

Studying the Narrative of Workaholic Programmers about Work-Family Relationships: A Gender Approach

Azadeh Shafiei¹ , Abbas Nargesian² , Abouali Vedadhir³ 

Abstract

Background & Purpose: Family life and professional life are two inseparable components in people's lives; in such a way that the secret of people's success depends on advancing their goals in these two areas. If a person faces problems and challenges in his professional or family life, their side effects spread through the individual, organization, and the society. The aim of this research is to analyze the narrative inquiry of workaholic programmers from the work-family interface through a gender approach.

Methodology: The current qualitative research is a research narrative in terms of interpretive paradigm, inductive theory development approach, and narrative research in terms of research strategy. The data collection instruments are a semi-structured and an open-ended interview. To reach the required data, the interviews continued until saturation was reached, and finally, according to the defined standards and based on targeted sampling, a maximum of 30 participants (15 female and 15 male participants) participated in the current research. Thematic narrative analysis was used to identify the themes and describe the experiences of the participants.

Findings: The results uncovered that the general narrative of workaholic women and men differ in the factors affecting work-family relationships, and some factors lead to the strengthening of work-family relationships and others result in addiction to work increases. According to this research, among women, family factors including family orientation, work-family fit, work-family integration, and supportive family lead to more balance between work and family since women have more roles, duties, and responsibilities in home affairs. Also, from the point of view of male programmers, organizational factors such as work addiction, forced overtime, extreme work, income generation, and lack of support from the organization lead to more work addiction and disrupting the work-family balance.

Conclusion: Due to the fact that men are the breadwinners and provide the living expenses, which have been entrusted to them for a long time and in a traditional way, if they find themselves in unfavorable economic conditions and are unable to provide for the expenses, they tend to become more addicted to work.

Keywords: Work-family conflict, Work-family enrichment, Work-family balance, Work-family integration, Narrative inquiry.

Article Type:
Research-based

Corresponding Author:
Abbas Nargesian

© Authors

Received:
August 07, 2023

Received in revised form:
October 06, 2023

Accepted:
October 21, 2023

Published online:
October 27, 2023

Citation: Shafiei, Azadeh, Nargesian, Abbas & Vedadhir, Abouali (2023). Studying the Narrative of Workaholic Programmers about Work-Family Relationships: A Gender Approach. *Journal of Human Resource Studies*, 13(3), 26-51. <https://doi.org/10.22034/JHRS.2023.184116>

1. PhD Candidate, Department of Business Management, Ares International Campus, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: shafiei.azadeh@ut.ac.ir
2. Associate Prof., Department of Leadership and Human Capital, Faculty of Public Administration and Organizational Sciences, College of Management University of Tehran. Tehran, Iran. E-mail: anargesian@ut.ac.ir
3. Prof., Department of Anthropology, Faculty of Social Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: vedadha@ut.ac.ir

مطالعه روایت برنامه‌نویسان کارشیفته از مناسبات کار - خانواده: رویکرد جنسیتی

آزاده شفیعی^۱، عباس نرگسیان^۲، ابوعلی ودادهیر^۳

چکیده

نوع مقاله: پژوهشی

نویسنده مسئول: عباس نرگسیان
© نویسندگان

زمینه و هدف: زندگی خانوادگی و شغلی دو جزء جدایی‌ناپذیر در زندگی افراد محسوب می‌شود؛ به گونه‌ای که رمز موفقیت افراد، به پیشبرد اهدافشان در این دو حوزه وابسته است. چنانچه فرد در بُعد زندگی شغلی یا خانوادگی خود، دچار مشکل و چالش شود، عوارض آن، هم فرد و هم سازمان و هم سطح جامعه را دربرمی‌گیرد. هدف از پژوهش حاضر، مطالعه داستان‌ها و تجربه‌های برنامه‌نویسان کارشیفته، از مناسبات کار - خانواده با رویکرد جنسیتی است.

روش: پژوهش کیفی حاضر از حیث پارادایم تفسیرگرایی، رویکرد تدوین نظریه استقرایی و از حیث استراتژی پژوهش، روایت‌پژوهی است. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پایان باز است که به منظور رسیدن به داده‌های لازم، مصاحبه‌ها تا رسیدن به حد اشباع ادامه یافت و در نهایت، طبق استانداردهای تعریف‌شده و بر مبنای نمونه‌گیری هدفمند، ۳۰ نفر (۱۵ زن و ۱۵ مرد) در پژوهش حاضر مشارکت کردند. از تحلیل روایت مبتنی بر مضمون، برای شناسایی مضامین و شرح تجربه‌های مشارکت‌کنندگان استفاده شد.

یافته‌ها: در بررسی‌های انجام‌شده مشخص شد که روایت کلان زنان کارشیفته با روایت کلان مردان کارشیفته در خصوص عوامل اثرگذار بر مناسبات کار - خانواده، متفاوت است و بعضی از عوامل به تقویت مناسبات کار - خانواده و بعضی دیگر به کارشیفتگی بیشتر منجر می‌شود. بر اساس این پژوهش، در بین زنان، عوامل خانوادگی از جمله خانواده‌محوری، تناسب کار - خانواده، یکپارچگی کار - خانواده و خانواده حمایتگر، به برقراری تعادل بیشتر بین کار و خانواده افراد منجر می‌شود؛ زیرا زنان در امور خانه، نقش، وظایف و مسئولیت‌های بیشتری را برعهده دارند. از نظر مردان برنامه‌نویس، عوامل سازمانی، از جمله کارشیفتگی، اضافه‌کاری اجباری، کار افراطی، درآمدزایی و عدم حمایت سازمان، به کارشیفتگی بیشتر و برهم‌خوردن تعادل کار - خانواده منجر می‌شود.

نتیجه‌گیری: مردان به دلیل نان‌آور بودن و تأمین هزینه‌های زندگی که از دیرباز و به صورت سنتی بر عهده آن‌ها بوده است، چنانچه در وضعیت نامطلوب اقتصادی و ناتوانی در تأمین هزینه‌ها، قرار بگیرند، به سمت کارشیفتگی بیشتر سوق پیدا می‌کنند.

کلیدواژه‌ها: تعارض کار - خانواده، غنی‌سازی کار - خانواده، تعادل کار - خانواده، یکپارچگی کار - خانواده، روایت‌پژوهی

دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۱۶

بازنگری: ۱۴۰۲/۰۷/۱۴

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۲۹

انتشار: ۱۴۰۲/۰۸/۰۵

استناد: شفیعی، آزاده، نرگسیان، عباس و ابوعلی، ودادهیر (۱۴۰۲). مطالعه روایت برنامه‌نویسان کارشیفته از مناسبات کار - خانواده: رویکرد جنسیتی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۳(۳)، ۲۶-۵۱.
DOI: <https://doi.org/10.22034/JHRS.2023.184116>

shafiei.azadeh@ut.ac.ir

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، پردیس بین‌الملل ارس، تهران، ایران. رایانامه:

anargesian@ut.ac.ir

۲. دانشیار، گروه رهبری و سرمایه، دانشکده مدیریت دولتی و علوم سازمانی، دانشکده‌گان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه:

vedadha@ut.ac.ir

۳. استاد، گروه آموزشی انسان‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه:

<http://www.jhrs.ir>

This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

ناشر: دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری
مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۲، پاییز، دوره ۱۳، شماره ۳، ص. ۲۶-۵۱
شاپای الکترونیک: ۲۷۸۳-۰۶۲۴

مقدمه

زندگی خانوادگی و شغلی، دو جزء جدایی‌ناپذیر در زندگی افراد محسوب می‌شود؛ به‌گونه‌ای که رمز موفقیت افراد، به پیشبرد اهداف آن‌ها در این دو حوزه وابسته است. چنانچه فرد در بُعد زندگی شغلی یا خانوادگی خود با مشکل مواجه شود، عوارض آن فرد، سازمان و سطح جامعه را دربرمی‌گیرد (زارع، توکلی و کرمی، ۱۳۹۴). یکی از دلایل افزایش توجه پژوهشگران به حوزه کار خانواده طی سال‌های اخیر، تغییر ماهیت «نقش‌های جنسیتی»، تغییر ماهیت «کار - خانواده» و تغییر شکل و ماهیت «خانواده‌ها»، «مشاغل» و «حرفه‌ها» است. اصطلاحات بررسی‌شده در حوزه پژوهش‌های مناسبات کار - خانواده شامل تبادل، تعارض، تسهیل، غنی‌سازی، تناسب و توازن کار - خانواده، کار - زندگی، کار و غیر کار و کار - خانه است (کاوی، حسن‌پور، جعفری نیا و وکیلی، ۱۴۰۰؛ هولمس، توماس، پترز و هیل^۱، ۲۰۲۰؛ وو، سونگ، پروکتار و چن^۲، ۲۰۲۲؛ کلی، لبارون بلک، هیل و متر^۳، ۲۰۲۱؛ پاول، گرینهاوس، آلن و جانسون^۴، ۲۰۱۹). در پژوهش‌های بررسی‌شده حوزه کارشفتگی، به مناسبات کار - خانواده، مستقیم و واضح اشاره نشده و به‌طور عمده، به نارضایتی، افسردگی، خستگی، تعارضات فردی، سازمانی و گروهی و فرسودگی پرداخته شده است. همچنین، کارشفتگی در گروه‌های مختلف و جامعه‌های آماری بررسی شده که این پژوهش‌ها در نسل جدید (ملقب به Z یا α)^۵ و به‌خصوص صنعت فناوری اطلاعات انطباق ندارد. برنامه‌نویسی و شغل‌های مرتبط با صنعت فناوری اطلاعات، قواعد خاص خود را دارند، برنامه‌نویسان بیشترین زمان خود را پشت کامپیوتر می‌گذرانند و به‌قدری سرگرم کار هستند که موارد فردی و خانوادگی خود را از یاد می‌برند. شغل برنامه‌نویسی، به تمرکز بالا نیاز دارد؛ از این رو برنامه‌نویسان ترجیح می‌دهند شب‌ها بیدار بمانند تا دور از ارتباطات خانوادگی و تعاملات روزمره بتوانند کدنویسی کنند. با توجه به شیوع کرونا و تمرکز سازمان‌ها به دورکاری، به‌خصوص در صنعت فناوری اطلاعات و شغل برنامه‌نویسان، روی کار آمدن نسل جدید، پیشرفت تکنولوژی، حذف فاصله‌ها، ایجاد رویه دورکاری^۶، خدمات ۷/۲۴ و غیره، دیگر نمی‌توان کار را از خانواده تفکیک کرد و اهمیت بررسی مناسبات کار - خانواده به‌شدت احساس می‌شود. یادآوری می‌شود که به‌طور کلی این مقوله به‌ویژه در صنعت نام‌برده مغفول مانده است. در پژوهش حاضر تلاش بر این است تا با به‌کارگیری روش روایت‌پژوهی، تجربه زیسته برنامه‌نویسان از کارشفتگی و تأثیر آن بر مناسبات کار - خانواده و جنسیت، فهم و نگاه‌شده شود. به‌دلیل استفاده از رویکرد کیفی و به‌کارگیری روش روایت‌پژوهی در این پژوهش بدون پیش‌داوری، تجربه برنامه‌نویسان از کارشفتگی و تأثیر آن بر مناسبات کار - خانواده، فهم و نگاه‌شده می‌شود که در گذشته به‌طور دقیق به آن توجه نشده است، از این رو می‌تواند شکاف موجود در ادبیات و مبانی تفکری را تا حد شایان توجهی پوشش دهد. در

1. Holmes, Thomas, Petts & Hill

2. Wu, Song, Proctor & Chen

3. Kelley, LeBaron-Black, Hill & Meter

4. Powell, Greenhaus, Allen & Johnson

۵. نسل Z یا نسل اینترنت به افرادی تلقی می‌شود که بین سال‌های ۱۹۹۵ تا ۲۰۱۰ متولد شده‌اند. این نسل از همان ابتدای کودکی وقتی چشمان خود را به دنیا گشود، توانست پیشرفت اینترنت و سایر ابزارهای هوشمند دنیا را ببیند و به همین دلیل، به آن نسل اینترنت یا بومی‌های دیجیتال گفته می‌شود. افراد این نسل، به حرفه خود تعهد زیادی دارند؛ اما تعهد سازمانی ندارند و بیشتر به‌سمتی می‌روند که بتوانند منافع بیشتری کسب کنند.

۶. دورکاری با اصطلاحاتی همچون کار مجازی (virtual working)، ارتباطات از راه دور (telecommuting) و کار دیجیتال (digital work) هم به‌کار می‌رود. در این پژوهش، از واژه «دورکاری» (telework) استفاده می‌شود. دورکاری از دهه ۱۹۷۰ به‌عنوان شیوه کار انعطاف‌پذیر در مقابل شیوه کار سنتی محبوبیت پیدا کرده است (رولر، هایدن، چدوتل و دوماس، ۲۰۱۸؛ سانتانا و کوبو، ۲۰۲۰).

