

پیامدهای اشتغال همسران برای مردان در زوجهای شاغل

اشتغال همسران معمولاً تأثیری مثبت بر شیوه کار و زندگی شوهران دارد
نکاتی که سازمانها باید در این مورد رعایت نمایند

نوشته: هیزل ام. روزین

ترجمه: سیدصدر مهرسلطانی

مقدمه

یکی از این حجت که مرد بعنوان کسی است که نقش تعدیل کننده توانایی همسر خود را دارد تا وی بتواند بطور مؤثر نیازهای کاری و خانوادگی خود را بر آورده سازد و دوم؛ کشف تأثیر اشتغال زنان بر روی متغیرهایی از قبیل بهبود رضایت زوجه، رعایت کاری و خانوادگی آنان و میزان رضایت از زندگی با خوب زیستن آنها بوده است.

در حالی که این مطالعات برخی اطلاعات (هر چند متناقض) را در مورد شوهران زنان شاغل فراهم نموده است، اما روش بررسی مانع آگاهی و شناخت عمیقتر از تجارب و ادراکات مردان دارای همسران شاغل می باشد. تحقیق اکتشافی در این زمینه که عموماً می حدو مرز است، اساس و بنیانی برای تحقیقات آگاهانه تر در این موضوع را فراهم کرده و موجب درک و شناخت تناقضات موجود در اطلاعات حاضر شده است. تا این تاریخ، نسبتاً بک مورد مطالعه در این زمینه انجام یافته است.

این مقاله برخی از نتایج یک مطالعه اکتشافی در یک نمونه کوچک از مردان دارای زوجهای شاغل را

تحقیق در زمینه پیامدهای شغلی و شخصی مردان از نظر نیازها و انتظارات جدید و متفاوت آنان که ناشی از تغییر در نقش زنان می باشد بصورت نسبتاً پراکنده ای انجام می شود. با وجود این، امروزه شمار روزافزونی از مردان دارای همسران شاغل هستند. بعبارت دیگر آنها سرپرستی خانواده ای را بر عهده دارند که در آن شرکای زندگی، هر دو برای کسب درآمد کار می کنند و "مشترکاً" در حفظ و صیانت اقتصادی خانواده سهیم می باشند.

در حالی که ظاهر این ساختارهای غیر سنتی خانوادگی، انگیزه خوبی برای تحقیق در زمینه هایی چون روابط ناشی از کار، روابط غیر مرتبط با کار و روحهای شاغل با دو منبع تحصیل درآمد می باشد، با این وجود، موضوع پژوهش، بیشتر گرایش به تأکید و توجه روی تجربه زنان داشته است و این در حالی است که زنان خود تحت تأثیر اصل رقابت در کار و نیازهای خانوادگی و زنانه قرار دارند.

پژوهشهای انجام شده در مورد مردان دارای همسران شاغل از دو جهت صورت گرفته است:

نشان می‌دهد. هدف از این تحقیق، بررسی عمیق تحارب مردانی است که تحت تأثیر مستقیم تغییرات ناشی از نقش، رفتار و انتظارات زنان قرار گرفته‌اند و آگاهی از تأثیر این تغییرات روی زندگی حرفه‌ای و شخصی مردان است. به‌علاوه امید می‌رود که اطلاعات بدست آمده موجب شناخت بیشتر تجربیات گوناگون مردان گردد.

بررسی و مطالعه مردان دارای زوجهای شاغل

افراد مورد مطالعه (آزمونها):

نمونه مورد بررسی را پانزده زوج شاغل تشکیل می‌داد. تمام افراد بصورت انفرادی در یک رشته تحصیلی (مربوط به تحصیلات مردان دارای زوجهای شاغل) شرکت داده شدند. شرایط شرکت در این نمونه مورد بررسی این بود که شرکت کنندگان، والدین فرزندان غیر مستقیمی باشند که با آنها زندگی می‌کنند و همچنین پدر و مادر هر دو مطابق با نوعی که "زاپورت و راپورت" در صفحه سوم از کتبات خود از شغل داده‌اند، مشغول به کار باشند. یعنی "والدین دارای مشاغلی باشند که از نظر شخصی بسیار برجسته است، پیشرفت شغلی در آن وجود داشته و درآمد آن به تنهایی بالای کاری باشد".

شرط و قیدهای بالا به این منظور برقرار شده بودند که در وضعیتهای فوق، احتمال بیشتری دارد که مردان تأثیرات تغییر در نقش زنان را تجربه نمایند و از اینرو شرایطی که می‌خواهیم مورد کند و کار فرار دهیم حادث شود.

جدول (۱)، نمونه تحقیق در مورد ابعاد سن، میزان تحصیلات، شغل، مدت زمان تأهل، تعداد و سن

