

مطالعات اسلامی زنان و خانواده
دوفصلنامه علمی- پژوهشی
سال هشتم- شماره پانزدهم
پاییز و زمستان ۱۴۰۰

نقش رعایت حریم‌های ارتباطی بر کیفیت محیط شغلی زنان شاغل

مرگان کارشناس^۱
مصطفیہ اسمعیلی^۲
سمیه کاظمیان^۳

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی حریم‌های ارتباطی زنان شاغل و اهمیت رعایت حریم‌ها در محیط شغلی است. این مطالعه کیفی با مشارکت ۱۵ نفر از بانوان شاغل در مرکز توانبخشی شهرستان نجف آباد، با روش نمونه‌گیری هدفمند و مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته، تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل محتواه قراردادی استفاده شده است. تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه، در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت که به شناسایی^۳ کد انتخابی،^۴ کد محوری و^۵ کد باز انجامید. نتایج، منجر به شناسایی دو مقوله اصلی شد که عبارتند از: (۱) حریم شخصی؛ که با زیرمجموعه‌های حفظ مرزهای گفتاری، حفظ مرزهای رفتاری و حفظ مرزهای احساسی، همراه است و (۲) حریم محیطی؛ شامل زیرمجموعه تفکیک جنسیتی و حفظ مرزهای اخلاقی- اعتقادی. طبق یافته‌های این پژوهش، مرزهایی که افراد برای خود می‌سازند، پایه‌ای برای تعامل با دیگران شکل می‌دهد. در صورتی که زنان شاغل، برای خود حریم‌های مشخصی در محیط شغلی داشته باشند و دیگران نیز به این حد و مرز پاییند باشند، از رضایت شغلی بالاتری برخوردار بوده و از آرامش روانی بیشتری در محیط کار بهره خواهد برد که موجب ارتقای سلامت روان کارکنان می‌شود. همچنین زنان شاغل، موافق اعمال مرز و حریم از جانب مدیریت و محیط شغلی هستند. در واقع، مدیریت مرزها، پیشگویی بسیار قوی در موفقیت یا شکست اشتغال زنان است. تعیین مرزهای شغل- خانواده، عامل کاهش تعارضات شغل- خانواده و مشکلات زناشویی افراد است و موجب افزایش کیفیت روابط بین همسری زنان شاغل نیز می‌گردد.

واژگان کلیدی: حریم‌های ارتباطی، مرزها، زنان شاغل، محیط شغلی، رضایت شغلی.

۱. کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)؛ (مقاله مستخرج از پایان‌نامه)

M_karshenas95@yahoo.com

۲. استاد تمام گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی تهران، ایران؛ masesmaeily@yahoo.com

۳. استادیار گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران؛ Somaye.kazemian@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۵/۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱/۱۹

مقدمه

در دده‌های اخیر، زنان با خروج از گستره خصوصی و ورود به گستره عمومی و عرصه‌هایی از کار، که پیش از این در سلطه مردان بود، سهم زیادی از نیروی کار جوامع را به خود اختصاص داده‌اند. زنان ایرانی به عنوان نیمی از اعضای جامعه، امروزه زندگی متفاوتی را نسبت به گذشته تجربه می‌کنند. آنها وارد عرصه عمومی می‌شوند و بر حوزه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی و سیاسی، تأثیر مستقیم می‌گذارند (احمدی و بیورانی، ۱۳۹۵، ص ۲). یکی از مسائل بسیار مهم که با ورود زنان به عرصه اشتغال پدید آمده است، رعایت مرزهای ارتقابی زنان و مردان در محیط شغلی است. حریم یا مرز، چگونگی سازمان‌بندی و روابط افراد در یک منظمه را تعیین می‌کند. مرزهای یک منظمه عبارت از مقرراتی است که معین می‌کند چه کسی و چگونه، جزو این منظمه است. (مینوچین و فیشمن^۱، ۱۹۸۱، نقل از فیروزبخت، ۱۳۹۶، ج ۱، ص ۴۸۲)

به طور طبیعی، هنگامی که حضور اجتماعی زن افزایش یابد، پایبندی به ارزش‌های اخلاقی (حجاب، عفاف، حیا و...) دشوار می‌شود. چه بسا فرد پس از چندی به دلیل دشواری مراعات، از پاره‌ای ارزش‌های گذشته خود فاصله بگیرد. از فاصله‌گیری او، خود به خود روزنه آسیب‌های تازه‌ای به خانواده پدید می‌آید و گاهی شخص را نسبت به نزدیک‌ترین کسانی که با او پیوند عاطفی دارند، در رقابت و دریغ ورزی قرار می‌دهد (غلامی، ۱۳۹۲، ص ۱۵). شکستن حریم‌های اخلاقی و ارتقابی، عواقبی با اشکال و شدت متفاوت برای فرد قربانی، فرد مزاحم و جامعه در بر دارد. تعرض به حریم‌ها، به شدت هویت فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در محیط سازمان نیز موجب کاهش کیفیت و بهره‌وری کار، غیبت، بیماری و ازدست‌دادن کارکنان واجد شرایط می‌شود. همچنین می‌تواند به شکل‌گیری مسائل قضایی و تأثیر منفی بر چهره سازمان و شخص منجر گردد. هزینه‌های بیماری، هزینه‌های پزشکی و بیکاری نیز بر جامعه تأثیر منفی می‌گذارند. (نقل از گیمارس، کانکادو و لیما^۲، ۲۰۱۶، ص ۱)

1. Minuchin & Fishman

2. Guimarães, Cançado & Lima

۱. پیشینه و نوآوری موضوع

مرزهای شغل-خانواده، همان خطوط اجتماعی هستند که بین نقش‌های خانوادگی و شغلی افراد کشیده شده‌اند و شامل شیوه‌هایی است که افراد با خطوط ایجادشده، برخورد می‌کنند (آشفورث^۱، ۲۰۰۰). حریم یا مرزهای ارتباطی در محیط کار از موضوعاتی است که سابقه تحقیقی زیادی در ایران ندارد و به طور کلی می‌توان گفت در طول سال‌های اخیر، تنها موضوعات جنسیتی، توجه محققان علوم اجتماعی را به خود جلب کرده است. مطالعات زیادی نیز در خصوص خشونت علیه زنان و آزار جنسی آنان انجام یافته است؛ اما درباره رعایت حد و مرزهای ارتباطی در محیط شغلی، که امری گستردگی، پیچیده و دوچانبه (از طرف زنان و مردان) است و رنگ و بوی فرهنگی دارد، پژوهشی صورت نگرفته است. طبق تحقیقات کلارک^۲ (۲۰۰۰)، شکل‌گیری تعادل در زندگی افراد، کاملاً به مدیریت مرزها بستگی دارد. در یک مطالعه، ۲۴۵ شغل مورد بررسی قرار گرفت و ۷۲٪ این مشاغل، از رویه‌هایی برای کنترل مرزهای شغلی و خانواده استفاده می‌کردند که متعاقباً این کارمندان، تعارض خانواده_کار و افسردگی کمتری تجربه می‌کردند. لاش و کاسک^۳ (۲۰۱۱) دریافتند این امر برای مشاغلی که ساعات کاری بیشتری دارند، کارایی بیشتری داشته است. تلاش این پژوهش بر آن است که نشان دهد مدیریت و کنترل مرزها، متغیرهای بسیار مهمی در کار و خانواده هستند. درواقع کنترل مرزها، پیشگویی موفقیت یا شکست یک شغل است. (نقل از لاش و کاسک، ۲۰۱۱، ص ۲)

۶۵

-
1. Ashforth
 2. klarck
 3. Lautsch & Kossek
 4. Lionel, Grant & Kels

مدیریت مرزهای زندگی تنها به شخص یا سازمان بستگی ندارد، بلکه امری دو جانبه است. اخیراً پژوهشگران مطالعه در این موضوع را آغاز کرده‌اند که چگونه افراد، مرزهای کار-خانواده خود را در کنار فرهنگ‌های سازمانی قرار می‌دهند. کاسک ولاش (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان «سبک مدیریت مرزهای کار-خانواده در سازمان»، به بررسی نقش کلیدی مدیران در طراحی شغل و نحوه اداره مرزها پرداختند. از نظر آنان شرایط سازمانی، تأثیری کلیدی در ایجاد یا حذف کنترل افراد بر مرزهایشان دارد.

