

## مطالعه تجربه ایفای همزمان نقش شغلی - خانوادگی در مادران شاغل دارای فرزند خردسال

حجیه بی بی رازقی نصرآباد، استادیار، گروه مطالعات خانواده، پژوهشکده پویایی جمعیت، مؤسسه مطالعات و

مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور، ایران\*

hajiieh.razeghi@psri.Ac.ir

زینب حسینی، کارشناسی ارشد جمعیت‌شناسی، گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران

مرکز، ایران

hoseini1414@yahoo.com

### چکیده

این مطالعه از نوع کیفی و هدف آن، بررسی تجربه زیسته زنان شاغل از ترکیب نقش‌های شغلی - خانوادگی است. داده‌ها با مصاحبه عمیق با ۲۸ زن شاغل دارای فرزند زیر ده سال در تهران جمع‌آوری شده‌اند. یافته‌های این پژوهش در قالب ۲ مقوله هسته، ۸ خرده‌مضمون و ۱۹ مفهوم‌اند که از ۵۸۰ عبارت استخراج شده‌اند. یافته‌ها نشان دادند مادران شاغل به دلیل داشتن دست‌کم یک فرزند زیر ۱۰ سال که به مراقبت و حمایت بیشتری نیاز دارد، دست‌یابی به فرصت‌ها را در عین رویارویی با مشکلات تجربه کرده‌اند. در بعد محدودیت‌ها و مسائل، جوهره مشترک تجربه آنها تعارض درک‌شده کار و خانواده است. در این موقعیت درک آنها از محیط خانواده نسبتاً حمایتی، از محیط کار، بی‌تفاوتی و تقابلی و از محیط اجتماع، حمایت اجتماعی پایین بوده است. اقدامات زنان برای کاهش تعارض، به‌طور عمده فردی بوده‌اند که نتایج آنها نوعی سازگاری اجباری نامطلوب با زیرطبقات، احساس قربانی شدن خود یا همسر و فرزند، تلاش مضاعف برای جبران کم‌کاری‌ها، کاهش باروری و کاهش کنش اجتماعی مسئولانه است. ساختارهای اجتماعی کمتر حمایتی سبب شده‌اند مادران شاغل با وجود احساس خرسندی از توانمندی و مفیدبودن به دلیل انجام نقش‌های چندگانه، کمتر از فواید اشتغال در بیرون از منزل به نفع خود بهره ببرند. نتایج مطالعه کاربردهای زیادی در سیاست‌گذاری برای تسهیل ترکیب کار و امور خانه و افزایش مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی و پیشبرد اهداف توسعه‌ای کشور خواهند داشت.

واژه‌های کلیدی: تعارض نقش، اشتغال، مادری، باروری، سازگاری اجتماعی نامطلوب

\* نویسنده مسؤول: ۰۹۱۲۷۱۳۷۴۷۲

## مقدمه و بیان مسئله

در جوامع امروزی مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی اهمیت بسزایی دارد. زنان در بسیاری از بخش‌های اداری و صنعتی کشورها به کار گرفته شده‌اند و فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی انجام می‌دهند؛ تا جایی که در مباحث توسعه، مشارکت زنان و چگونگی ایفای نقش آنان در ساختار اقتصادی، از شاخص‌های نوسازی و توسعه اقتصادی قلمداد شده است و از آن به منزله الزام اقتصادی - اجتماعی پیشرفت جوامع یاد می‌شود.

با این حال چنانچه تقسیم نقش‌های جنسیتی به‌گونه‌ای باشد که مسئولیت امور خانه و فرزندان را بر عهده زنان بگذارد، زنان در تطبیق کارهای مزدی و نقش‌های درون خانه با مشکلات فراوانی روبه‌رو خواهند شد. این مشکلات ممکن است هم سبب ترک شغل (دعایی و همکاران، ۱۳۹۱: ۷۸) پس از ازدواج و فرزندآوری و هم کاهش انگیزه سایر زنان از ورود به عرصه اقتصادی - اجتماعی شوند. تعاملات فردی - خانوادگی و اجتماعی، حتی اگر بر وضعیت شغلی زنان شاغل اثری نگذارند، دستخوش تغییراتی می‌شوند. علاوه بر موارد ذکر شده تقسیم نقش جنسیتی ممکن است نیت‌ها و رفتارهای باروری زنان شاغل را تغییر دهد (Torr & Short, 2004; Miettinen et al., 2011).

