

برقراری توازن میان نقش‌های شغلی و خانوادگی: تجربه‌ی

زنان شاغل در شهرداری شهر تهران*

حجیه بی بی رازقی نصرآباد**

چکیده

این مطالعه با هدف واکاوی و شناخت تجربه‌ی زیسته‌ی زنان شاغل در شهرداری شهر تهران از ایفای هم‌زمان نقش‌های شغلی و خانوادگی انجام شد. رویکرد این پژوهش کیفی و روش آن پدیدارشناسی بود. افراد مورد مطالعه شامل ۲۷ زن دارای فرزند زیر ۱۲ سال شاغل در شهرداری شهر تهران است که از طریق نمونه‌گیری هدفمند و با حداکثر تنوع به لحاظ سن، تعداد فرزندان، نوع سمت و نوع قرارداد انتخاب و بر اساس سطح اشباع نظری تعیین شدند. شیوه‌ی گردآوری داده‌های مصاحبه‌ی عمیق انفرادی و حضوری و روش تحلیل یافته‌ها، تحلیل مضمون است که به سه شیوه‌ی کدگذاری باز، محوری و انتخابی استخراج شدند. یافته‌ها نشان داد، مادران شاغل در شهرداری در دو جهان متفاوت رفت‌وآمد دارند؛ یک جهان بر روابط صمیمی و همدلی و عشق و علاقه و جهان دیگر بر هدفمندی، بازدهی، نظم و سلسله‌مراتب اداری بنا شده است. مادران شاغل دستیابی به فرصت‌های کاری و الگوی خانواده دو دستمزدی را ضرورت اقتصادی و شاخصی از شأن و هویت اجتماعی تفسیر می‌کنند. انتظارات نقش‌ی مضاعف و تعارض سه‌گانه‌ی زمانی، تنشی و رفتاری را با سختی تمام درک کردند. استرس پنهان ناشی از قضاوت‌های مکرر و انگ خوب نبودن در مادری به مقدار کافی و فرار از کار در وقت شیردهی از تجربه‌ی آنهاست. در نتیجه لازم است که درک پیچیده‌تری از نیازهای مختلف مادران شاغل وجود داشته باشد. تسهیل اشتغال زنان و کاهش تعارض کار - خانواده، در شرایطی که خانواده‌ها نیازمند مشارکت اقتصادی زنان هستند و زنان نیز تمایل زیادی به اشتغال دارند، نیازمند تغییرات اساسی در ساختار شغلی، قوانین و سیاست‌های حمایت از خانواده و تسهیل برون‌سپاری مسئولیت‌های خانگی و حمایت از افزایش مشارکت مردان در امور داخل خانه است.

واژگان کلیدی

تبادل، تعارض، کار، خانواده، شهرداری، زنان، کودکان.

*. این مقاله مستخرج از طرح «تجربه زیسته زنان شاغل در شهرداری در برقراری توازن میان نقش‌های شغلی و خانوادگی با تأکید بر مقوله فرزندآوری» است که با حمایت مالی معاونت اجتماعی فرهنگی شهرداری تهران انجام شده است.

** دانشیار جمعیت‌شناسی مؤسسه تحقیقات جمعیت کشور، تهران، ایران
(hajjieh.razeghi@nipr.ac.ir , hajjieh.razeghi@gmail.com)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۳

۱- مقدمه و بیان مسئله

دو حوزه‌ی مهم زندگی افراد کار و خانواده است و تعادل بین کار و زندگی شخصی همیشه مسئله و نگرانی مهم جوامع بوده است. توانایی دستیابی به تعادل کار و زندگی یک مؤلفه‌ی اصلی زندگی شخصی و حرفه‌ای رضایت‌بخش است و موفق نبودن فرد در چنین اقداماتی با طیف وسیعی از پیامدها همراه است که می‌تواند ضمن ایفا نشدن کامل نقش‌ها و وظایف در هریک از دو عرصه‌ی خانواده و کار، در سلامت روانی و جسمی و کیفیت زندگی افراد تأثیر بگذارد (Jones & et al, 2006; Nohe & et al, 2015).

در تعریف تعادل کار و خانواده/زندگی عموماً به رویکرد «ارزیابی کلی» استناد می‌شود، به عبارتی تعادل کار و زندگی به‌عنوان «ارزیابی کلی یک فرد در مورد کلیت وضعیت زندگی خود» مفهوم‌سازی می‌شود (Mauno & et al, 2011: 29). این تعریف از تعادل کار - خانواده به ارزیابی افراد از توانایی‌شان برای دستیابی به تعادل بین جنبه‌های زندگی شخصی، خانوادگی و حرفه‌ای با در نظر گرفتن تمامی جوانب حوزه‌های زندگی اشاره دارد. این مفهوم‌سازی کلی اغلب در ادبیات مربوط به تعادل کار و زندگی استفاده می‌شود.

از سوی دیگر، تعارض کار - خانواده نوعی از تعارض بین نقشی است که در آن فشار پدید آمده از نقش‌های کاری و خانوادگی از هر سو ناهم‌ساز است و چنانچه نقشی برای فرد اهمیت بیشتری داشته باشد، فرد وقت بیشتری برای آن گذاشته و تعهد بیشتری نسبت به آن دارد که ممکن است به تداخل در نقش‌های دیگر منجر شود (Greenhaus & Beutell, 1985: 73-88). تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌تواند نتیجه‌ی دو نوع مداخله یا تداخل باشد. تداخل از محیط کار به خانه و تداخل از محیط خانه به محیط کار. تداخل از کار بر خانواده زمانی اتفاق می‌افتد که کیفیت زندگی خانوادگی تحت تأثیر فشارهای کاری قرار گیرد و زمانی تداخل از نوع خانواده بر کار به وجود می‌آید که زندگی خانوادگی، شغل و کار فرد را دستخوش تغییر کند (Greenhaus & Beutell, 1985: 73-88).

در سال‌های اخیر، بسیاری از جوامع بر ایجاد تعادل بین مسئولیت‌های کاری با تعهدات زندگی خانوادگی توجه کرده‌اند. در کشورهای در حال توسعه - که ساختارهای سنتی آنها از نظر سیاست‌گذاری برای حفظ تعادل بین مسئولیت‌های خانه و محل کار پاسخ‌گو کمتر منعطف است - حفظ تعادل کار - خانواده سخت‌تر است. در این جوامع ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی نقش‌های متعددی را از زنان تقاضا می‌کنند (Grünenfelder 2013). تقسیم نقش‌های جنسیتی به‌گونه‌ای است که مسئولیت امور خانه و فرزندان بر عهده‌ی زنان است، زنان در این جوامع در تطبیق کارهای

مزدی و نقش‌های درون خانه با مشکلات فراوانی مواجه‌اند. این مشکلات می‌تواند هم باعث کاهش بهره‌وری شغلی شود و هم تعاملات فردی خانوادگی و اجتماعی آنها را دستخوش تغییراتی کند. طبق نتایج تحقیقات، تعارض کار و خانواده برای افراد، خانواده‌ها و سازمان‌ها آثار زیان‌بار و نامناسبی بر جای می‌گذارد؛ به طوری که در غالب مدل‌های تعارض کار - خانواده، پرداختن به پیامدهای این نوع تعارض خواه در کار یا خانواده و یا هر دو، بخش اساسی مطالعات در این حوزه است. دو کسبری و هیگینز بر این باورند که تعارض کار - خانواده در کیفیت زندگی کاری و زندگی خانوادگی تأثیر منفی دارد و این دو نیز به نوبه‌ی خود میزان رضایت فرد از زندگی را پایین می‌آورند (Duxbury & Higgins, 1991). آریه، فیلدز و لاک نیز کاهش رضایت شغلی و رضایت خانوادگی را به ترتیب دو پیامد جداگانه‌ی تعارض خانواده با کار و تعارض کار با خانواده می‌دانند که در نهایت سطح رضایت فرد از زندگی را تحت تأثیر منفی قرار می‌دهند (Aryee & Fields Luk, 1991).

طی دهه‌های اخیر تغییرات بزرگی در نحوه فعالیت زنان در دنیا به ویژه در بازار کار صورت گرفته است. این تحولات عمیق در زمینه‌های مختلفی از جمله تغییر در بازار کار و دستاوردهای آموزشی، کاهش باروری زنان، تغییرات در روابط خانوادگی و بهبود دسترسی به تصمیم‌گیری به وجود آمده است (علی‌نژاد و موسوی، ۱۴۰۰: ۱۵۴). در ایران نیز، افزایش سطح تحصیلات، افزایش مشارکت اجتماعی و تمایل برای ورود به عرصه‌های مختلف کسب و کار اقتصادی از جمله تغییراتی است که بسیاری از زنان در سال‌های اخیر تجربه کرده‌اند. در ایران، نقش خانه‌داری و نگهداری از فرزندان از مسئولیت‌های اصلی زنان به شمار می‌رود. مسئولیت و نقش مهم زنان در مدیریت امور منزل، فرزندآوری و برآوردن نیازهای عاطفی همسر و فرزندان موضوع مهمی برای زنان قلمداد می‌شود؛ بنابراین هنگامی که آنها زمانی را به کار کردن در بیرون از منزل اختصاص می‌دهند، عمده‌ی کارهای درون منزل را نیز انجام می‌دهند (رازقی نصرآباد و همکاران ۱۴۰۰، ربانی و همکاران ۱۳۹۲: ۳). در شرایط کنونی، انجام مطالعاتی که تجربه‌ی زنان را در ایفای هم‌زمان مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی در گروه‌های مختلف نشان دهد، اهمیت می‌یابد. در این مطالعه، هدف اساسی بررسی تجربه‌ی زیسته‌ی زنان شاغل در شهرداری از تعادل کار و خانواده است. انتخاب این موضوع از چند حیث اهمیت دارد:

امروزه، مدیریت شهری در جهان تحول اساسی یافته است. شهرها مدیریت می‌شوند تا بتوانند رفاه و آسایش کارکنان خود را تأمین کنند. مدیریت شهری تشکیلات وسیعی دارد و نقش مهمی در موفقیت برنامه‌ها و طرح‌های توسعه‌ی شهری و همچنین رفع نیاز جمعیت، جریان عبور و

مرور در شهر، رفاه عمومی، مسکن، کاربری زمین، تفریح، فرهنگ، اقتصاد، تأسیسات زیربنایی و امثال آنها را بر عهده دارد (شيعه، ۱۳۸۲).

شهرداری مهم‌ترین عنصر مدیریت شهری است که در نظام سازمان‌های اداری کشور جایگاه خاصی دارد. در واقع، شهرداری‌ها یک‌نهاد حیاتی در فرایند توسعه‌ی هر ملتی هستند، نهادی که می‌تواند توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی را تسهیل کند. هدف اصلی شهرداری، تأمین تسهیلات شهری و رفاهی مردم شهر است و همچنین به‌منظور وضع و اجرای قوانین شهری و تأمین نیازمندی‌های مشترک محلی فعالیت می‌کند (مسعودیفر، ۱۳۹۷: ۳۷).

