

شناسایی کیفی پدیده تعارض خانواده - کار و چگونگی مدیریت آن در بین زنان معلم متأهل شهر دلووار

آرمان حیدری، استادیار، گروه علوم اجتماعی دانشگاه یاسوج، ایران*
حمیده دهقانی، دانشجوی کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه یاسوج، ایران

چکیده

هدف کار: تعارض خانواده کار یکی از مهم‌ترین مسائل زنان شاغل متأهل در همه جهان و ایران است. این تعارض در بین زنان بچه‌دار شدت و حدت بیشتری دارد. با این وجود، کمیت و کیفیت تجربه این تعارض تحت تأثیر زمینه‌های اجتماعی و توانایی‌های فردی تنوع می‌پذیرد. هدف این مقاله ارزیابی کیفی و شناسایی پدیده تعارض خانواده^۱ کار از دید خود زنان معلم متأهل و بچه‌دار شهر دلووار است. در راستای این هدف، محققان تلاش کردند تا تجربه زیسته زنان مزبور از تنش‌های ناشی از داشتن همزمان سه نقش همسری، مادری و شغلی، زمینه‌های تشدید و ترقیق‌کننده این تنش‌ها و تاکتیک‌های آن‌ها برای مدیریت این تنش‌ها را شناسایی و ارائه نمایند. روش تحقیق: بدین منظور محققان از روش نظریه زمینه‌ای به عنوان یکی از پرکاربردترین روش‌های کیفی استفاده کردند. داده‌های مورد نظر از طریق مصاحبه گروهی و فردی عمیق با ۱۹ نفر از این معلمان که بر اساس روش نمونه‌گیری غیر احتمالی و هدفمند انتخاب شدند، جمع‌آوری و سپس با استفاده از فرآیند کدگذاری سه مرحله‌ای روش نظریه زمینه‌ای تحلیل و مقوله‌بندی شدند. نتایج تحقیق: تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد که تجربه زیسته این زنان در خصوص زمینه‌های تشدید یا ترقیق‌کننده تعارض خانواده^۲ کار و مدیریت فردی آن را می‌توان در پرتوی سه مقوله محوری «حمایت اجتماعی (نوعی و خاص)»، «کنترل ناپذیری فرزندان در فضای رسانه‌ای جدید»، و «تاکتیک‌های مدیریت فردی (مدیریت ابزاری، شناختی و عاطفی)» و یک مقوله هسته «اجتماعی-تکنو-فردی محور بودن پدیده تعارض خانواده^۳ کار» تحلیل و معرفی کرد. مقولات محوری و هسته بیانگر وضعیتی هستند که در آن زنان مصاحبه‌شونده به تناسب میزان برخورداری یا عدم برخورداری‌شان از حمایت اجتماعی خانوادگی یا سازمانی تعارض خفیف یا شدیدی را تجربه کرده‌اند. اما همه این زنان، متأثر از فراگیری و در عین حال کنترل ناپذیری تکنولوژی‌های رسانه‌ای نوین و عدم حضور مداوم‌شان در خانواده، نگران مخاطره‌هایی هستند که استفاده از این تکنولوژی‌ها می‌تواند برای فرزندانشان به وجود بیاورند. در نهایت، اکثر این زنان، متناسب با توانایی‌های تحصیلی، مقطع آموزشی و منابع مالی‌شان، به جای انفعال در برابر مسئولیت‌ها و تعارض‌های بالا، از تاکتیک‌های متنوعی برای مدیریت این تعارض‌ها و اداره امور زندگی‌شان استفاده کرده‌اند.

کلیدواژه‌ها: تعارض خانواده- کار، مدیریت تعارض، زنان معلم متأهل، دلووار، حمایت اجتماعی، مدیریت فردی

مقدمه و بیان مسأله

از یک دیدگاه بوم‌شناختی، خانواده و کار^۱ دو نظام اجتماعی کلیدی به هم متصل و یکپارچه هستند که هر دو برای بهزیستی و رفاه فردی حیاتی هستند. با وجود تغییرات جمعیت‌شناختی، اجتماعی و اقتصادی بنیادی که در جهان رخ داده‌اند، خانواده هنوز به ارضای کارکردهای مهم محافظت فیزیکی، سازگاری و تغییر، تولیدمثل، جامعه‌پذیری و ارتباط، آموزش و حمایت از بچه‌ها، کنترل رفتار اجتماعی و جنسی، حمایت اجتماعی و حفظ اخلاقیات اعضا، و انگیزش اعضا برای اجرای نقش‌های درون و برون خانواده ادامه می‌دهد (United Nations, 2012). از طرف دیگر، کار، در یک اقتصاد مبتنی بر بازار مهم است زیرا آن به افراد اجازه می‌دهد تا از ظرفیت کاری‌شان به عنوان وسیله‌ای برای بقا استفاده کنند، در ضمن این‌که فرصت‌هایی برای عزت‌نفس، تحقق خود، شأن و احترام فراهم می‌کند. با وجودی که خانواده و کار الزامات بنیادی برای ارضای حس انسان بودن ما هستند، تقاطع‌های خانواده و کار می‌تواند محل‌های تضاد، درگیری و منازعه هستند (Bolton and Hulihan, 2009). تقاطع‌هایی که همیشه وضعیتی متعارض و «مسأله‌دار»^۲ نیست. تا جایی که در راستای شناسایی دقیق‌تر پیامدهای تقاطع خانواده^۳ کار، حداقل، سه دوره تاریخی را می‌توان از یکدیگر متمایز کرد^۴.

در دوره ماقبل صنعتی^۵، شرایط حاکم بر زندگی خانوادگی و کاری به گونه‌ای است که داشتن دو نقش مادری/همسری و کاری برای زنان متأهل و بچه‌دار مسأله‌دار نیست و تعارضی ایجاد نمی‌کرد. هم‌جواری محل کار و خانواده، ملزم نبودن به انجام کارهای مشخص در «زمان‌های معین» یا «مکان‌های خاص»، وجود همسایگان، مادر بزرگ‌ها، برادران و

خواهران بزرگ‌تر که می‌توانستند در هنگام نیاز به زنان بچه‌داری که در امر تولید مشارکت فعال داشتند کمک کنند و... همه با هم زمینه تسهیل کار زنان متأهل و عدم تداخل و تعارض نقش همسری - مادری با نقش کاری‌شان را فراهم می‌نمودند. زنان همراه با فرزندآوری به انواع و اقسام فعالیت‌ها اشتغال داشتند، هم فعالیت‌هایی که زنانه هستند و هم فعالیت‌هایی که امروزه به عنوان مشاغل مردانه و طاقت فرسا شناخته می‌شوند (اعزازی، ۱۳۸۲: ۱۴۴). دوره دوم با ظهور صنعتی‌شدن^۶ آغاز می‌شود. صنعتی‌شدن موجب جدایی دو قلمروی کار و خانواده شد. اما در نتیجه تفکیک نقش جنسیتی، عدم حضور گسترده زنان در بازار کار و فضای عمومی جامعه نقش زنان به نقش‌های حوزه زندگی خصوصی و ایفای نقش‌های مهم خانگی (همسری، مادری و...) محدود می‌شد و مردان «نان‌آور» خانواده محسوب می‌شدند. در این خانواده‌ها، برای اولین بار امکان دور نگهداشتن زن و کودکان از درگیری‌های اقتصادی و مادی ایجاد شد و برای اولین بار «خانه» تبدیل به مکانی خصوصی شد که در آن صمیمیت، محبت و احساسات فردی اهمیت بسیار پیدا کرد. در این دوره جدایی دو قلمروی خانواده و کار بارزتر است و تفکیک نقش جنسیتی تا حد زیادی از تعارض نقش‌های همسری / خانگی و کاری جلوگیری می‌کرد. حتی در بیشتر موارد زنان حامی مردان شاغل است و موجب تقلیل فشارهای ناشی از کار در بین مردان می‌شدند (Beck, 2007; ch 4).

در دوره سوم که عصر مابعد صنعتی^۷، مدرنیته بازانديشانه^۸، جامعه پسااستی^۹ و... نام گرفته است، در نتیجه ورود گسترده زنان به فضاهای عمومی، به ویژه، بازار کار و اشتغال^{۱۰}، اضمحلال مدل نقش نان‌آوری مردانه و ظهور

¹ Work

² Intersection

³ Problematic

^۴ البته این تقسیم‌بندی بر اساس نظریه‌های صوری الریش بک و آنتونی گیدنز صورت گرفته است. به علاوه نوعی ابزار تحلیلی برای شناخت بهتر رابطه خانواده - کار در دوران‌های تاریخی متفاوت است. ولی محققان معتقدند در واقعیت در هر دوره‌ای الگوهای روابط خانواده - کار متنوعی وجود دارند و به عبارتی در واقعیت همپوشی و همجواری بین الگوهای متفاوت روابط خانواده - کاری وجود دارد.

⁵ Preindustrial

⁶ Industrialization

⁷ Post-industrial

⁸ Reflexive Modernization

⁹ Posttraditional

^{۱۰} بر اساس سازمان بین‌المللی کار International Labour Organization

مشارکت نیروی کار زنان از ۱۹/۸ درصد در سال ۱۹۶۰ به ۳۰/۱ درصد در سال

۲۰۰۰ افزایش یافت که تقریباً بیانگر یک افزایش ۵۲ درصدی است (Afshari,

2004: 72).

انعطاف‌پذیر دارند، افزایش می‌یابد^۳ (Kushnir & et al., 1996: 149).

در ایران «مسئله زنان» و تعریف مسلط سیاسی از نقش و مسؤولیت‌های آنان از زمان انقلاب ۱۳۵۷ تا سال ۱۳۸۴ سه دوره متمایز «اسلامی شدن، سیاسی شدن و مساوات» را پشت سر گذاشته و در هر دوره الگوی زن ایده‌آل به صورت خاص و متفاوتی ترسیم شده است. به علاوه، تعارض کار-خانواده در نتیجه «همزیستی سنت و مدرنیته» و پیامدهای تناقض‌آمیز آن تشدید یافته است. تناقضی که در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز متبلور شده است. در قانون اساسی بر ایفای همزمان دو نقش «اشتغال و فعالیت‌های اجتماعی اقتصادی زنان» و «نقش زن به عنوان یک مادر و اهمیت‌اش در حفظ کردن پیوندهای خانوادگی و روابط پر مهر و محبت قوی» تأکید شده است (Mehran, 2004: 16 - 18). پیامدهای این تعارض در سطح قانون‌گذاری خودش را در سطح تجربه زندگی روزانه زنان شاغل متأهل نیز نشان می‌دهد. بر اساس تحقیقات تجربی تعارض دو نقش «همسر» و «مادر» با نقش «شاغل» آسیب‌های جدی‌ای برای زنان شاغل متأهل دارد (مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری، ۱۳۸۰: ۱۵) و همه زنان شاغل متأهل گفته‌اند با وجود انجام کار بیرون و تمام کارهای خانه و عدم کمک سایرین در کار خانه مشکلات زیادی دارند (مقصودی و بستان، ۱۳۸۳؛ گروسی و آدینه‌زاد، ۱۳۸۹).

وجود و بررسی مسئله تعارض کار^۴ خانواده در بین همه زنان شاغل متأهل برجسته و مهم است؛ اما بررسی آن در بین زنان معلم متأهل بچه‌دار، به دلایل زیر اهمیت بیشتری دارد. اول، در ادبیات سیاست و برنامه‌ریزی آموزشی، مسائل مربوط به معلمان زن تنها از دریچه برنامه‌های آموزش علمی

خانواده‌های دوکارمندی^۱ رابطه نهادهای خانواده^۲ کار وضعیت خاصی پیدا کرده است که از آن معمولاً به عنوان وضعیت تعارض خانواده^۳ کار یاد می‌شود. به عبارتی در راستای افزایش تعداد خانواده‌های دو کارمندی، تعداد کارمندانی که مشکل متعادل کردن تقاضاهای کار و خانواده را تجربه می‌کنند، افزایش می‌یابد (Pascall & Lewis, 2004; Kushnir & et al., 1996; Beck, 2007). تعارض کار^۴ خانواده، شکلی از تعارض درون نقش است که در آن، زمان کلی اختصاص داده شده به شغل و نیز فشار وارد آمده از سوی آن، در انجام مسؤولیت‌های خانوادگی بی‌نظمی پدید می‌آورد. تعارض خانواده^۵ کار نیز شکلی از تعارض درون نقش است که در آن، زمان کلی اختصاص داده شده به خانواده و فشار وارد آمده از سوی آن، در انجام مسؤولیت‌های شغلی بی‌نظمی پدید می‌آورد (Thomas & Ganster, 1995).

وجود و تجربه تعارض بالا به مثابه نوعی تعارض جهانی و عام، در کشورهای مختلف ایالات متحده، استرالیا، ژاپن، پاکستان، غنا و ایران و در بین هر دو گروه مردان و زنان تأیید شده است^۶. با این وجود، مدل‌هایی که بر اساس تضاد کار^۷ خانواده در کشورهای غربی توسعه یافته‌اند، نمی‌توانند به آسانی قابل تعمیم به کشورهای غیر غربی هستند. زیرا تجارب کار^۸ خانواده در کشورهای مختلف تحت تأثیر تفاوت در ارزش‌های فرهنگی، سیاست‌های ملی، فرصت‌های استخدامی و ساختارهای خانواده متفاوت هستند (Annor, 2014). به علاوه، مشارکت در نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌تواند معانی و دلالت‌های متفاوتی برای افراد در جوامع متفاوت داشته است. بر اساس گزارش‌های مربوط به استرس و تعارض‌های کار^۹ خانواده، شدت این تعارض در جوامع در حال توسعه، جاهایی که حمایت همسری وجود ندارد، در بین زنان شاغل متأهلی که بچه‌های ماقبل مدرسه‌ای دارند و زنان شاغل در مشاغلی که روزهای کاری طولانی و کمتر

^۳ برای مثال در حدود ۸۰ درصد از والدین کانادایی که بچه‌های ماقبل مدرسه‌ای

دارند درجه‌ای از استرس و اضطراب مربوط به این تضادها را تجربه کرده‌اند

(Duxbury & et al., 1993).

^۱ Dual-employment Families

^۲ در پیشینه‌های تحقیق خارجی و داخلی به تعدادی از آنها اشاره شده است.

