

◇ فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ

سال دهم، شماره ۳۸، زمستان ۱۳۹۷

صفحات: ۶۰-۴۳

تاریخ وصول: ۱۳۹۷/۷/۳۰ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۸/۳۰

شناسایی عوامل موثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل

مرضیه داوودی*
مراد شمسی**

چکیده

هدف از تحقیق حاضر شناسایی عوامل موثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل است. جامعه مورد بررسی در تحقیق حاضر زنان شاغل بودند. روش تحقیق حاضر توصیفی-تحلیلی و روش گردآوری اطلاعات کتابخانه ای بوده که با مطالعه تحقیقات پیشین، منابع و متون موجود عوامل موثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل شناسایی شدند که بر اساس تحقیقات پیشین و تحلیل مطالب موجود در زمینه توازن کار-خانواده مورد شناسایی و بررسی قرار گرفتند. مفاهیم کار و خانواده بیشترین و قویترین پیوند را با فرد و جامعه دارند، به طوری که ایجاد تعادل بین آنها ارزش و اهمیت بالایی دارد. اگر رابطه بین کار و زندگی خانوادگی مدیریت نشود، تعارض بین آنها زیانهای جبرانناپذیری برای فرد، سازمان و جامعه در پی خواهد داشت. مقدمه رسیدن به تعادل بین کار و خانواده آن است که مدیران و سایر افراد جامعه به این نگرش برسند که می توان اولویت های فرد، سازمان و جامعه را همسو و هماهنگ کرد. نتایج بررسی مطالب در تحقیق حاضر نشان داد که عوامل حمایت خانوادگی، حمایت سازمانی، رضایت شغلی، انگیزه شغلی، انعطاف پذیری کاری، منابع فردی و کیفیت زندگی به عنوان عوامل موثر بر توازن و یا عدم توازن بین کار و زندگی زنان شاغل در عرصه اجتماع می باشند.

کلید واژگان: توازن بین کار و زندگی، زنان شاغل.

* کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد واحد الکترونیک (ایمیل: Davoodi5000@gmail.com).
** استادیار گروه مدیریت، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران (نویسنده مسئول، ایمیل: modir400_2000@yahoo.com)
مقاله حاضر برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم مرضیه داودی می باشد.

مقدمه

در زندگی افراد کار و خانواده دو نهاد اجتماعی مهم برای فرد و جامعه‌اند و نخستین لازمه حفظ نظم و ثبات اجتماعی و سلامت عمومی فرد، عملکرد موزون و کارآمد این دو نهاد است. اهمیت این موضوع در جامعه امروزی که امکان ایفای نقش‌های متعدد اجتماعی برای افراد جامعه فراهم شده و افراد نیز با توجه به ضرورت و علاقت شخصی خواهان بهره‌مندی از مزایای این نقش‌ها هستند، غیر قابل انکار است. پیدایش و گسترش روزافزون خانواده‌هایی که در آن زن و شوهر هر دو شاغل و دارای درآمد هستند، از تحولات اجتماعی کشور است. این سبک از زندگی به رغم بهره‌مندی از فواید ترکیب نقش، به علت نادیده گرفتن تقسیم کار سنتی در خانواده و نیز پذیرش و ایفای تعهدات بیشتر و جدیدتر، با فشارهایی مواجه است. یکی از این فشارها، تعارض کار- خانواده^۱ است که چنانچه رفع نشود، می‌تواند پیامدهای ناخواسته‌ای بر انسجام اجتماعی و کارکردهای خانواده و نیز عملکرد کاری فرد و بیگانگی از کار داشته باشد (شهریاری، ۱۳۹۳). پیدایش و افزایش خانواده‌های دوشغله که در آن زن و شوهر هر دو شاغل و دارای درآمد هستند؛ از تحولات اجتماعی کشور است. این سبک از زندگی خانوادگی به رغم بهره‌مندی از فواید ترکیب نقش و نیز پذیرش و ایفای تعهدات بیشتر و جدیدتر با فشارهایی مواجه است. یکی از این فشارها تعارض کار و خانواده است (برانستین، بورستین و بنجامین^۲، ۲۰۱۲). اگرچه به نظر می‌رسد که نقش جدید زنان منجر به تسهیلاتی مانند افزایش درآمد، بهبود وضع اقتصادی و افزایش عزت نفس آنان شده، اما این پدیده آنان را با مسأله‌ای به نام تعارض کار و خانواده روبه‌رو ساخته است. با گرایش روزافزون زنان به بازار کار، امروزه زنان نیز هم‌چون مردان و حتی بیش‌تر از آنان تعارض را تجربه می‌کنند (فرونی، راشل و کوپر^۳، ۱۹۹۲). از سوی دیگر، براساس پژوهش‌های داخلی و خارجی، درجه کیفیت زندگی زنان در مقایسه با مردان کمتر است (سنز، فلیسیولپ و موریو^۴، ۲۰۰۴، مسعودی علوی، غفرانی پور، احمدی و بابایی^۵، ۲۰۰۴). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تعارض‌های بین‌نقشی، تأثیر بیش‌تر و شدیدتری روی زنان دارد؛ چنین تعارضاتی وظایفی چندگانه بر دوش زن می‌گذارند و مسائلی تازه را در این میان برای او مطرح می‌کنند. بنابراین چنانچه زنان در برقراری تعادل بین نقش‌های شغلی و خانوادگی خود با مشکل روبه‌رو شوند، دچار تعارض کار و خانواده می‌شوند که پیامدهای آن نه تنها گریبان‌گیر خود فرد می‌شود، بلکه سازمان و در سطحی بالاتر، جامعه نیز از این مشکلات دور نخواهند ماند (فراهانی، ۱۳۹۱).

امروزه تعارض بین کار و خانواده، مسأله اغلب افراد سازمان‌ها و جوامع است. یکی از مهم‌ترین تعارضات در این رابطه طولانی شدن ساعات کار به علت تغییر شرایط اجتماعی و در نتیجه کاسته شدن از وقتی است که می‌توان در اختیار خانواده گذاشت. این تعارض منجر به عدم رضایت و استرس شغلی برای کارکنان به ویژه کارمندان زن می‌شود. علاوه بر این افزایش میزان غیبت اخراج و نرخ بیماری‌های جسمی و روانی کارمندان و کاهش انگیزه بهره‌وری و کیفیت زندگی آنان از دیگر پیامدهای این تعارض است برای فائق آمدن بر این مشکلات باید به دنبال اجرای سیاست‌هایی بود که ضمن پاسخ‌گویی به نیاز سازمان‌ها فشار

۱. pressure

۲. work-family conflict

۳. Braunstein, Burstein & Benjamin

۴. Frone, Russell, & Cooper

۵. Senze, feliciolip & morreau

۶. Masoudi Alavi, Ghofrani Pour, Ahmadi & Babaei

روحي کمتری را به کارمندان تحميل نماید و منجر به ارتقای میزان بهره‌وری آنان گردد (صیف و چایچی، ۱۳۹۴). بنابراین با حضور نیروی کار زن در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، ایجاد هماهنگی میان کار و خانواده برای بسیاری از کارکنان، به ویژه زوج‌های شاغل، به مسئله‌ای جدی تبدیل شده است (آفر و اشنايدر^۱، ۲۰۰۸). بنابراین کارکنان زن و مرد، مجبورند مسئولیت‌هایی علاوه بر مسئولیت‌های کاری بر عهده بگیرند و بکوشند تا بین تقاضاهای کاری و غیر کاری زندگی خود تعادل ایجاد کنند؛ زیرا تنش در یکی از آن دو، بی‌شک به دیگری سرایت می‌کند (مارلی^۲، ۲۰۰۴).

