



## مطالعه تجارب زیسته معلمان زن دارای رضایت شغلی در زمینه حل موفقیت آمیز تعارض کار-خانواده

### The Living Experience of Female Teachers with High Job Satisfaction In Relation to Successfully Resolving Work-Family Conflicts

Diman Savareh  
Asieh Shariatmadar  
Javad Khodadadi Sangdeh

دیمین سواره\*  
آسیه شریعتمدار\*\*  
جواد خدادادی سنگده\*\*\*

#### Abstract

The purpose of this study was to examine the life experiences of female teachers with high job satisfaction in relation to their successful resolution of work-family conflict. A qualitative approach with basic research purposes was used in this study. The study population consisted of employed female teachers with high job satisfaction in public and private schools in Tehran, Mahabad and Piranshahr (in 2020-2021), of which 10 individuals were selected through purposive sampling and snowballing methods. Sampling continued until data saturation. The Job Satisfaction Questionnaire (JSQ) was used to investigate the job satisfaction of female teachers. The instrument used to examine the successful resolution of work-family conflict was a semi-structured interview. Interview data were analyzed using Colizzi's seven-step method. The results showed that "strong and dynamic professional identity," "adaptability and adjustability," "clear demarcation," "negotiation skills," "embeddedness and the ability to satisfy the husband," "support and responsibility of the spouse," "seeking and accepting support within/outside the family," and "tranquility at work" were effective in helping professional women to be satisfied with their work and successfully resolve work-family conflict. The results indicate that perceptions of a strong and dynamic identity and psychological resilience are two important experiences of job-satisfied women in successfully resolving work-family conflict. In order to increase the job satisfaction of professional women, in-service trainings can be conducted to strengthen and promote their psychological resilience.

**Keywords:** Women Employment, Work-Family Conflict, Successful Conflict Resolution, Job Satisfaction

#### چکیده

هدف این پژوهش مطالعه تجارب زیسته معلمان زن دارای رضایت شغلی در حل موفقیت آمیز تعارض کار-خانواده بود. در این پژوهش از رویکرد کیفی با هدف بنیادی استفاده شد. جامعه مورد مطالعه، معلمان زن شاغل دارای رضایت شغلی مدارس دولتی و غیردولتی تهران، مهاباد و پیرانشهر در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بودند که ۱۰ نفر به روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی از میان آن‌ها انتخاب شدند. نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع داده‌ها ادامه یافت. برای غربالکردن معلمان زن دارای رضایت شغلی، از پرسشنامه رضایت شغلی (JSQ) استفاده شد. ابزار مطالعه حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. داده‌های مصاحبه‌ها به کمک روش هفتمرحله‌ای کلایزی به صورت دستی تجزیه و تحلیل شدند. نتایج مشخص کرد عوامل زیر در پیش‌روی زنان شاغل دارای رضایت شغلی به سوی حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده تأثیرگذار هستند: هویت شغلی مستحکم و پویا، مهارت‌های انطباقی و سازگاری، مرزبندی روشن، مهارت‌های مذاکره، بسترسازی و مهارت‌های جلب رضایت همسر، بهره‌مندی از حمایت و مسئولیت‌پذیری همسر، جست‌وجو و پذیرش حمایت خانواده و خارج از خانواده و آرامش محیط کار. نتیجه اینکه ادراک از هویت مستحکم و پویا و همچنین انعطاف‌پذیری روان‌شناختی دو تجربه مهم زنان دارای رضایت شغلی در حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده است. براساس یافته‌های پژوهش می‌توان گفت در آموزش‌های ضمن خدمت برای افزایش رضایت شغلی زنان شاغل می‌توان دوره‌هایی با هدف توانمندسازی و ارتقای انعطاف‌پذیری روان‌شناختی آنان برگزار کرد.

**واژه‌های کلیدی:** اشتغال زنان، تعارض کار-خانواده، حل موفقیت‌آمیز تعارض، رضایت شغلی.

\* نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران  
\*\* استادیار گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران  
\*\*\* استادیار گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

## مقدمه

رضایت شغلی<sup>۱</sup> شامل مجموعه‌ای از احساسات است که ماهیتی پویا دارد و پدیده‌ای ثابت نیست. تغییر در رضایت شغلی با تغییر بیرونی (سازمانی) یا داخلی در رفتار و نگرش کارمندان صورت می‌گیرد (کبک، سن، گوکر، کوچوکسویلمز و تونکر، ۲۰۱۴). براساس گفته‌ی مرادی، رحیمی، جمشیدیان و بابازاده (۱۳۹۲) یکی از مهم‌ترین عواملی که سلامت روانی افراد را تأمین می‌کند، احساس رضایت و آرامش در محیط کار است. در یک سازمان افراد انسانی مهم‌ترین سرمایه محسوب می‌شوند. همچنین برای داشتن سازمانی پویا و افراد متعهد به‌منظور تحقق اهداف سازمان، به کارمندان باانگیزه و علاقه‌مند به کار نیاز است (مرادی، رحیمی، جمشیدیان و بابازاده، ۱۳۹۲).

فیشر و هانا (۱۹۳۹) رضایت شغلی را عاملی روانی و نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌دانند؛ یعنی اگر شغل مدنظر نیازهای فرد را به‌صورت مطلوب تأمین کند، در این حالت، رضایت از شغل به‌وجود می‌آید (فیشر و هانا<sup>۲</sup> ۱۹۳۹ به نقل از کوشکی، هومن و زاهدی، ۱۳۸۸). از نظر مک‌کلند<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) به نقل از پارکر و وال، (۱۹۹۸) مهم‌ترین نیازهایی که ارضای آن‌ها در محیط کار نقش اساسی در رضایت شغلی دارند، عبارت‌اند از: نیاز به پیشرفت<sup>۴</sup>، پیوندجویی<sup>۵</sup> و قدرت<sup>۶</sup>. به زعم وی این نیازها آموخته می‌شوند. کسانی که نیاز شدید به پیشرفت دارند، هنگامی از کارشان راضی هستند که برای انجام وظایف و حل مشکلات کاری مسئولیتی برعهده دارند و از دریافت پول تنها به‌منزله نمادی برای موفقیت لذت می‌برند. این نیاز با تفاوت‌های جنسیتی زیادی روبه‌روست؛ یعنی مردان برای دستمزد و حقوق ارزش بیشتری قائلند و تمایل زیادی به پیشرفت و هدایت فعالیت‌های دیگران دارند؛ درحالی‌که زنان به روابط اجتماعی و جذاب‌بودن کار بیشتر اهمیت می‌دهند (پارکر و وال، ۱۹۹۸).

با وجود تمام تأثیرات مثبت کار و درآمد حاصل از آن بر زندگی شخصی انسان، مفهوم کار به شکلی نامحسوس در طول زمان تغییر کرده و روابط اجتماعی خانوادگی انسان‌ها را در معرض تغییرات گسترده‌ای قرار داده است. یکی از بزرگ‌ترین این مشکلات که به‌طور تقریبی هر انسان شاغلی از آن شکایت می‌کند، نبود توازن زمانی میان فعالیت در محیط کاری و خانوادگی است (نعیمی، نظری و سنایی‌ذاکر، ۲۰۱۲). مطالعات نشان می‌دهد ۷۸-۴۰ درصد از افراد شاغل با تعارض کار-خانواده<sup>۷</sup> مواجه می‌شوند (کینونن، ویرمولز، گریس و ماکیکانگاس، ۲۰۰۳).

