

مقدمه

با توسعه اقتصاد بازار صنعتی طی سه قرن گذشته، روندهایی آغاز شد که فعالیت‌های مرتبط با تولید درآمد و مراقبت از اعضای خانواده را منفک کرد. قبل از ظهور صنعت و رشد اقتصاد بازار، بخش زیادی از تولید توسط خانواده‌ها برای مصرف خودشان انجام می‌شد (گوگینز^۱، ۱۹۹۱: ۱۵). هرچه اقتصاد بازار بیشتر صنعتی شد، محیط‌های کار بیشتری در بیرون از خانه ایجاد شد، همین‌طور که صنعتی شدن شتاب گرفت، اصطلاح کار با اشتغال مترادف و تنوع در موقعیت‌های شغلی و خانوادگی امکان‌پذیر شد (مورف^۲، ۱۹۸۹: ۲۳).

به‌دنبال جدایی محل کار از خانه، موضوع تأثیر کار و خانواده بر یکدیگر و یا ترکیب آنها نیز اهمیت یافت. چندین اصطلاح برای بیان چگونگی تأثیر کار و خانواده و یا ترکیب آنها با یکدیگر مطرح شده است. در این میان تعارض کار- خانواده (گرینهاوس و بوتل^۳، ۱۹۸۵: ۷۶) و تعادل بین کار- خانواده / زندگی، به‌ترتیب بیشترین توجه را در میان محققان جلب کرده است. تعارض کار- خانواده که توسط نظریه نقش پشتیبانی می‌شود، استدلال می‌کند که فشارهای ناسازگار متقابل ناشی از نقش‌های شغلی / خانوادگی باعث تعارض بین نقش می‌شود و تحقق انتظارات خانوادگی یا کاری را دشوار می‌کند (گرین هاوس و بوتل، ۱۹۸۵: ۷۷).

گرینهاوس و بوتل (۱۹۸۵) در مدل تأثیرگذار خود به ارائه سه شکل خاص تعارض کار- خانواده پرداخته‌اند، تعارضات زمان‌محور (فشار زمانی، کمبود زمان برای خانواده و استراحت) هنگامی به‌وجود می‌آید که افراد به‌علت فشارهای حاصل از یک نقش، از انجام نقش‌های دیگر باز می‌مانند. تعارضات روان‌محور یا تعارض مبتنی بر تنش (اضطراب، خستگی، تنش) اشاره به فشارهای تولیدشده یک نقش دارد که بر عملکرد فرد در سایر حوزه‌ها تأثیر می‌گذارد و تعارضات رفتارمحور به الگوهای خاص رفتاری درون یک نقش اشاره دارد که با انتظارات سایر نقش‌ها ناسازگار است.

تعادل بین کار خانواده / زندگی از یک چشم‌انداز تعادل استفاده می‌کند و به «میزان مشارکت افراد در بازی‌های خانوادگی و نقش یکسانی از آنها و رضایت آنها» اشاره دارد (گرین هاوس، کالینز و شاول، ۲۰۰۳: ۵۱۳). سرریز کار از خانواده^۴ (کروتز^۵، ۱۹۸۴: ۷۳؛ زدک^۶، ۱۹۹۲: ۵)، تسهیل کار- خانواده^۷ (فرون، یاردلی و مارکل^۸، ۱۹۹۷: ۱۴۶) یا غنی‌سازی کار- خانواده^۹ (گرینهاوس و پاول، ۲۰۰۶: ۷۲)، مرز

1. Googins
2. Morf
3. Geenhaus & Beutel
4. Work-family spillover
5. Crouter
6. Zedeck
7. Work-family facilitation
8. Frone, Markel, Yardley
9. Enrichment

خانواده - کار^۱ (کلارک^۲، ۲۰۰۰: ۷۴۸)، سرحد کار- خانواده^۳ (اشفورث^۴ و همکاران، ۲۰۰۰: ۴۷۳) و ترکیب کار- خانواده^۵ (کانتر، ۱۹۷۷: ۷۷) از دیگر مفاهیمی هستند که محققان مختلف برای نشان دادن ارتباط بین حوزه کار و خانواده مطرح کرده‌اند.

فرن^۶ (۲۰۰۳: ۱۴۳) تعادل کار- زندگی را «سطوح پایین تعارض بین نقشی و سطوح بالای تسهیل بین نقش‌ها» عنوان کرد. کرچمیر^۷ (۲۰۰۰) تعادل را «داشتن انرژی، زمان و تعهد کافی برای تجربیات ارضاءکننده در همه ابعاد زندگی» می‌داند. ویدانف^۸ (۲۰۰۵) تعادل را به عملکرد مؤثر در هر دو بعد کار و زندگی، زمانی که منابع کافی برای مواجهه با تقاضاهای هر دو حوزه وجود دارد، اطلاق می‌کند.

صرف‌نظر از اصطلاحات خاص، مفاهیم و تعاریف بالا، چشم‌اندازهای جدیدی را به ادبیات خانواده- کار اضافه کرده و توانسته‌اند این حوزه تحقیقاتی را توسعه بخشند. مطالعه تعارض کار و خانواده و پیامدهای آن در سال‌های اخیر اهمیت بیشتری یافته است و شرایط فعلی باعث خواهد شد که در آینده نیز افزایش یابد (کائو و همکاران^۹، ۲۰۱۸: ۲۴۵؛ هراس رکوئر و سگویا^{۱۰}، ۲۰۲۱: ۲۳). هم مردان و زنان ممکن است درجاتی از تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی را تجربه کنند، شواهد نشان می‌دهد که زنان خواسته‌های خانوادگی بیشتری دارند، درحالی‌که مردان بیشتر از تقاضاهای کاری رنج می‌برند (کوین و اسمیت^{۱۱}، ۲۰۱۸: ۳۹۰). در جوامعی مانند ایران (ربانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳) که تقسیم نقش‌های جنسیتی به‌گونه‌ای است که مسئولیت امور خانه و فرزندان برعهده زنان است، زنان در تطبیق کارهای مزدی و نقش‌های درون خانه با مشکلات فراوانی مواجه هستند. این مشکلات می‌تواند هم باعث کاهش بهره‌وری شغلی شود و هم تعاملات فردی خانوادگی و اجتماعی آنها را دستخوش تغییراتی کند. علاوه بر آن، فشار نقش ناشی از نقش‌های مضاعف، منجر به تغییر در تصمیمات و رفتارهای مربوط به فرزندآوری زنان شاغل می‌شود (ثونون^{۱۲}، ۲۰۰۱: ۲۳۱؛ متین و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۱: ۴۷۳). الگویی که در بسیاری از کشورها مشاهده می‌شود این است که نسبت بالایی از زنان پیش از ازدواج کار می‌کنند، پس از ازدواج به کار خود ادامه می‌دهند و باروری خود را براساس شرایط

1. Work-family border
2. Clark
3. Work-family boundary
4. Ashforth
5. work-family integration
6. Frone
7. Kirchmeyer
8. Voydanoff
9. Heras Recuero & Segovia
10. Kao et a
11. Quinn & Smith
12. Thévenon
13. Miettinen

کاری‌شان تنظیم می‌کنند. اینکه تا چه حد آنها باروری خود را پایین بیاورند، بستگی به درجه تعارض و حمایت‌های خانوادگی و اجتماعی دارد (ویکس، ۲۰۱۲: ۴۶۴).

در جامعه ما افزایش سطح تحصیلات، افزایش مشارکت اجتماعی و تمایل برای ورود به عرضه‌های مختلف کسب‌وکار اقتصادی، از جمله تغییراتی است که بخش قابل‌ملاحظه‌ای از زنان طی سال‌های اخیر تجربه کرده‌اند. از سوی دیگر نرخ باروری در ایران از سال ۱۳۸۵ به پایین‌تر از حد جانشینی (۲/۱ فرزند) و در سال ۱۳۹۹ به حدود ۱/۷ رسیده است (مرکز آمار ایران، ۱۴۰۰). در این میان شهر تهران بیش از دو دهه است که باروری پایین دارد و در حال حاضر باروری خیلی پایین (۱/۲ فرزند) را تجربه می‌کند. چنانچه سیاست‌های مؤثر افزایش باروری به کار گرفته نشوند، احتمال پایین آمدن بیشتر باروری وجود دارد. مطالعات انجام‌شده در کشور حاکی است که مشکلات ترکیب نقش‌های شغلی و خانوادگی باعث چشم‌پوشی زنان از آرمان‌ها و اهداف باروری، افزایش فاصله بین موالید، تأخیر در فرزندآوری و کاهش تعداد فرزندان شده است، لذا پرداختن به موضوع زمینه‌های ایجاد تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مطالعات اخیر در خصوص بی‌فرزندگی، تک‌فرزندگی و تأخیر در فرزندآوری نشان می‌دهد زنان شاغل به‌ویژه زنانی که در پست‌های مدیریتی هستند، بیش از سایرین این الگوهای باروری را تا رسیدن به سازگاری بین نقش‌ها اتخاذ می‌کنند. همچنین با توجه به تأثیری که این گروه از زنان از جهت به‌کارگیری روش‌های تنظیم باروری و الگوهای تشکیل خانواده بر سایر گروه‌های اجتماعی دارند، می‌توانند تصمیمات و رفتارهای مرتبط با باروری پایین خود را به سایر اقشار اجتماعی تسری بخشند. به‌منظور حمایت از زنان شاغل و همچنین پیشگیری از بروز زمینه‌های کاهش باروری زنان شاغل، شناخت زمینه‌های ایجاد تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی در زنان شاغل اهمیت می‌یابد. درک تجربه زیسته زنان شاغل در سطوح مختلف شغلی از زمینه‌های ایجاد تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی در طرح سیاست‌های مؤثر و ارائه راهکارهای مناسب برای اجرای بهتر برنامه‌های حمایت از زنان شاغل و افزایش سطح باروری مفید خواهد بود.

علاوه بر موارد فوق در سیاست‌های کلی جمعیت، تأکید بر ارتقاء سطح باروری بر کیفیت خانواده‌ها تأکید شده است. در سیاست‌های حمایت از خانواده نیز بر نشاط و سلامت خانواده تأکید زیادی شده است. انجام هم‌زمان نقش‌های خانوادگی و شغلی بار سنگینی بر دوش زنان شاغل می‌گذارد که ممکن است کیفیت زندگی و رضایت آنها از زندگی را کاهش دهد که به‌نوبه خود منبع استرس‌های زیادی برای زنان شاغل خواهد شد (وانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۲: ۵) و سلامت روانی و جسمی آنها و سایر اعضای خانواده را به خطر اندازد (نیگاتو و وانگ^۲، ۲۰۱۸: ۲؛ سان و همکاران^۳، ۲۰۲۰: ۲۲۰)؛ لذا بررسی و شناخت مسائل زنان شاغل می‌تواند دستور کاری برای سیاستگذاران حوزه خانواده و جمعیت باشد؛

-
1. Wang
 2. Nigatu & Wang
 3. Sun et al

بنابراین انجام مطالعاتی که چگونگی برقراری تعادل در مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی را در گروه‌های مختلف زنان شاغل نشان دهد، اهمیت می‌یابد. در این مطالعه تجربه‌ی زیسته‌ی مادران شاغل در شهرداری تهران از زمینه‌های تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی مورد توجه قرار گرفته است. آمارها نشان می‌دهند که در طول بیش از ۱۰ سال گذشته سهم بانوان در بدنه‌ی شهرداری تهران همواره و به‌آرامی رو به افزایش بوده است. طبق آمارهای ارائه‌شده در معاونت منابع انسانی، تعداد زنان شاغل در شهرداری ۹ هزار و ۷۰۰ نفر می‌رسد و در حال حاضر حدود ۲۰ درصد کارکنان را شامل می‌شود. ماده‌ی ۷۴ برنامه‌ی سوم توسعه‌ی شهر تهران و ماده‌ی ۷۴ برنامه‌ی پنج‌ساله‌ی سوم، مصوب ۱۳۹۷/۱۰/۳۰، نیز بر افزایش میزان حضور و ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی شهرداری تأکید دارد.

همسو با فرهنگ عمومی جامعه‌ی ایران، کارکنان زن شاغل در شهرداری تهران (اعم از کارکنان شاغل در مناطق و یا ستاد) نیز علاوه بر انجام دادن وظایف اداری و اجرایی، مسئولیت اصلی انجام امور خانه و نگهداری از فرزندان را برعهده‌دارند. سؤالات اصلی که در ارتباط با این موضوع مطرح می‌شود این است که مادران شاغل در شهرداری (اعم از کارکنان شاغل در مناطق و یا ستاد) چه تفسیری از انجام نقش‌های شغلی و خانوادگی دارند؟ آیا در میان زنان شاغل در شهرداری بین کار و نقش‌های خانوادگی تعارض وجود دارد؟ دیدگاه زنان شاغل درباره‌ی زمینه‌های بروز تعارض بین حوزه‌ی کار و خانواده چگونه است؟ زنان شاغل در سازمان شهرداری (اعم از کارکنان شاغل در مناطق و یا ستاد) چگونه بین نقش‌های شغلی و خانوادگی تعادل برقرار می‌کنند؟

چارچوب مفهومی

بعد از اینکه کار و خانواده به‌لحاظ فیزیکی از هم جدا شدند، چون فرض می‌شد مردان به‌طور سنتی نقش نان‌آوری و زنان نقش خانه‌داری را دارند، محققان اولیه با سیستم‌های کار و خانواده به‌گونه‌ای رفتار می‌کردند که گویی آنها به‌طور مستقل عمل می‌کنند. تحقیقات اخیر رویکرد سیستم باز را بازتاب می‌کنند و فرض بر این است که وقایعی که در محیط کار رخ می‌دهد، وقایع داخل خانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد و برعکس. به‌عنوان مثال تئوری سرریز شدن^۱ بیان می‌کند با وجود مرزهای فیزیکی و موقتی بین کار و خانواده، احساسات و رفتارها از یک محیط به دیگری وارد می‌شود (گریوز^۲ و همکاران، ۲۰۰۵: ۲۸). مکمل نظریه‌ی سرریز شدن، نظریه‌ی جبران^۳ است که فرض می‌کند رابطه‌ی معکوسی بین کار و خانواده وجود دارد، به‌نجوی که افراد برای جبران آنچه یکی در دیگری از دست می‌دهد، در هریک سرمایه‌گذاری مختلفی می‌کنند. برای مثال افرادی که در زندگی خانوادگی ناراضی هستند، سعی خواهند کرد تا فعالیت‌های شغلی را تعقیب کنند و تمرکز زیادی بر این حوزه داشته باشند که برای آنها

1. Spillover
2. Grzywaz
3. Compensation

رضایت بیاورد و برعکس (استینز^۱، ۱۹۸۰: ۱۲۱). این تئوری‌ها و شواهد تجربی که آنها را پشتیبانی می‌کنند، یک نکته مهم را بیان کردند: کار و زندگی خانوادگی بر همدیگر تأثیر می‌گذارند و بنابراین کارفرمایان، جوامع و افراد، نمی‌توانند یک حوزه را بدون مخاطرات بالقوه حوزه دیگری نادیده بگیرند.

