

فرا تحلیل مطالعات تجربی تأثیر بعد خانوار در موفقیت حرفه‌ای زنان در کشورهای مختلف

مسعود عالمی نیسی *

چکیده

یکی از دغدغه‌های کنونی زنان، به ویژه تحصیل کرده‌ها، تضاد میان شغل و خانواده است. آنها فکر می‌کنند اگر متأهل شده و صاحب فرزند شوند دیگر نمی‌توانند به پیشرفت شغلی برسند. پرسش اصلی این تحقیق آن است که آیا در تجربه واقعی خانواده‌ها تأهل و داشتن فرزند بیشتر مانع پیشرفت شغلی می‌شود؟ آیا این موضوع یک گزاره جهان شمول است که در جوامع مختلف وجود دارد؟ برای پاسخ به این پرسش با استفاده از روش فراتحلیل ۵۵ تحقیق تجربی در کشورهای مختلف در خصوص رابطه وضعیت زناشویی و تعداد فرزندان از یک طرف و موفقیت شغلی از طرف دیگر مورد تحلیل قرار گرفتند. دو رویکرد نظری کلی در این باره مطرح شده است. (۱) رویکرد فشار نقشها؛ که معتقد است نقشهای خانوادگی و شغلی بر همدیگر فشار می‌آورند به طوری که ایفای یکی از آنها بر کیفیت ایفای دیگری اثر منفی می‌گذارد. (۲) رویکرد هم‌افزایی نقشها؛ معتقد است که نقش‌های خانوادگی و شغلی همدیگر را تقویت می‌کنند، به طوری که منابع و موفقیت‌های بدست آمده در یکی، موجب موفقیت در دیگری می‌شود. (۳) رویکرد مکانیسم‌های تأثیر نقشها؛ معتقد است که ایفای نقشهای خانوادگی از طریق علل تقویت‌کننده و تضعیف‌کننده بر روی شغل هم آثار مثبت دارد و هم آثار منفی. با این رویکرد تقویت عوامل مثبت و تضعیف عوامل منفی موجب تأثیر مثبت خانواده بر شغل می‌شود. نتیجه فراتحلیل تحقیقات تجربی آن است که هیچ گزاره عامی را در این باره نمی‌توان گفت؛ در برخی شرایط افزایش تعداد فرزندان و تأهل بر روی موفقیت شغلی تأثیر منفی، در برخی شرایط تأثیر مثبت و در برخی شرایط تأثیر معناداری ندارد. به عبارت دیگر تعداد فرزندان و تأهل در شرایط مختلف، تأثیرات متفاوتی بر موفقیت شغلی می‌گذارد. این به معنای آن است که در برخی شرایط عوامل مثبت برجسته می‌شوند و در برخی شرایط عوامل منفی. بنابراین می‌توان گفت رویکرد مکانیسم‌های تأثیر نقشها از میان رویکردهای دیگر به واقعیت نزدیک تر است.

واژگان کلیدی

پژوهش تجربی، تعداد فرزندان، زنان، موفقیت شغلی، وضعیت زناشویی

۱- مقدمه و بیان مسئله

موفقیت شغلی به عنوان معیار موفقیت و پیشرفت در زندگی زنان کشورمان جایگاه بالایی پیدا کرده است، از این رو ورود به بازار کار و کسب و موفقیت در آن از خواسته‌های بخشی از زنان، به ویژه زنان تحصیل کرده شده است؛^۱ اما آنها موفقیت شغلی را با ازدواج و تربیت فرزند در تناقض می‌بینند، زیرا فکر می‌کنند اگر متأهل شده و صاحب فرزند شوند دیگر نمی‌توانند به پیشرفت شغلی برسند و اگر برای شغلشان وقت بگذارند دیگر نمی‌توانند به خانواده‌شان به خصوص پس از صاحب فرزند شدن، برسند. این تناقض هنگامی حادث می‌شود که صحبت بر سر فرزندان بیشتر باشد، بسیاری از زنان تحصیل کرده این‌گونه فکر می‌کنند که اگر ۲ یا ۳ فرزند بیاورند دیگر باید با شغل و درآمد مستقل خداحافظی کنند. این باور در مورد تناقض میان موفقیت خانوادگی و موفقیت شغلی موجب می‌شود تا زنان به یکی از این دو امر توجه نشان دهند. آنها که تنها به موضوعات کاری توجه می‌کنند دیرتر ازدواج می‌کنند یا ازدواج نمی‌کنند و در صورت ازدواج فرزند نمی‌آورند یا به یک فرزند اکتفا می‌کنند. این خود مسائل مختلفی به لحاظ روانی و شخصیتی برای فرد و نیز مسائل اجتماعی در سطح جامعه به وجود می‌آورد. زنانی که طالب درآمدزایی هستند، اما مسائل خانواده و رسیدگی به

۱- از شواهد موضوع انتشار آمار بیکاری زنان به عنوان یک مسئله از سوی مرکز آمار است. از سوی دیگر سایت‌ها بی‌کاری زنان را به عنوان یک معضل اجتماعی بررسی می‌کنند که نشان دهنده وجود حداقلی مطالبه‌ی اشتغال زنان است. به عنوان نمونه به مطالب ذیل مراجعه نمایید:

<http://zananemovafagh.com/> عوامل-بیکاری-زنان-ایرانی.html
<http://www.fardanews.com/fa/news/106948/> نرخ-بیکاری-زنان-دو-برابر-مردان

آنها را مانع خود می‌بینند، خود را از موفقیت شغلی محروم کرده و در طول عمر احساس شکست را با خود به دوش خواهند کشید.

این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال‌هاست که آیا واقعاً و در عمل میان موفقیت خانوادگی و موفقیت شغلی زنان تناقض وجود دارد؟ آیا واقعاً ازدواج و صاحب فرزند شدن مانعی برای ارتقاء شغلی است؟ آیا این یک گزاره‌ی عام و جهان شمول است؟ آیا در کشورهای مختلف زنان متأهل نسبت به زنان مجرد موفقیت شغلی کمتری دارند؟ آیا در این کشورها، زنان متأهلی که فرزندان بیشتری دارند، نسبت به زنانی که فرزند کمتری دارند، موفقیت شغلی کمتری دارند؟

۲- روش‌شناسی پژوهش

محقق در این تحقیق تلاش کرده است که پاسخ سؤالات مذکور را از طریق بررسی مطالعات تجربی که رابطه‌ی میان تأهل و مجرد زنان و تعداد فرزندان آنها از یک طرف و میزان موفقیت شغلی آنها از طرف دیگر را بررسی کرده‌اند، انجام دهد. در این پژوهش با استفاده از روش فراتحلیل، سعی خواهد شد تا مجموعه‌ای از مطالعات عمده‌ی تجربی که در کشورهای مختلف انجام شده‌اند واکاوی شوند و با کنار هم گذاشتن نتایج آنها، درباره‌ی عام و جهان شمول بودن رابطه‌ی وضعیت تأهل و تعداد فرزندان یک زن با موفقیت شغلی او قضاوت شود.

به دلیل شرایط فرهنگی زنان ایرانی، عمده‌ی نگرانی آنها در خصوص تأثیر تأهل و فرزندان، نفس شاغل شدن و شاغل ماندن است؛ لذا در کنار

مفهوم موفقیت و ارتقای شغلی، مفاهیم دیگری چون امکان اشتغال، قدرت ایفای نقش‌های شغلی در کنار نقش‌های خانوادگی، حضور در محل کار، علاقه به شغل و کیفیت عملکرد شغلی نیز به عنوان متغیر وابسته بررسی می‌شوند. برای یافتن مقالات معیارهای زیر لحاظ شد:

اول؛ مقاله مبتنی بر پژوهش تجربی باشد.

دوم؛ حتی‌الامکان مقالات مربوط به کشورهای مختلف باشد. در این صورت بهتر می‌توان در مورد جهان شمول بودن گزاره‌ی ادعا شده قضاوت کرد.

سوم؛ حتی‌الامکان مقالاتی که به نتایج متفاوت راجع به گزاره‌ی فوق رسیده‌اند در نظر گرفته شد تا از سوگیری در فراتحلیل جلوگیری شود.

برای یافتن مقالات عمده به چند روش در کنار یکدیگر عمل شده است:

۱. جستجو در گوگل اسکولار با کلیدواژه‌های زن، فرزند، موفقیت حرفه

ای^۱ و دیگر کلیدواژه‌های نزدیک.

۲. دایره‌المعارف‌ها و کتاب‌های راهنما^۲ ذیل که به مدخل خانواده و

شغل پرداخته‌اند مورد مطالعه قرار گرفته و علاوه بر استفاده از مطالب آن‌ها

پیرامون مرور کتاب‌ها و مقالات، منابعی که استفاده شده‌اند نیز تا آن‌جا در

دسترس بوده‌اند مورد مطالعه قرار گرفتند:

1- Professional achievement

2- Handbook

- a. Haas, I (1999).
- b. Bellavia, G. M., & Frone, M. R (2005).
- c. Berke, D. L (2003).

۳. مقالات ذیل، مقالات فراتحلیل کارهای انجام شده بودند که ضمن استفاده از مطالب آن‌ها، مراجع مورد استفاده نیز مورد بررسی مستقل قرار گرفت:

- a. Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (June, 2010)
- b. Byron, K. (October, 2005)

از مجموع این اقدامات، در حد مقادورات تحقیق در ایران، ۵۵ پژوهش تجربی گردآوری شد، که نماینده رویکردهای مختلف می باشند. فهرست این تحقیقات در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱- فهرست تحقیقات تجربی بررسی شده در فراتحلیل

ردیف	عنوان	ردیف	عنوان	ردیف	عنوان
۱	آدامز و دیگران (۱۹۹۶)	۲۰	زاکرمین (۱۹۸۷)	۳۹	مَدسون (۲۰۰۳)
۲	اسپنر و روسنفلد (۱۹۸۹)	۲۱	فاکس و داویر (۱۹۹۹)	۴۰	مک اوان و بارلینگ (۱۹۹۴)
۳	استوا و همکاران (۲۰۰۲)	۲۲	فربر و اُفارل (۱۹۹۱)	۴۱	مک لنان و بوث (۱۹۹۱)
۴	استیون و همکارانش (۲۰۰۷)	۲۳	فربر و همکارانش (۱۹۹۱)	۴۲	میر و همکارانش (۲۰۰۲)
۵	اُفارل (۱۹۹۱)	۲۴	فرون و دیگران (۱۹۹۷)	۴۳	هارتمن و استونر (۱۹۹۰)

ردیف	عنوان	ردیف	عنوان	ردیف	عنوان
۶	آندرسون و دیگران (۲۰۰۲)	۲۵	فریدمن (۱۹۸۷)	۴۴	هافنونگ (۲۰۰۴)
۷	اوکونل (۱۹۹۰)	۲۶	فو و شفر (۲۰۰۱)	۴۵	هانسون و اسلون (۱۹۹۲)
۸	باوم (۲۰۰۲)	۲۷	کاسپر و اسمیت (۲۰۰۲)	۴۶	هایگ و هاوگن (۱۹۸۷)
۹	بایلی (۱۹۸۹)	۲۸	کوونبی و اوهلنبرگ (۱۹۹۱)	۴۷	هرتز و ووتون (۱۹۹۶)
۱۰	برک و گرین گلَس (۱۹۹۹)	۲۹	گالینسکی و دیگران (۱۹۹۱)	۴۸	هودسون (۱۹۸۹)
۱۱	برک (۲۰۰۳)	۳۰	گرت و همکاران (۱۹۹۲)	۴۹	والاس و یانگ (۲۰۰۸)
۱۲	برناس و میجر (۲۰۰۰)	۳۱	گرت و همکارانش (۱۹۹۰)	۵۰	واین (۲۰۰۶)
۱۳	بروجارت (۱۹۷۸)	۳۲	گری واز و مارکس (۲۰۰۰)	۵۱	وِنک و گرت (۱۹۹۲)
۱۴	بلیر-لوی (۲۰۰۱)	۳۳	گرین برگر (۱۹۸۹)	۵۲	ویت و کارلسون (۲۰۰۶)
۱۵	بهسون (۲۰۰۲)	۳۴	گرین هاوس و دیگران (۲۰۰۲)	۵۳	یون و ویت (۱۹۹۴)
۱۶	بوریس (۱۹۹۱)	۳۵	گلَس (۱۹۸۸)	۵۴	روتوندو و همکاران (۲۰۰۳)
۱۷	پیتمن و اورثر (۱۹۸۸)	۳۶	لامبرت (۱۹۹۱)	۵۵	لوئیس و همکارانش (۲۰۰۰)
۱۸	جوسج (۱۹۹۴)	۳۷	لورنس (۱۹۸۷)		
۱۹	دیچونگ و مادامبا (۱۹۹۴)	۳۸	ماسیاح (۱۹۹۹)		

۳- رویکردهای مختلف تأثیر خانواده در شغل زنان

در خصوص تأثیر متغیرهای خانوادگی مانند وضعیت تأهل و تعداد فرزندان، دیدگاه‌های مختلف نظری مطرح شده است. این دیدگاه‌های نظری را در دو دسته کلی می‌توان تقسیم‌بندی کرد: اول، دیدگاه‌هایی که به تأثیرات منفی مسئولیت‌های خانوادگی در ایفای وظایف شغلی معتقدند. دوم، دیدگاه‌هایی که مسئولیت خانوادگی را موجب تقویت شغل زنان می‌دانند. هر یک از این دیدگاه‌ها به اختصار مرور می‌شود:

الف- رویکرد تأثیرات منفی خانواده در شغل زنان: این رویکرد مسئولیت‌های خانوادگی را مانعی برای پیشرفت شغلی زنان می‌داند. اصطلاح رایج در این دیدگاه «تضاد خانواده و شغل»^۱ است. این مفهوم برآمده از نظریه‌ی نقش است و «به عنوان گونه‌ای تضاد بین نقش‌ها تعریف می‌شود که در آن نقش‌های خانوادگی و شغلی در برخی جهات با یکدیگر سازگاری ندارند. یعنی ایفای نقش شغلی به دلیل تعهدات نقش خانوادگی مشکل می‌شود یا برعکس» (Stepanova, 2019: 27). تضاد میان شغل و خانواده می‌تواند با دو شکل بروز کند: اول اینکه خانواده مانعی برای شغل شود (تضاد خانواده با شغل^۲ یا نفوذ و اخلال خانواده در شغل)، دوم اینکه یا شغل مانعی برای خانواده شود (تضاد شغل با خانواده^۳ یا نفوذ و اخلال شغل در خانواده)؛ برای مثال، هنگامی که یکی از والدین برای نگهداری از فرزند بیمار خویش از

1- Work-Family Conflict

2- Family-to-Work(FWC)

3- Work-to-Family Conflict(WFC)

محل کار مرخصی می‌گیرد، تضاد خانواده با شغل را تجربه می‌کند. همچنین هنگامی که مادر دیر از سر کار به خانه برمی‌گردد و نمی‌تواند برای اهل خانه غذای مناسبی تهیه کند، تضاد شغل با خانواده را تجربه می‌کند (Bellavia & Frone, 2005: 105). موضوع این مقاله در چهارچوب نوع اول (تضاد خانواده با شغل) قرار می‌گیرد (Stepanova, 2012: 28).

