و کار را بهبود می‌بخشد (هسکیو و مک‌کارتی[2]، 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. به‌عبارت‌دیگر، کار و خانواده هر دو می‌توانند مهارتها، دانش و عواطف مثبت را تولید کنند که در سایر زمینه‌های زندگی نیز مؤثرند (بهام[3] 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[4] و همکاران، ۲۰۲۱).

نظریه سرریزشدگی[5]، 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 (لوّت و ووهرمان[6]، ۲۰۲۳).

از سوی دیگر، نظریه مرز[7] که توسط کمبل کلارک[8] 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
2. Heskiau and McCarthy
3. Beham
4. Lin
5. spillover theory
6. Lott and Wöhrmann
7. boundary theory
8. Cambell Clark

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

درنهایت 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، ۲۰۲٤).

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 تکرارشونده تحلیل می‌شوند تا مفاهیم کلیدی شناسایی و تفسیر شوند. این شیوه به درک عمیق‌تر معانی پنهان در داده‌ها کمک می‌کند (براون و کلارک[1]، ۲۰۰٦).

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 شدندَ حجم نمونه بر اساس اصل اشباع نظری تعیین شد؛

1. Braun and Clarke

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

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 به‌صورت باز و نیمه‌ساختاریافته طراحی شده بودند. مدت‌زمان هر مصاحبه بین ٤٥ 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 شش‌مرحله‌ای براون و کلارک (۲۰۰٦) 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، مدت‌زمان تأهل، سطح تحصیلات خود و همسر، شغل خود و همسر، مدت اشتغال، تعداد فرزندان و میزان درآمد فرد و همسر وی بود.

به‌منظور 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، ازنظرات 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

پیش از آغاز فرایند جمع‌آوری داده‌ها، با معرفی خود به مشارکت‌کنندگان، هدف کلی پژوهش را برای ایشان به‌صورت 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 به‌صورت 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، ١٤ نفر در مشاغل دولتی و در سازمانهای اداری مختلف مشغول به کار بودند و ٦ نفر نیز در حوزه‌های شغل آزاد فعالیت می‌کردند. تحصیلات همسران این زنان در بازه‌ای از دیپلم تا سطوح دانشگاهی قرار داشت و ازنظر 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 ٢٤ 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.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

جدول شماره (۱): مشخصات زمینه‌ای مشارکت‌کنندگان

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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

مشارکت‌کننده	سن	مدت‌زمان تأهل	تحصیلات	تحصیلات همسر	شغل	شغل همسر	مدت‌زمان اشتغال	تعداد فرزند	میزان درآمد (میلیون تومان)	میزان درآمد همسر (میلیون تومان)
قمرناز	۲۸	۵	لیسانس	دیپلم	خیاط زنانه	خواروبار فروشی	۸	۲	۸	۱۲
شرافت	۳۲	۷	لیسانس	لیسانس	کارمند اداره برق	دبیر دبیرستان	٦	۱	۱۱	۱۲
توران	۳۵	۹	لیسانس	لیسانس	کارمند اداره تعاون	کارمند هلال‌احمر	۹	۲	۱۱	۱۰
حدیث	۲۷	۲	لیسانس	فوق‌لیسانس	کارمند اداره ثبت‌اسناد	کارمند اداره ثبت‌اسناد	۳	ندارم	۱۰	۱۱
صبری	۳۷	۱۱	لیسانس	لیسانس	رادیولوژی بیمارستان	مهندس ایران‌خودرو	۱۰	۲	۱۰	۱۰
زیبا	۳٤	۸	لیسانس	لیسانس	اداره سپاه و بسیج	بهداری سپاه و بسیج	۷	۲	۱۱	۱۱
فاطمه	٤۲	۱۸	لیسانس	لیسانس	دفتر بیمه	کارمند ثبت‌احوال	۱۹	۳	۱۸	۱۵
نسرین	۲۹	٤	دکتری	فوق‌لیسانس	پزشک بیمارستان	کارمند استانداری	۳	۱	۱٦	۱۲
زهرا	٤٤	۲۵	لیسانس	لیسانس	کارمند دادگستری	دبیر دبیرستان	۲٤	٤	۱۵	۱۵

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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

(واقع‌بینی، مدیریت زمان، مراقبت از سلامت جسمی و روانی، احقاق حق، دقت در آداب معاشرت) و ١٤ 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 ٤٨ 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
واقع‌بینی	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.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