ضمن، یکی از دغدغه‌های مهم در جوامع امروزی، مشارکت زنان در محیط‌های کاری و تعدد خانوارهای دوشاغلی (زن و مرد) است. در شرایط ایدئال انتظار می‌رود افراد بتوانند بین جنبه‌های شغلی و خانوادگی خود تعادل برقرار کنند، اما مشارکت هم‌زمان زن و مرد در خانواده سبب ایجاد ناهماهنگی و بی‌تعادلی در امور مرتبط با خانواده و شغل می‌شود. وجود تعارضات بین خواسته‌های کار و خانواده، به ایجاد فشار روانی در خانواده و محل کار منجر می‌شود که سلامت افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (زارع و همکاران، ۱۳۹۴؛ جاگا و اولیر مالاتره^۱، ۲۰۲۲). با توجه به بررسی نشدن تفاوت‌های جنسیتی در تجربه‌های مرتبط با کارشيفتگی و مناسبات کار - خانواده در پژوهش‌های گذشته، در این پژوهش، به تفاوت‌های جنسیتی در تجربه‌ها و روایت‌های افراد توجه شده است. در پژوهش حاضر تلاش شده است تا ضمن بهره‌گیری از مباحث پایه‌ای و تعریف‌شده برای کارشيفتگی و مناسبات کار - خانواده و با استفاده از معنا بخشیدن به تجارب افراد، به تبیین یک چارچوب اثرگذار پرداخته شده و به دانسته‌های صنعت فناوری اطلاعات و برنامه‌نویسان، کمک شایسته‌ای شود. هدف از این پژوهش، پاسخ به این پرسش است که «روایت برنامه‌نویسان زن و مرد کارشيفته از مناسبات کار - خانواده چیست؟».

پيشينه نظری پژوهش

کارشيفتگی

واژه «کار» معانی خاصی در زمینه‌های مختلف دارد، اما عمومی‌ترین مفهوم کار شامل عملی است که افراد به‌طور روزمره در آن مشارکت می‌کنند. در سال ۲۰۰۹، دو پژوهشگر از کار تعریفی ارائه داده‌اند که عبارت است از: کلیه مواردی که افراد نیاز دارند، می‌خواهند یا مجبورند انجام دهند (خزاعلی و رصافیانی، ۱۳۹۰). نخستین بار وین اوتس^۲ (۱۹۷۱)، کشیش و روان‌شناس آمریکایی در کتاب خود با موضوع *اعتراقات/ معتاد به کار*، کارشيفتگی^۳ را مطرح کرد، اما واژه کارشيفتگی، در دهه ۱۹۹۰ گسترش یافت. در فرهنگ لغت امریکن هربیتج^۴، کارشيفتگی فردسی است که به کار، نیاز بی‌امان و وسواس‌گونه دارد. اسپنس و رابینز^۵ (۱۹۹۲) نخستین تعریف آکادمیک واژه کارشيفتگی را بیان کردند. از دیدگاه آن‌ها، کارشيفتگی از نگرش‌ها و برداشت‌های افراد سرچشمه می‌گیرد و سه خصوصیت را شامل می‌شود: دل‌بستگی و عجین شدن با کار، تمایل یا اشتیاق درونی به کار و لذت بردن از کار. کارشيفتگی تاکنون با اصطلاحاتی همچون اعتیاد، اجبار و افراط، زیاده‌روی، سندرم کار بیش از حد، کار بیش از ۵۰ ساعت در هفته، وسواس، جبر، اشتیاق، برقراری پیوند روحی با کار، درگیری مستمر، اختلال و به‌هم‌ریختگی، اجبار درونی به کار کردن، بیش از حد نگران کار بودن و گاهی اشتیاق بیان شده است و تعداد اندکی از صاحب‌نظران به کارشيفتگی، از دیدگاه میل درونی، شدید و ذاتی به کار و حالت‌های رفتاری (زارعی متین و کهساری، ۱۳۸۹؛ رابینسون^۶، ۲۰۰۱؛ شوفلی^۷، ۲۰۲۱) نگریسته‌اند.

1. Jaga and Ollier-Malaterre
2. Wayne Oates
3. Workaholism
4. The American Heritage Dictionary of the English Language
5. Spence & Robbins
6. Robinson
7. Schaufeli

مناسبات کار - خانواده

در دهه‌های اخیر، پژوهشگران به واژهٔ مناسبات کار - خانواده (شوفلی، باکر و سالانوا^۱، ۲۰۰۶؛ گرینهاوس و پاراسورمان^۲، ۱۹۹۱؛ بلاویا و فرون^۳، ۲۰۰۵؛ بارلینگ و سورنسن^۴، ۱۹۹۷). توجه کرده‌اند. یکی از دلایل افزایش توجه پژوهشگران به حوزه کار - خانواده، طی سال‌های اخیر، تغییر ماهیت «نقش‌های جنسیتی»، تغییر ماهیت «کار - خانواده» و همچنین تغییر شکل و ماهیت «خانواده‌ها»، «مشاغل» و «حرفه‌ها» است. تبادل، تعارض، تسهیل، غنی‌سازی، تناسب و توازن کار - خانواده، کار - زندگی، کار و غیرکار و کار - خانه (کاوی و همکاران، ۱۴۰۰؛ هولمس و همکاران، ۲۰۲۰؛ وو و همکاران، ۲۰۲۲؛ کلی و همکاران، ۲۰۲۱؛ پاول و همکاران، ۲۰۱۹)، اصطلاحات بررسی شده در حوزهٔ پژوهش‌های مناسبات کار - خانواده است. پژوهش‌های انجام شده در حوزهٔ کار - خانواده نشان می‌دهد که روابط بین کار و خانواده، رابطهٔ پویا و پیچیده‌ای است که ابعاد شناختی، عاطفی، اجتماعی و رفتاری را دربردارد. با توجه به شیوع کرونا و تمرکز سازمان‌ها به دورکاری، به‌خصوص در حوزهٔ فناوری اطلاعات و شغل برنامه‌نویسان، اهمیت بررسی مناسبات کار - خانواده به‌شدت احساس می‌شود. یادآوری می‌شود که به‌طور کلی، این مقوله به‌ویژه در صنعت فناوری اطلاعات مغفول مانده است.

تعارض کار - خانواده

از تعارض کار - خانواده، به‌عنوان ناسازگاری بین نقش‌های کاری و خانوادگی یاد می‌شود. در واقع، وقتی فردی دو یا چند نقش هم‌زمان را برعهده دارد و این نقش‌ها، خواسته‌ها و انتظارات ناسازگارانه‌ای با هم دارند، درگیر تضاد و تعارض می‌شود. تضاد و تعارض کار - خانواده زمانی حادث می‌شود که فشارهای شغلی یا خانواده از دو طرف بر فرد وارد می‌شود؛ به‌گونه‌ای که مشارکت در نقش کاری یا خانوادگی برای فرد مشکل می‌شود. تعارض کار - خانواده بر کیفیت زندگی شغلی و خانوادگی فرد اثر منفی دارد و به کاهش سطح رضایت فرد از زندگی منجر می‌شود (حاتم، کشتکاران و محمدپور، ۱۳۹۲).

غنی‌سازی کار - خانواده

گرینهاوس و پاول^۵ (۲۰۰۶)، مفهوم غنی‌سازی کار - خانواده را این‌گونه تعریف کرده‌اند: «گستره‌ای که تجربه‌ها در یک نقش، کیفیت زندگی^۶ در نقش دیگر (کار یا خانواده) را بهبود می‌بخشد». غنی‌سازی بیانگر این است که اشتغال فرد در یک نقش (خانواده یا کار)، سبب افزایش توانایی شخص در نقش دیگرش (خانواده یا کار) می‌شود. غنی‌سازی زمانی حادث می‌شود که افزایش در منابع یکی از دو نقش کار یا خانواده، سبب بهبود عملکرد در نقش دیگر شده و به بهبود احساسات و عواطف منجر می‌شود. افرادی که در محیط کار از حمایت برخوردارند، در محیط خانواده روابط بهتری دارند و افرادی که در خانواده خود شرایط مطلوب را تجربه می‌کنند، در محیط کار نیز با اعتمادبه‌نفس و خودکارآمدی بیشتری فعالیت می‌کنند (طاهری، ۱۴۰۰).

1. Schaufeli, Bakker & Salanova
2. Greenhaus & Parasuraman
3. Bellavia & Frone
4. Barling & Sorensen
5. Greenhaus & Powell
6. Work-Family Enrichment
7. Quality of life

تعادل کار - خانواده

صاحب‌نظران معتقدند که برای تعادل کار - خانواده تعریف واحدی وجود ندارد؛ زیرا تعادل کار و خانواده، به معنای تعادل برابر نیست. در واقع، تعادل کار - خانواده، عملی برای مدیریت مؤثر زمان و تلاش در راستای آرزوهای شغلی و تحقق زندگی شخصی است. در دوران سستی، کار و زندگی شخصی، دو بخش متفاوت در نظر گرفته می‌شد که اولی مسئول تقویت دومی بود. به مرور، مرزهای کار و زندگی محو و نیاز به ادغام کار و خانواده دیده شد. بنابراین، زمانی که شرکت‌ها انتظار داشتند کارکنان ۲۴ ساعته در دسترس باشند، از طریق امکاناتی مانند سالن بدن‌سازی، مهدکودک، اتاق سرگرمی، بانک و حتی سوپرمارکت در محل کار، زندگی کارکنان را مدیریت کردند. به تدریج، کارکنان تمایل پیدا کردند که کار را در خانه انجام دهند و بدین ترتیب، اهمیت تعادل کار - خانواده مشهود شد (وشناوی پرساد^۱، ۲۰۱۷: ۶۸).

یکپارچگی و ادغام کار - خانواده

یکپارچگی کار - خانواده^۲، به میزان ادغام یا تقسیم‌بندی نقش‌های کاری با خانوادگی افراد اشاره دارد. طبق نظر جونز و کالمی^۳ (۲۰۰۶) انسجام و یکپارچگی کار - خانواده، مترادف تعادل کار - خانواده است (بیگی، شیرمحمدی و اوتای عبده^۴، ۲۰۱۹: ۱۲۹). ادغام کار - خانواده، سبب هم‌افزایی و ارتباط بین بخش‌های مختلف کار و خانواده می‌شود (پیس و اسکوتو^۵، ۲۰۲۲). عده‌ای از صاحب‌نظران به جای «تعادل»، از واژه «هماهنگی» استفاده کرده‌اند (هیل، لوونبرگ بال و شلینگ^۶، ۲۰۰۸: لوئیس و کوپر^۷، ۲۰۰۵؛ مک‌میلان، لین موریس و آپلی^۸، ۲۰۰۸). نظریه ادغام کار - خانواده، جنبه‌های تعارض و تسهیل ارتباطات کار - خانواده (وستمن و پیوتر کوفسکی^۹، ۱۹۹۹) را در بر می‌گیرد. بر اساس این نظریه، زیرسیستم‌های کار و خانواده، از طریق نفوذ در مرزهای یکدیگر (برونفنبرنر^{۱۰}، ۱۹۸۶) بر هم تأثیر می‌گذارند و رابطه دو سویه‌ای ایجاد می‌کنند (بیگی و دیگران، ۲۰۱۹). در خصوص مثال‌های پیاده‌سازی سیاست یکپارچگی و ادغام کار - خانواده، می‌توان به پاسخ‌دهی ایمیل‌های کاری در خانه و کنار خانواده یا خرید آنلاین برای خانه در محل کار اشاره کرد. در سازمان‌هایی که به یکپارچگی کار - خانواده اهمیت داده نمی‌شود، کارکنان از انجام وظایف شغلی در خانه و گپ‌زدن با خانواده در محل کار خودداری می‌کنند (پنگ، ایلیس و دیموتاکیس^{۱۱}، ۲۰۱۱: ۱۲۵). بعضی از برنامه‌های کاری برای ایجاد یکپارچگی کار - خانواده عبارت‌اند از: مرخصی ساعتی، روزانه، زایمان، بدون حقوق، استراحت در محیط کار، کار نیمه‌وقت، دورکاری و فشرده‌سازی مشاغل به صورت هفتگی (نرگسیان، فیاضی، نیری و علیزاده، ۱۴۰۰).