مدیریت مرزها یک سازه گستردۀ است که مدل ذهنی ما از نفوذپذیری نقش‌های مختلف زندگی، ترجیحات، انتخاب‌ها و محدودیت‌های ما را در روابط، مشخص می‌کند. در دو دهه گذشته، مدیریت مرزها جایگاه ویژه و روبه‌رشدی در تحقیقات پیدا کرده است (آلن، چو و میر، ۲۰۱۴؛ ص۵). حوزه‌های مختلف، به وسیله مرزها از یکدیگر جدا شده‌اند و مرزها از دو بعد تشکیل شده‌اند: انعطاف‌پذیری^۱ و نفوذپذیری^۲. انعطاف‌پذیری یعنی مرزهای مکانی و زمان، نرم هستند. مرزهای انعطاف‌پذیر اجازه می‌دهند نقش‌ها، تنوع‌پذیری بیشتری داشته باشند و بازه‌های زمانی بیشتری را نیز در بر می‌گیرند (برای مثال، اداره یک مزرعه خانوادگی نسل به نسل). در حالی که مرزهای کمتر منعطف، از نظر زمانی و مکانی، محدودتر هستند (برای مثال، همیار پرستار در محیط یک بیمارستان). نفوذپذیری، میزان حضور یک فرد از لحاظ فیزیکی را تعیین می‌کند که ممکن است از لحاظ روان‌شناختی یا رفتاری با حوزه دیگری نیز درگیر باشد. برای مثال، ممکن است کارمندی در محیط شغلی و درحالی که در نقش کاری قرار دارد، تماس تلفنی همسرش را پاسخ دهد. نفوذپذیری اجازه می‌دهد تا این دو حیطه در یکدیگر ترکیب شوند. از آنجا که این دو حیطه کمتر قابل مقایسه با یکدیگر هستند، نفوذپذیری، منبع تعارضات کار-خانواده می‌شود. (سانگویم، ۲۰۱۰، ص ۲۱)

نفوذپذیری مرز، زمانی اتفاق می‌افتد که عناصر از یک دامنه عبور کند وارد مرزهای دامنه دیگری شود. برای مثال، هنگامی که فردی مشاغل خانگی دارد، دامنه خانواده

-
1. Allen, chou & mier
 2. flexibility
 3. permeability
 4. Saungweme

می تواند به راحتی از مرز فیزیکی و زمانی شغل عبور کند. مرزهای فیزیکی یعنی دیوارها، درها و دروازه هایی که بین شغل و خانواده قرار می گیرد. مرزهای زمانی شامل ساعت کاری و اوقات شخصی است. مرزهای روانی نیز شامل قوانین و مقرراتی است که الگوهای مناسب فکری و احساسی برای هر حوزه خاص را تعریف می کند. اعمال قوانین محدود کننده برای مرزها، به درجه ای است که فرد به منظور انجام کارها و نقش های غیر شغلی و شغلی خود تعیین می کند. (نقل از پفر، ۲۰۱۷، ص ۲۳)

۹۷

نقش رعایت حریم‌های ارتباطی بر کیفیت محیط شغلی زنان شاغل

یک اصطلاح کلیدی مرتبط با مدیریت مرزها، ادغام/تفکیک است که برای توصیف روش‌هایی به کار می‌روند که ما با آن، خانه و شغل را مفهوم سازی می‌کنیم (نیپر^۲، ۱۹۹۶، ص. ۲).

نقش‌های افراد در شغل و خانواده را می‌توان در یک طیف قرار داد. در قسمت بالای این طیف، افرادی قرار دارند که مرزهای بدون انعطاف و غیرقابل نفوذی دارند. برای این افراد، بین تمام نقش‌ها، مرز وجود دارد که هیچ‌کدام از این مرزها از نظر فیزیکی و زمانی با یکدیگر همپوشانی ندارد و کاملاً جدا از هم هستند. در سمت دیگر طیف، افرادی هستند که مرزهای انعطاف‌پذیر و قابل نفوذی دارند. آنان دوست دارند در مورد مسائل محیط کار با همسر خود صحبت کنند و مسائل شخصی خود را نیز با همکاران در میان می‌گذارند. برای این افراد، فرقی بین خانه و محیط کار وجود ندارد و افکار و رفتارش در همه جا یکسان است. مثلاً مرزی بین همسر، سرپرست و یک دوست وجود ندارد. آنان در محیط کار، آزادانه صحبت می‌کنند و خاطرات خانوادگی خود را با همکاران در میان می‌گذارند. (آل، چو و میر، ۲۰۱۴، ص. ۳)

جدایی و تفکیک مرزها حتی است که مرزها اجازه نمی‌دهند فعالیت‌ها، موضوعات، اشخاص، افکار و احساسات مربوط به یک حیطه، وارد حیطه دیگر از زندگی شوند. افرادی که مرزهای شغلی شان را از زندگی دور نگه می‌دارند، برای مثال، وقتی در منزل هستند به تلفن‌ها یا ایمیل‌های کاری جواب نمی‌دهند (به نقل از پفر، ۲۰۱۷). تحقیقات کارلسون و کاکمر^۳ (۲۰۱۳) منجر به تدوین الگویی، بر مبنای ادغام/تفکیک مرزهای شغل-خانواده شد. چهار عامل در

1. Wepfer

2. Nipper

3. Carlson & kacmar

زمینه جداسازی مرزهای شغل - خانواده وجود دارد: زمانی، فیزیکی، رفتاری و ارتباطی. تابع حاکی از آن است که جدایی فیزیکی بین حوزه‌های مختلف، مؤثرترین راهبرد برای تفکیک کار از خانواده و خانواده از کار است؛ بنابراین، استفاده از راهبردهای ارتباطی، تأثیر منفی بر رضایت شغلی و خانوادگی داشت.

حاتمی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «تدوین الگوی ازدواج پایدار رضایتمند و برسی اثربخشی برنامه مداخله‌ای مبتنی بر آن» به تدوین برنامه مداخله‌ای مبتنی بر مقایسه عوامل شناسایی شده از ازدواج‌های در حال جدایی و ازدواج‌های پایدار پرداخت. در این پژوهش، عامل رعایت حریم‌های ارتباطی در مقابل خانواده خوبیش و خانواده همسر، به عنوان یکی از عناصر مهم در شکل‌گیری ازدواج پایدار ذکر گردیده است.

گودرزی، ران تانن، نورمی و ساجا^۱ (۲۰۱۵)، در پژوهشی بر روی کارکنان دانشگاه و گروهی از پرستاران نشان داد در هر دو نمونه، افرادی که در محیط شغلی، مرزهای ادغام شده دارند، در مقایسه با کسانی که مرزهای شغلی تفکیک و کنترل شده دارند، سطح رضایت کار-خانواده بیشتری دارند و تعارضات کار-خانواده کمتری تجربه می‌کنند.

نظریه مدیریت مرزهای کار-خانواده تنها در مورد عواملی بحث می‌کند که منجر به نفوذپذیری یا عدم نفوذپذیری مرزها در یکدیگر می‌شوند؛ اما می‌توان علاوه بر جنبه‌های زمانی، فیزیکی، روان‌شناختی و ارتباطی مرزها، عامل دیگری تحت عنوان سازمان را نیز در حفظ تعادل زندگی دخیل دانست. این موضوع زمانی برجسته شد که سازمان‌ها متوجه شدند افراد در مدیریت مرزهای شغلی خود دچار بحران شده‌اند و در واکنش به این مشکل، سازمان، سیاست‌ها و راهبردهایی در پیش گرفت تا به برقراری تعادل در زندگی افراد کمک کند. درواقع، ایجاد فرهنگ شغلی توسط سازمان‌ها، در ایجاد تعادل کار-خانواده، حیاتی به نظر می‌رسد.

(آلن و ابی^۲، ۲۰۱۷، ص^۳)

1. Goodarzi, Rantanen, Nurmi & Saija

2. Allen & Eby

۲. روش پژوهش

این پژوهش با استفاده از رویکرد کیفی و در قالب تحلیل محتوا انجام شده است. پژوهش کیفی، نوعی از پژوهش در روان‌شناسی و علوم تربیتی است که محقق با اتکا به نظر شرکت‌کنندگان در تحقیق، سؤالات گسترشده و کلی را مطرح می‌کند و به جمآوری اطلاعاتی می‌پردازد که عمدتاً از نوع کلامی و متن است. وی سپس به توصیف و تحلیل این متن‌ها و کلمات می‌پردازد و تحقیق خود را به صورتی ذهنی و به‌اصطلاح، سوگیرانه اجرا می‌کند. تحلیل محتوا، به هر رویه‌ای اطلاق می‌گردد که برای تحلیل، تلخیص، طبقه‌بندی و استنباط‌کردن خصوصیاتی خاص از متن منجر می‌شود و در مواردی، معناهای پنهان واقع در آن هویدا شده و گاهی امکان مقایسه چندین متن را به ما می‌دهد. هنر اصلی پژوهشگر در این روش، خوب پرسیدن بود. به طور خلاصه، جمآوری داده‌ها، یادداشت‌برداری، کدگذاری و به‌یادسپاری یادداشت‌ها، از آغاز کار صورت پذیرفت. دسته‌بندی، زمانی رخ داد که تمام مقوله‌ها اشباع شده بودند. جامعه پژوهش، زنان متأهل و شاغل در مراکز توانبخشی شهرستان نجف‌آباد در سال ۱۳۹۷ بود. بر مبنای روش نمونه‌گیری گلوله برفی، از هر کدام از زنان شاغل خواسته شد تا زنان دیگری را معرفی کنند که از نظر آنها می‌توانند یاریگر این تحقیق باشند. داده‌ها به روش مصاحبه عمیق و به شیوه نیمه‌ساختاریافته، همراه با حضور در مرکز، جمآوری شد.

