



Original Research

Investigating the Evolution of Gender's role in Work-Life Discourse: Bibliometric and Visualization Analysis

Elham Ebrahimi^{1*}  Mostafa Esmaeili Mahyari² 

^{1*} Assistant professor, Department of management, Institute for humanities and cultural studies, Tehran, Iran. (Corresponding Author) e.ebrahimi@ihcs.ac.ir

² PhD in Marketing, Department of Business administration, Faculty of Management and Accounting, Farabi Campus, University of Tehran, Qom, Iran..

Background & Purpose

It has been about three decades that work-life discourse attracted the attention of scholars and researchers (Kavei et al. 2021) With more presence of women in the workplace and involvement with occupational activities, the role of gender in work-life interface discourse is gaining more significance and the number of studies in this field is growing exponentially. Therefore, this study seeks to conduct a systematic review on the research undertakings in this field and also investigate its evolution. To this end, the study processes, main views, research gaps and research focuses are followed. By analyzing the relationships of data obtained from research conducted in the related literature, research flows, intellectual, conceptual and social structures of the subject can also be identified.

Method

This study applied bibliometric and visualization analysis. Bibliometric methods use a quantitative approach to explain, evaluate and analyze published research (Zupic and Cater 2015, Arora and Chakraborty 2021). Accordingly, the specified keywords obtained from the literature were searched in the WOS database as title, abstract, keywords, and then bibliometric data were retrieved. Some inclusion and exclusion criteria were set to reach the accurate data. Firstly, the output was limited to research papers and secondly non English papers excluded from the analysis. Ultimately all bibliometric data output were saved and entered into the VOS viewer software to get visualized (Van Eck, 2016).

Two analyses used in this study: Co citation and Keywords Co occurrence. The former shows the intellectual structure and the latter shows the conceptual structure of these researches (subramony et al 2021, Zupic & Cater 2015).

Results

The findings show that in spite of some fluctuations during years, the number of studies in this topic reached the highest point in 2020, with 346 papers also the citations with 9670. The paper written by Frone et al. (1992) is the highly cited paper with 1377 citations. Among the most productive countries, United States is the first with 892 papers. Also, among the most productive institutions and universities, University of London is ranked first with 55 scientific publications. Moreover, Community Work Family is the leading journal with 64 in terms of publishing related papers in this field. Ultimately, Craig. L, is the most productive author with 13 published papers. Then Co-citation analysis revealed four clusters constructing the underlying thoughts of the current structure of this topic (Fig. 1).

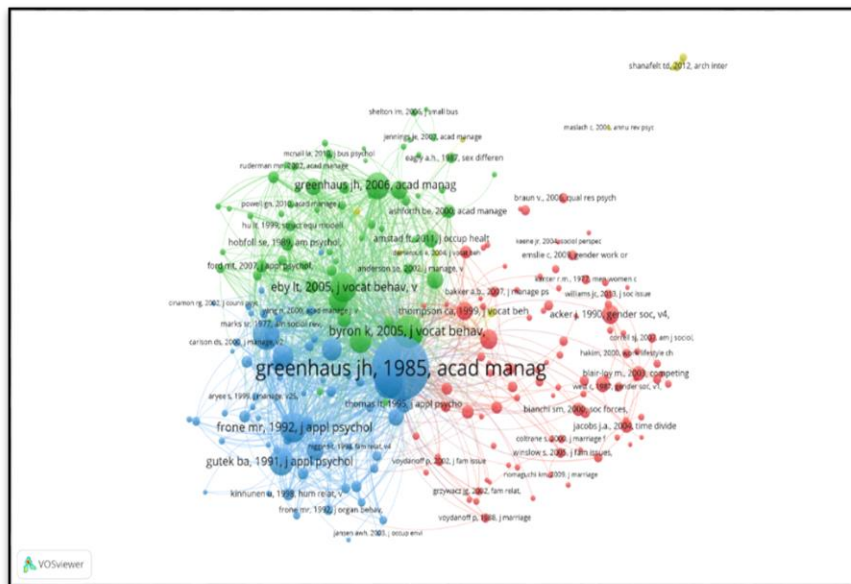


Fig 1. Co-citation analysis

As a result, the blue cluster (the first one), includes studies considering gender as a differentiating variable regarding the of work- life interface. Also indicating conflict between work and life which is focused by Greenhaus & Beutell (1985). The second cluster (the green one), encompasses studies which conceptualize the balance in work-life interface and mostly have a positive look which



is focused by (Carlson et al.2006) on this relationship also considering the gender as an influential factor in each area. The dominant theme over the studies in the third cluster (the red one), is the studying of the conflict, empowerment and balance between women's work-life in various context, industries and jobs. The fourth cluster (the yellow one) is the smallest proportion of studies and relatively newer than other clusters discussing concepts such as gender ideology and also attitudes and beliefs about gender roles. Keywords Co-occurrence analysis also conducted to enable discovering the research streams and conceptual structure of this field. Respectively, the most common and repetitive keywords among authors were identified as: gender, work-life balance, work-family conflict, work- family balance, job satisfaction, gender equity, work and family, burnout, gender inequity and wellbeing

Discussion & Conclusion

The quantitative trend of the gender role in work-life interface research indicates the continuous growth of these studies implying increasing attention of scholars. The trend illustrates the evolution in concepts from the negative side of conflict to positive side of enrichment, balance and integration and ultimately ideological concepts such as gender equity.

Ethical consideration

Compliance with ethical guidelines

This study has been carried out in accordance with the ethical codes of human research. All quotations and citations are presented with references.

Funding: The study was conducted without the financial support of any organization or person.

Authors' contribution: The first author provided the study literature and extended and elaborated the analysis. The second author carried out collecting data and analysis via software.

Conflict of interest: This research is not in conflict with personal or organizational interests.

Acknowledgments: we appreciate all scholars and researchers contributing to the work-life interface whose research were used in this study.

References

- Arora, S. D. and A. Chakraborty (2021). Intellectual structure of consumer complaining behavior (CCB) research: A bibliometric analysis. *Journal of business research* 122: 60-74.<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.043> [Link]

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of vocational behavior*, 68 (1), 131-164.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002> [Link]
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *The Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65–78.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65> [Link]
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10 (1), 76–88.
<https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352> [Link] Kavei, M., et al. (2021). "Work Family Interface: Knowledge Mapping for Conflict, Enrichment and Balance Approaches." *Organizational Behaviour Studies Quarterly* 10 (1): 73-102. [Link] (Text in Persian).
- Subramony, M., Groth, M., Hu, X. J., & Wu, Y. (2021). Four Decades of Frontline Service Employee Research: An Integrative Bibliometric Review. *Journal of Service Research*, 24 (2), 230-248.
<https://doi.org/10.1177/1094670521999721> [Link]
- Version 1.6. 5." Universiteit Leiden [Link]
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational research methods*, 18 (3), 429-472
doi.org/10.1177/1094428114562629 [Link]
- Van Eck, N. J. and L. Waltman (2016). "VOSviewer Manual:



سیر تحول نقش جنسیت در گفتمان مناسبات کار و زندگی: تحلیل کتابسنجی و مصورسازی

الهام ابراهیمی^{۱*} مصطفی اسماعیلی مهیاری^۲

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۲۰	<p>حدود سه دهه است که موضوع مناسبات کار و زندگی کارکنان مورد توجه پژوهشگران این حوزه قرار گرفته است. با حضور گسترده تر زنان در فعالیت های شغلی، موضوع جنسیت و نقش آن در مناسبات کار و زندگی اهمیت بیشتری یافته و به صورت روزافزون بر تعداد پژوهش های این حوزه افزوده می شود. هدف مقاله حاضر، ارائه مروری نظام مند بر پژوهش های انجام گرفته در این زمینه و بررسی سیر تحول آن هاست. براین اساس، پژوهش های حوزه مناسبات کار و زندگی با تأکید بر نقش جنسیت، از ابتدا تاکنون (سال های ۱۹۹۱ تا ۲۰۲۱) از پایگاه داده وب آو ساینس استخراج و با استفاده از نرم افزار VOS Viewer تحلیل شدند. نتایج در دو بخش اصلی ارائه شد. نخست؛ اطلاعات توصیفی که شامل روند کمی پژوهش ها و استادها در این حوزه مطالعاتی، برترین مقالات، فعال ترین پژوهشگران، کشورها، مجلات و دانشگاه ها بود و دوم؛ تحلیل های مصورسازی، شامل هم استنادی و هم آیندی واژگان که ساختارهای فکری- مفهومی در این زمینه را روشن می کرد. نتایج پژوهش نشان داد، علاوه بر رشد کمی فزاینده پژوهش ها سیر تحول موضوعات پژوهشی در این گفتمان از سویه منفی مناسبات کار و زندگی زنان در قالب تضاد کار و زندگی به ساحت مثبت این مفهوم در قالب غنی سازی و تعادل کار و زندگی و دست آخر طرح مفاهیم ایدئولوژی نقش جنسیتی، نگرش جنسیتی، مساوات طلبی جنسیتی و نابرابری جنسیتی بوده است.</p>
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۰۸	
نوع مقاله: پژوهشی اصیل	
واژگان کلیدی	
مناسبات کار و زندگی، جنسیت، کتابسنجی، مصورسازی.	