آمارها نشان می‌دهد، در طول بیش از ۱۰ سال گذشته سهم بانوان در بدنه‌ی شهرداری تهران همواره و به‌آرامی رو به افزایش بوده است. ماده ۷۴ برنامه سوم توسعه شهر تهران و ماده ۷۴ برنامه ۵ ساله سوم مصوب ۹۷/۱۰/۳۰ نیز بر افزایش میزان حضور و ارتقای زنان در پست‌های مدیریتی شهرداری تأکید دارد.

موفقیت شهرداری‌های کشور بستگی به توانمندی، تعهد و دلبستگی شغلی اعضای شاغل خود دارد که خود متأثر از توانایی ایجاد تعادل بین وظایف شغلی و خانوادگی و رضایت کارمندان زن از زندگی شغلی است؛ بنابراین بهره‌گیری بیشتر از ظرفیت زنان برای مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی و برنامه‌ریزی مدیریت شهری، نیازمند انعطاف‌پذیری سازمانی است و برای این منظور سازمان‌ها و شهرداری‌ها بایستی تلاش کنند تا فرایند تعادل کار و خانواده را توسعه دهند و قابلیت تعادل کار خانواده و انعطاف‌پذیری سازمانی را که یک مزیت رقابتی است، امری حیاتی و مهم تلقی کنند. زنان شاغل در حوزه‌های مختلف شهرداری، هرچه بتوانند خدمات خود را با کیفیت و کمیت بهتری ارائه دهند، توسعه و پیشرفت آن نهاد شتاب بیشتری خواهد گرفت. مرور مطالعات انجام‌شده در کشور حاکی است که در دهه‌های اخیر، به موضوع تعادل کار- خانواده در تحقیقات متعددی توجه شده است. باین حال، بیشتر مطالعات بین معلمان و پرستاران بوده است، حوزه‌هایی که تا حدودی به نقش‌های آنها در خانواده نزدیک است. در این مطالعات، به تعادل کار- خانواده در بین زنان شاغل در ادارات، سازمان‌ها و یا شهرداری‌ها - که نوع شغل، ساعات کار و محیط کاری متفاوتی دارند - کمتر پرداخته شده است و در این باره خلأ تحقیقاتی وجود دارد؛ بنابراین در این مطالعه تلاش می‌شود، تجربه‌ی زیسته‌ی زنان شاغل در شهرداری که فرزند زیر ۱۲ سال دارند از ایفای هم‌زمان مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی شناسایی شود.

۲- پیشینه‌ی پژوهش

از تحقیقات اولیه در اواخر دهه‌ی ۱۹۷۰ به پژوهش‌های راپوپورت و راپوپورت^۱ (۱۹۶۹) کانتر^۲ (۱۹۷۷) پلک (۱۹۷۷) به نقل از فرون و همکاران (۱۹۹۲) می‌توان اشاره کرد. نتایج این تحقیقات نشان می‌دهد که کار و خانواده به طرق مثبت و منفی در یکدیگر تأثیر می‌گذارند. فرون و همکاران (۱۹۹۲) فرضیه‌ی پلک در مورد تفاوت رابطه‌ی کار و زندگی را روی ۶۳۱ کارمند (۲۷۸ مرد و ۳۵۳ زن) بررسی کردند، نتایج آن‌ها نشان داد که بیشتر کار موجب اختلال در زندگی می‌شود تا اینکه زندگی در کار اختلال ایجاد کند.

ویدانف پژوهشی روی ۷۵۷ مرد و ۲۷۰ زن متأهل انجام داد و رابطه بین ویژگی‌های رفتاری شغل و تقاضاهای ساختار خانواده و تضاد بین کار و زندگی را بررسی کرد و دریافت که بین زمان کار، تقاضای شغل و تعداد فرزندان در خانه و تضاد بین کار و زندگی رابطه‌ی معناداری وجود دارد (Voydanoff, 2005).

دوکس باری و هیگینز نیز تحقیقی روی ۱۹۸۹ خانواده تک‌والد دارای بچه‌هایی در گروه سنی ۶ تا ۱۲ سال انجام دادند، یافته‌های این تحقیق نشان داد، افرادی که کنترل زیادی روی کار خود دارند، سطح پایینی از تعارض کار و زندگی را تجربه می‌کنند، همچنین خانواده‌های تک‌والد مشکلات بیشتری را در این باره نشان دادند (Duxbury, & Higgins, 1991).

فین - دیویس و همکاران (۲۰۰۴) به نقل از ایگلی و همکاران در یک مطالعه‌ی مقایسه‌ای از چهار کشور اروپایی فنلاند، دانمارک، ایتالیا و فرانسه دریافتند که بیشتر والدین شاغل می‌خواهند وقت بیشتری را در کنار خانواده خود بگذرانند، آنها دریافتند که زنان می‌خواستند شریک زندگی آنها وقت بیشتری را در خانواده بگذرانند، زیرا آن‌ها بیشتر وقت خود را صرف کارهای مراقبت از کودکان و کارهای خانگی می‌کردند. علاوه بر این، برخی از مادران شاغل در کارهای خانگی کمک دریافت می‌کردند، ولی برخی دیگر هیچ کمکی دریافت نمی‌کردند. این نقش‌ها که زن در خانه ایفا می‌کند، با دیدگاه جنسیتی که زنان را مسئول امور خانه تلقی می‌کند، مطابقت دارد (Eagly & et al, 2004).

1. Rapoport

2. Kanter

طبق مطالعه‌ی استایر و سلادوتان، اگرچه مشارکت نیروی کار زنان، به‌خصوص مادران با فرزندان کوچک افزایش چشمگیری داشته است، زنان شاغل اولویت اول را به خانواده می‌دهند. محدودیت‌های زندگی خانوادگی که بر زنان شاغل تحمیل می‌شود، مانع از دستیابی زنان به مشاغل پرمنفعت همراه با مزایا و درآمد خوب می‌شود. بر این اساس، وقتی زنان بچه‌دار می‌شوند، تمایل دارند که از مشاغل رسمی کناره‌گیری کرده و بیشتر به مشاغل پاره‌وقت و آسان‌تر روی آورند. بسیاری از مادران تحصیل کرده با درآمد بالا نیز ترجیح می‌دهند، به مشاغلی که زمان کمتری را می‌طلبند و به آنها فرصت بیشتری برای تلفیق وظایف خانه و کار می‌دهد، بپردازند. آنها نسبت به زنان بدون فرزند و یا مردان تجربه‌ی کاری کمتری کسب می‌کنند و درآمد کمتری نیز به دست می‌آورند، به همین دلیل زنان شاغل سعی می‌کنند یا فرزندآوری را به تأخیر بیندازند و یا تعداد کمتری فرزند به دنیا بیاورند (Stier & Sela-Dotan, 2007:25).

مطالعه‌ی کلارک روی زنان شاغل در غنا نشان داد، از نظر زنان شاغل، یک مادر خوب با بچه‌ها در خانه نمی‌ماند، بلکه بیرون می‌رود و برای بچه‌ها سخت کار می‌کند. چنین زنانی مسئولیت خود در قبال تأمین هزینه‌های تغذیه‌ی فرزندان را به‌عنوان پیوند مادرانه در زندگی روزمره توضیح دادند. این مادران با در نظر داشتن آینده‌ی فرزندان خود سخت کار می‌کنند. فرزندان این زنان برای دریافت مراقبت، پخت‌وپز و همچنین آموزش به خانه‌ی بستگان خود می‌روند. از دیدگاه کلارک، پیوند مادرانه با تعامل مداوم با کودک حاصل می‌شود و این همان چیزی است که بیشتر زنان سعی در نمایش آن دارند و تلاش زیادی برای محقق ساختن آن می‌کنند (Clark, 1997).

یافته‌های مطالعه‌ی کارلسون روی ۲۲۵ کارمند نیز نشان داد که تعارض کار و زندگی تأثیر بسیار منفی در زمان، خستگی و رفتار دارد (Carlson, 1999). آلن و همکاران نیز نشان دادند، تعارض بین کار-زندگی به کاهش رضایت شغلی، تعهد عاطفی، عملکرد شغلی، رضایت از زندگی و افزایش ترک کار، نارضایتی زناشویی، سوء‌مصرف الکل و استرس منجر می‌شود و عموماً سلامت روانی را به مخاطره انداخته و افسردگی افزایش می‌یابد (Allen & et al, 2000). جمال نشان داد، کارکنان کانادایی که تعطیلات آخر هفته را درگیر کار بودند، تعادل کار-زندگی‌شان پایین بوده و فرسودگی هیجانی، استرس شغلی و مشکلات روان‌تنی بیشتری نشان دادند (Jamal, 2004).

در داخل کشور نیز مطالعات متعددی موضوع تعادل کار-خانواده را بررسی کرده‌اند؛ فتحی‌پور و رسول‌زاده اقدام رابطه‌ی بین اشتغال و تعارض کار-خانواده در بین زنان شاغل در نهادهای دولتی شهر تبریز را بررسی کرده‌اند. یافته‌های تحقیق نشان داد، تعارض کار-خانواده بر حسب نوع

شغل و تحصیلات پاسخ‌گویان متفاوت است، به طوری که میانگین تعارض کار- خانواده در مشاغل خدماتی و تحصیلات زیر لیسانس بیشتر از سایر پاسخ‌گویان است. میزان همبستگی کنش تعارض کار- خانواده با سابقه‌ی شغلی افراد معنادار نیست، اما این میزان همبستگی با درآمد افراد معنادار است و این رابطه معکوس است (فتحی‌پور و رسول‌زاده اقدم، ۱۳۹۶).

رستگار خالد در پژوهش خود به این نتیجه رسید که زنان شاغل در انجام دادن وظایف هم‌زمان نقش‌های دوگانه‌ی شغلی و خانوادگی به خصوص در امور مربوط به بچه‌داری تا حد زیادی احساس تعارض می‌کنند. از جمله دلایل بروز تعارض کار- خانواده و انتخاب راه‌های مقابله با آن، از الگوی سنتی تقسیم‌کار جنسیتی متأثر است (رستگار خالد، ۱۳۸۳). مقصودی و بستان در پژوهشی با عنوان بررسی مشکلات ناشی از هم‌زمانی نقش‌های خانگی و اجتماعی زنان شاغل شهر کرمان به این نتیجه رسیدند که با افزایش همکاری همسر در امور منزل، مشکلات زنان کاهش فراوانی خواهد داشت (مقصودی و بستان، ۱۳۸۳).

رفعت‌جاه و ربیعی در مطالعه‌ای تجربه‌ی ایفای هم‌زمان نقش شغلی- خانوادگی در زنان سرپرست خانوار با تأکید بر زنان دست‌فروش مترو را بررسی کردند. بر اساس این تحقیق، نقش‌های مختلف زنان دست‌فروش مترو (نقش اقتصادی، نقش مادری، نقش خانه‌داری) مجموعه‌ای از فرصت‌ها و محدودیت‌ها را در اختیارشان می‌گذارد. داشتن شغل با رشد مهارت‌ها یک چهارچوب زمان‌بندی‌شده‌ی منظم برای زندگی را ایجاد کرده و حتی فشارهای روانی ناشی از برخورد نقش‌ها در آنها را به حداقل رسانده است. در واقع، یافته‌ها دلالت بر این مسئله دارند که تعدد نقش تأثیر مخربی بر این زنان نداشته است. گرچه رویکردهایی مانند تکثر نقش و فشار بار اضافی نقش باعث شده که این افراد از نظر اختلالات روانی مثل اضطراب، خستگی و افسردگی نسبت به زنانی که فقط به نقش‌های سنتی می‌پردازند، در وضعیت نامطلوبی قرار گیرند. در مقابل، با توجه به نظریه‌ی اعتلای نقش، اشتغال به‌عنوان نقشی جدید موجب عزت‌نفس، استقلال مالی و کسب حمایت اجتماعی گسترده‌تری شده است.