روند تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت کدگذاری صورت می‌گیرد:

۱. کدگذاری باز^۱ (استخراج مفاهیم اولیه)؛ ۲. کدگذاری محوری^۲ (استخراج مقولات عمد) و ۳. کدگذاری انتخابی^۳. در کدگذاری باز، متن هر مصاحبه چند بار خوانده شده و جملات اصلی آن، استخراج و به صورت کد ثبت می‌شود. در ادامه، کدهایی که از لحاظ مفهومی با یکدیگر شباهت دارند، در دسته‌های مشترک قرار می‌گیرد. در کدگذاری محوری، کدهایی که در مرحله قبل ایجاد می‌شوند، با یکدیگر مقایسه و ضمن ادغام موارد مشابه، کدهای جدیدی با عنوان

1 . Open coding

2 . Axial coding

3 . selective coding

شاخص به وجود می‌آیند. آن‌گاه کدگذاری انتخابی انجام و متغیر اصلی مشخص خواهد شد.

(استراس و کربن، ۱۹۹۰، ترجمه افشار، ۱۳۹۴، ص ۱۳۵)

۳. یافته‌ها

در این پژوهش، در مجموع با ۱۵ نفر از زنان شاغل و متاهل، مصاحبه به صورت نیمه‌ساختارمند انجام گرفت. مشخصات فردی مصاحبه‌شوندگان در جدول (۱) نشان داده شده است:

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

ردیف	سن	تحصیلات	سمت شغلی	مدت اشتغال (سال)	مدت ازدواج (سال)	تعداد فرزند
۱	۳۹	دیپلم	مربی	۱	۱۸	۱
۲	۳۹	کارشناسی	مددکار	۱۹	۱۳	۱
۳	۴۳	کارشناسی	معاون	۱۵	۲	۱
۴	۲۷	کارشناسی ارشد	روان‌شناس	۱	۲	۰
۵	۴۶	دیپلم	عضو انجمن	۲۱	۱۰	۰
۶	۳۰	کارشناسی ارشد	مشاور	۵	۱۰	۱
۷	۳۳	کارشناسی ارشد	مدیر مالی	۱۴	۲ ماه	۰
۸	۳۲	کارشناسی ارشد	مشاور	۸	۱۲	۱
۹	۲۷	کارشناسی	مربی	۲	۳	۰
۱۰	۳۴	کارشناسی	مربی	۱۰	۵	۱
۱۱	۲۸	کارشناسی	مربی	۴	۲	۰
۱۲	۳۵	فوق دیپلم	مسئول بیمه	۱۲	۱۶	۰
۱۳	۳۴	کارشناسی	مسئول هوم ویزیت	۲	۷	۲
۱۴	۲۷	کارشناسی	مسئول مشترکین	۱۴	۱	۰
۱۵	۳۵	دیپلم	حسابدار	۸	۵	۰

جامعه پژوهش را «زنان متأهل شاغل در مراکز توانبخشی معلولین قمر بنی‌هاشم نجف‌آباد» تشکیل دادند. شرکت‌کنندگان در مصاحبه، ۱۵ نفر و میانگین سنی آنان ۳۴ سال بود که ۳ نفر دارای مدرک تحصیلی دبیلم، ۱ نفر فوق دبیلم، ۷ نفر کارشناسی و ۴ نفر کارشناسی ارشد بودند. میانگین سابقه کار آنان ۹,۵ سال و میانگین مدت ازدواج آنان ۷ سال بود. از این میان، ۸ نفر فاقد فرزند، ۶ نفر دارای یک فرزند و ۱ نفر دارای دو فرزند بوده است.

جدول ۲. تعریف زنان شاغل از حریم‌های ارتباطی و اهمیت رعایت حریم‌ها در محیط شغلی

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	جملات و عبارات مهم
حریم شخصی	حفظ مزهای گفتاری	لحن مناسب هنگام صحبت‌کردن	حریم همان طرز حرف‌زنن و لحن‌های ماست؛ یعنی زمانی که لحن نامناسبی در مقابل من به کار گرفته بشه.
		شوخی‌های مناسب با عرف	من حریم خودم رو به نداشتن شوخی‌های ناجور می‌دونم؛ یعنی بفهمیم چی می‌گیم و خیلی محترمانه صحبت کنیم و اجازه توهین به کسی ندیم.
		محترمانه و مؤدبانه صحبت‌کردن	مثلًاً اتفاق ملاقات میرم، خانواده‌ها او نجا هستن، سعی می‌کنم مؤدبانه حرف بزنم، این میشه حریم.
		استفاده‌نکردن از واژه‌های صمیمیت‌برانگیز	نحوه گفتار خیلی مهمه. اینکه چه کلماتی به کار ببریم. کلمات خیلی مهم هستن. اگه از یکسری کلمات استفاده کنی ممکنه به طرف مقابل حس صمیمیت بیشتری بدی.
		عدم طرح مضامین جنسی	توی جمع مردانه نشستیم و شوخی‌کردن که نباید می‌کردن. حرفا‌ی زدن از زن و شوهر بودن و رابطه زناشویی؛ و من سعی کردم بهش دامن نزنم یا از اون جمع بیرون بیام.
		درد دل‌نکردن با همکاران	اون آقا همیشه هر مشکلی داشت با من درد دل می‌کرد و می‌گفت من با خواهرم نمی‌تونم درد دل کنم، حرفا دارم به خانواده‌ام نمی‌تونم بزنم، به تو می‌گم که من راهنمایی کنی.
		اظهار نظر نکردن درباره مسائل شخصی دیگران	به نظر من شکسته شدن حریم‌ها از زمانی هست که من اجازه دادم در مورد تیپ من ابراز نظر کنم.
		مطرح نکردن مسائل خصوصی	هر کس باید سرش تو کار خودش باشه. اون حریم نباید از بین بره. مسائل زندگی شخصی اصلًاً ربطی به بقیه نداره که بخواهی بگی.

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	جملات و عبارات مهم
حریم شخصی	حفظ مرزهای رفتاری	عدم پرسشگری دیگران از زندگی شخصی	من از ابتدا با شما به عنوان یک همکار گفت و گویی کنم و خوش‌بین دارم؛ ولی هیچ موقع به خودم اجازه نمی‌دهم وارد حریم شخصی شما بشم. مثلاً از خانواده شخصی و مادر و خواهر و برادر همکارم سؤال کنم.
		مرز بین ادبیات گفتگو در خانه و محیط کار	صحبت‌کردن هم مرز داره. ممکنه من به لطیفه برای همسرم بگم، ولی این لطیفه رو نمی‌تونم برای همکارم بگم؛ حتی اگه اون هم خانم باشه.
		رعایت پوشش و ظاهر مناسب محیط کار	لباسی که تو خونه می‌پوشم سر کار نمی‌پوشم. این یک مرز است برای لباس پوشیدن. با لباسی که میام سر کار، عروسی نمی‌روم.
		لباس فرم پوشیدن کارمندان	من یه زمانی هر هفته یه مانتو می‌پوشیدم، هر روز صبح آرایش می‌کدم. بعد یه مدت دیدم ارتباط من خیلی دچار مشکل شده. به نظرم، پوشیدن لباس فرم خیلی کمک‌کننده است.
		محترمانه و مؤدبانه رفتارکردن	نوع رفتارکردن‌ها حتی راه‌رفتن و نگاه‌کردن‌ها خیلی مهمه... فرد باید اداری و سنتی‌گین رفتار کنه، بیش از اندازه راحت رفتار نکنند.
	مرزهای رفتاری	احترام متقابل به حدومز همکاران	حریم یعنی واردنشدن به محدوده‌های هم. اینکه هر دو طرف بتونن با سلامت کامل کار کنن.
		طرح درخواست‌های غیر معقول و غیر شخصی	همین‌که یه کسی از شما خواسته‌های غیر منطقی داشته باشه، پاشو فراتر از حریم خودش گذاشته.
		تفکیک نقش‌های خانوادگی از شغلی	من روز اولی که رفتم سر کار یه همکار داشتم خیلی پیر بود، گفتش که ایشون جای دختر منه و پدرم برگشت گفت: نه دخترت نیست، همکارتنه. آدم نقش‌ها رو قاطی نکنه.
		شفافیت روابط با همکاران برای همسر	یکسری داشتیم تو اینترنت چت می‌کردیم. بعد یه روز دیگه بهم زنگ زد و گفت تو چرا پیش شوهرت با من حرف زدی؟ من اونجا بود که فهمیدم اون همچین فکرهایی در مورد من داره که ما باید پوششکی صحبت کیم.
	کنکاش نکردن در زنده‌گی شخصی دیگران	من حدود ارتباط با همکارانم رو حدود ارتباط کاری می‌دونم. مثلاً در مورد کارمنون هر چقدر سوال داره یا رابطه داره، هیچ مشکلی باهаш ندارم؛ اما چیزی فراتر از اون رو قبول نمی‌کنم. اینکه سعی کنه در مورد زنده‌گی من کنجکاوی کنه.	

