

الله الرحمن الرحيم



دانشگاه اصفهان

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه علوم اجتماعی

پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی مطالعات زنان

تبیین مفهوم غنی‌سازی کار - خانواده و بررسی مبانی نظری و پژوهشی

و راه‌کارهای اجرایی آن در زنان شاغل

استادان راهنما:

دکتر مریم‌السادات فاتحی‌زاده

دکتر ایران باغبان

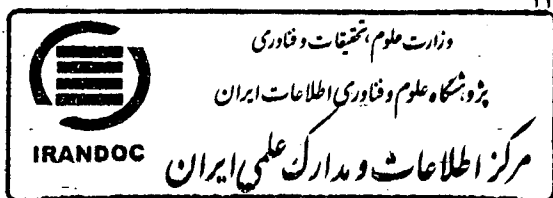
استاد مشاور:

دکتر بهجت یزدخواستی

پژوهشگر:

فریبا سلیمی

بهمن ماه ۱۳۸۹



۱۵۹۱۱۲

۱۳۹۰/۳/۱۸

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات
و نوآوری‌های ناشی از تحقیق موضوع این پایان‌نامه
متعلق به دانشگاه اصفهان است.



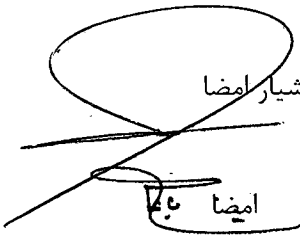
دانشگاه اصفهان
دانشکده ادبیات و علوم انسانی
گروه علوم اجتماعی

پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته مطالعات زنان خانم فریبا سلیمی
تحت عنوان

تبیین مفهوم غنی‌سازی کار - خانواده و بررسی مبانی نظری و پژوهشی و
راه‌کارهای اجرایی آن در زنان شاغل

در تاریخ ۱۳۸۹/۱۱/۱۲ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

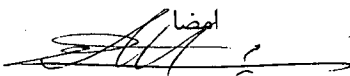
۱- استاد راهنمای اول پایان نامه دکتر مریم‌السادات فاتحی‌زاده با مرتبه علمی دانشیار امضا



امضا

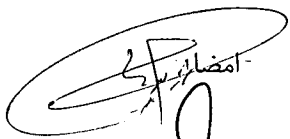
۲- استاد راهنمای دوم پایان نامه دکتر ایران باغبان با مرتبه علمی دانشیار

۳- استاد مشاور پایان نامه دکتر بهجت یزدخواستی با مرتبه علمی دانشیار



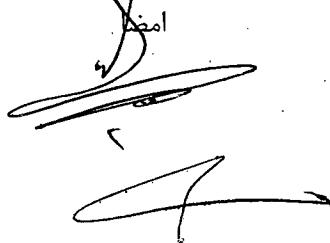
امضا

۴- استاد داور داخل گروه دکتر ثریا معمار با مرتبه علمی استادیار



امضا

۵- استاد داور خارج از گروه دکتر فاطمه بهرامی با مرتبه علمی دانشیار



امضا

تقدیر و تشکر

سپاس و ستایش خداوند مهربان که عشق به کسب دانش را در وجودم قرار داده و در این راه همواره یاریم نموده است. در اینجا لازم می‌دانم از سرکار خانم دکتر مریم فاتحی زاده که بارهاست با همکاری علمی ارزشمندشان در تمام مراحل این پژوهش مرا یاری نمودند و سرکار خانم دکتر ایران باغبان که از تجربیات ارزنده ایشان بهره فراوان بردم و استاد که انقدرم سرکار خانم دکتر بهجت یزدخواستی که همواره مرا مدیون محبت و راهنمایی‌های دلسوزانه خود نموده‌اند قدر دانی نمایم. همچنین از سرکار خانم دکتر ثریا معمار و سرکار خانم دکتر فاطمه بهرامی استادان بزرگوارم که بعنوان استادان داور قبول زحمت نموده و بارهاست با همکاری‌های سازنده خود باعث غنی‌تر شدن این پژوهش شدند و از خانواده عزیزم. مخصوصاً بمسرم که با انگیزایی در طول این دوران مرا همراهی نمودند صمیمانه تشکر می‌نمایم.

تقدیم به

همسره

و فرزندانم

نوید و نیما

یکی از محورهای اساسی تحول زندگی اجتماعی در دنیای معاصر تغییراتی است که در زندگی زنان بوجود آمده است که دامنه وسیعی از تغییر باورها و انگاره‌های اجتماعی در مورد زنان و تغییر نقش‌های فردی و خانوادگی و اجتماعی را به همراه داشته است. در این میان شاید مهم‌ترین این تحولات، موضوع اشتغال زنان است که تأثیرات ملموسی در زمینه‌های فردی و اجتماعی در مورد زنان داشته است. اشتغال زنان مانند هر پدیده دیگری آثار و پیامدهای اجتماعی خاص خود را دنبال دارد که توجه به این تأثیرات، مهم‌ترین مولفه برای مدیریت این پدیده است.