مباحث نظری و تجربی متعددی نشان می‌دهند در شرایطی که زنان خواهان بهره‌بردن از فرصت‌های اقتصادی و آموزشی بیشترند، اگر سیستم‌های حمایتی مراقبت از کودک یا سایر سیستم‌ها مانند کار نیمه‌وقت و ساعات کاری انعطاف‌پذیر برای مادران شاغل در دسترس نباشند یا تغییری در نقش‌های جنسیتی در زندگی خانوادگی ایجاد نشود، با کاهش تعداد فرزندان روبه‌رو خواهیم شد (McGinnity & Russell, 2008: 13).

جامعه طی پنج دهه اخیر تغییرات جمعیتی - اجتماعی چشمگیری را تجربه کرده است. شواهد و آمارها تأییدکننده آن‌اند که در فاصله سال‌های ۱۳۴۵ تا ۱۳۹۰، متوسط سن ازدواج زنان از ۱۸/۴ به ۲۳/۴، سن ازدواج مردان از ۲۵/۰ به

۲۶/۷ رسیده و دسترسی زنان به تحصیلات دانشگاهی به ۶۴ درصد در سال ۱۳۹۴ افزایش یافته است (عباسی‌شوازی و همکاران ۱۳۹۶ به نقل از مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۹۵)، در همین دوره زمانی، میزان باروری کل از ۷/۷ به ۱/۸ فرزند کاهش یافته است (عباسی‌شوازی و حسینی‌چاووشی، ۱۳۹۲). علاوه بر آن میزان مشارکت زنان در نیروی کار از میزان ۱۶/۴ درصد در سال ۱۳۸۴ با روند کاهشی به ۱۲/۶ درصد در سال ۱۳۹۰ و سپس با افزایش تدریجی به ۱۴/۹ در سال ۱۳۹۴ رسیده است. اگرچه میزان مشارکت نیروی کار زنان در کشور با متوسط جهانی (متوسط ۵۲ درصد) فاصله چشمگیر دارد، طی سه دهه ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور شاهد افزایش اندکی در مشارکت زنان در عرصه‌های اقتصادی بوده است (کارگشورکی و محمدی، ۱۳۹۶). روند رو به افزایش تحصیلات زنان تمایل آنها برای ورود به بازار کار را افزایش داده است؛ بنابراین، احتمال تغییر روندهای اشتغال زنان در آینده بسیار زیاد است.

با وجود تغییرات جمعیتی و اجتماعی اتفاق‌افتاده در ایران، نقش خانه‌داری و نگهداری از فرزندان، مسئولیت اصلی زنان به شمار می‌رود و هنگامی که آنها زمانی را به کار کردن در بیرون از منزل اختصاص می‌دهند، عمده کارهای درون منزل را نیز انجام می‌دهند (ربانی‌خوراسگانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۳؛ رازقی‌نصرآباد و همکاران، ۱۳۹۴). به همین دلیل انتظار می‌رود هنگام تطبیق کار با نقش‌های درون خانه با مشکلات فراوانی روبه‌رو شوند؛ با این حال مشکلات در سازگاری کارهای درون خانه و بیرون از منزل برای مادران شاغل دارای فرزند خردسال زیاد است؛ زیرا کودکان خردسال به مراقبت و حمایت بیشتری به‌ویژه از سوی مادران نیاز دارند و این گروه از مادران تعارض بیشتری را تجربه کنند (رازقی‌نصرآباد و همکاران، ۱۳۹۴). مشکلات مادران شاغل دارای فرزند خردسال در جامعه ایران کمتر شناخته شده‌اند. این گروه از افراد به‌طور عمده در سنین باروری و در دهه دوم یا سوم زندگی‌اند؛ بنابراین، تجارب آنها از انجام نقش‌های چندگانه بر تصمیمات

شغلی یا باروری آنها تأثیر می‌گذارد.

