

## تحلیل محتوای پژوهش‌های کیفی در مورد تعادل کار و خانواده (زنان) و بررسی چالش‌های آن با رویکرد اسلامی

اکبر حسن پور<sup>۱</sup>، سعید جعفری‌نیا<sup>۲</sup>، یوسف وکیلی<sup>۳</sup>، مهسا کاوئی<sup>۴</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل محتوای پژوهش‌های انجام شده در مورد تعادل کار و خانواده زنان به روش کیفی تحلیل محتوا انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پژوهش‌های انجام شده با این موضوع براساس سال انتشار، کشور، روش انجام پژوهش، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان و یافته‌ها بود. براین اساس، ۴۹ پژوهش به عنوان نمونه برای ورود به تحلیل محتوای کیفی انتخاب شد. پس از تحلیل داده‌ها تعداد ۷ مقوله اصلی در ارتباط با تعادل کار و خانواده (زنان) شناسایی شد که عبارتند از: مفهوم تعادل کار و خانواده، تفاوت‌های جنسیتی، چالش‌های کار زنان، چالش‌های تعادل کار و خانواده (زنان)، عوامل مؤثر بر تعادل کار و خانواده، استراتژی‌های تعادل کار و خانواده و پیامدهای تعادل کار و خانواده. نتایج نشان داد که هیچ‌یک از پژوهش‌های کیفی با موضوع تعادل کار و خانواده (زنان)، چه در داخل و چه خارج از ایران، با رویکرد اسلامی صورت نگرفته است و از توجه به مضامینی مانند مذهب، فرهنگ اسلامی، اخلاق اسلامی، آموزه‌های اسلامی، پایداری خانواده و حفظ ارزش زن در ارائه الگو برای تعادل کار و خانواده (زنان) غفلت شده است.

**واژگان کلیدی:** تعادل کار و خانواده، اشتغال زنان، کارخانگی، نقش‌های

جنسیتی، پژوهش کیفی، تحلیل محتوا.

نوع مقاله: پژوهشی تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۳۰ تاریخ بازنگری: ۱۳۹۹/۰۶/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۲۲  
۱. استادیار مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، عضو هیئت علمی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

Email: a.hassanpoor@ku.ac.ir

۲. استادیار مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، عضو هیئت علمی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

Email: shamsj58@khu.ac.ir

۳. استادیار مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، عضو هیئت علمی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

Email: y.vakili@khu.ac.ir

۴. دانشجوی دکتری مدیریت رفتاری، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

Email: mahsakavei@yahoo.com

## **A Content Analysis of Qualitative Studies on Work-Family Balance of Women and an Investigation into Its Challenges with an Islamic Approach**

**Akbar Hassanpour<sup>1</sup>, Saeid Jafarinia<sup>2</sup>, Yousef Vakili<sup>3</sup>, Mahsa Kavei<sup>4</sup>**

The present research was conducted with the aim of analyzing the content of qualitative studies on work-family balance of women, and investigating its challenges with an Islamic approach. The population included all the studies with the same subject on the basis of the year of publication, country, methodology, the demographic characteristics of participants, and findings; thus, 49 studies were selected as the sample for analyzing their content. After analyzing the data, 7 main categories related to work-family balance of women were identified as follows: the concept of work-family balance, gender differences, the challenges of women's work, the challenges of work-family balance of women, the effective factors of work-family balance, the strategies of work-family balance, and the consequences of work-family balance. The results showed that none of the qualitative studies entitled work-family balance of women, both national and international studies, was not conducted with an Islamic approach, and they ignored some themes such as religion, Islamic culture, Islamic ethic, Islamic teachings, family stability, and the maintenance of the value of women in providing a model for work-life balance of women.

**Keywords:**work-family balance, women's employment, family work, gender roles, qualitative study, content analysis.

---

### **Paper Type: Research**

**Data Received: 2020 / 06 / 19    Data Revised: 2020 / 09 / 06    Data Accepted: 2020 / 09 / 12**

1. Assistant Professor of Human Resource Management and Business, Faculty Member of Kharazmi University, Tehran, Iran.  
Email: a.hassanpoor@ku.ac.ir

2. Assistant Professor of Human Resource Management and Business, Faculty Member of Kharazmi University, Tehran, Iran.  
Email: shamsj58@khu.ac.ir

3. Assistant Professor of Human Resource Management and Business, Faculty Member of Kharazmi University, Tehran, Iran.

Email: y.vakili@khu.ac.ir

4. Ph.D. Student in Behavioral Management, Kharazmi University, Tehran, Iran. (Corresponding Author)  
Email: mahsakavei@yahoo.com

## ۱. مقدمه

با نگاهی به آیات قرآن، روایات اسلامی و سیره پیامبر اکرم ﷺ و همسرش حضرت خدیجه کبری ؑ که از تجار موفق جامعه خود بود، می‌توان دریافت که اشتغال زنان در دین اسلام جایز بوده و به رسمیت شناخته شده است. (اعتمادی، ۱۳۸۶) قرآن به زنان حق استقلال مالی و تصرف در اموال خود را می‌دهد (ر.ک. نساء: ۳۲) و اسلام حضور زن در اجتماع را مشروط به حفظ ارزش زن، بنیاد خانواده و سازگاری کار با ویژگی‌های زیستی زنان می‌داند. حضرت علی ؑ در نامه به فرزندش امام حسن ؑ می‌فرماید: «کاری که برتر از توانایی زن است به او وامگذار که زن گل بهاری است نه پهلوانی سخت‌کوش» (شریف‌الرضی، ۱۳۷۹). در قرآن مفاهیم مربوط به زنان به صورت لفظی در ۴۱ سوره و ۱۴۰ آیه و به صورت ضمنی در ۸۸ سوره و ۵۰۱ آیه و مفاهیم مربوط به خانواده در ۶۸ سوره و ۴۳۵ آیه به صورت لفظی و ۱۰۶ سوره و ۱۱۰۷ آیه به صورت ضمنی آمده است. به طور خاص در ۳۲ آیه لفظی و ۵۰ آیه ضمنی سوره نساء نیز به مفاهیم مربوط به خانواده اشاره شده است (علی‌اکبری، باب الحوایجی، حسینی بهشتی و ابادری، ۱۳۹۸).

جمهوری اسلامی ایران نیز همواره در پی ارائه جایگاه مناسب برای زنان در عرصه فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی با حفظ ارزش زن و استحکام خانواده با توجه به موازین اسلامی است. امام خمینی ؑ در وصیت‌نامه سیاسی-الهی خود می‌فرماید: «ما مفتخریم که بانوان و زنان پیرو جوان و خرد و کلان در صحنه‌های فرهنگی، اقتصادی و نظامی حاضر و همدوش مردان یا بهتر از آنان در راه تعالی اسلام و مقاصد قرآن کریم فعالیت دارند». مقام معظم رهبری نیز می‌فرماید:

اسلام با کارکردن زن موافق است؛ نه فقط موافق است بلکه کار را تا آنجا که مزاحم با شغل اساسی و مهمترین شغل او یعنی، تربیت فرزند و حفظ خانواده نباشد شاید لازم هم می‌داند. یک کشور که نمی‌تواند از نیروی کار زنان در عرصه‌های مختلف بی‌نیاز باشد، اما این کار نباید با کرامت و ارزش معنوی و انسانی زن منافات داشته باشد. (دفتر حفظ و نشر...، ۱۳۶۸)

بر کسی پوشیده نیست که زنان می‌توانند در صورت سازگار بودن کار با مصالح خانوادگی، حضوری مؤثر در عرصه فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی داشته باشند. برقراری تعادل کار و خانواده برای زنان همواره در سراسر جهان چالش برانگیز بوده و شرکت زنان در فعالیت‌های



اقتصادی را به‌ویژه در کشورهای درحال توسعه از جمله ایران، تحت تأثیر قرار داده است. براساس گزارش سال ۲۰۲۰ سازمان اقتصاد جهانی<sup>۱</sup>، کشور ایران از میان ۱۵۳ کشور جهان از نظر شاخص‌های شرکت اقتصادی زنان، در مرتبه ۱۴۸ یعنی، جزء شش کشور آخراست. (سازمان اقتصاد جهانی، ۲۰۲۰) همچنین براساس گزارش برنامه توسعه ملل متحد<sup>۲</sup>، تنها ۸/۱۶٪ زنان ایران در فعالیت‌های اقتصادی شرکت دارند درحالی‌که درصد مشارکت مردان ایران ۴/۷۱ است. همین گزارش نشان می‌دهد که شرکت زنان در بسیاری از کشورهای توسعه یافته بالای ۵۰٪ است. برای مثال در کشور نروژ ۸/۶۰٪ زنان و ۶/۶۷٪ مردان در کشور سوئیس ۹/۶۲٪ و در کشور استرالیا ۲/۵۹٪ زنان در فعالیت‌های اقتصادی شرکت دارند (برنامه توسعه سازمان ملل، ۲۰۱۸). شرکت زنان در پست‌های مدیریتی نیز همواره با چالش‌هایی روبرو بوده است. براساس گزارش کسب‌وکار بین‌المللی<sup>۳</sup> باوجود اینکه تعداد کل مدیران زن در جهان افزایش یافته است، اما همچنان زنان موقعیت‌های مدیریتی کمتری نسبت به مردان دارند (آدام، کاپلیرو میکونل، ۲۰۱۵<sup>۴</sup>؛ کالیش، کولیک و پیرا، ۲۰۱۶<sup>۵</sup>؛ خلج و کروس، ۲۰۱۲<sup>۶</sup>) و درحال حاضر زنان تنها ۲۴٪ مشاغل مدیریتی جهان را در اختیار دارند (شوگ، گروبر، شرندل و اورتنر، ۲۰۱۸<sup>۷</sup>).

یکی از مواردی که همواره مسیر شغلی زنان را تحت تأثیر قرار داده، چالش‌های برقراری تعادل کار و خانواده است که باعث شده زنان از بسیاری از فرصت‌های شغلی خود صرف‌نظر کنند. (هیث<sup>۸</sup>، ۲۰۱۲) یافته‌های پژوهش‌ها نشان می‌دهد که زنان به‌طور سنتی چالش بیشتری را در برقراری تعادل کار و خانواده تجربه می‌کنند؛ زیرا نقش‌های بیشتری را باید ایفا کنند (بلوال، بلوال و الهاشمی، ۲۰۲۰<sup>۹</sup>). همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که زنان و مردان به‌طور اساسی تجربیات کاری و خانوادگی متفاوتی دارند (چن و پاول، ۲۰۱۳<sup>۱۰</sup>). موفقیت یا عدم موفقیت زنان در مدیریت تعادل کار و خانواده همواره بحث‌برانگیز بوده و مورد توجه نهادهای سیاست‌گذار

1. World Economic Forum
2. United Nations Development Programme
3. International Business Report
4. Adame, C., Capliure, E. M., & Miquel, M. J.
5. Kalysh, K., Kulik, C. T., & Perera, S.
6. Khallash, S., & Kruse, M.
7. Schock, A. K., Gruber, F. M., Scherndl, T., & Ortner, T. M.
8. Heath, K.
9. Belwal, S., Belwal, R., & Al-Hashemi, S. E.
10. Chen, Z., & Powell, G. N.