بچه‌ها را توصیف می‌کند. این اطلاعات مردان را در نقشهای متعدد، یعنی بعنوان یک شریک کاری، همسر و پدر قرار می‌دهد. همانطور که می‌توان دید، گرچه دامنه سن زوجها از ۲۹ تا ۶۸ سال است، اکثریت قریب به اتفاق بین ۱۰-۳۰ سال دارند. مدت زمان تأهل آنها بین ۳ تا ۲۱ سال متغیر است، هشت زوج، صاحب یک فرزند و هفت زوج دیگر صاحب دو فرزند بودند، (نسیا دو زوج ازدواج مجدد کرده بودند، لیکن از ازدواج نخست خود فرزندی نداشتند). تمام زوجها شاغل بودند و اگر چه رشته‌های تحصیلی متفاوت داشتند، عمدتاً در زمینه‌های حقوق، تجارت و مدیریت کار می‌کردند. در این نمونه، زنان از نظر سطح تحصیلات و حرفه با همسرانشان هم‌تراز بودند و نمی‌توان گفت که در مشاغل مرسوم و معمول بانوان اشتغال داشتند. در حالی که هیچ اطلاعات خاصی در خصوص میزان درآمد آنها خواسته نشد، ماهیت و حرفه آنان حاکی از آن بود که مجموع درآمد سالانه هر زوج بین ۴۵ هزار دلار تا ۲۰۰ هزار دلار بود و متوسط حقوق سالانه آنها حدود ۸۵ هزار دلار بود. ضمناً، بر اساس این اطلاعات، احتمال زیادی وجود داشت که مردان مورد نظر، تأثیرات تغییر در نقش زنان را تجربه کرده باشند.

روش بررسی

دو جدول زمانی تفصیلی برای مصاحبه، مبادون اطمینان فاطم از محرمانه ماندن موضوعات (با افراد بصورت انفرادی مصاحبه شد) پسکی برای مردان و دیگری ویژه زنان ترسیم شد، در اینجا بر دیدگاههای مردان و همسرانشان در خصوص تأثیر اشتغال زنان

نتایج

بر اساس اطلاعات بدست آمده توسط این تحقیق روشهایی مشخص شد که منظر می رسد در زندگی حرفه‌ای و غیر حرفه‌ای مردان در نمونه مورد بررسی تأثیر سزایی دارد.

این اثرات که بطور مجزا از یکدیگر توسط مردان و همسرانشان بر شمرده شد میزان بسیار شگفت انگیزی از نوافقات زناشویی را نشان می داد. گرچه این مطالعه خاص شامل مقایسه گروه زوجهای دارای یک منبع درآمد را شامل نمی شد، ولی نتایج، قویاً نشان می داد که وقتی مردان با زنان شاغل از دواج می کنند، رفتار و طرز تلقی کاری و خانوادگی آنها مسکن است بطور قابل ملاحظه ای متفاوت باشد با آنچه از طریق تحقیقاتی گوناگون در خصوص مردانی که به مستها پایبند هستند بدست آمده است (لطفاً به شماره های ۲۱، ۲۵ و ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹ در منابع و مراجع مراجعه شود). در قسمتهای آتی برخی از عوامل مؤثر بر مردان در زوجهای شاغل که از طریق این تحقیق بدست آمده است ارائه خواهد شد. لازم به تأکید است که با توجه به محدود بودن تعداد افراد در نمونه، هیچ ادعایی مبنی بر تعمیم پذیری نتایج نداریم. مع الوصف نوع داده های کتبی بدست آمده در اینجا، محدودیت حجم و ابهام عمیق تجزیه و تحلیل بیشتر اطلاعات، حصران می کند. از اینرو اعتقاد داریم الگو با روند پیشنهاد شده بر اساس این اطلاعات، در خور توجه است و می تواند بعنوان نقطه آغاز خوبی برای کندو کاو بیشتر و دقیقتر باشد.

بر روی زندگی شغلی و شخصی مردان تأکید شده است. (برای روشن ساختن تصویری که مردان از زنان نرسیم می کردند و نیز بعنوان ابزار کنترل و بررسی دیدگاههای شوهران در مورد افرادی که بیش از همه تحت تأثیر آنها قرار می گیرند، دانستن دیدگاههای زنان ضروری تشخیص داده شد و بالاخره، با گنجاندن بخش حاوی سؤالاتی مربوط به بیوگرافی کامل فرد، در مصاحبه های مردان، هدف تهیه جدولی از مشخصات ویژه مردان نیز عنوان شد.)

این مصاحبه ها از نظر ویژگی به مصاحبه های مربوط به شرح زندگی (بیوگرافی) که توسط لوینسون (Levinson et al.) و دیگران اجرا گردیده، شبیه بود.

کلیه مصاحبه ها با رضایت افراد مورد مصاحبه روی نوار منطاطی ضبط و سپس روی کاغذ آورده شد.

تجزیه و تحلیل اطلاعات

پس از بساده کردن مصاحبه ها از روی نوار محتوای اطلاعات مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، این فرآیند متضمن مطالعه بسیار دقیق مطالبی از مصاحبه بود که بعداً طبقه بندی شده و از نظر لغوی در گروههای گوناگون اصلی و فرعی مطابق با موضوعهایی که در جریان تجزیه و تحلیل پدید آمد قرار گرفت.

پس از تکمیل این مرحله، اطلاعات بر اساس دستهبندیهای گوناگون بر حسب موضوع و با توجه به سئوال کلنی تحقیق یعنی تأثیرات حرفه‌ای و شخصی مردان در زوجهای شاغل - مورد تجزیه و تحلیل و

اند. اخذن امنیت خانواده خود دارند؛ اکثریت مردانی که با آنان مصاحبه شد، از آزادی تازه خود کاملاً آگاه بودند و بسیاری از آنها بر این حق انتعاب و اسبابر بیمسر، استفاده کرده بودند. مرای توضیح مطلب اظهارات ذیل می آید:

بیک مهندس شاغل در بیک شرکت بزرگ الکترونیکی اظهار داشت:

"از دیدگاه بیک مرد، برای من بسیار مهم است که همسر من شاغل می باشد؛ بخاطر اینکه این موضوع مرا از مسئولیت نان آوری خانواده خلاص می کند، هر وقت تصمیم بگیرم که از فرصتها استفاده کنم می توانم و اگر موفق شوم مهم نیست، در آمد همسر کم است."