مرور مطالعات نشان داد، در ایران مانند بسیاری از جوامع، زنان شاغل در شرایط یا موقعیت‌های شغلی مختلف مستقیم و غیرمستقیم و به درجات مختلف با تعارض کار- خانواده مواجه هستند و این امر پیشرفت شغلی و ایفای مسئولیت‌های خانوادگی آنها را با محدودیت‌هایی مواجه ساخته است. تحقیقات گاتل نشان می‌دهد که مدیریت زندگی خانوادگی و کاری برای زنان دارای فرزند خردسال در مقایسه با پدران یا زنان بی‌فرزند پیچیده‌تر است. همچنین سن فرزندان نیز هنگام مطالعه‌ی تعادل کاری و زندگی خانوادگی مهم است (Gatrell, 2007; Gatrell, 2008)، زیرا

کودکان خردسال نسبت به فرزندان بزرگ‌تر، خواسته‌ها و چالش‌های متفاوتی را برای والدین ایجاد می‌کنند. در این مطالعه تلاش می‌شود، تجربه‌ی زیسته‌ی زنان شاغل در شهرداری که فرزند زیر ۱۲ سال دارند، از ایفای هم‌زمان مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی شناسایی شود.

۳- چهارچوب مفهومی

در تحقیقات اخیر، با سیستم‌های کار و خانواده به‌گونه‌ای رفتار می‌کنند که رویکرد سیستم باز را بازتاب می‌کنند. در این رویکردها محققان فرض می‌کنند، وقایعی که در محیط کار رخ می‌دهد، وقایع داخل خانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد و برعکس؛ برای مثال تئوری سرریز شدن^۱ بیان می‌کند، برخلاف مرزهای فیزیکی و موقتی بین کار و خانواده، احساسات و رفتارها در یک محیط به دیگری وارد می‌شود (Grzywaz & et al, 2005: 28). مکمل نظریه‌ی سرریز شدن، نظریه‌ی جبران^۲ است که فرض می‌کند رابطه‌ی معکوسی بین کار و خانواده وجود دارد، به‌گونه‌ای که افراد برای جبران آنچه یکی در دیگری از دست می‌دهد، در هر یک سرمایه‌گذاری مختلفی می‌کنند؛ برای مثال افرادی که در زندگی خانوادگی ناراضی هستند، سعی خواهند کرد تا فعالیت‌های شغلی را تعقیب کنند و تمرکز زیادی بر این حوزه داشته باشند که برای آنها رضایت بیاورد و برعکس (Staines, 1980). این نظریه‌ها و شواهد تجربی که آنها را پشتیبانی می‌کنند، یک نکته‌ی مهم را بیان کردند که کار و زندگی خانوادگی در همدیگر تأثیر می‌گذارند و بنابراین کارفرمایان، جوامع و افراد، نمی‌توانند یک حوزه را بدون مخاطرات بالقوه حوزه‌ی دیگری نادیده بگیرند.

یکی از نظریه‌های مربوط به موضوع تعادل کار- خانواده که تحقیقات اخیر زیادی در چهارچوب آن انجام شده است، نظریه‌ی مرز کار- خانواده^۳ است (Clark, 2000). بر اساس این نظریه ارتباط بین نظام کار و خانواده عاطفی نیست، بلکه انسانی است. افراد مرزنشینی هستند که روزانه بین دو محیط (محیط کار و محیط خانواده) رفت‌وآمد دارند. افراد این محیط‌ها را شکل می‌دهند، مرزهای بین آنها را قالب‌بندی می‌کنند و رابطه‌ی بین مرزنشینیان با آن محیط و اعضایش را مشخص می‌کند. اگرچه افراد محیط خود را شکل می‌دهند، به‌نوبه‌ی خود شکل آنها را نیز می‌گیرند. همین تناقض تعیین‌شده از سوی محیط‌های کار و خانه است که تعادل کار - خانواده را به یکی از مفاهیم چالش‌برانگیز در مطالعه‌ی کار و خانواده تبدیل می‌کند. نظریه‌ی مرز کار- خانواده تلاشی

1. Spillover
2. Compensation
3. work-family border

برای توضیح این تعامل پیچیده بین مرزنشینان و زندگی شغلی و خانوادگی آنهاست تا زمانی که تعارض رخ خواهد داد را پیش‌بینی و چهارچوبی برای رسیدن به تعادل ارائه کند. این نظریه نشان می‌دهد، چگونه ادغام و تقسیم‌بندی حوزه، مدیریت و ایجاد مرز، مشارکت مرزبانان و ارتباط بین مرزنشینان و سایر افراد در محل کار و خانه در تعادل خانواده - کار تأثیر می‌گذارد.

طبق این نظریه، مرز جایی است که رفتارهای مرتبط با یک حوزه شروع یا تمام می‌شود. مرزها سه نوع فیزیکی، زمانی و روانی هستند؛ مرز فیزیکی نظیر دیوارهای خانه و دیوارهای محیط کار مکان مربوط به هر حوزه را مشخص می‌کند، مرز زمانی ساعت‌های کاری اختصاص داده به هر کدام است و زمان را بین مسئولیت‌های کاری و مسئولیت‌های خانگی تقسیم می‌کند، مرزهای روانی قوانینی هستند که به‌وسیله‌ی افراد ایجاد می‌شوند و مشخص می‌کنند چه الگوهای فکری، رفتاری و احساساتی برای هر حوزه مناسب و یا نامناسب است. مرزها به‌وسیله‌ی نفوذپذیری^۱، انعطاف‌پذیری^۲ و آمیختگی^۳ مشخص می‌شوند.

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

گرین هاوس و بیوتل در توضیح این مفهوم و اثر آن در تعارض خانواده/ کار بیان می‌کنند، زمانی که هویت‌های شغلی یا خانوادگی فرد برایش مهم‌تر یا برجسته‌تر می‌شود، وی به آن نقش تعلق بیشتری می‌یابد و ممکن است نسبت به ایفای آن سطوح بالاتری از انگیزه را داشته باشد. در این حالت، فرد نسبت به فشارهای محیطی در آن نقش حساس‌تر و موفقیت‌ها و پاداش مربوط به آن نقش برایش مهم می‌شود و در نتیجه به آن نقش تعهد زمانی بیشتر پیدا می‌کند و این وضع روی هم‌رفته سبب فشارهایی می‌شود که می‌تواند باعث برخورد آن نقش با نقش‌های دیگر فرد شود. بدین ترتیب، مرزهای کار- خانواده آنها به هزینه‌ی نقشی که با آن درگیری کمتری دارند، نفوذپذیر

1. Permeability

2. Flexibility

3. Blending

می‌شود، یعنی شخص اجازه می‌دهد که خواسته‌های یک نقش به حوزه‌ی نقش دیگر وارد شود و این تجاوزها به افزایش تعارض خانواده با کار منجر می‌شود (Greenhaus & Beutell, 1985).
گرینهاوس و بیوتل در مدل تأثیرگذار خود، تعارضات زمان محور (فشار زمانی، کمبود زمان برای خانواده و استراحت) را یکی از منابع اصلی تعارض بین کار و زندگی بیان کردند. منابع دیگر، تعارضات روانی محور (اضطراب، خستگی، تنش) و تعارضات رفتار محور (انتظارات رفتاری ناسازگار بین کار و زندگی در خانه) هستند (Greenhaus & Beutell, 1985).

یکی دیگر از نظریه‌های مطرح در این باره نظریه‌ی نقش است. نقش، معانی مختلفی را به ذهن متبادر می‌کند. یکی از متداول‌ترین مفاهیم آن مرتبط با اعمالی است که هر فرد به مناسبت پایگاه‌هایی که در جامعه دارد، انجام می‌دهد. از نظر والتر کوتو نقش معرف رفتاری است که هر کس با توجه به مقام و پایگاه اجتماعی فرد حق دارد از او انتظار داشته باشد (توسلی، ۱۳۸۶: ۳۰۲). بروس کوئن می‌نویسد: «نقش به رفتاری اطلاق می‌شود که دیگران از فردی که پایگاه معینی را احراز کرده است، انتظار دارند» (کوئن، ۱۳۸۷: ۷۰). از نظر مید شخصیت اجتماعی فرد با ایفای نقش‌های اجتماعی تکوین می‌یابد (توسلی، ۱۳۸۶: ۳۰۹). فرد در طول زندگی خود، نقش‌های گوناگون را در مراحل پی‌درپی یا هم‌زمان ایفا می‌کند و ترکیب مجموعه نقش‌هایی که از تولد تا مرگ ایفا کرده است شخصیت او را شکل می‌دهد (کوزر، ۱۳۸۵: ۲۹۸). برخی نظریه‌پردازان در چهارچوب نظریه‌ی اعتلای نقش و تکثر نقش بر جنبه‌های مثبت اشتغال زنان و اثراتی که روی جایگاه زنان و احساس رضایت‌مندی زنان از حضور در جامعه تأکید می‌کنند، در نقطه‌ی مقابل رویکردهایی که بر تعارض نقش تأکید دارند بر مسائل و مشکلاتی که زنان در انجام نقش‌های متعدد مواجه هستند تأکید می‌کنند. نظریه‌ی نقش به‌وضوح توضیح می‌دهد که حوزه‌های مختلف زندگی اجتماعی نظیر کار و خانواده، چگونه تقاضاهای نقشی متعددی از هر فرد را مطرح می‌کنند. این جریان در نهایت می‌تواند به ایجاد تعارض در زندگی انسان منجر شود (گروسی، ۱۳۸۹ به نقل از Michale, 2009:200).
ماهیت جامع نظریه‌ی نقش آن را به چهارچوبی ارزشمند برای استفاده در جهت مطالعه موضوع کار- خانواده تبدیل کرده است. مطابق نظریه‌ی نقش، نهادهایی (مانند کار و یا خانواده) را می‌توان به‌عنوان سیستمی در نظر گرفت که ارتباطات میان افراد به‌وسیله‌ی انتظاراتی حفظ می‌شوند که نقش‌ها آن را ایجاد می‌کنند. مدل فرایند نقشی بر مبنای این فرض است که میان انجام دهنده‌ی نقش (شخص کانونی و شخص دیگری که انتظاراتی در رابطه با نقش دارد) و تعیین‌کننده‌ی نقش فعل و انفعالی وجود دارد. انتظارات نقش از سوی تعیین‌کننده‌ی نقش به شخص کانونی فرستاده می‌شود، شخص کانونی نقش را دریافت می‌کند و سپس تا حدودی در

واکنش به تعیین‌کننده‌ی نقش رفتار می‌کند. در نهایت تعیین‌کننده‌ی نقش آن رفتار را دریافت می‌کند و با برخی استانداردهای تنظیم‌شده‌ی خود مقایسه می‌کند. نقش‌ها تعیین می‌کنند که انتظار چه رفتارهایی وجود دارد. وقتی انتظارات میان نقش‌ها ناسازگار باشند، ممکن است مشکلات کاری یا خانوادگی بروز کند (نبوی و شهریاری ۱۳۹۱: ۳۵). انجام دادن یک یا چند نقش که مستلزم رفتارهای متناقض یا متعارض است را تعارض نقش می‌گویند. در جوامع جدید صنعتی - که عضویت در گروه‌های متعدد از ویژگی‌های آن است - از بیشتر افراد انتظار می‌رود که به الزامات بیش از یک نقش پاسخ‌گویند و بسیار پیش می‌آید که برای انجام دادن چنین نقش‌هایی که باهم در تعارض‌اند، فرد دچار اختلال فکری و بی‌نظمی شود. حتی در مورد یک نقش نیز ممکن است فرد دچار تعارض شود.