نیز قرار گرفته است؛ زیرا از سویی سعادت و سلامت هر جامعه در خانواده پی‌ریزی می‌شود و انتقال ارزش‌های دینی، ملی، فرهنگی و اجتماعی در درجه اول به‌عهده خانواده‌ها به‌ویژه مادر است و از سوی دیگر نمی‌توان زنان را از حضور فعال در صحنه‌های اجتماعی محروم کرد (آدام، و همکاران، ۲۰۱۵). با توجه به اهمیت این موضوع، روزبه‌روز توجه و علاقه پژوهشگران حوزه کار و خانواده به موضوع تعادل کار و خانواده زنان افزایش پیدا می‌کند. تغییر ماهیت نقش‌های جنسیتی و همچنین تغییر شکل و ماهیت خانواده‌ها، مشاغل و حرفه‌ها نیز موجب افزایش توجه پژوهشگران به حوزه کار و خانواده و به‌ویژه متغیرهای جنسیتی و تفاوت‌های زنان و مردان در این حوزه شده است (پاول، گرین‌هاوس، الن و جانسون، ۲۰۱۹).

مطالعات اولیه بسیاری (کمی و کیفی) در حوزه کار و خانواده انجام شده است. (رک، لی، مککالی و جانانان، ۲۰۱۷)<sup>۲</sup> مطالعات ثانویه متعددی نیز برای ترکیب نتایج پژوهش‌های اولیه انجام شده است مانند مطالعات سیستماتیک شاکلی، دوک، اسمیت، یو، سونرو فرنچ<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) با دیدگاه تعارض کار و خانواده؛ مطالعات ژانگ، ژو، جین و فورد<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) با دیدگاه غنی‌سازی کار و خانواده و کسپر، وزیر، واین، دیهاو و گرین‌هاوس<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) با دیدگاه تعادل کار و خانواده. بیشترین پژوهش‌ها، پژوهش‌های فراتحلیل با دیدگاه کمی هستند و نسبت به مطالعات سیستماتیک با دیدگاه کمی، مقالات مروری کمتری با دیدگاه کیفی در حوزه کار و خانواده انجام شده است (بیگی و شیرمحمدی، ۲۰۱۷)<sup>۶</sup>. از بین سه دیدگاه موجود در حوزه تبادل کار و خانواده، دیدگاه تعارض، بیشترین دو دیدگاه دیگر یعنی، تعادل و غنی‌سازی در مطالعات بررسی شده است، به طوری که لی و همکاران (۲۰۱۷) نتایج ۲۰ مطالعه فراتحلیل در زمینه تعارض کار و خانواده را ترکیب و ارائه کرده‌اند.

با بررسی پژوهش‌های انجام‌شده در داخل کشور نیز این نتیجه حاصل شد که بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده در داخل کشور (رک، ارشیدی و کاظمی‌شاهدشتی، ۱۳۹۷؛ نادری، حصارزاده و نصیرزاده، ۱۳۹۷؛ قراملکی، ۱۳۹۴؛ اسدی، فیاضی و حسنعلی‌پور یاسوری، ۱۳۹۳؛ ذاکر فرد، نوری، طالبی و سماواتیان، ۱۳۹۳؛

1. Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Johnson, R. E.
2. Li, A., McCauley, K. D., & Shaffer, J. A.
3. Shockley, K. M., Douek, J., Smith, C. R., Yu, P. P., Soner, D., & French, K. A.
4. Zhang, Y., Xu, S., Jin, J., & Ford, M. T.
5. Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J.
6. Beigi, M., & Shirmohammadi, M.

نوروزی، ۱۳۹۲؛ امیراسماعیلی، خدابنده شهرکی، صدوقی و صادقی، ۱۳۹۲؛ حاتم، کشتکاران و محمدپور، ۱۳۹۲؛ عطایی، ۱۳۹۱؛ الحانی و اوچیان، ۱۳۹۱؛ قلی‌پور، سلامی و عینیان، ۱۳۸۸) پژوهش‌های اولیه و با روش کمی است که براساس نتایج مطالعات کیفی و اکتشافی کشورهای دیگر انجام شده است. تعداد کمی از پژوهش‌های داخلی (رک.، اسماعیلی، سیدنقوی، معمارزاده طهران و حمیدی، ۱۳۹۸؛ آذربایجانی، طاهرپور کلانتری، رهنمودآهن و اشراقی، ۱۳۹۸؛ صادقی و شهابی، ۱۳۹۸؛ کشاورز، ۱۳۹۶؛ طاهری‌زاده، ۱۳۹۵؛ احمدی‌فراز، عابدی و آذربیزین، ۱۳۹۳) با روش کیفی انجام شده است. این درحالی است که پژوهشگران مختلف از جمله اسرزو همکاران در سال ۲۰۱۰ و یا مارتینزو و همکارانش در سال ۲۰۱۷ روش پژوهش کیفی را روش اصلی و دیدگاه اساسی مطالعات در حوزه زنان می‌دانند و روش کیفی، روش مناسبی برای کنکاش در روابط اجتماعی پیچیده، چندگانه و میان‌بخشی است (کنستانتینیدیس، لبگ، ابوبی و سلمان، ۲۰۱۹). به نظر می‌رسد در پژوهش‌های داخلی کشور با موضوع تعادل کار و خانواده زنان، از روش پژوهش کیفی تا حد زیادی غفلت شده است.

باتوجه به نکات گفته‌شده و از آنجا که تاکنون مطالعه‌ای که محتوای پژوهش‌های کیفی انجام‌شده درباره تعادل کار و خانواده زنان در داخل و خارج کشور را بررسی کند، انجام نشده است در پژوهش حاضر تلاش شده است تا وضعیت این مطالعات در کشورهای مختلف، دیدگاه‌ها، روش‌شناسی، استراتژی، مضامین و یافته‌های این پژوهش‌ها تحلیل شود. از آنجا که رویکرد مقاله حاضر، رویکردی اسلامی است، سعی شده است چالش‌ها و خلأهای پژوهشی موجود نیز با دیدگاه اسلامی بررسی شود و پیشنهادهایی در این زمینه ارائه شود. بدون شک بررسی محتوای پژوهش‌های کیفی در این حوزه و خلأهای موجود می‌تواند نقشه مطالعاتی مناسبی برای مطالعات آتی در حوزه تعادل کار و خانواده زنان ارائه دهد. بنابراین، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال است که محتوا و وضعیت پژوهش‌های کیفی با موضوع تعادل کار و خانواده زنان در داخل و خارج از کشور چگونه است.

برای تحلیل محتوای پژوهش‌های کیفی با موضوع تعادل کار و خانواده زنان و همچنین بررسی چالش‌ها و خلأهای موجود با رویکرد اسلامی سؤالات زیر مطرح می‌شود:

- وضعیت پژوهش‌های کیفی انجام‌شده با موضوع تعادل کار و خانواده زنان براساس

سال انتشار، پایگاه‌های اطلاعاتی، کشور، سازمان، صنعت و سلسله‌مراتب سازمانی شرکت‌کنندگان، چگونه است؟

- روش‌شناسی پژوهش، استراتژی‌ها، تاکتیک‌ها و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش‌های کیفی انجام‌شده با موضوع تعادل کار و خانواده زنان به چه صورت است؟

- یافته‌ها و مضمون پژوهش‌های کیفی انجام‌شده با موضوع تعادل کار و خانواده زنان چیست؟

- وضعیت پژوهش‌های کیفی اسلامی با موضوع تعادل کار و خانواده زنان و چالش‌ها و خلأهای آن چگونه است؟

## ۲. چارچوب نظری پژوهش

مفهوم تعادل کار و خانواده در طول سال‌ها با تعاریف متفاوت بررسی شده است. در نتیجه جست‌وجوی واژه تعادل کار و خانواده در گوگل، بیش از سیصد و بیست میلیون نتیجه یافت خواهد شد که این خود نشان می‌دهد تعادل کار و خانواده بسیار مورد توجه است، اما با وجود بحث فراوان در پایگاه‌ها و سایت‌های عمومی، این اصطلاح در ادبیات پژوهش هنوز بسیار جدید است و جای بررسی دارد. (کسپر، و همکاران، ۲۰۱۷)

یکی از اولین تعاریف ارائه‌شده برای تعادل کار و خانواده، تعریف مارکس و مک‌درمید (۱۹۹۶) با نام تعادل نقش<sup>۱</sup> است. مارکس و مک‌درمید، تعادل نقش را درگیری کامل<sup>۲</sup> برای انجام هر نقش (کاری و خانوادگی) تعریف کردند. پس از آن، اصطلاح تعادل کار و خانواده در ادبیات پژوهش به شکل‌های مختلف مانند نبود تعارض، برابری، رضایت، اثربخشی، تناس از دیدگاه خود شخص و یا افراد پیرامون او (شریک زندگی و همکاران) دربرگیرنده نقش‌های کاری و خانوادگی و یا تعادل میان همه نقش‌های زندگی، مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری شد. این تفاوت در تعاریف و دامنه در نظر گرفته‌شده برای نقش‌ها، موجب ابهام و سردرگمی در ادبیات پژوهش شده است (کسپر، و همکاران، ۲۰۱۷).

1. Marks, S. R., & MacDermid, S. M.

2. Role balance

3. Fully engaged

برای مثال تعادل کار و خانواده در برخی پژوهش‌ها (رک.، داکسبری و هایگینز،<sup>۱</sup> ۲۰۰۱؛ گریواکز و کارلسون،<sup>۲</sup> ۲۰۰۷؛ والکور،<sup>۳</sup> ۲۰۰۷) به عنوان سازه‌ای تک بعدی از نبود تعارض و در پژوهش‌های دیگر (رک.، فرون،<sup>۴</sup> ۲۰۰۳) به عنوان سازه‌ای چند بعدی از ترکیب نتایج مثبت و منفی (تعارض و غنی‌سازی) بررسی شده است. والکور (۲۰۰۷) تعادل کار و خانواده را سطح کلی رضایت شخص از میزان اثربخشی و موفقیت در برآوردن نیازهای دو نقش کاری و خانوادگی تعریف می‌کند. از دیدگاه گریواکز و کارلسون (۲۰۰۷) تعادل کار و خانواده یعنی، برآوردن انتظارات مرتبط با یک نقش که انتظارات نقش در ارتباط یک فرد با اشخاص مرتبط با آن نقش (شریک زندگی و شرکای کاری) و چگونگی تعریف نقش در دو حوزه کار و خانواده شکل می‌گیرد. نکته دیگر اینکه والکور (۲۰۰۷) تعادل را سازه‌ای روان‌شناختی و برخی دیگر (رک.، گریواکز و کارلسون، ۲۰۰۷؛ کارلسون، گریواکز و زینوشکا،<sup>۵</sup> ۲۰۰۹) تعادل را سازه‌ای رابطه‌ای در نظر گرفته‌اند.