رابطه جنسیت با کار شیفته و مناسبات کار - خانواده

طبق نظریه پارسونز، وظیفه زن در خانواده تأمین نیازهای عاطفی و احساسی خانواده و وظیفه مرد، تأمین خواسته‌ها و

1. Vaishnavi Prasad
2. Work-family integration
3. Jones & kalmi
4. Beigi, Shirmohammadi & Otaye-Ebede
5. Pace & Sciotto
6. Hill, Loewenberg Ball and Schilling
7. Lewis & Cooper
8. McMillan, Lane Morris & Atchley
9. Westman & Piotrkowski
10. Bronfenbrenner
11. Peng, Ilies & Dimotakis

نیازهای مادی و اقتصادی خانواده است؛ یعنی طبق این نظریه، در مناسبات کار - خانواده، به بُعد کار مردانه و بُعد خانواده زنانه نگریده شده است (پورتر و آیمان^۱، ۲۰۱۰: ۴۱۸). بر اساس نظریه بایلبی^۲ (۱۹۸۹)، رفتار و عملکرد افراد در دو حوزه کار و خانواده، بر اساس تقسیم‌بندی جنسیتی کار شکل می‌گیرد؛ بدین معنا که مسئولیت اصلی و اولیه زنان شاغل، تحت‌تأثیر نقش‌های خانوادگی آن‌هاست، اما در خصوص مردان، نقش‌های کاری تحت‌تأثیر نقش‌های خانوادگی نیست (رستگار خالد، ۱۳۸۳). نتایج نشان داد که در بُعد ایجاد تعادل بین کار و امور مربوط زندگی و خانواده، زنان بیشتر از مردان در معرض کارشفتگی هستند (لوی^۳، ۲۰۱۵)؛ اما در پژوهش‌های کلی مربوط به کارشفتگی و جنسیت (بورک، ۱۹۹۹)، مشخص شد که مردان بیشتر از زنان دچار کارشفتگی می‌شوند. همچنین، طبق بررسی‌های انجام‌شده مشخص شد که مردان در برقراری تعادل و یکپارچگی (ادغام) کار- خانواده به دلیل مسئولیت کمتر، در خانه موفق‌ترند (پیس و اسکوتو، ۲۰۲۲؛ گاروسا هرماندز و دیگران^۴، ۲۰۱۳). در بررسی پژوهش‌های انجام‌شده مشخص شد که در خصوص جنسیت، کارشفتگی و تعادل و یکپارچگی (ادغام) کار- خانواده، به‌طور منسجم و منحصر مطالعه‌ی جامعی انجام نشده و فقط در بعضی مقاله‌ها، هر متغیر به‌طور مجزا بررسی شده است. از این رو با توجه به شکاف موجود، بررسی رابطه جنسیت با کارشفتگی و تعادل و یکپارچگی (ادغام) کار- خانواده به‌صورت جامع در این پژوهش انجام می‌شود.

پیشینه تجربی پژوهش

با بررسی پژوهش‌های مختلف در داخل و خارج ایران، پژوهشی با محتوا و رویکرد مشابه یافت نشد و مقاله حاضر از این حیث کاملاً بدیع و نوآور است. در بررسی پژوهش‌های انجام‌شده، بعضی از پژوهشگران از رویکرد کمی استفاده کرده‌اند (نیک‌بین، ۱۳۹۶؛ ابراهیمی، ۱۴۰۰؛ سیدنیوس و گایش^۵، ۲۰۱۶؛ کیم^۶، ۲۰۱۹؛ کاسین، تاون و لالان^۷، ۲۰۲۱). در بعضی از پژوهش‌ها، متغیر کارشفتگی بررسی شده است (طاهری، ۱۴۰۰؛ گالدینو و دیگران^۸، ۲۰۲۱؛ کاسین و همکاران، ۲۰۲۱؛ کیم، ۲۰۱۹). دسته‌ای دیگر از پژوهشگران، در پژوهش‌های خود ابعاد مناسبات کار- خانواده را مطرح کرده‌اند (طاهری، ۱۴۰۰؛ کاوی و همکاران، ۱۴۰۰؛ ابراهیمی، ۱۴۰۰؛ سولات و دیگران^۹، ۲۰۲۰). در پژوهش سیدنیوس و گایش (۲۰۱۶) جامعه آماری و بستر پژوهش، حوزه IT و فناوری اطلاعات بوده و در پژوهش طاهری (۱۴۰۰) به تفکیک جنسیت در نتایج پژوهش اشاره شده است.

شکاف نظری پژوهش

پس از بررسی ادبیات کارشفتگی، تعادل کار - خانواده و جنسیت، با توجه به کافی نبودن پژوهش‌ها در خصوص بررسی هم‌زمان سه مقوله بیان‌شده با یکدیگر و بی‌توجهی به مقوله کارشفتگی از دیدگاه میل درونی و ذاتی (اوتیس^{۱۰}، ۱۹۷۱؛

1. Porter & Ayman
2. Bielby
3. Levy
4. Garrosa- Hernandez et al
5. Chydenius & Gaisch
6. Kim
7. Cossin ,Thaon and Lalanne
8. Galdino et al.
9. Solat et al.
10. Oates

رایبسون، ۲۰۰۱؛ اسپنس و رایبنز^۱، ۱۹۹۲؛ اسکات، موور و میسلی^۲، ۱۹۹۷؛ شوفلی، تاريس و رنن^۳، ۲۰۰۸؛ ون و بجه، پیترز و شوفلی^۴، ۲۰۱۴؛ اندرسون و پالایزر^۵، ۲۰۱۶)، تأکید تک‌بعدی بر مثبت یا منفی بودن کارشيفتگی، بررسی کارشيفتگی فقط از دیدگاه بیمارگونه (اسپنس و رایبنز، ۱۹۹۲؛ اسکات و همکاران، ۱۹۹۷؛ داگلاس و موريس^۶، ۲۰۰۶)، بی‌انطباقی انواع تعريف کارشيفتگی با نسل برنامه‌نویس، بررسی نشدن مناسبات کار- خانواده در حوزه کارشيفتگی، بررسی نشدن تمام ابعاد مناسبات کار- خانواده، بررسی نشدن مناسبات کار- خانواده در صنعت فناوری اطلاعات و برنامه‌نویسان (کاوپی و همکاران، ۱۴۰۰؛ هولمس و همکاران، ۲۰۲۰؛ وو و همکاران، ۲۰۲۲؛ کلی و همکاران، ۲۰۲۱؛ پاول و همکاران، ۲۰۱۹) و بی‌توجهی به جنسیت به‌طور خاص در پژوهش‌های کارشيفتگی و مناسبات کار- خانواده، ادبیات و پیشینه آن نقص‌هایی دارد که به‌عنوان ارزیابی انتقادی مطرح می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و مبتنی بر پارادایم تفسیری و شیوه آن استقرایی است. استراتژی این پژوهش کیفی و رویکرد استفاده‌شده، روایت‌پژوهی است. روایت‌پژوهی، یکی از رویکردهای نوظهور در ذیل پژوهش کیفی است که از دهه ۱۹۹۰، به‌عنوان روشی مستقل و منحصربه‌فرد در علوم اجتماعی مطرح شده است. این پژوهش، به‌مثابه یک روش، جنبه‌های خاصی از تجربه زندگی زیست‌شده و روایت‌شده انسان‌ها را بررسی می‌کند و در پی مفصل‌بندی و فهم عمیق‌تر این تجربه‌های برساخته از طریق گفت‌وگوها و مشارکت در زندگی مشارکت‌جویان، در بافت اجتماعی و فرهنگی است. پژوهش روایت، بر این موضوع تأکید دارد که چگونه افراد به تجربه‌های خود از طریق داستان‌هایی که می‌گویند، معنا می‌بخشند. روش پردازش و تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش، تحلیل روایت مبتنی بر مضمون^۷ است. تحلیل مضمون شیوه‌ای در روش پژوهش کیفی است که بر شناسایی، تحلیل و تفسیر الگوی معانی داده‌های کیفی تمرکز دارد. مضمون یا تم^۸ عنصر کلیدی در این روش است. مضمون‌ها پرارزش‌ترین واحدهایی هستند که در تجزیه و تحلیل محتوا باید مدنظر قرار گیرند. منظور از مضامین، معنای خاصی است که از یک کلمه یا جمله یا پاراگراف مستفاد می‌شود. تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. به‌طور کلی، تحلیل مضمون، روشی برای رؤیت و مشاهده متن، درک مناسب و برداشت از اطلاعاتی است که در ظاهر مرتب نیستند، تحلیل کیفی اطلاعات، مشاهده نظام‌یافته تعامل سازمان، شخص، موقعیت، فرهنگ یا گروه و تبدیل کردن داده‌های کیفی به داده‌های کمی. مراحل پیاده‌سازی و اجرای تحلیل مبتنی بر مضمون به شرح زیر است (ریسمن^۹، ۲۰۰۸):

1. Spence & Robbins
2. Scott, Moore & Miceli
3. Schaufeli, Taris & Rhenen
4. van Wijhe, Peeters & Schaufeli
5. Andreessen & Palliser
6. Douglas and Morris
7. Thematic analysis
8. Theme
9. Riessman

۱. آشنایی با داده‌ها؛
۲. ایجاد کدهای اولیه و کدگذاری؛
۳. جست‌وجو و شناخت مضامین و تم‌ها؛
۴. ترسیم شبکه مضامین و تعریف تم‌ها؛
۵. تحلیل شبکه مضامین و نام گذاری تم‌ها؛
۶. تدوین گزارش.

جامعه آماری و ابزار گردآوری داده‌ها

بستر و محیط پژوهش حاضر، برنامه‌نویسان شاغل در ایران هستند. به دلیل اینکه تمرکز این پژوهش بر درک بهتر از تجربه‌های برنامه‌نویسان است، تلاش شده برای مصاحبه، از برنامه‌نویسان با تجربه کاری متفاوت و در شهرهای مختلف استفاده شود. روش جذب افراد مشارکت‌کننده، روش نمونه‌گیری نظری است و جمع‌آوری داده از مشارکت‌کنندگان تا جایی ادامه می‌یابد که اطلاعات کافی برای تبیین و تدوین مدل گردآوری شود، به این معنا که دیگر تحلیل اضافی هیچ‌گونه نقشی در کشف دانش جدید در خصوص یک مقوله یا طبقه ایفا نمی‌کند (کوربین و اشتراوس^۱، ۲۰۱۵). در این پژوهش، از نمونه‌گیری هدفمند غیراحتمالی استفاده شده است. این شیوه نمونه‌گیری نوعی فرایند گردآوری داده است که در آن پژوهشگر به‌طور هم‌زمان داده‌هایش را گردآوری، کدگذاری و تحلیل می‌کند و تصمیم می‌گیرد که مورد بعدی برای مصاحبه به چه کیفیتی و در کجا باشد. در این روش، جمع‌آوری داده از نمونه‌ها تا جایی ادامه دارد که اطلاعات کافی برای تدوین مدل گردآوری شود و اشباع رخ دهد. از جهتی، این نوع نمونه‌گیری به نمونه‌گیری گلوله برفی شبیه است که در آن، واحدهای نمونه نه‌فقط اطلاعاتی درباره خود، بلکه در خصوص واحدهای دیگر جامعه نیز ارائه می‌کنند. در ضمن، جمع‌آوری اطلاعات در خصوص موضوع پژوهش تا رسیدن به سطحی از اطلاعات که داده‌های جدید با اطلاعات قبلی گردآوری شده تفاوتی نداشته باشد و به اشباع برسد، ادامه دارد. در پژوهش حاضر، پس از مصاحبه با ۱۵ نفر برنامه‌نویس آقا و ۱۵ نفر برنامه‌نویس خانم (در مجموع ۳۰ نفر)، در چند شهر ایران به حد طلایی و نقطه اشباع رسید. با توجه به اینکه روش‌شناسی این پژوهش، استراتژی «روایت‌پژوهی» است، جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از روش‌های کیفی، به‌ویژه روش مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته با برنامه‌نویسان انجام می‌شود. در فرایند پژوهش حاضر از پرسش‌های رفتاری - تجربی، پیگیری و معطوف به جزئیات و در نهایت خنثی استفاده شده است. بر این اساس، پس از شناسایی مشارکت‌کنندگان به‌منظور انجام مصاحبه، فرایند مصاحبه آغاز شد.

ارزیابی کیفیت پژوهش

در پژوهش حاضر، کیفیت پژوهش بر مبنای دیدگاه لینکلن و گوبا (۱۹۸۵) و با معیارهای معیار اعتمادپذیری / قابلیت اعتماد شامل معیارهای باورپذیری، انتقال‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تأییدپذیری ارزیابی می‌شود. همچنین، در خصوص ویژگی‌های یک روایت‌پژوهی مطلوب، دیدگاه کرسول (۲۰۰۷) بررسی می‌شود که از طریق تمرکز بر فرد یا افراد واحد، گردآوری داده‌ها و مضامین بر اساس موضوع قابل بحث و مرتبط با زندگی مشارکت‌کننده، ثبت داستان بازگوکننده و شرح زیسته و تجارب

مشارکت‌کننده، ارائه داستانی متقاعدکننده، بررسی مضامین به‌گونه‌ای که داستان زندگی افراد در سطح وسیع امکان تحلیل را ایجاد کند و اینکه پژوهشگر بتواند بازاندیشانه در فضای مطالعه قرار گیرد، ارزیابی انجام می‌شود.

یافته‌های پژوهش

در این بخش، به مضامین شناسایی شده حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها با مشارکت‌کنندگان پرداخته می‌شود. با توجه به تفاوت مضامین و روایات در زنان و مردان و بر اساس پرسش‌های پژوهش، تحلیل داده‌ها با رویکرد جنسیتی انجام شده است.

