

تحلیل پدیدارشناختی تجربه انگیزش در مادران شاغل برای تعادل کار و زندگی

تاریخ ارسال: ۶ مرداد ۱۴۰۲

تاریخ بازنگری: ۱۱ شهریور ۱۴۰۲

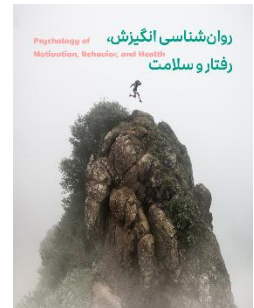
تاریخ پذیرش: ۲ مهر ۱۴۰۲

تاریخ چاپ: ۱۲ مهر ۱۴۰۲

۱. علیرضا قنبری: گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۲. زهرا ملکی*: گروه روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه اراک، اراک، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: z66.maleki@yahoo.com



چکیده

هدف از این پژوهش، واکاوی تجربه زیسته و چندلایه انگیزش در مادران شاغل برای دستیابی به تعادل بین نقش‌های شغلی و خانوادگی است. این مطالعه با رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی توصیفی انجام شد. مشارکت‌کنندگان شامل ۲۲ مادر شاغل ساکن شهر تهران بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند و با رعایت معیارهای ورود انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته عمیق گردآوری و تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار NVivo و به شیوه تحلیل مضمون انجام شد. برای افزایش اعتبار یافته‌ها از راهبردهایی مانند بازبینی مشارکت‌کنندگان و بررسی همتایان استفاده گردید. تحلیل داده‌ها منجر به استخراج سه مقوله اصلی شامل «منابع انگیزشی درونی»، «منابع انگیزشی بیرونی» و «راهبردهای انگیزشی تعادل‌بخشی» شد. منابع درونی نظیر احساس هدفمندی در نقش مادری و خودتحقق‌بخشی، در کنار عوامل بیرونی مانند حمایت همسر و محیط کار حمایت‌گر، به عنوان عناصر کلیدی انگیزش شناسایی شدند. همچنین مادران از راهبردهایی چون برنامه‌ریزی، بازآفرینی ذهنی، و بهره‌گیری از معنویت برای حفظ انگیزش بهره می‌بردند. انگیزش مادران شاغل برای تعادل کار و زندگی مفهومی پویا، درهم‌تنیده و متأثر از عوامل فردی، اجتماعی و فرهنگی است. توجه به این ابعاد در طراحی مداخلات حمایتی در سطح سازمانی و سیاست‌گذاری کلان، می‌تواند منجر به بهبود کیفیت زندگی و افزایش بهره‌وری زنان شاغل شود.

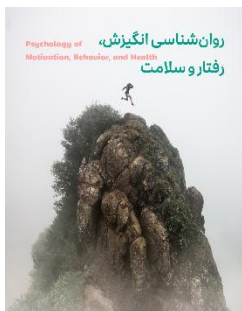
کلیدواژه‌گان: مادران شاغل، تعادل کار و زندگی، انگیزش، پژوهش کیفی، پدیدارشناسی، تحلیل مضمون

شیوه استناددهی: قنبری، علیرضا، و ملکی، زهرا. (۱۴۰۲). تحلیل پدیدارشناختی تجربه انگیزش در مادران شاغل برای تعادل کار و زندگی. روانشناسی انگیزش، رفتار و سلامت، ۱(۳)، ۸-۱.



۱۴۰۲ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

A Phenomenological Analysis of the Motivational Experience of Working Mothers in Achieving Work–Life Balance



1. Alireza Ghanbari: Department of Industrial and Organizational Psychology, University of Tehran, Tehran, Iran
2. Zahra Maleki*: Department of Educational Psychology, Arak University, Arak, Iran