این رویکرد بر اساس فرضیه‌ی کمبود [منابع] بنا شده و معتقد است که مسئولیت‌های حوزه‌های مختلف و جدا از یکدیگر بر سر زمان، انرژی فیزیکی و انرژی روانی - که همگی محدود هستند - با یکدیگر رقابت می‌کنند (Warner & Hausdrof, 2009: 373). به گفته‌ی گرین هاوس و بیوتل سه نوع تضاد میان خانواده و شغل وجود دارد: تضاد زمانی، تضاد ناشی از فشار مسئولیت^۱ و تضاد رفتاری (Greenhaus & Beutell, 1985: 76-88). تضاد زمانی به موقعیت‌هایی اشاره دارد که صرف زمان برای یک نقش، امکان مشارکت در نقش دیگر را غیرممکن می‌کند؛ برای مثال تحویل پروژه‌ی کاری و شرکت در مهمانی خانوادگی در یک زمان قرار می‌گیرند. تضاد ناشی از فشار مسئولیت هنگامی به وجود می‌آید که انتظارات نقش‌های خانوادگی یا شغلی به ایفای نقش دیگر فشار وارد کرده و انجام مسئولیت‌های آن را مشکل می‌کند و به این دلیل علائم ناراحتی‌های روانی مانند اضطراب، خستگی و کج خلقی بروز پیدا می‌کند؛ برای مثال کارمندی که خود را برای جلسه‌ای مهم آماده می‌کند ممکن است کمتر بتواند به نیازهای خانواده‌اش پاسخ‌گو باشد. تضاد رفتاری هنگامی پیش

1- Strain

می‌آید که رفتارهای مورد انتظار یا مناسب در خانواده مثل صراحت یا احساسی بودن به عنوان رفتاری نامناسب در محل کار تلقی شوند (Stepanova, Ibid).

توجه محققان به اهمیت تضاد میان خانواده و شغل به این دلیل است که این تضاد در شغل اثر می‌گذارد، و الا خانواده به خودی خود کاری به شغل ندارد. به عبارت دیگر بیش از آنکه آنچه در درون خانواده می‌گذرد و متغیرهای درون خانواده مانند تعداد فرزند در شغل اثر بگذارد، نحوه‌ی ارتباط میان این دو حوزه فعالیت و زندگی فرد است که در شغل اثر می‌گذارد. بنابراین دلیل طرح چنین مفهومی این است که اگر تضاد میان این دو برطرف شود، آن وقت خانواده تأثیری منفی در شغل نمی‌گذارد.

پیش‌بینی این دیدگاه آن است که زنان مجرد انرژی و زمان بیشتری نسبت به زنان متأهل و صاحب فرزند دارند و می‌توانند بیشتر در مسیر شغلی پیشرفت کنند (Beauregard, 2007:7). همچنین تعداد فرزندان بیشتر موجب می‌شود زنان زمان بیشتری را صرف خانواده کنند؛ لذا نسبت به زنانی که فرزند ندارند یا فرزند کمتری دارند، پیشرفت شغلی کمتری خواهند داشت. ب- رویکرد تأثیرات مثبت خانواده در شغل زنان؛ در خصوص تأثیرات مثبت میان خانواده و شغل، مفاهیم مختلفی مانند سرریز مثبت^۱، هم‌افزایی^۲، تقویت و تسهیل‌کنندگی متقابل خانواده و شغل^۳ طرح شده که هر یک به جنبه‌ای از تأثیرات مثبت میان خانواده و شغل پرداخته‌اند.

1- spillover

2- Enhancement engagment

3- Work-family facilitation

سرریز مثبت به ویژگی‌های مثبت افراد اشاره دارد که از یک نقش به نقش دیگر منتقل می‌شود. براساس نتایج تحقیقات سرریزهای متنوعی مانند مزاج اخلاقی، ارزش‌ها، مهارت‌ها و رفتارها وجود دارد. سرریز مزاج اخلاقی به انتقال حالت احساسی یک نفر از یک حوزه به حوزه‌ی دیگر اشاره دارد. سرریز ارزش‌ها هنگامی رخ می‌دهد که آنچه در محل کار ارزشمند است (مانند حلال مشکلات بودن) در حوزه‌ی خانوادگی نیز مورد نیاز باشد. همچنین شغل می‌تواند برای فرد توانمندی‌هایی چون مدیریت تنش‌ها، ایجاد افق زندگی، انعطاف‌پذیری و سرمایه‌ی اجتماعی ایجاد کند که همگی در محیط خانواده استفاده می‌شوند (Stepanova, 2012: 29-30).

هم‌افزایی متقابل خانواده و شغل به حالتی گفته می‌شود که منابع اجتماعی و روانی که فرد بدان نیازمند است، از طریق مشارکت در نقش‌های مختلف جمع‌آوری شود (Ibid: 29) بر اساس این دیدگاه کسانی که چند نقش را بر عهده می‌گیرند، سطح بالاتری از رضایت را تجربه می‌کنند، زیرا مجموعه‌ی قدرت، پرستیژ، منابع و لذت بیشتری را - که از چند نقش به دست آورده‌اند - کسب می‌کنند (Rozario et al., 2004: ۴۱۴). بارنت در تأیید این نظریه، به این یافته رسیده که از لحاظ سلامتی جسم و روان، مادران شاغل تمام وقت، نسبت به زنان بدون کار یا دارای کار پاره وقت تجربه‌ی بهتری دارند (Warner & Hausdorf, 2009: 375).

تسهیل‌کنندگی متقابل خانواده و شغل به معنای آن است که تجربه‌ها، مهارت‌ها و فرصت‌هایی که در خانه (یا کار) به دست می‌آیند یا توسعه پیدا

می‌کنند، مشارکت در کار (یا خانه) را آسان‌تر می‌کنند. این نظریه، در عین اذعان به آثار منفی ممکن میان خانواده و شغل، هنگامی که زندگی خانوادگی، زندگی شغلی را حمایت، تسهیل و تقویت می‌کند، تأثیرات مثبت آن را نیز شناسایی می‌کند (Ibid). تسهیل‌کنندگی خانواده و شغل، به نوعی از هم‌افزایی اشاره دارد که منابع یک نقش، مانند احساسات، مهارت‌ها، عزت نفس و ... مشارکت در نقش دیگر را تسهیل می‌کند (Stepanova, Ibid).

تقویت متقابل خانواده و شغل به این موضوع اشاره دارد که تجربه‌های درون یک نقش، کیفیت زندگی در نقش دیگر را بهبود می‌بخشد (Ibid). به عبارت دیگر بیان می‌کند که تجربه‌های یک نقش تا چه اندازه کیفیت زندگی - شامل عملکرد و احساس - در نقشی دیگر را تقویت می‌کند. از نظر گرین هاوس و پاول^۱ تقویت متقابل نقش‌ها هنگامی رخ می‌دهد که منابعی که در نقش الف به دست آمده‌اند، موجب عملکرد بهتر در نقش ب می‌شوند. تقویت کردن هنگامی اتفاق می‌افتد که منابع شامل مهارت‌ها و رویکردها، انعطاف‌پذیری، سرمایه‌های اجتماعی، روان‌شناختی و فیزیکی و منابع مادی، که از یک نقش به دست می‌آید، مستقیم موجب بهبود عملکرد نقش دیگر شود. این حالت مسیر ابزاری نامیده می‌شود. همچنین ممکن است از طریق مثبت کردن احساس فرد، در نقش ب اثر غیرمستقیم بگذارد که مسیر احساسی نامیده می‌شود (Carlson & et al, 2006: 131-164).

1- Greenhaus & Powell, (2006)

گرین هاوس و پاول معتقدند، مشارکت در نقش‌های چندگانه سه نتیجه‌ی مثبت دارد؛ اول، اثرات فزاینده در رضایتمندی از شغل و خانواده که خود در احساس کلی سعادت‌مندی و کیفیت زندگی تأثیر می‌گذارد. دوم، رضایت از یک نقش موجب جبران نارضایتی از نقش دیگر در فرد می‌شود. سوم، انتقال تجربه‌های مثبت میان حوزه‌های مختلف زندگی؛ برای مثال کارکنان، رفتار مثبتی را در یک حوزه یاد می‌گیرند و آن را در حوزه‌ی دیگر به کار می‌برند (Stepanova, 2012:30).

در مجموع، این مفاهیم به منابع، تجربه‌ها و حالت‌های احساسی و رفتاری که از حوزه‌ی خانوادگی به حوزه‌ی شغلی یا بالعکس منتقل می‌شوند و فعالیت در حوزه‌ی دیگر را بهبود می‌بخشند، می‌پردازند.

نکته‌ی بسیار جالب آن است که بر اساس تحقیق فرون^۱، دو سازه‌ی مفهومی تضاد خانواده و شغل و تقویت متقابل خانواده و شغل، با یکدیگر هیچ رابطه‌ی آماری معنی‌داری ندارند؛ لذا یک انسان می‌تواند هر دو آنها را هم‌زمان تجربه کند؛ برای مثال در عین آنکه حجم بالای جلسات کاری و پروژه‌ها می‌توانند مسئولیت‌های خانوادگی فرد را تحت الشعاع قرار دهند، اما فرد می‌تواند از قدرت نظم و برنامه‌ریزی که در محل کار در او افزایش یافته، در خانواده استفاده کند. ترکیبی از تضاد کم میان نقش‌ها و درجه‌ی بالایی از تسهیل‌گری میان آنها، حالت تعادل خانواده و شغل^۲ را به دست می‌دهد

1- Frone, (2003)

2- Work-Family Balance

(Stepanova, 2012: 29).

ج- بلوغ نظریه‌ها؛ مکانیسم‌های تأثیر خانواده در شغل: اکنون نظریه‌های رابطه‌ی خانواده و شغل، کامل‌تر شده و به جای نگاه و اتخاذ موضع مطلق مثبت یا منفی، واقع‌نگرتر شده و معتقدند هر دو وجه مثبت و منفی وجود دارد، اما مکانیسم‌ها و علل خانوادگی اثرگذار در شغل اهمیت دارند. مطالعات تبیین‌کننده‌ی این فرآیندها باید به این پرسش‌ها پاسخ دهند که «چرا بر عهده داشتن چند نقش برای عده‌ای موجب رضایت و برای برخی موجب ناراحتی است؟» یا «چه فرآیندهای روان‌شناختی موجب تأثیرات منفی و چه فرآیندهایی موجب تأثیرات مثبت خانواده و کار در همدیگر می‌شود؟» مک‌درمید و هاروی این خلأ را در کتاب راهنمای کار و خانواده این‌گونه بیان کرده‌اند: «... پرسش ضروری در مورد تضاد و تقویت متقابل خانواده و شغل آن است که چگونه و چرا؟ چگونه خانواده و کار در یکدیگر اثر می‌گذارند و چرا این تأثیرات در برخی قوی‌تر از دیگران است؟ این پرسش‌ها دو لبه‌ی دانش این موضوع است. برای پاسخ به آنها، محققان می‌بایست بر رویکردهایی که به فرآیندها می‌پردازند، تأکید کنند» (Warner & Hausdorf, 2009: 373-374).

هیل^۲ معتقد است، تسهیل‌کنندگی متقابل کار و خانواده، در سایه‌ی فرضیه‌های فشار نقش‌ها کم‌رنگ شده و بسیار مہیای مطالعات تجربی و

1- Handbook

2- Hill, (2005)

نظریه‌سازی است. بنابراین کشف و شناخت بیشتر ابعاد مثبت بر عهده گرفتن نقش‌های چندگانه ضرورت دارد؛ به ویژه تبیین این موضوع که چرا و چگونه نقش‌های چندگانه در برخی موارد تأثیرات مثبت و در برخی موارد تأثیرات منفی دارند؟ (Ibid)

این شناخت موجب فهم بیشتر جنبه‌های مثبت بر عهده گرفتن نقش‌های چندگانه می‌شود و همین امر نقطه‌ی تأکید و تمرکز را از [راهبرد] کاهش اثرات منفی تضاد میان خانواده و کار به [راهبرد] افزایش تأثیرات مثبت در عهده گرفتن این نقش‌ها تغییر می‌دهد. از جمله نظریه‌هایی که سعی کرده تا مکانیسم‌های تأثیر مثبت خانواده در شغل را تشریح کنند نظریه‌ی توسعه‌گرای بارنت و هاید (۲۰۰۱)^۱ و نظریه‌ی وارنر و هاوسدورف است (Ibid).

نظریه‌ی توسعه‌گرا^۲: بارنت و هاید بر مبنای تحقیقات انجام شده درباره‌ی تأثیرات مثبت میان خانواده و شغل، یک نظریه‌ی جامع و منسجمی را ارائه کردند که طبیعت پویای تعامل میان شغل، خانواده و جنسیت را توصیف می‌کند. این نظریه چهار اصل دارد که عبارت‌اند از:

۱. نقش‌های متعدد برای مرد و زن هر دو سودمند است.
۲. برخی از فرآیندهای تأثیرگذار مثبت در نقش‌های چندگانه شامل این

1- Barnett & Hyde, (2001)

2- expansionist

فرا تحلیل مطالعات تجربی تأثیر بعد خانوار در موفقیت حرفه‌ای زنان

موارد می‌شوند: مانع شدن^۱، درآمد بیشتر، حمایت اجتماعی بیشتر^۲، فرصت داشتن تجربه‌ی موفق^۳، افزایش تعداد بیشتر چهارچوب‌های مرجع^۴، افزایش پیچیدگی خود^۵، تشابه تجربیات زن و مرد^۶ و ایدئولوژی نقش‌های جنسیتی^۷.

۱- مانع شدن به معنای آن است که اگر فرد فقط یک نقش داشته باشد و در آن شکست بخورد، احتمال آنکه روحیه‌ی او صدمه ببیند بالاست. اما اگر دو نقش داشته باشد و در نقش دوم موفق باشد، آن‌گاه موفقیت در نقش دوم، مانع تأثیر منفی شکست در نقش اول در روحیه‌ی فرد می‌شود (Barnett & Hyde, 2001: 786).

۲- کسانی که نقش‌های بیشتری را بر عهده دارند، فرصت و احتمال بیشتری برای داشتن حمایت اجتماعی از سوی دیگران دارند (Ibid: 787).

۳- تعداد نقش‌های بیشتر فرصت بیشتری برای داشتن تجربه‌های موفق و در نتیجه اعتماد به نفس و احساس تأثیرگذاری بیشتر را برای فرد فراهم می‌آورد (Ibid: 788).

۴- افزایش تعداد چهارچوب‌های مرجع بدین معناست که کسانی که چند نقش را بر عهده دارند، فرصت‌ها و چهارچوب‌های بیشتری برای ارزیابی موفقیت‌ها و شکست‌هایشان دارند؛ برای مثال، داشتن چند نقش و داشتن چند همکار در هر نقش که هر یک دیدگاه متفاوتی دارند، موجب می‌شود تا موفقیت‌های شخص چند برابر دیده شود. هنگامی که تجربه‌ی مثبت به همکاران در نقش‌های مختلف چندین بار بازگویی می‌شود، فرد چندین بار تشویق و تمجید می‌شود. همچنین داشتن چند نقش موجب می‌شود اطلاعات بیشتر و متنوع‌تری از اطرافیان دریافت شود. از سوی دیگر مشکلات درون یک نقش کمتر ذهن فرد را مشغول می‌کند، زیرا فرد رویکردهای بیشتری را تجربه می‌کند (Ibid).

۵- در سنت شناخت اجتماعی، لیبویله می‌گوید هر چه بازنمایی شناختی خود کمتر پیچیده باشد، نوسانات احساسی شخص در ارزیابی از خود بیشتر خواهد بود. بالعکس هر چه پیچیدگی خود بیشتر باشد، فرد در مقابل حوادث ناخوشایند زندگی مقاوم‌تر خواهد بود. با مبنا قرار دادن این نظریه، می‌توان گفت نقش‌های بیشتر تعداد جنبه‌های خود یک فرد را افزایش می‌دهد و لذا پیچیدگی خود را بیشتر می‌کند (Ibid).

۶- هنگامی که زن و مرد هر دو هم سر کار روند و هم به مسائل خانواده رسیدگی کنند، موجب تشابه بیشتر تجربه‌ها و امکان گفت‌وگو و تفاهم بیشتر میان زوجین را فراهم می‌کند (Ibid).

