

Winter (2025) 13(1): 1-16

 <https://doi.org/10.30473/ipom.2024.72164.5024>

Received: 23/July/2024 Accepted: 25/Nov/2024

ORIGINAL ARTICLE

Designing a Work-Life Balance Model for Women with an Emphasis on Family Resilience in Government Organizations: A Phenomenological Study

Sanam Siyar¹, Hossein Damghanian^{2*}, Mohsen Farhadinejad³

1. Ph.D Candidate,
Department of Management,
Semnan University, Semnan,
Iran.
2. Professor, Department of
Management, Semnan
University, Semnan, Iran.
3. Associate Professor,
Department of Management,
Semnan University, Semnan,
Iran.

Correspondence
Hossein Damghanian
E-mail:
hdamghanian@semnan.ac.ir

How to cite
Siyar, S., Damghanian, H., &
Farhadinejad, M. (2025).
Designing a Work-Life
Balance Model for Women
with an Emphasis on Family
Resilience in Government
Organizations: A
Phenomenological Study.
*Public Organizations
Management*, 13(1), 1-16.

A B S T R A C T

Considering the multiple roles of women in society, establishing a work-life balance has become one of the important challenges in their lives. The present study aimed to identify and design a phenomenal model of women's work-life balance with an emphasis on family resilience in government organizations. This applied research was conducted with a qualitative approach and descriptive phenomenological method. The research population consisted of women working in government organizations who were selected through purposive judgment sampling. The data collection tool was a semi-structured interview, which reached data saturation with 11 interviews. The Claise phenomenological method was used to analyze the data. The research findings indicated that women's lived experience was identified in 201 basic concepts, 18 categories, and 4 main themes. The 4 main themes include: strengthening family relationships, supportive organizational climate, job enrichment and redefinition, and adaptation to multiple roles as 4 dimensions of a phenomenal model of work-life balance with an emphasis on family resilience in government organizations. As a result, to establish work-life balance for women with an emphasis on family resilience, it is necessary to focus on four dimensions: family, organizational, career, and individual.

K E Y W O R D S

Work-Life Balance, Family Strength, Government Organizations, Phenomenological Study.



© 2024, by the author (s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.

This is an open access article under the CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://ipom.journals.pnu.ac.ir/>

مدیریت سازمان‌های دولتی

سال سیزدهم، شماره یکم، پیاپی چهل و نهم، زمستان ۱۴۰۳، (۱-۱۶)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۰۲

 <https://doi.org/10.30473/ipom.2024.72164.5024>

«مقاله پژوهشی-اکتشافی»

طراحی الگوی تعادل بین کار و زندگی زنان با تأکید بر استحکام خانواده در سازمان‌های دولتی: با رویکرد پدیدارشناسی

عنوان مقاله: صنم سیر^۱، حسین دامغانیان^{۲*}، محسن فرهادی‌نژاد^۳

چکیده

با توجه به نقش‌های متعدد زنان در جامعه، برقراری تعادل بین کار و زندگی به یکی از چالش‌های مهم در زندگی آنان تبدیل شده است. پژوهش حاضر با هدف شناسایی و طراحی الگوی پدیداری تعادل بین کار و زندگی زنان با تأکید بر استحکام خانواده در سازمان‌های دولتی انجام شد. این پژوهش کاربردی با رویکرد کیفی و به روش پدیدارشناسی توصیفی انجام گرفت. جامعه پژوهش را زنان شاغل در سازمان‌های دولتی تشکیل دادند که به روش نمونه‌گیری هدفمند قضاوی انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه نیمه ساختاری‌افته بود که مصاحبه با ۱۱ نفر به اشیاع داده‌ها رسید. برای تحلیل اطلاعات از روش پدیدارشناسی کلایزی استفاده شد. یافته‌های پژوهش حاکی از شناسایی تجربه زیسته زنان در ۲۰۱ مفهوم پایه، ۱۸ مقوله و ۴ مضمون اصلی شامل: تقویت ارتباط با خانواده، جو حمایتی سازمان، غنی‌سازی و بازتعريف شغلی و سازگاری با نقش‌های چندگانه به عنوان ۴ بعد الگوی پدیداری از تعادل بین کار و زندگی با تأکید بر استحکام خانواده در سازمان‌های دولتی است. در نتیجه برای برقراری تعادل کار و زندگی زنان با تأکید بر استحکام خانواده، تمرکز بر چهار بعد خانواده، سازمانی، شغلی و فردی ضروری است.

واژه‌های کلیدی

تعادل کار و زندگی، استحکام خانواده، سازمان‌های دولتی، مطالعه پدیدارشناسی.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران
۲. استاد، گروه مدیریت، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.
۳. دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

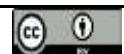
نویسنده مسئول: حسین دامغانیان
رايانامه:

hdamghanian@semnan.ac.ir

استناد به این مقاله:

- سیر، صنم؛ دامغانیان، حسین و فرهادی‌نژاد، محسن (۱۴۰۳). طراحی الگوی تعادل بین کار و زندگی زنان با تأکید بر استحکام خانواده در سازمان‌های دولتی. *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۱(۱۳)، ۱-۱۶.

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسنده‌گان آن است. ©. ناشر این مقاله، دانشگاه پیام نور است. این مقاله تحت گواهی زیر منتشر شده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است.



This is an open access article under the CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).
<https://ipom.journals.pnu.ac.ir/>

گرفتن برخی نقش‌های مهم در زندگی آنان شده است. به عبارتی تداخل نقش‌ها در کار و زندگی زنان منجر به ناسازگاری نقش‌ها، عدم تحقق آن‌ها و از بین رفتان تعادل بین کار و زندگی شده است. به طوری که فرد نمی‌تواند همزمان به تقاضای محیط کار و خانواده پاسخ دهد دچار تعارض نقش می‌شود که مستلزم برقراری تعادل بین کار و زندگی است. تعادل بین کار و زندگی یکی از موضوع مهمی در مبانی مدیریت منابع انسانی (Adisa^۳ و همکاران، ۲۰۱۷، Dilmaghani و Tabvuma^۴، ۲۰۱۹) و مدیریت رفتار سازمانی (Durodolu و Mamudu^۵، ۲۰۲۰) محسوب می‌شود که مورد توجه سیاست‌گذاران و محققان قرار گرفته است (Adisa و همکاران، ۲۰۱۷).

هلمنی و همکاران (۲۰۱۴)، تعادل کار و زندگی را به عنوان تحقق انتظارات مرتبط با نقشی تعریف می‌کنند که مورد مذکره و مشترک بین یک فرد و شرکای مرتبط با نقش‌هایشان در دو حوزه کار و خانواده است. به عبارتی، رسیدن به تعادل رضایت‌بخش در کار و زندگی نیازمند تغییر در نوع تفکر و عمل فرد و تطبیق آن با نقش‌های محوله در کار و زندگی است (اسماعیلی و همکاران، ۲۰۲۱).

زمانی که فرد در محقق کردن هم‌زمان نقش‌های کار و زندگی دچار تعارض و ناسازگاری می‌شود، مشکلات و آثار منفی زیادی به وجود می‌آید که برقراری تعادل بین کار و زندگی را همواره با چالش مواجه می‌سازد (طالبی و همکاران، ۲۰۲۰).

استحکام و انعطاف‌پذیری خانواده به منزله ابعاد تئوری سیستمی خانواده، قادر به تأثیرگذاری بر فرد بوده و به سهم خود، شیوه رفتار او در محیط و چگونگی رویارویی‌شان در برابر حوادث سخت را تعیین می‌کند. مراد از استحکام خانواده احساس همبستگی، پیوند و تعهد عاطفی است که اعضای یک خانواده نسبت به همدیگر دارند (زنگ و همکاران^۶، ۲۰۱۵). از سویی نیز، با توجه به تغییرات اقتصادی در سال‌های اخیر اصلی‌ترین تغییر اجتماعی-جمعیتی که بیشترین تأثیر را در بازار کار داشته است، ورود زنان به محیط کار صرفاً با انگیزه مالی بوده است. طبق رویکرد استحکام خانواده، زنان در مواجه با نقش‌های مختلف در محیط کار به جای یک جانبه‌نگری (انگیزه مالی) می‌توانند با

مقدمه

تغییرات در نگرش و تکنولوژی درگذر زمان، سبک‌های زندگی افراد در محیط کار و خانواده را تحت تأثیر قرار داده است. توجه به محیط کار به عنوان تأمین نیازهای مالی و محیط خانواده به عنوان نیازهای اجتماعی، نوعی نگرش در آنان را شکل داده است که یک زندگی رضایت‌بخش و متعادل در تمام زمینه‌ها را نتوانند درک و تجربه کنند (اسماعیلی و همکاران، ۲۰۲۱).

