

توسعه فردی و تحول سازمانی

مدلسازی معادلات ساختاری تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تأکید بر کیفیت‌سازی اوقات فراغت

شیوه استناددهی: فضلی، زهرا، مجیدی پرست، معصومه، اصغری صارم، علی، و جلیلود، محمد. (۱۴۰۵). مدلسازی معادلات ساختاری تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تأکید بر کیفیت‌سازی اوقات فراغت. توسعه فردی و تحول سازمانی، ۴(۳)، ۲۱-۱.

زهرا فضلی^۱، معصومه مجیدی پرست^۲، علی اصغری صارم^۳، محمد جلیلود^۱

۱. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران
۲. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران
۳. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: m.majidiparast@basu.ac.ir

چکیده

تاریخ چاپ نهایی: ۱ مهر ۱۴۰۵

تاریخ چاپ اولیه: ۲۴ تیر ۱۴۰۵

تاریخ پذیرش: ۲ خرداد ۱۴۰۵

تاریخ بازنگری: ۲۴ اردیبهشت ۱۴۰۵

تاریخ ارسال: ۲۷ فروردین ۱۴۰۵

هدف پژوهش حاضر، طراحی و آزمون مدل معادلات ساختاری تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تأکید بر کیفیت‌سازی اوقات فراغت و شناسایی عوامل مؤثر، راهبردها و پیامدهای آن بود. پژوهش حاضر از نوع کاربردی، کمی و مبتنی بر پارادایم تفسیری بود. جامعه آماری شامل زنان شاغل شهرهای رشت، تهران، همدان، شیراز و مشهد بود که ۳۰۰ نفر از آنان به روش تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق‌ساخته تعادل کار و زندگی با تأکید بر کیفیت‌سازی اوقات فراغت شامل ۹۲ گویه و ۱۱ مؤلفه بود. روایی ابزار از طریق روایی صوری، همگرا و واگرا و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید شد. داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار SmartPLS ۳.۱.۱ و در سطح معناداری ۰.۰۵ تحلیل شدند. نتایج نشان داد که عوامل فرهنگی ($p=0/001$)، عوامل بازدارنده ($p=0/001$)، عوامل انگیزشی ($p=0/031$)، امکانات و تجهیزات ($p=0/001$)، میزان شناخت ($p=0/044$)، ویژگی‌های فعالیت‌های جسمانی ($p=0/009$)، مسائل مالی ($p=0/001$)، مسائل مدیریتی ($p=0/009$) و مسائل فرهنگی ($p=0/009$) تأثیر معناداری بر راهبردهای ایجاد تعادل کار و زندگی زنان شاغل داشتند. همچنین راهبردها با پیامدهای تعادل کار و زندگی رابطه معناداری نشان دادند ($p=0/001$). شاخص‌های برازش مدل، روایی همگرا، روایی واگرا و پایایی ترکیبی نیز مناسب گزارش شدند و مدل نهایی پژوهش از برازش مطلوب برخوردار بود. بر اساس یافته‌های پژوهش، ایجاد تعادل میان کار و زندگی زنان شاغل نیازمند توجه هم‌زمان به عوامل فرهنگی، مدیریتی، اقتصادی، انگیزشی و امکانات فراغتی است. توسعه برنامه‌های اوقات فراغت مبتنی بر فعالیت جسمانی و حمایت سازمانی می‌تواند موجب افزایش سلامت روانی، نشاط اجتماعی، رضایت شغلی و ارتقای کیفیت زندگی زنان شاغل شود. بنابراین بهره‌گیری از مدل ارائه‌شده می‌تواند راهنمای مؤثری برای مدیران، سیاست‌گذاران و سازمان‌های مرتبط در جهت ارتقای تعادل کار و زندگی زنان باشد.

کلیدواژگان: زنان شاغل، تعادل کار و زندگی، اوقات فراغت، کیفیت‌سازی اوقات فراغت، مدل‌سازی

معادلات ساختاری، راهبردها، پیامدها

این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.



Personal Development and Organizational Transformation

Structural Equation Modeling of Work–Life Balance among Working Women with Emphasis on Leisure Time Quality

Zahra Fazli¹, Masoumeh Majidiparast^{2*}, Ali Asghari Sarem³, Mohammad Jalilvand¹

1. Department of Physical Education and Sports Science, Ha.C., Islamic Azad University, Hamedan, Iran
2. Department of Sports Management, Faculty of Sports Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran
3. Department of Management, Faculty of Management and Accounting, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

*Corresponding Author's Email: m.majidiparast@basu.ac.ir

How to cite: Fazli, Z., Majidiparast, M., Asghari Sarem, A., & Jalilvand, M. (2026). Structural Equation Modeling of Work–Life Balance among Working Women with Emphasis on Leisure Time Quality. *Personal Development and Organizational Transformation*, 4(3), 1-21.

Abstract

The present study aimed to design and test a structural equation model of work–life balance among working women with an emphasis on leisure time quality and to identify its influential factors, strategies, and outcomes. This applied quantitative study was conducted within an interpretive paradigm. The statistical population included working women from the cities of Rasht, Tehran, Hamedan, Shiraz, and Mashhad, among whom 300 participants were selected using cluster random sampling. Data were collected using a researcher-made questionnaire on work–life balance with an emphasis on leisure time quality, consisting of 92 items across 11 components. The validity of the instrument was confirmed through face, convergent, and discriminant validity, while reliability was verified using Cronbach's alpha and composite reliability indices. Data were analyzed using structural equation modeling in SmartPLS 3.1.1 at a significance level of 0.05. The findings indicated that cultural factors ($p=0.001$), inhibitory factors ($p=0.001$), motivational factors ($p=0.031$), facilities and equipment ($p=0.001$), level of cognition ($p=0.044$), characteristics of physical activities ($p=0.009$), financial issues ($p=0.001$), managerial issues ($p=0.009$), and cultural issues ($p=0.009$) had significant effects on work–life balance strategies among working women. In addition, the strategies showed a significant relationship with the outcomes of work–life balance ($p=0.001$). The goodness-of-fit indices, convergent validity, discriminant validity, and composite reliability values confirmed the adequacy and fitness of the proposed structural model. The results suggest that achieving work–life balance among working women requires simultaneous attention to cultural, managerial, economic, motivational, and leisure-related factors. Developing leisure-time programs based on physical activity and organizational support can enhance psychological well-being, social vitality, job satisfaction, and overall quality of life among working women. Therefore, the proposed model may serve as an effective framework for managers, policymakers, and related organizations seeking to improve women's work–life balance.

Keywords: *Working women, work–life balance, leisure time, leisure time quality, structural equation modeling, strategies, outcomes*

Submit Date: 16 April 2026

Revise Date: 14 May 2026

Accept Date: 23 May 2026

Initial Publish: 15 July 2026

Final Publish: 23 September 2026



© 2026 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

مفهوم تعادل کار و زندگی در دهه‌های اخیر به یکی از مهم‌ترین موضوعات در حوزه مطالعات زنان، مدیریت منابع انسانی، روان‌شناسی سلامت و جامعه‌شناسی تبدیل شده است. گسترش شهرنشینی، تغییر سبک زندگی، افزایش حضور زنان در بازار کار و پیچیده‌تر شدن نقش‌های اجتماعی و خانوادگی موجب شده است که زنان شاغل بیش از گذشته با چالش هماهنگ‌سازی مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی مواجه شوند. در جهان معاصر، زنان نه تنها نقش سنتی خود در خانواده را حفظ کرده‌اند، بلکه در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و مدیریتی نیز حضوری فعال دارند و همین مسئله فشارهای مضاعفی را بر آنان تحمیل کرده است (Abbasi & Azizi, 2022). از این رو، دستیابی به تعادل میان کار و زندگی شخصی برای زنان شاغل به ضرورتی بنیادین در حفظ سلامت روانی، رضایت شغلی، کارآمدی اجتماعی و کیفیت زندگی تبدیل شده است (Alqahtani, 2020).

تعادل کار و زندگی به وضعیتی اشاره دارد که در آن فرد بتواند میان الزامات شغلی، مسئولیت‌های خانوادگی، نیازهای فردی و فعالیت‌های اجتماعی خود هماهنگی مطلوبی برقرار کند. در چنین شرایطی، فرد بدون تجربه فشار شدید روانی یا فرسودگی، قادر است هم در محیط کار و هم در زندگی شخصی عملکرد مناسبی داشته باشد (Rosa, 2022). با این حال، تغییرات سریع فناوری، رقابت‌های شغلی، ساعات کاری طولانی و افزایش وابستگی به فناوری‌های دیجیتال باعث شده‌اند که مرز میان کار و زندگی شخصی به تدریج کمرنگ شود. پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهند که استرس فناورانه، ارتباطات دائمی دیجیتال و انتظارات شغلی انعطاف‌ناپذیر می‌توانند تعادل کار و زندگی کارکنان، به‌ویژه زنان، را تضعیف کنند (Sadaf, 2025; Trapsila, 2025).

هم‌زمان با تحولات فناورانه، الگوهای جدید اشتغال و کار انعطاف‌پذیر نیز در حال گسترش هستند. نسل جدید نیروی کار، به‌ویژه نسل Z، انتظارات متفاوتی نسبت به کیفیت زندگی، انعطاف زمانی و تعادل میان کار و اوقات شخصی دارند. در این زمینه، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که الگوهای کاری انعطاف‌پذیر می‌توانند رضایت شغلی و تعادل کار و زندگی را افزایش دهند، هرچند موفقیت این الگوها وابسته به بستر فرهنگی، مدیریتی و اجتماعی سازمان‌ها است (Septyani et al., 2025). در ایران نیز با توجه به افزایش اشتغال زنان در دهه‌های اخیر، مسئله تعادل کار و زندگی به یکی از دغدغه‌های اصلی خانواده‌ها و سیاست‌گذاران تبدیل شده است. زنان شاغل ایرانی علاوه بر مسئولیت‌های حرفه‌ای، همچنان بخش عمده‌ای از مسئولیت‌های خانه و تربیت فرزندان را بر عهده دارند و این امر احتمال بروز تعارض نقش، فرسودگی روانی و کاهش کیفیت زندگی را افزایش می‌دهد (Rajabi Farjad, 2020).