مشارکت اقتصادی پایین زنان در ایران، مسئله‌ای اساسی و مهم است که با اهداف توسعه‌محور جامعه همخوانی ندارد و این تصور را ایجاد می‌کند که اشتغال زنان، در موضوع کاهش باروری، تأثیری نداشته یا تأثیر آن کم بوده است؛ با این حال تحقق اهداف سیاست‌های جمعیتی و ارتقای سطح باروری مستلزم مجموعه اقداماتی است که همه افراد درگیر در فرایند باروری را در بر بگیرد. مطالعات اخیر درباره بی‌فرزندگی، تک‌فرزندگی و تأخیر در فرزندآوری نشان می‌دهند افراد با تحصیلات عالی و زنان شاغل بیش از دیگران از این الگوهای باروری تا رسیدن به سازگاری بین نقش‌ها پیروی می‌کنند (رازقی نصرآباد و همکاران، ۱۳۹۴؛ سعادت و همکاران، ۱۳۹۴؛ Razeghi (Razeghi Nasrabad et al., 2019 Nasrabad, 2018). همچنین با توجه به تأثیری که این گروه از زنان از جهت روش‌های تنظیم باروری و الگوهای تشکیل خانواده بر سایر گروه‌های اجتماعی دارند، قادرند رفتار باروری خود را به سایر اقشار اجتماعی تسری بخشند (Razeghi Nasrabad et al., 2019). علاوه بر آن روند رو به افزایش تحصیلات زنان و تمایل آنها برای ورود به بازار کار، روندهای اشتغال زنان را در آینده تغییر می‌دهد. نتایج پژوهش از چند جنبه مفیدند؛ سیاست‌های کلی جمعیت هم بر ارتقای سطح باروری و هم بر کیفیت خانواده‌ها تأکید کرده‌اند. در سیاست‌های حمایت از خانواده ابلاغی مقام معظم رهبری در سال ۱۳۹۵ نیز بر نشاط و سلامت خانواده تأکید زیادی شده است؛ بنابراین، بررسی و شناخت مسائل زنان شاغل می‌تواند دستور کاری برای سیاستگذاران حوزه خانواده و جمعیت باشد. در حال حاضر مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی در جوامع امروزی اهمیت بسزایی دارد. شناخت عوامل اثرگذار بر اشتغال زنان، اهمیت اساسی در توسعه اقتصادی - اجتماعی کشورها دارد. در سال‌های اخیر پژوهش‌هایی در زمینه تعارض کار و خانواده انجام شده‌اند؛ با این حال کمتر درباره تجربه مادران شاغل دارای فرزند خردسال مطالعه شده است؛ بنابراین، در این

مطالعه تلاش می‌شود یکی از چالش‌های اساسی زنان شاغل یعنی ترکیب نقش‌های مادری با نقش‌های بیرون از منزل بررسی شود. این پژوهش با هدف شناسایی تجربه مادران شاغل دارای فرزند زیر ۱۰ سال از انجام نقش‌های چندگانه انجام شده و به دنبال پاسخگویی به این سؤالات است: مادران شاغل چه تفسیری از انجام هر دو نقش داخل و بیرون از منزل دارند و با چه مسائلی روبه‌رو هستند؟ آیا این مشکلات بیشتر در محیط خانه و در رابطه با همسر و فرزندان رخ می‌دهند یا در محیط اجتماع نیز پیش می‌آیند؟ آنها در ترکیب کار و فرزندآوری از چه راهبردهایی استفاده می‌کنند؟

#### مبانی نظری

نظریه اعتلا و تکرر نقش، بر جنبه‌های مثبت اشتغال زنان و اثراتی تأکید می‌کند که این اشتغال بر جایگاه زنان و احساس رضایتمندی آنها از حضور در جامعه دارد. در مقابل رویکردهای مربوط به تعارض نقش، بر مسائل و مشکلاتی تأکید دارند که زنان در انجام نقش‌های متعدد با آنها روبه‌رو هستند. با توجه به تمرکز مقاله بر مسائل و مشکلات زنان، مباحث مربوط به جنبه‌های مثبت اشتغال زنان از آن حذف شده‌اند.

تعارض نقش به روشنی توضیح می‌دهد که حوزه‌های مختلف زندگی اجتماعی نظیر کار و خانواده چگونه تقاضاهای نقشی متعددی از هر فرد را مطرح می‌کنند. این جریان در نهایت ممکن است سبب ایجاد تعارض در زندگی انسان شود (گروسی و آدینه‌زاد، ۱۳۸۹). مطابق نظر مرتون (1957) به نقل از نبوی و شهریاری، (۱۳۹۰)، تعارض نقش‌ها در اساس در ساختار اجتماعی ریشه دارد. او ویژگی اصلی ساختار اجتماعی جامعه را در این خصوصیت می‌بیند که هر موقعیت اجتماعی نه با یک نقش واحد بلکه با سلسله‌ای از نقش‌های بهم‌پیوسته لازم و ملزوم یکدیگر، شناخته می‌شود. بدین ترتیب، هرگاه شخصی موقعیتی را اشغال کند با یک انتظار واحد روبه‌رو نیست؛ بلکه همزمان با انتظارات متعددی روبه‌روست و غالباً برای افراد دشوار است که به‌طور همزمان