۷- آنهایی که به تفکیک نقش‌های سنتی زن و مرد معتقد نیستند، بیشتر از کسانی که به این تفکیک معتقدند، از ترکیب شغل و خانواده سود می‌برند؛ برای مثال مادری که بیرون از خانه کار می‌کند، اما معتقد است که وظیفه‌ی اصلی او مادری کردن است، از شغل خود چندان منافع‌ی عایدش نمی‌شود؛ منافعی که از ترکیب وظایف خانوادگی و شغلی به دست می‌آید (Ibid: 789).

۳. نقش‌های چندگانه تحت شرایط معینی می‌تواند سودمند باشد و بستگی دارد به تعداد نقش‌ها و زمان مورد نیاز برای هر کدام. کیفیت نقش برای سلامتی جسم و روان مهم‌تر از تعداد نقش‌ها و مقدار زمان سپری شده در هر یک از نقش‌هاست (Ibid: 375-376).

تئوری وارنر و هاوسدورف: وارنر و هاوسدورف برای پاسخ دادن به این سؤال که چگونه نقش‌های چندگانه تأثیرات مثبت در جسم و روان انسان‌ها می‌گذارند، از «نظریه‌ی تعیین خود»^۱ دکی و ریان^۲ استفاده کرده‌اند. ایده‌ی اصلی این نظریه آن است که انسان‌ها سه نیاز روانی اساسی دارند؛ شایستگی، ارتباط و اختیار نفس. نیاز به شایستگی تمایل انسان برای تأثیر در محیط را نشان می‌دهد. نیاز به ارتباط تمایل انسان‌ها برای ارتباط با دیگران و حمایت از آنهاست. اختیار نفس نیز به تمایل انسان‌ها برای استقلال و عمل کردن به اراده‌ی خویش و بر اساس علایق و ارزش‌های خود اشاره دارد (Ibid: 377).

وارنر و هاوسدورف پیشنهاد می‌کنند آن دلیلی که موجب تأثیرات مثبت نقش‌های چندگانه می‌شود، ریشه در تأمین نیازهای سه‌گانه‌ی فوق دارد (Ibid, 376). هنگامی که انسان‌ها چند نقش را بر عهده دارند، در مجموع احتمال تأمین نیازهای فوق بیشتر است، زیرا اگر فرد در محل کار اختیار و استقلال چندانی نداشته باشد، می‌تواند در خانواده و در ارتباط با اعضای خانواده این تجربه را داشته باشد و نیاز خود را تأمین کند. به همین ترتیب

1- Self-determination theory

2- Deci, E.L. and Ryan, R.M. (1983).

در مورد نیاز به ارتباط و شایستگی نیز اگر در یک نقش امکان تأمین نداشته باشند، در نقش دیگر ممکن است ارضا شوند و لذا در مجموع با ایفای نقش‌های مختلف احتمال تأمین آنها برای فرد بیشتر خواهد بود (Ibid: 377). به عبارتی تأمین نیازهای روانی انسان، از طریق ترکیب چند نقش امکان پذیرتر است.

دلیل دیگر تأثیرات مثبت نقش‌های چندگانه آن است که اگر نیازهای روانی در یک نقش بیشتر تأمین شود، موجب موفقیت بیشتر در نقش دیگر می‌شود. از این رو احتمال توفیق افراد با نقش‌های متعدد نسبت به افراد با نقش‌های کمتر بیشتر است (Ibid: 378). در نتیجه کسانی که علاوه بر شغل، مسئولیت‌های خانوادگی نیز دارند، احتمال آنکه در نقش شغلی خود موفق باشند بیشتر است. پیش‌بینی این نظریه‌ها آن است که هم تأهل و هم صاحب فرزند شدن می‌تواند موجب پیشرفت شغلی شود، زیرا از یک طرف نقش‌های همسری و والد بودن به نقش‌های انسان‌ها افزوده می‌شود و تعدد نقش‌ها آثاری مثبت برای شغل به همراه دارد و از سوی دیگر مهارت‌های اجتماعی و توانمندی‌هایی که با به عهده گرفتن این نقش‌ها کسب می‌کنند، می‌تواند به پیشرفت شغلی آنها کمک کند؛ برای مثال صبر و تحمل افراد به عنوان همسر و والدین می‌تواند بیشتر شود. توانایی‌های مدیریتی افراد، با فرزندان بیشتر در خانواده تقویت می‌شود. همچنین زندگی موفق خانوادگی، به هر یک از والدین دلگرمی برای کار و تلاش بیشتر می‌دهد که در حالت تجرد و یا نداشتن فرزند حاصل نمی‌شود.

اکنون یافته‌های تحقیقات تجربی مختلف درباره‌ی تأثیر تأهل و تعداد فرزندان در موفقیت حرفه‌ای زنان بررسی می‌شود.

۴- یافته‌های تحقیق

موفقیت شغلی زنان در ابعاد مختلفی چون امکان اشتغال، حضور در محل کار، علاقه به شغل، کیفیت عملکرد شغلی و پیشرفت شغلی مطرح است. در ادامه تحقیقات تجربی که معتقد به تأثیر منفی تأهل و فرزند بیشتر در موفقیت شغلی زنان و پس از آن تحقیقاتی که معتقد به تأثیر مثبت هستند مرور خواهند شد.

۴-۱- تحقیقات تجربی منفی

تحقیقات تجربی تأثیر منفی فرزندان در ابعاد مختلف وضعیت شغلی مانند امکان اشتغال زنان، حضور در محل کار، ارتقای شغلی و میزان تضاد میان خانواده و شغل را سنجیده‌اند. تحقیقاتی که به هر یک از این ابعاد پرداخته‌اند، به اختصار مرور می‌شوند.

امکان اشتغال زنان؛ فرزند بیشتر مانع اشتغال زن می‌شود، زیرا فرزند بیشتر نگهداری بیشتر را می‌طلبد. فربر^۱ و همکارانش و فریدمن^۲ معتقدند که حضور زنان در بازار کار متأثر از مسئولیت‌های آنها در خصوص نگهداری فرزندان است (Haus, 1999: 591). در کشورهای بلژیک، فرانسه، پرتغال و ایرلند زنان پس از دوره‌ی اواسط ۲۰ تا ۳۰ سالگی به دلایل خانوادگی از

1- Ferber, (1991).

2- Friedman, (1987).

کار کنار می‌کشند (Berke, 2003: 1724). همچنین ماسیاح^۱ در تحقیق خود پیرامون اشتغال زنان در کشورهای کاراییب، به این نتیجه می‌رسد که در این کشورها، مانند سایر کشورها، بسیاری از زنان، به دلیل اینکه امکان نگهداری مناسب از فرزندانشان را پیدا نکرده‌اند، شغل خود را رها می‌کنند (Ibid).

به نظر می‌رسد، ایفای نقش‌های خانوادگی، گرایش زنان به مشاغل مدیریتی و حرفه‌ای - که نیازمند تحصیلات عالی است - را کاهش می‌دهد. کووننی و اوهلنبرگ^۲ به این یافته رسیده‌اند که زنان با تحصیلات عالی و صاحب فرزند، نسبت به زنان با تحصیلات عالی و بدون فرزند، احتمال کمتری دارد که شاغل باشند. البته این نسبت در حال کاهش یافتن است. در سال ۱۹۷۰ تنها ۲۵ درصد از زنان با تحصیلات عالی و فرزند شاغل بودند، اما در سال ۱۹۸۰ این رقم به ۴۲ درصد می‌رسد. دیجونگ و مادامبا^۳ به این نتیجه رسیدند که تأخیر در فرزندآوری و داشتن فرزندان بالای ۵ سال، به طور معناداری احتمال حضور زنان کشور پورتوریکو در مشاغل یقه سفید را افزایش می‌دهد (Haas, 1999: 591).

حضور زنان در محل کار؛ در بسیاری مشاغل یکی از معیارها برای رشد شغلی، میزان حضور در محل کار است. برخی از تحقیقات نشان می‌دهند که مادران نسبت به سایر زنان تعداد ساعات کمتری در محل کار حضور دارند. یکی از وجوهی که نشان دهنده‌ی میزان حضور زنان در محل کار

1- Massiah, J. (1999).

2- Cooney & Uhlenberg(1991)

3- Madamba, & DeJong, (1994)

است، نرخ اشتغال پاره وقت آنهاست. گرت^۱ و همکارانش و زاگرن^۲ نشان داده‌اند، مادرانی که در مشاغل عالی مانند مشاغل علمی، مهندسی و پزشکی کار می‌کنند به شغل پاره وقت تمایل دارند (Ibid). در کشورهای کاراییب، دیگر زنان [که حضور خود در محل کار را نگه داشته‌اند] یا بعدازظهر کار می‌کنند یا در شیفت‌های آخر هفته که شوهرانشان بتوانند از بچه‌ها نگهداری کنند کار می‌کنند و یا آنکه به مشاغل خانگی روی می‌آورند (Berke, 2003: 1721-1730).

باید توجه داشت که سن فرزندان در میزان حضور زنان در محل کار مؤثر است. تحقیق هرتز و ووتون^۳ نشان می‌دهد که در سال ۱۹۹۳، ۴۳ درصد مادران صاحب فرزندان زیر سن دبستان اشتغال تمام وقت دارند، در حالی که ۵۳ درصد از مادران صاحب فرزندان سن مدرسه، اشتغال تمام وقت دارند (Haas, 1999). همچنین تحقیق هایگ و هاوگن^۴ نشان می‌دهد که مادران صاحب فرزندان کمتر از ۱۴ سال، تعداد ساعات کمتری را نسبت به سایر زنان کار می‌کنند (Ibid).

باید این نکته را برجسته کرد که وجود فرزند به خودی خود مانع حضور زنان در محل کار نیست، بلکه پیامدهای حضور اوست که این مسئله را به وجود می‌آورد. از مهم‌ترین آنها امکان نگهداری از فرزند است. تحقیقات

1- Grant, (1990)

2- Zuckerman, (1987)

3- Herz, & Wootton, (1996)

4- Hayge & Haugen, (1987)

فربر و آفارل^۱ و گالینسکی و دیگران^۲ نشان می‌دهد که تفاوت زن و مرد از لحاظ مشارکت شغلی، ساعات کاری، غیبت و زمان مولد در محل کار، به دلیل دلبستگی کمتر زنان به شغلشان نیست، بلکه به این مسئله برمی‌گردد که آیا مادران شاغل می‌توانند امکان نگهداری معتمد، با هزینه‌ی مناسب، با کیفیت و مستمر را برای فرزندان خود فراهم کنند یا خیر؟ بوریس^۳ به این یافته رسیده است که زنانی که درآمد آنها کفاف فراهم کردن امکان نگهداری با کیفیت از فرزندان را ندارد، نقش‌های خانوادگی را به مسئولیت‌های شغلی ترجیح می‌دهند و از کار به نفع خانواده می‌کاهند (Haas, 1999).

بنابراین بر اساس یافته‌های این تحقیقات سن فرزندان و امکان نگهداری باکیفیت و مناسب دو عاملی هستند که موجب کاهش حضور مادران در محل کار می‌شوند.

پیشرفت شغلی زنان؛ فرزند بیشتر موجب می‌شود زن نتواند پله‌های ترقی شغلی را طی کند، زیرا فرزند بیشتر نگهداری بیشتر را می‌طلبد. والاس و یانگ^۴ با مطالعه نمونه‌ای از حقوق‌دانان کانادایی به این نتیجه می‌رسد، مادرانی که فرزندان در سن مدرسه دارند، نسبت به زنانی که صاحب فرزند نیستند، در شغل خود تولید کمتری دارند (Bianchi & Milkie, 2010: 715).

هافننگ طی پژوهش طولی در سال ۱۹۹۳ انتظارات و آرزوهای ۲۰۰ زن

1- Ferber, & O'Farrell, (1991)

2- Galinsky & et al, (1991)

3- Burris, (1991)

4- Wallace & Young, (2008)

را که دانشجوی سال آخر بودند، مطالعه کرد و در خصوص شغل، ازدواج و مادر بودن پرسید. ۷ سال بعد یعنی در سال ۲۰۰۰، از وضعیت ۱۷۸ نفر از آنها از لحاظ شغل، ازدواج و فرزند دوباره سؤال شد. نتایج مصاحبه نشان داد که وضعیت شغلی و کسب مدارج عالی تر تحصیلی هیچ رابطه‌ی معناداری با وضعیت زناشویی آنها ندارد، اما آنهایی که صاحب فرزند شده بودند نسبت به آنهایی که فرزند نداشتند، عمدتاً درجه‌ی تحصیلی پایین تر و وضعیت شغلی پایین تری داشتند. همچنین خواست و آرزوی آنها در دوره‌ی دانشجویی ارتباط معناداری با وضعیت شغلی و خانوادگی فعلی آنها دارد (Hoffnung, 2004)، یعنی وضعیت شغلی تنها به مادر بودن ارتباط ندارد، بلکه به خواست و اولویت آنها برمی گردد. کسانی که اولویتشان مادر بودن بوده، مادر شده و به آن پرداخته‌اند و کسانی که هدفشان شغل بوده، به آن رسیده‌اند.

از جمله مشاغلی که معمولاً داشتن فرزند مانعی برای آن انگاشته می‌شود، مشاغل مدیریتی است. استونر و هارتمن مطالعه‌ای روی ۴۴۴ زن دارای مشاغل مدیریتی انجام داده‌اند. آنها برای تأثیر منفی فرزند در پیشرفت شغلی زنان دلایل مختلفی بیان کرده‌اند؛ اول، مرخصی زایمان و دوره‌ای که زنان مجبور هستند از کار خود فاصله بگیرند و این خود جلوی رشد شغلی آنها را می‌گیرد. دوم، سازگاری شغلی پس از مرخصی زایمان، زنان در دوره‌ای که فرزند ندارند، به دلیل داشتن وقت کافی، شایستگی‌ها و توانایی‌هایی را از خود نشان می‌دهند که انتظارات خود و سایرین را بالا می‌برند، اما پس

از زایمان، به دلیل مشغله‌ی خانوادگی نمی‌توانند مانند گذشته روی کارشان وقت بگذارند و لذا از نظر سازمان متبوعشان افت می‌کنند. سوم، فاصله گرفتن از کار (مانند مرخصی بدون حقوق) تا زمانی که فرزندان بزرگ شوند و برای مثال به سن مدرسه برسند. چهارم، خانم‌ها در انتخاب و تغییر شغل خویش پس از آنکه فرزنددار شدند، عوامل دیگری چون امکان نگهداری از فرزند، نزدیکی به خانه، انعطاف پذیری شغل و مانند آن - که به فرزندان ارتباط دارند - را دخیل می‌کنند و این خود بسیاری از گزینه‌های شغلی و امکان پیشرفت را از آنها می‌گیرد. هر چند زنان این موارد را به عنوان تأثیر منفی حضور فرزند بر شغل خویش بیان کرده‌اند، اما سازمان خویش را مقصر می‌دانند نه خانواده؛ لذا از سازمان خویش انتظار دارند که این مسائل را حل کند (Stoner & Hartman, 1990: 9-10).

نکته‌ی بسیار جالب آنکه بسیاری از پاسخ‌گویان پژوهش استونر و هارتمن معتقدند علت تأثیر منفی داشتن فرزند در شغلشان، تأثیر منفی واقعی خانواده در شغل نیست، بلکه به دلیل پیش‌فرض‌های ذهنی مدیران آنهاست. در واقع ذهنیت مدیران این است که اگر یک زن بچه‌دار شد، دیگر نمی‌تواند مدیر خوبی باشد، زیرا به فرزندان خود بیش از کار اهمیت می‌دهد. این پیش‌فرض باعث می‌شود حتی تصمیم زنان به بچه‌دار شدن، مانع پیشنهاد فرصت‌های پیشرفت شغلی از سوی مدیران شود (Ibid: 11).