در سالهای اخیر تحقیقات زیادی پیرامون تعارض کار - خانواده و خانواده - کار، پیشایندها، پیامدها و تأثیرات آن بر افراد جامعه و سازمان‌ها صورت گرفته است. اما در رابطه با مدیریت تعارض مطالعات اندکی انجام شده است به همین دلیل این پژوهش درصدد آن است که به شناخت مفهوم غنی‌سازی کار - خانواده و تبیین و تحلیل تأثیر غنی‌سازی بر رضایت زناشویی و رضایت شغلی و ارائه راه‌کارهای عملی برای زنان شاغل بپردازد. در این زمینه به علت کمبود منابع و اطلاعات داخلی، بیشتر اطلاعات از منابع و کتب خارجی بدست آمده و محقق از طریق ترجمه این کتب و مقالات سعی نموده به جدیدترین نوشته‌ها در زمینه این موضوع دست یابد. در این پژوهش ارتباط بین غنی‌سازی کار - خانواده و تعارض کار - خانواده با تأکید بر متغیرهایی چون رضایت شغلی و رضایت زناشویی و تأثیر اشتغال بر کیفیت زندگی بررسی می‌شود. این پژوهش از نوع کتابخانه‌ای است که مطالب از کتاب‌ها، مجلات علمی و ترجمه کتب و مقالات خارجی مرتبط با موضوع جمع‌آوری شده است. بر اساس مطالعات انجام شده به نظر می‌رسد مهمترین عامل در کاهش تعارض و غنی‌سازی کار - خانواده و خانواده - کار، حمایت اجتماعی از طرف دولت، سازمان‌ها و خانواده بخصوص همسر است که منجر به مدیریت این تعارض و در نتیجه غنی‌سازی کار - خانواده می‌شود و در این راستا آنچه باعث بوجود آمدن حمایت می‌شود تغییر نگرش نسبت به حضور زنان، توانمندا و بخصوص اشتغال آنان از طریق فرهنگ‌سازی است که در مقایسه با وضع قوانین مربوط به زنان اثربخشی بیشتری دارد. بطور کلی مهم‌ترین عوامل موثر بر غنی‌سازی کار - خانواده به دو دسته کلی عوامل فردی و عوامل اجتماعی تقسیم می‌شود که در میان عوامل فردی می‌توان به بکارگیری مهارت‌های حل مساله، باور خودکارآمدی، مدیریت زمان، مهارت‌های ارتباطی موثر و انجام تقسیم کار در منزل و از میان عوامل اجتماعی به منابع کاری و منابع مرتبط غیرکاری حمایت اجتماعی اشاره نمود که در میان منابع غیرکاری، حمایت اجتماعی دوستان و اعضای خانواده بخصوص همسر و در میان عوامل کاری حمایت اجتماعی، حمایت سرپرست، همکاران و برنامه‌های سازمانی موافق خانواده در غنی‌سازی تأثیر بیشتری دارد.

کلید واژه‌ها: غنی‌سازی کار - خانواده^۱ - تعارض کار - خانواده^۲ - نقش‌های جنسیتی^۳ - تعارض نقش^۴ - زنان شاغل^۵.

^۱ - work-family enrichment

^۲ - work - family conflict

^۳ - gender role

^۴ - role conflict

^۵ - employee women

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱	مقدمه	۱
۲-۱	شرح و بیان مساله پژوهشی	۳
۳-۱	اهمیت و ضرورت موضوع	۶
۱-۳-۱	اهمیت موضوع	۶
۲-۳-۱	ضرورت تحقیق	۸
۴-۱	اهداف تحقیق	۸
۱-۴-۱	هدف اصلی	۸
۲-۴-۱	اهداف فرعی	۸
۵-۱	سوالات تحقیق	۸
۶-۱	تعریف مفهومی متغیرها	۹
۱-۶-۱	غنی سازی کار- خانواده	۹
۲-۶-۱	تعارض کار- خانواده و خانواده - کار	۹
۳-۶-۱	نقش های جنسیتی	۱۰
۴-۶-۱	تعارض نقش	۱۰
۵-۶-۱	زنان شاغل	۱۱
۷-۱	روش تحقیق	۱۱

فصل دوم: پیشینه پژوهش

۱-۲	مقدمه	۱۳
۱-۲	نقش های چندگانه زنان در جوامع	۱۳
۱-۱-۲	شغل و اشتغال و وضعیت زنان	۱۴
۲-۱-۲	نگرش های جهانی اشتغال زنان و تبعیض جنسیتی در محیط کار	۱۵
۳-۱-۲	اشتغال زنان در جامعه کنونی ایران و روند تغییرات مشارکت آنها در بازار کار	۱۸
۴-۱-۲	عوامل موثر بر اشتغال زنان	۲۰
۵-۱-۲	موانع مشارکت فعال زنان	۲۱

