

## Research Paper

# Understanding of the Synergy between Gender and Professional Identity of Working Women in Managerial Positions

Syede Aghileh Mohammadi<sup>1</sup>, Syed Yaghoob Mousavi<sup>\*2</sup>, Farah Torkaman<sup>3</sup>

1-Ph.D. Candidate in Sociology, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran.

2-Assistant Professor in Sociology, Azahra University, Tehran, Iran.

3-Assistant Professor in Sociology, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran.

Received: 2022/05/08

Revised: 2022/07/03

Accepted: 2022/08/03

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jzv.2022.30417.3841

### Keywords:

Women Working Managerial Positions, Synergy Roles, Positive Head, Strengthening and Facilitating Roles

### Abstract

**Introduction:** The purpose of this study is to answer three main questions: 1- Do women in managerial positions consider their professional and occupational identities in line with their gender identity? 2- How the professional identity of women working in managerial positions reinforces their gender and family plans? 3- What is the effect of gender norms of society on the profession of women working in managerial positions?

**Methods:** In order to achieve the research objectives, a qualitative method was used with a descriptive phenomenological approach, based on in-depth interview data collection techniques, and by targeted and criterion-based sampling method, with a Sample size of 30 women aged between 45-55

**Findings:** The results of the study fall into four main categories: Overflow of positive moral and psychological characteristics, synergy of power and social resources, facilitation and mutual reinforcement of professional and gender roles are classified. Findings show gender characteristics and norms are a key and prominent factor in job success and maintaining organizational status and effective management practices. It also leads to the dimensions of the professional identity of women working in managerial positions. It has led to better alignment and performance and it strengthened their role in the family

**Citation:** Mohammadi, S.A., Mousavi, S.Y., Torkaman, F., Understanding of the Synergy between Gender and Professional Identity of Working Women in Managerial Positions: Quarterly Journal of Women and Society. 2022, 13 (51): 149-164.

**\*Corresponding author:** Syed Yaghoob Mousavi

**Address:** Assistant Professor in Sociology, Azahra University, Tehran, Iran

**Tell:** 09123460216

**Email:** [ya.mousavi79@alzahra.ac.ir](mailto:ya.mousavi79@alzahra.ac.ir)

## Extended Abstract

### Introduction

Social changes and shifts in lifestyles have led members of society, especially women, to rethink about their traditional identity and to more desire for modern social roles. While in the past,

Family identity was very important for women, nowadays, social and professional identity is equally important. The increase of women's education, the advancement of technology of modern and postmodern schools of thought, and the promotion and prioritization of flexible occupations, and so on, have brought women and men's spheres closer, and as a result, there are more opportunities for women to participate in various occupations.

The purpose of this study is to answer three main questions: 1- Do women in managerial positions consider their professional and occupational identities in line with their gender identity? 2- How the professional identity of women working in managerial positions reinforces their gender and family plans? 3- What is the effect of gender norms of society on the profession of women working in managerial positions?

### Methods

In order to achieve the research objectives, a qualitative method was used with a descriptive phenomenological approach, based on in-depth interview data collection techniques, and by targeted and criterion-based sampling method, with a sample size of 30 women aged between 45-55 years old. For data analysis, the method of thematic analysis was used.

### Findings

The results of the study fall into four main categories: Overflow of positive moral and psychological characteristics, synergy of power and social resources, facilitation and mutual reinforcement of professional and gender roles are classified. Findings show gender characteristics and norms are a key and prominent factor in job success and maintaining organizational status and effective management practices. It also leads to the dimensions of the professional identity of women working in managerial positions. It has led to better

alignment and performance and it strengthened their role in the family.

### Discussion

The fact is that family roles, marital status, and gender norms do not inherently harm individuals' occupational identities, but rather how the individual is managed and the support structures within and outside the organization are greatly influenced by conflict or non-conflict. From several roles, a person gains more resources than one role, such as power, social respect, positive feelings, and so on. Influenced by gender norms, people do things that are more compatible with their gender roles. Therefore, it is assumed that women show behavior and reactions that are more appropriate to their gender role and receive social approval from this method

### Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines All participants in the study participated in the study by filling out a consent form, and the audio files have been completely deleted after the research is completed and the researchers assured them that the results of the research were confidential

### Authors' contributions

The article is an excerpt from a Ph.d. Thesis. The first author is a Ph.D. student of sociology; the Second author is the responsible author and the first Supervisor; the third author is the second supervisor and the fourth author is the dissertation consultant

### Funding

All financial resources and costs for research and publication of the article have been paid by the first author and no financial support has been received.

### Authors' Contributions

The article is an excerpt from a Doctoral Thesis. The first author is a Ph.D. student of sociology student, the Second author is the first Supervisor and the responsible author; the third author is the second supervisor.

## مقاله پژوهشی

## درک هم‌افزایی هویت جنسیتی و حرفه‌ای زنان شاغل در پست‌های مدیریتی

سیده عقیده محمدی<sup>۱</sup>، سید یعقوب موسوی<sup>۲\*</sup>، فرح ترکمان<sup>۳</sup>

۱- دانشجوی مقطع دکتری، رشته جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲- استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران.

۳- دانشیار گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

## چکیده

**هدف:** اگر در گذشته هویت خانوادگی برای زنان از اهمیت بالایی برخوردار بوده است در شرایط کنونی هویت اجتماعی و شغلی به همان اندازه دارای اهمیت است. افزایش تحصیلات زنان، رشد مکاتب فکری مدرن و پست مدرن و ترویج و اولویت مشاغل انعطاف پذیر و... عواملی هستند که موجب قربت حوزه زنانه و مردانه شده و در نتیجه عرصه برای حضور زنان در بسیاری مشاغل بازتر شده است. هدف اصلی از این مطالعه شناخت تأثیرات مثبت و متقابل هویت جنسیتی و حرفه‌ای زنان شاغل در پست‌های مدیریتی می‌باشد.

**روش:** جهت دستیابی به اهداف تحقیق از میان روشهای کیفی رویکرد پدیدار شناسی توصیفی استفاده شده، تکنیک جمع‌آوری اطلاعات مصاحبه عمیق، شیوه نمونه‌گیری هدفمند و معیار محور، حجم نمونه ۲۵ نفر از زنان با گروه سنی ۴۵-۵۵ سال شاغل در پست‌های مدیریتی وزارت نفت و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش تحلیل مضمون بهره‌گرفته‌ایم.

**یافته‌ها:** نتایج مطالعه در ذیل ۳ مقوله اصلی: سرریز ویژگی‌های مثبت اخلاقی و روانی، هم‌افزایی منابع قدرتی و اجتماعی، تسهیل و تقویت‌کنندگی متقابل نقش حرفه‌ای و جنسیتی طبقه بندی شده است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد ویژگی‌ها و هنجارهای جنسیتی عامل موثری در موفقیت شغلی و حفظ جایگاه سازمانی و شیوه‌های مدیریت اثربخش هستند هم‌چنین ابعاد حفظ هویت حرفه‌ای منجر به هم‌سوایی و ایفای بهتر و تقویت نقش آن‌ها در خانواده می‌شود.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۸

تاریخ داوری: ۱۴۰۱/۰۴/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۱۲

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:  
10.30495/jzv.2022.30417.3841

## واژه‌های کلیدی:

زنان شاغل در پست‌های مدیریتی، هم‌افزایی نقش‌ها، تقویت و تسهیل‌کنندگی نقش‌ها، سرریز مثبت نقش‌ها

\* نویسنده مسئول: سید یعقوب موسوی

نشانی: استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران.

تلفن: ۰۹۱۲۳۴۶۰۲۱۶

پست الکترونیکی: ya.mousavi79@alzahra.ac.ir

موضوع هم‌افزایی جنسیتی مدیران شاغل در صنعت نفت کشور نیز از جمله موضوعاتی است که از هر جهت اهمیت مطالعه و تحقیق دارد. به ویژه که صنایع نفت و گاز از لحاظ مکان جغرافیایی استقرار تاسیسات و مکان فعالیت‌ها با توجه به شرایط عموماً نامساعد اقلیمی، دوری از خشکی، حضور در سکوها، شرایط کاری دشوار و طاقت فرسا و غیره خود محدودیت‌ها و الزامات بسیار پیچیده حرفه‌ای را نیز به مدیریت‌های احراز شده زنان در این حوزه وارد می‌کند.