تعادل کار و خانواده در پژوهش‌های مختلف با شاخص‌های مختلف مانند برابری، رضایت و اثربخشی سنجیده شده است. در تعریف گرین‌هاوس، کولینز و شاو<sup>۶</sup> (۲۰۰۳) تعادل به عنوان برابری به طور عینی مطرح شد، اما در برخی تعاریف دیگر مانند وایدانوف<sup>۷</sup> (۲۰۰۵) نظریه برابری رد شد و تعادل کار و خانواده به معنی ارزیابی کلی از کافی بودن منابع برای تأمین نیازهای کار و خانواده. به طوری که شرکت در هر دو حوزه، اثربخش باشد، است. بروق، تیمز، اودریسکل، کالیاس، سیو، سیت و لو<sup>۸</sup> (۲۰۱۴) اعتقاد داشتند که به جای نظریه برابری عینی، باید اولویت نقش‌ها در ذهن فرد را در نظر گرفت. والکور (۲۰۰۷) تعادل را به عنوان ادراک فرد و رضایت وی به طور ذهنی تعریف کرد. وایدانوف (۲۰۰۵) تناسب را به جای برابری مطرح کرد و گریواکز و کارلسون (۲۰۰۷) نیز تعادل را با معیار اثربخش بودن سنجیدند. در نهایت، یکی از کاربردی‌ترین تعاریف، تعادل کار و خانواده از دیدگاه گرین‌هاوس و الن در سال ۲۰۱۱ است که ارزیابی کلی از سطح رضایت و اثربخشی فرد در نقش‌های کاری و خانوادگی در تناسب

1. Duxbury, L., & Higgins, C.

2. Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S.

3. Valcour, M.

4. Frone, M. R.

5. Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S.

6. Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D.

7. Voydanoff, P.

8. Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D.



با ارزش‌های او در آن مقطع زمانی تعریف شده است. در این تعریف، گرین هاوس و الن بر مفهوم رضایت و اثربخشی و همچنین اولویت‌های فرد تأکید دارند (کسپر، و همکاران، ۲۰۱۷).

### ۳. شیوه اجرای پژوهش

#### ۳-۱. روش پژوهش

روش پژوهش حاضر، مرور روایتی مطالعات به روش کیفی و با تکنیک تحلیل محتواست. مرور پیشینه و ادبیات پژوهش به دو صورت انجام می‌شود: یکی روایتی<sup>۱</sup> و دیگری سیستماتیک<sup>۲</sup>. روش مرور روایتی، نتایج پژوهش‌های انجام شده را ترکیب می‌کند. مرور روایتی و مرور سیستماتیک تفاوت‌هایی با هم دارند از جمله تفاوت در سؤال؛ تفاوت در انتخاب منابع یا مطالعات ثانویه و تفاوت در معیار ارزیابی مطالعات. مرور روایتی، رویکردی کیفی است در حالی که رویکرد دوم، کمی است (بامیستر و لیری، ۱۹۹۷<sup>۳</sup>؛ گرین، جانسون و آدامز، ۲۰۰۶<sup>۴</sup>).

با توجه به هدف پژوهش و در راستای پاسخ‌گویی به سؤالات، در پژوهش حاضر از مرور روایتی با روش کیفی استفاده شده است. برای تحلیل محتوای پژوهش‌ها، اسناد منتخب به نرم‌افزار مکس کیودی ای<sup>۵</sup> منتقل شد. ابتدا اسناد براساس اطلاعات کلی، مشخصات شرکت‌کنندگان و روش‌شناسی پژوهش و سپس براساس محتوا و موضوعات اصلی کدگذاری شد و مورد تحلیل قرار گرفت.

#### ۳-۲. جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مقالات و پژوهش‌های مربوط به موضوع پژوهش که در پایگاه‌های اطلاعاتی نمایه شده است. پایگاه‌های مورد استفاده در پژوهش حاضر عبارتند از: وب‌آوساینس<sup>۶</sup> و پایان‌نامه‌ها و رساله‌های پروکوئست<sup>۷</sup>، پایگاه استنادی علوم جهان اسلام<sup>۸</sup>،

1. Narrative literature review
2. Systematic literature review
3. Baumeister, R. F., & Leary, M. R.
4. Green, B. N., Johnson, C. D., & Adams, A.
5. MAXQDA Analysis Pro, 2018
6. Web of Science
7. ProQuest Dissertations & Theses (PQDT) Global
8. ISC



مگ ایران، نشریات فارسی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی<sup>۱</sup>، مجلات تخصصی نور، علم‌نت، سیویلیکا، ایران‌داک و گوگل اسکولار<sup>۲</sup>.

در پژوهش حاضر، تمام مقالاتی که در پایگاه‌های اطلاعاتی ذکر شده نمایه شده‌اند در بازه زمانی سال ۱۹۰۰ تاکنون (سال ۲۰۲۰) جست‌وجو شدند. در نتیجه جست‌وجوی اولیه کلیدواژه‌های مرتبط به تعادل کار و خانواده (مانند تعادل کار و خانواده، تعادل کار و زندگی، تعادل کار-خانواده، تعادل کار-زندگی، تعادل کار/خانواده و تعادل کار/زندگی) در پایگاه‌های ذکر شده، ۲۲۷ مقاله و پایان‌نامه انگلیسی و ۱۸ مقاله و پایان‌نامه فارسی یافت شد. پس از بررسی و مرور عنوان، چکیده، کلیدواژه‌های پژوهش، جامعه مورد مطالعه، هدف و سؤالات پژوهش، در نهایت براساس ۳ معیار ارتباط موضوعی یعنی، تعادل کار و خانواده، جامعه مورد مطالعه زنان و روش پژوهش کیفی، ۴۹ سند، ۲۲ مقاله و ۱۷ پایان‌نامه انگلیسی و ۸ مقاله و ۲ پایان‌نامه فارسی انتخاب شد.

#### ۴. یافته‌های پژوهش

برای تحلیل محتوای پژوهش‌ها، اسناد منتخب به نرم‌افزار مکس کیودی ای<sup>۳</sup> منتقل شد. ابتدا اسناد براساس اطلاعات کلی، مشخصات شرکت‌کنندگان و روش‌شناسی پژوهش و سپس براساس محتوا و موضوعات اصلی کدگذاری شد. نتایج فرآیند کدگذاری براساس سؤالات اصلی پژوهش به شرح زیر است:

#### ۴-۱. وضعیت‌شناسی پژوهش‌های انجام‌شده با موضوع تعادل کار و خانواده زنان

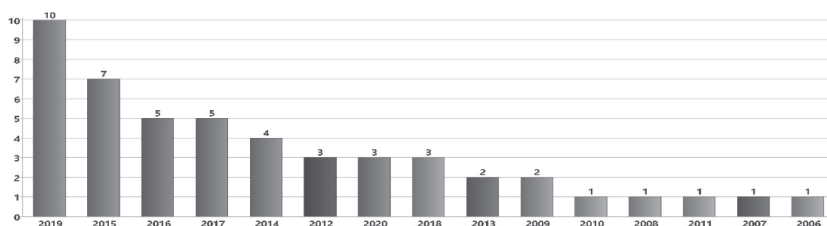
##### ۴-۱-۱. تاریخ انتشار پژوهش‌ها

از کل ۴۹ سند انتخاب‌شده، حدود ۹۰٪ مربوط به سال ۲۰۱۰ و بعد از آن فقط ۱۰٪ پژوهش‌ها مربوط به قبل از سال ۲۰۱۰ است. در شکل ۱ تعداد اسناد منتشرشده در سال‌های مختلف قابل مشاهده است.

1. SID

2. Google scholar

3. MAXQDA Analysis Pro, 2018



شکل ۱: فراوانی اسناد براساس سال انتشار

#### ۲-۱-۴. پایگاه‌های داده

حدود ۴۵٪ اسناد از پایگاه‌های مقالات انگلیسی (۹ پژوهش از امرالد<sup>۱</sup>؛ ۵ پژوهش از بلک‌ول<sup>۲</sup>؛ ۳ پژوهش از وایلی<sup>۳</sup>؛ ۴ پژوهش از پایگاه‌های روتلج<sup>۴</sup> و سیج<sup>۵</sup> و ۱ پژوهش از پایگاه ریسرچ‌گیت)، ۳۵٪ از پایگاه پایان‌نامه‌های انگلیسی پروکوئست (۱۷ پژوهش)، ۱۶٪ از پایگاه‌های مقالات فارسی (۸ پژوهش) و ۴٪ از پایگاه پایان‌نامه‌های فارسی ایران‌داک (۲ پژوهش) بود. قابل ذکر است که برخی مقالات فارسی در دو یا چند پایگاه نمایه شده‌اند.

#### ۳-۱-۴. نشریات

از میان مقالات انگلیسی، ۶ مقاله از نشریه جنسیت، کار و سازمان<sup>۶</sup>، ۴ مقاله از نشریه بین‌المللی جنسیت در مدیریت<sup>۷</sup>، ۲ مقاله از هریک از نشریات روابط کاری<sup>۸</sup> و نشریه بین‌المللی مدیریت منابع انسانی<sup>۹</sup> بود و بقیه مجلات (نشریه استرالیایی مدیریت<sup>۱۰</sup>، نشریه آلمانی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی<sup>۱۱</sup>، توسعه مشاغل<sup>۱۲</sup>، توسعه منابع انسانی<sup>۱۳</sup>، نشریه بین‌المللی پژوهش‌های رفتار کارآفرینی<sup>۱۴</sup>، نشریه پژوهش مدیریت<sup>۱۵</sup>،

1. Emerald
2. Blackwell
3. Wiley
4. Routledge
5. Sage
6. Gender, Work and Organization
7. Gender in Management: An International Journal
8. Employee Relations
9. The International Journal of Human Resource Management
10. Australian Journal of Management
11. German Journal of Research in Human Resource Management
12. Career Development International
13. Human Resource Development Quarterly
14. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research
15. Journal of Management Inquiry

نشریه روان‌شناسی مدیریت<sup>۱</sup> و مرور اجتماعی<sup>۲</sup> هرکدام ۱ مقاله را شامل می‌شود. از میان مقالات فارسی نیز ۲ مقاله از نشریه جامعه‌شناسی کاربردی و ۱ مقاله از هریک از مجلات مطالعات اسلامی زنان و خانواده، زن در توسعه و سیاست، مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، تحقیقات کیفی در امور سلامت، مطالعات راهبردی زنان و زن در فرهنگ و هنر بود.

#### ۴-۱-۴. دانشگاه‌های محل انتشار پایان‌نامه‌ها

پایان‌نامه‌های انگلیسی انتخاب‌شده، همه از مقطع دکتری و از دانشگاه‌های پیردین<sup>۳</sup> (۷ پایان‌نامه)، نورث‌سنترال<sup>۴</sup> (۲ پایان‌نامه)، ایلنویز جنوبی<sup>۵</sup>، کاپلا<sup>۶</sup>، ویومینگ<sup>۷</sup>، والدن<sup>۸</sup>، آلیانت<sup>۹</sup>، لاورن<sup>۱۰</sup>، فونیکس<sup>۱۱</sup> و آشفورد<sup>۱۲</sup> (هرکدام یک پایان‌نامه)، و پایان‌نامه‌های فارسی هردو از مقطع کارشناسی ارشد و از دانشگاه‌های مازندران و آذربایجان بود.

