

گزارش خلاصه مدیریتی

بررسی عوامل سازمانی موثر بر تعادل کار و زندگی و تحکیم بنیان خانواده کارکنان زن شاغل در صنعت نفت

(این پروژه به سفارش امورزنان و خانواده وزارت نفت و کارفرمایی مدیریت پژوهش و فناوری شرکت ملی گاز انجام یافته است.)

سال شروع: ۱۳۹۵

سال اتمام: ۱۳۹۷

با توجه به اینکه مهم ترین مدل کاربردی مربوط به تعادل کار- خانه که سازمان ها می توانند نقش موثری در آن ایفا کنند، مدل غنی سازی کار- خانه است. در گزارش حاضر پس از ارائه گزیده یافته های کیفی (مصاحبه و استخراج مضامین اصلی) و یافته های کمی (حاصل از مقایسه گروه های مختلف از لحاظ تاهل، رده شغلی، حوزه کاری، رده سنی و جنسیت در متغیرهای پژوهش)، پیشنهاداتی کاربردی با توجه به نتایج پژوهش ارائه خواهد شد.

الف- نتایج بخش کیفی

”خانواده ی سالم“

گزارش حاضر نشان می دهد که افراد، خانواده ی سالم را خانواده ای منسجم و همراه، دارای احساس آرامش و شادمانی و دور از عوامل منفی و دارای فضائل اخلاقی می دانند. اکثرا اظهار کرده اند که فکر می کنند ابراز هر دو دسته ی هیجانانگیز مثبت و منفی مفید و لازم است، اما به نظر می رسد، این حیطه ی کمتر فکر شده و آشنایی در بین اعضای نمونه باشد. بیشتر فکر می کردند که راه حل تعارض ها گفتگوست گرچه کنار آمدن و هماهنگ شدن با دیگران هم از گزینه های ترجیحی آنان است. بیشتر افراد در تصمیم گیری ها، ترجیح را برای تصمیم گیری مردان قائل شده اند و در مرتبه ی بعدی راجع به مشارکت برابر در نقش ها و اتخاذ تصمیمات اشاره داشته اند. بحث برانگیزترین مسئله در میان نتایج حاصل از سئوالات پیگیرانه، مبحث قدرت و نقش هاست. به نظر می رسد به شکلی قابل تامل، در این زمینه توافقی ضمنی میان مردان و زنان مشارکت کننده در پژوهش حاضر وجود دارد که در اصل، نقش اول زنان را، پرداختن به امور داخل خانه و نقش اول

مردان را، درآمدزایی و پرداختن به مسائل کاری می داند، به طوری که حتی در مبحث بررسی مرزها به رعایت مرزها و در عین حال تاکید بر احترام به پدر اشاره شده است و در بحث خانواده‌ی سالم به مواردی از جمله: خانه دار بودن مادر، قدرت و اقتدار داشتن پدر، رعایت تعادل میان کار و زندگی و برقراری تعادل بین نقش زن خانه دار و شاغل اشاره شده است.

به نظر می‌رسد زنان شاغل مشارکت کننده در طرح، ضمن اعتقاد بر آن که باید مردان و فرزندان‌شان در امور انجام امور منزل مشارکت کامل داشته باشند، معتقدند رسیدگی به امور منزل در اصل وظیفه‌ی اول، آنان است.

نتیجه گیری: یافته‌های فوق نشان می‌دهد که تقریباً همگی مشارکت کنندگان، به نوعی برای خانواده جنبه‌های روانی یا اخلاقی و نیز دستاوردهای جمعی قائل هستند. در فضایی که تاکید صرف بر جنبه‌های اخلاقی و انکار جنبه‌های مادی تر و فردی تر، وجود دارد، سوای از نمایان شدن تبلور فرهنگ غالب و نیز نوعی نگاه کلیشه‌ای و البته کمتر تعمیق شده که به کلیات متداول تر می‌اندیشد و در مورد جزئیات خانواده‌ی سالم و لوازم آن تعمقی ندارد، شاید بتوان انتظار داشت که نتیجه‌ی چنین تمرکزی در سکانداران خانواده یعنی همان زن و شوهر و یا پدر و مادر، احتمالاً حذف شادمانی، فردیت، شفافیت و صمیمیت (به معنای رابطه‌ی نزدیک و بی حجاب افراد) باشد. نکته‌ی دیگری که باز، نوعی نگاه کلیشه‌ای را نشان می‌دهد اشاره به نقش ابراز هیجانات و گفتگوست چرا که در سوالات بعدی هم در مورد خانواده و هم شغل گزارش می‌شود که گفتگو، در بسیاری موارد بدون کاربرد است. گفتگو، مستلزم فرض رابطه‌ی برابر و نیز مهم دانستن حوزه‌ی هیجانات است که زمانی که به روابط سلسله‌مراتبی جنسیتی (مثل زمانی که تصمیم گیرنده‌ی نهایی را مرد خانواده می‌دانیم) در خانواده قائل هستیم، زیر ساخت‌های فکری آن را نداریم. بنابراین طبیعی است که امکان گفتگوی رضایت بخش عملاً با ناکامی روبرو شود.

"تعارض شغلی"

در پاسخ به سئوالات مربوط به تعارض شغلی، به طور کلی سه مقوله‌ی اصلی شناسایی شد. مقوله‌های اصلی عبارتست از: "سردرگمی در نقش‌ها"، "تعارضات درون سازمانی" و "پیامدهای شغلی"، که به تعارض‌های موجود میان نقش‌های متفاوت افراد در خانه و در محیط کار می‌پردازد.

منظور از سردرگمی نقش‌ها که با اختلاف بسیار زیاد از فراوانی بالاتری نسبت به سایر مقوله‌ها برخوردار است. و نیز، تنها محدود به تجربیات زنان شاغل و نه مردان است به این اشاره دارد که

زنان برای مدیریت همزمان وظایف در خانه و محل کار، فشار زیادی تحمل می کنند و نیز احساس می کنند که از برخی بخش‌های تعریف شده برای نقش مادر/همسر، به علت شاغل بودن محروم شده‌اند و از برخی بخش‌های تعریف شده برای نقش کارمندی به علت مادر/همسر/زن بودن محروم شده‌اند.

در مورد مقوله ی دوم یعنی تعارضات درون سازمانی چند نکته ی مهم وجود دارد: این که زنان به خوبی نمی دانند که مادر (همسر)ند یا کارمند. نکته ی بعدی این که، زنان به صورت قابل توجهی احساس نابرابری جنسیتی دارند و معتقدند که در زمینه ی ارتقا، دریافت سمت‌های شغلی بالا و برخورداری از مزایا با آنها به عدالت برخورد نشده است و مردان به علت جنسیتشان در همه ی این زمینه‌ها از آنان برخوردار ترند و حتی قوانین سازمانی از این عدم برابری به طور روشن حمایت می - کند. نکته ی پر رنگ دیگر مرتبط با عدم ثبات شغلی است که در نتیجه ی تغییر موقعیت شغلی مشارکت کنندگان در یک سازمان یا از سازمانی به سازمان دیگر تجربه شده است و به نظر می رسد در مواردی منجر به ایجاد احساس سردرگمی و گاه به هدر رفتن زمان و انرژی صرف شده در موقعیت قبلی شده است.

مقوله ی اصلی سوم را شاید بتوان پیامدهای شغلی نامید که در دو زیر مقوله ی پیامدهای جسمی مرتبط با موقعیت کاری و پیامدهای روانی مرتبط با موقعیت کاری (به عنوان مثال استرس کار کردن در بخش‌های مالی سازمان) قابل بررسی هستند. نکته ی آخر در زمینه ی تعارضات درون سازمانی به این مرتبط است که مشارکت کنندگان معتقد بودند که تغییر مدیران کاری، منجر به تغییر چارچوب های بخش کاری آن ها می شود. یافته ی جانبی مرتبط با این سؤال، به نحوه ی برخورد افراد با تعارضاتی که در این زمینه‌ها تجربه کرده‌اند می باشد که به نظر می رسد راهکار غالب اقدام به حل تعارض از طریق گفتگو بوده است که در اکثریت موارد با سرخوردگی مواجه شده و در نهایت به چشم پوشی (نادیده گرفتن مسئله) ختم شده است.