تحولات گسترده امروزی علاوه بر مسئولیت‌های زنان در محیط خانواده، نقش زنان در محیط کار را ایجاد کرده است. ورود زنان به محیط کار با خواسته‌ها و نیازهای خاص آنان همراه بوده است که منجر به مسائل عدالت جنسیتی نیز شده است (بلندیان و شریفی، ۲۰۲۰). تحولات فرهنگی - اجتماعی اخیر در ایران، موضع‌گیری زنان در حوزه‌های مختلف و نقش‌های جدیدی برای آنان به همراه داشته است (بات و همکاران، ۲۰۲۲). با تقسیم کار پیچیده، تخصصی شدن نقش‌ها و جدایی محل کار از خانه، زنان نیز همچون مردان در عرصه‌های گوناگون اجتماعی حضور یافته‌اند و مسئولیت‌های اجتماعی گوناگونی را عهده‌دار شدند. اما در چنین شرایطی، تصور جامعه همچنان بر این بوده که تقسیم کار خانگی شکل سنتی خود را حفظ کند و نقش‌های جنسیتی به روای سابق ادامه باید (اسلام و همکاران^۱، ۲۰۱۹).

زنان در کنار نقش‌های اجتماعی خود به عنوان دختر، مادر یا همسر در محل کار نقش مدیر یا کارمند را ایفا می‌کنند (اسلام و احمد^۲، ۲۰۱۸). بررسی اطلاعات مرکز آمار ایران در سال‌های مختلف، روند رو به رشد فعالیت زنان را در بیرون از خانه نشان می‌دهد. این روند در سال‌های اخیر استمرار یافته است به طوری که نرخ اشتغال زنان ۱۵ ساله و بیشتر در کل کشور در سال ۱۳۹۹ به ۸۴/۱ درصد رسیده است این در حالی است که درصد زنان شاغل ۱۰ سال و بیشتر در سال ۱۳۹۴، ۱۳/۳ درصد بوده است (مرکز آمار ایران).

تعريف نقش‌های جدید برای زنان در محیط کار و اضافه شدن نقش‌های چندگانه آنان در محیط خانواده، مشکلاتی از قبیل محدودیت زمان و انرژی را به وجود آورده است که این امر به نوبه خود منجر به اولویت برخی نقش‌ها و نادیده

3. Adisa

4. Dilmaghani & Tabvuma

5. Durodolu & Mamudu

6. Zheng et al

1. Islam et al

2. Islam & Ahma

مدل خود لحاظ نکرده‌اند. با توجه به بند نهم سیاست‌های کلی نظام اداری (توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری) و تأثیر و اهمیتی که رویکرد استحکام خانواده می‌تواند در رفتارها، نگرش‌ها و تغییر تفکرات زنان برای سازگاری با نقش‌های مختلف در محیط کار و ایجاد تعادل بین کار و زندگی داشته باشد، محققین بررسی این موضوع در بین زنان شاغل در سازمان‌های دولتی را ضروری دانسته‌اند. لذا مطالعه حاضر در صدد پاسخ به این سؤال یا مسئله پژوهشی می‌باشد که: الگوی تعادل بین کار و زندگی زنان با تأکید بر استحکام خانواده در سازمان‌های دولتی دارای چه ابعاد و شاخص‌هایی است؟

مبانی نظری

داشتن نقش‌های متفاوت در محیط کار، افراد را از سایر جنبه‌های زندگی دور نگه داشته است (سارکر^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). با این حال، سبک زندگی امروزی تضادهایی را در رابطه با دو مقوله (یعنی زندگی کاری و زندگی شخصی) ایجاد کرده است. یکی از مهم‌ترین الزامات افراد برای داشتن عملکرد شغلی خوب، توانایی آن‌ها در برآوردن انتظارات متعدد و متناقض است که از فردی که هم‌زمان در نقش‌های مختلف است، انتظار می‌رود. یکی از اصلی‌ترین نقش‌هایی که افراد ایفا می‌کنند، نقش هم‌زمان آن‌ها در سازمان و خانواده است. خانواده و کار دو جنبه مهم زندگی هر فرد هستند و هماهنگی و تناسب بین این دو جنبه بر سلامت کلی افراد تأثیر می‌گذارد. لزوم ایفای نقش مؤثر در این دو حوزه در مفهومی به نام تعادل بین کار و زندگی مطرح شده است. مشکلات مربوط به محیط‌های کاری بر روابط کار و زندگی تأثیر می‌گذارد و این نوع تعارضات ایفای نقش یکی از مهم‌ترین منابع استرس هستند (ماکسوود^۷ و همکاران، ۲۰۲۱؛ کولی^۸؛ بات^۹ و همکاران، ۲۰۲۲).

در روابط بین کار و خانواده دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد که نظریه‌های حول هریک نیز شکل گرفته‌اند. الف) دیدگاه منفی که بر محور رقابت فرد برای به دست آوردن منابع اندک زمان و انرژی تأکید دارد. لذا بر عدم تعادل بین

دخالت دادن مؤلفه‌های استحکام خانواده در رفتار خود، توجه به نیازهای عاطفی و روابط اجتماعی، سازگاری خود را بیشتر کرده تا تعادل بین کار و زندگی را افزایش دهنده. علاوه‌بر این، تغییرات اجتماعی-جمعیتی دیگری نیز در خانواده‌ها وجود دارد، مانند چالش‌های زوجین شاغل جهت نگهداری فرزندان، کیفیت زندگی بهتر و ضرورت مراقبت از والدین سالخوردگه. با این حال، جنبه‌های فرهنگی و تغییرات اقتصادی و قانونی نقش مهمی در توسعه برنامه‌های تعادل بین کار و زندگی در مناطق مختلف داشته است (اورل^۱، ۲۰۱۹). خطمشی‌ها و استراتژی‌های تعادل بین کار و زندگی در غرب و در بیشتر کشورهای صنعتی هم معمول است، به عنوان مثال کشورهای نظیر آلمان، سوئیس، دانمارک، نروژ و هلند برنامه‌هایی را جهت کاهش ساعات کاری طولانی و افزایش اوقات فراغت، رسیدگی به خانواده اوقات فراغت اختصاص دادند (باکوو^۲، ۲۰۲۰). در کشورهای در حال توسعه، فقدان پژوهش‌های نظری و کاربردی زیادی در این زمینه وجود دارد (چاودوری و همکاران^۳، ۲۰۲۰).

همان‌طور که دنیای تجارت با رقابت رشد می‌کند، دسترسی به نیروی کار متنوع و با کیفیت برای سازمان‌ها حیاتی است. زنان می‌توانند نقش بسزایی در مدیریت سازمان‌ها داشته باشند و این تنوع نیروی انسانی در یک سازمان در نهایت می‌تواند برای سازمان مشتمل باشد. به عنوان مثال، کوستینیو پائولونی^۴ (۲۰۲۱) نشان می‌دهند که مدیران زن نقش مؤثرتری نسبت به مردان در مدیریت بحران در طول تحول دیجیتال ایفا کرده‌اند و نه تنها مدیریت انتقال را تسهیل کرده‌اند، بلکه روابط رسمی قوی با ذینفعان نهادی برقرار کردند. با این حال، مردان فرسته‌های بیشتری در سازمان‌ها دارند و این امر باعث شده است که زنان نتوانند نوعی مهارت‌ها را بیاموزند (گوجونسون^۵ و همکاران، ۲۰۲۲).

پژوهش‌های زیادی در زمینه الگوی تعادل بین کار و زندگی انجام شده است (مقبلی و مهندی و همکاران، ۲۰۲۲)، با وجود این اغلب پژوهش‌های قبلی در این زمینه مخصوصاً به روش کیفی، رویکرد استحکام خانواده را به عنوان راهکاری برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی در

6. Sarker
7. Maqsood
8. Kooli
9. Butt

1. Orel
2. Iacovoïu
3. Chaudhuri et al
4. Cosentino and Paoloni
5. Gudjonsson

چندگانه با وجود حمایت‌های عاطفی خانواده و همدردی با اعضای خانواده کاهش می‌باید (اسماعیلی و همکاران، ۲۰۲۱).

پیشینه پژوهش

وانگ (۲۰۲۲)، در پژوهشی به نقش تعارض کار و زندگی و شناسایی نقش شغلی در میانجیگری تعديل شده رابطه بین حمایت ادراک شده سرپرست و رفتارهای پیشگیرانه کارکنان پرداخت. نتایج نشان می‌دهد که: (۱) حمایت ناظر درک شده به طور قابل توجهی با رفتار فعالانه کارکنان مرتبط است. (۲) تعارض کار و زندگی رابطه بین حمایت ادراک شده سرپرست و رفتار فعالانه کارکنان را واسطه می‌کند. (۳) شناسایی نقش شغلی تأثیر تعديل کننده قابل توجهی بر رابطه بین حمایت ادراک شده سرپرست و تعارض کار و زندگی رخ دارد و سطح بالای شناسایی نقش شغلی تأثیر واسطه‌ای تعارض کار و زندگی را بر حمایت درک شده سرپرست و رفتار فعالانه کارکنان تعديل می‌کند.