تعارض کار-خانواده نوع ویژه‌ای از تعارض میان نقش‌هاست که فرد را هم‌زمان با تقاضاهای متفاوت و

- 
1. job satisfaction
  2. Fisher, V. E., & hanna, J. V.
  3. McClelland, D.
  4. need for achievement
  5. need for affiliation
  6. need for power
  7. work-family conflict

ناسازگاری ناشی از مسئولیت‌های کاری و خانوادگی روبه‌رو می‌کند؛ بدین معنا که هرگاه افراد نتوانند هم‌زمان وظایف شغلی و خانوادگی خود را انجام دهند، با تعارض بین نقش‌های خانوادگی و شغلی مواجه شده‌اند که تعارض کار-خانواده نام دارد (رستگار خالد، ۱۳۸۱). شواهد حاصل از برخی فراتحلیل‌ها دربارهٔ پیامدهای تعارض کار-خانواده، حاکی از آن است که هر یک از دو حالت تعارض کار-خانواده و خانواده-کار می‌توانند پیامدهایی داشته و مسئله‌آفرین باشند که با جهت‌گیری نوع تعارض مدنظر تناسب دارند؛ به این معنا که بیشتر پیامدهای متأثر از تعارض کار-خانواده معطوف به محیط خانواده، مانند رضایت از خانواده یا رضایت زناشویی است. درمقابل پیامدهای تعارض کار-خانواده به محیط کار، مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی معطوف است (مایلیچ و تکوچیچ، ۲۰۱۴). کار و خانواده دو جنبهٔ مهم از زندگی ما را تشکیل می‌دهند که هماهنگی و تناسب آن‌ها بر سلامت همه‌جانبهٔ فرد نیز تأثیر می‌گذارد. وجود ناهمخوانی و تعارض بین دو حیطة در بیشتر موارد پیامدهای ناگواری را برای فرد، خانواده، سازمان و جامعه به دنبال دارد؛ به همین دلیل تعارض کار-خانواده در سال‌های اخیر موضوعی عمده تلقی شده است که بر کارکنان و کارفرمایان آن‌ها تأثیرگذار است (مهداد، ۱۳۹۳).

به گفتهٔ فرون (۲۰۰۳) کار، تأثیرات منفی بیشتری بر خانواده دارد تا خانواده بر کار؛ زیرا تعارض کار بر خانواده بیشتر در تحقیقات گزارش شده است؛ یعنی هرچه تعارض کار-خانواده حل نشده باشد، کیفیت زندگی نیز پایین می‌آید؛ بنابراین می‌توان گفت تحقیق حاضر به دنبال کشف تجارب زیستهٔ معلمان زن دارای رضایت شغلی دربارهٔ حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده است که برای این منظور مؤلفه‌های حل تعارض کار-خانوادهٔ زنانی که رضایت شغلی دارند و به تعادل کار-خانواده دست یافته‌اند، استخراج شده است. آموزش این مؤلفه‌ها به سایر زنان شاغل، جنبهٔ پیشگیری دارد که منجر به رضایت شغلی، افزایش کیفیت زندگی، بهره‌وری کاری، سلامت روانی و شادابی روانی زنان در امور تربیتی، همسررداری و غیره می‌شود. همچنین به بهبود تعارض‌های موجود زنان شاغلی می‌انجامد که با تعارض نقش‌های خود مواجه هستند. مهم‌ترین مؤلفه‌ها در این باره تجارب موفقیت‌آمیز خود زنان شاغل است که موفق به حل تأثیرات تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی شده‌اند.

پیامدهای منفی تعارض کار-خانواده می‌تواند موجب تشدید افسردگی، افزایش مصرف الکل و سوءمصرف مواد، کاهش رضایت از زندگی و ازدواج شود (ایبی، کاسپر، لاکوود، بوردیوکس و برینلی، ۲۰۰۵) که این عوامل نیز ممکن است به تزلزل بنیاد خانواده و مسائل و مشکلات ناشی از آن منجر شوند (هامر، بوئر و گرنی، ۲۰۰۳). برای گروه مهمی از کارکنان یعنی گروه زنان شاغل، احتمال بروز این تعارض بیشتر است؛ زیرا وقتی زنان از محل کار خود به خانه برمی‌گردند، در خانواده مسئولیت مهم فرزندپروری، همسررداری و خانه‌داری را نیز برعهده دارند. براساس نتایج تحقیق رازقی نصرآباد و حسینی (۱۳۹۸) ساختارهای اجتماعی کمتر حمایتی سبب شده است مادران شاغل با وجود احساس خرسندی از توانمندی و مفیدبودن، به دلیل انجام نقش‌های چندگانه، کمتر از فواید اشتغال در بیرون از منزل به نفع خود بهره‌برند. با توجه به اهمیت تأثیر تعارض کار-خانواده زنان شاغل بر زندگی زناشویی و زندگی کاری افراد، برخی

زنان از شغل خود رضایت دارند و موفق شده‌اند این تعارض را حل کنند. براساس نتایج پژوهش ملکیها، باغبان، فاتحی و اعتمادی (۱۳۹۳) تفاوت معناداری میان گروه در زمینه تعارض کار-خانواده، خانواده-کار و میزان رضایت شغلی وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد برنامه آموزشی مدیریت تعارض در افزایش رضایت شغلی مؤثر بوده است. در پژوهش افخمی اردکانی، رادمرد و رجب‌پور (۱۳۹۵) مشخص شد تعارض کار-خانواده زمان‌محور، تنش‌محور و رفتارمحور ارتباط منفی با رضایت شغلی دارد.

با توجه به نبود پژوهش درباره حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده به‌ویژه از سوی زنان شاغل، پژوهش حاضر به این پرسش پاسخ داده است که تجارب زیسته معلمان زن دارای رضایت شغلی در حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده چیست. تحقیقات خارجی و داخلی بسیاری در زمینه تعارض کار-خانواده انجام شده است. نتایج مطالعه سونارتی، ریزکیلا و مولتیها (۲۰۲۰) نشان می‌دهد بین تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد. همچنین همبستگی مثبت و معناداری بین استراتژی متعادل‌سازی خانواده و کار با رضایت شغلی مشاهده می‌شود. در مطالعه آته، مارتین، اودورو، منسا و گیامفی (۲۰۲۰) مشخص شد به دلیل مشارکت و کار روی دو نقش، فشارها سبب زندگی متناقض کاری می‌شود. فشارهای شغلی و درگیری والدین در محل کار به‌طور مثبت با تعارض خانواده ارتباط دارد و این درگیری می‌تواند تأثیری جدی بر سلامتی داشته باشد. کارمندان باید به‌درستی از عهده کار و خانواده برآیند و مرزی میان آن‌ها تعریف کنند؛ در غیر این صورت، هم‌پوشانی میان آن‌ها می‌تواند به فرسودگی شغلی منجر شود.

براساس نتایج تحقیق نوریزان بابا (۲۰۱۹) تعارض کار-خانواده تنها بر مسئله‌محوری تأثیر مثبت دارد و مسئله‌محوری نیز واسطه میان تعارض‌های کار-خانواده با رضایت شغلی و بهزیستی عاطفی محسوب می‌شود. گاو، شی، نی‌او و وانگ (۲۰۱۳) در پژوهش خود نتیجه گرفتند تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار رابطه‌ای منفی با رضایت شغلی دارد و هوش هیجانی اثر تعارض کار-خانواده بر رضایت شغلی را کاهش می‌دهد. تحقیق آنافارتا (۲۰۱۱) نیز نشان می‌دهد درگیری کار و خانواده در رضایت شغلی مؤثر است. در ایران نیز یافته‌های پژوهش خواجوی و سلیمان‌پور عمران (۱۳۹۶) نشان می‌دهد بین پدیده سرایت در حیطه کار-خانواده و تعارض کار زنان با بهزیستی روان‌شناختی معلمان زن شاغل در سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی رابطه وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در پژوهش جوادی، رسولی، نظری و حسنی (۱۳۹۶) نشان می‌دهد «تداخل نقش کاری با نقش خانوادگی» به همراه «تعهد هنجاری» و «تداخل نقش خانوادگی با نقش کاری» نمره کلی کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کرده‌اند. نتایج پژوهش باقری سنجره (۱۳۸۹) حاکی از رابطه مثبت و معنادار میان اضافه بار نقش و تعارض کار-خانواده است. در تحقیق قاسمی، رجبی گیلان، رشادت و احمدیان (۱۳۹۲) رابطه بین رضایت شغلی با کیفیت زندگی معلمان تأیید شده است.