برابری جنسیتی در نهادهای فردمحور مانند تحصیلات و مشارکت نیروی کار برخوردار باشند، اگر تغییرات در برابری جنسیتی در نهادهای خانواده‌محور بدون تغییر باقی بماند، تضاد و ناهماهنگی بین برابری جنسیتی در این دو سطح به وجود می‌آید و زنان شاغل نقش خود به‌منزله مادر و همسر را با نقش‌های دیگر در تضاد می‌بینند؛ در نتیجه، زنان ترجیح می‌دهند تعداد فرزندان را که می‌خواهند، کاهش دهند یا حتی از ایفای نقش فرزندان دوری کنند؛ زیرا باروری وقت و نیروی زیادی از آنها می‌گیرد؛ بنابراین، میزان باروری پایین استمرار خواهد یافت. مگر اینکه برابری جنسیتی در نهادهای خانواده‌محور، بسیار سریع‌تر از آنچه در گذشته بوده است، افزایش یابد. تغییر نکردن نقش‌های جنسیتی در زندگی خانوادگی در شرایطی که زنان خواهان بهره‌بردن بیشتر از فرصت‌های اقتصادی و آموزشی‌اند، سبب کاهش فرزندان واقعی می‌شود (McDonald et al., 2000: 430; Goldscheider et al., 2014).

گود<sup>۱</sup> (1960: 485) مطابق با نظریه فشار نقش، نظام کلی نقش فرد را نظامی می‌داند که درباره آن تقاضای بیش از حد وجود دارد؛ به طوری که فرد قادر نیست به‌طور کامل پاسخگوی همه خواسته‌ها باشد. بدین ترتیب احتمال بسیاری وجود دارد که فرد با حجم زیاد و ترکیب نامنظم و تعارض‌آمیز الزامات نقش روبه‌رو شود. به همین دلیل گود بر فونونی تأکید می‌کند که به شخص برای سازماندهی نظام نقش و کاهش فشار از طریق کنترل روابط اجتماعی توصیه می‌کنند. او به نقش حمایتی خانواده اشاره می‌کند و معتقد است خانواده مرکز اصلی تخصیص نقش است و نقش اساسی در کاهش فشار نقش افراد دارد. خانواده نهاد حمایت‌کننده قوی برای مقابله با فشارهای تهدیدکننده فرد است و عواطف عمیق درون خانواده از طریق واداشتن هر فرد به تأیید کردن یا همدردی کردن با دیگران سبب کاهش فشار و در صورت نبودن عواطف نیز موجب افزایش فشار به فرد می‌شود.

حکیم<sup>۲</sup> (2003: 364) با طرح مفهوم نظریه ترجیحات،

جوابگوی الزامات متعدد باشند (روش‌بلاو اسپنله، ۱۳۷۲). در همین چارچوب فرض بر این است که فرزندآوری در تضاد با فعالیت اقتصادی زنان است و افزوده شدن تعداد فرزندان سبب افزایش فشار و تعارض می‌شود که برخی جامعه‌شناسان از آن به منزله فرضیه ناسازگاری نقش مادری یا تعارض کار - خانواده نام می‌برند (Edwards, 2002: 427).

عموماً از زنان شاغل انتظار می‌رود علاوه بر کار مزدی، به کارهای خانه و امور بچه‌داری نیز رسیدگی کنند. مشارکت آنان در کار مزدی تنها زمانی مجاز شمرده می‌شود که پیش از آن از عهده کار خانه و بچه‌داری برآیند. زنان شاغل در پاسخگویی به انتظارات نقش خود به‌منزله زن شاغل و انتظاراتی که از آنان به‌منزله کدبانوی خانه و مادر می‌رود، با کشمکش و تعارضات نقش روبه‌رو می‌شوند. افزوده شدن تعداد فرزندان بر مدت زمانی که باید به کارهای خانه اختصاص یابد و تعارضات نقشی آنان می‌افزاید؛ در واقع، منبع اصلی و عمده تعارضات نقشی، افزوده شدن بر تعداد فرزندان به جمع خانواده است (Weller, 1969: 265-268).