در مجموع، یافته‌های تحقیقات این بخش نشان می‌دهند که وجود یا تعداد بیشتر فرزند موجب می‌شود تا زنان شغل خود را رها کنند و یا آنکه

سرکار نروند. همچنین در میان زنانی که سر کار می‌روند، فرزند بیشتر باعث می‌شود آن طور که باید، در محل کار خود حضور نداشته باشند و بخشی از آنها به استخدام پاره وقت روی می‌آورند تا بتوانند به فرزندان خود رسیدگی کنند. همچنین فرزندان مانعی برای ارتقا و پیشرفت شغلی زنان هستند. در ادامه به یافته‌های تحقیقاتی که نشان دهنده‌ی تأثیر مثبت مسئولیت‌های خانوادگی در شغل زنان است، پرداخته می‌شود.

۴-۲- تحقیقات تجربی مثبت

مطالعات اخیر نشان داده که فرض نظریه‌ی فشار نقش‌ها مبنی بر اینکه افزایش تعداد فرزندان موجب کمبود زمان و انرژی والدین می‌شود، ساده‌انگارانه است، زیرا این مطالعات اولاً در بسیاری موارد هیچ رابطه‌ی معناداری میان تعداد فرزندان و موفقیت شغلی نیافته‌اند و از سوی دیگر بخشی دیگر از این مطالعات، آن را موجب پیشرفت شغلی دانسته‌اند. نتایج این مطالعات بر حسب ابعاد مختلف موفقیت شغلی مانند امکان اشتغال و ارتقای شغلی و ... مرور خواهد شد.

امکان اشتغال زنان؛ مروری سریع بر آمارها نشان می‌دهد که مادر بودن تأثیر معناداری در امکان اشتغال زنان نمی‌گذارد. تحقیقات هرز و ووتون نشان می‌دهد، در سال ۱۹۷۵ نیمی از زنان صاحب فرزندان کوچک‌تر از ۱۸ سال در بازار کار شاغل بودند که در سال ۱۹۹۴ این رقم به هفتاد درصد رسید. حتی داشتن فرزندان زیر سن مدرسه، نسبت به گذشته، تأثیر بسیار کمتری در

1- Herz, & Wootton, (1996)

وضعیت اشتغال زنان دارد. در سال ۱۹۷۵، از ده مادر که فرزندان زیر شش سال دارند، چهار تای آنها بیرون از خانه کار می‌کردند، در حالی که در سال ۱۹۹۴ این نسبت شش به ده شد. در سال ۱۹۹۴ نیمی از زنان با نوزاد زیر یک سال در بازار کار حضور دارند (Haas, 1999: 590). جالب آنکه مبتنی بر تحقیقات گرت^۱ و همکاران، گلس^۲ و اسپنر و روسنفلد^۳ حتی داشتن بیش از یک فرزند زیر سن مدرسه نیز تاکنون نتوانسته زنان را در خانه نگه دارد (Ibid: 590-591).

در آمریکا، بین سال‌های ۱۹۶۰ تا ۱۹۹۷، نرخ زنان متأهل به نیروی کار از ۳۲ درصد به ۶۲ درصد افزایش یافته و دو برابر شده است. در همین دوره تعداد زنان متأهل شاغل بین ۲۵ تا ۳۴ ساله (سن احتمال بالای فرزندآوری) از ۲۹ درصد به ۷۲ درصد افزایش یافته است. بیش از ۷۰ درصد زنان متأهل شاغل فرزنددار در سال ۱۹۹۷ در بازار حضور دارند که از این تعداد، ۷۸ درصد زنان صاحب فرزندان ۶ تا ۱۷ ساله و ۶۴ درصد مادران فرزندان ۶ ساله و کوچک‌تر را شامل می‌شوند (Berk, 2003: 1724). به عبارت دیگر در زمان تحقیق، حدود دو سوم مادران صاحب فرزند زیر ۶ سال، سر کار می‌روند و این نشان دهنده‌ی آن است که در این کشور، داشتن فرزند چندان مانعی برای حضور در بازار کار نیست.

در کشورهای فنلاند و سوئد، زنان به دلایل خانوادگی کار خود را کنار نمی‌گذارند و شغل خود را تا سنین بالا هم ادامه می‌دهند. همچنین در

1- Garrett, (1992)

2- Glass, (1988)

3- Spenner, & Rosenfeld, (1990)

کشوری چون فرانسه هم سهم مادران در بازار کار در میان کشورهای اروپایی جزء بالاترین‌هاست و هم یکی از بالاترین نرخ زادوولدها در کشورهای اتحادیه‌ی اروپا را دارد (Ibid).

از سوی دیگر وضعیت شغلی و خانوادگی زنان نحوه‌ی تأثیر فرزندان در شغلشان را متفاوت می‌کند و برای همه‌ی آنها اثر یکسانی را نمی‌توان دید. تحقیقات گرت^۱ و دیگران، ونک و گرت^۲ و یون و ویت^۳ نشان می‌دهد که مادر شدن شغل بخشی از زنان را بیش از دیگران تحت تأثیر قرار می‌دهد. زنانی که پیش از تولد فرزند، سهم مهمی از درآمد خانواده بر عهده‌ی آنها بود یا موقعیت شغلی بالایی داشتند، احتمال آنکه پس از تولد فرزند، زودتر از سایر زنان سرکار برگردند، بیشتر است. همچنین جوسچ^۴ و اوکونل^۵ نشان داده‌اند که سابقه‌ی کاری طولانی‌تر قبل از تولد فرزند و نیز وجود مرخصی زایمان، احتمال بازگشت زودتر زنان به کارشان را افزایش می‌دهد (Haas, 1999: 590).

این تحقیقات نشان می‌دهند که در کشورها و مناطق بررسی شده نه تنها بیشتر زنان به دلیل داشتن فرزند، کار خود را کنار نمی‌گذارند، بلکه در جاهایی این نسبت در مقایسه با گذشته افزایش یافته است.

تعهد شغلی؛ آیا صاحب فرزند شدن و افزایش مسئولیت‌های خانوادگی تعهد شغلی زنان را کاهش می‌دهد؟ تحقیقات نشان می‌دهند که

-
- 1- Garrett, (1992)
 - 2- Wenk, & Garrett, (1992)
 - 3- Yoon, & Waite, (1994)
 - 4- Joesch, (1994)
 - 5- O'Connell, M., (1987)

دل‌مشغولی‌های خانوادگی تأثیری در تعهد شغلی ندارد. آدامز و همکاران وی طی مطالعه‌ای روی ۱۰۴ زن و ۵۸ مرد که حداقل با یکی از اعضای خانواده‌ی خود زندگی می‌کنند، تأثیر «دل‌مشغولی‌های خانوادگی»^۱ در «دل‌مشغولی شغلی»، «رضایت شغلی» و «تأثیر منفی خانواده در شغل» را بررسی کرده‌اند. «دل‌مشغولی‌های خانوادگی» به معنای آن است که خانواده در محور زندگی فرد قرار دارد. «دل‌مشغولی شغلی» به معنای محور بودن شغل برای فرد در زندگی است. دل‌مشغولی خانوادگی، موجب افزایش تأثیر منفی انجام مسئولیت‌های خانوادگی در ایفای وظایف شغلی است، اما این مقدار بسیار کم است. از سوی دیگر، به لحاظ آماری دل‌مشغولی خانوادگی هیچ ارتباط معناداری با دل‌مشغولی شغلی ندارد. به عبارت دیگر، اگر خانواده در مرکز و محور زندگی افراد باشند به معنای آن نیست که آنها به شغل خود توجه نمی‌کنند و یا بالعکس. همچنین دل‌مشغولی‌های خانوادگی هیچ تأثیری در رضایت شغلی نمی‌گذارد. یعنی با وجود آنکه گاهی موجب اخلال در انجام وظایف شغلی می‌شود، اما رضایت از آن را پایین نمی‌آورد (Adams & et al., 1996: 413-416).

بی‌تأثیری وظایف خانوادگی در گرایش به شغل در تحقیقات دیگر نیز تأیید شده است. تحقیقات بایلبی^۲، هانسون و اسلون^۳، هودسون^۴، لامبرت^۵

- 1- Family Involvement
- 2- Bielby & Bielby (1989)
- 3- Hanson & Sloane (1992)
- 4- Hodson, R. (1989)
- 5- Lambert, S. J. (1991)

و لورنس^۱ نشان می‌دهند که متغیرهای خانوادگی مانند وضعیت زناشویی و تعداد فرزندان در گرایش شغلی زنان نقش ناچیزی دارد. در عوض ویژگی‌های شغلی، تفاوت در علاقه به شغل را تبیین می‌کند. این ویژگی‌ها شامل درجه‌ی استقلال در تصمیم‌گیری، استفاده از مهارت‌ها، اهمیت، تنوع، سطح درآمد، منزلت اجتماعی و جالب بودن شغل می‌باشند. همچنین تحقیقات گرین برگر^۲، لامبرت^۳ و پیتمن^۴ و اورثنر^۴ حاکی است که تعهد کاری و رضایت شغلی تحت تأثیر ویژگی‌های سازمانی است که شخص در آن کار می‌کند؛ به ویژه اگر آن سازمان نیازهای خانوادگی را پوشش داده و از آنها حمایت کند (Haas, 1999: 593).

بنابراین تعهد شغلی زنان بیش از آنکه تحت تأثیر متغیرهای خانوادگی باشد، به ویژگی‌های محل کار باز می‌گردد. البته اگر سازمان متبوع از نقش‌های خانوادگی کارکنان حمایت کند، می‌تواند علاقه و گرایش بیشتر زنان به شغلشان را فراهم کرده است.

کارایی شغلی؛ کارایی شغلی بعد دیگر موفقیت حرفه‌ای است. فرون و همکاران وی مطالعه‌ای روی ۳۷۵ نفر شاغل انجام دادند. بخشی از آنها فرزندان و بخشی بدون فرزند بودند. ۷۵ درصد پاسخ‌گویان خانم بودند. در این تحقیق، تأثیر «زمان صرف شده برای فرزندان» روی «کارایی شغلی»،

1- Lorence, J. (1987)

2- Greenberger, (1989)

3- Lambert, S. J. (1991)

4- Pittman, J. F., & Orthner, D. K. (1988)

فرا تحلیل مطالعات تجربی تأثیر بعد خانوار در موفقیت حرفه‌ای زنان

«استرس شغلی»^۱ و «تأثیر منفی خانواده در شغل»^۲ سنجیده شده است. «زمان صرف شده برای فرزندان» به معنای آن است که چند درصد از فعالیت‌های فرد صرف فرزند یا فرزندانش می‌شود؟! «کارایی شغلی» به معنای میزان انجام وظایف محول شده در محل کار است که با چند سؤال سنجیده می‌شود. یکی از این سؤالات این است: «به طور متوسط چه قدر پیش می‌آید که شما احساس می‌کنید وظایف شغلی خود را تمام و کمال انجام می‌دهید؟». «استرس شغلی» نشان دهنده‌ی میزان احساسات منفی نسبت به تجربه‌ی شغلی است. «تأثیر منفی خانواده در شغل» به معنای اخلاص مسئولیت‌های خانوادگی در وظایف شغلی است (Frone & et al, 1977: 6-154).

نتایج به دست آمده از همبستگی میان متغیرهای فوق به شرح ذیل است (Ibid: 159).

جدول ۲- ضریب همبستگی پیروان متغیرها در تحقیق یاردلی و همکاران (۱۹۹۷)

متغیرها	زمان صرف شده برای فرزندان
کارایی شغلی	۰/۰
استرس شغلی	۰/۰۸
تأثیر منفی خانواده در شغل	۰/۱۷

نکته‌ی جالب آن است که زمان صرف شده برای فرزندان، هیچ تأثیری در کارایی شغلی نگذاشته است. همچنین این زمان صرف شده، استرس شغلی را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد. اما تا حدی (بسیار ضعیف) می‌تواند موجب

1- Work Distress

2- Work-to-Family Conflict (WFC)

تضاد خانواده با شغل و نفوذ مسئولیت‌های خانوادگی در حیطه‌ی کاری شود (Ibid). ظاهراً این نفوذ آنقدر نیست که بتواند موجب کاهش کارایی شغلی شود.

پیشرفت شغلی؛ یکی از دغدغه‌های مهم زنان در خصوص شغل، امکان پیشرفت شغلی است، از جمله مشاغلی که معمولاً داشتن فرزند مانعی برای آن انگاشته می‌شود، مشاغل مدیریتی است. در مطالعه‌ی استونر و هارتمن روی ۴۴۴ زن مدیر و متأهل از این زنان پرسیده شده که آیا مسئولیت‌های خانه و خانواده به پیشرفت شغلیشان کمک می‌نند یا مانع آن است؟ ۳۰ درصد از زنان پاسخ‌گو معتقدند که مسئولیت‌های خانه و خانواده به شغلیشان کمک می‌کند و ۴۰ درصد معتقدند که تأثیری ندارد (Stoner & Hartman, 1990: 8). به عبارت دیگر ۷۰ درصد این زنان مدیر معتقدند که مسئولیت‌های خانوادگی تأثیر منفی در وظایف شغلیشان ندارد.

پاسخ‌های زنان مدیر در خصوص علل تأثیر مثبت خانواده در شغل، در دو حالت بیان شده است. حالتی که خانواده فرزندی ندارد و حالتی که صاحب فرزند هستند. در حالتی که فرزند به دنیا نیامده باشد و زن و شوهر هر دو مدیر باشند و تمرکز هر دو روی کارشان باشد، چه بسا که این نوع خانواده تأثیری مثبت در شغل می‌گذارد، زیرا هر دو از شغل همسر خویش حمایت می‌کنند و مانع آن نمی‌شوند، همچنین کمک فکری همسران و نیز استفاده از ارتباطات خویش در حل مسائل کاری خانم‌ها می‌تواند موجب پیشرفت شغلی آنها شود (Ibid).

در خانواده‌های صاحب فرزند، زنان مسئولیت بیشتری دارند. در این خانواده‌ها سه عامل مهم است؛ اول، حمایت روانی و تشویق خانواده و اهمیت دادن آنها به پیشرفت شغلی زن. برای مثال برخی از آنها می‌گویند شوهرم به پیشرفت‌های شغلی‌ام افتخار می‌کند. دوم، کمک همسر در امور خانه و نگهداری از فرزندان. سوم، وجود امکانی برای نگهداری با کیفیت و کافی (به لحاظ زمانی) از فرزندان (Ibid: 8-9).

استونر و هارتمن عوامل دیگری از خانواده را نیز برمی‌شمرند که در موفقیت شغلی زنان اثر غیرمستقیم می‌گذارد؛ اول، برخی مهارت‌های مورد نیاز برای مدیریت ریشه در خانواده دارد، برای مثال منظم بودن، نحوه برخورد با بحران‌ها، درک متقابل همکاران و زیردستان مهارت‌هایی هستند که در خانواده تمرین شده و افزایش می‌یابند. دوم، رضایت و خرسندی کلی از زندگی خانوادگی موجب می‌شود یک تعادل روحی و نگاهی به زندگی برای فرد به وجود آید که فرد را به تلاش و تولید بیشتر وا دارد. حتی برخی افراد مسئولیت‌های خانوادگی را «تغییر آهنگ [زندگی] می‌دانند که امکان استراحت را برای من به وجود می‌آورند» (Ibid: 9).

بروچارت طی مطالعه‌ای ارتباط میان موفقیت شغلی ۴۱۵ زن دارای مدرک دکتری و وضعیت خانوادگی آنها را بررسی می‌کند. از میان ۱۰۰۰ زن معرفی شده در کتاب *زن آمریکایی کیست؟*، ۴۱۵ زن دارای مدرک دکتری به صورت تصادفی انتخاب شدند و بیوگرافی آن‌ها تحلیل محتوا شد. در این مطالعه رابطه‌ی وضعیت خانوادگی با سه متغیر نشان دهنده‌ی موفقیت شغلی

یعنی «جایگاه حرفه‌ای»، «تولیدات حرفه‌ای» و «اعتبار حرفه‌ای» سنجیده شده است. فرضیه‌ی محقق آن است که در کلیه‌ی این شاخص‌ها زنان مجرد نسبت به زنان متأهل و زنان بدون فرزند نسبت به زنان دارای فرزند در سطح بالاتری قرار دارند. آیا نتایج تحقیق این موضوع را تأیید کرد؟ (Broschart, 1978: 71-73)

«جایگاه حرفه‌ای» با شاخص رتبه‌های دانشگاهی یعنی مربی، استادیار، دانشیار و استاد سنجیده می‌شود. تفاوت زنان با وضعیت‌های خانوادگی مختلف، به لحاظ رتبه‌ی دانشگاهی در جدول‌های ذیل نشان داده شده است. جدول شماره‌ی ۳ با کای دو معادل $7/4$ و معنی‌داری کمتر از $0/05$ نشان می‌دهد که زنان مجرد نسبت به زنان متأهل رتبه دانشگاهی بالاتری دارند (Ibid:73).