براساس نتایج مطالعه صادقی و شهابی (۱۳۹۸) زنان پس از مادرشدن، به دلیل تجربه تصویر متناقض زن شاغل و مادر ایده‌آل با تعارض کار و مادری مواجه می‌شوند. این یافته نشان می‌دهد با وجود اینکه معنا و مفهوم مادری در جامعه ایران با توجه به موقعیت‌های جدید اجتماعی زنان بازتعریف شده است، در این فرایند

زنان شاغل به دلیل نبود برنامه‌های دوستدار خانواده و اجرانشدن آن‌ها، با هزینه‌های فرزندآوری و تضادهای نقشی شغلی و مادری روبه‌رو هستند. همچنین نتایج پژوهش غضبان‌زاده و دشت‌بزرگی (۱۳۹۷) حاکی از اهمیت متغیرهای سبک زندگی ارتقادهنده سلامت، تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی در پیش‌بینی بهزیستی ذهنی معلمان مدارس استثنایی است. نتایج تحقیق بابایی‌فرد (۱۳۹۲) دربارهٔ سنجش تأثیر اشتغال زنان بر خانواده و روابط اجتماعی نشان می‌دهد فشار کاری زنان شاغل بیشتر بر روابط اجتماعی و خانه‌داری آن‌ها تأثیرگذار است و در این زمینه‌ها برای آن‌ها تعارض به‌وجود می‌آورد.

در پژوهش ملیکها و همکاران (۱۳۹۳) محققان با آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده به زنان، تفاوت معناداری را میان دو گروه آزمایشی و گواه در زمینه تعارض کار-خانواده، خانواده-کار و میزان رضایت شغلی نشان دادند. با وجود تحقیقات بسیار دربارهٔ رابطه تعارض کار-خانواده با رضایت شغلی زنان، خلأ پژوهش دربارهٔ تجارب زیسته معلمان زن دارای رضایت شغلی در حل موفقیت‌آمیز این تعارض مشهود است؛ درحالی که برنامه‌ریزی مداخلات مؤثر در این نوع از تعارض‌ها، مستلزم شناسایی نحوه مدیریت موفقیت‌آمیز این تعارض‌هاست؛ بنابراین هدف این پژوهش مطالعه تجارب زیسته معلمان زن دارای رضایت شغلی در حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده بوده است.

## روش

### جامعه، نمونه و روش اجرا

روش پژوهش حاضر روشی کیفی از نوع پدیدارشناسی<sup>۱</sup> است. در این پژوهش تجارب زیسته معلمان زن دارای رضایت شغلی دربارهٔ حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده را با هدف بنیادی براساس توصیف‌ها و تجربه‌های زنده آن‌ها مطالعه شده و برای این منظور از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شده است. شرکت‌کنندگان در پژوهش را ۱۰ نفر از زنان شاغل معلم تشکیل داده‌اند. جامعه پژوهش نیز معلمان زن شاغل در بازه زمانی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ هستند که ملاک‌های ورود به پژوهش را داشتند. مشارکت‌کنندگان پژوهش به شیوه هدفمند و برای سهولت کار به صورت گلوله‌برفی انتخاب شدند. ملاک قرارگرفتن مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل این بود که همه مشارکت‌کنندگان رضایت شغلی با نمره بالاتر از ۵۷ را در پرسشنامه رضایت شغلی بری‌فیلد و روث (۱۹۵۱) داشتند، حداقل پنج سال از ازدواج و پنج سال از شروع اشتغال آن‌ها گذشته بود و همه مشارکت‌کنندگان برای شرکت در پژوهش تمایل داشتند.

### شیوه اجرای پژوهش

برای تولید داده‌ها از روش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد که به لحاظ انعطاف‌پذیری و عمیق‌بودن مناسب پژوهش کیفی است. ابتدا پرسشنامه رضایت شغلی (بری‌فیلد و روث، ۱۹۵۱) در اختیار

---

1. phenomenology

مشارکت‌کنندگان قرار گرفت تا میزان رضایت شغلی آنان به‌دست بیاید. پس از تحلیل پرسشنامه با توجه به نمره به‌دست‌آمده، در صورت وجود نمره بالاتر از ۵۷ با معلم‌ها مصاحبه فردی نیمه‌ساختاریافته درباره حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده تا حد اشیاع مصاحبه‌ها صورت گرفت. مشارکت‌کنندگان ابتدا رضایت خود را برای شرکت در مصاحبه اعلام کردند و با هماهنگی قبلی مصاحبه با آنان آغاز شد. ابتدا سؤالات کلی پرسیده شد و سپس براساس پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان مصاحبه ادامه یافت.

مصاحبه‌ها به‌صورت مجازی انجام شد و هر مصاحبه تا زمانی ادامه یافت که مشارکت‌کنندگان حرف جدیدی نداشتند. برخی که کم‌حرف بودند، در زمان سی دقیقه و برخی یک ساعت به سؤالات پاسخ دادند. بلافاصله پس از انجام مصاحبه همه مکالمات ضبط‌شده، برای بررسی بیشتر کلمه به کلمه تایپ شد. سپس مصاحبه‌ها به روش هفت‌مرحله‌ای کلایزی تجزیه و تحلیل شد و یافته‌ها در سه دسته مضامین اصلی، مضامین فرعی و مضمون هسته‌ای به‌دست آمد. تلاش محقق این بود که مؤلفه‌های حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده زنان شاغلی که از شغل خود رضایت دارند، براساس تجارب زیسته آنان استخراج شود. مطالعات کیفی فرصتی برای دست‌یابی به دنیای درونی مشارکت‌کنندگان هستند (کورین و استراوس، ۲۰۱۴).

پژوهش کیفی در شرایط طبیعی انجام می‌شود. در این نوع تحقیق چیزی دست‌کاری نمی‌شود و محقق هیچ‌گونه دخالتی در شرایط ایجاد نمی‌کند (دلاور، ۱۳۸۹). در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش هفت‌مرحله‌ای پدیدارشناسی توصیفی کلایزی استفاده شد. ابتدا توصیف شرکت‌کنندگان در مطالعه خوانده شد تا درکی از کل به‌دست آید. سپس عبارات مهم استخراج و معانی عبارات مهم تدوین و فرمول بندی شدند. معانی تدوین‌شده نیز به‌صورت مضامین سازمان‌دهی شدند. برای هر یک از مضامین توصیف مفصلی نوشته شد تا ساختار اساسی پدیده تدوین شود. سرانجام برای اعتباربخشی از شرکت‌کنندگان ارزشیابی نتایج صورت گرفت که آیا یافته‌های حاضر مشابه تجربه‌هایی است که آن‌ها داشته‌اند. مضامین استخراج‌شده از چکیده‌های مصاحبه‌ها برای مشارکت‌کنندگان ارسال شد و بعد از تأیید، در طبقه‌بندی نهایی قرار گرفت. در صورت ارائه نظر جدید نیز آن نظر اعمال شد. در پژوهش حاضر به‌منظور رعایت اخلاق پژوهشی موارد زیر مدنظر قرار گرفت:

۱. مصاحبه‌شونده‌ها علاقه کافی و رضایت آگاهانه برای انجام مصاحبه داشتند.
۲. به زنان شاغل مشارکت‌کننده در پژوهش توضیحی کلی درباره اهداف تحقیق داده شد.
۳. درباره حفظ رازداری و محافظت از اطلاعات ارائه‌شده به‌کمک مشارکت‌کنندگان به آن‌ها اطمینان خاطر داده شد.
۴. در تحلیل مصاحبه‌ها از نام مستعار (کد) برای شرکت‌کنندگان استفاده شد.