در کنار عوامل شغلی و خانوادگی، کیفیت اوقات فراغت نیز یکی از عناصر کلیدی در ایجاد تعادل کار و زندگی محسوب می‌شود. اوقات فراغت نه تنها فرصتی برای استراحت و بازیابی توان جسمی و روانی است، بلکه بستری برای رشد فردی، تعاملات اجتماعی، نشاط روانی و تقویت سرمایه اجتماعی به شمار می‌رود (Wang et al., 2022). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که نحوه گذران اوقات فراغت می‌تواند تأثیر مستقیمی بر سلامت روان، رضایت از زندگی و احساس خوشبختی داشته باشد. در این میان، زنان شاغل به دلیل فشارهای مضاعف کاری و خانوادگی، بیش از سایر گروه‌ها به اوقات فراغت باکیفیت نیاز دارند (Demirbaş, 2020). با وجود این، محدودیت‌های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی در بسیاری از جوامع، از جمله ایران، فرصت‌های فراغتی زنان را محدود کرده است.

مطالعات انجام‌شده در ایران نشان می‌دهد که زنان در مقایسه با مردان سهم کمتری از امکانات ورزشی، تفریحی و فراغتی دارند و بسیاری از آنان به دلیل مسئولیت‌های خانوادگی، کمبود زمان و محدودیت‌های اقتصادی، امکان بهره‌گیری مناسب از اوقات فراغت را ندارند (Jafari

(Haftkhani et al., 2020). افزون بر این، برخی هنجارهای فرهنگی و نگرش‌های سنتی نسبت به نقش زنان، مشارکت آنان در فعالیت‌های فراغتی و ورزشی را محدود می‌کند (Salimi et al., 2022). از سوی دیگر، کمبود زیرساخت‌های مناسب، هزینه‌های بالای فعالیت‌های تفریحی و نبود برنامه‌ریزی مؤثر در حوزه فراغت شهری از جمله موانع مهم کیفیت‌بخشی به اوقات فراغت زنان شاغل محسوب می‌شوند (Biabani, 2022).

فعالیت بدنی و ورزش یکی از مؤثرترین ابعاد اوقات فراغت سالم به شمار می‌روند. شواهد پژوهشی نشان می‌دهند که فعالیت بدنی منظم می‌تواند اضطراب، افسردگی و استرس را کاهش دهد و موجب بهبود سلامت روان و کیفیت زندگی شود (Meng et al., 2021). همچنین مشارکت در فعالیت‌های ورزشی و تفریحی با افزایش احساس نشاط، عزت نفس و رضایت از زندگی همراه است (Falahati et al., 2022). در همین راستا، پژوهش‌های پزشکی نیز تأکید کرده‌اند که فعالیت بدنی مناسب برای سلامت جسمانی زنان، از جمله سلامت عضلات و عملکرد فیزیولوژیک بدن، ضروری است (Bø & Nygaard, 2020). در دوران همه‌گیری کووید-۱۹ نیز اهمیت اوقات فراغت فعال و ورزش بیش از گذشته آشکار شد؛ زیرا محدودیت‌های اجتماعی و قرنطینه‌ها موجب افزایش فشار روانی و کاهش تحرک بدنی شدند (Kashtidar et al., 2021). در چنین شرایطی، رضایت از اوقات فراغت نقش مهمی در کاهش ادراک خطر بیماری و ارتقای سلامت روان افراد ایفا کرد (Kim, 2024).

از منظر روان‌شناختی، فقدان تعادل کار و زندگی می‌تواند پیامدهای منفی گسترده‌ای به همراه داشته باشد. استرس مزمن، خستگی هیجانی، فرسودگی شغلی، کاهش انگیزش، تعارض خانوادگی و افت عملکرد شغلی از جمله نتایج عدم تعادل میان کار و زندگی هستند (Shojaei et al., 2022). همچنین مطالعات نشان داده‌اند که زنان شاغلی که از حمایت اجتماعی بیشتری برخوردارند و سبک زندگی سالم‌تری دارند، تعادل بهتری میان نقش‌های مختلف زندگی خود برقرار می‌کنند (Mohaqqueq et al., 2020). بنابراین، کیفیت روابط اجتماعی، حمایت خانواده و نگرش مثبت به سلامت از عوامل مهم در مدیریت تعادل کار و زندگی محسوب می‌شوند.

در سال‌های اخیر، فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی نیز به یکی از مؤلفه‌های اثرگذار بر سبک زندگی و اوقات فراغت زنان و نوجوانان تبدیل شده‌اند. استفاده گسترده از شبکه‌های اجتماعی، ضمن ایجاد فرصت‌های ارتباطی و آموزشی، می‌تواند الگوهای فراغتی و تعاملات اجتماعی را دگرگون کند (Haghparsat et al., 2024). در برخی موارد، وابستگی بیش از حد به فضای مجازی موجب کاهش تعاملات واقعی، افت کیفیت روابط خانوادگی و افزایش تعارض کار و زندگی می‌شود. از سوی دیگر، استفاده هوشمندانه از فناوری‌های دیجیتال می‌تواند فرصت‌هایی برای آموزش، سرگرمی، انعطاف شغلی و بهبود کیفیت زندگی فراهم کند (Trapsila, 2025).

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که بیشتر مطالعات پیشین به بررسی جداگانه تعادل کار و زندگی، اوقات فراغت، فعالیت بدنی یا سلامت روان پرداخته‌اند و کمتر پژوهشی به مدلسازی ساختاری روابط میان این متغیرها با تأکید بر کیفیت‌بخشی به اوقات فراغت زنان شاغل توجه کرده است. برای مثال، رجبی فرجاد مدل تعادل کار و زندگی زنان پلیس را بررسی کرد (Rajabi Farjad, 2020)، جعفری هفت‌خوانی و همکاران به مسائل فراغتی زنان متأهل در کلان‌شهر تهران پرداختند (Jafari Haftkhani et al., 2020) و میرزاکریمی و همکاران تعارض کار و فراغت را در کارکنان وزارت ورزش و جوانان تحلیل کردند (Mirzakarimi et al., 2021). با این حال، پژوهش‌های محدودتری به بررسی هم‌زمان عوامل فرهنگی، مدیریتی، انگیزشی، مالی و شناختی در قالب یک مدل ساختاری جامع پرداخته‌اند.

علاوه بر این، تحولات اجتماعی و اقتصادی جدید، از جمله افزایش اشتغال زنان، گسترش فناوری‌های دیجیتال، تغییر ساختار خانواده و افزایش فشارهای روانی ناشی از زندگی مدرن، ضرورت بازنگری در الگوهای تعادل کار و زندگی را دوچندان کرده است (Sadaf, 2025). در چنین شرایطی، پرداختن به کیفیت اوقات فراغت به عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی سلامت اجتماعی و روانی زنان شاغل اهمیت فراوانی دارد. از سوی دیگر، توجه به بستر فرهنگی جامعه ایران نیز ضروری است؛ زیرا نگرش‌های فرهنگی و اجتماعی می‌توانند در نوع استفاده زنان از اوقات فراغت، میزان مشارکت آنان در فعالیت‌های اجتماعی و نحوه مدیریت نقش‌های خانوادگی و شغلی تأثیرگذار باشند (Salimi et al., 2022).

از منظر جامعه‌شناختی، اوقات فراغت نه تنها بازتابی از ساختار اقتصادی و فرهنگی جامعه است، بلکه ابزاری برای بازتولید هویت فردی و اجتماعی نیز محسوب می‌شود. فعالیت‌های فراغتی می‌توانند زمینه رشد مهارت‌های اجتماعی، افزایش سرمایه فرهنگی و تقویت احساس تعلق اجتماعی را فراهم کنند (Jalali et al., 2022). همچنین نحوه تخصیص زمان آزاد در جامعه، بازتابی از الگوهای قدرت، جنسیت و نابرابری‌های اجتماعی است (Sturm & Cohen, 2019). در نتیجه، بررسی تعادل کار و زندگی زنان شاغل بدون توجه به ساختار اوقات فراغت و کیفیت آن، تحلیلی ناقص خواهد بود.

در نهایت، با توجه به اهمیت روزافزون نقش زنان در توسعه اجتماعی و اقتصادی، ضرورت ارتقای سلامت روان، افزایش رضایت شغلی و بهبود کیفیت زندگی آنان، پژوهش حاضر با هدف مدلسازی معادلات ساختاری تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تأکید بر کیفیت‌سازی اوقات فراغت انجام شد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع پارادایم تفسیری، از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ روش پژوهش از نوع پژوهش‌های کمی و از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع میدانی با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته بود. با توجه به اینکه محقق سعی داشت مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر از نقاط مختلف کشور باشد تا تعمیم نتایج به کل کشور، منطقی‌تر باشد و از طرفی دیگر با توجه به محدودیت‌های زمانی و مسافتی، امکان دسترسی به شهرهای با تعداد بالا نبود، شهرهای رشت (شمال)، تهران (مرکز)، همدان (غرب)، شیراز (جنوب) و مشهد (شرق) به عنوان جامعه آماری تحقیق انتخاب شدند که با توجه به تعداد بالا و نامشخص بودن آن‌ها در سرتاسر کشور و همچنین با توجه به مقدار پیشنهادی فرمول کوهن، با استفاده از روش تصادفی خوشه‌ای، ۳۰۰ نفر از زنان شاغل جهت شرکت در پژوهش حاضر برگزیده شدند. نحوه انتخاب نمونه‌های آماری نیز به این صورت انجام پذیرفت که شهرهای ذکر شده به عنوان خوشه از موقعیت‌های مختلف جغرافیایی کشور انتخاب شدند و از هر شهر دو منطقه (یکی در منطقه مرفه‌نشین و یکی دیگر در منطقه فقیرنشین) و از هر منطقه دو پارک انتخاب شدند و زنان شاغلی که در این پارک‌ها حضور داشتند به صورت تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه‌های تحقیق در اختیار آن‌ها قرار گرفت.