"عوامل سازمانی تعدیل کننده ی تعارضات کار/خانواده"

در پرداختن به پاسخ این سؤال به دو دسته عوامل عوامل تعدیل کننده و عوامل افزایش دهنده ی تعارضات کار/خانواده اشاره شده است.

در ارتباط با عوامل تعدیل کننده ی تعارضات کار/خانواده، مقوله های اصلی به دست آمده به شکلی کاملاً مشخص قابل تقسیم بندی به لحاظ جنسیتی هستند. مردان مشارکت کننده در پژوهش حاضر، با

اتفاق نظری قطعی یک عامل را به عنوان عامل تعدیل‌کننده‌ی تعارضات کار-خانواده معرفی کرده‌اند. از نظر تمام مردان شرکت‌کننده در پژوهش حاضر، رضایت خانواده (که نتیجه‌ی کار کردن مردان است) تنها عامل تعدیل‌کننده‌ی تعارضات کار-خانواده است. در این زمینه قطعیت کامل در میان شرکت‌کنندگان مرد وجود دارد.

در جمعیت زنان، مقوله‌هایی کاملاً متفاوت برای عوامل تعدیل‌کننده‌ی تعارضات کار-خانواده شناسایی شد. به نظر می‌رسد مقوله‌های شناسایی شده برای این پرسش در جمعیت زنان به طور کلی بیشتر به رضایت فردی و درون‌روانی آنها مرتبط است. با توجه به این نکته می‌توان گفت، شاغل بودن زنان به همان اندازه که تعارض برانگیز است می‌تواند برای آن‌ها احساس رضایت شخصی به همراه داشته باشد. آن‌ها احساس کفایت و اثرگذاری، استقلال اقتصادی و رشد توانمندی‌ها و پتانسیل‌ها را، تعدیل‌کننده‌ی تعارضات کار-خانواده می‌دانند (رشد توانمندیهای اجتماعی-ارتباطی، رشد توانایی حل مسئله و تصمیم‌گیری و رشد مهارت‌های برنامه‌ریزی و مدیریت زمان)، جزو زیرمجموعه‌های رشد توانمندی‌ها و پتانسیل‌ها در زنان به شمار می‌آید. یعنی می‌توان گفت مردان و زنان در این زمینه در دو نقطه‌ی کاملاً مقابل یکدیگر قرار می‌گیرند: کسب رضایت و شادمانی خانواده و کسب رضایت و شادمانی شخصی.

در ارتباط با عوامل تشدیدکننده‌ی تعارضات کار/خانواده نیز پاسخ‌ها کاملاً قابلیت متمایز شدن بر اساس جنسیت را دارند. در این زمینه نیز مردان، عامل تشدیدکننده‌ی تعارضات را حجم بالای کار و خستگی می‌دانند. هر دو گروه مردان و زنان بر بازاریابی قوانین سازمانی به عنوان مقوله‌ای که تعارضات را تشدید می‌کند، اتفاق نظر دارند و زنان به طور اختصاصی عوامل زیر را هم به عنوان عوامل تشدیدکننده‌ی تعارضات مورد اشاره قرار می‌دهند:

زنان از مزایایی مثل وام مسکن و اضافه‌کاری برخوردار نمی‌شوند یا محاسبات مربوط به ساعات اضافه‌کاری به صورتی متفاوت برای زنان انجام می‌شود، کمبود قوانین حمایتی برای زنان (به عنوان مثال در زمینه‌ی مرخصی زایمان)، تجربه‌ی تبعیض (در زمینه‌ی ارتقاء، پست و مواردی از این قبیل)

ساعات کاری طولانی: بخش قابل توجهی از شرکت‌کنندگان زن به نیاز به کم شدن ساعات کاری برای زنان، در جهت حل تعارضات موجود میان نقش‌های مادر/شاغل/کارمند اشاره کردند.

این که زنان جنبه‌های استقلال و رشد شخصی را به صورت عواید کار در نظر می‌گیرند و مردان نه، می‌تواند نشان‌دهنده‌ی این باشد که یا خط پایه‌ی احساس کفایت و استقلال، رشد توانمندی‌ها،

قبل از کار در مردان بیشتر و در زنان کمتر است، به همین دلیل جزو مزایای کار برای زنان حساب می شود و برای مردان نه، یا این که مردان این عواید را بخش الزامی هویت خود می دانند و زنان این موارد را بخش الحاقی، یا این که چنین پیامدهایی در این شغل به مردان نمی رسد یا این که از شغل نمی رسد و یا از سایر حوزه ها به دست می آید یا این که شاید مردان بین هویت خانوادگی و اجتماعیشان به اندازه ی زنان، تفکیک قائل نیستند.

از سوی دیگر، در همین زمینه، داشتن درخواست هایی نظیر کاهش ساعات کاری با وجود دلایل یا توجیحات مربوط به تداخل نقش ها، نه مانند مردان از سر شکایت از ساعات زیاد کار، حاکی از انتظار تخفیف قائل شدن است، به نظر می رسد تخفیف قائل شدن، همیشه متضمن پذیرش نوعی ضعف در مخاطب باشد، این خواسته وقتی از سمت زنان مطرح می شود یا به معنای ضعیف تر دیدن خود برای استطاعت ملزومات کاری در مقایسه با مردان و یا به معنای بیشتر انتظار داشتن از نقش سازمانی یعنی تمتع بیشتر در ازای پرداخت کمتر است که در هر دو نوع نگاه، نوعی نابرابری در نگاه زنان نسبت به خودشان ملحوظ است. حتی اگر چنین نگاهی ناشی از تجربه ی ضعف احساس عاملیت یا افزایش احساس درماندگی و به چشم نیامدن نقش هم باشد، نشان دهنده ی نوعی نابرابری است.

با در نظر گرفتن خواسته های منحصر بفرد زنان در این زمینه و ترکیب آن ها با هم، که نشان دهنده ی درخواست بیشتر در ازای پرداخت کمتر است، نوعی تقاضای برابر دیده نشدن وجود دارد. نمی توان انتظار داشت که پرداخت کمتر و برداشت یکسانی داشته باشیم و برابر دیده شویم یا مورد اعتراض قرار نگیریم.

"عوامل سازمانی مرتبط با ساختار و کارکرد خانواده سالم"

دسته بندی کدهای استخراج شده ی مرتبط با این سؤال به استخراج دو مقوله ی اصلی عوامل محدود کننده و عوامل رشد دهنده به شش زیر مقوله منتهی شد. عوامل محدودکننده ی کارکرد خانواده ی سالم در سه زیرمقوله گنجانده شده اند:

(۱) عوامل محدود کننده ی نقش مادر/همسر: این عوامل عبارتند از تعارضات موجود در ایفای چند نقش مادر، همسر و کارمند برای زنان شاغل که در سئوالات قبل با جزئیات مورد بحث قرار گرفته اند.

۲) عوامل محدودکننده‌ی تعاملات خانوادگی: مشارکت کنندگان معتقدند هماهنگی با چارچوب- های کاری سازمان، فرصت تعامل با سایر اعضای خانواده و همچنین فرصت تعامل خانواده با سایر خانواده‌ها یا دوستان‌شان را کاهش می‌دهد.

۳) عوامل کاهش دهنده‌ی انرژی جسمی و روانی: مشارکت کنندگان معتقدند صرف زمان و انرژی بسیار زیاد در محل کار از میزان انرژی جسمی و روانی آنها در چارچوب خانواده کم می‌کند.

شاید بتوان هر سه ی این موارد را پیامدهای طبیعی اشتغال، مخصوصا اشتغال زنان دانست. لزوم بررسی چنین مقوله ای از سمت سازمان می تواند نشان دهنده ی دغدغه ی سازمان در مورد نقش خانوادگی زنان، بیشتر از نقش شغلی شان باشد که این به نوعی سوگیری ارزشی سازمان را مشخص می کند. چنین پیامدهایی در اشتغال ناگزیر می باشد همان طور که نمی توان خانه دار بودن یا بیکار بودن را انتخاب کرد و از پیامد درآمد مستقل نداشتن یا عدم فعالیت و اعتبار اجتماعی شکایت داشت.