تفاوت در درجه تعارض کار و فرزندآوری از سوی مادران شاغل، تفاوت‌ها در سطح باروری جوامع مختلف را توضیح می‌دهد. درجه ناهماهنگی بین کار و فرزندآوری، پیرو تفاوت‌ها در ماهیت شغل، تفاوت‌ها در مسئولیت‌های خانواده و تغییر در سیستم‌های اجتماعی مراقبت از فرزند است. هرچه نقش‌های مادری و اشتغال بیشتر ناسازگار باشند، تصمیمات زنان شاغل درباره فرزندآوری را تغییر می‌دهند (Rindfuss & Brewster, 1996: 260).

مک‌دونالد پیشنهاد می‌کند که زنان در کشورهای صنعتی در نهادهای فردمحور نظیر آموزش و بازار کار حقوق و آزادی به دست آورند؛ اما تغییرات در نهادهای خانواده‌محور مانند خانواده و ازدواج کندتر بوده است؛ زیرا نظام خانواده به شدت با نهادهای محافظه‌کاری مثل مذهب ارتباط دارد (McDonald, 2000: 430). هاجسچیلد از این شرایط به «انقلاب از حرکت بازمانده» تعبیر می‌کند (Mills et al., 2008: 2). چنانچه زنان از

<sup>1</sup> Good

<sup>2</sup> Hakim

اجتماعی درک شده) و ساختاری (اندازه شبکه اجتماعی) دارد (حیدری و همکاران، ۱۳۸۷).

برم و همکاران<sup>۲</sup> (1996) بر مبنای نظر کوب (1976) حمایت اجتماعی را تعلق ادراک شده به شبکه ارتباط اجتماعی تعریف کرده اند (به نقل از پورمحمدرضای تجربی و میرزمانی بافقی، ۱۳۸۶: ۲۲۶). بعد ساختاری حمایت اجتماعی، ویژگی های کمی و عینی حمایت و بعد عملکردی آن، ویژگی های کیفی و ذهنی حمایت است. حمایت اجتماعی دو شکل عاطفی و ابزاری دارد؛ حمایت اجتماعی عاطفی، ایجاد نوعی رابطه صمیمی و بامحبت با افراد است و مراد از حمایت اجتماعی ابزاری ارائه خدمات، کمک در فعالیت ها، دادن پول و دیگر کمک هایی است که در اختیار افراد قرار می گیرد. اعضای خانواده همواره مهم ترین منبع حمایت اجتماعی ابزاری به شمار می روند.

بین سه حمایت مادی (مانند پول)، حمایت ابزاری (مانند کمک در خانه داری، مراقبت از کودک) و حمایت عاطفی (مانند سازگاری) تمایز وجود دارد (Bernardi & Klarner, 2014: 653). حمایت اجتماعی می تواند تصمیم به ازدواج و داشتن فرزند را در سال های اول ازدواج یا در شرایطی که زن و شوهر هنوز در حال تحصیل اند یا هنوز به شغل پایداری دست نیافته اند ولی تمایل به فرزندآوری دارند، تسهیل کند (Bühler & Fraczak, 2010: 376; Arránz Becker et al., 2007). در جوامعی که نهاد های رسمی حمایت بیشتری درباره مراقبت از کودک انجام می دهند، زنان دانشجو یا زنان شاغل در ترکیب کار خانه و کار بیرون با مشکلات کمتری روبه رو هستند.

### پیشینه پژوهش

شواهد تجربی زیادی وجود دارد که تعارض کار - خانواده در مادران شاغل را نشان می دهند:

اسپنسر<sup>۳</sup> (1984) در مطالعه روی ۴۸ نفر از معلمان نشان

معتقد است در یک جامعه و در یک نقطه از زمان، این امکان وجود دارد که نوعی ناهمگنی از نگرش ها و ارزش ها وجود داشته باشد. به ویژه زنان با تمایز میان مرکزیت کار، مرکزیت خانه و سازگاری به معنی ایجاد سازگاری بین کار و خانواده، در اولویت های زندگی نامتجانس اند. او نتیجه گرفت تعداد فرزندان زنانی که بیشتر بر خانه تمرکز دارند، دو برابر کسانی است که تمرکز را به کار می دهند و تعداد فرزندان کسانی که قادر به ایجاد تعادل بین کار و خانه اند، به کسانی که تمرکز را به خانه می دهند، نزدیک است. منابع خانواده (پولی یا غیرپولی) داشتن خانواده بزرگ را تسهیل می کند. حضور اعضای خانواده گسترده شامل اقوام یا بستگان نزدیک از جمله این منابع اند.