با وجود تمام اثرات مثبتی که کار و درآمد حاصل از آن روی زندگی شخصی هر انسانی وجود دارد، مفهوم کار به شکل نامحسوسی در طول زمان تغییر کرده و روابط اجتماعی و خانوادگی انسان‌ها را در معرض تغییرات گسترده‌ای قرار داده و نهایتاً سبب به وجود آمدن مشکلاتی برای افراد شاغل شده است (مورگانسون، ماجور، اوبورن، وریو و هلان^۳، ۲۰۱۰). یکی از این مشکلات که تقریباً هر انسان شاغلی از آن گله می‌کند، نبود توازن میان فعالیت در محیط کاری و خانوادگی است. مهم‌ترین مرحله‌ای که به عنوان انسان شاغل امروز باید برای ایجاد توازن بین کار و محیط خانواده از آن عبور نمود، مرحله شناخت زندگی شخصی و مشخص شدن تعریف از توازن است. با توجه به ابعاد و گستره موضوع که فرد، سازمان و جامعه را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد با رویکردی سیستمی، همه افراد جامعه، در هر سطح و در هر شغلی، مسئولیت دارند تا در راه ایجاد تعادل بین خانه و محیط کار گام بردارند (جلولی و صاحبقرانی، ۱۳۹۶). به منظور جلوگیری از عوارض عدم تعادل بین خانه و محیط کار به این بحث پرداخته می‌شود. در زمینه عوامل مرتبط با تعادل و تعارض کار-خانواده تحقیقاتی صورت گرفته است که در ذیل به برخی از آنها استناد می‌شود؛

ایران‌نژاد پاریزی، عزیزآبادی فراهانی و رضوی (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر اجرای تسهیم شغل در ایجاد توازن بین کار و زندگی کارکنان وزارت کار و امور اجتماعی" نشان دادند، تأثیر تسهیم شغل بر ایجاد توازن بین کار و زندگی کارکنان را مورد تأیید قرار داد. حسنقلی پور، سید جوادین، سفیری و روشن‌نژاد (۱۳۹۲)، در پژوهشی نشان داد بین حمایت کاری و خانوادگی، انعطاف‌پذیری کاری و منابع فردی با توازن کار خانواده، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سیدجوادین، روشن‌نژاد و گلرد (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان "بررسی عوامل موثر بر توازن کار-خانواده در نهادهای آموزشی (مطالعه موردی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران)"، نشان دادند که، حمایت خانوادگی و منابع فردی بر توازن کار-خانواده تاثیر مثبت دارد، ولی حمایت سازمانی و انعطاف‌پذیری کار بر توازن کار-خانواده بی‌تاثیر بوده است. شجاع‌نوری، خادمی و سدیدپور (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان "تحلیل اثرات دورکاری زنان شاغل و متاهل بر تعادل کار-زندگی"، نشان دادند که، دورکاری موجب کاهش تعارض کار و خانواده و بهبود توازن میان زندگی کاری و خانوادگی زنان شاغل می‌شود. محمدیان (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان شناسایی عوامل موثر بر ایجاد تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی و تاثیر آنها بر رضایت شغلی؛ نشان داد، که حمایت سرپرست، حمایت سازمانی و ارزش شغل بر ایجاد تعادل بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی زنان شاغل تاثیر دارد همچنین تاثیر این عوامل بر رضایت شغلی نیز مورد تأیید قرار

۱. Offer & Schneider

۲. Morley

۳. Morganson, Major, Oborn, Verive, & Heelan

گرفت. حبیب پور گنابی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تعارض نقش زنان در خانه و کار: ماهیت و پیامدها نشان داد زنان شاغل تعارض کمی را در تمام اشکال ۶ گانه تعارض و هم چنین در مقیاس کل تعارض نقش تجربه می کنند و توازن نقش ها در آنها بالاست. به هر روی، تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار، زمان و رفتار به ترتیب شایع ترین شکل تعارض در نقش های زنان در خانواده و کارند. هم چنین، 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. به عبارتی، تعارض نقش زنان، بیشتر روی کیفیت زندگی کاری آنها تأثیر گذاشته است تا کیفیت زندگی خانوادگی. دلالت یافته ها بر آن است که در مورد تداخل نقش های زنان در خانواده و کار، بیشتر کار موجب اختلال در زندگی آنها می شود تا اینکه زندگی در کار اختلال ایجاد کند و از دلایل اصلی این تعارض، الگوی سنتی تقسیم کار جنسیتی و عدم بلوغ سیاست خانواده در ایران می باشند. شاپیرو، اینگولس و بلک-بیرد (۲۰۰۸) در بررسی پیمایشی ای که در سال ۲۰۰۰ توسط مرکز سیاست عمومی رادکلیف انجام شده، این نتیجه حاصل گردید که، ۸۰ درصد پاسخ دهندگان اظهار داشتند "داشتن برنامه زمانی کاری ای که آنها را قادر می سازد که با خانواده شان زمان بیشتری را بگذرانند" برایشان دارای اولویت بالایی است. میشل، میتچلسون، پیچلر و کولن^۲ (۲۰۱۰)، در پژوهشی با عنوان "تبیین رابطه میان کار و زندگی، حمایت خانوادگی، عوامل تنش زا به این نتیجه رسیدند که، بین حمایت خانوادگی، عوامل تنش زا و توازن بین کار و زندگی رابطه معناداری وجود دارد. هم چنین مورگانسون و همکاران (۲۰۱۰)، در پژوهشی با عنوان "مقایسه مکان های دور کاری و ترتیبات کاری سنتی: تفاوت های حمایت از تعادل کار و زندگی، رضایت شغلی"، نشان دادند که، دور کاری بر ایجاد تعادل بین کار و زندگی و رضایت شغلی تأثیر دارد. برانستین و همکاران (۲۰۱۲)، در پژوهشی با عنوان "نقش منابع شخصی در تعارض خانواده- کار: تأثیرات بر سلامت مادران جوان"، نیز نشان دادند که، نقش منابع شخصی در تعارض خانواده- کار بر سلامت مادران تأثیر دارد. هار و روسو^۳ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان تعادل کار و زندگی، رضایت از زندگی و سلامت روان نشان داد رابطه مثبتی بین تعادل کار و زندگی و رضایت از زندگی و رابطه منفی با افسردگی و اضطراب دارد. عدم ایجاد توازن بین کار و زندگی زنان شاغل در شعب بانک تجارت خوزستان، تعارضات زیادی ایجاد نموده و بهره وری سازمان را کاهش می دهد. و به عنوان تهدید برای تحقق اهداف سازمان محسوب می شود، مسائل موجود در حوزه زندگی کاری و زندگی شخصی اهمیت مطالعه دقیق و نظام مند این پدیده را آشکار می کند. که علی رغم اجماع نظر در حال رشد در ادبیات موضوع، تحقیقات تجربی که این مهم را بطور شفاف مورد بررسی قرار دهد، هنوز محدود است. در نتیجه یک خلاء اولیه راجع به عدم وجود پژوهش در این زمینه وجود دارد. بنابراین هدف این پژوهش شناسایی عوامل موثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل است.

روش

طرح پژوهش، جامعه آماری و روش نمونه گیری: پژوهش حاضر با روش توصیفی-تحلیلی و با ابزار کتابخانه ای انجام شده است. در روند مطالعه با مراجعه به کتب، متون، منابع، مقالات و تحقیقات پیشین و گردآوری

۱. Shapiro, Ingols & Blake-Beard

۲. Michel, Mitchelson, Pichler & Cullen

۳. Haar & Russo

اسناد و مدارک به ویژه مدیریتی که در سال‌های اخیر منتشر شده اند اقدام به شناسایی عوامل موثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل شده است. در این پژوهش سعی بر آن بوده که تمامی اطلاعات معتبری که در بررسی موضوع موثرند، جمع آوری و مورد تحلیل قرار گیرند.

روش اجرا

از آنجایی که این پژوهش در نظر دارد تا به شناسایی عوامل موثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل پردازد تلاش شد تا در انجام این پروژه از منابع تالیفی معتبر در این زمینه بهره‌برداری گردد. بنابراین اساس کار در این تحقیق، جمع‌آوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای بوده که با مراجعه به کتاب‌های تالیف و ترجمه شده، فیش برداری‌های لازم انجام شد. در مرحله بعدی شرایط موجود زنان شاغل و روند تعادل کار خانواده در بین آنان توصیف گردید.

مفهوم تعادل کار-خانواده

از تعادل کار-خانواده تعاریف متعددی وجود دارد که هر کدام از جنبه‌ای خاص به این موضوع پرداخته‌اند. تعادل کار-خانواده^۱ از دیدگاه وایدانوف^۲ (۲۰۰۵) به عنوان نتیجه‌ای است که از برخورد منابع کار با خواسته‌های خانواده ایجاد می‌گردد.

هی کیونگ (نقل از کیم^۳، ۲۰۱۴) تعادل کار / خانواده را به عنوان رضایت و عملکرد خوب، هم در شغل و هم در خانه، با تعارض کم در نقش‌ها تعریف می‌کند. یک زندگی متعادل را این گونه تعریف کرده است: داشتن یک زندگی رضایت بخش در کلیه زمینه‌ها که برای دستیابی به آن، افراد باید منابع شخصی شان مانند انرژی، زمان و تعهد را به صورت مناسبی بین همه زمینه‌ها توزیع کنند (اسدی، فیاضی و حسنفلی پور یاسری، ۱۳۹۳).

