ساعات العمل والجداول الزمنية وجدت الدراسات الاستقصائية على مدى العقدين الماضيين باستمرار أن الولايات المتحدة من بين الدول التي لديها أطول ساعات عمل في اليوم وأكثر أسابيع عمل في السنة (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وعندما لا يزال يُتوقع من الأمهات العاملات القيام بمعظم الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال وكبار السن، ينشأ الصراع عادةً بين الشريكين حول هذه الافتراضات الضمنية والعبء غير المتناسب لـ "الوردية الثانية" (هوشيلد، ينتج الضغط عن عدم القدرة على زيادة ساعات العمل أو الحفاظ على الوظائف اللازمة لرفاهية الأسرة (جاكوبس وجيرسون، يمكن أن يكون لفقدان الوظيفة مجموعة واسعة من الآثار السلبية على الأزواج والأسر (هاو وليفي وكابلان، يؤثر انعدام الأمن المالي الناتج عن قلة العمل المدفوع الأجر سلبًا على الصحة والعلاقات الأسرية (إهرنرايش، أفاد بيانكي وميلكي (2010) أن عدم كفاية الدخل قد يُضعف الروابط الأسرية، مما يُقلل من دافعية الزوج/الأب وقدرته على التفاعل الإيجابي مع الشريكات والأطفال والأقارب. من الواضح أن كلا طرفي طيف ساعات العمل قد يُسببان صعوبات للعاملين وأسرهم. إلا أن انعدام الأمن الوظيفي يجعل معظمهم مترددين في الاستفادة من سياسات التوازن بين العمل والأسرة الحالية التي قد تُوفر المزيد من الوقت للعائلة. تتمثل إحدى المشكلات السياسية الأخرى في أن الولايات المتحدة هي الدولة الوحيدة بين الدول الصناعية التي لا تملك قوانين تحمي حق العمال في الإجازة (جورنيك ومايرز، إلا أن متوسط عدد الأيام المخصصة يزيد قليلاً عن أسبوعين (نصف الحد الأدنى للإجازة السنوية المقدمة للأوروبيين)، و19% يستخدمون وقت الإجازة للاهتمام بشؤون الأسرة أو كإجازة مرضية لتعويض نقص أيام المرض أو أيام الإجازة الشخصية التي يوفرها مكان العمل، تضع السياسات الإشكالية وثقافات مكان العمل شعورًا بالمسؤولية عن الآثار العاطفية والأسرية السلبية للإرهاق على العامل. ينظر الموظفون (وأسرهم) إلى إرهاقهم على أنه نتيجة لعدم قدرتهم (أو قدرة شركائهم) على وضع حدود أو العمل بكفاءة، بدلاً من كونه محاولة مفهومة للبقاء على قيد الحياة في ثقافة عمل غير مستقرة ومتطلبة. قد تنشأ حلقة مفرغة ينسحب فيها الشريك المرهق من وقت الزوجين والأسرة وينغمس بشكل مكثف في العمل، أو لإنجاز المزيد من العمل المتراكم (على أمل خاطئ في الغالب بتقليل متطلبات العمل)، إن ساعات العمل الطويلة وعدم إمكانية الحصول على ساعات عمل مرنة أو إجازات أو عطلات ليست عوامل الخطر الزمنية الوحيدة في المعادلة التي تربط بين ضغوط العمل والأسرة. إن اختلاف المناوبات بين الشريكين يترك وقتًا أقل للعلاقة الزوجية ويرتبط بضغوط زوجية أكبر، وثّقت دراسات أخرى آثارًا إيجابية للعمل لساعات غير اعتيادية على العلاقات مع الأطفال، لا يشترط أن تكون الاختلافات الزمنية في جداول عمل الوالدين شديدة مثل العمل بنظام المناوبات لخلق بعض التحديات المرتبطة به. عند دمجها مع أوقات استيقاظ الأطفال ونومهم ودراستهم وواجباتهم المدرسية، و يمكن أن تؤدي جداول النقل إلى تقليل فرص الشريكين في قضاء الوقت معًا بشكل كبير (تشينو وروبنسون، يمكن للشريكين ذوي جداول العمل المختلفة الاعتماد على بعضهما البعض لتغطية جوانب مختلفة من الروتين اليومي للأطفال، بينما يكون الآخر موجودًا لاستقبالهم بعد المدرسة والتعامل مع الروتين المسائي. أكثر أهمية لفهم تجربة عدم التوازن بين العمل والحياة ،في الأسر التي يعمل فيها كلا الوالدين من ساعات العمل الطويلة لأحد الوالدين بمفرده (جاريس

Summarized by © lakhasly.com