در پژوهش حاضر جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق‌ساخته بهره گرفته شد. با توجه به اینکه پژوهش حاضر مستخرج از رساله دکتری می‌باشد، این پرسشنامه تحت عنوان پرسشنامه تعادل کار و زندگی با تأکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت از دل یافته‌های کیفی رساله به دست آمد که این یافته‌های کیفی با استفاده از روش تحلیل مضمون و پس از سه مرحله کدگذاری مصاحبه‌های انجام شده از اساتید مدیریت ورزشی و همچنین متخصصان و کارشناسان اوقات فراغت در سه بعد عوامل مؤثر، راهبردها و پیامدهای تعادل کار و زندگی با تأکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت به دست آمده بود. این پرسشنامه دارای ۹۲ گویه و ۱۱ مولفه عوامل فرهنگی (گویه‌های ۱ تا ۸)، عوامل بازدارنده

(گویه‌های ۹ تا ۱۵)، عوامل انگیزشی (گویه‌های ۱۶ تا ۲۴)، امکانات و تجهیزات (گویه‌های ۲۵ تا ۳۴)، میزان شناخت (گویه‌های ۳۵ تا ۴۶)، ویژگی‌های فعالیت‌های جسمانی موجود در برنامه اوقات فراغت (گویه‌های ۴۷ تا ۵۵)، مسائل مالی (گویه‌های ۵۶ تا ۶۱)، مسائل مدیریتی (گویه‌های ۶۲ تا ۶۶)، مسائل فرهنگی (گویه‌های ۶۷ تا ۷۲)، راهبردها (گویه‌های ۷۳ تا ۸۲) و پیامدها (گویه‌های ۸۳ تا ۹۲) می‌باشد. روایی این پرسشنامه با استفاده از روایی صوری، روایی واگرا و روایی همگرا (معیار AVE) و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و بررسی بارهای عاملی هر یک از سوالات پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت که همه معیارها نشان دادند که ابزار مربوطه از روایی و پایایی بالایی برخوردارند که نتایج این معیارها در بخش یافته‌ها گزارش شده است.

پس از آنکه داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری شد، ابتدا یافته‌های توصیفی مرتبط با نمونه‌های تحقیق بررسی و گزارش شد و همچنین از آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار Smartpls3.1.1 و در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها بکار گرفته شد.

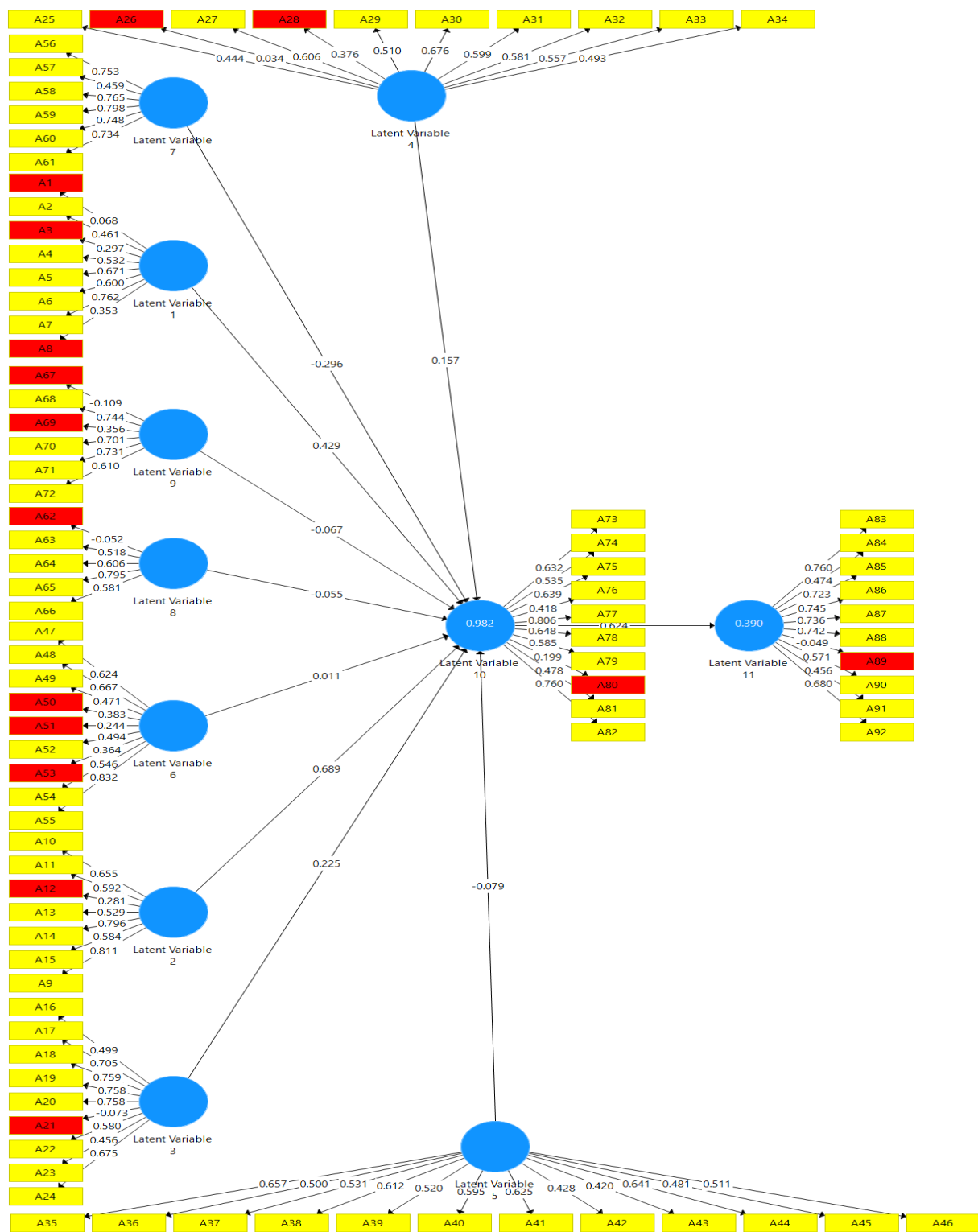
یافته‌ها

در این قسمت ابتدا در جدول ۱ یافته‌های توصیفی مربوط به نمونه‌های تحقیق آورده شده است.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی نمونه‌های تحقیق

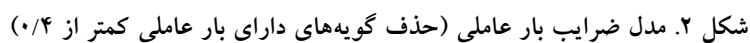
متغیر	طبقه	فراوانی	درصد فراوانی
سن (سال)	زیر ۳۰	۹۱	۳۰/۳
	۳۰-۴۰	۱۲۳	۴۱/۰
	۴۰-۵۰	۶۷	۲۲/۳
	بالای ۵۰	۱۹	۶/۳
میزان تحصیلات	دیپلم و کمتر	۳۶	۱۲/۰
	فوق دیپلم	۸۸	۲۹/۳
	لیسانس	۱۴۲	۴۷/۳
	فوق لیسانس	۲۵	۸/۳
	دکتری	۹	۳/۰
سابقه شغلی (سال)	زیر ۵	۷۹	۲۶/۳
	۵-۱۰	۱۶۱	۵۳/۶
	۱۰-۱۵	۳۹	۱۳/۰
	بالای ۱۵	۲۱	۷/۱

در ادامه جهت بررسی برازش مدل پژوهش از شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی مرتبه اول شامل شاخص‌های پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، بررسی بارهای عاملی، روایی همگرا (AVE) و شاخص فورنل لارکر (روایی واگرا) و شاخص‌های برازش سازنده مرتبه دوم شامل شاخص افزایش نرخ واریانس (VIF) استفاده شد. در شکل ۱ نتایج مربوط به بارهای عاملی تمامی گویه‌های پرسشنامه پژوهش گزارش شده است.



شکل ۱. مدل ضرایب بار عاملی

در شکل ۱ گویه‌هایی که بارهای عاملی آن‌ها کمتر از ۰/۴ بود، با رنگ قرمز مشخص شده‌اند که در ادامه از مدل حذف و مدل مجدداً اجرا شد که در شکل ۲ نشان داده شده است.



توسعه فردی و تحول سازمانی

در ادامه در قالب جدول ۲، مقادیر مربوط به آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا (AVE) و شاخص افزایش نرخ واریانس (VIF) گزارش شده است.