ارجاع به مقاله:
 ابراهیمی، الهام؛ اسماعیلی مهیاری، مصطفی. (۱۴۰۱). سیر تحول نقش جنسیت در گفتمان مناسبات کار و زندگی: تحلیل کتابسنجی و مصورسازی. مطالعات زن و خانواده، ۱۰ (۳)، ۱۰۳-۱۲۶. DOI: 10.22051/jwfs.2022.38809.2808

^۱ * استادیار مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

e.ebrahimi@ihcs.ac.ir

^۲ دکتری مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، بخش بازرگانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.

مقدمه

در قرن هجدهم و در اقتصاد خانوار، نقش‌های جنسیتی کاملاً تثبیت شده بود، اما بین وظایف و مسئولیت‌های زنان و شوهران همپوشانی قابل توجهی وجود داشت (کریتنندن^۱، ۲۰۰۱). در میانه دهه ۱۹۲۰، ایدنال مرد نان آور-زن خانه‌دار فعالیت‌های کارفرمایی و سیاست‌های عمومی آن زمان را تحت تأثیر قرارداد (بوریس و لوئیس^۲، ۲۰۰۶)، اما این انتظار در قرن بیستم ثابت نماند، زیرا زنان در طول جنگ جهانی دوم به طور موقت جزو نیروی کار مزدبگیر محسوب شدند. با پایان یافتن قرن بیستم، اشکال متنوعی از خانواده شامل خانواده‌های تک‌والدی و خانواده‌های بدون فرزند ایجاد شد که همگی مدل مرد نان آور-زن خانه‌دار را نفی می‌کردند.

هم‌راستا با تغییر ماهیت مناسبات کار و زندگی، این موضوع به طور گسترده‌ای به یکی از موضوعات مورد توجه پژوهشگران سازمانی بدل شد. پژوهش‌های حوزه مناسبات کار و زندگی با تمرکز بر موضوع جنسیت نیز روندهای متفاوتی را طی کرده است. یکی از پژوهش‌هایی که تحولات عرصه کار و خانواده را به شکل تاریخی مورد توجه قرار داده، پژوهش کاوئی و همکاران (۱۳۹۹) است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد جنسیت پرتکرارترین واژه در حوزه مطالعات کار و خانواده است. البته پژوهش پیش‌گفته، به صورت خاص تمرکزی بر نقش جنسیت در این مطالعات نداشته و بر عرصه کار و خانواده (و نه زندگی) متمرکز شده است. باید توجه داشت هرچند کار و خانواده دو سپهر اصلی در مجموعه بزرگ‌تر زندگی به شمار می‌آیند، اما محدود کردن عرصه مقابل کار، به حوزه خانواده سبب می‌شود دیگر ساحات زندگی نادیده انگاشته شود. به علاوه پژوهش حاضر به مرور نظام‌مند مطالعات حوزه مناسبات کار و زندگی با تمرکز بر نقش جنسیت در این مطالعات می‌پردازد. در راستای تحقق هدف پژوهش، از تحلیل کتابسنجی استفاده شد. روش‌های کتابسنجی از رویکردی کمی، برای توضیح، ارزیابی و تحلیل پژوهش‌های انتشار یافته استفاده می‌کنند (سابرامونی و همکاران^۳، ۲۰۲۱؛ زوپیک و کیتز^۴، ۲۰۱۵).

براین اساس، پژوهش حاضر تلاش دارد به پرسش‌های زیر پاسخ دهد:

۱. روند انتشار تولیدات علمی در زمینه مناسبات کار و زندگی براساس جنسیت از نظر کمی چگونه بوده است؟
۲. استناد به پژوهش‌ها چه روندی داشته و پر استنادترین مقالات کدام بوده‌اند؟
۳. کدام کشورها، پژوهشگران، دانشگاه‌ها و مجلات از نظر تعداد مقالات، برتر و پیشرو بوده‌اند؟
۴. بنیان‌های فکری تشکیل‌دهنده پژوهش‌های مناسبات کار و زندگی از منظر جنسیت کدام بوده‌اند؟
۵. کدام واژگان، پرتکرارترین واژگان در این زمینه بوده‌اند و موضوعات پژوهشی در این زمینه چه روندی را طی کرده‌اند؟

1. Crittenden

2. Boris & Lewis

3. Subramony, et al

4. Zupic and Căter



برای پاسخگویی به این پرسش‌ها، در این بخش، ابتدا مفهوم مناسبات کار و زندگی با تبیین دیدگاه‌های سه‌گانه‌ای که نسبت به این مفهوم وجود دارد صورتبندی شده است. در ادامه، برخی از مهم‌ترین نظریه‌های سنتی و مدرن این حوزه مطرح شده‌اند. سپس مفهوم مناسبات کار و زندگی با تأکید بر جنسیت مورد مداخله قرار گرفته است.

دیدگاه‌های سه‌گانه به مناسبات کار و زندگی

دیدگاه منفی به مناسبات کار و زندگی یا «تضاد کار و زندگی» نخستین بار توسط گرینهاوس و باتل^۱ (۱۹۸۵) به عنوان شکلی از تضاد بین نقشی تعریف شد که در آن فشار ناشی از نقش‌های کاری و غیرکاری سبب ناسازگاری این دو حوزه می‌شود. به‌زعم پژوهشگران تضاد کار و زندگی، از فرایند سرریز منفی فشارهای یک حوزه بر حوزه دیگر ناشی می‌شود (فرون و همکاران^۲، ۱۹۹۲). بیشتر پژوهشگران بر این باورند که جنبه تعارض‌زای مفهوم مناسبات کار و زندگی بمبنای تضاد در سه محور زمان، فشار و رفتار بروزمی‌کند (گرین‌هاوس و باتل^۳، ۱۹۸۵).

در دیدگاه مثبت، غنی‌سازی کار و زندگی یک سازه مثبت است که تحت عنوان میزانی که تجارب فرد در یک نقش، عملکرد یا کیفیت زندگی او را در سایر نقش‌ها ارتقामी بخشد، مفهوم‌پردازی شده است (گرینهاوس و پاول^۴، ۲۰۰۶). مفاهیم جدیدتری مانند «سرریز مثبت»، «غنی‌سازی کار و زندگی» و «تسهیل کار و زندگی» که نمایانگر دیدگاه مثبت به حوزه کار و زندگی هستند، نسبت به دیدگاه منفی کمتر مورد توجه واقع شده‌اند.

رویکردهای نوظهور «تعادل کار و زندگی»، «تناسب کار و زندگی» و «سازگاری کار و زندگی» که دیدگاه یکپارچگی کار و زندگی را منعکس می‌کنند، کمترین توجه را از سوی پژوهشگران دریافت کرده‌اند. نکته اینجاست که در اکثر پژوهش‌های انجام شده تحت عنوان «تعادل کار و زندگی»، سنجش و اندازه‌گیری، پیش از مفهوم‌پردازی انجام شده است (کارلسون و گریزواکس^۵، ۲۰۱۱). برخی پژوهشگران، تعادل را تحت عنوان برابری میان زندگی کاری و غیرکاری مفهوم‌پردازی می‌کنند. برخی دیگر نیز آن را فقدان تضاد یا وجود غنی‌سازی می‌دانند (کارلسون و گریزواکس، ۲۰۱۱) که تحت عنوان «رویکرد سرریز ترکیبی» نیز شناخته می‌شود. رویکردهای جدیدتر که تحت عنوان «رویکردهای جامع تعادل» شناخته می‌شوند، به جای برابری به مفاهیم «رضایت از تعادل» و «اثربخشی تعادل» توجه می‌کنند (واین و همکاران^۶، ۲۰۱۷).

1. Greenhaus & Beutell

2. Frone et al.

3. Greenhaus & Beutell

4. Greenhaus & Powell

5. Carlson & Grzywacz

6. Wayne et al.

برخی نظریه‌های حوزه مناسبات کار و زندگی

نظریه‌های حوزه مناسبات کار و زندگی، ذیل دیدگاه‌های سه‌گانه مثبت، منفی و یکپارچه قرار می‌گیرند. برای مثال، نظریه سنتی بخش‌بندی یا جداسازی با دیدگاه منفی قرابت بیشتری دارد (دوین^۱، ۱۹۵۶). بر مبنای این نظریه هیچ‌گونه رابطه‌ای میان کار و زندگی غیرکاری وجود ندارد. نظریه سنتی دیگر، نظریه جبران است (ویلنسکی^۲، ۱۹۶۰) که به تلاش کارکنان برای جبران محرومیت‌های تجربه‌شده در حوزه‌ای از زندگی نظیر کار اشاره دارد که استفاده از جبران برای پیروزشدن بر نارضایتی‌های یک حوزه، به بهبود رضایت کلی از زندگی کمک می‌کند.

