

Original Research

Teleworking Linkage with Work Life Balance during the COVID 19 pandemic

Hajieh Bibi Razeghi Nasrabad¹

Abstract

The purpose of this study was to explore the relationship between teleworking and work-family balance during the COVID-19 pandemic. The research employed a qualitative approach, and the sample included 27 women with children under 12 years old working at Tehran Municipality, Iran. Participants were selected through purposive sampling, ensuring maximum variety in terms of age, number of children, position, and type of contract. The sample size was determined based on theoretical saturation.

The data collection method involved in-depth interviews, and thematic analysis was used for data analysis. The findings revealed that women tended to work more remotely than their husbands, leading to them shouldering the majority of the housework. According to the findings, the relationship between teleworking and work-family balance during the COVID-19 pandemic can be categorized into eight sub-themes and two main themes: "the gap between expectations and realities of teleworking" and "the potential to improve work-family balance."

These findings suggest that telecommuting during the pandemic posed challenges due to a lack of infrastructure and requirements. Depending on individual family characteristics and the nature of the job, teleworking either enhanced family-work balance or contributed to work-family imbalance. Despite the numerous limitations and challenges faced by working mothers, the continuation of teleworking after the COVID-19 era, along with flexible work arrangements in terms of both time and location, is deemed essential for achieving a balanced family-work dynamic.

1. Associate Professor of Demography, Faculty of Social Sciences, University of Tehran & National Institute of Population Research, Tehran Iran, Email: hrazeghi@ut.ac.ir, **(Corresponding Author)**

Submit Date: 2023/03/01

Accept Date: 2023/26/03

Keywords

Teleworking, Work-family Balance, COVID-19, Employed Women, Housework.

Introduction

In recent years, the balance between work responsibilities and family life obligations has become a focal point in many societies. Research findings indicate that work-family conflict has adverse effects on individuals, families, and organizations. Duxbury and Higgins (1991) demonstrated that work-family conflict negatively impacts the quality of both work and family life, subsequently decreasing overall life satisfaction. Aryee, Fields, and Luk (1999) identified reduced job and family satisfaction as separate consequences of family-work and work-family conflicts, ultimately negatively affecting life satisfaction. Frone, Russell, and Cooper (1992) argued that work-family conflict, family anxieties, and family-work conflict lead to job anxiety, often resulting in depression.

Teleworking has been proposed as an option to mitigate work-family conflicts in the literature. The expectation is that the flexibility in time and location provided by teleworking could reduce the challenges associated with work-family conflicts. The COVID-19 pandemic prompted a significant shift to telework globally, affecting various aspects of people's lives, particularly women (Galasso, 2020). The pandemic necessitated remote operations for many business departments and the performance of administrative tasks from home (Kaushik & Guleria, 2020).

In Iran, teleworking regulations were initially approved in 2010 to increase productivity, work flexibility, and reduce government employees' commuting. Although the decree was canceled in 2012, the COVID-19 pandemic led to its revival with some modifications. In the new conditions of remote work during the pandemic, women are presumed to bear the brunt of non-paid work due to societal and cultural norms assigning them household and childcare responsibilities. Additionally, the labor market, characterized by lower wages and greater instability, is more accessible to women than men, making teleworking a more viable option for women (Lewis, 2020).

Given women's growing interest in job opportunities and the prevalence of technology in various economic and social fields, analyzing different aspects of teleworking becomes crucial. This study aimed to explore the relationship between teleworking and work-life balance among women working in the municipality during the COVID-19 pandemic.



Methodology

The research employed a qualitative approach, utilizing phenomenology as the research method. The sample included 27 women with children under 12 years old working in Tehran Municipality, selected through purposive sampling with maximum variety. Data collection involved in-depth interviews, and thematic analysis was employed for data analysis. The interviews were conducted from February to May 2021.

Findings

Applying Brown and Clark's methodology, 214 concepts were extracted, categorized into nine sub-themes and two main themes: "Gap between expectations and realities of remote work" and "Potential to improve work-family balance in post-corona conditions."

The category "Gap between expectations and realities of remote work" comprised five sub-themes: "existence of stereotyped attitudes about the ideal employee and remote worker," "permeability of work and family boundaries," "gender stereotypes," and "stress caused by meeting job and family expectations."

The category "Potential to improve family-work balance in post-coronavirus conditions" emerged from four sub-themes: "Teleworking is a symbol of family-friendly policy," "Opportunity to test extensive teleworking," "Increasing the efficiency of women in the two fields of employment and family," and "Potential change in social norms."

Despite the challenges faced by working mothers in the family and work environment during teleworking, they expressed a desire for its continuation, viewing it as a mechanism to increase job and family satisfaction post-COVID-19.

Results

The study's results indicated that working mothers encountered various challenges during teleworking, stemming from the unpreparedness of the family system and labor market for this mode of work. It is crucial to differentiate between "teleworking in normal conditions" and "teleworking in emergency conditions." In normal conditions, with children in school or daycare and a designated workspace at home, some challenges can be mitigated.

Despite challenges, participants viewed teleworking as useful and necessary, advocating for its continuation. For effective implementation, considerations include a working mother's willingness, organizational support for coherent work plans, realistic expectations, awareness of potential mental health effects, and training in effective coping strategies.

Many participants acknowledged the lack of a reduction in work efficiency during remote work but experienced job devaluation, loss of benefits, and limited access to office amenities. Policymakers are urged to ensure the proper implementation of teleworking laws, addressing issues such as access to technology, bonuses based on work type and efficiency, and the organization's trust in mothers during teleworking.

Support for men's greater participation in housework and childcare is essential. Cultural, technological, and managerial enhancements are recommended to realize teleworking as an effective tool for improving the quality of life, work-family balance, and job productivity.

This study was conducted during the COVID-19 pandemic, and the teleworking experiences were influenced by these conditions. Future research is suggested to investigate this issue among both men and women in post-pandemic conditions.

References

- Alfarran, A. (2021.)The impact of remote work on women's work-life balance and gender-role attitudes in Saudi Arabia. *International Journal of Gender and Women " s Studies*, 9(2), 11-22.
- Alon, T. M., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. & Tertilt, M. (2020). The impact of COVID-19 on gender equality. NBER Working Paper No. 26947.
- Andalib, D. & Rostami, K. (2016). Impact teleworking on organizational performance with structural equation modeling. *Journal of Business Administration Researches*, 8(16), 141-159. (In Persian)
- Aryee, S., Fields, D. & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25(4), 491-511.
- Azmoudeh, F. (2021). Corona effects on the lives of female-headed households, Tehran city – District 1 (Evin/ Darakeh). *Social Security Journal*, 16(4), 35-52. (In Persian)
- Bolino M. C. & Turnley W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740-748.
- Bostan, H. (2006). A review of gender-role theories. *Woman in Development & Politics*, 4(14), 5-31. (In Persian)
- Branisa, B., Klasen, S., Ziegler, M., Drechsler, D. & Jütting, J. (2014). The institutional basis of gender inequality: The Social Institutions and Gender Index (SIGI). *Feminist Economics*, 20(2), 29-64.



- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Calò, X., Occhiuzzi, R. & Profeta, P. (2021.), Covid-19 and its economic impact on women and women's poverty. Insights from 5 European Countries, FEMM European Parliament.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A new theory of work/family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P. & Rossi, M. (2020). Womens and mens work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 18(4), 1001-1017.
- Depalo, D. (2021). The effects of remote working evidence from Covid-19, available at the webpage:[http://sites.google.com/site/domdepalo/October 20](http://sites.google.com/site/domdepalo/October20).
- Duxbury, L. E. & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-75.
- Frone, M., Yardley, J. & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behaviour*, 50(2), 145-167.
- Galasso, V. (2020). Covid: Not a great equaliser. *COVID Economics*, 19, 241-255.
- Gatrell, C. (2007). A fractional commitment? Part-time work and the maternal body. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 462-474.
- Gatrell, C. J. & Cooper C. L. (2008). Work-life balance: Working for whom. *European Journal of International Management*, 2(1), 71-86.
- Ghobadi, K., Dehghani, M., Mansour, L. & Abbasi, M. (2011). Division of household labor, perceived justice (fairness), and marital satisfaction. *Journal of Family Research*, 7(2), 207-222. (In Persian)
- Goldscheider, F. K. (2000). Men, children and the future of the family in the third millennium. *Futures*, 32(6), 525-538.
- Goldscheider, F. K., Olah, L. S. Z. & Puur, A. (2010). Reconciling studies of men's gender attitudes and fertility: Response to Westoff and Higgins. *Demographic Research*, 22(8), 189-198.
- Goldscheider, F. K., Bernhardt, E. & Lappegård, T. (2014). The second half of the gender revolution in Sweden: Will it Strengthen the Family?" Domestic

Gender Equality and Modern Family Patterns Working Paper Series EQUAL WP 07, Stockholm University.

- Heidari Haratemeh, M. (2021). The effect of telework on commitment and turnover intentions with the role of work exhaustion intervention. *Human Resources Excellence*, 2(2), 113-98. (In Persian)
- Heilman, M. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135.
- Hellisaz, M., Mazaheri, M. A., Panaghi, L. & Hassani, F. (2015). Values of child-raising among mothers of three-five-years-old children: A phenomenological study. *Strategy for Culture*, 8(29), 121-148. (In Persian)
- Hite, L. & McDonald, K. (2020). Careers after COVID-19: Challenges and changes. *Human Resource Development International*, 23(4), 427–437.
- Hoobler, J. M., Lemmon, G. & Wayne, S. J. (2011). Women's underrepresentation in upper management: New insights on a persistent problem; *Organizational Dynamics*, 40(3), 151–156.
- Kaushik, M. & Guleria, N. (2020). The impact of pandemic COVID-19 in workplace. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 9–18.
- Kazemi, S. H., Danaee Fard, H., Rezaeian, A. & Azar, A. (2013). Constructing for staying in "Edareh": Understanding the dynamics of social construction of reality in the light of organizational ethnography. *Organizational Resources Management Researchs*, 3(3), 71-88. (In Persian)
- Kowalski, K. B. & Swanson, J. A. (2005). Critical success factors in developing teleworking programs. *Benchmarking An International Journal*, 12(3), 236-249.
- Lappegård, T., Neyer, G. & Vignoli, D. (2015). Three dimensions of the relationship between gender role attitudes and fertility intentions. *Genus*, 77(15), 1-26.
- Leon-Guerrero, A. (2018). *Social problems, community, policy, and social action*. SAGE Publications.
- Lewis, H. (2020). The Coronavirus Is a Disaster for Feminism: Pandemics Affect Men and Women Differently.” The Atlantic, March 19. <https://www.theatlantic.com/international/archive/2020/03/feminismwomens-rights-coronavirus-covid19/608302>
- Lonska, J., Mietule, I., Litavniece, L., Arbidane, I., Vanadzins, I., Matisane, L., & Paegle, L. (2021). Work-Life Balance of the Employed Population During the Emergency Situation of COVID-19 in Latvia. *Frontiers in psychology*, 12, 682459.



- Makkizadeh, V, Sharaei, F., & Nekooeezadeh, M (2021). Lived experiences of remoteworking employees in the COVID -19 pandemic. *Journal of Human Resource Studies*, 11(4), 50-73.
- McGinnity, F, & Russell, H. (2008). *Gender Inequality in Time Use: The Distribution of Caring, Housework and Employment among Woman and Men in Ireland*. Ireland, Brunswick Press.
- Mehrbani, V. (2017). The effect of marriage on women's work at home. *Woman in Development & Politics*, 15(2), 187-204. (In Persian)
- Miettinen, A., Basten, S. & Rotkirch, A. (2011). Gender equality and fertility intentions revisited: Evidence from Finland. *Demographic Research*, 24(20), 469-496.
- Mirhossieni, Z. (2021). Qualitative evaluation of women's problems and life challenges during the COVID-19 Pandemic. *Social Problems of Iran*, 12(1), 197-219. (In Persian)
- Mohammadpur, A. (2014). A phenomenological study of contexts, consequences and adaptations to divorce among divorced women of Tehran City. *Family Counseling and Psychotherapy*, 4(1), 135-180. (In Persian)
- Power, K. (2020). The Covid-19 pandemic has increased the care burden of women and families. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 16(1), 67-73.
- Pozzan, E. & Cattaneo, U. (2020). *Women Health Workers: Working Relentlessly in Hospitals and at Home*. Geneva: International Labour Organisation. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741060/lang-en/index.htm [Google Scholar]
- Probert, B. (2005). I just couldn't fit it in: Gender and unequal outcomes in academic careers. *Gender, Work and Organization*, 12(1), 50-72.
- Rabiee, A. Amini, M. T. & Pirayesh, Z. (2014). Examining teleworking linkage with improvement of work and social life balance. *Refahj*, 13(51), 69-108. (In Persian)
- Rafatjah, M. & Kheirkhah, F. (2013). Issues and challenges of women's employment in Iran from the point of view of managers. *Social Development Studies*, 1(2), 130-156. (In Persian)
- Reichelt, M., Makovi, K. & Sargsyan, A. (2021). The impact of Covid-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies*, 23(1), S228-S245.
- Rezvani, M. & Zanjanzadeh, H. (2015). A study on factors affecting division of labor in family (case study of married female working for ministry of education in Mashhad). *Women's Studies Sociological and Psychological*, 13(4), 29-60. (In Persian)

- Safavi Hemami, S. M. & Mohammadi, M. (2022). Exploration and systematic internal analysis of macro-cultural factors in the field of success and failure of teleworking organization by Thematic Analysis Approach. *New Business Attitudes*, 3(1), 23-37. (In Persian)
- Schein, V. E. (2007). Women in management: Reflections and projections. *Women in Management Review*, 22(1), 6-18.
- Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Scott, W. R. (2014). *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities*. (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sevilla, A. & Smith, S. (2020). Baby steps: The gender division of childcare after Covid19. CEPR Discussion Paper No. 14804.
- Shahyad, S. & Mohammadi, M. T. (2020). Psychological impacts of Covid-19 outbreak on mental health status of society individuals: A narrative review. *Journal of Military Medicine*, 22(2), 184-192. (In Persian)
- Shirmohammadi, M., Au, W. C. & Mina Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163-181.
- Shojanoori, F., Khademi, F. & Sadatsadidpour, S. (2015). Analysis of effects of employed married women teleworking on keeping balance between work and family. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 13(3), 7-42. (In Persian)
- Sohrabi, B. (2004). *Teleworking, Concepts and Process of Planning*. Tehran: irandoc. (In Persian)
- Torr, B. M. & Short, S. E. (2004). Second births and the second shift: A research note on gender equity and fertility. *Population and Development Review*, 30(1), 109-130.
- Ud Din, Z., Cheng, X., Nazneen, S., Hongyan, S. & Imran, M. (2020). COVID-19 crisis shifts the career paradigm of women and maligns the labor market: A gender lens. [Online] Available at: <<https://ssrn.com/abstract=3589448>>.
- Uddin, M. (2021). Addressing work-life balance challenges of working women during COVID-19 in Bangladesh. *International Social Science Journal*, 71(239-240), 7-20.

مقاله پژوهشی

پیوند دورکاری با تعادل کار و خانواده در دوران همه‌گیری
کووید ۱۹حجیه بی بی رازقی نصرآباد^۱

چکیده

هدف از این مطالعه شناخت رابطه دورکاری با تعادل کار و خانواده در دوران همه‌گیری کووید ۱۹ با رویکرد کیفی بود. افراد مورد مطالعه شامل ۲۷ زن دارای فرزند زیر ۱۲ سال شاغل در شهرداری تهران بود که از طریق نمونه‌گیری هدفمند و با حداکثر تنوع به لحاظ سن، تعداد فرزندان، نوع سمت و نوع قرارداد انتخاب و بر اساس سطح اشباع نظری تعیین شدند. داده‌ها به شیوه مصاحبه عمیق به صورت انفرادی و حضوری در بهمن سال ۱۳۹۹ تا اردیبهشت ۱۴۰۰ گردآوری شد. روش تحلیل داده‌ها، تحلیل مضمون براون و کلارک بود. یافته‌ها نشان داد زنان بیشتر از همسران خود دورکار بودند، لذا بیشترین بار مسئولیت کارهای خانه به عهده آنها بوده است. مطابق با یافته‌ها، ارتباط دورکاری دوران همه‌گیری کرونا با تعادل کار و خانواده در نه خرده مضمون و دو مضمون اصلی «شکاف بین انتظارات و واقعیت‌های دورکاری» و «پتانسیل بهبود تعادل کار- خانواده در شرایط فراتر از دوران کرونا» قرار می‌گیرد که نشان می‌دهد در شرایط همه‌گیری کرونا به دلیل نبود زیرساخت‌ها و ملزومات، دورکاری به عنوان گزینه تعادل کار- خانواده چالش‌برانگیز بوده، به نحوی که بسته به ویژگی‌های فردی، خانوادگی و نوع شغل، تقویت‌کننده تعادل کار خانواده و یا عدم تعادل کار خانواده بوده است. علی‌رغم محدودیت‌ها و چالش‌های متعدد مادران شاغل، تداوم دورکاری پس از دوران کرونا و انعطاف‌پذیری کار هم به لحاظ زمانی و هم مکانی در ایجاد تعادل کار خانواده ضروری است.

واژگان کلیدی

^۱. دانشیار جمعیت‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران و موسسه تحقیقات جمعیت کشور، تهران ایران.
(نویسنده مسئول)

دورکاری، تعادل کار خانواده، زنان شاغل، کووید ۱۹

مقدمه و بیان مسئله

طبق نتایج تحقیقات، تعارض کار و خانواده برای افراد، خانواده‌ها و سازمان‌ها آثار زیان‌بار و نامناسبی برجای می‌گذارد. طبق نظر دوکسبری و هیگینز^۱ (۱۹۹۱) تعارض کار-خانواده بر کیفیت زندگی کاری و زندگی خانوادگی تأثیر منفی دارد و این دو نیز به نوبه خود میزان رضایت فرد از زندگی را پایین می‌آورند. آریه و همکاران^۲ (۱۹۹۹) نیز کاهش رضایت شغلی و رضایت خانوادگی را به ترتیب دو پیامد جداگانه تعارض خانواده با کار و تعارض کار با خانواده می‌دانند که نهایتاً سطح رضایت فرد از زندگی را تحت تأثیر منفی قرار می‌دهند. فرون و همکاران^۳ (۱۹۹۲) نیز بر این باورند که تعارض کار با خانواده، پریشانی‌های خانوادگی و تعارض خانواده با کار، پریشانی‌های شغلی را به دنبال دارد که هر دو در کل به افسردگی منجر می‌شود.