طبق نظریه‌ی تأثیرپذیری نامتقارن نقش‌های کاری و خانوادگی که پلک آن را مطرح کرد، نقش‌های زنان در خانه نقش‌های آنها در محیط کار را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، زیرا زنان به‌طور سنتی و برحسب تقسیم‌کار مسئولیت اصلی اداره‌ی امور و خواسته‌های خانواده را دارند. در مقابل، در میان مردان نقش‌های مربوط به کار، نقش‌های خانوادگی را تحت تأثیر قرار می‌دهند، به دلیل آنکه آنها بیشتر بیرون از خانه مشغول‌اند و تمایل بیشتری دارند تا از اوقات خود در خانه برای رهایی از فشارهای محیط کار استفاده کنند. مطابق نظریه‌ی پلک احتمال بیشتری وجود دارد که مردان در مقایسه با زنان، اجازه دهند تعارض کاری به حوزه‌ی نقش‌های خانوادگی ریزش پیدا کند و در نتیجه آنها تعارض را از کار به خانواده تجربه می‌کنند. درحالی‌که برای زنان احتمال بیشتری دارد که مسئولیت‌های خانوادگی وارد زندگی کاری و نقش شغلی آنها شده و در آن تأثیر گذارد، در نتیجه زنان تعارض را از خانواده به کار تجربه می‌کنند (فتحی‌پور و رسول‌زاده اقدم، ۱۳۹۶: ۳۶ به نقل از Duxbury & Higgins, 1991).

۴- روش پژوهش

هدف اصلی این مطالعه شناخت تجربه‌ی زیسته‌ی زنان شاغل در شهرداری در برقراری توازن میان نقش‌های شغلی و خانوادگی است؛ بنابراین رویکرد این پژوهش کیفی است که یک رویکرد طبیعت‌گرایانه است و روش تحقیق پدیدارشناسی است. با توجه به اهداف مطالعه بر اساس سه ملاک مهم شاغل بودن در مناطق ۲۲ گانه شهرداری و یا ادارات تابعه شهرداری تهران، متأهل بودن و سن فرزندان (زیر ۱۲ سال) افراد نمونه انتخاب شدند.

افراد مورد مطالعه شامل ۲۷ زن شاغل در شهرداری شهر تهران بودند که از طریق نمونه‌گیری هدفمند و با حداکثر تنوع^۱ (Sandelowski, 1995:181). به لحاظ سن زنان، سمت شغلی، سن آخرین فرزند، تعداد فرزندان، نوع قرارداد و وضعیت خانوادگی انتخاب و بر اساس سطح اشباع نظری تعیین شدند. در این مطالعه دو مورد در سمت مسئول دفتری هستند و چند مورد فرزند شیرخوار دارند که به‌تازگی از مرخصی زایمان برگشته‌اند. یکی از این افراد فرزند دیگری در مقطع دبستان نیز دارد و پس از برگشت از مرخصی پست خود را از دست داده است. یکی از مدیران فردی است که یک فرزند ۷ ساله دارد و دقیقاً زمانی که قصد آوردن فرزند دوم را داشته، پیشنهاد پست مدیریتی به وی داده شده است، بنابراین فرزندآوری خود را به زمان دیگری که شرایط کار مناسب و از حجم کارها کاسته شود، موکول کرده است. دو تن از افراد فرزند دوقلو داشتند، فرد دیگری فرزندی با بیماری اوتیسم و بیش‌فعالی داشت. یکی از افراد نمونه، زنی بدسرپرست با همسری معتاد بود. چند مورد از افراد نمونه به دلیل مشکلات در برقراری تعادل مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی از پذیرش پست اجتناب کردند. مصاحبه‌ها برحسب سن زنان و سن فرزندان متفاوت بودند. بدین ترتیب، نمونه تنوع زیادی از پاسخ‌گویان با شرایط شغلی و خانوادگی متفاوت است که توانست اطلاعات مهمی را فراهم کند.

مصاحبه‌ها بطور متوسط ۴۵ دقیقه طول کشید. حین مصاحبه از شرکت‌کنندگان خواسته شد خود را در یک یا چند جمله تعریف کنند و یک روز کاری خود را از زمانی که از خواب بیدار می‌شوند تا زمانی که در پایان برای استراحت به خواب می‌روند، شرح دهند. پس از آن از پاسخ‌گویان خواسته شد، محیط کار و محیط خانگی خود را توصیف کنند. در خلال این مباحث بر نوع کار، روابط افراد با دیگران، مسائل و مشکلات و چالش‌ها تمرکز شده است.

برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از تحلیل مضمون^۲ استفاده شد که روشی مناسب برای داده‌های متنی است. مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها مطابق با نظر براون و کلارک انجام شد. واحد تحلیل کل مصاحبه‌ها بود. یافته‌ها نیز به سه شیوه‌ی کدگذاری باز، محوری و انتخابی استخراج شدند. برای تعیین اعتبار داده‌ها از روش‌های مشارکت کافی و تعامل نزدیک با مشارکت‌کنندگان، تنوع مشارکت‌کنندگان تحقیق از نظر سن، جنس، سابقه‌ی کار، تنوع‌بخشی محل خدمت و رده‌های مختلف کاری، تلفیق داده‌ها و مرور و بازنگری مکرر داده‌ها استفاده شد.

1. Variational Sampling Maximum.

2. Thematic analysis

جدول شماره‌ی (۱) ویژگی‌های جمعیتی و اجتماعی مشارکت‌کنندگان در پژوهش را نشان می‌دهد. چنان‌که ملاحظه می‌شود، میانگین طول مدت ازدواج ۱۲ سال و میانگین تعداد فرزندان ۱/۵۱ است. متوسط سن کوچک‌ترین فرزند خانواده ۵/۷ است. به لحاظ وضعیت استخدامی، ۱۱ نفر از شرکت‌کنندگان قراردادی (۳ نفر آنها خدمات اداری و ۱۶ نفر رسمی هستند. به لحاظ سطح تحصیلات ۱۲ نفر لیسانس، ۱۴ نفر فوق‌لیسانس و یک نفر فوق‌دیپلم بودند. میانگین سابقه‌ی کاری نیز ۱۳/۸ سال است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیتی و اجتماعی مشارکت‌کنندگان در پژوهش

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

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

۵- یافته‌های پژوهش

در این مطالعه، بر اساس روش شناختی براون و کلارک^۱ (۲۰۰۶) در مرحله‌ی اول و دوم تحلیل ۲۱۴ مفهوم استخراج شد. بخشی از یافته‌ها - که محور اساسی این مقاله است - به تجربه‌ی زنان از ایفای هم‌زمان کار و خانواده و تأثیراتی که این هم‌زمانی نقش‌ها در زندگی فردی، خانوادگی

1. Braun Clarke

و اجتماعی آنها به‌جا گذاشته بود، اشاره داشتند. بخشی از تجارب و صحبت‌های پاسخ‌گویان به زمینه‌های تعارض کار و خانواده و راهبردهای برقراری تعادل اشاره می‌کرد که به دلیل طولانی شدن مطالب در مقاله‌ی دیگری (رازقی نصرآباد ۱۴۰۱) آمده است.

۵-۱- درک زنان شاغل از تجربه‌ی هم‌زمان کار خانواده

در این بخش، تجربه‌ی زنان شاغل از محیط کار و محیط خانواده و چالش‌های مرتبط با این دو حوزه تحلیل شده است. تحلیل گفت‌وگوهایی که با شرکت‌کنندگان انجام شد، حاکی است که زنان تجارب مختلفی از ایفای هم‌زمان کار - خانواده دارند. آنها دو محیط کار - خانواده را متفاوت از یکدیگر دریافتند و ضمن اینکه به جنبه‌های مثبت اشتغال و حضور در فعالیت‌های دستمزدی اشاره کردند، فشارها و احساسات منفی زیادتر محیط کار و یا خانواده تجربه کردند. تجربه‌ی زنان از ایفای نقش‌های شغلی و خانوادگی در ۱۲ خرده‌مضمون و ۴ مضمون اصلی شامل «اشتغال زنان ضرورت اقتصادی، شأن اجتماعی»، «رفت‌وآمد در دو جهان مختلف»، «استرس پنهان» و «تعارض سه‌گانه» قرار می‌گیرد.

جدول ۲. مفاهیم، خرده‌مضمون‌ها و مضمون‌های اصلی مرتبط با تجربه‌ی هم‌زمان کار - خانواده

مضمون اصلی	خرده‌مضمون	مفاهیم
اشتغال زنان ضرورت اقتصادی، شأن اجتماعی	ضرورت اشتغال به دلیل مسائل اقتصادی	نیاز اقتصادی، مسائل مالی، استقلال اقتصادی، اقتدار، پشتوانه‌ی مالی
	اشتغال عامل ارتقای جایگاه خانوادگی و اجتماعی	جایگاه اجتماعی، احساس ارزشمندی، خدمت به جامعه، بین مردم بودن، اطلاع از وضعیت جامعه، آگاه از زمانه، مسئولیت‌پذیری بیشتر
رفت‌وآمد در دو جهان متفاوت	قانونمندی و بازدهی در محیط کار	اهمیت بازدهی کار، تبعیض در کار، روابط سرد با همکاران، سلیقه‌ای بودن، دقت در آداب معاشرت، اهمیت احترام متقابل، حریم شخصی، هدفمند، واقع‌گرا، سلیقه‌ای بودن، زیر ذره‌بین نگاه دیگران، پذیرش بی‌چون‌وچرا، تبعیت صرف از دستورات مافوق، تغییر تحولات زیاد مسئولین
	اهمیت صمیمیت و محبت در خانواده	عشق و محبت به فرزند و همسر، دوست داشتن فرزندان، ابراز محبت فرزندان، عشق همسر، دوستی و محبت به فرزندان عشق به فرزند و همسر، دور از هیاهوی کار، آرامش و فداکاری درک متقابل