یا آموزش معلمی و حساس شدن نسبت به آموزش دختران^۱ یا نابرابری‌های جنسیتی در حوزه آموزش رسمی یا اشتغال مورد توجه قرار گرفته است.^۲ دوم این‌که، یکی از مهم‌ترین مشاغلی که تعداد زنان شاغل در آن بیشتر از مردان است، معلمی است.^۳ سوم، علاوه بر کمبود تحقیقات تجربی پیرامون چگونگی مدیریت تعارض خانواده - کار و عوامل تعدیل‌کننده^۴ آن، مسأله علمی مهم‌تر به بحث روش‌شناسی تحقیقات انجام گرفته مربوط می‌شود. زیرا همه تحقیقات داخلی مربوطه^۵، با روش پیمایشی و کمی به بررسی این وضعیت پرداخته‌اند و عوامل تعدیل‌کننده تعارض خانواده^۶ کار و چگونگی مدیریت آن کمتر از زاویه دید و نگاه خود افراد درگیر در این تعارض بررسی شد.^۷ چهارم و مهم‌تر این‌که هر چند ادبیات محدودی در خصوص تجارب زنانی که درگیر نقش‌های آموزشی هستند، وجود دارد، هر چه از حوزه شهرهای مرکزی کشور مانند شهرهای تهران و سایر کلان شهرها به سمت شهرهای پیرامونی‌تر حرکت می‌کنیم بیشتر با نبود اطلاعات و تحقیقات پیشین مواجه می‌شویم تا کمبود آن. شهر دلووار به عنوان مرکز شهرستان تنگستان، یکی از شهرستان‌های استان بوشهر، از جمله این شهرها است که هیچ‌گونه تحقیقات علمی در خصوص وضعیت تعارض کار -

خانواده زنان معلم متأهل در آن‌جا صورت نگرفته است.^۷ شهر دلووار در جلگه‌ای در طول ۵۱° ۵۰ درجه و عرض ۴۶-۲۸ درجه و در ۳۰ کیلومتری فاصله کانونی با بندر بوشهر و در جنوب شرقی این شهر قرار دارد. نژاد مردم این شهر آمیخته‌ای از آریایی و سامی و زبان آنان فارسی دری آمیخته با لهجه محلی است. دین مردم اسلام و مذهبشان شیعه دوازده امامی است. مردم تعصب خاصی به مسائل مذهبی ندارند. مراسم ماه‌های محرم، صفر و رمضان باشکوه برگزار می‌شود و مردم از خرد و کلان فعالان در آیین‌های مذهبی، به خصوص سوگواری امام حسین (ع) شرکت می‌کنند (یا حسینی، ۱۳۹۱: ۴۸-۵۱)^۸ می‌توان گفت شهر دلووار، شهری نسبتاً کوچک کوچک با بافتی مذهبی - سنتی است که آداب و رسوم، ارزش‌ها، باورها و قواعد اخلاقی سنتی بر آن حاکم است. این چارچوب می‌تواند محدودیت‌ها و تنگناهای فرهنگی بیشتری را برای زنان شاغل به وجود آورد زیرا هنوز نقش‌های مادری و همسری برای آنان برجستگی خاصی دارد، همکاران همدیگر را می‌شناسند، و مردان خودشان را کمتر مقید به درگیر شدن در نقش‌های خانگی می‌دانند. اگر بپذیریم تعارض خانواده^۹ کار در کلان شهرها و شهرهای کوچک پیامدهای متفاوتی دارند. زیرا فرد در کلان شهر استقلال جدیدی به دست می‌آورد و تولدی تازه می‌یابد (توسلی، ۱۳۹۳: ۱۴۰)^{۱۰}؛ می‌توان گفت تجربه تعارض کار^{۱۱} خانواده در شهرهای کوچکی مثل دلووار، با شهرهای بزرگ‌تر قابل مقایسه نیست و

^۷ البته مبنای این ادعا جستجو در سایت‌های علمی داخلی و حتی سایت عمومی گوگل است.

^۸ البته محققان با جستجو در سایت‌های علمی و کتابخانه دانشگاه یاسوج در صد کسب اطلاعات بیشتر در خصوص زمینه‌های فرهنگی - اجتماعی حاکم بر شهر دلووار و یا وضعیت زنان این شهر برآمدند اما متأسفانه اطلاعات چندانی پیدا نشد. در ضمن یکی از دلایل اشتهار شهر دلووار رشادت و سلحشوری‌های سردار بیگانه ستیز این دیار رئیس علی دلواری است که به نظر می‌رسد تحقیق در دیگر زمینه‌های این شهر را تحت‌الشعاع خود قرار داده است.

^۹ برای بررسی دقیق‌تر شرایط متفاوت دختران و زنان کارمند در تهران که متفاوت از شهرستان‌ها، حتی شهرستان‌های بزرگ مانند اصفهان و شیراز است بنگرید به کار کیفی محمدیان و همکاران، ۱۳۸۸.

^۱ شکاف جنسیتی در شاخص آموزش به تدریج کاهش یافته است و دارای روندی رو به بالا است (Safiri, 2004: 38).

^۲ برای مثال به موارد و اصول برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و دفتر امور بانوان در وزارت آموزش و پرورش نگاه شود. همچنین تحقیقات انجام گرفته بیشتر بر تفاوت‌ها و شکاف‌های جنسیتی در حوزه تحصیلات و رده‌های تحصیلی یا اشتغال تمرکز کرده‌اند (Women,s Studies, 2006).

^۳ بر اساس اظهار نظر وزیر آموزش و پرورش از یک میلیون و ۱۳ هزار و ۶۵۵ نفر معلم کشور، ۵۳۲ هزار نفر را کارکنان و معلمان زن تشکیل می‌دهند (نوری، یوسف، آمار نهایی معلمان، سه شنبه، ۱۲ شهریور ۱۳۹۲ کد خبر ۲۰۶۷۹۱/۹۲۰۶).

^۴ منظور از تعدیل کردن تعارض؛ یعنی عواملی که می‌توانند میزان تعارض خانواده - کار را افزایش یا کاهش دهند.

^۵ مطالعه کرد و دیگران (۱۳۹۱) تنها مطالعه کیفی انجام شده در این زمینه است که آن هم به بحث تعارض خانواده - کار مربوط می‌شود.

^۶ حداقل محققان در جستجو و پی‌گیری ادبیات مربوطه به تحقیق داخلی کیفی‌ای در این زمینه دست نیافتند.

صلاحیان و همکاران (۱۳۸۹) با «بررسی برخی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار^۲ خانواده» در بین کارکنان یک شرکت صنعتی در اهواز پی بردند همبستگی بین متغیرهای عدالت بین فردی و گرانباری شغلی با تعارض کار خانواده مثبت و همبستگی خشنودی شغلی با تعارض کار خانواده منفی است. تحقیق ملکی‌ها و همکاران (۱۳۸۹) پیرامون «بررسی تجربی آموزش مدیریت تعارض کار - خانواده در بین تعدادی از زنان شاغل و متأهل در دانشگاه اصفهان» نشان داد آموزش مدیریت تعارض، افزایش باور به خود اثر بخشی به کاهش معنی‌دار تعارض گروه آزمایش انجامید. بر اساس تحقیق کرد و همکاران (۱۳۹۱)، دبیران زن در ایزه، فشارها و دوگانگی‌های زیادی را در موقعیت ایفای همزمان نقش کاری^۳ خانوادگی تحمل می‌کنند. آن‌ها درجه‌های متفاوتی از تعارض، فشار و احساس شکست و ناکامی را تجربه کرده‌اند. مشارکت نکردن همسران یکی از مهم‌ترین عوامل زمینه‌ای مؤثر در ایجاد این وضعیت است. راهبردهای اتخاذ شده از سوی زنان پیامدهایی منفی در تدریس آن‌ها و در نهایت، یادگیری دانش آموزان برجای می‌گذارد.

اسپنسر^۳ (1984) بر اساس یک مطالعه میدانی ۲ ساله و مطالعه موردی ۸ نفر از معلمان زن و مصاحبه با ۴۲ نفر از معلمان دیگر به بررسی رابطه بین زندگی خانگی و حرفه‌ای زنان در انگلیس پرداخت. بر اساس مطالعه وی اگر چه معلمان مجرد رفتاری‌ها و مسؤولیت‌های مربوط به شوهران و بچه‌ها را نداشتند، آن‌ها اغلب روابطی با دیگر مردم و خانواده‌های‌شان داشتند که نیازمند زمان و مراقبت هستند، روابطی که هر چند محدودیت‌آور هستند، اما در مواقعی منابع صمیمیت و حمایت محسوب می‌شدند. کار خانگی برای این زنان به ندرت یک مسأله است. سبک‌های زندگی معلمان متأهل متناسب با سطوح درآمد شوهرانشان متفاوت است. همچنین تفاوت‌های بین آن‌هایی که دختر یا پسر دارند، به ویژه در طبقه پایین، محسوس‌تر است. خانواده‌های طبقه

با وجود داشتن شباهت‌هایی با سایر شهرها، مختص بافت اجتماعی و فرهنگی حاکم بر چنین شهرهایی است^۱.

این مقاله، ضمن با اهمیت دانستن تحقیقات پیشین، نتیجه تحقیق کیفی‌ای است که زمینه‌های تعدیل‌کننده تجربه تعارض خانواده^۲ کار زنان معلم متأهل فرزنددار^۲ آموزش و پرورش شهر دلواری و تاکتیک‌های مورد استفاده آنان برای مدیریت این تعارض را از منظر خود آنان شناسایی و تحلیل کرده است. سؤالات اساسی که مقاله در پی پاسخگویی به آن‌هاست: (۱) زنان معلم متأهل و مادر شاغل در آموزش و پرورش شهر دلواری چه شرایط و زمینه‌هایی را تشدید یا ترقیق‌کننده فشار ناشی از داشتن سه نقش همزمان همسری/مادری/ و شغلی خود می‌دانند؟ (۲) این زنان از چه تاکتیک‌هایی برای مدیریت تعارض نقش‌های خانوادگی^۳ کاری‌شان استفاده می‌کنند؟

پیشینه تجربی

بر اساس تحقیقات داخلی می‌توان گفت کمک همسر در انجام وظایف خانگی (رستگارخالد، ۱۳۸۵)؛ حمایت اجتماعی (فاتحی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۶)؛ تحصیلات زن، شیوه تقسیم کار سنتی در خانواده و انتظارات نقش خانوادگی (گروسی و آدینه‌زاد، ۱۳۸۹) با میزان تعارض تجربه شده زنان شاغل متأهل رابطه دارند. پژوهش رستگار خالد (۱۳۸۵ الف) در مورد زنان شاغل همسر دار در شهر تهران، نشان داد مشارکت همسر در کار خانه، تحصیلات وی، احساس برابری زوجین در تقسیم کار خانگی، میزان رضایت زنان از شغل خود، انگیزه اشتغال، محتوای شغل، انعطاف شغلی، سابقه کار و حجم ساعات کار هفتگی، منابع مطلوبی برای زنان برای انطباق با فشار به شمار می‌آیند.

^۱ به قول چافتر می‌توان گفت در چنین زمینه‌هایی هزینه‌عاملیت اگر بر خلاف ساختار مسلط باشد به قدری بالاست که فرد از عاملیت دست می‌کشد (Chafetz, 2006). برای مثال نرخ طلاق در چنین شهرهایی به حداقل می‌رسد که خود می‌تواند یکی از نشانه‌های کاهش ریسک زنان باشد.

^۲ فرزنددار یعنی کسانی که حداقل یک فرزند دارند، سن و سال و جنس آن فرزند مهم نبوده است.

نقش‌های معلمی و خانگی تلاش می‌کنند. این زنان که هنوز تحت انتظارات قدیمی داشتن یک درجه دانشگاهی و زندگی متأهلی زندگی می‌کنند، به هیچ وجه گزینه ورود و خروج از محل کار را در اختیار ندارند، حتی اگر آن‌ها تمایلی به این کار داشته‌اند. زیرا مشاغل کافی در دسترس نیستند. از نظر اقتصادی برای آن‌ها موجه نیست که از کار دست بکشند، زیرا خانواده‌ها امروزه نمی‌توانند از نظر مالی بدون درآمدشان بقا داشته‌اند. این زنان، در مقایسه با آن‌هایی که مقدم بر آن‌ها هستند، باید هنوز بر اساس این تصور قدیمی رفتار کنند که زنان عمدتاً مسؤول کار خانه و مراقبت از کودک هستند، با این وجود آن‌ها باید انتظارات به طور روز افزونی متوقعانه از کارشان به عنوان معلمان را برآورده کنند. بنابراین این زنان در نتیجه داشتن یک روز کاری سه جانبه شدیداً خسته هستند. آن‌ها هر روز تدریس می‌کنند، بیشتر کارهای خانه و سپس بیشتر کارهای مدرسه را انجام می‌دهند. این زنان را به خاطر برآمدن از پس این مشکلات دوسویه مدرسه و خانه و توانایی‌شان برای هماهنگ کردن چندین نقش «زن فوق‌العاده»^۴ یا «مادر فوق‌العاده»^۵ نامیده‌اند. اسپنسر در نهایت می‌گوید که ویژگی هر سه دوره این است که زندگی شخصی معلمان زن تأثیر گریزناپذیری بر کار معلمی‌شان داشته است.