در کشور ما مادری، همسری و نقش‌های جنسیتی زنان همواره بعنوان نقش محوری برای آنها تعریف شده و اهمیت آن پس از انقلاب افزون‌تر شده است تا جایی که یکی از دغدغه‌های مهم مسئولین برای انتصابات زنان در پست‌های مدیریتی احتمال آسیب‌رسانی به نقش خانوادگی زنان و تعارض ویژگی‌ها و هنجارهای حرفه‌ای مشاغل مدیریتی با ویژگی‌های زنان و هویت جنسیتی ایشان است. به همین دلیل علی‌رغم اینکه در بسیاری از موارد دانش و تخصص و مهارت و شایستگی‌های لازم را برای انتصاب در پست‌های مدیریتی دارند از انتصابات محروم می‌مانند. اغلب تحقیقات انجام شده در خصوص رابطه نقش‌های اجتماعی و جنسیتی زنان بر تاثیرات منفی و تعارض بین این دو نقش تاکید دارند اما داشتن هویت حرفه‌ای فارغ از تاثیرات مثبت بر نقش‌های جنسیتی زنان نیست لذا در این تحقیق هدف شناخت تاثیرات متقابل مثبت هویت جنسیتی و حرفه‌ای زنان شاغل در پست‌های مدیریتی و عوامل موثر و مرتبط با این هم‌افزایی و شناخت پیامدهای آن در بعد فردی خانوادگی و سازمانی انجام گرفته است. با توجه به مباحث مطرح شده پرسش‌های اصلی تحقیق به این صورت مطرح می‌شود:

- تجربه زنان شاغل در پست‌های مدیریتی در رابطه با هم‌راستا و هم‌جهت بودن هویت حرفه‌ای و هویت جنسیتی چیست؟
- هویت حرفه‌ای زنان شاغل در پست‌های مدیریتی چگونه نقش‌های جنسیتی و خانوادگی ایشان را تقویت می‌کند؟
- تاثیر مثبت هنجارهای جنسیتی موجود در جامعه بر مدیریت حرفه‌ای زنان شاغل در پست‌های مدیریتی چگونه است؟

### مروری بر تحقیقات پیشین

اکثریت تحقیقات داخلی انجام شده در ارتباط با تاثیر اشتغال بر زندگی خانوادگی زنان با رویکرد منفی و به تاثیرات منفی اشتغال آنها در ابعاد فردی و خانوادگی پرداخته‌اند در ارتباط با مدیریت زنان نیز عمده تحقیقات پیرامون خانواده و تاهل و مادرشدن زنان را عامل مهم تضاد شغلی و عدم ارتقاء آنها متمرکز می‌باشند.

همه افراد بر اساس اهداف شخصی و اجتماعی خود که برخاسته از جهان اجتماعی و نگرش به هویت خود در جامعه است طرح و برنامه‌هایی را در بعد خانوادگی و اجتماعی برای خود در نظر دارند. با اذعان به تحولات دوران معاصر می‌توان گفت سیر تغییرات اجتماعی و سبک زندگی همه افراد جامعه، بخصوص زنان را به سمت بازاندیشی در هویت سنتی و گرایش به اجرای نقش‌های اجتماعی جدید سوق داده است. اگر در گذشته هویت زنانگی در خانه و حفظ کبان خانواده از اهمیت نخست برخوردار بوده است، اما در شرایط کنونی برخاسته از تحولات عمومی در عرصه‌های مختلف جستجو به منظور درک و برخورداری از نوعی هویت اجتماعی جدید و نیز تمایل به رشد علمی و فنی به منظور احراز حرفه و شغل در جامعه نیز به همان میزان اهمیت یافته است. دلالت‌های فراوانی مبنی بر افزایش میزان تحصیل زنان، رشد نظام‌های حرفه‌ای، افزایش جذب آنان به بازار کار رسمی و غیر رسمی وجود دارد. بر حسب گزارش‌های رسمی و نیز اطلاعات و واقعیت آشکار در سطح ملی حضور زنان در عرصه مدیریت‌های کلان‌نهادها و سازمان‌های رسمی و حتی غیر رسمی موضوعی است که در دهه‌های اخیر به کندی در کشور جریان دارد. زنان عموماً در دست‌یابی بدین فرصت‌های شغلی و حرفه‌ای و نیز حفظ موقعیت مدیریتی و انجام وظایف مرتبط همزمان با حفظ احساس مسئولیت در خانه و ایفای نقش مادرانگی و برخورداری از هویت عام زنانه با چالش‌های مختلف روبرو هستند. از سویی دیگر ورود به انواع عرصه‌های مدیریت خرد و کلان، شرایط و فرصت‌هایی از نوع دیگر را در جهت تقویت جایگاه و نظام هویت جنسیتی آنان فراهم می‌آورد. ایفای نقش مدیریتی در سازمان حرفه‌ای و شغلی خود مستلزم تعدیل بخشی از توان و قابلیت‌های زنانگی در عرصه کار و انجام وظایف ذاتی مدیریتی است. به عبارت دیگر اجتماعی شدن حرفه‌ای در یک چشم‌انداز کارکردگرا افراد را به یادگیری پذیرش و باز تولید ویژگی‌های حرفه‌ای هدایت می‌کند. این ویژگی مستلزم تعهد و سرمایه‌گذاری کامل از طرف فرد در کار حرفه‌ای مدیریت است. الزام پاسخگویی و هدایت مجموعه به سوی اهداف استراتژیک و برنامه‌های بلندمدت و کوتاه مدت، درگیری زمانی و ذهنی تمام وقت را می‌طلبد که از ویژگی‌های مهم مشاغل مدیریتی است. کارکردن در چنین موقعیتی احساس گرفتار شدن در شرایط حرفه‌ای بودن را به فرد می‌دهد در چنین وضعیتی تعامل نقش مدیریتی و زنانگی در خانه علیرغم دشواری‌های مضاعف و مرتبی که ناشی از ذات وظایف محوله در دو سوی خانه و سازمان است فرصتها و قوت‌هایی را برای آنان ایجاد می‌کند معهذاً دارای پیامدهای متعدد و مثبت در فرایند هم‌افزایی جنسیتی و تقویت نقش مادرانگی و مدیریت جامع در خانه برای زنان است.

براساس مفهوم سازی حمایت اجتماعی به عنوان یک منبع بی‌ثبات و فرآر، این مسئله که چطور نوسانات روزانه حمایت اجتماعی در محل کار و خانه روی فرایند مداخلات کار بر زندگی خانوادگی اثر می‌گذارد، بررسی کردند. نتایج حاکی از این بود که حمایت اجتماعی در محیط کار و خانه (به عنوان یک منبع بی‌ثبات) مانع فرایند تعارض روزانه کار- خانواده درون حوزه های مربوط به خودشان می‌شوند. اول، یک سرپرست حامی در محیط کار اثر درون فردی حجم کار بر خستگی عاطفی را کاهش داد. دوم، یک همسر حامی از کارمندی که در اثر خستگی عاطفی تحت فشار قرار گرفته، در برابر تعارضات کار- خانواده محافظت کرده و هم چنین، حمایت از همسر اثر غیرمستقیم حجم کار بر تعارض کار- خانواده را از طریق خستگی عاطفی تعدیل کرد. یافته های این مطالعه پیشنهاد میکنند که اعمال یک سیستم حمایت اجتماعی دوگانه میتواند به طور مؤثری اثرات نامطلوب خواسته های شغلی بیش از حد را بر خستگی و تعارض کار- خانواده کاهش دهد، اما این اثرات ضربه گیرانه بسیار به دسترسی به موقع حمایت اجتماعی وابسته است. [۳]

در تحقیق خود با عنوان دام‌های سد راه زنان برای رسیدن به بالای سازمان و چگونگی اجتناب از آن‌ها به دو دام اصلی در مسیر توسعه زنان در نردبان سازمانی اشاره میکند: دام اول " زنان و مردان شبیه به هم هستند." و دام دوم " کاری را انجام بده که مردان انجام میدهند" هدف این پژوهش ابتدا نمایش موانع خاص برای پیشرفت شغلی زنان تا سطح مدیریت و دوم ارائه مشاوره به رهبران زن و سازمان‌ها برای حذف این موانع بود. پژوهش و ندربروک به صورت مروری بود که برای کار مطالعاتی در مورد تفاوت‌های جنسیتی در رهبری، توسعه شغلی زنان، تنوع جنسیتی در سازمان‌ها و روش‌های توسعه رهبری به صورت ارزیابی ۳۶۰ درجه انجام شد. همچنین مطالعه های موردی که رهبران موفق زن را نشان میداد نیز مورد مطالعه قرار گرفت. و ندربروک اشاره می‌کند که این دام‌ها نه تنها زنان را از دست یابی به سطوح بالای سازمانی منع میکنند بلکه سازمان را از بهره‌مندی از بیشترین ظرفیت ممکن نیز محروم میسازد. یکی از نتایج مهم این پژوهش حاکی از این است که جوامع تجاری باید تفاوت شایستگی های رهبری مردان و زنان را تشخیص دهند و از این تفاوتها به عنوان مزیت استفاده کنند. [۴]

### مبانی نظری پژوهش

رویکردهای مختلف تأثیر خانواده در شغل زنان در خصوص تأثیر متغیرهای خانوادگی مانند وضعیت تأهل و تعداد فرزندان، دیدگاههای مختلف نظری مطرح شده است. این دیدگاههای نظری را در دو دسته کلی تقسیم بندی می‌شوند: اول،

در تحقیقی با عنوان سبک رهبری زنان در مشاغل مدیریتی بخش عمومی با روش استقرایی- قیاسی نظریه داده بنیاد تکنیک مصاحبه ۳۵ نفر از زنانی که پس از انقلاب دارای مسئولیتهای مدیریتی در سطح کلان و مدیریت ارشد داشته‌اند، انجام شده که محقق در نتایج آن به سبک رهبری مادرانه دست یافته که عواملی مانند زمینه های فرهنگی، بسترهای حمایتی، موانع ارتباطی و ساختاری در آن تأثیرگذارند رهبری زنان به دلیل نقش هایی همچون مادر، زن، دختر دارای هویت اجتماعی می‌شوند که این هویت روی تعریف آنها از خود و محیط اجتماعی که با دیگران در ارتباطند تأثیرگذار است در نتیجه زنان در مدیریت کردن و رهبری سازمان هم فرهنگ مردسالار آن را ستایش میکنند و هم به رسمیت شناخته ترین ویژگی زنانه طی تاریخ است، استفاده میکنند. [۱]