*Corresponding Author's Email: z66.maleki@yahoo.com

Submit Date: 27 July 2023

Revise Date: 1 September 2023

Accept Date: 23 September 2023

Publish Date: 3 October 2023

Abstract

The aim of this study was to explore the lived and multidimensional experiences of motivation in working mothers striving to achieve work–life balance. This qualitative study employed a descriptive phenomenological approach. Twenty-two working mothers living in Tehran were selected using purposive sampling based on predefined inclusion criteria. Data were collected through semi-structured in-depth interviews and continued until theoretical saturation was reached. Thematic analysis was conducted using NVivo software, and data trustworthiness was ensured through member checking and peer debriefing. Three main themes emerged: “internal motivational resources,” “external motivational resources,” and “motivational balancing strategies.” Internal resources such as a sense of purpose in motherhood and self-actualization, along with external supports including spousal support and a motivating work environment, were identified as key motivational factors. Additionally, mothers used various strategies like time management, mental rejuvenation, and spiritual practices to maintain their motivation. Motivation in working mothers to achieve work–life balance is a dynamic, interwoven phenomenon influenced by personal, social, and cultural dimensions. Recognizing these elements in organizational interventions and policy design can enhance the quality of life and productivity of employed women.

Keywords: *Working mothers, work–life balance, motivation, qualitative research, phenomenology, thematic analysis*

How to cite: Ghanbari, A., & Maleki, Z. (2023). A Phenomenological Analysis of the Motivational Experience of Working Mothers in Achieving Work–Life Balance. *Psychology of Motivation, Behavior, and Health*, 1(3), 1-8.



© 2023 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

در دهه‌های اخیر، تغییرات گسترده‌ای در ساختارهای اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جوامع رخ داده است که موجب افزایش نقش آفرینی زنان در عرصه‌های مختلف به‌ویژه بازار کار شده است. حضور روزافزون زنان در محیط‌های کاری نه تنها به عنوان یک واقعیت اجتماعی بلکه به مثابه یک ضرورت اقتصادی و هویتی شناخته می‌شود (Allen & Finkelstein, 2014). در این میان، مادران شاغل با چالش مضاعفی مواجه‌اند؛ چرا که نه تنها باید مسئولیت‌های شغلی خود را با موفقیت انجام دهند، بلکه مسئولیت‌های خانوادگی، به‌ویژه مراقبت و تربیت فرزندان، نیز بر عهده آنان است. این شرایط پیچیده، موضوع تعادل کار و زندگی را به یکی از دغدغه‌های اصلی مادران شاغل تبدیل کرده است (Greenhaus & Powell, 2006).

تعادل کار و زندگی مفهومی چندوجهی است که به ادغام رضایت‌بخش نقش‌های شغلی و خانوادگی بدون بروز تعارض‌های زیان‌بار اشاره دارد (Kossek & Ozeki, 1998). مطالعات پیشین نشان داده‌اند که ناتوانی در دستیابی به این تعادل، می‌تواند منجر به بروز پیامدهایی چون فرسودگی شغلی، کاهش رضایت زناشویی، ضعف در نقش والدینی و حتی بروز مشکلات سلامت روانی شود (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). از سوی دیگر، حفظ این تعادل به ارتقاء کیفیت زندگی، افزایش بهره‌وری شغلی و بهبود روابط خانوادگی منجر می‌شود (Byron, 2005). یکی از مؤلفه‌های بنیادین در دستیابی به تعادل کار و زندگی، انگیزش است. انگیزش به عنوان نیروی محرکه درونی یا بیرونی، نقشی اساسی در جهت‌دهی رفتار فرد در مواجهه با تعارض‌های نقش ایفا می‌کند (Ryan & Deci, 2000). در حوزه مادران شاغل، انگیزش می‌تواند محرک اصلی در تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، پایداری در برابر فشارهای دوگانه، و در نهایت، ایجاد هماهنگی میان نقش‌ها باشد (Gatrell & Cooper, 2016). با این حال، تجربه انگیزش در مادران شاغل مفهومی ذهنی، پیچیده و وابسته به زمینه‌های فردی، اجتماعی، فرهنگی و محیطی است که به راحتی نمی‌توان آن را با رویکردهای کمی و سطحی بررسی کرد.