بر اساس تحقیق گیلبرت^۶ (1987)، خانواده‌هایی که از حمایت دو سویه، همکاری، مصالحه و تعهد برخوردارند بیشتر توانسته‌اند از پس وظیفه متعادل کردن تقاضاهای نقش‌های شغلی و خانگی و مدیریت کردن یک زندگی هماهنگ موفق برآیند. تحقیق بلاویا و فرون^۷ (2005) به طور خاص تر نشان داده است که تأثیرات قلمرو خاص حمایت اجتماعی، به ویژه، قوی هستند، برای مثال حمایت اجتماعی شریک زندگی^۸ تضاد خانواده با کار را کاهش می‌دهد، در حالیکه حمایت سرپرست یا همکاران شخص تضاد کار با

متوسط تا حدی استقلال و جسارت^۱ را در دختران‌شان تقویت می‌کردند. هواداری از رفتارهای نقش جنسی سنتی چگونگی توزیع کار خانوار و مراقبت از کودکان را تحت تأثیر قرار می‌داد. زندگی‌های خانگی و مدرسه‌ای این زنان نوعاً جدایی‌ناپذیر هستند و آن‌هایی که کار دفتری دارند یک ساعت یا بیشتر در روز کار می‌کردند و در خانه هم دو ساعت در شب بیشتر کار می‌کردند. در تحقیقی دیگر که اسپنسر (1987) بر اساس تجربه شخصی‌اش در طی بیست سال زندگی معلمی و مصاحبه با چندین نفر از همکارانش در انگلستان انجام داد «جنبه‌های بین نسلی زندگی‌های معلمان در سه نسل متوالی» را تحلیل و از هم متمایز می‌کند. نسل اول زنانی هستند که معلمی را با این تصور شروع کردند که تجرد قطعی تنها راه ادامه دادن شغل‌شان است. آن‌ها این پیمان مرسوم را می‌پذیرفتند که یا استقلال از زندگی متأهلی را بپذیرند یا بعد از تأهل دست از حرفه معلمی بکشند. تمرکز زندگی این زنان بر شغل‌شان است و نقش معلمی‌شان همه نقش‌های دیگرشان را تحت الشعاع قرار می‌داد و تقریباً از این لحاظ با راهبه‌ها قابل مقایسه هستند. نسل دوم، معلمی را به عنوان بیمه^۲ در نظر می‌گرفتند. در این دوره زنان متأهل با درجات دانشگاهی وارد آموزش می‌شدند و انتظار ازدواج با مردی را داشتند که از آن‌ها مراقبت کند. آن‌ها زیاد درگیر این موضوع نیستند که چگونه شغل و خانواده‌هایشان را متعادل کنند. هر چند شغل تأثیرات منفی داشت، اما معلمی یک شغل مناسب برای زنان در نظر گرفته می‌شد. انتخاب نوعی این زنان انجام دادن تناوبی نقش‌های مادری و معلمی‌شان است. آن‌ها به صورت دوره‌ای برای تولد و پرورش فرزندان‌شان از محل کار خارج یا وارد آن می‌شدند، بدین ترتیب، وظایف خانگی‌شان را در میان وظایف معلمی‌شان قرار می‌دادند. دوره سوم که «تطبیق دادن نقش‌ها»^۳ نام گرفته است بیانگر معلمان معاصر است که به طور همزمان برای هماهنگ کردن

⁴ Superwomen

⁵ Supermom

⁶ Gilbert

⁷ Bellavia & Frone

⁸ Partner

¹ Assertiveness

² Teaching as Insurance

³ Juggling of Roles

حاشیه‌ای شدن و سرکوب^۸ (زن) است. تخیل ناشدنی در بر دارنده لایه‌های به هم مرتبط چندگانه‌ای است. این مفهوم نه تنها غیر ممکن بودن سراسر را نشان می‌دهد بلکه بیانگر تنشی دائمی بین ممکن و غیر ممکن، رابطه دیالکتیکی بین واقعیت و تخیل است که مشخصه تجربه زنان از آموزش در رابطه با اهداف و سیاست‌گذاری است. روایت‌های معلمان زن به طور مطمئن توسط انتظارات و محدودیت‌های، بعضی اوقات، کاملاً متناقض و ناهمخوانی بین آنچه که آن‌ها خواهان آن هستند و آنچه که انجامش برای آن‌ها مواجه است، شکل می‌گیرد. اما در درون این مفهوم، مقاومت در برابر این محدودیت‌ها و انتظارات مردم دیگر نیز امکان‌پذیری زیادی دارد. توصیفات ذات‌گرایانه^۹ از معلمان زن و هر گونه «مزیت مقایسه‌ای^{۱۰}» که آن‌ها به خاطر توانایی‌های به اصطلاح طبیعی برای پرورش بچه‌ها دارند، کاملاً مسأله‌دار هستند. اما این گفتمان هنوز بیانگر یک منبع گفتمانی مهم و خیلی سرزنده است که معلمان زن بر آن اتکا می‌کنند.

آنور^{۱۱} (2014) تحقیقی در غنا^{۱۲}، با روش کیفی برای کاویدن «تجربه زیسته» افرادی که کار دستمزدی را با تعهدات خانوادگی در زمینه مردسالار غنا ترکیب می‌کنند انجام داد. مشارکت کنندگان ۱۸ کارمند دانشگاهی (۱۰ زن و ۸ مرد) شامل هر دوی مریبان و کارمندان غیرآموزشی متأهل، با داشتن حداقل یک فرزند هستند که به صورت تمام وقت در دانشگاه دولتی غنا استخدام شده‌اند. بر اساس نتایج مطالعه، اکثر مشارکت‌کنندگان تضادها یا فشارهای فراگیری را در حین اجرای مسؤلیت‌های مربوط به نقش‌های شغلی و خانوادگی‌شان تجربه کرده‌اند. مقوله‌های ظهور یافته از این مطالعه شامل تضاد کار خانواده، فشارهای کاری، تقاضاهای خانوادگی، حمایت کاری و حمایت غیرکاری هستند. مشارکت‌کنندگان اشکال گوناگونی از منابع حمایتی را در

خانواده را کاهش می‌دهد. هار و همکاران^۱ (2009)، در نیوزیلند، با ارزیابی «مدیریت کردن تضاد کار^۲ خانواده: بررسی گزینه‌های سازمانی و فردی»، پی بردند در بین گزینه‌های فردی، کمک خانواده و خویشاوندان و استفاده از خدمات خانگی و در بین گزینه‌های سازمانی، استفاده از سوبسید مراقبت از کودک رابطه مثبتی با تضاد کار^۳ خانواده داشتند. آن‌ها می‌گویند گزینه‌های فردی و سازمانی محتمل‌تر است که تضاد را افزایش دهند تا کاهش و این بیانگر یک واکنش به تضاد است تا یک سپر در برابر آن.

تحقیق سلوراجان و همکاران^۴ (2013) در مورد تأثیر غیر مستقیم حمایت اجتماعی بر تضاد کار^۵ خانواده (تأثیر قطع‌کننده قلمرویی حمایت اجتماعی)، در آمریکا، بیانگر تأثیر مثبت غیر مستقیم قطع‌کننده حمایت اجتماعی^۶ بر پایین آوردن تضاد کار خانواده است. به ویژه، حمایت سرپرست به طور منفی به واسطه تأثیر شغل بر خانواده با تضاد خانواده - کار رابطه دارد و حمایت اجتماعی به طور منفی از طریق تضاد خانواده - کار، با تضاد کار - خانواده ارتباط دارد. حمایت همسران که از هر دو نوع عاطفی و ابزاری هستند تأثیر سودمندی بر ارتقای بهروزی عاطفی کلی کارمندان دارد که می‌تواند در حل تضاد ناشی از قلمروهای خانواده و کار به آن‌ها کمک کند. کیرک^۷ (2013) با بررسی «تجربه زیسته»^۸ معلمان زن شاغل در مدارس غیر دولتی کراچی پاکستان با کمک مصاحبه‌های فردی، بحث‌های گروهی و پرسشنامه‌های مکتوب از مفهوم «قصه‌های محال^۹» به عنوان مفهومی سازمان‌دهنده برای نتایج مطالعه‌اش استفاده کرد. این مفهوم بیانگر تنش‌ها و تناقضاتی است که ذاتی هویتی هستند که همزمان بیانگر قدرت، منزلت و احترام (معلم)؛ تابعیت^{۱۰}،

¹ Harr et al.

² Selvarajan et al.

³ Cross-cutting social support

⁴ Kirk

⁵ Lived Experience

⁶ Impossible Fictions

⁷ Subordination

⁸ Suppression

⁹ Essentialist

¹⁰ Comparative Privilege

¹¹ Annor

¹² Ghana

درون نقشی^۱، بین نقشی^۲ محدود نمی‌شود بلکه همه زندگی فرد و دیگر روابط اجتماعی فرد شاغل را در همه حوزه‌های زندگی تحت تأثیر قرار می‌دهد. متأثر از ویژگی‌های بالا، میزان و شدت تجربه این تعارض در بین افراد گوناگون و در زمینه‌های متفاوت عمق و تنوع خاصی می‌پذیرد. تنوعی که روش‌های کمی، با توجه به ویژگی‌های ذاتی‌شان، از پس بازنمایی کفایت‌مند آن بر نمی‌آیند. لذا انجام تحقیقات کیفی برای شناخت چنین پدیده پیچیده‌ای مناسب‌تر است. با این وجود در داخل ایران هیچ تحقیق کیفی‌ای پیرامون این پدیده صورت نگرفته است، اما تحقیقات کیفی خارجی به خوبی توانسته‌اند زوایایی از این پدیده را آشکار کنند. بنابراین هدف این مقاله این است که با اتکال به تحقیقات پیشین و استفاده از مفاهیم و اطلاعات آنان با روش کیفی ابعادی از این پدیده پیچیده و چند سطحی را شناسایی نماید.

ادبیات نظری

یکی از مهم‌ترین عواملی که در ادبیات مربوط به حوزه تعارض کار^۳ خانواده مورد توجه محققان قرار گرفته است، سرمایه اجتماعی است. در جایی که توام بودن تقاضاهای متعدد دو نقش کاری و خانوادگی موجب تحلیل و تضعیف منابع زنان متأهل (برای مثال زمان، انرژی، عواطف و هیجانات) در دو حوزه کار و خانواده می‌شود (Lappiere & Allen, 2006)، برخورداری از نوعی حمایت اجتماعی در محل کار یا خانواده می‌تواند با ذخیره‌کردن منابع روان‌شناختی اضافی، به مثابه نوعی سپر استرس‌گیر^۳ در برابر فشار وارده عمل کند (Bakker & Demerouti, 2007). همین‌که افراد تصور کنند از حمایت اجتماعی بیشتری برخوردارند، ذخایر عاطفی و روان‌شناختی‌شان برای پرداختن به فاکتورهای استرس‌زای روزانه افزایش یافته و میزان استرس موجود در تصورشان کاهش می‌یابد. حمایت اجتماعی را باور فرد به ارزشمند و

درون قلمروی شغلی‌شان ذکر کردند که می‌توانستند برای تعدیل تنش‌های مربوط به مسؤلیت‌های همزمان دو نقش شغلی و خانگی به آن‌ها کمک کند. حمایت غیر رسمی، به ویژه حمایت مدیران و همکاران، مهم‌ترین منبع حمایت در نقش کاری است و شامل هر دو نوع حمایت عاطفی و ابزاری می‌شد. اما اکثر مشارکت‌کنندگان با هر گونه سیاستی که در راستای حمایت رسمی، هدفش کمک به کارمندان برای مدیریت تقاضاهای کار و خانواده است، ناآشنا هستند. این مشارکت‌کنندگان همچنین اشکال متفاوت حمایت‌هایی را نام بردند که از منابعی بیرون از نقش کاری دریافت می‌کردند. بستگان درجه یک، به ویژه همسر و بچه‌های بزرگ‌تر، بیشترین منبع حمایتی هستند. این حمایت‌ها نیز شامل حمایت‌های ابزاری و عاطفی بودند. به علاوه، خویشاوندان و دوستان نیز از دیگر منابع مهم حمایت ابزاری، به ویژه در مراقبت از فرزندان، هستند.

بر اساس تحقیقات پیشین حمایت اجتماعی غیر رسمی، به ویژه حمایت همسر و اقوام؛ خشنودی شغلی و حمایت در محیط کار؛ آموزش مدیریت و توانایی‌های فردی در تعدیل تعارض کار^۳ خانواده مهم هستند. ویژگی‌های فردی زنان شاغل، مانند تأهل یا مجرد، داشتن یا نداشتن فرزند، شغل همسر؛ ساخت فرهنگی اجتماعی جامعه‌ای کلان‌تر نیز در میزان تشدید یا ترقیق تعارض کار خانواده مؤثرند. برای مثال در جوامع حال توسعه‌ای مانند غنا و پاکستان، از زنان انتظار می‌رود بیشتر در امور خانگی و ایفای نقش‌های سنتی درگیر شوند. با ارزیابی نتایج همه تحقیقات بالا می‌توان گفت تعارض کار^۳ خانواده پدیده‌ای جهانی، چند سطحی، چند بعدی و کمتر شناخته شده است. جهانی بدین طریق که همه زنان شاغل متأهل جهان، با شدت کمتر یا بیشتر، به نوعی آن را تجربه می‌کنند؛ چند سطحی؛ یعنی این‌که این پدیده از درونی‌ترین استعدادها و ویژگی‌های روان‌شناختی فرد، زمینه خانوادگی تا ساختارهای کلان جامعه‌ای و حتی جهانی تأثیر می‌پذیرد؛ چند بعدی؛ یعنی این‌که این تعارض، تنها به تعارض

¹ Intrarole

² Interrole

³ Stress Buffer

حمایت سرپرست) موجب کاهش تضاد کار با خانواده و حمایت اجتماعی قلمرو خانواده (برای مثال حمایت همسر) موجب کاهش تضاد خانواده با کار می‌شود. آن‌ها می‌گویند هر یک از این دو قلمرو منابع حمایتی مخصوص با پیامدهای محدود به قلمروی خاص خود را دارند. این نظریه‌پردازان با رقابتی قلمداد کردن دو قلمروی کار- خانواده یا تمرکز روی یک قلمروی واحد، روابط قطع‌کننده قلمرویی^۸ که می‌توانند تضاد در قلمروی دیگر را، هر چند به صورت ضعیف‌تر، تحت تأثیر قرار دهند، نادیده می‌گیرند (Baltes & et al., 2011; Ford & et al., 2007) زیرا پیامد مثبت حمایت محدود به قلمرو خاص حمایت نیست و وقتی افراد حمایت اجتماعی کلی و حمایت اجتماعی از نظر محتوایی خاص بیشتری برای مدیریت مسائل کار- خانواده دارند، این پویای مثبت ممکن است به نقش خانوادگی سرایت کنند و بدین طریق تضاد کار با خانواده راکاهش دهند (Frone & et al., 1992). از این‌رو محققانی پیشنهاد می‌کنند هنگام بررسی رابطه حمایت اجتماعی و تضاد خانواده کار باید به تأثیرات قطع‌کننده قلمرویی^۹ توجه بیشتری کند (Michel & et al., 2011).

از دیگر تمایزات مهم در این حوزه، تمایز بین دو نوع حمایت «از نظر محتوایی عام»^{۱۰} و حمایت «از نظر محتوایی خاص»^{۱۱} است. حمایت کاری عام درجه‌ای است که متناسب با آن کارمندان تصور می‌کند که سرپرست‌ها یا کارفرمایان از طریق فراهم کردن تعامل یا منابع اجتماعی مثبت، مراقب بهروزی کلی‌شان در حین کار هستند. حمایت از نظر محتوایی خاص شامل تصوراتی از مراقبت و تدارک منابعی برای تقویت یک نوع تقاضای نقشی ویژه هستند (Kossek & et al., 2011). حمایت اجتماعی خاص خانواده^۰ کار یک گام از حمایت نوعی فراتر می‌رود، از این حیث که آن نه تنها در برابر استرس ناشی از تقاضاهای شغلی سپر می‌شود بلکه با

مورد محبت دیگران بودن و این‌که بهروزی‌اش^۱ برای دیگران درگیر در یک شبکه اجتماعی که نسبت به هم تعهد متقابل دارند، مهم است (Cobb, 1976)، پیوستگی^۲ افراد به تعاملات یا روابط شخصی یا گروهی که می‌توانند موجب فراهم آوردن کمک واقعی یا تصویری برای آنان شوند (Hobfoll & Stokes, 1998: 499) تعریف کرده‌اند. محققان دیگری حمایت اجتماعی را تصورات شخص در خصوص دسترسی‌اش به روابط کمکی^۳ با کیفیت یا شدت متغیر دانسته‌اند که می‌توانند منابعی مانند انتقال اطلاعات، همدلی عاطفی، یا کمک‌های ملموس را برای وی فراهم کنند (Wiswesvaran & et al., 1999).