ناگبارا^۴ و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی به بررسی استرس شغلی و تعارض کار و زندگی: نقش تعديل کننده راهنمایی در صنعت مرکز تماس پرداختند. نتایج نشان داد که بین استرس شغلی و تعارض کار و زندگی رابطه معناداری وجود دارد. کارمندانی که ساعتهای طولانی کار می‌کنند و استرس کاری بیش از حد دارند، تمایل بیشتری به درگیری کار و زندگی دارند.

زیدی، و همکاران (۲۰۲۴)، پژوهشی با هدف تبیین مؤلفه‌ها و ارائه الگوی شادی سازمانی در بین کارکنان وزارت نیرو انجام دادند. نتایج تحلیل کیفی با الگوی پارادایمی ۶ دسته از عوامل شامل عوامل علی (عدالت، مولفه روحی و روانی، شرایط رفاهی، زندگی شخصی، فرهنگ سازمانی)، زمینه‌های (استراتژی‌ها و تکنولوژی)، شرایط مداخله‌گر (زمینه‌سازی شادی و آموزش)، راهبردها (مدیریت منابع انسانی و برنامه‌ریزی)، پیامدها (سلامت و ایمنی و رضایت شغلی) و پدیده محوری (اشتیاق شغلی و توانمندسازی) را شناسایی کرد.

عبدی و همکاران (۲۰۲۴)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر پدرسالاری بر ترومای سازمانی با نقش میانجی جاه‌طلبی مدیران زن در سازمان‌های دولتی استان ایلام» نشان دادند که مدیریت پدرسالارانه زنان در

کار و زندگی تأکید دارد. ب- دیدگاه مثبت که می‌کوشد با تأکید بر فواید دوسویه بین کار و زندگی، همسانی بین آن‌ها ایجاد کند. تسهیل و غنی‌سازی کار و خانواده از موضوعات مورد تأکید این دیدگاه است. ج- دیدگاه ترکیبی: این دیدگاه به دنبال تلفیق و تناسب بین مباحث کار-خانواده بوده است که کمتر مورد سنجش تحقیقات کمی قرار گرفته است (کارلسون و کریواکر^۱، ۲۰۰۸).

در نظریه نقش، گرینهاؤس و باتل (۱۹۸۵) پیشنهاد می‌کنند که تعارض کاری و زندگی می‌توانند به تعارض مبتنی بر زمان، فشار و رفتار تجزیه شود. تعارض مبتنی بر زمان، زمانی رخ می‌دهد که زمان یا توجه اختصاص یافته به یک دامنه، مانند انعطاف‌پذیری برنامه کاری و تقاضای کار، مانع از عملکرد نقش در دامنه دیگری می‌شود، تعارض‌های مبتنی بر فشار (مثلًاً تعارض نقش و ابهام نقش) هنگامی رخ می‌دهد که افزایش استرس یا تنش در یک حوزه مانند ابهام نقش یا اضافه‌بار نقش، مانع عملکرد نقش در دامنه دیگر می‌شود. در نهایت، تعارض مبتنی بر رفتار زمانی رخ می‌دهد که رفتارهایی که از یک دامنه منتقل شده‌اند، مانند عادات‌های رفتاری و انتظارات نقش، عملکرد نقش در حوزه‌های دیگر را خنثی می‌کند. در نتیجه، تعارض کار و زندگی معمولاً به عنوان یک شکل از تعارض‌های بین نقشی تعریف می‌شود که در آن فشارهای نقش از یک حوزه (مثلًاً کار، خانواده یا زندگی) با فشارهای ناشی از دامنه دیگری سازگار نیستند (گراینانو^۲ و همکاران، ۲۰۲۰).

در نظریه تخلیه منابع پوترا^۳ و همکاران (۲۰۲۰)، افزایش منابع (زمان، توجه و انرژی) صرف یک نقش منجر به کاهش همین منابع موجود در نقش دیگر می‌شود. بنابراین، افزایش عملکرد نقش در یک دامنه، باعث کاهش عملکرد نقش در دامنه دیگر می‌شود. نظریه نقش مرتون (۱۹۶۸) تعارض نقش‌ها ریشه در ساختار اجتماع دارد. بنابراین هر موقعیت اجتماعی دارای سلسله‌مراتبی از نقش‌های به هم پیوسته است، که هم‌زمان انتظارات متعددی ایجاد می‌کند. در نتیجه پاسخگویی فرد به این نقش‌های متعارض دشوار است. بنابراین سازمان‌ها بایستی به فرد دارای نقش‌های چندگانه و متضاد این اجازه را بدهد که او از راه حل‌های خلاق برای پاسخگویی به انتظارات استفاده کند. در نظریه فشار نقش ویلیام گود (۱۹۶۳) فشار نقش‌های

1. Carlson & Grzywacz

2. Gragnano

3. Putra

اسماعیلی و همکاران (۲۰۲۱)، پژوهشی با هدف ارائه الگوی تعادل کار و زندگی کارکنان ناجا با تأکید بر معماری منابع انسانی انجام دادند. نتایج حاکی از شناسایی چهار نوع تعادل: آرمانی، مستمر، مقطعي و نمایشي برحسب ترکیبی از منحصر به فردی و ارزش راهبردی افراد در سازمان بود. که در این مدل تعادل، تنوع و هزینه برنامه ها از عوامل تأثیرگذار بر تعادل کار و زندگی کارکنان بوده است.

دقیق در ادبیات پژوهش حاکی از آن است که جهت ایجاد تعادل کار و زندگی لازم است که معنا، مؤلفه ها و شاخص ها و ابعاد تعادل کار و زندگی شناسایی شود تا بدین طریق بتوان با رویکرد استحکام خانواده برای برقراری و افزایش تعادل بین کار و زندگی در قالب یک الگو اقدام کرد. به نظر می رسد تحقیقات پیشین رویکرد استحکام خانواده در تعادل کار و زندگی به طور شفاف بررسی نکرده اند.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر رویکرد، کیفی و از لحاظ هدف کاربردی است. در این پژوهش به منظور شناسایی و پدیدار کردن الگوی تعادل بین کار و زندگی با رویکرد استحکام خانواده از تجربیات زیسته موفق زنان شاغل در سازمان های دولتی، از روش پژوهش پدیدارشناسی استفاده شد. پژوهش با طرح پدیدارشناسی توصیفی انجام گرفت. در پدیدارشناسی توصیفی، مقولات یا تمها از جملات یا بیانات مصاحبه شوندگان اخذ مقوله بندی می شود. جمع آوری اطلاعات با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته و در موقعیت میدانی (حضوری در محل کار) انجام گرفت. به منظور تشخیص واجد شرایط بودن اعضای جامعه پژوهش جهت انتخاب برای مصاحبه، از معیارهای ورود و خروج زیر استفاده شد. نمونه پژوهش از افراد کلیدی یا متخصص حوزه منابع انسانی سازمان باشد، معرفی شده توسط سایرین، دارای سابقه کار حداقل ۱۰ سال و تحصیلات دکتری و بالاتر باشد. فهم نظری از موضوع پژوهش داشته باشد (در صورت نبود توسط محقق حین مصاحبه احراز می شود). مصاحبه شوندگان از سازمان های مختلف باشند (حداقل تنوع)، با فرایند مصاحبه اعلام مشارکت کنند. فرایند مصاحبه با یکی از کارشناسان خبره سازمان شروع شد و به صورت نمونه گیری هدفمند گلوله بر فی یا زنجیره ای (معرفی خبره بعدی توسط مصاحبه شونده) تا اشباع نظری داده ها

سازمان های دولتی استان ایلام سبب ایجاد مشکلات سازمانی شده و جاهطلبی سازمانی آنان به عنوان یک عامل مؤثر در بهبود عملکرد و کاهش ترومای سازمان ها می تواند عمل کند؛ براین اساس پیشنهاد کرده اند مدیران با ایجاد انگیزه، رقابت سالم و ترویج فضای کاری مثبت به منظور تحقق رشد و پیشرفت در سازمان و جلوگیری از ترومای سازمانی عمل کنند.

نجاری و همکاران (۲۰۲۳)، در پژوهشی تحت عنوان «نقش تناسب شاغل و شغل در فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) در سازمان بهزیستی زاهدان» نشان دادند که تناسب شاغل و شغل تأثیر مثبت و معناداری بر فراخوانده شدن در کار (رسالت غیرسازمانی) در سازمان بهزیستی زاهدان دارد.

فرهمند اصل و همکاران (۲۰۲۴)، در پژوهشی به بررسی تأثیر تعارض کار و زندگی بر سلامت اجتماعی کارکنان پلیس پیشگیری تهران بزرگ با نقش میانجی فرسودگی شغلی پرداختند. یافته ها نشان داد اثر مستقیم تعارض کار و زندگی بر فرسودگی شغلی مثبت و اثر آن بر سلامت اجتماعی منفی بود. اثر غیرمستقیم تعارض کار و زندگی به واسطه فرسودگی شغلی بر سلامت اجتماعی نیز معنی دار بود.

