

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

عنوان مقاله:

آموزش و ارتقاء توانمندی زنان، تعادل کار و خانواده

گردآورنده: سیده زهره اسلامی

شرکت آب و فاضلاب روستایی خراسان جنوبی

زمستان ۹۵

چکیده

در این مقاله برقراری تعادل بین کار و خانواده به منظور جلوگیری از عوارض ناشی از آن بررسی شده است. چون تعارض بین کار و خانواده مساله اغلب افراد، سازمان ها و جوامع است که شدت و ضعف آن با سطح پیشرفت فناوری و توسعه‌یافتگی، ارزش های فرهنگی و اجتماعی، سیاست ها و برنامه‌های سازمان ها و دولت ها و ویژگی های فردی رابطه دارد، بر اهمیت مدیریت تعادل بین کار و خانواده تاکید شده است. با توجه به ابعاد و گستره موضوع که فرد، سازمان و جامعه را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد با رویکردی سیستمی، همه افراد جامعه، در هر سطح و در هر شغلی، مسوولیت دارند تا در راه ایجاد تعادل بین کار و خانواده گام بردارند. صاحب‌نظران و اندیشمندان علوم اجتماعی نیز به‌عنوان پیشگامان این حرکت وظیفه دارند با گسترش فرهنگ تعادل در کار و خانواده، اهمیت موضوع را برای همه افراد، به ویژه مدیران و تصمیم‌گیران جامعه، تشریح و تبیین کنند و راه‌حل‌هایی برای حذف و کاهش عوارض عدم تعادل در کار و خانواده بیابند.

کلید واژه: آموزش زنان؛ آگاهی زنان؛ توانمند سازی

مقدمه

امروزه در جامعه ایرانی و در دیدگاه خود زنان، نقش‌های آنان تغییر کرده است. در جوامع گذشته به دلیل آن که امور بیرون از خانه نیازمند توان جسمانی مردان بود و زنان در دوره‌های مختلف، درگیر بارداری، شیردهی و نگهداری از نوزادان بودند، تقسیم کاری بر اساس تفاوت‌های جسمانی صورت گرفته بود. بعد از صنعتی شدن و ورود تکنولوژی نوین به حوزه کار و بعد از آن امور داخل خانه، تقسیم کار سنتی تا حدی دگرگون شد و زنان نیز وارد فضای کاری خارج از خانه شدند، افزایش سرمایه‌گذاری در آموزش زنان و افزایش مهارت‌های آنان نیز این روند را تسریع کرد.

امروزه زنان، به‌ویژه زنان شاغل می‌بایست هم در برآورده کردن انتظارات و توقعات شغلی موفق عمل کنند و هم در برآورده کردن انتظارات خانوادگی و اداره امور خانه و خانواده. از این رو زنان شاغل خود را در معرض توقعات شغلی، خانوادگی و نیازهای طبیعی‌شان می‌بینند. نقش شغلی و نقشی که نظام اجتماعی و فرهنگی از مردان انتظار دارد، تا حد بسیار زیادی با یکدیگر همپوشانی دارند. یک مرد مسئول اداره اقتصادی خانواده است و به این منظور می‌بایست ساعات طولانی را در روز به ایفای نقش شغلی بپردازد تا نیازهای اقتصادی خانواده‌اش را برآورده کند؛ در صورتی که زنان شاغل همچنان دارای نقش‌های طبیعی و سنتی خود هستند و در کنار آن می‌بایست مسئولیت‌های شغلی را نیز بپذیرند و به ایفای نقش‌های ملازم با آن بپردازند. در این شرایط زنان شاغل متأهل عموماً دارای نقش‌های چندگانه‌ای هستند که نیازمند زمان، توجه و تمرکز بسیاری است و همین مسئله ایجاد تعادل بین کار و زندگی را برایشان دشوار می‌کند.

رویکردهایی مانند چندنقشی، تضاد نقش و فشار نقش بیان‌گر آن است که انتظارات و فشارهای ناشی از ایفای چند نقش توأمان، باعث می‌شود زنان شاغل نسبت به زنانی که فقط به نقش‌های سنتی می‌پردازند، از نظر سلامت در وضعیتی نامطلوب‌تری باشند. توانمند سازی به عنوان امری ضروری جهت توانمند شدن افراد کم درآمدتر برای رسیدن به حقوقشان از طریق دست یابی و کنترل بر منابع طبیعی سازمانهای موجود و تغییر یافته، تعریف میشود.

یافته‌ها نشان می‌دهد که قوانین و منابع دسترسی زنان در زمینه خدمات اقتصادی - اجتماعی کافی نبوده و آنان را آسیب پذیر می‌سازد. به عبارتی خود اشتغالی زنان به توانمندسازی اقتصادی آنان انجامیده و از وابستگی آنان به مردان و سازمانهای حمایتی کاسته و از آسیب پذیری آنان میکاهد.