اهمیت تعادل کار-خانواده در زنان

تلاش برای رسیدن به تعادل کار-خانواده در زنان تقریباً در جامعه صنعتی در برخی موقعیت‌ها غیر واقعی است. علی‌رغم اولویت‌های بالای اشخاص شاغل، اکثر کارمندان پیدا کردن آن را برای رسیدن به سطح تعادل بین کار و زندگی خانوادگی سالم سخت می‌دانند. این باعث فراوانی تحقیقات در زمینه تداخل کار-خانواده روی کار و نقش‌های خانوادگی به مدت نزدیک دو دهه شد. عقیده‌ی تداخل بین نقش بیان می‌کند که نقش فشارها از یک جهت نسبت به بعضی جنبه‌های دیگر ناسازگار هستند. در اصل تداخلات بین نقشی به علت نقش‌ها و مسئولیت‌ها از کار و خانه و رقابت برای منابع اتفاق می‌افتد (مثل زمان، انرژی فیزیکی، منابع فیزیولوژی) که به طور شدید محدود هستند (گرین‌هاوس و پاول^۴، ۲۰۰۳). نمونه‌ای از این وضعیت موقعی است که یک زن در نقش مادری خود غرق شده است (مثل توجه به بچه مریض) و ارائه کار در کارمندان (مثل ماندن تا دیروقت در سرکار برای تحویل کار) یا موقعی که انتظارات از همسر

۱. work-family balance

۲. Vaydanoff

۳. Kim

۴. Greenhaus & Powell

وجود دارد (مثل انتظار عاطفی دسترسی به یک دوست در منزل) یا رقابت با فشار برای اجرا در محیط کار (به طور مثال اشتغال ذهنی با خواسته‌های کار) وجود داشته باشد. تعارض کار- خانواده اساساً جنبه‌ی منفی رابطه کار- خانواده است. با این حال یک مقدار قابل توجهی از توجه محققان روی جنبه‌های مثبت تر کار و زندگی خانوادگی است (نقل از ناظمی، ۱۳۹۷).

ساختارهایی مثل توانمندسازی^۱ (گرین هاوس و پاول^۲، ۲۰۰۶)، ادغام^۳ (گرین هاوس و پاراسورمن^۴، ۱۹۹۹)، افزایش^۵ (گرویس، اولوت و رادرمن^۶، ۲۰۰۷، تویتس^۷، ۱۹۸۷)، تسهیل^۸ (واین، گریزیواکز، کارلسون و ککمر^۹، ۲۰۰۷) و تعادل^{۱۰} (فرون، ۲۰۰۳، هچسپیلد^{۱۱}، ۱۹۹۷) از ادبیات عادی در رابطه کار- خانواده هستند (نقل از ناظمی، ۱۳۹۷). با این وجود جنبه‌های مثبت یا تجربیات کار- خانواده الزاماً مقدار دقیق زمان و منابع را در هر دو نقش نمی‌دهد. اگر زنان از سرمایه‌گذاری و از کار و نقش‌های خانوادگی خود راضی باشند به عوض فقدان تعارض، مداخله کار- خانواده می‌تواند تجربه‌ای مثبت باشد. با این حال وایدانوف (۲۰۰۵) تعادل کار- خانواده را به عنوان نتیجه‌ای که منابع کار با خواسته‌های خانواده برخورد می‌کنند، ذکر نموده است. هماهنگی کار- خانواده مهم است، به دلیل اینکه زنان از توانمندسازی زندگی کار- خانواده به جهت ارائه خدمات، بهبود یافتن و تخفیف عوامل استرس‌زای ناشی از تعارض سود می‌برد.

تأثیر تعارض کار- خانواده در خانواده زنان شاغل

امروزه تعارض بین کار و زندگی مساله اغلب افراد می‌باشد. یکی از مهم‌ترین عواملی که موجب از بین رفتن توازن می‌شود طولانی شدن ساعات کاری به علت تغییر شرایط اجتماعی و در نتیجه کاسته شدن از وقتی است که می‌توان در اختیار خانواده گذاشت (خرم، ۱۳۹۵). نظرسنجی گالوپ در سال ۲۰۰۱ نشان داده است که ۲۵ درصد پاسخ‌دهندگان به میزان زیادی برای ایجاد توازن بین کار و زندگی تحت استرس هستند. از این تعداد ۴۱ درصد اعلام کرده‌اند که منبع این استرس مربوط به کار است و ۴۱ درصد نیز اظهار داشته‌اند که کار و خانواده عامل این استرس به شمار می‌روند (رابرتس^{۱۲}، ۲۰۰۱). با مطالعات و مصاحبه غیررسمی که داوودی و شمسی (۱۳۹۷) با زنان شاغل در شعب بانک تجارت خوزستان و بررسی رسالت و اهداف سازمان، انجام دادند، اظهارات حاکی از آن بود که به دلیل سختی کار و استرس موجود در محیط کار، اضطراب، مقابله با تنش‌ها و مشکلات برای کارکنان سخت شده، نارضایتی کارکنان افزایش یافته، تضاد میان زندگی کاری و زندگی شخصی در حال افزایش است و تمایل به ماندن در شغل کاهش یافته است و با توجه به مسئولیت‌های زیاد زنان در محیط کار و خانواده، آستانه تحمل آن‌ها در سطح پایین

۱. enrichment

۲. Powell

۳. integration

۴. Parasuraman.

۵. enhacement

۶. Graves, Ohlott & Ruderman

۷. Thoits

۸. facilitation

۹. Vine, Greezyevakz, Carrleson & Kecmer

۱۰. balance

۱۱. Hochschild

۱۲. Roberts

قرار داشته و کارکنان تمایل به ترک شغل را دارند. کارشناسان علت این امر را عدم وجود توازن بین کار و زندگی محتمل دانستند. شرایط حاکم بر زندگی زنان شاغل در اکثر نقاط دنیا حاکی از آن است که نه تنها از مسئولیت‌های زنان کاسته نشده است، بلکه اشتغال آن‌ها بار مضاعفی را بر دوش آن‌ها گذاشته است. کار در بیرون از منزل، نقش همسری، نقش مادری و رسیدگی به وضع منزل در کنار فعالیت در محیط کار باعث شده است زنان دچار خستگی و اضطراب ناشی از محیط کار و منزل شوند (مورگانسون و همکاران، ۲۰۱۰). فشار کاری زنان شاغل بیشتر روابط اجتماعی و خانهداری آن‌ها را تحت الشعاع قرار می‌دهد و برای آن‌ها تعارض ایجاد می‌کند. مسلماً تعارض‌های نقشی، به ویژه فشارهای کاری، می‌توانند سلامت جسمانی و روانی زنان شاغل را در معرض خطر قرار دهند (دامغانیان و گلشاهی، ۱۳۹۵). امروزه تعادل کار-زندگی، کانون توجه طیف گسترده‌ای از رشته‌ها از روان‌شناسی گرفته تا جامعه‌شناسی و از مدیریت منابع انسانی تا رفتار سازمانی را در بر گرفته است. دلیل این علاقه وافر به سبب این حقیقت است که همه‌ی افراد در تعادل کار-زندگی دچار مشکل هستند. تعادل کار و زندگی یک عبارت خود تشخیصی است که به وسیله فرد توانا به مدیریت مسئولیت‌های حوزه کار و خانواده به دست می‌آید و این تعادل سلامت جسمی و روانی فرد را از طریق ممانعت از ایجاد غم و اندوه و سایر اثرات منفی در زندگی حفظ می‌نماید (ویلیامز^۱، ۲۰۰۸).

تعادل کار-خانواده و دیدگاه جنسیتی نقش

گاتنگ، سیرل و کلیپا^۲ (۱۹۹۱) دو دیدگاه شامل دیدگاه عقلانی و دیدگاه جنسیتی نقش را برای تبیین عدم تعادل کار / خانواده ارائه نمودند. هر دو دیدگاه علی‌رغم تفاوت‌هایی که دارند در بحث از عدم تعادل کار / زندگی در این موضوع اشتراک نظر دارند که تعارض مذکور مشتمل بر دو بعد تداخل زندگی با کار و تداخل کار با زندگی است. قضیه اصلی دیدگاه عقلایی این است که بین ساعات صرف شده در کار و زندگی و میزان عدم تعادل تجربه شده رابطه مستقیمی برقرار است، هر چه اشخاص ساعات زیادی را در نقش شغلی و خانوادگی بگذرانند احتمال اینکه عدم تعادل بین نقش را تجربه کنند بیشتر خواهد شد و چون اغلب افرادی که در کار تمام وقت شاغل هستند صرف نظر از جنس، ساعاتی که به فعالیت‌های مربوط به خانواده اختصاص می‌دهند کمتر از مقداری است که در شغل صرف می‌کنند. بنابراین در بین زنان و مردان احتمال تجربه تداخل شغلی با خانواده، از تداخل خانواده با شغل بیشتر است. تعارض کار خانواده، مبتنی بر نظریه نقش و براساس مفروضات کمیایی (مقدار محدود منابع همچون زمان و انرژی)، ادعا می‌کند که حیطه‌های کار و خانواده، به دلیل هنجارها و الزامات متفاوت، می‌توانند ناسازگار باشند؛ یعنی افزایش عملکرد نقش در یکی از آن دو، موجب کاهش عملکرد در دیگری می‌شود. بنابراین تعارض کار خانواده عموماً چنین تعریف می‌شود: نوعی تعارض بین نقشی، به گونه‌ای که فشارهای نقش وارده از سوی دامنه‌های کار و خانواده، از برخی جنبه‌ها، ناسازگاری متقابلی دارند (مایکل، میچلسون، کوتربا، لبرتون و بالتس^۳، ۲۰۰۹)؛ یعنی هنگامی که مطالبات نقش برخاسته از یک دامنه (کار یا خانواده) با مطالبات