یافته‌ها و نتایج پرسش نخست

پرسش نخست. روایت‌ها زنان برنامه‌نویس کارشيفته از مناسبات کار - خانواده چیست؟

در بررسی نتایج و تحلیل پرسش نخست پژوهش حاضر، دو دسته عوامل خانوادگی و سازمانی به‌عنوان مضامین اصلی (فراگیر) مشخص شد:

- عوامل خانوادگی به‌عنوان عوامل اثرگذار یا اثرپذیر بر خانواده نمایان می‌شود و در طبقه‌بندی مضامین در زیر بخش‌های خانواده محوری، تناسب کار- خانواده، یکپارچگی کار- خانواده و خانواده حمایت‌گر تقسیم‌بندی شده است.

- عوامل سازمانی به‌عنوان عوامل اثرگذار یا اثرپذیر از سازمان و رویکردهایش نمایان می‌شود و در طبقه‌بندی مضامین در بر بخش‌های اشتیاق شغلی، حضور در محل کار، تعهد شغلی و دورکاری دسته‌بندی شده است.

در پاسخ به پرسش نخست، مشارکت‌کنندگان زن کارشيفته، داستان‌ها و روایت‌های خود را از مناسبات کار- خانواده در قالب ۲ مضمون فراگیر، ۸ مضمون سازمان دهنده و ۴۵ مضمون پایه شناسایی کرده‌اند. در جدول ۱ مضامین مرتبط با روایت مشارکت‌کنندگان زن در قالب پرسش نخست آورده شده است.

جدول ۱. نتایج تحلیل مضمون مرتبط با پرسش نخست پژوهش

مضمون پایه (دسته مفهومی)	مضمون سازمان دهنده (فرعی)	مضمون فراگیر (اصلی)
داشتن زمان کافی برای ارتباطات خانوادگی و معاشرت	خانواده محوری	عوامل خانوادگی
دل‌بستگی در خانواده		
تأمین نیازهای خانواده در ساعت کاری		
اولویت داشتن خانواده به کار		
هیجان‌زدگی به‌دلیل موفقیت‌های خانوادگی		
آشنا نبودن با واژه کارشيفتگی		
کارشيفته نبودن	تناسب کار و خانواده	
تعادل کار - خانواده		
نامتعادل بودن کار - خانواده		
انرژی گذاشتن همزمان برای کار و خانواده		
نداشتن آگاهی از مناسبات کار - خانواده		

ادامه جدول ۱

مضمون فراگیر (اصلی)	مضمون سازمان دهنده (فرعی)	مضمون پایه (دسته مفهومی)
عوامل خانوادگی	یکپارچگی کار و خانواده	پاسخ‌گویی به کارفرما در خانه
		پاسخ‌گویی در سفر
		تأیید شدن توسط کارفرما
		کمبود نیروی متخصص
		نداشتن مرخصی
خانواده حمایتگر	خانواده حمایتگر	درک و همکاری خانواده
		حمایت خانواده
		افزایش بازدهی شغلی
اشتیاق شغل	اشتیاق شغل	دل‌بستگی شغلی
		خشنودی شغلی
		حال خوش شغلی
		حس مفید بودن و سودمندی
عوامل سازمانی	حضور در محل کار	تمایل به اتمام کار در محل کار
		نیاز به رفع خستگی در خانه
		امکان مرخصی رفتن
		آداب و معاشرت اجتماعی
		دیر رسیدن به خانه به دلیل کار تا دیروقت در اداره
		تمایل به درد و دل و مشورت کردن در محیط کار
		نداشتن تمرکز و درگیری ذهنی زیاد
		نداشتن تمایل به درد و دل کردن در محل کار
		داشتن زمان بازی و استراحت در شرکت و زمان انجام کار
		سخت‌کوشی
پیگیر بودن		
تعهد شغلی	تعهد شغلی	متعهد بودن به شغل و انجام وظیفه
		مسئولیت‌پذیری
		حس استقلال
		حس غرور
دورکاری	دورکاری	کار در خانه
		درو شدن از جامعه و همکاران
		کاهش هزینه‌های رفت‌وآمد به محل کار
		نداشتن تمایل به دورکاری
		مدیریت و صرفه‌جویی در زمان
		تفکیک اطلاعات و مشکلات کار و خانواده
		خواب و استراحت کافی

عوامل خانوادگی

خانواده محوری

برای داشتن و ساختن یک زندگی شاد و سالم الزامی است. انسان‌ها بیشترین ساعت‌های روز خود را به کار کردن مشغول هستند و به همین دلیل، زمان کافی برای حضور در کنار خانواده و دوستان و معاشرت با آن‌ها را ندارند. طبق روایت‌های بیان شده، عده‌ای عنوان کرده‌اند که ترجیح می‌دهند اوقات آزاد و بیکاری را به گشت‌وگذار و تفریح با خانواده و دوستان بپردازند. بعضی نیز روایت کرده‌اند که کار خود را به‌گونه‌ای انتخاب می‌کنند که زمان کافی برای خانواده و دوستان داشته باشند و برای این موضوع برنامه‌ریزی دارند. عده‌ای در روایت‌های خود بیان کردند که برای معاشرت با خانواده و دوستان و رسیدگی به امور، زمان کافی دارند که به‌طور عمده تعطیلات و آخر هفته‌ها است. در ضمن، به دلیل زن بودن بودن تلاش می‌کنند تا حداکثر مشارکت را در خانواده داشته باشند. بعضی روایت کرده‌اند که به دلیل حجم کاری و شغلی محوله گاهی فعالیت‌ها و مسئولیت‌های خود را در خانه به‌خوبی انجام ندهاند. طبق بررسی روایت‌ها، مشارکت‌کنندگان زن، در محل کار می‌توانند به امور خانه و خانواده مانند خریدهای اینترنتی، اخذ نوبت دکتر و غیره رسیدگی کنند. همچنین، روایت کرده‌اند که با وجود اینکه بعد کاری در زندگی آن‌ها سنگین‌تر است، تلاش می‌کنند که بین کار و زندگی تعادل برقرار کنند. مشارکت‌کنندگان زن عنوان کردند که در خصوص موارد خانوادگی بیشتر از موارد کاری هیجان‌زده می‌شوند و موارد خانوادگی برای ایشان اهمیت زیادی دارد. بعضی از مشارکت‌کنندگان روایت کرده‌اند که با واژه کارشفتگی آشنا نیستند، اما به کار متعهدند و کار کردن را زیاد دوست دارند. در نهایت، با توجه به بررسی‌های انجام‌شده در پژوهش حاضر اختصاص زمان کافی برای معاشرت با خانواده و دوستان، می‌تواند اثرهای مثبت فراوانی مانند رهایی از فشار و استرس، عمر طولانی، انتخاب‌های بهتر، بهبود سلامت ذهن و افزایش اعتماد به نفس داشته باشد. مسئولیت‌پذیری در خانواده به استحکام پیوند خانوادگی و آسایش روحی منتج می‌شود. عواملی که سبب نپذیرفتن مسئولیت توسط افراد می‌شود، شامل بی‌خیالی، تربیت غلط خانوادگی، نداشتن بلوغ فکری، گیر کردن در دوران مجردی و اشتغال زنان است. اگر افراد نتوانند در محل کار نیازهای خانوادگی خود را پاسخ بدهند، شاهد مرخصی‌های مکرر، دیر آمدن یا زود رفتن از محیط کار، حواس‌پرتی و گاه تشویش در بانوان هستیم. داشتن زمان کافی برای تأمین نیازهای خانواده، تعهدات شخصی و مسئولیت‌های زندگی است که در ساعت کاری سبب افزایش رضایت کارکنان زن در محیط کار شده و به وابستگی بیشتر فرد به محل کار منجر می‌شود. شاغل بودن زنان در کنار منافع مالی، دیدگاهی و استقلالی که به زندگی بهتری در خانواده منجر می‌شود، معایبی نیز مانند زن شاغل نسبت به زن خانه‌دار برای خانه‌داری، بچه‌داری و انجام کارهای متفرقه مورد علاقه‌اش وقت آزاد کمتری دارد و خواه‌ناخواه درگیر استرس مسائل بیرون از خانه خواهد بود، همچنین امکان دارد با شاغل بودن زن، احساس قدرت و عزت نفس بعضی از مردان تحت تأثیر منفی قرار گیرد.

تناسب کار - خانواده

تناسب یا هماهنگی بین کار و زندگی، یکی از نیازهای اساسی سازمان‌ها و خانواده‌های کسانی است که در این سازمان‌ها کار می‌کنند. اگر کسب‌وکارها بتوانند فشارهای خانواده و سایر فشارهای واردشده بر کارکنان را درک کنند، این موضوع هم به نفع خودشان است و هم کارمندان را قادر می‌کند تا از عهده این فشارها برآیند. معمولاً، این توازن مرتبط با ساعات کاری

انعطاف‌پذیر، اوقات کاری و شیوه‌های مرتبط کاری است. طبق بررسی روایت‌ها، ساعات شناور کاری و دورکاری می‌تواند به تعادل کار - خانواده منجر بشود و مشارکت‌کنندگان تلاش می‌کنند که بین کار و خانواده آن‌ها تعادل برقرار شود. بی‌توجهی به تعادل کار - خانواده موجب تعارض در کار و زندگی می‌شود که نتایج زیان‌باری در پی دارد. یکی از عواملی که موجب تعارض بین کار و زندگی می‌شود، ساعات کار طولانی است. از موارد دیگری که موجب نبود تعادل در کار و زندگی می‌شود، چندشغله بودن است. بعضی از کارکنان برای تأمین نیازهای زندگی مجبورند بیش از یک شغل داشته باشند. طبق روایت بعضی از مشارکت‌کنندگان زن، در دورکاری، بخش زیادی از زمان صرف کار کردن می‌شود و تعادل کار و خانواده به هم می‌ریزد. در جوامع امروزی مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی اهمیت بسزایی دارد. زنان در بسیاری از بخش‌های اداری و صنعتی کشورها به کار گرفته شده‌اند و فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی انجام می‌دهند، تا جایی که در مباحث توسعه، مشارکت زنان و چگونگی ایفای نقش آنان در ساختار اقتصادی، از شاخص‌های نوسازی و توسعه اقتصادی قلمداد شده است و از آن به‌منزله الزام اقتصادی - اجتماعی پیشرفت جوامع یاد می‌شود. با این حال، چنانچه تقسیم نقش‌های جنسیتی به‌گونه‌ای باشد که مسئولیت امور خانه و فرزندان را بر عهده زنان بگذارد، زنان در تطبیق کارهای مزدی و نقش‌های درون خانه با مشکلات فراوانی روبه‌رو خواهند شد. این مشکلات ممکن است سبب ترک شغل شود. طبق روایت‌های بیان‌شده، مشارکت‌کنندگان زن برای کار و خانواده به‌طور هم‌زمان انرژی و وقت مناسب می‌گذارند. در نهایت کار و خانواده می‌توانند اثر متقابل و نقش مکمل برای یکدیگر داشته باشند، با کار کردن، نیازهای خانواده برآورده می‌شود و حمایت خانواده موجبات تقویت روحی و جسمی کارکنان برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف‌شان را فراهم می‌آورد.

یکپارچگی کار - خانواده

یکپارچگی کار - خانواده، به میزان ادغام یا تقسیم‌بندی نقش‌های کاری با نقش‌های خانوادگی افراد اشاره دارد. پاسخ‌گویی به کارفرما در خانه و پاسخ‌گویی در سفر، از عوامل اثرگذار بر یکپارچگی کار و خانواده است. در صنعت IT نوع کار به‌گونه‌ای است که کارمندان ناگزیرند طی شبانه‌روز و حتی در زمان استراحت یا سفر پاسخ‌گوی کارفرما باشند که این امور در مشاغلی که ماهیت دورکاری دارند، تشدید می‌شود. مشارکت‌کنندگان در روایت‌های خود اشاره کرده‌اند که در خانه، سفر و استراحت پاسخ‌گوی موارد کاری و پیام‌ها و تماس‌های کارفرما هستند. طبق هرم سلسله‌مراتبی مازلو، دیده شدن کار و تأیید کارمند توسط مافوق، چه به‌صورت تشویق کلامی و چه به‌صورت تشویق مادی، نیاز افراد به احترام، منزلت و جایگاه اجتماعی را برآورده می‌کند و به‌عنوان مورد آخر هم نیاز به خودشکوفایی پرسنل به‌واسطه‌ی ایجاد فضای رشد فردی و سازمانی و ایجاد مشکلات انگیزشی برآورده خواهد شد. با توجه به این نکته که در حوزه‌های کاری تخصصی، جذب نیروی متخصص بسیار دشوار است، صنعت IT با بحران کمبود نیروی متخصص به‌طور مداوم مواجه است. حتی مشارکت‌کنندگان در روایت‌های خود بیان کرده‌اند که وقتی کار زیاد باشد، ملزم به انجام کار تا دیروقت هستند یا به‌دلیل نداشتن جایگزین شغلی نمی‌توانند مرخصی مدت‌دار برونند.

خانواده حمایتگر

خانواده، به‌مثابه یک جامعه کوچک است که تمام اعضای آن یک هدف مشترک را دنبال می‌کنند و آن هم پویایی، توسعه و در نهایت، خوشبختی است. درک و همکاری در خانواده شامل نوع فیزیکی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های خانواده است.