#### ۴-۱-۵. ملیت و کشور شرکت‌کنندگان

شرکت‌کنندگان ۱۰ پژوهش انتخاب‌شده از پایگاه‌های فارسی، همگی از ایران است، اما از بین پژوهش‌های منتشرشده در پایگاه‌های انگلیسی، بیش از ۶۰٪ از قاره آمریکا و اروپا (۱۵ پژوهش آمریکا، ۲ پژوهش بریتانیا و ۶ پژوهش از کشورهای کانادا، برزیل، اتریش، فرانسه، اسکاتلند و نروژ) است. مابقی پژوهش‌ها از قاره آسیا (۳ پژوهش هند، ۲ پژوهش از عمان و کره جنوبی)، آفریقا (۲ پژوهش نیجریه، ۱ پژوهش موراگو و ۱ پژوهش غنا)، اقیانوسیه (۲ پژوهش استرالیا) و ۳ پژوهش نیز بین‌المللی (مقایسه بین بریتانیا و چین، بین اتریش، آلمان، کانادا و آمریکا و بین آمریکا و اندونزی) می‌باشد.

#### ۴-۱-۶. سازمان و صنعت شرکت‌کنندگان

شرکت‌کنندگان حدود ۴۶٪ پژوهش‌ها از صنایع مختلف (۲۲ پژوهش)، ۲۱٪ از آموزش

1. Journal of Managerial Psychology
2. The Sociological Review
3. Pepperdine
4. Northcentral
5. Southern Illinois
6. Capella
7. Wyoming
8. Walden
9. Alliant International
10. La Vern
11. PHOENIX
12. Ashford

عالی (۱۰ پژوهش) و مابقی از حوزه‌های تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات، سیاست، بخش خصوصی و غیرانتفاعی، بخش خصوصی و دولتی و بانک‌ها (هرکدام ۲ پژوهش) و بخش‌های خرده‌فروشی مواد غذایی، تأسیسات، ساختمان‌سازی، ادارات دولتی، آموزش و پرورش و سازمان‌های چندملیتی (هرکدام ۱ پژوهش) می‌باشند.

#### ۴-۱-۷. سلسله‌مراتب سازمانی شرکت‌کنندگان

حدود ۴۵٪ شرکت‌کنندگان (۲۲ پژوهش) از سطح عالی سازمان، ۳۷٪ (۱۸ پژوهش) از تمام سطوح سلسله‌مراتب سازمانی، ۱۰٪ (۵ پژوهش) از بین اساتید و هیئت علمی دانشگاه، ۴٪ (۲ پژوهش) از سیاست‌مداران و نمایندگان مجلس و ۲٪ (۱ پژوهش) هم از هریک از گروه‌های کارمندان سطح پایین و زنان خانه‌دار انتخاب شد.

#### ۴-۱-۸. سن شرکت‌کنندگان

در بیشتر پژوهش‌ها سن، معیاری برای انتخاب افراد در نظر گرفته نشده است و فقط سن افراد در بخش متغیرهای جمعیت‌شناختی گزارش شده است.

#### ۴-۲. روش‌شناسی پژوهش‌های کیفی انجام شده با موضوع تعادل کار و خانواده زنان

##### ۴-۲-۱. استراتژی پژوهش

حدود ۵۷٪ (۲۸ پژوهش) از استراتژی‌های عمومی دیدگاه کیفی (طرح روایتی<sup>۱</sup> و تحلیل محتوا)، ۳۰٪ (۱۵ پژوهش) از طرح پدیدارشناسی<sup>۲</sup>، ۶٪ (۳ پژوهش) از طرح گردند تئوری<sup>۳</sup>، ۴٪ (۲ پژوهش) از طرح قوم‌نگاری<sup>۴</sup> و ۱ پژوهش نیز از طرح مطالعه موردی<sup>۵</sup> استفاده کرده‌اند.

##### ۴-۲-۲. تکنیک و نرم‌افزار تجزیه و تحلیل داده‌ها

تکنیک تجزیه و تحلیل داده‌ها در تمام پژوهش‌های منتخب، تکنیک تحلیل محتوای تماتیک<sup>۶</sup> است. حدود ۶۳٪ (۳۱ پژوهش) به صورت دستی و یا بدون ذکر نام نرم‌افزار، ۲۹٪

1. Narrative Design
2. Phenomenological
3. Grounded theory
4. Ethnographic
5. Case study
6. The thematic analysis

۱۴) پژوهش) با استفاده از نرم افزار ان وی و و ۶٪ (۳ پژوهش) از نرم افزار اطلس<sup>۲</sup> استفاده کرده‌اند.

#### ۳-۲-۴. ابزار جمع‌آوری داده‌ها

۴۷ پژوهش از روش مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته (۳۹ پژوهش مصاحبه رودررو، ۲ پژوهش مصاحبه از راه گروه کانونی<sup>۳</sup> و ۶ پژوهش مصاحبه از راه تلفن، ایمیل یا اسکایپ)، ۱ پژوهش از پرسش‌نامه با پاسخ‌های کوتاه چندگزینه‌ای و ۱ پژوهش از روش مشاهده، عکس برداری و مصاحبه به طور هم‌زمان (در روش قوم‌نگاری) استفاده کرده‌اند.

#### ۳-۴. مضمون پژوهش‌های کیفی انجام شده با موضوع تعادل کار و خانواده زنان

در نتیجه ترکیب موضوعات پژوهش‌های مختلف، ۷ مقوله اصلی<sup>۴</sup> به شرح زیر به دست آمد:

#### ۱-۳-۴. مفهوم تعادل کار و خانواده

یکی از موضوعات اصلی، مفهوم تعادل کار و خانواده است. تعادل کار و خانواده می‌تواند برای هر فرد مفهومی متفاوت داشته باشد. (فیشلمایر و کولینگر، ۲۰۱۰<sup>۵</sup>، رهنمایی (۱۳۹۸) نشش بعد فردی، سازمانی، مدیریتی، خانوادگی، قانونی و بیرونی (اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی) را برای تعادل کار و خانواده ارائه می‌دهد. همچنین مفهوم تعادل کار و خانواده می‌تواند در جوامع و فرهنگ‌های مختلف متفاوت باشد؛ زیرا این مفهوم، بسیار متأثر از فرهنگ است. برای مثال فرهنگ جامعه عمان نسبت به فرهنگ فردگرایی جوامع غربی ارزش بیشتری برای خانواده گسترده فرد قائل است (بلوال، ۲۰۲۰<sup>۶</sup>، همکاران، ۲۰۲۰). مفهوم تعادل کار و خانواده می‌تواند بر اساس جنسیت افراد هم متفاوت باشد (فوجیموتو، آزما، و هارتل، ۲۰۱۲<sup>۷</sup>).

#### ۲-۳-۴. تفاوت‌های جنسیتی<sup>۷</sup>

یافته‌ها بر وجود تفاوت‌های جنسیتی در حوزه کار و خانواده تأکید دارد. از جمله تفاوت‌های جنسیتی می‌توان به تفاوت بین زنان و مردان در ادراک مسائل کاری، حمایت

1. NVivo
2. Atlas software
3. Focus Group
4. Major themes
5. Fischlmayr, I. C., & Kollinger, I.
6. Fujimoto, Y., Azmat, F., & Haertel, C. E.
7. Gender differences

سازمانی (فوجیموتو... و همکاران، ۲۰۱۲)، تفاوت در تعریف افراد از موفقیت (چو... و همکاران، ۲۰۱۶<sup>۱</sup>) و تجربه متفاوت از تعادل کار و خانواده (رن و کادل، ۲۰۲۰<sup>۲</sup>) اشاره کرد. در پژوهش امثلی و هونت<sup>۳</sup> (۲۰۰۹)، چالش اصلی زنان، تنوع نقش‌ها (حتی بدون داشتن فرزندان کوچک) عنوان شده است. در حالی که مردان تعارض را بیشتر مربوط به زمان گذشته یعنی، وقتی فرزندانشان کوچک بودند، می‌دانستند. نتایج پژوهش کولینگرسانتر و فیشمایر<sup>۴</sup> (۲۰۱۳) نشان می‌دهد وقتی زنان فرزندی نداشته باشند جنسیت، نقش چندانی در تعادل کار و خانواده ندارد، اما با وجود داشتن فرزند، زنان و مردان استرس و چالش‌های متفاوتی را تجربه می‌کنند و استراتژی‌های متفاوتی را برای غلبه بر این چالش‌ها به کار می‌گیرند.

### ۳-۳-۴. چالش‌های کار زنان

چالش‌های کار زنان نیز یکی از موضوعات اصلی است. از جمله این چالش‌ها می‌توان به چالش‌های اجتماعی و فرهنگی مانند چالش‌های کار زنان در جامعه عرب (بلوال و بلوال، ۲۰۱۷<sup>۵</sup>) یا چالش‌های زنان آفریقایی-آمریکایی مقیم آمریکا برای دستیابی به پست‌های مدیریتی (لویس، ۲۰۱۲<sup>۶</sup>)، هنجارهای اجتماعی و فرهنگی (شاه و بارکر، ۲۰۲۰<sup>۷</sup>)، نگرش نسبت به زنان، شرایط فیزیکی و طبیعی زنان، چالش‌های پس از ازدواج و چالش‌های تعادل کار و خانواده (صادقی و شهایی، ۱۳۹۸؛ کاردوانی، ۱۳۹۸) اشاره کرد. چو، پارک، هان و هو<sup>۸</sup> (۲۰۱۹)، اصطلاح حصار شیشه‌ای را به کار می‌برند؛ یعنی در فرهنگ کره، زنان متعلق به خانه و مردان متعلق به کار هستند. از چالش‌های اشتغال زنان در سطح سازمان می‌توان به کمبود برنامه‌ها و سیاست‌های دوستدار خانواده (صادقی و شهایی، ۱۳۹۸)، فرهنگ سازمانی، تعصبات جنسیتی، نداشتن منتور یا مربی، قوانین و مقررات، قضاوت و پیش‌داوری‌های همکاران، ماهیت کار، فرهنگ سازمان‌های چندملیتی، برابری جنسیتی<sup>۹</sup> و مشکلات زنان در دستیابی به پست‌های

1. Cho., et al
2. Ren, X., & Caudle, D. J.
3. Emslie, C., & Hunt, K.
4. Kollinger-Santer, I., & Fischlmayr, I. C.
5. Belwal, R., & Belwal, S.
6. Lewis, L. V.
7. Shah, D., & Barker, M.
8. Cho, Y., Park, J., Han, S. J., Ho, Y.
9. Glass fence
10. Gender equality

رده بالا یا به اصطلاح، سقف شیشه‌ای<sup>۱</sup> اشاره کرد (ر.ک.، رابرتسون راندال<sup>۲</sup>؛ بلوال و بلوال، ۲۰۱۷؛ یوفوگبون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶؛ ازدین، بودورث و باکر، ۲۰۱۵<sup>۴</sup>؛ گویامی و پوچیاک، ۲۰۰۹<sup>۵</sup>؛ کورتنی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴).