۱. Williams

۲. Gutek, Searle & Klepa

۳. Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton & Baltes

برخاسته از دامنه دیگر (کار یا خانواده)، ناسازگار باشد (مک کری^۱، ۲۰۰۶) و باید بیان کرد تعارض کار خانواده دو حالت دارد: تعارض کار خانواده و تعارض خانواده کار.

الگوی پیوند کار- خانواده و نظریه‌های مربوط

شمار زیادی از محققان به تعامل کار- خانواده از دهه‌ی ۱۹۶۰ توجه کرده‌اند. کار و خانواده به عنوان یکی از موضوعات مهم در حیطه‌ی جامعه‌شناسی، سازماندهی رفتار، مدیریت سرمایه‌های انسانی^۲ (HR) آورده شده است. در اینجا چهار الگو در پیوند کار- خانواده وجود دارد. هر یک از الگوها با نظریه همان الگو در ارتباط است.

۱- الگوهای کره‌های مجزا نظریه‌ی نقش‌ها

در حوزه‌ی جامعه‌شناسی، جامعه‌شناس فکر می‌کند که انقلاب صنعتی که باعث جدایی کار و خانواده شده، ریشه در تفاوت نقش‌های جنسیتی دارد. نقش به عنوان رفتار مورد انتظاری که از بعضی پایگاه‌های اجتماعی نشأت گرفته تعریف شده است. نقش جنسیتی بعد روانی و اجتماعی دارد. مورنو^۳ (۱۹۳۴)، به نقل از ناظمی (۱۳۹۷) در مرحله‌ی اول، موضوع نقش را بررسی کرد. سپس نظریه نقش‌ها به عنوان یک نظریه‌ی ترکیبی رشد کرد. الگوی کره‌های مجزا به خانواده و کار را به عنوان سیستم‌های مونتف، یعنی خانواده به عنوان پایگاه امن داخلی برای زنان و کار به عنوان صحنه‌ی اجتماعی برای مردان، نگاه می‌کند. به علاوه، خانواده و کار باید جدا بمانند تا شایسته عمل کنند و تقسیم کار جنسیتی باید باقی بماند تا از تعارض جلوگیری شود. بنابراین کار و خانواده به طور جدا هر یک از دیگری جدا شده‌اند و اثر دو طرفه‌ای ندارند (لمبرت^۴، ۲۰۰۲). در الگوی کره‌های مجزا، تقسیم نقش از تفاوت انتظارات از زنان و مردان، می‌آید. از زنان انتظار می‌رود که همسر و مادر خوبی باشند. از مردان انتظار می‌رود که برای خانواده کار کنند. این قبیل انتظارات اجتماعی با اینکه جامعه توسعه یافته، تغییر نکرده است. در چین، فرهنگ سنتی، زنان را در دسته‌ی خانواده قرار می‌دهد، که تأثیر زیادی روی زنان گذاشته. نه تنها در زنان بلکه در مردان هم این گونه است. تحقیقی با نام «مهم‌ترین چیز در خانواده چیست؟» در امریکا، نشان داد که ۷۵٪ از مردان متأهل پاسخ دادند که «کارم» و زنان به طور متضاد پاسخ دادند «خانواده‌ام». طبق نظریه‌ی نقش، الگوی کره‌های مجزا با خانواده و کار به عنوان حیطه‌هایی مستقل از یکدیگر رفتار می‌کند. ولی در حال حاضر، زنان فقط زن خانه نیستند بلکه همچنین زن کسب و کار، سیاست و... نیز هستند. بنابراین، این الگو خیلی کم توسط جامعه شناسان مورد استفاده قرار می‌گیرد.

۲- الگوی دو طرفه نظریه‌ی سرریزشدگی و نظریه‌ی جبران

از دهه‌ی ۱۹۷۰، بعضی از محققان اثرات دوجانبه بین کار و خانواده را، مطالعه کردند. نظریه‌ی سرریزشدگی نشان می‌دهد که ممکن است اثرات هر یک از سیستم‌ها (کار و خانواده) روی دیگری

۱. McCray

۲. humman rich

۳. Moreno

۴. Lambert

سرریز شود. بی‌اعتدالی (افراط) در کار احتمال دارد روی خانواده اثر بگذارد (بلسکای، پری - جنکینس، کروترو^۱، ۱۹۸۵، کلی و یداناف^۲، ۱۹۸۵، نقل از ناظمی، ۱۳۹۷).

عضویت هم‌زمان در دو حوزه اغلب باعث فشار و گرانباری برای افراد، خانواده‌ها و واحد کاری می‌شود. سرریز شدن می‌تواند مثبت یا منفی باشد. سرریز شدگی مثبت اشاره دارد به این واقعیت که خشنودی و پیشرفت در یک حوزه، می‌تواند خشنودی و پیشرفت در حوزه‌ی دیگر را با خود به همراه بیاورد. سرریز شدگی منفی به این واقعیت اشاره دارد که، مشکلات و ناراحتی‌های یک حوزه ممکن است همان احساس را در حوزه دیگر به همراه داشته باشد. نظریه‌ی جبران بیشتر در مقابل سرریز شدگی است. این نظریه فرض می‌کند که یک ارتباط معکوس بین کار و خانواده وجود دارد، به این صورت که، تجربیات کاری و غیرکاری گرایش به تضاد دارند. به علاوه پیشنهاد می‌کند که افراد سرمایه‌هایشان را در دو موقعیت از هم جدا نمایند (کامپوکس^۳، ۱۹۷۸، نقل از ناظمی، ۱۳۹۷).

فقدان تجربه در کار، در فعالیت‌های غیرکاری جبران می‌شود. نظریه‌ی جبران کارکنان را به عنوان افرادی نگاه می‌کند که به دنبال خشنودی زیادی از یکی از حوزه‌ها (کار یا زندگی خانوادگی‌شان) هستند که ناشی از ناخشنودی در حوزه‌ی دیگر است. این نظریه یک توضیح پذیرفتنی برای این سؤال است که چرا کارکنان وقتی که مشکلات خانوادگی را تجربه می‌کنند، در کارشان خیلی درگیر می‌شوند (لمبرت، ۲۰۰۲). بنابراین، نشان داده شده، وقتی که افراد جبرانی از طرف کار تجربه می‌کنند، احساس خشنودی بیشتری از کارشان دارند تا از خانواده‌شان. وقتی که جبران اتفاق می‌افتد، انتظار می‌رود که درگیری بیشتر در یک حوزه درگیری کمتری را در حوزه‌ی دیگر به همراه می‌آورد. از طرف دیگر، وقتی که افراد سعی می‌کنند که خشنودی در خانه را جبران کنند، بیشتر درگیر کارشان می‌شوند و دلبستگی شغلی آن‌ها افزایش پیدا خواهد کرد. به طور کلی، برعکس الگوی کره‌های مجزا، که رابطه‌ی میان کار و خانواده را تکذیب می‌کرد، الگوی دو طرفه رابطه‌ی دو طرفه‌ی کار و خانواده را تصدیق می‌کند. اما، هم نظریه‌ی سرریز شدگی و هم دیدگاه جبران، پیوند پایداری را بین کار و خانواده می‌بینند. رویکرد رشدی، تحلیل طولی پیوند کار- خانواده را، در طول عمر یک شخص یا یک زوج، پیشنهاد می‌کند. بنابراین رویکرد رشدی یک چارچوب روان‌شناختی- رشدی را برای جستجوی، پویایی رابطه بین شخص، خانواده و رشد مهارت‌های کاری در طول عمر شخص یا زوج، پذیرفته است (سو^۴، ۲۰۰۹، نقل از ناظمی، ۱۳۹۷).