دیدگاه‌هایی که در سه دهه اخیر نسبت به مفهوم مناسبات کار و زندگی شکل گرفته‌اند، از تمایز دیدگاه‌های سنتی میان فرایندهای «جبران» و «سرریز» فاصله گرفته‌اند و با دیدگاه مثبت یا یکپارچه نزدیکی بیشتری دارند. برای مثال نظریه تسهیل کار و زندگی (واین و همکاران، ۲۰۰۷)، این دو حوزه را به هم وابسته و مکمل می‌داند. به عبارت دیگر، درگیری در یک حوزه می‌تواند به طور مثبت و سودمندی بر عملکرد حوزه دیگر تأثیر بگذارد. نظریه هماهنگی مک‌میلیان و همکاران^۳ (۲۰۱۱) نیز از مفهوم «هماهنگی» بهره می‌گیرد که واژه جدیدی در ادبیات این حوزه نیست. هیل و همکاران^۴ (۲۰۲۱) استعاره هارمونی را برای تعریف تعادل کار و زندگی مورد استفاده قرار دادند که در قیاس با عدم وجود تضاد برای کمک به تعریف تعادل، توفیق بزرگی محسوب می‌شد. به علاوه، استام^۵ (۲۰۰۱)، «هماهنگی کار و زندگی» را «محرکی برای حس کامیابی در ایجاد تعادل کار و زندگی» و جایگزین «خودشکوفایی» در سلسله‌مراتب نیازهای مازلو دانست.

جنسیت و مناسبات کار و زندگی

جنسیت یکی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی است که در حوزه مفهوم مناسبات کار و زندگی، بیش از دیگر متغیرها بررسی شده است. دلیل این است که عموماً انتظار می‌رود کار، بیشتر برای مردان و خانواده، بیشتر برای زنان اهمیت داشته باشد. البته، شواهد تجربی مربوط به مطالعات نتایج متفاوتی داشته‌اند. برای نمونه، برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهند که تفاوتی بین تجربه زنان و مردان از تعامل منفی بین کار و خانواده در هر دو سویه وجود ندارد، اما سرریز مثبت کار به خانواده برای زنان بیشتر از مردان است (گریزواکس و مارکز^۶، ۲۰۰۰). به عبارتی ویژگی‌های زنانگی باعث می‌شود سرریز مثبت در زنان بیش از مردان احساس شود (پاول و گرینهاوس^۷، ۲۰۱۰). بنابراین، به نظر می‌رسد موضوع تأثیر جنسیت بر مفهوم مناسبات کار و زندگی نتایج یکسانی دربر نداشته (پوتنیک و همکاران^۸، ۲۰۱۸)، یا دست کم تأثیر آن بر تضاد/ غنی‌سازی کار و زندگی، در تعامل با متغیرهایی نظیر فرزندآوری یا گذار از مراحل مختلف

1. Dubin

2. Wilensky

3. McMillan et al

4. Hill et al.

5. Stum

6. Grzywacz & Marks

7. Powell & Greenhaus

8. Putnik et al.



والدینی آشکار شود (لین و بورگارد^۱، ۲۰۱۸). فارغ از نتایج مطالعات، سیر تحول پژوهش‌های جنسیت و مناسبات کار و زندگی موضوع جالب توجهی است که می‌تواند مفاهیم پرتکرار یا مغفول این حوزه را بازنمایی کند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر، توصیفی-تحلیلی است و با روش کتابسنجی و مصورسازی، مروری بر مطالعات حوزه مناسبات کار و زندگی با تأکید بر جنسیت داشته و روند تحول پژوهش‌های این حوزه را ترسیم می‌کند. ابتدا برای بازیابی داده‌ها، معیارهای ورودی و خروجی تعیین شدند. به‌عنوان معیار ورودی، پایگاه «وب آو ساینس»^۲ به همراه زیرمجموعه‌های آن برای بازیابی داده انتخاب؛ زیرا یکی از پرکاربردترین و معتبرترین پایگاه‌ها برای پژوهش‌های دانشگاهی است (سها و همکاران^۳، ۲۰۲۰). عنوان، چکیده و واژگان کلیدی مقالات، به عنوان قلمرو جستجو در نظر گرفته شدند. تا نوامبر ۲۰۲۱ واژگانی به شرح جدول ۱، در پایگاه وب آو ساینس جستجو شدند. شایان ذکر است از آنجا که هدف بررسی نقش جنسیت و جداسازی پژوهش‌هایی با این رویکرد از دیگر پژوهش‌ها بود، یک بار واژگان کلیدی با واژه جنسیت و سپس برای اطمینان از شمول دیگر پژوهش‌های مرتبط، واژگان کلیدی با واژه Male و سپس با Female جستجو شدند.

جدول ۱. واژگان جستجو شده برای بازیابی داده‌ها

جستجو با and	جستجو با or
AND gender AND female AND male	“Work family conflict” OR “Work life conflict” OR “Work family enrichment” OR “Work life enrichment” OR “Work family balance” OR “Work life balance” OR “Work family interface” OR “Work life interface” OR “Work family integration” OR “Work life integration” OR “Work family harmony” OR “Work life harmony” OR “Positive spillover” OR “Negative spillover” OR “Work life facilitation” OR “Work family facilitation” OR “Work-Life”

پس از بازیابی اولیه، ۳۰۰۴ رکورد به دست آمد و سپس معیارهای خروجی با استفاده از فیلترهای وب آو ساینس اعمال شدند. این فیلترها به پژوهشگران امکان سفارشی‌سازی داده‌های مورد نظر - از جمله پژوهشی^۴ یا مروری^۵ بودن مقالات را می‌دهد. ابتدا، داده‌های مورد نظر برای تحلیل، به مقالات پژوهشی و مروری محدود شد، زیرا این مقالات، فرایند داوری دقیق‌تر و سخت‌گیرانه‌تری را طی می‌کنند و در نتیجه اعتبار بالاتری دارند (سها و همکاران، ۲۰۲۰). سپس مقالات غیرانگلیسی زبان حذف شدند تا جستجو محدود به پژوهش‌های انگلیسی زبان باشد (اینگاله و پالوری^۶، ۲۰۲۰). در مجموع ۲۴۳۱

¹. Lin & Burgard

². Web of science

³. Saha, Mani et al.

⁴. Research paper

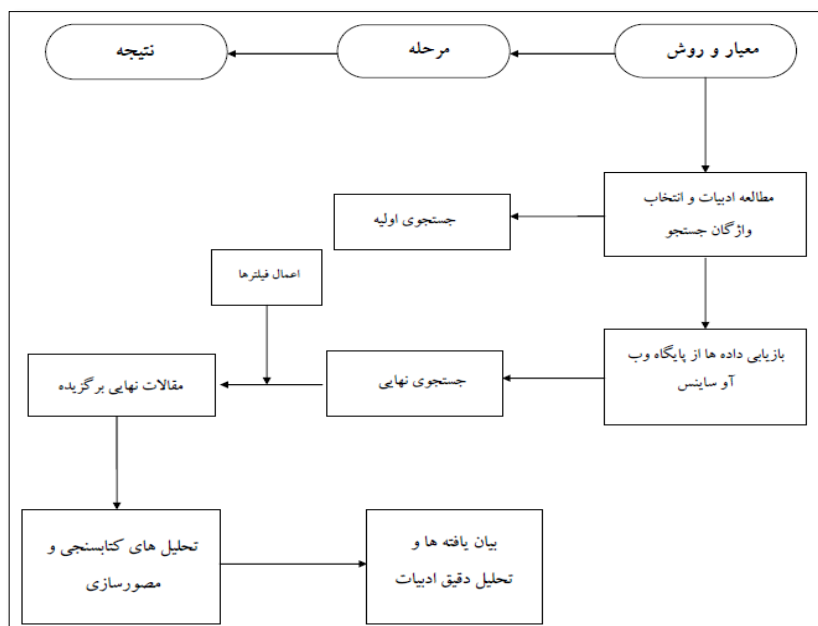
⁵. Review paper

⁶. Ingale and Paluri

مقاله برای تحلیل بازیابی شد. اطلاعات کامل کتابسنجی از قبیل عنوان، چکیده، وابستگی سازمانی، منابع و نظایر آن‌ها برای تحلیل در نرم‌افزار ذخیره شدند.