۲۴	۲-۲ رضایت شغلی
۲۴	۱-۲-۲ رضایت شغلی و تعاریف آن
۲۷	۲-۲-۲ عوامل مؤثر بر رضایت شغلی
۳۲	۳-۲-۲ عوامل مؤثر در افزایش رضایت شغلی
۳۲	۱-۳-۲-۲ غنی‌سازی شغلی
۳۳	۲-۳-۲-۲ مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها
۳۳	۳-۳-۲-۲ زمان کاری شناور
۳۴	۴-۲-۲ ابعاد رضایت شغلی
۳۵	۵-۲-۲ روند شکل‌گیری نظریه‌های رضایت شغلی
۳۶	۱-۵-۲-۲ نظریه‌های نیاز شامل
۳۶	۱-۱-۵-۲-۲ نظریه مزلو
۳۶	۲-۱-۵-۲-۲ نظریه دو عاملی بهداشتی-انگیزشی
۳۷	۲-۵-۲-۲ نظریه‌های مقایسه‌ای شامل
۳۷	۱-۲-۵-۲-۲ نظریه برابری
۳۷	۲-۲-۵-۲-۲ نظریه گروه مرجع
۳۸	۳-۲-۵-۲-۲ نظریه ارزش لاک
۳۸	۳-۵-۲-۲ نظریه‌های وسیله‌ای شامل
۳۸	۱-۳-۵-۲-۲ نظریه کامروایی نیاز
۳۸	۲-۳-۵-۲-۲ نظریه پورتو و لالر
۳۸	۶-۲-۲ ارتباط رضایت شغلی با رضایت از زندگی
۴۱	۷-۲-۲ راه‌کارهایی برای افزایش رضایت شغلی زنان
۴۳	۳-۲ رضایت زناشویی
۴۳	۱-۳-۲ رضایت زناشویی: مفهوم رضایت و رضایت زناشویی
۴۶	۲-۳-۲ عوامل مؤثر در ایجاد یک زندگی زناشویی موفق
۴۷	۳-۳-۲ ابعاد رضایت زناشویی
۴۸	۴-۳-۲ ارتباط بین اشتغال زن و سازگاری زناشویی
۴۹	۴-۲ کیفیت زندگی و کیفیت زندگی کاری

۴۹ ۱-۴-۲ تعریف کیفیت زندگی
۵۴ ۲-۴-۲ مولفه‌های کیفیت زندگی
۵۵ ۳-۴-۲ کیفیت زندگی از دیدگاه سازمان بهداشت جهانی (WHO)
۵۶ ۴-۴-۲ ویژگی‌های کیفیت زندگی
۵۷ ۵-۴-۲ ابعاد کیفیت زندگی
۵۸ ۶-۴-۲ عوامل موثر بر کیفیت زندگی
۵۹ ۷-۴-۲ راه‌های بهبود کیفیت زندگی
۶۰ ۸-۴-۲ نظریات مربوط به کیفیت زندگی کاری
۶۰ ۱-۸-۴-۲ الگوی والتون
۶۰ ۲-۸-۴-۲ الگوی هریک و مک‌بوی
۶۱ ۳-۸-۴-۲ الگوی مورتون
۶۱ ۹-۴-۲ کیفیت و ابعاد زندگی کاری
۶۲ ۱۰-۴-۲ کیفیت زندگی و رابطه آن با کیفیت زندگی شغلی
۶۵ ۵-۲ کلیات تعارض کار - خانواده و خانواده - کار
۶۵ ۱-۵-۲ خانواده‌های معاصر و رشد پیچیدگی زندگی کاری و خانوادگی
۶۶ ۲-۵-۲ تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی
۶۷ ۱-۲-۵-۲ تعریف تعارض کار - خانواده
۶۸ ۲-۲-۵-۲ انواع تعارض کار - خانواده
۷۰ ۳-۲-۵-۲ برخی از زمینه‌های اجتماعی تعارض کار - خانواده
۷۱ ۴-۲-۵-۲ تفاوت‌های جنسیتی در تعارض کار - خانواده
۷۴ ۳-۵-۲ مدل‌های تعارض کار - خانواده
۷۵ ۱-۳-۵-۲ مدل‌های عمومی
۷۵ ۱-۱-۳-۵-۲ مدل ناسازگارانه فشار نقش کار - خانواده گرین‌هاوس و بیوتل
۷۷ ۲-۱-۳-۵-۲ مدل خصایص نقش کاری تقاضاهای ساختاری خانواده و تعارض کار - خانواده وایدانوف
۷۸ ۳-۱-۳-۵-۲ مدل پیشایندها و پیامدهای تعارض کار - خانواده دوکسبری و هیگنز
۷۹ ۴-۱-۳-۵-۲ دوکسبری و هیگنز