یکی از تئوری‌های مربوط به موضوع تعادل کار- خانواده که تحقیقات اخیر زیادی در چارچوب آن انجام شده است، تئوری مرز کار- خانواده^۲ است (کلارک^۳، ۲۰۰۰: ۷۵۳). براساس این تئوری ارتباط بین نظام کار و خانواده عاطفی نیست، بلکه انسانی است. افراد مرزنشینانی هستند که روزانه بین دو محیط (محیط کار و محیط خانواده) رفت‌وآمد دارند. افراد این محیط‌ها را شکل می‌دهند، مرزهای بین آنها را قالب‌بندی و رابطه بین مرزنشینان با آن محیط و اعضایش را مشخص می‌کنند. اگرچه افراد محیط خود را شکل می‌دهند، اما به نوبه خود از سوی آنها شکل می‌گیرند. همین تناقض تعیین‌شده به واسطه محیط‌های کار و خانه است که تعادل کار خانواده را به یکی از مفاهیم چالش‌برانگیز در مطالعه کار و خانواده تبدیل می‌کند. نظریه مرز کار- خانواده تلاشی برای توضیح این تعامل پیچیده بین مرزنشینان و زندگی شغلی و خانوادگی آنهاست تا بروز تعارض را پیش‌بینی کند و چارچوبی برای رسیدن به تعادل ارائه دهد. این تئوری نشان می‌دهد چگونه ادغام و تقسیم‌بندی حوزه، مدیریت و ایجاد مرز، مشارکت مرزبانان و ارتباط بین مرزنشینان و سایر افراد در محل کار و خانه بر تعادل خانواده - کار تأثیر می‌گذارد.

برطبق این تئوری، مرز جایی است که رفتارهای مرتبط با یک حوزه شروع یا تمام می‌شود. مرزها سه نوع فیزیکی، زمانی و روانی هستند. مرز فیزیکی نظیر دیوارهای خانه و دیوارهای محیط کار که مکان مربوط به هر حوزه را مشخص می‌کند. مرز زمانی ساعات‌های کاری اختصاص داده شده به هر کدام است و زمان را بین مسئولیت‌های کاری و مسئولیت‌های خانگی تقسیم می‌کند، مرزهای روانی قوانینی هستند که به وسیله افراد ایجاد می‌شوند که مشخص می‌کند چه الگوهای فکری، رفتاری و احساساتی برای هر حوزه مناسب است یا مناسب نیست. مرزها به وسیله نفوذپذیری^۴، انعطاف‌پذیری^۵ و آمیختگی^۶ مشخص می‌شوند.

نفوذپذیری: نفوذپذیری درجه‌ای است که در آن عناصر از یک حوزه به حوزه دیگر وارد می‌شوند. مرزی نفوذپذیر است که عناصر یک حیطه در حیطه‌ای دیگر یافت شود. برای مثال ممکن است فرد اداره‌ای در خانه داشته باشد و دیوارها و درها یک مرزهایی را بین کار و خانه ایجاد می‌کنند، اما مرز ممکن است خیلی نفوذپذیر باشد، زیرا اعضای خانواده عادت دارند مکرر وارد محیط کار شوند و با فرد

1. Staines
2. work-family border
3. Clark
4. Permeability
5. Flexibility
6. Blending

در حال کار، گفت‌وگو کنند. آنها می‌توانند درک کنند که فرد عضو یک حوزه مهم دیگر نیز هست. نفوذ می‌تواند روانی باشد. سرریز شدن احساسات و نگرش‌های منفی از کار به خانه، یک مثال روانی رایج است، اما همهٔ نفوذها منفی نیست. هنگامی که یک‌سری ایده‌ها و بینش‌ها از یک حوزه به حوزه دیگر منتقل می‌شود، می‌تواند خلاقانه باشد. برای مثال مهارت در کارهای تیمی می‌تواند به به‌کارگیری برخی استراتژی‌ها برای ایجاد همکاری و مشارکت در کارهای خانه نیز منجر شود؛ به‌عبارتی زمانی که ایده‌ها بین حوزه‌ها به اشتراک گذاشته می‌شوند، می‌توانند به حل مشکلات حوزه دیگر کمک کنند.

انعطاف‌پذیری: زمانی یک مرز انعطاف‌پذیر است که فرد توانایی ترک یک حیطه به‌منظور پرداختن به مطالبات حیطه‌ای دیگر را داشته باشد. انعطاف‌پذیری یا میزان انقباض یا گسترده‌گی مرز، بسته به خواسته‌های یک حوزه یا دامنهٔ دیگر است. برای مثال اگر افراد آزاد هستند هر ساعتی را که بخواهند انتخاب کنند، مرزهای زمانی که کار و خانه را از هم جدا می‌کند، خیلی منعطف هستند. اگر افراد کار می‌کنند، در هر موقعیت مکانی که برمی‌گزینند، مرزهای فیزیکی خیلی منعطف هستند. به‌طور مشابه هنگامی که مرزهای روانی منعطف هستند، زمانی که فرد در خانه است، می‌تواند به کار فکر کند و زمانی که سر کار است، به خانه فکر کند.

آمیختگی: هنگامی که در اطراف مرز، نفوذپذیری و انعطاف‌پذیری زیادی رخ می‌دهد، به عبارتی هنگامی که نفوذپذیری و انعطاف‌پذیری در نقش یا نقش‌های بیشتری، از کنترل خارج می‌شوند، آمیختگی (نقش‌ها) رخ می‌دهد. زمانی که منطقهٔ اطراف مرز به حوزهٔ خاصی منحصر نیست و کار و خانواده آمیخته می‌شوند و یک منطقهٔ مرزی را ایجاد می‌کنند که منحصر به یک مرز نیست. آمیختگی فیزیکی می‌تواند زمانی رخ دهد که یک شخص از تجارب شخصی یا خانوادگی‌اش در کارش استفاده می‌کند و یا از تجارب کاری‌اش برای غنی‌سازی زندگی خانوادگی‌اش استفاده می‌کند.

منطقهٔ مرزی زمانی خطرناک می‌شود که حوزه‌ها خیلی اختلاف دارند. تحت این شرایط منطقهٔ مرزی مکانی است که مرزبانان به‌طور ناخوشایندی تقاضاهای متناقضی دارند و تعارض ایجاد می‌کنند. آنها مکان‌هایی هستند که افراد به‌راحتی دربارهٔ هویت و هدف خود به‌نوعی اسکیزوفرنی دچار می‌شوند، اما هنگامی که حوزه‌ها مشابه هستند، آمیختگی می‌تواند منجر به ادغام و احساس کامل بودن شود. ترکیب نفوذپذیری، انعطاف‌پذیری و آمیختگی قدرت مرز را تعیین می‌کند. مرزهایی که خیلی نفوذناپذیر و انعطاف‌ناپذیر هستند و اجازهٔ آمیختگی نمی‌دهند، بسیار قوی هستند. مرزهایی که نفوذپذیر، انعطاف‌پذیر و به‌راحتی آمیخته می‌شوند، ضعیف هستند.

گرین هاوز و بوتل (۱۹۸۵) در توضیح این مفهوم و اثر آن بر تعارض خانواده/ کار بیان می‌کنند همان‌گونه که هویت‌های شغلی یا خانوادگی فرد برایش مهم‌تر یا برجسته‌تر می‌شود، وی به آن نقش تعلق بیشتری می‌یابد و ممکن است نسبت به ایفای آن از سطوح بالاتری از انگیزش برخوردار شود. در این حالت، فرد نسبت به فشارهای محیطی در آن نقش حساس‌تر می‌شود و موفقیت‌ها و پاداش مربوط به آن نقش برایش مهم می‌گردد و در نتیجه، تعهد زمانی بیشتر، به آن نقش پیدا می‌کند و این وضع

روی هم‌رفته سبب فشارهایی می‌شود که می‌تواند باعث برخورد آن نقش با نقش‌های دیگر فرد شود. بدین ترتیب، مرزهای کار- خانواده آنها به هزینه‌نقشی که با آن درگیری کمتری دارند، نفوذپذیر می‌شود؛ یعنی شخص اجازه می‌دهد که خواسته‌های یک نقش به حوزه نقش دیگر وارد شود و این تجاوزات به افزایش تعارض خانواده با کار منجر می‌گردد.

برطبق نظریه تأثیرپذیری نامتقارن نقش‌های کاری و خانوادگی که پلک (۱۹۷۷)، به نقل از فتحی پور و رسول زاده اقدام ۳۶:۱۳۹۶) مطرح کرد، نقش‌های زنان در خانه، نقش‌های آنان در محیط کار را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، زیرا که زنان به‌طور سنتی و برحسب تقسیم کار مسئولیت اصلی در اداره امور و خواسته‌های خانواده را دارند و درمقابل در میان مردان نقش‌های مربوط به کار، نقش‌های خانوادگی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. به دلیل آنکه آنان بیشتر بیرون از خانه مشغول هستند و تمایل بیشتری دارند تا از اوقات خود در خانه برای رهایی از فشارهای محیط کار استفاده کنند مطابق با نظریه پلک احتمال بیشتری وجود دارد که مردان در مقایسه با زنان، اجازه دهند تعارض کاری به حوزه نقش‌های خانوادگی ریزش پیدا کند و در نتیجه آنان تعارض را از کار به خانواده تجربه می‌کنند، درحالی‌که برای زنان احتمال بیشتری دارد که مسئولیت‌های خانوادگی وارد زندگی کاری و نقش شغلی آنان شده و بر آن تأثیرگذارد. در نتیجه آنان تعارض را از خانواده به کار تجربه می‌کنند (دوکس بوری و هیگینز، ۱۹۹۷ به نقل از فتحی پور و رسول زاده اقدام ۳۶:۱۳۹۶).

پیشینه تحقیق

مطالعات خارجی

یانگ (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای در تورنتوی کانادا بر این سؤالات تمرکز کرد که آیا تعارض کار و خانواده با توجه به منابع جامعه متفاوت است؟ و اینکه آیا پاسخ‌دهندگان دارای فرزندان خردسال در مقایسه با سایرین بیشتر از منابع جامعه بهره می‌برند. یافته‌های مطالعه نشان داد منابع جامعه بیشتر از سایر ساکنان به نفع زنان دارای فرزند خردسال خواهد بود و زنان بیشتر از مردان از منابع اطراف خود بهره می‌برند. همچنین زنان و والدین دارای فرزندان خردسال در مناطقی که منابع کمتری دارند، تضاد بیشتری را تجربه می‌کنند، علاوه بر آن زمانی که افراد نسبت به منابع حمایتی ارائه‌شده در اجتماعات محلی و برنامه‌های حمایتی آگاهی داشتند، تضاد کمتری را تجربه کرده بودند.

دوروتی و همکاران^۲ (۲۰۲۰) اثرات تعارض کار و خانواده را بر عملکرد شغلی در یک بانک منتخب در غنا بررسی کردند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که تقاضای خانواده، ساعات کاری طولانی و بار کاری سنگین، از جمله دلایل تعارض کار و خانواده است. برنامه زمانی منعطف، حمایت نظارتی، محیط

1. Duxbury & Higgins
2. Dorothy

کار حمایتی و تدوین سیاست‌های دوستدار خانواده، مانند خدمات مراقبت از کودک، استراتژی‌هایی هستند که بانک برای به حداقل رساندن تضاد کار و خانواده استفاده کرده است.

آنور^۱ (۲۰۱۴) در تحقیقی کیفی به واکاوی تجربه‌ی زیسته‌ی افرادی که کار دستمزدی را با تعهدات خانوادگی در بستر مردسالار غنا ترکیب می‌کنند، انجام داد. مشارکت‌کنندگان ۱۸ کارمند دانشگاهی شامل مربیان و کارمندان غیرآموزشی متأهل، با داشتن حداقل یک فرزند بودند. براساس نتایج مطالعه، اکثر مشارکت‌کنندگان تضادهای زیادی را در حین اجرای مسئولیت‌های مربوط به نقش‌های شغلی و خانوادگی‌شان تجربه کرده‌اند. مقوله‌های ظهوریافته از این مطالعه شامل تضاد کار خانواده، فشارهای کاری، تقاضاهای خانوادگی، حمایت کاری و حمایت غیرکاری هستند.

لوپرستی و همکاران^۲ (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای نقش حمایت سازمانی و تعادل کار - خانواده را به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت خانواده در خانواده‌های دارای دو دستمزد در ایتالیا بررسی کردند. نتایج نشان داد که حمایت سازمانی بر تعادل کار و خانواده تأثیر مثبتی دارد و علاوه‌بر این، ارتباط مثبتی بین تعادل کار و خانواده و رضایت از زندگی خانوادگی هر دو شریک پیدا شد.

گرادی و مک‌کارتی (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای درباره‌ی تجارب مادران شاغل در ترکیب کار-زندگی در ایرلند، دریافتند که درک زنان از مادر بودن، آنها را قادر می‌سازد تا نقش خانوادگی و شغلی خود را ادغام کنند. همچنین حمایت شرکا / همسران یکی از مؤلفه‌های موفقیت مادران در ترکیب حوزه‌ی کار و خانواده است. جدا از دریافت حمایت از همسر، سایر مادران شاغل از بیرون از محیط خانه نیز پشتیبانی می‌شوند و این حمایت شامل وظایف خانگی مانند تمیز کردن، شست‌وشو و اتو کردن است که به افراد دیگری غیر از اعضای خانواده واگذار می‌کنند. به‌طور خلاصه گرادی و مک‌کارتی نشان دادند که موفقیت در ترکیب کار و خانواده به اقدامات فردی مربوط است که به مادران شاغل اجازه می‌دهد زندگی کاری و خانوادگی را ادغام کنند.