در خصوص رابطه حمایت اجتماعی با تعارض کار (خانواده)^۰ خانواده (کار) محققان به انواع، سطوح و تأثیرات مستقیم یا غیر مستقیم حمایت اجتماعی توجه کرده‌اند. فرون و همکاران^۴ (1997) با تمایز گذاشتن بین پیش‌بینی کنندگان «مجاور^۵» و «دور^۶» تضاد کار خانواده می‌گویند پیش‌بین کنندگان دور، تضادهای کار خانواده را از طریق پیش‌بینی کنندگان نزدیک تحت تأثیر قرار می‌دهند. آن‌ها غیر مستقیم هستند و تأثیرشان به واسطه پیش‌بینی کنندگان نزدیک‌تر صورت می‌گیرد. عوامل «مستقیم» تر به آن چیزی ارجاع دارند که گرین هوس و بیوتل^۷ پیش‌بینی کنندگان مبتنی بر زمان و مبتنی بر فشار نامیده‌اند. محققان، حمایت اجتماعی محیط کار را یک پیش‌بینی‌کننده دور تضادهای کار خانواده (از طریق فشار شغلی)، حمایت اجتماعی همسر و خانواده را یک پیش‌بینی‌کننده دور تضادهای خانواده با کار دانسته‌اند. حمایت اجتماعی‌ای که می‌تواند سه شکل ابزاری، اطلاعاتی و عاطفی پیدا کند (Siger & et al., 2009).

نظریه‌پردازان دیگری با تمایز دانستن دو قلمروی کار و خانواده، معتقدند حمایت اجتماعی قلمرو کار (برای مثال

¹ Wellbeing

² Attachment

³ Helping relationship

⁴ Frone et al.

⁵ Proximal

⁶ Distal

⁷ Greenhaus & Beutell

⁸ Cross- domain Relationships

⁹ Cross Domain Effects

¹⁰ Content General

¹¹ Content Specific

آن‌ها باور به خود اثر بخشی بر عملکرد انسان تأثیر می‌گذارد، عبارتند از فرآیندهای شناختی، انگیزشی، عاطفی و فرایندهای انتخابی (وکسلی، ۲۰۰۶؛ به نقل از ملکپها و همکاران، ۱۳۸۸).

ر سطح فردی همچنین، زنان شاغل متأهل می‌توانند با آگاه بودن از استراتژی‌های مختلف دست به تصمیم‌گیری بزنند. تصمیم‌گیری با انتخاب یک راهکار از میان چندین راهکار می‌تواند برنامه‌ریزی شده یا برنامه‌ریزی نشده است (گرفین، ۱۳۹۲: ۴۱۳). علاوه بر آگاهی، کارکنان بر اساس سازگاری شخصی، می‌توانند با استفاده از منابع شخصی خود برای همسازی مستقل با نقش‌های متعدد کاری و غیر کاری استفاده کنند. این راهبردها توسط خود اشخاص هدایت می‌شود و بر کنترل شخصی فرد بر تقاضاهای نقش غیر کاری و تعدیل آن‌ها متکی‌اند (Kirchmeyer & Cohen, 1999: 61). در نهایت بر اساس ادبیات تجربی و نظری موضوع می‌توان گفت تعارض خانواده^۵ کار تعارضی مستقیم و سراسر نیست بلکه عوامل مداخله‌گری مانند باورهای فرهنگی فراگیر، منابع حمایت اجتماعی رسمی و غیر رسمی، واقعی و ذهنی، با واسطه و بی‌واسطه، نوعی و خاص و ویژگی‌های فردی می‌توانند در تعدیل (تشدید یا ترقیق) کمیت و/یا مدیریت آن تأثیرگذارند.

روش‌شناسی تحقیق

در پژوهش حاضر از رهیافت نظریه زمینه‌ای^۶ به عنوان یکی از پرکاربردترین روش‌های کیفی استفاده شده است. این رهیافت مجاورت نزدیک بین نظریه و تجارب افراد مورد مطالعه، شناخت زمینه و اتکاء بر تحلیل استقرایی را تضمین می‌کند (Jones, 1995: 61). این رهیافت توسط دو جامعه‌شناس، گلیسر و استروس^۷، که هر کدام در پارادایم تحقیقی متفاوتی (علمی و تفسیری) آموزش دیده‌اند، توسعه یافت. ترکیب این دو پارادایم، متضمن دربرداشتن هر دو

فراهم کردن حمایتی که به طور خاص به سمت متعادل کردن تقاضاهای هر دو قلمرو جهت یافته است به حفظ منابع در هر دو قلمروی کار و خانواده کمک می‌کند (Hammer & et al., 2011). در نتیجه کارمندانی که دسترسی بیشتری به حمایت کار- خانواده‌گی خاص دارند احساس می‌کنند که آن‌ها منابع روان‌شناختی خاص کار- خانواده بیشتری از آنانی دارند که از منابع حمایتی نوعی برخوردارند. از این رو محققانی می‌گویند تحقیقات آینده برای بررسی رابطه حمایت اجتماعی و تضاد کار خانواده باید بین شکل‌های حمایت اجتماعی نوعی^۱ و خاص خانواده^۲ کار تمایز قایل شوند (Kossek & et al., 2011).

علاوه بر حمایت اجتماعی، ویژگی‌های خود و خود مدیریتی^۳ نیز به عنوان یکی از راه‌های موفقیت کسب تعادل برای مدیریت تعارض کار خانواده مطرح شده‌اند. فرد باید نقشی فعال در خودمدیریتی داشته است تا بتواند با تعادل بخشیدن به زندگی‌های خانوادگی و کاری، در راستای خودمدیریتی، بررسی انتظارات از خود، آگاه شدن از تقاضاها نسبت به خود، و به وجود آوردن انتظارات معقول درباره خود عمل کند (Quick & et al., 2004: 435-436). کنترل فردی^۴ و «باور به خود اثر بخشی» از عوامل سطح فردی تأثیر گذار بر میزان تعارض خانواده^۵ کار هستند. کنترل فردی؛ یعنی «باور شخص به این‌که می‌تواند با تأثیرگذاری مستقیم یا غیر مستقیم بر محیط خود، آن را برای خود خوشایندتر نموده و خطرات آن را کم‌تر یا کنترل نماید» (Thomas & Ganster, 1995: 7). با افزایش میزان کنترل فرد بر موقعیت شغلی‌اش، احتمال بروز تعارض کم می‌شود (Quick & et al., 2004: 413). باور به خود اثر بخشی از طریق رفتارهای انتخابی، میزان تلاش، شکل‌دهی به الگوهای فکری و واکنش‌های هیجانی بر عملکرد فرد تأثیر می‌گذارد (وکسلی، ۲۰۰۶؛ به نقل از ملکپها و همکاران، ۱۳۸۸). چهار فرایند عمده روان‌شناختی که از طریق

¹ Generic

² Self management

³ Individual Control

⁴ Self- efficacy

⁵ Approach Grounded Theory

⁶ Glaser & Strauss

ویژگی انعطاف‌پذیری و ساختاری بودن تحقیق در نظریه زمینه‌ای است. روش نظریه زمینه‌ای مجموعه‌ای نظام‌مند و ساختاریافته از شیوه‌ها را برای ساختن یک تئوری به طور استقرایی حاصل شده به کار می‌برد که ریشه در حوزه تحت مطالعه و تحت تأثیر آن قرار دارد (Glaser & Strauss, 1992). در روش نظریه زمینه‌ای جمع‌آوری، تحلیل داده‌ها و نظریه‌ای که احتمالاً به دست می‌آید، با یکدیگر ارتباط نزدیکی دارند. محقق با نظریه‌ای پیش‌انگاشته شروع نمی‌کند، ترجیحاً با حوزه‌ای از مطالعه شروع می‌کند و اجازه می‌دهد که نظریه به وسیله داده‌ها خلق شود.

مشارکت‌کنندگان در این تحقیق ۱۹ نفر از زنان معلم متأهل و بچه‌دار آموزش و پرورش شهر دلواری هستند که بر اساس روش نمونه‌گیری غیراحتمالی و هدفمند از مجموع ۲۴۹ نفر زن شاغل در این اداره انتخاب شدند. نمونه‌گیری غیراحتمالی و هدفمند غیر قابل تعمیم است و افراد نمونه بر اساس ویژگی‌های خاص مورد نظر محقق (معیارهای پیشینی) یا فرآیند تحلیل مصاحبه‌های پیشین (نمونه‌گیری نظری) انتخاب می‌شوند. به طور خاص، استراتژی انتخاب مشارکت‌کننده در تحقیق کیفی بر اهداف چندگانه شرح، تفسیر، فهم ... و بر تخیل و داوری خود محقق متکی است (Glesne & Peshkin, 1967: 27). تصمیم‌گیری درباره نمونه‌ها همواره میان دو هدف «پوشش تا سر حد امکان دامنه میدان» و «مطالعه تا سر حد امکان عمیق آن» در نوسان است. استراتژی هدف نخست این است که تا سر حد امکان از موردهای مختلف میدان را با تمامی گوناگونی‌هایش بازنمایی کند تا به این وسیله قادر است شواهدی درباره توزیع شیوه‌های نگاه به پدیده‌های خاص یا تجربه آن‌ها ارائه کند (فلیک، ۱۳۸۷: ۱۴۵). در روش نظریه زمینه‌ای معمولاً، علاوه بر نمونه‌گیری نظری، از استراتژی نمونه‌گیری حداکثر تنوع^۱ هم استفاده می‌شود. پاتن، هدف این استراتژی را تسخیر و توصیف گزاره‌های مرکزی یا برآیندهای اصلی می‌داند که بخش‌های زیادی از

تنوع مشارکت‌کنندگان را قطع می‌کند. هر یک از الگوهای مشترکی که از تنوع زیاد ظهور می‌یابد در دستیابی به تجارب هسته و جنبه‌های مرکزی، مشترک اهمیت و ارزش ویژه‌ای دارد. این نمونه‌گیری علاوه بر برجسته کردن یافته‌های مبتنی بر توصیفات بی‌همتای فردی، توضیح دهنده آن کیفیات یا عناصری است که در بین تنوع نمونه‌ای رایج هستند (Patton, 1990: 172). در این تحقیق از هر سه معیار بالا برای انتخاب نمونه‌های تحقیق استفاده شد. بدین ترتیب که متناسب با معیارهای سه‌گانه پیشینی، نمونه‌گیری نظری و حداکثر تنوع، زنان متأهل بچه‌داری از هر سه مقطع تحصیلی ابتدایی، متوسطه اول (راهنمایی)، متوسطه دوم (دبیرستان)؛ دارای مدارک تحصیلی فوق دیپلم تا دکتری؛ پست‌های سازمانی آموزشی تا پست مدیریتی و داشتن فرزندان با جنس و سن متفاوت برای انجام مصاحبه انتخاب شدند (جدول ۱). تعداد مصاحبه‌های انجام شده، ۷ مصاحبه گروهی (گروه مرکز) و ۳ مصاحبه عمیق فردی است و متوسط مدت زمان همه مصاحبه‌ها ۳۰ تا ۴۰ دقیقه است. از آنجا که به تناسب کوچکی محیط تصور می‌رفت بیشتر مصاحبه شونده‌گان به دلیل آشنایی با مصاحبه‌گر یا دیگر همکاران از اظهار نظرات واقعی خودداری کنند، از تکنیک مصاحبه گروهی استفاده شد. در این مرحله سؤالات باز، عام و کلی‌تر^۲ طرح شدند که زنان بتوانند با همکاری و مشارکت فعالانه‌تری در مصاحبه شرکت کنند. مدت زمان این مصاحبه‌های گروهی حدود ۹۰ تا ۱۲۰ دقیقه است. در مرحله بعدی، بعد از فرایند بررسی و تحلیل مصاحبه‌های پیشین، در مواردی که محققان نیازمند دستیابی به اطلاعات خاص^۳ یا عمیق‌تر پیرامون مفهوم یا مقوله‌ای خاص هستند از تکنیک‌های مصاحبه عمیق فردی به صورت حضوری یا تلفنی استفاده شد. بدین ترتیب که بعد از پیاده کردن صحبت‌های شرکت‌کنندگان در مصاحبه گروهی، جاهایی که برای محققان سؤالاتی مطرح می‌شد که پاسخگو به آنان پاسخ نداده یا به صورت گذرا به آن‌ها اشاره کرده

² General Question

³ Specific

¹ Maximum Variation

شوندگان (اعتماد پذیری)، تحلیل و بررسی فرایند تحقیق و کدگذاری توسط «ممیز پژوهشی»^{۱۲} (تأییدپذیری و وابستگی پذیری)^{۱۳} و در نهایت کدگذاری جداگانه دانشجوی و استاد و سپس ارزیابی مقایسه‌ای نتایج کدگذاری و رفع ناهماهنگی‌ها و تأیید مقولات نهایی (اعتمادپذیری و وابستگی پذیری) استفاده شد.

است، پاسخگوی مورد نظر به صورت فردی مورد مصاحبه قرار می‌گرفت. مدت زمان این مصاحبه‌های تکمیلی کوتاه‌تر از مصاحبه‌های قبلی است، در این مصاحبه‌ها سؤالات خاص‌تر طرح می‌شدند و بیشتر آن‌ها به صورت فردی است (۱۰ تا ۱۵ دقیقه). مصاحبه‌ها در هر مرحله توسط گوشی همراه پیشرفته ضبط و بعد در اولین فرصت روی کاغذ پیاده و سپس مورد تحلیل و کدگذاری قرار می‌گرفتند.