۵-۱-۳-۵-۲	مدل پیشایندها و پیامدهای تعارض کار- خانواده (فران، راسل، کوپر)	۸۱
۲-۳-۵-۲	مدل‌های مبتنی بر حمایت اجتماعی	۸۱
۱-۲-۳-۵-۲	مدل حمایت اجتماعی و تعارض کار- خانواده کارلسون و پرو	۸۱
۲-۲-۳-۵-۲	مدل حمایت اجتماعی و تعارض کار- خانواده آدامز و کینگ	۸۲
۲-۲-۳-۵-۲	مدل حمایت محل کار، سازگاری شخصی، و تداخل کار، غیرکار کرچمار و کوهن	۸۳
۳-۳-۵-۲	مدلهای مبتنی بر تقاضاها و انتظارات نقش‌های کاری و خانوادگی	۸۴
۱-۳-۳-۵-۲	مدل فشار انتظارات نقش‌های کاری و خانوادگی کوک و روسو	۸۴
۲-۳-۳-۵-۲	مدل فشار نقش شغلی کاراسک	۸۵
۳-۳-۳-۵-۲	دیدگاه عقلانی و دیدگاه جنسیتی نقش گاتک	۸۵
۴-۵-۲	مدیریت تعارض کار- خانواده و خانواده- کار	۸۶
۵-۵-۲	تأثیر شرایط شغلی بر تعارض کار- خانواده	۸۹
۶-۲	راهکارهایی برای کاهش تعارض کار- خانواده	۹۰
۶-۲	اشتغال زنان از دیدگاه اسلام و غرب	۹۳
۲-۶-۲	ضرورت اشتغال زنان	۹۴
۱-۲-۶-۲	بررسی وضعیت اشتغال زنان در جهان امروز	۹۵
۲-۲-۶-۲	تحولات اشتغال زنان در ایران	۹۶
۳-۶-۲	مفهوم توسعه در اسلام و غرب	۹۹
۴-۶-۲	رویکرد دینی به اشتغال زنان	۱۰۱
۱-۴-۶-۲	مذمت بیکاری و تن‌پروری در اسلام	۱۰۲
۲-۴-۶-۲	تفکیک جنسیتی فعالیت‌ها	۱۰۲
۳-۴-۶-۲	تجویز فعالیت‌های اجتماعی زنان	۱۰۲
۵-۶-۲	حق اشتغال زنان در حقوق ایران	۱۰۵
۶-۶-۲	وظایف نظام در قبال اشتغال بانوان	۱۰۹
۷-۶-۲	جمع‌بندی مطالب	۱۰۹

۸-۶-۲ توصیه‌ها و پیشنهادات	۱۱۰
۷-۲ تاریخچه تحقیقات در زمینه تعارضات نقش	۱۱۲
۸-۲ پیشینه پژوهش داخل و خارج رضایت شغلی	۱۱۴
۹-۲ پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با تعارض کار - خانواده و خانواده-کار و رضایت شغلی	۱۱۷
۱۰-۲ نظریه‌های مربوط به عوامل مؤثر در رضایت زناشویی	۱۲۰
۱-۱۰-۲ عوامل شناختی و عاطفی	۱۲۰
۲-۱۰-۲ محیطی که زوجین در آن زندگی می‌کنند	۱۲۱
۳-۱۰-۲ تاریخچه زندگی و ویژگی خانواده‌های اصلی همسر	۱۲۲
۴-۱۰-۲ فشارهای زندگی و انتقال‌ها	۱۲۲
۵-۱۰-۲ رابطه جنسی	۱۲۲
۶-۱۰-۲ مهارت‌های ارتباطی	۱۲۳
۷-۱۰-۲ مسایل مالی	۱۲۴
۸-۱۰-۲ درآمد و اشتغال	۱۲۴
۹-۱۰-۲ سن ازدواج	۱۲۴
۱۰-۱۰-۲ فرزندان	۱۲۵
۱۱-۱۰-۲ اوقات فراغت	۱۲۶
۱۲-۱۰-۲ باورها و موقعیت مذهبی	۱۲۶
۱۳-۱۰-۲ همبسته‌های شخصیتی و خلقی و رضایت‌مندی زناشویی	۱۲۷
۱۱-۲ تاریخچه مطالعات کیفیت زندگی	۱۲۸
۱۲-۲ پیشینه پژوهش داخلی و خارجی در زمینه تعارض و مدیریت تعارض کار-خانواده و خانواده-کار	۱۲۹
۱-۱۲-۲ پیشینه پژوهش داخلی: (مدیریت و تعارض کار- خانواده و خانواده-کار)	۱۲۹
۲-۱۲-۲ پیشینه پژوهش خارجی: تعارض کار- خانواده و خانواده-کار و مدیریت تعارض کار- خانواده و خانواده-کار	۱۳۱
۱۳-۲۲ خلاصه و نتیجه‌گیری از مطالب فصل	۱۳۲
فصل سوم: غنی‌سازی کار- خانواده و تاثیر حمایت اجتماعی در مدیریت تعارض کار- خانواده	
۱-۳ مقدمه	۱۳۴