علی اکبری دهکردی و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی به مدل یابی رابطه ساختاری تعارض کار و زندگی و فرسودگی شغلی با واسطه گری سرمایه روان شناختی در پرستاران پرداختند. نتایج نشان داد سرمایه روان شناختی در رابطه تعارض کار و زندگی و خانواده کار با فرسودگی شغلی نقش میانجی دارد. در نتیجه با افزایش سرمایه روان شناختی، در مسیر تعارض کار و زندگی، فرسودگی شغلی تضعیف می گردد.

مقبلی مهندی و همکاران (۲۰۲۲)، پژوهشی با هدف فراترکیب مدل های تعادل کار و زندگی انجام دادند. نتایج حاکی از ارائه مدل تعادل کار و زندگی در ابعاد سلبی و ایجابی و مؤلفه های پیشاپیش (پتانسیل فردی، حمایت خانواده و ...)، پیامد (رضایت شغلی، فردی و ...) و راهبرد (حمایت سازمانی، عوامل اجتماعی و ...) بود.

شهامت دهسرخ و نجار شهری (۲۰۲۱)، در پژوهشی به تعارض کار و زندگی و مکانیسم های دفاعی در زنان نابارور و بارور شاغل پرداختند. نتیجه حاکی است که زنان نابارور در مقایسه با زنان بارور تعارض های بیشتری در زمینه کار و نقش های زنانه دارند و در مقایسه با زنان بارور کمتر از مکانیسم های دفاعی رشد یافته استفاده می کنند.

صاحبہ با ۱۱ زن و بررسی مقایسه‌ای گفتار کلیدی آنان، ۲۰۱ مفهوم پایه، ۱۸ مضمون سازنده و ۴ مضمون فرآگیر استخراج شد (جدول ۱). برای نمونه فرایند استخراج مفاهیم اولیه « تقسیم وظایف اداری و حجم کاری متعادل » از گفتار کلیدی « وقتی تقسیم وظایف درست انجام بشه، حجم کار هر کس متعادل میشے ... » و مفاهیم پایه « انسجام کارها، برنامه‌ریزی کارها، تسلط بر امور خویشتن، حذف امور غیرضروری و صرفه‌جویی در زمان » از گفتارهای کلیدی کارها باید با یک برنامه پیش بره تا هم آدم بتونه کار منسجمی انجام بده، هم بتونه خودش و جمع و جور کنه... من فکر میکنم اگر کارهای بی‌ثمر و بی‌هدف و حاشیه‌ای حذف بشه، خیلی در زمان اداری صرفه‌جویی میشے » احصا شده است.^۲

نتایج تحلیل مضامین برای پدیدار شدن الگوی تعادل کار و زندگی با رویکرد استحکام خانواده در جدول ۱ آمده است. ابتدا از متن مصاحبه‌های احصا شده، کلمات کلیدی به عنوان مضامین پایه استخراج شد، سپس با مقایسه مدام مفاهیم طبق مشابهت طبقه‌بندی شدند که مضامین سازنده ایجاد شد. در نهایت برای ارائه مضامین اصلی به عنوان ابعاد تعادل کار و زندگی، مضامین سازنده با ادبیات و مدل‌های موجود تعادل کار و زندگی تطبیق یافت و در نهایت، ابعاد و مؤلفه‌های تعادل و کار و زندگی در چهار بعد فردی، سازمانی، خانواده و شغلی استخراج گردید.

ادامه و با نفر یازدهم پایان یافت. به منظور افزایش روایی و پایایی سوالات مصاحبه، بعد از تحلیل داده‌های اولین مصاحبه، در مصاحبه‌های بعدی از سوالات مولد (تولید شده حین مصاحبه) استفاده شد. برای تحلیل اطلاعات حاصل از مصاحبه، از روش ۷ مرحله‌ای پدیدارشناسی توصیفی کلایزی^۱ استفاده شد (بالایی و همکاران، ۲۰۱۸) که عبارت از: خواندن دقیق و مکرر مصاحبه‌ها و هم احساس شدن با مصاحبه‌شوندگان؛ استخراج جملات واژه‌های مهم از متن؛ مفهوم‌سازی، کدبندی و فرموله کردن معانی استخراج شده؛ تعیین دسته‌ها و خوشه‌های موضوعی؛ توصیف جامع از موضوع پژوهش؛ فرموله کردن مفهوم کلی و محوری. به منظور ارتقای مقبولیت (معادل روایی) یافته‌ها از دو راهبرد بازخورد مشارکت‌کنندگان و بازنگری توسط همکاران استفاده شد. از روش کدگذاری موازی و از شاخص کاپا نیز برای تعیین میزان پایایی (اطمینان‌پذیری) یافته‌ها استفاده گردید.

$$K = \frac{P_o - P_e}{1 - P_e} = \frac{\frac{۶۸۲}{۷۰۴} - \frac{۲۵}{۷۰۴}}{1 - \frac{۲۵}{۷۰۴}} = .۹۵۸$$

در این رابطه p_0 برابر است با نسبت واحدهایی که در مورد آن‌ها توافق هست؛ p_e نیز نسبت واحدهایی است که احتمال می‌رود توافق تصادفی باشد. اندازه ضریب کاپا منعکس‌کننده توافق بین دو کدگذار است. جهت بررسی اطمینان‌پذیری یافته‌ها، کدگذاری توسط پژوهشگر دیگری نیز انجام گرفت. در این مطالعه تعداد کل کدها ۷۰۴ عدد است که در ۶۸۲ عدد کدها توافق وجود داشته است و تعداد کدگذاری که ممکن است تصادفاً انتخاب شده باشند ۲۵ عدد می‌باشند. در نتیجه ضریب کاپا، $.۹۵۸ / ۰.۹۵۸$ می‌باشد که نشان‌دهنده پایایی مطلوبی در این پژوهش است.

یافته‌های پژوهش

حاصل فرایند تحلیل مضمون در این پژوهش در سه طبقه منعکس شده است: ۱) ابتدا مفاهیم از گفتارهای کلیدی هر مصاحبه استخراج شده، ۲) سپس مفاهیم پایه در طبقه‌ای بالا به عنوان مضامین سازنده و در نهایت در طبقه بالاتر مضامین فرآگیر مقوله‌بندی شدند. به این ترتیب از متن

۱. به دلیل طولانی بودن جداول، فقط نمونه‌ای از مصاحبه‌ها جهت مشخص شدن چگونگی دستیابی به مضامین سازنده ارائه شده است.

1. Collaizi

دامغانیان و همکاران: الگوی پدیداری تعادل بین کار و زندگی زنان با تأکید بر استحکام خانواده ...

جدول ۱. فرایند تحلیل و استخراج مؤلفه‌ها و ابعاد تعادل کار و زندگی با رویکرد استحکام خانواده

Table 1. The Process of Analyzing and Extracting Components and Dimensions of Work-Life Balance with a Family Strength Approach