برای تحلیل‌های مصورسازی از نرم‌افزار وی او اس^۱ و پروتر^۲ استفاده شد. این نرم‌افزار اطلاعات کتابسنجی را به صورت گره‌ها و خطوط ارتباطی نشان می‌دهد (وان‌اک و والتمن^۳، ۲۰۱۶). اندازه هر گره نشانگر تعداد است و هرچه گره‌ای بزرگتر باشد، رخداد بیشتری داشته است. رنگ یکسان، نشان‌دهنده حضور در یک خوشه و ارتباط مفهومی با یکدیگر است (مارتین و همکاران^۴، ۲۰۲۱).

در این پژوهش از دو تحلیل هم‌استنادی و هم‌آیندی واژگان استفاده شد. هم‌استنادی، تعداد دفعاتی را می‌سنجد که دو مقاله با همدیگر در یک مقاله دیگر مورد استناد قرار گرفته‌اند و از آن می‌توان برای درک ساختار و مکاتب فکری تشکیل‌دهنده یک مفهوم استفاده کرد (زوپیک و کیترا^۵، ۲۰۱۵، آرورا و همکاران^۶، ۲۰۲۱). هم‌آیندی واژگان، تعداد دفعاتی که واژگانی خاص در کنار هم تکرار شده‌اند را بررسی کرده (کراوس و همکاران^۴، ۲۰۲۰) و رایج‌ترین واژگان مورد استفاده در اسناد را نشان می‌دهد (کاوالکانتیه و همکاران^۶، ۲۰۲۱). با استفاده از این تحلیل می‌توان روندها و موضوعات را در یک حوزه یا موضوع پژوهشی نشان داد. گام‌های پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. فرایند انجام پژوهش (موک و همکاران^۶، ۲۰۱۵)

^۱. VOS viewer

^۲. Van Eck and Waltman

^۳. Martin, et al.

^۴. Kraus, et al

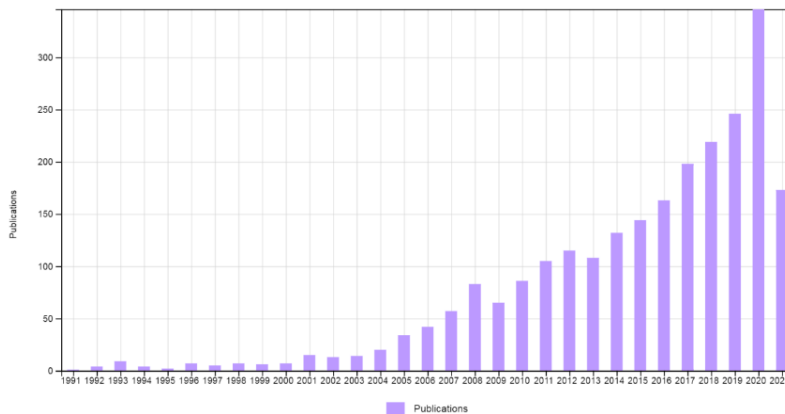
^۵. Cavalcante, Coelho et al

^۶. Mok, et al.



یافته‌ها

در پاسخ به سؤال اول مبنی بر روند انتشار تولیدات علمی، یافته‌ها نشان داد، نخستین مقاله با محوریت تفاوت جنسیتی در تضاد کار و زندگی توسط دوکسبوری و هیگینز^۱ در سال ۱۹۹۱ منتشر شده است. در سال‌های ۱۹۹۱ تا ۱۹۹۵ کمترین تعداد مقالات در این حوزه منتشر شده‌اند. تا سال ۲۰۱۰ گرچه تعداد مقالات افزایش یافته اما این رشد دارای نوسان بوده و از تعداد ۱۰۰ عنوان تا سال ۲۰۱۱ فراتر نرفته است. در سال ۲۰۱۱، تعداد پژوهش‌های این حوزه به ۱۰۵ عنوان مقاله رسیده و به‌جز سال ۲۰۱۳ روند افزایشی داشته‌است. در نهایت، در سال ۲۰۲۰ تعداد ۳۴۶ مقاله یعنی بیشترین تعداد پژوهش‌ها در این حوزه منتشر شده‌است. شکل ۲ و جدول ۲ روند کمی مقالات انتشار یافته را نشان می‌دهد.



شکل ۲. سیر کمی انتشار مقالات حوزه مناسبات کار و زندگی با رویکرد جنسیت

جدول ۲. آمار انتشار مقالات حوزه مناسبات کار و زندگی با رویکرد جنسیت

سال انتشار	تعداد	درصد از کل	سال انتشار	تعداد	درصد از کل	سال انتشار	تعداد	درصد از کل
۲۰۲۱	۱۷۳	۷/۱۱۹	۲۰۱۰	۸۶	۳/۵۳۹	۱۹۹۹	۶	۰/۲۴۷
۲۰۲۰	۳۴۶	۱۴/۲۳۹	۲۰۰۹	۶۵	۲/۶۷۵	۱۹۹۸	۷	۰/۲۸۸
۲۰۱۹	۲۴۶	۱۰/۱۲۳	۲۰۰۸	۸۳	۳/۴۱۶	۱۹۹۷	۵	۰/۲۰۶
۲۰۱۸	۲۱۹	۹/۰۱۲	۲۰۰۷	۵۷	۲/۳۴۶	۱۹۹۶	۷	۰/۲۸۸
۲۰۱۷	۱۹۸	۸/۱۴۸	۲۰۰۶	۴۲	۱/۷۲۸	۱۹۹۵	۲	۰/۰۸۲
۲۰۱۶	۱۶۳	۶/۷۰۸	۲۰۰۵	۳۴	۱/۳۹۹	۱۹۹۴	۴	۰/۱۶۵
۲۰۱۵	۱۴۴	۵/۹۲۶	۲۰۰۴	۲۰	۰/۸۲۳	۱۹۹۳	۹	۰/۳۷۰
۲۰۱۴	۱۳۲	۵/۴۳۲	۲۰۰۳	۱۴	۰/۵۷۶	۱۹۹۲	۴	۰/۱۶۵
۲۰۱۳	۱۰۸	۴/۴۴۴	۲۰۰۲	۱۳	۰/۵۳۵	۱۹۹۱	۱	۰/۰۴۱
۲۰۱۲	۱۱۵	۴/۷۳۳	۲۰۰۱	۱۵	۰/۶۱۷			
۲۰۱۱	۱۰۵	۴/۳۲۱	۲۰۰۰	۷	۰/۲۸۸			

^۱. Duxbury and Higgins

پرسش دوم پژوهش، به روند استنادها اشاره دارد. یافته‌ها نشان داد، در مجموع ۲۴۳۱ مقاله منتخب، ۶۱۳۰۷ استناد انجام شده که این استنادها توسط ۳۳۲۰۴ مقاله انجام شده‌اند. به طور متوسط ۲۵/۲۲ استناد برای هر مقاله وجود دارد. روند استنادها چند جهش را در سال‌های مختلف نشان می‌دهند^۱ یکی در سال ۱۹۹۹ با ۱۰۶ استناد و دیگری در سال ۲۰۰۸ با ۱۱۶۵ استناد. میزان استنادها در سال ۲۰۲۰ با ۹۶۷۰ به بالاترین تعداد رسیده و پیش‌بینی می‌شود با توجه به زمان باقی مانده تا پایان سال ۲۰۲۱، استنادها در این سال به بالاترین تعداد برسد (جدول ۳).

جدول ۳. آمار استناد مقالات حوزه مناسبات کار و زندگی با رویکرد جنسیت

سال انتشار	تعداد استناد	سال انتشار	تعداد استناد	سال انتشار	تعداد استناد
۲۰۲۱	۸۶۰۲	۲۰۱۰	۱۶۰۰	۱۹۹۹	۱۰۶
۲۰۲۰	۹۶۷۰	۲۰۰۹	۱۲۸۲	۱۹۹۸	۷۶
۲۰۱۹	۷۵۱۵	۲۰۰۸	۱۱۶۵	۱۹۹۷	۶۸
۲۰۱۸	۵۶۵۳	۲۰۰۷	۷۳۶	۱۹۹۶	۵۴
۲۰۱۷	۴۸۵۲	۲۰۰۶	۶۳۵	۱۹۹۵	۳۸
۲۰۱۶	۴۱۳۸	۲۰۰۵	۵۱۵	۱۹۹۴	۳۴
۲۰۱۵	۳۴۸۳	۲۰۰۴	۲۵۲	۱۹۹۳	۱۶
۲۰۱۴	۳۰۱۴	۲۰۰۳	۲۱۰	۱۹۹۲	۴
۲۰۱۳	۲۶۴۹	۲۰۰۲	۲۰۰	۱۹۹۱	۱
۲۰۱۲	۲۲۵۷	۲۰۰۱	۱۴۵		
۲۰۱۱	۲۱۹۳	۲۰۰۰	۱۱۰		

در پاسخ به پرسش سوم، یافته‌ها نشان می‌دهند، پر استنادترین مقالات فرون و همکاران (۱۹۹۲)، با ۱۳۷۷ استناد در مجله «روان‌شناسی کاربردی»؛ گراندی و کروپانزانو^۱ (۱۹۹۹) با ۷۰۹ استناد در «مجله رفتار حرفه‌ای»، بیانچی و میلکی^۲ (۲۰۱۰) با ۵۲۸ استناد در مجله «ازدواج و خانواده» هستند. جدول ۴، پنج مطالعه برتر از نظر میزان استناد را نشان می‌دهد.