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، تقسیم‌کار در محل کار و منزل.
	پرهیز از اتلاف وقت	خودداری از وقت گذارانی 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 از سلامت 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 درنهایت 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 حدومرز در رابطه با افراد غریبه و همکاران مخصوصاً جنس مخالف، بازگو نکردن مشکلات خانوادگی در بین دیگران.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

واقع‌بینی

رسیدن به انتظار متعادل از خود نیازمند شناخت تواناییهای فردی و کنارگذاشتن قهرمان‌گرایی است. این دیدگاه واقع‌بینانه به فرد کمک می‌کند مطابق با ارزشها و شرایط خود رفتار کرده و تعادل بهتری بین کار و زندگی برقرار کند. فریده، فوق‌لیسانس و شاغل در اداره بهداشت، می‌گوید:

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

چشم‌وهم‌چشمی ترکیبی از رقابت و حسادت است که باعث بی‌ارزش شمردن تواناییهای خود و بزرگ‌نمایی داشته‌های دیگران می‌شود. دوری از آن کمک می‌کند بر اهداف و آرزوهای شخصی تمرکز کنیم؛ خود را کمتر با دیگران مقایسه کنیم و واقع‌گرایانه به زندگی نگاه کنیم.

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

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

سخت‌کوشی یک ویژگی اکتسابی است که با تلاش و صرف زمان به دست می‌آید. پیگیری در کارها باعث پویایی و نگاه واقع‌بینانه به مسیر موفقیت می‌شود، زیرا رسیدن به آرامش بدون زحمت ممکن نیست. نسرین، پزشک عمومی شاغل در بیمارستان، می‌گوید:

«پزشک‌شدن راهی سخت و طولانی بود، اما وقتی به اهدافم فکر می‌کردم، با انگیزه بیشتری ادامه می‌دادم. مخصوصاً وقتی زنهای فامیل رو می‌دیدم که بی‌هدف وقت می‌گذرونن و جایگاه خاصی ندارن، تلاشم دوچندان می‌شد.»

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

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 کارمندیه؛ بدون اون همه‌چیز به هم می‌ریزه. نمیشه 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 ٤ 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. الآن اولویت من بچه‌هامن. خوشحالی و موفقیت اونها، یعنی آرامش من.»

تقسیم کار در برنامه‌ریزی و مدیریت زمان باعث سرعت در انجام امور می‌شود و ازنظر اجتماعی نیز راهبردی مؤثر در ایجاد تعادل وظایف است. به گفته امیل دورکیم[1]، تقسیم کار امری اخلاقی است (آرون[2]، ۲۰۲۳). با واگذاری مسئولیتها در خانواده می‌توان همبستگی و صمیمیت ایجاد کرد. زهرا، ٤٤ ساله، کارمند دادگستری و مادر ٤ 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

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. لیلا، 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، ٤۲ 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؛ ازجمله تغذیه مناسب، ورزش منظم و پرهیز از مصرف مواد مضری مانند سیگار و مواد مخدر. دریا، ٤٦ 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 فست فودی 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.»

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

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 میاره. 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.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

سودابه، معلم ابتدایی، می‌گوید:

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

عفاف نوعی خودکنترلی و پایبندی به ارزشهای اخلاقی و رفتاری پذیرفته‌شده در جامعه است. پرهیز از رفتارهای تحریک‌آمیز، رعایت مرز در روابط با نامحرمان و حفظ وقار، ازجمله ویژگیهایی است که به حفظ حریم خانوادگی و ایجاد آرامش و امنیت فردی کمک می‌کند. هاجر، ۳۸ ساله، مادر دو فرزند و کارمند اداره بهزیستی، 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 امنیتم 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.»

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

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 ظاهرسازیها 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 مسئولیتها را از عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی معرفی کرده‌اند. همچنین، مشارکت‌کنندگان در این پژوهش به اهمیت پرهیز از اتلاف وقت

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

و انجام به‌موقع کارها اشاره کردند و بیان داشتند که استفاده بهینه از زمان، به آنها کمک کرده تا امور عقب‌افتاده 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 مشارکت‌کننده 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 شهامت 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 کُردنشین 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

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 درزمینه‌هایی 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 به‌تدریج 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 خودِ 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؛ ازاین‌رو، 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.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاقی

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

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان در تهیه این مقاله مشارکت داشتند.

تأمین مالی

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

تعارض منافع

نویسندگان اظهار داشتند که تضاد منافعی وجود ندارد.

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

- 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

- Heskiau, 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/apl0000833

- 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%2Fapl0000827

- 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

[Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3]

[DOI: 10.32598/refahj.25.98.1005.3] [Downloaded from refahj.uswr.ac.ir on 2026-11-24]