در تحقیق دیگری به بررسی به دلایل و پیامدهای ورود زنان به مشاغل مردانه پرداخته شده است. این پژوهش به روش کیفی و با استفاده از نظرات ۱۹ نفر از کارشناسان مسائل زنان و خانواده درباره ورود زنان به مشاغل مردانه و دلایل آن صورت گرفته است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش تماتیک نشان داد که کارشناسان و صاحب‌نظران سه دیدگاه پیامدگرای مثبت، پیامدگرای منفی، و بینابینی داشتند. پیامدگرایان مثبت از علت‌ها و پیامدهایی برای ورود و عدم ورود زنان به مشاغل و هم پیامد آن باشد. از دید افراد شرکت‌کننده در بحث، ورود زنان به مشاغل مردانه تبعات مثبت فردی و روان شناختی، اقتصادی و اجتماعی دارد، بدین معنا که باعث تعالی توانایی‌های فردی و ارتباطی زنان میشود و منبعی برای تحقق عدالت اقتصادی و اجتماعی است. از نظر پیامدگرایان منفی اغلب نظریات اشاره شد در مباحث نظری براین نکته تأکید دارند که نظم پدرسالارانه، باورهای سنتی عمیقاً ریشه‌دار، کلیشه‌های جنسیتی و ایدئولوژی مردسالارانه موجب توزیع نابرابر مشاغل مردان و زنان میشوند و بر همین اساس بی‌عدالتی‌های اقتصادی و اجتماعی در خصوص مشاغل زنانه وجود دارد. مشارکت‌کنندگانی که دیدگاه بینابین داشتند نیز افزایش فرصت‌های مشاغل زنانه برای زنان معتقد بودند و بیان داشتند لازم است از ورود مردان در مشاغلی که بیشتر مراجعین و مخاطبان آنها زن هستند جلوگیری شود. همچنین لازم است در مورد ورود زنان به مشاغلی که مردانه محسوب میشوند، از سوی دستگاههای قانونی و اجرایی کشور رویه‌ای واحد اتخاذ شود. [۲]

در پژوهشی با عنوان " حمایت اجتماعی در محل کار و خانه: اثرات ضربه گیر دوگانه در فرایند تعارض کار- خانواده" به دنبال آزمون یک مدل ضربه گیر حمایت اجتماعی در فرایند تعارض روزانه کار- خانواده بودند. در واقع پلوت و همکاران (۲۰۱۸)

مورد انتظار یا مناسب در خانواده مثل صراحت یا احساسی بودن به عنوان رفتاری نامناسب در محل کار تلقی شوند، پیش‌بینی این دیدگاه آن است که زنان مجرد انرژی و زمان بیشتری نسبت به زنان متأهل و صاحب فرزند دارند و میتوانند بیشتر در مسیر شغلی پیشرفت کنند.<sup>[۵]</sup>

### رویکرد تأثیرات مثبت خانواده در شغل زنان:

در خصوص تأثیرات مثبت میان خانواده و شغل مفاهیم مختلفی مانند سرریز مثبت<sup>۵</sup>، هم‌افزایی<sup>۶</sup>، تقویت و تسهیل کنندگی متقابل خانواده و شغل<sup>۷</sup> طرح شده که هر یک به جنبه‌ای از تأثیرات مثبت میان خانواده و شغل پرداخته‌اند. گرین هاوس و پاول<sup>[۶]</sup> معتقدند، مشارکت در نقشهای چندگانه سه نتیجه مثبت دارد؛ اول، اثرات فزاینده در رضایتمندی از شغل و خانواده که خود در احساس کلی سعادتمندی و کیفیت زندگی تأثیر می‌گذارد. دوم، رضایت از یک نقش موجب جبران نارضایتی از نقش دیگر در فرد میشود. سوم، انتقال تجربه‌های مثبت میان حوزه‌های مختلف زندگی؛ برای مثال کارکنان، رفتار مثبتی را در یک حوزه یاد می‌گیرند و آن را در حوزه دیگر به کار می‌برند در مجموع، این مفاهیم به منابع، تجربه‌ها و حالت‌های احساسی و رفتاری که از حوزه خانوادگی به حوزه شغلی یا بالعکس منتقل می‌شوند و فعالیت در حوزه دیگر را بهبود می‌بخشند، می‌پردازند.

نکته بسیار جالب آن است که بر اساس تحقیق استفانوا<sup>۸</sup> و سازه مفهومی تضاد خانواده و شغل و تقویت متقابل خانواده و شغل، با یکدیگر هیچ رابطه آماری معنی داری ندارند؛ لذا یک انسان می‌تواند هر دو آنها را همزمان تجربه کند؛ برای مثال در عین آنکه حجم بالای جلسات کاری و پروژه‌ها میتوانند مسئولیتهای خانوادگی فرد را تحت الشعاع قرار دهند، اما فرد میتواند از قدرت نظم و برنامه‌ریزی که در محل کار در او افزایش یافته، در خانواده استفاده کند. ترکیبی از تضاد کم میان نقشها و درجه بالایی از تسهیلگری میان آنها، حالت تعادل خانواده و شغل<sup>۹</sup> را به دست میدهد.<sup>[۶]</sup>

### بلوغ نظریه‌ها

اکنون نظریه‌های رابطه خانواده و شغل، کاملتر شده و به جای نگاه و اتخاذ موضع مطلق مثبت یا منفی، واقع‌نگرتر شده و معتقدند هر دو وجه مثبت و منفی وجود دارد، اما مکانیسمها و علل خانوادگی اثرگذار در شغل اهمیت دارند. مطالعات تبیین

دیدگاههایی که به تأثیرات منفی مسئولیت‌های خانوادگی در ایفای وظایف شغلی معتقدند. دوم، دیدگاه‌هایی که مسئولیت خانوادگی را موجب تقویت شغل زنان میدانند. هر یک از این دیدگاه‌ها به اختصار مرور می‌شود:

### رویکرد تأثیرات منفی خانواده در شغل زنان:

در این رویکرد مسئولیت‌های خانوادگی را مانعی برای پیشرفت شغلی زنان تلقی می‌شود. اصطلاح رایج در "تضاد خانواده و شغل"<sup>۱</sup> است. این مفهوم برآمده از نظریه نقش می‌باشد به عنوان گونه‌ای تضاد بین نقشها تعریف میشود که در آن نقشهای خانوادگی و شغلی در برخی جهات با یکدیگر سازگاری ندارند. یعنی ایفای نقش شغلی به دلیل تعهدات نقش خانوادگی مشکل میشود یا برعکس. تضاد میان شغل و خانواده می‌تواند با دو شکل بروز کند: اول اینکه خانواده مانعی برای شغل شود (تضاد خانواده با شغل<sup>۲</sup> یا نفوذ و اخلال خانواده در شغل)، دوم اینکه یا شغل مانعی برای خانواده شود (تضاد شغل با خانواده<sup>۳</sup> نفوذ و اخلال شغل در خانواده) تضاد شغل با خانواده مثال، هنگامی که یکی از والدین برای نگهداری از فرزند بیمار خویش از محل کار مرخصی می‌گیرد، تضاد خانواده با شغل را تجربه میکند. همچنین هنگامی که مادربه دلیل لزوم حضور در سازمان نمیتواند کنار فرزند خردسال خود باشد، تضاد شغل با خانواده را تجربه میکند.

این رویکرد بر اساس فرضیه کمبود منابع بنا شده و معتقد است که مسئولیتهای حوزه‌های مختلف و جدا از یکدیگر بر سر زمان، انرژی فیزیکی و انرژی روانی که همگی محدود هستند با یکدیگر رقابت میکنند. به گفته گرین هاوس و بیوتل<sup>۴</sup> سه نوع تضاد میان تضاد خانواده و شغل وجود دارد: تضاد زمانی، تضاد ناشی از فشار مسئولیت رفتاری و تضاد انتظاری<sup>[۵]</sup> تضاد زمانی به موقعیتهایی اشاره دارد که صرف زمان برای یک نقش، امکان مشارکت در نقش دیگر را غیرممکن میکند؛ برای مثال تحویل پروژه کاری و شرکت در مهمانی خانوادگی در یک زمان قرار می‌گیرند. تضاد ناشی از فشار مسئولیت هنگامی به وجود می‌آید که انتظارات نقشهای خانوادگی یا شغلی به ایفای نقش دیگر فشار وارد کرده و انجام مسئولیتهای آن را مشکل میکند و به این دلیل علائم ناراحتیهای روانی مانند اضطراب، خستگی و کج خلقی بروز پیدا میکند؛ برای مثال کارمندی که خود را برای جلسه‌ای مهم آماده میکند ممکن است کمتر بتواند به نیازهای خانواده‌اش پاسخگو باشد. تضاد رفتاری هنگامی پیش می‌آید که رفتارهای

<sup>6</sup> Enhancement engagment

<sup>7</sup> Work-family facilitation

<sup>8</sup> Frone, (2003)

<sup>9</sup> Work-Family Balance

<sup>1</sup> Work-Family Conflict

<sup>2</sup> Family-to-Work(FWC)

<sup>3</sup> Work-to-Family Conflict(WFC)