۱-۳	سازگاری با تعارض کار - خانواده: دیدگاه‌های فردی و سازمانی	۱۳۵
۱-۱-۳	بررسی دیدگاه‌های مربوط به سازگاری با تعارض کار/ خانواده	۱۳۶
۲-۱-۳	پیشینه پژوهشی سازگاری با تعارض کار / خانواده	۱۳۷
۱-۲-۱-۳	دیدگاه فردی سازگاری با تعارض کار - خانواده:	۱۳۷
۲-۲-۱-۳	دیدگاه سازمانی سازگاری با تعارض کار - خانواده:	۱۴۳
۳-۲-۱-۳	کمک محل کار موافق خانواده به ایجاد سازگاری با تعارض کار - خانواده	۱۴۴
۳-۱-۳	انسجام دیدگاه‌های فردی و سازمانی برای مطالعات آینده در زمینه سازگاری با تعارض کار - خانواده:	
۱۴۸		۱۴۸
۱-۳-۱-۳	اشارات ضمنی برای تحقیق و تجربیات آینده	۱۵۴
۲-۳	حمایت اجتماعی و تعارض کار - خانواده	۱۵۵
۱-۲-۳	حمایت اجتماعی	۱۵۶
۲-۲-۳	انواع حمایت اجتماعی	۱۶۰
۳-۲-۳	قانونی کردن حمایت	۱۶۲
۴-۲-۳	محتوا و منابع دریافت حمایت	۱۶۳
۱-۴-۲-۳	حمایت‌های مرتبط کاری	۱۶۵
۲-۴-۲-۳	منابع مرتبط غیر کاری	۱۶۷
۵-۲-۳	حوزه‌های حمایت کار و خانواده	۱۶۸
۶-۲-۳	تفاوت‌های فردی و حمایت اجتماعی	۱۷۰
۷-۲-۳	نقش حمایت اجتماعی در رابطه متقابل بین تعارض کار- خانواده و پیامدهای آن	۱۷۲
۳-۳	غنی سازی کار - خانواده	۱۷۷
۱-۳-۳	مرکز بین المللی کار و خانواده	۱۷۷
۲-۳-۳	غنی سازی کار - خانواده	۱۷۸
۱-۲-۳-۳	تعاریف	۱۸۰
۳-۳-۳	طبقه‌بندی توازن کار - خانواده	۱۸۱
۴-۳-۳	غنی سازی کار به خانواده	۱۸۴
۵-۳-۳	تحقیقات انجام شده در زمینه سرریز شدگی مثبت	۱۸۶

۱۹۶	۶-۳-۳ پیشایندهای غنی سازی کار- خانواده
۱۹۶	۱-۶-۳-۳ ویژگی های شخصیتی
۱۹۷	۲-۶-۳-۳ ویژگی های شغلی
۱۹۷	۳-۶-۳-۳ نتایج جسمی و روانی
۱۹۷	۷-۳-۳ تعارض کار- خانواده، غنی سازی کار- خانواده و ویژگی های شخصیتی
۲۰۱	۸-۳-۳ جمع بندی از مطالب فصل

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل نتایج

۲۰۲	۱-۴ تجزیه و تحلیل نتایج
۲۰۲	۱-۴ مقدمه
۲۰۳	۲-۴ سوال اول و دوم
۲۰۵	۳-۴ سوال سوم
۲۱۱	۴-۴ پاسخ به سوال چهارم پژوهش
۲۱۵	۵-۴ جمع بندی
۲۱۷	۶-۴ محدودیت های تحقیق

فصل پنجم ارائه راهکار

۲۱۸	۱-۵ راهکارهایی برای مدیریت تعارض کار- خانواده و غنی سازی کار- خانواده
۲۲۳	۲-۵ متعادل سازی نقش های خانوادگی و کاری
۲۲۴	۳-۵ مدیریت زمان
۲۲۵	۴-۵ توصیه ها و پیشنهادات اجرایی برای کاهش تعارض کار- خانواده و غنی سازی در زنان شاغل
۲۲۸	منابع و مآخذ