جدول ۳- تأثیر وضعیت تأهل در رتبه‌ی دانشگاهی

وضعیت تأهل	رتبه‌ی دانشگاهی		
	پایین	متوسط	بالا
مجرد	۱۳/۷٪	۲۲/۶٪	۵۹/۷٪
متأهل	۲۵٪	۲۹/۲٪	۴۵/۸٪

*منبع: (Broschart, 1978) ** $\chi^2 = 7.4$ $\chi^2 = 7.4$ *** $p < 0.05$

در جدول شماره‌ی ۴ با وجود آنکه زنان بدون فرزند نسبت به زنان دارای فرزند رتبه‌ی بالاتری دارند، اما این تفاوت (کای دو معادل $4/6$) در سطح $0/05$ معنی‌دار نیست؛ لذا تفاوتی بین این دو دسته از زنان به لحاظ رتبه‌ی دانشگاهی وجود ندارد (Ibid).

جدول ۴- تأثیر وضعیت فرزندآوری در رتبه دانشگاهی

رتبه‌ی دانشگاهی			وضعیت فرزندآوری
بالا	متوسط	پایین	
٪ ۵۷/۵	٪ ۲۳/۱	٪ ۱۹/۵	بدون فرزند
٪ ۴۶/۶	٪ ۳۲/۳	٪ ۲۱/۱	دارای فرزند

*منبع: (Broschart, 1978) ** $\chi^2 = ۴.۶$ $\chi^2 = ۴.۶$ *** در سطح ۰.۰۵ معنی‌دار نیست

«اعتبار حرفه‌ای» با مجموعه‌ای از شاخص‌ها سنجیده شده است. این شاخص‌ها شامل داشتن سمت ویرایش‌گر مجلات علمی، داشتن دفتر در انجمن‌های حرفه‌ای، داشتن سمت مشاوره، دریافت فلوشیپ پست دکتری و دریافت جایزه به دلیل موفقیت‌های علمی است. در هیچ یک از این شاخص‌ها، زنان متأهل تفاوت معنی‌داری با زنان مجرد نداشتند. همچنین زنان دارای فرزند (یا فرزندان) نسبت به زنان بدون فرزند تفاوت معنی‌داری نداشتند. در بین زنان متأهل، زنان دارای فرزند و بدون فرزند به لحاظ شاخص فوق با یکدیگر تفاوت ندارند (Ibid, 74).

«تولیدات حرفه‌ای» با شاخص میزان تولید کتاب و مقاله در مجلات عملی سنجیده می‌شود. به لحاظ تولیدات حرفه‌ای میان زنان مجرد و متأهل تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین زنان فرزنددار و بدون فرزند به لحاظ تولید کتاب با یکدیگر تفاوت ندارند، اما جالب آن است که زنان فرزنددار نسبت به زنان بدون فرزند، مقالات بیشتری چاپ کرده و این تفاوت معنی‌دار است. ۴۹ درصد زنان فرزنددار در مجلات علمی مقاله چاپ کرده‌اند در حالی که این عدد در میان زنان بدون فرزند ۳۳/۳ درصد است. به عبارتی در

خصوص تولیدات حرفه‌ای نیز عمدتاً میان زنان با وضعیت‌های خانوادگی مختلف تفاوت وجود ندارد مگر در خصوص زنان فرزنددار نسبت به زنان بدون فرزند که مقالات علمی آنها بیشتر است (Ibid, 75).

بنابراین به لحاظ اعتبار حرفه‌ای و تولیدات حرفه‌ای می‌توان گفت، میان زنان مجرد و متأهل و نیز زنان فرزنددار و بدون فرزند تفاوت معنی‌داری دیده نمی‌شود، به جز آنکه زنان فرزنددار، مقالات بیشتری نسبت به زنان بدون فرزند چاپ کرده‌اند. به لحاظ جایگاه حرفه‌ای، در عین آنکه میان زنان فرزنددار و بدون فرزند تفاوتی وجود ندارد، اما زنان مجرد نسبت به زنان متأهل رتبه‌های دانشگاهی بالاتری دارند.

این تفاوت نتیجه برای اعتبار حرفه‌ای و تولیدات حرفه‌ای با جایگاه حرفه‌ای کمی عجیب به نظر می‌رسد. چرا زنان مجرد به لحاظ رتبه‌ی دانشگاهی بالاترند، اما به لحاظ تولیدات و اعتبار تفاوتی با سایرین ندارند. نویسندگان با ارائه‌ی شواهد آماری نشان می‌دهد که می‌توان این نتیجه را به این موضوع مرتبط دانست که رتبه‌ی دانشگاهی با معیارهایی سنجیده می‌شود که نیازمند حضور بیشتر هستند مانند گذراندن دوره‌های پست دکتری که در مورد زنان متأهل و فرزنددار ممکن است به دلیل مشکلات شان نیمه‌کاره رها شوند. اما اعتبار حرفه‌ای و تولیدات حرفه‌ای نیازمند حضور منظم نیست و وقت زنان در اختیار خودشان است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که آنچه مانع موفقیت شغلی زنان می‌شود، نفس تأهل یا فرزند داشتن نیست، بلکه سیاست‌های شغلی است که موفقیت شغلی را به حضور منظم و معین در

فرا تحلیل مطالعات تجربی تأثیر بعد خانوار در موفقیت حرفه‌ای زنان

محل کار گره می‌زند. بنابراین اگر بتوان موفقیت شغلی را به گونه‌ای تعریف کرد که با حضور منقطع اما کافی در محل کار قابل دستیابی باشد، آن‌گاه احتمالاً در هیچ یک از شاخص‌ها، زنان متأهل و فرزنددار در سطح پایین‌تر نخواهند بود (برداشتی از (بروجارت، ۱۹۷۸، ص. ۷۵-۷۶)).

قسمتی از تحقیقات این بخش نشان می‌دهد وضعیت تأهل و تعداد فرزندان هیچ تأثیر معنی‌داری روی امکان اشتغال زنان، حضور در محل کار، تعهد شغلی و ارتقای شغلی آنها ندارد. بالاتر از آن در بخش دیگر تحقیقات فوق شاهد تأثیر مثبت تأهل و فرزند بیشتر در وضعیت شغلی هستیم.

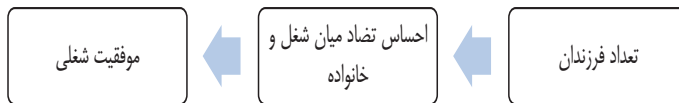
۳-۴- تحقیقات تجربی مکانیسم‌های تأثیر مثبت یا منفی

همان‌طور که در بخش نظری عنوان شد، نظریه‌های جدید به جای توجه صرف به تأثیر منفی یا مثبت خانواده در شغل، به مکانیسم‌های این تأثیر توجه کرده‌اند. به همین ترتیب بخشی از تحقیقات جدید تمرکز اصلی خود را بر یافتن این مکانیسم‌ها قرار داده‌اند. مکانیسم‌هایی که میان متغیرهای خانوادگی و شغلی قرار می‌گیرند و شامل الف) تضاد میان خانواده و شغل، ب) حمایت‌های اجتماعی و ج) دوره‌های زندگی می‌شود. هر یک از این مکانیسم‌ها و نتایج تحقیقات انجام شده درخصوص آنها مرور می‌شود:

الف. تضاد میان خانواده و شغل برای زنان؛ بخشی از تحقیقات به این نتیجه رسیده‌اند که وجود فرزندان یا تعداد بیشتر آنها به خودی خود وضعیت شغلی را تضعیف نمی‌کند، بلکه از طریق ایجاد تضاد میان خانواده و شغل است که باعث رها کردن شغل، حضور کمتر و جلوگیری از پیشرفت شغلی

زنان می‌شود. بر اساس تحقیقات آندرسون^۱ و دیگران، برک و گرین گلس^۲، فرون و دیگران^۳ و مک اوان و بارلینگ^۴ تضاد خانواده-شغل موجب بالا رفتن حجم کاری، رضایت شغلی کمتر و غیبت بیشتر از محل کار می‌شود

(Bellavia & Frone, 2005)



بر اساس تحقیقات برک و گرین گلس^۵ و گری واز و مارکس^۶ یکی از عوامل افزایش دهنده «تضاد میان خانواده و شغل» داشتن فرزند است. همچنین بر اساس نتایج مطالعات بهسون^۷، فو و شفر^۸، مدسون^۹، روتوندو^{۱۰} و همکاران و استوا^{۱۱} و همکاران، از دیگر عوامل مؤثر در تضاد میان شغل و خانواده که مسئولیت والدین را بیشتر می‌کند، داشتن فرزندان کوچک و داشتن فرزندان بیشتر است (Ibid: 125). تحقیقات لوییس^{۱۲} و همکارانش و

1- Anderson, (2002)

2- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1999)

3- Frone, (1997)

4- MacEwen, K. E., & Barling, J. (1994)

5- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1999)

6- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000)

7- Behson, S. J. (2002)

8- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001)

9- Madsen, S. R (2003)

10- Rotondo, D. M. (2003)

11- Stoeva, A. Z., (2002)

12- Lewis, S. (2000)

استیون^۱ و همکارانش نیز نشان می‌دهند که داشتن فرزندان کوچک یا بیمار موجب سایه انداختن دل‌مشغولی‌های خانوادگی بر وظایف شغلی می‌شود، که بر اساس یافته‌های ویت و کارلسون^۲ این سایه انداختن، عملکرد شغلی را پایین می‌آورد (Bianchi & Milkie, 2010: 714).

نگهداری از فرزندان، یکی از موضوعات مهمی است که موجب «تضاد میان شغل و خانواده» می‌شود. فاکس و داویر^۳ نشان می‌دهند که فراهم نبودن امکانات نگهداری از فرزندان می‌تواند موجب این تضاد شود (Bellavia & Frone, 2005: 125) بر اساس تحقیقات باوم^۴، میر^۵ و همکارانش هزینه‌های نگهداری از فرزند مانعی است برای اشتغال مادران به ویژه مادران با درآمد پایین و منجر به کاستن از ساعات کاری می‌شود (Bianchi & Milki, 2010: 710)

برخی از تحقیقات درباره‌ی رابطه‌ی فرزند و «تضاد خانواده و شغل» نظر متفاوتی دارند. این مطالعات، ارتباطی میان داشتن یا نداشتن فرزند و یا تعداد آنها و «تضاد خانواده و شغل» قائل نیستند. در مطالعه‌ای که در هنگ کنگ در میان ۱۴۸ کارمند ارشد خدمات مدنی^۶ توسط استوا و چيو انجام شد، این نتیجه به دست آمد که تأثیرات منفی خانواده در شغل، ارتباطی به تعداد

-
- 1- Stevens, D. P. (2007)
 - 2- Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006)
 - 3- Fox, M. L., & Dwyer, D. J. (1999)
 - 4- Baum, C. L. (2002)
 - 5- Meyers, M. K. (2002)
 - 6- Senior Civil Servants

فرزندان ندارد. ضریب همبستگی آن ۰,۰۹ و در سطح ۰,۰۵ معنادار نیست (Stoeva & et al, 2002: 9).

برناس و میجر روی ۲۰۶ زن شاغل مطالعه کردند که این زنان یا با حداقل یکی از اعضای خانواده‌ی خود زندگی می‌کردند و یا فرزند زیر ۱۸ سال داشتند و با او زندگی می‌کردند. ۸۲ درصد این زنان فرزند داشته و از طیف مشاغل گوناگونی مانند کتابدار، پرستار، آموزگار ابتدایی، منشی، دستیار پزشک و حسابدار انتخاب شدند. آنها در این تحقیق تأثیر وضعیت تأهل و داشتن یا نداشتن فرزند در «اضطراب شغلی»^۱ و «تأثیر منفی خانواده در شغل» را سنجیدند. در میان این زنان، متأهل بودن یا نبودن و داشتن یا نداشتن فرزند، تأثیری در وضعیت شغلی آنها نداشت، به طوری که نه اضطراب شغلی آنها را تحت تأثیر قرار می‌داد و نه موجب می‌شد مسئولیت‌های خانوادگی در انجام وظایف شغلی خلل ایجاد کنند (Bernas & Major, 2000: 172-175).

یکی از مهم‌ترین تحقیقات در این باره فراتحلیل بایرون است. بایرون ۶۰ تحقیق تجربی درباره‌ی عوامل مؤثر در رابطه‌ی خانواده و شغل در کشورهای مختلف را فراتحلیل کرده است. عمده‌ی این تحقیقات در آمریکا و کانادا انجام شده است. البته وی سعی کرده تمامی تحقیقات موجود در سطح دنیا را در نظر بگیرد، اما ظاهراً بیشتر آنها در این دو کشور انجام شده‌اند. از میان این پژوهش‌ها، ۲۷ تحقیق مشتمل بر ۱۰۴۶۷ پاسخ‌گو به موضوع تأثیر تعداد فرزندان و ۱۴ تحقیق مشتمل بر ۹۳۷۸ پاسخ‌گو به تأثیر وضعیت زناشویی

1- Job Stress

پرداخته‌اند. این پاسخ‌گویان زنان و مردان را شامل می‌شود، اما برای زنان میانگین وزنی همبستگی میان «تعداد فرزندان» و «تأثیر منفی خانواده در کار» ۰,۰۸ است. همچنین در این تحقیقات میانگین وزنی همبستگی میان «وضعیت تأهل» و «تأثیر منفی خانواده بر کار» نزدیک به صفر است (Byron, 185 & 189: 2005). بنابراین مطالعات تجربی مختلف نشان می‌دهند که در میان زنان، وضعیت تأهل و تعداد فرزندان تأثیری در رابطه‌ی خانواده با شغل ندارد. به عبارت دیگر زنانی که متأهل‌اند و نیز زنانی که صاحب فرزند هستند، مسئولیت‌های خانوادگی‌شان در ایفای وظایف شغلی‌شان سایه نمی‌اندازد و در آن خللی ایجاد نمی‌کند.

ب. حمایت اجتماعی خانواده: بالاتر از یافته‌های فوق پیرامون بی‌تأثیری تعداد فرزندان در رابطه‌ی میان خانواده و شغل، تحقیقات جدید نشان دهنده‌ی هم‌افزایی میان نقش‌های خانوادگی و شغلی هستند. گرین هاوس و پاول^۱ تقویت متقابل خانواده و کار را این‌گونه تعریف می‌کنند: «هنگامی که جعبه‌های یک نقش کیفیت زندگی در نقش دیگر را بهبود می‌بخشد» (Warner & Hausdrof, 2009: 376). محققینی چون آدامز^۲، فرون و همکارانش^۳ و فو و شفر^۴ در تحقیقات خود نشان می‌دهند که انواع مختلفی از حمایت‌های اجتماعی می‌توانند این فشار را کم کنند. داشتن کمک برای نگهداری از

1- Greenhaus, J.H. & Powell, G.N. (2006)

2- Adams, G. A., (1996)

3- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997)

4- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001)

فرزندان یا انجام امور خانه از ناحیه‌ی همسر یا دیگر اعضای خانواده می‌تواند تضاد میان خانواده و کار را کاهش دهد. همچنین آدامز^۱، برناس و میجر^۲، گری واز و مارکس^۳ به این نتیجه رسیده‌اند که دریافت حمایت‌های عاطفی از جانب همسر یا دیگر اعضای خانواده نیز می‌تواند این تضاد را کاهش دهد (Bellavia & Frone, 2005: 125). تحقیق واین^۴ نشان می‌دهد، اگر وضعیت خانوادگی و شغلی افراد یکدیگر را تقویت و حمایت کنند، موجب افزایش معهد شغلی آنها و کاهش احتمال رها کردن شغل می‌شود (Warner & Haus-dorf, 2009: 376).