عوامل رشد دهنده‌ی کارکرد خانواده‌ی سالم نیز عبارتند از:

۱- عوامل موثر بر بالا بردن جایگاه اجتماعی خانواده: مشارکت کنندگان در این زمینه اتفاق نظر دارند که کار کردن در سازمان به شکل چشمگیری به افزایش مقبولیت، جایگاه اجتماعی و احترام آنان و خانواده‌شان در سطح اجتماع منجر شده است. این وجه در گزارش زنان و مردان به عنوان شاید پیامد اختصاصی مثبت اشتغال در شرکت نفت به چشم می خورد که گزارش کرده اند که ارزیابی دیگران راجع به آن ها مثبت و از واقعیت شغلی و مالی آن ها خیلی مثبت تر است. احتمالا چنین گزارشی که نشان دهنده ی این است که اشتغال در شرکت نفت برای کارکنانش نوعی افتخار به ارمغان می آورد اما احساس رضایت و غروری گزارش نشد، می تواند نشان دهنده ی این باشد که کارکرد شرکت نفت در طی زمان تغییر کرده و روند نزولی داشته است که مخاطبین از این تغییر روند مطلع نیستند و هنوز ارزیابی های گذشته را برای موقعیت فعلی به کار می برند و یا این که با همه ی نارضایتی ها از دید کارکنان، بهره مندی های اشتغال در شرکت نفت از سایر سازمان ها و مشاغل بیشتر یا رضایت بخش تر است.

۲- عوامل موثر بر توانمندسازی والدین: مشارکت کنندگان معتقدند حضور در محیط کار به افزایش آگاهی، باز شدن دید و افزایش مهارتها و توانمندیهای از جمله توان مدیریت زمان، حل مسئله، مهارتهای اجتماعی آنها منجر شده است. همچنین برخورداری از امکانات مناسب

مالی در سازمان، آن‌ها را به افرادی قابل اتکا برای خانواده تبدیل کرده است که این موارد به نوعی پیامد طبیعی اشتغال، مخصوصاً اشتغال زنان به حساب می‌آید.

۳- عوامل موثر بر توانمندسازی فرزندان: مشارکت کنندگان معتقدند پذیرش نقش مادر یا پدر شاغل در رشد فرزندان آنها اثرات مثبت داشته است. از جمله آن‌ها را مستقل‌تر و مسئولیت‌پذیرتر ساخته، منجر به تجربه‌ی احساس غرور و افزایش اعتماد به نفس آنها شده است و همچنین الگویی مناسب برای رشد آنها فراهم کرده است. این موارد نیز به نوعی پیامد طبیعی اشتغال، به حساب می‌آید.

نتایج سوالات مربوط به سبک زندگی

فعالیت ورزشی: ۵۰ درصد مشارکت کنندگان فعالیت ورزشی منظم داشتند. به ترتیب فراوانی: پیاده‌روی (۵)، شنا (۳)، بدنسازی (۲)، تنیس (۲)، ایروبیک (۱)، کوهنوردی (۱).

برنامه‌ی تغذیه‌ای: هیچ‌یک از مشارکت کنندگان برنامه‌ی تغذیه‌ای خاصی در زندگی شان نداشتند، تنها در چند مورد اشاره کردند که سعی می‌کنند تغذیه‌ی سالم داشته باشند.

فعالیت اجتماعی: تنها ۴ مورد به مشارکت در ان‌جی‌او‌ها و فعالیتهای فرهنگی اشاره کردند.

برنامه‌ی تفریحی: ۱۲ مورد از مشارکت کنندگان به سفرهای سالیانه یا دو بار در سال به عنوان تفریح اشاره کردند، ۸ مورد سینما و تئاتر و در باقی موارد به مهمانی، گردش در پارک یا طبیعت اشاره کردند.

برنامه‌های معنوی: یک مورد عضویت در هیئت مذهبی و دو مورد همکاری مستقیم با خیریه‌ها را ذکر

ب- نتایج بخش کمی

نتایج حوزه خانواده سالم

- افراد از میزان احساس صداقت و آرامش در خانواده رضایت دارند و کمترین میزان رضایت مربوط به شاخص میزان شادی و توجه به مسائل اقتصادی، فضای گفتگو، برابری نقش‌ها و رعایت مسئولیت‌هاست. کارشناسان در مقایسه با روسا شکایت بیشتری از مسائل اقتصادی گزارش کردند.

- نتایج حوزه دریافت حمایت های خانوادگی بالاترین منبع حمایتی کمک های خانواده و همسر گزارش شد. مردها در مقایسه با زن ها گزارش کردند که حمایت های خانوادگی بیشتری را دریافت می کنند.

- نتایج حوزه کنترل

- در زمینه کنترل داشتن بر امور در مجموع احساس اینکه برای مشکلات بلاخره راه حلی وجود دارد گزارش شده است. زنان کارمند در مقایسه با سایر گروه ها احساس کنترل کمتری بر زندگی دارند.

- نتایج حوزه رضایت شغلی

- در زمینه رضایت شغلی بالاترین رضایت مربوط به از دست ندادن شغل و کمترین میزان رضایت مربوط به حقوق و مزایاست. بیشترین رضایت شغلی بترتیب در روسا، کارشناسان و کارمندان است. کارکنان ستادی بیش از کارکنان حوزه علیاتی رضایت شغلی گزارش کرده اند. و همچنین مردها در مقایسه با زنان رضایت شغلی بیشتری گزارش کرده اند.

- نتایج حوزه رضایت از زندگی

- در زمینه رضایت از زندگی افراد به مقدار زیادی مایل به تغییر شرایط زندگی هستند که نشان دهنده این است که از شرایط موجود راضی نیستند. متاهل ها، افراد زیر ۳۵ سال و کارمندان در مقایسه با کارشناسان ارشد رضایت از زندگی بیشتری دارند.

- نتایج حوزه استرس شغلی

- در زمینه استرس شغلی افراد معتقدند در محیط کاری اعمال تبعیض می شود و معتقدند شرایط خانوادگی موجب اختلال در وضایف شغلی آنان نمی شود. کارشناسان و کارشناسان ارشد در مقایسه با روسا و مدیران استرس بیشتری را تجربه می کنند، کارکنان عملیاتی در مقایسه با کارکنان ستادی مشکلات بیشتری در مدیریت استرس دارند. زنان در مقایسه با مردها استرس بیشتری را تجربه می کنند و در حوزه رشد شخصی افراد زیر ۳۵ سال وضعیت نامناسب تری را گزارش کردند.

- در حوزه نابرابری جنسیتی افراد معتقدند دست یابی برابر به فرصت های شغلی برای زنان و مردان و امکان شکایت رسمی در صورت وجود تبعیض جنسیتی وجود ندارد. زنان بیش از مردان و زنان متاهل بیش از مجردها خواهان حقوق برابر هستند.

- نتایج حوزه تعادل کار و خانه

- در حوزه تعادل کار و خانه بالاترین نمره متعلق به اشتغال موجب استقلال اقتصادی و اعتماد بنفس در زنان شده و از نبود مهدکودک مناسب شاکی هستند. مجردها بیش از متاهل ها و زن ها بیش از مردها از کمبود امکانات سازمانی شاکی هستند و اشتغال برای زنان مجرد بیش از زنان متاهل و زیر ۳۵ سال هابیش از بالای ۳۵ ساله ها منجر به سرریزهای مثبت شده است. کارمندان گزارش کرده اند که اشتغال سرریزهای مثبت بیشتری برای آنها فراهم کرده و کارکنان حوزه عملیاتی بیش از ستادی ها از امکانات شغلی شاکی هستند.

- نتایج حوزه امنیت جنسی

- در زمینه امنیت جنسی افراد گزارش کرده اند که اظهار نظر در باره ظاهر و زیبایی زنان نسبتا زیاد است اما گزارش تعرض جنسی پایین بوده است. زنان شاغل در حوزه عملیاتی امنیت جنسی پایین تری را گزارش کرده اند.