^۱. Grandey and Cropanzano

^۲. Bianchi and Milkie



جدول ۴. پراستنادترین مقالات در حوزه مناسبات کار و زندگی با رویکرد جنسیت

متوسط هر سال	مجموع استنادها	نشریه	نویسندگان و سال انتشار	عنوان مقاله
۴۵/۹	۱۳۷۷	Journal of Applied Psychology	Frone, Russell, and Cooper, ۱۹۹۲	Antecedents and outcomes of work family conflict - testing a model of the work family interface
۳۰/۸۳	۷۰۹	Journal of Vocational Behavior	Grandey, and Cropanzano, ۱۹۹۹	The conservation of resources model applied to work family conflict and strain
۴۴	۵۲۸	Journal of Marriage and Family	Bianchi, and Milkie, ۲۰۱۰	Work and family research in the first decade of the 21st century
۵۲/۳	۵۲۳	American psychologist	Ten Brummelhuis, and Bakker, ۲۰۱۲	A resource perspective on the work-home interface the work-home resources model
۱۸/۵۲	۴۶۳	Journal of Occupational and Organizational Psychology	Frone, Russell, and Cooper, ۱۹۹۷	Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents

در پاسخ به پرسش چهارم، یافته‌ها نشان داد در میان کشورهای پیشرو در پژوهش در زمینه مناسبات کار و زندگی با رویکرد جنسیتی، از تعداد کل ۲۴۳۱ مقاله، ایالات متحده با ۸۹۲ مقاله (۳۶/۷ درصد از کل) در رتبه اول، انگلستان با ۲۶۷ مقاله (۱۰/۹۸ درصد از کل) در رتبه دوم و استرالیا با ۲۰۱ مقاله (۸/۲۷ درصد از کل) در رتبه سوم قرار دارند. ایران نیز با ۱۱ مقاله (۰/۴۵۳ درصد از کل) در رتبه ۳۳ قرار گرفته است (جدول ۵).

جدول ۵. برترین کشورها بر اساس تعداد مقاله

رتبه	کشور	تعداد اثر	درصد از کل
۱	ایالات متحده	۸۹۲	۳۶/۷
۲	انگلستان	۲۶۷	۱۰/۹۸
۳	استرالیا	۲۰۱	۸/۲۷
۴	کانادا	۱۹۳	۷/۹۴
۵	اسپانیا	۱۱۱	۴/۵۶
۶	آلمان	۱۰۴	۴/۲۸
۷	چین	۹۱	۳/۷۴

۸	سوئد	۷۹	۳/۲۵
۹	هند	۵۷	۲/۳۴
۹	کره جنوبی	۵۷	۲/۳۴
۱۰	ژاپن	۵۳	۲/۱۸

در میان دانشگاه‌ها و مؤسسات علمی، از تعداد کل ۲۴۳۱ مقاله، «دانشگاه لندن» با ۵۵ مقاله (۲/۲۶ درصد از کل) در رتبه نخست قرار دارد. رتبه‌های دو و سه را «دانشگاه سیستم کالیفرنیا» با ۳۸ مقاله (۱/۹۷ درصد از کل) و «دانشگاه هاروارد» با ۴۶ مقاله (۱/۸۹ درصد از کل) به خود اختصاص داده‌اند. برترین دانشگاه‌های مرتبط با این حوزه مطالعاتی در جدول ۶ نشان داده شده‌اند.

جدول ۶. برترین دانشگاه‌ها بر اساس تعداد مقاله

دانشگاه	تعداد اثر	درصد از کل
University of London	۵۵	۲/۲۶
University of California System	۴۸	۱/۹۷
Harvard University	۴۶	۱/۸۹
Pennsylvania Commonwealth System of Higher Education Pcshe	۴۵	۱/۸۵
State University System of Florida	۴۴	۱/۸۱

در میان مجله‌های علمی، از تعداد کل ۲۴۳۱ مقاله، مجله "Community Work Family" با ۶۴ مقاله (۲/۶۳ درصد از کل مقالات) پرکارترین مجله بوده است و پس از آن "Gender Work and Organization" با ۵۳ مقاله (۲/۱۸ درصد از کل مقالات) و "International Journal of Human Resource Management" با ۴۴ مقاله (۱/۸۱ درصد از کل مقالات) در رتبه‌های بعدی قرار دارند. برترین مجلات علمی مرتبط با این حوزه مطالعاتی در جدول ۷ نشان داده شده‌اند.

جدول ۷. برترین مجلات علمی بر اساس تعداد مقاله

رتبه	مجله	تعداد مقاله	درصد از کل	ضریب تأثیر ۲۰۲۰	کیو
۱	Community Work Family	۶۴	۲/۶۳	۲/۲۷	Q1
۲	Gender Work and Organization	۵۳	۲/۱۸	۳/۴۶۵	Q1
۳	International Journal of Human Resource Management	۴۴	۱/۸۱	۵/۵۴۶	Q2
۴	Journal of Family Issues	۴۳	۱/۷۷	۲/۰۷۲	Q3
۵	Journal of Marriage And Family	۴۱	۱/۶۸	۳/۸۹۶	Q1

در میان پژوهشگران این حوزه از نظر تعداد پژوهش‌های علمی، کریگ^۱ و همچنین استرازدینس^۲ با ۱۳ مقاله (۰/۵۳۵ درصد از کل) رتبه نخست را دارند و شیمان^۳ با ۱۲ مقاله (۰/۴۹۴ درصد از کل) و

^۱. Craig

^۲. Strazdins

^۳. Schieman



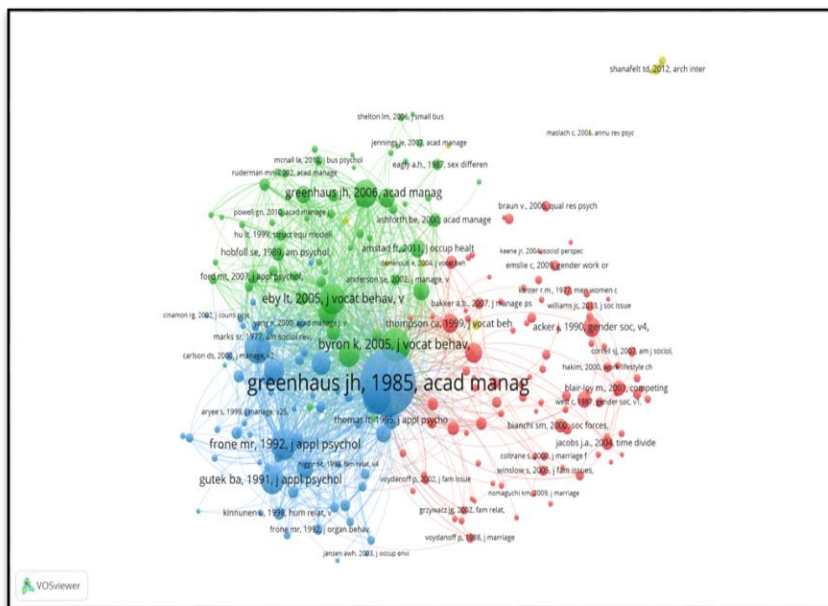
مینوت^۱ و واندرلیپ^۲ با ۱۱ مقاله (۴۵۳/۰ درصد از کل) در رده‌های بعد قرار دارند. جدول ۸، ۱۰ پژوهشگر پرکار در این زمینه را نشان می‌دهد.

جدول ۸. پرکارترین پژوهشگران در حوزه مناسبات کار و زندگی با رویکرد جنسیت

مؤلف	تعداد اثر	درصد
Craig L.	۱۳	۰٫۵۳۵
Strazdins L.	۱۳	۰٫۵۳۵
Schieman S.	۱۲	۰٫۴۹۴
Minnotte K.L.	۱۱	۰٫۴۵۳
Van Der Lippe T.	۱۱	۰٫۴۵۳
Greenhaus J.H.	۱۰	۰٫۴۱۲
Mazerolle S.M.	۱۰	۰٫۴۱۲
Moen P.	۱۰	۰٫۴۱۲
Bakker A.B.	۹	۰٫۳۷
Demerouti E.	۹	۰٫۳۷

تحلیل هم‌استنادی

برای پاسخ به پرسش چهارم پژوهش، تحلیل هم‌استنادی انجام شد. با در نظر گرفتن ۲۰ استناد به عنوان حداقل تعداد استناد (پیش فرض نرم‌افزار)، از تعداد ۵۶۱۸۶ تعداد در کل، ۲۳۰ منبع، وارد تحلیل شدند و در نتیجه چهار خوشه به دست آمد که در شکل ۳ نشان داده شده‌اند.