نظریه دیگر در زمینه تعارض کار - خانواده، نظریه حمایت اجتماعی است. طبق نظر کوب<sup>۱</sup> (1976) حمایت اجتماعی عاملی محافظت کننده در مقابل فشار روانی است؛ به طوری که اثر زیادی بر سلامت و عملکرد اجتماعی دارد (به نقل از حاجبی و فریدنیا، ۱۳۸۸: ۷۱). افراد خانواده، دوستان، همسایگان، همکاران، نهادهای اجتماعی و ... منابع حمایت اجتماعی اند. بر این اساس زمانی که افراد از سوی خانواده، همکاران یا نهادهای اجتماعی کمک یا حمایتی دریافت نمی کنند، برای کاهش تعارض و مشکلات مربوط به ترکیب کار و خانه سعی می کنند به صورت انفرادی عمل کنند. در این شرایط تأخیر در ازدواج یا فرزندآوری یا کاهش تعداد فرزندان، از سازوکارهای تعادل بخشی برای امور مربوط به داخل و بیرون از منزل اند.

حمایت اجتماعی، احساس ذهنی تعلق، پذیرش، محبوب و باارزش بودن و نیز امکان دریافت کمک در وضعیت اضطراری تعریف شده و شامل کمک و آرامشی است که کسی از رابطه های پایدار و مداوم با شخص یا گروهی انتظار دارد. حمایت اجتماعی تبادلات بین فردی میان اعضای شبکه اجتماعی است که به صورت روابط دوسویه، غیررسمی، خودبه خودی و سودمند است و دو حیطة عملکردی (حمایت

<sup>2</sup> Brehm et al.

<sup>3</sup> Spencer

<sup>1</sup> Cobb

روبه‌رو هستند.

رستگارخالد (۱۳۸۵) به این نتیجه رسید که زنان شاغل در انجام وظایف همزمان نقش‌های دوگانه شغلی و خانوادگی به‌ویژه در زمینه امور مربوط به بچه‌داری تا حد زیادی احساس تعارض می‌کنند. ازجمله دلایل بروز این تعارض و انتخاب راه‌های مقابله با آن، از الگوی سستی تقسیم کار جنسیتی تأثیر می‌گیرد.

مقصودی و بستان (۱۳۸۳) در پژوهش «بررسی مشکلات ناشی از همزمانی نقش‌های خانگی و اجتماعی زنان شاغل شهر کرمان» به این نتیجه رسیدند که با افزایش همکاری همسر در امور منزل، مشکلات زنان کاهش چشمگیری خواهد داشت.

حیدری و دهقانی (۱۳۹۵) در پژوهشی با روش کیفی، پدیده تعارض خانواده - کار و چگونگی مدیریت آن را بین مادران معلم متأهل شهر دلووار ارزیابی کردند. آنها عوامل مرتبط با تعارض و مدیریت آن را در سه مقوله محوری «سرمایه اجتماعی (نوعی و خاص)، عوامل تکنولوژیک و خودمدیریتی فردی (مدیریت ابزاری، شناختی و عاطفی)» و یک مقوله هسته «اجتماعی، تکنو و فردی محور بودن پدیده تعارض خانواده - کار» جای دادند. مقوله هسته این واقعیت را بیان می‌کند که عوامل اجتماعی، تکنولوژیک و فردی در تعامل با هم، بر کمیت و کیفیت تعارض تجربه‌شده زنان مصاحبه‌شده تأثیر می‌گذارند. متناسب با ارزیابی‌های مصاحبه‌شوندگان، نبود سرمایه اجتماعی نوعی (سازمانی) زمینه تشدیدکننده این تعارض است. در مقابل، وضعیت سرمایه اجتماعی خاص (خانوادگی) به‌ویژه همسر بین مصاحبه‌شوندگان ناهمگون است؛ به‌طوری که خانم‌های برخوردار از حمایت اجتماعی خاص میزان خیلی کمتری از این نوع تعارض را به نسبت سایر زنان تجربه کرده‌اند. تاکتیک‌های فردی گرفته‌شده نیز بیشتر ابزارهایی بودند که با هدف تخفیف تنش خانوادگی و در جهت تأیید برتری مردان و خودقربانی کردن زنان در حوزه خانواده عمل کردند تا اینکه