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	جملات و عبارات مهم
حریم شخصی	حفظ مرزهای رفتاری	روابط با همکاران در حد مسائل کاری	نباید خیلی قاطی بشی با همکارات؛ یعنی مرزهایی رو برای خودت مشخص کنی و اجازه ندی وارد مرز و حریم تو بشن. وقتی من فقط کارهای اداری رو انجام بدم و رابطه را در حد رابطه همکارانه نگه دارید، حریم‌ها شکسته نمی‌شود.
		رعایت حدود ارتباط با همکاران جنس مخالف	من وارد هر محیطی می‌شوم آنجرا حریم خودم حساب می‌کنم. مثلاً من وارد آشپزخانه می‌شم چندتا آقا دارن کار می‌کنن. وقتی وارد می‌شم و اونارو می‌بینم که دارن صحبتی می‌کنن، به خودم اجازه نمی‌دم بمونم و برمی‌گردم.
		تماس تلفنی به همکاران در حد معمول و غیر شخصی	شماره تلفن منو داشت. بعد دیدم پیام‌ها و نیزگ‌های بی‌مورد داره. خصوصاً تو قضاي مجاري.
		کنترل تماس‌های جسمی با همکاران جنس مخالف	من حتی برای اينکه يك برگه‌اي رو بدم به دست همکارم، حواسم هست. اشكالی هم نداره دستت به همکارت بخوره، ولی من حواسم رو جمع می‌کنم اين اتفاق نيفته. چون که همین باعث ميشه اتفاق‌های ديگه‌اي بيفته.
		عدم ارتباط همکاران در فضاهای غير کاری (فضای مجازی، مهمانی‌ها وس)	وقتی هم ساعت اداری تمام شد، نباید تو فضاهای ديگه با هم قاطی بشن. مثلاً تولد می‌گيرند، پارتی می‌گيرند.
	حفظ مرزهای احساسی	نداشتن نگاه‌های غرض‌آلود	همین که تو سایه سنگین يك نگاه یا نظر بدی رو همیشه با خودت داشته باشی کافیه.
		دلبری ذکردن	خانم‌ها طنازی‌هایی که تو خونه دارن، برای همسرشون دارن، تو محل کار اون طنازی رو نباید داشته باش.
		شكل نگرفتن مشغله‌های احساسی نسبت به جنس مخالف	حریم‌شکنی یعنی حتی وقتی میرم خونه، به اون فرد فکر کنم و تو ذهنم باشه یا مثلاً با شوهرم مقایسه کنم.
		به مخاطره نیفتدن احساس امنیت	حریم بستگی به این داره که افراد تو محیط کار چی بخوان. می‌خوان یه محیطی داشته باشن که صرفاً تو شوش خوش وبش کنند یا محیطی باشه که تو ش احساس امنیت کنن.

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	جملات و عبارات مهم
حریم شخصی	حفظ مرزهای احساسی	کنترل بروز احساسات در جمع همکاران	فرد از لحاظ شخصیتی، خوددار باشه؛ موقع شادی‌ها کمی خوددار باشه و بلندبلند نخنده. یعنی بتوانم خودم روتوشادی‌ها یا ناراحتی‌ها کنترل کنم.
		عدم صمیمیت و عشق ورزی با همکاران جنس مخالف	یکی از همکارای جنس مخالفم بود که محبت‌های بیش از اندازه داشت. یه چیزی می‌خواستم برای تهیه می‌کرد یا حتی می‌آمد دم خونه بهم تحويل می‌داد.
حریم محیطی	تفکیک جنسیتی	عدم همنشینی طولانی‌مدت زن و مرد در مأموریت‌های کاری	ببینید جمع مأموریت‌ها، مردانه است. مسیر توی ماشین، طولانی است و صحبت‌های مختلفی پیش می‌دارد که نمی‌شکاریش کرد.
		فضای استراحت و سالن غذاخوری مجزا میان کارمندان زن و مرد	یه بار تو محیط غذاخوری داشتم دستامو می‌شستم که مدیرمون یه لگد زد به من. بعد که از غذاخوری او مدمیم بیرون به من گفت خانم فلانی بیا دفتر کارت دارم.
		نداشتن تفریحات دسته‌جمعی کارمندان	به نظرم بیشتر زنگ‌های استراحت یا مواقعي که ممکنه بچه‌ها رو ببریم اردو و تفریح، این مسائل تشدید می‌شه.
		اتاق کار مجزا برای کارمندان زن و مرد	شاید وجود دوتا آقا و دوتا خانم توی یک اتاق اونم از صحیح تا عصر مهمه. چون زیاد هم‌دیگر رو می‌بینند، بیشتر با هم صحبت می‌کنند، بیشتر درد دل می‌کنند.
	حفظ مرزهای اخلاقی - اعتقادی	جداسازی زن و مرد در شیفت‌های کاری متفاوت	به نظرم اگه محیط کارگاهی هست، حتی شیفت‌های شب، آقایان رو بذارن و شیفت‌های روز، خانوم‌ها.
		احترام به ارزش‌های فرهنگی و اعتقادی	از زمانی که حس کنم به ارزش‌های فرهنگی و اعتقادی خودم داره صدمه وارد می‌شه یا به امنیت خانواده‌ام داره لطمہ می‌خوره، می‌خواهد بالکلمات باشه یا با رفتار، حس می‌کنم حریم من شکسته شده.
		تعهد به ارزش‌های خانوادگی	انسان باید همیشه خانواده‌اش رو در نظر داشته باشه. ارزش‌هایی که خانواده داره رو مثل یه لیست جلو چشمش داشته باشه؛ و این طوری مرزهاش شکل می‌گیره. وقتی فردی رو می‌بینه، این بیاد تو ذهنش که این مرزهای من هست.

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	جملات و عبارات مهم
حریم محیطی	حفظ مرزهای اخلاقی- اعتقادی	دست درازی نکردن در حریم و سایل شخصی دیگران	او مد تو اتاق گفت من گشته. بعد رفته قشنگ در یخچال رو باز کرد و نون و پنیر برداشت. من باعث شدم به خودشون اجازه بدن این حریم‌ها از بین برن.
		رعایت قوانین محیط شغلی	همه کارای اداری، چارچوب‌هایی دارن، قانون دارن و ایجاد روابط غیر اخلاقی به نظارتی که فرد بالا دست داره، می‌توانه بستگی داشته باشه.
		اخلاق‌مداری و استفاده صحیح مدیر از جایگاه قدرت	اون مدیر ماست و خیلی وقت‌ها از جایگاهش سوء استفاده می‌کنه چون می‌بینه ما نمی‌توانیم جوابش رو بدھیم.
		رعایت حریم محروم و نامحرم	اینکه تو فرهنگ یک خانواده، بی‌حجایی وجود داره یا دست دادن با نامحرم و اششون مهم نیست که بالتابع وقتنی میاد تو محیط کار هم همین طوره و حریم‌های این شکلی براش مهم نیست. اعتقادات فرد خلی می‌تونه تو تعیین حد و حدود فرد تأثیر داشته باشه.
		حفظ حجاب و عفاف	اگه آدم خودش پاک دامن باشه، همه چیز حله و کسی به خودش اجازه نمیده حریم خصوصی شما را بشکنه؛ یعنی رعایت حجاب یک نوع حریم است.
		خودکنترلی و رعایت اخلاق حرفه‌ای	مرز من اینه که خودم پاک دامن باشم. به نظرم کنترل گفتار و رفتار خودم، مرز من هست و کسی هم حرفی زد، کم محلی کنم. به نظرم اگه آدم خودش پاک دامن باشه همه چیز حله و کسی به خودش اجازه نمی‌ده وارد حریم خصوصی شما بشه.
		حفظ تعهدات اخلاقی زوجی در مقابل روابط شغلی	وقتی می‌دونم موقعیت احساسی من نسبت به شوهرم هدف قرار گرفته شده و ممکنه تحت تاثیر قرار بگیره، این بستگی به خودم داره، اگه دوست داشته باشم رابطه‌ام با همسرم حفظ بشه، خودمو از اون موقعیت دور می‌کنم.
نقش رعایت حریم‌های ارتباطی برکیفیت محیط شغلی	پایین‌دی به قوانین محیط شغلی	پیاده‌سازی اصول اخلاقی-اسلامی	احترام به حریم دیگران وظیفه هر شخص مسلمان است.
		اجرای دقیق‌تر نقش‌های شغلی	خب اگه مرزها رعایت بشه، مدیر در جایگاهی که داره به خودش اجازه نمیده از زیر دستش سواستفاده کنه.

کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	جملات و عبارات مهم
	پاییندی به قوانین محیط شغلی	رعایت اخلاق حرفه‌ای	از نظر من، رعایت حریم خصوصی در محیط شغلی یعنی رعایت اخلاق حرفه‌ای.
	کاهش آسیب‌های شغلی	کاهش میزان فرسودگی شغلی، ترک شغل، درگیری و مشاجرات با همکاران، سوء تعبیر و سوء استفاده از همکاران، خستگی روحی-روانی و اضطراب و تنش	آدم وقتی چندین سال احساس کنه هیچ‌کس به حریم خصوصی اش احترام نمیداره و وجودت برای او نا اهمیت نداره، خیلی زود دچار فرسودگی و خستگی میشه. خب من کسی هستم که اگه کسی به حریم تم جاوز کنه کوتاه نمیام و دعوا راه میندازم. خب وقتی کسی حریم بقیه رو رعایت نمی‌کنه، بقیه پوش سوء ظن پیدا می‌کنند یا حتی ممکنه ازش سوء استفاده کنند. خب من همیشه در مقابل همسر احساس اضطراب دارم؛ اینکه نکنه زندگی شخصی هم تحت تاثیر روابط شغلی من قرار بگیره.
نقش رعایت حریم‌های ارتباطی برکیفیت محیط شغلی	برقراری تعاملات سازنده افراد در محیط شغلی	افزایش نشاط	وقتی همکارام همه جوره به من و اعتقاداتم احترام میدارن، احساس نشاط می‌کنم.
		ذهنیت مثبت نسبت به همکاران احساس امنیت، آرامش، اعتماد	من حجاجم رو رعایت می‌کنم تا بقیه فکر نکنند من به عنوان همکارشون یه آدم بی‌شخصیت و بی‌حیا هستم. من تو محیط شغلی‌الام خیلی احساس امنیت و اعتماد دارم به حاطر اینکه هیچ‌کس پاشو از گلیمش درازتر نمی‌کنه.
		فهم تفاوت‌های فرهنگی	خب مثلاً تو فرهنگ یکی اینه که با نامحرم دست بدن؛ اما وقتی میاد تو محیط کار، با هر نامحرمی دست نمیده، چون مرز خودش رومی دونه و ما هم متقابلاً اون رو درک می‌کنیم.
		کاهش تعارضات کار-خانواده	من باید مرزها رو رعایت کنم و گرنه شوهرم اجازه نمیده بیام سر کار.
	بقای منافع شغلی- خانوادگی	کاهش انتقال مسائل شغلی به خانه	خب این مرز باید تا منزل کشیده شود. یعنی شغل و مشکلاتش رو به منزل نبریم.
		کاهش آسیب‌های روابط زناشویی	دوستم از جانب همسرش خیانت دید. شوهرش با یکی از همکاراش رابطه برقرار کرده بود و این باعث شد طلاق بگیرن.

همان طور که ملاحظه می‌شود، تجزیه و تحلیل داده‌ها در خصوص حریم‌های ارتباطی در محیط شغلی، منجر به تولید ۳ کد انتخابی، ۹ کد محوری و ۵۹ کد بازگردید که در ادامه، به توصیف و تفسیر بیشتر این یافته‌ها پرداخته می‌شود.

۳.۱. حريم شخصي

۳.۱.۱. حفظ مرزهای گفتاري

شامل زیر مجموعه: لحن مناسب هنگام صحبت‌کردن، شوخی‌های مناسب با عرف، محترمانه و مؤدبانه صحبت‌کردن، استفاده نکردن از واژه‌های صمیمیت‌برانگیز، عدم طرح مضامین جنسی، درد دل نکردن با همکاران، مطرح نکردن مسائل خصوصی، عدم اظهار نظر درباره مسائل شخصی دیگران و عدم پرسشگری دیگران از زندگی شخصی، تفاوت قائل شدن میان طرز صحبت با خانواده و همکاران می‌باشد.

۳.۱.۲. حفظ مرزهای رفتاري

زنان شاغل، حریم‌های رفتاری خود را شامل موارد زیر می‌دانند: رعایت قوانین محیط شغلی، استفاده صحیح مدیر از جایگاه قدرت در رابطه با کارکنان، پوشش و ظاهر مناسب محیط کار، فرم پوشیدن کارمندان، محترمانه و مؤدبانه رفتارکردن، احترام متقابل به حدود مرز همکاران، طرح درخواست‌ها در حد معقول و غیر شخصی، تفکیک نقش‌های خانوادگی از کارمندی، شفافیت روابط با همکاران برای همسر، کنکاش نکردن در زندگی شخصی دیگران، حفظ روابط با همکاران در حد مسائل کاری، رعایت حدود ارتباط با همکاران جنس مخالف، تماس و ارتباط با همکاران در حد معمول و غیر شخصی، کنترل تماس‌های جسمی با همکاران جنس مخالف، عدم ارتباط همکاران در فضاهای غیر کاری، نداشتن نگاه‌های غرض‌آلود، دلبری نکردن، عدم ارتباط کارکنان در فضای مجازی و هدیه و مهمانی دادن، عدم صمیمیت و عشق‌ورزی با همکاران جنس مخالف.

کارکنان زن، تأکید عمده‌ای بر نقش مدیر در حفظ حریم‌ها داشتند. از نظر آنان،

۳،۲. حریم‌های محیطی

این کد، کدهای فرعی‌تر تفکیک جنسیتی (عدم همنشینی طولانی‌مدت زن و مرد در مأموریت‌های کاری، فضای استراحت و سالن غذاخوری مجزا میان کارمندان زن و مرد، نداشتن تفریحات دسته‌جمعی کارمندان، اتاق کار مجزا برای کارمندان زن و مرد و جداسازی زن و مرد در شیفت‌های کاری متفاوت) و حفظ مرزهای اخلاقی- اعتقادی (احترام به ارزش‌های فرهنگی و اعتقادی، تعهد به ارزش‌های خانوادگی، رعایت حریم‌ها و مرزسازی، دست‌درازی نکردن در حریم وسایل شخصی دیگران، رعایت حریم محرم و نامحرم، حفظ حجاب و عفاف، خودکنترلی و پایبندی به اخلاقیات، رعایت اخلاق حرفه‌ای، حفظ تعهدات اخلاقی زوجی در مقابل روابط شغلی) را دربرمی‌گیرد. در ادامه، به تفسیر بیشتر این یافته‌ها می‌پردازیم.

قانون‌مداری، رازداری، سوء استفاده‌نکردن از قدرت، تذکر و بازخوردهای به موقع و درستکاری از مهم‌ترین ویژگی‌های یک مدیر کارآمد است که متقابلاً باعث می‌شود کارکنان نیز حریم‌ها را رعایت کنند و البته به قوانین محیط شغلی پایبندتر باشند.

اغلب افراد مصاحبه‌شونده عنوان کردند: طرز پوشش افراد، نقش مهمی در شکل‌گیری روابط اخلاقی یا غیر اخلاقی در محیط کار ایفا می‌کند و تمایل خود را نسبت به پوشش فرم در محیط اداری اعلام نمودند.

۳،۱،۳. حفظ مرزهای احساسی

حریم‌های احساسی دارای زیرمجموعه‌هایی همچون: شکل‌نگرفتن مشغله‌های احساسی نسبت به همکاران جنس مخالف، عدم صمیمیت و عشق‌ورزی با همکاران جنس مخالف، به‌مخاطره نیفتادن احساس امنیت و کنترل بروز احساسات در جمع همکاران است. شرکت‌کنندگان عنوان کردند که احساس انسان نیز مشمول نوعی حریم است؛ به این معنا که حتی اگر در ذهن خود حسی به شخص دیگری داشته باشیم نیز نوعی مرزشکنی تلقی می‌شود.

۳،۲،۱. تفکیک جنسیتی

اکثر مصاحبه‌کنندگان، نسبت به این موضوع معتبرض بودند که چرا مجبور هستند در یک اتاق کوچک در کنار همکاران جنس مخالف مشغول به کار باشند. آنان مسائل گوناگونی درباره این موضوع عنوان کردند.