بیک مدیر صنعت بیمه اظهار داشت:

"داشتن همسر شاغل پول بیشتری نصیب من می کند و زندگی را راحت تر می سازد، من احساس فشار چندانی نمی کنم، دوست دارم این احساس را داشته باشم که می توانم شغل خود را عوض کنم حسب می شود من خود را مدیون شرکت حس نکنم و بتوانم چیزهای تازه را تجربه کنم و همواره به ریسک ادامه دهم؛ شما بعنوان تنها حامی مالی خانواده نمی توانید تحملات زندگی را فراهم کنید؟"

جاء طلبی و بلند پروازی

تأثیر خالتر ازدواج با زنان شاغل، تأثیر آشکار آن روی حس جابه طلبی و بلند پروازی مردان است، یعنی مردان گمان می کنند همسنگ آرزو کنند، قادر به پیسودن نردبان ترقی، کسب موفقیت شغلی و مالی و سرشناس بودن خواهند شد. بر طبق مطالعات انجام شده

حوزه کاری یا شغلی مردان شروع می کنم، بدنبال آن، تأثیرات روی زندگی شخصی مورد شناسایی قرار می گیرد و حتی المقدور سعی می شود داده هایی که در قالب نقل قول آورده شده است برای نشان دادن تأثیرات مورد استفاده قرار گیرد. تجزیه و تحلیل داده های ما نشان داد پیامدهایی که در اینجا ذکر می شود، در اغلب مردان نمونه مورد بررسی تأثیر مشترک داشته و این امر اشاره به امکانپذیر بودن وجود بیک الگو است، لکن در موارد معدودی به تأثیر علمی بیشتر که فقط در مورد چندتن از آزمودنیها شناسایی شده است توجه می کنم. این کار بر این مآورد منتهی است که پیامدهای مورد بررسی می تواند اثر قوی داشته باشد و اینکه عدم تکرار آن ممکن است دستاورد اجتنانپذیر این نوع مطالعه باشد.

تأثیر شغلی

استقلال شغلی

تأثیر مسلم و قطعی برای مردانی که همسران شاغل اختیار کرده اند، این است که آنها آزادی یا استقلال شغلی پیدا خواهند کرد. برخلاف مردانی که تنها مسئول یا مسئول اصلی حمایت اقتصادی خانواده خود می باشند، این مردان (یعنی آنها می که همسران شاغل دارند) بطور بالقوه قادر می باشند مشاغل و موقعیتهای نامطلوب را ترک نمایند، از رفتن مأموریت بیش از حد و درخواست اضافه کار خودداری کنند و از تفسیر محل کار طفره روند. بعلاوه آنها حق انتخاب کار آزاد یا مشارکت در سرمایه گذارهای پرسود و با درجه ریسک بالا را بدون ترس و واژه از به معاطره

در خصوص پیشرفت و موفقیت مردان (به شماره های ۲۷ و ۲۰ در منابع و مراجع مراجعه شود)، مردان شاغل در گروه سنی ۳۹-۳۰ آرزوی رسیدن به مقام و منزلت شغلی مناسب را دارند، با وجود اینکه اغلب مردان مورد مطالعه ما در این گروه سنی قرار داشتند، آنچه مشاهده گردید، انکار کردن این آرزوها بود. همانطور که جملات زیر نشان می دهد، افراد مورد مطالعه ما احساس و انگیزه نسل به درجات بالا یا "ادامه این بازی" را نداشتند، بنظر می رسید که توجه آنان بیشتر روی استانداردهای موفقیت درونی و تجربه ذهنی رضایت شغلی متمرکز بود.

مدیر بازاریابی بیک شرکت بزرگ ملی اظهار داشت:

"من واقعاً از صمیم قلب دلم می خواهد برخی کارهای مدیریتی را انجام دهم، اما بیش از حد بلند پرواز نیستم. آنچه که برای ارتقاء در کتابها آمده است انجام نمی دهم، ترجیح می دهم بدلیل کیفیت کار و اثر بخشی، خود را مشهور سازم نه مخاطر در دست انجام دادن کارهای سیاسی."

بیک دادستان اپالتی اظهار داشت:

"شغل من برای برخی از افراد بسیار رقابت جویانه است، اما برای من اینطور نیست، منظورم این است که می تواند اینطور باشد لکن من از موفقیت کنونی خود خاطر جمع هستم، آرزوی من حفظ کاری است که هم اکنون انجام می دهم. مردم همواره مایلند دلیل عدم ارتقاء مرا بدانند، من باید دوسال پیش ارتقاء می یافتم لکن موفقیت فعلی خود را دوست دارم و می دانم که سرانجام ارتقاء خواهم یافت، هیچ عجله ای ندارم، وقتش

که برسد، ترغیب می آید."

ظاهر احساس امنیت از منبع درآمد ثانوی می تواند اثر مسکن زیادی بر روی رقابت مردان برای حفظ و بهبود وضعیت اجتماعی و اقتصادی خانواده اشان داشته باشد.

انگیزه و عملکرد

بطور قابل ملاحظه ای، بسیاری از مردان تأثیر همسران خود را روی انگیزش و کیفیت کارشان بسیار مثبت توصیف می کردند. زنان بعنوان منابع تشویق و حمایت و مشاوران همکار که موضوعات و مسائل کاری با آنان بصورت منظم مورد بحث قرار می گیرد، توصیف شدند. یکی از مردان حتی شغل خود و میزان رضایت شغلی بسیار خود را از همسر خود می دانست.