## ابزار سنجش

پرسشنامه رضایت شغلی<sup>۱</sup> (JSQ)

به‌منظور اندازه‌گیری میزان رضایت افراد از شغل خود از JSQ که بری‌فیلد و روث (۱۹۵۱) ابداع کرده‌اند، استفاده شد که حاوی ۱۹ سؤال است. این پرسشنامه برای تعیین احساس مردم به شغلشان شناخته شده است. همچنین برای افرادی در نظر گرفته شده است که از شغل خود راضی یا ناراضی هستند. نمره‌گذاری به روش لیکرت برای هریک از موارد (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) دارای دامنه ۱-۵ است. شیوه نمره‌گذاری درباره سؤالات ۴، ۵، ۷، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۷، ۱۹ معکوس شده است. حد پایین نمرات پرسشنامه ۱۹ و حد بالای نمرات ۹۵ است. در شواهد مربوط به روایی، ۷۷ داور بر این مطلب توافق داشتند که هریک از جمله‌ها منعکس‌کننده احساس رضایت شغلی است. بری‌فیلد و روث (۱۹۵۱) پایایی این ابزار را ۰/۷۸ درصد ارزیابی کرده‌اند. همچنین اعتبار پرسشنامه بری‌فیلد و روث برای دستیابی به پایایی لازم را عظیمی‌پور (۱۳۸۴) روی ۶۰ معلم مرد از افراد نمونه بررسی کرد. ضریب اعتبار با آلفای کرونباخ نیز ۰/۸۶ و با روش دونیمه‌کردن ۰/۸۸ به‌دست آمد (عظیمی‌پور، ۱۳۸۴ به نقل از مؤسسه آزمون‌یار پویا، ۱۳۹۶).

## یافته‌ها

پژوهش حاضر با هدف مطالعه تجارب زیسته زنان شاغل دارای رضایت شغلی در حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده انجام شده است. نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته انجام‌شده گزارش شده و در ادامه جدول مربوط به کدهای اصلی، فرعی و هسته‌ای آمده است. تعداد خانم‌های شاغل حاضر به مشارکت در پژوهش ۱۰ نفر بودند. متوسط سنوات ازدواج نیز ۱۲/۱ بوده که کمترین زمان ازدواج ۵ سال و بیشترین زمان ازدواج ۲۹ سال بوده است. همچنین متوسط سنوات اشتغال ۱۴/۸ بوده که بیشترین زمان اشتغال ۳۰ سال و کمترین زمان اشتغال ۵ سال بوده است. بین مشارکت‌کنندگان ۵ نفر دارای فرزند بودند و ۵ نفر فرزندی نداشتند. بیشترین تعداد فرزند ۳ و کمترین تعداد نیز ۱ بوده است.

جدول ۱. مضامین تجارب زیسته زنان دارای رضایت شغلی از حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده

مضمون هسته‌ای	مضمون اصلی	مضمون فرعی
		الگوگیری از خانواده و تجربه شخصی قبل از ازدواج
		تعریف مجدد از هویت خود
		معرفی هویت خود به‌عنوان زن شاغل به همسر
	هویت و ویژگی‌های شخصیتی	مدیریت ناشی از کسب تجربه
		آرامش روانی حاصل از کار
		احساس خودکارآمدی و استقلال
		پذیرش موانع با انرژی ناشی از عشق به کار
ادراک هویت مستحکم و پویا و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی دو تجربه مهم زنان دارای رضایت شغلی در حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده است.		

## ادامه جدول ۱. مضامین تجارب زیسته زنان دارای رضایت شغلی از حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده

مضمون فرعی	مضمون اصلی	مضمون هسته‌ای
انعطاف‌پذیری روان‌شناختی		
تطبیق انتظارات با الزامات زندگی شغلی		
سنجش اولویت‌ها متناسب با موقعیت		
تأخیر در پیگیری علایق با توجه به اقتضائات زندگی	مهارت‌های انطباقی و سازگاری	
انعطاف‌پذیری و سنجش اولویت‌ها در هر موقعیت		
تنظیم شرایط کار با شرایط شخصی		
انتخاب محل زندگی متناسب با محل کار		
جبران حضورنداشتن پس از گذر از شرایط اضطراری		
مدیریت شرایط با برنامه‌ریزی دقیق	مرزبندی روشن	
تعیین مرز مشخص و صریح بین کار و خانواده		
تعیین مرز دقیق بین کار و استراحت		
نبود آمیختگی با فرزند و اجازه استقلال در انجام کارها		
تعادل میان حق اختیار شخصی و مشارکت مالی		
گفت‌وگو و ایجاد مرز روشن و صریح بین کار و خانواده		
گفت‌وگو در آرامش به‌منظور شناخت و کسب تجربه		
گفت‌وگوی منطقی با همسر در شرایط اضطراری	مهارت‌های مذاکره	ادراک هویت مستحکم و پویا و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی دو تجربه مهم زنان دارای رضایت شغلی در حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده است.
گفت‌وگو با مدیر در شرایط بحرانی		
صحبت با همسر در شرایط اضطرارآور		
همراهی زن و پذیرش متقابل همسر در مواقع نیاز	بسترسازی و مهارت‌های جلب رضایت همسر	
احترام به حریم همسر و احترام متقابل		
تلاش برای رضایت همسر		
فراهم‌کردن فرصت برای بودن با همسر		
بهره‌گیری از کمک و همراهی همسر	بهره‌مندی از حمایت و مسئولیت‌پذیری همسر	
همکاری مشترک در کارها		
درک همسر از شرایط و توقع مطابق با شرایط شغلی		
مسئولیت‌پذیری همسر		
جلب حمایت و همکاری فرزندان	جست‌وجو و پذیرش حمایت در خانواده و خارج از خانواده	
درک و همراهی خانواده (خانم)		
بهره‌گیری از حمایت اطرافیان		
بهره‌گیری از کمک مشاور به‌منظور درک متقابل		
آرامش روانی محیط کار	آرامش محیط کار	
ویژگی شخصیتی مثبت همکاران و روابط کاری		

با توجه به جدول ۱، در پاسخ به پرسش تحقیق ۸ مضمون اصلی و ۳۹ مضمون فرعی به‌دست آمد که در این مضمون هسته‌ای خلاصه شده است: «ادراک از هویت مستحکم و پویا و انعطاف‌پذیری روان‌شناختی دو تجربه مهم زنان دارای رضایت شغلی در حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده است.»



## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به منظور مطالعه تجربه زیسته زنان شاغل دارای رضایت شغلی در حل موفقیت‌آمیز تعارض کار- خانواده با استفاده از مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختاریافته با ۱۰ نفر از زنان معلم دارای رضایت شغلی انجام شده که حداقل پنج سال از سنوات اشتغال و ازدواج آن‌ها گذشته است. هدف این مطالعه فهم روشن‌تر تجربه زیسته و دنیای پدیداری این زنان بوده است. مشارکت‌کنندگان به روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی انتخاب و وارد پژوهش شدند. مصاحبه نیز تا جایی ادامه یافت که روند تکراری در مصاحبه‌ها مشاهده شد و ادامه آن‌ها اطلاعات جدیدی در دسترس قرار نداد.

از بررسی و تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده در پاسخ سؤال پژوهش، ۳۹ مضمون فرعی کدگذاری و در ۸ مضمون اصلی طبقه‌بندی شدند. مضامین اصلی عبارت‌اند از: هویت شغلی مستحکم و پویا، مهارت‌های انطباقی و سازگاری، مرزبندی روشن، مهارت‌های مذاکره، بسترسازی و مهارت‌های جلب رضایت همسر، بهره‌مندی از حمایت و مسئولیت‌پذیری همسر، جست‌وجو و پذیرش حمایت خارج از خانواده و آرامش محیط کار. در ادامه، ۸ مضمون اصلی حاصل از مصاحبه‌ها بیان شده که به مقایسه این مضامین با پژوهش‌های مرتبط پرداخته شده است.