رویکردهای پدیدارشناختی در پژوهش‌های کیفی، امکان درک عمیق و دقیق از تجربه زیسته افراد را فراهم می‌سازند. از منظر پدیدارشناسی، تجربه زیسته مادران شاغل از انگیزش برای تعادل کار و زندگی، واقعیتی پویا، چندلایه و متأثر از تعاملات درونی و بیرونی آنهاست (Smith, Flowers, & Larkin, 2009). این رویکرد پژوهشگر را قادر می‌سازد تا نه تنها محتوای ذهنی و درونی تجربه را درک کند، بلکه معنایی که افراد به این تجربه می‌بخشند را نیز شناسایی نماید. در این مسیر، شنیدن صدای مادران و توجه به روایت‌های شخصی آنان ضرورتی انکارناپذیر است، چرا که تنها از طریق واکاوی این روایت‌هاست که می‌توان به شناختی معتبر و معنادار از عوامل انگیزشی دست یافت (van Manen, 2016).

مطالعات پیشین در زمینه تعادل کار و زندگی عمدتاً با رویکردهای کمی و در قالب بررسی عوامل زمینه‌ای نظیر ساعات کاری، ساختار خانواده، یا حمایت‌های سازمانی انجام شده‌اند (Frone, Russell, & Cooper, 1992). هرچند این مطالعات اطلاعات ارزشمندی در اختیار قرار داده‌اند، اما کمتر به تجارب زیسته و عوامل درونی مؤثر بر انگیزش پرداخته‌اند. برای مثال، پژوهش‌هایی که از چارچوب نظری خودتعیینی (Self-Determination Theory) استفاده کرده‌اند، نشان داده‌اند که عوامل درونی مانند نیاز به شایستگی، خودمختاری و ارتباط با دیگران در انگیزش مادران شاغل نقش کلیدی دارد (Deci & Ryan, 2008). با این حال، این پژوهش‌ها نیز اغلب در بسترهای فرهنگی خاص و با ابزارهای ساختاریافته انجام شده‌اند و قادر به کشف جزئیات تجربه‌های منحصر به فرد و چندلایه مادران در زمینه تعادل کار و زندگی نبوده‌اند.

از سوی دیگر، انگیزش در مادران شاغل تحت تأثیر عواملی همچون ساختار خانواده، حمایت همسر، نگرش‌های فرهنگی نسبت به اشتغال زنان، شرایط محیط کار، و حتی باورهای دینی و معنوی قرار دارد (Shockley et al., 2017). این در حالی است که تجربه این عوامل در زندگی هر

فرد می‌تواند متفاوت و دارای کیفیت‌های متمایزی باشد. برای نمونه، دو مادر با شرایط مشابه شغلی و خانوادگی ممکن است در انگیزش خود برای حفظ تعادل، تفاوت‌های بنیادینی داشته باشند که تنها از طریق بررسی پدیدارشناسانه قابل شناسایی است. علاوه بر این، اهمیت پرداختن به تجربه انگیزش در مادران شاغل از منظر سیاست‌گذاری نیز قابل توجه است. سیاست‌های حمایتی در حوزه خانواده و اشتغال، بدون درک صحیح از انگیزش‌های درونی و بیرونی زنان شاغل، ممکن است ناکارآمد، سطحی یا حتی مغایر با نیازهای واقعی آن‌ها طراحی شوند. بنابراین، شناخت انگیزه‌هایی که موجب پایداری و رضایت مادران در مدیریت هم‌زمان دو نقش مهم زندگی‌شان می‌شود، گامی مؤثر در جهت طراحی مداخلات حمایتی و سازنده در سطح فردی، سازمانی و اجتماعی است (Lewis, Gambles, & Rapoport, 2007). با توجه به آنچه گفته شد، پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد تجربه انگیزشی مادران شاغل در زمینه تعادل کار و زندگی، با بهره‌گیری از روش پدیدارشناسی انجام شده است. این پژوهش می‌کوشد با تکیه بر روایت‌های عمیق، غنی و چندلایه مادران، به درکی همه‌جانبه و اصیل از منابع انگیزشی، راهبردهای مورد استفاده، و موانع یا تسهیل‌گرهای موجود در مسیر تعادل نقش‌ها دست یابد. امید است که نتایج این مطالعه بتواند بینشی نوآورانه برای پژوهشگران، سیاست‌گذاران، روان‌شناسان، مشاوران خانواده و مدیران منابع انسانی در جهت حمایت از زنان شاغل و ارتقاء کیفیت زندگی آنان فراهم آورد.