مضمون اصلی	خرده مضمون	مفاهیم
اشتغال زنان ضرورت اقتصادی، شأن اجتماعی	ضرورت اشتغال به دلیل مسائل اقتصادی	نیاز اقتصادی، مسائل مالی، استقلال اقتصادی، اقتدار، پشتوانه‌ی مالی
	اشتغال عامل ارتقای جایگاه خانوادگی و اجتماعی	جایگاه اجتماعی، احساس ارزشمندی، خدمت به جامعه، بین مردم بودن، اطلاع از وضعیت جامعه، آگاه از زمانه، مسئولیت‌پذیری بیشتر
استرس پنهان	احساس نامنی شغلی	اضطراب، ترس از نادیده گرفته شدن زحمات، تغییر نوع کار بعد از برگشت از مرخصی، قضاوت منفی و بدبینی در زمان دور کاری، برگشت به کار بلافاصله بعد از زایمان، ترس از اخراج، ترس از کم کار تلقی شدن از سوی مدیر
	ترس از ارزیابی منفی از عملکرد مادری از سوی دیگران	ترس از قضاوت شدن به خاطر کم کاری در مادری، ترس از کنایه‌ی اقوام در مورد ضعف خانه‌داری،
تعارض سه‌گانه (زمانی - تنشی - رفتاری)	تنزل مقطعی کیفیت شغلی مادران نسبت به زنان مجرد یا بدون فرزند	عدم پیشرفت شغلی پس از مادر شدن، اضافه کاری کمتر، توقف تحصیلات، پایین آمدن کیفیت کار
	احساس گناه	حس دور شدن از مادر خوب، مقصر بیماری فرزند، مادر بد، کم گذاشتن برای همسر و فرزند،
	ضعف جسمانی	بیماری جسمانی، خستگی مضاعف، سنگ زیرین آسیاب، خستگی مداوم، ضعف جسمی، فرسودگی
	آشفتگی	افسردگی مادر، افسردگی فرزند، نگرانی از آینده به دلیل وضعیت جسمی شادی کم، نشاط کمتر، دور شدن از خود، نادیده گرفتن آرزوها، کاهش آستانه‌ی تحمل، نگرانی فرزندان برای مادر
	تعارض زناشویی	مخالفت شدید همسر با کار، اختلاف با همسر، پریشانی همسر به دلیل مشکلات کاری زن، عصبانیت همسر از کار زن به دلیل مسائل محیط کار، دعوای خانوادگی، قهر و آشتی‌های مکرر، ساعت‌های کمتر با همسر
	کمبود وقت	احساس کم کاری در محیط خانه، وقت کم با فرزندان، سرگرم شدن فرزندان با وسایل مجازی، کار در نیمه‌های شب

۵-۲- اشتغال زنان ضرورت اقتصادی، شأن اجتماعی

در نمونه‌ی این مطالعه به جز موارد اندکی، بیشتر زنان خانواده‌های دو دستمزدی دارند. همه‌ی پاسخ‌گویان به شرایط اقتصادی حاکم بر جامعه، گرانی و تورم موجود اشاره کردند. از نظر آن‌ها در شرایط کنونی اشتغال زنان یک ضرورت برای تأمین معاش خانواده است. بسیاری قبل از ازدواج شاغل بودند و تشویق پدر و مادر خود را برای حضور در بازار کار و استقلال اقتصادی پررنگ می‌دانستند. بسیاری حین اشتغال به تحصیل ادامه داده و از این طریق جایگاه شغلی خود را ارتقا بخشیدند. از آنجاکه خانواده‌ها به‌طور فزاینده‌ای به دو منبع درآمد - برای اجاره‌ی مسکن و پرداخت هزینه‌های زندگی احتیاج داشتند، اشتغال زنان برایشان اهمیت دارد. بسیاری از آنها به نقش حقوق و دستمزدشان در تأمین هزینه‌های خانواده و پرداخت اقساط، تهیه‌ی وسایل ضروری فرزندان از جمله پوشاک و اوقات فراغت اشاره می‌کردند.

شرکت‌کننده شماره ۲۶ می‌گوید:

حقوق یک نفر فقط به اجاره‌خونه و یا اقساط می‌رسد. ما چون دو نفریم می‌توانیم سالی یک یا دو بار لباس نو برای بچه‌ها بخریم، شهربازی ببریم گاهی رستوران برویم، اینها الان دیگه جزء ضروریات زندگی شده. بچه‌ها همه اینها را هر روز تو تلویزیون می‌بینند، همیشه گفت پول نداریم، نباید برویم. بچه این حرف‌ها را نمی‌فهمه.

در این مطالعه، زنان علاوه بر جنبه‌های اقتصادی به ارزش اجتماعی کار زنان اشاره کردند. به نظر آنها در حال حاضر اقبال عمومی به اشتغال زنان است. بسیاری از خانواده‌ها فرزندان خود را به امید دستیابی به فرصت‌های شغلی ترغیب به تحصیل می‌کنند، گاه هزینه‌های هنگفتی را متحمل می‌شوند تا در آینده با ورود زنان به بازار کار این هزینه‌ها جبران شود. به نظر آنها اکنون خانه‌داری محترم شمرده نمی‌شود و تنها زمانی افراد خانه‌دار می‌شوند که از دسترسی به شغل ناامید شده و جست‌وجوی شغلی را رها می‌کنند یا در صورت اشتغال، دستمزدهای ناچیزی کسب می‌کنند. به عقیده‌ی زنان مشارکت‌کننده در این مطالعه، شاغل شدن اولویت اول زنان امروزی است و آنها از اینکه توانسته‌اند به فرصت‌های شغلی دست یابند ابراز خرسندی می‌کردند.

یکی از شرکت‌کنندگان در این باره می‌گوید:

من قبل از اینکه ازدواج کنم شاغل شدم، تاپیست بودم بعد خودمو بالا کشیدم، الان کارشناس مسئولم از ۱۷ سالگی مشغولم، پدر مادرم آرزوشان بود سرکار برم. دانشگاه برای

خودم کسی باشم. دستم تو جیب خودم باشه. مادرم می‌گفت زن باید از عهده‌ی خودش بر بیاد تا اگر شوهر خوبی هم گیرش نیومد آویزون دیگران نباشد.

پاسخ‌گوی شماره‌ی ۲۱ به اهمیت اشتغال زنان در توسعه‌ی خانواده و جامعه اشاره و شاغل بودن را فرصتی برای ارتقای توانمندسازی خود توصیف می‌کند، زیرا علاوه بر امکان به دست آوردن منافع مالی بسیار و دستیابی به استقلال فردی و اجتماعی، ارتقای منزلت اجتماعی و احساس عزت‌نفس را برای او فراهم کرده است.

من خودم با کارم احساس برتری می‌کنم نه اینکه بخوام پز بدهم، اما احساس می‌کنم فرق دارم. به جای اینکه صبح تا شب پای فیلم و نمایش خانگی و اینستا باشم، دارم خدمت می‌کنم. بقیه هم همین را می‌گویند. وقتی وارد جایی می‌شوم با احترام رفتار می‌کنند، خودم تو جمع فامیل و دوستان اینو می‌بینم، به خاطر کارم همیشه در حال مطالعه هستم کار از من آدم متفاوتی ساخته.

دستیابی به اطلاعات و کسب تعالی از مواردی است که زنان شاغل بدان اشاره کردند. در این مطالعه، زنان اذعان داشتند که به خاطر حضور در بازار کار و عرصه‌های اقتصادی و کسب توانایی مالی و همچنین آگاهی‌ها و اطلاعاتی که در محیط کار و در مواجهه با افراد مختلف کسب می‌کنند، اعتمادبه‌نفس بیشتر و در تصمیم‌گیری‌های خانوادگی بیشتر مشارکت دارند. یکی از پاسخ‌گویان که در بخش شهرسازی مشغول است می‌گوید:

پدر من می‌خواهد جایی زمین بخره یا خونه بخره با من مشورت می‌کند.

پاسخگوی شماره ۱۵ می‌گوید:

شوهرم نمی‌تواند ریسک کند، برنامه‌ریزی‌های اقتصادی با خودم هست. خرید خانه، ماشین همه با خودم هست و این اعتماد به نفس را من تو کار به‌خصوص تو شهرداری به دست آوردم.

بسیاری از افراد حاضر در مطالعه - به خاطر خدماتی که به جامعه ارائه می‌دهند - نقش خود را در پیشبرد اهداف توسعه‌ای کشور مهم می‌دانند؛ بنابراین فراهم شدن فرصت‌های کاری برای خود را نتیجه‌ی تلاش فردی و پذیرش خانواده و جامعه می‌دانند. اشتغال برای زنان اهمیتی فراتر از کسب استقلال مالی و دستیابی به امنیت اقتصادی دارد و آنها از این طریق می‌خواهند با استفاده از توانایی‌هایشان از نقش‌های خانگی خود فراتر روند و به شأن و منزلت اجتماعی و اعتمادبه‌نفس بیشتری دست یابند. پاسخ‌گویان این مطالعه به دلیل حضور در محیط کار به هویت اجتماعی

دست‌یافته‌اند که علاوه بر نقش‌های خانوادگی نقش‌هایی نظیر کارمند، همکار، مدیر و... را نیز ایفا می‌کردند؛ بنابراین هم هویت خانوادگی (مادر و همسر بودن) و هم هویت کاری دارند.

۳-۵- رفت‌وآمد در دو جهان متفاوت

در نمونه‌ی این مطالعه، افراد هر روز در دو جهان متفاوت با رفتارها و هنجارهای متفاوتی حرکت می‌کنند. کار و خانه برای آنها دو حوزه‌ی جداگانه است. معمولاً ساعات روز به محیط کار و ساعات بعدازظهر و به‌ویژه شب به فضای خانه اختصاص دارد. آورده‌های هر دو جهان متفاوت است. در یکی افراد در جست‌وجوی مداوم افزایش سطح درآمد و موفقیت و در دیگری به دنبال حس رضایت و داشتن روابط صمیمی و شادی و نشاط بین اعضای خانواده هستند. در محیط کار بازدهی شغلی و مسئولیت‌پذیری اهمیت دارد و در خانه اعضای خانواده در جست‌وجوی عشق، آرامش و محبت هستند. محیط کار از منظر پاسخ‌گویان چنین توصیف می‌شود: «حضور فعالانه و توجه کافی به کار، سلسله‌مراتبی، رسمی و غیر صمیمی، غیرقابل اعتماد، تابع مقررات و تبعیض در احراز پست‌ها و مناصب شغلی، هدفمند و واقع‌گرا». برای نمونه پاسخ‌گوی شماره‌ی ۱۷ می‌گوید:

من کاری به کسی ندارم با کسی دوست نیستم، نیازهای روحی‌ام تو خونه برآورده می‌شود، اینجا فقط کار هست و منتظرم هر روز زود تمام شود و بروم خونه.

در مقابل، از نظر بسیاری از شرکت‌کنندگان در این مطالعه خانواده محیطی است که در آن روابط صمیمی، توجه به همدیگر، گوش دادن به حرف‌های بچه‌ها اهمیت دارد و پاسخ‌گویان به مواردی نظیر چایی خوردن با همسر، بازی کردن با بچه‌ها، سر زدن و دلجویی از پدر و مادر به‌عنوان اوقات لذت‌بخش زندگی خود یاد می‌کنند.

پاسخ‌گوی شماره‌ی ۹ می‌گوید:

اینجا باید حواسم را جمع کنم خیلی با کسی صمیمی نشوم. نظم و سلسله‌مراتب را بدونم، خونه دیگه راحت‌ترم چه به لحاظ لباس و پوشش، چه ارتباط با بقیه. واقعاً هر کی گفته هیچ‌جا خونه نمی‌شه حرفش طلا است.