فهرست شکل‌ها

عنوان

صفحه

شکل ۱-۲	خلاصه گفتار اول: نقش‌های چندگانه زنان در جوامع	۲۳
شکل ۲-۲	رضایت شغلی، عوامل، ابعاد و راهکارهای افزایش رضایت شغلی زنان	۴۰
شکل ۳-۲	رضایت زناشویی، عوامل و ابعاد	۴۹
شکل ۴-۲	کیفیت زندگی، مولفه‌ها، عوامل موثر و راه‌های بهبود آن	۶۴
شکل ۵-۲	کلیات تعارض کار - خانواده و خانواده - کار	۷۴
شکل ۶-۲	ضرورت اشتغال زنان از نظر اسلام و وضعیت آن در ایران و جهان	۱۰۱
شکل ۷-۲	رویکرد دینی به اشتغال زنان	۱۰۵
شکل ۸-۲	خلاصه مباحث فصل	۱۳۳
شکل ۱-۳	سازگاری با تعارض کار/خانواده	۱۴۷
شکل ۲-۳	استراتژی‌های سازگاری با تعارض کار/خانواده	۱۴۸
شکل ۳-۳	انواع مدل‌های سازگاری با تعارض کار/خانواده	۱۴۹
شکل ۴-۳	مدل حلزونی افزایش تعارض کار- خانواده ویگا و همکاران	۱۵۳
شکل ۵-۳	انواع و مدل‌های حمایت اجتماعی	۱۶۴
شکل ۶-۳	حیطه‌های دریافت حمایت‌های شغلی	۱۶۸
شکل ۷-۳	رابطه متقابل مثبت بین حوزه‌های کار و زندگی	۱۸۱
شکل ۸-۳	دامنه توازن کار-خانواده	۱۸۲
شکل ۹-۳	انواع و ابعاد غنی‌سازی کار-خانواده	۱۸۳
شکل ۱۰-۳	مقدمات و پیامدهای سرریز شدگی مثبت	۱۹۰
شکل ۱۱-۳	غنی‌سازی کار / خانواده، ابعاد، انواع و عوامل موثر	۱۹۹
شکل ۱-۴	رابطه حمایت اجتماعی و تعارض کار- خانواده	۲۰۸
شکل ۲-۴	مدیریت تعارض کار - خانواده	۲۱۰
شکل ۳-۴	راه کارهای غنی‌سازی کار - خانواده	۲۱۱
شکل ۴-۴	مدل نظری رابطه حمایت اجتماعی و غنی‌سازی کار- خانواده	۲۱۶
شکل ۵-۴	عوامل موثر بر غنی‌سازی کار- خانواده	۲۱۷

فهرست جدول ها

عنوان

صفحه

جدول شماره ۱-۲ عوامل موثر بر رضایت کارکنان.....	۳۱
جدول شماره ۲-۲ ابعاد رضایت شغلی.....	۳۴
جدول شماره ۳-۲ خلاصه‌ای از تحقیقات انجام گرفته در ارتباط با عوامل موثر بر رضایت شغلی.....	۴۲
جدول شماره ۴-۲ خلاصه‌ای از تحقیقات انجام شده در زمینه رابطه بین حمایت اجتماعی و تعارض کار- خانواده و خانواده- کار.....	۹۲
جدول شماره ۵-۲ توزیع نسبی زنان شاغل در بخش‌های عمده فعالیت در سال‌های ۱۳۶۵-۱۳۸۵.....	۹۶
جدول شماره ۱-۳ خلاصه‌ای از تحقیقات انجام شده در زمینه غنی‌سازی کار- خانواده و تاثیر حمایت اجتماعی بر آن.....	۲۰۰

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

امروزه حضور زنان در جامعه به دلیل بهره‌مندی جامعه از توانمندی‌های آنان و همچنین بهره‌وری زنان از امکانات جامعه امری قطعی و پذیرفتنی است تا آنجا که حضور و مشارکت واقعی آنان به عنوان نیمی از منابع انسانی برای دستیابی به توسعه و تحقق عدالت اجتماعی امری ضروری است. اهمیت توسعه در جهت رشد و تعالی انسان‌ها، ایجاد عدالت اجتماعی و رفع نابرابری بر کسی پوشیده نیست. به همین دلیل و با عنایت به همه جانبه بودن مفهوم توسعه، هنگامی روند توسعه سیر مطلوبی را در جهان طی خواهد کرد که به شکلی باشد که ضمن توجه به شئون انسانی و تحکیم جایگاه زنان در خانواده، زمینه شکوفایی خلاقیت، ابتکار و توانمندی‌های او را در جهت فراهم نمودن امکان ارتقای فرهنگی و مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌ها و حضور در پست‌های مدیریتی ایجاد نماید. زیرا حضور زنان در پست‌های مدیریتی نه فقط برای خود زنان مفید خواهد بود بلکه زنان به عنوان پرورش‌دهندگان نسل‌های آینده هر چه توانمندتر و آگاه‌تر در عرصه توسعه اقتصادی و اجتماعی حضور می‌یابند و به این ترتیب توسعه با حضور زنان در کنار مردان در عرصه تفکر و خدمت معنا پیدا می‌کند و بدون در نظر گرفتن توانمندی‌های زنان، رسیدن به توسعه امکان‌پذیر نیست.

پدیده کار و اشتغال از ابتدای زندگی بشر مورد توجه بوده است با صنعتی شدن جوامع و رشد سریع تکنولوژی به نظر می‌رسد خانواده‌ها نمی‌توانند فقط به درآمد مرد تکیه کنند و در اکثر جوامع زنان نیز همپای مردان بیرون از خانه مشغول به کار هستند (وایدانوف^۱، ۲۰۰۴).