برطبق استایر و سلادوتان^۳ (۲۰۰۷: ۲۵) اگرچه مشارکت نیروی کار زنان، خصوصاً مادران با فرزندان کوچک، افزایش قابل‌توجه داشته است، زنان شاغل اولویت را به خانواده می‌دهند، لذا زنان شاغل می‌کوشند برای مقابله با تعارض یا فرزندآوری را به تأخیر بیندازند و یا تعداد فرزندان را کاهش دهند. بر این اساس زنان وقتی که بچه به دنیا می‌آورند، تمایل دارند که از مشاغل رسمی کناره‌گیری کرده، بیشتر به مشاغل پاره‌وقت و آسان‌تر روی آورند. بسیاری از مادران تحصیل کرده با درآمد بالا نیز ترجیح می‌دهند به مشاغلی که زمان کمتری را می‌طلبند و به آنها فرصت بیشتری برای تلفیق وظایف خانه و کار می‌دهد، بپردازند.

مطالعه‌ی مک‌گینیتی و راسل^۴ (۲۰۰۸) در ایرلند نشان داد که هرچند ساعات کار خانگی و بچه‌داری

1. Annor
2. LoPresti
3. Stier & Sela-Dotan
4. McGinnity & Russell

در میان زنان شاغل در مقایسه با زنان غیرشاغل کاهش می‌یابد، این کاهش به هیچ وجه متناسب با ساعاتی نیست که آنها به کار بیرون از خانه در ازای مزد اختصاص می‌دهند؛ به عبارت دیگر، زنان همچنان علاوه بر اشتغال در بیرون از خانه، بار اصلی مسئولیت کار خانگی را نیز به دوش می‌کشند و این بار مسئولیت در تعطیلات پایان هفته افزایش نیز می‌یابد. بار مسئولیت مضاعف زنان شاغل می‌تواند پیامدهای جمعیت‌شناختی مهمی در خصوص باروری داشته باشد و تمایل به فرزندآوری آنان را کاهش دهد.

مطالعات داخلی

عسکری و همکاران (۱۳۹۸) ارزیابی سطح تعارض کار - خانواده درک‌شده در کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد را ارزیابی کردند. براساس این مطالعه بین سطح تعارض درک‌شده در بین کارکنان بالینی و غیربالینی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همچنین سطح تعارض کار - خانواده با سن و سابقه کار افراد، همبستگی معنی‌دار معکوسی دارد.

حبیب‌پور گنابی (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای پیمایشی به بررسی میزان، ماهیت و شکل تعارض نقش‌ها در دو حوزه زندگی خانوادگی و کاری و تأثیر آن بر کیفیت زندگی در بین زنان شهری شاغل (متاهل دارای حداقل یک فرزند) در بخش‌های دولتی و خصوصی در ۹ استان کشور پرداخت. یافته‌ها نشان داد تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار، زمان و رفتار به ترتیب شایع‌ترین شکل تعارض هستند. همچنین، از یک طرف تعارض نقش زنان با هر دو حوزه کیفیت زندگی خانوادگی و کیفیت زندگی کاری رابطه منفی دارد و از طرف دیگر تأثیر این تعارض نقش بر کیفیت زندگی کاری بیشتر از کیفیت زندگی خانوادگی است. براساس این مطالعه دلایل این تعارض الگوی سنتی تقسیم کار جنسیتی و عدم بلوغ سیاست خانواده در ایران است.

رازقی نصرآباد و حسینی (۱۳۹۷) در مطالعه‌ای در خصوص مادران شاغل دارای فرزند خردسال در شهر تهران، نشان دادند زنان به دلیل کمبود وقت، قادر به برآورده کردن نیازهای خود و خانواده نیستند، بنابراین از بسیاری خواسته‌های خود چشم‌پوشی می‌کنند و برای اینکه بتوانند احساس کم‌کاری در طول هفته را جبران کنند، در پایان ساعات شب و پایان هفته به فعالیت‌های خانگی می‌پردازند، لذا احساس قربانی شدن خود، همسر یا فرزند را دارند. براساس این مطالعه شیوه سازگاری به کاررفته سازگاری اجباری نامطلوب است.

قاسمیانی و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای سطح تعارض و استراتژی‌های مدیریت تعارض در میان پرستاران بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران را بررسی کردند. براساس این مطالعه سطح تعارض پرستاران در بیمارستان‌ها در حد متوسطی قرار دارد و پرستاران به ترتیب استراتژی راه‌حل‌گرایی، عدم مقابله‌جویی و کنترلی را به کار می‌برند.

حیدری و دهقانی (۱۳۹۵) در پژوهشی با روش کیفی به ارزیابی پدیده تعارض خانواده - کار و

چگونگی مدیریت آن در میان مادران معلم متأهل شهر دلووار پرداختند. آنها عوامل مرتبط با تعارض و مدیریت آن را در سه مقوله محوری «سرمایه اجتماعی (نوعی و خاص)»، «عوامل تکنولوژیک» و «خودمدیریتی فردی (مدیریت ابزاری، شناختی و عاطفی)»؛ و یک مقوله هسته «اجتماعی، تکنو و فردمحور بودن پدیده تعارض خانواده - کار» جای دادند. به این معنی که عوامل اجتماعی، تکنولوژیک و فردی، در تعامل با هم، کمیت و کیفیت تعارض تجربه شده زنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. نبود سرمایه اجتماعی نوعی (سازمانی) زمینه تشدیدکننده این تعارض بوده، در مقابل، وضعیت سرمایه اجتماعی خاص (خانوادگی)، به‌ویژه همسر، در بین مصاحبه‌شوندگان ناهمگون بوده است، به‌طوری‌که خانم‌های برخوردار از حمایت اجتماعی خاص، میزان خیلی کمتری از این نوع تعارض را به‌نسبت سایر زنان تجربه کرده‌اند. تاکتیک‌های فردی اتخاذ شده نیز بیشتر ابزارهایی بوده‌اند که با هدف تخفیف تنش خانوادگی و در جهت تأیید برتری مردان و خودقربانی کردن زنان در حوزه خانواده عمل کرده‌اند تا اینکه تعارض کار و خانواده را کاهش دهد. زنان شاغل به‌منظور کاهش تعارض کار و خانواده و با هدف تخفیف تنش خانوادگی و در جهت تأیید برتری مردان، راهبردهای خودقربانی کردن در حوزه خانواده را به‌کار بستند.

کرد و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای روی زنان شاغل در ایذه نشان دادند که تجربه زنان شاغل تعارض، فشار و احساس شکست و ناکامی است و مشارکت نکردن همسر در امور خانه، ازجمله دلایل و منابع این فشار و تعارض بیان شده است.

توانگر و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای تجارب پرستاران از شیوه‌های مقابله با تعارض کار/خانواده را با روش کیفی و با رویکرد تحلیل محتوای متعارف مورد واکاوی قرار دادند. طبقه اصلی این مطالعه مقابله فردی با زیرطبقات خودکنترلی تنظیم شیفت، طفره رفتن، تطابق و توسل به معنویات بود. در این مطالعه پرستاران برای کاستن تعارض کار - خانواده، تلاش‌هایی را به‌صورت فردی انجام داده‌اند که این تلاش‌ها در برخی موارد، منجر به کاهش تعارض شده، ولی در برخی موارد تلاش‌های فردی برای کاستن تعارض به‌دلیل آموزش ناپیوسته و کفایت نسبی در رابطه با چگونگی مدیریت و مقابله با تعارضات، بی‌اثر بوده‌اند.

مرور مطالعات انجام شده در کشور حاکی از این است که در دو دهه اخیر، تعادل کار- خانواده در تحقیقات متعددی مورد توجه قرار گرفته است. با این حال عمده مطالعات در بین معلمین و پرستاران بوده است، حوزه‌هایی که تاحدودی به نقش‌های آنها در خانواده نزدیک است. با این حال در این مطالعات کمتر به تعادل کار- خانواده در بین زنان شاغل در ادارات، سازمان‌ها و یا شهرداری‌ها که نوع شغل، ساعات کار و محیط کاری متفاوتی دارند، پرداخته شده است و خلأ تحقیقاتی در این زمینه وجود دارد. مطالعات خارجی نیز بیشتر با رویکردهای کمی به بررسی عوامل مؤثر بر تعارض کار- خانواده و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی و پیامدهای تعارض متمرکز شده‌اند و عمدتاً اثر چند عامل یا چند متغیر را در سطوح فردی و یا سازمانی بر تعارض درک شده بررسی کرده‌اند و کمتر با رویکرد

کیفی به علل، شرایط، زمینه‌ها و راهبردها پرداخته‌اند؛ لذا با توجه به اینکه این مطالعه حوزه‌های وسیع‌تر و عمیق‌تری از موضوع را واکاوی می‌کند، نسبت به این مطالعات ارزش افزوده بیشتری دارد.

روش تحقیق

با توجه به اینکه هدف اصلی تحقیق، شناخت تجربه زیسته زندگی روزمره زنان شاغل در شهرداری (اعم از کارکنان شاغل در مناطق و یا ستاد) در چگونگی برقراری تعادل میان نقش‌های شغلی و خانوادگی است، لذا درک لایه‌های عمیق معنایی تجارب زیسته افراد درباره یک مفهوم یا پدیده اهمیت دارد؛ بنابراین رویکرد این پژوهش کیفی است که یک رویکرد طبیعت‌گرایانه است و روش تحقیق پدیدارشناسی است. هدف اولیه پدیدارشناسی مطالعه مستقیم پدیدار و ذات یا جوهره پدیده‌هاست، این روش بر تجربه آگاهانه و بدون پیش‌فرض زندگی روزمره پاسخگویان متمرکز است (محمدپور، ۱۳۹۳: ۱۴۳)؛ لذا تلاش شده تا جهان اجتماعی آن‌طور که هست، تشریح شود. افراد نمونه براساس سه ملاک مهم شاغل بودن در مناطق ۲۲ گانه شهرداری و یا ادارات تابعه شهرداری تهران، متأهل بودن و سن فرزندان (زیر ۱۲ سال) انتخاب شدند.

افراد مورد مطالعه شامل ۲۷ زن دارای فرزند زیر ۱۲ سال شاغل در شهرداری شهر تهران بود که از طریق نمونه‌گیری هدفمند و با حداکثر تنوع^۱ (سندلوسکی^۲ ۱۹۹۵: ۱۸۱). به‌لحاظ سن زنان، سمت شغلی، سن آخرین فرزند، تعداد فرزندان، نوع قرارداد و وضعیت خانوادگی انتخاب و براساس سطح اشباع نظری تعیین شدند؛ لذا در این مطالعه دو مورد در سمت مسئول دفتری هستند و چند مورد دارای فرزند شیرخوار هستند که به‌تازگی از مرخصی زایمان برگشته‌اند. یکی از این افراد فرزند دیگری در مقطع دبستان نیز دارد و پس از برگشت از مرخصی پست خود را از دست داده است. یکی از مدیران فردی است که دارای یک فرزند ۷ ساله است و دقیقاً زمانی که قصد آوردن فرزند دوم را داشته است، پیشنهاد پست مدیریتی به وی داده شده است، لذا فرزندآوری خود را به زمان دیگری که شرایط کار مناسب و از حجم کارها کاسته شود، موکول کرده است. دو تن از افراد دارای فرزند دوقلو بودند، فرد دیگری دارای فرزندی با بیماری اوتیسم و بیش‌فعالی بودند. یکی از افراد نمونه، زنی بدسرپرست با همسری معتاد بود. چند مورد از افراد نمونه به‌دلیل مشکلات در برقراری تعادل مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی از پذیرش پست اجتناب کردند. علاوه بر آنها مصاحبه‌ها برحسب سن زنان و سن فرزندان متفاوت بودند. بدین ترتیب نمونه دارای تنوع زیادی از پاسخگویان با شرایط شغلی و خانوادگی متفاوت است که توانست اطلاعات قابل‌توجهی را فراهم کند.

مصاحبه‌ها به‌طور متوسط ۴۵ دقیقه طول کشید. با طرح سؤالات محوری به شرکت‌کنندگان در

1. Variation Sampling Maximum.

2 . Sandelowski

تحقیق کمک شد تا تجربیات زنده خود را توصیف کنند، همچنین از طریق گفت‌وگوهای عمیق تلاش شد به دنیای شرکت‌کنندگان وارد شده تا به تجربیات آنها دسترسی کامل پیدا کنیم؛ علاوه بر آن از شرکت‌کنندگان خواسته شد خود را در یک یا چند جمله تعریف کنند و یک روز کاری خود را از زمانی که از خواب بیدار می‌شوند تا زمانی که در پایان برای استراحت به خواب می‌روند، شرح دهند. پس از آن از پاسخگویان خواسته شد محیط کار و خانه خود را توصیف کنند. در خلال این مباحث بر نوع کار، روابط افراد با دیگران، مسائل و مشکلات و چالش‌ها تمرکز شده است.

برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها، از تحلیل مضمون^۱ استفاده شد که روشی مناسب برای داده‌های متنی است. مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها در روش تحلیل مضمون مطابق با نظر براون و کلارک (۲۰۰۶) به شرح زیر انجام شد: ۱) آشنایی با داده‌ها. ۲) ایجاد کدهای اولیه. ۳) جست‌وجوی تم‌ها. ۴) بازبینی تم‌ها. ۵) تعریف و نام‌گذاری (۶) ارزیابی و نتیجه‌گیری.

واحد تحلیل کل مصاحبه‌ها بود. لذا متن هر مصاحبه چندبار خوانده شد و از گزاره‌های اصلی، یادداشت‌برداری شد، سپس گزاره‌ها خوانده و کلمات کلیدی مشخص شد. در مواردی که نیاز به یادداشت‌برداری متن بیشتری بود، به متن مصاحبه مجدداً مراجعه می‌شد و به این ترتیب واحدهای معنی به صورت جملات یا پاراگراف از بیانات و متون مصاحبه مشخص شد و کدهای اولیه یا کدهای باز از آنها استخراج گردید.

در مرحله بعد براساس تفاوت‌ها و تشابهات در کلمات کلیدی، مفاهیم انتخاب شدند. سپس با به‌کارگیری کدگذاری محوری، مفاهیم در دسته‌بندی انتزاعی‌تر تحت عنوان خرده‌مضمون‌ها قرار گرفتند. جریان تجزیه و تحلیل با اضافه شدن هر مصاحبه تکرار و کدها و طبقات اصلاح شد. درنهایت براساس ارتباط بین خرده‌مضمون‌ها و با به‌کارگیری کدگذاری انتخابی، مضمون‌های اصلی انتخاب شدند. بدین ترتیب مفاهیم، خرده‌مضمون‌ها و مضمون‌های اصلی انتزاع شدند.