پاسخ‌گوی دیگری در همین ارتباط می‌گوید:

کار می‌کنیم که لحظاتی که خونه هستیم خوش باشیم، یک چایی خوردن کنار همسر و بچه‌ها لذت زیادی دارد. درحالی‌که همین چایی را از صبح تا شب چند بار آقای...برایم میاره اما لذتی ندارد.

بر اساس یافته‌های فوق به نظر می‌رسد، در نظر بسیاری از پاسخ‌گویان، خانواده و محیط کار با یکدیگر تفاوت اساسی دارد. آن‌ها محیط کار را منضبط، خشک و با نظم کسالت‌آور و در مقابل خانواده را فضایی آکنده از احساسات مشترک، آرامش، محیطی انسانی و محبت می‌دانند. البته این تفاوت‌ها در مقایسه‌ی محیط خانواده با محیط کار است و در موارد زیادی به‌خصوص زمانی که افراد روابط صمیمی با همکاران و یا مدیران مافوق داشتند، به روابط و شبکه‌های غیررسمی که شکل داده‌اند، نیز اشاره می‌کردند. هرچند به دلیل تغییرات و تحولات زیادی که در شهرداری به وقوع می‌پیوندد، آن‌ها را گذرا و موقتی می‌دانستند.

۵-۴- تعارض سه‌گانه

مصاحبه با زنان شاغل نشان داد، مسئله‌ی عمده‌ای که در اثر اشتغال زنان بروز می‌کند، فشارهای چندگانه است که کارهای خانگی، مادری و وظایف شغلی بر جسم زنان و تضادهای نقشی ناشی از آن، بر روان آنها وارد می‌کند. خستگی‌های ناشی از کار و مسئولیت‌های گوناگون باعث شده است که آنها از توجه به جسم و روح خود غافل شوند و برای رفاه افراد خانواده از نیازهای مهم خود چشم‌پوشی کنند. پاسخ‌گوی زیر درباره‌ی شرایط خودش چنین بیان می‌کند:

به خودم نمی‌رسم، دکتر گفته حتماً باید شنا کنی، دو روز دیگه عیده وقت آرایشگاه ندارم، وقتی می‌رسم خونه اصلاً بیرون نمی‌یام. نیاز به فیزیوتراپی داشتم گذاشتم برای بعد از عید.

پاسخ‌گویان زیادی به کمبود وقت برای رسیدگی به امور فرزندان و خانه و ضرورت رسیدگی به امور منزل تا پاسی از شب و خستگی مضاعف ناشی از آن اشاره کردند. چنانچه می‌بینیم تعارض کار - خانواده که از فشار نقش‌های شغلی نشئت گرفته است، در عملکرد فردی در محیط خانه اثر گذاشته است؛ به‌نحوی که افراد برای تکمیل و ایفای نقش‌های خود در خانواده با مشکلاتی مواجه شده‌اند و فشار و خستگی، اضطراب و آشفتگی خود و اعضای خانواده را موجب شده است.

بسیاری از پاسخ‌گویان این مطالعه در برخی زمان‌ها تحت فشار نقش زیادی بودند. میزان تجربه‌ی فشار مضاعف و چگونگی تلفیق کار و زندگی متأثر از وضعیت زنان و فرزندان و برخورداری از حمایت‌های غیرسازمانی بود. زنانی که فرزند زیر ۶ سال داشتند به‌خصوص آنها که به دلیل دوری مسافت و یا بیماری و ناتوانی والدین از حمایت آنها برخوردار نبودند - در ترکیب هم‌زمان زندگی شغلی و خانوادگی احساس ناتوانی می‌کردند. احساسات و تأثیر منفی ناشی از فشار نقش، برای سایر اعضای خانواده نیز پیامدهایی را به وجود آورده است. برای نمونه پاسخ‌گوی شماره‌ی ۲۶ می‌گوید:

قبل کرونا دخترم همیشه پیش مادر و مادر شوهرم بود. هفته‌ای یک بار خونه‌ی خودمان بود. چهارشنبه‌ها می‌آوردم تا جمعه. کل هفته پیش بقیه بود... افسردگی گرفت کلی دکتر و روانشناس بردم.

بسیاری به دلیل کمبود وقت و زمان که با اعضای خانواده و به‌ویژه فرزندان سپری می‌کردند، انواعی از احساسات منفی را تجربه کردند. آنها متأثر از فرهنگ جامعه و نگرش‌های شکل گرفته وظیفه‌ی اصلی خود را نقش‌های مادری و همسری می‌دانستند؛ بنابراین از اینکه بسیاری از ساعت‌های روز را به‌دور از خانه و فرزندان هستند، نسبت به اعضای خانواده احساس کم‌کاری داشتند و در موارد زیادی عذاب وجدان و احساس گناه می‌کردند. برخی با یادآوری اتفاقاتی که برای فرزندان‌شان به دلیل تنهایی در خانه و یا در مهدکودک افتاده است و یا بیماری‌هایی که بدان مبتلا شدند، بسیار اندوهگین و حتی گریه می‌کردند. پاسخ‌گوی شماره‌ی ۱ می‌گوید:

وقتی مریض میشه خیلی حالم بده خودم را مقصر می‌دانم، این جور مواقع همسر هم فکر می‌کند من کم‌کاری کردم.

۱۲۵

با وجود اینکه مادران حاضر در مطالعه نسبت به فرزندان خود احساس گناه ناشی از کم‌کاری داشتند و گاه نیز در سطح جامعه نسبت به مادران شاغل انتقادهایی را شنیده بودند و عناوینی نظیر «مادری بد» یا «مادری نکردن» را بازگو می‌کردند، معتقد بودند اشتغال آنها نه‌تنها زندگی شخصی و هویت آنها را تغییر داده است، بلکه توانسته زندگی فرزندان‌شان را نیز غنی‌تر کند. پاسخ‌گویان به مشکلاتی که در رابطه با فرزندان و اعضای خانواده و همسر خود داشتند، اشاره کرده و برخی از آنها دلیل اصلی بحث‌ها و اختلافاتی که با همسر دارند را ناشی از کمبود وقت و فشاری می‌دانند که باعث شده آنها نتوانند آرامش خود را حفظ کنند و آستانه‌ی تحملشان پایین باشد. پاسخ‌گوی شماره‌ی ۹ می‌گوید:

تو شبکه‌ی مجازی هستم. باید اخبار را تو سایت‌های منطقه بارگذاری کنم. تو خونه تا وقتی همسر نیست، می‌توانم کار کنم، اما بعدش مطلقاً ممنوع است. سر همین موضوع شوهرم راضی نیست کار کنم، اختلاف زیادی داریم.

علاوه بر موارد فوق، پاسخ‌گویان داشتن فرزند خردسال را دلیل پیشرفت نکردن در شغل و یا در موارد زیادی نپذیرفتن پست‌های بالاتر ذکر کردند. پاسخ‌گوی شماره‌ی ۸ می‌گوید:

من خیلی برای کارم حساسم و واقعاً هیچی کم نمی‌گذارم. مدیرم هم از من راضی است، اما خودم می‌دانم با پتانسیلی که دارم اگر بچه کوچیک نداشتم و این مرخصی و زایمان و حالا هم بچه کوچیک نبود خوب باید خیلی جلوتر بودم همین‌ها ذهنم را درگیر می‌کنه.

پاسخ‌گویان این مطالعه محیط کار و خانه را از هم جدا می‌دانستند، لیکن به اثرگذاری آنها به‌خصوص تأثیر محیط کار در احساسات و تعاملاتشان با اعضای خانواده توجه داشتند، آنها اذعان داشتند که احساسات و رفتارهایی که در محیط کار دارند، به محیط خانه وارد می‌شود. آنها یادآور روزها و شرایطی بودند که یا با همکاران و یا مدیر خود بر سر موضوعی دچار مشکل شده و یا تبعیض‌هایی که در مسیر ارتقای شغلی خود یا دریافت اضافه‌کاری تجربه کرده بودند، آشفتگی‌ها، غم‌ها و اندوه‌هایی بدان‌ها وارد کرده که در محیط خانه نیز با آنها همراه بوده و نتوانسته‌اند خود را فارغ از این مسائل ببینند. از سوی دیگر، پاسخ‌گویان این مطالعه محیط کار را برای فراموشی مسائل خانواده محیط مناسبی می‌دانستند و اظهار داشتند که به دلیل مشغله‌ی زیاد در محیط کار، زمان فکر کردن به مسائل داخل خانه فراهم نیست و گاه حتی فراموش می‌کنند که چه مشکلاتی در خانه داشتند. در واقع، تعارض کار خانواده به گونه‌ای تجربه‌شده است که گویی بیشتر مسائل و فشارها از محیط کار به خانه سرریز می‌شود و حالت عکس آن کمتر رخ داده است.

۱۲۶

۵-۵- استرس پنهان

یکی از تجربی که بسیاری از مادران شرکت‌کننده در این مطالعه بدان اشاره کردند، ترس‌ها و نگرانی‌هایی است که در محیط خانه، محیط کار، خانواده‌های پیرامونی (خانواده‌ی همسر و خانواده‌ی خود) تجربه کرده‌اند. در واقع، هر یک از آنها در موقعیت‌های مختلف به‌نوعی با اضطراب و استرس مواجه‌اند. پاسخ‌گوی شماره‌ی ۱۸ می‌گوید:

دل مشغولی همیشه هست، خونه‌ام فکرم سر کار است، سر کارم فکرم پیش خونه است. وقتی میام، خونه به‌هم ریخته است تمام و کمال انجام نمی‌شود تو خونه به فکر کار فردایم، مدام مضطربم چون همیشه مورد بازخواست هستیم هم از سمت خانواده هم همسر و هم رئیس.

این پاسخ‌گو در ادامه می‌گوید:

مجبورم زودتر از بقیه بروم از دور کاری هم استفاده می‌کنم، نگران این هستم که بگویند دیگر نیابید. اینجا نگاه منفی روی دور کاری است همین که اضافه کاری قطع میشه در حالی که تو خونه کار می‌کنیم یعنی کار در خانه به چشم آنها نمی‌آید.

افرادی که فرزند خردسال داشتند و برای شیردهی محل کار را زودتر ترک می‌کردند، به‌ویژه افرادی که وضعیت استخدامی آنها قراردادی بود و یا سابقه‌ی شغلی کمتری داشتند، ترس از اخراج، استرس نادیده گرفته شدن، استرس گرفتن برخی پست‌ها و یا کارها از فرد، استرس مورد بازخواست قرار گرفتن و کم‌کار تلقی شدن را داشتند.

پاسخ‌گوی شماره‌ی ۱۴ می‌گوید:

من قراردادی هستم. همش نگرانم تعدیل کنند. اینجا تو این اداره کار خیلی زیاده، اما سکوت می‌کنم سعی می‌کنم خیلی سخت و دقیق کارکنم. شده تا ساعت هفت گاهی کار می‌کنم چون نگرانم بیرونم نکنند.