از اینرو بنظر می رسد که از دواج با زنان شاغل می تواند بیک منبع متغی انگیزشی و عملکرد شغلی حائز اهمیت برای مردان باشد. در سخنان زیر این مطلب نشان داده شده است:

بیک دانشگای اظهار داشت:

"شغل من بطور بسیار مثبتی تحت تأثیر همسرم قرار گرفته است. وی برای من بیک نیروی انگیزشی و محرک بوده است، زیرا مرا وادار و تشویق کرد تا رساله ام را به پایان برسانم و بخاطر میزان عملکرد بالای خودم، برای آنچه می توان انجام داد برای من بیک نوع استاندارد وضع کرد."

بیک مهندس اظهار داشت:

"موفقیت من صد درصد از ناحیه تأثیر و نفوذ همسرم بر من می باشد. من هرگز بدون تشویق وی به

استرسی گردد. در حالی که همپسنگ از مردان بطور مشخص استرس را به عنوان یک مسئله «محرک» و نه «تقریباً» همه آنان به احساس غمگین مفرط اعتراف کردند.

اکثر افراد کمبود شدید زمان برای انجام مسئولیتهای کاری و غیر مرتبط با کار را یاد آور شدند. این مطلب با تحقیقات قبلی در مورد زوجهای شاغل که استرس در آن بعنوان یک اثر و نتیجه بالقوه مهم این نوع زندگیها تشخیص داده شده بود، همخوانی داشت.

تأثیرات شخصی

همینطور نظر می رسد اشتغال زن و مرد آثار و نتایج عصبی را بر زندگی شخصی مردان داشته باشد در این زمینه، نقش جانی بدری و خانوادگی مردان در خانواده های سنتی و روابط زناشویی آنها ممکن است تحت تأثیر قرار بگیرد.

نقش پدری (والدینی)

یک تأثیر روشن و بسیار در خور ملاحظه مردان در زوجهای شاغل بنظر می رسد افزایش و تعریف مجدد نقش سنتی پدر خانواده باشد. برای اکثر مردان در نمونه مورد مطالعه نقش بدری، کاملاً برجسته و نمایان بود. این نقش شامل حرف اوقات بیشتری با بچه ها (به نسبت زمانی که پدران سنتی صرف می کردند)، افزایش فعالیتهایی که در آن با کودکان تماس دارند (شامل غذا دادن، استحمام، تر و خشک کردن و غیره) و داشتن عواطف عمیق با کودکان بود، مردان نمونه از نظر داشتن هماهنگی نوأم با عفویت نسبت به نیازها و خواستههای

دانشگاه باز نمی گنشم و ادا تحصیل نمی دادم. همینطور، موفقیتهای وی همراه گسب موفقیت بیشتر برای خویش تحریک نمود.

یک وکیل دادگستری اظهار داشت:

«همسر من از نظر شغلی برابرم کمک خوبی می باشد، زیرا می توانم از نظریات وی استفاده کنم. وی یک وکیل بسیار قابل است و از آن وقت که با هم کار کرده ایم کار و کالت من بهتر شده است.»

فشار روانی (استرس)

زوجهای شاغل ممکن است یک منبع و یا اینک یک عامل پیشگیری از استرس باشند. از یک سو درآمد همسر ممکن است فشار روانی و اضطراب مردان را در خصوص امنیت شغلی همانطور که اظهارات یک مدیر نشان می دهد کاهش دهد:

«اشتغال همسر بر روی طرز تفکری من نیست به شغلم تأثیر داشته است از این نظر که زمانی که دو منبع درآمد وجود دارد شخص معمولاً یک احساس راحتی بیشتری از خود نشان می دهد. در حین انجام کار آنچه را که احساس می کنید می توانید بیان کنید و نگران از دست دادن شغلان نخواهید بود.»

از سوی دیگر تنها معدودی از سازمانها نوعی و انتظارات خود را از مردان با توجه به این واقعیت که بسیاری از آنها زنان شاغل دارند، کاهش داده اند. در نتیجه اغلب نیاز به زمان و مسافرت (مأموریت) شغلی مردان به همان صورت باقی می ماند. حال آنکه تقاضای غیر مرتبط با کارشان بطرز چشمگیری افزوده شده است.

در ادامه به بحث مفاد و تضاد نقشها و تجربه

نشان می‌دهد (به شماره‌های ۳۲-۳۰ در منابع و مراجع مراجعه شود)، همچنین نتایج مزید این است که عنبر غم افزایش مشارکت مردان، هنوز مسئولیت اصلی نگاهداری خانه بر عهدهٔ زنان است.

با اینحال مردان مورد مطالعهٔ ما میزان قابل توجهی از وقت خود را روی کارهای روزمرهٔ خانگی صرف می‌کردند و معمولاً این وظایف کاری را با خویشتن‌داری و رعایت حال دیگری که ملهم از عصر اوزنی "انصاف" می‌باشد انجام می‌دادند:

"ما هر دو به این نتیجه رسیدیم که کارهای خانه باید مشترکاً انجام شود زیرا هر دو نون شاغل بودیم و کلاً دور از انصاف بود که یکی از ما بگوید دیگری باید زمان کارهای منزل را بر عهده بگیرد."
 "من اینکار را دوست ندارم لکن انجام می‌دهم. این جزئی از آنچه باید انجام داده شود، می‌باشد."

خرسندی از زناشویی

دو نتیجه و اثر عمدهٔ ناشی از شاغل بودن زن و مرد، در مورد رضایت مردان از زندگی زناشویی، در این مطالعه پدیدار شد. اولین اثر که بیش از دو سوم افراد مورد بررسی تجربه کرده بودند خرسندی بسیار از زناشویی بود. مردان در این گروه، رضایت از زناشویی را بسیار مثبت ارزیابی کردند و احساس می‌کردند که اشتغال هر دوی آنان نقش قابل ملاحظه‌ای در این پیامد دارد. از دیدگاه این مردان، ازدواج، سایهٔ زن شاغل بر طبع قوت بخشیدن به تساوی زوجین، گسترش تجربیات مشترک، از بین بردن وابستگی بیش از حد یکی به دیگری و کلاً بوجود آوردن یک حس رفاهت و

فرزندانشان، خودشان را با همسرانشان هم‌متر از من دانستند، نقل قولهای زیر برای تشریح اهمیت و امتیاز ناشی از نقش پدری برای اکثر مردان نمونه می‌آید:

"واقعیت امر این است که من زمانی که وقتم را با پسرم سپری می‌کنم به من می‌آموزد که سریعاً به احساسات و تمایلاتش پاسخ دهم، مانند اینکه آیا خسته‌است یا نه... ضمناً مشاهدهٔ رشد و نمو او بر این خیلی جالب است. من مجبور نیستم وقتی شب به خانه می‌آیم از همسرم بپشنوم که امروز پسرم چه پیشرفتی داشته است. خودم می‌توانم شاهد پیشرفت وی باشم."
 "من از این لذت می‌برم. از مدت‌ها پیش از اینکه ازدواج کنم همیشه بک بچه می‌خواستم. فکر می‌کردم که پدر خوبی خواهم شد. این خیلی مسرت بخش است و بک نفریخ و سرگرمی نزهتست."

گرچه این نتایج بطور مشخصی از جانب مردان نمونه راجع به زوجهای شاغل ایراد شده است، می‌توان آن را بعنوان منعکس کنندهٔ تغییر ارزشهای فرهنگی و مزید افزایش نقش والدین دانست، از اینرو داشتن همسر شاغل، برقراری این ارزشها را برای مردان آسانتر می‌گرداند.

مشارکت در کارهای خانه

در این نمونه بنظر می‌رسد با تشکیل خانواده با زنهای شاغل مشارکت مردان در انجام کارهای روزمرهٔ خانگی بسیار بیشتر از مشارکت معمول و متعارف مردان در خانواده‌های سنتی است. مشارکت افراد مورد مطالعه در واقع در همهٔ جنبه‌های وظایف خانوادگی، مزید تحقیقات قبلی است که مشارکت بیشتر مردان را

کاملاً برابرم روشن است که اشتغال همسر من در روابط فی مابین اشکالاتی ایجاد کرده است. این باعث پیدایش مسائل و مشکلاتی شده است. من واقعاً احساس می‌کنم که در زندگی چیزی کم دارم.

این مردان معمولاً بطور پیشگیری سس تراز مردان گروه دیگر بودند و همسران آنها در بنوی ازدواج شاغل نبوده‌اند یعنی همسر پس از چند سال که صرف پرورش فرزند کوچک نموده، وارد بازار کار شده بود.

حال آنکه در سایر نمونه‌ها، این قبیل موارد محدود بود. این نتایج حائز اهمیت تلقی می‌شوند زیرا آنگاه می‌رود که خانواده‌های بسیاری از این قبیل باشند.

فشار روانی (استرس) ناشی از تأثیرات

شخصی

تاکنون تأثیر زوجهای شاغل بر استرسهای مرتبط با کار مردان، مورد ملاحظه واقع شد. در اینجا تأکید ما بر اثرات بالقوه این شیوه زندگی برای ایجاد استرس در زندگی شخصی مردان می‌باشد.

واکنشهای گروه اخیر مردان که هم اکنون در مورد آن بحث شد، دلیل واضح این مدعا می‌باشد؛ لیکن حتی مردانی که تأثیرات مثبت زنانوبی را بیان کرده‌اند، توجه عمیق خود را به مشکلات احتمالی اظهار داشته‌اند:

من بسیار راضی هستم و فکر می‌کنم کار نسبتاً خوبی انجام داده‌ام، اما داشتن یک بچه علاوه بر اشتغال هر دویمان، سبب درشتی و خشونت بیشتر ما با یکدیگر شده است. از نظر جسمی خسته شده‌ایم و جداً رقتی

شرکت، رابطه آنها را تقویت می‌کند.

برخی از این عوامل در اظهارات زیر تشریح می‌شود:

ما بسیار راضی و باهم صمیمی هستیم. هر دو در قبال حرفه شغلی و پرورش فرزندمان تعهد داریم. اثر اشتغال هر دوی ما کاملاً مثبت بوده است، ما در مسئولیتها کاملاً سهیم می‌باشیم. از نظر من شوهران در ازدواجهای سنتی بسیار کمتر این کار را انجام می‌دهند.

دوین اثر و نتیجه‌ای که دو تن از مردان تجربه کرده بودند ناراضی و ناخشنودی نسبی از روابط فی مابین بود.