روش‌شناسی

این مطالعه با رویکرد کیفی و با بهره‌گیری از روش پدیدارشناسی توصیفی انجام شد تا تجربه زیسته مادران شاغل از انگیزش برای برقراری تعادل میان کار و زندگی مورد بررسی قرار گیرد. مشارکت‌کنندگان این پژوهش شامل ۲۲ نفر از مادران شاغل ساکن شهر تهران بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن معیارهای ورود شامل اشتغال رسمی، داشتن حداقل یک فرزند زیر ۱۲ سال و تمایل به مشارکت در مصاحبه انتخاب شدند. فرایند نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت، به گونه‌ای که پس از مصاحبه با بیست و دومین نفر، اطلاعات جدید معناداری حاصل نشد.

داده‌های پژوهش از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته عمیق گردآوری شدند. پرسش‌های مصاحبه به گونه‌ای طراحی شدند که بتوانند ابعاد مختلف انگیزش فردی، اجتماعی و محیطی مشارکت‌کنندگان را در زمینه تعادل کار و زندگی شناسایی کنند. هر مصاحبه حدود ۴۵ تا ۶۵ دقیقه به طول انجامید و با رضایت کتبی افراد، ضبط و سپس به صورت کلمه‌به‌کلمه پیاده‌سازی شد.

داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها با استفاده از نرم‌افزار NVivo نسخه ۱۲ و با رویکرد تحلیل مضمون (Thematic Analysis) تحلیل شدند. فرآیند تحلیل شامل مراحل کدگذاری اولیه، شناسایی مضامین فرعی، استخراج مضامین اصلی و بازبینی و انسجام مضامین بود. برای اطمینان از اعتبار یافته‌ها از روش‌های بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان (member checking)، بررسی همکاران (peer debriefing) و ثبت فرآیند پژوهش (audit trail) استفاده شد.

یافته‌ها

مقوله اول: منابع انگیزشی درونی

احساس هدفمندی در نقش مادری:

مادران شاغل بارها به نقش مادرانه به عنوان یک منبع انگیزشی قوی اشاره کردند. بسیاری از آنان انگیزه خود برای ادامه تلاش در تعادل بین کار و زندگی را ناشی از احساس مسئولیت نسبت به رشد عاطفی و تربیت صحیح فرزندان می دانستند. یکی از مشارکت کنندگان اظهار داشت: «من همیشه فکر می کنم اگر خودم ننومم برای بچه‌ام الگو باشم، کی می تونه؟ باید قوی باشم تا اون هم یاد بگیره قوی باشه.» خودتحقق بخشی از طریق اشتغال:

اشتغال برای بسیاری از مادران صرفاً منبع درآمد نبود، بلکه بستری برای رشد فردی، حفظ استقلال و اثبات توانایی های شخصی تلقی می شد. احساس مفید بودن و رضایت از موفقیت های شغلی نقش مؤثری در حفظ انگیزش آنان داشت. به گفته یکی از مصاحبه شوندگان: «کار کردن باعث می شه حس کنم هنوز خودم هستم. فقط مادر یا همسر نیستم، یه انسان مستقل ام.» درک معنای زندگی در تعادل:

مفهوم تعادل برای بسیاری از مشارکت کنندگان با تجربه ای از آرامش، انسجام ذهنی و معنا در زندگی گره خورده بود. آن ها بر این باور بودند که توانایی هماهنگ سازی نقش ها نه تنها بار مسئولیت را کاهش می دهد، بلکه احساس رضایت عمیق تری ایجاد می کند. یکی از آنان گفت: «وقتی می بینم هم بچه‌ام خوب رشد می کنه هم تو کار موفقم، یه حس خاصی از معنا پیدا می کنم... انگار زندگیم جهت داره.» مقاومت در برابر فرسودگی:

زنان مشارکت کننده از انگیزش درونی برای مقابله با خستگی روانی و فرسودگی سخن گفتند. این انگیزش ها شامل تکنیک های خودمراقبتی، ایجاد تعادل در فشارها و یافتن اهداف شخصی برای ادامه مسیر بود. به گفته یکی از آنان: «گاهی از شدت خستگی گریه می گیره، ولی وقتی به هدفم فکر می کنم که دارم برای آینده بچه‌ام تلاش می کنم، دوباره انرژی می گیرم.» خودتنظیمی انگیزشی:

