



*Original Research*

## Lived Experiences of Female School Principals of Work-life Balance

Sabbah Abbasi<sup>1</sup>, Behboud Yarigholi<sup>\*2</sup> , Peyman Yarmohammadzadeh<sup>3</sup>

- <sup>1</sup> Master of Educational Administration, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University.  
<sup>2</sup> Associate Professor of Philosophy of Education, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University. (Corresponding Author) behboud.yarigholi@yahoo.com  
<sup>3</sup> Associate Professor of Educational administration, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University.

### Purpose

The present study investigates the female school principals' experiences of work-life balance.

### Method

The present study is done with a qualitative approach using content analysis. Fifteen female school principals were interviewed using purposive criterion-based sampling until no new code was identified (data saturation). We tried to consider the maximum variation sampling. Semi-structured interviewing was used to collect data. The inclusion criteria for selecting participants are having five years of experience in school management, being married, having children, and the ability to balancing work and life (this criterion was determined by an interview with the principals themselves about the ability to balancing work and life). If the above conditions are not met, and the researcher determines that there is no balance between work and life, the interviewee will be excluded from the sample. We used the seven stages of the collecting data cycle to analyze the data. According to these seven stages, the requirements of each stage were met. (1) Selecting the participants or situation to be observed, (2) contact and communicate with the participant, (3) Purposive sampling



from people or situations, (4) Collecting data, (5) Recording information and data, (6) Solving problems in the data collection process, and (7) Analyzing and ordering Colaizzi's seven-step method was used to analyze the data. Two strategies were also used to increase the validity of the research findings: (1) immersing in data and follow-up observations; (2) of participants' review. To ensure trustworthiness and credibility, we used external audit techniques, and the results also were compared with previous research.

## Results

Eight themes and twenty categories were obtained from interviews: (1) Time management technique (planning the time of activities, prioritizing doings, using order in doing things), (2) Management ability (preventing work-life interference, ability to consolidate works, appropriate scheduling of tasks: optimal use of off-time), (3) Commitment (having the psychological characteristics of self-sacrifice, commitment to responsibility), (4) Optimal family circumstances (education and proper developmental and cognitive conditions of children, family circumstances, selection and intimacy in family relationships and their understanding of job conditions) (5) Role lightening (gaining experience, assistance and cooperation of the workplace and coworkers and the service staff's help, the need to make changes in working conditions), (6) Mental health at work (appreciation and feeling of pleasure and peace from work and service to the people, happy and lively mood, catharsis) (7) Material dimension of work (importance of material dimension of work) (8) Moderation in one's expectations and others (adjusting expectations with the existing conditions, adjusting others' expectations and convincing them of the conditions).

## Conclusion

Work-life balance is to maintain a balance between work and home responsibilities. These two areas have increasingly turned to conflicting areas requiring much more energy and time (Balaji, 2014). According to the research findings, it can be stated that the balance between work and life by female school principals is affected by different psychological, cultural, organizational, and economic factors. In general, the most influential factor in balancing work and life depends on family

circumstances, followed by time management techniques, commitment, role lightning, program management, mental health, adjusting one's and other's expectations, and finally, the material dimension of work. Data analysis revealed that one of the ways to balance work and life is the time management technique. This theme prevents wasting time by creating work-life tasks planning (work planning, proper use of off-times, flexibility). It also promotes time management by prioritizing tasks based on how urgent they are, preventing interference, and reducing dead time in life. One aspect of prioritizing work is drafting assignments meaning that for tasks that require more time, it is best to do parts of them before starting. And another category is order in addressing life affairs (work and family) to coordinate family members with each other in preventing time conflict of individuals' plans. The theme of management ability consists of three categories: preventing work-life interference, management ability, and appropriate scheduling of tasks: optimal use of off-time. Sheikh et al. (2018) have also emphasized the use of effective strategies and creating clear boundaries between work and home demands in achieving balance and reducing work-family conflict. Commitment consists of two categories: commitment to responsibilities and having psychological characteristics of self-sacrifice for family and work. In the patience dimension, fulfilling work and life responsibilities is considered meaning one should show patience in performing work and life responsibilities; And organizational commitment leads to employee loyalty and better performance (Tayfun and Catir, 2016). Female school principals show self-sacrifice, patience, and commitment to work and family responsibilities. The theme of "optimal family circumstances" deals with life responsibilities in the environment of a coworker in the direction of proper balance. Jeyarathnam (2017) investigated the factors affecting the work-life balance of professional women and identified the family environment as one of the influential factors. All people need attention and appreciation for their efforts during their life. Gratitude increases the motivation for repetition, frequency, and continuity of good deeds and behaviors and gives a beautiful color and meaning to social life and human society (McCullough et al., 2002). The theme of "mental health" relates to the impact of motivational factors, Including appreciation of the work, a positive feeling about work, and peace of mind in life. Concerning the



theme of the material dimension of the work, participants considered financial ability at some point in life to be a factor in balancing life. The theme of "moderation in one's and others' expectations" is another crucial factor in the work-life balance. According to the research findings, adjusting expectations creates a balance between the abilities, opportunities of the school principals, and available time.

## Ethical considerations

### Compliance with ethical guidelines

This study has been done in compliance with the ethical codes of human research.

**Funding:** The present study was done without any financial support.

**Authors' contribution:** Behboud Yarigholi is the corresponding author and is in charge of methodology and data analysis. Sabah Abbasi is in charge of collecting data and reviewing the literature. Peyman Yarmohammadzadeh is in charge of consultation for methods.

**Conflict of interest:** This research does not directly or indirectly conflict with interests.

**Acknowledgments:** We would like to thanks all participants in the research.

## Reference

- Balaji, R.(2014). Work Life Balance of Women Employees. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*. 3(10). 16840-16843. ([link](#))
- Jeyarathnam,M.(2017). Factors Influencing Work-Life-Balance of Women Professionals in It Industry-A Study in TamilNadu, India. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, (6)7, 26-33. ([link](#))
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: a conceptual and empirical topography. *Journal of personality and social psychology*, 82(1), 112. doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.112. ([link](#))
- Sheikh, M. A., Ashiq, A., Mehar, M. R., Hasan, A., & Khalid, M. (2018). Impact of Work and Home Demands on Work Life Balance: Mediating Role of Work Family Conflicts. *Pyrex Journal of Business and Finance Management Research*, 4(5), 48-57. ([link](#))



## تجارب زیسته مدیران زن مدارس از تعادل کار و زندگی

صبح عباسی<sup>۱</sup> بهبود یاری قلی<sup>۲</sup> ایمان یارمحمدزاده<sup>۳</sup>

### اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۰۳

نوع مقاله: پژوهشی اصیل

### واژگان کلیدی

تجارب، مدیران زن، تعادل کار و زندگی، مدرسه

### چکیده

پژوهش حاضر تجارب مدیران زن مدارس از تعادل بین کار و زندگی را مورد بررسی قرار می‌دهد. این پژوهش با رویکرد کیفی و روش تحلیل تم صورت پذیرفت. مشارکت‌کنندگان مدیران مدارس زن شهرستان پاوه می‌باشند که از ۱۵ مشارکت‌کننده با روش نمونه‌گیری هدفمند ملاک محور مصاحبه به عمل آمد. جمع‌آوری اطلاعات از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته ضمن تشریح تجارب مدیران زن از کار در مدارس ادراک آنان را تعادل بین کار و زندگی مورد مطالعه قرار داده است؛ که جهت اعتبار از روش بازبینی نتایج توسط مشارکت‌کننده‌ها و برای افزایش اعتماد به نتایج از روش فن ممیز بیرونی استفاده شد است. سرانجام تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس روش کلایزی صورت گرفت؛ که هشت تم و بیست مقوله از مصاحبه‌های انجام گرفته با عناوین: فن مدیریت زمان، توانایی مدیریتی، متعهد بودن، شرایط مناسب خانواده، سبک‌سازی نقش، بهداشت روحی و روانی کار، بعد مادی کار، اعتدال در سطح انتظارات خود و دیگران استخراج شده است. نتیجه پژوهش نشان داد تعادل در کار و زندگی باعث سهولت در انجام مسئولیت‌های کاری و زندگی فردی - خانوادگی شده و باعث رضایت خاطر مدیران زن مدارس هم از کار و هم از زندگی می‌شود.

### ارجاع به مقاله:

عباسی، صبح؛ یاری قلی، بهبود؛ یارمحمدزاده، ایمان. (۱۴۰۰). تجارب زیسته مدیران زن مدارس از تعادل کار و زندگی. مطالعات زن و خانواده، ۹(۲)، ۱۰۰-۱۲۶. doi: 10.22051/JWFS.2021.32916.2519

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار فلسفه تعلیم و تربیت، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، ایران (نویسنده مسئول)

behboud.yarigholi@yahoo.com

<sup>۳</sup> دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، ایران



## مقدمه

در شرایط مدرن، آموزش مؤلفه مهمی از توسعه اجتماعی و اقتصادی است و آموزش و پرورش پویایی توسعه اقتصادی اجتماعی را تعیین می‌کند (آستاخووا، کوروبف، پروخورووا، وروتویا، کوچریاویا، ۲۰۱۶). تاثیر آموزش بر توسعه نه تنها بر کمیت آموزش رسمی بلکه با جنبه‌های کیفیت آن نیز ارتباط دارد (تاکالا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). مدارس هم مانند سازمان‌های اجتماعی دیگر به نیروی کاری متخصص از مرد و زن وابسته است تا بتواند به اهداف خود برسد. با این حال به دلیل چندوجهی بودن مسئولیت‌های زنان و همچنین برای نشان دادن عملکرد بهتری از خود نیازمند ایجاد تعادل بین کار و زندگی خود هستند. به همین دلیل بررسی سازه مفهومی تعادل در زمینه کار و زندگی ضروری به نظر می‌رسد. همچنین به دلیل پیچیدگی و چندوجهی بودن موضوع تعادل بین کار و زندگی؛ اغلب در درک و تفسیر آن مشکلاتی به وجود می‌آید. برآثر همین برداشت نادرست است که بسیاری از افراد کار و زندگی را به دو امر کاملاً جدا از هم تقسیم می‌کنند و با ایجاد تقابل در اولویت‌های فرد و سازمان، کار و زندگی را به‌عنوان «بازی مجموع صفر<sup>۳</sup>» در نظر می‌گیرند که منافع یک طرف به ضرر طرف مقابل تمام شود (هاروارد بیزنس ریویو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰)؛ بنابراین تعادل کار و زندگی یک عبارت خود تشخیصی است که به وسیله فرد توانا به مدیریت مسئولیت‌های حوزه کار و خانواده به دست می‌آید و این تعادل سلامت جسمی و روانی فرد را از طریق ممانعت از ایجاد غم و اندوه و سایر اثرات منفی در زندگی حفظ می‌کند (ویلیامز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸). گارویس و پترسن<sup>۶</sup> (۲۰۰۵) تعادل کار و زندگی را داشتن زمان کافی برای همه تجارب: کار، خانواده، دوستان، جامعه و تفریح تعریف کردند. تعادل کار و زندگی در مورد ایجاد و حفظ محیط‌های حمایتی و سالم کار است که کارکنان را قادر می‌سازد که بین مسئولیت‌های کاری و مسئولیت‌های شخصی تعادل برقرار کنند؛ وفاداری و بهره‌وری کارکنان را تقویت می‌کنند (میناکشی، صابرامانییم و راویچندران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳)؛ بنابراین در صورت نبودن تعادل در کار و زندگی تعارض در زندگی ایجاد می‌شود و مدیران زن به‌عنوان عامل مهمی در پیش برد اهداف آموزشی از این قاعده استثنا نیستند. آنان به‌طور هم‌زمان با تقاضاهای نقشی متفاوتی در محل کار و خانه از جمله نقش مادر و همسر دلسوز (واسوماتی<sup>۸</sup>، ۲۰۱۸ به نقل از چینجولار و کریشنا<sup>۹</sup>، ۲۰۱۲)، نگهداری از فرزندان و تمام نقش‌های مربوط به حفظ و اداره خانواده (ساندارسان<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۴) مواجه هستند. با این حال زنان مسئولیت بیشتری نسبت به