تحلیل داده‌ها بر اساس روش نظریه‌ی زمینه‌ای، اغلب به عنوان فرایند کدگذاری^۱ شناخته می‌شود که در آن داده‌ها به بخش‌های کوچک‌تری از داده‌ها تبدیل می‌شوند، و پس از مقوله‌بندی و بررسی، در راه‌های جدیدی مفهوم‌پردازی می‌شوند. فرایند کدگذاری فرایندی سه مرحله‌ای است که هر مرحله در سطحی انتزاعی‌تر از مرحله پیشین قرار دارد. این مراحل به ترتیب، از سطح کمتر انتزاعی به سطح بیشتر انتزاعی، شامل کدگذاری باز^۲، کدگذاری محوری^۳ و کدگذاری انتخابی^۴ هستند. در انتهای فرایند مقوله‌بندی کردن^۵، یک مقوله هسته^۶ به دست می‌آید که تا حد زیادی پوشش دهنده همه مفاهیم و مقوله‌های تجربی و کم‌تر انتزاعی پیشین مستخرج از تحلیل مصاحبه‌ها است (Strauss and Corbin, 1998). برای درستی و قابلیت اطمینان یافته‌های تحقیق کیفی، معمولاً چهار معیار اعتمادپذیری^۷، انتقال‌پذیری^۸، وابستگی‌پذیری^۹ و تأییدپذیری^{۱۰} وجود دارند (Lincoln & Guba, 1985; Cited in: Jones, 1995). برای ارزیابی اعتبار یافته‌های این تحقیق از ترکیبی از هر چهار معیار بالا استفاده شد. بدین منظور از ارزیابی تحلیلی‌ها و یافته‌ها توسط مصاحبه

¹ Coding Process

² Open Coding

³ Axial Coding

⁴ Selective Coding

⁵ Categorizing

⁶ Core Category

⁷ Credibility

⁸ Transferability

⁹ Dependability

¹⁰ Confirmability

^{۱۱} برای مطالعه عمیق تعریف و اصول این چهار معیار به هومن، ۱۳۸۹ و Jones, 1995 مراجعه شود.

1995 مراجعه شود.

¹² Inquiry Audition

^{۱۳} میزان پژوهشی دو نفر از اساتید جامعه‌شناسی هستند که در روش کیفی تبحر و

تجربه کافی و چندین مقاله مرتبط داشته‌اند.

جدول ۱- مصاحبه شونده‌گان و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، تحصیلی و سازمانی آنان*

نام	سن	سابقه کار	مقطع تدریس	مدرک تحصیلی	پست سازمانی	تعداد فرزندان	جنس فرزند
۱	۳۹	۱۴	متوسطه	لیسانس	دبیر	۲	پسر
۲	۳۳	۱۲	راهنمایی	فوق دیپلم	دبیر	۱	پسر
۳	۳۴	۱۴	راهنمایی	لیسانس	دبیر	۲	پسر
۴	۳۵	۱۲	راهنمایی	لیسانس	دبیر	۱	پسر
۵	۳۹	۲۳	متوسطه	فوق دیپلم	مدیر	۲	پسر - دختر
۶	۳۴	۱۴	متوسطه	لیسانس	مشاور	۱	پسر
۷	۳۳	۱۲	متوسطه	فوق لیسانس	دبیر	۱	دختر
۸	۳۳	۱۰	متوسطه	لیسانس	دبیر	۱	پسر
۹	۳۵	۹	متوسطه	لیسانس	دبیر	۱	پسر
۱۰	۴۲	۲۴	ابتدایی	فوق دیپلم	مدیر	۲	پسر
۱۱	۳۵	۱۲	ابتدایی	لیسانس	آموزگار	۲	پسر - دختر
۱۲	۳۹	۱۲	ابتدایی	لیسانس	آموزگار	۲	پسر
۱۳	۳۵	۱۰	متوسطه	فوق لیسانس	دبیر	۲	دختر - پسر
۱۴	۳۹	۱۲	متوسطه	لیسانس	دبیر	۱	پسر
۱۵	۳۹	۱۴	ابتدایی	لیسانس	معاون	۱	دختر
۱۶	۳۹	۲۰	متوسطه	لیسانس	دبیر	۲	۲ دختر
۱۷	۳۴	۸	متوسطه	لیسانس	پرورشی	۰	
۱۸	۳۵	۱۲	راهنمایی	لیسانس	دبیر	۲	۲ دختر
۱۹	۴۰	۲۰	متوسطه	دکتری	مدیر	۲	پسر - دختر

* لازم به ذکر است که شغل شوهر مصاحبه شونده‌گان به دلایل پوشیده ماندن هویت مصاحبه شونده‌گان در جدول نیامده‌اند.

یافته‌ها

پوشش سه مقوله محوری^۱ «حمایت اجتماعی»، «کنترل ناپذیری فرزندان در بستر رسانه‌ای نوین» و «تاکتیک‌های مدیریت فردی» دسته‌بندی کرد. خرده مقوله‌های حمایت اجتماعی شامل «حمایت اجتماعی نوعی»، «حمایت اجتماعی خاص»؛ و خرده مقوله‌های تاکتیک‌های مدیریت فردی شامل «مدیریت ابزاری^۲»، «مدیریت شناختی^۳» و «مدیریت عاطفی^۴» عاطفی^۵ هستند. در نهایت به نظر محققان مقوله هسته‌ای که بتواند همه این مقوله‌ها، خرده مقوله‌ها و مفاهیم را پوشش دهد، مقوله «اجتماعی، تکنو و فردی محور بودن پدیده تعارض خانواده^۰ کار» است.

در این بخش تحلیل داده‌ها بر اساس کدگذاری سه مرحله‌ای استراس و کوربین (1967) ارائه شده است. مبنای تحلیل داده‌ها واحد سطر و جمله است. پس از انتزاع مفاهیم از جملات و گزاره‌های اصلی، مفاهیم به هم نزدیک در یک سطح انتزاعی‌تر، زیر یک مقوله جای داده شدند. در مرحله‌ای باز هم انتزاعی‌تر، مقوله‌های جزئی‌تر زیر پوشش مقوله کلی و انتزاعی‌تری (مرحله کدگذاری محوری) قرار گرفتند. بر اساس تحلیل داده‌ها و متناسب با محتوای مقوله‌ها و بر اساس ادبیات تجربی و نظری تحقیق، می‌توان زمینه‌ها و بسترهای تشدید یا ترقیق‌کننده تعارض خانواده^۰ کار تجربه شده زنان مورد مصاحبه و راهبردهای آنان برای مدیریت این تعارض را زیر

1 Axial Category

2 Sub- categories

3 Instrumental Management

4 Cognitive management

5 Emotional Management

حمایت اجتماعی و پدیده تعارض خانواده - کار

حمایت اجتماعی از مهم‌ترین عواملی است که در بحث‌های مربوط به تعارض خانواده^۱ کار مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. حمایت اجتماعی؛ یعنی انواع حمایت‌های عاطفی، اطلاعاتی، یا واقعی از زن شاغل متأهل در دو حوزه سازمانی (نوعی) یا خانوادگی (خاص) که می‌تواند کمیت تعارض خانواده^۱ کار تجربه شده از سوی وی را تحت تأثیر قرار دهد. بر اساس ادبیات تجربی و نظری تحقیق و محتوای مصاحبه‌ها انواع حمایت اجتماعی را می‌توان در دو دسته حمایت اجتماعی نوعی و حمایت اجتماعی خاص جای داد. اهمیت تمایز بین این دو نوع حمایت تا جایی است که اکثر محققان این حوزه می‌گویند تحقیقات آینده برای بررسی رابطه حمایت اجتماعی و تضاد کار خانواده باید بین شکل‌های حمایت اجتماعی نوعی^۱ و خاص خانواده^۱ کار تمایز قابل شوند (Kossek & et al., 2011).

حمایت اجتماعی خاص: اکثر محققان حوزه «تعارض

کار^۱ خانواده»، حمایت اجتماعی خاص، به ویژه، حمایت همسر را که به سه شکل حمایت عاطفی، ابزاری یا اطلاعاتی ابراز می‌شود، مهم‌ترین منبع ترقیق‌کننده میزان تعارض خانواده^۱ کار می‌دانند (خالد رستگار، ۱۳۸۳). این حمایت می‌تواند به دو صورت واقعی یا تصویری است. حمایت اجتماعی خاص از این نظر «خاص» شمرده می‌شود که محدود به چارچوب خانواده و قلمروی خصوصی زندگی زن شاغل متأهل است و شامل همه زنان شاغل متأهل نوعی نمی‌شود. به عبارتی کمیت و کیفیت روابط و حمایت سایر اعضای خانواده پاسخگویان، به ویژه همسران و فرزندان‌شان، میزان آن را تعیین می‌کند. تا جایی که می‌توان گفت زنان شاغل متأهلی که دسترسی بیشتری به حمایت کار- خانوادگی خاص دارند تعارض خانواده - کار خیلی کمتری را در مقایسه با دیگران تجربه کرده‌اند.

۵: «اگر شوهرم نباشد که هیچ‌ام، خیلی کم‌کم می‌کنه،

توب!!»؛ ۱۴: «شوهرم دیگه وظایفش را می‌دونه، نیازی نیس من بهش بگم، خودش کارها را انجام می‌ده.» ۱۹: «انجام دادن تکالیف بچه‌ها بیشتر به عهده شوهرم هست.» ۱۶: «به پشتوانه کمک‌های خانواده‌ام، مشکلاتم کمتره» (ترقیق‌کننده تعارض).
نقطه مقابل حمایت خاص، عدم حمایت اجتماعی خاص یا غر و لندکردن‌های سایر اعضای خانواده است که از طریق سرزنش کردن، طعنه زدن و مقصر دانستن واقعی یا تصویری فرد شاغل و یا کمک نکردن به وی در امور مختلف خانواده موجب تشدید تعارض خانواده^۱ کار تجربه شده زنان شاغل متأهل می‌شوند. وضعیتی که موجب وارد آمدن «فشار مضاعف» بر زنان مورد مصاحبه شده تا جایی که آن‌ها در مواردی در راستای جلب حمایت سایر اعضای خانواده یا کاستن از تنش‌های خانوادگی ناچارند کارهای شخصی همسر یا کارهایی را انجام دهند که عرفاً انجام آن‌ها جزو وظایف مردانه محسوب می‌شود.

۱: «هر وقت کارها عقب میفته یا مشکلات گره می‌خورند، میگه خوب تو کار نکن. بشین تو خونه!» ۱۱: «شوهرم بارها گفته اگه تو خونه بودی و درس تربیتشون می‌کردی این کارها را نمی‌کردن، کار نکن، اینو در صورتی می‌گه که می‌دونه به حقوق من نیاز صد در صد داریم.» ۱۸: «همسر من بی‌خیال مطلق است، برای تربیت بچه‌ها اصلاً وقت نمی‌ذاره و به محض خطا کردن منو مقصر می‌دونه.» ۸: «من در این شهر غریبم، هیچ کس از خانوادم اینجا نیست که اگه لازم شد کمکی بهم بکنه، وای به روزی که فرزندم مریض بشه.» ۱۲: هم غریبم و هم همسر من چندان همراهم نیست. در نتیجه کوله باری از وظایف بر دوشم سنگینی می‌کنه. گاهی حتی رمق راه رفتن ندارم. (تشدیدکننده تعارض).

حمایت اجتماعی نوعی: حمایت اجتماعی نوعی بیشتر

به حمایت‌های مربوط به محیط‌های کاری است (خالد رستگار، ۱۳۸۳) و به دو شکل ابزاری (همکاری مستقیم و توصیه به کارمندان برای حل مسائل خانوادگی) و عاطفی (درک همدلانه، حساسیت نسبت به مسائل فرد و نگرانی خالصانه در

¹ Generic

موبایل، امکان والدین برای کنترل ارتباط بچه‌هایشان را تقلیل داده است. در نتیجه موبایل‌های شخصی نوجوانان، والدین دیگر به هیچ وجه قادر نیستند دوستان بچه‌هایشان را شناسایی یا بر آنان کنترلی داشته‌اند. همچنین استفاده از دیگر تولیدات ICT بیشتر از گذشته «خصوصی» است. مردم جوان اغلب از کامپیوترهایشان در اتاق‌های متعلق به خودشان استفاده می‌کنند، که آن‌ها در آن‌جاها همچنین مجموعه‌های تلویزیونی و ویدئویی متعلق به خودشان را تماشا می‌کنند (Wilska & Pedrozo, 2007). هر چند فراگیری تکنولوژی‌ها و استفاده از تلفن همراه موجب نگرانی عمومی شده است؛ اما بر اساس چندین مطالعه شکاف دیجیتالی بین جنسیت‌ها هنوز هم وجود دارد و تعداد خیلی بیشتری از زنان و دختران به نسبت پسران و مردان از ICT می‌ترسند (Zang, 2005). بیشتر مصاحبه‌شوندگان با اشاره به تأثیرات منفی‌ای که استفاده از تکنولوژی‌های نوین می‌تواند بر فرزندان‌شان داشته‌اند، دور بودن خود از خانواده و فرزندان‌شان و نداشتن کنترل بر آنان را یکی از مهم‌ترین منبع استرس و تعارض نقش خانگی- شغلی‌شان دانسته‌اند. تا جایی که می‌توان گفت این زنان از وجود و تأثیر این تکنولوژی‌ها و ابزارهای جدید ارتباطی «هراس شدید» دارند. ترس همه زنان مورد مصاحبه، بدون توجه به جنس فرزندان‌شان، از کنترل‌ناپذیری بچه‌ها در فضای رسانه‌ای جدید و مخاطره‌های ناشی از آن برجسته است. اما به نظر می‌رسد کسانی که پست اجرایی دارند و ناچارند زمان بیشتری را از خانه‌شان دورند دغدغه بیشتری از دیگر زنان دارند.

۱۵: (مدیر) «در غیابم تنها دخترم در خونه است؛ ... اینترنت تو خونه نداریم، تلفن ثابت هم ندارم، دخترم موبایل هم نداره، این جور خیالم راحت‌تره، دخترم نوجوان و خوبه، اما من می‌ترسم!» ۱۶ «برای انجام کارهام به کافی نت می‌رم ولی در خانه اینترنت ندارم چون از چت بازی می‌ترسم همین تلفن که هس برای نگرانیم بسه؛ اگه زنگ زدم و خط مشغول است، دلم هزار راه میره». ۹: «ماهواره را کلا قطع

مورد سلامت کارمند و خانواده‌اش) تحقق می‌یابد (فاتحی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۶). حمایت کاری نوعی درجه‌ای است که متناسب با آن کارمندان تصور می‌کنند سرپرست‌ها یا کارفرمایان از طریق فراهم کردن تعامل یا منابع اجتماعی مثبت، مراقب بهروزی کلی‌شان در حین کار هستند (Kossek & et al., 2011). عوامل سازمانی که بر تشدید یا ترقیق تعارضات خانواده^۱ کار مؤثرند طیف گسترده‌ای از آیین‌نامه‌های رسمی و اداری، تا برنامه‌ریزی مربوط به هم شیفیت بودن والدین و فرزندان، دوری و نزدیکی از مدرسه خود و فرزندان و رفتار همکاران و مدیران را شامل می‌شود.