در این نوشته، هدف، پرداختن به نکاتی است که در نقش شغلی، تعادل زندگی زنان را از بین برده و موجب می‌شود کیفیت زندگی آنها و رضایت زنان از زندگی کاهش یابد. در نهایت تلاش می‌شود راه‌حلهایی برای رسیدن به تعادل بین کار و زندگی ارائه شود.

تأثیرگذاری نقش شغلی بر زندگی و توانمندسازی زنان

اشتغال از دو جنبه بر وضعیت زندگی افراد تأثیر دارد. از یک طرف وضعیت اشتغال به عبارتی خصوصیات عینی شغل بر کیفیت زندگی افراد تأثیر دارد و از طرف دیگر، نگرش نسبت به شغل است که به نوع ارزیابی و نگرش فرد از وضعیت اشتغال مربوط می‌شود.

وضعیت شغلی شامل سابقه کار، میزان ساعات کار، رتبه شغلی، تناسب شغل با تخصص و موقعیت استخدامی است. داشتن شرایط مناسب در این شاخص‌ها، می‌تواند باعث بهبود کیفیت زندگی افراد باشد. بالا رفتن رده‌های شغلی هرچند که موجب افزایش مسئولیت و فشار روانی است، اما به هر حال احراز مناصب شغلی بالا از جهت امکانات اقتصادی، دستیابی به قدرت و منزلت اجتماعی فرصت‌های بیشتری را برای شاغلان خود فراهم می‌آورند. (جواهری و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۴۶ و ۱۴۷)

واقعیت این است که ما در دوره ای زندگی می‌کنیم که مقبولیت و مشروعیت دولت‌ها با میزان مشارکت اجتماعی مردم به ویژه زنان سنجیده می‌شود، تجربه جهانی ثابت کرده که حضور زنان در عرصه عمومی و سطوح تصمیم‌گیری به اصلاح نظام اداری و بهبود کیفیت خدمات دولتی در کشورهای در حال توسعه کمک شایانی کرده است، بنابراین برعهده قانونگذاران است که با فراهم سازی زمینه‌های توانمندسازی زنان به رشد اقتصادی و توسعه مبتنی بر دانش کشور کمک کنند و مطمئناً عدالت اجتماعی نیز ایجاب می‌کند که به توانمندسازی زنان بپردازیم.

از زمان طرح موضوع نقش زنان در توسعه، رهیافت‌های متفاوتی برای تعریف محتوای برنامه‌های آن در مقاطع تاریخی مختلف بیان شده است که می‌توان آن را در سه نوع کلی مطرح نمود:

نظریات رفاهی، مساوات و فقر زدایی

نظریه کارآیی

نظریه توانمندسازی

معیارهای توانمندسازی زنان

طبق نظر تئوریسین‌های پیشگام نظریه توانمندسازی، این نظریه ۵ مرحله از برابری را در بردارد و معیارهای آن عبارت است از

(۱) رفاه

(۲) دسترسی به منابع

(۳) آگاهی

(۴) مشارکت

معیارهای توانمندسازی در اسلام

از نظر بسیاری از صاحب‌نظران فقهی، اندیشه اسلامی به انسان بودن زن و مرد در نظام آفرینش از دیدگاه واحدی می‌نگرد و فقط نقش‌ها و مسئولیت‌ها بین آن دو تقسیم می‌شود و آیات متعددی در قرآن بر عدم برتری جنسیتی در آفرینش نوع انسان تأکید کرده است. از جمله سوره روم آیه ۲۱ و سوره اعراف آیه ۱۸۹ و سوره احزاب آیه ۳۵ می‌توان ذکر کرد.

آیت الله خامنه‌ای در این خصوص می‌گوید: «زن را از سه دیدگاه می‌شود مورد ملاحظه قرار داد تا بینش اسلامی به زن آشکار شود:

دیدگاه اول، نقش زن به عنوان انسان در راه تکامل معنوی و انسانی است. در این دیدگاه زن و مرد هیچ تفاوتی با یکدیگر ندارند.

دیدگاه دوم، در زمینه فعالیت‌های اجتماعی و سیاسی و علمی و اقتصادی است. از نظر اسلام میدان فعالیت و تلاش علمی و اقتصادی و سیاسی برای زنان کاملاً باز است. اگر کسی به استناد بینش اسلامی بخواهد زن را از کار علمی و تلاش اقتصادی محروم کند، برخلاف حکم خدا حرفی زده است. فعالیت‌ها به قدری است که توان جسمی و نیازها و ضرورت‌هایشان اجازه می‌دهد مانعی ندارد. زنان هرچه می‌توانند تلاش اقتصادی و اجتماعی و سیاسی کنند، شرع مقدس مانع نیست.