برای اطمینان از صحت و پایایی داده‌های کیفی از معیارهای لینکلن و گویا (۱۹۸۵: ۳۰۰) استفاده شد. از این رو در برخی موارد متن مصاحبه و یا مفاهیم به پاسخگویان برگردانده شد و از آنها تقاضا شد مروری بر نوشته‌ها داشته باشند و در مواردی که نیاز به تصحیح داشت و یا فهم محقق از مصاحبه متفاوت با هدف و نیت پاسخگو بود، روشن کنند. برای افزایش قابلیت اطمینان که عبارت است از کفایت روند تجزیه و تحلیل و تصمیم‌گیری، از یک نفر از صاحب‌نظران این حوزه استفاده شد. جهت تأمین اعتبارپذیری پژوهش از کسب اطلاعات دقیق موازی، تکنیک کنترل اعضا و خودبازبینی محقق در طی فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

علاوه بر آن در این مطالعه به منظور تعیین اعتبار داده‌ها از روش‌های مشارکت کافی و تعامل نزدیک با مشارکت‌کنندگان، تنوع مشارکت‌کنندگان تحقیق از نظر سن، جنس، سابقه کار، تنوع بخش محل خدمت و رده‌های مختلف کاری، تلفیق داده‌ها و مرور و بازنگری مکرر داده‌ها استفاده شد.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیتی و اجتماعی مشارکت‌کنندگان در پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود متوسط طول مدت ازدواج ۱۲ سال است، میانگین تعداد فرزندان ۱/۵۱ است. متوسط سن کوچک‌ترین فرزند خانواده ۵/۷ است. به‌لحاظ وضعیت استخدامی، ۱۱ نفر از شرکت‌کنندگان قراردادی، ۳ نفر آنها خدمات اداری و ۱۶ نفر رسمی هستند. به‌لحاظ سطح تحصیلات ۱۲ نفر لیسانس، ۱۴ نفر فوق لیسانس و یک نفر فوق دیپلم بودند. متوسط سابقه کاری نیز ۱۳/۸ سال است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیتی و اجتماعی مشارکت‌کنندگان در پژوهش

ردیف	سن	طول مدت ازدواج	تحصیلات همسر	تحصیلات	فرزندان تعداد	سن آخرین فرزند	سن همسر	سابقه شغلی	نوع قرارداد
۱	۳۸	۱۱	فوق لیسانس	فوق لیسانس	۱	۳	۳۸	۱۵	رسمی
۲	۳۷	۲	فوق لیسانس	فوق لیسانس	۱	۱.۴	۳۷	۱۰	خدمات اداری شهرداری
۳	۳۸	۱۲	فوق لیسانس	فوق لیسانس	۲	۲	۴۰	۱۴	رسمی
۴	۳۶	۱۰	لیسانس	دیپلم	۱	۱	۴۰	۱۵	رسمی
۵	۴۰	۱۶	فوق لیسانس	سوم راهنمایی	۲	۸	۴۵	۱۸	رسمی
۶	۳۶	۱۱	فوق لیسانس	فوق لیسانس	۱	۷	۴۲	۱۵	رسمی
۷	۳۹	۱۵	فوق لیسانس	فوق لیسانس	۲	۷	۴۰	۱۰	خدمات اداری (قراردادی)
۸	۳۵	۱۲	فوق لیسانس	فوق لیسانس	۲	۵	۴۰	۸	قراردادی
۹	۳۷	۱۲	فوق لیسانس	فوق لیسانس	۱	۵	۴۳	۱۴	قراردادی
۱۰	۴۳	۱۷	لیسانس	دیپلم	۲	۹	۶۰	۲۰	رسمی
۱۱	۳۵	۱۵	لیسانس	لیسانس	۲	۳.۵	۴۰	۱۸	رسمی
۱۲	۳۹	۱۴	فوق لیسانس	فوق لیسانس	۱	۹	۳۹	۱۶	رسمی
۱۳	۴۱	۱۵	لیسانس	فوق لیسانس	۲	۸	۴۵	۱۸	رسمی
۱۴	۳۴	۷	لیسانس	لیسانس	۱	۴	۳۴	۸	قراردادی

ردیف	سن	طول مدت ازدواج	تحصیلات	تحصیلات همسر	فرزندان تعداد	سن آخرین فرزند	سن همسر	سابقه شغلی	نوع قرارداد
۱۵	۳۴	۱۰	لیسانس فوق	لیسانس فوق	۱	۶.۲	۴۰	۹	قراردادی
۱۶	۳۸	۸	لیسانس فوق	لیسانس فوق	۱	۳ ماه	۳۷	۱۴	قراردادی
۱۷	۴۳	۱۱	لیسانس فوق	فوق دیپلم	۱	۱۰	۴۷	۱۶	رسمی
۱۸	۳۳	۸	لیسانس فوق	دکتری	۱	۴	۴۰	۹	قراردادی
۱۹	۳۷	۵	لیسانس فوق	لیسانس فوق	۱	۳.۴	۳۸	۱۰	خدمات شهری
۲۰	۴۰	۱۲	لیسانس فوق	لیسانس فوق	۲	۱.۶	۴۰	۱۲	رسمی
۲۱	۴۰	۱۴	لیسانس فوق	لیسانس فوق	۱	۱۱	۴۱	۱۵	رسمی
۲۲	۴۳	۱۹	لیسانس فوق	لیسانس فوق	۲	۹	۴۴	۲۳	رسمی
۲۳	۴۲	۲۰	لیسانس فوق	دیپلم	۳	۱۰	۴۵	۲۰	رسمی
۲۴	۳۶	۱۱	لیسانس فوق	لیسانس فوق	۱	۵	۴۰	۹	قراردادی
۲۵	۳۵	۸	لیسانس فوق	لیسانس فوق	۲	۳	۳۸	۸	قراردادی
۲۶	۳۹	۱۶	لیسانس فوق	لیسانس فوق	۲	۲.۳	۴۴	۱۱	رسمی
۲۷	۴۲	۱۸	لیسانس فوق	لیسانس فوق	۲	۶	۴۵	۲۰	رسمی


یافته‌ها

در این مطالعه براساس روش‌شناختی براون و کلارک (۲۰۰۶) در مرحله اول و دوم تحلیل ۲۱۴ مفهوم استخراج شد. بخشی از یافته‌ها به تجربه زنان از ایفای هم‌زمان کار و خانواده و تأثیراتی که این هم‌زمانی نقش‌ها بر زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی آنها به‌جا گذاشته بود، اشاره داشتند. براساس نظرات و تجربه پاسخگویان این مطالعه، همگی مادران شاغل با فشار نقش و تعارض کار-خانواده مواجه هستند. به‌دلیل طولانی شدن مطالب در مقاله دیگری مباحث مربوط به تجربه ایفای هم‌زمان کار-

خانواده ارائه شده است. بخشی از تجارب و صحبت‌های پاسخگویان به زمینه‌های تعارض کار و خانواده اشاره داشت، در این قسمت هم زمینه‌های خانوادگی و هم بستر محیط کار مورد توجه پاسخگویان بود و به شرایطی که در هر دو محیط داشتند پرداخته شده است. بخش قابل توجهی از گفت‌وگوها پیرامون راهبردها و راهکارهایی که زنان برای کاهش تعارض کار به کار می‌بستند مربوط است. در این میان به شرایط، سیاست‌ها و راهکارهایی که شهرداری در جهت حمایت از خانواده به کار بسته است، نیز اشاراتی داشتند. بر این اساس یافته‌های مطالعه در دو محور زمینه‌های تجربه تعارض کار خانواده و راه‌های سازگاری کار - خانواده ارائه می‌شود.

زمینه‌های تجربه تعارض کار خانواده

براساس این مطالعه زمینه‌های تعارض در هشت خرده‌مضمون و سه مضمون اصلی «رهاشدگی و درحاشیه‌ماندن سیاست‌های حمایت از خانواده و فرزندآوری»، «الزامات شغلی بالا» و «رویکرد جنسیتی نابرابر در عرصه‌های خصوصی و عمومی» قرار می‌گیرد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۲. مفاهیم، خرده‌مضمون‌ها و مضمون‌های اصلی مرتبط با زمینه‌های تجربه‌ی تعارض کار خانواده

مضمون اصلی	زیرمضمون	مفهوم
رهاشده‌گی و در حاشیه ماندن سیاست‌های حمایت از خانواده و فرزندآوری	ضعف سیستمی مراقبت از کودک	ضرورت مهدکودک، جمع شدن مهدکودک، فقدان مهدکودک و کمک‌هزینه محدود، نبود خانه بازی یا مهدکودک، نداشتن جایی امن و ثابت برای نگهداری فرزند، دوری مهدکودک از محل کار، نگرانی درباره نگهداری از فرزندان
	نهادینه نشدن دورکاری: شمشیر دولبه	کاهش مزایا در دورکاری، دورکاری امتیازی منفی، عدم امکان استفاده از دورکاری به دلیل نبود زیرساخت‌ها، ارسال کار زیاد در اوقات دورکاری
	ضعف و عدم انسجام برنامه‌های حمایت از خانواده و فرزندآوری	ضعف کارهای حمایت از خانواده در جامعه، عدم ارائه خدمات استاندارد، کم‌توجهی به بخشنامه‌های مربوط به مادران شاغل دارای فرزند خردسال، عدم موافقت مدیر با کسری کار، امکان کم جابه‌جایی، سختگیری مدیر و کم‌توجهی به اتفاقات ناگهانی، در نظر نگرفتن مسافت زیاد محل کار و خانه، کم‌توجهی به زنان دارای فرزندان وابسته، واکنش نامناسب به فرزندآوری، کاهش اضافه‌کاری در زمان مرخصی زایمان، ازدست‌دادن پست بعد از مرخصی زایمان، بستر نامناسب برای زنان باردار، تغییر نوع کار بعد از برگشت از مرخصی، ارائه کار جدید در زمان رفتن به پاس شیردهی، کم‌توجهی به مادران دارای فرزند مریض، مشکلات تک‌فرزندها و تنهایی فرزند در خانه،
الزامات شغلی بالا	مسئولیت‌پذیری بالا	غرق در کار، تعهد کاری، وجدان کاری، اعتیاد به کار،
	حجم کار و ساعات طولانی	حجم زیاد کار، کار وقت‌گیر، ساعت طولانی کار در قبل از کرونا، تأکید زیاد بر حضور کارکنان، پرداخت اضافه‌کاری براساس ساعت ورود و خروج، تماس‌های کاری در ساعات غیرمتعارف
رویکرد جنسیتی نابرابر در عرصه‌های خصوصی و عمومی	ناتوانی و یا ترس از نه گفتن زنان	ناتوانی برای رد کارها، پذیرفتن کاری خارج از زمینه‌کاری، پاسخ به تماس‌های کاری در ساعات غیرمعمول، ماندن در ساعت‌های خارج از ساعت اداری؛ تماس در ایام تعطیلی، اطاعت به دلیل ترس از محرومیت
	تسلط تقسیم‌کار نابرابر جنسیتی	عدم تربیت مردان برای درک زنان شاغل، عدم مشارکت/ مشارکت کم همسر در کار خانه، عادی جلوه نمودن کار خانگی زنان، انتظار همسر برای تقاضای همکاری
	رویکرد جنسیتی در کار	توجه کمتر به زنان، زن‌بودن، کم‌ارزش دانستن کار زنان، نادیده انگاشتن قابلیت زنان، درخواست نامشروع

الزامات شغلی بالا

از جمله دلایلی که زمینه تعارض کار خانواده را به وجود آورده است، تحت عنوان الزامات شغلی بالا مطرح است. حجم و ساعت طولانی کار و تعهد بالای سازمانی و مسئولیت‌پذیری از مواردی هستند که پاسخگویان بدان اشاره داشتند و ضمن اینکه آن را از الزامات شغلی خود می‌دانستند، دلیل مهمی برای تعارض زمانی، کمبود وقت و تنش‌ها و احساسات منفی در خانواده می‌دانستند. این موضوع در بین مدیران و همچنین افرادی که در بخش‌های مالی، شهرسازی و زیباسازی کار می‌کردند، بیشتر از سایر افراد مطرح شده است.

یکی از پاسخگویان در همین ارتباط می‌گوید:

«هر روز بچه پیش یکبه یا پیش مادر شوهرم یا همسایه روبه‌رو. الان هم زن داداشم. خونه کرجه... شهرداری محیط پرکاریه، ما تو همین واحد خودمون پنج نفر بچه زیر ۶ سال دارن. دورکاری تعلق می‌گیره، اما کار زیاده نمی‌شه کرد».

پاسخگوی شماره ۱۹ می‌گوید:

«قبل از کرونا اوضاع خوب نبود. اسفناک بود. ساعت کار طولانی بود، الان خوبه. تا دو و نیم هستیم، بعد می‌رم خونه، الان آرامش بیشتری دارم». این پاسخگو ادامه می‌دهد: «شده ساعت ۹ شب به من زنگ زدند یا روز پنجشنبه و جمعه».

پاسخگوی شماره ۲۴ که پست مدیریتی دارد، می‌گوید:

«نوع کارم طوریه که باید بی‌وقفه کار کنم. الان کار روی زندگی سوار شده، درحالی‌که باید برعکس باشه. البته مسئولیت داشتن لازمهش همینه».

رهاشدگی و درحاشیه ماندن سیاست‌های حمایت از خانواده و فرزندآوری

بر اساس یافته‌های مطالعه از جمله زمینه‌هایی که تعارض کار-خانواده را موجب شده است، مربوط به رهاشدگی و درحاشیه ماندن سیاست‌های حمایت از فرزندآوری و افزایش باروری است که در سال‌های اخیر در قالب سیاست‌های کلی جمعیت و سیاست‌های حمایت از خانواده به کلیه دستگاه‌های دولتی و غیردولتی ابلاغ شده است. بر اساس یافته‌های مستخرج از مصاحبه با شرکت‌کنندگان، رهاشدگی و یا درحاشیه ماندن سیاست‌های حمایت از فرزندآوری در قالب چهار خرده‌مضمون ارائه می‌شود. این مضمون‌ها شامل فقدان سیستم جامعی از مراقبت از کودک، حجم و ساعات طولانی کار، نهادینه نشدن دورکاری و ضعف و عدم انسجام برنامه‌های حمایت از خانواده و فرزندآوری است که در ادامه بدان‌ها اشاره می‌شود.