یکی از کارکردهای نهاد خانواده، جنبه حمایتگری افراد از همدیگر است، یعنی فرد بتواند در محیط خانواده زیر پوشش حمایت سایر اعضای خانواده قرار بگیرد. این حمایت چند بخش است و در حال حاضر سه نوع حمایت اقتصادی، عاطفی و معنوی در فضای اجتماعی و از نظر جامعه‌شناسی برای اعضای خانواده بسیار مهم است. خانواده‌های حمایتگر دارای روابطی عمیقی هستند و با گوش دادن به یکدیگر برای رسیدن به دستاوردهای مشترک تلاش می‌کنند. طبق نظر مشارکت‌کنندگان زن، داشتن آرامش در خانواده و حمایت شدن از طرف خانواده، سبب اجرای بهتر وظایف کاری می‌شود. حضور در خانه و انجام کار در منزل نیز به آزاد شدن ذهن منجر می‌شود و بازدهی شغلی و راندمان کاری را افزایش می‌دهد. در نهایت، حمایت کارکنان توسط خانواده سبب افزایش بازدهی و راندمان شغلی افراد می‌شود.

عوامل سازمانی

اشتتیاق شغلی

اشتتیاق شغلی، به‌عنوان یک مفهوم، گرایش به روان‌شناسی مثبت را منعکس می‌کند. پدیده مثبت در محیط کاری و نبود پیامدهای منفی مانند فرسودگی شغلی، خطا و خرابکاری در شغل و ضعف کاری از نظر حفظ منابع بسیار شایان توجه است. به بیان دیگر، التزام شغلی، توجه روی توانایی نیروی انسانی، عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار است. مفهوم اشتتیاق شغلی در نتیجه تغییر پژوهش‌ها به نقطه مقابل فرسودگی پدیدار شد. سوفلی، سالانوا، گونزالس روما و باکر^۱ (۲۰۰۲) به اشتتیاق به‌عنوان سازه‌ای مستقل از فرسودگی شغلی نظر انداختند و آن را به‌عنوان حالت ذهنی مثبت، ارضاکنده و مربوط به کار تعریف کردند که به‌وسیله ابعاد جذب، نیرومندی و وقف کار شدن مشخص می‌شود که در سطح وسیع اعتباریابی شده‌اند. کارکنان دارای اشتتیاق شغلی متمایل به سخت کار کردن با حالت ذهنی مثبت هستند که به‌وسیله آن قادرند در محیط کار، کارهای زیادی انجام دهند. دل‌بستگی شغلی، یکی از عوامل اثرگذار بر اشتتیاق شغلی در این پژوهش است. طبق روایت‌ها، مشارکت‌کنندگان به‌دلیل دل‌بستگی شغلی اضافه‌کاری انجام می‌دهند و به‌طور کلی کار شیفتگی را معادل دل‌بستگی و علاقه به شغل بیان کرده‌اند. خشنودی شغلی و حال خوش شغلی، از عوامل اثرگذار دیگر بر اشتتیاق شغلی در این پژوهش است. به گفته مشارکت‌کنندگان، به‌دلیل بیکار نبودن، در خانواده احساس مفید بودن دارند که این حس سبب شادمانی و خشنودی شغلی نیز می‌شود. بعضی دیگر معتقدند که کار کردن باعث استقلال است که به خشنودی شغلی منجر می‌شود یا کار کردن باعث درآمد خوب می‌شود که توانایی مالی، باعث خشنودی شغلی است. گروهی نیز ادعا کردند که چون کار کردن بهترین روش وقت‌گذرانی برای من است، کار کردن به خشنودی شغلی منجر می‌شود. در نهایت، مشارکت‌کنندگان زن اذغان دارند که با کار کردن حال خوش را تجربه می‌کنند و شاغل بودن و کار کردن باعث شده است که عضو سودمند و مفیدی باشند.

حضور در محل کار

حضور در محل کار، شامل رفتن به محل تعیین‌شده و ماندن در آنجا برای تمام مدت شیفت‌های برنامه‌ریزی‌شده است. حضور در محل کار یا کار حضوری در مقابل دورکاری و کار در منزل معنا پیدا می‌کند. با توجه به سازوکار برنامه‌ریزی‌شده در شرکت‌ها و سازمان‌ها و تدارک و تهیه تجهیزات مورد نیاز هر شغل، حضور در محل کار می‌تواند مفید و لذت‌بخش باشد. تعامل با همکاران در محل کار نیز به یادگیری بیشتر و تعاملات هدفمند و توسعه مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی منجر

می‌شود. کارمندان خانم به‌طور عمده، در محیط کار به‌دلیل وجود تجهیزات و امکانات اجرای وظایف و انجام شغل، ترجیح می‌دهند وظایف محوله را در محل کار انجام دهند. در ضمن، شرایط محیط کار به‌گونه‌ای است که افراد به‌طور خواسته یا ناخواسته تمایل دارند که کار را به اتمام برسانند و در خانه فقط به امور خانه و خانواده رسیدگی کنند. از آنجا که بعضی از مشاغل به خستگی ذهنی و جسمی کارکنان منجر می‌شود، افراد پس از یک روز کاری خسته‌کننده نیاز به رفع خستگی در خانه را احساس می‌کنند، این رویه به‌خصوص در کارمندان خانم به‌دلیل زن بودن الزامی و متداول است. آن‌ها مجبورند علاوه بر محل کار، در خانه و خانواده وظایف مشخص را انجام دهند که رفع خستگی پس از کار، حائز اهمیت است و اگر در محل کار مجبور به اضافه‌کاری باشند، دیر به خانه بر می‌گردند و نمی‌توانند نقش و مسئولیت‌های خود را در خانه به‌درستی ایفا کنند. به گفته مشارکت‌کنندگان زن، زمانی که به انجام کاری مربوط به خانه و خانواده نیاز داشته‌اند، از مرخصی استفاده کرده‌اند که به‌دلیل نقش و مسئولیتی است که در خانه بر عهده دارند. بعضی از مشارکت‌کنندگان اعلام کردند که حضور در محل کار، سبب رشد اجتماعی و یادگیری بیشتر شده و به تقویت ارتباطات اجتماعی و توسعه مهارت‌های رفتاری و گفتاری منجر می‌شود. گاه در روایت‌ها مشاهده شده که بعضی از مشارکت‌کنندگان در محل کار به درد و دل کردن با همکاران تمایل دارند و بعضی دیگر تمایل ندارد. همچنین، برای زنان حضور در محل کار و تمرکز زیاد روی شغل، سبب درگیری ذهنی زیاد می‌شود. به همین علت، بین ساعات‌های کاری خود زمان استراحت و بازی دارند، زیرا نیاز دارند که ذهن‌شان به‌طور مقطعی از کدنویسی و برنامه‌نویسی دور باشد.

تعهد شغلی

تعهد سازمانی میزان وابستگی افراد سازمان را به سازمانی که در آن کار می‌کنند، نشان می‌دهد. تعهد کاری، در تعیین این موضوع نقشی اساسی دارد که یک کارمند برای مدت طولانی‌تری در سازمان باقی بماند و با اشتیاق برای رسیدن به هدف سازمان کار کند. میزان تعهد در کار، از اهمیت بالایی برخوردار است. مقوله وفاداری به شغل، یکی از دغدغه‌های جدی مدیران به حساب می‌آید، زیرا کارمندان پایبند و وفادار، تأثیرگذارتر از سایر کارمندان هستند، مشکلات شخصی یا محیطی، آن‌ها را دل‌سرد نمی‌کند، با همکاران و سایر افراد روابط بهتری دارند و به‌واسطه این تعهد، به‌مرور، بر وظایف خود مسلط می‌شوند. همچنین، امکان ارتقای شغلی برای آن‌ها وجود دارد. سخت‌کوشی، یکی از عوامل اثرگذار بر تعهد شغلی در این پژوهش است. مشارکت‌کنندگان در روایت‌های خود اذعان داشته‌اند که به‌شدت به کار متعهد هستند و به القابی همچون سخت‌کوشی معروف هستند که اغلب از زبان مدیران یا همکاران این واژه را شنیده‌اند. حتی روایت کرده‌اند که زمان‌های بعد از ساعت کاری هم کارها را پیگیری می‌کنند. بعضی از مشارکت‌کنندگان زن اشاره کرده‌اند که به‌دلیل متعهد بودن در کار اگر کار زیاد باشد، تا دیروقت کار انجام می‌دهند و اغلب معروف‌اند که به کار و شغل خود متعهد هستند. البته طبیعی است که تعهد و مسئولیت‌پذیری در زنان به‌دلیل ساختار ذهنی، روانی و هورمونی بیشتر از آقایان است. اغلب زنان شرایط بحرانی و اضطراری را بیشتر درک می‌کنند و شتاب اجرای تعهدات آن‌ها به‌دلیل مسئولیت‌پذیری در این مواقع ستودنی است. از نکات مهم تعهد و مسئولیت‌پذیری در حوزه شغلی به‌خصوص برای بانوان، حس استقلال و حس غرور است. غرور، به حالت و احساسی گفته می‌شود که در آن شخص برای خود ارزش بسیار زیادی قائل است و در برابر تواضع و نیستی به‌کار می‌رود. در موارد حاد غرور، شخص خود را از همه کس و همه چیز بالاتر می‌داند. همچنین، شخص می‌تواند نسبت به کسی یا گروهی یا ملتی یا چیزی خاص، احساس غرور کند.

دور کاری

مفهوم دور کاری این است که کارکنان می‌توانند بدون آنکه نیاز باشد که هر روز به دفتر رسمی کار خود رفت‌وآمد داشته باشند، پروژه‌ها و کارها را با موفقیت انجام دهند. برای فرصت‌های اشتغال از راه دور، سطوح مختلفی وجود دارند، اما هریک از آنها مزایای انعطاف‌پذیری شغلی را برای زندگی حرفه‌ای و شخصی کارکنان فراهم می‌کنند. دور کاری، به‌ویژه برای بانوان، به‌عنوان فرصتی برای اجرای نقش و مسئولیت‌های خانواده هم در نظر گرفته می‌شود. بعضی از مشارکت‌کنندگان زن روایت کرده‌اند که مایل به دور کاری هستند، در خانه کار انجام می‌دهند و ذهن آن‌ها در خانه آزادتر است، اما دور کاری باعث می‌شود از همکاران دور شوند و روابط اجتماعی نداشته باشند. بعضی دیگر اذعان داشته‌اند که دور کاری باعث می‌شود مشکل رفت‌وآمد به محل کار را نداشته باشند و در زمان و هزینه‌ها صرفه‌جویی می‌شود، چون فاصله خانه تا اداره یا برعکس را ندارند. طبق نظر بعضی از مشارکت‌کنندگان برون‌گرا و اجتماعی، در دور کاری احساس مطلوبی را تجربه نمی‌کنند. همچنین، دور کاری می‌تواند به حذف شدن روابط اجتماعی و کاهش یادگیری ایشان منجر شود. بعضی دیگر روایت کرده‌اند که در دور کاری خواب و استراحت کافی خواهند داشت، به شرط اینکه وظیفه کاری مهم و اضطراری نداشته باشند.

یافته‌ها و نتایج پرسش دوم

پرسش دوم. روایت مردان برنامه‌نویس کارشيفته از مناسبات کار - خانواده چیست؟

در بررسی نتایج و تحلیل پرسش دوم پژوهش حاضر، دو دسته عوامل خانوادگی و سازمانی به‌عنوان مضامین اصلی (فراگیر) مشخص شد:

- عوامل خانوادگی به‌عنوان عوامل اثرگذار یا اثرپذیر بر خانواده نمایان می‌شود و در طبقه‌بندی مضامین در زیر بخش‌های مدیریت استرس و مهارت‌آموزی تقسیم‌بندی شده است.
- عوامل سازمانی به‌عنوان عوامل اثرگذار یا اثرپذیر از سازمان و رویکردهایش نمایان می‌شود و در طبقه‌بندی مضامین در زیربخش‌های کارشيفتگی، اضافه‌کاری اجباری، کار افراطی، درآمدزایی و حمایت سازمانی دسته‌بندی شده است.
- در پاسخ به پرسش دوم، مشارکت‌کنندگان مرد کارشيفته، داستان‌ها و روایت‌های خود را از مناسبات کار - خانواده در قالب ۲ مضمون فراگیر، ۷ مضمون سازمان‌دهنده و ۳۸ مضمون پایه شناسایی کرده‌اند. در جدول ۲ مضامین مرتبط با روایت مشارکت‌کنندگان مرد در قالب پرسش نخست آورده شده است.