دیدگاه سوم، نگاه زن به عنوان یک عضو خانواده است. این از همه مهم‌تر است، در اسلام به مرد اجازه داده نشده است که به زن زور بگوید و چیزی را بر زن تحمیل کند. برای مرد، حقوق محدودی در خانواده قرار داده شده است که از روی کمال مصلحت و حکمت است.

به طور کلی توانمندسازی زنان از دو طریق میسر می‌شود:

الف) حذف عواملی که مانع از فعالیت زنان می‌شود.

ب) افزایش توانایی و قابلیت آنان. (محمود کتابی و یخجت یزدانی، زهرا فرخی راستایی، ۱۳۸۲: ۶)

در خصوص موانعی که باید با توجه به قوانین اسلام و سنت و عرف جامعه ایرانی به آنها توجه کرد، می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد.

الف) عدم حضور فعال زنان در سیاست‌گذاری مستقیم دولتی و غیردولتی اداری و غیر اداری

ب) حذف باورهای سنتی یا به اصطلاح فرهنگ‌سازی جنسیتی در توانمندسازی زنان

ج) حذف خشونت علیه زنان

د) کاهش تبعیض جنسیتی

امابه موازات شناخت موانع و حذف آنها، می‌توان به راهکارهایی جهت توانمندسازی زنان، به شرح ذیل اشاره کرد:

الف) آگاهی و آموزش زنان

ب) قرارداد توانمندسازی زنان در راس امور و مسایل کشور و علی‌الخصوص در قانونگذاری کشور (بر اساس اصل ۲۱ قانون اساسی، که قانون مادر کشور ما محسوب می‌شود. بر اساس این اصل دولت موظف است که حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین

اسلامی تضمین کند و برای ایجاد زمینه مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او تدابیر لازم را اتخاذ نماید.

مبانی نظری

توانمندسازی تلاشی است تا افراد، خانوادهها، گروهها یا جوامع بتوانند قدرت به دست آورند. تحقیقات و تجارب مربوط به توانمندسازی نشان میدهد که یک فرآیند ویژه در این سهیم تغییر است که مهمترین آنها عبارتند از:

الف) نگرشها، ارزشها و باورها

ب) اعتباریابی از طریق تجارب مشارکتی

ج) دانش و مهارت عمل و تفکر نقادانه

د) عمل کردن

توانمندسازی در عمل از کار مددکاری اجتماعی و مشاوره توانبخشی و سایر زمینه ها همچون بهداشت، رشد اجتماعی و روانشناسی اجتماعی منتج شده است. به عنوان یک الگوی عملی، آن شامل ارزش پایهای، انجام مداخلهها، نظریه‌های که راهنمای عمل است، راهنمایی‌هایی برای ارتباط مددجو - مددکار و چارچوبی برای سازماندهی فعالیتها یاری بخش میباشد.

برای روشن شدن بیشتر مفهوم توانمندسازی، باید به مفهوم قدرت که زیر بنای اقتدارافزایی است، پرداخته شود. اقتدارافزایی یا توانمندسازی وقتی قابل طرح است که صاحبان قدرت قابل تغییر باشند. همچنین این موضوع بستگی به باور ما درباره امکان گسترش یافتن قدرت در دست دیگر افراد دارد وجود بالقوه توانایی برای حرکت افراد در یک مسیر انتخاب شده برای رسیدن به یک هدف یا ایجاد یک اثر است.

آن چه در یک جامعه ایجاد قدرت میکند شامل موارد زیر است:

(۱) اطلاعات

(۲) دارایی

(۳) اعتبار و شهرت

(۴) موقعیت بالا

(۵) فرصتهای تصمیم گیری

(۶) قوانین و سیاست ها

(۷) ارتباطات

توانمندسازی زنان

مالهاترا، شولر و بوندر از جمله نظریه پردازانی هستند که بطور اصولی توانمندسازی را یک فرایند محسوب میکنند، یعنی، معرف پیشرفت از یک موقعیت نابرابری جنسیتی به موقعیت دیگر یعنی برابری جنسیتی میدانند. این فرایند از سطح فردی (احساس

ذهنی و توان عینی برای انجام امور) شروع می شود و تا سطوح اجتماعی (توان مشارکت در فعالیت های گروهی و جمعی)، سیاسی (کنترل بر تصمیمات سیاسی)، اقتصادی (توان کنترل تصمیم گیری های اقتصادی) و نهادی (بچالش کشیدن نهادها و ساختارهای نابرابر موجود) را در برمیگیرد. نایالا کبیر از جمله زنان محقق است که در زمینه توانمندی زنان تحقیقات گستردهای را انجام داده است کبیر در این مورد معتقد است که زنان در دنیای کنونی توسط هنجارها، ارزشها، باورها و رسوم متفاوت از مردان متمایز شده اند که بصورت فرهنگ رایج در طی اعصار عمل کرده است.