شکل ۳. تحلیل هم‌استنادی

^۱.Minnotte

^۲.Van Der Lippe

خوشه نخست (آبی رنگ) دو ویژگی بارز دارد. اول؛ شامل پژوهش‌هایی است که جنسیت را به مثابه متغیری تفکیک‌کننده، در روابط متقابل کار و زندگی در نظر گرفته‌اند. این تفکیک می‌تواند از جنس پیشایندی، پسایندی، تعدیل‌گری یا میانجی‌گری باشد. برای نمونه می‌توان به پژوهش‌هایی اشاره کرد که به وجود/عدم وجود تفاوت در مناسبات کار و زندگی زنان و مردان قائلند (فرون و همکاران، ۱۹۹۶). پژوهش ایگل و همکاران^۱ (۱۹۹۷) نمونه‌ای از این دست پژوهش‌هاست که نتایج آن نشان می‌دهد مرزهای خانواده نفوذپذیرتر از مرزهای کاری است؛ هرچند این موضوع تفاوت معناداری در مناسبات کاری زنان و مردان ندارد. دوم؛ تمرکز پژوهش‌های این خوشه عمدتاً بر تضاد کار و زندگی زنان است. بارزترین نمونه این پژوهش‌ها، مقاله گرین‌هاوس و باتل (۱۹۸۵) است. پژوهش دوکسبری و هیگنز (۱۹۹۱)، نیز صراحتاً تضاد کار و زندگی زنان را به دلیل انتظارات اجتماعی و هنجارهای رفتاری بالاتر اعلام می‌کند.

خوشه دوم (سبزرنگ)، درعین پرداختن به مفهوم تضاد، مفهوم‌پردازی تعادل در مناسبات کار و زندگی را نیز مد نظر قرار داده است. در این خوشه رویکرد مثبت به مناسبات کار و زندگی زنان هم‌ردیف ساحت منفی تضاد مورد بررسی قرار گرفته؛ اما همچنان جنسیت به عنوان یک مضمون که می‌تواند رابطه میان دو حوزه کار و زندگی را تحت‌الشعاع قرار دهد، در نظر گرفته شده است (ابی و همکاران^۲، ۲۰۰۵). پژوهش گرین‌هاوس و پاول (۲۰۰۶) نمونه بارز پژوهش‌های این خوشه است. به علاوه، فارغ از اثرگذاری جنسیت در نتایج پژوهش‌ها یا به بیان دیگر، بی‌طرفی جنسیتی در پژوهش‌های این خوشه، نقش سازمان‌ها در ایجاد تعادل از طریق تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر یا فرهنگ دوستدار خانواده، برجسته شده است (اسمیشون و استوکو^۳، ۲۰۰۵).

وجه اشتراک خوشه سوم (قرمز رنگ) پرداختن به مشاغل/صنایع/ساختارها یا بافتارهای فرهنگی ویژه در موضوع تضاد/غنی‌سازی/تعادل کار و زندگی زنان است. از پژوهش‌های شاخص در این خوشه می‌توان به پژوهش آکر (۱۹۹۰)، تامسون و همکاران (۱۹۹۹) و نیز بیکر (۲۰۱۰) اشاره کرد که به بررسی نقش ساختار، فرهنگ و صنعت در مناسبات کار و زندگی زنان پرداخته‌اند.

خوشه چهارم (زرد رنگ) که بخش کوچکی از پژوهش‌ها را به خود اختصاص داده و عمدتاً نسبت به پژوهش‌های خوشه‌های دیگر جدیدتر است، مفاهیمی مانند ایدئولوژی جنسیتی، نگرش‌ها و باورها به نقش‌های جنسیتی را مد نظر قرار داده‌اند. از پژوهش‌های اخیر در این حوزه می‌توان به کاریرو و تودسکو (۲۰۱۸) و دیکه و همکاران (۲۰۱۹) اشاره کرد.

1. Eagle et al.

2. Eby et al.

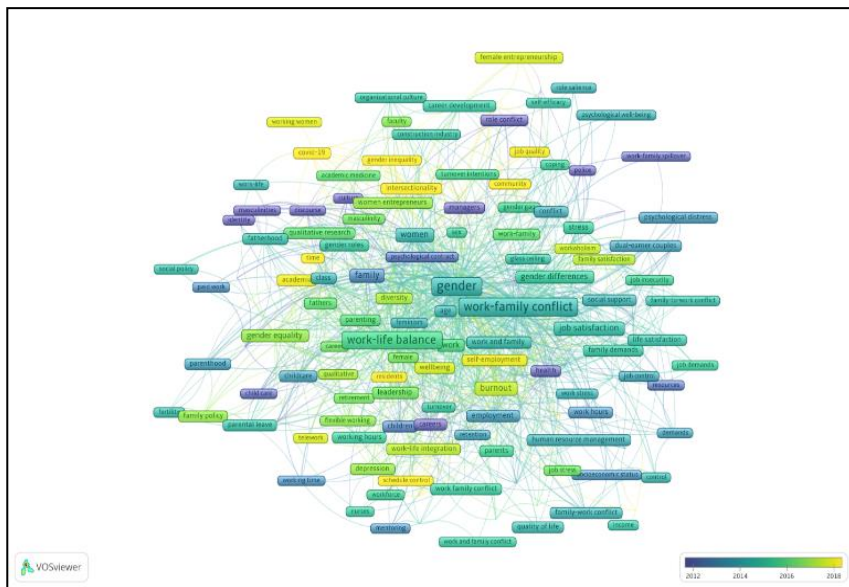
3. Smithson & Stokoe



تحلیل هم‌آیندی واژگان

برای پاسخ به سؤال پنجم، از تحلیل هم‌آیندی واژگان استفاده شد. با در نظر گرفتن حداقل پنج هم‌آیندی برای یک واژه که مقدار پیشنهادی نرم افزار است (وان‌اک و والتمن^۱، ۲۰۱۶)، از تعداد کل ۲۹۶۳، ۱۷۹ واژه انتخاب و وارد تحلیل شدند. پرتکرارترین واژگان عبارت بودند از: جنسیت ۳۱۲، تعادل کار و زندگی ۲۲۷، تضاد کار خانواده ۲۳۱، تعادل کار خانواده ۷۶، رضایت شغلی ۶۱، برابری جنسیتی ۵۰، کار و خانواده ۴۴، فرسودگی ۴۴، تفاوت جنسیتی ۳۴ و رفاه ۳۰.

شکل ۴، این واژگان پرتکرار و جریان‌های پژوهشی در زمینه مناسبات کار و زندگی با رویکرد جنسیت را، در طی زمان (رنگ بنفش تا زرد) نشان می‌دهد. از آنجا که تحلیل هم‌آیندی مکمل تحلیل هم‌استنادی است، خط‌سیر تحول پژوهش‌ها را در تکرار واژگان می‌توان یافت. در این شکل سیر تحولی، از مفهوم تضاد در قالب واژگانی مانند *role conflict* و *working time* تا غنی‌سازی و تعادل در قالب واژگان *balance* و *integration* و دست‌آخر مفاهیم ایدئولوژی نقش جنسیتی، نگرش جنسیتی، مساوات‌طلبی جنسیتی و نابرابری جنسیتی، نابرابری جنسیتی اقتصادی و نابرابری جنسیتی فرهنگی در قالب واژگان *gender inequality*، *gender roles*، *gender equality* و *egalitarianism* قابل مشاهده است. دو رویکرد اصلی منفی و مثبت به مناسبات کار و زندگی با در نظر گرفتن نقش جنسیت، بیشترین تکرار واژگان را داشته و به عبارتی پژوهش‌هایی را در قالب سویه منفی (تضاد و فرسودگی) و سویه مثبت (تعادل و رفاه) موجب شده‌اند. در نهایت با ظهور مفاهیم مرتبط با ایدئولوژی جنسیتی، با پژوهش‌هایی با موضوعات مرتبط با مفاهیم ایدئولوژیک (برابری و تفاوت جنسیتی) مواجه هستیم.



شکل ۴. تحلیل هم‌استنادی بر اساس روند زمانی

^۱. Van Eck and Waltman

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی سیر تحول پژوهش‌ها در گفتمان کار-زندگی با رویکرد جنسیت بود و برای تحقق این هدف از روش کتابسنجی و مصورسازی استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد طی سه دهه‌ای که از طرح این موضوعات پژوهشی می‌گذرد، یعنی از سال ۱۹۹۱ تا ۲۰۲۱، پژوهش‌های انجام شده و استنادها، روندی افزایشی داشته‌اند و این امر بیانگر توجه روزافزون به این حوزه پژوهشی بوده است.