ج. دوره‌های زندگی: یکی از مسائل بسیار مهم تفاوت تأثیر تعداد فرزندان در دوره‌های مختلف زندگی است. بر اساس مطالعه‌ی کاسپر و اسمیت^۵ در سال‌هایی که بچه‌ها بزرگترند، می‌توانند از خود نگهداری کنند و مسئولیت مادر در نگهداری آنها کمتر است، می‌تواند به کار خود بیشتر برسد (Bian-chi & Milkie, 2010). این امر نشان می‌دهد، موضوع پیچیده‌تر از آن است که بتوان یک حکم کلی برای همه‌ی دوره‌های زندگی صادر کرد. البته این موضوع تنها به سن فرزندان و مادران بر نمی‌گردد، بلکه ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی نیز تأثیرگذار است (Berke, 2003: 1827-1828) بلیر- لوی^۶ نشان

1- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996)

2- Bernas, K. H., & Major, D. A. (2000).

3- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000)

4- Wayne, J.H. (2006)

5- Casper, L. M., & Smith, K. E. (2002)

6- Blair-Loy, M. (2001)

فرا تحلیل مطالعات تجربی تأثیر بعد خانوار در موفقیت حرفه‌ای زنان

داده که خانم‌های جوان‌تر نسبت به همکاران مسن‌ترشان، احساس تضاد کمتری بین خانه و کار می‌کنند، زیرا بخشی از مسئولیت‌هایشان را واگذار کرده‌اند (Bianchi & Milkie, 2010: 715). بنابراین فرزند کوچک‌تر داشتن تنها دال بر مشکلات کاری بیشتر نیست و به برخی مؤلفه‌های سبک زندگی نیز برمی‌گردد.

برای جمع‌بندی و ارائه‌ی تصویر روشن‌تر از نتایج تحقیقات، یافته‌های تحقیقات مثبت و منفی در جدول ذیل خلاصه شده‌اند.

جدول ۵- خلاصه‌ی یافته‌های فرا تحلیل تحقیقات تجربی

یافته‌های تحقیقات	مکانیسم‌های تأثیر خانواده در شغل	تحقیقات مثبت	ابعاد موفقیت حرفه‌ای	تحقیقات منفی	ابعاد موفقیت حرفه‌ای
<p>۱. مطابق یافته‌های تحقیقات، گروه اول معتقدند که تعداد بیشتر فرزند از طریق ایجاد تضاد میان شغل و خانواده مانع پیشرفت می‌شود، اما دسته‌ی دوم می‌گویند تعداد فرزند تأثیری در میزان «تضاد» خانواده و شغل ندارد. ۲. اگر تضاد مدیریت شود، این تأثیر منفی کاهش می‌یابد.</p>	<p>تضاد خانواده و شغل</p>	<p>۱. مادر بودن تأثیر معنی‌داری در نفس اشتغال نمی‌گذارد. ۲. سهم مادران در بازار کار نسبت به گذشته افزایش یافته است.</p>	<p>امکان اشتغال</p>	<p>فرزند بیشتر به دلیل نیاز به نگهداری مانع حضور زنان در بازار کار می‌شود.</p>	<p>امکان اشتغال</p>

یافته‌های تحقیقات	مکانیسم‌های تأثیر خانواده در شغل	تحقیقات مثبت	ابعاد موفقیت حرفه‌ای	تحقیقات منفی	ابعاد موفقیت حرفه‌ای
خانواده می‌تواند با حمایت از شغل زن موجب پیشرفت شغلی او شود.	حمایت اجتماعی	۱. خانواده با حمایت و کمک خود می‌تواند عامل پیشرفت شغلی باشد. ۲. مهارت‌های به دست آمده در خانواده به پیشرفت شغلی زنان کمک می‌کند. ۳. موفقیت شغلی اگر به حضور منظم در محل کار گره زده نشود، فرزند بیشتر از پیشرفت مادران جلوگیری نمی‌کند.	پیشرفت شغلی	۱. حضور کمتر مادران. ۲. تمایل مادران به شغل پاره وقت. ۳. سن فرزندان و عدم امکان نگهداری با کیفیت و مناسب موجب کاهش حضور مادران در محل کار.	حضور زنان در محل کار
رابطه‌ی شغل و خانواده امری ثابت نیست و در دوره‌های مختلف زندگی متفاوت است.	دوره‌های زندگی	تعهد شغلی زنان، بیش از آنکه تحت تأثیر متغیرهای خانوادگی باشد، به ویژگی‌های محل کار برمی‌گردد.	تعهد شغلی	۱. سن فرزندان مانع پیشرفت. ۲. اولویت زندگی (بین شغل و خانواده) عامل پیشرفت است نه تعداد فرزند. ۳. نگاه مادران: ذهنیت مدیران مانع پیشرفت مادران.	پیشرفت شغلی
		زمان صرف شده برای فرزندان، تأثیری در کارایی شغلی ندارد.	کارایی شغلی		

۴-۴- سیاست‌های پیشنهادی تحقیقات گوناگون

چنان‌که گفته شد، تأثیرات منفی خانواده در شغل، بیش از آنکه به متغیرهای درون خانواده برگردد، به نوع رابطه‌ی شغل و خانواده برمی‌گردد.

با اتخاذ برخی سیاست‌ها، به خصوص از ناحیه‌ی سازمان‌هایی که زنان در آنها شاغل‌اند، امکان کاهش عوامل منفی و تقویت عوامل مثبت در این رابطه وجود دارد. هاس در کتاب راهنما در موضوع ازدواج و خانواده تعدادی از سیاست‌های پیشنهادی محققین را جمع‌آوری کرده است که عبارت‌اند از: (Haas, 1999: 596-599)

۱. طراحی پلکان ارتقای شغلی متفاوت برای مادران که انعطاف‌پذیری بیشتر و امکان فاصله گرفتن‌های بیشتری از کار را فراهم کند (شوارتز، ۱۹۸۹).
۲. گسترش شغل پاره وقت و مشروط: بارکر^۱ در تحقیق خود به این نتیجه می‌رسد که زنان شاغل پاره وقت در مشاغل تخصصی مانند پزشکی، هیئت علمی و ... بیشتر از زنان شاغل تمام وقت از شغل و خانواده‌ی خود لذت می‌برند و راضی هستند.
۳. کار در خانه: استخدام زنان به گونه‌ای که کار را در خانه انجام دهند، شیوه‌ی دیگری است که می‌تواند تنش‌های میان شغل و خانواده را کاهش دهد. بر اساس تحقیقات کریستنسن^۲، سیلور^۳ و سیلور و گلدشیدر^۴ زنانی که در خانه کار می‌کنند، ضمن آنکه از کاهش تنش میان خانه و کار رضایت دارند، مشکلاتی نیز مانند ایزوله شدن از جامعه، کاهش فرصت‌های شغلی و نداشتن اعتبار [اجتماعی] به عنوان یک حقوق‌بگیر دارند. همچنین بر اساس

1-Barker, K. (1993)

2- Christensen, K. E. (1987)

3-Silver, H. (1993)

4- Goldscheider, R. (1994)

تحقیقات گرینگری (۱۹۹۵) و رُوو^۱ و دیگران زنانی که در خانه کار می‌کنند نسبت به زنانی که بیرون از خانه کار می‌کنند، درآمد پایین‌تری دریافت می‌کنند و ثبات درآمدی کمتری دارند.

۴. انعطاف‌پذیری در زمان^۲: پیشنهاد دیگر، نوعی از استخدام است که فرد در طول هفته حداقلی از تعداد ساعات را به محل کار می‌آید، اما زمان ورود و خروج به اختیار اوست. البته تفاوت ساعات ورود و خروج با سایرین از یک حدی نباید بیشتر شود. این مقدار در آمریکا ۲ ساعت است. در تحقیقات کریستنسن و استینس^۳، گونیا و گوگینگ^۴ و روثن و مارکس^۵ شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد انعطاف‌پذیری در زمان ورود و خروج می‌تواند روحیه‌ی کارکنان، مولد بودن و کارایی آنها را افزایش دهد.

۵. کمک به نگهداری از فرزندان که به فرد شاغل وابسته‌اند: هاس می‌گوید که سیاست‌های قبلی تأثیر چندانی در تنظیم رابطه میان کار و خانواده نداشته‌اند. زمینه‌ای که سیاست‌گذاری در آن بسیار لازم است، کمک به کارکنان برای یافتن و داشتن امکان مراقبت و نگهداری با کیفیت و معتمد از فرزندان و بزرگ‌ترهای وابسته به فرد شاغل است. تحقیقات گالینسکی^۶

1- Rowe, B. R., (1992)

2- Flextime

3- Christensen, K. E., & Staines, G. L. (1990)

4- Gonyea, J. G., & Googins, B. K. (1992)

5- Rothman, S. M., & Marks, E. M. (1987)

6- Galinsky, E., (1991)

و دیگران، گولدرگ^۱ و دیگران، گونیا و گوگینگ و لنون^۲ و دیگران نشان می‌دهد که دغدغه در مورد این افراد خانواده، اضطراب شاغل را بالا می‌برد و شواهدی وجود دارد که برنامه‌های سازمان‌ها در مورد نگهداری از فرزندان، موجب کاهش غیبت از کار و تأخیرها شده است.

همچنین رُز و الیکر^۳ نشان داده‌اند انتظارات والدین در خصوص خدمات نگهداری از فرزند متفاوت است، اما مجموعه‌ای از هزینه‌ی مناسب، رفتار مهربانانه‌ی پرستاران، سطح تحصیلات مناسب آنها و نیز محتوای برنامه‌ی آنهاست. بر اساس تحقیقات اوتال^۴ (۱۹۹۹) مادران شاغل آمریکایی - آفریقایی و مکزیکی - آمریکایی، بیشتر از مادران اروپایی - آمریکایی از خویشاوندان برای نگهداری فرزندان کمک می‌گیرند (Bianchi & Milkie, 2010: 710) بر اساس تحقیق اینگستاد^۵ در بوتسوانا مادر بزرگ‌ها، فرزندان دختر شاغلشان را نگهداری می‌کنند (Berke, 2003).

۶. مرخصی با حقوق: به زنان قبل و بعد از زایمان، مرخصی با حقوق داده می‌شود.

۷. کاهش استاندارد میزان ساعات کار موظف در هفته: تحقیقات گالینسکی و گولدرگ نشان می‌دهند که ساعات کار طولانی‌تر در طول هفته، میزان تنش میان خانواده و کار را افزایش می‌دهد.

1- Goldberg, W. A., (1992)

2- Lennon, M. C., (1991)

3- Rose, K. K., & Elicker, E. (2008)

4- Uttal, L. (1999)

5- Ingstad, b. (1994)

۸. آموزش مدیران: بر اساس تحقیقات گالینسکی و استین^۱، هافمن^۲، نلسون و کوچ^۳ و اسپایترز^۴ یکی از مهم‌ترین منابع تنش میان خانواده و کار، مدیران نامهربانی هستند که مسائل خانوادگی افراد را درک نکرده، تنها به فکر منافع سازمان هستند و با کارکنان راجع به مسائل خانوادگی همکاری نمی‌کنند. گلس و استس^۵ به این یافته رسیده‌اند، داشتن مدیرانی که در مسائل خانوادگی از افراد حمایت نمی‌کنند با میزان بیرون آمدن از کار زنان پس از زایمان همبستگی دارد. همچنین گالینسکی و استین یافته‌اند که آموزش مدیران در خصوص اینکه مسائل خانوادگی می‌تواند در کارایی کارکنان اثر بگذارد، همچنین افزایش آگاهی آنها از سیاست‌ها و قوانین حمایت کننده از کارکنان در مسائل خانوادگی و نیز آموزش در خصوص آثار رفتار انعطاف‌پذیری می‌تواند موجب بهبود رفتار آنها و تأثیر در کاهش تنش میان خانواده و کار برای کارکنان باشد.

۹. برنامه‌های مشاوره و آموزش: گالینسکی^۶ و دیگران، مک نیلی و فوگارتی^۷ و رابه و گسنر^۸ پیشنهاد می‌کنند آموزش‌های لازم در خصوص تنش‌های میان خانواده و کار از طریق خدمات مشاوره، سمینارهای آموزشی،

-
- 1- Galinsky, E., & Stein, P. (1990)
 - 2- Hoffman, L. W. (1989)
 - 3- Nelson, D. L., Quick, J. C., (1990)
 - 4- Spitze, G. (1991)
 - 5- Glass, J. L., & Estes, S. B. (1996)
 - 6- Galinsky, E., (1991)
 - 7- McNeely, R. L., & Fogarty, B. A. (1988)
 - 8- Raabe, P. H., & Gessner, J. C. (1988)

مجله و ... به کارکنان داده شود و به آنها در مدیریت این رابطه کمک شود. بهبود شرایط کاری مانند سطح پرداخت: گالینسکی^۱ و دیگران بر اساس پیمایش ملی از کارکنان، به این نتیجه می‌رسند که بهبود شرایط کاری می‌تواند به اندازه‌ی سایر روش‌ها و چه بسا بیشتر از آنها در مدیریت کردن روابط میان خانه و کار به افراد کمک کند. بر اساس یافته‌های گالینسکی (۱۹۹۱ و ۱۹۹۳) و مک درماید و تارگ^۲ شرایط کاری که به رابطه‌ی کار و خانواده مربوط می‌شوند شامل حجم کاری، میزان اختیار، استقلال در تصمیم‌گیری درباره‌ی برنامه‌های کاری، روابط اجتماعی در محل کار، میزان درآمد و پوشش بیمه‌ی سلامت و امنیت شغلی هستند.

همچنین وارنر و هاوسلدورف بر لزوم تغییر نگاه و تأکید بر عوامل هم‌افزایی میان خانواده و شغل در سیاست‌گذاری تأکید می‌کنند. این تغییر نگاه از کاهش تضاد میان خانواده و کار به افزایش عوامل هم‌افزایی میان این دو، نتایج عملی به شرح زیر دارد (Warner & Hausdrof, 2009: 390):

الف. سازمان‌ها رویکرد خود را از راهبردهای کاهش تنش میان خانواده و کار به راهبردهای افزایش هم‌افزایی میان این دو تغییر می‌دهند؛ برای مثال با ایجاد محیطی حمایت‌کننده در محل کار موجب احساس رضایت‌مندی در محل کار شده و از این طریق موفقیت‌های خانوادگی‌شان را بالا می‌برند و این خود روی موفقیت شغلی آنها اثر می‌گذارد. این روش در مقایسه با راهبردهای کاهش تنش ضریب موفقیت بیشتری دارد.

1- Galinsky, E., Bond, J. T., & Friedman, D. E. (1993)

2- MacDermid, S. M., & Targ, D.H. (1995)

ب. بدین ترتیب تربیت و آموزش مدیران برای اتخاذ چنین رویکرد و حمایت از کارمندان می‌تواند به کاهش کلی این تنش‌ها میان خانواده و شغل بیانجامد.

ج. همچنین شرکت‌ها و سازمان‌ها می‌توانند نحوه‌ی تأمین نیازهای روانی سه‌گانه را در برنامه‌ی آموزش کارکنان قرار دهند به طوری که افراد یاد بگیرند چگونه در محیط‌های مختلف این نیازها را تأمین کنند. از این طریق موفقیت و رضایت‌مندی در محیط‌های دیگر موجب موفقیت در کار آنها شود.