### هویت و ویژگی‌های شخصیتی

نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش تروسان، تروسان و کیسی (۲۰۲۱) پژوهش رضایی (۱۳۸۹) مطوری، عابدی و نیل‌فروشان (۱۳۹۹) همسویی دارد. زنان شاغل هویت شخصی و هویت کاری خود را بازتعریف کرده و احساس عزت‌نفس می‌کنند. عزت‌نفس، سلامت روان و کارکرد اجتماعی در زنان شاغل با زنان خانه‌دار تفاوت معناداری دارد. وقتی میزان عزت‌نفس بالا باشد، فرد فعالیت خود را افزایش می‌دهد و توانایی خود را در مواجهه با مشکلات و انجام وظایف محول‌شده در سطح مطلوب و بالایی ارزیابی می‌کند. درباره ارتباط این مضمون با حل تعارض کار- خانواده از طرف معلمان زن، با توجه به اینکه آنان از هویت شغلی خود احساس آرامش، عزت‌نفس و خودکارآمدی می‌کنند، تمام تلاش خود را برای متعادل‌سازی نقش کاری و خانوادگی به کار می‌گیرند. در این زمینه زنان شاغل به دلیل هویت شغلی خود احساس استقلال در انجام امور مالی دارند و این استقلال به صورت شخصی و اشتراکی بستری مهم برای تلاش زنان شاغل به منظور حفظ و بهبود نقش‌های دوگانه و همسو کردن آن‌ها با یکدیگر است؛ بنابراین هویت مستحکم و ویژگی‌های شخصیتی معلمان حاضر در تحقیق کمک می‌کند آن‌ها برای پیشگیری از تداخل مسائل مربوط به نقش کاری و خانوادگی راهکارهایی بیابند؛ برای مثال از تجربه‌های اطرافیان استفاده کنند، از ابتدا خود را به عنوان زن شاغل به همسر معرفی و تلاش کنند هویت شغلی خود را با نقش همسری هماهنگ کنند و سردرگم نشوند. همچنین از استقلال خود برای کمک مالی و آرامش روانی خود و خانواده کمک بگیرند و در نتیجه از شرایط موجودشان به بهترین شکل برای پیشبرد همسوی آن نقش‌ها و رفع موانع موجود استفاده کنند. مجموعه این موارد و نداشتن تعارض میان کار و خانواده موجب رضایت شغلی آنان می‌شود.

### مهارت‌های انطباقی و سازگاری

این مضمون با نتایج حاصل از پژوهش نظری، کوهی، فاضلی، بیرامی و افرازی‌زاده (۱۳۹۷) همسویی دارد. فرد دارای انطباق‌پذیری در مسیر شغلی خود به‌خوبی از عهده‌تکالیف رشدی خود برمی‌آید و با آن‌ها سازگاری دارد (راموس و لویز، ۲۰۱۷). زنان شاغل به حرفه‌ی معلمی در حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده و مسیر رضایت شغلی از انطباق‌پذیری و سازگاری با مسائل و چالش‌ها در موقعیت‌های کاری و خانوادگی برخوردارند. آن‌ها در موقعیت‌های مختلف مربوط به نقش‌های کاری و خانوادگی اولویت‌ها را می‌سنجند و با توجه به اهمیت آن‌ها برنامه‌ریزی می‌کنند تا نقش‌ها را به‌درستی ایفا کنند. همچنین بین وظایف کاری و خانوادگی سازگاری به‌وجود می‌آورند و آن‌ها را با هم منطبق می‌کنند. در راستای اهمیت هر دو نقش کاری و خانوادگی زنان به رویدادها و چالش‌های پیش روی نقش‌های خود نگاهی مثبت دارند. همین مهارت‌ها موجب اعتماد خانواده به آن‌ها و احساس رضایت معلمان زن به خودشان شده است؛ به این معنا که آن‌ها تک بعدی عمل نمی‌کنند تا موجب فشار به خانواده و تداخل نقش کاری در نقش خانوادگی‌شان شود. همچنین نقش‌های دو حوزه کار-خانواده را چالشی مثبت برای خود می‌بینند که باید به بهترین نحو آن‌ها را رفع کنند و این امر موجب حل تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی آن‌ها می‌شود.

مضمون فرعی انعطاف‌پذیری روان‌شناختی با نتایج پژوهش حسینی، مهدوی نیسیانی، هاشمی و عباسی (۱۳۹۴) و زمان (۲۰۱۹) همسویی دارد. انعطاف‌پذیری و سرسختی روان‌شناختی سبب افزایش شادکامی ذهنی زنان شاغل می‌شود. افراد شاغلی که رضایت بیشتری دارند، با ادغام نقش مشترک خانوادگی و شغلی خود در تنظیم زندگی زناشویی بهتر عمل می‌کنند. انعطاف‌پذیری روان‌شناختی زنان شاغل به چالش‌ها و پیشامدهای کار بر خانواده موجب می‌شود دنیای پدیداری خود را از اتفاقات براساس اقتضات نقش شغلی خود تفسیر کنند؛ بنابراین ضعف‌های خود را شناسایی و آن‌ها را رفع می‌کنند. همچنین برای تغییر دنیای روان‌شناختی و پدیداری خود به جهان اطراف خود تلاش مثبت انجام می‌دهند.

### مرزبندی روشن

نتایج این بخش با یافته‌های پژوهش مقصودی و بستان (۱۳۸۳) همسویی ندارد. در تحقیق مقصودی و بستان (۱۳۸۳) از ابتدا با نمونه دارای رضایت شغلی مصاحبه نکرده‌اند و این انتخاب نمونه به‌صورت کلی موجب این تفاوت شده است. احتمالاً زنان دارای رضایت شغلی به‌دلیل ویژگی‌های شخصیتی خود، توانایی حل این مشکلات را دارند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش آته و همکاران (۲۰۲۰) همسویی دارد. آن‌ها نتیجه گرفتند کارمندان باید به‌درستی از عهده کار و خانواده برآیند و مرزی میان آن‌ها تعریف کنند؛ در غیر این صورت هم‌پوشانی میان آن‌ها می‌تواند به فرسودگی شغلی منجر شود. ارتباط این مضمون با حل تعارض کار-خانواده از طرف معلمان زن به این شکل است که آن‌ها با شناخت نقش‌های کاری و نقش‌های خانوادگی مرز روشنی بین آن‌ها کشیده‌اند تا با یکدیگر تداخل نداشته باشند. آن‌ها هر وظیفه‌ای را در جای خود و در زمان مناسب خود انجام می‌دهند، زمان استراحت با خانواده را حفظ می‌کنند و همچنین در نقش

مادری خود سعی می‌کنند با فرزندانشان آمیخته نشوند و به‌جای آن مهارت استقلال روانی، کاری و مسئولیت‌پذیری را به آن‌ها آموزش دهند. این کار سبب شده است مرز روشنی بین نقش کاری، همسری، مادری و شخصی ایجاد کنند و در نتیجه با شناخت حدود وظایف درباره نقش‌های مذکور به رضایت شغلی و خانوادگی دست یابند.

مضمون فرعی تعیین مرز مشخص و صریح میان کار و خانواده با تحقیقات نوروپها و ایتال (۲۰۲۰) همسویی دارد. چالش‌های زنان شاغل با تعادل نقش‌های کار و خانواده یکدیگر مرتبط است؛ یعنی هرچه زن‌ها بتوانند چالش‌های عوامل خانوادگی و سازمانی را شناسایی و آن‌ها را حل کنند، بهتر می‌توانند مرزبندی دقیق بین کار-خانواده ایجاد کنند. زنان شاغل مسائل کار را وارد خانواده نمی‌کنند و درک روشنی از مفهوم هویت شغلی و نقش خانوادگی دارند.

مضمون مرزبندی روشن و ایجاد تعادل میان همکاری در مشارکت مالی و حق اختیار شخصی نیز با نتایج پژوهش مدیری (۱۳۹۵) همسویی دارد. فعالیت‌های اشتراکی با همسر در خانواده‌هایی که هر زوجین شاغل هستند، در ابعاد دیدار اجتماعی، گذران زمان در خانه و هزینه‌کردن مالی بیش از خانواده‌های تک‌شاغل است. زنان شاغل در خانواده‌هایی که همسر یا فرزندان آن‌ها نیز شاغل هستند، در فرایند اقتصادی خانواده با آن‌ها شریک شده‌اند، اما حق مالکیت حقوق شخصی خود را نیز دارند.