۱۰: «همه بخش‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها به نفع دانش‌آموزان هست، معلم دیگه دیده نمیشه». ۱۹: «تو جشنواره الگوهای برتر تدریس شرکت کردم، کسی که لایق نیست داور است و نتیجه از پیش تعیین شده! خوب آدم انگیزش را خیلی از دست می‌ده». ۱۳: «بارها برای امتحان و کلاس‌های دانشگاهش با مدیر و اداره درگیر شده است»؛ ۷: «مصیبت‌ها کشیدم تا توانستم در کلاس‌های درس دانشگاه حضور یابم، بارها غیبت خوردم و تحت فشار شدید اداره خود قرار گرفتم». (تشدید کننده تعارض).

کنترل ناپذیری فرزندان در بستر رسانه‌ای نوین:

طول دهه ۱۹۹۰، رواج رسانه‌های نوین و فرهنگ‌های دیجیتالی به مرکز بحث‌ها تبدیل شدند. رسانه‌های نوین به هیچ وجه «بیرون آن‌جا» نیستند، بلکه در عوض «اینجا» در بین ما هستند. تلفن‌های همراه و اینترنت تصور زمان و فضا را تغییر داده‌اند، راه‌های کلیدی ارتباط، تعامل و فراغت شده‌اند؛ اولی اشکال پیشین ارتباط را تغییر شکل داد تا این‌که جایگزین آن‌ها شود؛ دومی به ظهور شبکه‌های اجتماعی متفاوت منجر شد (Pedrozo, 2010). ترکیب ارتباط تلفنی^۱ به صورت خصوصی از یک طرف، پرسه‌زنی در مکان‌های عمومی از سوی دیگر، یک روش جدید و جذاب حفظ کردن شبکه‌های اجتماعی برای مردم جوان شده است. استفاده از

^۱ Telecommunication

تاکتیک‌های ظاهراً متفاوت را «باج‌دهی به فرزندان و همسر» نامید. فرزندان و همسری که ارضای خاطر آن‌ها در اولویت اول همه زنان مصاحبه شده‌اند. در خصوص ویژگی‌های زنانی که از این تاکتیک استفاده کرده‌اند می‌توان گفت زنانی که در مقطع ابتدایی کار می‌کنند، خودشان با تحمل فشار بیشتر و انجام دادن کارهای خانه در صدد مدیریت تعارض‌ها برآمده‌اند (موردهای ۱۲ و ۱۵). در عوض، زنانی که سطح سواد بالاتر و توانایی مالی بیشتری داشته‌اند از ابزارهای دیگری مانند استخدام کارگر (۱۹) یا اِقناع فرزندان (۱۶) برای مدیریت این تنش‌ها سود جسته و خودشان کمتر متحمل فشارهای هر دو نوع کار خانگی و شغلی شده‌اند.

۱۲: «با وجود داشتن دو فرزند شیر خواره و مدرسه‌ای، ماشین را خودم می‌شویم و کارهای شخصی شوهرم را انجام می‌دم تا ننگه به خطر کارم، چیزی کم می‌دارم.» ۶: «خرید خونه و خرابی‌های وسایل را بیشتر خودم انجام می‌دم تا دهنش بسته باشه و غر نزنه.» ۱۵: «تمام کارهای خونه و کارهای مردونه را خودم انجام می‌دم تا دهنش بسته باشه»؛ ۱۹: «برای انجام کارهام، کارگر استخدام می‌کنم در ضمن هر روز که میرم خونه باید حتماً سی دی تو دستم باشه، تا فرزندم راضی بشه... دیگه برایش عادت شده، والا فردا بیرون اومدن از خونه را برام سخت می‌کنه.» ۱۶: «بیشتر وقت‌ها مجبور می‌شم چیزایی را برای بچه‌هام بخرم که ضروری نیست، نامحسوس مجبورم می‌کنم.»

تاکتیک‌های شناختی: این تاکتیک‌ها بیشتر بر مبنای ارتقای توانایی‌های شناختی خود زنان مورد مصاحبه یا فرزندان‌شان اتخاذ شده‌اند (توانمندسازی). توانمندسازی دو شکل عمده فردی و گروهی دارد: «توانمند سازی فردی» شامل تغییر در نگرش‌ها، باورها، عزت نفس و کارایی شخصی و افزایش دانش و مهارت‌ها و آگاهی‌های جنسیتی؛ و «توانمندسازی گروهی» شامل مشارکت‌های اجتماعی به وسیله رفتارهای جمعی، تغییرات در کلیشه‌های سنتی و فرهنگی رایج و اقدامات عملی در سطح گروهی است (Magar, 2006).

کردم چون بچه‌هام بزرگن، می‌ترسم فیلم‌های را نگاه کنند که مناسبشون نیست». ۱۰ (مدیر): «بچه‌ها که بزرگ شدن به شوهرم گفتم موتور بفروش می‌ترسم وقتی نیستیم با دوستاشون برن بیرون».

تاکتیک‌های مدیریت فردی: سومین عامل تعدیل‌کننده میزان تعارض خانواده^۰ کار پاسخگویی را می‌توان ویژگی‌ها و خصوصیات روان‌شناختی و فردی آنان دانست. بدین صورت که آیا فرد می‌تواند با اتخاذ تکنیک‌های خاصی از پس فشارها و تعارض خانواده- کار برآید یا در برابر فشار ناشی از این تعارض احساس «چندپارگی هویتی» و خستگی مفرط می‌نماید. در اینجا به نظر می‌رسد توجه به تمایزی که دوسرتو برای فهم مقاومت در زندگی روزمره بین استراتژی و تاکتیک قائل است، سودمند باشد. استراتژی برخاسته از نوعی مناسبات قدرت است که با مفاهیم مالکیت و مکان فهم می‌شود. در واقع تاکتیک، هنر ضعیفاست. ضعیفا که در مناسبات‌های قدرت و استراتژی‌های آشکار آن قرار گرفته‌اند به دنبال فرصت‌هایی می‌گردند که در چارچوب نظم موجود برای دستیابی به هدف خود ناگهان ابتکار عمل را به دست بگیرند و شگفتی بیافرینند. تاکتیک لحظه‌ای و ابتکاری است. تاکتیک‌ها به جای تضاد مستقیم از طریق کنار آمدن عمل می‌کنند (کاظمی، ۱۳۸۴: ۱۱۵ - ۱۱۲). بر اساس تحلیل مصاحبه‌ها می‌توان گفت پاسخگویی از سه تاکتیک مدیریتی متفاوت (ابزاری، شناختی و عاطفی) متناسب با سطح سواد، مقطع تحصیلی و توانایی مالی‌شان، برای مدیریت تعارض خانواده کار استفاده می‌کنند.

تاکتیک‌های ابزاری: تاکتیک‌های ابزاری ساده‌ترین و آسان‌ترین تاکتیک‌ها است و صرفاً برای ساکت نمودن طرف مقابل و رفع موقتی مسائل و گرفتاری‌های ناشی از تعارض خانواده^۰ کار اتخاذ شده‌اند. حتی برخی مشارکت‌کنندگان ابزاری را انتخاب کرده‌اند که می‌دانند به ضرر خود و خانواده‌شان است. اما «برای برآمدن از پس تعارضات و گریز از اتهام کم کاری چاره‌ای جز این ندارند». شاید بتوان این

زنان شاغل باید چندین برابر زنان دیگر است». ۱۹: «بعضی زن‌ها بی‌جنبه هستند، حقوق بگیر که میشن از کوره در میرن پس باید بر ظرفیت‌های خود بیفزایند زیبایی زن اینه که «پهلوان پشت پرده» است. زمانی که زن لطافت خودش را حفظ کنه در عین اقتدار، می‌تونه موفق باشه؛ ولی وقتی تبدیل به ی زن خسته خشک بی‌روح بشه، برای شوهرش غیرقابل تحمل می‌شه.» «زنی که بخواد امپراطور از رو باشه، لطافتش را از دست می‌ده و به درد نمی‌خوره و به مشکل بر می‌خوره. زن باید از یک طرف عشوهای زنانه داشته باشد و از طرف دیگر با قدرت پنهانش، حرفش را به کرسی بنشاند.»

511: به نقل از صادقی فسایی و همکاران، ۱۳۹۰). زنانی که از این تاکتیک برای مدیریت تعارضات شغلی^۱ خانگی‌شان استفاده کرده‌اند بیشتر کسانی هستند که سطح سواد بالایی دارند و در مقطع متوسطه شاغل هستند.

۱۳: «به بچه‌ام یاد دادم که چی کار کنه، بهش اعتماد دارم، ازش می‌خوام وقتی تو خونه نیستم کتاب داستان بخونه، وقتی رسیدم خلاصشو برام تعریف کنه.» ۱: «ازم حرف شنوی داره، اگه بگم امروز که نیسم دو ساعت با لپ‌تاب بازی کن، مطمئنم همین کارو می‌کنه.» ۱۶: «بچم به تنهایی تو خونه عادت داره، شیوه مراقبت کردن از خودشو یادش دادم.» ۱۷: «زن شاغل باید بتونه زمان را مدیریت کنه والا کلاهش پس معرکه است.» ۱۸: «باید کلاس‌های مشاوره تشکیل بدهند و زنان شاغل را با ابعاد مختلف کارخود بیشتر آشنا کنند.»

تاکتیک‌های هیجانی - عاطفی: بر اساس مفروضات

اکثر نظریه‌های جامعه‌شناختی و در فهم عامه، زنان در مقایسه با مردان عاطفی، مهربان، صبور، احساسی و ایثارگر شناخته می‌شوند.^۱ تحلیل مصاحبه‌ها تا حد زیادی مؤید این تصورات قالبی است، زیرا بیشتر زنان برای مدیریت تعارض خانواده^۱ کار از تاکتیک‌هایی با ماهیت عاطفی^۱ هیجانی استفاده کرده‌اند. در این راستا است که عده‌ای زنان را بزرگ‌ترین دشمنان خودشان می‌دانند، زیرا آن‌ها تمایل دارند اکثر تنش‌های ایجاد شده توسط تضاد کار^۱ خانواده را در خود مستحیل کنند. ظاهراً بدین دلیل که آن‌ها می‌خواهند به هر قیمتی صلح و آرامش خانگی‌شان را متناسب با انتظارات جامعه حفظ کنند (Kushnir & et al., 1996: 151). این تاکتیک‌ها که تا حد زیادی بیانگر ناتوانی زنان برای مقابله با شرایط مرد سالار پیرامون‌شان هستند بیشتر ماهیتی اجباری دارند تا اختیاری.

۲: «فقط صبوری می‌تونه فریاد رس زن شاغل است. زن شاغل باید از خودش مایه بذاره، مجبور هس خودش بیشتر کار کنه، از خواب و استراحتش بزنه، میزان از خودگذشتگی

^۱ تئوری‌های فمینیستی و مارکسیستی این مفروضات را قبول ندارند.

جدول ۲- نتایج مراحل کدگذاری سه گانه باز (مفاهیم)، مقوله‌های اصلی (محوری) و انتخابی (هسته)

مفاهیم	خرده مقوله‌ها	مقوله اصلی	مقوله هسته	
حمایت‌های همه جانبه همسر ^۱ حمایت خانواده والدین خود یا همسر ^۱ نق زدن و عدم حمایت همسر- تحمل وظایف نقشی عرفاً مردانه- بی توجهی به امور فرزندان هم شیفت بودن مدرسه خود با فرزند ^۱ عدم حمایت / حمایت سازمانی (مسئولان مدرسه و اداره)- بی‌عدالتی سازمانی (برخورد، بخشنامه‌ها)- دور بودن مدرسه و خانه رواج تکنولوژی‌های مخاطره‌ای جدید و همه جایی بودن آنان (ایترنت، ماهواره، موبایل، موتور سیکلت)- کنترل ناپذیری استفاده رسانه‌ای - مسائل پورنوگرافی باج‌دهی به فرزندان ^۱ باج‌دهی به همسر ^۱ استخدام خدمتکار- گفتگو با همسر و فرزندان افزایش دادن درایت ^۱ مدیریت زمان ^۱ بالا بردن آگاهی خود و فرزندان از مخاطرات- متعارض دیدن خانواده و مدرسه صبر - تقویت عاطفه خود ^۱ برخورد مهربانانه ^۱ از خود گذشتگی بیشتر ^۱ قدرت با حفظ لطافت ^۱ افزایش آستانه تحمل خود	خاص	حمایت اجتماعی	اجتماعی، تکنو و فردی محور بودن تعارض خانواده ^۱ کار	
	نوعی	کنترل ناپذیری فرزندان در فضای رسانه-	تکنیک‌های مدیریت فردی	
	ای جدید	ایزاری		
	شناختی			
	عاطفی			

مقوله هسته: اجتماعی، تکنو و فردی محور بودن تعارض

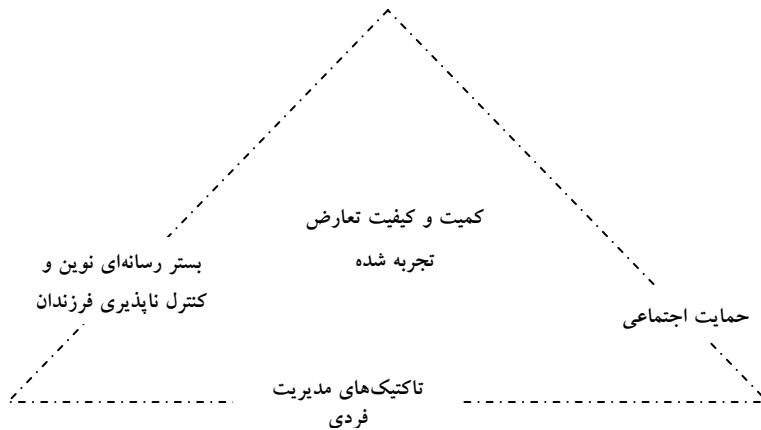
خانواده - کار

مقوله هسته در آخرین مرحله کدگذاری (انتخابی^۱) خلق می‌شود تا دربردارنده کل مفاهیم، خرده مقوله‌ها و مقوله‌های محوری مستخرج از مصاحبه‌ها است. این مقوله باید منعکس‌کننده فرایند مفهومی ساختن داده‌ها است (هومن، ۱۳۸۹: ۱۰۶). متناسب با مقوله‌های اصلی حمایت اجتماعی، دغدغه کنترل ناپذیری فرزندان در فضای رسانه‌ای جدید و تاکتیک‌های مدیریت فردی که هر سه در تعامل با هم زمینه تشدید/ ترقیق تعارض تجربه شده زنان مورد مصاحبه و راه‌های مدیریت آن هستند، از نظر محققان مفهوم انتزاعی «اجتماعی، تکنو و فردی محور بودن پدیده تعارض خانواده^۱ کار» توانایی پوشش دادن هر سه مقوله بالا را دارد و از این‌رو به عنوان مقوله هسته انتخاب شد.