جدول ۲. نتایج تحلیل مضمون مرتبط با پرسش دوم پژوهش

مضمون پایه (دسته مفهومی)	مضمون سازمان‌دهنده (فرعی)	مضمون فراگیر (اصلی)
ناتوانی در مدیریت استرس	مدیریت استرس	عوامل خانوادگی
مراجعه به مشاور		
کسب مهارت و دانش	مهارت‌آموزی	
تمایل به مطالعه		
یادگیری و مهارت‌آموزی		

ادامه جدول ۲

مضمون پایه (دسته مفهومی)	مضمون سازمان دهنده (فرعی)	مضمون فراگیر (اصلی)
اولویت داشتن کار به خانواده	کارشیفتگی	
کارشیفته بودن		
ناتوانی در اجرای نقش خانوادگی و مشارکت به دلیل مشغله زیاد		
کمبود خواب و استراحت		
هیجان زدگی به دلیل موفقیت‌های کاری		
داشتن احساس گناه در تعطیلات و بیکاری		
نداشتن زمان کافی برای خانواده، معاشرت و برطرف کردن نیازهای خانواده		
احساس پوچی و ناکارآمدی و بیهودگی در بیکاری		
کاستی در ارتباطات خانوادگی و دوستان		
احساس بی‌عرضگی و حال بد و کلافگی در بیکاری		
احساس مفید نبودن		
نداشتن زمان آزاد برای مطالعه		
امنیت شغلی		
اتمام و تحویل کار و پروژه		
حجم کار زیاد		
حجم کار و پروژه محوله		
انجام وظیفه محوله		
اضافه کاری اجباری		
نداشتن زمان کافی برای اتمام کار و پروژه		
نتیجه‌گرایی		
انجام وظیفه بیش از حد استاندارد		
کار اجباری		
کار شبانه‌روزی، نامحدود و تا دیروقت	کار افراطی	
ساعت کاری شناور		
کمبود زمان در شبانه روز		
تأثیر دانش و مهارت بر سطح رفاه	درآمدزایی	
کسب درآمد		
مشکلات اقتصادی		
پول در ازای اضافه کار		
حمایت نکردن کارفرما از تعادل کار - خانواده	حمایت سازمانی	
حمایت کارفرما از تعادل کار - خانواده		
نداشتن زمان استراحت و بازی در اداره		
ساعت کاری شناور		

عوامل خانوادگی

مدیریت استرس

به طیف وسیعی از روش‌های روان‌درمانی اشاره دارد که به هدف کنترل سطح استرس فردی و به‌خصوص استرس مزمن و بهبود عملکرد روزانه فرد طراحی شده‌اند. استرس، علائم فیزیکی و ذهنی بسیاری دارد که بر اساس فاکتورهای موقعیتی هر فرد متغیر است. این علائم می‌توانند از کاهش سلامتی جسمی تا افسردگی متغیر باشند. فرایند مدیریت استرس در دنیای مدرن امروز، به‌عنوان یکی از کلیدهای ساختن زندگی شاد و موفق معرفی شده است. ناتوانی در مدیریت استرس یکی از عوامل اثرگذار بر مدیریت استرس در این پژوهش است. هر فرد، درک متفاوتی از استرس دارد. یک نفر ممکن است سردرد را تجربه کند، در حالی که فرد دیگری ممکن است ناراحتی معده را یک واکنش رایج باشد و شخص سوم ممکن است علائم دیگری را تجربه کند. استرس و مدیریت نکردن آن، می‌تواند بر سیستم ایمنی بدن تأثیر بگذارد که تقریباً همه بخش‌های سلامتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. طبق روایت، مشارکت‌کنندگان مرد نمی‌توانند تنش و اضطراب ناشی از کار یا خانواده را مدیریت کنند و استرس از خانواده به کار و خانواده به کار منتقل می‌شود، از این رو مردان ترجیح می‌دهند به‌جای درد و دل و مشورت کردن با دوستان و همکاران، به مشاور مراجعه کنند.

مهارت‌آموزی

به فعالیت‌های آموزشی برای فراگیری و تقویت تخصص‌ها از طریق عادت دادن افراد با تمرین، تکرار، شناخت و آگاهی برای راه‌اندازی کسب‌وکار یا به دست آوردن مهارت جدید گفته می‌شود. افراد با مهارت‌آموزی می‌توانند مسیر درست را در زندگی خود پیدا کنند. بر اساس گفته‌های مشارکت‌کنندگان مرد، کسب مهارت و دانش در محیط کار یا خانه برای برنامه‌نویسان بسیار حائز اهمیت است و برنامه‌نویسان خود را ملزم به یادگیری دانش و مهارت می‌کنند. مهارت‌ها و دانش در محیط کار نیز می‌تواند به اداره زندگی هم کمک کند و باعث می‌شود مشکلات زندگی را راحت‌تر مدیریت و کنترل کنند. دانش و مهارت جدید، سبب امنیت شغلی نیز می‌شود.

عوامل سازمانی

کارشيفتگی

کارشيفتگی به فردی اشاره دارد که به کار بی‌امان و وسواس‌گونه نیاز دارد. اولویت داشتن کار به خانواده، از عوامل اثرگذار بر کارشيفتگی در این پژوهش است. بیشتر شدن اولویت کار به خانواده، بیانگر تعادل نداشتن کار - خانواده وابستگی شدید شغلی بوده و یکی از علائم کارشيفتگی است. طبق روایت مشارکت‌کنندگان، کار به خانواده آن‌ها اولویت دارد، زیرا برای انجام کار زمان محدود دارند، ملزم و متعهد به اتمام کار و پروژه هستند، نیروی کمکی ندارند، برای ارتقا به کار کردن زیاد نیاز دارند و شرایط اقتصادی مطلوبی ندارند. بعضی روایت کرده‌اند که به دلیل حجم کار زیاد و وظایف شغلی محوله، در اجرای نقش و وظایف خانوادگی ناتوان هستند و فرصت مشارکت در خانواده را ندارند یا به دلیل درگیری ذهنی زیاد برای موارد کاری و پیدا کردن راه‌حل بهتر در انجام کار، کمبود خواب و استراحت دارند و اغلب اوقات خسته هستند. مشارکت‌کنندگان روایت کرده‌اند که اغلب در خصوص اتفاق‌ها، مسائل و موفقیت‌های کاری هیجان‌زده می‌شوند، زیرا موارد کاری برای آن‌ها اهمیت بیشتری دارد و زمان بیشتری را در کار می‌گذرانند. احساس گناه در تعطیلات و بیکاری، احساس

پوچی، ناکارآمدی و بیهودگی در بیکاری، احساس بی‌عرضگی، حال بد و کلافگی در بیکاری و احساس مفید نبودن، از عوامل اثرگذار دیگر بر کارشیفتگی در این پژوهش است. طبق روایت‌ها، در تعطیلات به‌دلیل بیکار بودن، احساس گناه می‌کنند، زیرا مردان نان‌آور خانواده و مسئول پاسخ‌گویی هزینه‌های زندگی هستند و اگر بیکار باشند، دچار احساس بدحالی، کلافگی و بی‌عرضگی می‌شوند، زیرا فکر می‌کنند که از کار عقب افتاده‌اند. مشارکت‌کنندگان مرد معتقدند که بر اساس وظایف و حجم کاری که بر عهده دارند، در خانه وظایف خود را به‌درستی انجام نمی‌دهند، امکان معاشرت ندارند و همیشه به بازیابی انرژی در خانه نیاز دارند و به‌دلیل کمبود زمان مفید و مؤثر در موارد غیرکاری و مشکلات اقتصادی و پوشش هزینه‌های زندگی، در ارتباطات خانوادگی و دوستانه هم کاستی دارند و حضور مفید ندارند. در ضمن، روایت کرده‌اند که بر عهده گرفتن حجم زیادی از امور شغلی، قدرت چانه‌زنی را برای فرد افزایش می‌دهد و به جایگاه شغلی مستحکم و امنیت شغلی منجر می‌شود.

اضافه کاری اجباری

تحويل کار و پروژه، یکی از دیگر عوامل اثرگذار بر اضافه کاری اجباری در این پژوهش است. آن‌ها روایت کرده‌اند که بر اساس وظایف و حجم کاری که بر عهده دارند و نظارت روی سامانه‌های در اختیار، حتی بدون دریافت دستمزد، مجبور به اضافه کاری اجباری هستند. حجم کار زیاد، حجم وظیفه و پروژه محوله، یکی دیگر از عوامل اثرگذار بر اضافه کاری اجباری در این پژوهش است. بر این اساس، مشارکت‌کنندگان مرد روایت کرده‌اند که حجم و میزان کار و پروژه‌ای که به آن‌ها محول شده، زیاد است و آن‌ها مجبورند کار و پروژه محوله را سر وقت تحويل دهند و از آنجا که زمان کافی برای اتمام کار و پروژه ندارند و مجبور به اضافه کاری هستند، اغلب به افراد سخت‌کوش معروف هستند. کار اجباری، یکی از دیگر عوامل اثرگذار بر اضافه کاری اجباری در این پژوهش است. منشأ کار اجباری می‌تواند بر اساس نیاز به شغل، کارشیفتگی یا مسائل مادی و مالی باشد. مشارکت‌کنندگان روایت‌ها، اشاره کرده‌اند که در جامعه کنونی عواملی که به کار اجباری منجر می‌شود، مدام در حال تغییر است، اما علاقه به کار، شرایط شغلی و مسائل مالی و... می‌تواند عامل کار اجباری باشد.

کار افراطی

کار افراطی، بیانگر بی‌اعتدالی و زیاده‌روی در انجام کار است. مشارکت‌کنندگان روایت کرده‌اند که اغلب طی شبانه‌روز و ۲۴ ساعته مشغول به کار هستند، تا دیروقت در محل کار و پروژه حضور دارند، اتمام ساعت کاری برای آن‌ها بی‌معنا است که به علت حجم کار زیاد یا علاقه زیاد به کار کردن یا مسئولیت‌پذیری و تحويل پروژه است. طبق روایت‌ها مشاهده می‌شود که گاه ساعت اداری را به امور خانواده پرداخته و به‌جای آن عصر و شب را به کار کردن اختصاص داده‌اند. در نهایت، با توجه به حجم کار و الزام به تحويل پروژه در زمان مشخص، زمان‌هایی هم پیش آمده که کار شبانه‌روزی را تجربه کرده‌اند.

درآمدزایی

مشکلات اقتصادی از عوامل اثرگذار دیگر بر درآمدزایی در این پژوهش است. مشکلات اقتصادی شامل کمبود درآمد، حجم نقدینگی، تورم زیاد اقتصادی و ... است. از این رو، کسب درآمد برای تأمین هزینه‌های خانواده و زندگی برای مشارکت‌کنندگان مرد حائز اهمیت است. طبق روایت مشارکت‌کنندگان، یکی از عوامل کار کردن زیاد و کارشیفتگی، شرایط

اقتصادی و مالی است، همچنین شرایط اقتصادی به بر هم خوردن تعادل کار و زندگی منجر شده و همیشه کفه کار سنگین‌تر است. بر اساس روایت‌های بررسی‌شده، وقتی سطح علم و دانش بالا می‌رود، می‌توان حجم زیادی از امور سازمان را به عهده گرفت، پس سازمان به خدمات افراد وابسته می‌شود و قدرت چانه‌زنی حقوق و دستمزد را افزایش می‌دهد. بنابراین، جایگاه شغلی مستحکم شده و امنیت شغلی ایجاد می‌شود.

حمایت سازمانی

مبنای نظری حمایت سازمانی، نظریه تبادل اجتماعی است. طبق این نظریه، در روابط اجتماعی وقتی کسی در حق دیگری لطفی می‌کند او خود را موظف احساس می‌کند که لطف او را جبران کند. نظریه حمایت سازمانی بیان می‌کند که کارکنان دیدگاهی کلی از میزان حمایت سازمان به خود شکل می‌دهند و در ازای این حمایت، به اهداف سازمان و تحقق آن‌ها توجه می‌کنند. حمایت کردن و حمایت نکردن کارفرما از تعادل کار - خانواده، از عوامل اثرگذار بر حمایت سازمانی در این پژوهش است. مشارکت‌کنندگان بیان کرده‌اند که در محل کار آن‌ها، کارفرما تعادل کار - خانواده را رعایت نمی‌کند و دغدغه اصلی کارفرما تحویل کار و پروژه است، حتی به قیمت از هم‌پاشیدگی زندگی یا حمایت کارفرما از تعادل کار - خانواده فقط در حد موافقت با مرخصی. بعضی از مشارکت‌کنندگان اشاره کرده‌اند که به دلیل حجم کار محوله امکان استراحت و بازی را در زمان انجام کار ندارند و حتی در زمان غذا خوردن هم مشغول کار و کدنویسی هستند. ساعت کاری شناور نیز یکی دیگر از عوامل اثرگذار بر حمایت سازمانی در این پژوهش است.