علاوه بر موارد فوق تقسیم نقش جنسیتی و عدم تعادل کار-خانواده می‌تواند نیات و رفتارهای باروری را تغییر دهد (متینن و همکاران^۴، ۲۰۱۱ و تور و شورت^۵، ۲۰۰۴) و با توجه به این‌که زنان می‌خواهند از فرصت‌های اقتصادی بیشتر بهره ببرند، چنان‌چه سیستم‌های حمایتی مراقبت از کودک و یا سایر سیستم‌ها نظیر کار پاره‌وقت، ساعات کاری انعطاف‌پذیر برای مادران شاغل در دسترس نباشد و یا تغییری در نقش‌های جنسیتی در زندگی خانوادگی رخ ندهد، کاهش تعداد فرزندان مورد انتظار است (مک‌گینیتی و راسل^۶، ۲۰۰۸: ۱۳).

در جوامعی از جمله جامعه ما که برابری جنسیتی درون خانواده پایین است، ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی نقش‌های متعددی را از زنان تقاضا می‌کند و تقسیم نقش‌های جنسیتی به‌گونه‌ای است که مسئولیت امور خانه و فرزندان برعهده زنان است (رفعت جاه و خیرخواه، ۱۳۹۱؛ بستان، ۱۳۸۵؛ رضوانی و زنجانی‌زاده، ۱۳۹۴؛ قبادی و همکاران، ۱۳۹۰ و مهربانی، ۱۳۹۶). البته این وضعیت فقط منحصر به جامعه ما نیست، بلکه در سطح جهان نیز زنان و دختران مسئول

1. Duxbury & Higgins
2. Aryee et al
3. Frone et al
4. Miettinen
5. Torr & Short
6. McGinnity & Russell

۷۵ درصد مراقبت‌های بدون دستمزد و کارهای خانگی در خانه‌ها و جوامع هستند (پاور^۱، ۲۰۲۰). طبق آمار منتشره توسط سازمان بین‌المللی کار^۲ زنان در سراسر جهان به‌طور متوسط روزانه ۴ ساعت و ۲۵ دقیقه کار مراقبتی بدون دستمزد انجام می‌دهند، درحالی‌که این میزان برای مردان ۱ ساعت و ۲۳ دقیقه است (پوزان و کاتانو^۳، ۲۰۲۰). در این شرایط زنان در تطبیق کارهای مزدی و نقش‌های درون خانه با مشکلات فراوانی مواجه‌اند که می‌تواند از یک‌سو باعث کاهش بهره‌وری شغلی شود، و از سوی دیگر تعاملات فردی خانوادگی و اجتماعی و تصمیمات و نیات باروری آن‌ها را دستخوش تغییرات نماید.

به همین دلیل ایجاد تعادل بین مسئولیت‌های کاری با تعهدات زندگی خانوادگی در سال‌های اخیر مورد توجه بسیاری از جوامع قرار گرفته است. همواره در ادبیات متعددی از دورکاری^۴ به‌عنوان گزینه راه‌حل تعارض «کار-خانواده» نام‌برده می‌شود و انتظار می‌رود با انعطاف‌پذیری زمانی و مکانی کار، تعارض کار خانواده و چالش‌ها و مسائل ناشی از آن کاهش یابد. دورکاری در دوران همه‌گیری بیماری کرونا در بسیاری از مناطق جهان گسترش یافت. در واقع سرعت انتشار، شیوه انتقال و ویروس کووید ۱۹ و تعداد و میزان کشته‌های آن به‌گونه‌ای بود که در بسیاری از جوامع تأثیرات عظیم اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و بهداشتی داشته و بر خدمات بهداشتی، آموزشی، هنجارهای اجتماعی و زندگی زنان تأثیر زیادی گذاشت (گالاسو^۵، ۲۰۲۰). این همه‌گیری باعث شد که بخش‌های مختلف شغلی دفاتر خود را از راه دور اداره کنند و بسیاری از کارهای اداری از خانه انجام شود (کاوشیک و گولریا^۶، ۲۰۲۰).

دورکاری اگر چه در دوران همه‌گیری کرونا گسترش یافت، لیکن سابقه دورکاری در جهان به دهه ۱۹۷۰ میلادی برمی‌گردد. صاحب‌نظران و پژوهشگران مختلفی از جمله نیلز^۷ که از او به‌عنوان پدرخوانده دورکاری نام می‌برند، تافلر^۸ (۱۹۸۰) که دیدگاه کلبه الکترونیکی را ارائه داده

1. Power

2. International Labor Organisation (ILO)

3. Pozzan & Cattaneo

4. Remote work

5. Galasso

6. Kaushik & Guleria

7. Niles

8. Toffler

و کینزمن^۱ که کتاب دورکاران را در سال ۱۹۸۷ تألیف کرده است به پیش‌بینی و معرفی کار انعطاف‌پذیر پرداخته‌اند (سهرابی، ۱۳۸۲: ۱۴-۱۲). دورکاری روش سازمان‌دهی و انجام کار با استفاده از فناوری اطلاعات بوده و به کارکنان اجازه می‌دهد وظایف خود را خارج از محل کار انجام دهند. در واقع، دورکاری شکلی از تغییر رویه در انجام کارها است که به بهبود شرایط کاری برای کارمندان و کارفرمایان کمک می‌کند. این نوع از کار مجازی، در عصر الکترونیک با هدف نیل به برنامه‌ریزی منعطف‌تر و با پتانسیل بهبود تعادل میان کار و خانواده مطرح شده است (شجاع نوری و همکاران، ۱۳۹۳). هدف اصلی رواج این نوع کار، کاهش هزینه‌ها مخصوصاً هزینه فضای فیزیکی مانند اجاره، مساحت، برق و غیره بود. هدف بعدی را می‌توان بهبود زندگی کارکنان نامید. اموری مانند تعادل در حوزه کاری و زندگی شخصی، کاهش زمان رفت‌وآمد و ترافیک، توانایی اجرای هم‌زمان چند کار مانند نگهداری از فرزند یا سالمند بدون نیاز به مرخصی حین کار و کاهش آلودگی هوا از این دست دلایل بودند.

امروزه تأثیرات دورکاری ناشی از کرونا به‌عنوان مسئله جدید پژوهشی مطرح است. بسیاری از محققان بیان کرده‌اند که کووید ۱۹ به دلیل افزایش بار مراقبتی (دل بوکا و همکاران^۲ ۲۰۲۰) و بار مسئولیت‌های خانواده تأثیر منفی قابل‌توجهی بر زنان شاغل داشته است (آلون و همکاران^۳، ۲۰۲۰؛ دل بوکا و همکاران، ۲۰۲۰؛ هایت و مک‌دونالد^۴، ۲۰۲۰؛ کاوشیک و گولریا، ۲۰۲۰ و اودین^۵، ۲۰۲۱). طی سه سال اخیر پس از شیوع کرونا برخی از مطالعات روی تأثیر دورکاری ناشی از کووید ۱۹ بر تعادل کار خانواده متمرکز شده است (دل بوکا و همکاران، ۲۰۲۰ و الفران^۶، ۲۰۲۱).

در ایران نیز آیین‌نامه دورکاری باهدف افزایش بهره‌وری، انعطاف کاری و کاهش حجم رفت‌وآمد کارمندان دولت و اثرات جانبی آن در تاریخ ۱۳۸۹/۴/۷ به تصویب هیئت وزیران رسید (معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری، ۱۳۸۹). گرچه این مصوبه در سال ۱۳۹۲ لغو گردید، لیکن با گسترش بیماری کرونا و تصمیم‌های ستاد ملی مدیریت بیماری کرونا

1. Kinsman

2. Del Boca et al

3. Alon

4. Hite & McDonald

5. Ud Din et al

6. Alfarran et al

مجدداً این مصوبه با کمی تغییرات احیا و اجرا شد. به‌راحتی می‌توان فرض کرد که در شرایط جدید یعنی دورکاری دوران کرونا، زنان بیشترین کار غیرمزدی مورد نیاز را به عهده داشته باشند، زیرا هنجارهای اجتماعی و فرهنگی زنان را مسئول کار خانگی و مراقبت از کودکان معرفی می‌کند. از سوی دیگر بازار کار مشاغل با دستمزد کمتر و بی‌ثباتی بیشتر برای زنان طراحی شده است (لوئیس^۱، ۲۰۲۰). لذا امکان دورکاری در بسیاری از مشاغل برای زنان بیشتر از مردان فراهم است. این مقاله تجربیات و دیدگاه‌های فردی مادران شاغل در مورد دورکاری و تعادل کار و خانواده در دوران همه‌گیری کووید ۱۹ را واکاوی نموده است. یکی از جنبه‌های اهمیت پرداختن به موضوع دورکاری و تعادل کار-خانواده این است که ایران از جمله کشورهایی است که باروری زیر سطح جانشینی را تجربه می‌کند. در حال حاضر باروری زیر سطح جانشینی یک موضوع مهم گفتمان‌های عمومی، انگیزه‌ای برای توسعه و تغییر سیاست‌های جمعیتی و یکی از محورهای اساسی نظام برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری است. همچنین دغدغه بسیاری از سیاست‌گذاران و صاحب‌نظران جمعیتی جلوگیری از استمرار کاهش باروری و ارتقای آن به بالاتر از سطح جانشینی است. علاوه بر آن با توجه به افزایش تمایل زنان به دستیابی به فرصت‌های شغلی، و فراهم بودن امکان استفاده از فناوری در حوزه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی، واکاوی ابعاد مختلف طرح دورکاری به منزله راهکاری حمایتی و با پتانسیل ارتقای کیفیت زندگی و خشنودی از کار و زندگی اهمیت دارد.

با توجه به اهمیت تأثیر تعادل کار-خانواده بر کیفیت زندگی و همچنین تصمیمات باروری، در شرایط جمعیتی و باروری پایین حاکم بر کشور، دورکاری به‌عنوان یکی از گزینه‌های کاهش تعارض بین کار و خانواده در ایران تحقیقات اندکی به تأثیر دورکاری بر تعادل کار - خانواده زنان شاغل متمرکز شده است (شجاع نوری و همکاران، ۱۳۹۴). وجه تمایز این مطالعه با سایر مطالعات در این است که این تحقیق دورکاری را در شرایطی مورد مطالعه قرار داد که به دلیل کرونا این شیوه کاری در بسیاری از مشاغل دولتی و خصوصی اجرا شد و عمومیت آن در سطح کشور لزوم مطالعه و ارزیابی آن به شیوه‌های مختلف را می‌طلبد. این مطالعه ارتباط دورکاری با تعادل کار-خانواده را موردتوجه قرار داده است و دو سؤال اصلی پژوهش عبارت است از این‌که آیا اجرای دورکاری در دوران همه‌گیری کرونا، به تعادل در زندگی کاری و شخصی مادران شاغل کمک

^۱. Lewis

کرده است؟ زنان شاغل در دوران دورکاری با چه چالش‌های شغلی و خانوادگی مواجه بوده‌اند؟ میدان تحقیق شهرداری شهر تهران است. این مطالعه به توسعه ادبیات مربوط به تعادل بین کار و خانواده در دوران همه‌گیری کووید ۱۹ کمک می‌کند. همچنین، شناخت ارتباط این شیوه کاری با تعادل کار خانواده، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان را قادر خواهد ساخت تا زمینه توسعه به‌کارگیری این روش را در شرایط مشابه همه‌گیری و حتی شرایط معمولی را بررسی کرده و متناسب با آن سیاست‌گذاری و اقدام نمایند. در نهایت، چندین توصیه و دستورالعمل عملی برای سیاست‌گذاری و همچنین تحقیقات آتی ارائه می‌دهد.

پیشینه تجربی

آلون و همکاران (۲۰۲۰) مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر کووید ۱۹ بر برابری جنسیتی» انجام دادند و ضمن بررسی اثرات منفی، مانند رکود اقتصادی ناشی از کرونا به این نتیجه رسیدند که این بحران می‌تواند بر برابری جنسیتی اثر مثبتی داشته باشد. به‌گونه‌ای که اقدامات در حوزه فاصله اجتماعی، تعطیلی مدارس و مهدکودک‌ها، مراکز مراقبت کودکان و... درعین حال که باعث شده است تا زنان شاغل نسبت به مراقبت فرزندان خود با مشکل روبه‌رو شوند؛ اما به تقسیم کار و همکاری بیشتر در میان خانواده (زن/ مرد) منجر شده است. در این رابطه همکاری مردان در خانه بیشتر شده است. همچنین، بحران کرونا موجب تغییر سرعت هنجارها و انتظارات اجتماعی می‌شود. در نهایت، پیش‌بینی می‌شود که برنامه‌های کاری، انعطاف‌پذیری بیشتری پیدا کند و کارفرمایان گزینه دورکاری را در نظر بگیرند.

الفران (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر الگوهای کار از راه دور ناشی از کووید ۱۹ بر تعادل کار-خانواده زنان و نگرش به نقش جنسیتی در بین زنان کارگر متأهل عربستان سعودی» انجام داده است. بر اساس نتایج این مطالعه، دورکاری ناشی از کرونا، زنان شاغل متأهل سعودی را مجبور کرد تا بار بیشتری از خانواده و خواسته‌های خانواده را مدیریت کنند تا از نقش جنسیتی سنتی خود پیروی کنند. با این حال آنها کمک‌های خانگی و/یا انعطاف‌پذیری کار از راه دور را به‌عنوان راه حل اصلی برای ایجاد تعادل بین زندگی شخصی و حرفه‌ای خود در نظر می‌گیرند. این محقق نتیجه گرفت که دورکاری، نگرش‌های نقش جنسیتی را تغییر نداده و زنان سعودی

مطابق نقش زنانه خود رفتار می‌کنند و مردان سعودی در رابطه با نقش‌های داخلی یا کمک اندکی می‌کنند یا هیچ‌گونه همکاری ندارند.

اودین (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با عنوان «شناسایی چالش‌های زنان در تعادل کار خانواده در دوران کرونا در بنگلادش» انجام داده است. بر اساس نتایج این مطالعه، انعطاف‌پذیری، حمایت خانواده و همسر و حمایت سازمانی از نیروهای محرک اصلی برای ایجاد تعادل بین کار-خانواده زنان در طول کووید-۱۹ هستند. کمبود زمان در دسترس، هنجارهای اجتماعی-فرهنگی و خانوادگی و کلیشه‌های جنسیتی چالش‌های کلیدی زنان در یک بافت اجتماعی مردسالار مسلمان هستند. مدیریت مؤثر زمان، مدیریت استرس، راضی نگه‌داشتن همسران و اعضای خانواده، مدیریت پایدار زندگی حرفه‌ای و شخصی و فهرست کردن اولویت‌ها از جمله تکنیک‌های مفیدی هستند که زنان برای ترکیب تعهدات کار و خانواده به کار می‌برند.

لونسکا و همکاران^۱ (۲۰۲۱) مطالعه‌ای با عنوان «تعادل کار و خانواده جمعیت شاغل در شرایط اپیدمی کووید ۱۹ در لتونی» انجام دادند. بر اساس یافته‌های این تحقیق همه گروه‌های کارمندان مشکلات تعادل کار و خانواده را در طول وضعیت کووید ۱۹ تجربه کردند. زنان در گروه سنی ۱۸ تا ۴۴ سال و پاسخ‌دهندگان دارای فرزندان خردسال در خانواده با مشکلات تعادل کار و خانواده زیادی مواجه بودند. به نظر این محققان در ابتدا، انتظارات خاصی در مورد امکان کار از خانه به‌عنوان یک عامل مثبت در ارتقای تعادل بین کار و خانواده وجود داشت. با این حال، گذشت زمان، اثرات منفی را نیز آشکار کرد. زیرا کارکنان تنها یک تماس یا پیام با کارفرما فاصله داشتند و این وضعیت در زمان اوقات فراغت با خانواده اغلب استرس زیادی ایجاد می‌کرد. از نظر این محققان از آن‌جا که بسیاری از سازمان‌ها و افراد برای این تغییر ناگهانی آماده نبودند، اشتباهات زیادی مرتکب شدند که موضوع تعادل بین کار و خانواده را بیشتر مطرح کرد.

دپالو^۲ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «تأثیر دورکاری دوران اپیدمی کرونا بر تعادل کار خانواده در بین خانوارهای ایتالیایی» انجام داده است. نتایج این مطالعه نشان داد خانوارهای دورکار نسبت به خانوارهای غیردورکار عملکرد بهتری در بازار کار داشتند، نیاز مالی کمتری احساس می‌کردند. در مقابل، بار وظایف خانگی کمتر متعادل بود. از نظر دپالو در ایتالیا، دورکاری به دلیل امکان

1. Lonska

2. Depalo

حفظ شغل و قدرت خرید، مزایای فردی را به همراه داشته است. یک جنبه مهم دورکاری مربوط به نابرابری درون خانوارها بود. به نحوی که این نابرابری در خانوارهای دورکار نسبت به خانوارهای غیر دورکار افزایش یافته است.