یکی از راهکارهای حفظ انگیزش درونی، خودتنظیمی ذهنی و هیجانی بود. مادران با استفاده از گفت و گوی درونی مثبت، مرور اهداف و تجدید انرژی، خود را برای ادامه مسیر آماده می کردند. یکی از مشارکت کنندگان اظهار داشت: «وقتی خسته می شم، با خودم حرف می زنم، می گم این سختی ها می گذره، یه روزی نتیجه شو می بینم.» مقوله دوم: منابع انگیزشی بیرونی

حمایت عاطفی همسر:

بسیاری از مادران از نقش حمایتی همسران شان در انگیزش برای حفظ تعادل سخن گفتند. وجود همدلی، قدردانی و مشارکت در امور خانه تأثیر زیادی در انگیزه و احساس آرامش آنان داشت. یکی از آنان اشاره کرد: «شوهرم وقتی می فهمه خسته ام، بدون این که بگم خودش کمک می کنه. این خیلی بهم انگیزه می ده که ادامه بدم.» الگوسازی اجتماعی:

مادران مشارکت کننده تجربه مشاهده و الگوبرداری از زنان شاغل موفق دیگر را یکی از منابع انگیزشی خود می دانستند. آن ها از مقایسه های مثبت و یادگیری از تجربه دیگران برای تقویت انگیزش خود استفاده می کردند. به گفته یکی از آنان: «وقتی زنایی رو می بینم که هم تو کار موفقن هم بچه هاشون خوب تربیت شدن، به خودم می گم پس منم می تونم.» تأیید اجتماعی و فرهنگی:

تشویق از سوی اطرافیان، پذیرش فرهنگی زنان شاغل و احساس دیده شدن توسط جامعه از دیگر منابع انگیزشی معرفی شدند. این حمایت‌ها موجب افزایش اعتماد به نفس در ادامه مسیر می‌شد. یکی از شرکت‌کنندگان بیان کرد: «وقتی فامیل یا همسایه‌ها ازم تعریف می‌کنن که چقدر خوب کار و زندگی تو مدیریت می‌کنی، حس می‌کنم دارم راهو درست می‌رم.»

محیط کار انگیزه‌بخش:

محیط کاری انعطاف‌پذیر، وجود همکاران همدل و مدیرانی که ارزش کار مادران را می‌دانند، عامل مؤثری در افزایش انگیزه برای ادامه اشتغال و حفظ تعادل بود. یک شرکت‌کننده گفت: «رئیس خودش دو تا بچه داره، همیشه شرایطمو درک می‌کنه. این باعث می‌شه با انگیزه برم سر کار.» حمایت نهادی:

برخی از مشارکت‌کنندگان به نقش سیاست‌های حمایتی دولت و نهادها اشاره کردند؛ از جمله مرخصی‌های مناسب، خدمات مراقبتی برای کودکان و امنیت شغلی. یکی از آنان گفت: «اگه مهد کودک اداره نبود، نمی‌تونستم کار کنم. همین حمایت‌ها باعث شده بتونم ادامه بدم.»

مقوله سوم: راهبردهای انگیزشی تعادل‌بخشی

زمان‌بندی و برنامه‌ریزی هدفمند:

مادران برای دستیابی به تعادل از تکنیک‌های برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی استفاده می‌کردند. تقسیم وظایف، حذف فعالیت‌های غیرضروری و استفاده بهینه از زمان از جمله راهبردهای آنان بود. یک مصاحبه‌شونده گفت: «برای هر ساعت از روزم برنامه دارم. اینطوری ذهنم آرام‌تره و کمتر دچار استرس می‌شم.»

تنظیم مرزهای نقش:

مشارکت‌کنندگان تلاش می‌کردند که مرز مشخصی بین نقش‌های شغلی و خانوادگی تعریف کنند. پرهیز از انتقال استرس شغلی به خانه و مدیریت توقعات اطرافیان از جمله روش‌های آنان بود. به گفته یکی از مادران: «سعی می‌کنم وقتی از محل کار برمی‌گردم، موبایلمو بذارم کنار و فقط با خانواده باشم.»