توانمندسازی برای هر گروه، فرد یا جامعه ای که به دنبال فعالیتهای نظامدار یا راه اندازی مؤسسات است، هدف مناسبی است از آن جا که زنان به لحاظ فردی و گروهی در شرایط متفاوت و فاقد قدرت زندگی میکنند. بنابراین، توانمندسازی زنان بخش مهم زنان از جنبه های گوناگونی و مورد نیاز حوزه ی کار مددکاران اجتماعی، مشاوران توانبخشی و مشاوران شغلی و سازمانی است در جامعه تحت فشار هستند. یکی از این جنبه ها، بیگانگی است. این از خود بیگانگی دارای دو جنبه است. ابتدا میزان از خود بیگانگی یک زن از خود درونی اش - خودی که نیازها، خواسته ها، توانایی ها و ارزش وجودی اشخاص را از یکدیگر متمایز شرایط اولی از خود بیگانگی عمیقاً به دومی وابسته است، به : مینماید. دومین جنبه از خود بیگانگی، بیگانگی از خود شخص است این معنی که افکار خود شخص به طور کامل به ناتوانایی در شناخت خود درونی و ارزشگذاری به طور عینی منجر میشود.

در جوامع غربی زنان به عنوان کالای تجاری، موضوع سکسی و تبلیغات مورد نظر هستند. از اینرو، آنها در وهله نخست احساس شرم میکنند. جامعه نیز رفتار خودسرزنی را در زنان به دلیل مسئولیت آنها برای دستیابی به موفقیت در ازدواج و تربیت فرزندان، تقویت میکند. آگاهی از حوزههای سیاسی و اجتماعی تجارب زنان و مشکلات آنها به شرم و خود - سرزنی منجر میشود. به این معنی که، کاهش شرم فقط زمانی اتفاق میافتد که زنان خودشان را فقط به عنوان زن ببینند. این فرآیند میتواند به طور انفرادی یا در گروه اتفاق بیفتد.

عناصر محوری در خودآگاهی زنان مشاهده کرده است که عبارتند از:

آگاهی یافتن از خشم زنان نسبت به نظامی که آنها را بیارزش مینماید، و مهمتر از آن، خشم نسبت به شخص مردان در زندگی شان. این آگاهی یافتن از خشم نیازمند این است که یا روی قربانی خشونت مردان شدن زنان کار شود و یا با زنانی که به دنبال خدماتی همچون مشاوره هستند، کار شود. زیرا خشم، به خصوص خشم نسبت به مردان یکی از هیجان های زنان است که زنان انکار نموده و آگاهی یافتن از این خشم و به خصوص درمان آن فقط در یک فضای ارتباطی توأم با اعتماد و امنیت امکانپذیر است. فرض مسئولیت شخص برای تغییر خود و جامعه فقط میتواند در بافتی اتفاق بیفتد که در آن زنان احساس قدرت شخصی و اجتماعی نمایند. داشتن این احساس قدرت زنان نیازمند تصویر خود و تصویری است که توان و قدرت تغییر خود و جهان پیرامون خود را امکانپذیر میسازد. یادگیری برای اعتقاد به خود به عنوان یک زن فرآیندی است که در طی زندگی به دست میآید و کلید توانمندسازی زنان به حساب میآید. این فرآیند نیروهای فشار را در شناسایی و روشن سازی باورهای اساسی جستجو میکند. یکی باور، به زنده بودن، به معنی وجود داشتن و زندگی کردن و حرکت به سمت رشد یا شدن و دیگری این که زندگی مربوط است به عشق و زندگی که به معنی مورد پذیرش قرار گرفتن، خواستنی بودن، ارزشمند بودن و مورد محبت قرار گرفتن است.