دل بوکا و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای با عنوان «کار زنان و مردان، کار خانگی و مراقبت از کودک، قبل و دوران کووید ۱۹»، اثرات ترتیبات کاری در مورد کارهای خانه، مراقبت از کودک و تحصیل در خانه را در بین زوجین ایتالیایی بررسی کرده‌اند. آنها دریافتند که در طی دوران دورکاری نابرابری در خانوارها افزایش یافته و زنان بار کارهای اضافی خانه را به دوش می‌کشند. کارهای خانه و مراقبت از فرزندان به دلیل کووید ۱۹ بیشتر به عهده زنان است، درحالی که مراقبت از کودکان و تحصیل در خانه به‌طور مساوی بین زوجین تقسیم می‌شود. در واقع کارهای مربوط به فرزندان برای مردان نسبت به کارهای خانه لذت‌بخش‌تر است. از نظر این محققان، تغییرات در میزان کارهای انجام شده توسط زنان در خانه در شرایط کرونا به ترتیبات کاری همسران آنها بستگی نداشته است. به‌استثنای کسانی که دورکار نیستند، در شرایط کرونا همه زنان مورد بررسی نسبت به قبل، زمان بیشتری را صرف کارهای خانه می‌کنند. در مقابل، میزان زمانی که مردان به کارهای خانه اختصاص می‌دهند به ترتیبات کاری شریک زندگی‌شان بستگی دارد؛ مردانی که همسرشان دورکار نیستند، زمان بیشتری را نسبت به قبل صرف کارهای خانه می‌کنند. به‌طور کلی درصد بیشتری از زنان و مردان در صورت ادامه کار در خارج از خانه، زمان کمتری را با فرزندان خود می‌گذرانند. در نهایت، تجزیه و تحلیل رضایت از تعادل بین کار و خانواده نشان می‌دهد که ایجاد تعادل بین کار و خانواده در طول کووید ۱۹ برای زنان شاغل با کودکان ۰ تا ۵ ساله نسبت به سایر زنان دشوارتر است. همچنین دستیابی به تعادل بین کار و خانواده برای افرادی که همسران‌شان در شرایط کرونا دورکار نبود، دشوارتر است.

سویلا و اسمیت^۱ (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای با عنوان «تقسیم کار جنسیتی مراقبت از فرزند بعد از کووید ۱۹» نشان دادند تفاوت بین سهم مراقبت از کودکان توسط زنان و مردان پس از کووید ۱۹ کمتر از دوره قبل از کووید ۱۹ است و تخصیص زمان برای مراقبت از کودکان در خانواده‌هایی که مردان دورکار هستند و یا شغل خود را از دست داده‌اند بین زن و مرد برابر است.

^۱. Sevilla & Smith

شیرمحمدی و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای با عنوان «تعادل کار و خانواده از راه دور: درس‌های آموخته شده از همه‌گیری کووید-۱۹»، ۴۰ مطالعه انجام شده درباره تعادل بین کار و خانواده در حین کار در خانه در طول همه‌گیری را تجزیه و تحلیل کرده و چهار مضمون (۱) زمان انعطاف‌پذیر در مقابل شدت کار، (۲) مکان انعطاف‌پذیر در مقابل محدودیت فضا، (۳) ترتیبات کاری از نظر فنی امکان‌پذیر در مقابل تنش فنی و انزوا و (۴) ترتیبات کار دوستدار خانواده در مقابل شدت نقش‌های خانگی و مراقبتی استخراج نمود که نشان‌دهنده ناهماهنگی بین انتظارات مطلوب و واقعیت‌های نامطلوب دورکاری است.

جزنی (۱۳۸۸) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی مسائل و راهکارهای ایجاد اشتغال با تأکید بر دو محور کار از راه دور و کار در منزل» به بررسی مسائل و راهکارهای ایجاد اشتغال با تأکید بر دو محور کار از راه دور و کار در منزل پرداخته است و به این نتیجه رسید دورکاری موجب توسعه فردی و مهارت‌ها و بهبود عملکرد کاری می‌شود. همچنین دورکاری بر ارتقا کیفیت زندگی، سلامت جسمانی، آرامش اعصاب و کاهش درگیری‌های خانوادگی تأثیر مثبت دارد.

شجاع نوری و همکاران (۱۳۹۴) مطالعه‌ای با عنوان «تحلیل اثرات دورکاری زنان شاغل و متأهل بر تعادل کار-خانواده» انجام داده‌اند. آنها از رویکرد کیفی و شیوه نظام‌مند و مصاحبه عمیق نیمه‌ساخت‌یافته برای جمع آوری داده‌ها استفاده کردند. نتایج نشان داد دورکاری موجب کاهش تعارض کار و خانواده و بهبود تعادل میان زندگی کاری و خانوادگی زنان شاغل می‌شود. همچنین یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که زنان شاغل به پذیرش دورکاری تمایل دارند، اما مدیران، حامی دورکاری نیستند. شرکت‌کنندگان ضمن اشاره به اثرات مثبت دورکاری بر تحکیم خانواده و پررنگ شدن نقش مادری و همسری، تأثیر دورکاری را بر ایجاد تعادل کار و خانواده در زنان شاغل مثبت ارزیابی کرده‌اند. از نگاه آن‌ها ساعات کاری مناسب، شناور و منعطف باعث افزایش بهره‌وری فعالیت‌های شغلی و در نتیجه بهره‌مندی سازمان از نیروی کاری باثبات‌تر و باانگیزه‌تر و افزایش توجه به خانواده خواهد شد و اجرای آن بهایی است که برای سلامت خانواده و جامعه پرداخت می‌شود.

میرحسینی (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای با عنوان «مطالعه کیفی مسائل و چالش‌های زندگی زنان در همه‌گیری کووید» به بررسی مسائل و چالش‌های زندگی زنان ساکن شهر تهران در دوران همه‌گیری بیماری کووید ۱۹ پرداخته است. در این مطالعه در کنار انواعی از چالش‌های خانوادگی،

بهداشتی و اجتماعی، چالش‌های شغلی و امور خانه‌داری نیز مطرح شده است. نتایج نشان داد دو مقوله بازگشت به امور سنتی خانه‌داری و انتقال مسئولیت‌های شغلی به خانه ناشی از محدودیت‌های دوران کرونا در زنان تشدید شده است.

مکی زاده و همکاران (۱۴۰۰) مطالعه‌ای با عنوان «تجربه زیسته دورکاری کارکنان در دوران همه‌گیری کووید ۱۹» انجام داده‌اند. نتایج نشان داد این تجربه را در چهار دسته اصلی عوامل فردی، عوامل خانوادگی و عوامل سازمانی می‌توان دسته‌بندی کرد. سطح فردی شامل آسیب‌های جسمی و روانی، تغییرات روانی و اجتماعی و یادگیری و رشد فردی؛ سطح خانواده شامل فرصت بهبود روابط خانوادگی، چالش‌های خانوادگی و تاب‌آوری مالی و سطح سازمانی شامل زیرساخت دورکاری، ادراکات شغلی، مدیریت دورکاری و نگرش/ضرورت‌های کاری جدید است.

مرور ادبیات فوق حاکی از این است که در مطالعات داخلی تعادل کار و خانواده در دوران کووید ۱۹ به‌عنوان کار پژوهشی کمتر موردنظر قرار گرفته است و بیشتر به اثرات اقتصادی یا روان‌شناختی کرونا و یا کیفیت زندگی و سلامت زنان (آزموده، ۱۳۹۹؛ شهیاد و همکاران، ۱۳۹۹) عملکرد سازمانی (صفوی همایی، ۱۴۰۱) پرداخته شده است. البته ناگفته نماند در برخی مطالعات از جمله میرحسینی (۱۳۹۹) و مکی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) به‌صورت محدود به چالش‌های شغلی و خانه‌داری زنان اشاره شده است، لذا در راستای مطالعات فوق، مطالعه حاضر تلاش نموده تا خلأ مطالعاتی در این حوزه را تا حدودی پوشش دهد و ادبیات این حوزه را توسعه بخشد.

چارچوب نظری

یکی از نظریاتی که در تحلیل تعادل کار خانواده می‌تواند مفید باشد، تحلیل نهادی است. به نظر اسکات^۱ (۲۰۱۴)، نظریه نهادی به ساختار اجتماعی مربوط می‌شود که قوانین، هنجارها و روال‌هایی را به‌عنوان دستورالعمل‌هایی برای باورها و رفتارهای اجتماعی تعیین می‌کند. فرهنگ، هنجارهای اجتماعی و نقش‌های جنسیتی در یک جامعه به‌عنوان عوامل نهادی در نظر گرفته می‌شوند (برانایسا و همکاران^۲، ۲۰۱۴ و پروبرت^۳، ۲۰۰۵). نظریه نهادی می‌تواند عوامل اجتماعی

1. Scott

2. Branisa et al

3. Probert

مرتبط با کلیشه‌ها و نقش‌های جنسیتی را که بر زنان شاغل تأثیر می‌گذارد، توضیح دهد (اودین و همکاران، ۲۰۲۰). کلیشه‌های جنسیتی اسناد و انتظارات هنجاری اعضای گروه است که بر زنان شاغل تأثیر منفی می‌گذارد (هیلمن^۱، ۲۰۱۲). در سطح جهانی، پیشرفت زنان در نیروی کار تابع کلیشه‌های جنسیتی و نقش آنها در جامعه است (شاین^۲، ۲۰۰۷). در واقع، کلیشه‌سازی جنسیتی مانع اصلی و برجسته‌ای است که زنان شاغل با آن روبرو هستند (پاور^۳، ۲۰۲۰ و شاین، ۲۰۰۷)، و این کلیشه‌ها بر پیشرفت شغلی آنها تأثیر می‌گذارد (هیلمن، ۲۰۱۲). معمولاً زنان در زندگی حرفه‌ای خود با وقفه‌های شغلی مواجه می‌شوند که این وقفه‌ها نیز عمدتاً با کلیشه‌های جنسیتی در رابطه هستند (الفران و همکاران، ۲۰۱۸ و شاین، ۲۰۰۷). از جمله عواملی که باعث ایجاد وقفه شغلی زنان شاغل می‌شود، تغییر در وضعیت تأهل، ورود به مرحله مادری، مراقبت از کودک و سایر عوامل سازمانی است (اودین و همکاران، ۲۰۲۰).

در رویکرد کارکردگرایان تقسیم کار جنسیتی در خانواده و نابرابری جنسیتی ناشی از آن، نه تنها امری اجتناب‌ناپذیر است، بلکه ضرورت کارکردی هم دارد. از این رو، زنان و مردان در خانواده، نقش‌های مکمل، اما متفاوتی را برعهده دارند. نقش‌های متفاوتی که موجب می‌شود تا زنان عهده‌دار وظایف درون خانه شده و نقش‌های مراقبتی را برعهده بگیرند. درحالی که مسئولیت نان‌آوری خانواده به مردان سپرده شده است. برخی اندیشمندان این حوزه معتقدند اگرچه به ظاهر این نوع تقسیم کار جنسیتی مربوط به دوران پیشاصنعتی است، با این حال این نقش‌ها همچنان در جوامع مدرن و به صورت تفکیک شده بین زنان و مردان وجود دارد (لئون گوررو^۴، ۱۳۹۸: ۲۲۳). بر اساس رویکرد کارکردگرایانه خانه به مثابه حوزه خصوصی، قلمرو زنانه محسوب شده و تمام امور و نقش‌های مربوط به آن توسط زنان اجرا می‌شود. طبق این رویکرد به نظر می‌رسد، در شرایط جدید و همه‌گیری کرونا و قرنطینه و تحت تأثیر تقسیم کار جنسیتی به نوعی مسئولیت‌ها و وظایف زنان در قلمرو خانه افزایش یافته است که این مسئله چالش‌ها و مسائل مختلفی را در زندگی روزمره زنان به وجود خواهد آورد.

1. Heilman

2. Schein

3. Power

4. Leon-Guerrero

گلدشایدرا^۱ (۲۰۱۴ و ۲۰۰۰) در رابطه با تغییرات نقش‌های جنسیتی، انقلاب جنسیتی را مطرح می‌کند. از نظر وی انقلاب جنسیتی دو قسمت کاملاً مجزا دارد. حرکت زنان به سمت برابری جنسیتی با ورود زنان به بخش عمومی آغاز می‌شود؛ بنابراین در مرحله اول برابری جنسیتی در سطح عمومی، به‌ویژه بازار کار و آموزش افزایش می‌یابد. اما در سطح خانواده تغییرات کند است در این شرایط، خانواده‌ها تحت فشار هستند به‌گونه‌ای که زنان در کارهای بیرون از خانه سهم هستند، اما مردان در کارهای درون خانه بسیار کم سهم هستند؛ لذا زنان در کنار نقش‌های بیرون نقش‌های درون خانواده را نیز عهده‌دار هستند. در این مرحله زنان در ترکیب کار و خانواده با چالش‌های زیادی مواجه هستند. در دومین مرحله انقلاب جنسی، خانواده‌ها تقویت می‌شوند، به‌صورتی که مردان به‌طور مستقیم در کارهای غیرمزدی خانواده مشارکت می‌کنند. این نظریه مردان و زنان را به دو شیوه متفاوت در نظر می‌گیرد در مرحله اول انقلاب جنسیتی، تمرکز بر زنان و مشارکت‌شان در کارهای بیرون از خانه است. دومین مرحله، اساساً بر مردان و مشارکت‌شان در امور خانه تمرکز دارد (لاپگارد و همکاران^۲، ۲۰۱۵). با حرکت از مرحله اول به مرحله دوم انقلاب جنسیتی، بی‌ثباتی‌های زندگی زناشویی کاهش می‌یابد، ترکیب کار خانواده برای زنان تسهیل می‌شود و از تصمیمات خانواده از جمله فرزندآوری نیز حمایت بیشتری می‌شود. در جوامعی که نقش‌های جنسیتی سنتی عمومیت دارند، به دلیل نقش‌های جنسیتی سنتی و انتظارات اجتماعی، زنان همچنان مسئول بار کارهای خانه و مراقبت از کودکان هستند (دل بوکا و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین، دور از ذهن نیست که زنان شاغل در حفظ تعادل بین مسئولیت‌های کار و خانواده با مشکلاتی مواجه باشند (کاوشیک و گولریا، ۲۰۲۰ و پروبرت، ۲۰۰۵).

یکی دیگر از نظریه‌های مربوط به موضوع تعادل کار- خانواده که تحقیقات اخیر زیادی در چارچوب آن انجام شده است، نظریه مرز کار- خانواده^۳ است (کلارک^۴، ۲۰۰۰). بر اساس این نظریه ارتباط بین نظام کار و خانواده عاطفی نیست، بلکه انسانی است. افراد مرزنشینی هستند که روزانه بین دو محیط (محیط کار و محیط خانواده) رفت‌وآمد دارند. افراد این محیط‌ها را شکل می‌دهند، مرزهای بین آن‌ها را قالب‌بندی می‌کنند و رابطه بین مرزنشینان با آن محیط و اعضایش

1. Goldscheider

2. Lappegård et al

3. Work-Family Border

4. Clark

را مشخص می‌کند. اگر چه افراد محیط خود را شکل می‌دهند، اما به نوبه خود توسط آن‌ها شکل می‌گیرند. همین تناقض تعیین شده توسط محیط‌های کار و خانه است که تعادل کار خانواده را به یکی از مفاهیم چالش‌برانگیز در مطالعه کار و خانواده تبدیل می‌کند. نظریه مرز کار- خانواده تلاشی برای توضیح این تعامل پیچیده بین مرزنشینان و زندگی شغلی و خانوادگی آن‌ها است تا زمانی که تعارض رخ خواهد داد را پیش‌بینی کند و چارچوبی برای رسیدن به تعادل ارائه کند. این نظریه نشان می‌دهد چگونه ادغام و تقسیم‌بندی حوزه، مدیریت و ایجاد مرز، مشارکت مرزبانان و ارتباط بین مرزنشینان و سایر افراد در محل کار و خانه بر تعادل خانواده - کار تأثیر می‌گذارد.

طبق این نظریه، مرز جایی است که رفتارهای مرتبط با یک حوزه شروع یا تمام می‌شود. مرزها سه نوع فیزیکی، زمانی و روانی هستند. مرز فیزیکی نظیر دیوارهای خانه و دیوارهای محیط کار که مکان مربوط به هر حوزه را مشخص می‌کند، مرز زمانی ساعت‌های کاری اختصاص داده به هر کدام است و زمان را بین مسئولیت‌های کاری و مسئولیت‌های خانگی تقسیم می‌کند، مرزهای روانی قوانینی هستند که به وسیله افراد ایجاد می‌شوند که مشخص می‌کند چه الگوهای فکری، رفتاری و احساساتی برای هر حوزه مناسب است و یا مناسب نیست. مرزها به وسیله نفوذپذیری^۱، انعطاف‌پذیری^۲ و آمیختگی^۳ مشخص می‌شوند.

منطقه مرزی زمانی خطرناک می‌شود که حوزه‌ها خیلی اختلاف دارند. تحت این شرایط منطقه مرزی مکانی است که مرزبانان به‌طور ناخوشایندی تقاضاهای متناقضی دارند و تعارض ایجاد می‌کنند. آن‌ها مکان‌هایی هستند که افراد به راحتی در مورد هویت و هدف خود به‌نوعی اسکیزوفرنی دچار می‌شوند. اما هنگامی که حوزه‌ها مشابه هستند، آمیختگی می‌تواند منجر به ادغام و احساس کامل‌بودن شود. ترکیب نفوذپذیری، انعطاف‌پذیری و آمیختگی قدرت مرز را تعیین می‌کند. مرزهایی که خیلی نفوذناپذیر و انعطاف‌ناپذیر هستند و اجازه آمیختگی نمی‌دهند بسیار قوی هستند. مرزهایی که نفوذپذیر، انعطاف‌پذیر و به راحتی آمیخته می‌شوند، ضعیف هستند (کلارک، ۲۰۰۰).