۳،۲،۲. مرزهای اخلاقی - اعتقادی

حریم‌های اخلاقی - اعتقادی از مهم‌ترین و خصوصی‌ترین حریم‌هایی است که افراد برای خود می‌سازند. از نظر زنان شاغل و متأهل، حریم‌های شخصی دارای این زیرمجموعه است: حفظ ارزش‌های فرهنگی و اعتقادی، حفظ حریم‌ها و مرزسازی در محیط شغلی، دست درازی نکردن دیگران در حریم وسایل شخصی، رعایت حریم محرم و نامحرم، حفظ حجاب و عفاف، حفظ ارزش‌های خانوادگی، کنترل بروز احساسات در جمع همکاران، خودکنترلی و پایبندی به اخلاقیات، رعایت اخلاق حرفه‌ای و حفظ تعهدات اخلاقی زوجی در مقابل روابط شغلی.

- نقش رعایت حریم‌های ارتباطی در محیط شغلی بر کیفیت محیط شغلی

- پایبندی به قوانین محیط شغلی، شامل زیرمجموعه: پیاده‌سازی اصول اخلاقی -

اسلامی، اجرای دقیق‌تر نقش‌های شغلی و رعایت اخلاق حرفه‌ای است.

- کاهش آسیب‌های شغلی از جمله پیامدهای دیگر رعایت حریم‌ها است که شامل زیرمجموعه: کاهش میزان فرسودگی شغلی، ترک شغل، درگیری و مشاجرات با همکاران، سوء تعبیر و سوء استفاده از همکاران و خستگی روحی- روانی و اضطراب و تنفس می‌شود.

- برقراری تعاملات سازنده افراد در محیط شغلی که شامل اثرات روانی مثبتی چون افزایش نشاط، ذهنیت مثبت نسبت به همکاران، احساس امنیت، آرامش، اعتماد و فهم تفاوت‌های فرهنگی در محیط شغلی می‌گردد.

- منافع شغلی - خانوادگی، رعایت حریم‌ها در محیط شغلی موجب کاهش تعارضات کار- خانواده، کاهش انتقال مسائل شغلی به خانه و کاهش آسیب‌های روابط زناشویی می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

حفظ مرزهای گفتاری، یکی از مهم‌ترین زیرمجموعه‌های حریم شخصی است. یافته‌های این پژوهش نشان داد، حفظ مرزهای گفتاری در محیط شغلی و در ارتباط با همکاران به این معناست که در انتخاب واژه‌ها به‌گونه‌ای توجه شود که لغات برای دیگران به‌ویژه جنس مخالف، بار معنایی خاصی در برنداشته باشد و همچنین طنین و لحن صداییز صمیمیت‌آمیز، آهنگین و یا همراه با عشه‌گری نباشد. به اعتقاد زنان شاغل، اگر فردی با طنزایی حرف بزند، موجب تحریک جنس مخالف، ازین‌رفتن حرمت محرم و نامحرم و ایجاد روابط غیر اخلاقی در محیط کار می‌شود و این امر تبعات زیادی برای بنیان خانواده در پی دارد.

طبق یافته‌های پژوهش، محتوای سخن، مهم‌ترین عنصر در گفتار است و باید به‌گونه‌ای باشد که حول مسائل تابو نباشد. برای مثال در فرهنگ اسلامی ایرانی، شوخی‌هایی در محیط کار مورد پسند هستند که متناسب با عرف بوده و محتوای سخن نباید شامل مضامین جنسی یا رکیک باشد. بر اساس یافته‌ها در این تحقیق، شایسته است محتوای سخن درباره مسائل شخصی و خصوصی افراد نباشد و به حریم شخصی دیگران ورود پیدا نکند. رعایت این سبک از گفتار، عاملی برای حفظ حریم افراد در محیط شغلی می‌شود که آرامش روانی زیادی برای فرد و درادمه، برای زندگی زناشویی وی به همراه دارد. مصاحبه‌شوندگان اظهار داشتند که اگر مرزی بین طرز صحبت با همکاران و شیوه سخن‌گفتن با همسر خود قرار دهند، این امر موجب افزایش صمیمیت گفتاری و افزایش اعتماد میان زوجین می‌گردد.

از جمله پژوهش‌های همسو با این مطلب می‌توان به پژوهش پرولکس، هلمز و پاین^۱ (۲۰۰۴) اشاره کرد که به بررسی زنانی پرداختند که در محیط شغلی با دیگران درد دل می‌کنند و مسائل خصوصی زندگی زناشویی خود را با همکاران در میان می‌گذارند. نکته مهم آنجاست که این امر به طور بالقوه می‌تواند برای کیفیت زناشویی، مشکل‌ساز باشد. اگر زوجین یکدیگر را محرم راز بدانند، مشکلات کمتری در روابط زناشویی خواهند داشت. در واقع، پایین‌ترین سطح رضایت زناشویی در زنانی است که دوستان خود را محرم اسرار می‌دانند و به جای اعتماد به

همسر خود، به دوستان اعتماد می‌کند. از جمله یافته‌های این پژوهش، موضوع تاثیر مستقیم رعایت مرزها بر کیفیت روابط زناشویی است. در این میان، می‌توان به اهمیت سطح روابط با همکاران اشاره کرد. اگر روابط افراد با همکاران در خارج از فضای شغلی، در حد بسیار سطحی و ابتدایی حفظ گردد، کیفیت روابط زناشویی افزایش می‌یابد. به طوری که روابط کارکنان در فضاهای گوناگون همچون فضای مجازی، تماس یا پیامک‌های غیر کاری، مهمانی‌ها و... با همکاران ادغام نشود و مرزهای خود را در حد متناسبی تفکیک نماید. اگر افراد، این حد و مرزها را به خوبی ادغام یا تفکیک کنند، دچار ابهام نقش نخواهند شد و در ادامه، تأثیر مشکلات شغلی بر خانواده، کمرنگ‌تر خواهد شد. پژوهش‌ها بر روی زوجین نشان می‌دهد که روابط افراد با همکاران، تأثیر مستقیمی بر روابط زناشویی آنان دارد (نقل از هلمز و پاین، ۲۰۰۴). طبق یافته‌های این پژوهش، انتقال مسائل کاری به منزل باعث ایجاد دغدغه و مشغله‌های فکری، کاهش صمیمیت و صداقت زناشویی، افول اعتماد و فروپاشی زندگی زوجین می‌گردد. زنانی که از زندگی زناشویی خود رضایت چندانی نداشتند، عدم حفظ حریم‌های ارتباطی با همکاران را در کاهش کیفیت روابط زناشویی خود مؤثر دیدند. می‌توان گفت که رعایت حریم‌های ارتباطی در محیط شغلی، در نهایت به پایداری زناشویی، تعادل کار-خانواده و ارتقای سلامت روان در یک ازدواج منتهی می‌شود.

در این پژوهش، حفظ مرزهای رفتاری، از جمله حریم‌های شخصی، تعیین شده است. مرزهایی که افراد برای خود در محیط شغلی می‌سازند، کم‌کم به شکل یک الگوی منظم رفتاری درمی‌آید و رفتارهای مورد انتظار برای هر نقش را دقیقاً تعیین می‌کند و پایه‌ای برای تعامل با دیگران شکل می‌دهد. از نظر شرکت‌کنندگان در مصاحبه، حفظ مرزهای رفتاری بدان معناست که در ابتدای امر، روابط با همکاران به شکل سالم و اخلاقی شکل بگیرد و به روابط بین همسری افراد آسیبی وارد نکند. این آسیب شامل طیف گسترده‌ای است که از دلخوری همسرتا پیمان‌شکنی و طلاق را دربرمی‌گیرد. به گفته زنان شاغل، برای رعایت مرزهای رفتاری، تماس‌ها (تلفنی، نرم‌افزارهای مجازی) و تعاملات (مهمنانی دادن، تولدگرفتن، هدیه دادن و...) با همکاران در خارج از محیط شغلی، در حد بسیار سطحی ادامه یابد. یافته‌های این پژوهش

نشان داد که ایجاد مرزهای رفتاری، در واقع همان خودکنترلی در مقابل همکاران هم جنس و غیر همجنس است. رفتارهایی چون عشوه‌گری بدنی، نگاه‌های غرض‌آلود، تماس‌های جسمی، درخواست‌های نامعقول و صمیمیت و عشق ورزی در مقابل همکاران جنس مخالف، نوعی حریم‌شکنی است و به معنای عبور از مرزهای رفتاری است که موجب افزایش احتمال روابط ناسالم میان همکاران و پیمان‌شکنی می‌گردد. در این راستا، پژوهش قاسمی (۱۳۹۳) نشان داد که بین میزان روابط سالم و انسانی در محیط کار و میزان کیفیت زندگی کارکنان، رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد؛ یعنی هرچه روابط سالم و انسانی کارکنان در محیط کار بیشتر باشد، کیفیت زندگی آنان هم بالاتر می‌رود.