<sup>4</sup> Greenhaus& Beutell

<sup>5</sup>spillover



### روش تحقیق

در بررسی حاضر از روش پدیدارشناسانه<sup>۲</sup> توصیفی برای شناخت موضوع استفاده گردیده است. در این رویکرد هدف درک لایه‌های عمیق معنایی تجربه زیسته افراد درباره یک مفهوم یا پدیده است که به بررسی ساختار آگاهی در تجربه‌های انسانی می‌پردازد. این روش به دنبال توصیف چیزی است که در آگاهی ظاهر می‌شود یعنی توصیف نه براساس ذهنیت صرف عقل‌گرایی و نه براساس محسوسات علوم تجربی بلکه توصیفی است که از طریق معنا بخشی ارادی پدیدارها در آگاهی و فهم ما اکتساب خواهد شد این آگاهی و فهم به صورت بلافصل و از طریق تقلیل پدیدار شناختی و نیز از طریق دریافت جوهره و ماهیت پدیدارها انجام می‌شود به این ترتیب توصیف نه بر عینیت محسوس پدیده و نه بر ذهنیت صرف محقق که بر عینیت آگاهی دریافت شده از طریق راه حل عملی و جدال مستمر بین عینیت و ذهنیت می‌گشاید. با توجه به موضوع تحقیق حاضر این روش به ما کمک خواهد کرد تا دریابیم اولاً افراد چه درکی از تأثیرات مثبت هویتی جنسیتی و حرفه‌ای خود دارند ثانیاً چه عواملی را بر روی این درک موثر میدانند و چه تجربیات عینی در خصوص داشته‌اند و ثالثاً این درک چه پیامدهایی بر عمل و کنش ایشان داشته است. [۳۳]

### میدان مطالعه و چارچوب نمونه<sup>۳</sup>:

میدان مورد مطالعه ما در این تحقیق وزارت نفت است. که این وزارت خانه شامل ستاد وزارت نفت، شرکت ملی نفت، شرکت ملی پالایش و پخش، شرکت ملی گاز، شرکت ملی صنایع پتروشیمی و توابع آنها و واحدهای مستقل ستادی مستقر در شهر تهران است می‌باشد. چارچوب نمونه در این تحقیق کلیه کارکنان زن شاغل در سمت‌های B و بالاتر شاغل در وزارت نفت جمهوری اسلامی ایران است.

### حجم نمونه

حجم نمونه با دو معیار به محک می‌خورد: ۱- ورودی (اشباع داده ها) ۲- خروجی (اشباع نظری). معیار ورودی این است که چه کسانی حامل انواع تجربه‌های مرتبط با موضوع و مسئله و پرسش‌های تحقیق ما هستند. معیار خروجی بدین معنا که زمانی که محقق به این نتیجه برسد که انجام مصاحبه بیشتر اطلاعات بیشتری در اختیار وی نمی‌گذارد و صرفاً تکرار اطلاعات قبلی است در این حالت گردآوری اطلاعات را متوقف می‌کند. براساس نمونه‌گیری هدفمند و معیار محور ما با ۲۵ نفر مصاحبه عمیق

کننده این فرآیندها باید به این پرسشها پاسخ دهند که چرا بر عهده داشتن چند نقش برای عده‌ای موجب رضایت و برای برخی موجب ناراحتی است؟ یا چه فرآیندهای روانشناختی و جامعه شناختی موجب تأثیرات منفی و چه فرآیندهایی موجب تأثیرات مثبت خانواده و کار در همدیگر میشود؟ پرسش ضروری در مورد تضاد و تقویت متقابل خانواده و شغل آن است که چگونه و چرا؟ چگونه خانواده و کار در یکدیگر اثر می‌گذارند و چرا این تأثیرات در برخی قویتر از دیگران است؟ این پرسشها دو لبه دانش این موضوع است.

تسهیل‌کنندگی متقابل کار و خانواده، در سایه فرضیه‌های فشار نقشها کم‌رنگ شده و بسیار مهیای مطالعات تجربی و نظریه سازی است. بنابراین کشف و شناخت بیشتر ابعاد مثبت بر عهده گرفتن نقشهای چندگانه ضرورت دارد؛ به ویژه تبیین این موضوع که چرا و چگونه نقشهای چندگانه در برخی موارد تأثیرات مثبت و در برخی موارد تأثیرات منفی دارند؟ این شناخت موجب فهم بیشتر جنبه‌های مثبت بر عهده گرفتن نقشهای چندگانه می‌شود و همین امر نقطه تأکید و تمرکز را از راهبرد کاهش اثرات منفی تضاد میان خانواده و کار به راهبرد افزایش تأثیرات مثبت در عهده گرفتن این نقشها تغییر می‌دهد. [۷]

از جمله نظریه‌هایی که سعی کرده تا مکانیسمهای تأثیر مثبت خانواده در شغل را تشریح کنند نظریه توسعه‌گرا است. [۸] بارنت و هاید بر مبنای تحقیقات انجام شده درباره تأثیرات مثبت میان خانواده و شغل، یک نظریه جامع و منسجمی را ارائه کردند که طبیعت پویای تعامل میان شغل، خانواده و جنسیت را توصیف میکند. این نظریه سه اصل دارد که عبارتند از:

- ۱،۱ نقشهای متعدد برای مرد و زن هر دو سودمند است.
- ۱،۲ نقشهای چندگانه تحت شرایط معینی میتواند سودمند باشد و بستگی دارد به تعداد نقشها و زمان مورد نیاز برای هر کدام
- ۱،۳ برخی از فرآیندهای تأثیرگذار مثبت در نقشهای چندگانه شامل این موارد میشوند:

- ۱- مانع شدن به معنای آن است که اگر فرد فقط یک نقش داشته باشد و در آن شکست بخورد، احتمال آنکه روحیه او صدمه ببیند بالاست. اما اگر دو نقش داشته باشد و در نقش دوم موفق باشد، آنگاه موفقیت در نقش دوم، مانع تأثیر منفی شکست در نقش اول در روحیه فرد میشود. ۲- درآمد بیشتر ۳- حمایت اجتماعی بیشتر
  - ۴- فرصت داشتن تجربه موفق ۵- افزایش چهارچوبهای مرجع
  - ۶- افزایش خود آگاهی ۷- تشابه تجربیات زن و مرد ۸-
- تغییرایدئولوژی نقشهای جنس [۸]

<sup>3</sup> sample frame

<sup>1</sup> Barnett & Hyde  
<sup>2</sup>Phenomenological

داشتیم، بعد از انجام ۲۲ مصاحبه به اشباع نظری رسیدیم اما برای اطمینان بیشتر مصاحبه‌ها را تا ۲۵ نفر نیز ادامه دادیم. [۳۴]

### تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تحلیل اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. تحلیل مضمون روشی برای تعیین تحلیل و بیان الگوها (مضمون‌ها) موجود درون داده‌هاست این روش خود داده‌ها را سازماندهی و در قالب جزئیات توصیف می‌کند اما می‌تواند از این فراتر رفته و جنبه‌های مختلف موضوع پژوهش را تفسیر کند. [۹] مراحل کدگذاری مورد استفاده در این تحقیق عبارتند از: آشنایی با متن، کدگذاری اولیه، جستجوی مضامین، ترسیم شبکه مضامین، تحلیل شبکه مضامین و تدوین گزارش. جهت بررسی اطمینان پذیر<sup>۳</sup> یافته‌های تحقیق از تکنیک روش کنترل عضو<sup>۴</sup> یا اعتبار پاسخگو<sup>۴</sup> استفاده شده است بدین معنی که یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها و کل فرایند تجزیه و تحلیل اطلاعات از کدگذاری اولیه تا احصاء مضامین و الگوی بین آنها توسط سه نفر از مطلعین و اساتید این حوزه بازننگری، کنترل، اصلاح و به تایید آنها رسیده است. [۳۳]

### روش نمونه‌گیری

از آنجا که تحقیق کیفی یک فرایند مداوم و درحال ظهور است در این تحقیق از نمونه‌گیری متوالی مبتنی بر هدف و ظهور یابنده<sup>۱</sup> استفاده شده است یعنی انتخاب افراد بر اساس دانش و اطلاعات خاصی که در مورد پدیده دارند، در مرحله اول محقق مطلعین یا اطلاع‌رسانان را براساس بانک اطلاعات موجود شناسایی و با آنها تماس برقرار کرده و قبل از جلسه اصلی مصاحبه هماهنگی‌های لازم برای انجام مصاحبه به عمل آورده است. در مرحله بعدی نمونه‌گیری بعد از بازگشت از هر مصاحبه و کدگذاری اولیه داده‌ها براساس فرض‌ها و مفاهیم بدست آمده که فرضی موقتی تلقی می‌شد نمونه‌های بعدی را تعیین، همچنین تحت تاثیر شرایط و اقتضاهای پیش آمده نمونه‌های جدیدی به نمونه‌های قبلی اضافه شده است و این فرایند تا مرحله کفایت محتوایی ادامه داشته است. [۳۳]

### ابزار گردآوری اطلاعات

در این تحقیق ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه عمیق و نیمه ساختار یافته است. این تکنیک امکان کاوشی عمیق در تجربه زیسته مشارکت کنندگان ایجاد میکند که معمولاً همراه مقدار قابل توجهی درون بینی می‌باشد و مصاحبه‌گر میتواند دیدگاه‌های جهان ذهنی مصاحبه‌شونده را بیرون بکشد. [۳۵]