مقوله هسته به دست آمده بیانگر این واقعیت است که اگر ما وضعیت تجربه تعارض خانواده^۱ کار زنان را به مثابه مثلی سه ضلعی تصور کنیم، محورهای حمایت اجتماعی،

سیطره تکنولوژی‌های رسانه‌ای نوین و کنترل ناپذیری آنان برای استفاده فرزندان و تاکتیک‌های مدیریت فردی اضلاع سه گانه آن محسوب می‌شوند که می‌توانند در تعامل با هم زمینه تشدید یا ترقیق تعارض تجربه شده و چگونگی مدیریت آن را بازنمایی کنند. به عبارتی کمیت و کیفیت فشار تجربه شده ناشی از تعارض خانواده کار نتیجه تعامل و تأثیر متقابلی این اضلاع سه گانه است (نمودار ۱).

¹ Selective



نمودار ۱- محورهای سه گانه تعدیل کننده تعارض خانواده - کار (منابع فردی، حمایت اجتماعی و عوامل تکنولوژیک)

بحث و نتیجه

بر اساس تحلیل داده‌ها، می‌توان گفت هر چند جدایی محل کار و خانواده، فرهنگ مردسالاری حاکم، آیین‌نامه‌های سازمانی و اهمیت نقش همسری و مادری شرایط جامعه‌ای و عامی هستند که تجربه تعارض ناشی از داشتن نقش‌های همزمان همسری، مادری و معلمی زنان مورد مصاحبه را تحت تأثیر قرار داده‌اند؛ متناسب با اصول نظریه زمینه‌ای می‌توان از دیگر شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر سخن گفت که زمینه تنوع، تخفیف یا تشدید اثرپذیری از شرایط علی یا واکنش‌های راهبردی این زنان در برابر شرایط علی را فراهم نموده‌اند. تا جایی که می‌توان گفت تجارب زیسته و در نتیجه پیامدهای اشتغال زنان مشارکت کننده در این مطالعه متأثر از شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر زندگی‌شان که شامل طیف وسیعی از ویژگی‌ها و توانایی‌های فردی، بستر خانوادگی، مدرسه‌ای، جامعه‌ای تا سطح جهانی امتداد می‌شوند، متنوع است. البته این بدان معنی نیست که هیچ گونه تجربه زیسته مشترکی بین این زنان وجود ندارد. برای مثال همه این زنان به نوعی در خصوص نرسیدن به امور خانگی‌شان احساس نگرانی کرده‌اند. اما در این جا بیشتر به شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گری پرداخته می‌شود که زمینه تنوع در تجارب زیسته و در نتیجه پیامدهای اشتغال برای این زنان هستند.

در فراگیرترین سطح (سطح جهانی)، یکی از مهم‌ترین

شرایط مداخله‌گر، سلطه رسانه‌های نوین و خصلت ویژه کنترل‌ناپذیری آن‌ها است که، غیر مستقیم، زمینه تشدید تعارض خانواده^o کار زنان مورد مطالعه را فراهم کرده است. در شرایط امروزی، در تقابل با دوران ماقبل مدرن و حتی مدرن که «چرخه فرهنگ»، در درون یک اجتماع، فرهنگ و یا یک ملت صورت می‌گرفت و خانواده‌ها، اجتماع، یا دولت‌ها توانایی کنترل و نظارت بر رفتارهای فرزندان‌شان را داشتند، چرخه فرهنگ‌پذیری از مرزهای فرهنگی و مرزهای سیاسی-ملی فراتر رفته و رسانه‌های ملی در میان انبوه رسانه‌های الکترونیکی، رسانه‌های چاپی، اینترنت و سایر رسانه‌ها تنها به بخش کوچکی از طیف رسانه‌ای تبدیل شده‌اند (متنظر قائم، ۱۳۷۹: ۲۶۱). بنابراین نه دولت و نه خانواده‌ها، هیچ یک، نمی‌توانند چگونگی استفاده از این رسانه‌های ماهواره‌ای و مجازی را کنترل کنند و فرزندان می‌توانند به دور از کنترل والدین و دولت برنامه‌هایی را گزینش و انتخاب کنند که متناسب با معیارها و ارزش‌های فرهنگی مقبول والدین، اجتماع یا جامعه‌شان نیستند؛ یا حداقل والدین‌شان این گونه احساس و فکر می‌کنند. هر چند این وضعیت می‌تواند وضعیتی عام و فراگیر است، اما به نظر می‌رسد والدین کارمندی که زمان بیشتری از وقت‌شان را در بیرون از خانه سپری می‌کنند، و یا نسبت به آسیب‌های ناشی از این رسانه‌ها آگاهی بیشتری دارند، نگرانی و دغدغه بالاتری در خصوص

برخوردار هستند تعارض خانواده کار کمتری را در مقایسه با دیگر زنان تجربه کرده‌اند.

شرط دیگری که در تنوع تعارض تجربه شده زنان و کیفیت راهبردهای مقابله‌ای آنان سهم بسزایی داشته، سطح سواد و توانایی‌های مالی این زنان است. بدین ترتیب معلمانی که مدرک لیسانس و بالاتر و یا توانایی مالی بیشتری داشته‌اند، توانسته‌اند با راهنمایی و توانمندسازی فرزندان‌شان یا استخدام کارگر خانگی تا حد زیادی از دغدغه‌های ناشی از داشتن مسئولیت‌های چندگانه خود بکاهند. به عبارتی این زنان، در مقایسه با دیگر زنان، دغدغه و نگرانی کمتری نسبت به چگونگی مدیریت تعارض‌های ناشی از داشتن نقش‌های خانگی و شغلی همزمان داشته‌اند. در مقابل زنانی که مدرک تحصیلی پایین‌تر یا درآمد کمتری داشته‌اند تنها با محدودسازی فرصت‌های خود یا فرزندان‌شان و تحمل فشار مضاعف (مانند انجام دادن وظایف شوهری علاوه بر وظایف همسری، قطع تلفن، اینترنت و ...) توانسته‌اند تعارض‌های ناشی‌شان را مدیریت کنند. به عبارتی، آن‌ها صرفاً در راستای هدف کاهش تنش‌های خانوادگی و حفظ آرامش ظاهری خانواده عمل کرده‌اند. می‌توان گفت هر چند متناسب با تحقیق کیرک (2013) همه این زنان در برابر محدودیت‌های ناشی از تعارض کار^۱ خانه منفعلانه عمل نکرده و تاکتیک‌هایی را برای مدیریت این تعارض به کار گرفته‌اند؛ اما نوع و ماهیت تاکتیک اتخاذ شده و پیامدهای آن برای زنان مورد مصاحبه با توجه به سطح سواد، مقطع تدریس و توانایی مالی آنان متفاوت و متنوع است.

از نکات جالب توجه تحلیل مصاحبه‌ها این است که هر چند همه این زنان به گونه‌ای شرایط سازمانی و رفتار مدیران مدرسه را زمینه‌تشدید کننده تعارض تجربه شده‌شان دانسته‌اند؛ آنان، در مقایسه با برجسته کردن شرایط مداخله‌گر خانوادگی و یا رسانه‌ای، توجه کمی به شرایط سازمانی تشدید یا ترقیق کننده تعارض تجربه شده‌شان داشته‌اند. برای توجیه این عدم توجه می‌توان دو دلیل ذکر کرد: یا بر اساس تحقیق

استفاده فرزندان‌شان از این رسانه‌ها دارند. در این مطالعه اکثر زنان، از این‌که عدم حضورشان در خانه، سبب شده نتوانند کنترلی بر نحوه استفاده فرزندان‌شان از رسانه‌های نوین داشته‌اند احساس فشار و نگرانی شدیدی دارند. هر چند زنان مدیر و معاون که زمان بیشتری را در بیرون از خانه سپری می‌کنند و زنانی که فرزندان نوجوان و جوان، به ویژه فرزند دختر دارند، نسبت به کنترل ناپذیری رسانه‌ها نگران‌ترند. از این‌رو، یکی از مهم‌ترین شرایط مداخله‌گر در تشدید تعارض تجربه شده این زنان از مرزهای نزدیک اجتماع و حتی «جامعه»^۱ی^۱ فراتر می‌رود و در بستری فراجامعه‌ای اتفاق می‌افتد.

از دیگر شرایط میانجی‌گر مهم و مؤثر بر تجربه و احساس تعارض کار^۱ خانواده در بین زنان مصاحبه شونده، برخورداری یا عدم برخورداری از حمایت اجتماعی خانوادگی، به ویژه حمایت یا عدم حمایت اجتماعی همسر است. وضعیتی که نقش مهم آن در تعدیل و ترقیق تعارض کار - خانواده در اکثر تحقیقات داخلی (رستگارخالد، ۱۳۸۵؛ کرد و همکاران، ۱۳۹۱) و خارجی (Gilbert, 1987; Bellavia & Frone, 2005; Kirk, 2015; Annor, 2014) تأیید شده است. حمایت همسر در دوران جدید به دو علت می‌تواند نقش مهمی در تقلیل تعارض تجربه شده خانواده کار داشته است. اول این‌که، مهاجرت به شهرها، گسترش خانواده هسته‌ای و دوری از خویشاوندان افول حمایت‌های خویشاوندی سنتی را در پی داشته است. دوم در بستری که سازمان‌ها و نهادهای رسمی نمی‌توانند یا نمی‌خواهند ابزارها و منابع لازم و کافی برای کمک به زنان متأهل مادر و شاغل را فراهم کنند حمایت همسر می‌تواند مهم‌ترین منبع تقلیل‌دهنده تجربه تعارض کار-خانواده است. بر اساس تحلیل مصاحبه‌ها، حمایت یا عدم حمایت خانوادگی، به ویژه همسر، از مهم‌ترین شرایط زمینه‌های مداخله‌گر در ترقیق یا تشدید تعارض تجربه شده زنان مورد مصاحبه است. همه زنانی که از حمایت همسرشان

¹ Societal Level

فراگیری رسانه‌های کنترل ناپذیر نوین و مخاطره پذیری فرزندان و توانایی شناختی و مالی خود زنان و خانواده‌هایشان برای مدیریت تنش‌های ناشی از داشتن همزمان سه نقش همسری، مادری و معلمی متنوع است.

منابع

استراس، آ. و کوربین، ج. (۱۳۸۵). *اصول روش تحقیق کیفی*، نظریه‌های مبانی رویه‌ها و شیوه‌ها، ترجمه: بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.

اعزازی، ش. (۱۳۸۲). *جامعه‌شناسی خانواده، با تأکید بر نقش، ساختار و کارکرد خانواده در دوران معاصر*، تهران: روشنگران و مطالعات زنان.

رستگارخالد، ا. (۱۳۸۵ الف). «زنان شاغل و بررسی تأثیر منابع کنترل فشار بر ترکیب نقش‌های شغلی^۰ خانوادگی آنان»، *مباحث بانوان شیعه*، ش ۸، ص ۷-۳۶.

رستگارخالد، ا. (۱۳۸۳). «رابطه کار خانواده تفاوت‌های جنسیتی در برخورداری از حمایت اجتماعی»، *زن در توسعه و سیاست*، ش ۹، ص ۵۵-۷۶.

رستگارخالد، ا. (۱۳۸۵). «اشتغال زنان و ضرورت کنترل فشارهای ناشی از کار خانگی»، *دانشور رفتار*، ش ۱۹، ص ۳۳-۵۲.

صادقی‌فسایی، س. و رجبی لاریجانی، م. (۱۳۹۰). «استراتژی‌های توانمندسازی زنان در مقابله با آزارهای جنسی در محیط کار»، *مجله تحقیقات زنان (مجله مطالعات زنان)*، دوره ۵، ش ۳، ص ۷۱-۹۸.

صلاحیان، ا.؛ کجیاف، م.؛ نوری، ا.؛ مولوی، ح. و حسن‌زاده، م. (۱۳۸۹). «برخی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار^۰ خانواده»، *دانشور رفتار*، ش ۴۳، ص ۲۱-۳۰.

کیرک (2013) این زنان بیشترین توان استدلالی‌شان را از گفتمان [مسلط سنتی‌ای] می‌گیرند که هنوز مهم‌ترین استعداد ذاتی و برتر زنان را در پرورش و مراقبت از بچه‌ها و در ایفای نقش‌های خانگی جستجو می‌کنند. یا این‌که بر اساس تحقیق آنور (2015) آن‌ها آشنایی و آگاهی چندانی از سیاست‌های حمایتی سازمانی ندارند و حتی انتظار چنین حمایت‌هایی را از سازمان‌های رسمی ندارند.

در نتیجه تأثیرات متقابل شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر و راهبردهای کنش / کنش متقابل زنان مورد مصاحبه، می‌توان گفت پیامدهای ناشی از داشتن همزمان سه مسئولیت مهم همسری، مادری و معلمی برای این زنان یکسان نیست. بدین ترتیب که زنان برخوردار از حمایت خانواده، به ویژه حمایت همسر؛ دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر و از نظر مالی توانمند، توانسته‌اند با نادیده گرفتن یا کم‌اهمیت دانستن هنجارهای تفکیک نقش جنسیتی سنتی، توانمندسازی خود یا فرزندان، و استخدام کارگر خانگی از شدت تجربه تعارض خانواده^۰ کارشان بکاهند. در مقابل، زنانی که نه تنها از هیچ‌گونه حمایت خانوادگی برخوردار نیستند، بلکه با تحقیر و سرزنش همسر مواجه هستند؛ مدارک تحصیلی پایین و یا توان مالی اندکی برای مدیریت یا کاهش تعارض خانواده - کار داشته‌اند؛ و همچنین آنانی که مدیر یا معاون بوده و یا دختران نوجوان و جوانی داشته‌اند که نگران آسیب‌پذیری آن‌ها در برابر فراگیری رسانه‌های کنترل‌ناپذیر نوین هستند، تعارض خانوده کار شدیدتری را تجربه کرده‌اند. مدیریت تعارض خانوده^۰ کار از سوی زنان اخیر بیشتر در راستای تحمل فشار مضاعف ناشی از داشتن نقش‌های چندگانه و حفظ آرامش ظاهری خانواده و کسب رضایت همسر و فرزندان است.