بازآفرینی ذهنی و هیجانی:

مادران برای بازسازی روانی و حفظ انگیزش از فعالیت‌هایی مانند مطالعه، موسیقی، تعامل با دوستان یا مدیتیشن استفاده می‌کردند. یکی از مشارکت‌کنندگان بیان کرد: «بعضی شب‌ها وقتی بچه‌م خوابه، به موسیقی آرام گوش می‌دم. این باعث می‌شه دوباره حالم خوب بشه.» تعامل با شبکه‌های حمایتی:

ارتباط با دوستان، دریافت مشورت از دیگر مادران و بهره‌مندی از تجارب جمعی، به‌عنوان منابع مهم انگیزشی معرفی شد. یک نفر گفت: «گروه واتساپی داریم که همه مامان‌های شاغل هستن. همیشه بهم روحیه می‌دن و تجربه‌هاشون خیلی کمکم می‌کنه.»

انعطاف‌پذیری شناختی در موقعیت‌های تعارضی:

مادران با پذیرش محدودیت‌ها و پرهیز از کمال‌گرایی، تلاش می‌کردند با انعطاف ذهنی با موقعیت‌های متعارض روبرو شوند. یکی از مصاحبه‌شوندگان گفت: «قبلاً می‌خواستم همه‌چی بی‌نقص باشه، ولی الان یاد گرفتم گاهی فقط باید خوب کافی باشه.»

استفاده از منابع معنوی:

تجربه معنویت و توکل به خدا به‌عنوان راهی برای آرامش روانی و حفظ انگیزش مطرح شد. یکی از شرکت‌کنندگان اشاره کرد: «وقتی خیلی خسته‌ام، نماز می‌خونم و از خدا نیرو می‌گیرم. حس می‌کنم تنها نیستم.»

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش سه مقوله اصلی از تجربه زیسته مادران شاغل در ارتباط با انگیزش برای برقراری تعادل کار و زندگی را آشکار ساخت: منابع انگیزشی درونی، منابع انگیزشی بیرونی و راهبردهای انگیزشی تعادل‌بخشی. این یافته‌ها نشان می‌دهند که انگیزش مادران شاغل پدیده‌ای چندلایه و چندبعدی است که از تعامل عوامل فردی، اجتماعی، محیطی و فرهنگی شکل می‌گیرد و در فرآیندهای ذهنی، هیجانی و رفتاری آنان منعکس می‌شود.

در مقوله نخست، منابع انگیزشی درونی نقش بسیار تعیین‌کننده‌ای در پایداری زنان در مسیر تعادل نقش‌های خانوادگی و شغلی داشت. مشارکت‌کنندگان از احساس هدفمندی در نقش مادری، خودتحقق‌بخشی از طریق اشتغال، معنابخشی به زندگی، مقاومت در برابر فرسودگی، و خودتنظیمی انگیزشی به عنوان منابع درونی انگیزش یاد کردند. این یافته با نظریه خودتعیینی (Self-Determination Theory) هم‌راستا است که بر اهمیت نیازهای درونی مانند خودمختاری، شایستگی و ارتباط تأکید دارد (Ryan & Deci, 2000). مادران در این مطالعه با استفاده از ظرفیت‌های درونی خود نظیر گفت‌وگوی درونی مثبت، معنا دادن به نقش‌ها و بازآفرینی ذهنی، توانستند علیرغم فشارهای روانی، انگیزش خود را حفظ کنند. مشابه این یافته‌ها در پژوهش Gatrell & Cooper (۲۰۱۶) نیز مشاهده شده است که زنان برای سازگاری با تعارض نقش‌ها از سازوکارهای معنا محور و انگیزش درونی بهره می‌برند.