	مردان	زنان
عوامل فردی	<ul style="list-style-type: none"> - مدیریت استرس - مهارت آموزی 	<ul style="list-style-type: none"> - خانواده‌محوری - تناسب کار- خانواده - یکپارچگی کار - خانواده - خانواده حمایتگر
عوامل سازمانی	<ul style="list-style-type: none"> - کارشيفتگی - اضافه‌کاری اجباری - کار افراطی - درآمدزایی - حمایت سازمانی 	<ul style="list-style-type: none"> - اشتیاق شغلی - حضور در محل کار - تعهد شغلی - دورکاری

شکل ۱. چارچوب نهایی پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهشگر در پژوهش حاضر، تمرکز خود را به جمع‌آوری تجارب زیسته برنامه‌نویسان زن و مرد کارشيفته به‌منظور پاسخ به پرسش‌های پژوهش معطوف کرد تا اجزای اثرگذار بر مناسبات کار - خانواده را بین برنامه‌نویسان کارشيفته شناسایی کند. در بررسی‌های انجام‌شده، مشخص شد که روایت کلان زنان کارشيفته با روایت کلان مردان کارشيفته در خصوص عوامل اثرگذار بر مناسبات کار - خانواده، متفاوت است و بعضی از عوامل به تقویت مناسبات کار - خانواده و بعضی دیگر به کارشيفتگی بیشتر منجر می‌شود. به‌طور کلی، در این پژوهش، ۷۳ درصد از زنان (۱۱ نفر از ۱۵ نفر) و ۶۰ درصد از مردان

اعلام کردند که کارشیفته‌اند (۹ نفر از ۱۵ نفر). بر اساس این پژوهش، در بین زنان، عوامل خانوادگی شامل خانواده محوری، تناسب کار - خانواده، یکپارچگی کار - خانواده و خانواده حمایتگر، به برقراری تعادل بیشتر بین کار و خانواده افراد منجر می‌شود؛ زیرا زنان در امور خانه، نقش، وظایف و مسئولیت‌های بیشتری را برعهده دارند. همچنین از نظر زنان، عوامل سازمانی شامل اشتیاق شغلی، حضور در محل کار، تعهد شغلی و دورکاری، به کارشیفته‌گی بیشتر و برهم‌خوردن تعادل کار و خانواده منتج می‌شود. بر مبنای روایت‌ها، همیشه بُعد کاری پررنگ‌تر از بُعد خانوادگی است و زنان به‌دلیل امور خانه‌داری، همسررداری و مادر بودن، با فشار و استرس مواجه خواهند بود. بر اساس روایت‌ها، در مردان، عوامل خانوادگی شامل مدیریت استرس و مهارت‌آموزی، سبب حفظ تعادل بیشتر کار - خانواده می‌شود. البته، مهارت‌آموزی صرف و دور از توسعه فردی و اجتماعی، به کارشیفته‌گی بیشتر منتهی می‌شود. همچنین، از نظر مردان برنامه‌نویس، عوامل سازمانی شامل کارشیفته‌گی، اضافه‌کاری اجباری، کار افراطی، درآمدزایی و حمایت نکردن سازمان، به کارشیفته‌گی بیشتر و برهم‌خوردن تعادل کار - خانواده منجر می‌شود. مردان به‌دلیل نان‌آور بودن و تأمین هزینه‌های زندگی که از دیرباز و به‌صورت سنتی بر عهده آن‌ها گذاشته شده است، چنانچه در وضعیت نامطلوب اقتصادی و ناتوانی در تأمین هزینه‌ها قرار بگیرند، به‌سمت کارشیفته‌گی بیشتر سوق پیدا می‌کنند.

مقایسه نتایج با پژوهش‌های پیشین

نتایج پژوهش طاهری (۱۴۰۰) با عنوان «بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و ناسازگاری در محیط کار: نقش غنی‌سازی کار - خانواده و جنسیت»، به کارشیفته‌گی و تأثیر مثبت و منفی آن بر غنی‌سازی کار - خانواده با تمرکز بر جنسیت اشاره می‌کند. این پژوهش، به‌صورت کمی و با ابزار پرسش‌نامه انجام شده است. علت انتخاب این پژوهش به‌منظور بررسی پیشینه، کلیدواژه‌های کارشیفته‌گی، غنی‌سازی کار - خانواده و جنسیت بوده است که با پژوهش حاضر مشابهت دارد.

در پژوهش کاوی و همکاران (۱۴۰۰) با عنوان «تبادل کار و خانواده: ارائه نقشه دانشی و مرور سه رویکرد تعارض، غنی‌سازی و تعادل» که به‌صورت کمی انجام شده است، تعادل، تعارض و غنی‌سازی کار - خانواده بررسی شده که بررسی تعادل، تعارض و غنی‌سازی در هر دو پژوهش مشترک است.

روش انجام پژوهش حاضر با پژوهش ابراهیمی (۱۴۰۰) با عنوان «فهم تجربه زیسته مناسبات کار و زندگی در مدیران زن آکادمیک: رویکرد پدیدارشناسی توصیفی»، از بُعد مناسبات کار - خانواده و با توجه به رویکرد کیفی و پژوهش بیغمی، سرلک، کولیوند و احمدی (۱۳۹۶) با موضوع بررسی عوامل مؤثر بر تعادل کار - زندگی، از لحاظ ابعاد فردی، سازمانی و تعادل کار - زندگی تا حدی هم‌خوانی دارد.

نتایج پژوهش گالدینو و همکاران (۲۰۲۱) با موضوع بررسی فرسودگی شغلی، کارشیفته‌گی و کیفیت زندگی شغلی در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی پرستاری، به رابطه بین کارشیفته‌گی و خستگی عاطفی و در نهایت، فرسودگی شغلی می‌پردازد. تنها عامل اشتراک پژوهش آن‌ها با پژوهش حاضر، گزینه کارشیفته‌گی است.

نتایج پژوهش کاسین و همکاران (۲۰۲۱) با محوریت پیشگیری از کارشیفته‌گی در حرفه پزشکی: مرور سیستماتیک، نشان می‌دهد که سطوح فرهنگ سازمانی، مشاوره و آموزش انفرادی و مداخلات روان‌شناختی و رفتاری برای پیشگیری از کارشیفته‌گی مفید است. این پژوهش به‌صورت کیفی و با ابزار غربالگری انجام شده است. شباهت پژوهش نام‌برده با پژوهش حاضر، استفاده از رویکرد کیفی و واژه کارشیفته‌گی است.

در پژوهش کیم^۱ (۲۰۱۹) با عنوان «کارشيفتگی، انگیزه و اعتیاد در محل کار؛ مرور و مفاهيم انتقادی در توسعه منابع انسانی» مشخص شد که گردش شغلی و اشتراک‌گذاری دانش شغلی با کارشيفتگی در ارتباط است. این پژوهش کیفی بوده و رویکرد انتقادی داشته است. در هر دو پژوهش، از روش کیفی استفاده شده و کارشيفتگی بررسی شده است؛ اما در پژوهش عنوان شده، از ابزار غربالگری استفاده شده، در حالی که در پژوهش حاضر از ابزار مصاحبه استفاده شده است. در ضمن، متغیر کارشيفتگی در هر دو پژوهش مشترک است.

دستاوردها و دانش افزایی پژوهش حاضر

چارچوب پژوهش حاضر کاربردی است و با استفاده از روایتهای و شرح تجارب زیسته ۳۰ نفر از برنامه‌نویسان حوزه امنیت (سایبری) ارائه شده است که با نتایج پژوهش‌های مرتبط با کارشيفتگی یا مناسبات کار - خانواده، در قالب استفاده از مدل‌ها، بومی‌سازی‌ها و رویکردهای مطرح‌شده، تفاوت دارد. رویکرد روایت‌پژوهی تا کنون در حوزه منابع انسانی به کار گرفته نشده و بدیهی است که استفاده از تجربه‌های افراد، می‌تواند به کشف راه‌کارهای جدید در حوزه منابع انسانی منجر شود. ابعاد مختلف مناسبات کار - خانواده نیز به صورت مبسوط و تجمیعی تاکنون در پژوهشی بررسی نشده است. در صنعت IT پژوهش‌های محدودی انجام شده که ورود این بُعد به حوزه منابع انسانی، به دلیل تعدد تکنولوژی و سرعت فناوری، الزامی است. در پژوهش‌های مشابه، به ترکیب جنسیتی و تفاوت‌های منتج‌شده از جنسیت اشاره نشده است.

محدودیت‌های پژوهش

اصلی‌ترین محدودیت پژوهش حاضر، مربوط به رویکرد پژوهش است. از آنجا که در پژوهش حاضر فقط به تجارب و روایتهای برنامه‌نویسان کارشيفته از مناسبات کار - خانواده پرداخته شده است، دامنه پژوهش به صنعت IT محدود است و ممکن است یافته‌ها را نتوان به شرایط، موقعیت‌ها و حوزه‌های دیگر تعمیم داد. با توجه به اینکه پژوهش حاضر کیفی است، امکان دخالت‌دادن پیش‌فرض‌ها و دیدگاه‌های پژوهشگر در پژوهش وجود دارد که می‌تواند تا حدی به خدشه‌دار شدن نتایج پژوهش منجر شود. به دلیل استفاده از رویکرد روایت‌پژوهی در این پژوهش، درون‌گرا بودن برنامه‌نویسان نیز از محدودیت‌های ذاتی دیگر این پژوهش است. با توجه به تنوع مشاغل حوزه IT و اینکه فقط برنامه‌نویسان حوزه امنیت در این پژوهش مشارکت داشته‌اند، احتمال دارد که یافته‌ها را نتوان به کل حوزه تعمیم داد. آشنابودن مشارکت‌کنندگان با مفاهيم و واژه‌های کارشيفتگی و مناسبات کار - خانواده، به ارائه توضیحات لازم در این خصوص توسط پژوهشگر منجر شد و در مرحله بعد، مصاحبه با مشارکت‌کنندگان انجام شد. در فرایند پژوهش حاضر، فقط بر دیدگاه‌ها و تجربه‌های زنان و مردان برنامه‌نویس کارشيفته تمرکز شده و نظرهای همکاران و خانواده مشارکت‌کنندگان در این خصوص بررسی نشده است؛ از این رو نتایج به دست آمده به صورت تک‌بُعدی بوده و به نظر مشارکت‌کننده منحصر شده است.

پیشنهاد‌های کاربردی

به سازمان‌ها و شرکت‌های IT محور که با برنامه‌نویسان در ارتباط هستند، پیشنهاد می‌شود به منظور برقراری و اجرای تعادل کار - خانواده، از کارکنان و خانواده‌های آنان نیازسنجی لازم انجام شود. برای برقراری تعادل کار - خانواده در خصوص

برنامه‌نویسانی که به‌طور دائمی دور کار هستند، پیشنهاد می‌شود کارفرمایان در هفته چند ساعت را برای رسیدگی افراد به خانواده‌های خود در قالب مرخصی ارفاقی اختصاص دهند. در راستای مدیریت و کنترل استرس برنامه‌نویسان حوزه امنیت، پیشنهاد می‌شود، کارفرمایان برنامه‌های تفریحی، آرامش‌بخش و سرگرمی را در بین ساعت کار برای آن‌ها تدارک ببینند و از روان‌شناسان سازمانی نیز در این خصوص استفاده شود. به کارفرمایان این حوزه پیشنهاد می‌شود، مسیر تنوع شغلی را برای برنامه‌نویسان کارشیفته فراهم آورند تا آن‌ها بتوانند نهایت بهره‌برداری را از حس علاقه‌مندی به کار کسب کنند. به کارفرمایان این صنعت پیشنهاد می‌شود، مسیر شغلی برنامه‌نویسان در این حوزه شفاف شود تا کارشیفتگی این افراد کنترل شود. برای بانوان فعال در حوزه برنامه‌نویسی پیشنهاد می‌شود به‌صورت ماهانه چند ساعت ارفاقی یا تشویقی برای رسیدگی به امور معوقه خانه و خانواده اختصاص یابد. برای بهبود وضعیت کار افرای و اضافه‌کار اجباری، به‌خصوص بین برنامه‌نویسان آقا، پیشنهاد می‌شود از سیستم جانشین‌پروری و کارآموزی استفاده شود. با توجه به این نکته که پیاده‌سازی بخشی از تعادل کار - خانواده بر عهده کارفرمایان است، پیشنهاد می‌شود کارفرمایان آموزش‌ها و مهارت‌های لازم را در این خصوص فرا گیرند.

پیشنهاد‌های آتی

با توجه به اینکه مبنای این پژوهش، فقط روایت‌ها و تجربه‌های مشارکت‌کنندگان است، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که با کارفرمایان و خانواده‌های مشارکت‌کنندگان نیز مصاحبه کنند تا نقاط کلیدی و استراتژیک موضوع، به‌طور کاربردی‌تر روشن شود. با توجه به اینکه پژوهش فعلی در خصوص برنامه‌نویسان حوزه سایبری است، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که با توجه به وسعت حوزه IT و تنوع مشاغل این صنعت و همچنین رشد سریع این حوزه، سایر عنوان‌های شغلی صنعت IT را هم بررسی کنند. با توجه به پیشایندها و پیامدهای متنوع کارشیفتگی، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که در زمینه مسائل روان‌شناختی مرتبط با کارشیفتگی، مانند استرس کار و خانواده، فرسودگی، کیفیت زندگی شغلی و خانوادگی و موضوعاتی از این دست نیز پژوهشی با رویکرد روایت‌پژوهی و منطبق بر تجربه‌ها و احساسات افراد انجام دهند. در خصوص کارشیفتگی نیز به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌هایی با رویکرد پدیدارشناسی انجام دهند تا منشأ این اعتیاد در افراد مشخص شود.