در نهایت می‌توان گفت هر چند داشتن سه نقش همسری، مادری و معلمی، تنش‌هایی را برای این زنان به همراه داشته است؛ اما احساس و تجربه تعارض کار - خانواده^۰ زنان معلم مورد مصاحبه بسته به ویژگی‌های بستر خانوادگی،

- ۱۲۹ - ۱۵۰.
- مرکز امور مشارکت زنان. (۱۳۸۰). مجموعه مقالات همایش زنان و صرفه‌جویی، تهران: زیتون.
- ملکیها، م.؛ باغبان، ا. و فاتحی‌زاده، م. (۱۳۸۹). «مدیریت تعارض کار خانواده یک بررسی تجربی در کارمندان زن»، *روان‌شناسی تحولی*، ش ۲۴، ص ۳۴۵-۳۵۲.
- ملکیها، م.؛ باغبان، ا. و فاتحی‌زاده، م. (۱۳۸۸). «بررسی اثر بخشی مدیریت تعارض کار ° خانواده بر کاهش تعارض کار ° خانواده و خانواده ° کار زنان شاغل»، *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ش ۹، ص ۱۳۳-۱۵۳.
- منتظر قائم، م. (۱۳۷۹). «رسانه‌های جمعی و هویت»، *مطالعات ملی*، ش ۴، ص ۲۵۱-۲۶۳.
- میلانی‌فر، ب. (۱۳۷۴). *بهداشت روانی*، تهران: اختران.
- ندری‌ابیانه، ف. (۱۳۸۵). «خانه‌داری، اشتغال و زنان ایرانی»، *مباحث بانوان شیعه*، ش ۹، ص ۸۹-۱۲۲.
- هومن، ح. (۱۳۸۹). *راهنمای عملی پژوهش کیفی*، تهران: سمت.
- یاحسینی، ق. (۱۳۹۱). *رئیس علی دلواری، تجاوز نظامی بریتانیا و مقاومت جنوب*، تهران: پردیس دانش‌یزدانی، م. (۱۳۸۹). «بررسی دیدگاه زنان شاغل درباره تأثیر اشتغال زنان بر استحکام خانواده»، *مطالعات علوم اجتماعی ایران (دانشگاه آزاد واحد خلیخال)*، ش ۵، ص ۱۳۱-۱۵۰.
- Adams, G.A. King, L. A. & King, D.W. (1996) "Relationship of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 81(4): 411- 420.
- Allen, T. Herst, D. Bruck, C. & Sutton, M. (2000) "Consequences Associated with Work- to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research", *Journal of Occupational and Health Psychology*, 5: 278- 308.
- Annor, F. (2014) "Managing work and family فاتی‌زاده، م.؛ تقوی، ا. و سلطانی، م. (۱۳۸۶). «بررسی ارتباط بین حمایت اجتماعی و تعارض کار ° خانواده زنان شاغل»، *مشاوره شغلی و سازمانی*، ش ۱، ص ۱۲۱-۱۳۳.
- فلیک، ا. (۱۳۸۷). *درآمدی بر تحقیق کیفی*، ترجمه: هادی جلیلی، تهران: نی.
- کاظمی وریج، ع. (۱۳۸۴). «پروبلماتیک زندگی روزمره در مطالعات فرهنگی و نسبت آن با جامعه ایران»، *مطالعات فرهنگی و ارتباطات*، ج ۱، ش ۴، ص ۱۲۳-۱۴۹.
- کرد، م.؛ عطاران، م. و منصوریان، ی. (۱۳۹۱). «بررسی تجربه دبیران زن از ایفای همزمان نقش کار- خانواده و تأثیر آن بر چگونگی تدریس آن‌ها»، *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ش ۳۰، ص ۱۲۵-۱۴۸.
- کیانمهر، م. (۱۳۷۸). «تأثیر اشتغال زن بر خانواده (بررسی مشکلات زنان شاغل و متأهل در خانواده)، کار و جامعه»، ش ۳۲، ص ۱۵-۲۴.
- گروسی، س. و آدینه‌زاد، ر. (۱۳۸۹). «بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش‌های شغلی و خانگی در بین زنان شاغل شهر کرمان»، *علوم اجتماعی (دانشگاه فردوسی مشهد)*، ش ۱۵، ص ۱۲۱-۱۴۰.
- گریفین، م. (۱۳۹۲). *رفتار سازمانی*، ترجمه: سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.
- محمودیان، ح.؛ رازقی نصر آباد، ح. و کارگر شورکی، م. (۱۳۸۸). «زنان مهاجر تحصیل کرده در تهران»، *پژوهش زنان*، دوره ۷، ش ۴، ص ۵۱-۷۰.
- مقصودی، س. و بستان، ز. (۱۳۸۳). «مشکلات ناشی از هم‌زمانی نقش‌های خانگی و اجتماعی زنان شاغل شهر کرمان»، *مطالعات زنان*، ش ۲(۵)، ص

- Role Satisfaction, and Self Efficacy", *Family Relations*, 50(3): 230- 238.
- Ford, M. T. Heinen, B.A. Langkamer, K.L. (2007) "Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta Analysis of Cross-Domain Relations", *Journal of Applied Psychology*, 91: 57- 80.
- Fron, 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: 145- 167.
- Frone, M. R. Russell, M. & Cooper, M.L. (1992) "Antecedents and Outcomes of Work ° Family Conflict" Testing a Model of the Work ° Family Conflict Interference", *Journal Of Applied Psychology*, 77: 65- 78.
- Glaser, B. & Strauss, A. (1992) *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.
- Glesne, J. & Peshkin, A. (1967) *Becoming qualitative researchers*. White Plains, NY: Longman.
- Gilbert, L.A. (1987) "Women and Men Together but Equal: Issues for Men in Dual- Career Marriages", In: M. Scher, et al. (Eds), *Handbook of Counseling and Psychotrapy With Men*. Newbury Park: Sage. p. 278- 293.
- Hall, D. T. & Ritzer, J. (1988) "Balancing Work and Family Life: What Can Organizations Do to Help?", *Acedemy of Management Executives*, 2: 213- 223.
- Hammer, L.B. Kossek, E.E. Anger, W. K. Bodner, T. & Zimmerman, K. (2011) "Claryfying Work- Family Intervention Process: The Roles of Work ° Family Conflict and Family Supportive Suprvisor Behaviors", *Journal of Applied Psychology*, 96: 134- 150..
- Harr, J.M. Spell, C. & Driscoll, M.O. (2009) "Managing Work- Family Conflict: Exploring Individual and Organisational Options", *NZJHRM, Special Issue: Work-Family & Gender*, 9(3): 200- 215.
- Hashim, N. and Mohd Ishar, N.I. and Wan Rashid, W. E. & Saidudin Masodi, M. (2012) "Personality Traits, Work ° Family Conflict and Job Satisfaction: Items Validity using Rasch Measurement Approach", *Social and Behavioral Sciences*, 65:1013- 1019.
- Hobfoll, S.E. (1998) *Stress,culture and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum Press.
- International Labour Office. (2009) *Global employment trends for women: March demands: The perspectives of employed parents in Ghana*", in: Z. Mokomane (Ed), *Work- Family Interface in Sub-Saharan Africa*, Cambridge: University of Cambridge, Pp. 17-36.
- Annor, F. (2014) "Managing Work and Family Demands: the Perspectives of Employed Parents in Ghana", in: Z. Mokomane (Ed), *Work- family Interface in Sub-Saharan Africa*, Cambridge: University of Cambridge, p.17- 36.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007) "The Job Demands- Resources Model: State of the Art", *Journal of Managerial Psychology*, 22(3):309- 328.
- Barling, J. (1990) *Employment, Stress and Family Functioning*. Chichester: Wiley.
- Baltes, B. B. Zhdanova, L.S. & Clark, M.A. (2011) Examining the Relationship between Personality, Coping Strategies, and Work-Family Conflict *Journal of Business and Psychology*, 26(4): 515- 530.
- Beck, U. (2007) *Risk society: Towards a New Modernity*, seventh print, London: Sage.
- Bellavia, G. M. & Frone, M.R. (2005) "Work- Family Conflict", in: Barling, J. & Frone, M.R. (Eds), *Handbook of Work Stress* (p 113- 147). CA: Sage.
- Binti Panatik, S. A. Zainal Badri, S. KH. Rajab, A. Abdul, R. & Mad Shah, I. (2011) "The Impact of Work Family Conflict on Psychological Well- Being among School Teachers in Malaysia", *Social and Behavioral*, 29: 1500- 1507.
- Bolton, S. & Houlihan, M. (2009) Are We Having Fun Yet? A Consideration of Workplace Fun and Engagement *Employee Relations*, 31(6): 556- 568.
- Byron, D. (2005) "A Meta ° Analytic Review of Work ° Family Conflict and Its Antecedents", *Journal of Vocational Behavior*, 67: 169- 198.
- Chafetz, J. (2006) *The Varieties of Gender Theory in Sociology* , in: Handbook of the Sociology of Gender, Janet Saltzman Chafetz (Eds), USA: Springer, p 3-24.
- Cobb, S. (1976) " Social Support as Moderator of Life Stress", *Psychosomatic Medicine*, 38: 300- 314.
- Duxbury, L. & Higgins, C. and Lee, C. (1993) "Work ° Family Conflict, A Comparison by Gender, Family Type, and Perceived Control", *Journal of Family Issues*, 15: 449- 446.
- Erdwins, C.J. Buffardi, L.C. Casper, W.J. & O. Brien, A.S. (2001) "The Relationship of Women's Role Strain to Social Support,

- Bandung, Indonesia.
- Patton, M.Q. (1990) *Qualitative evaluation and research methods* (2nd Ed). Newbury Park: Sage.
- Pascall, G. Lewis, J. (2004) "Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe", *Journal of Social Policy*, 33:373-394.
- Pedrozo, S. (2010) "To Be "Cool" or not to Be "Cool": Young People,s Insights on Consumption and Social Issues in Rio De Janerio", *Journal of Youths Studies*, p1- 15.
- Quick, J.D. Henley, A.B. & Quick, J.C. (2004) "The Balancing Act: At Work and at Home", *Organizational Dynamics*, 33(4): 426-438.
- Selvarajan, T.T. Cloninger, P.A. & Singh, B. (2013) "Social Support and Work- Family Conflict: A Test of an Indirect Effects Model", *Journal of Vocational Behavior*, 83: 486- 499.
- Siger, C. P. & Wiese, B. S. (2009) " Social Support Fron Work and Family Domains as an Antecedent or Moderator of Work Family Conflicts?", *Journal of Vocational Behavior*, 75(1): 26- 37.
- Spencer, D. A. (1984) "The Home and School Lives of Women Teachers", *The Elementary School Journal*, 84(3):282- 298.
- Spencer, D. A. (1987) "The Personal Lives of Women Teachers: an Intergenerational View", *Teacher Education Quarterly*, 14(2): 47- 51.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1990) *Basics of qualitative research: grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998) *Basics of Qualitative Resarch: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. US: Sage Publications(2nd).
- Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995) "Impact of Family ° Supportive Work Variables on Work- Family Conflict and Strain: A Control Perspective", *Journal of Applied Psychology*, 80(1): 6- 15.
- Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995) "Impact of Family ° Supportive Work Variables on Work- Family Conflict and Strain: A ControlPerspective", *Journal of Applied Psychology*, 80(1): 6- 15.
- United Nations Statistics Division. (2012) *Per Capita GDP in U.S. Dollars, All Countries for All Years*. National Accounts Main Aggregates Database, Economic Statistics Branch; 2012. <http://unstats.un.org/unsd/snaama/dnlList.asp>.
209. Geneva: International Labour Organization.
- Jones, S. R. (1995) *Voices of identity and differnce: a qualitative explorations of identity development in women college studies*, Ph D Dissertation.
- Kinnunena, U. Vermulstb, A.D. Gerrisb, J. & Kikangasa, A. M. (2003) "Work- Family Conflict and its Relations to Well- Being : the Role of Personality as aModerating Factor", *Personality and Individual Differences*, 35: 1669- 1683.
- Kirchmeyer, C. & Aron, C. (1999) "Different strategies for Managing the Work- Nonwork Interface : Test for Unique Pathways to Work Outcomes", *Journal of Work and Stress*, 13(1): 175- 183.
- Kirk, J. (2015) "Impossible Fictions: The lived experience of women teachers in Karachi", *Chicago Journals*, <http://www.jstor.org/stable/10.1086/423360>(20 15/ 03/ 04).
- Kossek, E.E. Pichler, S. Bodner, T. & Hemmer, L. B. (2011) "Workplace Social Support and Work ° Family Conflict: A Meta Analysis Claryfying the Influence of General and Work ° Family Specific Supervisor and Organisational Support", *Personnel Psychology*, 64: 289- 313.
- Kushnir, T. Malkinson, R. and Kasan, R. (1996) "Recoding Work/ Home Conflicts in Employed Couples: A Proposed Program to Balance Job and Family Demands", *Contemporary Family Therapy*, 18(1):147- 159.
- Lapierre, L.M. & Allen, T.D. (2006) "Work-Supportive Family, Family- Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem- Focused Coping: Implications for Work ° Family Conflict and Employee Well Being", *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(92): 169- 181.
- Mehran, G. (2006) "A Study of the Achivements and Remaining Challanges in Female Education in Iran", *Women,s Studies*, 3(3):11- 32.
- Michel, J. S. Kortba, L. M. Mithchelson, J. K. Clark, M. A. & Baltes, B. B. (2011) "Antecedents of Work Family Conflict: Ameta Analythic Review", *Journal of Organizational Behaviour*, 32: 689- 725.
- Nurhazirah, H. & Abdul Kadir, O. (2011) "*Moderating Effect of Personality Traits on the Relationship between Work- Family Conflict and Job Satisfaction*", Confrence on Bihavioural ° Environmental Studies,

- Vinokur, A.D. & Van Ryan, M. (1993) "Social Support and Undermining in Close Relationships: Their Independent Effects on Mental Health of Unemployed Persons", *Journal of Personality and Social Psychology*, 45: 350- 359.
- Wilska, T.A. & Pedrozo, S. (2007) "ew Technology and Young People,s Consumer Identities", *Young Nordic Journal of Youth Research*, 15(4):343- 368.
- Wiswesvaran, C. Sanchez, J.I. & Fisher, J. (1999) The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta Analysis *Journaal of Vocational Behavior*, 54:314- 334.
- Zhang, K. (2005) *China's online education: rhetoric and realities*. In A.A. Carr-Chellman (Ed.), *Global Perspectives on E-learning: rhetoric and reality* (p 21-32). London: Sage Publications.