در مقوله دوم، منابع انگیزشی بیرونی شامل حمایت عاطفی همسر، الگوسازی اجتماعی، تأیید فرهنگی، محیط کار حمایت‌گر و سیاست‌های نهادی بودند. این عوامل در تقویت انگیزش مادران نقش مهمی داشتند و گاه به عنوان مکملی برای انگیزش درونی عمل می‌کردند. یافته‌ها نشان دادند که حمایت همسر نه تنها به کاهش بار روانی زنان کمک می‌کند، بلکه انگیزه آنان را برای ادامه اشتغال افزایش می‌دهد. این یافته با نتایج پژوهش Allen & Finkelstein (۲۰۱۴) همسوست که نشان می‌دهد حمایت همسر می‌تواند تأثیر تعارض کار-خانواده را کاهش دهد و رضایت از زندگی را ارتقاء دهد. همچنین، الگوسازی اجتماعی و مشاهده زنان موفق دیگر، عاملی برای مقایسه مثبت و افزایش اعتماد به نفس بود که در پژوهش Shockley et al (۲۰۱۷) نیز به آن اشاره شده است. تأیید فرهنگی نیز به عنوان عاملی نیرومند در جوامع در حال گذار اهمیت دارد، چرا که پذیرش اجتماعی نقش مضاعف زنان شاغل، احساس مشروعیت به تلاش‌های آنان می‌بخشد.

در مقوله سوم، راهبردهای انگیزشی تعادل‌بخشی به روش‌هایی اشاره داشت که مادران برای حفظ یا بازسازی انگیزش خود به کار می‌گیرند. راهبردهایی نظیر برنامه‌ریزی زمانی، تنظیم مرزهای نقش، بازآفرینی ذهنی، تعامل با شبکه‌های حمایتی، انعطاف‌پذیری شناختی و استفاده از منابع معنوی، ابزارهایی مؤثر در مدیریت همزمان وظایف شغلی و خانوادگی بودند. این راهبردها با یافته‌های پژوهش Greenhaus & Powell (۲۰۰۶) مطابقت دارد که بیان می‌دارد افراد برای کاهش تعارض نقش‌ها به راهبردهای شناختی و رفتاری متنوعی متوسل می‌شوند. همچنین، استفاده از تکنیک‌های معنوی و دعا، نشان‌دهنده نقش برجسته فرهنگ و مذهب در فرآیند انگیزشی مادران ایرانی است؛ یافته‌ای که با پژوهش Lewis et al (۲۰۰۷) در زمینه تنوع فرهنگی در تجربه تعادل کار و زندگی تطابق دارد.

یکی دیگر از ابعاد مهم یافته‌ها، نقش فعال مادران در بازآفرینی ذهنی و تنظیم هیجانی بود. آنان با پذیرش واقعیت‌های محیطی، عبور از کمال‌گرایی و بازتعریف موفقیت، توانستند سطح توقع خود را واقع‌گرایانه تنظیم کرده و از بروز احساس گناه یا فرسودگی جلوگیری کنند. این نوع از تنظیم شناختی، با یافته‌های Smith et al (۲۰۰۹) درباره قدرت بازتفسیر تجربه در حفظ انسجام روانی سازگار است. همچنین، تعامل با شبکه‌های اجتماعی نظیر گروه‌های آنلاین مادران، نه تنها جنبه اطلاعاتی داشت، بلکه به عنوان منبعی برای احیای انگیزه و کاهش احساس انزوا عمل می‌کرد.

از مجموع یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که انگیزش مادران شاغل برای تعادل کار و زندگی نه تنها امری درونی و فردی، بلکه تحت تأثیر ساختارهای اجتماعی، حمایت‌های محیطی، و زمینه‌های فرهنگی قرار دارد. از این رو، هرگونه مداخله برای بهبود این وضعیت باید از رویکردی چندسطحی بهره برد که هم ابعاد روان‌شناختی و فردی و هم عناصر بین فردی و ساختاری را دربرگیرد.

موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

References

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work-family conflict among members of full-time dual-earner couples: Individual and crossover effects. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 472–481. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.002>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- 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(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Gatrell, C., & Cooper, C. L. (2016). *Work-life balance: A psychological perspective*. Psychology Press.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of a 'work-life balance' approach: An international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360–373. <https://doi.org/10.1080/09585190601165577>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Shockley, K. M., Douek, J., Smith, C. R., Yu, P., Zuroff, H. A., & Dodd, H. (2017). Cross-cultural work-family research: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 1–20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.001>
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*. SAGE.
- van Manen, M. (2016). *Phenomenology of practice: Meaning-giving methods in phenomenological research and writing*. Routledge.