بحث و نتیجه‌گیری

درباره‌ی تأثیر خانواده و شغل تحقیقات تجربی متعددی انجام شده است که بخشی از آنها درباره‌ی تأثیر وضعیت زناشویی و تعداد فرزندان در شغل است. تعداد این تحقیقات آن قدر زیاد است که به سطح دایره‌المعارف و کتاب راهنما رسیده است و به تألیف مقالات مروری جداگانه‌ای برای دوره‌های زمانی دهه‌ی ۹۰ و دهه‌ی اول قرن ۲۱ منجر شده است. این در حالی است که در کشور ما به این موضوع توجه چندانی نشده است.

الف- تغییر پرسش؛ در حالی که برخی از تحقیقات از تأثیر منفی افزایش تعداد فرزندان و تأهل در وضعیت شغلی حکایت دارند، برخی از آنها نشان‌دهنده‌ی تأثیر مثبت هستند و در برخی دیگر ارتباط معناداری مشاهده نشد. البته فراتحلیل تعداد زیادی از تحقیقات مانند مقاله‌ی بایرون (۲۰۰۵) نشان می‌دهد، مجموع تحقیقات رابطه‌ی معناداری را میان تعداد فرزندان و

وضعیت زناشویی و وضعیت شغلی تأیید نمی‌کنند. این موضوع به معنای آن است که تعداد فرزندان و وضعیت زناشویی از طریق متغیرهایی در شغل اثر می‌گذارند که این متغیرها در شرایط مختلف و برای افراد مختلف متفاوت است. در برخی شرایط و برای برخی افراد این عوامل مثبت بوده و در برخی شرایط و برای افراد دیگر این عوامل منفی هستند؛ برای مثال اگر امکان نگهداری از فرزندان برای یک مادر مهیا نباشد، وجود فرزند در شغل او تأثیر منفی می‌گذارد و اگر مهیا باشد، تأثیر منفی نمی‌گذارد. اگر مادر در ارتباط با فرزندان خویش دچار مسائل و مشکلاتی مانند مسائل تربیتی یا مالی باشد، این احساسات منفی به شغل وی منتقل شده و تأثیر منفی می‌گذارد، اما اگر توانسته باشد فرزندان خود را به خوبی در خانه مدیریت کرده و از ارتباط با آنها لذت ببرد، این موفقیت در خانه، به او در شغلش نیز روحیه می‌دهد و موجب پیشرفت او می‌شود.

بنابراین نباید به طور مطلق گفت که فرزند بیشتر روی وضعیت شغلی افراد تأثیر مثبت یا منفی می‌گذارد، بلکه اولاً باید در پی عواملی بود که این رابطه را مثبت یا منفی می‌کنند. ثانیاً در پی سیاست‌هایی بود که باعث تقویت عوامل مثبت و تضعیف عوامل منفی شوند. با اعمال این سیاست‌ها این حالت متصور است که با وجود افزایش تعداد فرزندان، تعداد زیادی از مادران در شغل خویش موفق باشند.

این سیاست‌ها در دو سطح کلان و سازمانی دنبال می‌شوند. در سطح کلان چند سیاست بسیار اهمیت دارد:

۱. تعریف نظام ارتقای شغلی برای زنان به نحوی که به میزان حضور در محل کار ارتباط نداشته و از همان مزایای شغل تمام وقت مانند بیمه و ... بهره‌مند باشند.
۲. ارتقای سطح کیفیت مهدکودک‌ها و بالا بردن سطح دسترسی به آنها.
۳. ترویج نظام خویشاوندی گسترده که امکان نگهداری مناسب و با کیفیت برای مادران را فراهم می‌کند.
۴. آموزش همگانی برای ارتقاء توانمندی مدیریت امور خانواده و امور شغلی و نیز مدیریت روابط میان خانواده و شغل.
۵. استفاده از راهکارهای مختلف برای نزدیک کردن محل کار به منزل شاغلان، مانند کمک هزینه برای تأمین مسکن نزدیک به محل کار که به کاهش بسیاری از دغدغه‌های زنان در خصوص مسئولیت‌های خانوادگی منجر می‌شود.
- در سطح سازمانی، هر یک از سازمان‌ها می‌توانند راهبردهای ذیل را در پیش گیرند:
۱. تغییر رویکرد سازمان‌ها از راهبردهای کاهش تنش میان خانواده و کار به راهبردهای افزایش هم‌افزایی میان این دو.
۲. حمایت از حل مسائلی که منجر به تداخل وظایف خانوادگی با مسئولیت‌های شغلی می‌شود، مانند نگهداری از فرزند از طریق تأسیس مهدکودک سازمانی، انعطاف‌پذیری در مرخصی‌ها و ...
۳. آموزش مدیران برای انجام این حمایت‌ها.

۴. آموزش و مشاوره‌ی مادران برای بهبود مدیریت مسائل خانواده، مسائل شغلی و روابط فی‌مابین.

ب- رابطه‌ی خانواده و شغل مهم‌تر از ویژگی‌های شغل و خانواده؛ نوع رابطه میان خانواده و شغل بیش از متغیرهای درون خانواده مانند تعداد فرزندان در کیفیت و ارتقای شغلی اثر می‌گذارد. اگر این رابطه منفی باشد، کیفیت شغل پایین می‌آید و اگر این رابطه تقویت‌کننده باشد، آن وقت شغل نیز ارتقاء پیدا می‌کند. به همین دلیل بیش از توجه به متغیرهای درون خانواده، مانند تعداد فرزندان باید به عوامل خانوادگی تقویت‌کننده‌ی شغل و حتی عوامل شغلی تقویت‌کننده‌ی خانواده - که تأثیر برگشتی آن دوباره موجب تقویت شغل می‌شود - توجه کرد.

آنچه در رابطه‌ی خانواده و شغل برای زنان مهم است و بیشترین مانع مادران برای اشتغال و موفقیت (یا ارتقای) شغلی است، عبارت‌اند از: اول، مسئولیت‌نگهداری از فرزندان و نگرانی پیرامون آن، دوم، امکان اشتغال و انجام همان کار در خانه با همان مزایا و حقوق. اگر این دو موضوع حل شود، مادران نیز می‌توانند موفقیت شغلی کسب کنند.

در مورد مسئولیت‌نگهداری از فرزندان، با پذیرش نتایج تحقیقاتی که نشان می‌دهند عمده‌ی کاهش حضور یا حتی موفقیت پایین‌تر زنان در شغل ناشی از مسئولیت‌نگهداری فرزندان است، با پیش‌بینی سازوکار مناسب و مطمئن برای نگهداری فرزندان این موضوع حل می‌شود و زنان نیز به اندازه‌ی مردان موفقیت حرفه‌ای خواهند داشت. با افزایش و گسترش مهدکودک‌های با کیفیت، زنان نیز می‌توانند در شغل خود موفق باشند.

راه دیگر برای حل مسئله‌ی نگهداری از فرزندان، اشاعه‌ی نظام خانوادگی گسترده است که در آن مادر بزرگ‌ها از نوه‌های خود نگهداری می‌کنند. در این صورت امکان نگهداری با کیفیت، مطمئن و ارزان فراهم می‌آید و در عین حال برای مادر بزرگ‌ها نیز نقشی مفید تعریف شده که به لحاظ روحی و روانی آنها را شاداب‌تر می‌کند.

در مورد امکان اشتغال زنان در خانه باید گفت نباید زنان به سمت خواسته‌های سرمایه‌داری هدایت شوند و سیاست‌هایی را پیش‌بینی کرد که آنها را به سمت بازار کار هدایت کنند. مادر باید هم شخصیت و آرزوهای خویش را دنبال کند و هم مادری کند. بنابراین بهترین شکل اشتغال برای مادران آن است که هفته‌ای دو تا ۸ ساعت، آن هم منعطف سرکار بروند و بقیه‌ی کار را در خانه و از طریق فضای مجازی انجام دهند. تا هم به مادری‌شان برسند و هم بتوانند آرزوهای حرفه‌ای‌شان و شخصیت‌پروری خودشان را انجام دهند. راه حل دیگر آن است که مشاغل زنان (به لحاظ ذهنی و جسمی) سبک‌تر تعریف شود تا انرژی خود را برای نگهداری فرزندان ذخیره کنند.

اما ملاحظه مهم آن است که در نظام شغلی فعلی، حضور در محل کار برای پیشرفت شغلی اهمیت تعیین کننده دارد. بنابراین موفقیت این سیاست در گرو آن است که نظام ارتقای شغلی به گونه‌ای تعریف شود که با حضور منعطف اما کافی در محل کار قابل دستیابی باشد، آن‌گاه زنان خواهند توانست در عین ایفای مسئولیت‌های خانوادگی و نگهداری از فرزندان و

انجام شغل خویش در خانه، موفقیت شغلی را نیز پشت سرگذارند.

ج- روند تغییر رویکرد؛ تحقیقات اولیه‌ی مطالعات خانواده و شغل، بیشتر مبتنی بر دیدگاه فشار نقش‌ها بودند و این نظریه بر دیدگاه محققان حاکم بود. بر اساس این دیدگاه، اگر افراد نقش‌های متعدد داشته باشند، انجام مسئولیت‌های یک نقش به ایفای نقش دیگر فشار می‌آورد، زیرا ایفای یک نقش از سهم نقش دیگر اعم از انرژی، زمان و منابع فرد می‌کاهد. به عکس تحقیقات کنونی بیشتر به رویکرد هم‌افزایی نقش‌ها روی آورده‌اند که بر اساس نتایج به دست آمده از آنها بر عهده گرفتن نقش‌های متعدد موجب رضایت بیشتر از زندگی می‌شود، زیرا فرد از چند نقش نسبت به یک نقش، منابع بیشتری چون قدرت، احترام اجتماعی، احساس مثبت و... به دست می‌آورد. این تغییر رویکرد می‌تواند تأثیر معناداری در سیاست‌گذاری ارتباط میان خانواده و شغل بگذارد که در قسمت‌های دیگر به آن اشاره شد.

د- تأثیر زیرساخت‌ها در رابطه‌ی خانواده با شغل؛ واقعیت آن است که وجود همسر و فرزند، واقعاً نیازمند زمان گذاشتن است و این صرف زمان و انرژی، موجب کاستن از سهم زمان و انرژی و تمرکز فکری روی شغل می‌شود، اما از سوی دیگر تأثیرات مثبت خانواده مانند افزایش توانایی‌های مدیریتی، پختگی شخصیتی، بالا رفتن صبر و تحمل انسان‌ها و قدرت حل تنازع‌ها و مشکلات در میان افراد متأهل و صاحب فرزند بیشتر، نیز بیشتر است. طبق نظریه‌های منفی شکست‌های خانوادگی مانع پیشرفت شغلی و طبق نظریه‌های مثبت موفقیت خانوادگی موجب پیشرفت شغلی است. هر

دو واقعیت وجود دارد. به گفته وارنر و هاوسدورف: «به جای آنکه این سؤال را بپرسیم که چگونه تنش میان خانواده و کار را کاهش دهیم باید سؤال را عوض کنیم و بگوییم تحت چه شرایطی میان خانواده و کار تنش به وجود می‌آید و تحت چه شرایطی میان این دو هم‌افزایی به وجود می‌آید؟» (Warner & Hausdorf, 2009: 379). به عبارت دیگر خانواده، تأهل و فرزند اساساً و ذاتاً به شغل آسیبی نمی‌زند، بلکه نحوه‌ی مدیریت و پیشبرد آن است که در شغل اثر می‌گذارد. البته نحوه‌ی مدیریت و پیشبرد رابطه‌ی خانواده و شغل نیز بسیار مهم و در موفقیت شغلی اثرگذار است. به همین دلیل نتیجه‌ی مرور تحقیقات بایرون نشان می‌دهد، در مجموع تحقیقات به نفع هیچ طرفی نیستند؛ به طوری که هیچ یک از رابطه‌ی مثبت و منفی را اثبات نمی‌کنند. یعنی وضعیت زناشویی و داشتن فرزند تأثیری در پیشرفت شغلی در میان زنان نمی‌گذارد.

این گزاره که تأثیر خانواده در شغل، به نحوه‌ی مدیریت کردن خانواده و نیز به نحوه‌ی مدیریت کردن رابطه‌ی خانواده و شغل برمی‌گردد معنای مهمی دربردارد و عبارت است از اینکه چنانچه زیرساخت‌ها و امکانات مناسب برای این مدیریت‌ها فراهم آید، آن‌گاه خانواده می‌تواند تأثیری مثبت داشته باشد، مانند فراهم کردن مهدکودک‌های مناسب و با کیفیت و مطمئن و ارزان برای مادران. همچنین آموزش‌های مناسب که این توانمندی تنظیم روابط خانواده و شغل و نیز مدیریت کردن خانواده را افزایش دهد نیز می‌تواند در این رابطه اثر بگذارد.

ه- اهمیت دوره‌های مختلف زندگی؛ یکی از ملاحظات مهم، تقسیم کردن دوره‌ی زندگی به دوره‌های مختلف است که نباید درباره‌ی رابطه‌ی خانواده و کار و تأثیر فرزندان در کار مادران یک حکم کلی برای همه‌ی دوره‌های زندگی صادر کرد. زمانی که فرزندان کوچک هستند نیازمند مراقبت مادرند و مسئولیت وی در نگهداری آنها بیشتر است، اما هنگامی که فرزندان بزرگ‌تر شدند - مثلاً اواخر دبستان و پس از آن - می‌توانند از خود نگهداری کنند؛ لذا مادر بیشتر می‌تواند بیرون از خانه به امور شغلی خود بپردازد.

و- محدودیت جغرافیایی تحقیقات؛ تحقیقاتی که مرور شدند در ۳۶ کشور انجام شده‌اند، اما در مجموع بیشتر تحقیقات در آمریکا و سپس کانادا انجام شده‌اند و سهم سایر کشورها بسیار اندک است؛ لذا در عین آنکه بسیاری از نتایج به دست آمده به لحاظ منطقی به سایر کشورها تعمیم‌پذیر است، اما در هر حال باید توجه داشت که این نتایج در آن کشورها به دست آمده است. پیشنهاد می‌شود تحقیقات مشابه در سایر کشورها به ویژه در ایران انجام شود تا رابطه‌ی خانواده و شغل در شرایط مختلف اقتصادی، فرهنگی و سیاسی بهتر و عمیق‌تر شناخته شود.

ز- پیشنهاد برای تحقیقات آینده؛ همان‌طور که گفته شد، در تحقیقات خانواده و شغل، وجوه مختلفی از این رابطه پرداخته شده و درباره‌ی آنها تحقیقات تجربی انجام شده است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود، از طریق پژوهش‌های فراتحلیل متعدد جمع‌بندی این تحقیقات درباره‌ی وجوه مختلف رابطه‌ی خانواده و شغل استخراج شود. بر اساس نتیجه‌ی حاصل از این مقاله،

تحقیقات نباید در پی این باشند که آیا متغیرهای خانوادگی در شغل اثر مثبت می‌گذارند یا منفی؟ بلکه باید در جست‌وجوی عوامل مثبت و منفی خانوادگی اثرگذار در شغل باشند. بدین نحو صورت مسئله تغییر می‌کند و این پرسش به سیاست‌گذاری کمک می‌کند که به جای توصیه به نداشتن فرزند، اقداماتی را انجام دهد که عوامل مثبت را تقویت و عوامل منفی را تضعیف کند.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- Adams, G. A., L. A. King, & D. W. King, «Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction». *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411, (1996).
- Anderson, S. E., B. S. Coffey, & R.T. Byerly, “Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes”. *Journal of Management*, 28(6), (2002).
- Barker, K. Changing assumptions and contingent solutions: The costs and benefits of women working full- and part-time. *Sex Roles*, 28, (1993).
- Barnett, R. C. J. S & Hyde, “Women, men, work, and family”, *American Psychologist*, (10) 56, (2001).
- Barnett, R.C. “Toward a review and reconceptualization of the work/family literature”, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, Vol. 124 No. 2, (1998).
- Barnett, R.C. & J.S. Hyde, “Women, men, work, and family”, *American Psychologist*, Vol. 56 No. 10, (2001).
- Baum, C. L. “A dynamic analysis of the effect of child care costs on the work decisions of low-income mothers with infants”. *Demography*, 39, (2002).
- Beauregard, T. A. (2007). Family influences on the career life cycle. در M. F. Ozbilgin & A. Malach-Pines, *Career Choice in Management and Entrepreneurship: a Research Companion* Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Behson, S. J. “Coping with family-to-work conflict: The role of infor-

mal work accommodations to family”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(4), (2002).