مرزهای احساسی از جمله زیرمجموعه‌های حریم‌های شخصی است و طبق یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر، بدان معناست که فرد از حریم احساسات عاطفی خود در مقابل دیگران مراقبت کند. یک جنبه از این مراقبت می‌تواند در افکار فرد شکل بگیرد که ممکن است در ذهن خود، حسی به شخص دیگری پیروزاند که این حس، موجب خلل در روابط شغلی و تعاملات زناشویی فرد شود. جنبه دیگری از این مراقبت، شامل نحوه ابراز احساسات در جمع همکاران است. از نظر شرکت‌کنندگان در مصاحبه، بروز احساسات به نحوی که توجه دیگران را جذب کند نیز نوعی مرزشکنی تلقی می‌شود. در کل، فرد باید از کنترل احساسی بالایی برخوردار باشد و هنگام خوشحالی یا ناراحتی، بروز مناسبی از خود نشان دهد تا توجه دیگران و به ویژه جنس مخالف را به خود جلب و درگیر نکند و یا با واردشدن به حد مرز آنان، باعث آزار و اذیت آنان نشوند.

تفکیک جنسیتی زن و مرد در محیط شغلی، از زیرمجموعه‌های حریم محیطی است. در بررسی‌های صورت گرفته در این پژوهش و با توجه به اصول حاکم بر شخصیت زن و مرد (تفاوت‌های زیستی، رفتاری و...)، تفکیک جنسی در محیط کار، بر رضایت شغلی زنان شاغل می‌افزاید. با استناد به صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان، اگر فضای استراحت و سالن غذاخوری، اتاق کار و شیفت‌های کاری زنان و مردان مجزا باشد، آنان آرامش بیشتری احساس می‌کنند، جوّ کاری ایمن‌تری شکل می‌گیرد و احتمال شکل‌گیری هرگونه روابط صمیمانه میان دو جنس

کمتر می‌شود. مصاحبه‌شوندگان اظهار داشتند که هم‌نشینی‌های طولانی مدت زن و مرد در مأموریت‌های شغلی نیز نقش عمده‌ای در شکل‌گیری روابط ناسالم میان همکاران ایفا می‌کند. طبق یافته‌های پژوهش، حفظ مرزهای اخلاقی و اعتقادی، از جمله حریم‌های شخصی است و اگر افراد در محیط شغلی، آن را رعایت کنند و به آن پایبند باشند، رضایت شغلی فرد و همکاران نیز ارتقا خواهد یافت. اخلاق حرفه‌ای، این قدرت را برای فرد و سازمان فراهم می‌کند که خودکنترل و بهبودگر باشند.

زنانی که در این پژوهش مورد مصاحبه قرار گرفتند، بر نقش عمدۀ مدیریت در الگوگذاری اخلاقیات تأکید زیادی داشتند. نقش مدیریت در رعایت اخلاق حرفه‌ای بسیار حائز اهمیت بوده و موجب حفظ حریم‌های اخلاقی در محیط شغلی می‌گردد. با استناد به سخنان آنان، اگر مدیر، پیرو اخلاقیات باشد، از ابتدا گزینش مناسبی برای استخدام کارکنان خواهد داشت و البته بازخوردها و تذکرهای وی، کارکنان را مجبور به پیروی از قانون می‌سازد.

یافته‌های پژوهش نشان داد، زنان شاغل اغلب تمایل دارند با افرادی کار کنند که به اصول اخلاقی پایبند باشند؛ زیرا کارکردن با این افراد، بسیار لذت‌بخش است و موجب می‌شود افراد، کمتر در مرزهای دیگران ورود پیدا کنند. روابط سالم و انسانی از ابعاد اخلاق کار است و کارکنانی که به اخلاق حرفه‌ای اعتقاد داشتند، اظهار کردند که حتی اگر محیط شغلی برای آنان خواهایند نباشد و دیگران در مرزهای آنان ورود پیدا کنند، پیش از اتمام قرارداد، حاضر به ترک شغل نیستند و سعی می‌کنند با دیگران مدارا کنند. این افراد، اخلاق را شامل طیف گسترده‌ای از رفتارها می‌دانند؛ مثلاً استفاده نکردن از وسائل شخصی همکاران تا رعایت قوانین محیط شغلی به نحو حسن.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر این بود که اعتقادات مذهبی نیز از جمله مواردی است که افراد را در محیط شغلی یا خارج از آن به حفظ مرزها و حریم‌ها پایبند می‌سازد. اعتقاد به حریم‌های محرم و نامحرم یا حفظ حجاب و عفاف از مهم‌ترین مواردی هستند که در ایجاد محیط شغلی سالم نقش دارد. حجاب موجب به‌کنترل درآوردن و تعدیل غریزه خودنمایی و جلوه‌گری در زنان می‌شود. اگر این هنجار دینی در جامعه اسلامی حاکم شود، ارتباط انسانی

پایداری حاصل می‌گردد. وقتی عفاف بر رفتارها و گفتارها حاکم باشد، حریم‌ها حفظ می‌شوند و به امنیت روانی افراد خدشه‌ای وارد نمی‌گردد. در همین راستا، پژوهش سلیمانی اصل، الهیاری و شکری (۱۳۹۶) نشان داد وقتی عفاف بر رفتار و گفتار حاکم باشد، حریم‌های شخصی حفظ می‌شوند و استحکام خانواده نیز افزایش می‌یابد.

بر اساس یافته‌ها، رعایت حریم‌های ارتباطی توسط زنان شاغل در محیط شغلی، موجب پاییندی بیشتر افراد به قوانین حاکم بر محیط شغلی می‌شود. پیاده‌سازی اصول اخلاقی-اسلامی، اجرای دقیق‌تر نقش‌های شغلی و رعایت اخلاق حرفه‌ای، از جمله مواردی است که در پی پاییندی به مرزها حاصل می‌شود. همچنین حریم‌شکنی‌ها در محیط شغلی از جمله مواردی است که عامل فشارهای روانی به افراد است و عواقبی چون ترک شغل، ترک محیط، قطع رابطه با فرد خاطری و پیگیری از طریق مراجع بالادست را در پی دارد. بروز فشارهای شغلی از جمله عواملی است که می‌تواند سلامت عمومی نیروی انسانی را به مخاطره اندازد. همسو با این نتایج، تحقیقات چاکرابورتی^۱ (۲۰۱۵) بیانگر آن است که اغلب زنان به خاطر ترس از بی‌آبروشن، واکنش‌های سازگارانه در پیش می‌گیرند.

از دیگر نتایج این پژوهش آن بود که حفظ حریم‌های خصوصی خود و دیگران در محیط شغلی، موجب بقای منافع شغلی و خانوادگی در راستای یکدیگر می‌شود. تعادل کار-خانواده، یکی از پیامدهای رعایت حریم‌های ارتباطی در محیط شغلی است و مهم‌ترین عناصر در ایجاد تعادل، قابلیت مرزبندی بین نقش‌های شغلی-خانوادگی و عدم انتقال مسائل کاری به منزل است. تداخل مسائل کار با خانواده و ابهام نقش باعث می‌شود که فشارها والزمات محیط کار، در عملکرد و مسئولیت‌های خانوادگی فرد ایجاد اختلال کند و شکلی از تعارض بین نقش‌ها پدید آید که در آن، فشارهای حاصل از نقش‌های کاری و خانوادگی از برخی جهات ناهمساز هستند: به این معنا که مشارکت در نقش‌های دیگر دشوار می‌شود (آیکان و اسکین^۲؛ همچنان‌که رعایت این مهم در فضای شغلی، عامل کاهش آسیب‌های مرتبط با روابط زناشویی

1. Chakraborty

2. Ayean & Eskin

است. مصاحبه‌شوندگانی که از زندگی زناشویی خود رضایت داشتند، عنوان کردند زمانی که از سر کار به منزل برمی‌گردند، مرزهای این دو حیطه را از یکدیگر تفکیک می‌سازند و نهایت تلاش خود را به کار می‌گیرند تا اندک مسئله‌ای از محیط شغلی به خانه انتقال ندهند؛ زیرا هرچه بیشتر اتفاقات، صحبت‌ها، شوخی‌ها، استرس‌ها و... را به خانه انتقال دهنند، متعاقباً مشکلات زناشویی آنان نیز افزایش پیدا می‌کند. در مواقعي که حریم‌شکنی اتفاق می‌افتد، در رابطه با همسر، تعارض و آسیب‌های بسیاری همچون پنهان‌کاری، دروغ‌گویی، دلخوری، مقایسه‌گری منفی همسر با دیگران، بدینی، سوء ظن و بی‌اعتمادی، افزایش کنترل‌گری، تلافی و انتقام‌جویی، پیمان‌شکنی و طلاق رخ می‌دهد. (کارشناس، اسماعیلی و کاظمیان، ۱۳۹۸)