### مهارت‌های مذاکره

این مضمون با نتایج پژوهش صادقی، مظاهری و موتابی (۱۳۹۲) همسویی دارد. هوش هیجانی قوی، آگاهی زن‌های شاغل از اهمیت موقعیت‌ها و مهارت خودابرازگری در حل چالش‌های نقش‌های دوگانه‌شان به آن‌ها کمک می‌کند. همچنین داشتن مهارت‌های حل مسئله و مهارت‌های ارتباطی نقش مهمی در حل تعارض کار-خانواده و مدیریت شرایط ایفا می‌کند. معلمان زن در شرایط اضطراری مربوط به کار از فرصت پیش‌آمده برای مذاکره با همسر، حل مسئله و مشورت کردن با او استفاده می‌کنند و درمقابل می‌توانند در شرایطی که با مسائل خانوادگی اضطراری مواجه هستند، با مدیر مذاکره کنند. همین مهارت مذاکره سبب می‌شود آن‌ها بهتر تصمیم‌گیری کنند تا تعارض میان کار و خانواده را رفع کنند. در فرهنگ ایرانی این مفهوم در اشعار سعدی نیز به‌خوبی منعکس شده است:

وقتی به لطف گویی و مدارا و مردمی  
باشد که در کمند قبول آوری دلی

### بسترسازی و مهارت‌های جلب رضایت همسر

مضمون فرعی احترام به حریم همسر و احترام متقابل با نتایج تحقیق پورعبدالله و جیل‌زاده (۱۳۹۳) همسویی دارد. از دیدگاه آن‌ها در نگاه نخست، شاید ارتباط و وابستگی عمیق زوجین متبادر این معنا باشد که هیچ‌کدام از همسران حریمی خصوصی برای خود ندارند، اما با توجه به شخصیت مستقل هریک از آنان نمی‌توان به

صرف زندگی مشترک، حقوق انسانی آنها را نادیده گرفت و حریم خصوصی را که یکی از مصادیق آزادی‌های فردی است، نقض کرد. اگرچه با برقراری زندگی زناشویی و اقتضائات خاص آن، احتمال وجود محدودیت در حریم هریک از زوجین متصور است. این محدودیت در زندگی معلمان زن با حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده، به کمک پرورش مهارت جلب رضایت همسر به دست آمده است. نتیجه این مهارت، جلب همکاری و همراهی همسر و در نتیجه تجربه آزادی فردی، حریم خصوصی مناسب و رضایت بیشتر از زندگی است. دیدگاه زنان شاغل در برابر رعایت حریم همسر و همراهی با وی در شرایط ایجابی سبب می‌شود بین زندگی مشترک و فردیت خود و همسر تعادل ایجاد کنند و این درک را به همسر خود نیز انتقال دهند؛ در نتیجه معلمان زن به جای جنجال با ایجاد این بستر برای همراهی و حمایت متقابل و حفظ فردیت از ایجاد تنش و تعارض جلوگیری می‌کنند.

#### **بهره‌مندی از حمایت و مسئولیت‌پذیری همسر**

نتایج این بخش از پژوهش با نتایج مطالعه رازقی نصرآباد و حسینی (۱۳۹۸) همسویی دارد. از نظر مادران شاغل همسران آنها مهم‌ترین منبع حمایتی به‌ویژه حمایت روانی و عاطفی هستند و بدون آنها تعادل بخشی به حوزه خصوصی و عمومی مشکل است. این یافته اهمیت همراهی و نگرش مادران در پشتیبانی از اشتغال زنان را نشان می‌دهد (رازقی نصرآباد و حسینی، ۱۳۹۸). براساس این پژوهش پدر نیز می‌تواند در غیاب مادر نقش مؤثری در نگهداری فرزند و رسیدگی به امور داشته باشد. این مسئله به‌خوبی در توان حل تعارض کار-خانواده معلمان مشارکت‌کننده در این پژوهش مشاهده می‌شود. آنها اذعان داشتند در شرایطی که همسر زنان شاغل بخشی از وظایف و مسئولیت‌های خانه و حمایت از همسر در زمینه‌های کاری را بر عهده می‌گیرد، زنان می‌توانند با آرامش روانی و انرژی بیشتری نقش‌های شغلی و خانوادگی خود را ایفا کنند.

#### **جست‌وجو و پذیرش حمایت خارج از خانواده**

با توجه به نقش‌های دوگانه معلمان زن حاضر در تحقیق، به گفته خود آنان شبکه‌های حمایت اجتماعی مانند اطرافیان (دوستان و همکاران) و خانواده هم از لحاظ عاطفی و هم در شرایط اضطراری نقش مؤثری در حل تعارض کار-خانواده و آرامش روانی آنان ایفا می‌کنند. مضامین فرعی شامل درک و همراهی خانواده (خانم)، بهره‌گیری از کمک مشاور برای درک متقابل و بهره‌بردن از حمایت اطرافیان است. این مضامین فرعی با نتایج پژوهش خوشدل، حاجبی، ناصر بخت و خان محمدی (۱۳۹۵) همسویی دارد. آنها تصریح می‌کنند با بهبود حمایت اجتماعی و سازگاری زناشویی، سلامت روان زنان شاغل افزایش می‌یابد. همچنین آموزش و مشاوره کافی قبل و بعد ازدواج و تمرکز بر ارتقای حمایت اجتماعی با هدف ارتقای کمیت و کیفیت شبکه‌های اجتماعی می‌تواند سبب تقویت اثرات محافظتی شود.

*آرامش محیط کار*

این یافته با نتایج پژوهش‌های پرستی، مولینو، امانوئل، لندولفی و گیسلی‌بری (۲۰۲۰) و پارک، چوئی و لی (۲۰۲۰) همسویی دارد. آرامش محیط کاری که زنان در آنجا مشغول کار هستند، سبب غنی‌سازی کار بر خانواده می‌شود. تأثیر این مضمون واسطه‌ای میان تعادل کار-خانواده است. معلمان زن به تأثیر محیط کار آرام و ارتباط مثبت با همکاران اهمیت می‌دهند. هنگامی که محیط کار برای زنان آرامش روان‌شناختی داشته باشد، آنان با خیالی آسوده‌تر محیط کار را ترک می‌کنند و بدون تنش وارد محیط خانواده می‌شوند. یکی از مضامین فرعی ویژگی شخصیتی مثبت همکاران و روابط کاری است که با نتایج پژوهش برکوویچ و ایال (۲۰۱۹) همسویی دارد. رابطه مثبت با همکاران و مدیر، ارتباط مستقیمی با آرامش روان زنان شاغل در خانه دارد. هنگامی که کارمندان روابط خوبی با هم دارند و شرایط یکدیگر را در موقعیت‌های مختلف درک می‌کنند، زنان شاغل فشار کمتری احساس می‌کنند. همچنین تغییرات عاطفی و هیجانی آنان به‌طور مستقیم با نحوه ارتباطشان با همکاران ارتباط دارد.

نتایج بررسی فرایند موفقیت در حل تعارض کار-خانواده نشان می‌دهد زنان شاغل هویت شغلی مستحکم و ویژگی‌های شخصیتی مثبتی دارند. آن‌ها هویت شغلی خود را هنگام ورود به زندگی مشترک به همسر خود معرفی می‌کنند. همچنین برای این هویت شغلی بعد ازدواج و بچه‌دار شدن به‌منظور حفظ استقلال و خودکارآمدی خود نقش‌هایشان را بازتعریف می‌کنند؛ در نتیجه نقش‌های همسری و مادری زنان شاغل نمی‌تواند بر هویت شغلی آنان تأثیر بگذارد و آن‌ها موانع را با عشق به کار خود پذیرفته‌اند. نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد زنان شاغل در زمینه حقوق خود علاوه بر حق مالکیت شخصی در امور مربوط به خانه نیز مشارکت دارند. زنان شاغل با اولویت‌بندی و مدیریت کارهای مربوط به نقش‌های دوگانه کار-خانواده به خوبی از عهده نقش‌های خود برمی‌آیند. آن‌ها اولویت‌ها را می‌سنجند و براساس آن‌ها برنامه‌ریزی می‌کنند تا نقش‌ها با یکدیگر تداخل نداشته باشند.