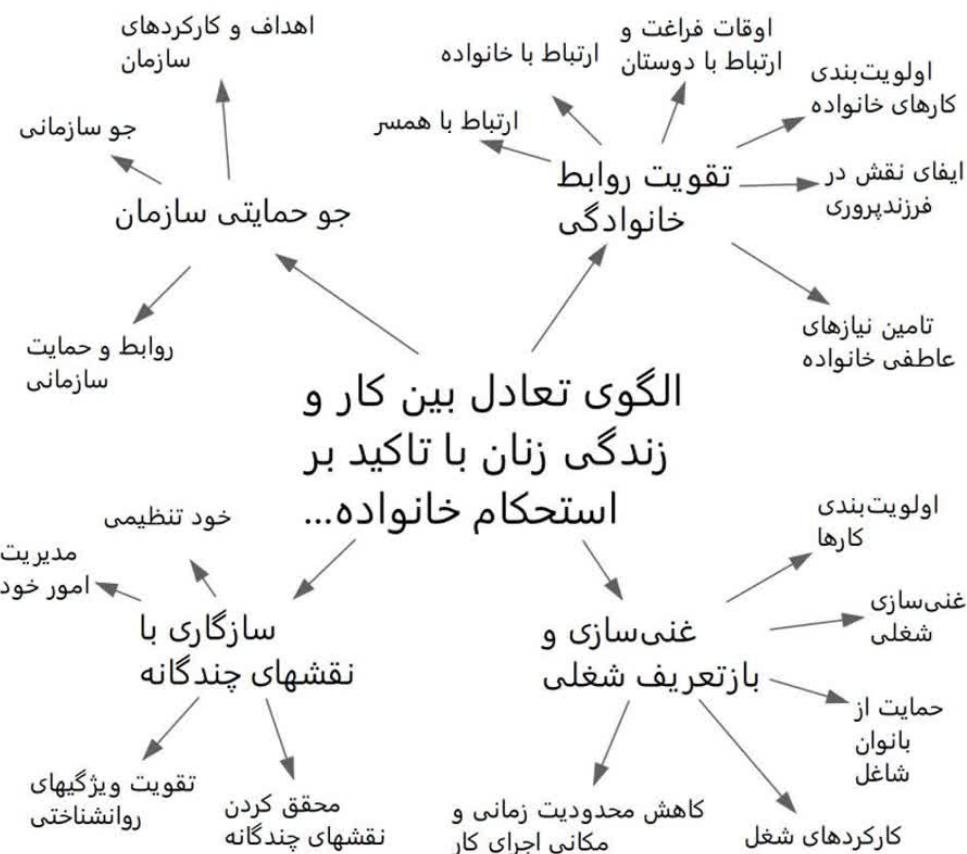
مضامین فرآگیر	مضامین سازنده	مضامین پایه
ارتباط با همسر	ارتباط با خانواده	وفلازی، طلاق عاطفی، حمایت همسر، تعهد به نقش همسری، وقت کافی برای گفتگوی همسرانه، فرصت گوش دادن به همدیگر، بازماندن از وظایف همسری، آسیب‌های اجتماعی
ارتباط با خانواده	ارتباط با خانواده	تعهد خانوادگی، دغدغه امور خانواده در محیط کار، بهبود روابط با خانواده، تعامل با خانواده، تأمین نیازهای خانواده، رضایت از زندگی
تقویت روابط خانوادگی	تأمین نیازهای عاطفی خانواده	پذیرش اشتغال زن در خانواده، موققیت در نقش مادری و همسری، حمایت عاطفی خانواده، تأمین نیازهای عاطفی خانواده، صبر و حوصله در خانواده، روحیه همکاری در خانواده، فرصت ابزار محبت در خانواده، همدلی با خانواده، نقش زن در آرامش خانواده، نشاط زندگی
اولویت‌بندی کارهای خانواده	ایفای نقش در فرزند پروری	ایفای نقش‌های خانوادگی، تنظیم امور زندگی، تقسیم‌کاری‌بین اعضای خانواده، جلوگیری از فشردگی کارهای خانه، برآورد انتظارات اعضا خانواده، محدودیت اوقات مفید در خانواده، جبران کم کاری در خانواده، پرکاری اجباری در خانه، اولویت امور خانواده
ارتباط با دوستان	اوقات فراغت و ارتباط با دوستان	نقش مادر در آرامش خانواده، توجه به فرزندآوری، موانع شغلی فرزند آوری، رسیدگی به تربیت فرزندان، فرزند توسعه یافته، فرزند پروری، بازماندن از فرزند پروری، فرزند پروری مؤثر، مشورت در فرزند پروری
روابط و حمایت سازمانی	روابط و حمایت سازمانی	رابطه با دوستان، روابط اجتماعی، تأمین نیازهای اجتماعی، گفت‌و‌گو با دوستان، ارتباط درمانی با دوستان، فعالیت‌های متنوع آخر هفتنه، رسیدگی به تفریج و سرگرمی، اوقات فراغت
جو حمایتی سازمان	جو سازمانی	روحیه آفرینی، واکنش همکاران، کارشکنی همکاران، حمایت همکاران، انگیزه مادی در محیط کار، حمایت سازمانی، انگیزه معنوی در محیط کار، احساس ارزشمندی، قدردانی سازمانی، حمایت مدیران، حمایت سازمانی، طبق نظر مدیر بالادستی بودن
اهداف و کارکرد سازمان	کاهش محدودیت زمانی و مکانی اجرای کار	فرهنگ‌سازمانی، بلوغ سازمانی، جو اجتماعی محیط کار، تعهد به نقش سازمانی، کاهش ترک سازمان، توجه به عملکرد شغلی، الگو بودن مدیران، ارزش‌های محوری، گریز از شغل دولتی
غنى‌سازی و بازتعریف شغلی		ایفای نقش‌های سازمانی، دستیابی به اهداف سازمان، اهمیت بهره‌وری سازمانی، بهره‌وری در کار، سیاست‌ها و راهبردها، ارزیابی عملکرد فرایندی، خط‌مشی‌ها، اجرای قوانین
اوپریت‌بندی کارها		انعطاف‌پذیری زمانی و مکانی کار، صرفه‌جویی در زمان و مکان، انعطاف مکان کار، تعریف دور کاری به اقتضا، دور کاری بر حسب ماهیت کار، حضور اجباری در محیط کار، انعطاف ساعت کاری، انعطاف روز کاری، تخصیص زمان مناسب به هر کار، ساعت کاری تعريف شده، قانون شناوری ساعت کاری، آسودگی خیال از ساعت کاری، ورود - خروج خود فرمان، آزادی وقت، مدت‌زمان انجام کار انسجام کاری، متناسبسازی حجم کاری، حجم کاری

**ادامه جدول ۱. فرایند تحلیل و استخراج مؤلفه‌ها و
ابعاد تعادل کار و زندگی با رویکرد استحکام خانواده**

مضامین فرآیند	مضامین سازنده	مضامین پایه
غنى سازى و بازتعريف شغل	کارکردهای شغل	ایجاد نگرش مثبت شغلی، نگرش مثبت به کار، رضایت شغلی، رضایت از کار، تمهد کاری، تعهد شغلی، امنیت شغلی
غنى سازى و بازتعريف شغل	حمایت از بانوان	بها دادن به توأم‌نمدی زنان، مرخصی خاص بانوان، بازنیستگی زودتر از موعد، همسان‌سازی نقش‌های شغل و خانواده، ایجاد مهد کودک در محیط کار، تسهیل نگهداری کودکان، تخصیص کار مختص زنان متأهل، برخورد منعطف با زنان، برخورد مقتضی با زنان
غنى سازى و بازتعريف شغل	شاغل	غنى سازى شغلی
غنى سازى و بازتعريف شغل	توجه به سرمایه فکری	بهمود شغلی، بازتعريف مسیر شغلی، تعییر رویه‌های شغلی، فعالیت‌های روحیه‌بخش، آموزش و نوآوری، بهمود سرمایه اجتماعی، پذیرش فعالیت‌های داوطلبانه، پذیرش استعدادها، حمایت از شغل‌های ارزش‌آفرین، گرایش به کارهای نوآورانه، توجه به سرمایه فکری
تقویت ویژگی‌های روان‌شناختی	روان‌شناختی	حفظ شادابی و سرحالی، نشاط درونی، انگیزه کار، توجه به احساسات فرد، بهمود احساسات فردی، حسادت، ویژگی روان‌شناختی، افزایش اعتماد به نفس، حفظ سلامت جسمانی و روانی، احساس رضایت درونی، احساس موقفيت، بهداشت فکری، توجه به خود، غفلت از خود، آرامش درونی، پختگی عاطفی، خودبازاری، روحیه از خودگذشتگی، استقلال عاطفی، خستگی روانی- جسمی، تحمل فشار عصبی، عذاب و جدان، روحیه گذشت و ایثار
سازگاری با نقش‌های چندگانه	دوست دادن زندگی شخصی	توانایی مدیریت خود، نظام و انصباط فردی، تسلط بر امور خوبیشتن، خودکارآمدی، کم‌کوشی برای حفظ انرژی، تبدیل سطح انتظار از خود، خود تعیین‌گری، مهارت افزایی، افزایش ثبات و ماندگاری، مراقبت شخصی، عدم کمال‌گرایی، رعایت حد اعتدال، عدم زیاده‌روی، انرژی کافی برای انجام وظایف، حذف امور غیرضروری، تحمل فشار کاری، سروقت بودن، از مدیریت امور خود
تحقیق نقش‌های چندگانه	منطقه سازی زمان و مکان کار و زندگی	سازگاری با نقش‌های چندگانه، پاسخگویی به انتظارات چندگانه، محقق کردن نقش‌های محاولة، عمل به تمهدات به صورت همزمان، وقت گذاشتن، توزیع وقت و انرژی، وقت کافی بهره‌گیری حدآکثری از زمان، توزیع وقت و انرژی، وقت کافی برای انجام وظایف، شرکت در جلسات اضطراری، توجه به اتفاقات از قبل تعیین نشده، نظام‌بخشی به امور کار و زندگی، منطقه سازی زمان و مکان کار و زندگی

ارائه شده است، به همین ترتیب ۱۸ مضمون سازنده به عنوان شاخص‌هایی معرفی شده است که شیوه‌های ایجاد تعادل کار و زندگی را به مسئولان سازمان‌ها توصیه می‌کند.