#### ۴-۳-۴. چالش‌های تعادل کار و خانواده

چالش‌های تعادل کار و خانواده، بیش از موضوعات دیگر مورد توجه قرار گرفته است. از جمله این چالش‌ها می‌توان چالش‌های بعد از ازدواج، شرایط فیزیکی و طبیعی زنان (بلوال... و همکاران، ۲۰۲۰)، تداخل نیازهای دوران بارداری با نیازهای کاری (احمدی فراز... و همکاران، ۱۳۹۳)، مسافرت‌های کاری فراوان (چو... و همکاران، ۲۰۱۹)، چالش‌های یافتن هویت سیاسی برای زنان نماینده مجلس در کنار انجام مسئولیت‌های خانگی (مارکوی، کویی، کوآ و آتیوب، ۲۰۱۹<sup>۷</sup>)، کمبود سیاست‌ها و خط‌مشی‌های حمایت‌گرانه سازمانی (مارکوی... و همکاران، ۲۰۱۹؛ بلوال... و همکاران، ۲۰۲۰؛ بلوال و بلوال، ۲۰۱۷)، پیش‌داوری‌ها و کلیشه‌های غلط فرهنگی (یحیی<sup>۸</sup>، ۲۰۱۹)، مدیریت نقش‌های چندگانه (باقری، حسینی و محمدی، ۱۳۹۵)، محیط کار مردانه و عدم دوستدار خانواده، تعهدات اخلاقی در هر دو حوزه کار و خانواده (بکت‌ملبورن، آیری، مککی و هوگ، ۲۰۰۸<sup>۹</sup>؛ چو... و همکاران، ۲۰۱۶)، ساعات کار طولانی (بلوال... و همکاران، ۲۰۲۰؛ باقری و حسینی، ۱۳۹۵)، ناتوانی در برآوردن نیازهای کاری و خانوادگی (رابرتسون راندال، ۲۰۱۹)، انتخاب بین پیشرفت شغلی و فرزندآوری (جاسمین<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۷)، فرهنگ سازمانی (چو... و همکاران، ۲۰۱۶) و انتظارات اجتماعی (شاه و باکر، ۲۰۲۰) را نام برد.

#### ۴-۳-۵. عوامل مؤثر بر تعادل کار و خانواده<sup>۱۱</sup>

عوامل مؤثر بر تعادل کار و خانواده از موضوعاتی است که بیشتر به آن پرداخته شده است. این عوامل را می‌توان در چهار دسته عوامل فردی، خانوادگی، سازمانی و ملی دسته‌بندی کرد.

1. Glass ceiling
2. Robertson-Randall, M.
3. Ufoegbune, V. I.
4. Ezzedeen, S. R., Budworth, M. H., & Baker, S. D.
5. Guillaume, C., & Pochic, S.
6. Courtney, N. R.
7. Markwei, U., Kubi, M., Quao, B., & Attiogbe, E. J.
8. Yahya, E. F.
9. Backett-Milburn, K., Airey, L., McKie, L., & Hogg, G.
10. Jasmin, J.
11. Work life Balance Antecedents





عوامل فردی عبارتند از: عوامل جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت، تحصیلات و...)، پشتکار، انگیزه، وفاداری، خصیصه‌های رهبری، آموزش و مربی‌گری (رابرتسون راندال، ۲۰۱۹؛ جاسمین، ۲۰۱۷؛ کمپبل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵؛ کولینگرسانتر و فیشمایر، ۲۰۱۳؛ آلمستیکا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲)؛

عوامل خانوادگی عبارتند از: حمایت همسر و خانواده (سیرستاد و کیتون، ۲۰۱۵<sup>۳</sup>؛ کاپرون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴؛ بازانوس<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴)؛ شرایط شغلی همسر و وضعیت اقتصادی خانواده (بلالی، محبی و حسینی، ۱۳۹۶).

عوامل سازمانی عبارتند از: آمادگی سازمانی، ماهیت کار و محل کار، استرس شغلی، انعطاف‌پذیری شغلی، فراهم‌بودن تکنولوژی‌های لازم برای دورکاری، تقاضاهای کاری، فرهنگ سازمانی، برنامه‌ها و سیاست‌های حمایت‌گرانه مانند قوانین و مقررات مربوط به زایمان، نگهداری از فرزند و پرستاری از اعضای خانواده، شیفت کاری شبانه، مکان استراحت برای کارمندان زن، مرخصی در زمان فوت همسر، امکان کار پاره‌وقت برای کارمندان زن (رن و کادل، ۲۰۲۰؛ بلوال، ۲۰۲۰؛ و همکاران، ۲۰۲۰؛ چو، و همکاران، ۲۰۱۹؛ تکور، بنسال و مایینی، ۲۰۱۸<sup>۶</sup>؛ آمادی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۸؛ بلوال و بلوال، ۲۰۱۷؛ هاری<sup>۸</sup>، ۲۰۱۷؛ استفتنژ<sup>۹</sup>، ۲۰۱۷؛ چو، و همکاران، ۲۰۱۶؛ یوفوگبون، ۲۰۱۶؛ اولوند<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۶؛ کولینگرسانتر و فیشمایر، ۲۰۱۳؛ بورن و فورمان<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۴؛ فیشمایر و کولینگر، ۲۰۱۰؛ واتز<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۹؛ شجاع نوری، خادمی و سدیدیپور، ۱۳۹۴؛ کاردوانی، ۱۳۹۸).

عوامل ملی عبارتند از: ساختار حقوقی-سیاسی (رن و کادل، ۲۰۲۰)، هنجارهای فرهنگی و اجتماعی مانند فرهنگ مردسالاری (شاه و بارکر، ۲۰۲۰؛ آدیسا، ایدوالرحیم و ایشیاکا، ۲۰۱۹<sup>۱۳</sup>) و نقش‌های جنسیتی سنتی (آمادی، ۲۰۱۸).

### ۴-۳-۶. استراتژی‌های تعادل کار و خانواده<sup>۱۴</sup>

استراتژی‌های تعادل کار و خانواده عبارتند از: انعطاف‌پذیری (بلوال و بلوال، ۲۰۱۷)؛ متعهدبودن،

1. Campbell, K.
2. Almetica, M.
3. Seierstad, C., & Kirton, G.
4. Capron, R. A.
5. Bazanos, P. L.
6. Thakur, M., Bansal, A., & Maini, R.
7. Amadi, C.
8. Hari, A.
9. Stephens, C.A.
10. Olund, V. L.
11. Bourne, K. A., & Forman, P. J.
12. Watts, J. H.
13. Adisa, T. A., Abdullaheem, I., & Isiaka, S. B.
14. WLB Strategies

مدیریت زمان، توانایی مدیریتی (عباسی، ۱۳۹۷)، داشتن مربی یا منتور، مراقبت از خود (شاهیسمن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵، گرین<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵)، استفاده از حمایت‌های اجتماعی مانند کمک‌گرفتن از دیگران برای نگهداری از فرزند و انجام کارهای منزل (گاسج<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹؛ مارکوی... و همکاران، ۲۰۱۶؛ شاهیسمن، ۲۰۱۵؛ گرین، ۲۰۱۵؛ بازانوس، ۲۰۱۴؛ سیرستاد و کیتون، ۲۰۱۵)، مرزبندی فعالیت‌های کاری و غیرکاری (امثلی و هونت، ۲۰۰۹) که شامل تاکتیک‌های زمانی<sup>۴</sup>، رفتاری<sup>۵</sup>، جسمانی<sup>۶</sup> و ارتباطی<sup>۷</sup> (آراجو، تورتا و آراجو<sup>۸</sup>، ۲۰۱۵)، اولویت‌بندی نقش‌ها (مارکوی... و همکاران، ۲۰۱۹؛ فیشلمایر و کولینگر، ۲۰۱۰؛ واتس، ۲۰۰۹)، اشتراک شغلی (تکوری... و همکاران، ۲۰۱۸)، دورکاری (باقری... و همکاران، ۱۳۹۵) و مدیریت زندگی (استفنز، ۲۰۱۷) می‌شود.

#### ۴-۳-۷. پیامدهای تعادل کار و خانواده<sup>۹</sup>

پیامدهای تعادل کار و خانواده، کمتر از موضوعات دیگر بررسی شده است. این پیامدها عبارتند از: کاهش استرس، شادکامی زنان و عدم تمایل به بازنشستگی زودتر از موعد (بلوال و بلوال، ۲۰۱۷)، افزایش شرکت اجتماعی زنان (بلوال... و همکاران، ۲۰۲۰)، اشتیاق به پیشرفت شغلی (هیث، ۲۰۱۲)، پیامدهای مربوط به سلامتی مانند کاهش فرسودگی جسمی و روانی (احمدی‌فراز، و همکاران، ۱۳۹۳)، سلامت روان شناختی (رن و کادل، ۲۰۲۰) و رضایت از زندگی (ربانی خوراسگانی، الهی دوست و نجف‌آبادی، ۱۳۹۱) است.

#### ۴-۴. وضعیت پژوهش‌های کیفی اسلامی با موضوع تعادل کار و خانواده زنان

بررسی پژوهش‌های کیفی داخلی و خارجی نشان داد که پژوهش‌های خارجی در زمینه تعادل کار و خانواده زنان، هیچ‌کدام با رویکرد اسلامی صورت‌نگرفته و پژوهش‌های داخلی نیز بدون در نظر گرفتن ابعاد مذهبی و معنوی جامعه ایرانی-اسلامی انجام شده است. البته برخی پژوهش‌های اسلامی با روش کیفی، تا حدودی به موضوع تعادل کار و خانواده مربوط است. برای مثال آذربایجانی و همکاران (۱۳۹۸) با مراجعه به کتب *المیزان* و *میزان‌الحکمه* مفهوم و مؤلفه‌های تعادل در ابعاد مختلف زندگی انسان مسلمان را تبیین کرده‌اند، اما در

1. Shahisaman, L.

2. Green, A. C.

3. Gossage, L.

4. Temporal

5. Behavioral

6. Physical

7. Communicative

8. Araujo, B., Tureta, C. A., & Araujo, D.

9. WLB Consequences

پژوهش حاضر، مفهوم تعادل مختص به حوزه مطالعات کار و خانواده و یا مطالعات زنان نیست و فقط مفهوم تعادل در زندگی به طور کلی تبیین شده است.

مطالعات اسلامی ارزشمندی در حوزه خانواده و زنان وجود دارد که می‌تواند راهنمای پژوهشگران آینده برای تبیین الگوی اسلامی تعادل کار و خانواده زنان باشد؛ از جمله پژوهش بستان (۱۳۹۳) که شاخص‌ها و الگوی اسلامی مدیریت خانواده، کارکردهای خانواده از دیدگاه اسلام و روابط اجتماعی زنان و مردان و همچنین مصادیق ساختار خانواده و تقسیم کار خانگی بین حضرت فاطمه علیها السلام و حضرت علی علیه السلام و شرکت اجتماعی حضرت فاطمه علیها السلام را تبیین کرده است. بستان (۱۳۸۳) نیز مباحثی مانند ساختار خانواده، کارکردهای خانواده، راهکارهای تحکیم خانواده با نگاهی به منابع اسلامی را تبیین نموده است. آزاد ارمکی (۱۳۹۳) با بررسی روند شکل‌گیری و تحول خانواده و چالش‌های آن در ایران، ویژگی‌های خانواده ایرانی، و ویژگی‌های خانواده اسلامی و روش‌های مدیریت خانواده را تبیین می‌کند. ساروخانی، احمدی و صفا (۱۳۹۵) با روش پژوهش کیفی و پارادایم تفسیرگرایی، پنج الگوی خانواده پست‌مدرن، خانواده تجددگرا، خانواده در حال گذار، خانواده سنتی و خانواده اسلامی را به‌عنوان الگوهای خانواده در جامعه کنونی ارائه کرده‌اند. زیناتون (۱۳۹۵) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان شخصیت و حقوق زن در تفسیر المیزان، دیدگاه علامه طباطبایی با روش پژوهش کیفی را تبیین کرده است. محمودزاده، یوسفی و گل‌پرور (۱۳۹۸) با بررسی تفاسیر قرآن کریم و کتب حدیث به روش پژوهش کیفی، الگوی پایداری خانواده با رویکرد اسلامی را ارائه داده‌اند. ملکی فاراب، شجاع‌نوری، بستان نجفی، حسینیان و لیبی (۱۳۹۶) شاخص‌ها و الگوی کارکردهای خانواده در اسلام را با روش کیفی و تکنیک داده‌بنیاد تبیین کرده‌اند و علی‌اکبری و همکاران (۱۳۹۸) مفاهیم لفظی و ضمنی مربوط به زنان و خانواده را در تمام آیات قرآن کریم با تکنیک تحلیل محتوا و به روش دلفی شناسایی کرده‌اند.