- در زمینه سبک زندگی زنان و مردان مجرد در سلامت جسمانی، ورزش و تندرستی نمره بالتری از متاهل ها بدست آورده اند و در حوزه سلامت اجتماعی متاهل ها وضعیت بهتری دارند. مردها از زنان سلامت جسمانی، تندرستی و وضعیت ورزشی بهتری از زنان دارند. زنان و مردان بالای ۳۵ سال از جهت اجتناب از مواد و داروها وضعیت بهتری دارند.

- نتایج حوزه سلامت روان

نتایج نشان می دهد حدود ۳۰٪ از افراد از اختلالات رنج می برند. بین گروه های مختلف سنی، جنسی، شغلی، حوزه های کاری و سنی و شغلی تفاوت معنی داری وجود نداشت.

نتایج معادلات ساختاری

نابرابری جنسیتی، رضایت شغلی، استرس شغلی، سبک زندگی، کنترل و حمایت خانوادگی، تداخل کار و خانه، پیش بینی کننده خانواده سالم است و علاوه بر اثر مستقیم عوامل یاد شده بر خانواده سالم، استرس شغلی با میانچیزیگری عوامل نابرابری جنسیتی، امنیت جنسی، تداخل کار و خانه و حقوق زنان بر خانواده سالم، سلامت روان، تعادل کار و خانه و رضایت از زندگی اثر می گذارد.

۲-۱- پیشنهادات و راهکارها

طبق نظریه رویدادهای عاطفی (ویس و کروپانزانو، ۱۹۹۶) می‌توان استدلال و پیش‌بینی کرد که غنی-سازی کار- خانواده به عنوان یکی از رویدادهای محیط کار، باعث ایجاد پاسخ‌های عاطفی (هیجانان) مثبت در فرد شود زیرا زمانی که یک کارمند از تجربیاتش در محیط کار لذت می‌برد و این لذت را به محیط خانواده منتقل می‌کند (تجربه رویداد غنی‌سازی کار- خانواده)، به احتمال زیاد این فرد یک حالت احساسی مثبت را تجربه می‌کند. تکرار این رویداد (رویداد غنی‌سازی کار- خانواده)، منجر به انباشتگی هیجانان مثبت و در نتیجه ایجاد خلق مثبت در فرد می‌شود. خلق مثبت به نوبه خود، منجر به نگرش‌های مثبت (که مهم‌ترین آن خشنودی شغلی است) شده و این نگرش‌ها، فرایندهای شناختی و رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مجدداً می‌توان استدلال و پیش‌بینی کرد که این فرایندهای شناختی و رفتارهای مثبت که حاصل خلق مثبت ناشی از غنی‌سازی کار- خانواده بوده‌اند، به نوبه خود منجر به این می‌شود که فرد بتواند با آرامش خاطر در توزیع مناسب منابع شخصی‌اش (مانند انرژی، زمان و تعهد) بین همهٔ زمینه‌ها تعادل ایجاد کند. در واقع غنی‌سازی کار- خانواده می‌تواند یکی از عوامل سازمانی مؤثر در ایجاد تعادل کار- زندگی باشد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که اشتغال زنان تنها منجر به استرس و تعارض در انجام امور محول مربوط به خانه- کار نشده بلکه موجب سرریزهای مثبت شغلی همچون احساس استقلال اقتصادی، عزت نفس و رشد شخصی بیشتر شده است که رضایت از زندگی، تعادل خانه- کار و سلامت روان را به همراه دارد. با اینحال نتایج تحقیق حاضر مواردی را نشان داد که بطور جدی می‌تواند سلامت فرد، رضایت از زندگی و رضایت شغلی و تعادل خانه- کار را در معرض خطر قرار دهد. در ادامه با توجه به نتایج حاصل از تحقیق به ارائه پیشنهادات و راهکارها پرداخته می‌شود.

۲-۱-۱- تفکر سیستمی

زمانی که مدیران "وانمود می‌کنند که نیروهای رفتاری و اجتماعی متفاوتی در محیط کاری به غیر از محیط غیر کاری وجود دارد، کار را به عنوان یک سرزمین جداگانه ای مفهوم پردازی کرده‌اند که به وسیله‌ی قواعد متمایز و محدودی به غیر از قواعد مربوط به زندگی روزمره اداره می‌شود." در چنین رویکردی تصور می‌شود افراد تنها تکه‌ای روان‌شناختی از خودشان را به سازمان می‌آورند. در حالیکه کارکنان، هویت‌های چندگانه‌ی دارند و هر روز کلیت فردیشان را به سر کار می‌آورند که بخشی از بسیاری سیستم‌های دیگر نیز می‌باشد (خانواده، مکان مذهبی، اجتماع، سازمان‌های

اجتماعی، مدارس و ...). اهمیت چنین چیزی این است که هویت در هر نقش، و رفتار در هر سازمان، از اجتماعات مختلف تاثیر می پذیرد و بر آن ها نیز تاثیر می گذارد.

. تفکر سیستمی می تواند به مدیران کمک کند که نگرش شان به موفقیت شخصی را باز تعریف کنند و به آن ها اجازه می دهد که کارکنان را تشویق کنند تا حوزه های زندگیشان را متعادل سازند.

۲-۱-۲- حساسیت به نگرانی های کارکنان

مدیران بایستی شرایطی فراهم کنند که سازمان ها از طریق کاربرد سیاست های تعادل کار-خانواده نسبت به نگرانی های کارکنان، حساسیت نشان دهند. برای انجام موثر چنین کاری، نیاز است که مدیران منعطف باشند و راجع به نیازهای هر فرد، درکی داشته باشند تا بتوانند تعادل منحصربفردی از بین ۵ حوزه ی کاری، خانوادگی، اجتماعی، معنوی و شخصی ایجاد کنند.. با افزایش مهارت های بین فردی مدیران امکان گفتگوی صادقانه بین کارکنان و مدیران فراهم می شود.. "زمانی که شما با افراد به صورت یک انسان کامل رفتار می کنید، گوش می دهید، انتظارات را شفاف می کنید و مطمئن می شوید که آن چه که نیاز دارند را داشته باشند تا بتوانند به لیست اولویت هایشان برسند، شما وفاداری و تعهد را از آن ها دریافت می کنید.

تلاش برای افزایش هوش عاطفی مدیران، می تواند توانایی آن ها را برای سازگاری افزایش دهد. مدیران باید بتوانند مفروضات قدیمی و اغلب پیش هشیار خودشان در مورد افراد و کار را مورد بررسی قرار دهند و سپس رویکردهای جایگزین را در نظر بگیرند.

تحقیقات مداوما نشان می دهند که سطح حمایتی که افراد از سرپرست هایشان دریافت می کنند در تسکین تعارض کار-خانواده اهمیت زیادی دارد. حمایت سرپرست یک جنبه ی هسته ای در فرهنگ کار-خانواده است.

۲-۱-۳- قانون مداری و اعتماد کاری

نتیجه تحقیق حاضر نشان داد که کارکنان باور به برتری روابط بر ضوابط و اعمال نظرهای سلیقه ای، بی اعتمادی به همکاران و مافوق دارند. البته این باور در تحقیقات انجام شده در سایر سازمان ها بین کارکنان وجود دارد که بیانگر وجود این باور در سطح جامعه است. وجود چنین باوری عامل شکل

دهنده مثلث قربانی است که در این مثلث کسانی که قدرت دارند آزارگر و بی انصاف به تصویر می شوند، کارمند ناتوان و قربانی و درمانده است و یک نجات دهنده ای باید بیاید تا وضع موجود را بهبود ببخشد که در واقع به سلب مسئولیت کامل از فرد می انجامد. بعلاوه تعلق سازمانی تضعیف شده و فرد احساس می کند عمده ترین ساعات عمر خود را در جایی و در رابطه با کسانی سپری می کند که نه به آنها اعتمادی دارد و نه می تواند انتخاب دیگری داشته باشد. چنین شرایطی موجب شکل گیری طرحواره ای منفی نسبت به دیگران در قالب بی اعتمادی عمیق و نسبت به خود در قالب عزت نفس پایین و درماندگی می شود. آثار چنین نگرشی هم شاخص های شغلی و بهره وری سازمانی را بشدت تحت تاثیر قرار می دهد و هم عملکرد خانوادگی را بواسطه سرریزهای منفی همچون خلق ناشاد و احساس بی کفایتی تحت تاثیر قرار می دهد.