### نتایج تحقیق

<sup>3</sup> Member check

<sup>4</sup> Respondent validity

<sup>1</sup> Oppprtunistic & Emergent sampling

<sup>2</sup> Trustworthy



جدول ۱- مقولات و مفاهیم مهم هم افزایی هویت حرفه‌ای و جنسیتی

مقولات	تعریف	مفاهیم
سرریز مثبت ویژگیهای اخلاقی و روانی	به ویژگی‌های مثبت افراد اشاره دارد که از یک نقش به نقش دیگر منتقل می‌شود، دو دسته را شامل می‌شود	۱- ویژگی‌های هویت جنسیتی زنان که به نقش مدیریتی کمک میکند: حمایت‌های مادرانه، اخلاق مراقبتی، صبوری و مدارا، سازگاری، تعامل و مهارت‌های ارتباطی، بلوغ شخصیتی، توجه به افراد و خانواده‌های ایشان، اهمیت دادن به افراد، توجه به روابط انسانی، اخلاق مداری و صداقت، حمایت عاطفی از مجموعه، حس همدلی با همکاران، ایجاد فضای برابر، انتقال تجربه و دانش، توانمندسازی زیر مجموعه، توجه به توسعه فردی و پرورش نیروی کار، ایجاد فضا برای رشد و ارتقاء زنان دیگر و...
هم افزایی منابع	حالتی که منابع اجتماعی و روانی که فرد بدان نیازمند است، از طریق مشارکت در نقش‌های مختلف ایجاد شود	۲- ویژگی‌های نقش مدیریتی که به نقش‌های جنسیتی زنان کمک میکند: برنامه‌ریزی بهتر در امورات منزل، وقت شناسی، افزایش اعتماد به نفس، افزایش عزت نفس، سرعت در انجام امورات منزل، افزایش مهارت کنترل احساسات، افزایش مهارت‌های ارتباطی، افزایش درک اجتماعی، افزایش اقتدار شخصیتی، خود کنترلی بیشتر، افزایش سرمایه اجتماعی و روابط اجتماعی، افزایش توان حمایتی مادی و غیر مادی از فرزندان و...
تسهیل و تقویت کنندگی متقابل حرفه‌ای و جنسیتی	به معنای آن است که تجربه‌ها، مهارت‌ها و فرصتهایی که در خانه یا کار به دست می‌آیند یا توسعه پیدا می‌کنند، مشارکت در کار یا خانه را آسان تر و کیفیت زندگی را بهبود می‌بخشد	فرصت داشتن تجربیات موفق، درآمد بیشتر، ارتباطات گسترده‌تر، سرمایه اجتماعی بالاتر، ارتباط بیشتر با افراد ذینفوذ، داشتن شبکه‌ای از دوستان با اهداف مشترک و تجربیات مشترک، افزایش قدرت و نفوذ و پرستیژ بالاتر در سازمان و خانواده، درآمد بیشتر، امکان ایجاد فرصت‌های بیشتر در زندگی شغلی و خانوادگی، هدف گذاری بهتر در زندگی و ایجاد افق زندگی، نزدیکی تجربیات همسران در خانواده_ مشاوران خوب برای همسران- افزایش زمان باکیفیت با فرزندان، افزایش اقتدار در خانواده، افزایش درآمد خانواده، افزایش سرمایه اجتماعی و روابط اجتماعی، افزایش توان حمایتی مادی و غیر مادی از فرزندان، رضایت بالاتر از زندگی، آمادگی بیشتر برای درک و پذیرش تغییرات رفتاری و اعتقادی فرزندان، روابط عاطفی و صمیمانه با فرزندان، افزایش قدرت تصمیم‌گیری، ارتباط موثر و بهتر با افراد مختلف در محیط‌های اجتماعی و خانوادگی، احساس سعادتمندی، بالا رفتن کیفیت زندگی و...

هم افزایی هویت حرفه‌ای و جنسیتی

کرده و هم به رسمیت شناخته‌ترین ویژگی زنانه طی تاریخ است، استفاده کنند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد باز آفرینی فضای عاطفی و ویژگی‌هایی نظیر آرامش مقتدرانه، مشورت پذیری، توجه به روابط انسانی، تحول خواهی، تأکید بر پاداش درونی، توسعه کارکنان، مشارکت و اخلاق مراقبتی، قدم گذاشتن در ساحت مسئولیت اجتماعی، بسنده نکردن به وظایف قانونی و عرفی، رسیدگی به مسائل و مشکلات همکاران و خانواده‌های ایشان فراتر از الزامات قانونی، اهمیت دادن به سلامت و بهزیستی و رفاه و آسایش همکاران، توجه به زیبایی فضای کار، تشویق روش‌های فرهنگی به جای برخوردهای سرهنگی و آمرانه، پرورش مدیران مرشد به جای مدیران ارشد و ایجاد فرهنگ همدلی و ... از جمله تأثیرات نقش مادری و هویت جنسیتی زنان شاغل در پست‌های مدیریتی بر هویت حرفه‌ای آنهاست. یکی از مصاحبه‌شوندگان

بر اساس تئوری هویت اجتماعی، اعضای یک گروه اجتماعی بر اساس ارزش‌های آن گروه، جامعه پذیر می‌شوند. [۱۰] در فرهنگ ایرانی هویت جنسیتی زنان بر اساس نقش‌هایی همچون مادر، زن، دختر تعریف شده. «زن بودن» در ایران واژه‌ای است که در یک چارچوب خانگی استحاله شده است. هویت زن در درون خانواده شکل گرفته و معنا می‌یابد. به طور معمول برای زن، خارج از چارچوب خانواده، کمتر هویت مستقلی ارزیابی می‌کنیم. بی شک هویت جنسیتی و نقش مادری زنان شاغل در پست‌های مدیریت بر نحوه عملکرد و مدیریت ایشان در سازمانها تاثیر دارد. مهر و محبت مادرانه اصیلترین و به رسمیت شناخته شده‌ترین عاطفه زنانه است که فرهنگ مردسالار نیز همواره ستایش شده است بنابراین بیراهه نیست که زنان در مدیریت خود از این ویژگی که هم فرهنگ عمومی آن را ستایش

چون مدیریت تنشها، ایجاد افق زندگی، انعطاف پذیری و سرمایه اجتماعی ایجاد کند که همگی در محیط خانواده استفاده میشوند [۱۱] افزایش اعتماد به نقش و توانایی تصمیم‌گیری بهتر در بعد فردی و اجتماعی از موارد مورد تاکید بسیاری از اطلاع رسانیان بوده است خانمی در رده سنی ۴۵ سال در این باره چنین می‌گوید:

" جایگاه اجتماعی هم در سازمان و هم در خارج از سازمان اعتماد به نفس افراد را بالا میبرد باعث میشود بهتر تصمیم بگیرند و تجربیات عملی زیادی کسب کنند همین اعتماد به نفس و ارتباط با همکاران به حس خوبی به فرد میدهد که میتواند عامل موفقیت‌های بعدیش باشد"

منابع اجتماعی و روانی که فرد بدان نیازمند است از طریق مشارکت در نقشهای مختلف ایجاد میشود با خانواده و شغل به نوعی از هم‌افزایی نقشها برخوردار میشوند، بر اساس این دیدگاه کسانی که چند نقش را بر عهده می‌گیرند، سطح بالاتری از رضایت را تجربه می‌کنند، زیرا مجموعه قدرت، پرستیژ، منابع و لذت بیشتری را از چند نقش به دست می‌آورند. وارنر در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافت که از لحاظ سلامتی جسم و روان، مادران شاغل تمام وقت، نسبت به زنان بدون کار یا دارای کار پاره وقت تجربه بهتری دارند [۷] اطلاع رسانی شماره ۳۰ درباره تأثیرات مثبت اشتغال زنان در سطوح بالای سازمان بر خانواده و فرزندان و افزایش منابع اجتماعی و ظرفیتهای روانی چنین می‌گوید:

" من خیلی دوست دارم در این باره صحبت کنم همه جا می‌گویند که نقش اجتماعی زنان در تضاد با مادریست هست ولی واقعا من قضیه را اینطوری نمی‌بینم اشتغال زنان منافع خیلی زیادی دارد که همه به خانواده و فرزندان و همسرشون برمیگردد بجز بحث مالی مثلا در جامعه یکسری نگرانیهای و استرسهایی درباره جوانان وجود دارد بحث اشتغالشون ، بحث آسیبهای اجتماعیشون، بحث عقاید و افکار جوانان و... شما یک مادر خانه دار و یک مادر شاغل را در نظر بگیرید به مقداری از استرس و نگرانیها در هر دو مشترک است اما یک زن شاغل مهارتها و تواناییهای بیشتری برای کنترل احساسات خودش دارد و همینطور برای پیدا کردن راه حل‌هایی برای حل مشکل و همینطور میتواند از حمایت‌های اجتماعی بیشتری برخوردار باشد مثلا اگه فرزندش بیکار باشد به مادر شاغل امکان یا فرصت پیدا کار برای فرزندش را بیشتر دارد یا حتی اگه نشد میتواند فرزندش را تامین کند. حتی برای حل مشکلات و اختلافات و تنشهای خانواده به نظر من بین زن خانه دار و شاغل تفاوت‌های زیادی وجود دارد، درسته به ویژگیهای شخصیتی افراد برمیگردد اما زن شاغل مهارتهایی از

که از مدیران ارشد و موفق صنعت نفت محسوب شده و حسن شهرت مدیریتی در سازمان برخوردار است به تاثیر مثبت هنجارهای جنسیتی و حمایتگرانه زنان در موفقیت شغلی و دستیابی اشاره دارد:

"یه قانون کلی که تجربه به من ثابت کرده است اینکه زنان اگر بخواهند در کار مدیریت موفق باشند باید از الگوهای رفتاری خوشون (زنانه) استفاده کنند یعنی اینکه باید حتما مهربانی و دلسوزی چاشنی کار شون باشد تا بتوانند بر نیروهاشون موثر باشند درحالی که درباره آقایان این خیلی مهم نیست اگه خانم باشید و بخواهید رفتار تحکمی داشته باشید نه تنها پذیرفته نیست بلکه نتیجه عکس دارد باید با دل افراد بر اونها مدیریت کرد باید نشان بدهید که نسبت به انها و خانوادشان حساس هستید باید به نوعی رفتار حمایت گرانه داشته باشید"