۳- الگوی یک پارچه سازی در نظریه‌ی مرز

پیوند کار و خانواده یک روند یک پارچه‌سازی را، در معلومات آینده نشان می‌دهد. مرز میان کار و خانواده به خاطر فناوری اطلاعات، بسیار نامشخص است. نظریه‌ی مرز اولین بار به وسیله کمبل کلارک^۵ (۲۰۰۰) مطرح شده است. که معتقد بود که، مرزی بین کار و خانواده وجود دارد. سه شکل این مرز، مرز روانی، مرز زمانی، و مرز فیزیولوژیکی می‌باشند. بنابراین، افراد بسیاری، عبور کنندگان از مرز هستند که

۱. Belsky, Perry-Jenkins & Crouter

۲. Kelly, Voydanoff

۳. Champoux

۴. Su

۵. Campbell-Clark

روزانه بین حوزه‌های کار و خانه در انتقال هستند (سو، ۲۰۰۹، نقل از ناظمی، ۱۳۹۷). نظریه‌ی مرز به طور گسترده در مسائل کار و خانواده، از قبیل کار در خانه، زمان قابل تغییر، و غیره کاربرد دارد. افراد سعی می‌کنند که مرز مناسبی را بین کار و خانواده پیدا کنند. مرز، به وسیله‌ی نفوذ پذیری، انعطاف‌پذیری و آمیختگی مشخص می‌شود. نفوذپذیری به حدی که نقشی در نقش دیگر، نفوذ می‌کند، اشاره دارد. برای مثال، کارکن تلفنچی در مرکز تلفن، اجازه ندارد تلفن خصوصی بزند. انعطاف‌پذیری به مرز محسوس میان نقش‌ها اشاره می‌کند. به طور مثال، زنی که در خانه برای کار (از طریق کامپیوتر) با راه دور ارتباط برقرار می‌کند و هم چنین نقش یک مادر را بازی می‌کند. وقتی که نفوذپذیری و انعطاف‌پذیری هر دو در نقش (یا بیشتر) وجود دارند، آمیختگی اتفاق می‌افتد. طبق نظریه‌ی مرز، اگر چه تغییر بعضی جهات کار و خانواده مشکل است، افراد می‌توانند مرز بین این دو حوزه را تا حدی تغییر دهند. مشخص شده است که اشخاص در حوزه‌های کار و خانواده واکنشی هستند (سو، ۲۰۰۹، نقل از ناظمی، ۱۳۹۷).

یافته‌ها

عوامل مؤثر بر تعادل و تعارض بین کار و زندگی در زنان شاغل

طی تحقیقات مختلف به نظر می‌رسد عوامل ذیل می‌تواند عامل مؤثر بر تعادل کار-خانواده زنان شاغل باشد؛

- ۱- رضایت شغلی؛ اوباگو^۱ (۲۰۱۳)، نقل از رستگار خالد و محمدی، ۱۳۹۲) به مطالعه‌ی تعارض کار و خانواده در بین زنان شاغل در دانشگاه‌های عمومی نیجریه پرداخته و در آن از هر دو نوع داده‌های اولیه و ثانویه بهره برده است. داده‌ها از پرسش‌نامه‌های تکمیل شده ۲۵۰ زن آکادمیک که به شیوه تصادفی از سه دانشگاه عمومی در جنوب نیجریه انتخاب شده بودند، حاصل شد. نتایج نشان داد که عواملی مانند ساعات طولانی کار، برنامه‌های پرکار شغلی، امکانات نامناسب کاری و مسئولیت‌های کاری و خانگی، رضایت شغلی را کاهش داده و سطح تعارضات را در زنان افزایش می‌دهند. از این رو می‌توان نتیجه گرفت این عوامل تعادل زندگی را می‌کاهد. رضایت شغلی شاخص‌هایی چون تناسب پاداش با عملکرد کارکنان، کاهش دفعات غیبت و تاخیر کارمندان را در بر دارد (ایران‌نژاد پاریزی، عزیزآبادی فراهانی و رضوی، ۱۳۹۲، مدنی، ۱۳۸۵، رستگار خالد و محمدی، ۱۳۹۲، مورگانسون و همکاران، ۲۰۱۰).

- ۲- انگیزه و اشتیاق شغلی؛ انگیزه شغلی می‌تواند بهره‌وری را افزایش دهد و مزایای متعددی را هم برای کارفرمایان و هم کارکنان ایجاد کند. یک شخص با انگیزش زیاد، در کار سختکوش است، این روش یک زندگی متعادل را برای کارکنان ایجاد می‌نماید و باعث می‌شود، استرس کمتری را تحمل نمایند. انگیزش شغل به کارکنان کمک می‌کند که توازن بین کار و زندگی را افزایش دهند، انرژی بیشتر و استرس کمتری داشته باشند و در نتیجه رضایت شغلی بهره‌وری آن‌ها نیز افزایش می‌یابد (تباشیر و نجارپوریان، ۱۳۹۴). از آنجایی که اشتیاق شغلی شکلی از بهزیستی مربوط به کار است و با بسیاری از پیامدهای مثبت سازمانی و سلامت فردی مرتبط است، تأثیر تجارب کار-خانواده بر اشتیاق شغلی دیده می‌شود. همچنین تعارض کار-خانواده منجر به پیامدهای سازمانی بسیاری که مخالف اشتیاق و انگیزه شغلی است از جمله ناخشنودی شغلی، عملکرد پایین، کاهش تعهد سازمانی، حضور نامنظم در کار و میزان ترک شغل بالایی می‌شود (کیم،

۱. Ogbogu

لیونگ، ولی^۱، ۲۰۰۵، ویلیس، کانر و اسمیت^۲، ۲۰۰۸). از این رو می‌توان دریافت افرادی که دارای تعادل بین کار و خانواده هستند از انگیزه شغلی بالاتری برخوردارند. از سوی دیگر بدیهی است که اشتغال به بیش از یک شغل سبب می‌شود شخص زمان بیش تری را صرف امور کاری کرده و در مقابل دیگر توانی در ارائه نقش مفیدی در زندگی خانوادگی نداشته باشد. ساعات طولانی کار زمان استراحت و تفریح را در کارکنان کاهش داده و می‌تواند سبب کاهش رضایت از زندگی و شغل و در نهایت کاهش انگیزه شغلی در کارکنان شود (حسابی، مقصودی، امامی‌سیگاردی، کاظم‌نژاد، احسان و منفردمژدهی ۱۳۹۴). انگیزه شغلی شاخص‌هایی چون تعهد، علاقه و سخت‌کوشی بالای کارمندان را در بر دارد (ایران‌نژادپاریزی و همکاران، ۱۳۹۲، بیغمی، سرلک، کولیوند و احمدی، ۱۳۹۵ و مدنی ۱۳۸۵).

۳- کیفیت زندگی؛ هر چه سلامت جسمی، روانی و اجتماعی کارکنان بالاتر باشد، بهبود کیفیت زندگی آنان نیز افزایش می‌یابد. کارکنان فرصت مدیریت نیازهای زندگی‌شان را دارند به نحوی که نه تنها بهره‌وریشان در کار و خانه را بالا می‌برد، بلکه می‌تواند کیفیت کلی زندگی شخصیشان را نیز افزایش دهد، که موجب ایجاد تعادل بین کار و زندگی می‌شود. تعارض خانواده با کار زمانی شکل می‌گیرد که خواست‌های خانوادگی، این منابع را به گونه‌ای صرف کنند که توانایی فرد برای ایفای نقش‌های کاری کاهش یابد. بنابراین انتظار می‌رود که زنان بیش از مردان تعارض را تجربه کنند؛ زیرا کارهای مربوط به خانواده، غالباً از زنان درخواست می‌شود و آن‌ها بیش تر از مردان، خود را در معرض تقاضاهای خانواده می‌بینند (گران‌دی، کوردیرو و کوریتو^۳، ۲۰۰۵) و این مورد کیفیت زندگی آنان را تحت شعاع قرار داده و کاهش می‌دهد. کیفیت زندگی شاخص‌هایی چون فرصت بیشتر برای رسیدگی به مسائل پزشکی و سلامتی، رشد شخصی مثل مطالعه و تفریح را در بر دارد (ایران‌نژادپاریزی و همکاران، ۱۳۹۲، بهمی، ۱۳۹۲، مدنی، ۱۳۸۵).