طراحی قوانین بایستی به گونه ای باشد که از دیدگاه تخصصی، منصفانه به نظر برسد و روزه ی نفوذی برای دور زدن قانون باز نگذارد. عواقب تخطی از قوانین را به صورت عینی تعریف شده و کلیه کارکنان از آن مطلع باشند. ساز و کارهای نظارت و ارزیابی سازمان باید مستقل از ساز و کارهای اجرایی باشند و قدرت اجرایی و قاطعیت کافی داشته باشند..

بخشی از این بی اعتمادی و احساس تبعیض لزوما بمعنای وجود تبعیض نمی تواند باشد و شاید بیشتر مربوط به نوع مدیریت سلسله مراتبی اقتدارگرا باشد که ضرورتی بر توضیح و شفاف سازی مسائل نمی بیند. تشکیل جلساتی در طول سال بمنظور گفتگو و تبادل نظر در خصوص ملاک های ارتقای شغلی با کارکنان بسیار ضروری است.

۲-۱-۴- امنیت شغلی و ارتقا

امنیت شغلی برای جلوگیری از رکود سازمانی از سویی و درماندگی از سوی دیگر، نیازمند گره خوردن با پیشرفت است. از این رو ایجاد امکان ارتقای شغلی، یک مکانیسم تنظیم کننده ی وضعیت بهینه ی امنیت شغلی می تواند به حساب آید. می توان امنیت شغلی افراد را بر اساس میزان و کیفیت کار و نه فقط سنوات خدمت در نظر گرفت تا شوق ارتقا، نیروی محرکی برای افزایش عملکرد باشد و افزایش عملکرد فرد را به امنیت شغلی نزدیک تر کند. قوانین مرتبط با گرید سازمانی، نیاز به بازبینی دارند چرا که جزو مهم ترین شکایات تمام کارکنان به حساب می آیند.

۲-۱-۵- کار تیمی و آگاهی از اهداف

برای کار تیمی، علاوه بر لزوم نیروی متخصص، نیاز به وجود مافوق‌هایی است که توان تحلیل و تفکر نقاد داشته باشند و در عین حال ارتباط اجتماعی خوبی برقرار کنند، رویکرد حل مسأله‌ی قوی داشته باشند تا بتوانند انعطاف لازم برای کار گروهی را در مدیریتشان اعمال کنند و در نهایت قاطع باشند.

۲-۱-۵-۱- افزایش کنترل پرسنل

نیاز است که بالا دستی‌ها، دورنمای کاری افراد تحت نظرشان را به آن‌ها اطلاع دهند تا کارکنان از میزان اهمیت تاثیر کار خودشان مطلع باشند و احساس مفید بودن کنند. نیز نیاز است که فداکاری‌های کارکنان توسط مافوق‌ها دیده شده و به شکل‌های غیر مادی نیز مورد قدردانی قرار گیرد. از سوی دیگر کنترل کردن‌های غیر ضروری تا اندازه‌ای که احساس کنترل هر فرد را در حوزه‌ی وظایفش از او صلب کند، عامل مخربی در انگیزه‌ی کاری افراد است که بایستی به حداقل دخالت برسد. در واقع حوزه اختیارات، انتظارات و مقررات سازمانی با شفافیت کامل و بدون ابهام مشخص شود و در جلسات گروهی با کارکنان در میان گذاشته شود.

داشتن نوعی کنترل برای پرسنل در مورد این که کار را چگونه انجام دهند، کمی کارکنند و کمی استراحت کنند، بهبود خستگی کار را تسهیل می‌کند. و با افسردگی پایین‌تر، ترک کمتر کار و تعارض خانواده-کار کمتری همراه است. انعطاف‌پذیری زمانی در مقایسه با انعطاف‌پذیری مکانی، توان بیشتری در کاهش تداخل کار-خانواده دارد. این سیاست‌های انعطاف‌زمانی و مکانی برای مخصوصاً زنان و کسانی که مسئولیت‌های خانوادگی دارند موثر است، و نیازی نیست که برای تمام پرسنل استفاده شود.

۲-۱-۶- برابری جنسیتی

۲-۱-۶-۱- فرصت شغلی برابر

در بسیاری از کشور، قوانین ضد تبعیض وجود دارد که فرصت‌های شغلی برابر را به رسمیت می‌شناسد و حقوق فردی، صرف نظر از نژاد، جنسیت، وضعیت تاهل یا خانوادگی یا مسئولیت‌های خانوادگی اهمیت دارد. این قوانین وضع شده اند تا مطمئن باشند که مردان و زنان، استخدام برابر، فرصت‌های شغلی داشته باشند.

لازم است سازمان، خودش دست به اصلاحاتی در ابتدا در مورد بنیان‌های فکری خودش بزند و آن‌ها را با جسارت در سیاست‌گذاری‌ها اعمال کند نه با تناقض. نیاز است که متولیان امور زنان در

درجه ی اول به افزایش توانمندی زنان در حوزه ی تخصصی، اقدام کنند تا واقعا بین بهره وری تخصصی زنان و مردان تفاوتی نباشد. برای این کار، نیاز است که تعدادی از زنان نخبه به کار گرفته شوند و مورد آموزش اختصاصی تر قرار گیرند تا برای تفویض سمت های بالاتر و تعدیل نابرابری جنسیتی در سازمان آماده شوند، یعنی به نوعی سرمایه گذاری برای تغییر نابرابری جنسیتی صورت گیرد. نکته ی بعدی این که باید آموزش های تفکر نقاد و مدیریت را برای تمام حوزه های نظارتی و مدیریتی زنان، فراهم کند تا زنان صرفا نیروهای تابع نباشند و توان نگاه و تصمیم مستقل و تعیین کنندگی داشته باشند.

تشکیل یک کارگروه زنان، متشکل از زنان ارشد یا مدیر که به خوبی بتوانند بازخورد مشکلات زنان را از واحدهای مختلف، با هم به اشتراک بگذارند، نیروی قوی و تاثیرگذاری در سازمان خواهد بود.

در مورد رده های پایین تر، ساز و کارهای حمایتی از کارکنان در برابر مافوق ها در مورد امنیت جنسی، الزامی است. متاسفانه عدم امنیت جنسی هرچند که درصد بالایی گزارش نشده است اما بهرحال نشان از واقعیت تلخی است که باید به آن توجه ویژه نمود و قوانین حمایتی شفاف و محکمی لازم است تا فردی که مورد آزار قرار می گیرد از ترس اخراج و متهم شدن سکوت نکند.

همچنین مخصوصا در مورد رده های پایین تر سازمان اصلاح قوانینی در زمینه ی مسئله بیمه ی فرزندان از سمت مادر، اجازه ی برخورداری فرزندان زنان از امکانات سازمانی مانند مردان، کفالت والدین برای زنان، دستمزد و اضافه کاری برابر، مسائل مربوط به بارداری و شیردهی، در نظر گرفتن حق عائله مندی برای زنان، همگی از اقدامات کاهش نابرابری جنسیتی و عدم دخالت ارزشهای فرهنگی سازمان در مسائل خانوادگی افراد است.