نبود مکانی برای مراقبت و نگهداری از کودکان خردسال باعث شده است مادران شاغل بخش

قابل توجهی از وقت و انرژی خود را روزانه در جست‌وجو و درخواست از سایرین و هماهنگی با آنها، برای نگهداری از فرزندشان صرف کنند. براساس این یافته‌ها به نظر می‌رسد مادران شاغل، سپردن امر مراقبت از فرزند را به سایر افراد یا نهادها پذیرفته‌اند. نگهداری و سپردن به افراد مختلف از جمله پدر و مادر، اقوام دور و نزدیک، همسایگان و یا مهدکودک‌هایی که بعضاً یا از خانه و یا محل کار فاصله زیادی دارند که در این صورت مادر با مشکلات متعددی برای رفت‌وآمد بین محل کار، منزل و مهدکودک مواجه هستند، از گزینه‌هایی است که آنها بدان توجه داشتند.

پاسخگوی شماره ۲۶ که دارای یک فرزند حدوداً دوساله است و شدیداً از نبود مهدکودک در محیط کار معترض و ناراحت است، می‌گوید:

«مادرشوهرم رفته نیشابور. هرروز بچه پیش یکیه. دیروز همسایه نگهداری کرد. امروز زن داداشم. ساعت ۱۱ است، بچه دوساله من هنوز صبحونه نخورده، قبلاً مهدکودک بوده، کارمند وسط روز به بچه‌ها سر می‌زد، خیالشون راحت بود از بابت غذا و خواب بچه‌ها راحت بودن...، اما الان نمی‌دونیم حواسمون به کار باشه یا به بچه‌ای که باید تا الان دوبار شیر و میان‌وعده می‌خورد».

برای برخی از پاسخگویان که فاصله محل کار تا مهدکودک زیاد است، مشکلات قابل توجه است. آنها تا رسیدن به فرزندان خود با استرس و اضطراب‌های زیادی مواجه هستند. گاه به دلیل به طول انجامیدن کارها در محیط کار، دیررسیدن مترو و یا پیدانکردن ماشین ممکن است نتوانند در زمان مقرر و تعیین شده برای تحویل کودک به مهدکودک برسند.

پاسخگوی دیگری که توان مالی ثبت‌نام فرزندش در مهدکودک را ندارد، می‌گوید:

«بدی شهرداری اینه که بجهت ۵ساله و آواره است. نه مهدکودک داره، نه با مهدکودک قرارداد داره. فقط ۱۵۰ هزار تومان می‌ده، درحالی‌که هزینه مهدکودک ۲ تا ۳ میلیونه». براساس مصوبات مربوط به دورکاری که در شرایط همه‌گیری ویروس کووید ۱۹ ابلاغ شده است، مادران دارای فرزند خردسال می‌توانند از کسری کار، ساعت شیردهی و یا دورکاری استفاده کنند. با این حال نهادینه نشدن دورکاری باعث شده دورکاری به مثابه «شمشیری دولبه» باشد؛ زیرا با وجود فرصت‌هایی که برای مادران شاغل به وجود آورده تا در کنار فرزندان، مسئولیت‌های شغلی خود را ایفا کنند، باعث ایجاد مشکلاتی چون: «کاهش مزایا و اضافه‌کاری در دوران دورکاری»، «ارزیابی نامناسب و یا کم‌کار ارزیابی شدن افراد دورکار»، «ارسال حجم زیاد کار در روزهای دورکاری» شده است. برخی مادران ترجیح دهند در محل کار حاضر شوند. همچنین در برخی از بخش‌ها که حجم کار بالاست و نیاز به حضور بیشتر کارکنان است، مادرانی که دارای فرزند خردسال هستند، با محدودیت‌هایی مواجه هستند.

ضعف و عدم انسجام برنامه‌های حمایت از خانواده و فرزندآوری یکی دیگر از زمینه‌های شناسایی‌شده تعارض کار خانواده است. عدم موافقت مدیر با کسری کار مادران دارای فرزند زیر ۶ سال،

امکان کم جابه‌جایی و در نظر نگرفتن مسافت زیاد محل کار و خانه، کم‌توجهی به زنان دارای فرزندان وابسته، واکنش نامناسب به فرزندآوری و ازدست‌دادن پست به‌دلیل بارداری و مرخصی زایمان از جمله مواردی است که دلالت بر این مضمون دارد.

رویکرد جنسیتی نابرابر در عرصه‌های خصوصی و عمومی

یکی از موضوعاتی که شرکت‌کنندگان در مطالعه بدان اشاره داشتند، رویکردهای جنسیتی سنتی و تقسیم کار نابرابر جنسیتی است که هم در محیط کار و هم در محیط خانواده، تاحدودی حاکم است. پاسخگویان این مطالعه برخی زمینه‌های تعارض، تنش‌ها و مسائلی را که در محیط کار با آن روبه‌رو بودند، ناشی از محدودیت‌هایی می‌دانستند که با جایگاه زنان و مردان در جامعه ایرانی و مسئولیت‌هایی که فرهنگ و جامعه از آنها انتظار دارد، مربوط است.

مادران شرکت‌کننده در تحقیق، بر رویکرد برابرطلبانه، هم در محیط خانواده و هم محیط کار، تأکید داشتند و مدل نان‌آوری مردان را مورد نقد قرار می‌دادند و به‌نظرشان در عصر حاضر زن و مرد هر دو می‌توانند در توسعه کشور نقش‌آفرینی کنند، با این حال فرصت‌های شغلی، امتیازات، پست‌های مدیریتی و ارتقاءها عمدتاً در اختیار مردان است. آنها دسترسی زنان به فرصت‌های شغلی و حتی ارتقاءهایی را که زنان در کسب پست‌های مدیریتی در چند سال اخیر داشتند، محدود تلقی می‌کردند و محدودیت دسترسی زنان به بازار کار و اولویت اشتغال مردان را زمینه‌بخش نابرابری‌ها می‌دانستند. بسیاری از آنها احساس مسئولیت شدید، تعهد کاری بالا و تمرکز شدید بر کار را با وجود این نابرابری‌ها، لازمه پایداری شغلی خود در شرایط بی‌ثباتی شغلی و بیکاری بالا در جامعه ذکر کردند. پاسخگوی شماره ۴ می‌گوید:

«من واقعاً نمی‌تونم کاری برام پیش میاد بگم نمی‌تونم انجام دهم، همین‌طوریش با ما خانم‌ها که بچه کوچک داریم، در مقایسه با آقایون متفاوت رفتار می‌شه، حالا اگه پاسخ منفی به کاری بدیم، مسلماً عذرمون رو می‌خوان» پاسخگوی شماره ۳ می‌گوید: «با این بیکاری که تو جامعه هست، به‌خصوص برای مردها. خب مسلماً اگر کم‌کاری کنیم یا اعتراض کنیم می‌گن بفرمایین برین خونه به خونهداری تون برسید».

برخی از پاسخگویان به تقاضای انجام کار توسط مدیر در پایان ساعت کاری یا روزهای تعطیل اشاره داشتند که آنها با وجود بی‌میلی و یا مشکلات داخل خانه آن را انجام داده‌اند. علاوه‌بر آن برخی به تماس‌های مدیران در ساعت‌های غیرمعارف اشاره داشتند که این موضوع مشکلات و یا استرس‌های زیادی برای آنها داخل خانواده ایجاد کرده است.

علاوه‌بر رویکرد جنسیتی که پاسخگویان در محیط کار تجربه کرده‌اند، تسلط تقسیم‌کار جنسیتی و نگرش‌های جنسیتی در خانه نیز به‌عنوان علت دیگری از تجربه تعارض کار خانواده از سوی تعداد زیادی از پاسخگویان مطرح شده است. در شرایط کرونا برخی از پاسخگویان که فرزندان‌شان در سنین مدرسه

بودند، اظهار داشتند در ساعاتی از روز ناچارند از طریق گوشی و وارد شدن در سامانه فعالیت‌های آموزشی، فرزندان را نظارت و کنترل کنند و رسیدگی به تکالیف فرزندان عمدتاً برعهده آنهاست. پاسخگوی زیر که دارای دو فرزند است، درباره رسیدگی به فعالیت‌های آموزش فرزندان خود می‌گوید:

«شما فکر کنید چه نگاه هم بخواهید بندازید، یکی دو ساعت زمان می‌بره، چه برسه بخواهید اشکالاتشون رو برطرف کنید. بچه‌ها خوب درس‌ها رو یاد نمی‌گیرن، مجبورم خودم با اونها کار کنم. به همسر هم که بگم، با بی‌حوصلگی و عصبانیت با بچه‌ها برخورد می‌کنه».

این پاسخگو به ارتباط ضعیف همسرش با فرزندانش اشاره دارد و اینکه همسرش زمانی که تکالیف آنها را نظارت می‌کند، فرزندانش را دعوا می‌کند یا کتک می‌زند. به همین دلیل مسئولیت نظارت بر تکالیف را خودش برعهده گرفته است. عادی جلوه نمودن کار خانگی زنان و زنانه تلقی شدن کارهای خانه، عدم تربیت مردان برای درک زنان شاغل، از جمله مسائلی است که زنان در مصاحبه‌ها به کار می‌برند.

راه‌های سازگاری کار - خانواده

تجربه مادران شاغل در این مطالعه نشان داد تلاش برای کاهش فشارها و تعارضاتی که در محیط کار و خانواده تجربه می‌شود، دغدغه همیشگی افراد است، مادران شاغل برای ایجاد سازگاری تلاش‌های زیادی دارند و تنوعی از راهکارها را به کار می‌بندند. آنها بین زندگی شغلی و خانوادگی خود به‌طور مداوم به عقب و جلو حرکت می‌کنند و با مذاکره و بحث و گفت‌وگو هر کدام را شکل می‌دهند. این راهکارها که از مجموع ۹۵ مفهوم اولیه و ۱۸ زیرمضمون استخراج شده‌اند، در دو مضمون اصلی با عنوان «عقلانیت کرانمند» و «شکل‌گیری تمهیدات غیرسنجی سازمانی» دسته‌بندی شده‌اند.

عقلانیت کرانمند به استراتژی‌ها و راهکارهایی که درون خانواده و یا در محیط کار توسط افراد شکل می‌گیرد، اشاره دارد. تمهیدات غیرسنجی سازمانی به استراتژی‌ها و همراهی‌هایی مربوط است که محیط کار یا جامعه ارائه می‌دهد و تعامل این‌ها با هم حرکت به‌سوی سازگاری کار و خانواده را رقم می‌زند.

جدول ۳. مفاهیم، خرده مضمون‌ها و مضمون‌های اصلی مرتبط با راه‌های سازگاری کار خانواده

مضمون	زیر مضمون	مفهوم
عقلانیت کرانمند	تمرکز بر کار	تمرکز بر کار، احساس مسئولیت بالا، انرژی برای کار، اتمام کار در تایم کاری، استفاده مفید از زمان در ساعات اداری، دقت بالا در کار
	بهبود رابطه با همکاران	کمک به سایر همکاران، تقاضای کمک از همکاران، انجام کارهای همکاران در زمان مرخصی

مضمون	زیر مضمون	مفهوم
	تعهد بالای سازمانی	ارجاع کارهای اولویت‌دار، دقت بالا در کار، استفاده مفید از زمان در ساعات اداری
	ارتباط و آگاهی دیگران مهم از مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی	آشنایی همسر با نوع کار داشتن فرزند خردسال مدیر، تجربه مدیر از داشتن فرزند مدیر
	تغییر برنامه‌های غذایی	آشپزی برای چند وعده، تهیه غذاهای ساده در طول هفته، غذاهای یخ‌زنی، سختگیری کمتر روی نوع غذا، غذاهای آماده و رستورانی فریز کردن خورش
	جبران	جبران ساعت‌های دور از خانه، اختصاص کامل آخر هفته به خانواده، اختصاص ساعت غیراداری به فرزند، جبران کاستی‌ها
	درگیری فرزندان در کارهای خانگی	مستقل بودن فرزندان، نگهداری فرزند از سوی فرزند بزرگ‌تر، انجام کارهای خونه توسط بچه‌ها
	حمایت خانوادگی	مشارکت همسر در کارخانه، سپردن کار به همسر، کمک اعضای خانواده، مراقبت از کودک توسط خویشاوندان، حمایت خانواده زن و کمک در پختن شام، مراقبت از فرزند توسط پدر بزرگ و مادر بزرگ‌ها
	چشم‌پوشی از نیازهای شخصی و خانوادگی	کنارگذاشتن استراحت و تفریح، کار خانگی در ساعات آخر شب، کنارگذاشتن ورزش، کم‌شدن استراحت، کاهش توقعات فرزند و همسر، زود از خواب بیدار شدن، حذف پیاده‌روی، کاهش رفت‌وآمدها و مهمانی‌ها، فاصله گرفتن از دورهمی‌ها
	خودتوانمندسازی	فاصله‌گذاری بین کار و خانواده، عدم انتقال مسائل محیط کاری به خونه، جدایی مسائل کار از خانه، مرزبندی کار و خانه، مطالعه زیاد و آموزش مهارت زندگی، تکیه بر خود، تغییر در خود، توجه به توانمندی‌ها، افزایش اعتماد به نفس، خلاقیت، مبارزه با چالش‌ها
	خودتنظیمی	پذیرش واقعیات، نداشتن انتظار از سازمان، نداشتن انتظار کمک از شهرداری، پذیرش شرایط موجود
	تأخیر و یا توقف فرزندآوری	فرزندآوری گزینه نامناسب برای زن شاغل، تأخیر در فرزند اول، فرزندآوری مشروط به دورکاری، فرزندآوری در صورت ادامه روند ساعت کاری فعلی، تأخیر فرزندآوری به دلیل مسافت محیط کار تا منزل، توقف فرزندآوری به دلیل شرایط مالی، فرزندآوری در صورت دهم‌برابر شدن درآمد، اجتناب از فرزندآوری، اجتناب از حاملگی به‌خاطر نداشتن حمایت، ترس از گرفتن پست در صورت فرزندآوری
	امتناع از داشتن پست مدیریت	واگذاری پست در صورت فرزندآوری، امتناع از داشتن پست مدیریت به دلیل فرزندان، مخالفت با پذیرش پست به دلیل خانواده، خشک بودن و سرسختی مدیران زن در خانه، سختی هم‌زمانی کار و خانه برای مدیران، انصراف از مدیریت در صورت فرزندآوری، امید به کوتاهی دوران