یکی از مقولات مهم و سیاستهای زنان در همراه کردن مجموعه، روحیه مشارکت و مشورت پذیری آنها است. پذیرش مدیران و سرپرستان توسط کارکنان و زیردستان آنها بیش از آنکه به میزان تحصیل، تخصص، تجربه و توانایی حرفه‌ای آنان مربوط باشد به خصلت‌های انسانی و اخلاقی آنان ارتباط دارد و به نظر می‌رسد کارکنان تا مدیری را به لحاظ معیارهای انسانی نپذیرند از او تبعیت و با او همکاری نمی‌کنند زنان به دلیل ویژگی مادرانه با گرفتن مشارکت و مشورت کارکنان در مدیریت خود اقدام می‌کنند و از این طریق، اهداف خود را پیش می‌برند برخی تصمیمات به افراد در سطوح پایین‌تر تفویض می‌کنند تجربه‌زیسته زنان مشارکت‌کننده در این طرح نشان می‌دهد کارکنان براساس انگیزه‌های درونی، اقتصادی و تمایلات فردی برای کسب تجربه‌های جدید است (تنبیه و پاداش بالقوه) همکاری می‌کنند و ارتباط اثر بخشی از بالا به پایین و برعکس (دو طرفه) شکل می‌گیرد گرچه اساس نظارت کلی بر عهده خودشان است، اما نظرات افراد در سطوح پایین‌تر نیز کسب می‌کنند. از این طریق، زیردستان از طریق پاداش‌ها و شرکت در اتخاذ بعضی تصمیم‌گیری‌ها انگیزش پیدا می‌کنند و مدیران به طور سودمندان از عقاید و ایده‌های زیر دستان استفاده می‌کنند. همچنین زنان از طریق اثبات صداقت و درستکاری و انجام امور برطبق قواعد و اصول سازمانی اعتماد مدیران مافوق را جلب می‌کنند.

ویژگیهای مثبت یک نقش به نقش دیگر منتقل و سرریز می‌شود. براساس نتایج تحقیقات سرریزهای متنوعی مانند مزاج اخلاقی، ارزشها، مهارتها و رفتارها وجود دارد. سرریز مزاج اخلاقی به انتقال حالت احساسی یک نفر از یک حوزه به حوزه دیگر اشاره دارد. سرریز ارزشها هنگامی رخ میدهد که آنچه در محل کار ارزشمند است (مانند حلال مشکلات بودن) در حوزه خانوادگی نیز مورد نیاز باشد. همچنین شغل می‌تواند برای فرد توانمندیهایی

اجتماع یاد می‌گیرد که در خانواده خیلی به کارش میاد همچنین زمان زیادی هم ندارد که بخواد خیلی به حاشیه‌ها بپردازند"

### تسهیل‌کنندگی و تقویت‌کنندگی متقابل خانواده و شغل

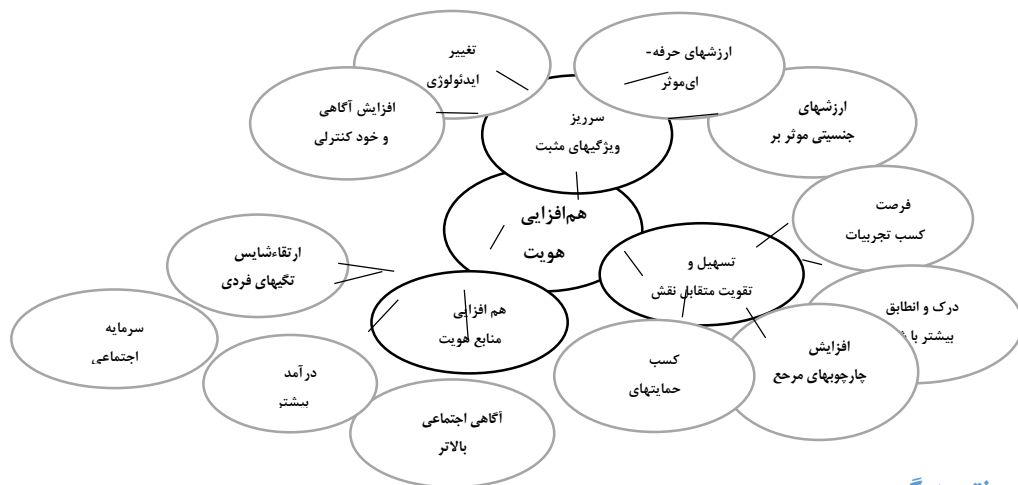
تجربه‌ها، مهارت‌ها و فرصتهایی که در خانه یا کار به دست می‌آیند یا توسعه پیدا می‌کنند، مشارکت در کار یا خانه را آسان‌تر می‌کنند. این نظریه، در عین اذعان به آثار منفی ممکن میان خانواده و شغل، هنگامی که زندگی خانوادگی، زندگی شغلی را حمایت، تسهیل و تقویت میکند، تأثیرات مثبت آن را نیز تسهیل‌کنندگی خانواده و شغل، به نوعی از هم‌افزایی شناسایی میکند. [۷] همچنین این نظریه اشاره دارد که منابع یک نقش، مانند احساسات، مهارت‌ها، عزت نفس و ... مشارکت در نقش دیگر را تسهیل میکنند. اطلاع رسانی شماره ۱۲ که خانمی در رده سنی ۵۰ سال و شاغل در یکی از پست‌های مدیریت و کلیدی بخش برنامه ریزی نیروی انسانی درباره تقویت‌کنندگی نقش‌های حرفه‌ای و جنسیتی چنین میگوید:

"اگه بخوایم درباره نقش‌های چندگانه زنان صحبت کنیم واقعا نمی‌توان گفت کدام نقش بر دیگری ارجحیت دارد چرا چون اینها نقش مکمل همدیگر را دارند من به عنوان مادر الگوی فرزندانم هستم مثلا اگر بگویم اولویت با نقش مادری است، قبول، اما مادر ضعیف و ناتوانی که نمی‌تواند در شرایط خاص از فرزندان حمایت کند آیا الگوی مناسبی برای فرزندان است؟ فرق نمیکند این فرزند پسر باشد یا دختر چون اغلب ساعت فرزندان با مادر می‌گذرد، به مادر منفعلی منزوی که با جامعه تعامل زیادی ندارد پسرش را برای پذیرش نقش‌های اجتماعی آماده کند، من که نمیدانم بیرون چه خبر است؟ تحقیقات ثابت کرده که زنان شاغل فرزندان خود ساخته‌تر و مستقل‌تری به جامعه تحویل میدهند، حتی

در گفتگو با همسر هم نقاط مشترک و مباحث مشترک زیادی برای صحبت است که خود به خود باعث صمیمیت بیشتر همسران و تبادل تجربیات بین آنها و درک بهتر دنیای جنس مخالف می‌شود تأثیر مثبتش را بر خانواده می‌گذارد. یا اینکه اگر قرار باشد یک تصمیمی در خانواده گرفته شود که بار مالی داشته باشد مثلا بخواهیم خانه بخریم یا چیز دیگه خب معمولا درآمد مادر خانواده باعث هم‌افزایی میشود یا اینکه فرزندانم در شرایط نیاز چه مادی چه غیر مادی روی من حساب می‌کنند اینها همه تأثیرات مثبت نقش حرفه‌ای من در محیط اجتماعی که به خانواده من و ایفای بهتر نقش مادریم کمک می‌کند"

تقویت متقابل خانواده و شغل اشاره دارد که تجربه‌های درون یک نقش، کیفیت زندگی در نقش دیگر را بهبود می‌بخشد به عبارت دیگر تجربه‌های یک نقش تا چه اندازه کیفیت زندگی شامل عملکرد و احساس در نقشی دیگر را تقویت میکند. از نظر گرین هاوس و پاول تقویت متقابل نقش‌ها هنگامی رخ میدهد که منابعی که در نقش الف به دست آمده اند، موجب عملکرد بهتر در نقش ب میشوند. تقویت کردن هنگامی اتفاق می‌افتد که منابع شامل مهارت‌ها و رویکردها، انعطاف پذیری، سرمایه‌های اجتماعی، روانشناختی و فیزیکی و منابع مادی، که از یک نقش به دست می‌آید، موجب بهبود عملکرد نقش دیگر شود. این حالت مسیر ابزاری نامیده میشود [۶]. همچنین ممکن است از طریق مثبت کردن احساس فرد، در نقش ب اثر غیرمستقیم بگذارد که مسیر احساسی نامیده میشود [۱۲]. در مجموع، این مفاهیم به منابع، تجربه‌ها و حالت‌های احساسی و رفتاری که از حوزه خانوادگی به حوزه شغلی یا بالعکس منتقل می‌شوند و فعالیت در حوزه دیگر را بهبود می‌بخشند.

شکل ۱- شبکه مضامین هم‌افزایی هویت جنسیتی و حرفه‌ای زنان شاغل در پست‌های مدیریت



جمع بندی و نتیجه گیری

بر اساس نتایج به دست آمده از این تحقیق و تحقیقات مشابه بر عهده گرفتن نقش‌های متعدد موجب رضایت بیشتر از زندگی میشود، زیرا فرد از چند نقش نسبت به یک نقش، منابع بیشتری چون قدرت، احترام اجتماعی، احساس مثبت و ... به دست می‌آورد. واقعیت آنست که نقش‌های خانوادگی و تاهل و هنجارهای جنسیتی ذاتا به هویت شغلی افراد آسیبی نمی‌زنند، بلکه نحوه مدیریت فرد و ساختارهای حمایتی درون و برون سازمان تاثیر زیادی وجود تعارض یا عدم تعارض دارد. حضور در مشاغل بالای هرم سازمان همواره مستلزم تعهد زمانی و ذهنی در تمام شئون زندگی اجتماعی خانوادگی و همچنین به عوامل موثر ورود و جا افتادن در میدان قدرت و گسترش ارتباطات فردی و سازمانی بستگی دارد باید وارد فضای مبارزه برای به رسمیت شناخته شدن در دایره محدود مدیریت ارشد سازمانها شد که براساس معیارها و سرمایه‌های خاص این میدان ارزشگذاری شده‌اند، نکته مهم دیگر در کاهش تعارضات هویت جنسیتی و هویت حرفه‌ای در این تحقیق انطباق چرخه زندگی زنان با پیشرفت و ارتقاء شغلی ایشان است در سنین زیر ۴۰ سال فشار نقش مادری و همسری باعث تجربه تعارض نقشها در زنان میشود ساعات طولانی کار و استرس‌های کاری و... سبب تحمیل هزینه‌های زیادی بر فرد میشود اما در سنین بالاتر هم فرزندان بزرگتر شده‌اند و تاحدی به استقلال رسیده‌اند فشار نقش مادری کمتر میشود که این موضوع در تئوری سوپر [۱۳]، و تحقیقات کاسپر اسمیت [۱۴]، هلن کارن [۱۵] نیز مورد تاکید بوده است. از سوپی دیگر نیز فرد بر سازمان و مهارت‌های لازم برای حرفه تسلط بیشتری دارد و در مسیر شغلی صلاحیت‌ها و شایستگی‌های کافی کسب نموده منافع اشتغال در پست‌های در پست‌های بالا بیشتر از هزینه‌های آن است.

افراد تحت تاثیر هنجارهای جنسیتی کارهایی انجام میدهند که با نقش‌های جنسیتی آنان سازگاری بیشتری داشته باشد. بنابراین درباره زنان این گونه فرض می‌شود که رفتار و واکنشی نشان دهند که با نقش جنسیتی آنها تناسب بیشتری داشته باشد و از این روش تأیید اجتماعی بگیرند [۱۶] رفتارهایی که از زنان بر اساس نقش یا کلیشه‌های رفتاری انتظار می‌رود حمایت کننده، از خودگذشتگی، توجه زیاد به دیگران و... است [۱۷] در محیط‌های شغلی و مدیریتی سبک رهبری شامل ویژگی‌هایی همچون آرامش مقتدرانه، مشورت‌پذیری، توجه به روابط انسانی، تحول خواهی، تأکید بر پاداش درونی، توسعه کارکنان، جلب مشارکت مجموعه و اخلاق مراقبتی است. به اعتقاد اکثر قریب به اتفاق افراد مشارکت‌کننده در این طرح ویژگی‌های زنانه نه تنها مانعی در جهت موفقیت حرفه‌ای و شغلی محسوب نشده بلکه ویژگی‌های فوق در جهت هم‌افزایی توان مدیریتی آنها محسوب

میشود زنانی که میخواهند از الگوهای رفتاری تجویز شده در فرهنگ و عرف جامعه خود فاصله گرفته و بر طبق الگوهای رفتاری مردانه مدیریت نمایند همواره تحت فشار و تعارض نقشی قرار خواهند گرفت. بنابراین تلاش می‌کنند با داشتن اقتدار اما همراه با حفظ آرامش و صبوری و متانت، هم در چارچوب هنجارهای جنسیتی رفتار نمایند هم در هویت حرفه‌ای خود آرامش مقتدرانه، عدم تحکم و عدم نگاه آمرانه و برتری جویانه صبوری، اقتدار و سازگاری داشته باشند. یکی دیگر از ویژگی‌های زنانه که عامل مهمی در موفقیت شغلی و حفظ جایگاه سازمانی آنها دارد روحیه مشارکت و مشورت‌پذیری است زنان برای رفع تعارضات قدرتی در سطوح عمومی و افقی (با مافوق و زیر دستان) از هوش هیجانی بالاتری برخوردارند و همچنین برای پیشبرد و هدایت نیروی انسانی از این ویژگی مادرانه‌ای خود استفاده می‌کنند. مادران به صرف ادای تکلیف از فرزندان خود مراقبت نمی‌کنند، بلکه نگرانی آنان درباره آینده فرزندان دلسوزی و تلاش در راستای بهبود اوضاع وی است که مادران را بر آن می‌دارد تا از خیرخواهی و توجه به دیگران سخن بگویند [۱۸] این نگرش مادرانه در هویت حرفه‌ای ایشان باعث میشود که آنان بجای تأکید بر اصول و حقوق، همواره در پی فهم و تبیین یا گسترش روابط پیچیده بین انسانها باشند و در دل شبکه‌ای از این روابط به تأمل اخلاقی بپردازند و به معضله‌های اخلاقی پاسخ دهند. اخلاق مراقبتی، اخلاق مبتنی بر محبت است تا مبتنی بر اصول، بر این اساس باید با کسانی که با آنها در ارتباط هستیم مهربان و مسئول باشیم. به همین دلیل اخلاق مراقبتی باعث می‌شود در مدیریت و هویت حرفه‌ای-ایشان توجه به ملاحظه‌های انسانی برجسته و نمایان شود. تا جایی که زنان پژوهش ما، یکی از مهمترین ویژگی‌های مثبت مدیریت زنان را تعامل زیاد با همکاران، حس همدلی با مجموعه، اهتمام به توسعه و پرورش کارکنان و موفقیت شغلی همکاران زیر مجموعه، توجه به سایر نقش‌های شغلی کارکنان، حمایت عاطفی از مجموعه و انتقال تجربیات و دانش، توجه به افراد و خانواده آنها می‌دانند. بر اساس همین اخلاق مراقبتی است که زنان نگاه ویژه‌ای که به انسانها و روابط انسانی دارند، کارکنان را همچون فرزندان خانواده، به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان قلمداد می‌کنند و آنها را در تحول سازمان، نقش آفرینان اصلی میدانند. بنابراین با توانمندسازی آنان از راه مدیریت مشارکتی، ضمن آماده کردن کارکنان برای رویارویی با تغییرها، در سازمان نیز محیطی را به وجود می‌آورند که در آن، هم انسانیت انسانها و هم استعداد آنها شکوفا شود و نیز دستیابی به تحول سازمانی و توسعه هدفها امکانپذیر شود و در این مسیر از پادشاهای درونی برای انگیزش کارکنان خود استفاده میکنند. این موضوع در یافته

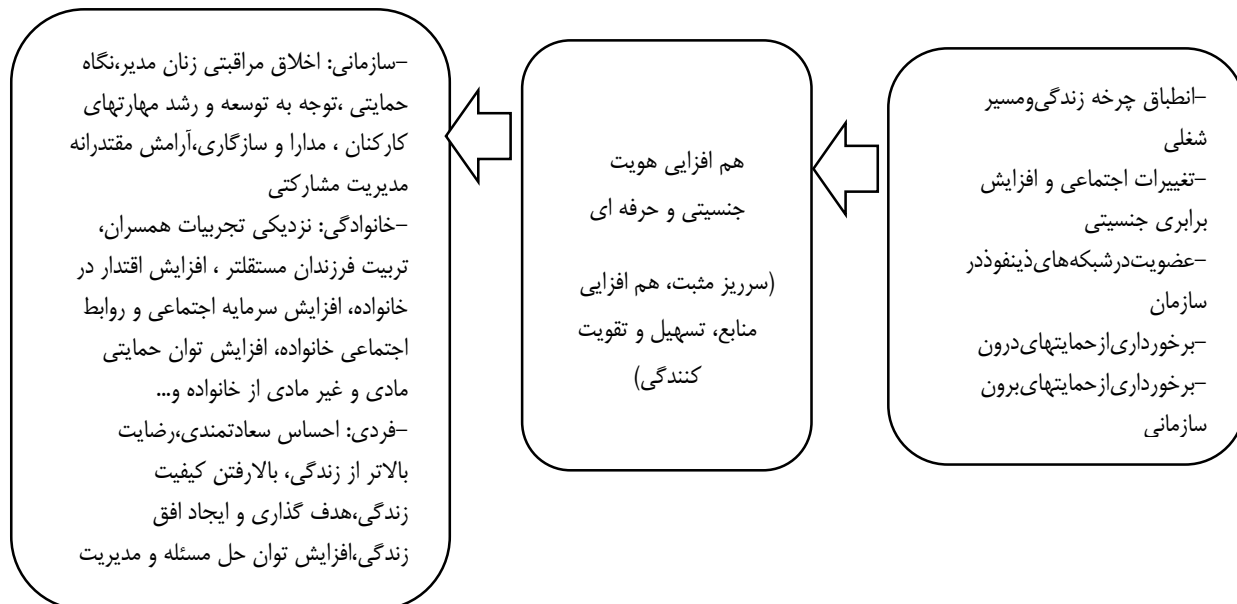
اقتدار در خانواده، افزایش درآمد خانواده، افزایش سرمایه اجتماعی و روابط اجتماعی خانواده، افزایش توان حل و مدیریتهای تنشهای، افزایش توان حمایتی مادی و غیر مادی از فرزندان، رضایت بالاتر از زندگی، آمادگی بیشتر برای درک و پذیرش تغییرات رفتاری و اعتقادی فرزندان، روابط عاطفی و صمیمانه با فرزندان، افزایش قدرت تصمیم گیری، ارتباط موثر و بهتر با افراد مختلف در محیطهای اجتماعی و خانوادگی، احساس سعادتمندی، بالارفتن کیفیت زندگی، هدف گذاری بهتر در زندگی و ایجاد افق زندگی و... از تاثیرات مثبت هویت حرفه‌ای بر هویتی جنسیتی محسوب میشود. یافته‌های این تحقیق در تئوری وانروهاسدورف [۷]، آدامز و همکاران [۲۳]، استونر و هارتمن [۲۴]، بروچارت [۲۵]، گرین هاوس و پارول [۶] نیز مورد تایید است.

همانگونه که تحقیقات بورک و همکاران [۲۶]، مارکس و مک دمید [۲۷]، بلالی و همکاران [۲]، نجارزاده و همکاران [۸] و کانتر [۲۸] نشان میدهد در بعد فردی نیز یافته‌ها این تحقیق نشان بهبود احساسات و توسعه توانمندیهای فردی نظیر احساس سعادتمندی، رضایت بالاتر از زندگی، بالارفتن کیفیت زندگی، هدف گذاری و ایجاد افق زندگی، افزایش توان حل مسئله و مدیریت تنشها، افزایش قدرت تصمیم گیری دارند.

های جیاورنگ [۱۹] تورچی کالابرو هوس [۲۰] پاول [۲۱] نجارزاده، نرگسیان و سفیری [۱] نیز مورد تایید بوده است.

ارزش‌ها و هنجارهای جنسیتی در طول زمان دستخوش تغییر شده؛ آنچه امروزه بیشتر مشهود است تغییرمعنا و مفهوم مادری است که می‌طلبد آنها برای مادر خوب بودن در نقش‌های بیشتری در اجتماع ظاهر شوند. بیشتر مشارکت‌کنندگان معتقد بودند مادر شاغل، مادر ایده‌آل است که این یعنی نگاهی مثبت به دو پدیده اشتغال و مادری در کنار هم است. امروزه، مادر خوب و ایده‌آل بودن به‌طور انکارناپذیری با مشارکت در بازار کار مرتبط است. همان‌طور که گرسون<sup>۱</sup> [۲۲] نیز در پژوهش خود نشان داد امروزه مادری به‌منزله مادر ایده‌آل شناخته می‌شود که علاوه بر وظایف خانه‌داری و مادری، هم برای رشد و تعالی استعدادهای شخصی و اجتماعی خویش و هم برای کمک در تأمین معاش خانواده، در عرصه‌های شغلی نیز نقش‌آفرینی کند. به‌علاوه، مادری برای زنان شاغل بر تصور از خود و هویتشان به شدت تأثیر می‌گذارد و هویت جدیدی به همراه دارد. نتایج تحقیق نشان میدهد ابعاد هویت حرفه‌ای زنان شاغل در پست‌های مدیریتی منجر به هم‌سوئی و ایفای بهتر و تقویت نقش آنها در خانواده است نزدیکی تجربیات همسران در خانواده، مشاوران خوب برای همسران، گذران زمان باکیفیت با فرزندان، تربیت فرزندان مستقل و خود ساخته، افزایش

## شکل ۲- نمایی کلی از درک زمینه‌ها و عوامل ایجاد هم‌افزایی هویت جنسیتی و حرفه‌ای و پیامدهای آن در تجربه زنان شاغل در پست‌های مدیریتی



در این تحقیق، مصاحبه با اطلاع‌رسان‌ها با اجازه آنها ضبط شد، گفته‌ها و نظرات اطلاع‌رسان‌ها شامل موارد سیاسی یا تابوی

## اخلاق پژوهش

<sup>1</sup> gerson



نزد محقق محفوظ است و به هیچ عنوان در اختیار فرد دیگری قرار نخواهد گرفت.

اجتماعی نبود ولی برای حفظ حریم و اطلاعات شخصی مصاحبه‌شوندگان، تمام مصاحبه‌ها توسط محقق پیاده‌سازی شد و از کمک هیچ فرد دیگری استفاده نشد. پس از دفاع از رساله، فایل‌های صوتی پاک خواهند شد. متن پیاده‌شده‌ی مصاحبه‌ها نیز

### References

- 1-Najarzadeh.s. nargesian.a. safari.kh model of women leader ship style in managerial positions in public sector, with emphasis on the role of national culture, using multi- grounded theory . journal of public administration, vol, 12 no 1(2020)
- 2-balali e, sayah m, mohebi f, women entering mens jobs, causes and consequences, qualitative analysis of expert opinions. journal of women in developmnt and political. Vol 16, no 3,(2018)
- 3-Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L. & Liu, Y.. Social Support at Work and at Home: Dual-Buffering Effects in the Work-Family Conflict Process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. (2018)
- 4-Vanderbroeck, P, The Traps that Keep Women from Reaching the Top and How to Avoid them; *Journal of Management Development*; 29(9); (2014)
- 5-Greenhaus, J. H., & N. J. Beutell, "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of management review*, 10(1), (2006).
- 6-Greenhaus, J.H. & Powell, G.N. "When work and family are allies: a theory of work-family enrichment", *Academy of Management Review*, Vol. 31 No. 1, (2009).
- 7-Warner, M. A. & P. A. Hausdorf, "The positive interaction of work and family roles", *Journal of Managerial Psychology*, (4), 24, (2009).
- 8-Barnett, R. C .J. S & Hyde,"Women, men, work, and family", *American Psychologist*, (10) 56, (2011).
- 9-Brown, L.; Lahar, C.; clark, J. Age and gender-related differences in strategy use for route information: A "map-present" direction-giving paradigm; *Environment and Behavior*; 30(2). (2006)
- 10-Jenkins R. social identity . transltion by mierzabogi . Tehran, agah, (2019)
- 11-Stepanova, O .Work-Life Balance in Organizational Subcultures: The Case of Mutua .Doctoral Thesis(2012)
- 12-Carlson, D. S., K. M. Kacmar, J. H Wayne, & J.G Grzywacz, February "Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale" .*Journal of Vocational Behavior*, 68 (1), (2006).
- 13-Super D. a life- space approach to career development. In D brown& L.books (eds), career choice and development. Applying contemporary theories to practice sanfransico , jessey-bass(1999)
- 14-Kasper, A.; *Consciousness Re-Evaluated: Interpretive Theory and Feminist Scholarship; Sociological Inquiry* (2010)
- 15-Karin H, savei J, soderbergh M, gender of immediate manger and women s wanges: the importance of managerial postion. *Journal of social since research*. 74, (2019)
- 16-Berlant, L.. *The Female Complaint: The Unfinished Business of Sentimentality in American Culture*. Durham, NC: Duke University Press. (2008)
- 17-Hiller, V.; Baudin, Th. *Cultural Transmission and the Evolution of Gender Roles; Mathematical Social Sciences*; 84.(2016)
- 18-Blackmore, J., & Sachs, J. *Performing and Reforming Leaders: Gender, Educational Restructuring, and Organisational Change*. New York: University of New York Press. (2007).
- 19-Jia, M., & Zhang, Z. Critical mass of women on BODs, multiple identities, and corporate philanthropic disaster response: Evidence from privately owned Chinese firms. *Journal of Business Ethics*, 118, (2013)
- 20-Torchia, M., Calabrò, A., & Huse, M. Women directors on corporate boards: From



- tokenism to critical mass. *Journal of Business Ethics*, 102,. (2013).
- 21-Powell, G.; Butterfield, A.; Parent, J. Gender and Managerial Stereotypes: Have the Times Changed; *Journal of Management*; 28(2); (2012)
- 22-Gerson, J.; Peiss, K. Boundaries, Negotiation, Consciousness: Reconceptualizing Gender Relations; *Social Problems* (2009)
- 23-Adams, G. A., L. A. King, & D. W. King, «Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction». *Journal of Applied Psychology*, 81(4), (1996).
- 24-Stoner, C. R. & R. I. Hartman, “May - June .)Family responsibilities and career progress: The good, the bad, and the ugly”, *Business Horizons*, (3) 33, (1999).
- 25-Broschart, K. R..Feb .”Family Status and Professional Achievement: A Study of Women Doctorates”, *Journal of Marriage and Family*, <http://www.jstor.org>(2003)
- 26-Burke, R.; Koyuncu, M.; Fiksenbaum, L ,Career Priority Patterns among Managerial and Professional Women in Turkey: Benefits of Putting Career First; *Women in Management Review*; (2007)
- 27-Marks, S. R.; Mac Demid, S. M; multiple roles and the self: a theory of role balance; *Journal of Marriage and the Family*; 58(2); (2016)
- 28-Kanter, R. M Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82. (2007).
- 29-Anderson, S. E., B. S. Coffey, & R.T. Byerly, “Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes”. *Journal of Management*, 28(6), (2002).
- 30-Annor, F. “Managing Work and Family Demands: The Perspectives of Employed Parents in Ghana.” In: Z. Mokomane (Ed.), *Work- Family Interface in Sub- Saharan Africa*, Cambridge: University of Cambridge (2014)
- 31-Barnett, R.C. “Toward a review and reconceptualization of the work/ family literature”, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, Vol. 124 No. 2, (1998).
- 32-Beauregard, T. A .Family influences on the career life cycle, M. F. Ozbilgin & ,A. Malach-Pines ,*Career Choice in Management and Entrepreneurship: a Research Companion* Cheltenham: Edward Elgar Publishing. (2007)
- 33-Ahmad mohammadpur, qualitative research method counter method 2, jameeshenasan (2015)
- 34-Farasatkah maghsoud, qualitative research method in social sienec,inspitional grudnded theory, agah, Tehran, (2019)
- 35-Charmaz Kathy, constructing grudnded theory, apractical guide through qualitative analysis. Tr kazemimuovahed mahzyar, rasa Tehran (2017)
- 36-Nazari. L. Women's leadership: An approach to breaking the glass ceiling. *Quarterly Journal of Women and Society*, 12 ,47(2021)