۴- حمایت خانوادگی؛ از نظر دونمز، دیری و بز^۴ (۲۰۱۳) نبود حمایت اجتماعی (که شامل حمایت اجتماعی سرپرست، همکاران و خانواده می‌شود، منبعی اساسی برای استرس‌های وارده بر کارکنان است. پژوهش‌ها نشان دادند که ارتباطی معنی‌دار و منفی میان تعارض کار خانواده با رضایت کاری و رضایت خانوادگی وجود دارد. حمایت خانوادگی شاخص‌هایی چون حمایت شدن از سوی همسر و فرزندان را شامل می‌شود (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۹۳، حسام و همکاران، ۱۳۸۹، مدنی، ۱۳۸۵، حسنی‌پور و همکاران، ۱۳۹۲، رستگارخالد و محمدی، ۱۳۹۴).

۵- حمایت سازمانی؛ آلن، هرست، بروک و ساتون^۵ (۲۰۰۰) نیز حمایت مدیر را در سطح زیادی با تعارض کار خانواده مرتبط می‌داند. دیگران معتقدند که سازمان‌ها با افزایش حمایت سرپرستان می‌توانند تعارض کار-خانواده را کاهش دهند. کوهن و لیانی^۶ (۲۰۰۹) استدلال می‌کنند که حمایت کاری، بین نقش‌های کاری و خانوادگی تعادل ایجاد می‌کند. دیدگاه گرن-والون و انشالر^۷ (۲۰۰۱) حاکی از تأثیر

۱. Kim, Leong & Lee
 ۲. Willis, O'Conner & Smith
 ۳. Grandey, Cordeiro & Crouter
 ۴. Dönmez, Duru & Bez
 ۵. Allen, Herst, Bruck & Sutton
 ۶. Cohen & Liani
 ۷. Grant-Vallone & Ensher

حمایت‌های سازمانی بر کاهش تعارض کار-خانواده است. سرانجام لرد^۱ (۱۹۹۶) بیان کرد که حمایت‌های کاری و غیرکاری، تأثیر مفیدی روی نگرش و عملکرد کارکنان دارد. کارکنانی که کارفرمایان خود را حامی یکپارچه‌سازی مسئولیت‌های کاری و زندگی خود می‌بینند، رضایت شغلی بالاتری داشته و تعهد سازمانی بیشتری دارند. اگر کارکنان احساس کنند که سازمان از آنها در تمامی ابعاد کاری و ابعاد زندگی شخصی حمایت می‌کند، کمتر به ترک سازمان فکر می‌کنند، سرپرست با تأثیرگذاری بر مقدار طاقت فرسا بودن یک شغل، تعیین می‌کند که آن شغل چقدر می‌تواند رضایتبخش باشد. گفته شده که حمایت سرپرست می‌تواند باعث کاهش تعارض در نقش کار، ابهام در نقشهای مختلف و تعارض حاصل شده بین کار و خانواده شود (میجر و لاوزون^۲، ۲۰۱۰). حمایت سازمانی شاخص‌هایی چون حمایت شدن از سوی همکاران، مدیر و جو سازمان را شامل می‌شود (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۳، حسام، ۱۳۸۹، مدنی، ۱۳۸۵، حسینی پور و همکاران، ۱۳۹۲، رستگار خالد و همکاران، ۱۳۹۴، اسدی و همکاران، ۱۳۹۳، بیغمی، سرلک، کولیوند و احمدی، ۱۳۹۵).

۶- انعطاف‌پذیری و کنترل بر کار؛ دلیل اصلی زنان برای تغییر شغل دستیابی به محیط کاری بهتر، آرامش و انعطاف‌پذیری بیشتر در کار است و حقوق و مزایا کمترین اهمیت را برای آنان دارد. تمهیدات انعطاف‌پذیری کاری به کارکنان اجازه می‌دهد وظایف کاری خود را بدون توجه به محدودیت‌های سنتی مکانی یک روز کاری استاندارد به انجام برسانند از آنجا که انعطاف‌پذیری به افراد اجازه می‌دهد تا خود تعیین کنند که چه مدت، چه موقع، و کجا کار کنند (کاسیک و ون‌دین^۳، ۲۰۰۸)، تعاملات کار و خانواده از نظر زمانی و مکانی انعطاف بیشتری یافته و پیامدها برحسب زمان، انرژی، و رفتار مثبت‌تر خواهند بود. در نتیجه، انعطاف‌پذیری زمانی و مکانی با تناسب کار-خانواده رابطه مثبت پیدا می‌کند (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۳؛ جفری هیل، یانگ، هاو کینز و فریس^۴، ۲۰۰۴). معین، کلی و هانگ^۵ (۲۰۰۸) بیان کرده‌اند که کنترل پایین در کار با تعارض بالای کار خانواده همراه است. در مقابل، در آن دسته از نقش‌های شغلی که هنجارهای حرفه‌ای آن‌ها، درجه‌معینی از آزادی و استقلال عمل را برای شاغل حفظ می‌کنند، فرد به جای پاسخگویی به انتظارات متعارض، فرصت می‌یابد به وظایف شغلیش بپردازد. ارتقای سطح کنترل کار و درگیری خانوادگی در بین کارکنان، به ترتیب نیازمند ارائه حمایت‌های کاری و خانوادگی به آنان است. انعطاف‌پذیری شاخص‌هایی چون زمان کافی برای انجام و یا اصلاح کارها، وظایف سازمانی و مرخصی را در بر دارد (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۳، ربیعی و همکاران، ۱۳۹۲، مورگانسون و همکاران، ۲۰۱۰، اسدی و همکاران، ۱۳۹۳، شجاع‌نوری، خادمی و سدیدیپور، ۱۳۹۴).

۷- منابع فردی؛ وقتی منابع فردی به صورت واقعی یا بالقوه در حال کاهش باشد، فرد دچار استرس می‌شود. توانایی و مهارت مدیریت زمان می‌تواند به عنوان منبعی برای مقابله افراد با احساس عجله و کمبود وقت عمل کند و فشار زمانی را کاهش دهد. افراد برای ایجاد توازن بین کار و زندگی، عمدتاً بر منابع و مهارت‌های فردی خود مانند مدیریت زمان و توانایی حل مسئله متکی‌اند منابع فردی به آن

۱. Lord

۲. Major & Lauzun

۳. Kossek & Van Dyne

۴. Jeffrey, Yang, Hawkins & Ferris

۵. Moen, Kelly & Huang

دسته از ویژگی‌های شخصی گفته می‌شود که حس کنترل و خودرزیایی را در فرد تقویت می‌کند و با انعطاف‌پذیری، مقابله مثبت با مطالبات محیطی، و رفاه مرتبط است (برانستین و همکاران، ۲۰۱۲). برخی از انواع منابع فردی عبارت‌اند از مناعت طبع مبتنی بر سازمان، خوش‌بینی، خودکارآمدی (اکسانسیولو، باکر، دموروتی و شوفلی، ۲۰۰۷)، سازگاری فرد با محیط، نوع شخصیت (برانستین و همکاران، ۲۰۱۲)، حس همبستگی، ظرفیت عاطفی و انعطاف‌پذیری (گاروسا، مورنو، مونز و کارواجال، ۲۰۱۱). گروسی و آدینه زاد (۱۳۸۹) پژوهشی با استفاده از روش پیمایش و با ابزار پرسش‌نامه انجام دادند. نمونه شامل ۴۰۰ نفر زن متأهل شاغل و صاحب فرزند در ادارات دولتی شهر کرمان بود. نتایج نشان داد که نزدیک به دوسوم زنان، تعارض در هر دو حوزه را تجربه کرده‌اند. متغیرهای تحصیلات زن، شیوه تقسیم کار سنتی در خانواده و انتظارات نقش خانوادگی با میزان تعارض تجربه شده در خانواده رابطه مستقیم و متغیرهای سن زن، سابقه کار، تعداد فرزندان و حمایت خانوادگی با میزان تعارض کار و خانواده رابطه معکوس داشت. این پژوهش اگرچه هر دو جنبه از تعارضات کار و خانواده را بررسی می‌کند، اما متغیرهای اصلی آن را متغیرهایی زمینه‌ای تشکیل می‌دهند که به خوبی رابطه تعارضات کاری و خانوادگی را نشان نمی‌دهد و به نظر می‌رسد برای هر عاملی مسئله شخصی و دیدگاه فردی بیشتر دخیل است. منابع فردی شاخص‌هایی چون حل مشکلات، کنترل فشارهای روانی و مدیریت زمان را شامل می‌شود (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۹۳، حسنقلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۲).