مضمون	زیر مضمون	مفهوم
		مدیریت، انصراف از کار در صورت حاملگی،
تمهیدات کاری غیر سنتی سازمانی	سیاست‌های اخیر دوستدار خانواده	دورکاری در ایام کرونا، کسری کار مادران زیر ۶ سال، امتیازات رفاهی، پاس شیردهی، پذیرش سیاست‌های دوستدار خانواده، فراهمی حضور بیشتر در خانه در ایام دورکاری، مساعدت در زمان بیشتر بودن با بچه‌ها، دورکاری فرصت با خانواده بودن، اتمام کابوس دورکاری، تأیید بازدهی خوب کار در ایام دورکاری
	شبکه روابط غیررسمی	اهمیت دادن مدیر به خانواده کارکنان، آشنایی و آگاهی مدیر از مسائل خانوادگی کارمندان، ارتباط صمیمی مدیر با کارکنان، نزدیک بودن مدیر به کارمند
	مشارکت زنان در پست‌های مدیریتی	افزایش مدیران زن، حضور مدیر خانم، حضور بیشتر زنان در جامعه، تجربه مدیر از چهره‌داری، توجه مدیران زن به مناسبات
	طرح‌های مهارت افزایی	طرح والدگری مشارکتی، برنامه تحکیم بنیان خانواده، برنامه‌های روز زن، برگزاری کلاس‌های آموزشی والدگری

عقلانیت کرانمند

این مضمون اشاره به مجموعه راهکارهایی دارد که افراد به‌طور شخصی اتخاذ می‌کنند، اگرچه انتخاب این راهکارها کاملاً در اختیار فرد نیست و محدودیت‌ها و شرایط متعدد بر انتخاب راهکارها تأثیر دارد و این تصمیم درباره اتخاذ برخی راهکارها، ممکن است مطلوب فرد نباشد، اما به‌رحال تاحدی رضایت را هم در محیط کار و هم برای خود فرد داشته است. در مطالعه حاضر، پاسخگویان تنوعی از راهکارها را جهت برقراری تعادل میان مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی برگزیده‌اند که با وجود اینکه لزوماً برخی از این راهکارها بهترین گزینه آنها نیست، ولی در شرایط فعلی به‌عنوان راهکار مناسبی انتخاب شده است. این راهکارها شامل بهبود رابطه با همکاران، تعهد بالای سازمانی، مدیریت زمان و برنامه‌ریزی دقیق، حمایت خانوادگی، جبران، درگیر شدن بچه‌ها در کارهای خانگی، آگاه نمودن دیگران مهم از مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی، خودتوانمندسازی، خودتنظیمی، چشم‌پوشی از نیازهای شخصی و خانوادگی و تأخیر و یا توقف فرزندآوری است.

شکل‌گیری تمهیدات کاری غیرسنتی سازمانی

راهکار و استراتژی دیگری که به کاهش تعارض کار - خانواده کمک کرده است، مربوط به اقدامات انجام‌شده در محیط کار است که با مضمون شکل‌گیری تمهیدات کاری غیرسنتی سازمانی قابل‌ارائه است. این تمهیدات شامل پیدایش شبکه روابط غیررسمی، افزایش حضور مدیران زن، شکل‌گیری سیاست‌های دوستدار خانواده و انعطاف‌پذیری زمانی و برگزاری طرح‌های مهارت‌افزایی است.

پاسخگویان این مطالعه به برخی سیاست‌های دوستدار خانواده که در شهرداری اتخاذ شده و توانسته کمک خوبی به افراد و خانواده‌ها بکند، اشاره کردند. کاهش ساعت کاری مادران دارای فرزند زیر شش سال، ساعت شیردهی و دورکاری در ایام کرونا، از مواردی بود که افراد بدان اشاره داشتند. اگرچه برخی از افراد انتقاداتی به نحوه اجرای این مصوبات داشتند، با این حال در مجموع بسیاری از افراد شرکت‌کننده در تحقیق، اتخاذ این تمهیدات را گام مثبتی در جهت حمایت از خانواده و زنان شاغل می‌دانستند.

از نظر پاسخگویان این مطالعه یکی دیگر از تمهیدات غیرسنتی سازمانی که در سال‌های اخیر بدان توجه شده و در کلیه معاونت‌ها و مناطق آشکار است، حضور مدیران زن در پست‌های مدیریتی است. سپردن برخی مسئولیت‌ها به مدیران زن، از جمله مواردی بود که پاسخگویان به‌عنوان عامل سازگاری بهتر کار خانواده بدان اشاره کردند. از نظر پاسخگویان در مواردی که رئیس و یا مدیر یک بخش، از مسائل و مشکلات کارکنان آگاه است، درک بیشتری از مسئولیت‌های افراد در خانواده دارد و در موقعیت‌های بحرانی و یا مسئله‌دار شرایط آنها را درک کرده است و حجم فعالیت‌ها و یا زمان‌بندی تحویل گزارش‌ها را متناسب با شرایط آنها در نظر گرفته است.

زمانی که مدیران خودشان تجربه داشتن فرزند خردسال یا مریض را داشتند و یا مدیرانی که همسرانشان شاغل هستند، رابطه بهتری با کارکنان نسبت به سایر مدیران دارند. در مطالعه حاضر برخی مدیران خود دارای فرزند خردسال بودند و در مواردی مجبور شده بودند برخی از ایام سال فرزندانشان را با خود به محل کار بیاورند و یا به دلیل بیماری فرزند یا والدین خود، برخی جلسات را کنسل کرده بودند. این افراد زمانی که مادران شاغل درباره شرایطشان با آنها گفت‌وگو کرده بودند، نوع و حجم کار را تغییر داده بودند. به همین دلیل توانسته بودند در شرایط خاص اوقات بیشتری با اعضای خانواده سپری کنند و یا با استرس و اضطراب کاری کمتری مواجه باشند. در مقابل به نظر می‌رسد کم‌توجهی و یا آشنایی کمتر برخی مدیران، زمینه ایجاد فشار و اضطراب زیادی را برای مادران شاغل به وجود آورده است.

علاوه بر آنها پاسخگویان به طرح‌های مهارت‌افزایی و طرح والدگری مشارکتی اشاره داشتند. اجرای طرح‌هایی برای آگاهی‌بخشی و مهارت‌افزایی، گرچه به نظر پاسخگویان با ضعف‌هایی همراه است، اما مثبت ارزیابی شده است، آنها این برنامه‌ها و طرح‌های آموزشی را آغازی برای ایجاد تغییرات در مناسبات بین افراد در خانواده و بین کارکنان با مدیران می‌دانستند. علاوه بر آن اجرای برنامه‌های رفاهی و سلامت‌محور نیز در شهرداری، احساس خرسندی کارکنان و خانواده‌هایشان را موجب شده است، بدین طریق برخی کاستی‌ها و کمبودهای ناشی از فشار نقش را پوشش داده است.

پس از شناسایی و استخراج خرده‌مضمون‌ها با توجه به ارتباطی که بین خرده‌مضمون‌ها وجود داشت، طی چندین مرحله مجدداً دسته‌بندی صورت گرفت. بدین ترتیب مضمون‌های اصلی استخراج شدند و در نهایت یافته‌ها به شرح روایت زیر است:

«مادران شاغل در این مطالعه که تعارض کار-خانواده را تجربه کرده‌اند، زمینه بروز چنین مسائل و چالش‌هایی را از یک سو در الزامات نقشی بالا می‌بینند و از سوی دیگر رویکرد نابرابر جنسیتی در عرصه عمومی و اجتماعی و رهاشدگی سیاست‌های حمایت از خانواده و فرزندآوری را پررنگ می‌دانند. تلاش برای کاهش تعارضات و برقراری تعادل بین کار و زندگی را به‌عنوان یک روند مداوم تجربه می‌کنند، همواره درباره مرزهای کار و خانواده فکر و مذاکره می‌کنند؛ عقلانیت کرانمندی دارند و با بازتعریف مادری و برنامه‌ها و راهبردهای شخصی، سعی در حل مسائل می‌کنند. گرچه برخاسته از فرهنگ عمومی جامعه، خود را مسئول مراقبت از کودک می‌دانند، اما می‌خواهند با بازتعریف مادری این امر مهم را به دیگران که در این زمینه توانایی دارند، بسپارند. با چشم‌پوشی از بسیاری از نیازها و خواسته‌های خود و حتی تأخیر در فرزندآوری و یا توقف آن، سعی در کاهش تعارض کار خانواده دارند، به تمهیدات غیر سنتی اخیر همچون دورکاری به دیده مثبت می‌نگرند. حضور کم و دیر، اما مهم مدیران زن را آغازی برای تغییر می‌دانند و بر تداوم آن تأکید می‌کنند.»

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه با هدف شناسایی درک زنان شاغل در شهرداری تهران از زمینه‌های تعارض کار-خانواده و راه‌های برقراری تعادل میان نقش‌های شغلی و خانوادگی انجام شد. یافته‌ها نشان داد یکی دلایلی که زمینه تعارض کار خانواده را به وجود آورده است، الزامات شغلی بالاست. حجم و ساعت طولانی کار و تعهد کاری و مسئولیت‌پذیری از مواردی است که پاسخگویان بدان اشاره داشتند و ضمن اینکه آن را از الزامات شغلی خود می‌دانستند، آن را دلیل مهمی برای تعارض زمانی، کمبود وقت، تنش‌ها و احساسات منفی در خانواده به‌شمار می‌آوردند. این موضوع بیشتر در بین مدیران و همچنین افرادی که در بخش‌های مالی، شهرسازی و زیباسازی کار می‌کردند، بیشتر از سایر افراد مطرح شده بود.

پاسخگویان این مطالعه یکی از دلایل و زمینه‌های تعارض را احساس مسئولیت بیش از حد خود ذکر کردند. آنها همگی خود را افرادی مسئولیت‌پذیر می‌دانستند که زمانی که کاری بدان‌ها محول می‌شود، تلاش می‌کنند قبل از پایان موعد زمانی و به‌طور کامل و دقیق انجام دهند. بسیاری از آنها خود را افرادی دریافته‌اند که به شغل خود تعهد بالایی دارند و ساعت‌های مفید و انرژی خود را در محیط کار صرف می‌کنند و همه امور را که به آنها واگذار شده، به بهترین شیوه به اتمام می‌رسانند. آنها بعضاً در برخی دوره‌ها، وقت و روزهایی غیرکاری را نیز به مسئولیت‌های شغلی پرداخته و تا ساعت‌های طولانی در محل کار مانده و به انجام وظایف شغلی مبادرت ورزیده‌اند.

یکی از خرده‌مضمون‌هایی که با مضمون الزامات شغلی مرتبط است، حجم کار بالاست. حجم کار بالا در شهرداری، از جمله مواردی بود که از نظر شرکت‌کنندگان این مطالعه، انواعی از مشکلات و تعارض را برای آنها به وجود آورده است. زنان شاغل در پست‌های مدیریتی، زنان در معاونت‌های شهرسازی،

زیباسازی و همچنین افرادی که به‌عنوان مسئول دفتر فعالیت داشتند، به حجم کار بالا اشاره کردند. آنها کار در زمان‌های خارج از ساعت اداری و روزهای تعطیل را به‌کرات تجربه کرده بودند. در این گروه از زنان حجم کار، یکی از قوی‌ترین و مهمترین عوامل ایجاد تضاد بین کار و زندگی بود. از نظر فرون، یاردلی و مارکل (۱۹۹۷: ۱۵۳) حجم کاری تأثیری دوسویه بر تضاد کار و زندگی دارد. حجم کاری بالا، از یک‌سو احتمال افزایش ساعات کاری را در پی دارد و از سوی دیگر، به افزایش احساس خستگی و تنش می‌انجامد. در برخی مطالعات نیز مشخص شده که حجم و ساعات کاری طولانی، عاملی قوی برای ایجاد تضاد بین کار و زندگی است (گرتس و دمروتی^۱، ۲۰۰۳: ۲۸۵؛ هاوورث و لويس^۲ ۲۰۰۵: ۷۰؛ آلن، لودون و پیترز^۳، ۲۰۰۷: ۲۳۱). هاوورث و لويس (۲۰۰۵: ۷۰) در پژوهش خود، کارکردن در سازمان‌هایی را که با ساعات کار طولانی و حجم کار بالا همراه هستند، باعث دورشدن فرد از خانواده و فعالیت‌های تفریحی دانسته و در واقع عاملی برای برهم‌زدن تعادل بین کار و زندگی افراد می‌شمارند.

یکی از موضوعاتی که شرکت‌کنندگان در مطالعه بدان به‌عنوان زمینه تعارض کار-خانواده اشاره داشتند، رویکردهای جنسیتی سنتی و تقسیم کار نابرابر جنسیتی است. از نظر پاسخگویان این مطالعه، رویکرد جنسیتی هم در محیط کار و هم در محیط خانواده حاکم است. آنها برخی زمینه‌های تعارض و تنش‌ها و مسائلی را که در محیط کار با آن روبه‌رو بودند، ناشی از محدودیت‌هایی می‌دانستند که با جایگاه زنان و مردان در جامعه ایرانی و مسئولیت‌هایی که فرهنگ و جامعه از آن‌ها انتظار دارد، مربوط است. مطالعات و بررسی‌های صورت‌گرفته نشان داده‌اند که ارزش‌ها و باورهای فرهنگی رایج در یک جامعه، تأثیر مستقیمی بر اشتغال زنان داشته است. درباره ایران، فرهنگ پذیرفته‌شده در جامعه این باور را به‌وجود آورده است که فعالیت اقتصادی زنان ضروری دانسته نمی‌شود؛ زیرا مرد نان‌آور خانواده به‌شمار می‌آید و اشتغال زنان باعث لطمه خوردن خانه، خانواده و فرزندان می‌شود (رفعت‌جاه و خیرخواه، ۱۳۹۲: ۱۴۶) و در صورت عدم موافقت شوهر با کار زن، حتی در صورت تمایل او به ادامه کار، زن باید از کار خود چشم‌پوشی کند (علیزاده، ۱۳۸۹: ۵۲).