بیشتر زنان شاغل فشار روانی ناشی از محل کار را با خود به خانه نمی‌آورند و با دیدگاهی مثبت و تعادل بین نقش‌ها، آن‌ها را در عین همسویی از یکدیگر جدا می‌کنند. همچنین برای شرایط اضطراری خود، از مهارت حل مسئله و مهارت ارتباطی بالایی برخوردارند؛ به این معنا که وقتی نقش کاری موجب می‌شود از نقش خانوادگی خود بکاهند، در فرصت مناسب به جبران آن می‌پردازند و با مهارت‌های ارتباطی به‌خوبی حمایت اطرافیان (همسر، مدیر، همکار) را جلب می‌کنند؛ زیرا آن‌ها نقش مهمی در کاهش فشارهای ناشی و روانی زنان شاغل دارند. همچنین نتایج پژوهش حاکی از آن است که یکی از عوامل موفقیت زنان شاغل دارای رضایت شغلی در حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده، مرزبندی دقیق آن‌ها میان مسائل کاری و خانوادگی است. این مرز تعیین‌شده بین روزهای کاری و تعطیلی، بین ارتباط و حمایت از فرزند و در عین حال نبود آمیختگی و اجازه استقلال در کارها، بین وظایف مربوط به کار و خانه و بین گذران وقت با وظایف کاری و خانه و گذران وقت و جلب رضایت همسر تعریف شده است. براساس نتایج به‌دست‌آمده، از دیگر عوامل مؤثر در فرایند حل موفق تعارض کار-خانواده عبارت است از: مشارکت اعضا در خانواده برای پذیرش

مسئولیت‌ها و حمایت‌های خارج از خانواده در زمینه عاطفی و سایر زمینه‌ها (که این امر ملاکی مهم در رفع تعارض و رسیدن به تعادل کار-خانواده برای رضایت در انجام نقش‌های دوگانه است)، همکاری و حمایت همسر و فرزند در انجام وظایف کاری، تمیزکاری خانه، نگهداری فرزند خردسال در مواقع نبود مادر و در شرایط حساس مانند بیماری، کمک و حمایت خارج از خانواده (مادر، خواهر، اطرافیان، مشاور) و درک شرایط زنان خانه‌دار در شرایط اضطراری و حساس.

بنابراین پژوهش حاضر گویای نقش عوامل هویتی و فردی خود زنان، انعطاف‌پذیری روان‌شناختی، مهارت‌های مدیریتی زنان شاغل، حمایت اجتماعی (خانواده و خارج از خانواده)، محیط کاری و دیدگاه آنان و اطرافیان نشان درباره اشتغال زنان در فرایند رضایت شغلی و پیشرفت در حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده است. در این باره نمی‌توان از علت خطی سخن گفت؛ زیرا علل موفقیت زنان در حل تعارض‌های نقش کاری و خانوادگی با یکدیگر ارتباط دارند. در این میان، توجه به یکی از موارد و نادیده گرفتن موارد دیگر، همچنین بی‌توجهی به کنش و واکنش میان آن‌ها، برای درک علل حل موفقیت‌آمیز تعارض کار-خانواده زنان شاغل ناکافی است. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده براساس یافته‌های این تحقیق برنامه‌ای برای آموزش خانم‌های شاغلی که موفق به حل تعارض کار-خانواده نشده‌اند، تدوین شود تا آن‌ها بتوانند تعارض کار-خانواده را به شکلی موفق حل کنند. همچنین براساس یافته‌های پژوهش حاضر در اداره‌ها و سازمان‌ها به آقایان آموزش دهند که چه رفتارهایی از سوی آن‌ها می‌تواند سلامت روان‌شناختی همسران شاغل آنان و خانواده را تأمین کند.

در پژوهش حاضر افراد نمونه زنان معلم بودند. در ضمن مصاحبه با معلم‌ها به دلیل اینکه مدرسه سازمانی کوچک به‌شمار می‌آید، احتمال همکاری مدیر با کارمندان بیشتر است. همچنین ساعات کاری معلم‌ها در مقایسه با مشاغل زنان در اداره‌های دیگر محدودتر و مشخص‌تر است؛ از این‌رو برای تعمیم یافته‌ها به مصاحبه با زنان شاغل در سازمان‌های بزرگ دیگر نیاز است. این پژوهش به روش کیفی انجام شده است و به همین دلیل برای تعمیم نتایج به پژوهش‌های کمی و با تعداد بیشتری از زنان شاغل نیاز است. یکی از یافته‌های پژوهش حاضر حل تعارض کار-خانواده بود که زنان شاغل با توجه به تجربه خود انجام دادند؛ از این‌رو پیشنهاد می‌شود پژوهشی درباره بررسی مشکلات و تعارض کار-خانواده زنان شاغلی که تازه ازدواج کرده‌اند، انجام شود؛ مبنی بر اینکه آیا آنان از همان ابتدا و براساس ویژگی‌های شخصیتی خود می‌توانند تعارض کار-خانواده را حل کنند یا این مهارت به تدریج و باتجربه کسب می‌شود. بهتر است تحقیقی درباره بررسی ویژگی‌های شخصیتی زنان شاغلی که تعارض کار-خانواده را به صورت موفق حل کرده‌اند، به روش کمی انجام شود.

## منابع

افخمی اردکانی، م.، رادمرد، س.، و رجب‌پور، ا. (۱۳۹۵) بررسی نقش تعدیلگر حمایت اجتماعی در رابطه تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی. *مجله علمی*، ۱۴(۱)، ۹۷-۱۱۶.

- بابایی‌فرد، ا. (۱۳۹۲). سنجش تأثیرات اشتغال زنان بر خانواده و روابط اجتماعی (مطالعه موردی: شهر آران و بیدگل). *زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)*. ۱۱(۳)، ۴۵۱-۴۲۷.
- باقری‌سنجره، ن. (۱۳۸۹). بررسی رابطه اضافه‌بار نقش با تعارض کار - خانواده و سلامت روان در معلمان متأهل زن شهرری. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مشاوره شغلی. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی. دانشگاه علامه طباطبائی. پورعبدالله، ک.، و جیل‌زاده، س. (۱۳۹۳). حل تراحم حریم خصوصی زوجین با حقوق زوجیت براساس مصلحت تحکیم خانواده. فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده*. ۱۷(۶۶)، ۴۵-۸.
- جوادی، ر.، رسولی، م.، نظری، ع.، و حسنی، ج. (۱۳۹۶). پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری معلمان زن براساس تعارض کار-خانواده و تعهد سازمانی. *آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)*. ۱۰(۳۸)، ۹۴-۷۹.
- حسینی، ج.، مهدوی‌نیسانی، ز.، هاشمی، ش.، و عباسی، ش. (۱۳۹۴). بررسی رابطه انعطاف‌پذیری شناختی و سرسختی روان‌شناختی با شادکامی ذهنی و فرسودگی شغلی در زنان شاغل سرپرست خانوار. *کنفرانس سراسری دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روان‌شناسی ایران، ایران. تهران.*
- خواجوی، ن.، و سلیمان‌پور عمران، م. (۱۳۹۶). رابطه پدیده سرایت در حیطة کار-خانواده و تعارض کار زنان با بهزیستی روانی زنان شاغل. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان (مطالعات زنان سابق)*. ۱۵(۳)، ۶۸-۴۳.
- خوشدل، ح.، حاجبی، ا.، ناصرخت، م.، و خان‌محمدی، ا. (۱۳۹۵). رابطه حمایت اجتماعی و سازگاری زناشویی با سلامت روان زنان شاغل در یک سازمان دولتی. *طب و تزکیه*. ۲۵(۴)، ۲۵۶-۲۴۷.
- دلاور، ع. (۱۳۸۹). روش‌شناسی کیفی. *نشریه راهبرد*. ۹(۵۴)، ۳۲۹-۳۰۷.
- رازقی نصرآباد، ح.، و حسینی، ز. (۱۳۹۸). مطالعه تجربه ایفای هم‌زمان نقش شغلی-خانوادگی در مادران شاغل دارای فرزند خردسال. *جامعه‌شناسی کاربردی*. ۳۰(۳)، ۱۳۴-۱۰۹.
- رستگار خالد، ا. (۱۳۸۱). سنجش تعارض نقش‌های شغلی-خانوادگی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن؛ مطالعه موردی: خانواده‌های زوجین هردو سر شاغل شهر تهران. *رساله دکتری. گروه جامعه‌شناسی. دانشکده علوم انسانی. دانشگاه تربیت مدرس.*
- رضایی، ل. (۱۳۸۹). تأثیر میزان عزت نفس بر بهداشت روانی زنان شاغل در کارخانه‌ی زمینس شیراز و زنان غیرشاغل. *فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی-سازمانی*. ۱(۳)، ۲۹-۱۹.
- صادقی، ر.، و شهابی، ز. (۱۳۹۸). تعارض کار و مادری: تجربه گذار به مادری زنان شاغل در شهر تهران. *جامعه‌شناسی کاربردی*. ۳۰(۱)، ۱۰۳-۹۱.
- صادقی، م.، مظاهری، م.، و موتابی، ف. (۱۳۹۲). نقش تعامل زوجین در کاربرد مهارت‌های ارتباطی. *فصلنامه خانواده‌پژوهی*. ۹(۳۴)، ۱۸۸-۱۷۴.
- غضبان‌زاده، ر.، و دشت‌بزرگی، ز. (۱۳۹۷). پیش‌بینی بهزیستی ذهنی براساس سبک زندگی ارتقادهنده سلامت، تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی در معلمان مدارس استثنایی. *نشریه مدیریت ارتقای سلامت*. ۷(۵)، ۲۱-۱۵.
- قاسمی، س.، رجبی‌گیلان، ن.، رشادت، س.، و احمدیان، م. (۱۳۹۲). سنجش رابطه رضایت شغلی با کیفیت زندگی مرتبط با سلامت در معلمان شهر گیلان غرب در سال ۱۳۹۲. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان*. ۱۱(۱)، ۲۶-۱۳.
- کوشکی، ش.، هومن، ح.، و زاهدی، س. (۱۳۸۸). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عوامل رضایت شغلی دبیران.