الگوی نهایی به همراه ابعاد و مؤلفه‌های تعادل کار و زندگی زنان با رویکرد استحکام خانواده در سازمان‌های دولتی در شکل شماره ۱ آمده است (خروجی نرمافزار 20 Maxqda). ابعاد چهارگانه الگو برای تسهیل تمرکز مسئولان سازمان‌ها در جهت ایجاد تعادل کار و زندگی



شکل ۱. الگوی پدیدارشناسی تعادل کار و زندگی زنان با رویکرد استحکام خانواده در سازمان‌های دولتی

Figure 1. Phenomenological Model of Women's Work-Life Balance with a Family Strength Approach in Government Organizations

مقبلی مهندی و همکاران، ۲۰۲۲). با وجود این برخی از مقولات یا مؤلفه‌های شناسایی شده در این مطالعه کمتر در تحقیقات قبلی وجود دارد و خاص الگوی تعادل کار و زندگی زنان شاغل در سازمان‌های دولتی و به تأثیر از رویکرد استحکام خانواده است که الگوی پدیدار شده در این مطالعه را منحصر به فرد می‌سازد. اگرچه برخی از مقولات فرعی به عنوان مؤلفه‌ها یا مضماین سازنده در این مطالعه، در تحقیقات قبلی رابطه‌ی علی و همیستگی با تعادل کار و زندگی نشان داده‌اند (جاکیندا، ۲۰۱۶، اسماعیلی و همکاران، ۲۰۲۲، وانگ، ۲۰۲۲، کومارا و همکاران، ۲۰۱۸). از جمله جاکیندا (۲۰۱۶) نشان داد که تعادل کار و زندگی زنان شاغل تحت تأثیر انعطاف‌پذیری سازمان از نظر کار می‌باشد. این مؤلفه در حیطه جو حمایتی سازمانی قرار می‌گیرد. همچنین تحقیقاتی در اینجا (۲۰۲۲) حاکی است که غنی‌سازی و بهبود شغلی منجر به بروز

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل اطلاعات منجر به پدیدار شدن الگوی تعادل کار و زندگی در ۴ بعد: خانواده، سازمان، شغل و فرد شد؛ به عبارت دیگر، تحلیل همزمان با گردآوری اطلاعات تا مرز کفایت نظری مضماین پایه (۲۰۱ مفهوم) و سازنده (۱۸ مقوله)، در نهایت ۴ مضمون فراگیر «تقویت ارتباط خانوادگی»، «غنی‌سازی و بازتعريف شغلی»، «جو حمایتی سازمان» و «سازگاری با نقشهای چندگانه» پدیدار شد. طبق مدل ارائه شده، ۴ مضمون فراگیر، ابعاد تعاملی از الگوی پدیداری تعادل کار و زندگی زنان با تأکید بر استحکام خانواده در سازمان‌های دولتی را تشکیل می‌دهند.

چهار بعد شناسایی شده در این مطالعه با ساختار مدل‌ها و الگوهای تعادل کار و زندگی موجود در ادبیات نظری همخوانی دارد (رجوع به

دارد و باعث افزایش انگیزه و رضایت بانوان شاغل خواهد شد که نتیجه آن در عملکرد و بهره‌وری کلی سازمان خود را نشان خواهد داد طبق پیشنهادها مصاحبه‌شوندگان، حجم کار تخصیص داده شده به بانوان و در واقع انتظارات کاری از آنان، بایستی متناسب باشد. به عبارتی نباید حجم کاری افراد مذکور به حدی زیاد باشد که خستگی و استرس ناشی از آن، روی بعد زندگی و خانواده اثر سوء داشته باشد. زیرا باور بر این است که بعد کاری و بعد خانوادگی اثرات همسوی برهم دارند. پیشنهاد می‌شود زمان ورود و خروج بانوان شاغل به سازمان و یا در واقع زمان حضور آنان در سازمان دارای قیود سفت و محکمی نبوده و سازمان از این حیث بتواند همراهی و حمایت نماید. این امر موجب می‌شود که مادران مذکور در انجام امور مربوط به کودک و همسر با فراغ بال بیشتری اقدام نمایند.

یکی از پیشنهادها مصاحبه‌شوندگان، همسان‌سازی نقش‌های زنان در دو محیط کار و خانواده است. وجود مهدکودک در مجاورت سازمان، نقشی تعیین‌کننده در تعادل کار و زندگی دارد. این اتفاق بسیار ارزشمندی است که سازمان در نزدیکی ساختمان محل کار مادران، اقدام به تأسیس و تجهیز مهدکودک نماید. در این صورت بخش زیادی از مسائی که مربوط به نگهداری از بچه در ساعت اداری است، به خودی خود برطرف می‌شود. البته باید در نظر داشت که هزینه بسیار ناچیزی بابت این موضوع از مادران دریافت شود و یا کلاً بدون هزینه باشد. فرهنگ‌سازمانی در پذیرش تعادل کار و زندگی اثر زیادی دارد زمانی پذیرش عمومی در مورد این پدیده پیش بیاید، در آن صورت همکاران نیز با روی‌خوش از تسهیلاتی که جهت ایجاد تعادل کار و زندگی به بانوان تخصیص داده می‌شود، استقبال می‌کنند و این فرایند تسریع می‌شود. الگو بودن مدیران: نقش مدیران در ایجاد فرهنگ حامی تعادل کار و زندگی غیرقابل چشم‌پوشی است. مدیران او لا باید خودشان به باور قلی برسند و سپس با رفتار و کردار خود اقدام به نمادسازی کرده و به عنوان الگویی برای سایر همکاران باشند.

ارزش خانواده داشتن در کنار کار کردن باید بین‌الاذهانی شده و همگان این موضوع را پذیرا شوند. تهها در این صورت است که تعادلی پایدار بین کار و زندگی ایجاد شده و از مزایای آن همه متعاف می‌شوند. البته لازم به ذکر است مفهوم ارزش‌های محوری تاکنون در ادبیات بررسی نشده و جزء نوآوری‌های این تحقیق است. سیاست‌ها و خطمسی‌های سازمان بایستی به گونه‌ای تدوین شود که همه آن‌ها موضوع ایجاد تعادل بین کار و زندگی را دل خود داشته باشند. استفاده از یک مشاور امور زنان و خانواده در کنار رئیس سازمان می‌تواند در حين تدوین سیاست‌های سازمانی نقش مهمی داشته باشد. این امر می‌تواند مانع از غفلت از تعادل کار و زندگی در امر سیاست‌گذاری شود یکی از تسهیلاتی که سازمان می‌تواند در راستای ایجاد تعادل کار و زندگی اتخاذ نماید، اعطای بازنشستگی زودتر از موعد و یا اجرای

تعادل کار- خانواده می‌شود.

زنگ و همکاران (۲۰۲۰)، کاراپه و کاراپاس (۲۰۱۸)؛ گلپرور و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش‌های خود نشان دادند که کارکنانی که دارای توانمندی روان‌شنختی بالایی هستند، تعادل کار و زندگی بیشتری دارند. با استناد به پژوهش‌های وانگ (۲۰۲۲) و ملک محمودی (۲۰۱۹)، عبدالله و همکاران (۲۰۲۱) و مرتضوی و عربیضی (۲۰۲۰)، سازگاری با نقش‌های چندگانه در محیط کار و زندگی، تسلط بر امور خویشتن، متعهد به امور خانواده و کار با تعادل کار زندگی ارتباط مستقیم دارند تأثیر برخی مؤلفه‌های این مضمون را تأیید کرده‌اند. نتایج پژوهش‌های گرگانو همکاران (۲۰۲۰) و کومارا و همکاران (۲۰۱۸) مؤید این است که بازتعریف شغل‌ها، ملاحظه ویژگی‌های افراد با توجه به ماهیت شغل می‌تواند تعادل کار و زندگی را افزایش دهد. بنا به نتایج لینهوف و همکاران (۲۰۱۴) و رشیدی و همکاران (۲۰۱۸) حمایت دوچانبه سازمان و خانواده از زنان شاغل ناظر بر تعادل کار و زندگی است. همچنین تقویت ارتباط با خانواده شامل مضامین رابطه با دوستان، تفریح و سرگرمی و اوقات فراغت و ... با نتایج پژوهش صادقی و شهابی (۲۰۱۸) همخوانی دارد.

اععاد و مؤلفه‌های پدیدار شده در این مطالعه، شاخص‌هایی در نظر گرفته می‌شوند که مسئولین سازمان‌های دولتی با تمرکز بر آن، بتوانند فرسته‌های تعادل کار و زندگی برای زنان را فراهم آورند. می‌توان ابعاد چهارگانه الگوی تعادل کار و زندگی در مطالعه حاضر را دو بعدی در نظر گرفت. چنانکه بعد کار شامل سازمان و شغل و بعد زندگی شامل خانواده و فرد باشد. برای نمونه؛ مصاحبه‌شوندگان بیان داشته‌اند که سازمان باید به صورت عملی حامی زنان شاغل باشد. زمانی این امر می‌تواند اتفاق می‌افتد که مدیران سازمان موضوع تعادل کار و زندگی با تأکید بر استحکام خانواده را درک کرده باشند. یعنی غنی‌سازی و بازتعریف شغلی انجام دهند. همکاران می‌توانند بار زیادی از دوش زنان شاغل بردارند. این امر می‌تواند در قالب کمک‌کاری، کمک فکری، همیاری و همکاری صورت پذیرد. یکی از راهبردهای اصلی کمک به ارتقاء تعادل کار و زندگی، اختصاص دورکاری به بانوان شاغل دارای فرزند می‌باشد. این موضوع می‌تواند به صورت ثابت مثلاً ۳ ماهی روز باشد یا به صورت رندمی و تصادفی باشد. با عنایت به اینکه مرخصی استحقاقی بسیار محدود می‌باشد لذا پیشنهاد می‌شود به بانوان موضوع تحقیق، مرخصی ویژه و خاصی مثلاً تحت عنوان مرخصی مادران اختصاص یابد. این امر می‌تواند منشأ اثرات بسیار خوبی باشد.