یکی دیگر از دلایل و زمینه‌های تعارض از نظر شرکت‌کنندگان در این مطالعه ناتوانی در «نه‌گفتن» و پذیرفتن نقش‌ها و کارهایی است که در محیط کار از آنها درخواست می‌شود. تجربه تعارض کار خانواده می‌تواند به سرمایه روانشناختی پایین زنان که در بستر نابرابری جنسیتی زنان شکل گرفته، مرتبط باشد. این یافته با نتایج پژوهش سبک‌رو و فالچی (۱۳۹۶) که نشان دادند افرادی که از سرمایه روانشناختی بالایی برخوردارند، تعارض کمتری را تجربه می‌کنند، همسوست. همچنین نظامی و

-
1. Geurts & Demerouti
 2. Haworth & Lewis
 3. Allan & Loudoun

گیوریان^۱ (۱۳۹۵: ۴۵) در پژوهش خود نشان دادند مؤلفه‌های سرمایه‌روانشناختی (بهبیستی‌روانشناختی، ابراز وجود، خودکارآمدی) بر فرسودگی شغلی پرستاران تأثیر دارد که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد. ناتوانی برای نه‌گفتن ناشی از ترس افراد برای ازدست‌دادن موقعیت شغلی است. شرکت‌کنندگان در این مطالعه به‌ویژه کسانی که به‌صورت قراردادی بودند، به‌دلیل ترس‌ها و استرس‌های پنهانی که در محیط کار ناشی می‌شود و به‌دلیل احساس ناامنی شغلی و متزلزل بودن قراردادهای شغلی، بسیاری از کارهایی را که به آنها پیشنهاد می‌شود، قبول می‌کنند و یا از فرصت‌های دورکاری کمتر استفاده می‌کنند.

یکی دیگر از زمینه‌ها و دلایلی که افراد برای بروز تعارض بدان تأکید داشتند، تسلط هنجارها و نگرش‌ها و تقسیم‌کار جنسیتی سنتی بر روابط درون خانواده است. یافته‌ها نشان داد مسئولیت عمده‌ی کارهای داخل خانه، نگهداری از فرزندان و نظارت بر تکالیف فرزندان برعهده‌ی زنان است و همسران آنها مشارکت ناچیزی دارند. البته پاسخگویان زیادی به مشارکت مردان در نگهداری از بچه‌ها و بازی کردن با آنها اشاره داشتند، با این حال ساعت طولانی کار همسران و یا ماندن آنها در ساعات طولانی‌تری در محیط کار، دلیل مشارکت کم همسران در سایر امور نظیر آشپزی، نظافت و یا شست‌وشو ذکر شده است. تأکید و توجه آنها به شیوه تفکیک کارهای خانگی و تلاش برای افزایش مشارکت و همراهی مردان در امور خانه به نظریه‌ی الیزابت بات (۱۳۷۳) در خصوص مناسبات بین نقش‌ها نزدیک است.

زنان در این مطالعه تقسیم سنتی نقش‌ها را نپذیرفته و مشارکت خود در درآمد و اقتصاد خانواده را دلیل محکمی بر لزوم مشارکت مردان در امور خانه می‌دانستند. آنها با وجود اینکه خواستار اصلاح این مناسبات بودند، این نوع روابط را به فرهنگ جامعه‌ی ایرانی و شیوه‌های فرزندپروری و تأکید زیاد رسانه‌های داخلی بر تفکیک نقش‌ها و مناسبات سنتی مرتبط می‌دانستند. این یافته‌ها و تأکید پاسخگویان بر مشارکت کم مردان در کارهای خانه، توجهات را به سمت نظریه‌ی برابری جنسیتی (مک‌دونالد، ۲۰۰۰) جلب می‌کند. برطبق این تئوری زنان در کشورهای صنعتی در نهادهای فردمحور نظیر آموزش و بازار کار، حقوق و آزادی را به‌دست آوردند، اما تغییرات در نهادهای خانواده‌محور، نظیر خانواده و ازدواج کندتر بوده است. زیرا نظام خانواده قویاً در ارتباط با نهادهای محافظه‌کاری مثل مذهب است. براساس این نظریه بسیاری از زنان خصوصاً آنان که تحصیلات و چشم‌اندازهای شغلی بالاتر دارند، تحت تأثیر عقاید برابری‌خواهانه‌ی جدیدی که در نهادهای فردمحور کسب کرده‌اند، ممکن است نقش خود به‌عنوان مادر و همسر را با نقش‌های دیگر در تضاد ببینند.

چنانکه دیدیم از جمله زمینه‌هایی که تعارض کار خانواده را موجب شده است، رهاسدگی و درحاشیه‌ماندن سیاست‌های حمایت از خانواده و فرزندآوری است که در سال‌های اخیر در قالب سیاست‌های کلی جمعیت و سیاست‌های حمایت از خانواده به کلیه‌ی دستگاه‌های دولتی و غیردولتی

ابلاغ شده است. این مضمون منحصر به شهرداری‌ها نیست و در مطالعات مختلف به ضعف در اجرای برنامه‌ها و سیاست‌های جمعیتی و حمایت از خانواده در کشور اشاره شده است. به نظر می‌رسد شهرداری با توجه به مصوباتی که در زمینه یک ساعت کسر کار برای مادران زیر ۶ سال، افزایش مرخصی زایمان از شش ماه به نه ماه، طی سال‌های اخیر برداشته و همچنین یک‌سری برنامه‌های آموزشی که در جهت تحکیم بنیان خانواده برگزار می‌کند، جزء سازمان‌هایی است که گام‌های مثبتی در این زمینه برداشته است. با این حال هنوز تا اجرای موفق سیاست‌های افزایش باروری و حمایت از زنان شاغل راه زیادی باقی مانده است. نظرات مادران دارای فرزند خردسال نیز بر این یافته صحه می‌گذارد. آنها نیز گرچه به اجرای بهتر این برنامه‌ها در شهرداری نسبت به دیگر سازمان‌ها اشاره داشتند، اما عدم انسجام و پیوستگی، ناهماهنگی بین بخش‌ها در اجرای برنامه‌های حمایتی، مقاومت برخی مدیران، نبود زیرساخت‌های لازم برای اجرای برنامه‌ها و ضعف نظارت در اجرای برنامه‌ها را از مشکلات اجرای سیاست‌ها و برنامه‌ها می‌دانستند. این خرده‌مضمون‌ها شامل فقدان سیستم جامع مراقبت از کودک، نهادینه نشدن دورکاری و ضعف و عدم انسجام برنامه‌های حمایت از خانواده و فرزندآوری، از جمله زمینه‌های بروز تعارض کار خانواده است.

یافته‌ها نشان داد تلاش برای کاهش فشارها و تعارضاتی که در محیط کار و خانواده تجربه می‌شود، دغدغه همیشگی افراد است، زنان شاغل برای ایجاد سازگاری بین دو حوزه کار- خانواده تلاش‌های زیادی دارند و تنوعی از راهکارها را به کار می‌بندند. براساس یافته‌های این مطالعه در ایجاد تعادل و سازوکارها دو دسته راهکارهای فردی و سازمانی را می‌توان از یکدیگر تفکیک کرد. این راهکارها در دو مضمون اصلی با عنوان عقلانیت کرانمند و شکل‌گیری تمهیدات غیرسنتی سازمانی دسته‌بندی شد. عقلانیت کرانمند به استراتژی‌ها و راهکارهایی که درون خانواده و یا در محیط کار از سوی افراد شکل می‌گیرد، اشاره دارد. مضمون عقلانیت کرانمند بدین معنی است که پاسخگویان تنوعی از راهکارها را برگزیده‌اند که با وجود اینکه لزوماً برخی از آنها بهترین گزینه آنها نیست، در شرایط فعلی به عنوان راهکار مناسبی انتخاب شده است. این مضمون از ایده هربرت سایمون^۱ درباره عقلانیت محدود^۲ یا مرزبندی‌شده گرفته شده است. به باور هربرت سایمون ما می‌کشیم که عقلانی باشیم و عقلانی عمل کنیم، اما توانایی ما در تحقق آن فوق‌العاده محدود است. در برخورد با مسائل و پیچیدگی‌های جهان با تأمل و تدبیر گزینه‌های عمل خود را محدود می‌کنیم تا از دامنه و پیچیدگی مسائلی که ممکن است با آنها برخورد کنیم بکاهیم. سایمون فرآیند تصمیم را نه یک فرآیند کاملاً در اختیار فرد با دانش کامل که یک فرآیند تحت‌تأثیر انواع محدودیت‌های بیرونی و درونی می‌داند. این فرآیند طی سه مرحله جست‌وجو، ارزیابی و تصمیم‌گیری به انتخاب منجر می‌شود. درنهایت، تصمیمی که فرد اتخاذ می‌کند، تصمیمی کاملاً بهینه نیست، بلکه تصمیمی است که وی را به حدی از رضایتمندی می‌رساند (رنانی و

1. Herbert Simon
2. Bounded rationality

همکاران، ۱۳۹۵: ۷۱).

عقلانیت محدود فرد را بی‌عقل یا نادان در نظر نمی‌گیرد و یا رفتارهای استثنایی و غیرعادی را به نمایش نمی‌گذارد، بلکه بر محدودیت اطلاعات و توانایی محاسبه‌ی فرد به‌دلیل شرایط محیطی تأکید دارد. در نظریه‌ی عقلانیت محدود، ماکسیم کردن مطلوبیت وجود دارد، اما با توجه به محدودیت‌های محیطی و فردی، بهینه‌سازی در محیطی پیچیده رخ داده و به‌ناچار حالت‌های بهینه‌ی متعددی برای شرایط متفاوت به‌دست می‌آید که این از ضروریات عقلانیت محدود است (گرینزر و سلتن^۱، ۲۰۰۱: ۱۵).

راهکارهای به‌کاررفته از سوی زنان در این مطالعه شامل بهبود رابطه با همکاران، تعهد بالای کاری، مدیریت زمان و برنامه‌ریزی دقیق، حمایت خانوادگی، درگیر شدن بچه‌ها در کارهای خانگی، آگاه کردن دیگران مهم از مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی، جبران، خودتوانمندسازی، خودتنظیمی، چشم‌پوشی از نیازهای شخصی و خانوادگی و تأخیر و یا توقف فرزندآوری است. لزوماً برخی از این راهکارها بهترین گزینه‌ی افراد نیست، ولی در شرایط فعلی به‌عنوان راهکار مناسبی انتخاب شده است.

یکی از یافته‌های مهم مطالعه این است که زنان مفهوم مادر را دوباره تعریف و تفسیر می‌کنند. آنها به‌کرات به اهمیت نیاز به مهدکودک اشاره می‌کنند. در واقع آنها پذیرفته‌اند که مراقبت از کودک می‌تواند یک فعالیت اجتماعی قلمداد شود. آنها در نبود مهدکودک با کیفیت، به اهمیت شبکه‌های حمایتی نظیر والدین، بستگان اقوام و حتی همسایگان برای مراقبت از فرزندان اشاره داشتند و داشتن حمایت خانوادگی و نظام مراقبت از کودک را از ملزومات تصمیم برای فرزندآوری در آینده می‌دانستند. در تعادل کار- خانواده نقش روابط خانوادگی قوی است و حمایت خانواده‌ها به‌خصوص والدین زن، می‌تواند تأثیر زیادی در افزایش سطح تحصیلات افراد و یا پیشرفت کاری و به‌طور کلی توسعه‌ی فردی و ایفای هم‌زمان نقش‌های شغلی و خانوادگی داشته باشد. پرویزی (۱۳۸۸: ۶۲) نیز به نقش خانواده در توسعه‌ی فردی اشاره داشتند. از نظر آنها ارتباط با اعضای خانواده بسیار مهم است، زیرا می‌تواند رشد فردی را تحت تأثیر قرار دهد. یافته‌ها نشان داد از نظر مادران شاغل در این مطالعه، بهترین مراقبان خواهر و برادر و والدین خودشان هستند و فرزندانشان مراقبت بهتری دریافت می‌کنند. به همین دلیل ترجیح می‌دهند بچه‌ها نزد والدین خودشان باشند.

برای بسیاری از افراد در این مطالعه، فرزندان و خانواده اهمیت بیشتری از کار دارند و اولویت اول آنها هستند، با این حال بخش قابل‌توجهی از زمان و ساعات مفید روزانه را به مسئولیت‌های شغلی اختصاص می‌دهند. به همین دلیل از بسیاری از اهداف، برنامه‌های شخصی و خانوادگی و نیازمندی‌های خود و خانواده چشم‌پوشی کردند. این اهداف، برنامه‌ها و نیازمندی‌ها طیف زیادی را دربرمی‌گیرد؛ از استراحت، اوقات فراغت، تفریح، حضور در شبکه‌های دوستی و خانوادگی تا تأخیر در فرزندآوری و یا صرف‌نظر کردن از فرزندآوری. چشم‌پوشی از خواسته‌های خود و کار زیاد خانگی در پایان هفته یا در ساعات پایانی شب و به عبارتی راهبردهای خودقربانی کردن، به‌منظور جبران کم‌کاری و ایجاد تعادل

کار خانواده در سایر مطالعات (رازقی نصرآباد و حسینی، ۱۳۹۷؛ حیدری و دهقانی، ۱۳۹۵، مک‌گینیتی و راسل، ۲۰۰۸) نیز تأیید شده است

راهکار و یا اقدام دیگری که پاسخگویان بدان اشاره داشتند، تأخیر در زمان فرزندآوری و یا توقف باروری است. یافته‌ها نشان داد در مواجهه با چشم‌انداز تأثیرات طولانی‌مدت فرزندآوری بر دسترسی به فرصت‌های شغلی و درآمدی، آن دسته از زنانی را که احتمال می‌دادند در صورت بارداری، فرزندآوری و یا مرخصی زایمان، بیشترین ضرر را می‌کنند، قوی‌ترین انگیزه را برای تأخیر انتقال به مادری داشتند. بسیاری از افراد در نمونه مورد مطالعه، یا تجربه تأخیر در فرزند اول را داشتند و یا زمانی فرزند دوم خود را به دنیا آورده بودند که در اواخر دهه ۳۰ یا اوایل دهه ۴۰ سالگی بودند. برخی از افراد نیز در زمان مطالعه تک‌فرزند بودند و تصمیم داشتند فرزند دوم را به زمان دیگری موکول کنند و در انتظار شرایطی بودند که ضمن اطمینان از امنیت شغلی، بتوانند از برخی مزایا که برای زنان شاغل رسمی فراهم است، استفاده کنند. تأخیر و یا توقف فرزندآوری به دلیل تعارض کار- خانواده در مطالعات دیگر (دکس و بوکودی^۱، ۲۰۱۲؛ رازقی نصرآباد و همکاران، ۱۳۹۴؛ کانولی و گرگوری^۲، ۲۰۰۸: ۴) نیز تأیید شده است. براساس یافته‌های مطالعه برای زنانی که درآمد متوسط تا بالایی داشتند و در پست‌های مدیریتی بودند، انتقال به مادری می‌تواند هزینه‌های قابل توجهی را به‌ویژه در درازمدت برای آنها تحمیل کند. کناره‌گیری از رده‌های شغلی بالا و بازگشت به موقعیت شغلی که احتمالاً نیاز به مراتب پایین شغلی دارد، برای بسیاری دشوار و قابل تصور نیست. آنها کناره‌گیری از موقعیت شغلی را به‌منظور فرزندآوری تصمیمی سخت می‌پنداشتند.