از سوی دیگر، پاسخ‌گویان شرکت‌کننده در مطالعه با انواعی از استرس‌ها و اضطراب‌ها در خارج از محیط کار مواجه‌اند. استرس فاصله گرفتن از الگوی مادری و همسری بهنجار، استرس انگ مادر بد بودن، خوب مادری نکردن به مقدار کافی، ارزیابی در خصوص چگونگی خانه‌داری و تربیت فرزندان و... از مفاهیمی است که بیانگر استرس‌هایی است که از نظر پاسخ‌گویان همیشه در پس فکر و ذهن آنها نهفته است.

با توجه به یافته‌های فوق تجربه‌ی ترکیب کار و خانواده در بین زنان دارای فرزند زیر ۱۲ سال در قالب روایت زیر می‌گنجد:

مادران شاغل در دو جهان متفاوت رفت‌وآمد می‌کنند، یک جهان که بر روابط صمیمی و همدلی و عشق و علاقه و جهان دیگر بر هدفمندی، بازدهی، نظم و سلسله‌مراتب اداری بناشده. آنها دستیابی به فرصت‌های کاری و الگوی خانواده‌ی دودستمزدی را ضرورت اقتصادی و شاخصی از شأن و هویت اجتماعی تفسیر می‌کنند. باین حال انتظارات نقشی مضاعف و تعارض سه‌گانه زمانی، تنشی و رفتاری را با سختی تمام درک کردند. آنها تعارض کار - خانواده و تلاش برای ایجاد تعادل را به‌عنوان یک روند مداوم تجربه می‌کنند و مدام در مورد مرزهای کار و خانواده فکر و مذاکره می‌کنند. استرس پنهان ناشی از قضاوت‌های مکرر، انگ خوب نبودن در مادری به مقدار کافی و فرار از کار در وقت شیردهی تجربه‌ی دیروز نزدیک آنهاست.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه با هدف واکاوی و شناخت تجربه‌ی زیسته‌ی زنان شاغل در شهرداری از ایفای هم‌زمان نقش‌های شغلی و خانوادگی انجام شد. یافته‌ها نشان داد، زنان تجارب مختلفی از ایفای هم‌زمان کار - خانواده دارند. آنها دو محیط کار و خانواده را متفاوت و منفک از یکدیگر توصیف کردند و ضمن اینکه به جنبه‌های مثبت اشتغال و حضور در فعالیت‌های دستمزدی اشاره می‌کردند، برخی فشارها و احساسات منفی در محیط کار و یا خانواده را تجربه کردند. تجربه‌ی زنان از ایفای نقش‌های شغلی و خانوادگی در چهار مضمون اصلی شامل «اشتغال زنان ضرورت اقتصادی، شأن اجتماعی، رفت‌وآمد در دو جهان مختلف، استرس پنهان و تعارض سه‌گانه» قرار گرفت.

در جامعه‌ی ایرانی، گرچه الگوی حاکم الگوی مرد نان‌آور خانواده است، با توجه به افزایش سطح تحصیلات زنان، توانایی‌های آنها به فعالیت‌های خانگی محدود نمی‌شود و زنان این توانایی را دارند که در عرصه‌های اقتصادی و اجتماعی نیز فعالیت کنند. در مطالعات متعددی، تمایل زنان برای ورود به بازار کار بعد از اتمام تحصیلات نشان داده شده است. همسو با مطالعه‌ی رفعت‌جاء و خیرخواه (۱۳۹۲) یافته‌های این مطالعه مؤید این نکته است که اشتغال برای زنان صرف‌نظر از استقلال مالی، اهمیت اجتماعی و روان‌شناختی دارد. در این مطالعه، زنان هویت‌های جافتاده و سنتی خود را بازاندیشی کرده، آگاهانه تلاش کردند هویتی بیش از زندگی خانگی و خانوادگی داشته باشند. آنها با حضور در محیط کار نه تنها دایره‌ی روابط و تعاملاتشان را گسترش داده، به طیف متنوعی از اطلاعات دست‌یافته‌اند که توانسته این بستر را برای آنها آماده کند تا نگرش‌ها و نقش‌های خود را در خانواده و جامعه ارزیابی و بازبینی کنند. آنها شاغل بودن خود را بخشی از هویت اجتماعی می‌دانند که نقش زیادی در رسیدن به خودباوری، ارتقاء، تحرک و شأن اجتماعی آنان داشته و در ابعاد مختلف زندگی آنها تغییر ایجاد کرده است.

افراد هرروز در دو جهان متفاوت با رفتارها و هنجارهای متفاوتی حرکت می‌کردند. کار و خانه دو حوزه‌ی جداگانه است؛ معمولاً ساعات روز به محیط کار و ساعات بعدازظهر و به‌ویژه شب به فضای خانه اختصاص دارد. آورده‌های هر دو جهان متفاوت است؛ در یکی افراد در جست‌وجوی مداوم افزایش سطح درآمد و موفقیت و در دیگری افراد به دنبال حس رضایت و داشتن روابط صمیمی و شادی و نشاط بین اعضای خانواده هستند. در محیط کار بازدهی شغلی و مسئولیت‌پذیری اهمیت دارد و در خانه اعضای خانواده در جست‌وجوی عشق، آرامش و محبت هستند. این یافته‌ها در مطالعات کلارک و نظریه‌ی مرز کار و خانواده نیز مشاهده می‌شود.

یافته‌ها در این مطالعه نشان داد، ضمن نتایج مثبت اشتغال زنان در بیرون از منزل، آنها تجربه‌ی تعارض سه‌گانه، زمانی، تنشی و رفتاری داشته‌اند. برخی به دلیل حضور در محیط کار، فرصت رسیدگی به تمام امور داخل خانه و نگهداری از فرزندان را ندارند. بسیاری از آنها به‌ویژه افرادی که فرزند خردسال زیر شش سال یا کودک وابسته داشتند تا ساعات پایانی شب به کارهای خانه رسیدگی می‌کردند؛ بنابراین زمان استراحت آنها محدود بود. از سوی دیگر، به دلیل تعدد نقش‌ها و تعارض زمانی با انواعی از تنش‌ها و استرس‌ها مواجه بودند. همه‌ی این شرایط باعث شده بود، آنها احساس نشاط و رضایتمندی کمتری داشته باشند. در این مطالعه، هر سه نوع تعارضی که گرینهاوس و بیوتل (۲۰۰۳، ۲۰۰۵) بدان اشاره می‌کنند، دیده شد. در واقع، به دلیل تعدد انتظارات شغلی و خانوادگی و ناتوانی در رسیدگی و ایفای کامل نقش‌ها در محیط خانواده، تنش‌های روحی، فشار و اضطراب زیادی را تحمل می‌کنند.

تعارض کار - خانواده - که از فشار نقش‌های شغلی نشئت گرفته است - در عملکرد فردی در محیط خانه اثر گذاشته است؛ به‌گونه‌ای که افراد برای تکمیل و ایفای نقش‌های خود در خانواده دچار مشکلاتی شده‌اند و فشار و خستگی، اضطراب و آشفتگی خود و اعضای خانواده را موجب شده است. یافته‌های مطالعه با نتایج فرون و همکاران همسو است. این محققان نیز در مطالعه‌ی خود روی کارمندان زن و مرد نشان دادند که بیشتر کار موجب اختلال در زندگی می‌شود تا اینکه زندگی در کار اختلال ایجاد کند. طبق نظریه‌ی سرریزشدن می‌توان گفت، تعارض کاری به حوزه‌ی نقش‌های خانوادگی ریزش پیدا کرده است و در نتیجه آنها تعارض را از کار به خانواده تجربه می‌کنند. این یافته در مطالعات پیشین نیز حاصل شده است (رازقی نصرآباد و همکاران ۱۳۹۴، صادقی و شهابی ۱۳۹۸، رازقی نصرآباد ۱۳۹۸).

پاسخ‌گویان این مطالعه ادعان داشتند که احساسات و رفتارهایی که در محیط کار دارند، به محیط خانه وارد می‌شود. در مقابل، محیط کار را برای فراموشی مسائل خانواده محیط مناسبی می‌دانند و اظهار داشتند که به دلیل مشغله‌ی زیاد در محیط کار، زمان فکر کردن به مسائل داخل خانه فراهم نیست و گاه حتی فراموش می‌کنند که چه مشکلاتی در خانه داشتند. آنها عملکرد خود را در محیط کار مثبت ارزیابی می‌کردند و به تلاش‌های مضاعف برای انجام کار بدون نقص و به‌صورت کامل اشاره داشتند. البته از آنجاکه آنها تا پاسی از شب به کارهای داخل خانه رسیدگی می‌کنند، نمی‌توان اثرات این فشار نقش را بر کار نادیده گرفت. همچنان که زونکوویچ (Zvonkovic, 2006) و همکاران نیز در مطالعه‌ای اشاره کردند، به دلیل اینکه مادران در خانه مدتی را در کار خانگی سپری می‌کنند و فعالیت‌های شبانه خود را انجام می‌دهند و با ایفای این

نقش‌های متعدد، وقت و انرژی آنها به پایان می‌رسد و - این امر - ممکن است، تأثیرات زیادی در محیط کار داشته باشد. پاسخ‌گویان در این مطالعه این تأثیرپذیری را اندک می‌دانستند و به نظرشان معمولاً کار را دقیق و کامل انجام می‌دهند.

بنابراین این یافته که در نظریه‌ی سرریز شدن نیز بر آن تأکید شده است، در این مطالعه به این صورت بیشتر جلوه می‌کند که مسائل و استرس‌ها از محیط کار به خانه سرریز می‌شود و حالت عکس آن کمتر رخ داده است. یافته‌های این مطالعه همسویی چندانی با نظریه‌ی پلک و نتایج مطالعه‌ی داکس بوری و هیگینز ندارد. پلک در طرح نظریه‌ی تأثیرپذیری نامتقارن نقش‌های کاری و خانوادگی مطرح می‌کند که نقش‌های زنان در خانه، نقش‌های آنها در محیط کار را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، زیرا زنان به‌طور سنتی و برحسب تقسیم‌کار، مسئولیت اصلی در اداره‌ی امور و خواسته‌های خانواده را دارند. در نتیجه، آنها تعارض را از خانواده به کار تجربه می‌کنند.