در پاسخ به پرسش شماره دو، پر استنادترین پژوهش متعلق به فرون و همکاران (۱۹۹۲) بود. دلیل آن است که این پژوهش با صورت‌بندی و آزمون مدلی جامع از پیشایندها و پسایندهای مناسبات کار و زندگی و سرریز دوسویه منفی این دو ساحت بر یکدیگر، بینش مناسبی را برای پژوهش‌های پس از خود فراهم آورده است. در عین حال، نقش جنسیت در این مدل به صراحت مورد آزمون قرار گرفته است.

در پاسخ به پرسش سه، از تعداد ۱۴۳۱ مقاله، ایالات متحده و انگلستان سهم عمده‌ای از پژوهش‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. در میان دانشگاه‌هایی که بیشترین مقالات را در این زمینه منتشر کرده‌اند نیز دانشگاه لندن، دانشگاه کالیفرنیا سیستم و دانشگاه هاروارد در رتبه‌های اول تا سوم قرار دارند. سه نفر از پژوهشگرانی که بیشترین تعداد مطالعات در زمینه نقش جنسیت در مناسبات کار و زندگی را داشته‌اند عبارتند از «کریگ و استرازدینس»، «شیمن» و «مینوت». در نهایت مجلات علمی «انجمن کار خانواده»، «جنسیت کار و سازمان» و «مجله بین‌المللی مدیریت منابع انسانی» بیش از دیگر مجلات علمی پذیرای پژوهش‌هایی در این زمینه بوده‌اند.

در پاسخ به پرسش شماره چهار، چهار خوشه جداگانه بنیان‌های فکری گفتمان پژوهش را تشکیل دادند. خوشه نخست متمرکز بر تضاد کار و زندگی زنان بود؛ رویکردی که توسط گرینهاوس و باتل (۱۹۸۵) تعریف شد. آنان با بهره‌گیری از نظریه استرس نقش، تضاد را عنصر اصلی تشکیل‌دهنده مناسبات کار و زندگی به‌ویژه در مورد زنان دانستند. نتیجه پژوهش‌هایی که چنین رویکردی را پیگیری کرده‌اند، عموماً نشان می‌دهد با کنترل کردن متغیرهای شغلی و سازمانی، زنان بیش از مردان تضاد کار و زندگی را تجربه می‌کنند (راسل و همکاران^۱، ۲۰۰۹).

خوشه دو پژوهش‌ها در عین توجه به تضاد، رویکرد مثبت به مناسبات کار و زندگی زنان را هم مورد بررسی قرار داده‌اند و با نظریه‌های جدیدتر حوزه مناسبات کار و زندگی مانند نظریه سیستم‌های بوم‌شناختی همگرا ترند. مطابق این نظریه (گریزواکس و مارکز، ۲۰۰۰)، ویژگی‌هایی نظیر جنسیت و ویژگی‌های زمینه‌ای (مانند فشار کار یا پشتیبانی خانواده) بر تجربه فرد از مناسبات کار و زندگی، یک تأثیر مضاعف (و بالقوه تعاملی) می‌گذارد که نتیجه آن بهبود تناسب میان فرد و محیط اوست. به‌علاوه،

^۱. Russell et al.



نظریه هماهنگی در حوزه مناسبات کار و زندگی توسط مک میلان و همکاران^۱ (۲۰۱۱)، در مورد این خوشه مصداق بارزتری دارد. هماهنگی زمانی رخ می‌دهد که دستاوردهای حاصل از غنی‌سازی کار و زندگی (کارلسون و همکاران^۲، ۲۰۰۶) به صورت موفقیت‌آمیزی با بهبود یا کاهش استرس‌زاها (تضاد زمان، رفتار و فشار) که ناشی از تضاد کار و زندگی است هم‌راستا باشند.

خوشه سه، به مشاغل/ صنایع/ ساختارها یا بافتارهای فرهنگی ویژه در موضوع تضاد/ غنی‌سازی/ تعادل کار و زندگی زنان اشاره داشت. گروهی از ویژگی‌های شغلی که با تضاد کار با زندگی مرتبطند، عوامل استرس‌زای شغلی یا مطالبات و الزامات شغلی هستند که ممکن است با نقش‌های خانوادگی ناسازگار باشند (گرینهاوس و باتل، ۱۹۸۵) برعکس، علاوه بر جنبه‌های طاقت‌فرسا و پرمطالبه شغل، ابعاد مختلفی از مفهوم مناسبات کار و زندگی با ویژگی‌های مثبت شغلی مرتبط دانسته شده‌اند. به عنوان مثال در پژوهشی رابطه بازآفرینی شغل^۳ با غنی‌سازی کار و خانواده تأیید شد. کارکنانی که قادر به تطبیق فعالانه محیط کار خود از طریق افزایش منابع اجتماعی و ساختاری شغل بودند، با شغل خود عجین‌تر شده و غنی‌سازی کار و خانواده را بیشتر تجربه می‌کردند (راستوگی و چاهاری^۴، ۲۰۱۸). در عین حال پژوهش‌های این گروه تأثیر بافتارهای فرهنگی بر مناسبات کار و زندگی زنان را نیز مطمح نظر قرار داده‌اند. برای چندین دهه، پژوهشگران حوزه کار و زندگی، نتایج پژوهش‌ها را عاری از تأثیر فرهنگ می‌پنداشتند؛ ویژگی پژوهش‌های این خوشه این است که مناسبات کار و زندگی زنان را «حساس به فرهنگ»^۵ می‌دانند.

خوشه چهار پژوهش‌ها، مفاهیم بنیادین جنسیتی مانند نگرش‌ها و باورها به نقش‌های جنسیتی را مدنظر قرار داده‌اند. نظریه «استدلال منطقی» در برابر «استدلال نقش جنسیتی» برای تبیین تضاد کار و زندگی و همچنین نظریه «اسناد منبع» در برابر «اختصاصی بودن حوزه» برای تبیین غنی‌سازی کار و زندگی مبنای مطالعات این خوشه است. براساس دیدگاه منطقی (کوئنگ و همکاران^۶، ۱۹۹۱)، هرچه ساعات بیشتری در یک حوزه صرف‌شود، احتمال وقوع تضاد و تضاد افزایش می‌یابد. این نظریه پیش‌بینی می‌کند که مردان باید بیشتر از زنان مداخله کار در خانواده را تجربه‌کنند؛ زیرا زمان بیشتری را در محل کار می‌گذرانند. در حالی که زنان باید بیشتر از مردان تضاد خانواده با کار را تجربه‌کنند؛ چون زمان بیشتری را در خانه سپری می‌کنند، اما براساس نظریه نقش جنسیتی (پلک^۷، ۱۹۷۷)، افراد بیشتر تمایل دارند خود را با نقش‌های جنسیتی مناسب هویت‌یابی کنند و به‌همین دلیل هرگونه دخالت از حوزه مخالف به احتمال زیاد سبب تضاد می‌شود. مطابق نظریه اختصاصی بودن حوزه (فرون و همکاران، ۱۹۹۲؛ ۱۹۹۷)، انتظار می‌رود وقتی نقشی نقش دیگر را ارتقا می‌دهد، عملکرد و کیفیت (از جمله رضایت) در نقش دریافت‌کننده افزایش یابد. از سوی دیگر، برخی پژوهشگران مانند کینون و

1. McMillan et al.

2. Carlson et al.

3. Job crafting

4. Rastogi & Chaudhary

5. culture-sensitive

6. Gutek et al.

7. Pleck

همکاران^۱ (۲۰۰۶) دیدگاه دوسویه‌ای مطابق نظریه اسناد منبع را اتخاذ می‌کنند. به عبارت دیگر معتقدند وقتی یک نقش، نقش دیگری را تقویت می‌کند، افراد به‌طور هم‌زمان هم در نقش دریافت‌کننده از مزایایی بهره‌مند می‌شوند و هم این مزایا را به نقش فرستنده اسناد می‌دهند (شاکلی و سینگالا^۲، ۲۰۱۱). البته بر اساس این دو نظریه، غنی شدن کار- زندگی برای هر دو جنسیت مرد و زن قابل توجیه است.

در نهایت پاسخ به پرسش شماره پنج، تحلیل هم‌آیندی واژگان، روند مفهومی پژوهش‌های انجام شده و واژگان پرتکرار را ارائه داد. در این پژوهش، تحلیل هم‌آیندی با تحلیل هم‌استنادی واژگان هم‌راستا بود و براساس روند زمانی نشان داد سیر تحولی پژوهش‌ها از مفهوم تضاد به غنی‌سازی و تعادل و در نهایت مفاهیم ایدئولوژی نقش جنسیتی تغییر یافته است.