سازمان و مدیران می‌توانند عملکرد بانوان شاغل را به صورت جداگانه و مجزا ارزیابی نمایند. در واقع هدف این است که غیرکاری مانند نقش‌های مادری و همسری نیز به عنوان بخشی از وظایف کاری مورد ارزیابی قرار گرفته و کاستی‌های احتمالی آنان در وظایف شغلی، از این طریق جبران شود. این موضوع اهمیت بسزایی

پیشنهاد می‌شود مسئولان سازمان، ابتدا با تمرکز بر ویژگی‌های و مهارت‌های فردی زنان شاغل که صرفه‌جویانه نیز به نظر می‌رسد دوره‌های آموزشی و مهارتی با موضوعات تقویت ویژگی‌های روان‌شناسی، خودنتیلیمی، مدیریت امور خود و تحقق نقش‌های چندگانه برگزار کند تا بدین طریق تعادل کار و زندگی آنان را توسط خودشان افزایش دهد. همچنین پیشنهاد می‌شود شاخص‌های مطرح در بعد خانواده و مخصوصاً، تأمین نیازهای عاطفی و اوقات فراغت و ارتباط با دوستان در محیط کار مورد توجه قرار گیرد. تا تعاملی بین کار و خانواده بیشتر احساس شود.

توانمندسازی زنان شاغل از طریق دوره‌های آموزشی و نشست‌های هماندیشی و یا کارگاه‌های آموزشی و همایش‌ها نیز مؤثر خواهد بود. پیشنهاد می‌شود سازمان، چند بار در سال دوره‌ها و یا اردوهایی برگزار نماید که به صورت خانوادگی بوده و روان‌شناسی یا افراد متخصصی در همایش مذکور حضور داشته و در رابطه با موضوع تعادل کار و زندگی سخنرانی نمایند. این امر هم در بهبود و ایجاد نگرش مثبت در مدیران و همکاران نقشی بسزا دارد و هم در بعد همسران و اعضای خانواده.

در فرایند تدوین این پژوهش، محققان با محلودیت‌هایی مواجه بودند. به واسطه گستردگی بحث و تعداد زیاد مضامین پایه و سازنده به وجود آمده، باعث شد مفاهیم مدل تحقیق به صورت کلی بررسی شود و امكان بررسی عمیق هریک از آن‌ها میسر نشد که هر کدام از مفاهیم نیازمند یک پژوهش مستقل است. همچنین با توجه به هدف تحقیق، با استفاده از روش پژوهش کیفی، صرفاً به ارائه مدل بسته شد و اجرای مدل به صورت کمی، نیازمند پژوهشی دیگر است.

References

- Abbaspour, H., Seyyed Naghavi, M.A., Abedijafari, H., Rasouli Ghahroudi, M., & Mehryar, A.H.(2020). Designing Unethical Pro-Organizational BehaviourModel in Public Companies. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 9(2), 189-218. (In Persian) [DOI: 20.1001.1.23221518.1399.9.2.7.7](https://doi.org/10.1001.1.23221518.1399.9.2.7.7)
- Abdalla, A., Elsetouhi, A., Negm, A., & Abdou, H. (2018). Perceived person-organization fit and turnover intention in medical centers: the mediating roles of person-group fit and person-job fit perceptions. *Personnel Review*, 47(4), 863-881. DOI:[10.1108/PR-03-2017-0085](https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0085)
- Abdi, J., Adinevand, M., & Hajibeigi, Z. (2024). Examining the Effect of Patriarchy on Organizational Trauma with the Mediating Role of Ambition of Female Managers in Government Organizations of Ilam Province, *Public Organizations Management*, 12(3), 101-114. (In Persian) <https://doi.org/10.30473/ipom.2024.70458.4951>
- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. L. (2017). What happened to the border? The role of mobile information technology devices on employees' work-life balance. *Personnel Review*, 46(8), 1651-1671. DOI: [10.1108/PR-08-2016-0222](https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0222)
- Afshani, S.A.R., & Hatefirad, L. (2018). Investigate related factors with work- family role conflict with emphasis on organizational factors among employed women, *Journal of Applied Sociology the University of Isfahan*, 28(4), 1-18. (In Persian) DOI: [10.22108/jas.2017.21734](https://doi.org/10.22108/jas.2017.21734)
- Ali Akbari Dehkordi, M., Iranian, Z., & Mianjie, E. (2022) Modeling the structural relationship between work-family conflict and burnout with the mediation of psychological capital in nurses,

قوانين مربوطه به صورت صحیح و با دید تسهیلگری می‌باشد. بر این اساس، مثلاً بانوان محترم می‌توانند با ۲۰ سال کار بازنیسته شوند و امور خانواده به صورت جدی تر پردازند. این امر طبیعتاً در حوزه مجلس شورای اسلامی می‌باشد که قوانینی اتخاذ نماید تا امر تعادل کار و زندگی تسهیل گردد. البته شایان ذکر است اگر ایجاد تعادل کار و زندگی تبدیل به یک فرهنگ عمومی شود و سازمان‌ها، افراد و سمن‌ها مطالبه‌گری نمایند، مسلماً بر تصویب قوانین این چنینی بی‌تأثیر نخواهد بود.

زنان شاغل در مورد کار و زندگی از نظر زمانی و یا حجم کار برای خود مزهایی تعیین نمایند. بدین معنی که مثلاً تحت هر شرایطی ساعت ۴ از سازمان خارج شود و یا در منزل مثلاً ابتدا کارهای اصلی مثل غذا و رسیدگی به امور اصلی رو انجام و در فرستاد باقی مانده به استراحت ورزش و ... پردازد. زنان شاغل می‌توانند از استراتژی زمان من استفاده نمایند. بدین معنی که در آن بازه زمانی مشخص هیچ کاری برای هیچ‌کسی انجام نداده و زمان مذکور صرفاً برای فعالیت‌های شخصی و مورد علاقه خود صرف شود که در واقع مراقبه شخصی می‌شود. این موضوع هم می‌تواند منجر به ارتقای روحیه فردی شخص شود و هم باعث بهبود تمرکز در انجام کارها و امور محله.

پیشنهادها

ابعاد و مؤلفه‌های ایجاد تعادل کار و زندگی در مطالعه حاضر برای سازمان‌های دولتی بوده است، پیشنهاد می‌شود این مطالعه در سازمان‌های خصوصی نیز انجام شود و نتایج مقایسه گردد.