1. Permeability

2. Flexibility

3. Blending

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به این‌که هدف اصلی تحقیق، شناخت درک زنان شاغل در شهرداری (اعم از کارکنان شاغل در مناطق و یا ستاد) از ارتباط دورکاری با تعادل میان نقش‌های شغلی و خانوادگی است، لذا درک لایه‌های عمیق معنایی تجارب زیسته افراد درباره یک مفهوم یا پدیده اهمیت دارد؛ بنابراین رویکرد این پژوهش کیفی است که یک رویکرد طبیعت‌گرایانه است و روش تحقیق پدیدارشناسی است. هدف اولیه پدیدارشناسی مطالعه مستقیم پدیدار و ذات یا جوهره پدیده‌ها است، این روش بر تجربه آگاهانه و بدون پیش‌فرض زندگی روزمره شرکت‌کنندگان متمرکز است (محمدپور، ۱۳۹۳: ۱۴۳)؛ لذا تلاش شده تا جهان اجتماعی آن‌طور که هست، تشریح شود. افراد نمونه بر اساس سه ملاک مهم شاغل بودن در مناطق ۲۲ گانه شهرداری و یا ادارات تابعه شهرداری تهران، متأهل بودن و سن فرزندان (زیر ۱۲ سال) انتخاب شدند. تحقیقات گاتل^۱ (۲۰۰۷) و گاتل و کوپر^۲ (۲۰۰۸) نشان می‌دهد که مدیریت زندگی خانوادگی و کاری برای زنان دارای فرزند خردسال در مقایسه با پدران یا زنان بی‌فرزند پیچیده‌تر است. همچنین سن فرزندان نیز هنگام مطالعه تعادل کاری و زندگی خانوادگی مهم است، زیرا کودکان خردسال (زیر ۱۲ سال)، خواسته‌ها و چالش‌های متفاوتی را برای والدین نسبت به فرزندان بزرگ‌تر ایجاد می‌کنند (گاتل، ۲۰۰۷ و گاتل و کوپر ۲۰۰۸)؛ لذا در این مطالعه تلاش شد تا تجربه زیسته زنان شاغل دارای فرزند زیر ۱۲ سال شناسایی شود.

افراد مورد مطالعه شامل ۲۷ زن دارای فرزند زیر ۱۲ سال شاغل در شهرداری شهر تهران بود. مشارکت‌کنندگان به شیوه نمونه‌گیری هدفمند و با حداکثر تنوع^۳ به لحاظ سن زنان، سمت شغلی، سن آخرین فرزند، تعداد فرزندان، نوع قرارداد و وضعیت خانوادگی انتخاب و بر اساس سطح اشباع نظری تعیین شدند. لذا دو مورد از مشارکت‌کنندگان در مطالعه در سمت مسئول دفتری هستند و چند مورد دارای فرزند شیرخوار هستند که به‌تازگی از مرخصی زایمان برگشته‌اند. یکی از این افراد فرزند دیگری در مقطع دبستان نیز دارد و پس از برگشت از مرخصی پست خود را از دست داده است. یکی از مدیران فردی دارای یک فرزند ۷ ساله است و دقیقاً زمانی که قصد

1. Gatrell

2. Gatrell & Cooper

3. Variation Sampling Maximum

آوردن فرزند دوم را داشته است، پیشنهاد پست مدیریتی به وی داده شده است، لذا فرزندآوری خود را به زمان دیگری که شرایط کار مناسب و از حجم کارها کاسته شود، موکول کرده است. دو تن از افراد دارای فرزند دوقلو بودند، فرد دیگری دارای فرزندان با بیماری اوتیسم و بیش‌فعالی بودند. یکی از افراد نمونه، زنی بدسرپرست با همسری معتاد بود. چند مورد از افراد نمونه به دلیل مشکلات در برقراری تعادل مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی از پذیرش پست اجتناب کردند. علاوه بر آنها، مصاحبه‌ها برحسب سن زنان و فرزندان متفاوت بود. بدین ترتیب نمونه دارای تنوع زیادی از شرکت‌کنندگان با شرایط شغلی و خانوادگی متفاوت است که توانست اطلاعات قابل توجهی را فراهم کند. مصاحبه در ماه‌های بهمن ۱۳۹۹ تا اردیبهشت ۱۴۰۰ به طول انجامید. با توجه به دورکاری مادران شاغل به‌ویژه افراد دارای فرزند زیر شش سال، مصاحبه‌ها پس از شناسایی افراد توسط واحد منابع انسانی و هماهنگی با مادران شاغل در محلی که به این کار اختصاص می‌یافت انجام شد.

مصاحبه‌ها به‌طور متوسط ۴۵ دقیقه طول کشید و با طرح سؤالات محوری به شرکت‌کنندگان سعی شد تا تجربیات خود را توصیف کنند. همچنین از طریق گفت‌وگوهای عمیق تلاش شد به دنیای شرکت‌کنندگان وارد شد و به تجربیات آنها دست یافت. علاوه بر این از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا یک روز کاری خود از زمانی که از خواب بیدار می‌شوند تا زمانی که در پایان روز برای استراحت به خواب می‌روند، شرح دهند. پس از آن محیط کار و خانه خود را توصیف کنند. در خلال این مباحث بر نوع کار، روابط افراد با دیگران، مسائل و مشکلات و چالش‌ها تمرکز شده است.

برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها، از تحلیل مضمون^۱ استفاده شد. مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها مطابق با نظر براون و کلارک^۲ (۲۰۰۶) به شرح زیر انجام شد: (۱) آشنایی با داده‌ها؛ (۲) ایجاد کدهای اولیه؛ (۳) جست‌وجوی تم‌ها؛ (۴) بازبینی تم‌ها؛ (۵) تعریف و نام‌گذاری و (۶) ارزیابی و نتیجه‌گیری. واحد تحلیل کل مصاحبه‌ها بود؛ لذا متن هر مصاحبه چند بار خوانده شد و از گزاره‌های اصلی، یادداشت‌برداری شد، سپس گزاره‌ها خوانده و کلمات کلیدی مشخص شد. در مواردی که نیاز به یادداشت‌برداری متن بیشتری بود، به متن مصاحبه مجدداً مراجعه می‌شد و به این ترتیب واحدهای

1. Thematic Analysis

2. Braun & Clarke

معنی به صورت جملات یا پاراگراف از بیانات و متون مصاحبه مشخص شد و کدهای اولیه از آنها استخراج گردید.

در مرحله بعد بر اساس تفاوت‌ها و تشابهات در کلمات کلیدی، مفاهیم انتخاب شدند. سپس مفاهیم در دسته‌بندی انتزاعی‌تر تحت عنوان خرده‌مضمون‌ها قرار گرفتند. جریان تجزیه و تحلیل با اضافه شدن هر مصاحبه تکرار و کدها و طبقات اصلاح شد. در نهایت بر اساس ارتباط بین خرده‌مضمون‌ها و با به‌کارگیری کدگذاری انتخابی، مضمون‌های اصلی انتخاب شدند. بدین ترتیب مفاهیم، خرده‌مضمون‌ها و مضمون‌های اصلی انتزاع شدند.

برای افزایش قابلیت اطمینان که عبارت است از کفایت روند تجزیه و تحلیل و تصمیم‌گیری، از یک نفر از صاحب‌نظران این حوزه استفاده شد. جهت تأمین اعتبارپذیری پژوهش از کسب اطلاعات دقیق موازی، تکنیک کنترل اعضا و خودبازبینی محقق در طی فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها استفاده شد. علاوه بر آن در این مطالعه به منظور تعیین اعتبار داده‌ها از روش‌های مشارکت کافی و تعامل نزدیک با مشارکت‌کنندگان، تنوع مشارکت‌کنندگان تحقیق از نظر سن، جنس، سابقه کار، تنوع بخش محل خدمت و رده‌های مختلف کاری، تلفیق داده‌ها و مرور و بازنگری مکرر داده‌ها استفاده شد. جدول ۱. ویژگی‌های جمعیتی و اجتماعی مشارکت‌کنندگان در پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیتی و اجتماعی مشارکت‌کنندگان در پژوهش

مدت دورکاری در هفته	نوع قرارداد	سابقه شغلی	سن همسر	سن آخرین فرزند	تعداد فرزندان	تخصیلات همسر	تخصیلات	طول مدت ازدواج	رتبه	رتبه
۳ روز	رسمی	۱۵	۳۸	۳	۱	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۱۱	۳۸	۱
۳ روز	خدمات اداری	۱۰	۳۷	۱/۴	۱	کارشناسی	کارشناسی ارشد	۲	۳۷	۲



روز ۳	رسمی	۱۴	۴۰	۲	۲	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۱۲	۳۸	۳
روز ۳	رسمی	۱۵	۴۰	۴	۱	دیپلم	کارشناسی	۱۰	۳۶	۴
روز ۳	رسمی	۱۸	۴۵	۸	۲	سوم راهنمایی	فوق دیپلم	۱۶	۴۰	۵
روز ۱	رسمی	۱۵	۴۲	۷	۱	کارشناسی ارشد	کارشناسی	۱۱	۳۶	۶
روز ۲	خدمات اداری	۱۰	۴۰	۷	۲	کارشناسی	کارشناسی ارشد	۱۵	۳۹	۷
روز ۱	قراردادی	۸	۴۰	۵	۲	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۱۲	۳۵	۸
روز ۳	قراردادی	۱۴	۴۳	۵	۱	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۱۲	۳۷	۹
روز ۲	رسمی	۲۰	۶۰	۹	۲	دیپلم	کارشناسی	۱۷	۴۳	۱۰
روز ۴	رسمی	۱۸	۴۰	۳/۵	۲	کارشناسی	کارشناسی	۱۵	۳۵	۱۱
روز ۱	رسمی	۱۶	۳۹	۹	۱	کارشناسی	کارشناسی ارشد	۱۴	۳۹	۱۲
روز ۲	رسمی	۱۸	۴۵	۸	۲	کارشناسی ارشد	کارشناسی	۱۵	۴۱	۱۳
روز ۳	خدمات اداری	۸	۳۴	۴	۱	کارشناسی	کارشناسی	۷	۳۴	۱۴
روز ۲	قراردادی	۹	۴۰	۶/۲	۱	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۱۰	۳۴	۱۵
روز ۳	قراردادی	۱۴	۳۷	۳ ماه	۱	کارشناسی ارشد	لیسانس	۸	۳۸	۱۶
روز ۲	رسمی	۱۶	۴۷	۱۰	۱	فوق دیپلم	کارشناسی ارشد	۱۱	۴۳	۱۷
روز ۳	قراردادی	۹	۴۰	۴	۱	دکتری	کارشناسی	۸	۳۳	۱۸
روز ۳	قراردادی	۱۰	۳۸	۳/۴	۱	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۵	۳۷	۱۹

۳ روز	رسمی	۱۲	۴۰	۱/۶	۲	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۱۲	۴۰	۲۰
۲ روز	رسمی	۱۵	۴۱	۱۱	۱	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۱۴	۴۰	۲۱
۲ روز	رسمی	۲۳	۴۴	۹	۲	کارشناسی	کارشناسی	۱۹	۴۳	۲۲
۲ روز	رسمی	۲۰	۴۵	۱۰	۳	دیپلم	کارشناسی	۲۰	۴۲	۲۳
۳ روز	قراردادی	۹	۴۰	۵	۱	کارشناسی ارشد	کارشناسی	۱۱	۳۶	۲۴
۳ روز	قراردادی	۸	۳۸	۳	۲	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۸	۳۵	۲۵
۳ روز	رسمی	۱۱	۴۴	۲/۳	۲	کارشناسی ارشد	کارشناسی ارشد	۱۶	۳۹	۲۶
۱ روز	رسمی	۲۰	۴۵	۶	۲	کارشناسی ارشد	کارشناسی	۱۸	۴۲	۲۷

منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌طور که ملاحظه می‌شود متوسط طول مدت ازدواج ۱۲ سال است، میانگین تعداد فرزندان ۱/۵۱ بود. متوسط سن کوچک‌ترین فرزند خانواده ۵/۷ است. به لحاظ وضعیت استخدامی، ۱۱ نفر از شرکت‌کنندگان قراردادی، ۳ نفر خدمات اداری و ۱۶ نفر رسمی بودند. به لحاظ سطح تحصیلات ۱۲ نفر کارشناسی، ۱۴ نفر کارشناسی ارشد و یک نفر فوق دیپلم بودند. متوسط سابقه کاری نیز ۱۳/۸ سال بود. همه شرکت‌کنندگان تجربه دورکاری داشتند. برخی از مادران دارای فرزند زیر شش سال حداکثر یک یا دو روز حضوری و مابقی ایام هفته به صورت دورکاری فعالیت داشتند. البته در بخش‌های شغلی و مناطق مختلف تفاوت‌هایی وجود داشت.

یافته‌های پژوهش

در این مطالعه بر اساس روش‌شناختی براون و کلارک (۲۰۰۶) پس از آشنایی با داده‌ها و ایجاد کدهای اولیه ۲۱۴ مفهوم استخراج شد. براین اساس ارتباط دورکاری دوران همه‌گیری کرونا با تعادل کار و خانواده در نه خرده‌مضمون و دو مضمون اصلی «شکاف بین انتظارات و واقعیت‌های

دورکاری» و «پتانسیل بهبود تعادل کار- خانواده در شرایط فراتر از دوران کرونا» قرار می‌گیرد که نشان می‌دهد در شرایط همه‌گیری کرونا به دلیل نبود زیرساخت‌ها و ملزومات دورکاری، دورکاری به‌عنوان گزینه تعادل کار- خانواده چالش‌برانگیز بوده است، به‌نحوی که بسته به ویژگی‌های فردی، خانوادگی و نوع شغل تقویت‌کننده تعادل کار خانواده و یا عدم تعادل کار خانواده بوده است. در ادامه با ارائه شواهد مختلف این یافته مورد تحلیل قرار می‌گیرد.

جدول ۲. مفاهیم، خرده‌مضمون‌ها و مضمون‌های اصلی مرتبط با ارتباط دورکاری با تعادل کار و خانواده

مضمون اصلی	خرده مضمون	مفاهیم
شکاف بین انتظارات و واقعیت‌های دورکاری	وجود نگرش قالبی در مورد کارمند ایده‌آل و دورکار	کاهش مزایا در دورکاری، ارسال کار زیاد در اوقات دورکاری، دورکاری امتیازی منفی، حجم زیاد کار در روزهای دورکاری، محدودشدن، تبعیض در ارزیابی‌ها، نبود تضمین حفظ شغل، ارزیابی کلیشه‌ای و قالبی قضاوت به کم‌کاری، امتیاز کمتر به کارکنان دورکار، کاهش اضافه‌کاری، تأکید بر زمان حضور بجای بازدهی کار، فرهنگ کاری رایج و تأکید بر تعاملات رودررو
	نبود ملزومات دورکاری	عدم امکان استفاده از دورکاری به دلیل نبود زیرساخت‌ها، عدم دسترسی به سامانه اداری، اینترنت و رایانه شخصی، هزینه‌های بالای اینترنت، زمان و مکان منعطف اما حجم کار بالا، حداقل آمادگی سیستم کاری و خانوادگی برای دورکاری، هزینه‌های شغلی، تغییرات مکرر رویه‌های کاری،
	نفوذپذیری مرزهای حوزه کار و خانواده	تماس تلفنی در ساعت‌ها و روزهای غیرمعارف، تعطیل تلقی کردن دورکاری از منظر اطرافیان، تداخل کار بیرون با کار خانه،
	کلیشه‌های جنسیتی	دورکاری کمتر مردان، مسئولیت کارهای خانه و مراقبت از فرزندان، بار مراقبت از اعضای خانواده، آموزش و مراقبت‌های مرتبط با کرونا از فرزندان و سایر اعضای خانواده

	استرس ناشی از برآوردن انتظارات شغلی و خانوادگی	استرس پایان‌نیافتن کار، ترس از دست‌دادن شغل، نگرانی از تماس‌های مدیر در ساعات شب، فشارهای روحی و روانی بر فرزندان به دلیل تعطیل تلقی شدن دورکاری توسط دیگران، انتظارات اعضای خانواده
پتانسیل بهبود تعادل کار- خانواده در شرایط فراتر از دوران کرونا	دورکاری نماد سیاست دوستدار خانواده	شمشیر دو لبه، حضور بیشتر در خانه در ایام دورکاری، دورکاری فرصت با خانواده بودن، حمایت از خانواده، سیاست دوستدار خانواده، صرفه‌جویی در زمان و انرژی، توانایی برآورده‌کردن نیازهای اعضای خانواده
	فرصت آزمون دورکاری فراگیر	اتمام کابوس دورکاری، تأیید بازدهی خوب کار در ایام دورکاری، زمینه‌ای برای آزمون تداوم دورکاری، محقق‌شدن دولت الکترونیک، تلاش برای حذف موانع دورکاری، کاهش سخت‌گیری برای دورکاری، مذاکره در مورد گذار از دورکاری اضطراری به دورکاری دائمی
	افزایش کارایی زنان در دو حوزه اشتغال و خانواده (افزایش بهره‌وری شغلی و خانوادگی)	کاهش تردد، آزادی و انعطاف بیشتر در زمان و مکان کار، محیط کاری بهتر و بهداشتی، افزایش تمرکز بر روی کار، آزادی در پوشیدن لباس‌های راحت، راندمان بالا، استقلال در مدیریت کار
	تغییر بالقوه در هنجارهای اجتماعی	ورود پدران به امور خانه، مسئله مشترک مدیر و کارمند، مشارکت مردان در آموزش فرزندان، آشنایی اعضای خانواده با حجم و نوع کار مادر، گفتگو در مورد نقش‌های جنسیتی، تقسیم کار خانگی، تغییر در رویه‌های کاری سنتی، الگوهای شغلی جدید

منبع: یافته‌های پژوهش

۱- شکاف بین انتظارات و واقعیت‌های دورکاری

این مقوله بیانگر این است که بین آنچه مورد انتظار افراد از شرایط دورکاری بود و آنچه آنها در واقعیت با آن مواجه شده متفاوت و ناهماهنگ بود که بر اساس خرده مضمون‌ها و مفاهیم به‌دست‌آمده بخشی از این ناهماهنگی‌ها می‌تواند مربوط به دورکاری اضطراری باشد که در شرایط همه‌گیری کرونا تجربه شده است. این مضمون از پنج خرده مضمون شامل «وجود نگرش‌های قالبی در مورد کارمند ایده‌آل و دورکار»، «نبود ملزومات دورکاری»، «نفوذپذیری مرزهای حوزه کار و خانواده»، «کلیشه‌های جنسیتی» و «استرس ناشی از برآوردن انتظارات شغلی و خانوادگی» احصا شده است.