1. Astakhova, Korobeev, Prokhorova, Kolupaev, Vorotnoy, Kucheryavaya

2. Takala

3. Zero-sum game

4. Harvard business Review

5. Williams c

6. Gurvis, Patterson

7. Meenakshi, S. Pattu. Subrahmanyam C. V, Venkata. Ravichandran, K

8. Vasumathi

9. Chincholkar and Krishna

10. Sundaresan

مردان در قبال مسئولیت‌های خانوادگی متحمل می‌شوند (واسوماتی، ۲۰۱۸ به نقل از دیویس، گریششتاین و مارکس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

از اواسط دهه ۱۹۸۰ نیز رویکردهای مدیریت منابع انسانی، تمرکزشان را از عوامل سازمانی به عامل‌های نیروی انسانی تغییر داده‌اند (ماکس ول<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵)؛ که باعث توجه به توازن کار-زندگی که توازن کار-خانواده نیز نامیده می‌شود، به معنی توانایی فرد برای برآورده کردن هم‌زمان مطالبات مادی، عاطفی و رفتاری محیط کار و خانواده اشاره می‌کند (کیم<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). این مفهوم که یکی از مفاهیم نوظهور در ادبیات کار و خانواده است، در حوزه‌ی مطالعات سازمانی شهرت زیادی یافته است و انتظار می‌رود در آینده نقش و سهم پررنگ‌تری را نیز در این حوزه به خود اختصاص دهد؛ زیرا تغییرات جمعیت‌شناختی و جامعه‌شناختی در محیط‌های کاری شدت یافته است. تغییراتی چون افزایش تعداد زنان در محیط‌های کاری، زنان سرپرست خانوار (بویر، مرتز و پیرسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵)، زوج‌های شاغل، مادران شاغل (آلن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱)، ساعات کاری طولانی‌تر و پیچیدگی فناوری ارتباطی که منجر به تعارض مداوم با محیط کار شده است (حسنقلی پور، سید جوادین، سفیری و روشن نژاد، ۱۳۹۲)؛ بنابراین مشارکت زنان در ابعاد مختلف اجتماعی، سیاسی و اقتصادی باعث می‌شود تا آنان پایگاه اجتماعی بالاتری را کسب نموده و در تصمیم‌گیری‌های مربوط به سرنوشت خود و نهایتاً کشورشان مؤثر واقع گردند (نلسون و وایر<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰). چنانچه زنان به‌عنوان نیمی از سرمایه انسانی جامعه در تصمیم‌گیری‌ها کنار گذاشته شوند، خواه ناخواه مشکلات عدیده‌ای در رابطه با این قشر مؤثر و دیگر اقشار جامعه پدید می‌آید (بیوبین<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰). عواقب ناشی از پایین بودن تعادل کار و زندگی عبارت‌اند از افسردگی و اضطراب، منجر به کاهش بهره‌وری، کیفیت کار پایین، غیبت بیشتر و گردش کارکنان می‌شود (سلیگمن<sup>۸</sup>، ۲۰۱۱؛ هیل<sup>۹</sup>، ۲۰۰۵).

برای تعریف تعادل کار و زندگی می‌توان به سه ویژگی زیر توجه کرد:

۱. ایجاد تعادل در کار و زندگی از فرایند واحدی پیروی نمی‌کند و تلاش برای رسیدن به تعادل کار و زندگی ممکن است همیشه ایده‌آل و مطلوب نباشد.
۲. تعادل مطلوب کار و زندگی با توجه به متغیر زمان، متفاوت خواهد بود و شرایط مختلف بر میزان آن تاثیرگذار هستند.
۳. اولویت‌های فردی، هدف‌گذاری شخصی و شرایط زندگی مختلف افراد بر تعریف تعادل زندگی و کار مطلوب موثرند (میناکشی، صابرامانیم و راویچندران، ۲۰۱۳).

<sup>1</sup> . Davis, Greenstein, and Marks

<sup>2</sup> . Maxwell

<sup>3</sup> . Kim

<sup>4</sup> . Boyar, S. L., Maertz J r., C. P., Pearson, A. W

<sup>5</sup> . Allen, T. D

<sup>6</sup> . Nelson H.W., & Wawire, F. M

<sup>7</sup> . Beaubien, G

<sup>8</sup> . Seligman, M. E. P

<sup>9</sup> . Hill, E



طبق ادبیات نظری تحقیق تعادل کار و زندگی به بهبود کیفیت زندگی زنان (ارون کومار و سامیناتان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷) و رضایت شغلی آنان می‌انجامد (ارون کومار و سامیناتان، ۲۰۱۷؛ سعید و فاروقی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴) و همچنین عواملی مانند تخصیص و تعامل منابع مختلفی چون زمان، پول، دامنه تصمیم‌گیری و منابع جسمی، عاطفی و اجتماعی، حمایت از زن و برنامه‌های مشاوره (شولر و کائوتسکی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲)، حمایت همسر (کاندنانی و مهتا<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶)، حمایت سازمانی (مٹو، پانگیل، عیسی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵)، فرهنگ محیط کار (اسمیت و گاردنر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷) کاهش حجم کار (اودین، مأمون، هوک، اودین<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳)، مراقبت کودکان (دابل و سوپریا<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰؛ اودین، مأمون، هوک، اودین، ۲۰۱۳) و ماهیت شغلی، محیط کار، پشتیبانی سازمانی و دامنه خانوادگی (جیاراتم<sup>۹</sup>، ۲۰۱۷) بر تعادل کار و زندگی زنان تاثیرگذار هستند.

جوادی، رسولی، نظری و حسنی (۱۳۹۶). در پژوهشی خود به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های تعارض کار - خانواده و تعهد سازمانی با ابعاد کیفیت زندگی کاری، رابطه معنی‌داری وجود دارد. سیدان و حسامی (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی نتیجه گرفتند که بین میزان تعادل در نقش‌های شغلی و خانوادگی و کیفیت زندگی زنان ارتباط معناداری وجود دارد. کرد، عطاران و منصوریان (۱۳۹۱) در پژوهشی به این نتایج رسیدند که دبیران زن فشارها و دوگانگی‌های زیادی را در موقعیت ایفای هم‌زمان نقش کار - خانواده تحمل می‌کنند. آن‌ها در این وضعیت درجه‌های متفاوتی از تعارض، فشار و احساس شکست و ناکامی در نقش را تجربه می‌کنند.

در مبانی نظری مربوط به این حوزه پژوهشی، تعادل کار - زندگی به دو دسته کلی رویکرد ارزیابی کلی و رویکرد عناصری طبقه‌بندی شده است. در رویکرد کلی ارزیابی کلی فرد نسبت به کل زندگی‌اش در نظر گرفته می‌شود. پس تعادل بین کار و زندگی در حالت کلی در نظر گرفته می‌شود، هرچند ممکن است در برخی موارد عدم تعادل وجود داشته باشد. در رویکرد عناصری، نگاه بر تعادل به صورت یک سازه پنهان است. به عبارت دیگر تعادل کار - زندگی از جنبه‌های گوناگونی تشکیل شده که هرکدام معنای خاصی به آن می‌دهند. برای مثال گرین هاس و کولینس و شاو<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۳)، تعادل کار و زندگی را متشکل از تعادل زمان، تعامل درگیری و تعادل رضایت در نظر می‌گیرند یا از نظر فرون<sup>۱۱</sup> تعادل کار - زندگی از دو جزء تعارض کار - زندگی و تعامل کار - زندگی تشکیل شده است. همچنین برخی دیگر از محققان تعادل کار - زندگی را

<sup>1</sup>. Arunkumar, Saminathan

<sup>2</sup>. Saeed, Farooqi

<sup>3</sup>. Schueller, & Kautzky

<sup>4</sup>. Kundnani, N., & Mehta, P.

<sup>5</sup>. Muthu, Pangil, Isa

<sup>6</sup>. Smith, Gardner

<sup>7</sup>. Uddin, Mamun, Hoque, Uddin

<sup>8</sup>. Doble, Supriya

<sup>9</sup>. Jeyarathnam

<sup>10</sup>. Greenhaus, Collins, Shaw

<sup>11</sup>. Frone



سه‌بعدی و شامل زمان شخصی، خانوادگی و کاری در نظر می‌گیرند. جوشی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) بر دو بعدی بودن تعادل کار و زندگی تاکید دارند یکی بعد سازمانی و دیگری بعد فردی. مزیت رویکرد عناصری نسبت به رویکرد کلی در تشریح بهتر چگونگی انجام مسئولیت‌های بین نقشی توسط فرد است (میرمحمدی، ۱۳۹۲).