جدول ۲. نتایج آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا و شاخص افزایش نرخ واریانس

متغیرها	AVE	VIF	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
عوامل فرهنگی	۰/۵۹۴	۱/۵۱۶	۰/۷۹۲	۰/۷۵۳
عوامل بازدارنده	۰/۶۵۷	۱/۶۳۳	۰/۸۶۴	۰/۸۲۹
عوامل انگیزشی	۰/۷۱۹	۲/۳۹۹	۰/۹۱۸	۰/۸۸۷
امکانات و تجهیزات	۰/۷۵۲	۱/۶۱۱	۰/۹۶۳	۰/۹۲۳
میزان شناخت	۰/۶۱۴	۱/۲۲۹	۰/۷۹۸	۰/۷۵۹
ویژگی‌های فعالیت‌های جسمانی	۰/۶۶۳	۱/۵۴۳	۰/۸۸۵	۰/۸۴۶
مسائل مالی	۰/۷۵۴	۱/۶۷۱	۰/۷۸۸	۰/۷۴۶
مسائل مدیریتی	۰/۸۱۱	۱/۲۲۵	۰/۸۴۹	۰/۸۰۳
مسائل فرهنگی	۰/۷۳۶	۲/۳۶۴	۰/۸۱۱	۰/۷۷۱
راهبردها	۰/۷۸۶	۱/۱۹۹	۰/۸۱۴	۰/۷۸۴
پیامدها	۰/۶۵۷	۱/۶۸۱	۰/۷۶۹	۰/۷۲۲

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که تمامی متغیرها مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷، شاخص AVE بالاتر از ۰/۵ و شاخص VIF پایین‌تر از ۵ به دست آوردند، بنابراین ابزار مورد استفاده در این پژوهش از پایایی، روایی همگرا و افزایش نرخ واریانس مناسبی برخوردار است. در ادامه در قالب جدول ۳، نتایج مربوط به ماتریس فورنل-لارکر جهت بررسی روایی و اگرایی ابزار پژوهش گزارش شده است.

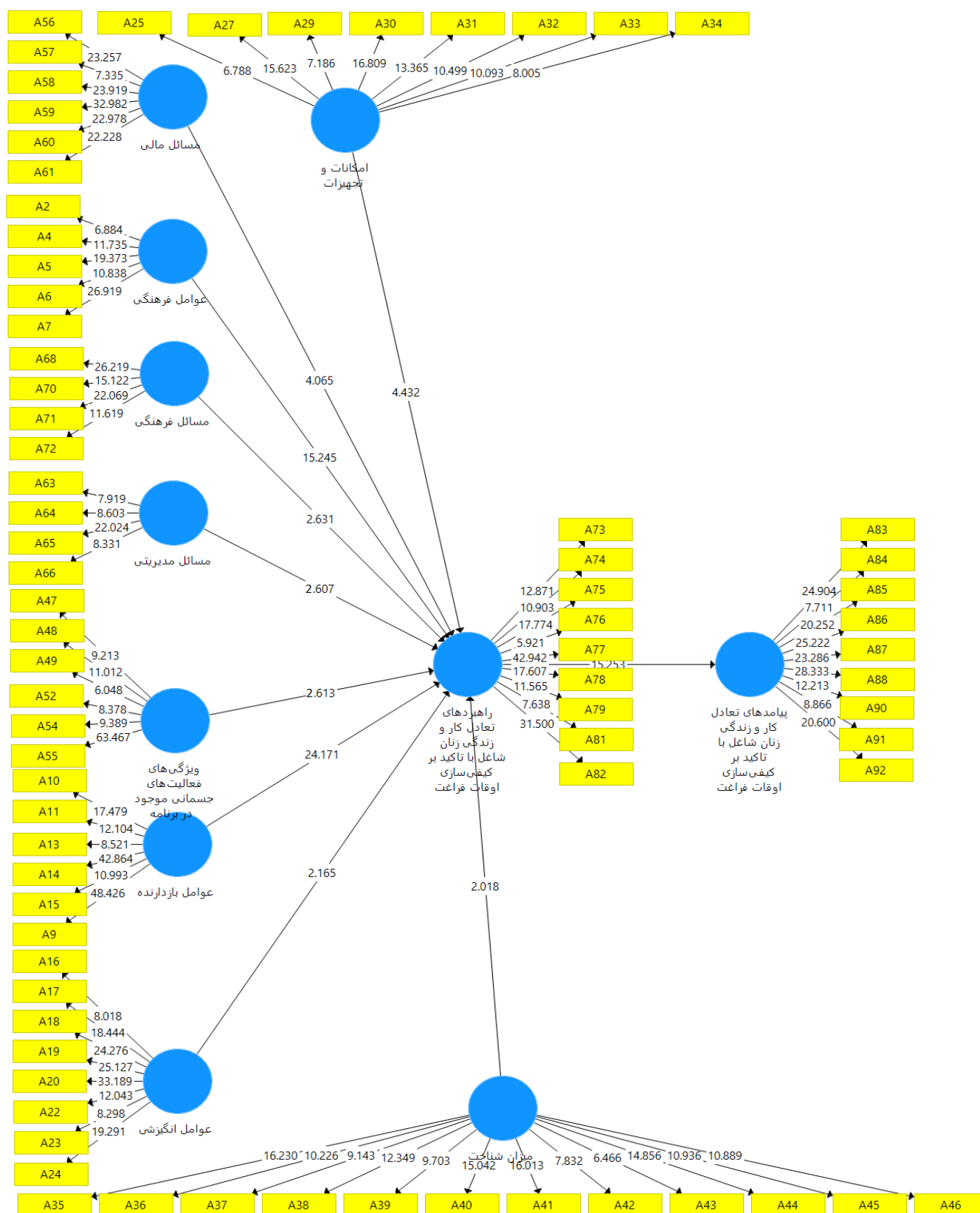
جدول ۳: نتایج ماتریس فورنل و لارکر

متغیرها	فرهنگی	بازدارنده	انگیزشی	امکانات	شناخت	ویژگی‌ها	مالی	مدیریتی	فرهنگی	راهبردها	پیامدها
فرهنگی	۰/۸۴۲										
بازدارنده	۰/۶۳۳	۰/۷۶۹									
انگیزشی	۰/۷۲۸	۰/۶۲۴	۰/۷۹۸								
امکانات	۰/۷۶۱	۰/۶۴۳	۰/۷۷۴	۰/۸۱۹							
میزان	۰/۶۷۷	۰/۵۹۴	۰/۶۸۸	۰/۷۱۱	۰/۸۳۷						
ویژگی‌ها	۰/۵۵۹	۰/۶۵۱	۰/۷۱۹	۰/۶۴۵	۰/۶۵۸	۰/۷۶۶					
مالی	۰/۶۴۸	۰/۶۴۳	۰/۶۷۷	۰/۶۳۳	۰/۵۱۹	۰/۶۶۹	۰/۸۲۲				
مدیریتی	۰/۷۹۴	۰/۷۰۹	۰/۷۳۸	۰/۵۵۷	۰/۴۴۶	۰/۵۳۲	۰/۶۱۵	۰/۹۰۵			
فرهنگی	۰/۷۱۶	۰/۶۲۱	۰/۶۹۴	۰/۶۱۷	۰/۴۸۷	۰/۳۸۸	۰/۶۴۹	۰/۷۴۴	۰/۷۹۷		
راهبردها	۰/۷۷۴	۰/۶۸۴	۰/۶۶۸	۰/۶۴۱	۰/۷۱۳	۰/۴۴۹	۰/۵۵۲	۰/۶۹۸	۰/۶۶۲	۰/۸۱۳	
پیامدها	۰/۶۱۹	۰/۵۵۶	۰/۵۱۱	۰/۵۹۷	۰/۶۴۸	۰/۵۴۹	۰/۴۶۴	۰/۸۵۴	۰/۵۹۴	۰/۷۷۸	۰/۸۸۶

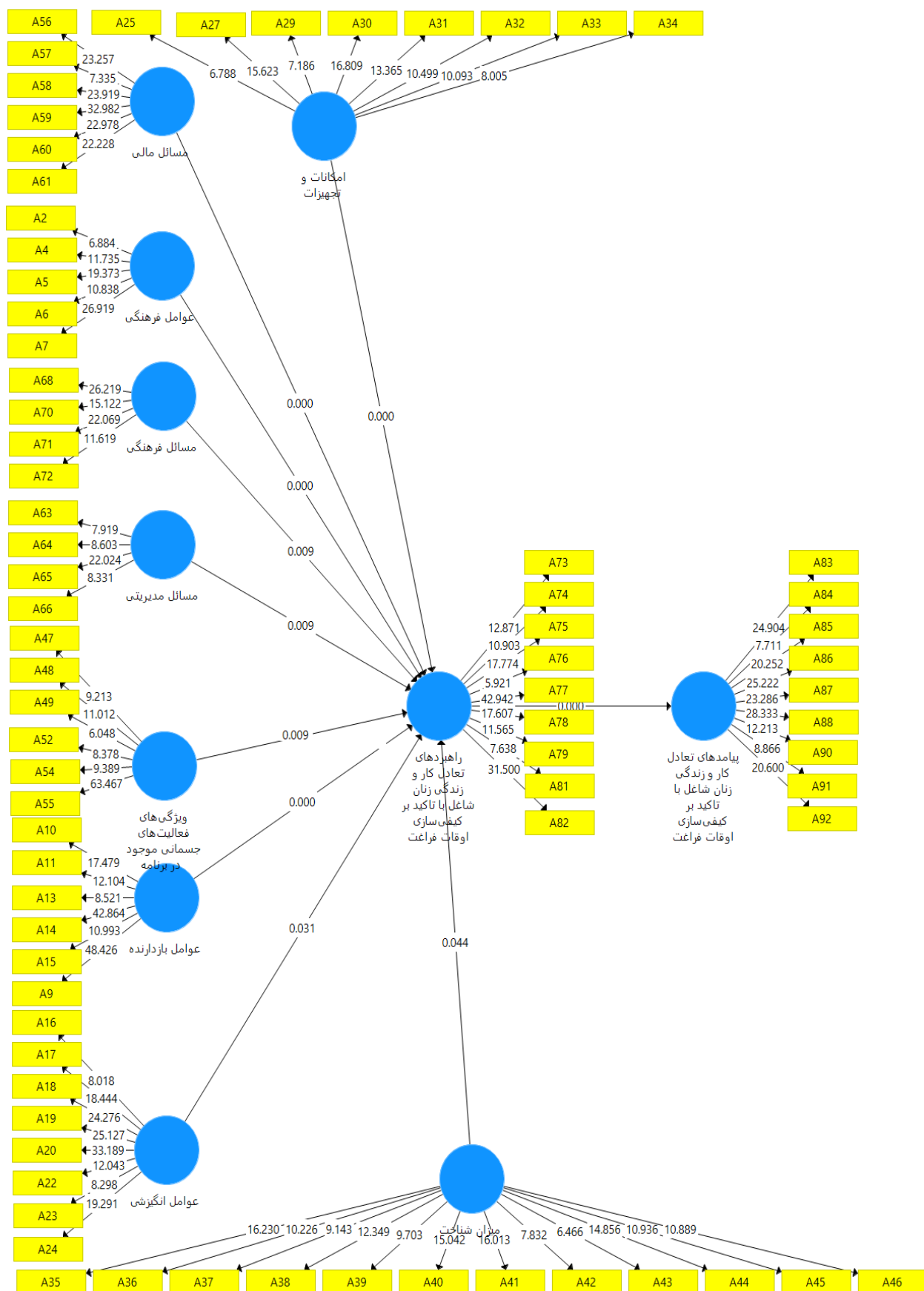
نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که مقدار جذر AVE همه متغیرهای مرتبه اول مقادیر مطلوبی به دست آوردند و از مقدار همبستگی بین آن‌ها بیشتر بودند که این نتایج نشان‌دهنده روایی و اگرایی مناسب می‌باشد.