در مجموع، یافته‌های این مطالعه نشان داد، کارکنان شاغل که فرزند زیر ۱۲ سال دارند، تعارض کار - خانواده و تلاش برای ایجاد تعادل را به‌عنوان یک‌روند مداوم تجربه می‌کنند و مدام در مورد مرزهای کار و خانواده فکر و مذاکره می‌کنند؛ بنابراین لذا لازم است، درک پیچیده‌تری از نیازهای مختلف مادران شاغل وجود داشته باشد. در کشور ما نیز همانند بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته، دستیابی به تحصیلات خوب و مشارکت در بازار کار به ویژگی‌های اصلی برنامه‌های زندگی بسیاری از زنان تبدیل شده است. تسهیل اشتغال زنان و کاهش تعارض کار - خانواده، در شرایطی که خانواده‌ها نیازمند مشارکت اقتصادی زنان هستند و زنان نیز تمایل زیادی به اشتغال دارند، نیازمند تغییرات اساسی در ساختار شغلی، قوانین و سیاست‌های حمایت از خانواده و تسهیل برون‌سپاری مسئولیت‌های خانگی و حمایت از افزایش مشارکت مردان در امور داخل خانه است. اجرای شماری از سازوکارهای حمایتی به‌منظور تعادل کار - خانواده می‌تواند، هزینه‌ی فرصت شغلی زن را - که ناشی از فرزندآوری است - کاهش دهد. برقراری سیستم‌های متنوع حمایتی که منابع تکمیلی را برای والدین در شکل‌های مختلف نظیر کمک‌هزینه‌های نقدی، گزینه‌های مختلف مراقبت از کودک، انعطاف روزها و ساعات کاری و ارائه‌ی خدمات ضروری برای تربیت فرزندان فراهم می‌کند، باعث می‌شود که مادران شاغل مانند سایر زنان تعارض کمتری را احساس کنند. اجرای برنامه‌های حمایت از خانواده می‌تواند به کیفیت خانواده، کاهش تعارضات خانوادگی و بهبود روابط زوجین و اعضای خانواده منجر شود. همچنین می‌تواند در ارتقای کیفی اشتغال زنان، بازدهی بالاتر در محیط کار و در نهایت توسعه‌ی اقتصادی کشور مؤثر باشد. بر اساس نظرات پاسخ‌گویان این مطالعه و تحلیل‌های نهادی، برخی پیشنهاد‌های این مطالعه به شرح زیر است:

تخصیص بودجه برای اجرای سیاست‌های حمایت از خانواده؛ انعطاف‌پذیری کار از حیث ساعت کاری؛ نوع کار و مکان؛ ارتقای نظام مراقبت از کودک؛ گسترش مراکز روزانه‌ی مراقبت از کودک؛ گسترش مراکز یارانه‌ای مراقبت از کودک؛ افزایش سقف حمایت مالی برای مهدکودک؛ حمایت از مادران دارای فرزند در سن مدرسه؛ وجود مکان‌هایی با برنامه‌های مناسب برای بعد از ساعات مدرسه؛ تنوع در اشکال مرخصی مرتبط با فرزندآوری؛ تداوم و توسعه طرح‌های والدگری مشارکتی و ...

مطالعه‌ی حاضر با رویکرد کیفی و با نمونه‌ی کوچکی از مادران دارای فرزند خردسال در برخی ادارات و مناطق شهرداری شهر تهران انجام شد که به همه شهرداری‌های کشور و یا کلیه‌ی زنان شاغل تعمیم‌پذیر نیست؛ بنابراین انجام دادن مطالعه‌ی پیمایشی که بتواند یافته‌های حاصل‌شده در این مطالعه را در جامعه‌ی بزرگ‌تری آزمون کند، پیشنهاد می‌شود. همچنین تعارض کار - خانواده به مادران شاغل منحصر نمی‌شود، بلکه مردان و به‌ویژه پدران دارای فرزند خردسال نیز با فشار نقش و تعارض نقش مواجه‌اند. مطالعات انجام‌شده در کشور ما عمدتاً بر زنان تمرکز داشتند؛ بنابراین انجام دادن مطالعات کیفی و پیمایشی که مردان را در نظر بگیرد، پیشنهاد می‌شود.

منابع

- ◀ توسلی، غلامعباس، (۱۳۸۰). *نظریه‌های جامعه‌شناسی*، تهران، انتشارات سمت.
- ◀ رازقی نصرآباد، حجه بی بی، ملیحه علی مندگاری و علی محمدی پور ندوشن، (۱۳۹۴). «بررسی تعارض کار- خانواده و رابطه آن با رفتار باروری (مطالعه ای در بین زنان شاغل در اداره آموزش و پرورش شهر یزد)»، *نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران*، د ۱۹، ش ۱۰.
- ◀ رازقی نصرآباد، حجه بی بی، میمنت حسینی چاوشی و محمد جلال عباسی شوازی، (۱۴۰۰). «تأثیر نگرش و تقسیم کار جنسیتی روی فاصله تولد اول تا دوم در شهر تهران»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، د ۲، ش ۳۲.
- ◀ رازقی نصرآباد، حجه بی بی و زینب حسینی، (۱۳۹۸). «مطالعه‌ی تجربه‌ی ایفای هم‌زمان نقش شغلی- خانوادگی در مادران شاغل دارای فرزند خردسال»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، د ۳، ش ۳۰.
- ◀ ربانی خوراسگانی، علی، فرشته قیصریه نجف‌آبادی و سعیده الهی دوست، (۱۳۹۲). «مطالعه‌ی پدیدارشناسانه درباره‌ی تجربه‌ی زیسته‌ی مدیران زن در اصفهان»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، د ۴، ش ۲۴.
- ◀ رستگار خالد، امیر، (۱۳۸۳). «زنان شاغل و بررسی تأثیر منابع کنترل فشار بر ترکیب نقش‌های خانوادگی- شغلی آنان»، *بانوان شیعه*، ش ۸.
- ◀ رفعت جاه، مریم و مرجان ربیعی، (۱۳۹۴). «مطالعه تعدد نقش و سلامت روان در زنان سرپرست خانوار (با تأکید بر زنان دست‌فروش مترو)»، *اولین همایش نقش زن در سلامت جامعه*، تهران.
- ◀ شیعه، اسماعیل، (۱۳۸۲). «لزوم تحول مدیریت شهری در ایران»، *جغرافیا و توسعه*، د ۱، ش ۱.
- ◀ صادقی، رسول و زهرا شهابی، (۱۳۹۸). «تعارض کار و مادری: تجربه گذار به مادری زنان شاغل در شهر تهران»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، د ۳۰، ش ۱.
- ◀ علی‌نژاد، منوچهر و سیده زینب موسوی، (۱۴۰۰). «مطالعه‌ی رفتار کارآفرینانه زنان شهر یزد: از ساختارهای تحمیلی خوداشتغالی تا بازتعریف اجتماعی منتهی به آفرینشگری موقعیت»، *مطالعات راهبردی زنان*، د ۲۳، ش ۹۲.
- ◀ فتحی‌پور، پری و صمد رسول‌زاده اقدم، (۱۳۹۶). «بررسی تعارض کار، خانواده- کار در بین زنان شاغل در نهادهای دولتی شهر تبریز»، *مطالعات جامعه‌شناسی*، د ۱۰، ش ۳۶.
- ◀ کوزر، لوئیس و برنارد روزنبرگ، (۱۳۸۵). *نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناسی*، ترجمه فرهنگ ارشاد، تهران: نشرنی.
- ◀ کوئن، بروس، (۱۳۷۵). *درآمدی بر جامعه‌شناسی*، ترجمه محسن ثالثی، تهران: توتیا.

◀ گروسی، سعیده، (۱۳۸۹). 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*، د ۷، ش ۱.

◀ مسعودیفر، یوسف، (۱۳۹۷). «مدیریت، ساماندهی و بهبود خدمات شهری (مدیریت مواد زائد جامد)»، *مجله علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه تبریز*، ش ۲۵.

◀ مقصودی، سوده و زهرا بستان، (۱۳۸۳). «بررسی مشکلات ناشی از هم‌زمانی نقش‌های خانگی و اجتماعی زنان شاغل شهر کرمان»، *مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان*، د ۲، ش ۵.

◀ نبوی، عبدالحسین و مرضیه شهریاری مرضیه، (۱۳۹۱). بررسی تأثیر محرک‌های تنش‌زا و حمایت اجتماعی در خانواده بر تعارض خانواده با کار (مورد مطالعه: زنان شاغل ادارات دولتی شهر اهواز). *مجله جامعه‌شناسی ایران*، د ۱۳، ش ۱ و ۲.

▶ Allen TD، DEL، Herst، CS Bruck & M، Sutton (2000). "Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research", *Journal of Occupational Health Psychology*, 5: 23.

▶ Aryee، S. D. Fields، & V. Luk، (1999). "A cross-cultural test of a model of the work-family interface", *Journal of Management*, 25(4).

▶ Braun، V. & V. Clarke، (2006)، "Using thematic analysis in psychology"، *Qualitative Research in Psychology*، Vol. 3، No. 2.

▶ Carlson DW، (1999). "Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict"، *J Vocat Behav.* 55: 22.

▶ Clark، S.C. (2000). "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance"، *Human Relations*، 53(6).

▶ Clark، J. M. (1997). "Role strain on working mothers". Missouri western state college. 1.

▶ Duxbury، L. E. & C. A. Higgins (1991). "Gender differences in work-family conflict". *Journal of Applied Psychology*، 76(1).

▶ Eagly، A. H. W. Wood، &، M. C. Johannesen-Schmidt (2004). Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: Implications for the Partner Preferences of Women and Men. In A. H. Eagly، A. E. Beall، & R. J. Sternberg (Eds.)، *the psychology of gender* (pp. 269-295). The Guilford Press.

- ▶ Frone, M. R. M. Russell, & M. L. Cooper, (1992). "Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface", *Journal of Applied Psychology*, 77.
- ▶ Gatrell, C. (2007). "A fractional commitment? Part-time work and the maternal body", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 18, No. 3.
- ▶ Gatrell, C. J. & C.L. Cooper (2008). "Work-life balance: working for whom", *European Journal of International Management*, 2(1).
- ▶ Greenhaus, J. H. K. M. Collins, & J. Shaw, (2003). "The relation between work-family balance and quality of life", *Journal of Vocational Behaviour*, 63.
- ▶ Greenhaus, J. H. & N. J. Beutell (1985). "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review* 10.
- ▶ Grünenfelder, J (2013) Discourses of gender identities and gender roles in Pakistan: Women and non-domestic work in political representations. *Women's Studies International Forum*, 40.
- ▶ Grzywacz, J. G. D. M. Almeida, & D. A. McDonald, (2002). "Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force", *Family Relations*, 51(1).
- ▶ Jamal, M. (2004). "Burnout, stress and health of employees on non-standard work schedules: A study of Canadian workers", *stress and Health* 20(3).
- ▶ Jones F, & RJ Burke, M Westman (2006). *Work-life balance: a psychological perspective*. Psychology Press, New York: NY.
- ▶ Kanter, R. M (1989). "Work and Family in the United States: A Critical Review and Policy Agenda. *Social Science Frontiers*". New York: Russell Sage Foundation, (Reprintings: Chapters 1-3 in *Family Business Review* (featured classic), 2.

- Mauno, S. U. Kinnunen, & M. Rantanen, (2011). "Work-family conflict and enrichment and perceived health: Does type of family matter?", *Family Science*, 2.
- Nohe, C. L. L. Meier, K. Sonntag, & A. Michel, (2015). "The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain", *Journal of Applied Psychology*, 100(2).
- Rapoport, R. & R. N. Rapoport, (1971). "Further considerations on the dual career family", *Human Relations*, 24.
- Sandelowski M. (1995). "Focus on qualitative methods: sample size in qualitative research". *Research in Nursing and Health* 18.
- Staines, G (1980). "Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork". *Human Relations*, 33(2).
- Stier. H. Sela-Dotan (2007). Timing of Childbirth and Employment Consequences: The Israeli Case. Prepared for presentation at the Brno Meeting of ISA-RC28 on Social Stratification.
- Voydanoff, P. (2005). "Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach", *Journal of Marriage & the family* 67.
- Zvonkovic, A. M. M. L. Notter & C. L. Peters, (2006). "Family Studies: Situating Everyday Family Life at Work, in Time, and Across Contexts. In M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek, & S. Sweet (Eds.)", *the work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches* (pp. 141-164). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.