۲-۱-۷- تعادل کار-خانواده

سکرت (۲۰۰۰)، حمایت های کار-خانواده را در ۴ طبقه ی گسترده تقسیم بندی کرده است:

۱- سیاست های مربوط به مرخصی

۲- جایگزین های کاری

۳- سیاست های خدمات مراقبت از کودک

۴- تمهیدات مربوط به بهداشت روان و سلامتی

در زمینه ی افزایش تعادل کار-خانواده ، سازمان از ابعاد مختلفی می تواند کمک کننده باشد که در زیر پیشنهاد می شود:

۲-۱-۷-۱-سیاست های مرخصی

مرخصی های والدی و خانوادگی

مرخصی های والدی یا خانوادگی یکی از مهم ترین مکانیسم های حمایت از یکپارچگی زندگی شغلی و خانوادگی برای والدین شاغل هستند. این مرخصی ها در اکثر کشورها وجود دارد هر چند به لحاظ مدت زمان، میزان دستمزد پرداختی در هنگام مرخصی و ماهیت و پرداخت کننده ی تسهیلات پزشکی با هم متفاوتند. سه نوع عمومی مرخصی های این شکلی وجود دارد:

۲-۱-۷-۱-۱-مرخصی زایمان

مادران شاغل، اغلب بایستی سوگیریهای جنسیتی نسبت به خودشان -که به عنوان مادران سرد (کودی و همکاران، ۲۰۰۴) یا بدتر، مادران بد (اپستین و همکارانف ۱۹۹۹) از سویی و تعهد کمتر به نقش های شغلی شان دیده می شوند را مدیریت کنند. چالش یکپارچه کردن این هویت های کاری و غیر کاری ، زمانی شروع می شود که زنان شاغل، باردار می شوند. مرخصی زایمان، عموماً برای مادران در دسترس است (در موارد کمی بخشی از این مرخصی قابل انتقال به مراقب دیگر است). مرخصی زایمان معمولاً به عنوان یک مقیاس سلامت و رفاه سنجیده می شود که قصد دارد از مادر و نوزاد، قبل، حین و پس از تولد مراقبت کند.

۲-۱-۷-۱-۲-مرخصی پدران

این نوع مرخصی صرفاً برای پدران وجود دارد، که معمولاً به فاصله ی اندکی پس از تولد کودک داده می شود تا پدر را قادر سازد که زمان بیشتری را با همسر و فرزندش و سایر فرزندان سپری کند.

۲-۱-۷-۱-۳-مرخصی والدین

مرخصی والدی عموماً هم برای مادران و هم پدران موجود است یا به صورت یک حق شخصی غیر قابل انتقال (یعنی هر دو والد حق استفاده از یک میزان مرخصی را دارند) یا نوعی حق خانوادگی که والدین بین خودشان طبق توافق تقسیم می کنند، وجود دارد. این مرخصی تنها می تواند در پایان مرخصی زایمان گرفته شود و والدین می توانند انتخاب کنند که همه یا بخشی از مرخصی شان را در یک زمان استفاده کنند یا نکنند.

سیاست های مربوط به مرخصی با فواید اجتماعی زیادی همراه است. این فواید زمانی به بیشترین حد می رسد که مرخصی ها با حقوق باشند و امنیت شغلی برای والدین تضمین شده باشد.

در مرور قوانین مرخصی در ۲۲ کشور، دپارتمان تجارت و صنعت (DTI) گزارش می کند که ۱۹ کشور از ۲۲ کشور، تمهیدات ویژه ای برای مرخصی زایمان دارند. مدت زمان مرخصی زایمان بین ۱۴ تا ۲۰ هفته است با حقوقی معادل ۷۰ تا ۱۰۰ درصد حقوق کامل در طی این دوره.

۱۵ کشور از ۲۲ کشور طبق مرور این سازمان، قوانینی برای مرخصی پدران نیز دارند که بین دو تا ده روز است و حقوق نیز معادل پرداختی به مرخصی زایمان مادران است. در ایتالیا و فنلاند، مدت زمان بیشتری برای مرخصی پدران اختصاص داده می شود.

در سوئد به عنوان کشوری که یک مدل رفاه اجتماعی قوی متناسب با خانواده را اعمال می کند، سیاست ها به گونه ای طراحی شده است که کار بتواند با زندگی خانوادگی هر چه بیشتر ترکیب شود. در سوئد، این قوانین با در نظر گرفتن برابری جنسیتی، به زیستی فرزندان، همچنین نیاز عملی برای زایمان طبیعی زنان، در نظر گرفته شده است. مرخصی به هر دو والد اعطا می شود. این مرخصی ها برای کسانی که کودکی را به فرزندی قبول می کنند نیز وجود دارد. حداکثر زمان مرخصی والدی در ابتدا ۶ ماه بود اما در طول دهه ی ۸۰، افزایش یافت، اما در حال حاضر معادل ۴۸۰ روز مرخصی با حقوق است. از این تعداد روز، ۶۰ روز فقط مخصوص مادر و ۶۰ روز فقط مخصوص پدر است و باقی ۳۶۰ روز می تواند به وسیله ی یکی از والدین اتخاذ شود. علاوه بر این هر والد می تواند تا زمانی که کودک ۱۸ ماهه شود، مرخصی بدون حقوق بگیرد. مرخصی والدی تا هشت سالگی فرزند می تواند گرفته شود. نیز برای واجد شرایط بودن برای چنین مرخصی، فرد بایستی معادل ۲۴۰ روز کاری قبل از تولد فرزندش بیمه پرداخت کرده باشد. والدینی که قبل از تولد فرزندشان شغلی نداشته اند، از مرخصی والدی با حقوق بهره مند می شوند اما نرخ پایینی را دریافت می کنند. این به کارگران سوئدی این انگیزه را می دهد که خودشان را قبل از تولد فرزند در کارشان تثبیت کرده باشند.

باوجود سیاست های برابری جنسیتی که شاخصه ی روابط در سوئد است، در طی ۱۹۷۰ پدران سوئدی تنها میزان کمی از مرخصی (حدود ۱ درصد) از مرخصی والدی را استفاده می کردند و مرخصی برای پدران محفوظ می ماند، اما قانون از دست دادن مرخصی در صورت عدم استفاده وضع شد تا اگر که پدر از این مرخصی استفاده نکند برای هر دو زوج این فرصت از دست رود تا بتواند انگیزش پدران را برای وارد شدن بیشتر به حوزه های خانوادگی افزایش دهد.

مادران سوئدی با احتمال بیشتری نسبت به مادران انگلیسی یا هلندی مجددا وارد بازار کار می شوند. کازین و تنگ (۲۰۰۶)، دریافتند که مادران سوئدی در مقایسه با مادران شاغل انگلیسی و هلندی با احتمال بیشتری گزارش می کنند که برایشان انجام وظایف خانه داری دشوار است و کار، اجازه ی کامل انجام دادن وظایف خانوادگی را نمی دهد. این یافته با در نظر گرفتن سیاست های متناسب با خانواده در سوئد جای تعجب دارد، اما نشان می دهد که حمایت های مطلوب اجتماعی و موسسه ای نیز، ضرورتا مشکلات تعارض کار-خانواده را کاهش نمی دهد.

۲-۱-۷-۲- جایگزین های کاری

شرایط کاری جایگزین رفتارهای سازمانی غیر سنتی هستند که برای انطباق با زندگی غیر کاری پرسنل طراحی شده اند. این شرایط کاری جایگزین به عنوان روش موثری برای کمک به پرسنل برای کاهش تعارض بین زندگی کاری و غیر کاری شناخته می شود.

جایگزین های کاری شامل انواع مختلف کار کردن علاوه به شکل روتین کار تمام وقت است که شامل کار پاره وقت، تنظیم زمان کاری، فرصت شغلی برابر، شرایط کاری جایگزین، هفته های کاری فشرده، ساعت های سالانه و تقسیم شغل می باشد که همگی عموما با هدف افزایش تعادل کار-خانواده می باشند.

تقسیم شغل

تقسیم شغل یک نوع خاص از کار پاره وقت است که در آن دو فرد، برای یک موقعیت تمام وقت، مسئولیت ها را تقسیم می کنند. برخی از کمپانی ها مثل پپسی کولا، برای بیش از ۲۰ سال، از تقسیم شغل استفاده کرده اند و شواهدی از این وجود دارد که اثر مثبتی بر تعادل کار-خانواده دارد.. برای کارفرما ها تقسیم شغل ممکن است به کار پاره وقت ترجیح داشته باشد زیرا کار به طور مداوم دارای نیرو خواهد بود و سازمان به منابع دو نیرو دسترسی خواهد داشت..