در ادامه مدل‌های با مقادیر معناداری t-value و p-value آورده شده است.

Personal Development and Organizational Transformation

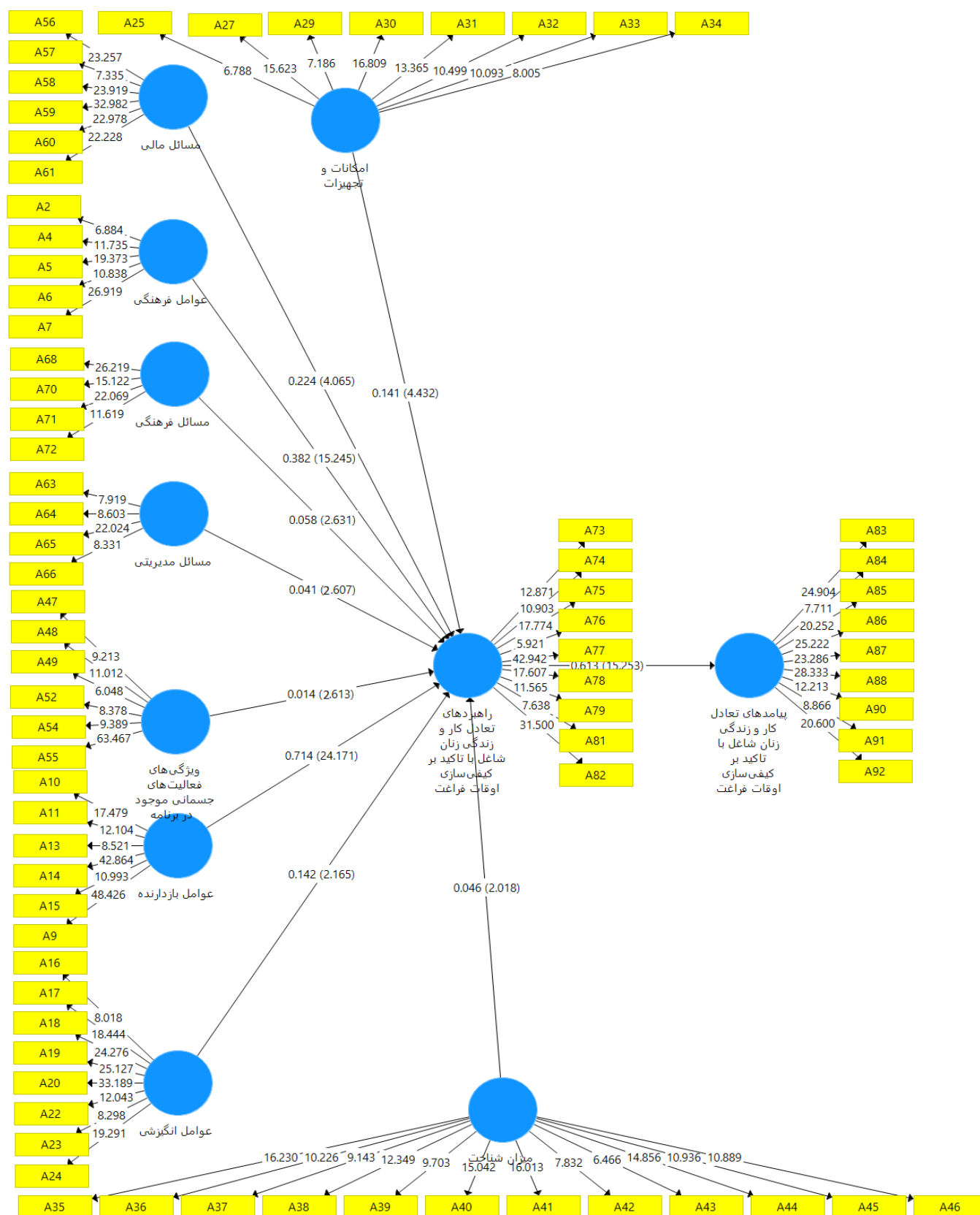


شکل ۳. مدل با مقادیر معناداری t-value



شکل ۴. مدل با مقادیر معناداری p-value

Personal Development and Organizational Transformation



شکل ۵. مدل نهایی پژوهش

در ادامه مقادیر ضریب مسیر، معنی‌داری و آماره t تمامی مسیرها در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. مقادیر ضریب مسیر، آماره t و معناداری مرتبط با مسیرهای تحلیل عاملی

رابطه	ضریب مسیر	آماره t	معناداری	نتیجه
عوامل فرهنگی	۰/۳۸۲	۱۵/۲۴۵	۰/۰۰۱	تأیید
عوامل بازدارنده	۰/۷۱۴	۲۴/۱۷۱	۰/۰۰۱	تأیید
عوامل انگیزشی	۰/۱۴۲	۲/۱۶۵	۰/۰۳۱	تأیید
امکانات و تجهیزات	۰/۱۴۱	۴/۴۳۲	۰/۰۰۱	تأیید
میزان شناخت	۰/۰۴۶	۲/۰۱۸	۰/۰۴۴	تأیید
ویژگی‌های فعالیت‌های جسمانی	۰/۰۱۴	۲/۶۱۳	۰/۰۰۹	تأیید
مسائل مالی	۰/۲۲۴	۴/۰۶۵	۰/۰۰۱	تأیید
مسائل مدیریتی	۰/۰۴۱	۲/۶۰۷	۰/۰۰۹	تأیید
مسائل فرهنگی	۰/۰۵۸	۲/۶۳۱	۰/۰۰۹	تأیید
راهبردها	۰/۶۱۳	۱۵/۲۵۳	۰/۰۰۱	تأیید

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که عوامل فرهنگی ($t=15/245$; $p=0/001$)، عوامل بازدارنده ($t=24/171$; $p=0/001$)، عوامل انگیزشی ($p=0/031$)، امکانات و تجهیزات ($t=2/165$; $p=0/001$)، میزان شناخت ($t=4/432$; $p=0/001$)، ویژگی‌های فعالیت‌های جسمانی ($t=2/613$; $p=0/009$)، مسائل مالی ($t=2/613$; $p=0/001$)، مسائل مدیریتی ($t=2/607$; $p=0/009$) و مسائل فرهنگی ($t=2/631$; $p=0/009$) ارتباط معنی‌داری با راهبردهای ایجاد تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تاکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت داشتند و راهبردها نیز ($p=0/001$) ارتباط معنی‌داری با پیامدهای تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تاکید بر کیفی‌سازی اوقات فراغت داشت. در انتها مدل نهایی تحقیق با توجه به نتایج به دست آمده، طراحی شد که در شکل ۵ نشان داده شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که عوامل فرهنگی، عوامل بازدارنده، عوامل انگیزشی، امکانات و تجهیزات، میزان شناخت، ویژگی‌های فعالیت‌های جسمانی، مسائل مالی، مسائل مدیریتی و مسائل فرهنگی با راهبردهای ایجاد تعادل کار و زندگی زنان شاغل با تاکید بر کیفیت‌سازی اوقات فراغت رابطه معناداری دارند و راهبردها نیز بر پیامدهای تعادل کار و زندگی تأثیر معناداری می‌گذارند. این یافته‌ها بیانگر آن است که تعادل کار و زندگی زنان شاغل پدیده‌ای چندبعدی است که تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل فردی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سازمانی قرار دارد. در واقع، زنان شاغل زمانی می‌توانند میان نقش‌های شغلی، خانوادگی و فردی خود هماهنگی مطلوبی ایجاد کنند که علاوه بر برخورداری از امکانات مناسب، از حمایت‌های اجتماعی، فرهنگی و مدیریتی کافی نیز بهره‌مند باشند. یافته‌های پژوهش حاضر با مطالعات مختلف داخلی و خارجی همسو است که تعادل کار و زندگی را نتیجه تعامل عوامل ساختاری و فردی می‌دانند (Alqahtani, 2020; Rosa, 2022).