بررسی پژوهش‌های اسلامی انجام شده به روش کیفی نشان می‌دهد، پژوهشی جامع که الگویی اسلامی برای تعادل کار و خانواده زنان با روش پژوهش کیفی ارائه دهد صورت نگرفته است و می‌توان گفت با در نظر گرفتن هر سه بعد کار، خانواده و زنان، در پژوهش‌های

اسلامی همچنان خلاء وجود دارد. از آنجا که پایداری و استحکام خانواده و نقش زن در خانواده در اسلام از اهمیت بالایی برخوردار است، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، شاخص‌ها و ویژگی‌های الگوی ایرانی-اسلامی در حوزه مطالعات تعادل کار و خانواده زنان مورد توجه قرار گیرد.

## ۵. بحث و نتیجه‌گیری

در نتیجه تحلیل محتوای ۴۹ پژوهش کیفی انتخاب‌شده با موضوع تعادل کار و خانواده زنان، وضعیت پژوهش‌ها با در نظر گرفتن معیارهای مختلف، بررسی شد و ۷ مقوله اصلی در این پژوهش‌ها شناسایی شد. نکته قابل توجه این است که در متون اسلامی، مصادیق و روایات بسیاری در ارتباط با مقولات شناسایی‌شده می‌توان یافت. برای نمونه در مقوله عوامل مؤثر بر تعادل کار و خانواده از حمایت همسر به عنوان یکی از مهمترین عوامل نام برده شده است. در روایات دینی، مصداق‌های بسیاری از تشریح مساعی زن و شوهر در کارهای خانه وجود دارد. برای مثال حضرت علی علیه السلام در راستای تشریح مساعی و حفظ روحیه شاداب همسرش، در کارهای خانه شرکت می‌کرد (فقیهی، ۱۳۹۷).

در مقوله استراتژی‌های تعادل کار و خانواده، به تاکتیک‌های زمانی (مدیریت زمان) و اولویت‌بندی نقش‌ها اشاره شده است. در احادیث و روایات مختلف نیز به لزوم تقسیم‌بندی ساعات شبانه‌روز برای اعمال مختلف تأکید شده است. پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله به لزوم بخش‌بندی زندگی شخصی انسان عاقل برای مناجات با خدا، محاسبه نفس و امور روزمره زندگی تأکید می‌کند (رک، ابن ابی‌جمهور احسانی، ۱۴۰۳ هـ.ق، ۲۹۶/۳). از امام صادق علیه السلام نیز روایت شده است که برای مسلمان خردمند، شایسته است زمان خود را برای عبادت، دیدار با برادران دینی و لذت‌های حلال تقسیم کند (رک، کلینی، ۱۴۰۷ هـ.ق، ۸۷/۵).

در مقوله چالش‌های تعادل کار و خانواده به شرایط فیزیکی و طبیعی زنان، تداخل نیازهای دوران بارداری با کار، چالش‌های مدیریت نقش‌های چندگانه و ساعات کار طولانی اشاره شده است. حضرت علی علیه السلام بر تناسب کار با توانایی‌های زنان تأکید کرده است (رک، شریف‌الرضی، ۱۳۷۹). با مراجعه به منابع و مراجع دینی، مصداق‌های بسیاری از این

قبیل می‌توان یافت و پژوهشگران آتی می‌توانند با تحلیل مضمون آیات و روایات دینی، راهبردها و روش‌های برقراری تعادل از دیدگاه اسلام را شناسایی کنند و الگویی اسلامی برای تعادل کار و خانواده زنان ارائه دهند.

نکته دیگر اینکه براساس دیدگاه تفسیری در روش‌شناسی پژوهش‌های کیفی، یک مفهوم انتزاعی می‌تواند در فرهنگ‌ها و جوامع مختلف معنای متفاوتی داشته باشد و مفاهیم مختلف را باید در بستر فرهنگی خاص، مطالعه کرد. (ه.ج. ۱۳۹۴) بنابراین، نمی‌توان با اطمینان، پرسش‌نامه و ابزارهای کمی تعادل کار و خانواده برگرفته از مطالعات دیگر کشورها و فرهنگ‌ها را در جامعه ایرانی-اسلامی استفاده کرد و باید این مفاهیم با در نظر گرفتن بستر فرهنگی-مذهبی متفاوت ایران، بررسی و بازتعریف شوند. تحلیل محتوای پژوهش‌های کیفی انتخاب شده نیز این موضوع را تأیید می‌کند که مفهوم تعادل کار و خانواده بسیار متأثر از فرهنگ است. همین مسئله در ارتباط با سایر مقوله‌های ذکر شده مانند پیامدها و عوامل مؤثر بر تعادل کار و خانواده زنان نیز وجود دارد. براساس یافته‌های پژوهش، شادکامی و رضایت از زندگی از پیامدهای تعادل کار و خانواده زنان است، اما وقتی صحبت از رضایت و شادکامی می‌شود، منظور چه نوع رضایت و شادکامی است.

در علم روان‌شناسی دو رویکرد متفاوت لذت‌گرا و سعادت‌گرا نسبت به شادکامی وجود دارد که دیدگاه اسلام، دیدگاه سعادت‌گرا و متفاوت از فرهنگ‌های غربی و سایر جوامع مادی‌گراست. از دیدگاه اسلام، سعادت دنیوی در راستای سعادت اخروی قرار می‌گیرد و برای تحقق شادکامی باید الگوی زندگی موحدانه را که به معنای توحیدباوری و تنظیم زندگی براساس آن است، در نظر گرفت. در اسلام، بخشی از رضایتمندی، باور به خیربودن تقدیرهای خداوند متعال است. (پسندیده، ۱۳۹۵) علاوه بر این، نگاه اسلام به خانواده و زن نسبت به جوامع غربی بسیار متفاوت است. در موازین اسلامی، زن می‌تواند با حفظ حریم خود در جامعه حضور یابد و در فعالیت‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی شرکت کند (آصف، ۱۳۹۷) با اینکه بر اهمیت محوری زن در خانواده تأکید می‌شود (محمودزاده، و همکاران، ۱۳۹۸).

باتوجه به نکته‌های گفته شده، می‌توان گفت که الگوهای تعادل کار و خانواده ارائه شده توسط کشورهای غربی نمی‌تواند الگوی مناسبی برای کشورمان باشد؛ زیرا شرایط فرهنگی،



سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و مذهبی ایران، متفاوت با کشورهای دیگر است. به ویژه در سال‌های اخیر با وجود تحریم‌های اقتصادی و همچنین دوره گذار از جامعه سنتی به مدرن، شرایط ایران حتی با بسیاری از کشورهای در حال توسعه و منطقه نیز متفاوت شده است. از این موضوع که آموزه‌های اسلامی، فرهنگ و کلیشه‌های فرهنگی و اجتماعی ایران، شرایط خاص اقتصادی در دوران تحریم، بحران‌های اقتصادی و اجتماعی و دیگر شرایط خاص ایران چه طور می‌تواند بردستیابی به تعادل کار و خانواده و نحوه تصمیم‌گیری افراد به ویژه زنان در دو حوزه کار و خانواده تأثیر بگذارد، اطلاع کمی در دست است. در سال‌های اخیر، تلاش‌هایی برای مطالعه این موضوع در کشورهای در حال توسعه، کشورهای آسیای شرقی و حوزه خلیج فارس شروع شده است (رک، شاه و یارکر، ۲۰۲۰؛ چو، و همکاران، ۲۰۱۹؛ تکور، و همکاران، ۲۰۱۸)، ولی همچنان نیاز به بررسی بیشتر در فرهنگ‌ها و جوامع مختلف از جمله ایران وجود دارد و بررسی موضوعاتی مانند تجارب کاری و خانوادگی زنان در پست‌های رهبری و مدیریت با در نظر گرفتن هنجارهای اجتماعی، فرایند مدیریت شدن زنان با در نظر گرفتن پیشینه خانوادگی و فرهنگ ملی (چو، و همکاران، ۲۰۱۹) و نقش خانواده در موفقیت زنان کارآفرین (کستاننیدیس، و همکاران، ۲۰۱۹) در کشورهای آسیایی از جمله ایران پیشنهاد شده است.

در سال‌های اخیر، ماهیت نقش‌های جنسیتی و ساختار و تعریف خانواده نیز در فرهنگ‌های مختلف بسیار تغییر کرده است و توجه به موضوعات جدید مانند پدیده جهانی شدن، تنوع شکل و ساختار خانواده‌ها، تغییر ساختار سازمان‌ها (سازمان‌های چندملیتی) و نقش جنس و جنسیت در حوزه تعادل کار و خانواده ضروری به نظر می‌رسد. (پاول، گرین‌هاوس، جاسکیویکز، کمبز، بالکین و شانین، ۲۰۱۸)<sup>۱</sup> علاوه بر این، توجه به شاخص‌های مهم مانند افزایش تجردگرایی، افزایش سن ازدواج، کاهش تعداد فرزندان، به تأخیر انداختن فرزندآوری (که همگی مغایر با آموزه‌های اسلامی است) توصیه می‌شود. پژوهشگران می‌توانند در طراحی الگوی تعادل کار و خانواده از آموزه‌های دینی و مذهبی بهره‌گیرند و الگویی درخور جامعه ایرانی-اسلامی ارائه دهند. لازم است در طراحی الگوی اسلامی تعادل کار و خانواده زنان، ویژگی‌ها و شاخص‌هایی مانند استحکام و پایداری خانواده،

1. Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Jaskiewicz, P., Combs, J. G., Balkin, D. B., & Shanine, K. K.

آرامش درونی همسران، پرورش فرزندان سالم، رشد معنوی اعضای خانواده، تفاوت‌های طبیعی زن و مرد به عنوان یک مبنای انسان‌شناختی، تقدس سنت ازدواج، ارضای صحیح نیازهای جنسی و عاطفی، تقویت محبت متقابل همسران، تقویت مناسبات خویشاوندی، تشریک مساعی زن و شوهر در کارهای خانه، اخلاق‌مداری در محیط خانه و کار، آرامش روحی و روانی در محیط خانه و کار، حفظ ارزش زن در اجتماع، سازگاری کار با ویژگی‌های زیستی و فطری زنان و کسب رزق حلال مورد توجه قرار گیرد (فقیهی، ۱۳۹۷؛ ملکی فاراب... و همکاران، ۱۳۹۶؛ ساروخانی... و همکاران، ۱۳۹۵؛ بستان، ۱۳۹۳).