داد داشتن فرزند عامل اساسی در تفاوت تجربه تعارض کار - خانه بین زنان مجرد و متأهل است. برای معلمان مجرد کار خانگی کمتر یک مسئله است. مادران شاغل نیز برحسب جنسیت فرزندشان، تفاوت‌هایی را در درک از تعارض داشتند؛ درواقع، می‌توان گفت حمایت فرزندان دختر از مادران در امور خانه، به کاهش تعارض و مدیریت نقش‌ها کمک می‌کند. آنور<sup>۱</sup> (2014) تجربه زیسته کارمندان دانشگاهی دارای دست‌کم یک فرزند را در غنا واکاوی کرد. براساس نتایج مطالعه او بیشتر مشارکت‌کنندگان تضادها یا فشارهای فراگیری را هنگام اجرای مسئولیت‌های مربوط به نقش‌های شغلی و خانوادگی‌شان تجربه کرده‌اند. مقوله‌های ظهوریافته از این مطالعه شامل تضاد کار - خانواده، فشارهای کاری، تقاضاهای خانوادگی، حمایت کاری و حمایت غیرکاری‌اند. مشارکت‌کنندگان اشکال گوناگونی از منابع حمایتی را درون قلمرو شغلی‌شان ذکر کردند که برای تعدیل تنش‌های مربوط به مسئولیت‌های همزمان دو نقش شغلی و خانگی به آنها کمک می‌کردند. حمایت غیررسمی به‌ویژه حمایت مدیران و همکاران، مهم‌ترین منبع حمایت در نقش کاری و شامل هر دو نوع حمایت عاطفی و ابزاری است؛ اما بیشتر مشارکت‌کنندگان با هرگونه سیاستی ناآشنا بودند که در زمینه حمایت رسمی، هدفش کمک به کارمندان برای مدیریت تقاضاهای کار و خانواده بود. همچنین این مشارکت‌کنندگان از اشکال گوناگون حمایت‌هایی نام بردند که از منابع بیرون از نقش کاری دریافت می‌کردند. بستگان درجه یک به‌ویژه همسر و بچه‌های بزرگ‌تر، بیشترین منبع حمایتی‌اند. این حمایت‌ها نیز شامل حمایت‌های ابزاری و عاطفی بودند. خویشاوندان و دوستان نیز از دیگر منابع مهم حمایت ابزاری به‌ویژه در مراقبت از فرزندان‌اند.

کیرک<sup>۲</sup> (2004) از تجربه مادران شاغل به‌منزله قصه‌های محال نام برده است. او تنش‌ها و تناقضاتی مانند توانایی، قدرت منزلت و سرکوب را بیان می‌کند که زنان شاغل با آنها

<sup>1</sup> Annor

<sup>2</sup> Kirk

تعارض کار و خانواده را کاهش دهند.

رفعت‌جاه و ربیعی قهفرخی (۱۳۹۵) تجربه ایفای همزمان نقش شغلی - خانوادگی در زنان سرپرست خانوار را با تأکید بر زنان دست‌فروش مترو بررسی کردند. براساس این پژوهش نقش‌های مختلف زنان دست‌فروش مترو (نقش اقتصادی، نقش مادری، نقش خانه‌داری)، مجموعه‌ای از فرصت‌ها و محدودیت‌ها را در اختیارشان می‌گذارد. داشتن شغل با رشد مهارت‌ها و ایجاد چارچوب زمان‌بندی‌شده منظم برای زندگی همراه است و حتی فشارهای روانی ناشی از برخورد نقش‌ها را در آنها به حداقل رسانده است؛ درواقع، یافته‌ها بر این مسئله دلالت دارند که در سطح همین نمونه خاص، تعدد نقش تأثیر مخربی بر این زنان نداشته است. رویکردهایی مانند تکثیر نقش و فشار بار اضافی نقش، سبب شده‌اند این افراد از نظر اختلالات روانی مثل اضطراب، خستگی و افسردگی نسبت به زنانی که تنها نقش‌های سنتی را ایفا می‌کنند، در وضعیت نامطلوبی قرار گیرند؛ ولی در مقابل با توجه به نظریه اعتلای نقش، اشتغال به منزله نقشی جدید موجب عزت نفس، استقلال مالی و کسب حمایت اجتماعی گسترده‌تر شده است.

اسحاقی و همکاران (۱۳۹۳) تأکید می‌کنند که زنان شاغل با چالش‌های برون‌شغلی و چالش‌های درون‌شغلی در زمینه فرزندآوری روبه‌رو هستند که کنش‌های آنها را به سمت کم‌فرزندی به‌منزله سبک زندگی سوق می‌دهد.