یکی از مهم‌ترین یافته‌های پژوهش حاضر، نقش معنادار عوامل فرهنگی در شکل‌گیری راهبردهای تعادل کار و زندگی بود. این نتیجه نشان می‌دهد که نگرش‌های فرهنگی جامعه نسبت به نقش زنان، نوع استفاده از اوقات فراغت و مشارکت آنان در فعالیت‌های اجتماعی و ورزشی، تأثیر تعیین‌کننده‌ای بر کیفیت زندگی زنان شاغل دارد. در بسیاری از جوامع، به‌ویژه جوامع سنتی، هنوز بخش عمده‌ای از مسئولیت‌های خانه و مراقبت از فرزندان بر عهده زنان است و همین امر موجب افزایش فشار نقش و کاهش فرصت‌های فراغتی آنان می‌شود. سالیمی و همکاران نیز نشان دادند که موانع فرهنگی از مهم‌ترین عوامل محدودکننده مشارکت زنان در فعالیت‌های فراغتی و ورزشی هستند (Salimi et al., 2022).

(2022). همچنین جعفری هفت‌خوانی و همکاران گزارش کردند که بسیاری از زنان متأهل در کلان‌شهرها به دلیل انتظارات فرهنگی و خانوادگی، فرصت محدودی برای بهره‌گیری از اوقات فراغت دارند (Jafari Haftkhani et al., 2020). در همین راستا، ترپسلا نیز بیان کرد که ارزش‌های فرهنگی و هنجارهای اجتماعی می‌توانند نحوه استفاده از فناوری و مدیریت تعادل کار و زندگی را تحت تأثیر قرار دهند (Trapsila, 2025). بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بدون اصلاح نگرش‌های فرهنگی و تقویت حمایت اجتماعی از زنان شاغل، دستیابی به تعادل مطلوب میان کار و زندگی دشوار خواهد بود.

یافته دیگر پژوهش حاضر نشان داد که عوامل بازدارنده و مسائل مدیریتی نقش مهمی در تعادل کار و زندگی زنان شاغل دارند. این یافته بیانگر آن است که فشارهای شغلی، ساعات کاری طولانی، نبود انعطاف سازمانی و ضعف حمایت مدیریتی می‌توانند موجب تشدید تعارض میان کار و زندگی شوند. رزآ در مطالعه خود اشاره می‌کند که ساختارهای نولیبرالی محیط کار و انتظارات شغلی فزاینده، مرز میان زندگی شخصی و حرفه‌ای را تضعیف کرده‌اند (Rosa, 2022). همچنین ادین نشان داد که زنان شاغل در دوران کووید-۱۹ به دلیل افزایش فشارهای شغلی و خانوادگی، با چالش‌های گسترده‌ای در حفظ تعادل کار و زندگی مواجه شدند (Uddin, 2021). در همین راستا، صدف نیز گزارش کرد که استرس فناورانه و وابستگی دائمی به ارتباطات دیجیتال می‌تواند تعادل کار و زندگی کارکنان را تضعیف کند و موجب افزایش آشفتگی روانی شود (Sadaf, 2025). این نتایج نشان می‌دهد که سازمان‌ها باید با ایجاد انعطاف شغلی، کاهش فشارهای کاری و حمایت روانی از کارکنان، شرایط مطلوب‌تری برای زنان شاغل فراهم کنند.

نتایج پژوهش حاضر همچنین نشان داد که عوامل انگیزشی و میزان شناخت با راهبردهای تعادل کار و زندگی رابطه معناداری دارند. این یافته نشان می‌دهد که آگاهی زنان از اهمیت اوقات فراغت، سلامت روان و فعالیت بدنی می‌تواند نقش مهمی در مدیریت بهتر نقش‌های زندگی داشته باشد. زنانی که نسبت به اهمیت مراقبت از خود، برنامه‌ریزی زمانی و فعالیت‌های فراغتی شناخت بیشتری دارند، بهتر می‌توانند فشارهای شغلی و خانوادگی را مدیریت کنند. مطالعات مختلف نشان داده‌اند که نگرش مثبت نسبت به سلامت و سبک زندگی سالم، نقش مهمی در افزایش رضایت از زندگی و کاهش استرس دارد (Mohaqqeq et al., 2020). همچنین پژوهش منگ و همکاران نشان داد که فعالیت بدنی در اوقات فراغت، به‌ویژه زمانی که به‌صورت منظم و با شدت مناسب انجام شود، می‌تواند افسردگی و فشار روانی را کاهش دهد (Meng et al., 2021). بنابراین، ارتقای سطح آگاهی و آموزش زنان درباره اهمیت اوقات فراغت سالم می‌تواند یکی از راهبردهای مؤثر در بهبود تعادل کار و زندگی باشد.

از دیگر یافته‌های مهم پژوهش حاضر، نقش امکانات و تجهیزات در کیفیت‌بخشی به اوقات فراغت و ایجاد تعادل کار و زندگی بود. این نتیجه بیانگر آن است که وجود زیرساخت‌های مناسب تفریحی، ورزشی و فرهنگی می‌تواند فرصت‌های بیشتری برای مشارکت زنان در فعالیت‌های فراغتی فراهم کند. بیابانی نیز اشاره می‌کند که کمبود امکانات و ضعف برنامه‌ریزی در حوزه فراغت از مهم‌ترین چالش‌های مدیریت اوقات فراغت در ایران است (Biabani, 2022). علاوه بر این، کشتی‌دار و همکاران در پژوهش خود نشان دادند که در دوران بحران کووید-۱۹، محدودیت دسترسی به امکانات ورزشی و تفریحی موجب کاهش فعالیت بدنی و افت کیفیت زندگی افراد شد (Kashtidar et al., 2021). همچنین وانگ و همکاران بیان کردند که نحوه تخصیص فضایی و زمانی اوقات فراغت، چه در خانه و چه خارج از خانه، تأثیر مستقیمی بر کیفیت تجربه فراغتی افراد دارد (Wang et al., 2022). بنابراین، فراهم‌سازی امکانات ایمن، در دسترس و مقرون‌به‌صرفه برای زنان شاغل می‌تواند زمینه ارتقای سلامت روانی و اجتماعی آنان را فراهم سازد.

نتایج پژوهش حاضر همچنین نشان داد که ویژگی‌های فعالیت‌های جسمانی و ورزشی در ایجاد تعادل کار و زندگی زنان شاغل نقش مهمی دارند. این یافته با مطالعات متعددی همسو است که فعالیت بدنی را یکی از مهم‌ترین عوامل ارتقای سلامت روان و کیفیت زندگی می‌دانند. پژوهش ب 0 و نیگارد نشان داد که فعالیت بدنی منظم می‌تواند سلامت جسمانی زنان را بهبود بخشد و آثار مثبتی بر عملکرد فیزیولوژیک بدن داشته باشد (Bø & Nygaard, 2020). همچنین فلاحتی و همکاران گزارش کردند که مشارکت در فعالیت‌های ورزشی و تفریحی موجب کاهش چالش‌های سلامت روان و افزایش احساس نشاط می‌شود (Falahati et al., 2022). مطالعات آمریکایی نیز نشان داده‌اند که افرادی که زمان بیشتری را به فعالیت‌های بدنی در اوقات فراغت اختصاص می‌دهند، از سلامت جسمی و روانی مطلوب‌تری برخوردارند (Sturm & Cohen, 2019). در نتیجه، فعالیت بدنی را می‌توان یکی از مؤثرترین ابزارها برای کاهش فشار روانی ناشی از نقش‌های متعدد زنان شاغل دانست.

یافته دیگر پژوهش حاضر به نقش مسائل مالی در تعادل کار و زندگی اشاره داشت. این نتیجه نشان می‌دهد که وضعیت اقتصادی خانواده و توان مالی زنان در دسترسی به امکانات فراغتی و ورزشی نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. زنان شاغلی که از ثبات اقتصادی بیشتری برخوردارند، فرصت بیشتری برای مشارکت در فعالیت‌های تفریحی، سفر، ورزش و برنامه‌های ارتقای سلامت دارند. در مقابل، فشارهای اقتصادی و نگرانی‌های مالی می‌توانند موجب افزایش استرس، کاهش رضایت از زندگی و محدود شدن فرصت‌های فراغتی شوند. پژوهش عباسی و عزیزی نیز نشان داد که توانمندسازی اقتصادی زنان می‌تواند به ارتقای کیفیت زندگی و افزایش مشارکت اجتماعی آنان منجر شود (Abbasi & Azizi, 2022). از این‌رو، سیاست‌های حمایتی اقتصادی و کاهش هزینه‌های فعالیت‌های فراغتی برای زنان شاغل می‌تواند به بهبود تعادل کار و زندگی کمک کند.

پژوهش حاضر همچنین نشان داد که راهبردهای تعادل کار و زندگی تأثیر معناداری بر پیامدهای فردی و اجتماعی زنان شاغل دارند. این نتیجه نشان می‌دهد که هرچه زنان بتوانند میان نقش‌های شغلی، خانوادگی و فردی خود هماهنگی بیشتری ایجاد کنند، از سلامت روانی، رضایت شغلی، نشاط اجتماعی و کیفیت زندگی بالاتری برخوردار خواهند بود. دمیرباش در پژوهش خود بیان می‌کند که اوقات فراغت و تعادل زندگی نقش مهمی در ارتقای بهزیستی روانی زنان دارند (Demirbaş, 2020). همچنین شجاعی و همکاران گزارش کردند که تعادل کار و زندگی با کیفیت زندگی و سلامت عمومی رابطه مثبت دارد (Shojaei et al., 2022). در پژوهش حاضر نیز مشاهده شد که تعادل مطلوب میان کار و زندگی می‌تواند پیامدهایی همچون افزایش نشاط، بهبود سلامت جسمی و روانی، تقویت روابط خانوادگی و ارتقای عملکرد اجتماعی را به همراه داشته باشد.