### فهرست منابع

- \* قرآن کریم (۱۳۸۸). مترجم: الهی قمشه‌ای، مهدی. تهران: پیام عدالت.
۱. ابن ابی جمهور احسایی، محمد (۱۴۰۳). *عوالی اللثالی العزیزیه فی الأحادیث الدینیہ*. قم: سیدالشهدا.
  ۲. احمدی فراز، منصوره، عابدی، حیدرعلی، و آذربزین، مهرداد (۱۳۹۳). تبیین تجارب زنان شاغل پیرامون نقش مادری: یک پژوهش کیفی پدیدارشناسی. *نشریه تحقیقات کیفی در علوم سلامت*، ۳(۲)، ۱۳۷-۱۴۸.
  ۳. ارشدی، نسرن، و کاظمی‌شاهندشتی، سیده صدف (۱۳۹۷). رابطه علی غنی‌سازی کار- خانواده با بهره‌یستی روان‌شناختی: نقش واسطه‌ای تعادل کار-زندگی. *نشریه روان‌شناسی خانواده*، ۲(۵)، ۶۵-۷۶.
  ۴. اسدی، آریو، فیاضی، مرجان، و حسنفلی‌پور یاسوری، طهمورث (۱۳۹۳). عوامل سازمانی مؤثر بر تعادل کار و زندگی کارکنان یک شرکت تولید قطعات خودرو. *نشریه مدیریت دولتی*، ۲(۶)، ۲۰۹-۲۲۶.
  ۵. اسماعیلی، احمدرضا، سیدنقوی، میرعلی، معمارزاده طهران، غلامرضا، و حمیدی، ناصر (۱۳۹۸). ارائه الگوی کیفی تعادل کار و زندگی کارکنان ناجا با تأکید بر معماری منابع انسانی. *نشریه علمی-پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۴(۶)، ۸۳-۱۱۰.
  ۶. اعتمادی، منصوره (۱۳۸۶). مناسبات اقتصادی و روابط شغلی حضرت خدیجه علیها السلام یا پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله. *نشریه بانوان شیعه*، ۱۴(۱۳)، ۱۷۳-۲۰۰.
  ۷. امیراسماعیلی، محمدرضا، خداینده شهرکی، صدیقه، صدوقی، زینب، و صادقی، معصومه (۱۳۹۲). رابطه تعادل کار خانواده و کیفیت زندگی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. *نشریه دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی کرمان*، ۱۰(۲۱)، ۴۷-۵۶.
  ۸. آذربایجانی، مسعود، طاهرپور کلانتری، حبیب‌الله، رهنمود آهن، فرج‌الله، و اشراقی، حسن (۱۳۹۸). تبیین مفهوم تعادل در زندگی از دیدگاه اسلام و شناسایی عوامل سطح فردی مؤثر بر تعادل کار- خانواده. *نشریه فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۹(۱)، ۲۴-۴۴.
  ۹. آزاد ارمکی، تقی (۱۳۹۳). *خانواده ایرانی*. تهران: نشر علم.
  ۱۰. آصف، محمد (۱۳۹۷). تکریم زن از دیدگاه امیرالمؤمنین علی علیه السلام در نهج البلاغه. *نشریه تخصصی نورالمصطفی*، ۷(۱۵-۱۰۷).
  ۱۱. باقری، شهلا، حسینی، شیما، و محمدی، نجمه (۱۳۹۵). زنان عضو هیئت علمی در مواجهه با نقش‌ها و مسئولیت‌های خانه و دانشگاه. *نشریه مطالعات اسلامی زنان و خانواده*، ۳(۴)، ۷۹-۱۰۳.
  ۱۲. باقری، شهلا، و حسینی، شیما (۱۳۹۵). مطالعه تجربه زنان عضو هیئت علمی دانشگاه از ایفای مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی. *نشریه زن در فرهنگ و هنر*، ۸(۱)، ۱۱۷-۱۳۴.
  ۱۳. بستان (نجفی)، حسین (۱۳۸۳). *جامعه‌شناسی خانواده با نگاهی به منابع اسلامی*. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
  ۱۴. بستان (نجفی)، حسین (۱۳۹۳). *خانواده در اسلام*. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
  ۱۵. بلالی، اسماعیل، محبی، سیده فاطمه، و حسینی، شیماسادات (۱۳۹۶). واکاوی کیفی چالش‌های ایفای هم‌زمان نقش‌های دانشجویی و خانوادگی. *نشریه مطالعات راهبردی زنان*، ۷۵(۱۹)، ۲۱-۶۲.

۱۶. پسندیده، عباس (۱۳۹۵). *الگوی اسلامی شادکامی*. قم: دارالحدیث.
۱۷. حاتم، ناهید، کشتکاران، ویدا، و محمدپور، مریم (۱۳۹۲). مقایسه تعارض کار-خانواده در کارکنان بالینی و غیربالینی (اری و پشتیبانی) بیمارستان دولتی شهید فقیهی شیراز. *نشریه سلامت کار ایران*، ۳(۱۰)، ۵۲-۶۱.
۱۸. الحانی، فاطمه، و اوجیان، پرستو (۱۳۹۱). تضاد کار و خانواده در پرستاران و همراهی آن با کیفیت زندگی آنان. *نشریه اخلاق آموزشی*، ۲(۴۶-۵۵).
۱۹. دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله‌العظمی خامنه‌ای (۱۳۶۸). *متن وصیت‌نامه امام راحل با ویرایش پایگاه اطلاع‌رسانی مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی*.
۲۰. دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله‌العظمی خامنه‌ای (۱۳۷۱). *بیانات حضرت آیت‌الله‌العظمی خامنه‌ای در دیدار جمعی از زنان*.
۲۱. ذاکر فرد، منیرالسادات، نوری، ابوالقاسم، طالبی، هوشنگ، و سماواتیان، حسین (۱۳۹۳). رابطه استقلال در کار و رفتارهای مدنی سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گر تعادل کار-خانواده. *نشریه مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۱۲(۱)، ۹۱-۱۲.
۲۲. ربانی خورسگانی، علی، الهی دوست، سعیده، و نجف‌آبادی، فرشته (۱۳۹۱). مطالعه‌ای پدیدارشناسانه درباره تجربه زیسته مدیران زن در اصفهان. *نشریه جامعه‌شناسی کاربردی*، ۵۲(۲۴)، ۱۹-۴۱.
۲۳. رهنمایی، کبری (۱۳۹۸). *طراحی الگوی تعادل کار و زندگی در نظام آموزش عالی (مطالعه موردی: دانشگاه مازندران)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه مازندران.
۲۴. زیناتون، سیتی (۱۳۹۵). *شخصیت و حقوق زن در تفسیرالمیزان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. حوزه علمیه خواهران. قم.
۲۵. ساروخانی، باقر، احمدی، امیدعلی، و صفا، داود (۱۳۹۵). تحلیل گفتمان الگوهای خانواده در جامعه کنونی، با تأکید بر مناسبات همسرگزینی (بازنمایی الگوهای پست‌مدرن، تجدیدگرا، سنتی، در حال گذار، اسلامی). *نشریه پژوهش‌نامه اسلامی زنان و خانواده*، ۷(۴)، ۹-۴۲.
۲۶. شجاع‌نوری، فروغ‌الصبح، خادمی، فاطمه، و سدیدپور، سمانه‌سادات (۱۳۹۴). تحلیل اثر دورکاری زنان شاغل و متأهل بر تعادل کار-زندگی. *نشریه مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۳(۳)، ۷-۴۲.
۲۷. شریف‌الرضی، محمدبن حسین (جمع‌آوری کننده) (۱۳۷۹). *نهج‌البلاغه*. مترجم: دشتی، محمد. قم: مشهور.
۲۸. صادقی، رسول، و شهبانی، زهرا (۱۳۹۸). تعارض کار و مادری: تجربه گذار به مادری زنان شاغل در شهر تهران. *نشریه جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۰(۷۳)، ۹۱-۱۰۴.
۲۹. طاهری‌زاده، فهیمه (۱۳۹۵). *بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد تعادل در زندگی و کار زنان شاغل*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام‌نور. مشهد.
۳۰. عباسی، صباح (۱۳۹۷). *تجارب زیسته مدیران زن مدارس از تعادل کار و خانواده*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آذربایجان. تبریز.
۳۱. عطایی، فاطمه (۱۳۹۱). *بررسی عوامل مؤثر بر انتخاب دورکاری و تأثیر آن بر تعادل کار-زندگی و رضایت شغلی کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام‌نور. تهران.
۳۲. علی‌اکبری، حمیده، باب‌الحوایجی، فهیمه، حسینی بهشتی، ملوک‌السادات، و اباذری، زهرا (۱۳۹۸). مطالعه لفظی و ضمنی مفاهیم مرتبط با زنان و خانواده در قرآن کریم. *نشریه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، بخش مقالات آماده انتشار، ۱-۲۷.
۳۳. فقیهی، علی نقی (۱۳۹۷). *نمودهای سبک زندگی اسلامی در مشاوره زوجین*. *نشریه پژوهش‌نامه اسلامی زنان و خانواده*، ۱۱(۶)، ۲۹-۴۷.
۳۴. فراملکی، مهدی قیصر (۱۳۹۴). *ارائه مدلی برای تبیین عوامل مؤثر بر تعادل بین کار و زندگی کارکنان بانک تجارت استان آذربایجان شرقی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تبریز.
۳۵. قلی‌پور، آرین، هادی، و عینیان، مجید (۱۳۸۸). تبیین اثرات شخصیت بر تضاد کار-خانواده و پیامدهای آن بر کارکنان. *نشریه مدیریت توسعه و تحول*، ۱(۲۹-۴۰).
۳۶. گاردوانی، راحله (۱۳۹۸). *تجارب مادران شاغل از سیاست‌های مراقب از کودک در ایران: مطالعه پدیدارشناختی*. *نشریه زن در توسعه و سیاست*، ۱۷(۱)، ۱۲۱-۱۴۵.
۳۷. کشاورز، خدیجه (۱۳۹۶). *دشواری ایجاد تعادل میان زندگی خانوادگی و تحقق خود در میان زنان متأهل خانواده‌های ایرانی*. *نشریه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات*، ۵(۱۴)، ۸۵-۱۱۱.
۳۸. کلینی، ابوجعفر محمدبن یعقوب (۱۴۰۷). *الکافی*. تهران: دارالکتب الاسلامیه.