هفته های کاری فشرده

در برنامه ریزی های کاری هفته های فشرده، روزهای کاری هفته کاهش و ساعت های کاری هر روز افزایش می یابد.. مثلا یک نوع متداول هفته های کاری، ۴۰ ساعت کار در هفته در ۴ روز می باشد.

ساعت های سالانه

سیستم ساعت های سالانه، به این معنی است که به کارکنان در ازای تعداد ساعات کلی کار در یک سال پرداخت صورت می گیرد و در آن ساعات هفتگی کاری مورد قرارداد انعطاف بیشتری دارند. به کارکنان مبلغ ثابتی در هر ماه پرداختی صورت می گیرد اما در دوره های اوج تقاضا، پرسنل بیشتر کار می کنند و در دوره های کاهش تقاضا کمتر کار می کنند. این سیستم کاری در بسیاری از شرکت های اروپایی به کار رفته است..

تسهیل کار

سازمان می تواند برای یک سری مشاغل، دور کاری در نظر بگیرد هم برای زنان و هم مردان که وقت آزاد بیشتری در منزل داشته باشند. برای چنین تصمیمی توان ارزیابی کیفیت کار مورد نیاز است که برای آن، نیاز به وجود مدیران یا ارشدهای کاملاً متخصص و قاطعی دارد که مراقب باشند کیفیت کار، افت نکند.

می توان مخصوصاً در مورد زنان و یا حتی مردان، در هر ماه سوای از مرخصی، نوعی همکاران on call برای هر بخش معرفی کرد که از قبل این آمادگی وجود داشته باشد، که پرسنل به دلیل مشغله های مخصوصاً خانوادگی امکان گرفتن مرخصی هایی داشته باشند، بی آن که نگران زمین گذاشته شدن کارشان باشند یا این که همکاران و ارباب رجوع از این بابت متضرر شوند.

ارگونومیک کردن محیط کار برای کارکنان، زنان و افراد اقماری، شکل دیگری از ایجاد فضای مساعد کاری برای کارکنان است که از تبعات منفی کار در محیط خانه می کاهد.

۲-۱-۷-۳- مراقبت از کودک

دسترسی به مراقبت از کودک یک فاکتور مهم است که از والدین و مخصوصاً زنان برای تعادل کار-خانواده حمایت می کند. این سیاست های مراقبتی در دامنه ای از مراقبت های رسمی فراهم شده توسط سازمان تا مراقبت های غیر رسمی فراهم شده توسط خانواده و دوستان را شامل می شود.

در سوئد که نگاه سخاوتمندانه ای به مرخصی های والدی در مقایسه با سایر کشورها وجود دارد این پیش فرض موجود است که از کودک در خانه مراقبت می شود نه موسسات. در صورت تمایل والدین برای مراقبت های موسسه ای در سوئد، هزینه این خدمات شامل مالیات و پرداخت های والدین می شود که مقدار آن بر مبنای درآمد خانواده، تعداد فرزندان ثبت نام شده و تعداد ساعاتی که کودک در موسسه می گذراند متغیر است (بیجونبرگ، ۲۰۰۲).

خدمات مراقبت از کودک از سایر حمایت های شغلی از تعادل کار-خانواده مناقشه برانگیزتر هستند چرا که فقط می توانند توسط افرادی استفاده شوند که دارای فرزند هستند. چنین خدماتی شامل سرویس های خدمات به کودک در خود محل کار، لحاظ کردن هزینه های مراقبت از کودک، اعتبارهای بدون مالیات برای کمک به مراقبت از کودک و خدمات اطلاعاتی-ارجاعی برای مراقبت ها و منابع وابسته هستند.

خدمات مراقبت از سالمندان

افزایش سن جمعیت، نیازهای جدیدی را برای محیط کار مطرح می کند. ارائه ی خدمات پرسنل به آشنایان سالمندشان، بهره وری در کار را به دلیل غیبت، کناره گیری از کار و وقفه های روزانه در کار پایین می آورد و نیاز روز افزون به تمهید سازمان ها در مورد خدمات به سالمندان به صورت روزافزونی افزایش می یابد.

۲-۱-۷-۴- تمهیدات مربوط به بهداشت روان و سلامتی

به طور کلی ارائه ی خدمات بهداشت روان در زمینه مسائل زوجی، خانوادگی، تربیت فرزند، ازدواج و برنامه های کاهش استرس با برگزاری سمینارها و کارگاهها و مشاوره های فردی در ترکیب با عضویت در باشگاهها، چک آپ های سلامتی و تناسب اندام، برنامه های ترک سیگار، تغذیه و برنامه های درمان پزشکی جزو خدمات حوزه ی سلامت هستند.

سلامت جسمانی: نتایج تحقیق حاضر نشان داد زنان در مقایسه با مردان در سبک زندگی اشان ورزش و رسیدگی های پزشکی کمتر است. در حوزه ی سلامت نیروی انسانی، بررسی جسمی و روانی، امکانات ورزشی و سلامت تغذیه ای از اهمیت بالایی برخوردارند. در زمینه ی سلامت پزشکی ارائه ی اطلاعات سلامتی و چک آپ های پزشکی مورد نیاز هر رده ی سنی و جنسیتی در کنار فراهم بودن امکانات درمانی، می تواند در دستور کار قرار گیرد.

امکانات ورزشی کامل تر و حرفه ای تر که امکان رقابت در سطوح حرفه ای هم در آن برنامه ریزی شده باشد تا افراد اشتیاق بیشتری به سمت ورزش، احساس کنند، علاوه بر تامین سلامتی، می تواند در تامین شادمانی و رضایت های فردی نقش مهمی داشته باشد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد زنان متاهل کمتر از سایر گروه ها امکان پرداختن به ورزش و مسائل مرتبط با سلامت را دارند. بنظر می رسد یکی از بهترین راهکارها اختصاص روزانه ۳۰ دقیقه قبل از نهار به ورزش هایی مانند یوگا و

پیلاتس در محل کار می تواند هم بهره وری سازمانی را افزایش دهد و شادی و نشاط فردی که بدنبال آن تعادل کار و خانه هم فراهم می شود.

سلامت روانشناختی: سازمان می تواند برای کارکنان، امکان آموزش ها و درمان های روان شناختی فراهم کند. می تواند در این زمینه شرایط را به گونه ای فراهم کرد که پرسنل ضمن اطلاع از برگزاری دوره های آموزشی ، به دلخواه دوره های مورد نیاز خود را مانند مدیریت زمان، حل تعارض، غنی سازی روابط، فرزند پروری، مهارت های زندگی، آموزش های جنسی، کنترل خشم و .. را انتخاب کنند.

نکته ی مهم این است که همراه برگزاری کارگاههای آموزشی در سازمان، بهتر است که سازمان باکلینیک های مستقل جهت برگزاری کارگاه ها وارد قرار داد شود، ودر سازمان صرفا سمینار یا آموزش باشد چرا که در اشکال کارگاهی، مسائل شخصی کارکنان مطرح می شود که مطرح شدن مسائل شخصی در کنار مسائل همکاری در نهایت نتیجه ی مطلوبی ندارد و حتی بعضی اوقات به پیامدهای مخربی نیز می انجامد و امکان بهره مندی پرسنل را از اهداف کارگاه کم می کند. در مورد درمان های روان شناختی و روانپزشکی مخصوصا در مطالعات کیفی، ابراز شده بود که به دلیل نگرانی از افشای هویت، به دلیل کار در یک سازمان، تمایل چندانی برای دریافت مشاوره و روان درمانی در خود سازمان وجود ندارد.

تفریح: با توجه به اینکه یکی از عمده ترین نارضایتی های گزارش شده فقدان جو شادمانی است، برنامه های فرهنگی سازمان صرفا به برگزاری همایش و پوستر و ... در حد روزمرگی ها محدود نباشد..