بحث و نتیجه‌گیری

پیدایش و افزایش خانواده‌های دوشغله که در آن زن و شوهر هر دو شاغل و دارای درآمد هستند از تحولات اجتماعی کشور است این سبک زندگی خانوادگی به رغم بهره‌مندی از فواید ترکیب نقش به دلیل نادیده گرفتن تقسیم سنتی کار در خانواده و نیز پذیرش و ایفای تعهدات بیشتر و جدیدتر با فشارهایی مواجه است یکی از این فشارها تعارض کار و خانواده است امروزه تعارض بین کار و خانواده مساله اغلب افراد سازمان‌ها و جوامع است یکی از مهم‌ترین تعارضات در این رابطه طولانی شدن ساعات کار به علت تغییر شرایط اجتماعی و در نتیجه کاسته شدن از وقتی است که می‌توان در اختیار خانواده گذاشت این تعارض منجر به عدم رضایت و استرس شغلی برای فرد می‌شود علاوه بر این افزایش میزان غیبت اخراج و نرخ بیماری‌های جسمی و روانی کارکنان و کاهش انگیزه بهره‌وری و کیفیت زندگی آنان از دیگر پیامدهای این تعارض است برای فائق آمدن بر این مشکلات باید به دنبال اجرای سیاست‌هایی بود که ضمن پاسخ‌گویی به نیاز سازمان‌ها فشار روحی کمتری را به کارکنان تحمیل نماید و منجر به ارتقای میزان بهره‌وری آنان گردد (صیف و چاپچی، ۱۳۹۴).

مفاهیم کار و زندگی بیشترین و قوی‌ترین پیوند را با فرد و جامعه دارند و ایجاد تعادل بین آن‌ها از ارزش و اهمیت بالایی برخوردار است. تعادل مورد نظر، تعادلی پویاست که هر عنصر آن ضمن ارتباط و کنش متقابل با عنصر دیگر، نقش مکمل و حمایت‌کننده دارد و برای رسیدن به چنین تعادلی لازم نیست یکی به نفع دیگری تضعیف یا کنار گذاشته شود. اما این تعادل خود به خود ایجاد نمی‌شود و اگر رابطه بین کار و

۱. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli

۲. Garrosa, Moreno, Muñoz & Carvajal

زندگی مدیریت نشود، تعارض بین آن‌ها زیان‌های جبران‌ناپذیری برای فرد، سازمان و جامعه در پی دارد. مقدمه رسیدن به تعادل بین کار و زندگی این است که مدیران و سایر افراد جامعه به این نگرش برسند که می‌توان اولویت‌های فرد، سازمان و جامعه را همسو و هماهنگ کرد. این همسویی و هماهنگی نتایجی به همراه دارد که ضمن ایجاد رضایت و خشنودی فردی، افراد جامعه را آماده می‌کند تا در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت جویند و وظایف شغلی خود را به خوبی انجام دهند. مدیران سازمان‌ها می‌توانند با مدیریت کردن تعادل بین کار و زندگی، کارکنانی شاد و خشنود داشته باشند که با علاقه‌مندی، وفاداری و تعهد به سازمان، عملکردی موثر در شغل خود ارایه می‌کنند. رسیدن به این هدف مستلزم آن است که مدیران نگاه سنتی به رابطه کار و زندگی را که در آن رقابت بین کار و زندگی می‌انجامد را کنار بگذارند و رویکردی را انتخاب کنند که در آن منافع فرد و سازمان به طور همزمان و همسو با یکدیگر مورد توجه قرار می‌گیرد. اگرچه به دلیل وضعیت و شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه ایران تعارض بین کار و زندگی هنوز به صورت مسئله و مشکل حاد نمایان نشده، اما روند تحولات و تغییرات اجتماعی نشان داده که آنچه در حال حاضر مشکل کشورهای صنعتی است، در آینده‌ای نه چندان دور می‌تواند مسئله جوامعی مانند جامعه ایران باشد. بنابراین، برای پیشگیری از عواقب آن لازم است همه افراد جامعه، به ویژه مدیران، در راه ایجاد تعادل بین کار و زندگی گام بردارند. در صورتی که تدابیری برای ایجاد تعادل در کار و زندگی اندیشیده نشود، عوارض مختلفی برای فرد، سازمان و جامعه بوجود می‌آورد.

از سوی دیگر بر اساس مطالب بررسی شده در تحقیق می‌توان بیان داشت که مهم ترین عوامل مؤثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل، در هفت بُعد شامل: رضایت شغلی؛ انگیزه شغلی؛ کیفیت زندگی؛ حمایت خانوادگی؛ حمایت سازمانی؛ انعطاف پذیری کاری و منابع فردی می‌باشند. بر این اساس به نظر می‌رسد تدوین راهبرد در زمینه تعادل بین کار و زندگی، ترویج و آموزش فرهنگ تعادل بین کار و زندگی، الزام سازمان‌ها (دولتی-خصوصی) به داشتن برنامه مشخص در زمینه تعادل بین کار و زندگی، نظارت بر رعایت قوانین و مقررات کار، وضع قوانین در حمایت از مادران شاغل (امکان استفاده از مرخصی بدون حقوق قبل و بعد از زایمان، مراقبت از کودکان در زمان کار، الزام کارفرمایان به اعطای مرخصی به مردان در زمان زایمان همسرانشان، شناور کردن ساعات کار و...) و اهمیت دادن به خانواده؛ از جانب دولت، سازمانها و افراد، افزایش حقوق کارکنان کم درآمد و پرداخت حقوق و پاداش بر مبنای عملکرد، ایجاد محدودیت در ساعات کار اضافی و تنظیم ساعات و روزهای کار براساس استانداردهای جهانی، امکان کار نیمه وقت برای داوطلبان کار نیمه وقت، سازمان‌دهی و برنامه‌ریزی برای انجام وظایف شغلی و مسئولیت‌های خانوادگی؛ اهمیت قائل شدن برای خانواده و مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی صورت گیرد.

منابع

- اسدی، آرزو، فیاضی، محمد، حسنعلی پور یاسوری، طاها. (۱۳۹۳). عوامل سازمانی موثر بر تعادل کار و زندگی کارکنان یک شرکت تولید قطعات خودرو، مدیریت دولتی، ۶(۲): ۲۲۶-۲۰۹.
- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی، عزیزآبادی فراهانی، فاطمه، رضوی، فاطمه السادات. (۱۳۹۲). بررسی تاثیر اجرای تسهیم شغل در ایجاد توازن بین کار و زندگی کارکنان وزارت کار و امور اجتماعی، فصلنامه

- آینده پژوهشی مدیریت، ۲۴(۹۹): ۱۵-۲۹.
- بهمنی، مولود. (۱۳۹۲). بررسی تاثیرات بکارگیری فناوری اطلاعات بر توازن بین کار-زندگی اساتید دانشگاه شهید چمران اهواز (مطالعه موردی)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- بیغمی، محمد کاظم، سرلک، محمدعلی، کولیوند، پیرحسین و احمدی، علی اکبر. (۱۳۹۵). بررسی عوامل کلیدی موثر بر تعادل کار-زندگی پرستاران در تهران، شفای خاتم، ۵(۲): ۲۹-۳۹.
- تابشیر، سیروس و سمانه نجارپوریان. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بعد ساختاری سرمایه اجتماعی با انگیزه شغلی معلمان زن مدارس متوسطه شهر جیرفت، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- جلوسی، ایران، صاحبقرانی، اعظم الملوک. (۱۳۹۶). تعادل بین خانه و محیط کار، اولین همایش بین المللی سازمان و خانواده؛ ضرورت‌ها و اولویت‌ها، تهران: موسسه نیروی تدبیر ایرانیان.
- حبیب‌پور گنجابی، کرم. (۱۳۹۷). تعارض نقش زنان در خانه و کار: ماهیت و پیامدها، مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان، ۱۶(۲)، ۴-۵.
- حسابی، معصومه، مقصودی، شاهرخ، امامی سیگارودی، عبدالحسین، کاظم نژاد، لیلی، احسان و منفرد مؤدبی، آرزو. (۱۳۹۴). تعارض کار- خانواده در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی شهر رشت، مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان، ۱۳(۴)، ۱۲۳-۱۵۲.
- حسام، فرزانه. (۱۳۸۹). رابطه تعارض بین زندگی کاری و خانوادگی زنان با عملکرد آنان در معاونت برنامه‌ریزی و نظارت سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی.
- حسنفلی پور، طهمورث، سیدجوادی، سیدرضا، سفیری، خدیجه، روشن نژاد، مژگان. (۱۳۹۲). ارائه و تبیین مدلی برای علل و عوامل موثر بر توازن کار-زندگی، مدیریت دولتی، ۵(۲): ۵۴-۳۷.
- خرم، ستاره. (۱۳۹۵). عدالت جنسیتی در توازن زندگی و کار، نخستین کنگره ملی زنان موفق ایران، تهران، مرکز همایش‌های بین المللی توسعه داتیس.
- دامغانیان، حسین، گلشاهی، بهنام. (۱۳۹۵). ارائه راهبردهای فردی و سازمانی مؤثر در سلامت کارکنان: نقش تعادل زندگی-کار، مجله پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۶(۴): ۱-۱۸.
- داوودی، مرضیه، شمسی، مراد. (۱۳۹۷). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل در شعب بانک تجارت خوزستان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیک.
- رستگار خالده، امیر، محمدی، میثم. (۱۳۹۲). بررسی تعارض کار-خانواده در بین پرستاران زن و مرد شهرستان سبزوار و رابطه آن با رضایت کاری، مطالعات راهبردی زنان، ۱۶(۶۱): ۶۰-۹۶.
- سیدجوادی، سیدرضا، روشن نژاد، مژگان، گلرد، پروانه. (۱۳۹۳). بررسی عوامل موثر بر توازن کار-خانواده در نهادهای آموزشی (مطالعه موردی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران)، نشریه زن در توسعه و سیاست، ۱۲(۱): ۵۶-۳۹.