۳۹. محمودزاده، اعظم،، یوسفی، زهرا،، گل پرور، محسن (۱۳۹۸). طراحی الگوی پایداری خانواده مبتنی بر آموزه‌های اسلامی. نشریه پژوهش‌نامه اسلامی زنان و خانواده، ۱۷(۷)، ۳۵-۷۷.
۴۰. ملکی فاراب، ندا،، شجاع‌نوری، فروغ‌الصباح،، بستان نجفی، حسین،، حسینیان، سیمین،، و لیبی، محمدمهدی (۱۳۹۶). تدوین شاخص‌ها و ترسیم الگوی کارکردهای خانواده در اسلام با بهره‌گیری از تکنیک پژوهش کیفی داده‌بنیاد. نشریه مطالعات زنان و خانواده، پژوهشکده زنان دانشگاه الزهراء، ۲(۵)، ۶۱-۹۹.
۴۱. نادری، نیلوفر،، حصارزاده، رضا،، و نصیرزاده، فرزانه (۱۳۹۷). بررسی تعارض کار-خانواده در جامعه حسابرسان و عوامل مؤثر بر آن. نشریه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۵(۳)، ۲۳۳-۲۶۲.
۴۲. نوروزی، کبری (۱۳۹۲). مطالعه مقایسه‌ای نحوه ایجاد توازن خانوادگی (تبادل خانواده و کار) در میان زنان شاغل فرهنگی و کارمند در سایرادارات شهرستان مشکین شهر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد آشتیان.
۴۳. هج. ماری جو (۱۳۹۶). نظریه سازمان: مدرن، نمادین-تفسیری و پست مدرن. مترجم: دانایی فرد، حسن. تهران: مهربان نشر.

44. Adame, C., Capliure, E. M., & Miquel, M. J. (2016). Work-life balance and firms: A matter of women?. *Journal of Business Research*, 69(4), 1379-1383.
45. Adisa, T. A., Abdulraheem, I., & Isiaka, S. B. (2019). Patriarchal hegemony: Investigating the impact of patriarchy on women's work-life balance. *Gender in Management*, 34(1), 19-33.
46. Almeística, M. (2012). *Work-life balance issues and mentoring strategies for women in the contract management profession (Doctoral dissertation)*. ProQuest Dissertations and Theses Global.
47. Amadi, C. (2018). *Work- Life Balance and Organizational Commitment of Women Business Owners (Doctoral dissertation)*. ProQuest Dissertations and Theses Global.
48. Backett-Milburn, K., Airey, L., McKie, L., & Hogg, G. (2008). Family comes first or open all hours? How low paid women working in food retailing manage webs of obligation at home and work. *Sociological Review*, 56(3), 474-496.
49. Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1997). Writing Narrative Literature Reviews. *Annual Review of Psychology*, 1(3), 311-320.
50. Bazanos, P. L. (2014). *Women and the superintendency: The influence of parents, partners, progeny, and other professionals on career choices made by women seeking the superintendency and work-life balance (Doctoral dissertation)*. ProQuest Dissertations and Theses Global.
51. Beigi, M., & Shirmohammadi, M. (2017). Qualitative Research on Work-Family in the Management Field: A Review. *Applied Psychology*, 66(3), 382-433.
52. Belwal, R., & Belwal, S. (2017). Employers perception of women workers in Oman and the challenges they face. *Employee Relations*, 39(7), 1048-1065.
53. Belwal, S., Belwal, R., & Al-Hashemi, S. E. (2020). Family friendly policies and the Omani Labour Law: What it entails for women employees in Oman. *Employee Relations*, 42(2), 315-348.
54. Bourne, K. A., & Forman, P. J. (2014). Living in a Culture of Overwork: An Ethnographic Study of Flexibility. *Journal of Management Inquiry*, 23(1), 68-79.
55. Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744.
56. Campbell, K. (2015). *Work-life balance of women leaders in the association of theological schools (Doctoral dissertation)*. ProQuest Dissertations and Theses Global.

57. Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459-1486.
58. Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2017). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182-214.
59. Chen, Z., & Powell, G. N. (2012). No pain, no gain? A resource-based model of work-to-family enrichment and conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 89-98.
60. Cho, Y., Park, J., Han, S. J., & Ho, Y. (2019). A woman CEO? You'd better think twice!: Exploring career challenges of women CEOs at multinational corporations in South Korea. *Career Development International*, 24(1), 91-108.
61. Cho, Y., Park, J., Ju, B., Han, S. J., Moon, H., Park, S., Ju, A., & Park, E. (2016). Women Leaders' Work-Life Imbalance in South Korean Companies: A Collaborative Qualitative Study. *Human Resource Development Quarterly*, 27(4), 461-487.
62. Constantinidis, C., Lebègue, T., El Abboubi, M., & Salman, N. (2019). How families shape women's entrepreneurial success in Morocco: an intersectional study. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 25(8), 1786-1808.
63. Courtney, N. R. (2014). *Higher education leadership and women: Understanding the work-life balance through the voices of real moms (Doctoral dissertation)*. ProQuest Dissertations and Theses Global.
64. De Araujo, B. F. V. B., Tureta, C. A., & De Araujo, D. A. V. B. (2015). How do working mothers negotiate the work-home interface? *Journal of Managerial Psychology*, 30(5), 565-581.
65. Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go? *Canadian Policy Research Networks*, 613, 1-8.
66. Emslie, C., & Hunt, K. (2009). "Live to work" or "work to live"? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 151-172.
67. Ezzedeen, S. R., Budworth, M. H., & Baker, S. D. (2015). The Glass Ceiling and Executive Careers: Still an Issue for Pre-Career Women. *Journal of Career Development*, 42(5), 355-369.
68. Fischlmayr, I. C., & Kollinger, I. (2010). Work-life balance - a neglected issue among Austrian female expatriates. *International Journal of Human Resource Management*, 21(4), 455-487.
69. Frone, M. R. (2003). *Work-Family Balance*. Handbook of occupational health psychology, pp 143-162, DOI:10.1037/10474-007.
70. Fujimoto, Y., Azmat, F., & Härtel, C. E. J. (2012). Gender perceptions of work-life balance: Management implications for full-time employees in Australia. *Australian Journal of Management*, 38(1), 147-170.
71. Gossage, L. (2019). *Work-Life Balance of Tenured and Tenure-Track Women Engineering Professors (Doctoral dissertation)*. ProQuest Dissertations and Theses Global.
72. Green, A. C. (2015). *Women in nonprofit leadership: Strategies for work-life balance (Doctoral dissertation)*. ProQuest Dissertations and Theses Global.
73. Green, B. N., Johnson, C. D., & Adams, A. (2006). Writing narrative literature reviews for peer-reviewed journals: secrets of the trade. *Journal of Chiropractic Medicine*, 5(3), 101-117.
74. Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-

- family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
75. Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471.
76. Guillaume, C., & Pochic, S. (2009). What would you sacrifice? Access to top management and the work-life balance. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 14-36.
77. Hari, A. (2017). Who Gets to 'Work Hard, Play Hard'? Gendering the Work-Life Balance Rhetoric in Canadian Tech Companies. *Gender, Work and Organization*, 24(2), 99-114.
78. Heath, K. (2012). *Women in leadership: Strategies for work-life balance (Doctoral dissertation)*. ProQuest Dissertations and Theses Global.
79. Jasmin, J. (2017). *Women in leadership positions and work life balance in collectivistic and individualistic cultures (Doctoral dissertation)*. ProQuest Dissertations and Theses Global.
80. Kalysh, K., Kulik, C. T., & Perera, S. (2016). Help or hindrance? Work-life practices and women in management. *Leadership Quarterly*, 27(3), 504-518.
81. Khallash, S., & Kruse, M. (2012). The future of work and work-life balance 2025. *Futures*, 44(7), 678-686.
82. Kollinger-Santer, I., & Fischlmayr, I. C. (2013). Work life balance up in the air - Does gender make a difference between female and male international business travelers?. *Zeitschrift für Personalforschung*, 27(3), 195-223.
83. Lewis, L. V. (2012). *Work/life balance perceptions: An ethnographic study of African American women (Doctoral dissertation)*. ProQuest Dissertations and Theses Global.
84. Li, A., McCauley, K. D., & Shaffer, J. A. (2017). The influence of leadership behavior on employee work-family outcomes: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 27(3), 458-472.
85. Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432.
86. Markwei, U., Kubi, M., Quao, B., & Attiogbe, E. J. (2019). Work-family balance of female parliamentarians in Ghana. *Gender in Management*, 34(1), 34-44.
87. Olund, V. L. (2016). *A qualitative study of email overload and virtual working women's self-perceived job-related stress and work-life balance (Doctoral dissertation)*. ProQuest Dissertations and Theses Global.
88. Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Johnson, R. E. (2019). Introduction to Special Topic Forum: Advancing and Expanding Work-Life Theory from Multiple Perspectives. *Academy of Management Review*, 44(1), 54-71.
89. Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Jaskiewicz, P., Combs, J. G., Balkin, D. B., & Shanine, K. K. (2018). Family science and the work-family interface: An interview with Gary Powell and Jeffrey Greenhaus. *Human Resource Management Review*, 28(1), 98-102.
90. Ren, X., & Caudle, D. J. (2020). Balancing academia and family life: The gendered strains and struggles between the UK and China compared. *Gender in Management*, 35(2), 141-165.
91. Robertson-Randall, M. M. (2020). *The Lived Experience of Women Moving into Upper-level Management and Work-Life Balance (Doctoral dissertation)*. ProQuest Dissertations and Theses Global.

92. Schock, A. K., Gruber, F. M., Scherndl, T., & Ortner, T. M. (2018). Tempering agency with communion increases women's leadership emergence in all-women groups: Evidence for role congruity theory in a field setting. *Leadership Quarterly*, 30(2), 189-198.
93. Seierstad, C., & Kirton, G. (2015). Having It All? Women in High Commitment Careers and Work-Life Balance in Norway. *Gender, Work and Organization*, 22(4), 390-404.
94. Shah, D., & Barker, M. (2020). Work-life interface: experiences of Indian IT women repatriates. *International Journal of Human Resource Management*, DOI:10.1080/09585192.2020.1737173
95. Shahisaman, L. (2015). *A phenomenological study of women in India striving to achieve work-life balance in finance with competing priorities (Doctoral dissertation)*. ProQuest Dissertations and Theses Global.
96. Shockley, K. M., Douek, J., Smith, C. R., Yu, P. P., Dumani, S., & French, K. A. (2017). Cross-cultural work and family research: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 1-20.
97. Stephens, C. A. (2017). *Women and Work-Life Balance: A Narrative Inquiry of Working Single Mothers Balancing Family and Work (Doctoral dissertation)*. ProQuest Dissertations and Theses Global.
98. Thakur, M., Bansal, A., & Maini, R. (2018). Job sharing as a tool for flexible work systems: Creating opportunities for housewives in the Indian labor market. *Gender in Management*, 33(5), 350-366.
99. Ufoegbune, V. I. (2016). *A phenomenological study of the work-life balance of Nigerian women in leadership and their vision of Nigerian education (Doctoral dissertation)*. ProQuest Dissertations and Theses Global.
100. United Nations Development Programme. (2018). *Human development indices and indicators*. New York: UND Plaza.
101. Valcour, M. (2007). Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work - Family Balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523.
102. Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work- family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.
103. Watts, J. H. (2009). Allowed into a man's world meanings of work-life balance: Perspectives of women civil engineers as "minority" workers in construction. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 37-57.
104. Wood, G. J., & Newton, J. (2006). Childlessness and women managers: "Choice", context and discourses. *Gender, Work and Organization*, 13(4), 338-358.
105. Yahya, E. F. (2019). *Work-life Balance of Iranian American Mothers (Doctoral dissertation)*. ProQuest Dissertations and Theses Global.
106. Zhang, Y., Xu, S., Jin, J., & Ford, M. T. (2018). The within and cross domain effects of work-family enrichment: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 210-227.
107. 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.