کارکردها و ساخت خانواده همراه با گذر از دوره کشاورزی به صنعتی دگرگون شده است در بیشتر نقاط جهان نقش زن و مرد در خانواده دچار تغییرات گوناگون شده است در اکثر جوامع زن نیز مانند مرد بیرون از خانه به کار و فعالیت‌های مختلف می‌پردازد و به زندگی خانواده کمک می‌کند (کونن^۲، ۲۰۰۱). زنان به دلایل مختلف علاقمند به اشتغال بیرون از خانه هستند اما در مقابل با پدیده‌ای به نام تعارض کار- خانواده^۳ و خانواده- کار^۴ مواجه شده‌اند به این معنی که فشار حاصل از نقش‌های کاری و خانوادگی ناهم‌ساز است به عبارت دیگر مشارکت در نقش کاری (یا خانوادگی) به دلیل مشارکت در نقش خانوادگی (یا کاری) دشوار است (رستگار خالد، ۱۳۸۵).

تعدد نقش‌های زنان در دنیای کنونی (نقش‌های سنتی و مدرن) و اشتغال زنان در خارج از خانه در کنار دگرگون شدن هنجارهای مربوط به نقش‌های خانگی و انتظارات ناسازگاری که این نقش‌ها به همراه دارد باعث شده که زنان ناسازگاری نقش بیشتری را تجربه کنند این ناسازگاری نقش‌ها بویژه در زمینه کار و خانواده پیامدهای ناگواری برای زن و شوهر بدنبال دارد.

در ایران نیز به دنبال افزایش آموزش زنان، بخصوص در سال‌های پس از جنگ کشور با افزایش جمعیت متخصص و آماده ورود به بازار کار مواجه شد که این سیر پرشتاب عرضه نیروی کار زنان با اقدامات حقوقی و قانونی و ایجاد فرصت‌های شغلی و اقدامات لازم در حوزه فرهنگی و مهم‌تر از همه چشم‌اندازی روشن از شیوه حضور زنان در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی و سیاست‌گذاری کلان همراه نبود.

این پژوهش در صدد آن است با توجه به وضعیت کنونی اشتغال زنان به راه‌کارهایی در جهت ایجاد شرایط مناسب برای حضور زنان در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی دست یابد به گونه‌ای که این فعالیت‌ها به ساختار و روابط عاطفی در خانواده خللی وارد نکند و از طرف دیگر هم زنان و هم جامعه از مزایای این حضور حداکثر بهره‌مندی را بدست آورند.

¹ -voyddonoff

² - Kouen

³ -work-family conflict

⁴ -family-work conflict

۱-۱ شرح و بیان مسأله پژوهشی

همزمان با تغییرات ساختاری جوامع در قرن اخیر سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی بافت سنتی خود را از دست داده و با مقتضیات زندگی مدرن همراه شده‌اند افراد نیز در این جوامع خود را با این واقعیت اجتماعی سازگار کرده‌اند و به این ترتیب نهاد خانواده نیز با تغییرات فراوانی روبرو شده است. همراه با این تغییرات زنان وارد فعالیت‌های اجتماعی بیشتری شده‌اند و در تامین نیازهای اقتصادی خانواده مشارکت می‌کنند. اشتغال زنان و دسترسی به منابع اقتصادی حاصل از فعالیت‌های اقتصادی و بدست آوردن جایگاه‌های اجتماعی، ساختار خانواده را دچار تغییرات اساسی کرده است، از طرف دیگر امروزه شرایط حاکم بر زندگی زنان شاغل در بیشتر نقاط جهان نشان‌دهنده این است که علاوه بر نقش‌هایی که زنان در گذشته داشته‌اند مثل خانه‌داری، همسرداری و تربیت فرزندان که از دیرباز جزء مسئولیت‌های اصلی زنان بوده با ورود زنان به بازار کار، تعدد نقش‌ها و عدم تغییر نگرش‌های سنتی نسبت به وظایف زنان، فشار مضاعفی را بر جسم و روح آنان تحمیل کرده است.

مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی عمری به قدمت عمر بشر دارد و آنان همیشه ساعاتی از وقت خود را به کشاورزی در مزارع، ریسندگی و بافندگی یا کارهایی از این قبیل اختصاص می‌دادند و این امری عادی و طبیعی به نظر می‌رسید اما اشتغال به شکل جدید با انقلاب صنعتی و نیاز بازار به نیروی انسانی بود که باعث شد فعالیت اقتصادی در ساعات معین و به دور از محیط خانه انجام شود. به همین دلیل اشتغال از وضعیتی انعطاف‌پذیر به شرایطی رسمی و انعطاف‌ناپذیر در ساعات خاص و محیط خارج از خانه شکل گرفت که همین امر موضوعی به نام اشتغال زنان و پیامدهای آن را برای جامعه، خانواده و زنان مطرح کرد.