➤ Bellavia, G. M M. R & Frone, .(2005). Work-family conflict در J. Barling, E. K. Kelloway & ,M. R. Frone ,*Handbook of work stress* Thousand Oaks, CA: Sage.

➤ Berke, D. L .(2003). Work and Family در J. J. Ponzetti, Jr ., *International Encyclopedia of Marriage and Family*.(1721-1730 ص.)

➤ Bernas, K. H. & D.A. Major, “Contributors to stress resistance: Testing a model of women’s work-family conflict”, *Psychology of Women Quarterly*, 24(2), (2000).

➤ Bianchi, S. M & ,Milkie, M. A ,2010). June .(Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century .*Journal of Marriage and Family*.725 – 705 ,(72)

➤ Bielby, W. T., & D. D. Bielby, (1989). Family ties: Balancing commitments to work and family in dual earner households. *American Sociological Review*, 54.

➤ Broschart, K. R. (1978). Feb. “Family Status and Professional Achievement: A Study of Women Doctorates”, *Journal of Marriage and Family*, <http://www.jstor.org>

➤ Burke, R. J., & E. R. Greenglass, “Work–family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), (1999).

➤ Burris, B. H. (1991). Employed mothers: The impact of class and marital status on the prioritizing of family work. *Social Science Quarterly*, 72.

➤ Byron, K. October “A meta-analytic review of work–family conflict

- and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior* 2005), (2) 67 .).
- Carlson, D. S., K. M. Kacmar, J. H Wayne, & J.G Grzywacz, February “Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale” *Journal of Vocational Behavior*, 68 (1), (2006).
 - Casper, L. M., & K. E. Smith, (2002). Dispelling the myths: Self-care, class, and race. *Journal of Family Issues*, 23, (2002).
 - Christensen, K. E. (1987). Women, families, and home-based employment. In N. Gerstel & H. B. Gross (Eds.), *Families and work*. Philadelphia: Temple University Press.
 - Christensen, K. E., & G. L. Staines, “Flexitime: A viable solution to work/family conflict?” *Journal of Family Issues*, 11, (1990).
 - Cooney, T. M., & P. Uhlenberg, “Changes in work-family connections among highly educated men and women”. *Journal of Family Issues*, 12, (1991).
 - Deci, E.L. and Ryan, R.M. “The basis of self-determination: intrinsic motivation and integrated internalizations”, *Academic Psychology Bulletin*, Vol. 5 No. 1, (1983).
 - Ferber, M. A., & B. O’Farrell, (1991). *Work and family-policies for a changing work force*. Washington, DC: National Academy Press.
 - Fox, M. L., & Dwyer, D. J. “An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work–family conflict” *Journal of occupational health psychology*, 4(2), (1999).
 - Friedman, D. (1987). *Family-supportive policies*. New York: Conference Board.

- Frone, M. R., M. Russell, & M. L. Cooper, "Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents", *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), (1997).
- Frone, M. R., J. K. Yardley, & K.S. Markel, "April .(Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface" *Journal of Vocational Behavior*1997), (2) 50 ,).
- Fu, C. K., & M. A. Shaffer, "The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict". *Personnel review*,30(5), (2001).
- Galinsky, E., & P. Stein, "The impact of human resource policies on employers". *Journal of Family Issues*, 11, (1990).
- Galinsky, E., J. T. Bond, & D. E. Friedman, (1993). The changing workforce: Highlights of the national study. New York: Families and Work Institute.
- Galinsky, E., D. E. Friedman, & Hernandez, C. A. (1991). *The corporate reference guide to work-family programs*. New York: Families and Work Institute.
- Garrett, P., S. Lubeck, & D. A. Wenk, (1992). Childbirth and maternal employment. In J. S. Hyde & M. J. Essex (Eds.), *Parental/eave and child care*. Philadelphia: Temple University Press.
- Glass, J. "Job quits and job changes: The effects of young women's work conditions and family factors". *Gender and Society*, 2, (1988).
- Glass, J. L., & S. B. Estes, "Workplace support, child care, and turnover intentions among employed mothers of infants". *Journal of Family*

- Issues*, 17, (1996).
- Goldberg, W. A., E. Greenberger, S.Hamill, , & R. O'Neil, "Role demands in the lives of employed single mothers with preschoolers". *Journal of Family Issues*, 13, (1992).
 - Gonyea, J. G., & B. K. Googins, "Linking the worlds of work and family: Beyond the productivity trap". *Human Resource Management*, 31, (1992).
 - Grant, L., L.A. Simpson, X. L. Rong, & H. Peters-Golden, "Gender, parenthood, and work hours of physicians". *Journal of Marriage and the Family*, 52, (1990).
 - Greenberger, E., W. A. Goldberg, S. Hamill, R. O'Neil, , & C. K. Payne, (1989). "Contributions of a supportive work environment to parents' well-being and orientation to work". *American Journal of Community Psychology*, 17, (1989).
 - Greenhaus, J. H., & N. J. Beutell, "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of management review*, 10(1), (1985).
 - Greenhaus, J.H. & Powell, G.N. "When work and family are allies: a theory of work-family enrichment", *Academy of Management Review*, Vol. 31 No. 1, (2006).
 - Grzywacz, J. G., & N. F. Marks, "Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family". *Journal of occupational health psychology*, 5(1), (2000).
 - Haas, I. (1999). families and work در .m. sussman, s. steinmetz & .g. peterson ,*handbook of marriage and the family* .new york: plenum press.

- Hanson, S. L., & D. M. Sloane, "Young children and job satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*, 54, (1992).
- Hayghe, H. V., & S. E. Haugen, "A profile of husbands in today's labor market", *Monthly Labor Review*, 110, (1987).
- Herz, D. E., & B. H. Wootton, (1996). *Women in the workforce*. In C. Costello & B. K. Krimgold (Eds.), *The American woman 1996-97*. New York: Norton.
- Hill, E.J. "Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support", *Journal of Family Issues*, Vol. 26 No. 6, (2005).
- Hodson, R. 1989. *Gender differences in job satisfaction*. *Sociological Quarterly*, 30.
- Hoffman, L. W. "Effects of maternal employment in the two-parent family". *American Psychologist*, 44, (1989).
- Hoffnung, M, (2004). May. (Wanting It All: Career, Marriage, and Motherhood During College-Educated Women's 20s. *Sex Roles*, (10-9) 50,
- Ingstad, b. 1994. "the grandmother and household viability in botswana." in gender, work and population in sub-saharan africa. london: international labour office.
- Joesch, J. M. "Children and the timing of women's paid work after childbirth". *Journal of Marriage and the Family*, 56, (1994).
- Lambert, S. J. "The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers". *Journal of Organizational Behavior*, 12, (1991).

- Lennon, M. C., G. A. Wasserman, & R. Allen, "Infant care and wives' depressive symptoms". *Women and Health*, 17, (1991).
- Lewis, S., C. Kagan, , & P. Heaton, "Dualearner parents with disabled children: Family patterns for working and caring". *Journal of Family Issues*, 21, (2000).
- Lorence, J. A test of "gender" and "job" models of sex differences in job involvement. *Social Forces*, 66, (1987).
- MacDermid, S. M., & D.H. Targ, "A call for greater attention to the role of employers in developing, transforming, and implementing family policies", *Journal of Family and Economic Issues*, 16, (1995).
- MacEwen, K. E., & J. Barling, "Daily consequences of work interference with family and family interference with work", *Work & Stress*, 8(3), (1994).
- Madamba, A. B., & G. F. DeJong, "Determinants of white-collar employment: Puerto Rican women in metropolitan New York", *Social Science Quarterly*, 75, (1994).
- Madsen, S. R. "The effects of home-based teleworking on work-family conflict", *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), (2003).
- Massiah, J. (1999). "Researching Women's Work: 1985 and Beyond." In *Gender in Caribbean Development*, ed. by P. Mohammed and C. Shepherd. Barbados: Canoe Press.
- McNeely, R. L., & B. A. Fogarty, "Balancing parenthood and employment: Factors affecting company receptiveness to family-related innovations in the workplace", *Family Relations*, 37, (1988).
- Meyers, M. K., T. Heintze & D. A. Wolf, "Child care subsidies and the

- employment of welfare recipients”. *Demography*, 39, (2002).
- Nelson, D. L., J. C. Quick, M.A. Hitt, & D. Moesel, (1990). Politics, lack of career progress, and work/home conflict: Stress and strain for working women. *Sex Roles*, 23.
 - O’Connell, M., & D. E. Bloom, (1987). Juggling jobs and babies: Americas child care challenge. Washington, DC: Population Reference Bureau.
 - Pittman, J. F., & D. K. Orthner, “Gender differences in the prediction of job commitment”, *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, (1988).
 - Raabe, P. H., & J. C. Gessner, “Employer family-supportive policies: Diverse variations on the theme”. *Family Relations*, 37, (1988).
 - Rose, K. K., & E. Elicker, “Parental decision making about child care”, *Journal of Family Issues*, 29, (2008).
 - Rothman, S. M., & E. M Marks, (1987). Adjusting work and family life: Flexible work schedules and family policy. In N. Gerstel & H. B. Gross (Eds.), *Families and work* (pp. 469-477). Philadelphia: Temple University Press.
 - Rotondo, D. M., D. S. Carlson & J. F. Kincaid, “Coping with multiple dimensions of work-family conflict”, *Personnel Review*, 32(3), (2003).
 - Rowe, B. R., & M. T. Bentley, “The impact of the family on home-based work”. *Journal of Family and Economic Issues*, 13, (1992).
 - Rozario, P. A., N. Morrow-Howell & J.E Hinterlong, (2004) July. (Role Enhancement or Role Strain Assessing the Impact of Multiple Productive Roles on Older Caregiver Well-Being. *Research on Aging*, (4)26,

.413-428

➤ Sayer, C) .May (2002). Gender, Time and Inequality: Trends in Women's and Men's Paid Work, Unpaid Work and Free Time Liana. *Annual Meeting of the Population Association of America* .Georgia.

➤ Silver, H. "Homework and domestic work", *Sociological Forum*, 8, (1993).

➤ Silver, H., & R. Goldscheider, "Flexible work and housework" *Social Forces*, 72, (1994).

➤ Spenner, K. 1., & R. A. Rosenfeld, "Women, work, and identities", *Social Science Research*, 19, (1990).

➤ Spitze, G. (1991). Women's employment and family relations. In A. Booth (Eds.), *Contemporary families* (pp. 381-404). Minneapolis, MN: National Council on Family Relations.

➤ Stepanova, O .(2012) .*Work-Life Balance in Organizational Subcultures: The Case of Mutua* .Doctoral Thesis.

➤ Stevens, D. P., K.L. Minnotte, S. E. Mannon, , & G. Kiger, Examining the "neglected side of the work-family interface": Antecedents of positive and negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 28, (2007).

➤ Stoeva, A. Z., R.K. Chiub, & J. H. Greenhaus, "February .(Negative Affectivity, Role Stress, and Work-Family Conflict)", *Journal of Vocational Behavior*, (1) 60, (2002).

➤ Stoner, C. R. & R. I. Hartman, "May - June .(Family responsibilities and career progress: The good, the bad, and the ugly)", *Business Horizons*, (3) 33, (1990).

- Tharenou, P. "Is there a link between family structures and women's and men's managerial career advancement", *Journal of Organizational Behavior* 1999, (1).
- Uttal, L. "Using kin for child care: Embedment in the socioeconomic networks of extended families". *Journal of Marriage and the Family*, 61, (1999).
- Wallace, J. E. & M. C. Young, "Parenthood and productivity: A study of demands, resources, and family-friendly firms". *Journal of Vocational Behavior*, 72, (2008).
- Warner, M. A. & P. A. Hausdorf, "The positive interaction of work and family roles", *Journal of Managerial Psychology*, (4), 24, (2009).
- Wayne, J.H., A.E. Randel, & J. Stevens, "The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69 No. 3, (2006).
- Wenk, D., & P. Garrett, "Having a baby: Some predictions of maternal employment around childbirth". *Gender and Society*, 6, (1992).
- Witt, L. A., & D. S. Carlson, (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects.
- Yoon, Y.-H., & L. J. Waite, "Converging employment patterns of black, white, and Hispanic women: Return to work after childbearing", *Journal of Marriage and the Family*, 56, . (1994).
- Zuckerman, H. (1987). Persistence and change in the careers of men and women scientists and engineers. In L. S. Dix (Ed.), *Women: Their underrepresentation and career differentials in science and engineering*. Washington, DC: National Academy Press.

باسمه تعالی

فرم اشتراک فصلنامه مطالعات راهبردی زنان

فصلنامه شورای فرهنگی - اجتماعی زنان از آثار محققان، نویسندگان، و مترجمان محترم در مباحث مربوط به مسائل فرهنگی، حقوقی و اجتماعی زنان استقبال می کند.
دانش پژوهان محترم جهت اشتراک فصلنامه، می توانند هزینه اشتراک را به حساب جاری ۱۶۶۴۶۰۸ نزد بانک رفاه کارگران، شعبه مرکزی - انتشارات شورای زنان واریز نموده و اصل فیش بانکی را به همراه فرم تکمیل شده ذیل ارسال فرمایند.

هزینه اشتراک با پست عادی
۱۶۰.۰۰۰ ریال

نام و نام خانوادگی : سن : تحصیلات :
تاریخ شروع : از شماره : تا شماره :
نشانی :
کد پستی : صندوق پستی :
تلفن : کد اشتراک :

آدرس: تهران- خیابان انقلاب اسلامی- خیابان فلسطین شمالی- شماره ۳۰۹- دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی- روابط عمومی شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده - کدپستی: ۱۵۸۳۹۱۷۶۵۴- صندوق پستی: ۱۴۱۸۵/۶۱۸
تلفن: ۵-۶۶۴۶۸۲۷۱ داخلی ۱۴۲۳

باسمه تعالی

فرم اشتراک فصلنامه مطالعات راهبردی زنان

فصلنامه شورای فرهنگی - اجتماعی زنان از آثار محققان، نویسندگان، و مترجمان محترم در مباحث مربوط به مسائل فرهنگی، حقوقی و اجتماعی زنان استقبال می کند.
دانش پژوهان محترم جهت اشتراک فصلنامه، می توانند هزینه اشتراک را به حساب جاری ۱۶۶۴۶۰۸ نزد بانک رفاه کارگران، شعبه مرکزی - انتشارات شورای زنان واریز نموده و اصل فیش بانکی را به همراه فرم تکمیل شده ذیل ارسال فرمایند.

هزینه اشتراک با پست عادی
۱۶۰.۰۰۰ ریال

نام و نام خانوادگی : سن : تحصیلات :
تاریخ شروع : از شماره : تا شماره :
نشانی :
کد پستی : صندوق پستی :
تلفن : کد اشتراک :

آدرس: تهران- خیابان انقلاب اسلامی- خیابان فلسطین شمالی شماره ۳۰۹- دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی- روابط عمومی شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده - کدپستی: ۱۵۸۳۹۱۷۶۵۴- صندوق پستی: ۱۴۱۸۵/۶۱۸
تلفن: ۵-۶۶۴۶۸۲۷۱ داخلی ۱۴۲۳



پروفیسر شہناز گل خان
پرنسپل جامعہ اسلامیہ
پرنسپل جامعہ اسلامیہ

مقتطفات المقالات



شرويشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی