

بسم الله الرحمن الرحيم

عنوان:

اصول حل تعارض اشتغال زن با نقش های او در خانواده

اساتید راهنما:

حجت الاسلام والمسلمین محمدصادق فاضل

زینت سادات ابراهیمی

نام نویسندگان:

کبری صالح منفرد

ناهید حسین زاده

مدرسه علمیه:

حضرت خدیجه خاتون (علیها السلام) شهرستان گتوند

استان: خوزستان

آنچه مسلم است زنان نیمی از جمعیت دنیا را تشکیل می دهند و کاملاً طبیعی است که زنان نیز مانند مردان بخواهند نقش مهم و موثری در جامعه و فعالیت های اجتماعی ایفا کنند. امروزه شاغل بودن زنان، یکی از مسایلی است که در اجتماع مطرح است و بانوان به دلایل گوناگون به اشتغال روی می آورند و حتی مجبور گشته اند علاوه بر مسئولیت های خود در خانه و تربیت فرزندان، مسئولیت های اجتماعی را نیز پذیرا باشند. اشتغال همزمان بانوان با نقش های خانوادگی آنان گاهی اوقات باعث ایجاد تعارض می شود. روش پژوهش حاضر به روش توصیفی، تحلیلی و با مراجعه به منابع کتابخانه ای و با هدف معرفی اصول حل تعارض اشتغال زن با نقش های او در خانواده انجام گرفته، در پایان به این موارد رسیده است؛ مدیریت زمان، همکاری مسئولین و رابطه حسنه با همکاران، چشم پوشی از برخی نیازهای غیر ضروری شخصی و خانوادگی، مدیریت نقش ها، خودتوانمندسازی، اجرای تفاوت های جنسیتی در عرصه های خصوصی و عمومی، اهمیت دادن به سیاست های حمایت از خانواده، حمایت های خانوادگی، کاهش الزامات شغلی بالا و مسئولیت دادن به بچه ها و اعضای خانواده در کارهای خانگی.

اشتغال یکی از شاخصه های توسعه اقتصادی است. (اورعی، ش ۴۹، ص ۱۱) اشتغال زنان عبارت از هر گونه فعالیتی متشکل از قوه ی فکری یا دستی که در برابر آن مزد، حقوق، معاش یا حق الزحمه ی کسب و کار گرفته می شود. با وقوع انقلاب صنعتی در کشورها و جایگزینی ماشین با نیروی انسانی، نیازهای اقتصادی، افزایش اوقات فراغت زنان و همچنین تغییرات فکری _فلسفی و سیاسی در جهان مدرن و نیز ضرورت حضور زنان در برخی عرصه های مختلف فرهنگی، سیاسی، آموزشی و علمی باعث شد که بحث حقوق شهروندی، کسب مالکیت و انجام فعالیت اقتصادی اهمیت زیادی کسب کند و لزوم فعالیت زنان در جامعه و به طور خاص بحث اشتغال زنان بوجود آید. قرآن کریم این حضور را به گونه ای زیبا در داستان حضرت موسی (علیه السلام) و دختران حضرت شعیب (علیه السلام) ترسیم نموده که به عنوان راهنما و الگوی زنان در عرصه های اجتماع می باشند. زن به عنوان یک نفر از اعضای خانواده با آن که یک نفر است ولی متناسب با شرایط خانواده دارای نقش های متفاوت از جمله؛ فرزند، همسر، مادر و مادر بزرگ می باشد. ایفای همزمان نقش های خانوادگی و شغلی زن، باعث تعارض نقش زن با وظایف خویشاوندی، تعارض با خود، تعارض با فرزندان و تعارض با همسر می گردد که آثار و پیامدهای سویی به دنبال دارد. بنابراین ضرورت دارد برای جلوگیری و کاهش این تعارضات و مشکلات تبعی آن و همچنین بهبود محیط کار، افزایش رضایت شغلی، توسعه مهارت های ارتباطی، تحکیم روابط خانوادگی، افزایش فرصت های شغلی و تاثیر بر تصمیم گیری، این تعارضات حل شوند. دکتر علی رضایی در کتاب «مدیریت اسلامی» به بررسی اصول مدیریت در اسلام و نقش های اجتماعی پرداخته است. رابیندرا کمار در کتاب «مدیریت منابع انسانی» نوشته، کاهش الزامات شغلی می تواند به بهره وری و خلاقیت کمک کند. مشاغل کمتر می تواند به کاهش فشار و افزایش فشار منجر شود. این موضوع به ویژه در محیط های کاری مدرن که به دنبال نوآوری و خلاقیت هستند، مهم هستند. دلایلی لاا ما در کتاب «هنر شاد زیستن» به ایجاد تعادل بین کار و زندگی و کاهش فشارهای شغلی اشاره کرده است.

مقاله حاضر در پاسخ به این پرسش هست که چه اصولی برای حل تعارض اشتغال زنان با نقش های آنان در خانواده وجود دارد؟ و برای پاسخ به پرسش یاد شده این موارد را بررسی می کند: مدیریت زمان، همکاری مسئولین و رابطه حسنه با همکاران، چشم پوشی از برخی نیازهای غیر ضروری شخصی و خانوادگی، مدیریت نقش ها، خودتوانمندسازی، اجرای تفاوت های جنسیتی در عرصه های خصوصی و عمومی، اهمیت دادن به

سیاست های حمایت از خانواده، حمایت های خانوادگی، کاهش الزامات شغلی بالا و مسئولیت دادن به بچه ها و اعضای خانواده در کارهای خانگی.

مدیریت زمان

اولین اصول حل تعارض اشتغال زن با نقش های او در خانواده مدیریت زمان و برنامه ریزی دقیق به منظور استفاده از مفاهیم و بهینه از زمان برای دستیابی به اهداف شخصی و حرفه ای است. (۱۳۳، صفحه ۱۵۰) زمان تنها چیزی است که ما داریم و می توانیم آن را مدیریت کنیم. این جمله به اهمیت زمان و مدیریت آن در زندگی روزمره اشاره دارد و می تواند به عنوان یک تاکید بر اهمیت مدیریت زمان در زندگی زنان شاغل مورد استفاده قرار گیرد. (کارل یانگ، ص) با مدیریت زمان مناسب، فرد می تواند از استرس و فشارهای ناشی از کارهای ناتمام جلوگیری کند و به افزایش بهره وری و کیفیت زندگی خود کمک کند. (درک کر، ۱۳۸۵، صفحه ۶۷) برنامه ریزی دقیق به معنای تنظیم یک برنامه مشخص و قابل اجرا برای انجام فعالیت ها است. این برنامه شامل زمان بندی دقیق، تعیین اهداف کوتاه مدت و بلندمدت، و شناسایی منابع مورد نیاز است. (آلن، ۱۳۸۰، صفحه ۴۵) همچنین، برنامه ریزی باید بپذیرد تا در صورت بروز تغییرات غیرمنتظره، امکان تنظیم مجدد برنامه وجود داشته باشد. (مرگن استرن، ۱۳۸۳، صفحه ۱۰۲) برای بهبود مهارت های مدیریت زمان و برنامه ریزی، می توان از تکنیک ها و ابزارهای کاربردی استفاده کرد، از موارد استفاده از تقویم ها، فهرست کارها و نرم افزارهای مدیریت پروژه. این ابزارها به فرد کمک می کنند تا فعالیت های خود را به بهترین نحو و از زمان خود به بهترین نحو استفاده کنند. (لیکین، ۱۳۵۲، صفحه ۸۹)

این مهارت ها به زنان کمک می کند تا فعالیت های خود را سازمان دهی کنند، اولویت ها را شناسایی کنند و زمان را به گونه ای تقسیم بندی کنند که هم به وظایف شغلی و هم به مسئولیت های زندگی مشترک برسند. (آلن، ۱۳۸۰، صفحه ۴۵) برنامه ریزی دقیق می تواند به کاهش استرس و بهبود کیفیت زندگی کمک کند، زیرا افراد می توانند با اعتماد به نفس بیشتر به فعالیت های خود بپردازند و از زمان خود بهره برداری بیشتری داشته باشند. (کووی، ۱۳۸۳، صفحه ۱۵۰) همچنین، این مهارت ها به ایجاد ترکیب میان کار و زندگی شخصی کمک می کند و به افراد اجازه می دهد تا زمان بیشتری را برای خانواده و فعالیت های شخصی اختصاص دهند. (مرگن استرن، ۱۳۸، صفحه ۱۰۲)

مدیریت زمان و برنامه ریزی دقیق نقش مهمی در حل تعارضات زنان با نقش های خانوادگی آنها دارد. با برنامه ریزی مناسب، زنان می توانند زمان خود را به گونه ای تنظیم کنند که هم وظایف شغلی را انجام دهند و هم به مسئولیت های خانوادگی عمل کنند. این مهارت ها به آنها کمک می کند تا اولویت ها را شناسایی کنند و زمان را به طور مستقیم تقسیم کنند، که در نتیجه می تواند باعث کاهش و بهبود بهتری بین کارها و ایجاد زندگی شخصی

نتیجه گیری

ایفای همزمان اشتغال بانوان و نقش های خانوادگی آنان، گاهی اوقات باعث بوجود آمدن تعارض در نقش همسری و مادری می شود که آثار و پیامدهای سوپی به دنبال دارد. بنابراین لازم است برای کاهش این تعارضات و مشکلات تبعی آن چاره جویی شود. پژوهش حاضر، اصول حل تعارض اشتغال زن با نقش های او در خانواده را بررسی کرده، در پایان به این موارد رسیده است:

مدیریت زمان

همکاری مسئولین و رابطه حسنه با همکاران

چشم پوشی از برخی نیازهای غیر ضروری شخصی و خانوادگی

مدیریت نقش ها

خودتوانمندسازی

اجرای تفاوت های جنسیتی در عرصه های خصوصی و عمومی

اهمیت دادن به سیاست های حمایت از خانواده

حمایت های خانوادگی

کاهش الزامات شغلی بالا

مسئولیت دادن به بچه ها و اعضای خانواده در کارهای خانگی.

- ۳- احمدی، ف. (۱۴۰۰). راهکارهای کاهش قیمت های خانوادگی در شرایط سخت . نشریه اقتصاد خانواده.
- ۴- افراز، علی اکبر، ۱۳۹۷، مدیریت زمان، تهران، انتشارات دانشگاه.
- ۵- آلن، دیوید (۱۳۸۰). چگونه کارها را انجام دهیم: هنر بهره‌وری بدون استرس . انتشارات نیکا.
- ۶- الوانی، مهدی، (۱۳۹۵) توازن کار و زندگی تهران، انتشارات دانشگاه.
- ۷- بلانچارد، ک. و جانسون، م. (۲۰۱۳). مدیریت یک دقیقه. (ویرایش ۳). انتشارات پیرسون.
- ۸- بلک، جیم (۱۴۰۰). تفاوت های جنسیتی در خانواده و جامعه. ترجمه: سارا حسینی. تهران: انتشارات سمت.
- ۹- بندورا، آلبرت (۱۳۷۹). خودکارآمدی: ایجاد و کنترل . تهران: انتشارات روان.
- ۱۰- پارسایان، ا. (۱۴۰۲). مهارت های ارتباطی و مدیریت نقش ها. تهران: انتشارات دانشگاهی.
- ۱۱- پارسایان، ا. (۱۴۰۲). مهارت‌های زندگی و خودتوانمندسازی. تهران: انتشارات دانشگاهی.
- ۱۲- پارسایان، ا. (۱۴۰۲). نقش جنسیت در سیاست و اقتصاد. تهران: انتشارات دانشگاهی.
- ۱۳- جیمز، م. (۱۳۹۹). تربیت و جنسیت: چالش‌ها و فرصت‌ها. تهران: انتشارات آوای نور.
- ۱۴- حسینی، مهدی و همکاران تاثیر فشار های شغلی بر سلامت روان و زنان شاغل در ایران - ۶۰، ۱۳۹۸.
- ۱۵- حسینی، مریم (۱۴۰۰) چالش های زنان شاغل و راهکارهای مدیریت زمان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- ۱۶- حسینی، س. (۱۳۹۹). مدیریت زمان و نقش‌ها. تهران: انتشارات.
- ۱۷- حسینی، س. (۱۳۹۸). "سیاست‌های اجتماعی و تاثیر آن بر خانواده." تهران: انتشارات سمت.

- ۱۸- خانی، م. (۱۳۹۷). تاثیر مدیریت هزینه‌ها بر خصوصی. فصلنامه مطالعات اجتماعی.
- ۱۹- دالایی لاما (۱۳۹۰). هنر شاد زیستن. تهران: انتشارات نی.
- ۲۰- دراکر، پی. اف. (۲۰۰۷). مدیریت در عصر ما. (ویرایش ۱). انتشارات هارپرکانیز.
- ۲۱- درک‌کننده، پیترو. (۱۳۸۵). مدیر متخصص: راهنمای نهایی برای انجام کارهای درست. انتشارات آتیه.
- ۲۲- دوک، کارول، ذهنیت روانشناس جدید، انتشارات رندوم هاوس، ۲۰۰۶.
- ۲۳- رابینسون، اس. پی. و جاد، ت. الف. (۲۰۱۹). رفتار سازمانی. (ویرایش ۱۸). انتشارات پیرسون.
- ۲۴- زینلی، ن. (۱۴۰۲). توسعه سازمانی و بهبود شرایط کاری. تهران: انتشارات دیباگران.
- ۲۵- زینلی، ن. (۱۴۰۰). چالش‌های زندگی مدرن و مدیریت نقش‌ها. تهران: انتشارات سمت.
- ۲۶- زینلی، ن. (۱۴۰۰). چالش‌های خودتوانمندسازی در دنیای مدرن. تهران: انت
- ۲۷- زینلی، ن. (۱۴۰۱). نقش حمایت مالی در خانواده. تهران: انتشارات سمت.
- ۲۸- زینلی، ن. (۱۴۰۱). توسعه فرهنگ سازمانی و همکاری. تهران: انتشارات سمت.
- ۲۹- زینالی، نرگس و همکاران، الزامات شغلی بر توازن کار و زندگی زنان در ایران، فصلنامه تحقیقات اجتماعی، ۱۴۰۰.
- ۳۰- سلیمانی، م. (۱۳۹۹). مدیریت استرس و بهبود کیفیت زندگی کاری. تهران: انتشارات آوای نور.
- ۳۱- سلیمی، م. (۱۳۹۶). مدیریت مالی خانواده: اصول و روشها. انتشارات دانشگاهی.
- ۳۲- شاین، ا. ه. (۲۰۱۰). فرهنگ سازمانی و رهبری. (ویرایش ۴). انتشارات جوسی-باس.
- ۳۳- شریفی، سارا، (۱۳۹۸) بررسی تاثیر مدیریت زمان بر عملکرد شغلی زنان، مجله مدیریت منابع انسانی.
- ۳۴- صاحبی، علی، خودتوانمند سازی راهی به سوی موفقیت، شیراز، نشریه نوید، ۱۳۹۵.
- ۳۵- علیزاده، ر. (۱۳۹۸). کار و زندگی: راهکارها و روش‌ها. تهران: انتشارات دانشگاهی.

- ۳۶- فخری، م. (۱۳۹۶). «برابری جنسیتی و کار زنان». تهران: انتشارات پژوهشکده زنان.
- ۳۷- کامرون، ک. اس. و کوئین، ر. ای. (۲۰۱۱). تشخیص و تغییر سازمانی: بر اساس مفاهیم فرهنگ‌های رقابتی. (ویرایش ۳). انتشارات پیرسون.
- ۳۸- کدیور، م. (۱۳۹۷). «زنان و کار: چالش‌ها و فرصت‌ها». تهران: انتشارات
- ۳۹- کوتلر، فیلیپ (۱۴۰۰). مدیریت خانواده و حمایت عاطفی. ترجمه: ناصر زینلی. تهران: انتشارات دانشگاهی.
- ۴۰- کوتلر، فیلیپ (۱۴۰۰). رهبری و ایجاد روابط مثبت در سازمان. ترجمه: ناصر زینلی. تهران: انتشارات دانشگاهی.
- ۴۱- کوتلر، فیلیپ (۱۴۰۱). رهبری و مدیریت فشارهای شغلی. ترجمه: ناصر زینلی. تهران: انتشارات دانشگاهی.
- ۴۲- کوتلر، فیلیپ (۱۳۹۹). مدیریت و خودتوانمندسازی. ترجمه: ناصر زینلی. تهران: انتشارات دانشگاهی.
- ۴۳- کوتلر، فیلیپ (۱۳۹۸). برابری جنسیتی و توسعه اجتماعی. ترجمه: ناصر زینلی. ۲: تهران: انتشارات دانشگاهی.
- ۴۴- کلاسن، ریچارد و سلیگمن، مارتین (۱۳۹۰). سلامت روان و بهزیستی: تخصصی جامع. تهران: انتشارات ارجمند.
- ۴۵- کومار، رابیندرا (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات دانشگاهی.
- ۴۶- کوی، استیفن ر. (۱۳۸۳). هفت عادت افراد. انتشارات آزاد.
- ۴۷- لین، سوزان و همکاران (۱۳۹۰). توانمندسازی و سلامت روان: مروری بر ادبیات. نشریه سلامت روان.
- ۴۸- لیکین، آلن (۱۳۵۲). چگونه بر زمان و زندگیتان کنترل کنید. انتشارات نیلوفر.
- ۴۹- ماندینو، اوگ (۱۳۵۳). *بزرگ‌ترین فروشنده جهان‌بزرگ‌ترین فروشنده جهان. تهران: انتشارات آگاه.
- ۵۰- مُرگناسترن، جودیت (۱۳۸۳). مدیریت زمان از درون به بیرون: سیستم بی‌نقص برای کنترل برنامه‌تان و زندگیتان. انتشارات امید.
- ۵۱- موریس، جان (۱۴۰۱). زنان و نابرابری‌های اجتماعی. تهران: انتشارات دیباگران.

- ۵۲- موسوی، س. (۱۴۰۰). مدیریت منابع انسانی و ایجاد فرهنگ حمایتی. تهران: انتشارات سمت.
- ۵۳- موسوی، سمیه و همکاران بررسی رابطه بین الزامات شغلی و عملکرد زنان شاغل، نشریه مدیریت منابع انسانی، ۱۳۹۹.
- ۵۴- موسوی، س. (۱۳۹۸). نقش اولویت بندی نیازها در بهبود کیفیت زندگی. مجله علوم اجتماعی.
- ۵۵- موسوی، س. (۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی و همکاری سازمانی. تهران: انتشارات آوای نور.
- ۵۶- موسوی، س. (۱۳۹۹). روابط عمومی و حمایت اجتماعی. تهران: انتشارات آوای نور.
- ۵۷- مهدوی، س. (۱۳۹۸). خودتوانمندسازی و توسعه فردی. تهران: انتشارات آوای نور.
- ۵۸- مهرابی، م. (۱۴۰۳). تحلیل رفتار سازمانی و رضایت شت تحلیل رفتار سازمانی و رضایت شغلی. تهران: انتشارات دانشگاهی.
- ۵۹- مهرابی، م. (۱۴۰۲). روابط کاری و تاثیر آن بر عملکرد سازمان. تهران: انتشارات دیباگران.
- ۶۰- مهرابی، م. (۱۴۰۲). حمایت اجتماعی و سلامت روان. تهران: انتشارات دیباگران.
- ۶۱- مهرابی، م. (۱۴۰۱). خودباوری و موفقیت فرد. تهران: انتشارات دیباگران.
- ۶۲- مهرابی، م. (۱۴۰۱). مدیریت استرس و نقش‌ها در زندگی. تهران: انتشارات دیباگران.
- ۶۳- والش، فرد (۱۳۹۵). تقویت تاب آوری خانواده. انتشارات گیلفورد.
- ۶۴- هاکسلی، آلدوس (۱۳۴۹). دنیای قشنگ نو. تهران: انتشارات امیرکبیر.