در نهایت، مرزهایی که افراد برای خود می‌سازند، پایه‌ای برای تعامل با دیگران را شکل می‌دهد. در صورتی که زنان شاغل برای خود، حریم‌های مشخصی در محیط شغلی داشته باشند و دیگران نیز به حد و مرز آنان پاییند باشند، از رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند و از آرامش روانی بیشتری در محیط کار بهره خواهند برد. همچنین موجب احساس نشاط، امنیت خاطر، اعتماد و ذهنیت مثبت در محیط کار می‌شود. در پژوهش حاضر نشان داده شد که پاییندی به مرزهای دیگران در محیط شغلی، موجب کاهش میزان فرسودگی شغلی، ترک شغل، درگیری و مشاجرات با همکاران، سوء تعبیر و سوء استفاده از همکاران، خستگی روحی-روانی و اضطراب و تنفس و به طور کلی، موجب کاهش آسیب‌های شغلی می‌شود. پاییندی به حریم خصوصی خود و دیگران، متعاقباً موجب ارتقای سلامت روان کارکنان، کاهش آسیب‌های شغلی، برقراری تعاملات سازنده با دیگران، رعایت هرچه بهتر قوانین، اصول اخلاق حرفه‌ای و نقش‌های شغلی افراد خواهد شد. به علاوه، زنان شاغل، موافق اعمال مرز و حریم از جانب مدیریت و محیط شغلی هستند. درواقع، مدیریت مرزها پیشگوی بسیار قوی در موفقیت یا شکست اشتغال زنان است. تعیین مرزهای شغل-خانواده، عامل کاهش تعارضات شغل-خانواده و مشکلات زناشویی افراد می‌باشد و موجب افزایش کیفیت روابط بین همسری زنان شاغل نیز می‌گردد. در این راستا پیشنهاد می‌شود مسئولان، زمینه ایجاد روابط غیر اخلاقی و حریم‌شکنی‌ها را در محیط کار کاهش دهند و برنامه‌ریزی به گونه‌ای باشد که تنفس بین پرسنل به حداقل برسد.

همچنین، برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارمندان در زمینه اخلاق حرفه‌ای، مدیریت فردی و آموزش رفتارهای شغلی، از جمله مواردی است که می‌توان از آن طریق، حس آرامش و امنیت را در محیط شغلی پیاده کرد.

تفکیک جنسیتی در محیط شغلی به معنای جداسازی اتاق کارزن و مرد، جداسازی فضای استراحت و سالن غذاخوری و تفکیک شیفت‌های کاری، از جمله مواردی است که بسیاری از زنان شاغل بدان راغب هستند و موجب کاهش روابط غیر اخلاقی و حریم‌شکنی‌ها در محیط شغلی می‌گردد. به علاوه اینکه تشویق کارکنان به پوشش فرم رسمی یا اداری، همچنین رعایت حجاب و ظاهر مناسب با محیط شغلی، از مسائل مهمی است که مدیران و مسئولان باید مورد توجه قرار دهند و حد و مرزهایی برای کارمندان تعیین نمایند تا در این میان، رضایت و امنیت هرچه بیشتر زنان شاغل در محیط شغلی و خانواده تامین گردد.

فهرست منابع

کتاب

۱. استراوس، انسلم و کورین، جولیت (۱۳۹۴ش)، مبانی پژوهش کیفی، فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای، ترجمه: ابراهیم افشار، تهران: نشر نی.
۲. کارشناس، مژگان؛ اسماعیلی، معصومه و کاظمیان، سمية (۱۳۹۹ش)، «نقش رعایت حریم‌های ارتباطی در محیط شغلی بر کیفیت روابط بین همسری زنان شاغل»، مجله فرهنگی تربیتی زنان و خانواده، ش. ۵۳، ص ۲۷-۵۳.
۳. لطف‌آبادی، حسین (۱۳۸۸ش)، روش‌شناسی پژوهش در روان‌شناسی و علوم تربیتی، تهران: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۴. هومن، حیدرعلی (۱۳۹۱ش)، راهنمای عملی پژوهش کیفی، تهران: سمت.

مقاله

۱. احمدی، یعقوب و بیورانی، سیما (۱۳۹۵ش)، «مطالعه اثر مؤلفه‌های اجتماعی- فرهنگی والدین بر مراحت جنسی (خیابانی) فرزندان پسر»، مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، سال پنجم، ش. ۳، ص ۴۱۳-۴۳۶.
۲. بیکزاده، جعفر؛ صادقی، محمد و ابراهیم‌پور، داود (۱۳۹۱ش)، «تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان»، مجله اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، ش. ۲، ص ۵۵-۶۳.
۳. زارعی، رضا؛ فرهادی، هاجر و فرهادی، معصومه (۱۳۹۶ش)، «بررسی دیدگاه اساتید و دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت پیرامون موضوع تفکیک جنسیتی دانشگاه‌ها»، اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد و حسابداری و علوم انسانی. دانشگاه علمی کاربردی شوستر: شیراز.
۴. شبان‌پور، مسعود و زارعی، محمد‌کاظم (۱۳۹۷ش)، «بررسی و تحلیل نقش اخلاق اسلامی و اخلاق حرفه‌ای در حرفه معلمی»، ششمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روان‌شناسی. آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بین‌الملی: تهران.
۵. غلامی، یوسف (۱۳۹۲ش)، «نقش سلطه در تغییر هنجره‌ای اخلاقی خانواده» (با تأکید بر روابط زوجین)، فصلنامه علمی تربیجی / اخلاق، سال سوم، ش. ۳، ص ۹۴-۶۵.
۶. مؤمنی‌راد، اکبر؛ علی‌آبادی، خدیجه؛ فردانش، هاشم و مزینی، ناصر (۱۳۹۲ش)، «تحلیل محتوای کیفی در آیین پژوهش؛ ماهیت، مراحل و اعتبار نتایج»، فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، سال چهارم، ش. ۱۴، ص ۱۸۷-۲۲۲.
۷. محکم‌کار، ایمان و حلاج، محمد‌مهدی (۱۳۹۳ش)، «فضای مجازی؛ ابعاد، ویژگی‌ها و کارکردهای آن در عرصه هویت با محوریت شبکه‌های مجازی»، مجله معرفت، سال ۲۲، ش. ۲۰۱، ص ۶۳-۸۲.

پایان‌نامه

۱. قاسی، رسول (۱۳۹۲ش)، «بررسی تأثیر اخلاق کار بر کیفیت زندگی» (کارکنان بیمارستان میلاد تهران)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.
۲. محمدیان، هاجر (۱۳۸۶ش)، «بررسی اخلاق و رضایت شغلی مدیران شهرداری تهران» (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.

لاقین

1. Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate. M (2000). "All in a day's work: Boundaries and micro role transitions". *Academy of management Review*,25,472-491.
2. Allen, T. D., Cho. E. & Mier.L. (2014). "Work-family boundary dynamics". *Annual Review of Organizational psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99-121.
3. Allen, T.D. & Lillian T.E. Eby (2017). *the oxford handbook of work and family*. New York: Oxford university press.
4. Becton,Gilstrap & Forsyth (2017). "Preventing and correcting workplace harassment: Guidelines for employers". *Journal of Business Horizons*. 60, 101—111.
5. Clark S.C (2000). "Work/family border theory: a new theory of work/family balance". *Hum. Relat.*53:747-770.
6. Grover, S.L. & Crooker, K.J (2006). "Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents". *Personnel Psychology*. 48, 271-288.
8. Guimarães, C. A., Cançado, V. L., & Lima, R. de J. C (2016). "Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution. *Revista de Administração*". 51(2), 151-164.
9. Kanter, R.M (1977). *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*. New York: Russel Sage Foundation.. V2 (1).77-114.
10. Lautsch, B. A., & Kossek, E. E (2011). "Managing a blended workforce. *Organizational Dynamics*". 40(1), 10-17.
11. Lionel, M.Grant-Kels (2018). Romance, Love, and sex in the dermatology department and residency program. *J AM Acad Dermatol*. V 78(1). 220-222.
12. Nippert-Eng (1996). *Home and Work: Negotiating Boundaries Through Everyday Life*. Chicago: Univ. Chicago Press 27(2). 153-154.
13. Minuchin & Fishman,H.C (1981). *Family therapy techniques*. MA: Harvard University Press Cambridge.
14. Saungweme, R (2010). "Work-Family Culture and Border Permeability in The Context of Work-Family Border Theory (PHD)". University of the Witwatersrand, Johannesburg.
15. Wepfer.G. Arian & Allen,Tammy D (2017). "Work-Life Boundaries and Well-Being: Does Work-to-life Integration Impair Well-Being through Lack of Recovery?". *Journal of Business and Psychology*.33(6). 727-740.

۸۸