

زمینه‌های مرتبط با تعادل بین کار و زندگی در زنان شاغل متأهل

شهر سنندج*

محمد احمدی**، اکبر زارع شاه‌آبادی***

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تحلیل زمینه‌های مرتبط با تعادل بین کار و زندگی زنان شاغل متأهل شهر سنندج و با روش کیفی انجام شده است. مشارکت‌کنندگان پژوهش شامل ۲۰ نفر از زنان شاغل متأهل شهر سنندج هستند که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده با حداکثر تنوع از مصاحبه نیمه ساختاریافته و عمیق استفاده شد و در نهایت تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش براون و کلارک صورت گرفت و زمینه‌های مرتبط با تعادل بین کار و زندگی در قالب ۴ مضمون اصلی (بهره‌مندی از آرامش فکری، برخورداری از پایگاه اجتماعی، دریافت حمایت اجتماعی، رضایتمندی شغلی) و ۱۶ مضمون فرعی (رابطه عاطفی با همسر، احساس امنیت، رفاه مالی، منزلت اجتماعی، شغل مناسب، تحصیلات، حمایت همسر، حمایت فرزندان، حمایت اطرافیان، انگیزه شغلی، دستمزد مناسب، امنیت شغلی، حمایت سازمانی، انعطاف‌پذیری کاری، فرصت به کارگیری توانمندی‌ها، رضایتمندی از مجموعه) دسته‌بندی گردید. نتایج نشان داد که زنان جوامع محلی در کنار موقعیت انتسابی و جنسیتی، هم‌زمان با تغییرات اجتماعی و فرهنگی دهه‌های اخیر، با تلاش خود و حمایت خانواده و دستیابی به تحصیلات دانشگاهی قدم در مسیر پیشرفت نهاده و با ورود به صحنه اشتغال و فعالیت‌های اقتصادی مدرن کوشش مضاعفی برای افزایش رفاه مادی و گردش چرخه تولید از خود نشان داده که منجر به ارتقای منزلت و پایگاه اجتماعی آنان شده است.

واژگان کلیدی

آرامش فکری، پایگاه اجتماعی، تعادل کار و زندگی، حمایت اجتماعی، زنان شاغل متأهل.

*. این مقاله برگرفته از رساله دکتری رشته جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، با عنوان «مطالعه تعادل بین کار و زندگی در میان زنان شاغل متأهل شهر سنندج» در دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه یزد است.

** دکتری جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، ایران (Ahmadi_1357@yahoo.com)

*** استاد جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، ایران (نویسنده مسئول) (A_zare@yazd.ac.ir)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۹

۱- مقدمه و بیان مسئله

وضعیت پیچیده عصر حاضر تغییرات شگرفی را در ماهیت زندگی اجتماعی زنان ایجاد و آن‌ها را با دغدغه‌های روزافزونی مواجه کرده است. امروزه در فضاهای اجتماعی و فرهنگی متفاوت نیز تغییرات روزافزونی در دیدگاه زنان درباره زندگی خانوادگی و انتظارات آنان در خصوص نقش‌های سنتی زن در جامعه و خانواده ایجاد شده است. در دنیای امروز زنان همچون مردان وارد بازار کار می‌شوند و درآمد آن‌ها کمک اقتصادی مناسبی برای مخارج خانواده به شمار می‌آید. لذا این تغییرات، تأثیرات زیادی به ویژه در زندگی زنان شاغل متأهل ایجاد کرده و برای آن‌ها از اهمیت بیشتری برخوردار است. این در حالی است که زنان در محیط‌های متمایز فرهنگی مسئولیت‌های اجتماعی، خانوادگی و فردی زیادی را در طول عمر خود تجربه می‌کنند.

پُر رنگ بودن نقش‌های مادری، همسری و هم‌زمانی در انجام وظایف شغلی و خانوادگی ابعاد چندوجهی زندگی زنان را تشکیل می‌دهد و روبرو بودن آن‌ها با نابرابری‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی در نهایت تعادل بین کار و زندگی آن‌ها را با چالش مواجه می‌سازد (برادران و همکاران، ۱۴۰۲: ۳۶).

۸

می‌توان گفت ایجاد تعادل بین کار و زندگی و رسیدن به سطحی از رضایت، آرامش و موفقیت، در زندگی زنان شاغل متأهل مسئله مهمی محسوب می‌شود که باعث افزایش کیفیت زندگی و کاهش فشار بر حوزه شغلی و خانوادگی آن‌ها خواهد شد (Nohe et al, 2015: 522). در چنین شرایطی زنان در محیط شغلی عملکرد بهتری پیدا کرده و در زندگی خانوادگی هم موفق‌تر خواهند بود (Mary Vinora, 2019: 316)؛ همچنین رابطه بهتری را با همسر و فرزندان خود تجربه کرده و سلامت جسمی و روحی آن‌ها نیز افزایش پیدا می‌کند (Haar et al, 2014: 361). در این شرایط زنان شاغل از فرصت مناسبی برای ایفای نقش‌های چندگانه خود بهره‌مند هستند.

هی کیونگ^۱ تعادل کار - خانواده را به عنوان رضایت و عملکرد خوب، هم در شغل و در خانه، با تعارض کم در نقش‌ها تعریف می‌کند. وی یک زندگی متعادل را این‌گونه تعریف کرده است: داشتن یک زندگی رضایت‌بخش در کلیه زمینه‌ها که برای دستیابی به آن، افراد باید منابع شخصی‌شان مانند انرژی، زمان و تعهد را به صورت مناسبی بین همه زمینه‌ها توزیع کنند (داوودی و شمسی، ۱۳۹۷: ۴۷).

زنان به عنوان سرمایه‌های انسانی، نقش مهمی در رشد و تعالی اجتماعی و فرهنگی جامعه دارند، مشارکت و فعالیت اقتصادی آن‌ها وزنه بسیار مهمی برای توسعه و آبادانی کشورها محسوب می‌شود. آن‌ها به عنوان مادران هر جامعه‌ای نقش درجه اول در تربیت و پرورش فرزندان سرزمین خود ایفا می‌کنند، فرزندان که در آینده‌ای نزدیک منابع انسانی ارزشمند آن جامعه را تشکیل می‌دهند (احمدی و کلدی، ۱۳۹۲: ۳۰۹). در چنین شرایطی اطلاعات آماری موجود گواه آن است که در سال‌های اخیر نرخ مشارکت اقتصادی زنان سنندجی بر اساس شاخص‌های فعالیت روندی افزایشی داشته و از ۱۲/۲ درصد در سال ۱۳۸۵ به ۱۵ درصد در سال ۱۳۹۵ رسیده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۸).

لذا با توجه به روند افزایشی نرخ مشارکت اقتصادی زنان سنندجی؛ موضوع مهم تعادل بین کار و زندگی در بین زنان شاغل متأهل از یک‌سو و وجود تنوع فرهنگی، قومیت، زبان، مذهب، لباس و سایر آداب و رسوم متفاوت در شهر سنندج از سوی دیگر بر ضرورت انجام این پژوهش می‌افزاید. لذا محققین این پژوهش در نظر دارند با رویکرد پسامدرنی که توجه ویژه به متن و زمینه فرهنگی بومی دارد؛ نگاه مجددی به بحث تعادل بین کار و زندگی زنان شاغل شهر سنندج داشته باشند و به صورت مجزا و فراتر از رویکردهای جامعه‌شناسان کلاسیک اروپایی و آمریکایی، این موضوع را مورد مفهوم‌پردازی قرار دهند. بنابراین در این پژوهش تلاش شده به این سؤال که: زمینه‌های مرتبط تعادل بین کار و زندگی زنان شاغل متأهل شهر سنندج کدام‌اند؟ پاسخ داده شود.

۲- پیشینه‌ی پژوهش

رزاقی نصرآباد در پژوهشی با عنوان «برقراری توازن میان نقش‌های شغلی و خانوادگی» نشان داد که مادران شاغل در دو جهان متفاوت رفت و آمد دارند که یک جهان بر روابط صمیمی، همدلی، عشق و علاقه و جهان دیگر بر هدفمندی، بازدهی، نظم و سلسله‌مراتب اداری بنا شده است. آن‌ها دستیابی به فرصت‌های کاری را ضرورت اقتصادی و شاخصی از شأن و هویت اجتماعی تفسیر نموده و همچنین انتظارات نقشی مضاعف را درک می‌کنند. استرس پنهان ناشی از قضاوت‌های مکرر و انگ خوب نبودن در وظایف مادری و فرار از کار اداری در وقت شیردهی به فرزند از دیگر تجربه‌های این مادران است (رزاقی نصرآباد، ۱۴۰۰). یافته‌های پژوهش هاشمیان و همکاران بر مؤلفه‌های رفتاری نحوه انجام نقش، تفویض اختیار، غنی‌سازی اوقات فراغت، کار تیمی و شبکه‌سازی تأکید کرده است و اذعان دارد که این مؤلفه‌ها بر تعادل بین کار و زندگی مؤثر است (هاشمیان و همکاران، ۱۳۹۸). پژوهش کامرانی مهنی و همکاران نشان داد که انعطاف شغلی،