- Psychological Studies and Educational Sciences*, 1(8), 300-321.
- Aslipour, H., & Khanmohammadi, H., (2018). Interpretive Structural Analysis of Policy Making in National-Level Strategic Issues (Case Study of Environmental Issues). *Journal of Improvement Management*, 12(3), 25-44. (In Persian)
- Balali, E., Mohebbi, S.F., & Hissini, S.S. (2017). Qulitative study of the challenges related to Simultaneous Educational and Family Roles Playing. *Women's Strategic Studies Quarterly*, 19(75), 41-86. (In Persian) Doi: [10.22095/jwss.2017.51744](https://doi.org/10.22095/jwss.2017.51744)
- Bolandian Bafghi, S., & Sharifi, K. (2020). Work-Family Conflict in Iranian Nurses: A Systematic Review, *Iranian Journal of Nursing Research (IJNR)*, 14(6), 53-60. (In Persian) <http://ijnr.ir/article-1-2287-fa.html>
- Butt, Muhammad Salman, Kalev Kuklane, Javeria Saleem, Rubeena Zakar, Gul Mehar Javaid Bukhari, and Muhammad Ishaq. 2022. Evaluation of occupational exposure to heat stress and working practices in the small and mid-sized manufacturing industries of Lahore, Pakistan. Avicenna 2022: 5. DOI: <https://doi.org/10.5339/avi.2022.5>
- Chaudhuri, S., Arora, R., & Roy, P. (2020). Work–Life balance policies and organisational outcomes—a review of literature from the Indian context. *Industrial and Commercial Training*, 52(3), 155-170. <https://doi.org/10.1108/ICT-01-2019-0003>
- Cosentino, A., & Paoloni, P. (2021). Women's skills and aptitudes as drivers of organizational resilience: An Italian case study. *Administrative Sciences*, 11(4), 129. <https://doi.org/10.3390/admsci11040129>
- Danaiefard, H., & Emami, S.M. (2008). Strategies of Qualitative Research: A Reflection on Grounded Theory. *Sterategic Management Thought*, 1(2), 69-97. (In Persian) Doi: [10.30497/smt.2007.104](https://doi.org/10.30497/smt.2007.104)
- Dilmaghani, M., & Tabvuma, V. (2019). The gender gap in work–life balance satisfaction across occupations. *Gender in Management: Gender in Management*, 34(5), 398-428. <https://doi.org/10.1108/GM-09-2018-0109>
- Durodolu, O. O., & Mamudu, P. A. (2020). Work–life balance of librarians at the Kenneth Dike library in Nigeria. *Library Management*, 41(2), 79-90. DOI: [10.1108/LM-06-2019-0035](https://doi.org/10.1108/LM-06-2019-0035)
- Esmaili, A.R., Malmir, A., & Lanjabi, V. (2021). Investigating the effect of school climate on delinquency and their deviant behaviors in secondary school students in Arak district. *Journal of Training in Police Sciences*, 9(3), 161-182. Doi: [10.22034/tps.2021.98037](https://doi.org/10.22034/tps.2021.98037)
- Farmand Asl, H.R., khaleghipour, S., Orayzi Samani, H.R. (2024). Investigating and Discovering Patterns based on work behavior in prevention police employees of Tehran: A qualitative study. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 24(94), 79-101. (In Persian) Doi: [10.30486/jrsp.2023.1965673.3618](https://doi.org/10.30486/jrsp.2023.1965673.3618)
- Golparvar, M., & Sadeghi, E. (2016). Relationship between Work-Family Conflict and Spillover with Psychosomatic Complaints, *Journal of Psychology*, 20(1), 102. (In Persian)
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 907. doi: [10.3390/ijerph17030907](https://doi.org/10.3390/ijerph17030907)
- Gudjonsson, S., Minelgaite, I., Kristinsson, K., & Pálsdóttir, S. (2022). Financial Literacy and Gender Differences: Women Choose People While Men Choose Things?. *Administrative Sciences*, 12(4), 179. <https://doi.org/10.3390/admsci12040179>
- Iacovou, V. B. (2020). Work-Life Balance between Theory and Practice. A Comparative Analysis. *Economic Insights-Trends & Challenges*, 9(2), 57-67. DOI: [10.13140/RG.2.2.24840.23049](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.24840.23049)
- Islam, T., Ahmad, R., Ahmed, I., & Ahmer, Z. (2019). Police work-family nexus, work engagement and turnover intention: Moderating role of person-job-fit. *Policing: An International Journal*, 42(5), 739-750. DOI: [10.1108/PIJPSM-09-2018-0138](https://doi.org/10.1108/PIJPSM-09-2018-0138)
- Islam, T., Ali, G., & Ahmed, I. (2018). Protecting healthcare through organizational support to reduce turnover intention. *International Journal of Human Rights in Health Care*, 11(1), 4-12. DOI: [10.5539/ibr.v14n1p55](https://doi.org/10.5539/ibr.v14n1p55)
- Jackinda, J. (2016). *Influence of Work Life Balance on Job Satisfaction of Employees in Milimani*

- Law Courts, Nairobi, Kenya* (Doctoral dissertation, University of Nairobi).
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2016). Service employees' fit, work-family conflict, and work engagement. *Journal of Services Marketing*, 30(5), 554-566. DOI:[10.1108/JSM-02-2015-0066](https://doi.org/10.1108/JSM-02-2015-0066)
- Kooli, C. (2021). COVID-19: Challenges and opportunities. *Avicenna Editorial*, 1(5), 10-5339. DOI:[10.5339/avi.2021.5](https://doi.org/10.5339/avi.2021.5)
- Kumara, J. W. N. T. N., & Fasana, S. F. (2018). Work life conflict and its impact on turnover intention of employees: The mediation role of job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(4), 478-484. DOI:[10.29322/IJSRP.8.4.2018.p7666](https://doi.org/10.29322/IJSRP.8.4.2018.p7666)
- Linnhoff, S., Smith, K. T., & Smith, L. M. (2014). A comparison of work-life balance perspectives of future business professionals in the USA and Germany. *International Journal of Business and Globalisation*, 13(3), 322-353. DOI:[10.1504/IJBG.2014.064679](https://doi.org/10.1504/IJBG.2014.064679)
- Malek Mahmoudi, F. (2019). *Investigating the effect of employees' work-life balance and job commitment on job performance*. Msc Thesis, Kharazmi University.
- Maqsood, A., Saleem, J., Butt, M. S., Shahzad, R. B., Zubair, R., & Ishaq, M. (2021). Effects of the COVID-19 pandemic on perceived stress levels of employees working in private organizations during lockdown. *Avicenna*, 2021(2), 7. DOI:[10.5339/avi.2021.7](https://doi.org/10.5339/avi.2021.7)
- Moghbeli Mehni, S., Hadi paykani, M., Ebrahimzadeh Dastjerdi, R., Gheytani, A.(2022). Presenting a positive work-life balance model with a hybrid approach. *Journal of Human Capital Empowerment*, 5(2),159-169. (In Persian)
- Mortazavi, N.S., & Oreyzi, H.R. (2020). Relationship work-family conflict with organizational commitment: moderator role of perceived organizational justice. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 21(79), 42-50. (In Persian) Doi: [10.30486/jrsp.2019.564560.1272](https://doi.org/10.30486/jrsp.2019.564560.1272)
- Najjari, R., Gorjizade, Y., Zamahani., M., & Ahmadi, A.A. (2024).The Role of Employedand Job Fit in Calling at Work (NonOrganizational Mission) in Zahedan Welfare Organization. *Public Organizations Management*, 12(1), 153-168. (In Persian) <https://doi.org/10.30473/ipom.2024.10805>
- Nwagbara, U. (2020). Institutions and organisational work-life balance (WLB) policies and practices: Exploring the challenges faced by Nigerian female workers. *Journal of Work-Applied Management*, 12(1), 42-54. <https://doi.org/10.1108/JWAM-11-2019-0035>
- Orel, M. (2019). Supporting work-life balance with the use of coworking spaces. *Equality, Diversity and Inclusion*, 39(5), 549-565.<https://doi.org/10.1108/EDI-01-2019-0038>
- Putra, K. C., Pratama, T. A., Linggautama, R. A., & Prasetyaningtyas, S. W. (2020). The impact of flexible working hours, remote working, and work life balance to employee satisfaction in banking industry during covid-19 pandemic period. *Journal of Business and Management Review*, 1(5), 341-353. <https://doi.org/10.47153/jbmr15.592020>
- Rahman, W., & Nas, Z. (2015). Employee development and turnover intention: theory validation. *European Journal of Training and Development*, 37(6), 564-579. DOI:[10.1108/EJTD-May-2012-0015](https://doi.org/10.1108/EJTD-May-2012-0015)
- Rashidi, A., Alibeygi, A.H., & Mirakzdeh, A.A. (2018). investigate the effect of work - life balance, on the job satisfaction and the professional commitment of agricultural teachers in Tehran province. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, 9(43), 1-16. (In Persian) <https://doi.org/10.22092/jaear.2017.106599.1214>
- Sadeghi, R., & Shahab, Z. (2018). A Qualitative Study of the Barriers and Challenges of Motherhood among Employed Women in Tehran City, *Quarterly of Social Studies and Research in Iran*, 6(4), 715-734. (In Persian) DOI:[10.22059/jisr.2018.204488.343](https://doi.org/10.22059/jisr.2018.204488.343)
- Sarker, S., Ahuja, M., Sarker, S., Bullock, K. M., Sarker, S., Ahuja, M., ... & Bullock, K. M. (2021). The Antecedents of work-life Conflict in Distributed IT Work: A Border Theory Perspective. *Navigating Work and Life Boundaries: Insights for Distributed Knowledge Professionals*, 25-53.
- Shahamat Dehsorkh, F., & Najar Shahri, E. (2021). Family- Work Conflicts and Defensive Mechanisms in Infertile and Fertile Working Women. *Journal of Family Research*, 17(67), 455-466. (In Persian) Doi: [10.52547/JFR.17.3.455](https://doi.org/10.52547/JFR.17.3.455)

- Talebi, A., Koushki Jahromi, A.R., & Boudlayee, H. (2020). Design of Work-Family and Family-Work Spillover Model (Case Study: Control Flight Department Staff of the Country Airport Company(, *Journal of Transportation Research*, 17(3), 181-202. (In Persian) Dor: [20.1001.1.17353459.1399.17.3.13.4](https://doi.org/10.1001.1.17353459.1399.17.3.13.4)
- Wong, P. Y., Bandar, N. F. A., & Saili, J. (2017). Workplace factors and work-life balance among employees in selected services sector. *International Journal of Business and Society*, 18(S4), 677-684.
- Zaidy, H., Chenar, V., Aghadavood, S.R., & Ahmady, S.A.A. (2024). Explaining the Components And Presenting the Model of Organizational Happiness, Case Study: Ministry of Energy. *Public Organizations Management*, 12(4), 125-146. (In Persian) <https://doi.org/10.30473/ipom.2024.71572.4994>
- Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S., & Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations*, 37(3), 354-379. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2013-0142>