از منظر اجتماعی، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بهبود تعادل کار و زندگی زنان شاغل نه تنها برای خود زنان، بلکه برای خانواده و جامعه نیز سودمند است. زنان دارای تعادل روانی و فراغتی مناسب، نقش مؤثرتری در تربیت فرزندان، مدیریت خانواده و مشارکت اجتماعی ایفا می‌کنند. جلالی و همکاران نیز بیان کردند که کیفیت روابط اجتماعی و تجربه‌های فراغتی می‌تواند در شکل‌گیری هویت روانی و اجتماعی افراد نقش مهمی داشته باشد (Jalali et al., 2022). بنابراین، سرمایه‌گذاری در حوزه سلامت روان، اوقات فراغت و حمایت اجتماعی زنان شاغل می‌تواند آثار گسترده‌ای بر توسعه اجتماعی و فرهنگی جامعه داشته باشد.

همچنین یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که تحولات فناورانه و گسترش فضای مجازی در سال‌های اخیر، الگوهای تعادل کار و زندگی را تغییر داده‌اند. پژوهش‌های پُرست و همکاران نشان داد که شبکه‌های اجتماعی و فضای مجازی بر سبک زندگی، تعاملات اجتماعی و

نگرش‌های روانی نسل جدید تأثیر عمیقی دارند (Haghparast et al., 2024). از سوی دیگر، انعطاف‌پذیری شغلی ناشی از فناوری‌های دیجیتال می‌تواند هم فرصت و هم تهدید باشد. در صورتی که مرز میان کار و زندگی شخصی از بین برود، احتمال فرسودگی روانی و استرس افزایش می‌یابد (Sadaf, 2025). اما در صورت مدیریت صحیح، فناوری می‌تواند امکان انعطاف زمانی، کاهش رفت‌وآمد و افزایش کیفیت زندگی را فراهم کند (Septyani et al., 2025).

به طور کلی، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تعادل کار و زندگی زنان شاغل پدیده‌ای چندبعدی و متأثر از عوامل فرهنگی، اقتصادی، مدیریتی، شناختی و فراغتی است. کیفیت‌بخشی به اوقات فراغت، توسعه فعالیت‌های ورزشی و ایجاد حمایت‌های اجتماعی و سازمانی می‌تواند نقش مهمی در ارتقای سلامت روان، رضایت شغلی و کیفیت زندگی زنان شاغل داشته باشد. از این‌رو، توجه به اوقات فراغت زنان نه تنها یک ضرورت فردی، بلکه بخشی از سیاست‌های کلان سلامت اجتماعی و توسعه انسانی محسوب می‌شود.

محدودیت‌های پژوهش حاضر شامل استفاده از ابزار خودگزارشی، احتمال سوگیری پاسخ‌دهی مشارکت‌کنندگان و محدود بودن جامعه آماری به چند شهر خاص کشور بود که ممکن است تعمیم نتایج به سایر مناطق را با محدودیت مواجه کند. همچنین شرایط فرهنگی و اجتماعی متفاوت در شهرهای مختلف ایران می‌تواند بر الگوهای اوقات فراغت و تعادل کار و زندگی تأثیرگذار باشد. علاوه بر این، ماهیت مقطعی پژوهش مانع از بررسی تغییرات بلندمدت تعادل کار و زندگی در طول زمان شد.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با استفاده از روش‌های ترکیبی کمی و کیفی، ابعاد عمیق‌تری از تجربه زیسته زنان شاغل در زمینه تعادل کار و زندگی را بررسی کنند. همچنین انجام مطالعات طولی برای بررسی تغییرات تعادل کار و زندگی در دوره‌های مختلف زندگی، مقایسه زنان شاغل در بخش‌های مختلف اقتصادی و مطالعه نقش فناوری‌های نوین و شبکه‌های اجتماعی در مدیریت اوقات فراغت می‌تواند به غنای ادبیات پژوهش کمک کند. بررسی تفاوت‌های نسلی و فرهنگی در الگوهای تعادل کار و زندگی نیز از دیگر محورهای مهم پژوهشی آینده خواهد بود.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها و نهادهای مرتبط با امور زنان، برنامه‌های حمایتی و آموزشی ویژه‌ای برای ارتقای تعادل کار و زندگی زنان شاغل طراحی کنند. توسعه امکانات ورزشی و تفریحی در دسترس، ایجاد انعطاف در ساعات کاری، حمایت از برنامه‌های سلامت روان، کاهش فشارهای شغلی و تقویت فرهنگ توجه به اوقات فراغت سالم می‌تواند نقش مهمی در افزایش رضایت شغلی و کیفیت زندگی زنان داشته باشد. همچنین رسانه‌ها و نظام آموزشی می‌توانند با فرهنگ‌سازی مناسب، نگرش جامعه نسبت به اهمیت اوقات فراغت و سلامت روان زنان را ارتقا دهند.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

Extended Abstract

Introduction

Work-life balance has become one of the most important issues in modern societies due to the expansion of women's participation in labor markets, technological developments, and changes in family structures. Women today simultaneously perform multiple professional, social, and family roles, which has increased psychological pressure and role conflict. In this context, achieving a balance between occupational responsibilities and personal life has become a key determinant of mental health, social well-being, and quality of life among working women ([Alqahtani, 2020](#)). Work-life balance refers to an individual's ability to effectively manage occupational responsibilities alongside family, social, and personal needs without experiencing severe stress or emotional exhaustion ([Rosa, 2022](#)).

Recent social transformations, particularly digitalization and technological expansion, have significantly altered the boundaries between work and personal life. Digital communication, flexible work arrangements, and continuous online connectivity have simultaneously created opportunities and challenges for employees. Although technological advancement may facilitate flexible working conditions, excessive digital engagement can intensify technostress and psychological distress, thereby reducing work-life balance ([Sadaf, 2025](#)). Similarly, cross-cultural studies have demonstrated that cultural values and communication technologies strongly influence individuals' perceptions of balance between work and personal life ([Trapsila, 2025](#)). Furthermore, younger generations entering the labor market increasingly demand flexible work environments and healthier work-life integration ([Septyani et al., 2025](#)).

Leisure time plays a central role in establishing work-life balance. Leisure activities provide opportunities for relaxation, recovery, self-development, and social interaction. High-quality leisure time contributes to emotional well-being, stress reduction, and psychological resilience ([Wang et al., 2022](#)). However, women often experience restricted access to leisure opportunities because of occupational demands, household responsibilities, and sociocultural expectations. Studies conducted in Iran have shown that women generally have fewer opportunities for recreational and sports participation compared to men, particularly in urban settings ([Jafari Haftkhani et al., 2020](#)). Cultural barriers, limited facilities, economic constraints, and social expectations continue to affect women's leisure experiences ([Biabani, 2022](#); [Salimi et al., 2022](#)).

Physical activity is one of the most beneficial forms of leisure behavior. Research has consistently shown that participation in leisure-time physical activity improves mental health and decreases anxiety, depression, and stress ([Meng et al., 2021](#)). Participation in sports and recreational programs also promotes vitality, self-esteem, and social interaction ([Falahati et al., 2022](#)). From a physiological perspective, regular physical activity contributes positively to women's physical health and bodily functioning ([Bø & Nygaard, 2020](#)). During the COVID-19 pandemic, the importance of leisure satisfaction and physical activity became even more evident, as movement restrictions negatively affected mental well-being and daily routines ([Kashtidar et al., 2021](#); [Kim, 2024](#)).

Social support, organizational conditions, and job characteristics are additional determinants of work-life balance. Women who receive stronger emotional and social support tend to report healthier lifestyles and higher levels of balance between work and family roles ([Mohaqqueq et al., 2020](#)). Conversely, excessive occupational pressure and work-leisure conflict may undermine

psychological well-being and quality of life (Mirzakarimi et al., 2021). Studies have also shown that effective work–life balance increases job satisfaction, social vitality, and family functioning among working women (Rajabi Farjad, 2020).

Despite growing research in this field, most previous studies have examined work–life balance, leisure activities, or physical activity separately. Few studies have attempted to present a comprehensive structural model integrating cultural, motivational, managerial, financial, and leisure-related factors influencing work–life balance among working women. Therefore, the present study aimed to model the structural relationships of work–life balance among working women with an emphasis on the qualitization of leisure time.

Methods and Materials

The present study was applied in terms of purpose and quantitative in nature within an interpretive paradigm. The statistical population consisted of working women residing in the cities of Rasht, Tehran, Hamedan, Shiraz, and Mashhad. Using Cohen's formula and cluster random sampling, 300 participants were selected for inclusion in the study. To improve representativeness, different geographical regions of Iran were included, and sampling was conducted across various urban districts.

Data were collected using a researcher-made questionnaire entitled "Work–Life Balance with Emphasis on Leisure Time Qualitization." The questionnaire was developed based on qualitative findings derived from thematic analysis and expert interviews in the fields of sports management and leisure studies. The instrument consisted of 92 items measuring 11 dimensions, including cultural factors, inhibitory factors, motivational factors, facilities and equipment, level of cognition, characteristics of physical activities, financial issues, managerial issues, cultural issues, strategies, and outcomes. Responses were recorded using a Likert-type scale.

The validity of the questionnaire was assessed through face validity, convergent validity, and discriminant validity. Reliability was evaluated using Cronbach's alpha coefficients and composite reliability indices. Structural equation modeling (SEM) with SmartPLS version 3.1.1 was employed to analyze the data. The significance level was set at 0.05.

Findings

Descriptive findings showed that most participants were between 30 and 40 years old and held bachelor's degrees. The majority had between 5 and 10 years of work experience. Reliability and validity analyses demonstrated acceptable psychometric properties for all constructs. Cronbach's alpha and composite reliability values for all variables exceeded the acceptable threshold of 0.70, while Average Variance Extracted (AVE) values were above 0.50. Variance Inflation Factor (VIF) values were lower than 5, indicating the absence of multicollinearity problems. Discriminant validity was also confirmed using the Fornell–Larcker criterion.