نظریه‌های گوناگونی هستند که تعادل و تعارض کار و خانواده را از جنبه‌های گوناگون تفسیر و تبیین می‌کنند که از این میان در پژوهش حاضر به نظریه نقش، نظریه تضاد، نظریه مجموعه نقش مرتون، فشار نقش ویلیام گود و نظریه هویت اجتماعی با تأمل بیشتری پرداخته می‌شود:

نظریه نقش: مطابق با نظریه نقش، نهادهایی (مانند کار و یا خانواده) را می‌توان به‌عنوان نظامی در نظر گرفت که ارتباطات میان افراد به‌وسیله انتظاراتی حفظ می‌شوند که توسط نقش‌ها ایجاد می‌شوند. مدل فرآیند نقشی بر مبنای این فرض است که میان انجام دهنده نقش (شخص قانونی و شخص دیگری که انتظاراتی در رابطه با نقش دارد) و تعیین‌کننده نقش، فعل و انفعالی وجود دارد. انتظاراتی نقش از سوی تعیین‌کننده نقش به شخص قانونی فرستاده می‌شود؛ شخص قانونی نقش را دریافت می‌کند و سپس تا حدودی در واکنش به تعیین‌کننده نقش، رفتار می‌کند. سپس تعیین‌کننده نقش، آن رفتار را دریافت می‌دارد و با برخی استانداردهای تنظیم‌شده خود مقایسه می‌کند. این مقایسه بر انتظار آینده تعیین‌کننده نقش از رفتارهای فرد تاثیر می‌گذارد. نقش‌ها تعیین می‌کنند چه رفتارهایی مورد انتظارند. وقتی انتظاراتی میان نقش‌ها ناسازگار باشند، ممکن است مشکلات کاری یا خانوادگی بروز کند (سید نقوی و قاسمی، ۱۳۸۵، به نقل از اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۷).

نظریه تضاد: نظریه تضاد که ریشه در نظریه نقش دارد و با قبول فرض کمیابی منابع (ثابت بودن میزان انرژی و زمان در دسترس)، ادعا می‌کند که پرداختن به نقشه‌ای یکی از این دو حوزه (به‌عنوان مثال کار) موجب کاهش توجه به نقش‌های حوزه‌ی دیگر (برای مثال، خانواده) می‌شود. بدین ترتیب تضاد بین کار و خانواده به‌صورت تضاد بین نقش‌های موجود در حوزه‌های کار و خانواده تعریف می‌شود (کوهن و لیانی، ۲۰۰۹، ۲).

نظریه مجموعه نقش مرتون: مطابق نظر مرتون (۱۹۶۸)، تعارض نقش‌ها ریشه در ساختار اجتماعی دارد. او ویژگی اصلی ساختار اجتماعی جامعه را در این خصوصیت می‌بیند که هر موقعیت اجتماعی نه با یک نقش واحد، بلکه با سلسله‌ای از نقش‌های به‌هم‌پیوسته که لازم و ملزوم یکدیگرند، شناخته می‌شود. بدین روی، هرگاه شخصی موقعیتی را اشغال کند نه با یک انتظار واحد، بلکه هم‌زمان با انتظارات متعدد روبه‌رو است و معمولاً برای افراد دشوار است که بتوانند به‌طور هم‌زمان، جوابگوی الزامات گوناگون باشند. بنا به نظر مرتون، کسانی که در یک پایگاه اجتماعی معین و مشابه قرار می‌گیرند و توقعات متعارض اعضای

<sup>1</sup> . Joshi, et al

<sup>2</sup> . Chohen& Liani



یک مجموعه نقشی را تجربه می‌کنند، بی‌شمارند؛ بنابراین تجربه رویارویی بالفعل یا بالقوه با انتظارات متعارض یا اعضای یک مجموعه نقشی، برای تمام کسانی که یک پایگاه اجتماعی واحد و مشابهی را اشغال می‌کنند، اندکی متفاوت است.

نظریه فشار نقش ویلیام گود: ویلیام گود (۱۹۶۳) مطابق با نظریه فشار نقش، نظام کلی نقش فرد را نظامی می‌داند که مورد تقاضای بیش از حد است؛ به طوری که فرد قادر نیست به طور کامل پاسخگوی همه خواسته‌ها باشد. بدین ترتیب احتمال بسیاری وجود دارد که فرد با حجم زیاد و ترکیب نامنظم و متعارض آمیز الزام‌های نقش مواجه شود. به همین دلیل گود در آن دسته از فنونی که به شخص برای سازمان‌دهی نظام نقش و کاهش فشار از طریق کنترل روابط اجتماعی توصیه می‌کند، تاکید می‌کند. گود معتقد است خانواده مرکز اصلی تخصیص نقش است و به همین دلیل نقش اساسی در کاهش فشار نقش افراد دارد. خانواده به عنوان یک نهاد حمایت‌کننده قوی برای مقابله با فشارهای تهدیدکننده فرد، عمل می‌کند و عواطف عمیق درون خانواده از طریق واداشتن هر فرد به تأیید کردن یا همدردی کردن با دیگران باعث کاهش فشار و در صورت فقدان نیز موجب افزایش فشار به فرد می‌شود. بدین ترتیب مطابق نظر گود، وجود فضای همدلانه در خانواده موجب می‌شود نیروی بسیار کمتری از افراد صرف شود و در نتیجه مقدار زیادی نیرو برای نقش‌های پراهمیت‌تر آنان باقی بماند. همچنین این فضای همدلانه باعث می‌شود بدون از دست دادن نیرو، برخی نقش‌ها را ایفا کرد و حتی برای استفاده در آن نقش یا ایفای دیگر نقش‌ها، نیرو تولید کرد. از میان نظریه‌های مطرح‌شده، نظریه نقش در روشن‌سازی و تعریف پدیده کار و خانواده کمک‌کننده است. این نظریه بیان می‌کند که تجربه ابهام یا تعارض در نقش، حالت نامطلوبی را در افراد ایجاد می‌کند. به دلیل فشار تعارض میان نقش‌ها، نقش‌های چندگانه به تعارض فردی منجر می‌شود که این امر اجرای موفقیت‌آمیز نقش را با مشکل بیشتری مواجه می‌کند. بر اساس این نظریه، تعارض زمانی رخ می‌دهد که افراد در نقش‌های چندگانه و ناسازگار درگیر شده و فرد بین الزامات مربوط به نقش کاری و تقاضاهای نقش خانوادگی خویش دچار احساس ناهمخوانی شود (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۷).

نظر به نظریه‌های مطرح‌شده باید توجه داشت مدیران زن مدارس به دلیل تقاضاهای نقشی متفاوتی که از طرف خانواده، دوستان، زندگی شخصی و کاری با آن مواجه هستند و همچنین به دلیل اهمیت نقش سازمانی آنان در مدرسه، احساس نیاز بیشتری به برقراری ایجاد تعادل بین کار و زندگی دارند. عدم وجود تعادل بین کار و زندگی در طول زمان باعث دل‌زدگی از کار و ناتوانی در انجام مسئولیت‌های کاری و زندگی می‌شود. با این وجود هم توجه به بافت فرهنگی در ایجاد تعادل بین کار و زندگی در زندگی مدیران زن مدارس از جمله نکات مهم در انجام پژوهش است. کشور ایران به دلیل دارا بودن فرهنگ‌های مختلف از این نظر حائز توجه است. بافت فرهنگی هر جامعه‌ای از الزامات مهمی در ایجاد تفاوت در تقاضاهای نقشی متفاوتی بین زن و مرد است. در یک طبقه‌بندی کلی از این وظایف به دو بعد از مسئولیت‌های زندگی و کاری تقسیم می‌شوند؛ و نقش زنان به عنوان یک هویت فرهنگی ایرانی اسلامی بیشتر در نقش‌ها و مسئولیت‌های زندگی

خانوادگی معنی پیدا می‌کند. این تقسیم فرهنگی جامعه، وظایف زنان را به خانه و مردان را در خارج خانه قرار می‌دهد. ممکن است مشکلاتی در ایجاد تعادل بین کار و زندگی در مدیران زن مدارس می‌شود. این امر بر وجود تعادل یا نبود تعادل بین کار و زندگی با توجه به زمینه فرهنگی هر منطقه برای مدیران زن تاثیرگذار است. این پژوهش تلاش برای پاسخ به این سؤال است که تجارب زیسته مدیران زن مدارس از تعادل کار و زندگی چگونه است و چه مؤلفه‌هایی را برجسته می‌کند؟

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و با روش پژوهش تحلیل محتوا انجام شده است. انتخاب مشارکت‌کنندگانی است که تجربه زیسته‌ای دارند که مورد توجه این مطالعه خاص است و این مشارکت‌کنندگان مایل‌اند درباره تجارب خود صحبت کنند، ضمناً این مشارکت‌کنندگان باید تا آنجا که ممکن است با یکدیگر متفاوت باشند تا امکان دستیابی به روایت‌های غنی و منحصر به فرد درباره یک تجربه خاص فراهم آید. هدف این نوع پژوهش، خلق یک توصیف جامع از پدیده‌ی تجربه‌شده برای رسیدن به درک ساختار ذاتی آن است (سیگارودی، نیری، رهنورد و نوری سعید، ۱۳۹۱). روش نمونه‌گیری هدفمند ملاک محور در پژوهش‌های کیفی برای نمونه‌گیری افراد مورد مشاهده به‌جای نمونه‌گیری احتمالی از راهبردهای نمونه‌گیری قصدی یا نمونه‌گیری هدفمند به این صورت که پژوهشگر سعی بر آن دارد که افراد را چنان انتخاب کند تا هدف تحقیق تحقق یابد، استفاده می‌شود؛ و ملاک محور بودن به این معنی است که ملاک خاصی برای انتخاب افراد مورد نظر باشد (بازرگان، ۱۳۹۵).

### ابزارهای پژوهش

در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری داده‌ها از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شود. مصاحبه نیمه ساختاریافته مصاحبه‌ای است که در آن، سؤالات مصاحبه از قبل مشخص می‌شود و از تمام پاسخ‌دهندگان، پرسش‌های مشابه پرسیده می‌شود؛ اما آن‌ها آزادند که پاسخ خود را به هر طریقی که می‌خواهند پاسخ دهند. البته در راهنمای مصاحبه جزئیات مصاحبه، شیوه‌ی بیان و ترتیب آن‌ها ذکر نمی‌شود. این موارد در طی فرایند مصاحبه تعیین می‌شوند (کریمی و نصر، ۱۳۹۱) در این پژوهش ملاک انتخاب مدیران زن مدارس داشتن شرایط سابقه ۵ سال مدیریت در مدرسه، متأهل بودن، دارای فرزند و توانایی ایجاد تعادل در بین کار و زندگی (این ملاک با سؤال مصاحبه‌کننده از خود مدیران در زمینه‌ی توانایی ایجاد تعادل بین کار و زندگی مشخص شود) داشته باشند که در صورت نداشتن شرایط بالا و در صورت تشخیص محقق مبنی بر نبود تعادل بین کار و زندگی مشارکت‌کننده، مصاحبه‌شونده از جرگه مشارکت‌کنندگان خارج می‌شود.