۱-۱- وجود نگرش قالبی در مورد کارمند ایده‌آل و دورکار

این تم که خود از ۱۲ مفهوم احصا شده است، اشاره به ادراکات شغلی دارد که طی سالیان گذشته هم در ذهن کارفرمایان و هم کارکنان شکل گرفته است. ارزیابی کلیشه‌ای و قالبی قضاوت به کم‌کاری، امتیاز کمتر به کارکنان دورکار، کاهش اضافه‌کاری، تأکید بر زمان حضور به‌جای بازدهی کار، فرهنگ کاری رایج و تأکید بر تعاملات رودررو، نبود تضمین حفظ شغل، ارسال کار زیاد در اوقات دورکاری از جمله مواردی است که با این زیرمضمون مرتبط می‌شود.

شرکت‌کننده شماره ۷ در این باره می‌گوید:

«روزهایی که دورکار می‌شدم کلی کار برایم می‌فرستاد برای همین خودم دیگه نخواستم دورکار باشم تا فکر نکنه وقتی دورکارم یعنی بیکارم و هی کارهای دیگران را برای من بفرسته. مدیر ما همین که جلوی چشمش باشیم کافیه، حتی اگر کار نکنیم».

علاوه‌برآن کاهش دریافتی در قالب اضافه‌کاری و یا مزایا که از نظر افراد نمونه به زمان ورود و خروج کارکنان بستگی دارد، از جمله مواردی بود که مکرر از سوی مادران در طول مصاحبه بازگو می‌شد. برای مثال شرکت‌کننده شماره ۲۰ می‌گوید:

«با توجه به دورکاری، شهرداری خیلی خوب اجرا کرد، اما اضافه‌کاری‌ها کم شده خوب این مشکلات مالی ایجاد کرده».

شرکت‌کننده شماره ۲۶ نیز در همین ارتباط می‌گوید:

«حقوق که چیزی نمی‌شه و همین مزایا و اضافه‌کاری ترمیم می‌کرد. اما ما که دورکاری می‌ریم دریافتی‌مون با بقیه خیلی فرق می‌کنه. در صورتی که کارم فرقی نکرده. من همون کار را تو خونه حتی باکیفیت بالاتر انجام می‌دم».

شرکت‌کنندگان به تعاملات رودررو و چهره‌به‌چهره به‌عنوان شکل رایج روابط کاری اشاره داشتند و بر این باور بودند از نظر مدیران یا کارفرمایان کارگر یا کارمند ایده‌آل کسی است که صبح زود در محل کار حاضر می‌شود و تا غروب آفتاب پشت میز مشغول است.

شرکت‌کننده شماره ۶ می‌گوید:

«مدیر قبلی کار نداشت چی تحویلش می‌دن فقط وقتی می‌خواست وارد اتاقش بشه باید می‌دید همه هستند. این وسط آقایان که خیالشان از خونه و بچه راحت معمولاً می‌موند دورکار هم نمی‌شن. حالا اینا حق شب می‌گیرن پاداش می‌گیرن در صورتی که حتی یک شب هم شاید شیفت نبوده و اصل کار را هم کارشناس انجام داده».

شرکت‌کننده شماره ۱۸ نیز می‌گوید:

«دورکاری به من تعلق می‌گیره؛ اما بقیه نگاه دیگری دارند امتیازات و اضافه‌کاری‌ها را به دورکاری نمی‌دن برای دورکاری جایگاه خوبی تعریف نشده؛ اما خوب هر چه حضور ما زنها تو جامعه بیشتر بشه وضعیت بهتر می‌شه».

شرکت‌کننده شماره ۴ نیز می‌گوید:

«شده تا صبح نخوابم گزارشی که مدیرم خواسته را تو خانه انجام دادم. اما همین که دورکاریم یا قبلاً برای شیردهی زود می‌رفتم قضاوت می‌شدیم به کم‌کاری. اینم از تفاوت اضافه‌کاری‌ها با بقیه معلوم می‌شود. این مسائل خیلی ذهنم را درگیر می‌کنند».

۱-۲- نبود ملزومات دورکاری

یکی از دغدغه‌ها و مسائلی که به‌وفور در صحبت‌های زنان شرکت‌کننده وجود داشت، نبود تجهیزات و ملزومات دورکاری بود. از نظر زنان شاغل در این مطالعه، دورکاری نیازمند فراهم بودن یک‌سری امکانات و تجهیزات در منازل است و بدون وجود این تجهیزات، دورکاری موجب به‌هم‌ریختگی و بی‌نظمی در انجام فعالیت‌ها و ایجاد زمینه استرس و اضطراب‌های زیادی است.

از نظر آنها در ابتدای شیوع بیماری دورکاری به‌صورت شتاب‌زده و بدون فراهم بودن امکانات و زیرساخت‌های لازم انجام شد و لذا به دلیل عدم دسترسی به سامانه‌های اداری، اینترنت و رایانه شخصی، بدی سیگنال تلفن و موبایل و اینترنت ضعیف در مناطق مختلف برخی از افراد در این ایام عملاً فعالیتی نداشتند. برعکس تعدادی نیز دچار بی‌نظمی و اختلال در روند شغلی و خانوادگی شده بودند.

شرکت‌کننده شماره ۳ می‌گوید:

«چندین بار اتفاق افتاد که من یا همکاران دیگه مجبور شدیم در روزهای دورکاری در طول روز بیایم اداره... گاهی این‌قدر کلافه می‌شدم که از این‌که همان اول صبح نرفتم پشیمان می‌شدم».

تفاوت حجم کاری کارکنان و حجم زیاد فعالیت از دیگر موضوعاتی بود که زنانی که در بخش‌های مالی و عمرانی اشتغال داشتند تجربه کردند. این افراد به دلیل تعطیلی مدارس و مهدکودک برای نگهداری و مراقبت از فرزندان با مسائل مختلفی مواجه بودند به همین دلیل تمایل داشتند دورکار باشند، اما به دلیل نوع، و حجم کار در محل کار حاضر می‌شدند. شرکت‌کننده شماره ۸ می‌گوید:

«من طبق بخشنامه هفته یک روز باید حضور داشته باشم، بقیه روزها دورکار باشم. اما به‌خاطر کار برعکس شده. الان یک هفته است هر روز میام، در صورتی‌که نوع کار و حجم کار خانم‌های بچه‌دار باید کم بشه یا حداقل نیروها را زیاد کنند. تو این بخش من تنها هستم مجبورم هر روز بیام».

تعدادی از زنان شرکت‌کننده در مطالعه به افزایش هزینه‌های زندگی به دلیل دورکاری اشاره داشتند. خرید لپ‌تاپ، مودم، گوشی، هزینه‌های برق و اینترنت از جمله مواردی بود که شرکت‌کنندگان اشاره داشتند. شرکت‌کننده شماره ۳ می‌گوید:

«من لپ‌تاپ نداشتم برای همین با این‌که کارم طوری بود که می‌توانستم تو خونه انجام بدم؛ اما مجبور بودم بیام از اون طرف پسرم را باید هر روز می‌بردم خونه مادرم... مادرم هم قند داره و نگران این رفت‌وآمدهای ما بود که دیگه ناچار شدیم لپ‌تاپ بخریم».

شرکت‌کننده شماره ۹ در همین زمینه می‌گوید:

«یک روز مشغول کار بودم بچه‌ها تو خونه دنبال هم می‌کردند دخترم خودش رو انداخت بغل من که نمی‌دونم چه شد لپ‌تاپ افتاد اول هاردش مشکل پیدا کرد حدود ۲ تومان خرجش کردم یک ماه کار می‌کرد بعد ال‌سی‌دی اش از کار افتاد. مجبور شدم برم یک لپ‌تاپ دیگه بخرم در صورتی که اینها باید پوشش داده بشه فقط حقوق می‌دن کافی نیست».

شرکت‌کننده شماره ۵ به نبود امکان انجام کار از راه دور اشاره دارد و می‌گوید:

«هر روز بچه پیش یکی است یا پیش مادرشوهرم یا همسایه رویرو الان هم زن‌داداشم. خونه کرجه. شهرداری محیط پرکاریه، ما تو همین واحد خودمون پنج نفریم که بچه زیر ۶ سال داریم دورکاری تعلق می‌گیره اما کار زیاده و نیروها کم هستند».

این شرکت‌کننده می‌گوید:

«کار ما اگر درست برنامه‌ریزی بشه می‌تونیم حداقل نوبتی دو روز در هفته دورکار باشیم، اما هم نیرو کمه و هم این‌که وقتی نمای کار از دست می‌ره. من الان روی کارم سوارم، اما همین که دورکار بشم کارم رو می‌دن کس دیگه»

شرکت‌کننده شماره ۸ می‌گوید:

«کارم رو دوست دارم؛ اما اولویتم بچمه اگر وقت بیشتری بود بهتر بود دورکاری هست؛ اما ما روز درمیان می‌ایم به‌خاطر زیرساخت‌ها چون تو خونه که هستیم به شبکه تهران و اطلاعات دسترسی نداریم. پسرم چون پیش عمه‌اش می‌ذارم تحت تأثیر عمه است پیش خودم بود به لحاظ آموزشی و تربیتی بهتر بود».

دورکاری برای شرکت‌کنندگان این مطالعه به منزله شمشیر دو لبه می‌ماند، علی‌رغم امتیازاتی که داشته است و مادران توانسته‌اند، روزهایی را کنار خانواده و فرزندانشان باشند، اما باعث از دست رفتن برخی مزایا و امتیازات نیز شده است. برخی از شرکت‌کنندگان در این مطالعه به‌ویژه کسانی که به‌صورت قراردادی بودند، علی‌رغم این‌که دورکاری به آنها تعلق می‌گرفت، اما به دلیل احساس ناامنی شغلی و متزلزل بودن قراردادهای شغلی از فرصت‌های دورکاری کمتر استفاده می‌کنند در نمونه مورد مطالعه مادری با داشتن فرزند ۳ ماهه در ایام مرخصی زایمان به کار برگشته بود.

۱-۳- نفوذپذیری مرزهای حوزه کار و خانواده

موضوعی که به‌وفور توسط شرکت‌کنندگان این مطالعه مطرح شد این بود که در دوران کرونا که بچه‌ها در منزل حضور دارند، تفکیک کردن کارهای خانه از کار اداره سخت است. تقاضای بچه‌ها برای کمک به انجام تکالیف یا رفع اشکالات درسی، نظارت بر کیفیت کلاس‌های آنلاین، آشپزی و نظافت منزل در طول ساعت اداری از جمله اموری بود که مادران به آنها تأکید می‌کردند. تقریباً همه افراد نمونه مسئولیت امور خانه و فرزندان و مدیریت روابط خانوادگی را از جمله وظایف خود می‌پنداشتند. از نظر آنها سخت است در منزل باشند و بخواهند کارهای منزل را انجام دهند یا زمانی که فرزندانشان به آنها احتیاج دارد و صدایشان می‌زند، توجهی نداشته باشند. از نظر آنها توجه‌نکردن به این موارد هنگامی که در منزل مشغول به کار هستند بسیار دشوار است. از سوی دیگر پرداختن به آنها هم باعث می‌شود راندمان و کیفیت کار کاهش یابد و استرس زیادی نیز به مادر وارد کند.

شرکت‌کننده شماره ۲۰ در این باره می‌گوید:

«واقعاً نمی‌شد که هم کار کرد هم به بچه توجه داشت. چاره‌ای نبود برگردم سرکار، نمی‌شد متمرکز شد بدتر هم روان خودم بهم می‌ریخت هم من سر بچه‌ها داد می‌زدم شرایط بدی بود».

شرکت‌کننده شماره ۲۳ می‌گوید:

«بچه‌ها که درکی از کار مادر ندارند می‌بینند خونه هستی می‌خوان کنارشان باشی. دختر من همیشه می‌خواد روی پای من بشینه وقتی می‌گفتم مامان برو با عروسکت بازی کن قبول نمی‌کرد و گریه می‌کرد».

شرکت‌کننده شماره ۸ برای مراقبت از فرزندانش از اقوام کمک گرفته است و در این باره می‌گوید:

«مجبور شدم رو بندازم به خواهر همسرم تا دو سه ساعتی بیاد خونه، خیلی کمک بزرگی بود؛ اما خیلی برایم راحت نیست؛ ولی چاره نداشتم باین حال باز هم وسط کار یا بچه میاد یا تلفن زنگ می‌خوره هیچ کی فکر نمی‌کرد من شاغلم و کار دارم تازه مجبور می‌شدم خونه را هر روز تمیز کنم غذای مفصل بپزم؛ چون هم خواهرشوهرم میومد هم این‌که بقیه انتظار دارند حالا که خونه هستی همه چیز سرجایش باشه».

سه نفر از شرکت‌کنندگان به دلیل حضور بچه‌ها در منزل و مسائل مرتبط با آن، به خواست خود به صورت حضوری به کار خود ادامه دادند لیکن در محیط کار نیز مرتب با تلفن‌های بچه‌ها و استرس و یا دغدغه‌های ناشی از حضور بچه‌ها در خانه مواجه بودند. نظارت بر کلاس‌های آنلاین بچه‌ها، پاسخ به سؤالات درسی و تماس‌های مکرر آنها در ساعات کار بخشی از چالش‌هایی بود که در دوران کرونا ایجاد شده بود.

۱-۴- کلیشه‌های جنسیتی

در مطالعه حاضر یکی از موضوعاتی که شرکت‌کنندگان بدان اشاره داشتند، رویکردهای جنسیتی سنتی و تقسیم کار نابرابر جنسیتی است. از نظر شرکت‌کنندگان این مطالعه، رویکرد جنسیتی هم در محیط کار و هم در محیط خانواده حاکم است. آن‌ها برخی زمینه‌های تعارض و تنش‌ها و مسائلی که در محیط کار با آن روبرو بودند را ناشی از محدودیت‌هایی می‌دانستند که با جایگاه زنان و مردان در جامعه ایرانی و مسئولیت‌هایی که فرهنگ و جامعه از آن‌ها انتظار دارد (رفعت‌جاه و همکاران، ۱۳۸۳) مربوط است. شرکت‌کننده شماره ۱۵ در این باره می‌گوید:

«شما فکر کنید یک نگاه هم بخواید بندازید یکی دو ساعت زمان می‌بره چه برسه بخواید اشکالاتشان را برطرف کنید. بچه‌ها خوب درس رو یاد نمی‌گیرند مجبورم خودم با آن‌ها کار کنم به همسر هم که بگم با بی‌حوصلگی و با عصبانیت با بچه‌ها برخورد می‌کنه».

این شرکت‌کننده به ارتباط ضعیف همسرش با فرزندانش اشاره دارد و این‌که همسرش نمی‌تواند ارتباط خوبی با فرزندانش داشته باشد و زمانی که تکالیف آن‌ها را نظارت می‌کند، فرزندانش را دعوا و یا کتک می‌زند. به همین دلیل مسئولیت نظارت بر تکالیف را خودش به عهده گرفته است. شرکت‌کننده شماره ۲۱ می‌گوید عمده مسئولیت کارهای خانه با خودش است و همسرش اعتقادی به کار خانه ندارد به همین دلیل از مشارکت و کار خانه استقبال چندانی نداشته است:

«منم مثل بقیه خانم‌ها بیشتر کارها با خودمه. نه که کمک نکنه. اما بیشتر یک جاروبرقی می‌زنه. به نظرم مادرهای نسل ما خوب پسرانشان را تربیت نکردند. برای همین بیشتر کارها با زن‌هاست».

شرکت‌کننده شماره ۲۲ در این باره می‌گوید:

«همسرم نمی‌تونه من را به‌عنوان یک زن شاغل درک کند. به‌نظرم همه مردها همین‌طورند فرهنگ‌سازی نشده ایشان همه کارهای خونه را زنانه می‌داند برادر شوهرهایم هم همین‌طورند همیشه مادرشان همه چیز را آماده برایشان می‌کرده».

۱-۵- استرس ناشی از برآوردن انتظارات شغلی و خانوادگی

یکی از تجاربی که بسیاری از مادران شرکت‌کننده در این مطالعه بدان اشاره داشتند، ترس‌ها و نگرانی‌هایی است که در محیط خانه، محیط کار، خانواده‌های پیرامونی (خانواده همسر و خانواده خود) تجربه کرده‌اند. در واقع آن‌ها هر یک در موقعیت‌های مختلف به‌نوعی با اضطراب و استرس مواجه هستند.

شرکت‌کننده شماره ۱۸ می‌گوید:

«دل‌مشغولی همیشه هست، خونه‌ایم فکرمان سرکار است، سرکاریم از خونه می‌زنیم وقتی می‌آیم خونه به‌هم ریخته است تمام‌وکمال انجام نمی‌شه. تو خونه به فکر کار فرداییم مدام مضطربم چون همیشه مورد بازخواست هستیم هم از سمت خانواده هم همسر و هم رئیس، همه می‌خواهند ما ایده‌آل باشیم مادر ایده‌آل، همسر ایده‌آل، کارمند نمونه، عروس خوب و...».

این شرکت‌کننده در ادامه می‌گوید:

«روزهایی که حضوری هستم مجبورم زودتر از بقیه برم از دورکاری هم استفاده می‌کنم، نگران این هستم که بگن دیگه نیایید. اینجا نگاه منفی روی دورکاری است همین که اضافه‌کاری قطع می‌شه، درحالی‌که تو خونه کار می‌کنیم؛ یعنی کار در خانه به چشم آن‌ها نمی‌آد».