تعادل کار و خانواده

کار و خانواده بخش‌های مهمی از زندگی افراد هستند و می‌توانند مایه رضایت و آرامش آن‌ها باشند؛ عدم تعادل و تعامل رضایت‌بخش آن‌ها می‌تواند پیامدهای ناگوار بسیاری داشته باشد. تعادل کار و خانواده خودبه‌خود ایجاد نمی‌شود و اگر رابطه بین کار و زندگی مدیریت نشود، تعارض بین آنها زیانهای جبران‌ناپذیری برای فرد، سازمان و جامعه در پی دارد. مقدمه رسیدن به تعادل بین کار و زندگی این است که مدیران و سایر افراد جامعه به این نگرش برسند که می‌توان اولویتهای فرد، سازمان و جامعه را همسو و هماهنگ کرد. این همسویی و هماهنگی نتایجی به‌همراه دارد که ضمن ایجاد رضایت و خشنودی فردی، افراد جامعه را آماده می‌کند تا در فعالیتهای اجتماعی مشارکت جویند و وظایف شغلی خود را به‌خوبی انجام دهند. مدیران سازمانها می‌توانند با مدیریت کردن تعادل بین کار و زندگی، کارکنانی شاد و خشنود داشته باشند که با علاقه‌مندی، وفاداری و تعهد به سازمان، عملکردی مؤثر در شغل خود ارایه می‌کنند. رسیدن به این هدف مستلزم آن است که مدیران نگاه سنتی به رابطه کار و زندگی را که در آن رقابت بین کار و زندگی به «بازی مجموع صفر» می‌انجامد، کنار بگذارند و رویکردی را انتخاب کنند که در آن منافع فرد و سازمان به‌طور همزمان و همسو با یکدیگر مورد توجه قرار می‌گیرد. اگرچه به‌دلیل وضعیت و شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه ایران تعارض بین کار و زندگی هنوز به‌صورت مسئله و مشکل حاد نمایان نشده، اما روند تحولات و تغییرات اجتماعی نشان داده که آنچه در حال حاضر مشکل کشورهای صنعتی است، در آینده‌ای نه‌چندان دور می‌تواند مسئله جوامعی مانند جامعه ایران باشد. بنابراین، برای پیشگیری از عواقب آن لازم است همه افراد جامعه، به‌ویژه مدیران، در راه ایجاد تعادل بین کار و زندگی گام بردارند. گسترش فرهنگ تعادل بین کار و زندگی توسط صاحب‌نظران علوم انسانی و رسانه‌های جمعی و نیز انجام پژوهش در این زمینه، از جمله اقدامات اولیه و ضروری است که می‌تواند حساسیت و اهمیت موضوع را برای کلیه افراد، به‌ویژه مدیران و تصمیم‌گیران جامعه انتقال دهد.

رضایت شغلی نیز از مهم‌ترین ارکان نگرش شغلی است. رضایت شغلی موجب افزایش تعلق و تعهد به محیط کار، کمیت و کیفیت کار و علاقه به کار می‌شود. درآمد مناسب، روابط بین شخصی و برخورداری از حمایت همکاران و سازمانی، عدالت توزیعی، شرایط مادی کار که شامل امکانات، تسهیلات رفاهی در کار، محتوای کار، ایمنی شغلی است، می‌تواند موجب افزایش رضایت از شغل باشد (جوهری و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۴۸ و ۱۴۹) و حتی کیفیت زندگی افراد را نیز بالا ببرد؛ در مقابل، نقضان در این امر می‌تواند رضایت از زندگی و کیفیت از زندگی را در شاغلین به شدت تحت‌تأثیر قرار دهد.

پذیرش نقش‌های شغلی علاوه بر نقش‌های خانوادگی، زنان را دچار مشکلاتی می‌کند. بررسی‌ها نشان داده است که زنان شاغل مشکلات خود را در رابطه با نگهداری و تربیت فرزندان، تهیه خوراک خانواده، برقراری نظم و نظافت منزل، کم‌بود وقت برای رفت و آمد با خویشاوندان، رسیدگی به ظاهر خود، داشتن وقت لازم برای تفریح، گفت‌وگو و تبادل نظر همسران و ... را زیاد ارزیابی کرده‌اند (مقصودی و بستان، ۱۳۸۳: ۱۳۰).

امروزه عدم تعادل بین نقش و مسئولیت‌های خانوادگی، یک تجربه مشترک در بین بسیاری از زنان شاغل است. علاوه بر این، این افراد گاه احساس می‌کنند که تمام زمان و انرژی‌شان را صرف برآورده‌کردن نیازهای این نقش‌ها می‌کنند و دیگر فرصتی برای

پرداختن به خود، علائق و حتی سلامتی جسمی و روحیشان نیز ندارند. این مشکلات نشان‌دهنده آن است که زنان شاغل در برقراری تعادل بین کار و زندگیشان دچار مشکل هستند. این مشکلات را به صورت کلی می‌توان ناشی از فشار نقش و تضاد بین نقش خانوادگی و شغلی دانست.