این مردان مشاغل همسرانشان را بیعت ایجاد مزاحمت برای خانواده‌هایی که در آن کار زنان مستلزم سرمایه‌گذاری زمانی و عامل کاهش دهنده کیفیت روابط زوجین می‌باشد مورد انتقاد قرار می‌دادند. این مردان نرسش خاطر خود را از مشارکت بیشتر در خانه که به آنها تحمیل می‌شود، بیان می‌داشتند و احساس می‌کردند زنان کار خود را به دوش آنها گذاشته‌اند و در مورد موفقیت خود در نقش یک شوهر اظهار شک می‌کردند.

برخی از این نگرانی‌ها در اظهارات زیر می‌آید:

من همواره این احساس را داشته‌ام که در ازدواج باید هر فرد متوجه دیگری باشد، لیکن همه توجه همسر من به شغل خود می‌باشد و نتیجتاً توجه من هم به شغل خودم معطوف می‌شود و من از اینکار خوشم نمی‌آید زیرا آنچه را که در نظر داشتم این نبود، این یک مشکل و مزاحمت

"احساس می‌کنم هر زوجی که وضعیت ما را داشته باشد، باید یک ازدواج خوبی داشته باشد زیرا در غیر اینصورت آن ازدواج هیچگاه ادامه پیدا نمی‌کند".

زمان ناکافی برای تغذیه، روابط خانوادگی و زناشویی بعنوان عامل عمده ایجاد استرس ذکر شده و افراد آنرا ناشی از تقاضاهای سخت مشاغلی که در حال حاضر ایجاد می‌شوند می‌دانستند. نتیجه بدست آمده در این زمینه نتایج سایر محققان را تأیید می‌کند. (لطفاً به شماره‌های ۲۹ و ۲۸ در منابع و مراجع مراجعه شود.)

مفاهیمی برای سازمانها

تصویر اولویتها، نیازها، ارزشها و طرز تلقی مردان در زوجهای شاغل که از این بررسی اکتشافی بدست می‌آید چنین می‌نماید که مفاهیم مهمی را برای سازمانها داشته باشد. نتایج، حاکی از این است که وجود دو منبع درآمد مستمر در یک خانواده می‌تواند در تعیین مجدد نقش حرفه‌ای و خانوادگی مردان نقش داشته باشد. نقش نسبتاً غیر اصلی مردان در زمینه خانواده و تربیت بچه‌ها در حال حاضر جای خود را به نقش بسیار فعالتری می‌دهد که ادامه آن مستلزم داشتن وقت بیشتری است. گسترده شدن نقش خانوادگی برای مردان بسیار اهمیت داشته و از جنبه‌های با ارزش زندگی آنها می‌باشد. در حالی که شغل، یک منبع اصلی هویت و رضایت است. امنیت ناشی از منبع درآمد دوم به مردان امکان دنبال کردن رشته‌های کاری که زمینه مشارکت و پیشرفت آن در محیط‌های کاری و نیز محیط‌های خانوادگی فراهم است، را می‌دهد.

تعداد زنانی که در حال پیوستن به نیروی کار و

شاغلان هستند، رو به ازدیاد است. در نتیجه ما می‌توانیم انتظار ازدیاد تعداد مردانی که موقعیتی مشابه با مردان مورد مطالعه دارند را داشته باشیم. این امر فرصتهای بسیاری در اختیار سازمانها قرار می‌دهد تا به جذب شایسته‌ترین افرادی که می‌توانند بیایند، اقدام کنند. امروزه بسیاری از سازمانها توقعات و انتظاراتی دارند که از این فرض نشأت می‌گیرد که کارکنان مرد، حداقل توجه یا مسئولیت خانوادگی را دارند. همانطور که افزایش تعداد مردان احتمال استقلال اقتصادی بیشتر را دارد، بعنوان مثال بسیاری از مردان در این بررسی در صورتی که سازمانها نیازهای متغیر و مسئولیت آنها را تشخیص ندهند تصمیم به ترک سازمان خواهند گرفت، در نتیجه اگر قرار است سازمانها زنان و مردان با استعداد را جذب و نگاهداری کنند، باید سیاستها و خط مشی‌هایی را طراحی و اجراء نمایند که با نیازهای نیروی کار امروز منطبق باشد. ما این مقاله را با شناسایی تعدادی از برنامه‌ها و سیاستهای احتمالی که ممکن است سازمانها مایل به توجه به آن باشند، خاتمه می‌دهیم. (لازم بذکر است که برخی از برنامه‌ها نیز هم اکنون آغاز شده است.)

جدول (۱) این پیشنهادها را به اختصار بیان

می‌کند:

جدول یک: خط مشی‌های سازمانی و عمومی در مورد زوجهای شاغل که باید رعایت شود!

<p>ساعات کار انعطاف‌پذیر معادل پارده وقت بردن کار به منزل تقسیم کار به مشاغل دائم یا موقت</p>	<p>الگوهای کاری گوناگون (جایگزین)</p>
<p>برنامه‌های مساعدت به کارکنان محیط‌های کاری ویژه زوجهای شاغل: - برنامه‌های مدیریت زمان - برنامه‌های مدیریت فشار و اضطراب - مشاوره در مورد تغییر محل کار:</p>	<p>کمیته انعام کار</p>
<p>تعبیر در وضعیت شغلی - ثابت بودن شغل - تغییرات بصورت آهسته - تغییرات بصورت عمودی - تغییرات با آهنگ ملایم</p>	<p>بهبود شغل</p>
<p>سیاستهای مراقبت از کودکان - دادن مرخصی زایمان به مادران و بیمار خاص نگاهداری از کودکان به پدران</p>	<p>نوابه پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات پرستار جامع علوم انسانی</p>