- تحقیقات روان‌شناختی. (۴)۱، ۲۶-۸.
- مدیری، ف. (۱۳۹۵). بررسی مقایسه‌ای فعالیت‌های اشتراکی با همسر در خانواده‌های تک‌شاغل و خانواده‌های هر دو شاغل (مورد مطالعه: متأهلین شهر تهران). *مجله جامعه‌شناسی ایران*. ۱۷(۴)، ۷۳-۵۱.
- مرادی، م.، رحیمی، ح.، جمشیدیان، ع.، و بابازاده، ط. (۱۳۹۲). تحلیل رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی شهر اصفهان. *جامعه‌شناسی کاربردی*. ۲۵(۱)، ۷۱-۸۴.
- مطوری، ح.، عابدی، م.، و نیل‌فروشان، پ. (۱۳۹۹). معنای شغلی و بهزیستی ذهنی: نقش میانجی‌گری رضایت شغلی. *پژوهش‌های مشاوره*. ۱۹(۷۳)، ۱۷۰-۱۴۷.
- مقصودی، س.، و بستان، ز. (۱۳۸۳). بررسی مشکلات ناشی از هم‌زمانی نقش‌های خانگی و اجتماعی زنان شاغل شهر کرمان. *مطالعات اجتماعی و روان‌شناختی زنان (مطالعات زنان)*. ۲(۵)، ۱۵۰-۱۲۹.
- ملکیها، م.، باغبان، ا.، فاتحی‌زاده، م.، و اعتمادی، ع. (۱۳۹۳). بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار-خانواده بر رضایت شغلی زنان شاغل دانشگاه اصفهان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*. ۶(۲)، ۱۲۸-۱۱۰.
- مؤسسه آزمون‌یار پویا (۱۳۹۶). *سنجش رضایت شغلی: پرسشنامه‌های رضایت شغلی*. تهران: مؤسسه آزمون‌یار پویا.
- مهرداد، ع. (۱۳۹۳). *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*. چاپ نهم. تهران: جنگل.
- نظری، ر.، کوهی، ا.، فاضلی، ر.، بیرامی، ر.، و افزای‌زاده، ف. (۱۳۹۷). تاب‌آوری مسیر شغلی زنان: نقش انطباق‌پذیری و خودکارآمدی. *نشریه مشاوره شغلی و سازمانی*. ۳۴(۱۰)، ۲۲-۹.

## References

- Anafarta, N. (2011). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: a structural equation modeling (SEM) approach. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 168-177.
- Atteh, E., Martin, G., Oduro, A. T., Mensah, F. A., & Gyamfi, R. (2020). An overview on influence of work-family life conflict among female teachers and their job satisfaction in schools. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 9(2), 48-58.
- Berkovich, I., & Eyal, O. (2019). School leaders' emotional support of teachers through emotional transformation: qualitative insights into the maintenance of teachers' occupational identity. *Leadership and Policy in Schools*, 19(1), 1-15.
- Brayfield, A., & Rothe, H. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2014). *Basics of qualitative research: Techniques and Procedures for developing grounded theory* (4<sup>th</sup> Ed.). New York: Sage Publications.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Frone, M. R. (2003). "Work-family balance", in *quick, J.C. and tetrick, L.E. (Eds), Handbook of Occupational Health Psychology*. American Psychological Association. Washington, DC.
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q., & Wang, L. (2013). Work-family conflict and job satisfaction: Emotional intelligence as a moderator. *Stress and Health*, 29(3), 222-



- 228.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology, 17*(3), 419-436.
- Kabak, K. E., Şen, A., Göçer, K., Küçüksöylemez, S., & Tuncer, G. (2014). Strategies for employee job satisfaction: A case of service sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 150*(44), 1167-1176.
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & Mäkikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences, 35*(7), 1669-1683.
- Mihelic, K. K., & Tekavcic, M. (2014). Work-family conflict: a review of antecedents and outcomes. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS), 18*(1), 15-26.
- Naeimi, G., Nazari, A.M., & Sanai Zaker, B. (2012). A Study of relationship between quality of work life and work-family conflict with job performance among married men employee. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling, 4*(10), 57-72.
- Norizan Baba, R. (2019). The effect of work-family conflict towards job satisfaction and emotional well-being: problem-focused coping as mediator. *Journal Pengurusan, 57*(3), 1-16.
- Noronha, S. D., & Aithal, P. S. (2020). Work-life balance issues encountered by working women in higher education sector. *SCHOLEDGE International Journal of Management & Development, 7*(2), 72-87.
- Park, J. M., Choi, D. L., & Lee, S. H. (2020). The effect of work-family balance on job satisfaction: the mediating effect of family supportive organizational culture. *The Journal of the Korea Contents Association, 20*(8), 262-273.
- Parker, S. K. M., & Wall, T. D. (1998). *Job and Work design: organization work to promote well-being and effectiveness*. Sage: London.
- Presti, A. L., Molino, M., Emanuel, F., Landolfi, A., & Ghislieri, C. (2020). Work-family organizational support as a predictor of work-family conflict, enrichment, and balance: crossover and spillover effects in dual-income couples. *Europe's Journal of Psychology 16*(1), 62-81.
- Ramos, K., & Lopez, F. G. (2017). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational Behavior, 104*(1), 72-85.
- Sunarti, E., Rizkillah, R., & Muktiyah, N. T. (2020). The effect of work-family conflict and balancing strategy towards wife's job satisfaction. *Journal of Family Sciences 5*(1), 20-35.
- Trusson, D., Trusson, C., & Casey, C. (2021). Reflexive self-identity and work: working women, biographical disruption and agency. *Work, Employment and Society, 35*(1), 116-136.
- Zaman, S. (2019). Moderating Role of Dispositional Traits on Work-family Interface (WFI) and Marital Adjustment among Pakistani Employees. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology, 17*(2), 50-55.