تضاد و فشار نقش

یکی از متداول‌ترین مسائلی که زنان شاغل در ارتباط بین شغل و زندگی شخصیشان تجربه می‌کنند، تضاد نقش است. در این حالت، تضاد بین کار و خانواده که شکلی از تضاد درون نقش است، به وجود می‌آید؛ به این معنا که زمان کلی اختصاص داده شده به شغل و فشار ناشی از آن، مانع انجام نقش‌های خانوادگی فرد می‌شود و همین‌طور زمان اختصاص داده به خانواده و فشار نقشی حاصل از آن، در انجام نقش شغلی خلل ایجاد می‌کند. در این حالت فرد با خواسته‌های متفاوتی از سوی نقش‌های شغلی و خانوادگی‌اش مواجه می‌شود که گاه کاملاً در تقابل با یکدیگر هستند. ناتوانی فرد در حل این تضاد و ایجاد تعادل بین کار و خانواده و زندگی شخصی، منجر به کاهش کارآمدی و کیفیت زندگی او خواهد شد.

میلکی و پتولا تضاد بین کار و زندگی را دارای سه نوع می‌دانند:

۱) تضاد مبتنی بر زمان

این تعارض ناشی از رقابت چندگانه برای به دست آوردن زمانی است که افراد در اختیار دارند. در این حالت افراد نمی‌توانند مدت زمان انجام فعالیت در یک نقش را برای فعالیت‌های مربوط به نقش دیگر به کار بگیرند.

این نوع تضاد دارای دو شکل عمده است: ۱- فشار زمانی مدام یک نقش که برآورده کردن انتظارات نقش دیگر را به لحاظ فیزیکی ناممکن کند، ۲- وقتی شخص می‌خواهد به طور فیزیکی انتظارات یک نقش را برآورده کند، از لحاظ ذهنی درگیر یک نقش دیگر است (ملکی‌ها و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۳۷)

در برخی مطالعات نشان داده شده است که برخی کارکنان به‌ویژه مدیران و متخصصان، علاوه بر انجام وظایف شغلی در محل کار، بخشی از وظایف خود را طی روزهای هفته یا آخر هفته، به خانه می‌برند (مدنی، ۱۳۸۵). افرادی که دست به این کار می‌زنند، زمان بسیار کمتری برای خانواده، انجام فعالیت‌های خانوادگی و حتی فردی خواهند داشت.

۲) تضاد مبتنی بر فشار:

این حالت در صورتی ایجاد می‌شود که فشارهای فیزیکی و روانی ناشی از یکی از نقش‌ها، مانند تنش، اضطراب، خستگی، افسردگی، بی‌حوصلگی ایجاد شده و مانع از ایفای انتظارات سایر نقش‌ها شود. در این حالت فشار ناشی از یک نقش، مانع از کارکرد مناسب فرد در یک نقش دیگر می‌شود.

۳) تضاد مبتنی بر رفتار :

در این حالت انتظارات رفتاری در یک حوزه نقش با رفتار مورد انتظار در نقش دیگر تعارض دارد (ملکیها و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۳۷ و ۱۳۸۸). بنابراین بخشی از تضاد کاری، ناشی از فشارهای بین نقش‌ها است. تضادهای کاری و فشار بین نقش شغلی و نقش خانوادگی و به عبارتی عدم تعادل بین آن‌ها موجب کاهش کیفیت زندگی، کاهش سلامت روحی و روانی افراد و کاهش رضایت آن‌ها از زندگی و نقش شغلی‌شان می‌شود.

چگونگی برقراری تعادل بین کار و خانواده

زمانی که نقش‌های مختلف در زندگی بر دوش شما است حفظ تعادل بین کار و خانواده می‌تواند مسیر زندگی را برایتان هموار کرده و می‌توانید تنش و اضطراب را از خود دور نگه دارید. همچنین برنامه ریزی برای کارها می‌تواند از حضور گرم شما را در کنار عزیزانتان فراهم کرده مسائل مختلف را با هم قاطی نکنید. هر کدام از افرادی که شاغل هستند و تشکیل زندگی هم داده اند، در آن واحد چند نقش دارند، نقش همسری، نقش پدر یا مادر و نقشی که سر کار به عهده گرفته اند: کارمند، مدیر، پزشک، طراح و ... هر کدام از این نقش‌ها، مسئولیت‌ها و حقوق خود را برای فرد به همراه دارند و الگوی رفتاری متفاوتی را می‌طلبند. اینکه بتوانیم بین این نقش‌ها تعادل ایجاد کنیم و در هر موقعیتی بسته به نقشی که داریم، رفتار درست و متناسب را نشان بدهیم، گاهی کار ساده‌ای نیست.

مثلاً وقتی در خانه اعصاب تان خرد شده، اجازه ندهید روی برخوردتان با ارباب رجوع از همه جا بی‌خبر تاثیر بگذارد و وقتی استرس کاری اذیت تان کرده، سر بچه‌هایی که تا شب منتظر بوده اند شما برسید خانه و نقاشی‌هایشان را ببینید، داد نکشید. اما به غیر از این موارد، تعادل بین کار و زندگی خانوادگی، وجهه دیگری هم دارد.