بخشی از برنامه های فرهنگی، ممکن است، جنبه های تفریحی داشته باشند مانند سفر و قرداد با هتل ها، سینما، پارک، رستوران ، تئاتر و کنسرت که به صورت چرخشی یا پاداش یا هر شکل دیگری در اختیار کارکنان قرار گیرد نه به اندازه ای که برای سازمان، خیلی هزینه بر باشد و نه آن قدر اندک که تنها یک یا چند سال یکبار تجربه شود.

تسهیل شرایط خانه: فراهم کردن امکاناتی مثل فروشگاههای مواد غذایی، مواد آماده ی طبخ یا طبخ شده ی سالم، رستوران های داخل مجموعه با کیفیت سالم که امکان خرید وعده های غذایی از آن ها وجود داشته باشد، خشکشویی، آرایشگاه زنانه و مردانه، نیروی خدماتی منزل و نگهداری از کودک و سالمند، نیروی تاسیساتی و تعمیر ماشین مخصوصا برای خانواده های اقماری که مورد اطمینان باشند،

تعمیر موبایل و کامپیوتر و احتیاجات زندگی روزمره و حتی وکیل، به صورت همجوار با کار که نیاز به گذراندن ساعت های اضافی تری به دور از خانواده برای تامین این موارد وجود نداشته باشد، بسیار کمک کننده به نظر می رسد.

امکانات سازمانی: امکانات سازمانی همجوار برای زنان و مردان، مثل مهدکودک و پیش دبستانی های با کیفیت بالا، مکان هایی برای نگهداری ساعتی بچه های پرسنل در ساعات تعطیلی مدارس به غیر از پیش دبستانی که والدین نگران نباشند و به کار آن ها نیز لطمه وارد نشود، کلاس های آموزشی و ورزشی برای فرزندان کارکنان در سازمان، نگرانی ها در مورد ساعات تنهایی بچه ها و رفت و آمد آن ها را از سوی والدین کم می کند، کمک دیگری به نقش والدی کارکنان است.

تسهیل روابط: تعادل کار-خانواده ی خوب و کم کردن تعارض های جنسیتی در خانواده نیازمند رابطه ی خوب داشتن با مخصوصا همسر و نیز با فرزندان است. فراهم کردن آموزش های روان شناختی در زمینه ی روابط زوجین، فرزند پروری، روابط با نوجوان برای این که بتواند کیفیت روابط درون منزل را بالاتر ببرد، به کم کردن اثرات استقلال زنان در زمینه ی کاهش تحکیم روابط خانوادگی کمک می کند. امکان برگزاری دوره های آموزشی روان شناختی برای فرزندان کارکنان نیز کمک به آرامش خاطر آنان است.

امکان تردد همسران اقماری، در زمان شیفت های کاری همسرشان و امکانات میزبانی در صورت لزوم، مورد نیاز است

شیفت های کاری چند ماهه در سال، در محل زندگی برای کارکنان اقماری جهت سپری کردن زمان بیشتری با خانواده در سال، در نظر گرفته شود.

در مورد افراد مطلقه ی سازمان و زنان تک سرپرست نیاز به حمایت و سهل گیری بیشتری احتیاج است.

مسائل مرتبط با تعادل کار-خانواده در مورد زوجین هر دو شاغل:

- آموزش های مدیریت زمان

رابطه ی زوج های هر دو شاغل، با سر ریزهای منفی زیادی همراه است و افراد بایستی بتوانند توان مدیریت موثر زمان را داشته باشند.

راهبردهای مدیریت زمان شامل برنامه ریزی برای فعالیت های کوتاه مدت و بلند مدت، هدف گذاری، ارزیابی اهداف به کار رفته برای تکالیف خاص، لیست انجام بایدها و ارزیابی رفتاری فرد می باشد. تحقیق های متا آنالیز نشان می دهد که رفتارهای مدیریت زمان به صورت مثبتی به کنترل زمان، رضایت شغلی، سلامتی و به صورت منفی با استرس ارتباط دارد.

البته تمام دو راهی ها نمی توانند به وسیله ی مدیریت زمان، حل شوند هر چند که زمانی که افراد تحت استرس و فشار زمانی هستند، آموزش مدیریت زمان، توصیه می شود.

- آموزش مدیریت استرس

می تواند در سه سطح اولیه (مثل باز طراحی شغلی، تغییر خودمختاری)، ثانویه (مثل ریلکسیشن عضلانی پیشرونده، چارچوب دهی مجدد شناختی) یا ثالثیه (مثل مداخلات ریکاوری، برنامه های کمک به فرسودگی شغلی) طبقه بندی شود، مخصوصا برنامه های شناختی رفتاری که به مداخلات ثانویه تعلق دارند در کاهش استرس موثر بوده اند. برنامه های شناختی رفتاری به افراد یاد می دهند که شناخت هایشان را در مورد موقعیت های چالش بر انگیز از حالت بدبینانه به حالت های خوش بینانه تر و واقع بنانه تغییر دهند.

- آموزش هدف گذاری

از سوی دیگر هدف گذاری نیز برای تسهیل یکپارچه سازی کار-خانواده اهمیت دارد. افراد بایستی اهداف خاص و دشواری برای خودشان وضع کنند. از این رو مخصوصا برای زوجین هر دو شاغل، که ضرورت تعادل بخشی به اقتضائات دو شغل در موردشان مطرح است، مهم است که در مراحل اولیه، اهداف و اولویت ها در زندگی شغلی و فردی، بررسی شوند. انتخاب اهداف و کاربست آن ها منجر به پیامدهای خوش بینانه ای می شوند. نشان داده شده است که خود مدیریتی به شکل تعیین هدف های شخصی و دنبال کردن رفتاری به صورت مثبتی با رضایت شغلی و فردی ارتباط دارد.

- آموزش مذاکره بین زوجین

روابط زوجین هر دو شاغل، نیازمند مدیریت زمان و توزیع وظایف به صورتی است که بوسیله ی هر دو نفر، منصفانه تلقی شود. برای مذاکره ی موفق، ابزارهایی وجود دارد مثل جهت گیری برنده-برنده و غلبه بر سوگیری ها. برخی از دو راهی ها به آسانی قابل مدیریت تر از بقیه هستند، مثلا وظایف خانه داری می توانند از بیرون مورد کمک قرار بگیرند، اغلب وضعیت مالی زوجین

هر دو شاغل، اجازه ی چنین مواردی را فراهم می کند. می توان در زمینه ی روان شناختی، آموزش هایی در مورد ارتباط موثر و غنی سازی روابط زوجی در نظر گرفته شود.

۲-۱-۸- نیازمندی های رده های شغلی

باید در نظر داشت که نیازمندی های زنان در رده های شغلی مختلف با هم یکی نیست، به عنوان مثال، برای عده ای همکاری سازمان، می تواند در قالب امکانات باشد و برای عده ی دیگری امکان تاثیرگذاری و قدرت. کارکنانی که در حال حاضر عمده ترین دغدغه اشان تامین ضروریات اولیه زندگی است خیلی به نیازهای سطح بالاتر نمی پردازند. شواهد حاکی است که کارمندان زن نیاز به بهبود اوضاع اقتصادی و اجازه ی دور کاری، دارند. کارشناسان زن نیاز به دریافت آموزش های شغلی بیشتر در مور کارشان دارند. کارشناسان و کارشناسان ارشد زن به آموزش های بیشتری در زمینه ی روابط زوجی و استفاده از خدمات زوج درمانی و مشاوره ای دارند. کارشناسان ارشد، مدیران و رؤیسان زن به آموزش مهارت های زندگی هم در برخورد با خانواده و هم پرسنل، احتیاج دارند.

با توجه به جو مردانه حاکم، چنانکه نتایج تحقیق حاضر نشان داد مردها خیلی از رئیس بودن زن ها خوشحال نیستند، بنظر می رسد بر مدیران و رئیس های زن فشار مضاعفی وارد می شود، چرا که هم باید اثبات کنند که توانمندند و هم با مقاومت مردانه و فشار کاری دست و پنجه نرم کنند. در این زمینه بنظر می رسد این گروه از زنان نیاز به مشاوره های ویژه روان شناختی جهت مدیریت استرس دارند.