Structural equation modeling results indicated that cultural factors significantly affected work–life balance strategies among working women ($p=0.001$). Inhibitory factors also had a significant positive relationship with work–life balance strategies ($p=0.001$). Motivational factors were significantly associated with strategic approaches to work–life balance ($p=0.031$). Facilities and equipment demonstrated a significant effect on work–life balance strategies ($p=0.001$). Likewise, level of cognition significantly influenced strategies related to work–life balance ($p=0.044$).

The characteristics of physical activities were found to significantly affect work–life balance strategies ($p=0.009$). Financial issues had a significant relationship with strategies for balancing work and personal life ($p=0.001$). Managerial issues also showed a significant effect on work–life balance strategies ($p=0.009$), and cultural issues demonstrated a meaningful relationship with strategic

dimensions of balance ($p=0.009$). Finally, the results showed that work–life balance strategies significantly predicted positive outcomes associated with leisure time quality and women’s well-being ($p=0.001$).

The final structural model demonstrated an acceptable goodness of fit, confirming the adequacy of the proposed conceptual framework. Overall, the findings suggested that work–life balance among working women is influenced by a combination of cultural, motivational, organizational, financial, and leisure-related variables.

Discussion and Conclusion

The findings of the present study demonstrated that work–life balance among working women is a multidimensional phenomenon shaped by complex interactions between cultural, social, economic, managerial, and personal factors. Cultural factors emerged as one of the strongest determinants of balance strategies, highlighting the importance of social norms, gender expectations, and family roles in shaping women’s daily experiences. In many societies, including Iran, women continue to carry substantial household and caregiving responsibilities alongside professional obligations. Such expectations often restrict women’s opportunities for leisure participation and self-care.

The significant role of inhibitory and managerial factors further indicates that organizational conditions strongly influence women’s ability to achieve work–life balance. Occupational stress, inflexible schedules, excessive workloads, and insufficient managerial support may intensify work–family conflict and psychological exhaustion. In contrast, supportive organizational climates and flexible work arrangements can improve employees’ quality of life and emotional well-being. The results also emphasize the growing importance of digital communication and technological pressures in modern workplaces. While technology can facilitate flexibility and remote work, it may also increase stress and blur the boundaries between work and personal life if not managed appropriately.

Another important finding was the significant role of motivational factors and cognitive awareness in shaping balance strategies. Women who understand the importance of leisure, self-care, and physical activity are more likely to engage in healthy coping behaviors and effective time management. Awareness regarding the psychological and physical benefits of leisure activities can increase women’s participation in recreational and sports programs, thereby reducing stress and improving emotional resilience.

The findings also highlighted the importance of facilities and infrastructure in promoting leisure-time quality. Access to safe, affordable, and culturally appropriate recreational facilities can significantly enhance women’s opportunities for relaxation, social participation, and physical activity. Economic conditions were also found to influence work–life balance, suggesting that financial stability enables women to invest more time and resources in leisure and health-promoting activities. Conversely, financial stress may reduce leisure participation and increase psychological strain.

The significant relationship between work–life balance strategies and positive outcomes confirms that effective management of occupational and personal roles can improve women’s psychological health, social vitality, and quality of life. Women who successfully balance work and leisure experiences are more likely to experience greater satisfaction, emotional stability, and social functioning. Furthermore, balanced lifestyles may contribute positively to family relationships, workplace productivity, and broader social development.

Overall, the present study suggests that improving work–life balance among working women requires comprehensive interventions addressing cultural norms, organizational policies, economic conditions, and leisure opportunities. Policymakers and organizations should prioritize women’s

mental health and well-being by expanding leisure infrastructure, supporting flexible work policies, reducing occupational stressors, and promoting healthy lifestyles. Leisure-time qualitization should be considered not merely a recreational issue but an essential component of public health, social welfare, and sustainable human development.

References

- Abbasi, E., & Azizi, N. (2022). Development Programs and Women's Empowerment after the Revolution. *Political and International Approaches*, 14(2), 185-210.
- Alqahtani, T. H. (2020). Work-Life Balance of Women Employees. *Granite Journal*, 4(1), 37-42.
- Biabani, S. (2022). Evaluating the Theoretical Foundations and Identifying Existing Challenges of Leisure in Rural Plans. *Geography and Human Relationships*, 5(3), 107-120.
- Bø, K., & Nygaard, I. E. (2020). Is Physical Activity Good or Bad for the Female Pelvic Floor? A Narrative Review. *Sports medicine*, 50(3), 471-484. <https://doi.org/10.1007/s40279-019-01243-1>
- Demirbaş, G. (2020). Locating Leisure as the Route to Well-Being: Challenges of Researching Women's Leisure in Turkey. *Leisure Studies*, 39(1), 56-67. <https://doi.org/10.1080/02614367.2019.1627391>
- Falahati, S., Hakkazadeh, M., & Pourranjbar, M. (2022). Analysis of Psychological Health Challenges for Participation in Sports Activities during Leisure Time. *Razi Medical Sciences*, 29(4), 58-66.
- Haghparsat, S. L., Naeimi, E., & Dehdest, K. (2024). Analyzing Adolescent Girls' Perception of Social Networks in Cyberspace: A Phenomenological Study. *Journal of Adolescent and Youth Psychological Studies (JAYPS)*, 5(9), 42-52. <https://doi.org/10.61838/kman.jayps.5.9.6>
- Jafari Haftkhani, N., Rezaei, S., & Saffari, M. (2020). Women's Leisure in Metropolises: Explaining Leisure Issues of Married Women in Tehran. *Urban Sociological Studies*, 34(10), 123-150.
- Jalali, Y., Eskandari, H., Borjali, A., Sohrabi, F., & Asgari, M. (2022). Configuration and Validation of the Psychosocial Identity Model of Iranian Adolescent Boys: A Narrative Study. *Social Psychology Research*, 12(46), 79-100.
- Kashtidar, M., Rahmanpour, A., Hosseini, S. M., & Ghanaat, M. (2021). Identifying the Challenges of Managing Sports Leisure Time during the COVID-19 Crisis. *Tourism and Leisure*, 6(12), 123-141.
- Kim, Y.-J. (2024). Impact of Leisure Satisfaction on Perceived Risk of Infectious Disease During the COVID-19 Pandemic: Evidence From New Worker Classes. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1229571>
- Meng, Y., Luo, Y., Qin, S., Xu, C., Yue, J., Nie, M., & Fan, L. (2021). The Effects of Leisure Time Physical Activity on Depression among Older Women Depend on Intensity and Frequency. *Journal of affective disorders*, 295, 822-830. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.08.142>
- Mirzakarimi, M., Esmaeili Shazandi, M. R., & Hajianzahai, Z. (2021). Testing the Model of Job Characteristics and Work-Leisure Conflict with Attitude toward Physical Activity among Employees of the Ministry of Sport and Youth. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 20(53), 247-264.
- Mohaqqueq, P., Rouzbehani, N., Vakilian, K., & Radpour, M. (2020). Examining the Relationship between Perceived Social Support and Health-Promoting Lifestyle among Women Participating in an Early Breast Cancer Detection Program. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 26(4), 464-477.
- Rajabi Farjad, H. (2020). Presenting a Work-Life Balance Model for Women Police Officers of Greater Tehran. *Social-Police Research on Women and Family*, 8(1), 217-243.
- Rosa, R. (2022). The Trouble with 'Work-Life Balance' in Neoliberal Academia: A Systematic and Critical Review. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 55-73. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1933926>
- Sadaf, S. (2025). Does Technostress Undermine Employees' Work-Life Balance? Testing the Moderated-Mediation Effects of Employee Resilience And psychological Distress. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 1-20. <https://doi.org/10.1108/apjba-08-2024-0447>
- Salimi, M., Moslehi, L., & Labbaf, A. H. (2022). Designing a Model of Cultural Barriers for Women's Participation in Leisure Sports Activities in Sports Recreation Centers. *Sociological Studies in Sport*, 1(1), 30-45. <https://doi.org/10.30486/4s.2022.1949726.1004>
- Septyani, F. K., Izzati, A. Q., & Darmastuti, I. (2025). *Implementation of flexible work arrangement antecedent to Generation Z work-life balance*
- Shojaei, S. H., Kalantari, M., Rezaei, M., & Akbarzadeh Baghban, A. (2022). Examining the Relationship between Work Balance and Quality of Life among Dormitory and Non-Dormitory Students of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Scientific-Research Bimonthly Journal of Rehabilitation Medicine*, 11(1), 40-51.
- Sturm, R., & Cohen, D. A. (2019). Free Time and Physical Activity among Americans 15 Years or Older: Cross-Sectional Analysis of the American Time Use Survey. *Preventing chronic disease*, 16. <https://doi.org/10.5888/pcd16.190017>

- Trapsila, A. P. (2025). The Impact of Digital Communication and Nusantara's Local Cultural Values (Ugahari) on Work-Life Balance: Does the Paradox of Technology Exist? *International Journal of Cross Cultural Management*. <https://doi.org/10.1177/14705958251350464>
- Uddin, M. (2021). Addressing Work-Life Balance Challenges of Working Women during COVID-19 in Bangladesh. *International Social Science Journal*, 71(239-240), 7-20. <https://doi.org/10.1111/issj.12267>
- Wang, Y., Bai, D., Chen, L., Fang, Z., & Gao, W. (2022). A Theory of Spatial Allocation of Leisure Time: In-Home or Out-of-Home? Available at SSRN 4206169, 12, 1-44. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4206169>