در عین حال، نمی‌توانیم در خودمان چند شخصیت متفاوت به وجود بیاوریم و برای حفظ سلامت روانی خودمان هم که شده، باید یکپارچگی شخصیتی داشته باشیم و هم تکلیف خودمان با خودمان معلوم باشد و هم بقیه با ما! به همین خاطر، باید کمی حواس تان جمع باشد، تمرین کنید، به موقع مچ خودتان را بگیرید و حتی از نزدیکانتان بخصوص همسران در این زمینه کمک بگیرید.

برقراری تعادل بین نقش‌ها و مسئولیت‌های کاری و خانوادگی در زندگی شاغلان به‌ویژه زنان شاغل، بسیار مهم است. این مسئله باعث افزایش کیفیت زندگی و کاهش فشار بر آن‌ها و زندگی شغلی و خانوادگی زنان خواهد شد. در این شرایط افراد نه تنها در محیط شغلی خود دارای عملکرد و بهره‌وری بالاتری هستند، بلکه در زندگی خانوادگی خود موفق‌ترند، رابطه موفق‌تری را با همسر و فرزندان خود تجربه کرده و رضایت و سلامت جسمی و روحی آن‌ها نیز افزایش پیدا می‌کند. در نهایت، در این شرایط افراد از فرصت مناسبی برای ایفای نقش‌های چندگانه خود بهره‌مند هستند.

ملکی‌ها و همکارانش در بررسی خود دریافتند که برای مدیریت تضاد بین شغل و زندگی، راه‌کارهایی وجود دارد: افزایش باور به خودکارآمدی، مدیریت زمان، استفاده از انواع پشتیبانی‌ها (پشتیبانی اجتماعی، پشتیبانی سازمانی، پشتیبانی ابزاری و عاطفی همسر و پشتیبانی از سوی خانواده اصلی)، تقسیم وظایف میان همسران، اولویت‌بندی وظایف، تشویق فرد در موفقیت‌های شغلی و

همکاری با فرد در انجام وظایفش در منزل، رهاسازی فرد از مسئولیت غیرضروری خانوادگی، هماهنگ کردن ساختار زندگی با نیازهای شغلی (ملکی‌ها و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۴۸ و ۱۴۹) از آن جمله هستند. افراد در این شرایط همواره می‌بایست زمان‌بندی نسبتاً دقیقی داشته باشند و براساس نیازهای شغلی و خانوادگی و فردیشان مشخص باشد که کارهای مورد نیاز چگونه و در چه زمانی انجام می‌شوند. زنان شاغل به‌ویژه زنان متأهل شاغل نباید فراموش کنند که وقتی را به خود و نیازهای جسمی و روحی خود اختصاص دهند. البته این امر نیازمند آگاهی، حمایت‌های اجتماعی و خانوادگی و به‌ویژه همراهی همسر است.

برخی از اقدامات کمک‌کننده و تعدیل‌کننده مربوط به زمانی است که فرد در سازمان یا در حیطه نقش شغلی‌اش قرار دارد؛ بنابراین با اقداماتی مانند افزایش کارآمدی مدیریت زمان و تمرکز بر روی نقش شغلی‌اش و همین‌طور با بهره‌مندی از پشتیبانی سازمانی، می‌توانند به مدیریت نقش پردازند. سازمانی که توانسته یک محیط کاری کم‌استرس با روابط اجتماعی سازنده را ایجاد کند، می‌تواند موجب تسهیل انجام امور باشد.

در حیطه خانوادگی و انجام نقش‌های مربوط به آن، علاوه بر مدیریت زمان و افزایش کارآمدی‌های نقش، افراد نیاز به حمایت‌های عاطفی و پشتیبانی اعضای خانواده دارند. همسرانی که زنان شاغل‌شان را در انجام مسئولیت‌های خانگی و خانوادگی تنها می‌گذارند و بدون توجه به فشارهای نقش، زمانی، روحی و جسمی، توقع ایفای کامل نقش یک زن خانه‌دار را از همسرشان دارند، آن‌ها را به شدت تحت فشار قرار می‌دهند؛ به‌طوری‌که گاه این زنان حتی توانایی ایفای نقش‌های معمول را نیز دست می‌دهند. بنابراین همراه شدن همسر و پذیرفتن بخشی از مسئولیت‌های خانگی و مسئولیت‌های مربوط به فرزندان، در کنار همدلی و همفکری، می‌تواند تا حد زیادی، انرژی و انگیزه کافی را در اختیار زنان قرار دهد تا بتوانند بین نقش خانوادگی و شغلی‌شان توازن ایجاد کنند و از این طریق از آسیب‌های فردی، خانوادگی و اجتماعی ناشی از این عدم تعادل بکاهند.