افرادی که دارای فرزند خردسال بودند دارای شرایط دورکاری بودند. با این حال بسیاری از آن‌ها، به‌ویژه افرادی که وضعیت استخدامی آن‌ها قراردادی بود و یا سابقه شغلی کمتری داشتند، ترس از اخراج، استرس نادیده گرفته شدن، استرس گرفتن برخی پست‌ها و یا کارها

از فرد، استرس مورد بازخواست قرارگرفتن و کم‌کار تلقی‌شدن را داشتند. شرکت‌کننده شماره ۱۵ بیان می‌کند:

«تمام سال‌های باارزش و مفیدم رو را در تلاش مداوم بودم می‌ترسم آخر خدمت به‌خاطر این دورکاری متهم بشم که وظایفم رو خوب انجام ندادم»

این استرس و اضطراب از سوی اعضای خانواده نیز بر زنان شاغل وارد شده است. به‌نظر زنان شرکت‌کننده در این مطالعه، انتظارات همسر و فرزندان از مادران شاغل به‌نحوی است که گویی نمی‌خواهند مادر یا همسر خود را شاغل بدانند و از تعاملات و تماس‌های تلفنی، یا در اتاق کار ماندن مادر تا ساعات طولانی آزرده‌خاطر می‌شوند. شرکت‌کننده دیگری به تماس‌های مدیر در ساعات غیرمعارف یا روزهای تعطیل اشاره می‌کند که موجب ناراحتی اعضای خانواده و منشأ استرس و اضطراب مادران شاغل شده است. شرکت‌کننده شماره ۱۸ به تماس در ساعات غیرمعارف اشاره دارد و می‌گوید:

«همسرم خیلی حساس بود می‌گفت این چه‌کار فوری هست که شب زنگ می‌زند می‌گفت جواب نده باید خودشان بفهمند که کارشان صحیح نیست ایشان انتظار داشت من واکنش نشون بدم».

علاوه‌برآن انتظارات اعضای خانواده از مادر برای انجام کارهای امور خانه و مسائل آموزشی فرزندان نیز از نظر شرکت‌کنندگان در دوران دورکاری ناشی از کرونا زیاد و غیرمنطقی به‌نظر می‌رسد. در دوران کرونا کلاس‌های آموزشی به یک یا دو ساعت به‌صورت مجازی محدود شده بود و نظارت بر انجام تکالیف، رفع اشکال و تدریس هم به وظایف برخی مادران افزوده شده است. در چند مورد که شوهرانشان به‌صورت حضوری فعالیت دارند، مادران به تفاوت عملکرد همسران خود در دوران دورکاری اشاره داشتند. ماندن تا ساعات طولانی در محیط کار، عدم مشارکت در امور خانه و فرزندان بخشی از مواردی بود که شرکت‌کنندگان بدان اشاره داشتند.

۲- پتانسیل بهبود تعادل کار خانواده در شرایط فراتر از دوران کرونا

این مقوله بیانگر این است که از نظر زنان شاغل شرکت‌کننده در این مطالعه، علی‌رغم برخی ناهماهنگی‌ها و مسائل مربوط به دورکاری در دوران همه‌گیری کرونا، شیوه کار از راه دور مکانیزمی برای تقویت تعادل کار-خانواده است. مقوله پتانسیل بهبود تعادل کار خانواده در شرایط

فراتر از دوران کرونا از چهار خرده مضمون «دورکاری نماد سیاست دوستدار خانواده»، «فرصت آزمودن دورکاری فراگیر»، «افزایش کارایی زنان در دو حوزه اشتغال و خانواده» و «تغییر بالقوه در هنجارهای اجتماعی» بر ساخته شده است.

۲-۱- دورکاری نماد سیاست دوستدار خانواده

بسیاری از کارکنان و مدیران شرکت‌کننده در این مطالعه علی‌رغم همه سختی‌ها و محدودیت‌های که مربوط به دورکاری دوران کرونا بود، موافقت با اجرای طرح دورکاری در سطح کشور و به‌خصوص شهرداری را گام مثبتی در جهت همراهی و حمایت از خانواده‌ها برشمردند. شرکت‌کنندگان اجرای طرح دورکاری در مشاغلی که امکان دورکاری دارند را لازم و ضروری می‌دانستند و جنبه‌های مثبت زیادی برای آن برشمردند. در سطح دنیا دورکاری به‌عنوان یکی از سیاست‌های دوستدار خانواده بکار گرفته می‌شود و شرکت‌کنندگان این مطالعه نیز آن را نمادی از حمایت دولت از زنان شاغل مطرح می‌کردند. مفاهیمی نظیر فرصت با خانواده بودن، حمایت از خانواده، سیاست دوستدار خانواده، صرفه‌جویی در زمان و انرژی، توانایی برآورده کردن نیازهای اعضای خانواده، حضور بیشتر در خانه در ایام دورکاری، به جنبه‌های مثبتی از دورکاری اشاره داشتند و شرکت‌کنندگان آن را به‌عنوان شاخصی از حمایت از خانواده معنا می‌کردند. شرکت‌کننده شماره ۲۵ می‌گوید:

«دورکاری تا پیش از این تو خیلی کشورها انجام می‌شد به‌خصوص کشورهای که به رفاه مردمشان توجه دارند. اینجا هم هر چند کرونا باعث شده؛ اما همین که باز موافقت شده به‌خصوص تو شهرداری خوبه امید هست که در آینده بهتر و بیشتر اجرا بشه».

شرکت‌کننده شماره ۱ نیز می‌گوید:

«تو دورکاری اوایل کرونا خیلی خوب بود من با همسر و بچه‌ها حتی شیرینی یا نان می‌پختیم عید هم جایی نرفتیم و واقعاً شاید بهترین روزها بود طعم با خانواده بودن را چشیدم».

۲-۲- فرصت آزمون دورکاری فراگیر

گرچه قانون دورکاری در کشور ما در سال ۱۳۸۹ به تصویب هیئت وزیران رسیده است. اما در مشاغل زیادی به اجرا گذاشته نشد و کلیه شرکت‌کنندگان در این مطالعه نیز از عدم اجرای آن در سطح جامعه مطلع بودند. خواست بسیاری از آنها اجرای طرح دورکاری بوده و مخالفت و عدم اجرای آن را توسط سازمان‌های دولتی و خصوصی ناشی از بی‌اعتمادی سیستم به این طرح می‌دانستند. از نظر آنها کرونا شرایطی را فراهم آورد که کلیه مشاغل، دورکاری را تجربه و اجرا کنند. از نظر آنها دورکاری نباید تنها در شرایط اضطرار اجرا شود؛ بلکه با توجه به نوع کار و شرایط کارمند می‌تواند در هر زمان یا مکانی اجرا شود. مفاهیمی نظیر اتمام کابوس دورکاری، بازدهی خوب کار در ایام دورکاری، زمینه‌ای برای آزمون تداوم دورکاری، محقق شدن دولت الکترونیک، بستری برای حذف موانع دورکاری، تغییر در رویه‌های کاری سنتی، کاهش سخت‌گیری برای دورکاری، مذاکره در مورد گذار از دورکاری اضطراری به دورکاری دائمی همگی دال بر این است که دورکاری در شرایط بعد از کرونا نیز اجرا شود.

شرکت‌کننده شماره ۲۷ که مدیر بخش رفاهی است در این باره می‌گوید:

«من خودم قبلاً کارشناس بودم الان چند سالی هست مدیرم. هم شرایط کارمندا هم محدودیت‌های سازمان را درک می‌کنم. تا حالا دورکاری یک کابوس بود؛ اما ما با ۵۰ درصد، یک‌سوم هم کار کردیم، اما دیدیم که به راحتی انجام می‌شود حتی تو کار ما که خوب حجم کار زیاد است همکارها خوب فعالیت دارند».

شرکت‌کننده شماره ۲۴ نیز به مزایای کرونا و بهینه‌سازی زمان مفید کار اشاره دارد و می‌گوید:

«ما قبلاً از اذان صبح که راه می‌افتادیم تا اذان شب سرکار بودیم کرونا مزیتی که داشت نشان داد با ساعت کار کمتر هم کارها پیش می‌ره. فایده ما در همین ساعت است بقیه‌اش بی‌خود است و در و دیوار نگاه کردن است. الان حضور ما در خانواده بیشتر شده».

در حالی که شواهد نشان داد که زنان بار اصلی مسئولیت‌ها را به دوش داشتند، اما آنها این اقدام را در درازمدت مثبت ارزیابی می‌کردند و اشاره داشتند که برای اولین بار از گزینه‌های کار از خانه و دورکاری در مقیاس وسیع استفاده شده است. اگر این ترتیبات ادامه یابد، در نهایت به نفع زنان

شاغل خواهد بود که در تلاش برای ترکیب شغل خود با نیازهای مراقبت از کودکان و امور خانه هستند.

۲-۳- افزایش کارایی زنان در دو حوزه اشتغال و خانواده

این خرده مضمون اشاره به افزایش بهره‌وری شغلی و خانوادگی دارد. شرکت‌کنندگان این مطالعه وضعیت مطلوب دورکاری را نه به‌عنوان گزینه اجبار بلکه گزینه انتخابی می‌دانستند و معتقد بودند چنانچه بعد از کرونا گزینه دورکاری برای مشاغلی که نیاز به حضور فیزیکی فرد ندارد در دسترس باشد و افراد به انتخاب خود تصمیم به دورکاری بگیرند، می‌توانند شرایط مناسبی را درون خانه ایجاد نموده تا در دو حوزه شغلی و خانواده بیشترین منفعت و کمترین آسیب را ببینند.

مادران دارای فرزند خردسال یا دارای کودک در سن مدرسه به مسائلی که در دوره پیش از کرونا در رابطه با امور داخل منزل و نگهداری از کودکان مواجه بودند، اشاره داشتند برخی از این دغدغه‌ها عبارت‌اند از: خواب و تغذیه مناسب و به‌موقع بچه‌ها، آشپزی و نظافت منزل، رسیدگی به تکالیف مدرسه، آماده‌کردن بچه‌ها برای مدرسه یا مهدکودک، دغدغه‌های روزمره آنها جهت هماهنگی با سرویس مدرسه و... همه مادران شاغل در این مطالعه دورکاری را فرصتی برای کاهش این مسائل تلقی می‌کردند، هر چند در دوران کرونا به دلیل تعطیلی مدارس و انتقال آموزش به خانه مسائل جدیدی برای مادران به وجود آمده است؛ اما با دورکار شدنشان بار روانی و فیزیکی این مسائل کم شده است. آنها دورکاری را زمینه‌ای برای تصمیم به فرزندآوری، برنامه‌ریزی جهت اوقات فراغت، توجه به سلامت خود و اعضای خانواده می‌دانستند. شرکت‌کننده شماره ۸ دارای فرزند سه‌ساله است و فرزندآوری خود را در این شرایط مثبت ارزیابی می‌کند و می‌گوید:

«اوایل خیلی بد بود به‌خاطر شرایط کاری ۶ سال بچه نیاوردم. اما الان خیلی بهتر شده، مرخصی زایمان نه‌ماهه شده الان بیشتر به بچه می‌رسم ساعت شیردهی و دورکاری برایم خیلی خوب بود، راحت‌تر به بچه می‌رسیدم، کاش اگر کرونا تمام شد شرایط ادامه داشته باشد».

شرکت‌کننده شماره ۲۷ این تغییر در شیوه کار را مثبت می‌داند و می‌گوید:

« ۲۰ سال فریاد زدیم من مادر، من همسر مشکل دارم تا می گفتیم می گفتند خوب بشینید خونه کی گفته بیاید سرکار... اما در یک سال گذشته خیلی از مشکلات مادرها کم شده کارها زیاد شده مدرسه بچه‌ها آنلاین است اما پا به پای بچه‌ها حضور نامحسوس دارم من خسته می شم اما از قبل بهتر شده حداقل استرسم در مورد بچه‌ها کمتر شده».

شرکت کننده شماره ۸ که در روزهای دورکاری فرزندش را در مهدکودک می گذارد می گوید:

«اوایل سخت بود؛ چون مهدها بسته بود و فاصله گذاری خیلی سخت بود تردها هم راحت نبود؛ اما در حال حاضر که سخت گیری کمتر است، روزهایی که دورکارم خیلی خوب است. هم می تونم خیلی از کارهای خونه را هندل کنم هم کامل کارهای اداره را انجام می دم. تو روزهای دورکاری مادر همسرم بعضی وقت ها نگه می داره بعضی روزها هم مادرم یا این که دو روز هم مهد ساعتی نزدیک خونه می برم».

از نظر این شرکت کننده در شرایطی که مهدکودک یا مدارس تعطیل نباشند و یا بخشی از امور مربوط به فرزندان توسط سایرین انجام شود، دورکاری فرصت مناسبی است تا مادر شاغل بتواند هماهنگی و سازگاری بین کارهای داخل خانه و اداره ایجاد کند.

کاهش تردد، آزادی و انعطاف بیشتر در زمان و مکان کار، محیط کاری بهتر و بهداشتی، افزایش تمرکز روی کار، آزادی در پوشیدن لباس های راحت، راندمان بالا، استقلال در مدیریت کار از جمله مواردی بود که شرکت کنندگان این مطالعه از دورکاری در جهت ارتقا بهره وری شغلی یاد کردند. شرکت کننده شماره ۲۱ نیز به اثرات مثبت دورکاری در افزایش کارایی در امور خانه و شغل اشاره می کند. این شرکت کننده بعد از هماهنگی ها و ایجاد شرایطی در داخل خانه توانسته است از دورکاری در تعادل بخشی در دو حوزه کار و خانواده استفاده کند.

«کرونا تمرین خوبی بود ما تو دورکاری امتحان پس دادیم، همه از راندمان کار راضی هستند برای زندگی و بچه‌ها هم خوب شد. من حجم کارم کم نشده؛ اما همین که تو خونه کنار بچه‌ها هستم، استرس کرونا را ندارم، خیلی راضی ام. شهرداری خوب کار کرده تو این زمینه».

این شرکت کننده حذف زمان در رفت و آمد و ترافیک را خیلی با ارزش می داند. طبق گفته وی ساعت شش تا هشت صبح که قبلاً برای آماده شدن رفتن به محل کار صرف می شد، اکنون می تواند

برای آماده‌کردن ناهار، تمیزکردن منزل و آماده‌کردن صبحانه بچه‌ها به‌کار برود و آسودگی خیال که از این منظر حاصل شده است را برای بازدهی کارش بسیار حیاتی می‌داند.

۲-۴- تغییر بالقوه در هنجارهای اجتماعی

نظرات شرکت‌کنندگان در مورد نحوه تقسیم کار درون خانه و یا نحوه تعامل با همکاران و مدیران مافوق، گویای آغاز تغییر بالقوه در هنجارهای اجتماعی در دوران کرونا است. برخی از آنها که خود مدیر بودند و یا در مشاغل خاصی مانند بخش‌های مالی یا عمرانی مشغول بودند، در مقابل کار همسرانشان به نحوی بود که می‌توانستند از منزل انجام دهند، لذا به‌دلیل دورکاری یا کاهش حجم کار همسران در دوران اوج کرونا، همسران آنها به مراقبان اصلی کودکان تبدیل شده بودند. علاوه بر آن در مواردی همسرانشان مجبور شده بودند، برای رفع نیازهای مراقبت از کودکان ساعت‌هایی را مرخصی بگیرند یا در محیط کار برای اطلاع از وضعیت فرزندان تماس‌های ویدئویی برقرار کنند و گاه این به یک تجربه روزمره تبدیل شده بود. از نظر شرکت‌کنندگان در مطالعه دورکاری در شرایط همه‌گیری کرونا اثبات کرد که مرد بودن یا شاغل بودن مانع داشتن مسئولیت‌های خانوادگی نمی‌شود. اگر چه تعداد این افراد زیاد نبود، اما انتظار می‌رود تغییر ایجاد شده در ترتیبات خانوادگی و یا تغییر سیاست‌های شغلی تأثیرات درازمدتی داشته باشد و در آینده مسیر انعطاف‌پذیری مشاغل و یا دورکاری را هموارتر کند.

شرکت‌کننده شماره ۲۰ در این باره می‌گوید:

«تا قبل از کرونا همسر من خیلی درگیر خونه نبود حتی نمی‌دانست بچه‌ها چه مسائل و نیازهایی دارند؛ ولی الان خیلی نسبت به قبل بهتر شده است».

شرکت‌کننده شماره ۲۶ در این باره می‌گوید:

«قبل از کرونا همسر من کمک می‌کرد مادرش یا خواهرش تیکه می‌انداختند یا حتی بعضی از آقایان مسخره می‌کردند زن‌ذلیل و واژه‌های که به‌هرحال جالب نبودند بکار می‌رفت اما حالا حتی بعضی روزها من سرکارم همسرم دورکاره و خوب طبیعتاً اول روز یا تایم ناهار فرصت می‌کنه کارهای خونه را انجام میده همه هم این را می‌دانند و

به نظرم هر چه که کرونا آسیب زد یا باعث شد خیلی‌ها عزیزانشان را از دست بدهند، اما از این جنبه‌ها خیلی خوب شد».

علاوه بر آن اجرای دورکاری توانست زمینه ایجاد فرهنگ سازمانی جدیدی را به وجود آورد. برگزاری جلسات، وبینارها و برنامه‌های مختلف، ذهنیاتی در زمینه عقاید و ارزش‌های سازمانی و الگوهای شغلی جدید القا کرد. شرکت‌کننده شماره ۸ که مدیر بخش منابع انسانی است در این باره می‌گوید:

«من قبلاً مسافرت می‌رفتم یک جلسه فوری ایجاد می‌شد باید زمان برگشتم را تغییر می‌دادم یا مثلاً به خاطر یک جلسه کل نظم زندگی و خانوادگی‌ام به هم می‌خورد؛ اما الان می‌شود این جلسات را با اسکایپ یا هر سامانه دیگری برگزار کرد. من خیلی از کارهایم را از خونه چک می‌کنم قبلاً این قدر نسبت به این نوع عملکرد بدبینی وجود داشت که اصلاً کسی به ذهنش هم خطور نمی‌کرد، به هر حال کرونا بیهودگی و پوچی این موانع را نمایان کرد».