منابع

- ابراهیمی، الهام (۱۴۰۰). فهم تجربه زیسته مناسبات کار و زندگی در مدیران زن آکادمیک: رویکرد پدیدارشناسی توصیفی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین*، ۱۳(۲)، ۹-۳۶.
- بیغمی، محمد کاظم؛ سرلک، محمدعلی؛ کولیوند، پیرحسین و احمدی، علی اکبر (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر تعادل کار - زندگی پرستاران تهران. *شفای خاتم*، ۵(۲)، ۲۹-۳۹.
- خاتم، ناهید؛ کشتکاران، ویدا و محمدپور، مریم (۱۳۹۲). مقایسه تعارض کار - خانواده در کارکنان بالینی و غیربالینی (اداری و پشتیبانی) بیمارستان دولتی شهید فقیهی شیراز. *دوماهنامه سلامت کار/ایران*، ۱۰(۳)، ۵۲-۶۰.
- خزاعلی، خدیجه و رصافیانی، مهدی (۱۳۹۰). کار (Occupation) انسانی: اولین کوشش در تعریف تشریحی آن. *مجله پژوهش در علوم توانبخشی*، ۷(۵)، ۷۲۳-۷۳۱.

- رستگارخالد، امیر (۱۳۸۳). بررسی تعارض نقش شغلی - خانوادگی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن. *دانشور رفتار*، ۱۱(۴)، ۳۵-۴۸.
- زارع، امین؛ توکلی، غلامرضا و کرمی، ذبیح اله (۱۳۹۴). تأثیر تعارض کار - خانواده از طریق فرسودگی شغلی، بر تمایل به ترک سازمان در میان کارکنان ناجا. *فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۳(۴)، ۱۵۱-۱۷۶.
- زارعی متین، حسن و جمشیدی کهساری، حمزه (۱۳۸۹). بررسی پدیده اعتیاد به کار در بین پرستاران ایران (تفاوت جنسیتی بین زن و مرد). *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۸(۲۱)، ۱۳۳-۱۵۸.
- طاهری، فاطمه (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین اعتیاد به کار و ناسازگاری در محیط کار: نقش غنی سازی کار - خانواده و جنسیت. *مجله تصویر سلامت*، ۱۲(۲)، ۲۰۰-۲۰۸.
- طاهری، فاطمه (۱۳۹۹). غنی‌سازی کار - خانواده و سرمایه روان شناختی: بررسی نقش میانجی آسیب‌پذیری در مقابل استرس. *مجله دانشگاه علوم پزشکی*، ۱۴(۵)، ۶۹-۷۸.
- کاویی، مهسا؛ حسن‌پور، اکبر؛ جعفری نیا، سعید و وکیلی، یوسف (۱۴۰۰). تبادل کار و خانواده: ارائه نقشه دانشی و مرور سه رویکرد تعارض، غنی‌سازی و تعادل. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۱۰(۱)، ۷۳-۱۰۲.
- نرگسیان، عباس؛ فیاضی، مرجان؛ نیری، شهرزاد و علیزاده، پروانه (۱۴۰۰). ارائه مدل یکپارچگی کار زندگی با تأکید بر کار انعطاف‌پذیر مادران شاغل در اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۱۰(۳)، ۱۹۹-۲۳۶.
- نیک‌بین، برانوش؛ حسن‌پور، اکبر؛ جعفری نیا، سعید و عباسیان، حسین (۱۳۹۷). مرور سیستماتیک مطالعات اعتیاد به کار. *مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*، ۱۷(۴۰)، ۷۵-۱۰۴.

References

- Andreessen, C. & Palliser, S. (2016). *Workaholics: An Addiction to Work, Non-Drug Addictions as Comparative Neuropathology*.
- Barling, J. & Sorensen, D. (1997). *Work and family: In search of a relevant research agenda*. See discussions, stats, and author profiles for this publication. at: <https://www.researchgate.net>.
- Beigi, M., Shirmohammadi, M. & Otaye-Ebede, L (2019). Half a Century of Work-Nonwork Interface Research: A Review and Taxonomy of Terminologies, *Applied Psychology: An International Review*, 68(3), 449-478.
- Bellavia, G. & Frone, M. (2005). Work-Family Conflict. *In book: Handbook of Work Stress*. January 2005. DOI:10.4135/9781412975995.n6.
- Bighami, M.K., Sarlak, M.A., Koulivand, P. & Ahmadi, A. (2018). Evaluation of the key factors affect work-life balance of nurses in Tehran. *Neuroscience Journal of Shefaye Khatam*, 5(1), 29-39. (in Persian)
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the Family as a Context for Human Development: Research Perspectives. *Developmental Psychology*, 22, 723-742.
- Chydenius, T. & Gaisch, M. (2016). Work-life Interaction Skills: An Exploration of Definitional and Functional Perspectives within the Austrian and Finnish ICT Industry. *Business Perspectives and Research*, 4(2), 169 – 181.
- Corbin, J. M. & Strauss, A. L. (2015). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage publications.

- Cossin, T., Thoan, I. & Lalanne, L. (2021). Workaholism Prevention in Occupational Medicine: A Systematic Review, *International journal of environmental research and public health*, 18(13), 7109.
- Douglas, E. & Morris, R.J. (2006). Workaholic, or just hard worker? *Career Development International*, 11(5), 394-417.
- Ebrahimi, A (2021). Understanding the Lived Experience of Work-Life Interface in Female Academic Managers: A Descriptive Phenomenological Approach. *Scientific Journal of Research in Human Resources Management*, 13(2), 9-36. (in Persian)
- Galdino, M.J., Martins, J.T., Robazzi, M.L., Pelloso, S.M., Barreto, M.F. & Haddad, M.C . (2021). Burnout, workaholism and quality of life among professors in graduate-level nursing programs, *Acta Paul Enferm*, 34, 1-8.
- Garrosa Hernandez, E., Carmona-Cobo, I., Ladsatter, F., Blanco, L.M., Cooper-Thomas, H.D. (2013). The relationships between family-work interaction, job-related exhaustion, detachment, and meaning in life: A day-level study of emotional well-being. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 169-177.
- Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 391–412). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231365.n20>.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Hatem, N., Kashtkaran, V. & Mohammadpour, M. (2012). Comparison of work-family conflict in clinical Staffs of Shahid Faghihi Hospital (the public hospital) in Shiraz: 2010, *Iran Occupational Health*, 10(3), 52- 60. (in Persian)
- Hill, H., Loewenberg Ball, D. & Schilling, S. (2008). Unpacking Pedagogical Content Knowledge: Conceptualizing and Measuring Teachers' Topic-Specific Knowledge of Students. *Journal for Research in Mathematics Education*, 39(4), 372-400.
- Holmes, E.K., Thomas, C.R., Petts, R.J. & Hill, E. J. (2020). *The work-family interface*. Faculty Publications.
- Jaga, A. & Ollier-Malaterre, A. (2022). You Can't Eat Soap: Reimagining COVID-19, Work, Family and Employment from the Global South. *Work, Employment and Society*, 36(4), 769-780.
- Jones, D. & Kalmi, P. (2006). Human Resource Management Policies and Productivity: New Evidence from An Econometric Case Study. *Oxford Review of Economic Policy*, 22(4), 526-538.
- Kavei, M., Hassanpoor, A., Jafarinia, S. & Vakili, Y. (2021). Work Family Interface: Knowledge Mapping for Conflict. Enrichment and Balance Approaches. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 10(1), 73-102. (in Persian)
- Kelley, H. H., LeBaron-Black, A., Hill, E. J., & Meter, D. (2021). Perceived family and partner support and the work-family interface: A meta-analytic review. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(3), 143-155.

- Khazaeli, Khadijeh, & Rassafiani, Mehdi. (2011). Occupation: A primary attempt to develop a comprehensive definition. *Journal of Research in Rehabilitation Sciences*, 7(5), 723-731. (in Persian)
- Kim, S. (2019). Workaholism, Motivation and Addiction in the Workplace: A Critical Review and Implications for HRD. *Human Resource Development Review*, 18(3), 1-24.
- Levy, D.V. (2015). Effects of workaholism on satisfaction among US managerial and professional women. *Gender in Management: An International Journal*, 30(8), 635-651.
- Lewis, S. & Cooper, C. (2005). Work-Life Integration: Case Studies of Organisational Change. *Engineering Management*, 15(2), 48- 48.
- McMillan, S., Morris, M. & Atchley, K. (2008). Constructs of the Work/Life Interface and Their Importance to HRD, *Online Submission, Paper presented at the Academy of Human Resource Development International Research Conference in the Americas* (Panama City, FL, Feb 20-24, 2008).
- Nargesian, A., Faiyazei, M., Nayyeri, SH. & Alizadeh, P. (2021). Presenting a Model of Work-Life Integration with an Emphasis on the Flexible Work of Working Mothers In the General Office of Cooperatives, Labor and Social Welfare of Tehran Province. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 10(3), 199-236. (in Persian)
- Nikbin, B., Hassan Pour, A., Jafari Niya, S. & Abbasiyan, H. (2018). A Systematic Review on the Workaholism Researches. *Strategic Studies On Youth and Sports*, 17(40), 75-103. (in Persian)
- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*. New York: World Publishing Co.
- Pace, F., Sciotto, G. (2022). Gender Differences in the Relationship between Work-Life Balance, Career Opportunities and General Health Perception. *Sustainability*, 14(1), 357.
- Peng, A.C., Ilies, R. & Dimotakis, N. (2011). Work-Family Balance, Role Integration and Employee Well-Being. In book: *Creating Balance?* (pp.121-140). DOI:10.1007/978-3-642-16199-5_7
- Porter, S. & Ayman, R. (2010). Work flexibility as a mediator of the relationship between workfamily conflict and intention to quit. *Journal of Management & Organization*. 16 (3), 411-424.
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D. & Johnson, R. E. (2019). Advancing and Expanding Work-Life Theory from Multiple Perspectives. *Academy of Management Review*, 44(1), 1-5.
- Riessman, C. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. Sage Publications, Inc. ISBN 978-0-7619-2997-0.
- Robinson, B. (2001). *Chained to the desk*. New York: NYU Press.
- Rostgarkhald, A. (2004). Work-family role conflict and the influential social factors. *Daneshvar Raftar*, 11(4), 35-48. (in Persian)
- Ruiller, C., Heijden, B., Chedotel, F. & Dumas, M. (2018). You have got a friend: The value of perceived proximity for teleworking success in dispersed teams. *Team Performance Management*, 25(1/2), 2-29. <https://doi.org/10.1108/TPM-11-2017-0069>.
- Santana, M. & Cobo, M. (2020). What is the future of work? A science mapping analysis. *European Management Journal*, 38(6), 846-862.

- Schaufeli, W. (2021). Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Front. Psychol.*, 12. doi: 10.3389/fpsyg.2021.754556.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W., Bakker, A. & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire; A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Schaufeli, W., Taris, T. & Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being? *Applied Psychology* 57(2).
- Scott, K., Moore, K. & Miceli, M. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50(3).
- Solat, S., Abrar, M., Shabbir, R., Bashir, M., Saleem, S. & Saqib, S. (2020). Workplace Interactional Demands and Work-Family Enrichment: An Investigation from the Service Sector. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-14.
- Spence, J. T. & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.
- Taheri, F. (2020). Work-family Enrichment and Psychological Capital: Investigation Mediating Role of Stress Vulnerability. *Qom University of Medical Sciences Journal*, 14(5), 69-78. (in Persian)
- Taheri, F. (2021). The Relationship between Workaholism and Workplace Incompatibility: The Role of Family- Work Enrichment and Gender. *Health Image Journal*, 12(2), 200- 208. (in Persian)
- Vaishnavi Prasad, J.R. (2017). Ignored aspect of Personal Life in Work-Life Integration, *IOSR Journal of Business and Management*, 19(3), 67-71.
- van Wijhe, C., Peeters, M. & Schaufeli, W. (2014). Enough is Enough: Cognitive Antecedents of Workaholism and Its Aftermath. *Human Resource Management*, 53(1), 157-177.
- Westman, M. & Piotrkowski, C. S. (1999). Introduction to the special issue: Work–family research in occupational health psychology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 301–306. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.301>.
- Wu, H., Song, Q.C., Proctor, R.W. & Chen, Y. (2022). Family Relationships Under Work from Home: Exploring the Role of Adaptive Processes. *Frontiers in Public Health*, 10:782217. DOI:10.3389/fpubh.2022.782217
- Zare, A., Tavakoli, G. & Kerami, Z. (2014). The effect of work-family conflict through job burnout on the desire to leave the organization among NAJA employees. *Scientific research quarterly of resource management in the police force*, 3(4), 151-176. (in Persian)
- Zaree Matin, H. & Jamshidi Kohsari, H. (2010). The Survey of Iranian Nurses' Workaholism Based on Gender Difference. *Organizational Culture Management*, 8(21), 133- 157. (in Persian)