نوع شغلی که زنان برای به‌دست‌آوردن درآمد انتخاب می‌کنند نیز بسیار تعیین‌کننده است. امروزه کسب‌وکارهای خانگی از جمله کسب‌وکارهایی هستند که به دلیل مزایایشان، توجهات بسیاری را به خود جلب کرده‌اند. یکی از مزایای کسب‌وکار خانگی، بهبود تعادل بین کار و زندگی است. کسب‌وکار خانگی به هر نوع فعالیت تولیدی و خدماتی اطلاق می‌شود که در خانه شخصی افراد (محل مسکونی) و با استفاده از امکانات و وسایل موجود در آن، یا متعلق به واحد خانوار، راه‌اندازی شود. کارها و خدمات تولیدی می‌تواند به فروش برسند یا به صورت پایاپای مبادله شوند.

از دلایل و مشوق‌های اولیه دست‌زدن به چنین کاری، رسیدن به همان تعادل است تصور می‌شود که در مشاغل خانه‌محور، تحقیقات نشان برخی دیگر از تحقیقات نشان یکی‌بودن فضای کار و زندگی، باعث انعطاف‌پذیر و قابل کنترل شدن آن می‌شود می‌دهد که در شرایط کسب‌وکار خانگی مدیریت زمان و فضا، تقسیم زمان و فضای کاری و زمان و فضای زندگی مشترک دشوار است؛ زیرا آن‌ها با یکدیگر تداخل دارند.

تحقیقات عمیق‌تر نشان داده است که تعادل بین کار و زندگی پیچیده و وابسته به طرز فکر افراد است و هنگامی به‌دست می‌آید که افراد به درستی کارشان را تنظیم و مدیریت کنند. البته باید توجه داشت که انجام این کار نیز به سادگی ممکن نیست؛ زیرا در این نوع کسب‌وکار، زمان بین کار و زندگی مشخص نیست. با این وجود انعطاف‌پذیری در کار، خودمختاری در انجام آن، نبود هزینه

زمانی و مالی رفتن به محل کار و... که از ویژگی‌های کسب‌وکارهای خانگی است، می‌تواند موجب تسهیل تعدیل رابطه بین کار و خانواده شود.

نتیجه گیری

امروزه انتخاب ورود به بازار کار به دلیل تمایلات فردی و یا نیازهای اقتصادی، در زنان به امری متداول تبدیل شده است. در کنار آن عدم تعادل بین کار و زندگی، فشار و تضاد بین نقش‌های شغلی و خانوادگی، از جمله مسائلی است که عموماً در بین زنان شاغل ابراز می‌شود. این مسئله در بخش‌هایی موجب کاهش کیفیت زندگی آن‌ها شده است؛ تا جایی که برخی از آن‌ها به این نتیجه می‌رسند که از پرداختن به علاقه‌مندی‌های فردی بازمانده‌اند و سلامتی جسمی و روحی خود را نادیده گرفته‌اند. در حل این مسئله، آگاهی از شیوع این امر و راه‌کارهای موجود برای کاهش آن، می‌تواند بسیار کمک‌کننده باشد.

برخورداری از حمایت‌های سازمانی و حمایت‌های خانوادگی و پشتیبانی همسر و همچنین برنامه‌ریزی دقیق بر اساس اولویت‌های کار و زندگی، در این امر بسیار کمک‌کننده است. سازمان‌ها و خانواده‌های این زنان برای رسیدن به تعادل بین کار و زندگی می‌بایست با همفکری و همدلی، به پشتیبانی از آن‌ها بپردازند تا بتوانند بین کار و زندگی خود تعادل ایجاد کنند و از توانمندی‌ها و قابلیت‌های خود به خوبی استفاده کنند. این امر باعث می‌شود که نه تنها کیفیت زندگی فردی و خانوادگی آنان افزایش یابد، بلکه جامعه نیز از قابلیت‌های زنان با پیامدهای منفی کمتری بهره‌مند شود.

منابع

- ۱) جواهری، فاطمه، سراج زاده، سید حسین، رحمانی، ریتا، ۱۳۸۹: تحلیل اثاث اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان، زن در توسعه و سیاست، دوره ۸ شماره ۲
- ۲) مقصودی، سوده، بستان، زهرا، ۱۳۸۳: بررسی نقش مشکلات ناشی از هم زمانی نقش خانگی و اجتماعی زنان شاغل شهر کرمان، مطالعات زنان، سال دوم، شماره ۵
- ۳) ملکی‌ها، مرضیه، باغبان، فاتحی زاده، ۱۳۸۸: بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار-خانواده بر کاهش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار زنان شاغل، مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان، سال ۷، شماره ۱