### شیوه اجرای پژوهش

با روش نمونه‌گیری هدفمند ملاک‌محور از ۱۵ نفر از مدیران زن مدارس تا زمان اشباع رسیدن داده‌ها که نکات (کد) جدیدی به بحث اضافه نشد، مصاحبه به عمل آمد. سعی شد بیشینه‌سازی دامنه تنوع مورد توجه قرار بگیرد. با این روش حداکثر اختلاف در محدوده از کیفیت‌ها، خصوصیات، موقعیت‌ها یا موارد بروز پدیده تحت مطالعه برای در نظر گرفتن مشارکت‌کنندگان مدنظر قرار می‌گیرد. مبنای توجه به این نکته بر این اصل استوار است که تفاوت یا اختلاف موجود در خصوصیات یا ابعاد مهم موجود در مشارکت‌کنندگان می‌بایست با تأمل مورد بررسی قرار بگیرد.

برای تحلیل داده‌ها از هفت مرحله چرخه گردآوری داده‌ها استفاده شد و همچنین با توجه به مراحل هفت‌گانه چرخه گردآوری داده‌ها، نکات و ملزومات هر مرحله رعایت شده است. ۱: انتخاب فرد یا موقعیت مورد مشاهده، ۲: چگونگی تماس و برقراری ارتباط با مشارکت‌کننده، ۳: نمونه‌گیری هدفمند از افراد یا موقعیت‌ها، ۴: گردآوری داده‌ها، ۵: ثبت اطلاعات و داده‌ها، ۶: حل و فصل دشواری‌ها در فرایند گردآوری داده‌ها، ۷: تنظیم و تحلیل داده‌ها (بازرگان، ۱۳۹۵).

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها (طبقه‌بندی داده‌ها) از روش هفت مرحله‌ای کلایزی استفاده شده است؛ همچنین برای افزایش اعتبار یافته‌های تحقیق دو راه‌کار انجام می‌شود (۱) غرق شدن در داده‌ها و مشاهدات پی‌گیر ۲ بازبینی مشارکت‌کننده‌ها: عرضه نتایج تحقیق به مشارکت‌کننده‌ها و گرفتن تأیید از آن‌ها (محسن پور، ۱۳۹۰) و جهت افزایش اعتماد و اطمینان‌پذیری داده‌ها از فن ممیز بیرونی<sup>۲</sup> بدین معنی که هم در فرایند کدگذاری و تحلیل داده‌ها از یک همکار متخصص دیگر جهت اطمینان از میزان اعتبار تحلیل یافته‌ها استفاده شود و همچنین نتایج یافته‌ها با تحقیقات پیشین نیز تطبیق داده شد.

#### جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان

ردیف	کد مشارکت‌کننده	پست سازمانی	مقطع خدمت	سابقه مدیریت	وضعیت تأهل	تعداد فرزندان	شغل همسر
۱	الف ۱۰۱	مدیر	راهنمایی	۱۷	متاهل	۳	آزاد
۲	الف ۱۰۲	مدیر	ابتدایی	۲۸	متاهل	۲	آزاد
۳	الف ۱۰۳	مدیر	دبیرستان	۲۰	متاهل	۱	فرهنگی
۴	الف ۱۰۴	مدیر	دبیرستان	۸	متاهل	۲	فرهنگی
۵	الف ۱۰۵	مدیر	دبیرستان	۲۸	متاهل	۳	فرهنگی
۶	الف ۱۰۶	مدیر	دبیرستان	۲۵	متاهل	۲	کارمند
۷	الف ۱۰۷	مدیر	دبیرستان	۷	متاهل	۱	فرهنگی
۸	الف ۱۰۸	مدیر	راهنمایی	۲۵	متاهل	۳	فرهنگی
۹	الف ۱۰۹	مدیر	راهنمایی	۲۷	متاهل	۳	فرهنگی
۱۰	الف ۱۱۰	مدیر	دبیرستان	۷	متاهل	۱	آزاد
۱۱	الف ۱۱۱	مدیر	دبیرستان	۱۵	متاهل	۳	فرهنگی
۱۲	الف ۱۱۲	مدیر	ابتدایی	۲۷	متاهل	۳	فرهنگی

<sup>۱</sup> . Maximum Variation Sampling

<sup>۲</sup> . External audit

فرهنگی	۳	متاهل	۲۵	راهنمایی	مدیر	الف ۱۱۳	۱۳
فرهنگی	۳	متاهل	۲۸	ابتدایی	مدیر	الف ۱۱۴	۱۴
فرهنگی	۳	متاهل	۲۷	راهنمایی	مدیر	الف ۱۱۵	۱۵

## یافته‌ها

این بخش به تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش اختصاص دارد. این مرحله با بررسی مصاحبه‌هایی که از مشارکت‌کنندگان به عمل آمده است به تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش پرداخته شده است. با بررسی مصاحبه‌ها و استخراج کدهای تبیینی به ادغام و تلفیق کدهای مشابه و حذف کدهای تکراری، تجارب زیسته مدیران از تعادل کار و زندگی در ۲۰ مقوله و ۸ تم استخراج شود؛ که در ادامه به تفصیل توضیح داده می‌شوند.

۱: **مدیریت زمان:** مدیریت زمان، مدیریت زندگی است. مدیریت زمان فرایند نظم بخشیدن و برنامه‌ریزی برای تعیین چگونگی تقسیم زمان به منظور انجام فعالیت‌های خاص است. همچنین افراد را از میزان زمان در دسترس مطلع می‌کند و فعالیت‌های خود را به صورت موثرتر انجام می‌دهند.

۱-۱: **برنامه‌ریزی زمان فعالیت‌ها:** برنامه‌ریزی فرایند تفکر در مورد فعالیت‌های مورد نیاز برای تصمیم‌گیری درباره کار و فعالیت در آینده است و با توجه به اهمیتی که زمان در زندگی روزمره دارد و همیشه انجام دادن مسئولیت‌ها را در بهترین زمان ممکن عاملی برای موفقیت دانست و موردی است که تفاوت میان افراد موفق و غیر موفق را مشخص می‌کند؛ که مصاحبه‌شونده الف ۱۰۴ این‌گونه بیان داشت:

به نقل از الف ۱۰۴ «من توی زندگی شخصی و روزمره خودم قبل از این که پیام مدرسه شبش فکر می‌کنم که فرداش میام مدرسه کارام چیه یعنی بر اساس یک برنامه از پیش تعیین شده مثلاً می‌گم من سه تا برنامه دارم حتماً صبح ساعت هشت رفته اینهارو باید انجام بدم یا مثلاً در مورد کار و خانواده اینا کارهای مدرسه من هستن از این ورم که من میرم خونه بچه دارم مسئولیت اصلیه من این که غذای گرم براش آماده بکنم مثلاً ساعت پنج و نیم یعنی دو ساعت قبل از رفتن به مدرسه بیدار شم برنامه‌ریزی بکنم بعده خوندن نماز غذا آماده کنم».

۲-۱: **رجحان بندی در امور:** این مقوله به اولویت‌بندی مسئولیت‌ها برای رسیدن به عملکردی بهتر و جلوگیری از اتلاف وقت می‌پردازد. در این مقوله با توجه به اشارات مصاحبه‌شوندگان در اهمیت رجحان که معتقد بودند رجحان بندی مسئولیت‌های چندگانه زندگی باعث رضایت خاطر، عملکردی بهتر و جلوگیری از اتلاف وقت می‌شود.

به نقل از الف ۱۰۳ «بعضی چیزها تو روز برام اولویت بیشتری داره روزهایی که عروسی دعوتم بعضی کار هارو انجام نمی‌دم. روزهایی که قراره عیادت برم بعضی کارهارو انجام نمی‌دم برنامه‌هارو به جوری می‌چینم اولویت بندی می‌کنم معمولاً یک تاده بر اساس اون اولویت‌ها انجام میدم. برای کارهای مدرسه هم اولویت بندی می‌کنم».



۱-۳: بهره‌گیری از انتظام در امور: با توجه به تجارب مصاحبه‌شوندگان آخرین مقوله از این تم به داشتن نظم در زندگی می‌پردازد؛ که به نظر مصاحبه‌شوندگان داشتن نظم در زندگی باعث انجام سر وقت وظایف می‌شود. در ادامه بحث به نقل قولی از مصاحبه‌شوندگان اشاره می‌شود.

به نقل از مشارکت‌کننده الف ۱۱۰ «سعی می‌کنم زمانی که همسرم خونه نیست انجام بدم (کارهای موندۀ مدرسه در خانه). من سعی می‌کنم کارهایی که دارم تو اون زمان انجام بدم که همسرم خونه نباشه».

۲: تم توانایی مدیریتی: در این تم به اهمیت داشتن توانایی مدیریتی در مدیریت کردن برنامه‌های زندگی در رسیدن به فعالیت‌های چندگانه زندگی از زبان مشارکت‌کنندگان اشاره می‌شود که با توجه به مصاحبه‌های مشارکت‌کنندگان به مقوله‌های زیر تفکیک شدند.

۱-۲: جلوگیری از تداخل کار و زندگی: مقوله حاضر به جلوگیری از تداخل برنامه‌ها و مسئولیت‌های چندگانه کار و زندگی به دست آمده است. طبق اظهار نظر مصاحبه‌شوندگان که اظهار داشتند از تداخل در فعالیت‌های کاری و زندگی جلوگیری کرده‌اند.

به نقل از الف ۱۰۲ «تا اونجایی که می‌توانم هیچ مسئله‌ی شغلیو تو خانه مطرح نمی‌کنم اوایل زندگی چرا مطرح می‌کردم ولی با توجه به تجربه‌ای که کسب کردم آگه مطرح نکنی بهتره».

۲-۲: توانایی انسجام‌بخشی به امور: در مقوله اول مصاحبه‌شوندگان به بحث و اثرات تداخل ندادن کار و زندگی اشاره کردند و در ادامه مصاحبه‌ها شرکت‌کنندگان به توانایی مدیریت در جلوگیری از تداخل و اهمیت آن در زندگی اظهار داشتند.

به نقل از الف ۱۰۸ «من به‌عنوان یک زن، مدیر، مادر، همسر انتظارات زیادی وجود داره و خود من هم خوب می‌دونم که نحوه احسن اینها را پیش ببرم وگرنه کاره من به‌جا لنگ می‌مونه».

۲-۳: زمان‌بندی مناسب کارها: استفاده بهینه از زمان‌های خارج از کار: در تم اول به اهمیت زمان اشاره شد. در این مقوله از تم دوم به استفاده درست و مناسب از زمان‌های خارج از زمان اداری و تعطیلی‌ها بحث می‌شود.