راهکار و استراتژی دیگری که به کاهش تعارض کار- خانواده کمک کرده است، مربوط به اقدامات انجام‌شده در محیط کار است؛ از جمله این موارد پیدایش شبکه روابط غیررسمی، افزایش حضور مدیران زن، شکل‌گیری سیاست‌های دوستدار خانواده و انعطاف‌پذیری شغلی و برگزاری طرح‌های مهارت‌افزایی است. کاهش ساعت کاری مادران دارای فرزند زیر شش سال، ساعت شیردهی و دورکاری در ایام کرونا، از جمله سیاست‌های دوستدار خانواده و انعطاف‌پذیری شغلی بود که پاسخگویان این مطالعه بدان اشاره کردند. باین حال در رابطه با انعطاف‌پذیری سازمان و برنامه‌های حمایتی، نگاهی دوگانه به موضوع وجود دارد. برخی از افراد که در معاونت‌های مالی و شهرسازی و زیباسازی و عمران اشتغال داشتند، انعطاف‌ناپذیری در خصوص جابه‌جایی محل کار، حجم و نوع کار و زمان حضور در محل کار و عدم امکان استفاده از دورکاری و کسری کار مادران زیر شش سال، ضرورت حضور در محیط کار و یا ارسال حجم زیاد کار در روزهای دورکاری، تماس تلفنی در ساعت‌ها و روزهای غیرمترعارف را مورد نقد قرار می‌دادند.

در مجموع یافته‌ها نشان داد کارکنان شاغل دارای فرزند زیر دوازده سال، تلاش برای ایجاد تعادل

1. Dex and Bukodi
2. Connolly and Gregory

بین کار و زندگی را به‌عنوان یک روند مداوم تجربه می‌کنند و به‌طور مداوم درباره‌ی مرزهای کار و خانواده فکر و مذاکره می‌کنند؛ لذا لازم است که درک پیچیده‌تری از نیازهای مختلف مادران شاغل وجود داشته باشد؛ درحالی‌که ابتکارات سیاست‌گذاری می‌تواند در کمک به زنان برای سازگاری نقش‌های دوگانه مؤثر باشد، بسیاری از زنان هنوز این مسائل را در سطح فردی یا شخصی حل می‌کنند و احساس می‌کنند سیاست‌های اتخاذشده از سوی سازمان کافی نیست و یا ضمانت اجرایی ندارد و به همین دلیل به‌طور ملموس بر زندگی آنها تأثیر نگذاشته است.

منابع

- [۱] بات، الیزابت (۱۳۷۳). *نقش‌های زن‌شویی و شبکه اجتماعی*، ترجمه حسن پویان، تهران: چاپخش.
- [۲] پرویزی، جواد (۱۳۸۸). «نقش تشکیل خانواده در رشد فردی و اجتماعی»، *راه تربیت*، شماره ۹: ۷۲-۵۹.
- [۳] توانگر، حسین؛ الحانی، فاطمه و ونکی، زهره (۱۳۹۱). «شیوه‌های مقابله‌ای تعارض کار/ خانواده در پرستاران: یک مطالعه کیفی». *مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن‌سینا*. شماره ۲۰ (۱): ۱۴-۲۴.
- [۴] حیدری، آرمان و حمیده دهقانی (۱۳۹۵). «بررسی کیفی پدیده تعارض خانواده - کار و چگونگی مدیریت آن در بین زنان معلم متأهل شهر دلووار»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره ۲۷ (۳): ۴۰-۱۵.
- [۵] رازقی نصرآباد، حجه بی‌بی، حسینی، زینب (۱۳۹۸). «مطالعه تجربه ایفای هم‌زمان نقش شغلی-خانوادگی در مادران شاغل دارای فرزند خردسال»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره ۳۰ (۳): ۱۳۴-۱۰۹.
- [۶] رازقی نصرآباد، حجه بی‌بی، علی مندگاری، ملیحه، محمدی پور ندوشن، علی. (۱۳۹۴). «بررسی تعارض کار-خانواده و رابطه آن با رفتار باروری (مطالعه ای در بین زنان شاغل در اداره آموزش و پرورش شهر یزد)»، *نامه انجمن جمعیت شناسی ایران*، شماره ۱۰ (۱۹): ۱۶۳-۱۶۵.
- [۷] ربانی خوراسگانی، علی؛ قیصریه نجف‌آبادی، فرشته؛ الهی‌دوست، سعیده (۱۳۹۲). «مطالعه‌ای دیدارشناسانه درباره تجربه زیسته مدیران زن در اصفهان»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره ۲۴ (۴): ۴۱-۱۹.
- [۸] رفعت‌جاه، مریم، خیرخواه، فاطمه (۱۳۹۱). «مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی»، *مطالعات توسعه اجتماعی-فرهنگی*. شماره ۱ (۲): ۱۳۰-۱۵۶.
- [۹] زانی، محسن، سرمدی، حامد، شیخ‌انصاری، مجید (۱۳۹۵). «نقد عقلانیت کلاسیک؛ رویکرد عقلانیت محدود (مرزبندی‌شده) سایمون»، *بررسی مسائل اقتصاد ایران*، شماره ۳ (۲): ۹۳-۷۱.
- [۱۰] عسکری روح‌الله، زارع ریحانه، طائف الهام، باغیان نجمه، رفیعی سیما. (۱۳۹۷) *ارزیابی سطح تعارض کار - خانواده در ک‌شده در کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد*. مجله دانشگاه علوم پزشکی قم. شکرته ۱۲ (۲): ۶۱-۵۴.
- [۱۱] علیزاده، مرجان (۱۳۸۹). «نقش اشتغال زنان در توسعه»، *تشریح علمی زن و فرهنگ*، شماره ۲ (۵): ۵۹-۴۹.
- [۱۲] فتحی‌پور، پری، رسول زاده اقدام، صمد. (۱۳۹۶). «بررسی تعارض کار، خانواده- کار در بین زنان شاغل در نهادهای دولتی شهر تبریز». *مطالعات جامعه‌شناسی*، شماره ۱۰ (۳۶): ۴۸-۳۱.

- [۱۳] قاسمیانی، شبنم؛ پوررضا، ابوالقاسم؛ محمودی، محمود (۱۳۹۶). «بررسی سطح تعارض و استراتژی‌های مدیریت تعارض در بین پرستاران بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران»، پی‌اورد سلامت، شماره ۱۱ (۱): ۳۰-۲۰.
- [۱۴] کرد، مژگان؛ عطاران، محمد؛ منصوریان، یزدان (۱۳۹۱). «بررسی تجربه دبیران زن از ایفای هم‌زمان نقش کار-خانواده و تأثیر آن بر چگونگی تدریس آن»، *مطالعات اجتماعی-روان‌شناختی زنان*، شماره ۱۱۰ (۱): ۱۲۵-۱۴۷.
- [۱۵] مرکز آمار ایران (۱۴۰۰). «روند میزان باروری در ایران»، قابل دسترس در: https://www.amar.org.ir/Portals/0/News/1400/Fe-iran_1399.pdf
- [۱۶] محمدپور، احمد. (۱۳۹۳). «بسترها، پیامدها و سازگاری زنان مطلقه‌ی شهر تهران (یک مطالعه پدیدارشناسانه)»، *مشاوره و روان‌درمانی خانواده*، شماره ۴ (۱): ۱۸۰-۱۳۵.
- [۱۷] نظامی علی، گیوریان حسن (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی پرستاران در یک بیمارستان نظامی شهر تهران». *ابن سینا*، شماره ۱۸ (۱): ۵۱-۴۴.
- [18] Allan, C., Loudoun, R. & Peetz, D (2007). "Influences on work/non-work conflict". *Journal of Sociology*, 43(3): 219-239.
- [19] Annor, F (2014) "Managing work and family demands: The perspectives of employed parents in Ghana", in: Z. Mokomane (Ed), *Work- Family Interface in SubSaharan Africa*, Cambridge: University of Cambridge, Pp. 17-36.
- [20] Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M (2000). "All in a day's work". *Academy of Management Review*, 25, 472-491.
- [21] Braun, V. & Clarke, V (2006), "Using thematic analysis in psychology", *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, No. 2, Pp. 77-101.
- [22] Clark, S.C (2000). "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", *Human Relations*, 53(6): 747:770.
- [23] Connolly, S. and Gregory, M (2008). "The Price of Reconciliation: Part-Time Work, Families and Women's Satisfaction", *Economic Journal*, 118(526): F1-F7.
- [24] Crouter, A (1984). "Participative work as an influence on human development". *Journal of Applied Developmental Psychology*, 5: 71-90.
- [25] Dex and Bukodi (2012). "The Effects of Part-Time Work on Women's Occupational Mobility in Britain: Evidence from the 1958 Birth Cohort Study", *National Institute Economic Review* 222(1):R20-R37.
- [26] Dorothy A. M., Mensah J.M., Adorkor Kpakpo G.N., Asante, C (2020). "Work – Family Conflict and Employee Performance in Ghana's Banking Sector". *International Journal of Research - granthaalayah*, 8(9), 113-122. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i9.2020.1120>
- [27] Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). "Gender differences in work-family conflict". *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- [28] Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L (1992). "Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface". *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-75.
- [29] Frone, M., Yardley, J., & Markel, K (1997). "Developing and testing an integrative model of the work-family interface". *Journal of Vocational Behaviour*, 50(2), 145-167.
- [30] Frone.M.R.(2003).*Work-familybalance*,in Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (Eds.) *Handbook of occupational Health psychology*. Washington: American Psychological Association.
- [31] Geurts, S. & Demerouti, E (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In M. Schabracq, J. Winnubst & C. Cooper, *The handbook of work and health psychology* (pp. 279-312). JohnWiley & Sons, New York.

- [32] Gigerenzer. G and Selten. R (2001). *Bounded Rationality: The Adaptive Toolbox*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- [33] Googins, B. K (1991). *Work/Family Conflicts: Private Lives-Public Responses*. New York: Auburn House.
- [34] Greenhaus, H., & Powell, N (2006). "When work and family are allies: a theory of work-family enrichment". *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.
- [35] Greenhaus, J. H. ., Beutell, N, J (1985). "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of Management Review*, 10. 76-88.
- [36] Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A (2002). "Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force". *Family Relations*, 51(1), 28-36.
- [37] Haworth, J. & Lewis, S (2005). "Work, leisure and well-being". *British Journal of Guidance & Counselling*, 33 (1): 67-79.
- [38] Heras Recuero, L., & Osca Segovia, A (2021). "Work-family conflict, coping strategies and burnout: A gender and couple analysis". *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1), 21-28.
- [39] Kanter, R. M (1989). "Work and Family in the United States: A Critical Review and Policy Agenda. Social Science Frontiers". New York: Russell Sage Foundation, (Reprintings: Chapters 1-3 in Family Business Review (featured classic), 2: 77-114.)
- [40] Kirchmeyer. C (2000). *Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding work's time? Eng; and: John Wiley and Sons*.
- [41] Lo Presti, A., Molino, M., Emanuel, F., Landolfi, A., Chiara, CH (2020) "Work-Family Organizational Support as a Predictor of Work-Family Conflict, Enrichment, and Balance: Crossover and Spillover Effects in Dual-Income Couples", *Europe's Journal of Psychology*, 2020, Vol. 16(1), 62–81.
- [42] McDonald P (2000). "Gender equity in theories of fertility transition". *Population and Development Review*, volume 26 (3):427-439.
- [43] McGinnity, F. and H. Russell (2008). *Gender Inequality in Time Use: The Distribution of Caring, Housework and Employment among Woman and Men in Ireland*. Ireland. Brunswick Press.
- [44] Miettinen, A., Basten, S., and Rotkirch (2011)A. "Gender equality and fertility intentions revisited: Evidence from Finland", *Demographic Research*, 24 (20):469-496.
- [45] Morf, M (1989). *The work/life dichotomy*. New York: Quorum Books.
- [46] Nigatu, Y. T., & Wang, J (2018). The combined effects of job demand and control, effort-reward imbalance and work-family conflicts on the risk of major depressive episode: A 4-year longitudinal study. *Occupational & Environment Medicine*, 75(1), 1-6.
- [47] Quinn, M. M., & Smith, P.M (2018). "Gender, work, and health". *Annals of Work Exposures and Health*, 62(4), 389-392.
- [48] Sandelowski M. (1995). "Focus on qualitative methods: sample size in qualitative research". *Research in Nursing and Health* 18: 179–183.
- [49] Staines, G (1980). "Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork." *Human Relations* 33(2): 111-129.
- [50] Sun, F., Li, W., Jiang, L., & Lee, J (2020). "Depressive symptoms in three Chinese older workforce groups: The interplay of work stress with family and community factors". *International Psychogeriatrics*, 32(2), 217-227.
- [51] Thévenon, O (2011a). Does fertility respond to work and family-life reconciliation policies in France? In N. Takayama & M. Werding (Eds.), *Fertility and public policy: How to reverse the trend of declining birth rates*. Cambridge: MIT Press.
- [52] Voydanoff, P (2005). "Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach". *Journal of Marriage & the family*, 67.822-836.

- [53] Wang, Y, Chang, Y, Fu, J, & Wang, L (2012). "Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: The mediating effect of psychological capital". *BMC Public Health*, 12, 915.
- [54] Weeks, J.R (2012). *Population: An Introduction to Concepts and Issues*. Wadsworth, Cengage Learning press.
- [55] Young M (2019). "Does Work-Family Conflict Vary According to Community Resources?" *Family Relations* 68 : 197-212 197.
- [56] Zedeck, S. (1992) Introduction: Exploring the Domain of Work and Family Concerns. In: Zedeck, S., Ed., *Work, Families, and Organizations*, Jossey Bass, San Francisco, 1-32.