ساعت کار انعطافپذیر و برنامه های انجام کار در منزل

مساعدتها را برای زوجهای شاغل معمول می دارند که دامنه آن از دادن خدمات در زمینه سرانجام به منزل تا تسهیلات مراقبت از کودک در محل کار می باشد. با این وصف توجه به این مساعدتها (با کیفیت خوب و قیمت مناسب) در علاقه والدین به کار اثر بسزایی دارد. برخی از سازمانها خدمات با کیفیت واقعاً مناسب را برای کارکنان دارای فرزند غیردسال ارائه می دهند، اثر جمله این خدمات، تسهیلات مراقبت در خانه به هنگام کار یا به هنگام بیماری فرزند می باشد که اثر ارزشی بسیاری دارد.

آزادی و اختیاری که بنا بر آن کارکنان دارای فرزندان غیردسال مجازند در صورت امکان کار خود را در خانه انجام دهند، با ساعات کار خود را طوری انتخاب کنند که بتوانند نیازهای خانوادگی را مرتفع سازند، برای مردانی که در فسال خانواده و فرزندان مسئولیت خاصی دارند بسیار حائز ارزش می باشد.

آزادی انتخاب مشاغل پاره وقت

انجام تغییرات لازم در وضعیت شغلی (بهبود شغلی)

این اختیار، یعنی انتخاب پاره وقت نمودن شغل بدون پرداخت تاوان از سوی شاغل بخصوص در سالهای قبل از دبستان فرزندان برای کارکنانی که ممکن است به جهت خود اشتغالی با اشتغال در صنایع کوچکتر و قابل انعطافتر کار دیگری را انتخاب نمایند، می تواند بیک اختیار و حق انتخاب جذاب باشد.

مساعدت بهنگام تغییر محل کار

از آنجا که مردان در زمینه های غیر کاری وقت بیشتری صرف نموده و مسئولیت بیشتری دارند نوع و مدت زمان ارتقاء برای افراد در سازمانها ممکن است بطور فزاینده ای آنان را دچار دغدغه خاطر و ناراحتی سازد. نتایج این بررسی نشان می دهد که همه مردان بر آن نیستند تا تردیدان ترقی را بپیموده و به رده های بالاتر سازمان صعود کنند، (تحقیق در خصوص زنان شاغل حاکی از آن است که این گروه نیز از پیمودن این مسیر بسی نصیب مانده اند) از اینرو، زمان آن رسیده که سازمانها مراحلی و وضعیهای خدمتی مختلف را که برای افراد با نیازها و ارزشهای متفاوت اهمیت دارد، مورد توجه قرار دهند. چنین گزینه هایی می تواند شامل تمدید مدت زمان لازم برای تیل به اهداف شغلی معین، ایجاد راههای جانشی ارتشوند و طراحی سیستمهای پاداش و

ارائه خدمات جامع و با کیفیت برای تغییر محل کار کارمندی که همسرش شاغل است می تواند گرایش این افراد را از طفره رفتن از تغییر محل کار عوض نماید. چنین خدماتی باید شامل مساعدت در مورد یافتن یک موقعیت شغلی مناسب برای همسران، مدارس با کیفیت خوب، مراقبت از کودکان، هزینه ها و غیره باشد.

مساعدت در مورد مراقبت از کودکان

در حال حاضر بسیاری از سازمانها برخی از انواع

تقدیر از افرادی که با افزایش مهارت خود در یک زمینه

کاری خاص توجه دارند، باشد.

خلاصه

تصور اثرات ناشی از تغییرات بسپادی در ساختارهای خانوادگی بر مردان، تأثیرات بسزایی روی خط مشی های سازمانی در زمینه بسپود شغل و مدیریت منابع انسانی دارد. این آثار از طریق افزایش حجم کارهای خانگی، که زوجین به آن مبادرت می ورزند، نشان داده می شود. توسع نیروی کار امروزه بسیار سازمانها به طراحی سیاستهای منعطف تر را نشان می دهد، تغییر در سبک زندگی افراد و آرزوهای پیشرفت شغلی و محدودیتها و مسئولیتهای زندگی شخصی تعداد زیادی از مردان و زنان کارمند که همزمان در قبال شغل و خانواده خود مسئولیت دارند را مورد توجه قرار می دهد.

مدیریت زمان، استرس و محیط های کاری
زوجهای شاغل

سازمانهایی که مسائل و نیازهای زوجهای شاغل را از طریق اجرای برنامههایی به منظور یادگیری آنان برای انجام کار با اثر بخشی بیشتر شناسایی می کنند، در حقیقت به کارمندان و نهایتاً به خودشان کمک خواهند کرد. هزینه از دست دادن زوجهای شاغل شایسته و ما کفایت که حاصل عدم توجه به نیازهای آنان است برای سازمانها بسیار چشمگیر و قابل ملاحظه است و برای جلوگیری از این امر باید به کارمندان کمک نمود تا نتوانند زندگی خود را بهتر اداره کنند.

برنامه مساعادت به کارکنان

بسپاری از سازمانها در حال حاضر چنین برنامههایی دارند. در خصوص مسائل شخصی و خانوادگی گوناگون مسکن است کارکنان که کهای معرمانه، دریافت دارند. چنین کمکهایی را می توان بعنوان مکمل با ارزشی برای سایر برنامههای معنوف رفاهی بهبود وضعیت شغلی دانست.