ملاحظات اخلاقی

رعایت اخلاق پژوهش: پژوهش حاضر به‌طور کامل از اخلاق حرفه‌ای پژوهش پیروی کرده است. تمام نقل قول‌ها و استنادها با ذکر منابع ارائه شده‌اند.

حمایت مالی: پژوهش حاضر از حمایت مالی هیچ مؤسسه‌ای استفاده نکرده است.

سهم نویسندگان: نویسندگان اول ادبیات پژوهش را گردآوری کرده و تحلیل‌ها را بسط داده و تشریح کرده است. نویسنده دوم، گردآوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها با استفاده از نرم‌افزار را انجام داده است.

تضاد منافع: این پژوهش به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم با منافع شخص یا سازمانی تعارض ندارد.

تشکر و قدردانی: از تمامی نویسندگان و پژوهشگران حوزه مناسبات کار و زندگی که از پژوهش‌های آن‌ها در این مقاله استفاده شد سپاسگزاریم.

منابع

کاوئی، مهسا؛ حسن پور، اکبر؛ جعفری نیا، سعید؛ وکیلی، یوسف (۱۴۰۰). تبادل کار و خانواده: ارائه نقشه دانشی و مرور سه رویکرد تعارض، غنی‌سازی و تعادل. *مطالعات رفتار سازمانی* ۱۰ (۱): ۷۳-۱۰۲ [Link].

References

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4 (2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002> [Link]
- Arora, S.D. and Chakraborty A. (2021). Intellectual structure of consumer complaining behavior (CCB) research: A bibliometric analysis. *Journal of business research* 122: 60-74. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.043> [Link]
- Baker, M. (2010). Choices or constraints? Family responsibilities, gender and academic career. *Journal of Comparative Family Studies*, 41 (1), 1-18. <https://doi.org/10.3138/jcfs.41.1.1>[Link]
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of marriage and family*, 72 (3), 705-725. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x> [Link]

¹. Kinnunen et al.

². Shockley & Singla



- Boris, E., & Lewis, C. H. (2006). *Caregiving and wage earning: A historical perspective on work and family*, (pp. 73-97). *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives and approaches*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates. [Link]
- Carriero, R., & Todesco, L. (2018). Housework division and gender ideology. *Demographic Research*, 39, 1039–1064. <https://dx.doi.org/10.4054/DemRes.2018.39.39> [Link]
- Carlson, D. S., & Grzywacz, J. G. (2011). *Reflections and Future Directions on Measurement in Work-Family Research*. In *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (pp. 57–73). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012372574-5.50007-7> [Link]
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of vocational behavior*, 68 (1), 131-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>[Link]
- Cavalcante, W. Q. D. F., Coelho, A., & Bairrada, C. M. (2021). Sustainability and Tourism Marketing: A Bibliometric Analysis of Publications between 1997 and 2020 Using VOSviewer Software. *Sustainability*, 13 (9), 4987. <https://doi.org/10.3390/su13094987> [Link]
- Crittenden, A. (2002). *The Price of Motherhood*. : Why the Most Important Job in the World is Still the Least Valued. Henry Holt. [Link]
- Dicke, A. L., Safavian, N., & Eccles, J. S. (2019). Traditional gender role beliefs and career attainment in STEM: A gendered story?. *Frontiers in psychology*, 1053. <https://doi:10.3389/fpsyg.2019.01053>[Link]
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the central life interest of industrial workers. *Social Problems*, 3 (3), 131–142. <https://doi.org/10.2307/799133> [Link]
- Duxbury, L. E. and C. A. Higgins (1991). "Gender differences in work-family conflict." *Journal of Applied psychology* 76 (1): 60. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60> [Link]
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences?. *Journal of Vocational behavior*, 50 (2), 168-184. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1569> [Link]
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66 (1), 124–197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003> [Link]
- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*. In *Handbook of occupational health psychology*. (pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007> [Link]
- Frone, M. R., Russell, M., & Barnes, G. M. (1996). Work–family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 57–69. [Link]
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *The Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65> [Link]
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of vocational behavior*, 50 (2), 145-167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577> [Link]
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four year longitudinal study of employed

- parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70 (4), 325-335 <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>[Link].
- Garrigos-Simon, F. J., Narangajavana-Kaosiri, Y., & Narangajavana, Y. (2019). Quality in tourism literature: A bibliometric review. *Sustainability*, 11 (14), 3859. <https://doi.org/10.3390/su11143859> [Link]
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54 (2), 350-370. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666> [Link]
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352> [Link]
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625> [Link]
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 111-126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111> [Link]
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76 (4), 560. [10.1037/0021-9010.76.4.560](https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560) [Link]
- Hill, E. J., & Carroll, S. J. (2021). *Work-life harmony*. In *Encyclopedia of quality of life and well-being research* (pp. 1-2). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-69909-7_3271-2[Link]
- Ingale, K. K. and R. A. Paluri (2020). "Financial literacy and financial behaviour: a bibliometric analysis." *Review of Behavioral Finance*. <https://doi.org/10.1108/RBF-06-2020-0141> [Link]
- Kavei, M., et al. (2021). "Work Family Interface: Knowledge Mapping for Conflict, Enrichment and Balance Approaches." *Organizational Behaviour Studies Quarterly* 10 (1): 73-102. [Link] (Text in Persian).
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work family interface: Wellbeing correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian journal of psychology*, 47 (2), 149-162. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>[Link]
- Kraus, S., Li, H., Kang, Q., Westhead, P., & Tiberius, V. (2020). The sharing economy: a bibliometric analysis of the state-of-the-art. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-06-2020-0438> [Link]
- Lin, K. Y., & Burgard, S. A. (2018). Working, parenting and work-home spillover: Gender differences in the work-home interface across the life course. *Advances in Life Course Research*, 35, 24-36. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2017.12.003> [Link]
- Martín-del-Río, B., Neipp, M. C., García-Selva, A., & Solanes-Puchol, A. (2021). Positive Organizational Psychology: A Bibliometric Review and Science Mapping Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (10), 5222. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105222> [Link]
- McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review*, 10 (1), 6-25. <https://doi.org/10.1177/1534484310384958> [Link]



- McMillan, G., Ramirez, M. L., Dalton, J., Read, M., & Seamans, N. H. (2011). An investigation of ETDs as prior publications: findings from the 2011 ND LTD Publishers' Survey. [Link]
- Mok, K. Y., Shen, G. Q., & Yang, J. (2015). Stakeholder management studies in mega construction projects: A review and future directions. *International journal of project management*, 33 (2), 446-457. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2014.08.007> [Link]
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social problems*, 24 (4), 417-427. <https://doi.org/10.2307/800135> [Link]
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53 (3), 513-534. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468647> [Link]
- Putnik, K., Houkes, I., Jansen, N., Nijhuis, F., & Kant, Ij. (2018). Work-home interface in a cross-cultural context: a framework for future research and practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423096> [Link]
- Rastogi, M., & Chaudhary, R. (2018). Job crafting and work-family enrichment: the role of positive intrinsic work engagement. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0065> [Link]
- Russell, H., O'Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The Impact of Flexible Working Arrangements on Work-life Conflict and Work Pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization*, 16 (1), 73-97. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x>[Link]
- Subramony, M., Groth, M., Hu, X. J., & Wu, Y. (2021). Four Decades of Frontline Service Employee Research: An Integrative Bibliometric Review. *Journal of Service Research*, 24 (2), 230-248. <https://doi.org/10.1177/1094670521999721> [Link]
- Saha, V., Mani, V., & Goyal, P. (2020). Emerging trends in the literature of value co-creation: a bibliometric analysis. *Benchmarking: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2019-0342> [Link]
- Shockley, K. M., & Singla, N. (2011). Reconsidering work—family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37 (3), 861-886. <https://doi.org/10.1177/0149206310394864> [Link]
- Smithson, J., & Stokoe, E. H. (2005). Discourses of Work–Life Balance: Negotiating ‘Genderblind’ Terms in Organizations. *Gender, Work & Organization*, 12 (2), 147-168. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2005.00267.x> [Link]
- Stum, D. (2001). Maslow revisited: Building the employee commitment pyramid. *Strategy & Leadership*, 29 (4), 4-9. <https://doi.org/10.1108/10878570110400053>[Link]
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 54 (3), 392-415. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681> [Link]
- Van Eck, N. J. and L. Waltman (2016). "VOSviewer Manual: Version 1.6. 5." Universiteit Leiden .[Link]
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology*, 70 (1), 167-210. <https://doi.org/10.1111/peps.12132> [Link]
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work–

- family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17 (1), 63–76. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002> [Link]
- Wilensky, H. L. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, 12, 543–560. Link [Link]
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational research methods*, 18 (3), 429-472 doi.org/10.1177/1094428114562629 [Link]