زندگی شغلی و خانوادگی دو جزء لاینفک زندگی اکثر افراد جامعه بشمار می‌آید. در حقیقت رمز موفقیت افراد در پیشبرد اهدافشان در این دو حیطه از زندگی یعنی خانواده و کار می‌باشد. چنانچه فرد در مسیر زندگی شغلی یا خانوادگی خود دچار مشکل شود عوارض آن نه تنها گریبانگیر خود فرد می‌گردد بلکه سازمان‌ها و در سطح کلان جامعه نیز بی‌نصیب نخواهند ماند. امروزه تحقیقات زیادی در خصوص بررسی عوامل تاثیرگذار بر زندگی شغلی و خانوادگی افراد انجام شده است و این نشانه اهمیت و ضرورت این دو جزء لاینفک زندگی می‌باشد (ملکیها، ۱۳۸۷).

علیرغم اینکه ایفای نقش‌های چندگانه دارای پاداش‌های خاصی است اما زمانیکه یک شخص بطور همزمان دو یا تعداد بیشتری از نقش‌ها را عهده‌دار می‌شود خصوصاً زمانیکه این نقش‌ها دارای انتظارات متفاوت و بعضاً متضادی هستند فرد دچار تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌شود. تعارض کار- خانواده نوع ویژه‌ای از تعارض

نقش‌هاست که فرد را بطور همزمان با تقاضاهای متفاوت و ناسازگار ناشی از مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی درگیر می‌سازد.

تغییر و تحولات جامعه فعلی منجر به افزایش مشارکت زنان و مردان در بازار کار و ازدیاد زنان و مردان شاغل در خارج از منزل باعث رشد نوع جدیدی از خانواده‌ها به نام خانواده‌های دو شغله شده است (یونگ و لانگ^۱، ۱۹۹۸). در این نوع از خانواده‌ها زن و مرد علاوه بر نقش سنتی همسری و والدینی دارای نقش شغلی نیز هستند و این موضوع برای زنان اهمیت بیشتری دارد زیرا زنان با داشتن نقش سنتی همسری و مادری اکنون دارای نقش جدیدی نیز شده‌اند. در نگاه اول به نظر می‌رسد که این نقش جدید منجر به افزایش درآمد خانواده، بهبود وضع اقتصادی و افزایش عزت نفس زن شاغل می‌شود اما زمانی که زن نتواند بین انتظارات نقش‌های خویش تعادل برقرار نماید دچار نوعی تعارض کار- خانواده می‌شود (یونگ و لانگ، ۱۹۹۸).

زنان به دلایل مختلف علاقمندند که مشغول کار خارج از منزل شوند، عوامل اقتصادی معمولاً مهم‌ترین دلیل است سایر دلایل می‌تواند جبران کمبود درآمد و افزایش قدرت خرید خانواده، کسب آزادی و استقلال، بدست آوردن پایگاه اجتماعی و افزایش عزت نفس و امنیت اقتصادی، علاقه به کار و تلاش برای تمامیت آنچه که هستند باشد (سفیری، ۱۳۷۷). اشتغال زن به کار خارج از خانه به معنی پایان مسئولیت سنتی او در خانه نیست. به همین دلیل اگر فرد نتواند بین این دو دسته از وظایف تعادل برقرار کند دچار تعارض خواهد شد. در جوامع صنعتی که عضویت در گروه‌های متعدد از ویژگی‌های آن است از بیشتر افراد انتظار می‌رود به الزامات بیش از یک نقش پاسخ گویند زمانی که شخص مشاهده می‌کند ایفای دو یا تعداد بیشتری از نقش‌ها ایجاد انتظارات فاقد سازگاری را برای او به همراه دارد دچار تعارض نقش می‌شود و در این میان زنان شاغل معمولاً بیشتر دچار فشار نقش، دلسردی نقش و تعارض نقش می‌شوند.

غنی‌سازی کار- خانواده^۲ در مقابل تعارض کار- خانواده عنوان می‌شود. در غنی‌سازی کار- خانواده شغل می‌تواند زندگی خانوادگی را غنی‌سازد و خانواده می‌تواند زندگی شغلی را غنی‌سازد بعبارت دیگر انجام وظایف کاری (یا خانوادگی) بواسطه تجارب، مهارت‌ها و فرصت‌های بدست آمده و توسعه یافته در خانواده (یا محیط کار) آسان می‌شود.

غنی‌سازی کار - خانواده به معنای افزایش کیفیت زندگی فرد در یک نقش به واسطه تجاربی که فرد در نقش دیگر کسب می‌کند یا به عبارت دیگر انجام وظایف کاری (یا خانوادگی) بواسطه تجارب، مهارت‌ها و فرصت-

¹ - Yoong & long

² - Role

³ - work-family enrichment