تعهد کاری، حمایت کاری، زمان آزاد داشتن، میزان توجه به مسائل زندگی و کاهش ساعات کاری به صورت داوطلبانه از عوامل مؤثر بر تعادل بین کار و زندگی پرستاران بوده است (کامرانی مهنی و همکاران، ۱۳۹۷). همچنین امیر اسماعیلی و همکاران در پژوهشی مشابه نشان دادند که هر چند پرستاران زمان بیشتری را به کار، نسبت به خانواده اختصاص می‌دادند اما رضایتمندی بیشتری از زندگی خانوادگی نسبت به کار خود داشتند و نیز این که پرستاران بیشتر از سایر گروه‌های شغلی در معرض پیامدهای منفی عدم تعادل کار- خانواده هستند (امیر اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۳). در پژوهش‌های خارجی، بررسی‌های ماری وینورا حاکی از این است که اولویت‌بندی به کارها، استراحت و خواب کافی، حمایت همسر و خویشاوندان، شرکت در فعالیت‌های تفریحی مانند ورزش، یوگا، تماشای فیلم و تلویزیون زمینه رسیدن به تعادل را برای زنان متأهل فراهم می‌کنند. حفظ تعادل بین خانه و محل کار به ارتقای سطح عملکرد کارکنان زن در بانک‌ها کمک می‌کند که به نوبه خود باعث افزایش سودآوری، کارآیی و اثربخشی کلی سازمانی می‌شود (Mary Vinora, 2019). یافته‌های ژانتزر و همکاران نیز نشان داد که حمایت و پشتیبانی سازمان از مادران شاغل دارای کودک شیرخوار در فراهم کردن زمان کافی برای شیردهی به بچه در اتاق کودک مادر می‌تواند باعث افزایش رضایت شغلی بشود و در پیشرفت تعادل کار و زندگی مؤثر بوده و آن را بهبود می‌بخشد. از نگاه مادران شاغل ساعات کاری شناور و منعطف، باعث افزایش بهره‌وری فعالیت‌های شغلی و در نتیجه بهره‌مندی سازمان از نیروی کار باثبات‌تر و بانگیزه‌تر خواهد شد (Jantzer et al, 2018). نتایج تحقیق ناز و همکاران بیانگر این است که زمینه‌های برقراری تعادل بین کار و زندگی در اساتید زن شامل مدیریت زمان، اولویت‌بندی وظایف، معقول‌سازی، پذیرش مسئولیت، اختیار عمل، کسب حمایت از (همسر، والدین، همکاران) و باور راسخ به توانایی‌های شخصی بوده است (Naz et al, 2017). همچنین والک و سرینیواسان نشان دادند که تأثیرات خانوادگی بر انتخاب‌های زندگی، مسئولیت نقش‌های چندگانه و تلاش برای مذاکره میان آن‌ها، هویت خود و هویت حرفه‌ای از جمله چالش‌های بین کار و زندگی بوده و راهبردهای غلبه بر آن‌ها شامل سیاست‌ها، اقدامات سازمانی و حمایت اجتماعی که به عنوان عوامل مؤثر بر تعادل بین کار و خانواده در زنان هندی ذکر شدند (Valk & Srinivasan, 2011).

مرور مطالعات پیشین حاکی از این است که در پژوهش‌های انجام شده بیشتر عوامل مؤثر بر تعارض اشتغال و زندگی که بیانگر دیدگاه سنتی تعارض نقش‌ها هستند مورد توجه بوده و به موضوع تعادل کمتر پرداخته شده است. ضمن این که در این پژوهش‌ها صرفاً برخی از شغل‌های رسمی دولتی (هیئت‌علمی، پرستاری، معلمی) مورد توجه بوده و زنان فعال در مشاغل آزاد مغفول

مانده‌اند. همچنین شایان ذکر است که این تحقیقات بیشتر با رویکرد کمی و روش پیمایشی انجام پذیرفته و جای خالی پژوهش کیفی متناسب با خرده فرهنگ‌های گوناگون در این میان محسوس است. لذا در این پژوهش با دید وسیع‌تری همه زنان شاغل در مشاغل دولتی و آزاد مورد مطالعه بوده و همچنین از لحاظ روشی سعی شده با رویکرد کیفی به مطالعه تعادل بین کار و زندگی در میان زنان شاغل متأهل شهر سنندج که از لحاظ ساخت اجتماعی و بافت فرهنگی دارای هویت مشخص قومیتی، زبانی و نیز لباس و پوشش مختص به خود هستند، پرداخته شود.

۳- چهار چوب مفهومی

در مرور ادبیات پژوهشی نظریه‌های گوناگونی وجود دارند که هر کدام به گونه‌ای مقوله تعادل بین کار و زندگی خانوادگی را از جنبه‌های گوناگونی تفسیر و تبیین می‌کنند. نظریه نقش^۱ به‌وضوح توضیح می‌دهد که حوزه‌های مختلف زندگی اجتماعی نظیر کار و خانواده، چگونه تقاضاهای نقشی متعددی از هر فرد را مطرح می‌کنند (کوزر^۲ و روزنبرگ، ۱۳۹۳: ۲۹۸). والتر کوتو^۳ نقش را معرف رفتاری می‌داند که هر کس با توجه به مقام و پایگاه اجتماعی فرد انتظار رفتاری مشخص و متناسب با آن را از او دارد. هربرت مید^۴ بیان می‌کند که شخصیت اجتماعی فرد با ایفای نقش‌های اجتماعی تکوین می‌یابد. فرد در دوران زندگی خود، نقش‌های گوناگون را به صورت پی‌درپی و گاهی هم‌زمان ایفا می‌کند و ترکیب مجموعه نقش‌هایی که از تولد تا مرگ ایفا کرده است شخصیت او را شکل می‌دهند (توسلی، ۱۳۹۱: ۳۰۲).

پارسونز^۵ بر نقش ابزاری مردان و نقش بیانگر زنان اشاره کرده است. منظور پارسونز از این دو مفهوم آن است که وظیفه زن در خانواده تامین نیازهای عاطفی و احساسی و وظایف مرد تامین نیازهای مادی و اقتصادی اعضای خانواده است. مسئولیت‌های خانوادگی و انتظارات پیرامون نقش زن و مادر بر این است که زن‌های شاغل با معامله کردن بر سر هویت‌های نقشی دوگانه خود بین آن‌ها توازن ایجاد کنند؛ اما در مورد مردها، محدودیت‌های ساختاری و انتظارات هنجاری و سنتی بر این است که هنوز نقش‌های شوهر و پدر ایجاب نمی‌کند که مردها به طور کامل در خانه‌داری و بچه‌داری مسئولیت و درگیری داشته باشند. وانگهی نقش شوهر در نیروی کار با

1. Role theory
2. Coser
3. Walter Cotto
4. Herbert Mead
5. Parsons

وظایف خانوادگی به عنوان نان‌آور هماهنگی دارد (Bielby & Denies, 1989: 777). به تدریج و در اواسط دهه ۱۹۷۰ میلادی جامعه‌شناسانی نظیر سایبر^۱، مارکز^۲ و توییستس^۳ ملاحظه جنبه‌های مثبت ترکیب نقش‌ها را در دستور کار خود قرار دادند و رویکرد کمیابی^۴ مطالعات در این حوزه به سستی گرایید و زمینه برای انجام پژوهش‌هایی درباره پیامدها و منافع مثبت حاصل از تعدد و ترکیب نقش‌ها مساعد شد. این رویکرد که در آن زمان یک انقلاب نظری در نوع خود به شمار می‌رفت، این نظریه را مطرح کرد که انباشت نقش‌ها و پیامدها، منافع مثبتی برای سازمان و نظام نقش‌های کنش‌گر به همراه دارد و به ویژه در امنیت وجودی او کاملاً مؤثر است. می‌توان گفت هر قدر تعداد نقش‌های فرد بیشتر باشد، حس موجودیت معنادار و رفتار به سامان که لازمه سلامت روانی فرد و نظم اجتماعی پایدار است تقویت می‌شود. آن‌ها همچنین نشان دادند که چگونه نظام از نقش‌های مهم به هم پوشانده و علی‌رغم افزایش تعدد نقش‌ها می‌تواند به کاهش فشار و تعارض باری رساند. به همین دلیل تحقیقات جدیدتر به ابعاد و جنبه‌های مثبت حاصل از نقش‌های چندگانه نیز توجه کردند و منافی نظیر احترام به خود، خودمختاری، و احساس کنترل و سلامت کلی فرد را کشف کردند (Clark, 1997: 43). رویکرد انباشتگی نقش^۵ بر این امر تأکید می‌ورزد که تعدد نقش‌ها به طور مطلق نمی‌توانند زیان‌آور یا سودمند تلقی شوند بلکه فشارزایی یا خشنودکنندگی نقش‌های چندگانه بسته به عواملی نظیر کیفیت ویژگی‌های شخصیتی فرد و یا ساختار اجتماعی همانند پایگاه اجتماعی و میزان حمایت ادراک‌شده از دیگران مهم در نتیجه ایفای چند نقش، مؤثر بوده‌اند (Swanson et al, 1998: 239). لذا این رویکرد به منافع بالقوه نقش‌های چندگانه تأکید دارد. به این معنا که اگر فرد تعهد زیادی به همه نقش‌های خود داشته باشد می‌تواند بدون احساس فشار و تنش، تمامی نقش‌های خود را توسعه بخشد. بر این اساس احساس تعهد شخص، انرژی و زمان لازم را برای همه نقش‌ها به وجود خواهد آورد و این منشأ احساس موفقیت و رضایت در فرد می‌شود (Roxburgh, 1999: 772). همچنین نظریه‌پردازان در چهارچوب نظریه اعتلای نقش^۶ بر تکثر نقش و جنبه‌های مثبت اشتغال زنان و اثراتی که روی جایگاه و احساس رضایتمندی‌شان در جامعه دارد، تأکید می‌کنند (Michel et al, 2009).