شرکت‌کنندگان این مطالعه فرهنگ سازمانی سنتی را به‌عنوان مهم‌ترین مانع برای کارآمدی در شرایط دورکاری می‌دانند. از نظر آنها نبود زیرساخت‌ها و عدم تلاش برای به‌کارگیری از فناوری از غلبه فرهنگ و هنجارهای سنتی بر نظام بازار کار حکایت می‌کند. از نظر آنها تنها در شرایط اضطرار، کارفرمایان مجبور به پذیرش دورکاری و تغییر رویه‌های سنتی شدند. از نظر شرکت‌کنندگان این مطالعه سرعت، نوآوری و ارتقا بهره‌وری در شرایط دورکاری منوط به پذیرش دورکاری به‌عنوان شیوه کار جدید و حذف نگرش‌های قالبی در مورد کارمند ایده‌آل است. به نظر تعداد زیادی از افراد نمونه کرونا تا حدودی این مقاومت را سست نموده و نوید تغییرات زیادی در هنجارهای شغلی و فرهنگ سازمانی را داده است. برای نمونه شرکت‌کننده شماره ۲۰ می‌گوید:

«پنج شش سال پیش پدر و مادر من فرانسه بودند وقتی برگشتند مریض شدند. بچه‌های من هم مریض شدند. تقاضا کردم خونه بمونم ممکن است من نیز درگیر بشم. اجازه ندادند. حتی گفتم از خونه کارها را دنبال می‌کنم، اجازه ندادند. اوادم بعد از من ۲۵ نفر از همکاران همان بیماری پدر و مادر من را گرفتند...».

شرکت‌کننده شماره ۲۵ می‌گوید:

«بچه‌های من شیربه‌شیر شدند تقاضا کردم دورکار باشم، گفتند دورکاری به ما ابلاغ نشده با هزار بدبختی میومدم سرکار. اما الان دورکاری می‌دهند. الان چه اتفاقی افتاد کارها انجام نشد، نه ان زمان سخت‌گیری بیهوده‌ای بود که هیچ مبنای درستی نداشت. منتها تو ساختار سنتی بازار کار و اقتصاد ما فقط یک بیماری یا بحران مثل کرونا می‌توانست بیخود و بی‌اثر بودن این افکار منسوخ را نشان دهد».

بحث و نتیجه‌گیری

مقاله حاضر، واکاوی ارتباط دورکاری ناشی از کووید ۱۹ با تعادل کار و خانواده در زنان شاغل را بر اساس یک رویکرد کیفی مدنظر داشت. با ۲۷ نفر از مادران شاغل دارای فرزند زیر ۱۲ سال که در شهرداری شهر تهران شاغل بودند، مصاحبه عمیق صورت گرفت. با بهره‌گیری از روش پدیدارشناسی، تجربه زیسته زنان از مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی در دورانی که به شیوه دورکار فعالیت داشتند، شناسایی شد. پس از تحلیل داده‌ها هشت خرده‌مضمون و دو مضمون اصلی «شکاف بین انتظارات و واقعیت‌های دورکاری» و «پتانسیل بهبود تعادل کار- خانواده در شرایط فراتر از دوران کرونا» حاصل شد.

یافته‌ها نشان داد که مراقبت از کودکان، چالشی اضافی برای والدین شاغل در طول همه‌گیری کرونا ایجاد کرده است. مدارس و مهدکودک‌ها تعطیل شده‌اند و پدربزرگ‌ها و مادربزرگ‌ها به دلیل خطر قرارگرفتن در معرض ویروس، کمتر مراقبت از کودکان را به‌عهده داشتند. این امر وظایف مراقبت از کودک را فقط به والدین واگذار کرده بود. در این مطالعه شواهد نشان داد در شرایط همه‌گیری کرونا به دلیل عدم حمایت نهادی از مراقبت از کودکان بسیاری از خانواده‌ها نیاز داشتند تا در دوران کرونا برای مراقبت از فرزندان و کمک به تحصیل و آموزش آن‌ها، دورکار باشند. همه مادران شاغل در این مطالعه دورکاری را تجربه کرده بودند. البته مدت دورکاری بسته به نوع شغل و سن فرزند متفاوت بود. همچنین آن‌ها بیشتر از همسران خود دورکار بودند. لذا بیشترین بار مسئولیت کارهای خانه و امور فرزندان به عهده آنها بوده است. معمولاً کارهایی که زنان در محیط خانواده انجام می‌دهند به وضعیت اقتصادی، اجتماعی و موقعیت خانوادگی آنها بستگی دارد، اما به‌طور کلی کارهایی که زنان در این مطالعه در محیط خانواده انجام می‌دادند، شامل تربیت فرزندان، آشپزی، نظافت، مراقبت از افراد وابسته نظیر کودکان یا والدین مسن و افراد

بیمار و در مواردی خرید مایحتاج خانه بود. در کنار این موارد مدیریت خانواده، توجه و حمایت عاطفی اعضای خانواده و مراقبت و تلاش برای حفظ روابط خانوادگی از جمله اموری بود که زنان در حیطه خانواده خود را مسئول اصلی آن می‌دانستند و در دوران کرونا این مسئولیت‌ها بیشتر شده بود. در چنین بستری استفاده از دورکاری مورد تمایل و خواست مادران شاغل بود، قوانین و مجوزهای ارائه شده نیز به دسترسی بیشتر به دورکاری بانوان معطوف بود. این یافته تا حدودی برخاسته از فرهنگ جامعه ما است. فرهنگ پذیرفته‌شده در جامعه ما این باور را به وجود آورده است که فعالیت اقتصادی زنان ضروری دانسته نمی‌شود؛ زیرا مرد نان‌آور خانواده به‌شمار می‌آید و اشتغال زنان باعث لطمه خوردن خانه، خانواده و فرزندان می‌شود (رفعت جاه و خیرخواه، ۱۳۹۱: ۱۴۶). در واقع همان‌گونه که ودین و همکاران (۲۰۲۰)، هیلمن (۲۰۱۲)، دلبوکا و همکاران (۲۰۲۱) و ریچلت و همکاران^۱ (۲۰۲۱) نیز نشان دادند کلیشه‌های جنسیتی و انتظارات هنجاری باعث افزایش بار نقش‌های خانه بر دوش زنان در دوران همه‌گیری کرونا شده است. این یافته‌ها هماهنگ با تحقیقات میرحسینی (۱۳۹۹)، حلی‌ساز و همکاران (۱۳۹۴)، کاوشیک و گولریا (۲۰۲۰)، پروبرت (۲۰۰۵) و لئون گوررو (۱۳۹۸) نشان داد فشارها و چالش‌های متعددی در زمینه ایفای نقش‌های خانوادگی برای مادران شاغل وجود دارد.

یافته‌ها همچنین نشان داد مادران شاغل علاوه بر دغدغه‌مندی‌هایی که به دلیل کلیشه‌های جنسیتی بر آنها وارد می‌شود، با نگرش‌های قالبی درمورد کارمند ایده‌آل نیز مواجه‌اند. از نظر مشارکت‌کنندگان این مطالعه کارمند ایده‌آل برای مدیران کسی است که تمام وقت کار می‌کند، کمتر مرخصی می‌رود و فارغ از همه مسائل و مشکلات، کار برایش محور اصلی است. در مطالعه بولینو و ترنلی^۲ (۲۰۰۵)، هوبر و همکاران^۳ (۲۰۱۱) و کاظمی و همکاران (۱۳۹۲) نیز این یافته نشان داده شده است. به دلیل کلیشه‌های جنسیتی و نگرش‌های قالبی در مورد کارمند ایده‌آل، دورکار بودن مادران شاغل موجب استرس برآوردن انتظارات شغلی و خانوادگی و تشویش فکری آنان شده است. این در حالی است که در برخی مطالعات دورکاری به‌عنوان ابزار و راهکاری برای کاهش فرسودگی شغلی، افزایش تعهد سازمانی و کاهش قصد ترک کار به اثبات رسیده است (حیدری هراتمه، ۱۴۰۰ و عندلیب اردکانی و رستمی، ۱۳۹۵). در مطالعه برقی نیز (۱۴۰۰)

1. Reichelt et al

2. Bolino & Turnley

3. Hoobler et al

دورکاری در دوران کرونا با افزایش رضایت و تعهد سازمانی کارکنان شهرداری رشت همراه بوده است.

هرچند انتظارات اجتماعی از نقش مادر در زمینه امور خانه و پرورش فرزندان از دیرباز مطرح بوده است، اما یافته‌ها تغییر بالقوه در هنجارهای اجتماعی را نیز نشان می‌دهند. در مواردی که مردان دورکار بودند، یا حجم کاری و ساعات کاری آنها به دلیل کرونا کاهش یافته بود، مردان در امور خانه به‌خصوص امور مربوط به فرزندان مشارکت بیشتری نسبت به قبل از دوران کرونا داشته‌اند. از نظر این افراد فرصت دورکاری زمینه تغییر در هنجارهای اجتماعی و در مواردی زمینه تغییر در تقسیم کارها و یا مشارکت مردان در امور خانه را فراهم نموده و روابط بین جنسیتی درون خانواده را تحت تأثیر قرار داده است. آلون و همکاران (۲۰۲۰) نیز بر این نظرند که این بحران به دلیل فراهم نمودن فرصت دورکاری بر برابری جنسیتی اثر مثبتی داشته است و منجر به همکاری بیشتر مردان در خانه شده است. در واقع به‌نظر می‌رسد بسته به بسیاری از عوامل زمینه‌ای، نوع کار و محیط خانواده، دورکاری می‌تواند منجر به (عدم) تعادل بین کار و خانواده شود.

یافته‌ها نشان داد تمایل و تقاضای فزاینده‌ای برای دورکاری از سوی مادران شاغل وجود دارد. مادران شاغل دورکاری را نمادی از سیاست‌های حمایتی دولت‌ها از خانواده و زنان شاغل و آغازی برای تغییر و رفتن در مسیر جدید می‌دانستند. آنها همه‌گیری بیماری کرونا را علی‌رغم پیامدهای منفی که روی سلامت افراد جامعه داشته است، فرصتی برای آموختن و یادگیری شیوه‌های جدید کار و تعامل مدیر و کارمند می‌دانستند. این یافته همسو با نظرات شاین (۲۰۱۰) است. طبق نظر شاین علی‌رغم این‌که بحران‌ها همیشه با اضطراب همراهند؛ اما سازمان‌ها را وادار به تفکر و پیدا کردن راه‌های جدید می‌کنند. در نتیجه برون‌دادهای مثبت ایجاد می‌شود. این‌جا است که اعضای سازمان یاد می‌گیرند چطور رفتار کنند و بسیاری از مفروضات و رویه‌های قدیمی را کنار گذاشته و تغییر می‌کنند (شاین، ۲۰۱۰: ۳۴۲). طبق نظرات شرکت‌کنندگان این مطالعه نیز علی‌رغم همه محدودیت‌ها، شهرداری در برقراری دورکاری برای مادران دارای فرزند در دوران کرونا، نسبت به سایر سازمان‌های دولتی و خصوصی عملکرد بهتری داشته است و توانسته بخشی از نگرانی‌ها و چالش‌های خانواده‌ها را برطرف و شیوه جدیدی از کار را عملیاتی کند.

از سوی دیگر شرایط جدید خانوادگی متأثر از قرنطینه، چالش سازگاری کار در خانه با امور مربوط به مراقبت از کودک یا نظارت بر مدرسه و کار در خانه به‌عنوان یک کارمند مزدی را برای

زنان ایجاد کرده است. دسترسی کمتر به مهدکودک به دلیل تعطیلی این مراکز، در سازگاری کار- خانواده تغییراتی ایجاد کرده است. علاوه بر این، فاصله فیزیکی مورد نیاز به عنوانی یکی از راهبردهای مهار کووید-۱۹، محدودیت‌هایی را در حمایت بین‌نسلی ایجاد کرده است. با توجه به این‌که بخشی از مراقبت از فرزندان زنان شاغل در ایران توسط پدر بزرگ و مادر بزرگ‌ها انجام می‌شود و لذا سیاست فاصله‌گذاری اجتماعی در دوران کرونا، ارتباط دورکاری با تعادل کار- خانواده را در مادران دارای فرزند خردسال تحت تأثیر قرار داده است.

شرکت‌کنندگان در این مطالعه اظهار داشتند، برخی از اعضای خانواده عادت دارند مکرر با فرد در حال کار گفتگو کنند. به عبارتی وارد محیط کار شوند. این نفوذپذیری ناشی از این است که اعضای خانواده یا اطرافیان فرد، کار را به معنی حضور فیزیکی درک می‌کنند و دورکاری را به منزله تعطیل بودن فرد تلقی می‌کنند؛ لذا با این‌که از دورکاری به عنوان گزینه راه‌حل تعارض «کار- خانواده» نام برده می‌شود، ولی نتایج این مطالعه نشان داد که دورکاران نیز مسائل مربوط به تعادل کار و خانواده را تجربه می‌نمایند. مطابق با نظریه مرز کار- خانواده (کلارک، ۲۰۰۰) می‌توان استنباط کرد دورکاری از یک سو به دلیل انعطاف‌پذیری زمانی و مکانی که با خود به همراه دارد، فرصتی را برای با خانواده بودن ایجاد می‌کند. اما از طرف دیگر، مرز میان فضای کاری و زندگی در خانه گسسته می‌شود و به اصطلاح مرزها نفوذپذیر می‌شوند. نفوذپذیری درجه‌ای هست که در آن عناصر از یک حوزه به حوزه دیگر وارد می‌شوند. مرزی نفوذپذیر است که عناصر یک حیطه در حیطه‌ای دیگر یافت شود (کلارک، ۲۰۰۰). در واقع از آن‌جا که در شرایط کرونا چه در محیط کار و چه در محیط خانه، آمادگی لازم و زیرساخت‌های مقتضی برای دورکاری فراهم نبود، دورکاران مشکل بیشتری در ترسیم مرز بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی خود داشتند، زیرا مرزها از بین رفته و نفوذپذیری رخ داده بود. در این خصوص به زعم ما باید به تفاوت میان «دورکاری در شرایط معمولی» و «دورکاری در شرایط اضطراری» توجه داشت؛ در شرایط طبیعی، با حضور فرزندان در مدرسه و یا مهدکودک و مهیا بودن فضای کار در منزل برای کارمندان و انتخابی بودن دورکاری این مسائل تا حد زیادی قابل اجتناب است.

چنانچه در این مطالعه دیدیم در مورد نقش دورکاری در تعادل بخشی به دو حوزه کار و خانواده، نگاهی دوگانه به موضوع وجود داشت و بسته به نوع کار و بخشی که افراد مشغول بودند، نظرات متفاوت بود. برخی از افراد که در معاونت‌های مالی و شهرسازی و زیباسازی و

عمران اشتغال داشتند، انعطاف‌ناپذیری در خصوص جابه‌جایی محل کار، حجم و نوع کار و زمان حضور در محل کار و عدم امکان استفاده از دورکاری و کسری کار مادران زیر شش‌سال، ضرورت حضور در محیط کار و یا ارسال حجم زیاد کار در روزهای دورکاری، تماس تلفنی در ساعت‌ها و روزهای غیرمتعارف را مورد نقد قرار می‌دادند. با این حال علی‌رغم مسائل مختلفی که شرکت‌کنندگان این مطالعه بدان اشاره داشتند که همگی حکایت از وجود نوعی ناهماهنگی و عدم آمادگی نظام خانواده و بازارکار برای دورکاری بود، افراد شرکت‌کننده در این مطالعه، اجرای طرح دورکاری در سطح جامعه را مثبت و مفید می‌دانستند. آنها از دورکاری به‌عنوان مکانیزمی برای تقویت تعادل کار-خانواده در شرایط فراتر از کرونا یاد کردند؛ بنابراین بر اساس نتایج این مطالعه و سایر مطالعات (میرحسینی، ۱۴۰۰؛ ربیعی، ۱۳۹۴ و شجاع نوری و همکاران، ۱۳۹۴) دورکاری می‌تواند به‌عنوان یک گزینه تعادل کار خانواده مطرح شود. مشروط به آن‌که خواست فرد باشد، سازمان به کارمندان خود کمک کند تا برنامه منسجمی برای ارائه کار، شیوه تعامل با مافوق یا سایر همکاران داشته باشند. علاوه بر آن بتوانند از کار خود و چگونگی ارتباط با موضوعات غیرکاری و افراد حاضر در محیط خانواده در ساعات کاری درک واقع‌بینانه‌ای داشته باشند و از اثرات بالقوه کار از راه دور بر سلامت روان (مثلاً به دلیل فشار نقش‌های شغلی و وظایف خانوادگی و انزوای اجتماعی ناشی از تعامل کم با همکاران و افراد جامعه) (گاسکوئین، ۲۰۲۱) آگاه باشند و برای استراتژی‌ها و چگونگی مواجهه شدن با این پیامدها در قالب کارگاه‌های آموزشی و مشاوره تخصصی، آموزش ببینند. با بسترسازی فرهنگی و توسعه زیرساخت‌های لازم می‌توان گام‌های مؤثری برای تحقق هر چه بیشتر دورکاری به منزله ابزار مدیریتی مؤثر و افزایش کیفیت زندگی و تعادل کار-خانواده برداشت.