- شجاع نوری، فروغ الصباح، خادمی، فاطمه، سدید پور، سمانه سادات. (۱۳۹۴). تحلیل اثرات دور کاری زنان شاغل و متاهل بر تعادل کار-زندگی، مطالعات اجتماعی، روانشناختی زنان، ۱۳(۳): ۴۲-۷.
- شهریاری، مرضیه، نبوی، سید عبدالحسین. (۱۳۹۳). علل و پیامد تعارض کار خانواده و بررسی بیگانگی از کار به عنوان یکی از پیامدهای آن، پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، ۳(۱)، ۴۵-۵۹.
- صیغ، محمدحسین و چایچی، میلاد. (۱۳۹۴). عوامل موثر بر توازن کار و خانواده در معلمان، اولین همایش علمی پژوهشی روانشناسی، علوم تربیتی و آسیب شناسی جامعه، بصورت الکترونیکی، شرکت طلای سبز، انجمن پایش.
- فراهانی، ابوالفضل. (۱۳۹۱). تبیین رابطه بین تعارض کار خانواده و، کیفیت زندگی رؤسا و نائب رؤسای هیأت‌های ورزشی استان همدان، پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۵(۸): ۴۵-۳۹.
- گروسی، سعیده، آدینه زاد، راحله. (۱۳۸۴). بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد مقدس، ۱۵(۵)، ۱۳۹-۱۲۱.
- محمدیان، ساروی. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل موثر بر ایجاد تعادل بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی و تاثیر آنها بر رضایت شغلی؛ (مورد مطالعه: زنان شاغل در یک سازمان دانش بنیان)، پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، ۳(۳): ۱۰۷-۹۹.
- مدنی، حسین. (۱۳۸۵). مدیریت تعادل بین کار و زندگی، ماهنامه تدبیر، ۳(۱۶۸): ۴۵-۴۱.
- ناظمی، مرجان (۱۳۹۷). طراحی الگوی ارتقای کیفیت زندگی زنان شغلی از طریق تعادل کار-خانواده، ادراک انصاف و تجارب معنوی روزانه با میانجی‌گری تمایز یافتگی خود در پرستاران زن متاهل شهر اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره و راهنمایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- Allen, TD, Herst, Del, Bruck, CS & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5(2): 278-308.
- Braunstein-Bercovitz, H., Frish-Burstein, S., & Benjamin, B. A. (2012). The role of personal resources in work-family conflict: Implications for young mothers' well-being. *Journal of Vocational Behavior*. 80(2): 317-325.
- Cohen, A & Liani E. (2009). Work-family conflict among female employees in Israeli hospitals. Division of Public Administration and Policy, School of Political Science. University of Haifa, Haifa, Israel. 38 (2):456-466.
- Dönmez, M. Duru, H & Bez O. (2013). The Determinants Of Work And Family Conflict Among Police Officers In Diyarbakir Police Department. *PBD*. 15 (4):135-156.
- Frone, MR, Russell, M. & Cooper, ML. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*. 77(7): 65-78.
- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., & Rodríguez-Carvajal, R. (2011). Role stress and personal resources in nursing: A cross-sectional study of burnout and engagement. *International journal of nursing studies*. 48(4): 479-489.
- Grandey, A.A., Cordeiro, B.L. and Crouter, A.C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 78 (8): 305-23.
- Grant-Vallone, E.J. and Ensher, E.A. (2001). An examination of work and personal life conflict,

- organizational support, and employee health among international expatriates. *International Journal of Intercultural Relations*. 25(9): 261-78.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 90(2): 291-303.
 - Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*. 76(4): 560-572.
 - Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*. 85(3): 361-373.
 - Jeffrey Hill, E., Yang, C., Hawkins, A. J., & Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of marriage and family*. 66(5): 1300-1316.
 - Kim, H. K. (2014). Work-life balance and employees' performance: The mediating role of affective commitment. *Global Business and Management Research*. 6(1): 37-48.
 - Kim, S. (2008). Women and family-friendly policies in the Korean government. *International Review of Administrative Sciences*. 74(3): 463-476.
 - Kim, W.G., Leong, J.K., & Lee, Y.K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *Hospitality Management*. 24(6): 171-193.
 - Kossek, E. E., & Van Dyne, L. (2008). Face-time matters: A cross-level model of how work-life flexibility influences work performance of individuals and groups. In *Handbook of work-family integration*. 5 (8): 305-330.
 - Lambert, E. (2002). Justice in corrections: An exploratory study of the impact of organizational justice on correctional staff. *Journal of Criminal Justice*. 31(4): 155-168.
 - Lord, B. Vivian. (1996). An Impact of Community Policing: Reported Stressors, Social Support, and Strain among Police Officers in a Changing Police Department. *Journal of Criminal Justice*. 24(6): 503-522.
 - Major, D. A. & Lauzun, H. M. (2010). Equipping Managers to Assist Employees in Addressing Work-Family Conflict: Applying the Research Literature toward Innovative Practice. *The Psychologist-Manager Journal*. 13(2): 69-85.
 - Masoudi-Alavi N, Ghofrani Pour F, Ahmadi F, Rajab A, Babaei Gh. R.(2003). Quality of life in diabetics referred to Iran Diabetes Association (IDA), Tehran. *Behbood the Scientific Quarterly*. 21 (8): 47-56.
 - McCray, N. N. (2006). Work-family conflict and family-work conflict among senior female administrators in Mid-Atlantic community colleges. degree of Doctor of Education. Morgan State University.
 - Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*. 74(2): 199-218.
 - Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of vocational behavior*. 76(1), 91-104.
 - Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*. 25(6): 578-595.
 - Morley, M. J. (2004). Contemporary debates in European human resource management: Context and content. *Human Resource Management Review*. 14(4): 353-364.
 - Offer, S., & Schneider, B. (2008). The emotional dimensions of family time and their implications for work-family balance. In *Handbook of Work-Family Integration*. 177-189.

- Roberts, G. E. (2001). New Jersey local government benefits practices survey. Review of Public Personnel Administration. 21(4): 284-307.
- Senze, B; feliciolip, M; morreau, A. (2004). "Quality of life assessment of type 2 diabetic patients in general medicine" press med. 33 (5): 160-6.
- Shapiro, M., Ingols, C., & Blake-Beard, S. (2008). Confronting career double binds: Implications for women, organizations, and career practitioners. Journal of Career Development. 34(3): 309-333.
- Voydanoff, P.(2005). Towards a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. Journal of Marriage and Family. 67(7): 822 – 836.
- Williams, C. (2008). Work-life balance of shift workers. Ottawa, Ontario, Canada: Statistics Canada publication.
- Willis, A.T., O'Conner, B.D., & Smith, L. (2008). Investigating effort-reward imbalance and work-family conflict in relation to morningness-eveningness and shift work. Journal of Work & Stres. 22(2): 125-137.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. International journal of stress management. 14(2): 121.



Identifying the Factors Affecting the Balance between Work and Life in Employed Women

M. Davoodi**
M. Shamsi*

Abstract

The purpose of this study was to identify the effective factors on the balance between work and life in employed women. The method of this research was descriptive-analytic, based on library information study. By studying previous research, sources and existing texts the factors that had an important role in determining the balance between work and life in employed women were identified. The concepts of work and family had the strongest link with the individual and the community, so that the balance between them considered as an important one. If the relationship between work and family life was not managed, the conflict between them would lead to irreparable losses for the individual, organization and society. The results indicated that family support, organizational support, job satisfaction, job motivation, work flexibility, individual resources and quality of life were as factors affecting the balance or imbalance between work and life of working women in the community.

Keywords: balance between work and life, employed women.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

* Master of Business Administration, Electronic Branch, Islamic Azad University (email: Davoodi5000@gmail.com)

** Assistant Professor, Department of Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

Corresponding Author, email: modir400_2000@yahoo.com)