به نقل از الف ۱۱۲ «سعی می‌کردیم اگر مسافرت یا گردش داشته باشیم تو اوقات فراغت یا تابستان یا روزهای پنجشنبه و جمعه بودن».

۳: متعهد بودن: به یک جنبه از ضمانت درونی فرد توجه دارد که فرد را ملزم می‌دارد تا وظایف خود را به خوبی انجام دهد، این ضمانت درونی بدون هیچ فشار بیرونی براساس یک سری هنجارهای اخلاقی پذیرفته شده، فرد را در قبال انجام وظایف متعهد می‌داند.

۳-۱: برخورداری از ویژگی روانشناختی ایثار: این مقوله با توجه به اظهار نظرات مصاحبه‌شوندگان به داشتن روحیه و حس انسان‌دوستی و از خودگذشتگی در انجام مسئولیت‌های کاری و خانوادگی توجه دارد که به زیر مقوله‌های از قبیل حس انسان‌دوستانه، داشتن روحیه، صبر و تحمل در انجام مسئولیت‌ها و مشکلات زندگی و از خودگذشتگی برای خانواده و فرزندان برمی‌گردد که باعث رضایت در زندگی می‌شوند.

مشارکت کننده شماره الف ۱۰۶ بیان می کند «به مقدار شاید از وجود خودم بیشتر مایه می زارم. شاید اون تفریحاتی که باید داشته باشم به مقدار از اون کم می کنم تا به بچه هام برسیم و اینکه اونها مادرشون شاغله مشکلی براشون پیش نیاد».

**۲-۳: تعهد در برابر مسئولیت:** علاوه برداشتن روحیه فداکاری و از خود گذشتی برای خانواده و کار مقوله ای دیگر هم در رابطه با متعهد بودن از مشارکت کنندگان نقل شده است.

به نقل از الف ۱۰۸ «بعضی وقتها که حتی هیچ مشکلی نبوده من جایی می خواستم برم مهمانی، دوست داشتم قبلش حتماً به سری به مدرسه بزنم که مبدا شیرینی باز باشه مبدا شیشه ای شکسته باشه مبدا پنجره ای باز باشه».

**۴: تم شرایط بهینه خانواده:** شرایط مناسب خانواده یکی از مسائل مهم در زمینه ایجاد تعادل در زندگی کاری - خانوادگی می باشد. این تم براساس مصاحبات از سه زیر مقوله: تربیت و شرایط مناسب رشدی و شناختی فرزندان، شرایط خانواده، گزینش و صمیمیت در روابط فامیلی و درک آنها از شرایط شغلی تشکیل شده است. تم حاضر به بحث سن و تربیت مناسب فرزندان و تاثیر آن بر میزان آرامش مادر از بعد فرزند داری و رضایت و درک همسر (شوهر) از شغل همسر خود برای ایجاد همکاری در خانه میان افراد خانواده و گزینش در انتخاب روابط فامیلی می پردازد.

**۱-۴: تربیت و شرایط مناسب رشدی و شناختی فرزندان:** والدین چه به صورت عمدی یا غیر عمد با رفتار و اعمال خود تاثیر چشم گیری بر رفتار فرزندان خود دارند. محیط خانواده یکی از تاثیر گذارترین محیطها در شکل گیری شخصیت فرزندان است که تاثیری عمیق و طولانی بر رفتار و نگرش فرزندان دارد. به نقل از الف ۱۱۱ «من بچه ها بزرگ شده بودن شیفت ثابت صبح می رفتن و یکی شون رو میذاشتم مهدکودک چون خیلی علاقه به مهدکودک داشت وقتی که فهمیدم هردوتاشون صبح میرن و ظهر باهم دیگرمیگردیم از جانب بچه ها تا حدی خیالم راحت شد که باهم در خانه حضور داریم و باهم از خانه بیرون میریم».

به نقل از الف ۱۱۴ «من بچه ها رو طوری تربیت کردم که خیلی به من وابسته نباشن یعنی ازهمون اولشون اونهارو منظم بار آوردم و خودشون کار هاشون رو مرتب و منظم انجام بدن».

**۲-۴: شرایط خانواده:** در مقوله قبل به تاثیر شرایط فرزندان پرداخته شد اما در این مقوله به تاثیر خانواده بخصوص تاثیر نقش همسر در روابط خانوادگی پرداخته می شود.

به نقل از الف ۱۰۳ «من چون شوهرم فرهنگی و همکاری خودمه راحت تر با این قضیه کنار آمدم».

به نقل از الف ۱۰۶ «شوهرم قبول کرده که داره با یه شخص شاغل زندگی می کنه».

**۳-۴: گزینش و صمیمیت در روابط فامیلی و درک آنها از شرایط شغلی:** روابط فامیلی جزئی از

فرهنگ اجتماعی زندگی مردم است.



به نقل از الف ۱۰۳ «به نظره من همین که دیگران مجبوراً تماس بگیرن بیان منزله شما این یعنی که شما تو تایم‌های خاصی میتونین به این‌ها وقت بدین».

۵: تم سبک سازی نقش: در این تم به بررسی میزان کم و آسان شدن بار مسئولیت اداری و فرزندداری با استفاده از توانایی‌های بالقوه اداره و همکاران و استفاده از نیروهای خدماتی بررسی می‌شود.

۱-۵: کسب تجربه: تجربه یکی از روش‌هایی است که در طول زمان فرد را با شیوه‌های انجام کاری آشنا می‌کند. در این مقوله به بررسی تجربه و نقش آن در زندگی پرداخته می‌شود.

به نقل از الف ۱۰۲ «هرچه تجربه‌ی آدم بیشتر میشه کار براش راحت‌تر میشه اوایل چون تجربه کم بود تودوران مدیریتم دوران مدیریت من الان ۱۶ ساله مدیرم تجربه چون اوایل کار برام سخت بود و دیگه چون تجربه نداشتم دغدغه داشتم اضطراب داشتم ولی الان تجربه‌ای که کسب کردم اصلاً هیچ گونه استرسی».

۲-۵: مساعدت و همکاری اداره و همکاران و کمک نیروهای خدماتی: این مقوله به استفاده از کمک و توانایی‌های همکاران، اداره و نیروهای خدماتی در سبک سازی نقش پرداخته می‌شود.

به نقل از الف ۱۰۱ «من شکر خدا کلا انسان خون گرمیم با همکارام رابطه‌های خوبی دارم خیلی کمکم کردن یی آگه همکارام نبودن هیچ‌وقت نمیتونستم توان حوزه‌ها هم موفق باشم».

۳-۵: لزوم ایجاد تغییر در شرایط شغلی: این مقوله یکی از راهکارهایی دیگری است که مشارکت‌کنندگان در صحبت‌هایشان برای کم کردن فشار نقش و مسئولیت‌ها به آن اشاره کردند.

به نقل از الف ۱۰۱ «چون دیگه بچه‌ها بزرگ شدن من مجبورم شدم حوزه کاری مو یه خورده تغییر بدم و وارد مدرسه دوره اول شدم دبیرستان دوره اول مدیریش خیلی ساده‌تر و بهتر از هنرستان‌ها بود شبانه روزی‌ها چون ساعت دوازده نیم تموم میشه».

۶: بهداشت روحی \_ روانی: یکی از مسایلی که باعث بهتر شدن عملکرد و احساس آرامش از کار می‌شود، قدردانی از زحمات است. در این تم به بررسی ابعاد روحی \_ روانی زندگی پراخته می‌شود که چه تاثیری بر کار دارد.

۱-۶: قدردانی و احساس لذت و آرامش از کار و خدمت به خلق: هرانسانی در طول زندگی نیاز به توجه و قدردانی از زحماتش دارد. سپاس‌گذاری‌ها و قدردانی‌ها انگیزه تکرار رفتارهای مطلوب را در پی دارد و احساس آرامش و لذت از کار قدر دانی را به دنبال دارد. قدردانی و احساس لذت و آرامش از کار دو بعد تاثیرگذار بر هم هستند که با ایجاد چرخه مداوم باعث تقویت، تکرار، فراوانی و تداوم رفتارهای مطلوب می‌شود. در تأیید این نکته می‌توان به این نقل قول از یکی از مشارکت‌کنندگان توجه کرد «بعضی وقت‌ها پیش میاد همکارم دیرتر به سر مدرسه میاد یا تویه راه ماشینش خراب شده یا مشکلی براش پیش اومده نتونسته سر موقع به کلاس بیاد و من هم از همون اول هم جبهه گیری نکردم. تعارفش کردم که بیاد کمی استراحت کنه بعد بره سر کلاس و با بچه‌ها درسش رو شروع کنه».



۲-۶: **روحیه شاد و سرزندگی:** این مقوله به بررسی روحیه شاد و پرانرژی بودن، حفظ آرامش، خوش بر خورد بودن در کار، داشتن دیدگاههای مثبت در زندگی و خون سرد بودن می‌پردازد. هرکدام از مشارکت کنندگان نکاتی را بیان کرده‌اند که جمعاً منجر به وجود آمدن این مقوله شده است. به نقل از الف ۱۱۴ «هم روحیه جوریه که از بیکاری و از توخونه نشستن زیاد راضی نیستم و همیشه باید به یک چیزی به یک کاری خودم رو مشغول کنم».

۳-۶: **پالایش روانی:** پالایش روانی به راهکارهایی که مشارکت‌کنندگان برای رسیدن به آرامش روحی استفاده می‌کنند، تعریف شده است. در ادامه به نکاتی از دیگر مشارکت‌کنندگان در رابطه با این بعد از زندگی را نقل می‌کنیم.

به نقل از الف ۱۰۴ «منی که الان بنحوام برم منزل وقتی که این فشارها این مشکلات این دغدغه‌ها تو ذهن من هست برم خونه تاثیر نداره طبعاً تاثیر میزازه حالا تو خستگی من باشه تنوم با بچم خوب ارتباط برقرار بکنم دیگه مشکلات هست باید به یه نحوی با یه استراحت کوتاه باشه به یه حرف زدن کوتاه باشه خودمون رو تخلیه بکنیم تا دوباره بعد از وقت اداری از مدرسه میریم خونه اون روال عادی و روتینه منزلمون رو بتونیم دوباره بدست بیاریم بتونیم زندگی معمولی خودمون رو بکنیم».

۷: **بعد مادی کار:** این تم به تاثیر بعد مادی کار در زندگی زنان شاغل می‌پردازد. این تم با توجه به نظرات مشارکت‌کنندگان به موضوعاتی از قبیل رفع نیازهای فرزندان و کمک مالی و جلب رضایت فرزندان پرداخته است که در مجموعه زیره یک عنوان به نام اهمیت بُعد مادری کار نام‌گذاری شدند.

۱-۷: **اهمیت بعد مادی کار:** این مقوله از کدهای مفهومی باز، رفع نیازهای مادی فرزندان برای جبران بخشی از کمبودهای مادرانه، کمک مالی در مخارج زندگی همپای همسر، جلب رضایت فرزندان با رفع نیازهای مالی آن‌ها به وجود آمده است.

به نقل از الف ۱۰۲ «شاغل بودن در ابتدای زندگی با توجه به وضعیت مالی ضعیفمان که داشتیم که واقعاً به درد زندگیمان خورد تا شاید بگیم از لحاظ مالی همپای هم».

۸: **اعتدال در سطح انتظارات خود و دیگران:** مصاحبه‌شوندگان در اظهاراتشان نکاتی از تعادل بین سطح انتظارات و شرایطشان را بیان کردند که تحت عنوان اعتدال در سطح انتظارات خود و دیگران نام‌گذاری شد.

۱-۸: **ایجاد تناسب سطح انتظارات با شرایط موجود:** این مقوله به بررسی تناسب سطح انتظارات با توجه به شرایط فرد می‌پردازد که به نکاتی از قبیل سطح بالای عملکرد را برای خود در نظر گرفتن، قانع بودن به زمان تعطیلی‌ها، پایین آوردن انتظارات از خود نسبت به زنان خانه دار، کم کردن مسئولیت‌های خارج از مسئولیت اصلی مدیریت اشاره دارد. در زیر به اظهارنظر شرکت‌کنندگان در این مورد توجه می‌شود.

به نقل از ۱۰۳ «من امسال قول دادم که هیچ جلسه‌ای نرفتم غیر از جلسات اداری خودمون یعنی با کارکنان ادارات دیگه ارتباط ندارم».



۸-۲: ایجاد تناسب در سطح انتظارات دیگران و قانع کردنشان از شرایط: بعد دیگر این تم به ایجاد تناسب در سطح انتظارات دیگران و قانع کردنشان از شرایط موجود برمی گردد، به طوری که فرد بتواند دیگران را از شرایطش باخبر کند و از انتظارات بیشتر از توانایی و شرایط موجود جلوگیری کند. به نقل از الف ۱۰۳ «مدرسه \*\*\* که مدیر بودم قبلاً مجبور شدم سه روز سه روز برم ماموریت مدیریت ویژه مدیران مدارس شاهد فقط تو پایه مدرسه شاهد فقط من داشتم مجبور بودم این سه روزی که میرم مسافرت بیام برای بچه‌ام توضیح بدم وقتی میگم کوچک تر بود به راحتی می پذیرفت ولی الان جلسات اداره رو خیلی مقاومت نمکینه ولی اگه بخوام خارج از مدرسه فعالیتی بکنم سریع و سعی می کنم بیشتر باهاش در ارتباط باشم و توضیح بدم جاهای خیلی لازم رو توضیح».



## بحث و نتیجه گیری

تعادل کار و زندگی یعنی حفظ تعادل بین مسئولیت های کار و خانه است. این دو حوزه به طور فزاینده ای تبدیل به حوزه های متضادی شده اند که به همان اندازه به انرژی و زمان بیشتری نیاز دارند (بالاجی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). در تحلیل داده های به دست آمده از مصاحبه ها یکی از راه های ایجاد تعادل بین کار و زندگی فن مدیریت زمان

<sup>۱</sup> . Balaji

است که با نتایج مانی<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) مبنی بر این که یکی از عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی زنان مدیریت زمان است؛ و همچنین با نتایج ادو-اپونگ، آگین، دراکو و ایکینز<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) که به بررسی اهمیت نسبی زمان برای مدیران تاکید کردند، همخوانی دارد. این تم از سه مقوله «برنامه‌ریزی در انجام کارها»، «رجحان در کار»، «داشتن نظم در رسیدگی به امور» شکل گرفته است؛ هر سه مقوله در یک راستا هستند که به اهمیت زمان و مدیریت آن توجه دارند. این تم با ایجاد برنامه‌ریزی در انجام وظایف کاری-زندگی (برنامه‌ریزی در کارها، استفاده درست از زمان تعطیلی‌ها، انعطاف‌پذیری) باعث جلوگیری از اتلاف وقت می‌شود، همچنین با رجحان در کارها بر اساس میزان فوریتی بودن آن‌ها و جلوگیری از تداخل امور و کاهش زمان مرده در زندگی باعث تسلط بر مدیریت زمان می‌شود. یکی از ابعاد رجحان در کار پیش‌نویس کردن کارها است به این معنی اموراتی که نیاز به زمان بیشتر دارند قبل از شروع زمان آن‌ها به انجام قسمت‌هایی از کار اقدام شود؛ و مقوله دیگر، نظم در رسیدگی به امورات زندگی (کاری و خانوادگی) برای هماهنگی افراد خانواده باهم در جلوگیری از تعارض زمانی برنامه‌های افراد است.

تم توانایی مدیریت متشکل از سه مقوله: جلوگیری از تداخل کار و زندگی، توانایی مدیریتی و زمان‌بندی مناسب کارها: استفاده بهینه از زمان‌های خارج از کار تشکیل شده است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش شیخ، اشیک، مهار، حسن و خالد<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) مبنی بر استفاده از استراتژی‌های مؤثر و ایجاد مرزهای مشخص بین تقاضاهای کار و خانه در رسیدن به تعادل و کاهش میزان تعارض کار - خانواده، همسو است. تعهد از دو مقوله تعهد در برابر مسئولیت‌ها و داشتن روحیه فداکاری و از خود گذشتگی برای خانواده و کار تشکیل شده است. در بُعد صبر و شکیبایی، انجام مسئولیت‌های کاری و زندگی را مورد توجه قرار می‌دهد که باید در انجام مسئولیت‌های کار و زندگی از خود صبر و شکیبایی نشان داد؛ و تعهد به سازمان باعث وفاداری کارکنان می‌شود و باعث عملکرد بهتر آنان می‌شود (تایفون و چتیر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). مدیران زن در برابر مسئولیت‌های کاری و خانواده از خودگذشتگی و صبر و تحمل و احساس تعهد در انجام آن‌ها نشان می‌دهند و حس انسان‌دوستانه در انجام وظایف خود دارند و همچنین با عشق، علاقه و انگیزه بالا به کار کردن می‌پردازد. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش سراوانان و دهارانی<sup>۵</sup> (۲۰۱۴) مبنی بر این که زنان بر این باورند که مسئولیت و مسئولیت‌پذیری، فاکتور امنیتی معیارهایی است که نقش برجسته‌ای در تعادل کار و زندگی در میان معلمان مدرسه خصوصی ایفا می‌کند.

زوج‌های شاغل وقت کمتری برای مراقبت از فرزندان دارند. وقتی که بخواهند وظایف خانه را با انعطاف‌پذیری مدیریت کنند، این مسئولیت بیشتر بر عهده مادران گذشته می‌شود در حالی که تعادل کار و

1. Mani

2. Adu-Oppong, Agyin-Birikorang, Darko., Aikins.

3. Sheikh, Ashiq, Mehar, Hasan, Khalid

4. Tayfun, & Çatir

5. Saravanan, Dharani



نقش‌های خانوادگی تنها بستگی به توانایی‌های فردی یک شخص نیست (لاپی، اریپینو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶)؛ و تعادل صرفاً قضاوت دو نقش رقابتی (کارمند و والدینی) نیست، بلکه برای زوج‌های شاغل، سه بعد از زندگی یعنی شغل او، اهداف و مسئولیت‌های خانوادگی آن‌ها است (شکیل احمد، فخر، احمد<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). تم «شرایط مناسب خانواده» به انجام مسئولیت‌های زندگی در شرایط محیطی همکار در راستای تعادلی مناسب می‌پردازد. فرزندان بیشتر نگرانی مادران را به خود اختصاص می‌دهند که توجه به شرایط مناسب رشدی شناختی فرزندان از جمله: شرایط سنی مناسب فرزندان، نوع تربیت فرزندان (مستقل و مسئولیت‌پذیر بودن)، ادراک و توجه فرزندان (درک و توجه فرزندان از مسائل پیش‌آمده) از میزان نگرانی مادران کاسته و شرایط مناسبی از لحاظ فرزندان در جهت اتخاذ پست مدیریت فراهم می‌آورد. همچنین با فراهم بودن جو خانوادگی مساعد مانند همسانی شغل زوجین برای درک شرایط کاری، همکاری افراد خانواده و ایده‌آل‌های خاص هر خانواده (مصاحبه‌شونده‌ای شغل آزاد همسر و داشتن زمان کافی او را ایده‌آل مناسب زندگی خود می‌دانست) و همراه بودن شرایط مناسب در روابط فامیلی و درک اقوام از شرایط شغلی مادر مدیران همچنین محدود کردن روابط فامیلی به اقوام نزدیک و کاستن توقعات خانواده از خود به خاطر شرایط کاری می‌توانند شرایط مناسبی در محیط خانه و خانواده در جهت اتخاذ و انجام پست مدیریت فراهم کنند. این تم با پژوهش جیاراثنام<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) که به بررسی عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی زنان حرفه‌ای پرداخت و یکی از عوامل تاثیرگذار بر تعادل کار و زندگی را دامنه خانواده دانست. همچنین پژوهش گروسی و آدینه زاد (۱۳۸۹) به این نتیجه رسیدند که حمایت خانوادگی با تعارض کار و خانواده رابطه معکوسی دارد همسو است.

با توجه به روند روبه رشد مشارکت زنان در نیروی کار، نیاز به توسعه سیاست‌های کارکنان وجود دارد (عرفان، حسین، یوسف<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹). همچنین مشارکت کارکنان در سازمان موضوع مهمی است و به ابزار قدرتمندی برای اندازه‌گیری قدرت سازمان بدل شده است که این موضوع خود به بهبود پیشرفت و کارایی کل سازمان تمرکز دارد (جودری، جاریکو، مشتاکو، ماهزار، گانی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷). مدیران زن برای سهولت در انجام وظایفشان راهکارهایی را انجام داده‌اند از جمله: کسب تجربه درونی مستقیم از زندگی شخصی از راه آزمایش و خطا و تجربه درونی غیرمستقیم از طریق همکاری و استفاده از تجارب دیگران است. همچنین با جذب همکاری اداره و همکاران از طریق تامین نیروی موردنیاز مدرسه از طرف اداره و جذب همفکری همکاران با ایجاد رابطه بین فردی قوی و همکارانه مدیر با همکاران خود باعث ایجاد سهولت در انجام وظایف کاری می‌شود. استفاده از نیروهای خدماتی در انجام قسمتی از مسئولیت‌های خانه مانند نگهداری از فرزندان و انجام قسمتی از کارهای منزل نقش عمده‌ای در سبک شدن وظایف زندگی مدیران زن دارد. در همین راستای سبک‌سازی نقش، یکی دیگر از راهکارهای مدیران، تغییر در شرایط کاری متناسب با شرایط روحی و زندگی

<sup>۱</sup> . Luppi, Arpino,

<sup>۲</sup> . Shakil Ahmad, Fakhr, Ahmed

<sup>۳</sup> . Jeyarathnam

<sup>۴</sup> . Irfan, Hussain, Yousaf

<sup>۵</sup> . Chaudhry, Jariko, Mushtaque, Mahesar, Ghani

خود است که با نتایج به دست آمده از پژوهش احمد، وین هاردت، احمد و صادق<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) و همچنین نتایج پژوهش کوتار و انبازگان<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) همسو است.

هر انسانی در طول زندگی نیاز به توجه و قدردانی از زحماتش دارد. سپاس گذاری‌های و قدردانی‌ها انگیزی تکرار، فراوانی و تداوم نیکی‌ها و رفتارهای مطلوب آنان را مضاعف می‌کند و به زندگی اجتماعی و جامعه انسانی رنگ و معنای زیبایی می‌بخشد (مک کالا، امونس، تسانگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). تم «بهداشت روحی - روانی» به بحث تاثیر عوامل انگیزشی از جمله تقدیر و قدردانی از کار، احساس مثبت نسبت به کار و آرامش ذهنی در زندگی می‌پردازد. نتایج حاصل با نتایج پژوهش بیغمی، سرلک، کولیوند و احمدی (۱۳۹۵) همسو است.

تم «بعد مادی کار» که با نتیجه پژوهش عمر، احمد، اسماعیل (۲۰۱۶). مبنی بر این که رابطه مثبتی بین نیازهای مالی و تعارض کار و زندگی جود دارد. همسو است. با توجه به تم بعد مادی کار؛ مشارکت‌کنندگان در پژوهش توان مالی را در یک دروه از زندگی عاملی برای ایجاد تعادل در زندگی در نظر گرفته‌اند؛ و همچنین تعدادی از مشارکت‌کنندگان از این توان اقتصادی خود در رفع نیازهای فرزندان برای جبران کمبودهای پیش آمده (از جمله کمبود محبت) برای فرزندان و در جهت کاهش نارضایتی آنان استفاده کرده‌اند.

تم «اعتدال در سطح انتظارات خود و دیگران» عامل مهم دیگری در تعادل بین کار و زندگی است. با توجه به یافته‌های پژوهش تناسب در سطح انتظارات باعث ایجاد نوعی تعادل بین توانایی‌های و فرصت‌های مدیر، با زمان موجود می‌شود. در نگاه جزئی تر دو مقوله تشکیل دهنده تم به بحث تناسب در سطح انتظارات خود با توجه به شرایط خود و ایجاد تناسب در سطح انتظارت دیگران و قانع کردنشان از شرایط موجود می‌پردازد. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش فتحی پور و رسولزاده اقدام (۱۳۹۵) مبنی بر بروز توان‌فرسایی هنگامی که فرد توان شرکت در فعالیت‌ها و مسئولیت‌های خانوادگی را از دست بدهد. همسو است.

به طور کلی بیشترین عامل تاثیرگذار در تعادل بین کار و زندگی به شرایط خانواده بستگی دارد و بعد از آن به ترتیب فن مدیریت زمان، متعهد بودن، سبک سازی نقش، مدیریت برنامه، بهداشت روحی روانی، تناسب در سطح انتظارات خود و دیگران و در آخر بعد مادی کار است.

### پیشنهاد‌های پژوهش

۱. انجام پژوهش‌هایی مشابه در جوامع مشارکت‌کننده مختلف برای کشف عوامل تاثیرگذار دیگر بر تعادل کار و زندگی
۲. انجام پژوهشی در زمینه‌ی تاثیر شرایط محیط کار و تجارب مدیران در تعادل بین کار و زندگی.

<sup>۱</sup>. Ahmed, Vveinhardt, Ahmad, Sadiq

<sup>۲</sup>. Kotur, B. R., & Anbazhagan,

<sup>۳</sup>. McCullough, Emmons, Tsang



۳. انجام پژوهشی با موضوع تاثیر همکاری نیروهای خدماتی، خانواده و همکاری سازمان در کمک به مدیران و ایجاد راهکارهایی جدید برای رسیدن به تعادل بین کار و زندگی در بین جامعه مدیران زن.

## ملاحظات اخلاقی

**رعایت اخلاق پژوهش:** این مطالعه با رعایت کدهای اخلاقی انجام پژوهش های انسانی در تمام مراحل پژوهش انجام گرفته است.

**حمایت مالی:** مطالعه حاضر بدون هیچ گونه حمایت مالی انجام شده است.

**سهم نویسندگان:** نویسنده مسئول، بهبود یاری قلی بخش روش شناسی و تحلیل داده ها و صباح عباسی جمع آوری داده ها و بررسی مبانی نظری و پیمان یار محمدزاده مشاوره قسمت روش شناسی را بر عهده داشتند.

**تضاد منافع:** این پژوهش به طور مستقیم یا غیرمستقیم با منافی تعارض ندارد.

**تشکر و قدردانی:** از تمام مشارکت کنندگان در پژوهش قدردانی می شود.

## منابع فارسی

اسماعیلی، احمدرضا، سیدنقوی، میرعلی، معمارزاده طهران، غلامرضا، حمیدی، ناصر. (۱۳۹۷). ارائه الگوی کیفی کار و زندگی کارکنان ناجا با تاکید بر معماری منابع انسانی. مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۶(۴): ۱۱۰-۸۳. (لینک)

بازرگان، عباس. (۱۳۹۵). مقدمه ای بر روش های تحقیق کیفی و آمیخته رویکردهای متداول در علوم رفتاری. ویرایش سوم. تهران: چاپ دیدار.

بیغمی، محمد کاظم، سرلک، محمد علی، کولیوند پیر حسین و احمدی، علی اکبر. (۱۳۹۵). بررسی عوامل کلیدی مؤثر بر تعادل کار-زندگی پرستاران در تهران. شفای خاتم، ۵(۲)، ۲۹-۳۹. (لینک)

ثناگو، اکرم، نیکروش، منصوره، دباغی، فاطمه. (۱۳۸۴). بررسی مفهوم تعهد سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی. مجله دانشگاه علم پزشکی ایران، ۱۳(۵۲)، ۱۷-۲۸. (لینک)

حسینقلی پور، طهمورث، سیدجوادی، سیدرضا، سفیری، خدیجه، روشن نژاد، مژگان. (۱۳۹۲). ارائه و تبیین مدلی برای علل و عوامل مؤثر بر توازن کار زندگی. مدیریت دولتی، ۵(۲)، ۵۴-۳۷. Doi:JIPA.2013.36732/۱۰/۲۲۰۵۹. (لینک)

رحم خدا، جوادی، رسولی، محسن، نظری، علی محمد، حسنی، جعفر. (۱۳۹۶). پیش بینی کیفیت زندگی کاری معلمان زن براساس تعارض کار- خانواده و تعهد سازمانی. آموزش و ارزشیابی، ۱۰(۳۸)، ۷۹-۹۴. (لینک)

سیدان، فریبا، حسامی، سعیده. (۱۳۹۲). سنجش رابطه تعادل بین نقش های خانوادگی و شغلی و کیفیت زندگی زنان شاغل در آموزش و پرورش شهر سنندج. جامعه شناسی آموزش و پرورش، ۴، ۱۰۴-۷۱. (لینک)

- فتحی پور، پری، رسول زاده اقدم، صمد. (۱۳۹۵). بررسی تعارض کار، خانواده - کار در بین زنان شاغل در نهادهای دولتی شهر تبریز. *مطالعات جامعه شناسی*، ۹(۳۶)، ۳۱-۴۸. ([لینک](#))
- کرد، مزگان، عطاران، محمد، منصوریان، یزدان. (۱۳۹۱). بررسی تجربه دبیران زن از ایفای هم زمان نقش کار - خانواده و تاثیر آن بر چگونگی تدریس آنها. *مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان*، ۱(۱۰)، ۱۲۵-۱۴۸. Doi: 10.22051/JWSPS.2012.1415 ([لینک](#))
- کرسول، جان دبلیو (۱۳۹۶). طرح پژوهش: رویکردهای کیفی، کمی و ترکیبی. ناشر جهاد دانشگاهی (دانشگاه علامه طباطبایی).
- کریمی، صدیقه، نصر، احمدرضا. (۱۳۹۱). روش های تجزیه و تحلیل داده های مصاحبه. عیار پژوهش در علوم انسانی، ۱(۴): ۷۱-۹۴. ([لینک](#))
- گروسی، سعیده، آدینه زاد، راحله. (۱۳۸۹). بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان. *مجله علوم اجتماعی*، ۷(۱)، ۱۳۹-۱۲۱. ([لینک](#))
- محسن پور، محدثه. (۱۳۹۰). ارزیابی داده های کیفی. *بیهق*، ۱۶(۳)، ۴۰-۵۵. ([لینک](#))
- میر محمدی، سیدمحمد. (۱۳۹۲). نقش تعادل کار و زندگی در تغییرات نگرش های کاری مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. *برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۵(۱۶)، ۴۱-۶۷. Doi: 10.22054/QJSD.2013.837 ([لینک](#))

## References

- Adu-Oppong, A.A., Agyin-Birikorang, E., Darko, G. M., Aikins, E. D. (2014). Time Management And Administrative Effectiveness: Lessons For Educational Administrators. *Global Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 3(4), 76-82. ([link](#))
- Aghajani, H., Samadi Miarkolaei, H., Samadi Miarkolaei, H. (2013). Organizational Citizenship Behavior's Relationship and Staffs' Psychological Empowerment. *Journal of Public Administration*, 5(2), 1-18. doi: 10.22059/jipa.2013.36732. ([link](#)) [Text in Persian].
- Ahmed, R., Vveinhardt, J., Ahmad, N., & Sadiq, H. (2016). *The Impact of Working Conditions on Female Teachers' Performance in Private Universities of Karachi*. In Proceedings of INTED2016 Conference 7th-9th March. ([link](#))
- Allen, T. D. (2001). *Family-Supportive Work Environments: the role of organizational perceptions*. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (3): 414-443. DOI:10.1006/jvbe.2000.1774. ([link](#))
- Arunkumar, B., & Saminathan, R. (2017). Work life balance among women teachers of Self Financing Colleges (SFC) in Thanjavur District, Tamilnadu. *Journal of Humanities and Social Science*, 22(7), 48-55. Doi: 10.9790/0837-2207054855. ([link](#))
- Astakhova, K. V., Korobeev, A. I., Prokhorova, V. V., Kolupaev, A. A., Vorotnoy, M. V., & Kucheryavaya, E. R. (2016). The role of education in economic and social development of the country. *International Review of Management and Marketing*, 6(1S), 53-58. ([link](#))