چنان‌چه بیان شد در این مطالعه زنان دورکاری در ایام کرونا را اقدام مثبتی تلقی کردند، و خواستار تداوم آن بودند، حتی مدیران نیز به عدم کاهش بازدهی کار در ایام دورکاری تأکید نمودند. با این حال زنان در این مطالعه به کم ارزش‌گذاری شدن کار زنان در فرصت‌های دورکاری، از دست دادن برخی مزایا و همچنین مشکلات کاری و دسترسی محدود به سامانه‌های اداری اشاره داشتند، این در حالی است که طبق ماده ۵ آیین‌نامه دورکاری دستگاه اجرایی موظف است امکانات و تجهیزات موردنیاز برای انجام دورکاری را در اختیار کارمند دورکار قرار دهد و طبق ماده ۸ نیز

هر ماه مبلغی به میزان ۵ درصد حداقل حقوق موضوع ماده (۷۶) قانون مدیریت خدمات کشوری تحت عنوان کمک هزینه‌های جانبی برای مواردی از قبیل گرمایش، سرمایش و روشنایی منزل کارمندان دورکار به آنان پرداخت گردد؛ لذا لازم است سیاست‌گذاران تمهیداتی بیندیشند تا در مشاغلی که از راه دور قابل انجام است، قانون مذکور هم در سطح سازمانی و هم فردی، به درستی اطلاع‌رسانی و مجدد اجرا شود تا زنان در شرایط دورکاری بتوانند با کمترین نگرانی به تعهدات شغلی خود بپردازند. برای مثال؛ دسترسی به اینترنت، رایانه، سامانه اداری، تخصیص اضافه‌کاری بر اساس نوع کار و بازدهی و نه ساعات کاری و از همه مهم‌تر اعتماد سازمان به کارمندان در دوران دورکاری، پیشنهاد می‌شود. شغل خیلی از مادران طوری است که نیازی به حضور در محل کار نیست؛ ولی به دلیل این‌که بسیاری از سازمان‌ها نقش مادری زن را نادیده می‌گیرند و فقط از منظر یک نیروی کار به او نظر می‌کنند، دورکاری را اجرا نمی‌کنند.

همچنین با بسترسازی فرهنگی و حمایت از افزایش مشارکت مردان در امور داخل خانه و کاهش نابرابری جنسیتی، بار مسئولیت‌های خانگی زنان شاغل کاهش یابد. در واقع، با تقویت زیر ساخت‌های فرهنگی و فناوری و ساختار مدیریتی می‌توان گام‌های مؤثری برای تحقق هر چه بیشتر دورکاری به منزله ابزار مدیریتی مؤثر در جهت افزایش کیفیت زندگی و تعادل کار-خانواده و افزایش بهره‌وری شغلی برداشت. این مطالعه در شرایط همه‌گیری کرونا انجام شد و دورکاری تجربه شده متأثر از این شرایط بود، لذا پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده این موضوع در بین مردان و زنان در شرایط پس از کرونا انجام شود.

سپاسگزاری:

این مقاله مستخرج از طرح پژوهشی با عنوان «تجربه زیسته زنان شاغل در شهرداری در برقراری توازن میان نقشهای شغلی و خانوادگی با تأکید بر مقوله فرزندآوری (مورد مطالعه شهر تهران)» است که در سال ۱۴۰۰ با حمایت مؤسسه تحقیقات جمعیت کشور و همچنین حمایت مالی معاونت اجتماعی فرهنگی شهرداری تهران انجام شده است.

منابع

- آزموده، فهیمه. (۱۳۹۹). تأثیرات کرونا بر زندگی زنان سرپرست خانوار منطقه ۱ تهران (اوین/ درکه). *تأمین اجتماعی*، ۱۶(۴)، ۳۵-۵۲.
- بستان، حسین. (۱۳۸۵). بازنگری نظریه‌های نقش جنسیتی. *پژوهش زنان*، ۴(۲)، ۵-۳۱.
- تافلر، آلوی. (۱۳۶۶). *موج سوم*. ترجمه شهیندخت خوارزمی. تهران: فرهنگ نشر نو، چاپ سوم.
- جزینی، نسرين. (۱۳۸۸). بررسی مسائل و راهکارهای ایجاد اشتغال با تأکید بر دو محور کار از راه دور و کار در منزل. *کار و جامعه*، ۱۴، ۳۶-۴۷.
- حلی‌ساز، مریم، مظاهری، محمدعلی، پناغی، لیلی و حسنی، فریبا. (۱۳۹۴). ارزش‌های فرزندپروری مادران کودکان ۳ تا ۵ ساله؛ مطالعه‌ای پدیدارشناسانه. *راهبرد فرهنگ*، ۸(۲۹)، ۱۴۸-۱۲۱.
- حیدری هراتمه، مصطفی. (۱۴۰۰). تأثیر دورکاری بر تعهد و قصد ترک شغل با نقش مداخله‌گری فرسودگی شغلی. *تعالی منابع انسانی*، ۲(۲)، ۹۸-۱۱۳.
- ربیعی، علی، امینی، محمدتقی و پیرایش، زهرا. (۱۳۹۲). رابطه دورکاری با بهبود توازن میان کار و زندگی اجتماعی. *رفاه اجتماعی*، ۱۳(۵۱)، ۶۹-۱۰۸.
- رضوانی، مهدیه و زنجانی‌زاده، هما. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر تقسیم کار در خانواده مطالعه موردی: زنان متأهل شاغل در آموزش و پرورش شهر مشهد. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۳(۴)، ۲۹-۶۰.
- رفعت‌جاء، مریم و خیرخواه، فاطمه. (۱۳۹۱). مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی. *مطالعات توسعه اجتماعی فرهنگی*، ۱(۲)، ۱۵۶-۱۳۰.
- سهرابی، بهمن. (۱۳۸۲). *دورکاری، مفاهیم و فرایندها*. تهران: مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
- شاین، ادگار. (۱۳۸۳). *مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری*. ترجمه برزو فرهی بوزنجانی و شمس‌الدین نوری‌نجفی. تهران: انتشارات سیمای جوان، چاپ اول.

شجاع نوری، فروغ الصباح، خادمی، فاطمه و سادات سدیدپور، سمانه. (۱۳۹۴). تحلیل اثرات دورکاری زنان شاغل و متأهل بر تعادل کار-زندگی. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۳(۳)، ۴۲-۷.

شهیداد، شیما و محمد، محمدتقی. (۱۳۹۹). آثار روان‌شناختی گسترش بیماری کووید ۱۹ بر وضعیت سلامت روان افراد جامعه: مطالعه مروری. *طب نظامی*، ۲۲(۲)، ۱۹۲-۱۸۴.

صفوی همای، سیدمحمد و محمدی، مهدی. (۱۴۰۱). اکتشاف و تحلیل درونی نظام یافته عوامل کلان فرهنگی مرتبط با موفقیت و شکست سازمان در زمان دورکاری: رویکرد تحلیل مقوله. *نگرش‌های نوین مدیریت بازرگانی*، ۳(۱): ۳۷-۲۳.

عندلیب اردکانی، داود و رستمی، خدامراد. (۱۳۹۵). دورکاری و ارتقای عملکرد سازمانی. *کاوش‌های مدیریت بازرگانی*، ۸(۱۶)، ۱۵۹-۱۴۱.

قبادی، کاوه؛ دهقانی، محسن؛ منصور، الدن و عباسی، مریم. (۱۳۹۰). تقسیم کار خانگی میان زوجین، عدالت ادراک شده از آن و رضایت زناشویی. *خانواده‌پژوهی*، ۷(۲)، ۲۲۲-۲۰۷.

کاظمی، سیدحسین، دانائی فرد، حسن، رضائیان، علی و آذر، عادل. (۱۳۹۲). ساختن برای ماندن در «اداره»: فهم پویایی‌های ساخت اجتماعی واقعیت در پرتو قوم‌نگاری سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۳(۳)، ۸۸-۷۱.

لئون گوررو، آنا. (۱۳۹۸). *مسائل اجتماعی، اجتماع، سیاست و کنش اجتماعی ریشه‌های نابرابری*. ترجمه امیر خرمی. تهران: انتشارات اندیشه احسان، چاپ اول.

محمدپور، احمد. (۱۳۹۳). *بسترها، پیامدها و سازگاری زنان مطلقه‌ی شهر تهران (یک مطالعه پدیدارشناسانه)*. مشاوره و روان‌درمانی خانواده، ۴(۱)، ۱۸۰-۱۳۵.

معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری. (۱۳۸۹). *آیین‌نامه دورکاری (کار در خانه)*، تصویب‌نامه شماره ۴۴۷۲۶/۷۶۴۸۱ مورخ ۱۳۸۹/۴/۷ هیئت وزیران.

مهربانی، وحید. (۱۳۹۶). اثر ازدواج بر میزان خدمات‌داری زنان ساکن شهر تهران. *زن در توسعه و سیاست*، ۱۵(۷)، ۲۰۴-۱۸۷.

میرحسینی، زهرا. (۱۴۰۰). *مطالعه کیفی مسائل و چالش‌های زندگی زنان در همه‌گیری کووید*. *مسائل اجتماعی ایران*، ۱۱(۱)، ۲۱۹-۱۹۷.

- Alfarran, A. (2021.) The impact of remote work on women's work-life balance and gender-role attitudes in Saudi Arabia. *International Journal of Gender and Women " s Studies*, 9(2), 11-22.
- Alon, T. M., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. & Tertilt, M. (2020). The impact of COVID-19 on gender equality. NBER Working Paper No. 26947.
- Andalib, D. & Rostami, K. (2016). Impact teleworking on organizational performance with structural equation modeling. *Journal of Business Administration Researches*, 8(16), 141-159. (In Persian)
- Aryee, S., Fields, D. & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25(4), 491-511.
- Azmoudeh, F. (2021). Corona effects on the lives of female-headed households, Tehran city – District 1 (Evin/ Darakeh). *Social Security Journal*, 16(4), 35-52. (In Persian)
- Bolino M. C. & Turnley W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740-748.
- Bostan, H. (2006). A review of gender-role theories. *Woman in Development & Politics*, 4(14), 5-31. (In Persian)
- Branisa, B., Klasen, S., Ziegler, M., Drechsler, D. & Jütting, J. (2014). The institutional basis of gender inequality: The Social Institutions and Gender Index (SIGI). *Feminist Economics*, 20(2), 29-64.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Calò, X., Occhiuzzi, R. & Profeta, P. (2021.), Covid-19 and its economic impact on women and women's poverty. Insights from 5 European Countries, FEMM European Parliament.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A new theory of work/family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P. & Rossi, M. (2020). Womens and mens work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 18(4), 1001-1017.
- Depalo, D. (2021). The effects of remote working evidence from Covid-19, available at the webpage: <http://sites.google.com/site/domdepalo/October20>.
- Duxbury, L. E. & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.

- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–75.
- Frone, M., Yardley, J. & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behaviour*, 50(2), 145-167.
- Galasso, V. (2020). Covid: Not a great equaliser. *COVID Economics*, 19, 241–255.
- Gatrell, C. (2007). A fractional commitment? Part-time work and the maternal body. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 462–474.
- Gatrell, C. J. & Cooper C. L. (2008). Work-life balance: Working for whom. *European Journal of International Management*, 2(1), 71-86.
- Ghobadi, K., Dehghani, M., Mansour, L. & Abbasi, M. (2011). Division of household labor, perceived justice (fairness), and marital satisfaction. *Journal of Family Research*, 7(2), 207-222. (In Persian)
- Goldscheider, F. K. (2000). Men, children and the future of the family in the third millennium. *Futures*, 32(6), 525-538.
- Goldscheider, F. K., Olah, L. S. Z. & Puur, A. (2010). Reconciling studies of men's gender attitudes and fertility: Response to Westoff and Higgins. *Demographic Research*, 22(8), 189-198.
- Goldscheider, F. K., Bernhardt, E. & Lappegård, T. (2014). The second half of the gender revolution in Sweden: Will it Strengthen the Family? Domestic Gender Equality and Modern Family Patterns Working Paper Series EQUAL WP 07, Stockholm University.
- Heidari Haratemeh, M. (2021). The effect of telework on commitment and turnover intentions with the role of work exhaustion intervention. *Human Resources Excellence*, 2(2), 113-98. (In Persian)
- Heilman, M. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113–135.
- Hellisaz, M., Mazaheri, M. A., Panaghi, L. & Hassani, F. (2015). Values of child-raising among mothers of three-five-years-old children: A phenomenological study. *Strategy for Culture*, 8(29), 121-148. (In Persian)
- Hite, L. & McDonald, K. (2020). Careers after COVID-19: Challenges and changes. *Human Resource Development International*, 23(4), 427–437.
- Hoobler, J. M., Lemmon, G. & Wayne, S. J. (2011). Women's underrepresentation in upper management: New insights on a persistent problem; *Organizational Dynamics*, 40(3), 151–156.

- Kaushik, M. & Guleria, N. (2020). The impact of pandemic COVID-19 in workplace. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 9–18.
- Kazemi, S. H., Danaee Fard, H., Rezaeian, A. & Azar, A. (2013). Constructing for staying in "Edareh": Understanding the dynamics of social construction of reality in the light of organizational ethnography. *Organizational Resources Management Researchs*, 3(3), 71-88. (In Persian)
- Kowalski, K. B. & Swanson, J. A. (2005). Critical success factors in developing teleworking programs. *Benchmarking An International Journal*, 12(3), 236-249.
- Lappegård, T., Neyer, G. & Vignoli, D. (2015). Three dimensions of the relationship between gender role attitudes and fertility intentions. *Genus*, 77(15), 1-26.
- Leon-Guerrero, A. (2018). *Social problems, community, policy, and social action*. SAGE Publications.
- Lewis, H. (2020). The Coronavirus Is a Disaster for Feminism: Pandemics Affect Men and Women Differently.” *The Atlantic*, March 19. <https://www.theatlantic.com/international/archive/2020/03/feminism-women-rights-coronavirus-covid19/608302>
- Lonska, J., Mietule, I., Litavniece, L., Arbidane, I., Vanadzins, I., Matisane, L., & Paegle, L. (2021). Work-Life Balance of the Employed Population During the Emergency Situation of COVID-19 in Latvia. *Frontiers in psychology*, 12, 682459.
- Makkizadeh, V, Sharaei, F., & Nekooeezadeh, M (2021). Lived experiences of remoteworking employees in the COVID -19 pandemic. *Journal of Human Resource Studies*, 11(4), 50-73.
- McGinnity, F. & Russell, H. (2008). *Gender Inequality in Time Use: The Distribution of Caring, Housework and Employment among Woman and Men in Ireland*. Ireland, Brunswick Press.
- Mehrbani, V. (2017). The effect of marriage on women's work at home. *Woman in Development & Politics*, 15(2), 187-204. (In Persian)
- Miettinen, A., Basten, S. & Rotkirch, A. (2011). Gender equality and fertility intentions revisited: Evidence from Finland. *Demographic Research*, 24(20), 469-496.
- Mirhossieni, Z. (2021). Qualitative evaluation of women's problems and life challenges during the COVID-19 Pandemic. *Social Problems of Iran*, 12(1), 197-219. (In Persian)
- Mohammadpur, A. (2014). A phenomenological study of contexts, consequences and adaptations to divorce among divorced women of Tehran City. *Family Counseling and Psychotherapy*, 4(1), 135-180. (In Persian)

- Power, K. (2020). The Covid-19 pandemic has increased the care burden of women and families. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 16(1), 67-73.
- Pozzan, E. & Cattaneo, U. (2020). *Women Health Workers: Working Relentlessly in Hospitals and at Home*. Geneva: International Labour Organisation. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741060/lang--en/index.htm [Google Scholar]
- Probert, B. (2005). I just couldn't fit it in: Gender and unequal outcomes in academic careers. *Gender, Work and Organization*, 12(1), 50-72.
- Rabiee, A. Amini, M. T. & Pirayesh, Z. (2014). Examining teleworking linkage with improvement of work and social life balance. *Refahj*, 13(51), 69-108. (In Persian)
- Rafatjah, M. & Kheirkhah, F. (2013). Issues and challenges of women's employment in Iran from the point of view of managers. *Social Development Studies*, 1(2), 130-156. (In Persian)
- Reichelt, M., Makovi, K. & Sargsyan, A. (2021). The impact of Covid-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies*, 23(1), S228-S245.
- Rezvani, M. & Zanjanzadeh, H. (2015). A study on factors affecting division of labor in family (case study of married female working for ministry of education in Mashhad). *Women's Studies Sociological and Psychological*, 13(4), 29-60. (In Persian)
- Safavi Hemami, S. M. & Mohammadi, M. (2022). Exploration and systematic internal analysis of macro-cultural factors in the field of success and failure of teleworking organization by Thematic Analysis Approach. *New Business Attitudes*, 3(1), 23-37. (In Persian)
- Schein, V. E. (2007). Women in management: Reflections and projections. *Women in Management Review*, 22(1), 6-18.
- Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Scott, W. R. (2014). *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities*. (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sevilla, A. & Smith, S. (2020). Baby steps: The gender division of childcare after Covid19. CEPR Discussion Paper No. 14804.
- Shahyad, S. & Mohammadi, M. T. (2020). Psychological impacts of Covid-19 outbreak on mental health status of society individuals: A narrative review. *Journal of Military Medicine*, 22(2), 184-192. (In Persian)
- Shirmohammadi, M., Au, W. C. & Mina Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and



- suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163-181.
- Shojanoori, F., Khademi, F. & Sadatsadidpour, S. (2015). Analysis of effects of employed married women teleworking on keeping balance between work and family. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 13(3), 7-42. (In Persian)
- Sohrabi, B. (2004). *Telworking, Concepts and Process of Planning*. Tehran: irandoc. (In Persian)
- Torr, B. M. & Short, S. E. (2004). Second births and the second shift: A research note on gender equity and fertility. *Population and Development Review*, 30(1), 109-130.
- Ud Din, Z., Cheng, X., Nazneen, S., Hongyan, S. & Imran, M. (2020). COVID-19 crisis shifts the career paradigm of women and maligns the labor market: A gender lens. [Online] Available at: <<https://ssrn.com/abstract=3589448>>.
- Uddin, M. (2021). Addressing work-life balance challenges of working women during COVID-19 in Bangladesh. *International Social Science Journal*, 71(239-240), 7-20.



© 2023 Alzahra University, Tehran, Iran. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

نویسندگان

hrazeghi@ut.ac.ir

دکتر حجیه بی بی رازقی نصرآباد

دانشیار جمعیت‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران و موسسه تحقیقات جمعیت کشور،

تهران ایران