1. Cyber
2. Marks
3. Tweets
4. Scarcity approach
5. Role accumulation approach
6. Role enhancement theory

204) زیبر^۱ در این راستا به منافع حاصل از تکثر نقش‌های زنان اشاره می‌کند و معتقد است داشتن نقش‌های متعدد موجب دسترسی به منابعی مانند امنیت، منزلت، ارتقاء پایگاه اجتماعی و برخورداری بیشتر از حمایت اجتماعی می‌شود (احمدنیا، ۱۳۸۰: ۷۴).

پلک^۲ در نظریه تأثیرپذیری نامتقارن^۳ نقش‌های کاری و خانوادگی اظهار می‌دارد که نقش زنان در خانه نقش‌های آن‌ها را در محیط کار تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد، زیرا زنان به‌طور سنتی و بر حسب تقسیم‌کار مسئولیت اصلی اداره امور منزل و خواسته‌های خانواده را بر عهده دارند؛ اما در میان مردان به دلیل آن‌که بیرون از خانه مشغول به فعالیت هستند نقش مربوط به کار، نقش خانوادگی‌شان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و تمایل بیشتری دارند تا از در خانه بودن برای رهایی از فشارهای محیط کار استفاده کنند (Frone et al, 1992: 68).

نظریه سرریز شدگی^۴ نیز نشان می‌دهد که ممکن است اثرات هر یک از سیستم‌ها (کار و خانواده) روی دیگری سرریز شود. عضویت هم‌زمان در دو حوزه اغلب باعث فشار برای افراد، خانواده‌ها و واحدهای کاری می‌شود. سرریز شدن می‌تواند مثبت یا منفی باشد. سرریز شدگی مثبت یعنی خشنودی و پیشرفت در یک حوزه، می‌تواند خشنودی و پیشرفت در حوزه دیگر را به همراه بیاورد. سرریز شدگی منفی هم اشاره دارد به این‌که، مشکلات و ناراحتی‌های یک حوزه ممکن است همان احساس را در حوزه دیگر به همراه داشته باشد (Maharshi & Chaturvedi, 2015: 95). کمبل کلارک^۵ در نظریه مرز کار - خانواده^۶ اشاره می‌کند که ارتباط بین نظام کار و خانواده عاطفی نیست، بلکه انسانی است. افراد مرزنشینانی هستند که روزانه بین دو محیط کار و خانواده رفت و آمد دارند. افراد این محیط‌ها را شکل می‌دهند، مرزهای بین آن‌ها را قالب‌بندی و رابطه بین مرزنشینان با آن محیط و اعضایش را مشخص می‌کنند. اگرچه افراد محیط خود را شکل می‌دهند، به نوبه خود شکل آن‌ها را نیز می‌گیرند. همین تناقض تعیین شده از سوی محیط‌های کار و خانه است که تعادل کار - خانواده را به یکی از مفاهیم چالش‌برانگیز در مطالعه کار و خانواده تبدیل می‌کند. نظریه مرز کار - خانواده تلاشی برای توضیح این تعامل پیچیده بین مرزنشینان و زندگی شغلی و خانوادگی آن‌هاست تا زمانی که تعارض رخ خواهد داد را پیش‌بینی و چهارچوبی برای رسیدن به تعادل ارائه کند (Clark, 2000: 754).

1. Zyber
2. Plek
3. Theory of asymmetric influence
4. Spillover theory
5. Cambell Clark
6. Work-family boundary theory

در چهارچوب نظری رویکردهای متمرکز بر نظریه نقش، انجام وظایف متعدد در حوزه‌های مختلف اجتماعی سبب تکوین شخصیت اجتماعی زنان می‌شود. فشارزایی یا خشنودی از نقش‌های چندگانه بسته به عواملی نظیر پایگاه اجتماعی و میزان حمایت ادراک شده از دیگران دارد. داشتن نقش‌های متعدد موجب دسترسی به منابعی مانند امنیت، منزلت و ارتقاء پایگاه اجتماعی می‌شود. در اعتلای نقش بر جنبه‌های مثبت اشتغال زنان و اثراتی که روی جایگاه و احساس رضایتمندی‌شان در جامعه دارد، تأکید شده است. همچنین در بُعد مثبت نظریه سرریز شدگی خشنودی و پیشرفت در یک حوزه، می‌تواند خشنودی و پیشرفت در حوزه دیگر را به همراه آورده و تعادل مناسبی را برقرار سازد.

۴- روش‌شناسی پژوهش

مبانی فلسفی پژوهش حاضر و نوع جهان‌بینی مورد استفاده فلسفه‌ای تفسیرگرایانه است که بر پارادایم تفسیری و رویکردی ذهنی‌گرا استوار است. رویکرد پژوهشی، استقرایی و استراتژی پژوهش مورد استفاده از نوع کاربردی است. روش‌شناسی پژوهش کیفی و جمع‌آوری داده با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شد و در نهایت داده‌های به دست آمده با استفاده از تحلیل مضمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

مشارکت‌کنندگان پژوهش، شامل ۲۰ نفر از زنان شاغل متأهل ساکن شهر سنندج بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و تا زمان رسیدن به اشباع نظری مصاحبه‌ها ادامه یافت. سؤالات مصاحبه از نوع سؤالات باز و نیمه‌ساختاریافته، مدت‌زمان انجام هر مصاحبه به طور میانگین یک ساعت و فرآیند جمع‌آوری داده‌ها در حدود یک ماه به طول انجامید. مصاحبه‌ها به صورت متن درآمد و مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها مطابق نظر براون و کلارک در شش مرحله: آشنایی با داده‌ها، ایجاد کدهای اولیه، تولید مضمون‌ها، بررسی مضمون‌ها، تعریف و نام‌گذاری مضمون‌ها و در نهایت نوشتن و تدوین گزارش؛ انجام شده است.

برای کسب قابلیت اعتبار، مشارکت‌کنندگان با حداکثر تنوع از نظر سن، مدت زمان تأهل، تحصیلات خود و همسر، شغل خود و همسر، مدت زمان اشتغال، تعداد فرزند و میزان درآمد خود و همسر انتخاب شدند. همچنین متن مصاحبه و کدهای استخراج شده به مشارکت‌کنندگان ارائه شد و آن‌ها درباره صحت و سقم آن اظهارنظر کردند و در صورت داشتن هرگونه مغایرت، مراتب مورد توجه و بررسی قرار گرفت و پژوهشگر مواردی را که مبهم و منظور مشارکت‌کننده به درستی از آن درک نمی‌شد را با مراجعه مجدد، شفاف‌سازی نمود.

به منظور روایی پژوهش، متن کامل کلیه مصاحبه‌ها همراه با کدگذاری و طبقات اولیه به اساتید راهنما و مشاور ارسال گردید، علاوه بر آن از نظرات تأییدی و تکمیلی ایشان در کلیه مراحل کار در جهت پیاده‌سازی، کدگذاری مفاهیم و استخراج مضامین فرعی و مضامین اصلی استفاده شد. در راستای رعایت اخلاق پژوهش مجوز لازم برای پژوهش از دانشگاه تهیه گردید و محقق ضمن معرفی خود به افراد مشارکت‌کننده در پژوهش، هدف از اجرای تحقیق را برای آن‌ها شرح داده و رضایت آن‌ها برای همکاری در پژوهش و ضبط مصاحبه‌ها جلب شد. در نهایت این اطمینان به مشارکت‌کنندگان داده شد که نام آن‌ها به صورت مستعار در پژوهش آمده و مصاحبه‌های ضبط شده نزد محقق محفوظ خواهد بود، ضمن این که فرد مشارکت‌کننده در مطالعه کاملاً آزاد بود که در هر مرحله‌ای از انجام مصاحبه از همکاری امتناع ورزد.

۵- یافته‌های پژوهش

بر اساس یافته‌های پژوهش محدود سنی مشارکت‌کنندگان ۲۷ تا ۵۱ و محدوده زمانی تأهل آن‌ها از ۲ تا ۲۸ سال بوده است. تعداد فرزندان مشارکت‌کنندگان نیز از صفر تا ۴ بود که به‌طور میانگین دارای ۲ فرزند بودند. تمامی مشارکت‌کنندگان دارای تحصیلات دانشگاهی لیسانس و بالاتر، ۱۴ نفر از آن‌ها دارای شغل دولتی در سازمان‌های اداری گوناگون و ۶ نفر هم دارای شغل آزاد و متنوع بوده‌اند. همچنین میزان تحصیلات همسران گروه هدف در محدوده دیپلم و تحصیلات دانشگاهی بوده که ۱۵ نفر در شغل اداری دولتی و ۵ نفر هم در مشاغل آزاد مشغول به کار هستند. مدت زمان اشتغال به کار زنان مشارکت‌کننده از ۳ تا ۲۴ سال و با میانگینی در حدود ۱۲ سال کار بیرون از منزل است. محدوده درآمدی این گروه از زنان از ۸ تا ۳۵ میلیون متغیر بوده و همچنین میزان درآمدی همسران این مشارکت‌کنندگان نیز در محدوده ۸ تا ۱۵ میلیون است که همگی هم مشغول به کار بودند. مشخصات زمینه‌ای مشارکت‌کنندگان در جدول شماره (۱) آمده است.

جدول شماره (۱): مشخصات زمینه‌های مشارکت‌کنندگان

| میزان درآمدها همسر (میلیون تومان) | میزان درآمد (میلیون تومان) | تعداد فرزند | مدت زمان اشتغال | شغل همسر | شغل | تحصیلات همسر | تحصیلات | مدت زمان تاهل | سن | مشارکت‌کننده |
|-----------------------------------|----------------------------|-------------|-----------------|-----------------------------------|-------------------------------|----------------------|-----------------------------|---------------|----|--------------|
| ۱۳ | ۱۷ | ۱ | ۱۵ | کارمند اداره گاز | معلم ابتدایی | دیپلم | لیسنس | ۱۴ | ۴۰ | ۱ |
| ۱۴ | ۱۴ | ۱ | ۱۲ | کارمند بانک | آرایشگر زنانه | لیسنس | لیسنس | ۶ | ۳۳ | ۲ |
| ۱۱ | ۱۲ | ۲ | ۱۰ | کارپرداز شرکت خصوصی | حسابدار شرکت خصوصی | فوق‌دیپلم | لیسنس | ۱۷ | ۴۵ | ۳ |
| ۱۵ | ۱۵ | ۱ | ۴ | پرستار بیمارستان | پرستار بیمارستان | فوق‌لیسنس | فوق‌لیسنس | ۵ | ۳۱ | ۴ |
| ۱۷ | ۱۵ | ۴ | ۲۲ | دبیر آموزش و پرورش | کارمند اداره مالیات | فوق‌لیسنس | فوق‌لیسنس | ۲۶ | ۴۹ | ۵ |
| ۱۱ | ۱۴ | ۲ | ۲۳ | کارمند مرکز بهداشت | کارمند مرکز بهداشت | لیسنس | فوق‌لیسنس | ۲۰ | ۴۶ | ۶ |
| ۱۲ | ۱۰ | ۳ | ۱۴ | آرایشگر | گل‌فروشی | دیپلم | فوق‌دیپلم | ۱۶ | ۴۱ | ۷ |
| ۱۲ | ۱۲ | ۴ | ۱۹ | راننده مینی‌بوس | بوتیک لوازم آرایشی | دیپلم | دیپلم | ۲۸ | ۵۱ | ۸ |
| ۱۰ | ۱۰ | ۲ | ۸ | کارمند دادگستری | کارمند بهزیستی | لیسنس | لیسنس | ۱۱ | ۳۸ | ۹ |
| ۱۲ | ۳۵ | ۲ | ۲۱ | راننده آژانس | مامای مرکز بهداشت و مطب خصوصی | لیسنس | لیسنس مامایی | ۲۱ | ۴۸ | ۱۰ |
| ۱۳ | ۱۰ | ندارم | ۴ | کارمند قراردادی کلینیک ترک اعتیاد | کارمند شبکه بهداشت | کارشناسی فوریت پزشکی | کارشناسی ارشد سلامت سالمندی | ۲ | ۳۰ | ۱۱ |
| ۱۲ | ۸ | ۲ | ۸ | خواروبارفروشی | خیاط زنانه | دیپلم | لیسنس | ۵ | ۲۸ | ۱۲ |
| ۱۲ | ۱۱ | ۱ | ۶ | دبیر بیمارستان | کارمند اداره برق | لیسنس | لیسنس | ۷ | ۳۲ | ۱۳ |
| ۱۰ | ۱۱ | ۲ | ۹ | کارمند هلال‌احمر | کارمند اداره تعاون | لیسنس | لیسنس | ۹ | ۳۵ | ۱۴ |

| میزان درآمد همسر (میلیون تومان) | میزان درآمد (میلیون تومان) | تعداد فرزند | مدت زمان اشتغال | شغل همسر | شغل | تحصیلات همسر | تحصیلات | مدت زمان تاهل | سن | مشارکت‌کننده |
|---------------------------------|----------------------------|-------------|-----------------|------------------------|------------------------|---------------|---------|---------------|----|--------------|
| ۱۱ | ۱۰ | ندارم | ۳ | کارمند اداره ثبت‌اسناد | کارمند اداره ثبت‌اسناد | فوق‌لیسانس | لیسانس | ۲ | ۲۷ | ۱۵ |
| ۱۰ | ۱۰ | ۲ | ۱۰ | مهندس ایران خودرو | رادیولوژی بیمارستان | لیسانس | لیسانس | ۱۱ | ۳۷ | ۱۶ |
| ۱۱ | ۱۱ | ۲ | ۷ | بهداری سپاه و بسیج | اداره سپاه و بسیج | لیسانس | لیسانس | ۸ | ۳۴ | ۱۷ |
| ۱۵ | ۱۸ | ۳ | ۱۹ | کارمند ثبت‌احوال | دفتر بیمه | لیسانس | لیسانس | ۱۸ | ۴۲ | ۱۸ |
| ۱۲ | ۱۶ | ۱ | ۳ | کارمند استاتانداری | پزشک بیمارستان | کارشناسی ارشد | دکتری | ۴ | ۲۹ | ۱۹ |
| ۱۵ | ۱۵ | ۴ | ۲۴ | دبیر دبیرستان | کارمند دادگستری | لیسانس | لیسانس | ۲۵ | ۴۴ | ۲۰ |

در ادامه درون‌مایه‌های اصلی و مضامین پیرامون نگرش زنان شاغل متأهل شهر سنندج درباره زمینه‌های مرتبط با تعادل بین کار و زندگی از داده‌ها استخراج گردید. نحوه بیان درون‌مایه‌ها به‌گونه‌ای است که ضمن توصیف دقیق تجربه‌های پاسخ‌گویان از مفهوم تعادل بین کار و زندگی، به معنایابی این تجربه‌ها نیز پرداخته است. بر اساس این یافته‌ها، نحوه خوانش زنان شاغل متأهل از شرایط زمینه‌ای مرتبط با تعادل بین کار و زندگی به شرح زیر در قالب ۴ مضمون اصلی (آرامش فکری، پایگاه اجتماعی، دریافت حمایت اجتماعی، رضایتمندی شغلی) و ۱۶ مضمون فرعی (رابطه عاطفی با همسر، احساس امنیت، رفاه مالی، منزلت اجتماعی، شغل مناسب، تحصیلات، حمایت همسر، حمایت فرزندان، حمایت اطرافیان، انگیزه شغلی، دستمزد مناسب، امنیت شغلی، حمایت سازمانی، انعطاف‌پذیری کاری، فرصت به کارگیری توانمندی‌ها، رضایتمندی از مجموعه) و ۵۳ مفهوم دسته‌بندی و تلخیص شدند. در ادامه زمینه‌های مرتبط با تعادل بین کار و زندگی زنان شاغل متأهل در جدول شماره (۲) آورده شده است.

جدول شماره (۲): زمینه‌های مرتبط با تعادل بین کار و زندگی زنان شاغل متأهل

| مضمون اصلی | مضمون فرعی | مفاهیم |
|-----------------------------|---------------------|--|
| بهره‌مندی از آرامش فکری | رابطه عاطفی با همسر | همدلی و درک متقابل همسر، رابطه صمیمی با همسر، دریافت هدیه از همسر به مناسبت‌های مختلف، پشتیبانی و تشویق همسر، صحبت و مشورت با همسر درباره رخدادهای و امور مهم زندگی. |
| | احساس امنیت | احساس امنیت اجتماعی، نبود ترس، نگرانی از کسی ندارم، نگرانی از صحبت با زبان مادری ندارم، از پوشیدن لباس محلی واهمه‌ای ندارم، از به جا آوردن آداب و سنن دینی و مذهبی نگرانی ندارم، زندگی آرام و بدون تنش دارم. |
| برخورداری از پایگاه اجتماعی | رفاه مالی | درآمد کافی، درآمد مناسب همسر، استقلال مالی و اقتصادی، توانایی برآوردن خواسته‌های فرزندان، داشتن برنامه غذایی خوب و خوشمزه، یخچال پر از میوه و گوشت و مرغ. |
| | منزلت اجتماعی | داشتن وجهه و منزلت اجتماعی، برخورداری از احترام، داشتن همسر و فرزند. |
| | شغل مناسب | داشتن شغل مناسب، انتخاب به عنوان کارمند نمونه، کسب نمره ارزشیابی بالا. |
| | تحصیلات | تحصیلات دانشگاهی، مدرک تحصیلی. |
| دریافت حمایت اجتماعی | حمایت همسر | کمک همسر در کارهای منزل، مشارکت همسر در هزینه‌های زندگی، حمایت مالی همسر. |
| | حمایت فرزندان | مسئولیت‌پذیری فرزندان، کمک و همکاری بچه‌ها. |
| | حمایت اطرافیان | حمایت خانوادگی، نگهداری از فرزندان توسط اطرافیان، حمایت عاطفی ارباب‌رجوع. |

| مفاهیم | مضمون فرعی | مضمون اصلی |
|----------------|-----------------------------|---|
| رضایتمندی شغلی | انگیزه شغلی | علاقه‌مندی به کار، انگیزه و اشتیاق شغلی. |
| | دستمزد مناسب | دستمزد کافی، همخوانی دستمزد و زحمت کاری، دریافت حقوق در موعد مقرر. |
| | امنیت شغلی | برخورداری از امنیت شغلی، شرایط مناسب محل کار، فقدان مشکل در محل کار. |
| | حمایت سازمانی | برخورداری از حمایت سازمانی، مسئولین به پیشنهادهایم توجه نشان می‌دهند. |
| | انعطاف‌پذیری کاری | انعطاف‌پذیری کاری، ساعات کاری شناور، نزدیکی محل کار. |
| | فرصت به کارگیری توانمندی‌ها | فرصت به کارگیری توانمندی‌ها، داشتن فرصت ارتقاء شغلی، کنترل و تسلط بر کار. |
| | رضایتمندی از مجموعه | رضایتمندی از میزان کار و مسئولیت، از رابطه کاری با کارکنان مجموعه‌ام رضایت دارم، رضایتمندی از شیوه مدیریت سازمان. |

۵-۱- بهره‌مندی از آرامش فکری

رابطه عاطفی با همسر از موارد مهمی است که زمینه‌ساز آرامش فکری و روانی است. همدلی و درک متقابل و رابطه صمیمی با همسر و دریافت هدیه از همسر به مناسبت‌های مختلف، همچنین پشتیبانی و تشویق همسر در طول زندگی و صحبت و مشورت با او درباره رخدادهای و امور مهم زندگی از موارد مهمی است که به تعادل بین کار و زندگی کمک می‌کنند. مشارکت‌کننده شماره ۱۵ که در اداره ثبت‌اسناد و املاک مشغول به کار است، در این باره می‌گوید:

«من و همسرم با همدیگر بسیار صمیمی هستیم. همسرم همیشه از تلاش‌ها و زحمتهای من در زندگی‌اش تشکر می‌کند و همین آرامش را تو زندگی‌م چند برابر می‌کند. علی‌الخصوص که ما در یک اداره با هم همکار هستیم و این زمینه رشد کاری رو هم برامون فراهم می‌کند.»

احساس امنیت در آرامش فکری و روانی انسان تأثیر بسیار مهمی دارد. این که محل زندگی فرد جایی باشد که احساس ترس و نگرانی از کسی نداشته باشد، زمینه مهمی برای آرامش فکری انسان ایجاد می‌کند. در چنین شرایطی فرد در مواجهه با امورات روزمره زندگی همچون

صحبت با زبان مادری، پوشیدن لباس محلی و یا به جای آوردن آداب و سنن دینی و مذهبی، دیگر دغدغه‌ای در خصوص قضاوت دیگران نداشته باشد و می‌تواند وضعیت متعادل و مملو از آرامشی را در فضای زندگی تجربه کند. مشارکت‌کننده شماره ۲ که با عنوان آرایشگر مشغول به کار است، در این باره می‌گوید:

«احساس امنیت در خانه برای یک زن احساس دلگرمی ایجاد می‌کند و اون زن هم سعی می‌کند تا محیط خانواده را شاد و سرزنده نگه داره، وظایف خودشو با عشق و علاقه انجام میده. به نظرم هرکس که احساس امنیت را لمس کرده می‌تونه بفهمه دنیا چقدر زیباست. اگر زن در خونه احساس امنیت کنه، احساس خوشبختی هم داره و به زندگیش میرسه و فرزندان خوبی تربیت می‌کنه».

۲-۵- برخورداری از پایگاه اجتماعی

رفاه مالی و داشتن درآمد کافی از مؤلفه‌های اصلی تعیین پایگاه اجتماعی اشخاص محسوب می‌شود. برداشت‌ها درباره رفاه مالی از منظر مشارکت‌کنندگان متفاوت و نسبی است. در این پژوهش رفاه مالی بر اساس نظرات مشارکت‌کنندگان عبارت از: داشتن استقلال مالی و اقتصادی، درآمد کافی و مناسب خود و همسر و در نهایت توانایی برآوردن خواسته‌های فرزندان است. از منظر آن‌ها امکان رفتن به مسافرت، داشتن یک برنامه غذایی مناسب و اصولی و مواردی از این قبیل نیز از مؤلفه‌های داشتن رفاه نسبی است. مشارکت‌کننده شماره ۱۸ که در دفتر بیمه خودش مشغول به کار است، در این باره می‌گوید:

«من میلیاردر نیستم ولی رفاه دارم، یه وسیله داریم برای اینور اونور رفتن، خونمون خوبه، مسافرت می‌تونم برم، لباس بخوام می‌تونم بخرم، خب بهترین لباس دنیا رو نمی‌خرم ولی برای خودم راضی کننده است. اغلب اوقات یخچال خونه‌ام پر است از میوه و خوراکی. همین توانایی و درآمد کافی سبب تعادل مناسبی برام ایجاد کرده است».

وجهه و منزلت اجتماعی از دیگر معیارهای مهم در تعیین پایگاه اجتماعی افراد در جامعه محسوب می‌شود. منزلت اجتماعی ارزش یا مقامی است که افراد از جهت شأن، حیثیت و اعتبار در جامعه از آن برخوردارند (Longobardi, 2018: 7). در واقع منزلت اجتماعی نوعی ارزیابی ذهنی است که بر پایه معیارهای ارزش اجتماعی معتبر همانند داشتن وجهه و منزلت، همسر و فرزند و برخورداری از احترام در جامعه از پایگاه اجتماعی یک شخص در ذهن دیگران به عمل می‌آید و نشان می‌دهد پایگاه شخص نسبت به اشخاص دیگر در فضای اجتماعی کجاست. مشارکت‌کننده

شماره ۵ که در اداره مالیات مشغول به کار است، در این باره می‌گوید:

«خوشبختانه احترام و منزلت مناسبی در بین مردم دارم. خوب بالاخره داشتن شغل خوب و این که مردم تو رو بشناسن و از احترام برخوردار باشی خیلی تاثیرگذار هستش. این که در بین فک و فامیل دارای خانواده هستی و همسر و فرزند داری باعث جایگاه خاصی میشه برات و درک ذهنی خودت از این قضیه باعث آرامشت میشه».

شغل اشخاص از گذشته‌های دور مولفه مهمی در تعیین منزلت و پایگاه اجتماعی افراد در جوامع بوده است. داشتن شغل مناسب سبب ارتباطات اجتماعی گوناگون شخص با دیگر اعضای جامعه می‌شود و فرد را در رتبه و جایگاه خاصی قرار می‌دهد. شغل مناسب می‌تواند تعادل روحی بهتری را برای افراد به ارمغان بیاورد. مشارکت‌کننده شماره ۶ که در شبکه بهداشت و درمان مشغول به کار است، در این باره می‌گوید:

«تو زندگی‌م تلاش زیادی برای رسیدن به این جایگاه کردم، خوشحالم از این که شغل مناسبی دارم و دارای جایگاه اجتماعی هستم و می‌توانم در جامعه مفید باشم. در جایگاه شغلی همیشه تلاشم بر این بوده که بهترین باشم و همین تلاش منو از لحاظ وجدانی آسوده می‌کنه و خودش باعث شادی درونی‌ام می‌شه».

در فرهنگ معین تحصیلات به معنای آنچه در یک موسسه آموزشی تحصیل شده است، تعریف می‌شود (معین، ۱۳۸۶). تحصیلات در جوامع امروزی مولفه مهمی برای تغییر زندگی و در راستای آن پایگاه اجتماعی افراد محسوب می‌شود به تعبیری تحصیلات نردبان ترقی محسوب می‌شود که شخص می‌تواند از طریق آموزش در دانشگاه و گرفتن مدرک تحصیلی بالاتر وضعیت زندگی خود را بهبود ببخشد. مشارکت‌کننده شماره ۱۹ که به عنوان پزشک عمومی در بیمارستان مشغول به کار است، در این باره می‌گوید:

«خیلی خوشحالم که در این درجه و رتبه هستم و با زحمتهای شبانه روزی که کشیدم تونستم بالاخره پزشکی قبول بشم و با تلاش بیشتر هم مدرکم رو بگیرم. اگر هر رشته دیگه‌ای غیر از این قبول میشدم احساس میکردم به هدفم نرسیدم. پدرم یک کشاورز زحمتکش بود و خانوادام خیلی خوشحالن که یکی از بچه‌هاشون به پایگاه اجتماعی بالاتری رسیده و می‌تونه خدمت مهمتری به انسان‌های دیگه داشته باشه».

۵-۳- دریافت حمایت اجتماعی

اگنس هلر^۱ حمایت اجتماعی را یک فعالیت اجتماعی می‌داند که از طریق آن حرمت ذات فرد در یک رابطه بین شخصی تقویت شده و فرد از طریق کمک‌هایی که از دیگران دریافت می‌کند (عاطفی، شناختی، ابزاری) در برابر فشار روانی محافظت می‌شود (رستگار خالد، ۱۳۸۴: ۱۳۷). دریافت حمایت از همسر در عمیق‌تر کردن پیوند میان زن و شوهر تاثیر بسیار زیادی دارد و سبب استحکام بیشتر خانواده خواهد شد. بهره‌مندی از حمایت همسر در انجام کارهای منزل، نیازهای مالی و مشارکت در امور دیگر و همچنین اطمینان داشتن به این که در صورت نیاز از حمایت همسر خود برخوردارید راه‌های عالی برای مقابله با مشکلات و رسیدن به تعادل در زندگی هستند. مشارکت‌کننده شماره ۷ که صاحب یک گل‌فروشی است، در این باره می‌گوید:

«از وقتی که خیلی جوان‌تر بودم و مجرد این شغل رو شروع کردم وقتی هم که ازدواج کردم همسرم با دل و جون برام وقت می‌زاره و در شرایط نیاز مالی برای شغلم در حد تواناییش کمکم کرده، اغلب شبا غذا رو با کمک هم درست می‌کنیم و در طول روز که من نباشم غذا رو گرم می‌کنه برای بچه‌ها و همیشه اونا رو به مدرسه می‌رسونه. حتی پیش اومده بچه‌ها رو خودش حموم داده. همسرم مدام با این جمله بهم انرژی میده که میدونم چقد به کارت عشق می‌ورزی».

کمک و حمایت فرزندان به مادر شاغل تاثیر مهمی در روحیه و شادابی او می‌تواند داشته باشد به ویژه مسئولیت‌پذیری، کمک و همکاری فرزندان که به رشد جسمانی و بلوغ فکری رسیده‌اند می‌تواند سنگینی بار وظایف مادر را در منزل سبک‌تر سازد تا وی فرصتی برای تجدید قوای روحی و جسمانی داشته باشد. مشارکت‌کننده شماره ۸ که صاحب یک مغازه بوتیک لوازم‌آرایی است، در این باره می‌گوید:

«بچه‌های بزرگم دختر هستن و هر دوتا شونم لیسانس گرفتن، انصافاً خیلی کمک می‌کنن از درست کردن غذا، جارو کردن منزل، رسیدگی به شستن لباسا، تمیز کردن در و پنجره و شیشه‌ها. پسر کوچیکه کاری بهش نمی‌سپارم اما بزرگتره که ۱۶ سالشه در گرفتن نان و کمک به دخترا در کارهای مثل خرید از سوپر مارکت محله و اینا رو انجام میده».

مضمون حمایت اطرافیان اشاره به کمک و مساعدت افرادی دارد که به زنان شاغل متأهل برای انجام بهتر وظایف توأمان مادری و شغلی یاری می‌رسانند و در صورت نبود این حمایت‌ها، وضعیت اشتغال آن‌ها مختل می‌شود. گذشته از همسر و فرزندان این مضمون اشاره به بستگان نزدیک، دوستان، همکاران و سازمانی است که فرد در آنجا مشغول به خدمت است. در واقع موارد نام برده شده می‌توانند حمایت اجتماعی لازم را از مادران شاغل داشته باشند و وجود افراد حامی نقش مؤثری در اشتغال زنان و ترغیب آن‌ها به اشتغال خواهد داشت. مشارکت‌کننده شماره ۱۳ که کارمند اداره برق است، در این باره می‌گوید:

«به جرأت می‌تونم بگم حمایت اطرافیانم از من یکی از فاکتورهای بسیار مهمی بوده است که همیشه توازن مناسبی را در مسیر زندگیم برقرار کرده. از حمایت‌هاشون موقع درس و دانشگاه گرفته تا وضعیت‌های سخت‌تر اشتغالم در اداره، الانم که مادر هستم بازم خانوادام تو نگهداری بچه به من کمک می‌کنن. با همسر که هر دو مون کارمندیم همون اول صبح قبل از رفتن به اداره بچه رو میزارم خونه مامان بابام و خودمون میریم سرکار.»

۵-۴- رضایت‌مندی شغلی

رضایت شغلی حدی از احساس مطلوب و نگرش مثبت خوشایندی است که هر فرد نسبت به شغل خود دارد و از راه ارزیابی و تجربیات شغلی خود بدان دست می‌یابد (مقیمی، ۱۳۸۸: ۳۸۳). انگیزه شغلی عبارت است از مجموعه‌ای از انرژی‌ها که از درون فرد سرچشمه می‌گیرد و محرکی برای انجام فعالیت‌های مربوط به شغل است. میزان تلاش، اشتیاق برای پیشرفت و مدت زمان تاب‌آوری در برابر سختی‌ها و مشکلات هر کاری، ارتباط مستقیم با میزان انگیزه برای انجام آن کار دارد. مشارکت‌کننده شماره ۴ که دارای شغل پرستاری است، در این باره می‌گوید:

«از بچه‌گی عاشق کار پرستاری بودم. موقع انتخاب رشته برای دانشگاه فقط رشته پرستاری رو زده بودم. کمک به بیماران و افراد ناتوان یه جورایی بهم آرامش میده، میدونید برام لذت بخشه. اینو بگم کارمون سخت و پُر استرسه و پُرمسئولیتیه ولی آدم وقتی عاشق کارش باشه دیگه همه‌چی مسیر لذت بخشه.»

دستمزد، پرداخت هزینه‌ای است که به جبران فعالیت‌های کارکنان در هر موسسه یا بنگاه اقتصادی پرداخت می‌گردد و بیانگر سهم نیروی کار در تولید محصولات یا ارائه خدمات است. منظور از دستمزد مناسب در این پژوهش که از مؤلفه‌های رضایت‌مندی شغلی محسوب می‌شود دستمزد کافی و همخوانی آن با زحمت کاری فرد شاغل است و نیز این که فرد آن را در موعد و

زمان مشخصی دریافت می‌کند. مشارکت‌کننده شماره ۱۱ که در شبکه بهداشت و درمان مشغول است، در این باره می‌گوید:

«از بابت حقوقی که می‌گیرم راضی‌ام چون تا حد مناسبی کفایت مخرج رو میدهد. بالاخره خوشحالم همیشه در یه زمان مشخصی پول به حسابم واریز میشه و مطابق اون برای زندگیم برنامه‌ریزی می‌کنم».

امنیت شغلی به اطمینانی که یک کارمند در حفظ شغل خود در طول زمان دارد اشاره می‌کند. در حقیقت داشتن امنیت شغلی نشان می‌دهد که فرد به احتمال زیاد شغل خود را به طور غیرمنتظره از دست نمی‌دهد و شرایط مناسبی در محل کارش دارد و همین باعث می‌شود که بتواند بدون استرس و با انگیزه بیشتری کار کند و برای رسیدن به اهداف برنامه‌ریزی کند. امنیت شغلی از مولفه‌های مهم رضایتمندی شغلی محسوب می‌شود. مشارکت‌کننده شماره ۱۶ که در بخش رادیولوژی بیمارستان مشغول است، در این باره می‌گوید:

«بعد از چند سال بیکاری و بی‌ثباتی در کارهای شرکتی، الان که استخدام دولتی هستم بسیار راضی‌ام. در بیمارستان شرایط مناسبی دارم و از این بابت آرامش خاطر و رضایتمندی دارم».

حمایت سازمانی، حمایتی است که کارکنان از سوی سازمان دریافت و احساس می‌کنند و نیز باوری است مبتنی بر این که سازمان تا چه حد از همکاری‌هایشان قدردانی می‌کند و به رفاه آن‌ها اهمیت می‌دهد که این موضوع تعهد کارکنان را با خود به همراه می‌آورد. همچنین عاملی است که در شکل‌گیری رضایتمندی شغلی تاثیر به‌سزایی دارد. مشارکت‌کننده شماره ۲۰ که به عنوان کارمند دادگستری مشغول است، در این باره می‌گوید:

«سازمان اداری ما حمایت خوبی از کارمندی خودش داره، من خودم رضایت دارم. سیستم ما رو در برابر چالش‌هایی که با ارباب‌رجوع پیش میاد مورد حمایت قرار میدهد، کسی نمی‌تونه ما رو مورد آزار قرار بده. اون اوایل که استخدام شدیم سازمان برای ما خونه‌های مشخص سازمانی تهیه کرد و کاملاً مورد محافظت بود».

انعطاف‌پذیری کاری را می‌توان به عنوان یک ترکیب برد - برد هم برای کارمندان و هم برای سازمان اداری در نظر داشت. افراد شاغل می‌توانند ساعات کاری شناور داشته باشند، بخشی از کار را در منزل انجام داده و هدایت کنند. در این شیوه کاری می‌توان به افراد اجازه داد بین کار و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. همچنین این رویکرد در رضایتمندی شغلی و ترویج برابری در محل کار دارای اهمیت است و می‌تواند منجر به بهبود جذب و حفظ کارمندان برای

سازمان و کارفرمایان شود. مشارکت‌کننده شماره ۳ که به عنوان حسابدار شرکت خصوصی مشغول است، در این باره می‌گوید:

«گاهی شرایطی پیش میاد مثل مریضی یا برخی روزا مجبورم به خاطر بچه‌هام به خورده زودتر محل کارم رو ترک کنم اما خوشبختانه می‌تونم کار ناتمام رو در منزل هم پای سیستم انجام بدم و این کمک بسیار بزرگی به تعادل در زندگیم میکنه».

فرصت به کارگیری توانمندی‌ها زمینه ایجاد شده در سازمانی است که مرکب از کارکنانی متعهد و مشتاق به کار هستند که وظایف شغلی‌شان را به این علت که هم به آن عقیده دارند و هم از آن لذت می‌برند انجام می‌دهند. به عبارتی می‌توان گفت استفاده از ظرفیت‌های بالقوه انسان‌ها به منظور توسعه ارزش افزوده سازمانی، تقویت احساس اعتماد به نفس و چیرگی بر ناتوانی و درماندگی‌های فرد است (ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۹۳: ۴۸). مشارکت‌کننده شماره ۹ که به عنوان روانشناس در اداره بهزیستی مشغول است، در این باره می‌گوید:

«دستگیری از افراد ناتوان همیشه در وجودم بوده و خوشحالم از این که در جایگاهی هستم که می‌تونم از توانایی‌های علمی که دارم برای خدمت به قشر مظلوم و آسیب دیده استفاده کنم. خوشبختانه آن قدر به کارم مسلط هستم که فرصت‌های جایگاه‌های بالاتر را هم داشتم».

منظور از رضایتمندی از مجموعه بر طبق نظر هرزبرگ^۱، افراد تمایل دارند در محیطی که زندگی می‌کنند و فعالیت دارند نوعی دوستی و صمیمیت حاکم باشد و کنش متقابل، مبتنی بر احترام و تفاهم صورت گیرد. رضایت فقط در موردی به دست می‌آید که فرد احساس کند به گروه خاصی تعلق دارد. او از این تعلق سربلند می‌شود، اعتماد به نفس پیدا می‌کند و احساس غرور می‌کند و مسائل مربوط به رضایت و نارضایتی، همگی می‌توانند از زاویه روابط انسانی مطالعه شوند (Keolbel et al, 1991: 53). مشارکت‌کننده شماره ۱۰ که به عنوان کارشناس مامایی در مرکز بهداشت مشغول است، در این باره می‌گوید:

«با همکاری واحد خودم ارتباط خیلی خوبه. هر چند بعضی وقتا مسئولیت کاریم زیاد هست، اما در کل خیلی راضی هستم. می‌تونم بگم به نحوی خودم همه کاره و کاملاً مستقل هستم، مخصوصاً بخشی از کار که در مطب انجام میدم بسیار مورد علاقه‌ام هست».

بحث و نتیجه‌گیری

تبادل بین کار و زندگی، حفظ توازن بین مسئولیت‌های کار و خانه، تعادلی پویا است که هر عنصر آن ضمن ارتباط و کنش متقابل با عنصر دیگر، نقش مکمل و حمایت‌کننده دارد (Balaji, 2014: 41). نخستین گام برای رسیدن به تعادل بین کار و زندگی در زنان شاغل متأهل این است که آن‌ها به این نگرش برسند که می‌توان اولویت‌های فردی، خانواده و جامعه را همسو و هماهنگ کرد. این همسویی و هماهنگی نتایجی به همراه دارد که ضمن ایجاد رضایت و خشنودی، زنان را آماده می‌کند تا در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت جویند و وظایف شغلی خود را به خوبی انجام دهند. در این بررسی ما به دنبال پاسخ به این سوال پژوهشی بودیم که زمینه‌های مرتبط با تعادل بین کار و زندگی زنان شاغل متأهل کدامند؟

یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه عاطفی با همسر و درک و همدلی او در گفتگوهای روزمره درباره رخدادهای مهم زندگی مشترک و همچنین برخورداری از پشتیبانی و تشویق همسر با دریافت هدیه و کادو از وی به مناسبت‌های مختلف با آرامش فکری زنان شاغل متأهل مرتبط بوده و زمینه موثری را برای تعادل بین کار و زندگی آن‌ها ایجاد می‌نماید. این نتایج همسو با یافته‌های تحقیقات رزاقی نصرآباد (۱۴۰۰) و امیر اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۳) است که کانون خانوادگی را فضای مناسبی برای ابراز عشق، صمیمیت و رابطه عاطفی با همسر و فرزندان می‌دانند. مضمون دیگری که آرامش فکری را برای زنان شاغل متأهل این ناحیه گردنشین در پی داشت و از جمله نوآوری‌های پژوهشی محسوب می‌شود، بهره‌مندی از احساس امنیت در محیط اجتماعی بود که آن‌ها بدون نگرانی با زبان‌گردی در محل زندگی خود و حتی محیط کاری و اداری صحبت و گفتگو می‌کنند، همچنین هیچ‌واهمه‌ای از انجام فرائض مذهبی در مساجد عمومی و نمازخانه‌های ادارات نداشته و با آرامش خاطر مناسک دینی و مذهبی را به‌جای می‌آورند. نهایتاً هیچ‌منع و محدودیتی برای استفاده از لباس‌گردی در فضای زندگی اجتماعی به غیر از محیط رسمی اداری وجود ندارد و زنان بدون نگرانی در تمام مراسم‌ها و حتی فضاهای عمومی مثل بازار نیز می‌توانند لباس‌گردی بپوشند و نگرانی خاصی وجود ندارد.

برخلاف پارسونز که مردان را به نقش ابزاری^۱، در جهت تأمین نیازهای مادی و اقتصادی و زنان را در نقش بیانگر^۲، برای ارضای نیازهای عاطفی و احساسی محدود کرده است، اما امروزه مطابق با تغییرات اجتماعی و فرهنگی و افزایش ورود به دانشگاه و نیز بالا رفتن سطح تحصیلات،

1. Instrumental role

2. Expressive role

توانایی‌های زنان به فعالیت‌های خانگی محدود نمی‌شود و به عرصه‌های اجتماعی و اقتصادی نیز گسترش یافته است. یافته‌های پژوهش حاکی از این است که برخورداری از منزلت و پایگاه اجتماعی در ارتباط با مقوله‌هایی چون فعالیت شغلی و اقتصادی با درآمد مناسب قرار می‌گیرد که توانسته به‌طور نسبی خواسته‌های خود و فرزندان را تأمین سازد. در شرایط دیوانسالاری جدید نیز ورود به تحصیلات دانشگاهی و انتخاب به عنوان کارمند نمونه و کسب نمره ارزشیابی بالا در سلسله‌مراتب اداری نیز سبب برخورداری از منزلت و پایگاه اجتماعی بالاتری برای زنان شاغل شده است که زمینه موثری را نیز برای رسیدن به تعادل بین کار و زندگی برای ایشان فراهم ساخته است، این نتایج همسو با یافته‌های رزاقی نصرآباد (۱۴۰۰) است که دستیابی مادران شاغل به فرصت‌های کاری را ضرورت اقتصادی و شاخصی از شأن و هویت اجتماعی تفسیر نموده است. کما این که جامعه‌شناسان نیز در چهارچوب نظریه اعتلای نقش، بر جنبه‌های مثبت اشتغال زنان و اثراتی که روی جایگاه و احساس رضایتمندی از حضور در جامعه دارد، تأکید می‌کنند (Michel et al., 2009: 204). هربرت مید می‌گوید که شخصیت اجتماعی فرد با ایفای نقش‌های اجتماعی تکوین می‌یابد (توسلی، ۱۳۹۱: ۳۰۲). همچنین سوانسون^۱ و همکاران (۱۹۹۸) نیز میزان خشنودی افراد از انجام نقش‌های متعدد را بسته به عواملی نظیر بهره‌مندی از پایگاه اجتماعی می‌دانند. شایان ذکر است در فضای سنتی اجتماع، داشتن همسر و فرزند برای زنان شاغل از جمله مفاهیم مهمی بوده است که مشارکت‌کنندگان پژوهش آن را مرتبط با وجهه و منزلت اجتماعی می‌دانند، که در این بررسی جزو نوآوری پژوهش محسوب شده و در سایر تحقیقات هیچ‌گونه اشاره‌ای به آن در ارتباط با برخورداری از پایگاه اجتماعی نشده است.

دریافت حمایت اجتماعی و بهره‌مندی از کمک‌های مالی همسر مثلاً در ایجاد کار و شغل و یا مشارکت او در انجام کارهای خانواده از جمله پخت و پز غذا، خرید وسایل، تمیزکردن منزل، رسیدگی به درس و مدرسه بچه‌ها، همچنین همکاری و مسئولیت‌پذیری فرزندان بزرگتر در امور منزل و مراقبت از برادر و خواهر کوچکتر و نیز برخورداری از حمایت خانواده و نزدیکان به ویژه در نگهداری از فرزندان خردسال، از دیگر یافته‌های این تحقیق است که همسو با پژوهش‌های هاشمیان و همکاران (۱۳۹۸)، کامران مهنی و همکاران (۱۳۹۷)، ماری وینورا (۲۰۱۹)، زانتر و همکاران (۲۰۱۸)، ناز و همکاران (۲۰۱۷) و والک و سرینیواسان (۲۰۱۱) می‌باشد و زمینه بسیار مهمی را برای برقراری تعادل بین کار و زندگی زنان شاغل متأهل به وجود آورده است، به اذعان

کل مشارکت‌کنندگان پژوهش، بدون دریافت حمایت اجتماعی خانواده و اطرافیان امکان رسیدن به تعادل بین کار و زندگی حتی به صورت مقطعی هم امکان‌پذیر نبوده است.

رضایتمندی شغلی به عنوان یکی دیگر از زمینه‌های مرتبط با تعادل بین کار و زندگی زنان شاغل متأهل به دست آمده است. بر طبق یافته‌های پژوهش علاقه‌مندی به کار و داشتن انگیزه و اشتیاق شغلی به همراه دستمزد مناسب و کافی که با نوع و میزان زحمت کاری همخوانی داشته باشد منجر به فراهم شدن شرایط مناسبی می‌گردد که فرد از امنیت شغلی برخوردار شده و فرصت به‌کارگیری و نشان دادن توانمندی‌های خود را در آن شغل دارد و نهایتاً رضایتمندی شغلی وی را در پی دارد. این نتایج نیز از دیگر نوآوری‌های تحقیق در زمینه رضایتمندی شغلی است که در سایر تحقیقات اشاره‌ای به آن نشده است. همچنین برخوردای از توجه و حمایت سازمانی که همسو با یافته‌های کامرانی مهنی و همکاران (۱۳۹۷)، ژانتزر و همکاران (۲۰۱۸) و والک و سرینیواسان (۲۰۱۱) است از دیگر مفاهیم مرتبط با مقوله رضایتمندی شغلی زنان شاغل متأهل عنوان شده که از نظر مشارکت‌کنندگان سبب دلگرمی و ارتقای سطح عملکردشان در محل کار بوده است. در نهایت مشارکت‌کنندگان مورد پژوهش، انعطاف‌پذیری و ساعات کاری شناور را که منجر به افزایش بهره‌وری در فعالیت‌های شغلی و بهره‌مندی سازمان از نیروی کار با انگیزه‌تر خواهد شد از دیگر مفاهیم مرتبط با مقوله رضایتمندی شغلی ذکر کرده‌اند که با نتایج تحقیقات کامرانی مهنی و همکاران (۱۳۹۷) و ژانتزر و همکاران (۲۰۱۸) همسویی دارد. همچنین مشارکت‌کنندگان اظهار داشتند که زنان شاغل متأهل به دلیل وظایف متعدد و چندوجهی، اگر از ساعات کاری شناور و منعطف برخوردار باشند بهتر می‌توانند بین کار و زندگی تعادل برقرار سازند.

تفسیر داده‌ها و یافته‌های پژوهش حاکی از این است که هم‌زمان با تغییرات سریع اجتماعی و فرهنگی عصر حاضر زنان شاغل متأهل سندنجدی نیز با کوشش و حمایت خانواده و آموزش تحصیلات دانشگاهی قدم در مسیر رشد و ترقی نهاده و تلاش می‌کنند که تغییرات مناسبی را در وضعیت زندگی خود ایجاد نمایند و همچنین با ورود به میدان کار و فعالیت‌های اقتصادی کوشش مضاعفی را برای افزایش رفاه مادی خود و خانواده و نیز گردش چرخه تولید در جامعه از خود نشان می‌دهند. افزایش میزان مشارکت زنان در کار و فعالیت‌های اقتصادی، نسبت وابستگی و بار تکفل اقتصادی را کاهش داده، به توانمندسازی هر چه بیشتر آن‌ها کمک کرده و ارتقای منزلت و پایگاه اجتماعی‌شان در پی داشته است.

پیشنهادها

۱- فرهنگ‌سازی و گفتمان‌سازی در حمایت و همراهی خانواده و نزدیکان از زنان شاغل: برخورداری از حمایت اجتماعی می‌تواند فشار ناشی از تعارض نقش و اضافه‌بار نقش شغلی آنان را جبران نموده و با محدود ساختن تقاضاهای ساختاری خانواده، باعث کاهش فشار روانی شده و به تعادل بین کار و زندگی آن‌ها کمک کند.

۲- به‌کارگیری سیاست‌های اجرایی مناسب در ارتباط با دستمزد مناسب و کافی، امنیت شغلی، حمایت سازمانی و ... که مؤلفه‌های مرتبط با مقوله رضایتمندی شغلی هستند. زنانی که رضایتمندی شغلی بالایی دارند، از سلامت جسمی و روانی بهتری برخوردار بوده، وظایف مرتبط با شغل را به راحتی یاد گرفته و استرس و ناآرامی شغلی کمتری دارند. این زنان اعتماد به نفس بالاتری داشته، انسان‌های شادتری بوده و در نهایت وظایف شغلی و خانوادگی را در راستای هم می‌بینند.

منابع

- ◀ احمدنیا، شیرین (۱۳۸۰). برخی عوامل فرهنگی اجتماعی مؤثر بر مشارکت محدود زنان. نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران، دومین همایش مسائل اجتماعی ایران، (۴)، ۷۱-۸۵.
- ◀ احمدی، محمد، و کلدی، علیرضا (۱۳۹۲). احساس امنیت اجتماعی زنان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن؛ شهر سنندج. رفاه اجتماعی، ۱۳(۴۹)، ۳۶۵-۳۴۷.
- ◀ امیراسماعیلی، محمدرضا، خدابنده شهرکی، صدیقه، صدوقی، زینب، و صادقی، معصومه (۱۳۹۳). رابطه تعادل کار- خانواده و کیفیت زندگی پرستاران شاغل بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی کرمان، ۲(۱)، ۵۶-۴۷.
- ◀ ایران‌نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۹۳). مدیریت رفتار سازمانی (در عصر جهانی شدن). تهران: مدیران.
- ◀ برداران، مراد، جوادی، علی محمد، و یاور، خدیجه (۱۴۰۲). چالش‌های اجتماعی و فرهنگی زنان شاغل: شرایط، راهبردها و پیامدها (مورد مطالعه: معلمان زن شهر گلپایگان). مسائل اجتماعی ایران، ۱۴(۱)، ۵۹-۳۵.
- ◀ توسلی، غلام‌عباس (۱۳۹۱). نظریه‌های جامعه‌شناسی. تهران: سمت.
- ◀ داوودی، مرضیه، و شمسی، مراد (۱۳۹۷). شناسایی عوامل مؤثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل. زن و فرهنگ، ۱۰(۳۸)، ۶۰-۴۳.
- ◀ رازقی نصرآباد، حجه بی‌بی (۱۴۰۰). برقراری توازن میان نقش‌های شغلی و خانوادگی: تجربه زنان شاغل در شهرداری شهر تهران. مطالعات راهبردی زنان، ۲۴(۹۴)، ۱۳۵-۱۰۵. DOI: 10.22095/JWSS.2022.310860.2826 , DOR: 20.1001.1.20082827.1400.24.94.8.6
- ◀ رستگار خالد، امیر (۱۳۸۴). گسترش نقش زنان در جهت حمایت‌های شغلی و اجتماعی. جامعه‌شناسی ایران، ۶(۴)، ۱۶۵-۱۲۶.
- ◀ کامرانی مهنی، محمد امین، امیری، علی نقی، اخوان علوی، سید حسین، و حمیدی زاده، علی (۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر تعادل کار و زندگی پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جیرفت. آموزش پرستاری، ۷(۴)، ۶۳-۵۵.
- ◀ کوزر، لوئیس، و روزنبرگ، برنارد (۱۳۹۳). نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناختی. ترجمه فرهنگ ارشاد، تهران: نی.
- ◀ مرکز آمار ایران (۱۳۹۸). نتایج کلی سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۵ کل کشور. ناشر مرکز آمار ایران.
- ◀ معین، محمد (۱۳۸۶). فرهنگ معین. تهران: زرین.
- ◀ مقیمی، سید محمد (۱۳۸۸). سازمان و مدیریت رویکردهای پژوهشی. تهران: ترمه.

◀ هاشمیان، سیدمجتبی، رحیم‌نیا، فریبرز، پورسلیمی، مجتبی، و فراچی، محمدمهدی (۱۳۹۸). شناسایی راهبردهای رفتاری بازآفرینی تعادل کار-زندگی: بر پایه تجارب زیسته اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۳۳(۴)، ۴۷۹-۵۰۶.

► Balaji, R. (2014). Work Life Balance of Women Employees. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 3(10), 40-48.

► Bielby, T., & Denies, D. B. (1989). family ties: balancing commitments to work and family in dual earner households American. *Sociological review*, 54(5), 776-789.

► Clark, S. C. (2000). "Work/Family Border Theory: A New Theory of work/Family Balance". *Human Relations*, 53(6), 747-770.

► Clark, J. M. (1997) "Role strain on working mothers". *published manuscript, Kansas City: Missouri Western State College*. 3(1), 40-55.

► Frone, M. R., Marcia. R., & Lynne, C. (1992). Antecedents and outcomes of the work family interface. *journal of applied psychology*. 77(1), 65-78.

► Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*. 85(3), 361-373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>.

► Jantzer, A. M., Anderson, J., & Kuehl, R. A. (2018), Breastfeeding Support in the Workplace: The Relationships Among Breastfeeding Support, Work-Life Balance, and Job Satisfaction. *Journal of Human Lactation*, 34(2), 379-385. DOI: 10.1177/0890334417707956.

► Keolbel, P.W., Fuller, S. G., & Misener, T. R. (1991). Job satisfaction on nurse using Herzberg's theory. *The Nurse Practitioner*, 16(4), 53-56.

► Longobardi, C., Iotti, N. O., Jungert, T., & Settanni, M. (2018). Student-teacher relationships and bullying: The role of student social status. *Journal of adolescence*, 63(1), 1-10. DOI:10.1016/j.adolescence.2017.12.001.

► Maharshi, N. & Chaturvedi, R. (2015). A Study of Factors- Affecting Work-life Balance of Women Employees Working in Public and Private Sector Banks of Rajasthan. *Asia Pacific Journal of Management & Entrepreneurship Research*

(*APJMER*), 4(1), 93-107.

- ▶ Mary Vinora, H. (2019). A Study on Work Life Balance Among Married Women in Banks With Reference to Madyrai City. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR)*, 6(2), 316-321.
- ▶ Michel, J. S., Michelson, J. K., Kotrba, L. M., Lebreton, J. M., & Balters, B. B. (2009): A comparative test of work- family conflict models and critical examination of work- family linkages. *Journal of vocational behavior*, 2(74), 199-218, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.005>.
- ▶ Naz, S., Fazal, S., & Ilyas Khan, M. (2017). "Perceptions of Women Academics Regarding Work-Life Balance: A Pakistan Case". *Management in Education*, 31(2), 88-93, <https://doi.org/10.1177/089202061769663>.
- ▶ Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K. & Michel, A. (2015). "The chicken or the egg? A meta analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain", *Journal of Applied Psychology*. 100(2), 522-536, DOI: 10.1037/a0038012.
- ▶ Roxburgh, S. (1999). Exploring the work and family relationship. *journal offamily Issue Beverly Hillis*, 2(6), 769-781.
- ▶ Swanson, V., Power, K. G., & Simpson, R. J. (1998). Occupational stress and family life: Acomparision of mete and female doctor. *journal of occupational and organizational psychology. leicester*, 71(3), 237-260.
- ▶ Valk, R., & Srinivasan, V. (2011). "Work-Family Balance of Indian Women Software Professionals: A Qualitative Study". *IIMB Management Review*, 23(1), 39-50, <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2010.10.010>.