- Balaji, R.(2014). Work Life Balance of Women Employees. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 3(10). 16840-16843. ([link](#))
- Bazargan, A. (2016). *Introduction to qualitative and mixed research methods of common approaches in behavioral sciences (2th ed.)*. Tehran: Didar. [Text in Persian]
- Beaubien, G. (2010). Female Managers Earning Less than Male. *Counterparts Public Relations Tactics*, 11 (17), 2-8. ([link](#))
- Bigham M, Sarlak M, Koulivand P, Ahmadi A.(2017). Evaluation of the Key Factors Affect Work-Life Balance of Nurses in Tehran. *Shefaye Khatam*. 5 (1):29-39. [Text in Persian]
- Boyar, S. L., Maertz Jr., C. P., Pearson, A. W., (2005). The effects of work– family conflict and family–work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, 58 (7): 919- 925. doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.11.005. ([link](#))
- Chaudhry, N. I., Jariko, M. A., Mushtaque, T., Mahesar, H. A., & Ghani, Z. (2017). Impact of Working Environment and Training & Development on Organization Performance Through Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction. *European Journal of Training and Development Studies*, 4(2), 33-48. ([link](#))
- Creswell, J. W.(2017). Research design: Quantitative, qualitative and hybrid approaches. Tehran: Allameh Tabatabaei University. [Text in Persian]
- Doble, N., & Supriya, M. V. (2010). Gender Differences in the Perception of Work-Life Balance. *Managing Global Transitions: International Research Journal*, 8(4), 331-342. ([link](#))
- Esmaeili, A; Seyed Naghavi, M; Memarzadeh Tehran , Gh & Hamidi, N. (2019). The Quality Model of Work-Life Balance with an Emphasis On the Architecture of the Human Resource of Iran Police Staff. *Resource Management in the Police*. 24(4): 83-110. ([link](#)) [Text in Persian]
- Fathipour, P., Rasoulzadeh Aghdam, S. (2017). Evaluation of job and family-work conflict among employed women in governmental institutions of Tabriz. *Sociological studies*, 10(36), 48-31. ([link](#)) [Text in Persian]
- Garroosy, S., Adinezhadeh, R. (2010). Investigating the Relationship between Job/Family Role Conflict and Social Factors: The Case of Employed Women in Kerman. *Journal Of Social Sciences*. 7(1), 121-139. doi: 10.22067/jss.v0i0.8780. ([link](#)). [Text in Persian]
- Gurvis, J., Patterson, G. (2005). Balanceing act: finding equilibrium between work and life. *Leadership in Action*. 24(6):4-9. DOI:10.1002/lia.1091. ([link](#))
- Harvard business Review. (2000). *Harvard business Review on work and life balance*. Harvard business school press. ([link](#))
- Hill, E. (2005). Work-family Facilitation and Conflict: working fathers and mothers work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26: 793-819. doi.org/10.1177/0192513X05277542. ([link](#))
- Irfan, S. M., Hussain, T., Yousaf I(2009). Organizational Culture: Impact on Female Employees' Job Performance. *Journal of Quality and Technology Management*, 5(2).1-16. ([link](#))
- javadi, R., Rasouli, M., Nazari, A., Hassani, J. (2017). Predicting the Quality of Female Teachers' Work Life based on Work-Family Conflict and



- Organizational. *Journal of Instruction and Evaluation*, 10(38), 79-94. ([link](#)) [Text in Persian].
- Jeyarathnam, M. (2017). Factors Influencing Work-Life-Balance of Women Professionals in It Industry-A Study in TamilNadu, India. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, (6)7, 26-33. ([link](#))
- Karimi, S & Nasr, A. (2012). Methods of analyzing interview data. *Quality Of Research in Humanities*. 1(4): 71-94. ([link](#)) [Text in Persian]
- Kim, S. (2008). Women and family-friendly policies in the Korean government. *International Review of Administrative Sciences*, 74(3): 463-467. doi.org/10.1177/0020852308095313. ([link](#))
- Kluczyk, M. (2013). *The impact of work-life balance on the wellbeing of employees in the private sector in Ireland* (Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland). ([link](#))
- Kord, M., Attaran, M., Mansourian, Y. (2012). Female Teachers' Experiences of Performing Concurrent Roles At Work and Home Studying Its Effects on Their Teaching. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 10(1), 125-148. doi: 10.22051/jwsps.2012.1415. ([link](#)) [Text in Persian]
- Kotur, B. R., & Anbazhagan, S. (2014). Education and work-experience-influence on the performance. *Journal of Business and Management*, 16(5), 104-110. doi.org/10.9790/487x-1653104110. ([link](#))
- Kundnani, N., & Mehta, P. (2016). Identifying the Factors Affecting Work-Life Balance of Employees in Banking Sector. *PARIPEX-Indian Journal of Research*, 4(6), 328-331. ([link](#))
- Luppi, F., & Arpino, B. (2016). *Childcare arrangements and mothers' satisfaction with work-family balance*. <https://repositori.upf.edu/handle/10230/30801>
- Mani V., (2013). Work Life Balance & Women Professionals. *Global Journal of Management & Business Research Interdisciplinary*, 3(5). ([link](#))
- Maxwell, G. A. (2005). Checks and balance: The role of managers in work-life balance policies and practices. *Journal of Retailing and Consumer services*, 12, 179-189. doi.org/10.1016/j.jretconser.2004.06.002. ([link](#))
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: a conceptual and empirical topography. *Journal of personality and social psychology*, 82(1), 112. doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.112. ([link](#))
- Meenakshi. S. Pattu, Subrahmanyam. Venkata C. V, Ravichandran, K (2013). *The Importance of Work-Life-Balance*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 14(3), 31-35. ([link](#))
- Myrmhmdy, S. (2013). The Role of Work-Life Balance in Changing Job Attitude: A Case Study of Nurses Working at the Selected Hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Social Development & Welfare Planning*, 5(16), 41-67. doi: 10.22054/qjsd.2013.837. ([link](#)) [Text in Persian]
- Mohsenpour, M. (2015). Evaluation of qualitative data. *Beyhagh*, 16(2), 50-55. ([link](#)) [Text in Persian]
- Muthu, Mokana & Pangil, Faizuniah & Isa, Mohd. (2015). Individual, Organizational and Environmental Factors Affecting Work-Life Balance. *Asian Social Science*, (11)25, 111-123. doi:10.5539/ass.v11n25p111. ([link](#))



- Nelson H.W., & Wawire, F. M. (2010). Factors affecting the management of women groups' micro and small enterprises in Kakamega District, Kenya. *Journal of European Industrial Training*, 9 (36), 198-130. ([link](#))
- Omar, M. K., Ahmada, M. F., & Ismaila, I. S. (2016). Personal Factors and Work-Life Conflict: A Study of a Malaysian Statutory Body. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS*, xvii(24), 251-261. ([link](#))
- Saeed, K., & Farooqi, Y. A. (2014). Examining the relationship between work life balance, job stress and job satisfaction among university teachers (A case of University of Gujarat). *International Journal of multidisciplinary sciences and engineering*, 5(6), 9-15. ([link](#))
- Sanagoo, A., Nikraves, M., Dabbaghi, F. (2006). Organizational Commitment from Nursing & Midwifery Faculty Members' Perspective. *Razi Journal of Medical Sciences*, 13 (52) :83-92 ([link](#)) [Text in Persian].
- Saravanan, S. S., & Dharani, P. (2014). A study on factors influencing Work Life Balance of school teachers in Coimbatore. *Indian Journal of Research*, 3(4), 10-12. ([link](#))
- Schueller-Weidekamm, C., & Kautzky-Willer, A. (2012). Challenges of work-life balance for women physicians/mothers working in leadership positions. *Gender Medicine*, 9(4), 244-250. doi.org/10.1016/j.genm.2012.04.002. ([link](#))
- Seydan, F., Hesami, S. (2020). Investigating the relationship between work-family balance and quality of life of women working in the department of education of sanandaj. *Iranian Journal of Educational Society*, 4(4), 71-104. ([link](#)), [Text in Persian].
- Seligman, M. E. P. (2011). *A visionary new understanding of happiness and wellbeing: Flourish*. Australia: Random House Australia Pty Ltd ([link](#)) .
- Shakil Ahmad, M., Fakhr, Z., & Ahmed, J. (2011). Working women work-life conflict. *Business strategy series*, 12(6), 289-302. DOI:10.1108/17542411211221286. ([link](#))
- Sheikh, M. A., Ashiq, A., Mehar, M. R., Hasan, A., & Khalid, M. (2018). Impact of Work and Home Demands on Work Life Balance: Mediating Role of Work Family Conflicts. *Pyrex Journal of Business and Finance Management Research*, 4(5), 48-57. ([link](#))
- Smith, Jennifer & Gardner, Dianne. (2007). Factors affecting employee use of work-life balance initiatives. *New Zealand Journal of Psychology*, (36)1, 3-12. ([link](#))
- Sundaresan, Shobha, Work-Life Balance – Implications for Working Women (, 2014). *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 7(7), pp. 93-102, 2014, Available at SSRN ([link](#))
- TAYFUN, A., & ÇATIR, Ö. G. O. (2016). An empirical study into the relationship between work/life balance and organizational commitment. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(1), 20-37. ([link](#))
- Takala, T. (2010). Contributions of Formal Education to Social Development—What do we Know on the Basis of Research Evidence? *Journal of Education and Research*, 2(1), 1-8. DOI:10.3126/jer.v2i0.7616. ([link](#))
- Uddin, M. R., Mamun, A. M. A., Hoque, N., & Uddin, M. S. (2013). Work-Life Balance: A Study on Female Teachers of Private Education Institutions of

Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, (5)13, 10-17.

([link](#))

Vasumathi, A. (2018). Work life balance of women employees: a literature review. *International Journal of Services and Operations Management*, 29(1), 100-146.

Williams c. (2008). *work – life balance of shift workers*. ([link](#))



© 2021 Alzahra University, Tehran, Iran. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