مأخذ:

شماره و ما

References

1. Burke, R.J. and Greenglass, E. "Work and Family" in Cooper, C.L. and Robertson, L.T. (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, John Wiley & Sons, Chichester, 1987, pp. 271-320.
2. Greenhaus, J.H. and Beutell, N.J., "Sources of Conflict between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, Vol. 10 No. 1, 1985, pp. 76-88.
3. Kabanoff, B., "Work and Non-work: A Review of Models, Methods and Findings", *Psychological Bulletin*, Vol. 88 No. 1, 1980.
4. Pleck, J.H., "The Male Sex Role: Definitions, Problems, and Sources of Change", *Journal of Social Issues*, Vol. 22, No. 3, 1976, pp. 155-64.
5. Aldous, J. (Ed.), *Two Psychicks: Life in Dual Earner Families*, Sage Publications, Beverly Hills, CA, 1982.
6. Hohman, C.K. and Gilbert, L.A., "Conflict between Major Life Roles: Women and Men in Dual Career Couples", *Human Relations*, Vol. 32, 1979, pp. 451-67.
7. Holmstrom, L.L., *The Two-Career Family*, Schenkman, Cambridge, MA, 1972.
8. Pepton-Rockwell, F., *Dual Career Couples*, Sage Publications, Beverly Hills, CA, 1980.
9. Rapoport, R. and Rapoport, R.N., "The Dual-Career Family: A Variant Pattern and Social Change", *Human Relations*, Vol. 22, 1969, pp. 3-30.
10. Rapoport, R. and Rapoport, R.N., "Further Considerations on the Dual Career Family", *Human Relations*, Vol. 24 No. 6, 1971, pp. 519-33.
11. Sekaran, U., *Dual Career Families*, Jossey-Bass, San Francisco, 1986.
12. Parasuraman, S., Greenhaus, J.H., Rabinowitz, S., Bedeian, A.C. and Mosskolder, K.W., "Work and Family Variables as Mediators of the Relationship between Wives' Employment and Husbands' Well-being", *Academy of Management Journal*, Vol. 32 No. 1, 1989, pp. 185-201.
13. Kessler, R.C. and McRae, J.A., "The Effect of Wives' Employment on the Mental Health of Married Men and Women", *American Psychological Review*, Vol. 47, 1982, pp. 216-27.
14. Burke, R.J. and Weir, T., "Relationship of Wives' Employment Status to Husband, Wife, and Pair Satisfaction and Performance", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 38, 1976, pp. 279-87.
15. Staines, G.L., Pleck, J.H., Shepard, I.J. and O'Connor, P., "Wives' Employment Status and Marital Adjustment: Yet another Look", *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 3 No. 1, 1978, pp. 90-120.
16. Locksley, A., "On the Effects of Wives' Employment on Marital Adjustment and Companionship", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 42, 1980, pp. 337-46.
17. Benin, M.H. and Niensteck, B.C., "Happiness in Single and Dual Career Families: The Effects of Marital Happiness, Job Satisfaction and Life Cycle", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 47, 1985, pp. 975-84.
18. Staines, G.L., Pottick, K.J. and Fudge, D.A., "Wives' Employment and Husbands' Attitudes towards Work and Life", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 42, 1986, pp. 337-46.
19. Gilbert L.A., *Men in Dual Career Families: Current Realities and Future Prospects*, Lawrence Erlbaum Assoc., Hillsdale, New Jersey, 1986.
20. Levinson, D., Darrow, C.N., Klein, E.B., Levinson, M.H. and McKee, B., *Seasons of a Man's Life*, Knopf, New York, 1978.
21. David, D.S. and Brannon, R., *The 49% Majority*, Addison-Wesley, Reading, Mass., 1976.
22. Farrell, W., *The Liberated Man: Beyond Masculinity*, Random House, New York, 1974.
23. Pastean, M.F., *The Male Machine*, McGraw-Hill, New York, 1974.
24. Parsons, T. and Bales R., *Family, Socialization and Interaction Process*, Free Press, New York, 1960.
25. Pleck, J.H. and Saneer, J., *Men and Masculinity*, Prentice-Hall, 1974.
26. Gould, R., "The Phases of Adult Life: A Study of Developmental Psychology", *American Journal of Psychiatry*, November 1978.
27. Astruchan, A., *How Men Feel*, Anchor Press, New York, 1986.
28. Gupta, N. and Jenkins, G.D., "Dual Career Couples: Stress, Stressors, Strains and Strategies", in Beehr, T.A. and Bhagat, R.S., *Human Stress and Cognition in Organizations*, John Wiley & Sons, New York, 1983, pp. 111-75.
29. Lewis, S.N.C. and Cooper, C.L., "Stress in Two Earner Couples and Stage in the Life-cycle", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 60, 1987, pp. 289-303.
30. Nickols, S. and Metzner, E., "Impact of Wife's Employment upon Husband's Housework", *Journal of Family Issues*, Vol. 3 No. 2, 1982, pp. 199-216.
31. Walker, L.S. and Wallston, R.S., "Social Adaptation: A Review of Dual-Earner Family Literature", in LaBate, L. (Ed.), *Handbook of Family Psychology*, Dow Jones-Irwin, Homewood, Ill., 1985.
32. Yoge, S. and Brett, J., *Perceptions of the Division of Housework and Childcare and Marital Satisfaction*, Centre for Urban Affairs and Policy Research, Northwestern University, Evanston, Ill, 1983.