باقری و حسینی (۱۳۹۵) تجربه زنان عضو هیئت علمی دانشگاه از ایفای مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی را واکاوی کردند. یافته‌های پژوهش در چهار مضمون اصلی «نقش خانگی و ایفای نقش در خانواده، نقش شغلی و ایفای نقش در دانشگاه، همزمانی ایفای نقش‌های شغلی و خانوادگی و رویارویی با حل مسائل و مشکلات همزمانی ایفای نقش‌های دوگانه» طبقه‌بندی شدند. از درک معنایی مقوله‌ها اینگونه استنتاج شد که استادان زن عضو هیئت علمی با چالش‌هایی در زمینه تعدد نقش‌های شغلی و خانوادگی روبه‌رو هستند که

در صورت در پیش گرفتن تدابیر و راهبردهای مناسب ازسوی فرد، خانواده یا سازمان مرتبط، به‌راحتی می‌توانند بین نقش‌ها و مسئولیت‌های خود تعادل ایجاد کنند.

کرد و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای درباره زنان شاغل در ایذه نشان دادند تجربه زنان شاغل، تعارض، فشار و احساس شکست و ناکامی است و مشارکت‌نکردن همسر در امور خانه ازجمله دلایل و منابع این فشار و تعارض بیان شده است.

توانگر و همکاران (۱۳۹۱) شیوه‌های مقابله‌ای تعارض کار - خانواده را بین پرستاران شناسایی کردند. طبقه اصلی (تم)، مقابله فردی با زیرطبقات خودکترلی، تنظیم شیفت، طفره‌رفتن، تطابق و توسل به معنویات بود. پرستاران برای کاستن از تعارض کار - خانواده، تلاش‌هایی را به‌صورت فردی انجام داده‌اند و می‌دهند که در برخی موارد سبب کاهش تعارض شده‌اند؛ ولی در برخی موارد تلاش‌های فردی برای کاستن از تعارض به‌دلیل آموزش ناپیوسته و کفایت نسبی درباره چگونگی مدیریت و مقابله با تعارضات بی‌اثر بوده‌اند.

افشانی و هاتفی‌راد (۱۳۹۶) عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان را با تأکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی شهر یزد بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که میزان تعارض نقش در مشاغل خصوصی از مشاغل دولتی بیشتر است.

رازقی نصرآباد و همکاران (۱۳۹۴) تعارض کار - خانواده و رابطه آن با باروری را بررسی کردند. نتایج این مطالعه نشان دادند متغیر تعداد فرزندان با تعارض کار - خانواده رابطه منفی دارد. بالاترین میانگین نمره تعارض به زنان تک‌فرزند متعلق است. کمتر از ۹ سال از ازدواج بیشتر افراد این گروه از زنان می‌گذرد و فرزند خردسال دارند. متغیرهای طول مدت زناشویی، پست سازمانی و مشارکت مرد در امور خانه شدت تأثیر متغیر تعارض بر باروری را کاهش داده‌اند.

صادقی و شهبابی (۱۳۹۸) معنا و ارزش مادری و تعارض کار و مادری را بین زنان شاغل تحصیل‌کرده دانشگاهی ارزیابی کردند. نتایج این مطالعه در پنج مقوله اصلی شامل حس

مطالعه حاضر فردی شاغل در نظر گرفته شده است که خودش را شاغل بداند و برای انجام کارش دستمزد دریافت کند. افراد شاغل پاره‌وقت وارد مطالعه نشدند. حجم نمونه در مطالعات کیفی به سطح اشباع نظری بستگی دارد. اشباع نظری زمانی اتفاق می‌افتد که پژوهشگر نتیجه بگیرد در یک مرحله از کار شباهت مفاهیم به دست آمده زیاد شده است و مفاهیم جدیدی ظهور نمی‌کنند (Glaser & Strauss 1967). تلاش شد با نمونه‌گیری افتراقی، اشخاص و مصاحبه‌هایی گزینش شوند که امکان به حداکثر رساندن تحلیل مقایسه‌ای را نیز فراهم می‌کنند؛ از این رو، علاوه بر زنان شاغل در بخش‌های دولتی، زنان از بخش‌های خدماتی نظیر فروشنده‌گی، کار در رستوران، شرکت‌های خصوصی و کار در منزل انتخاب شدند. در مجموع بعد از ۲۰ مصاحبه اشباع نظری حاصل شد؛ با این حال مصاحبه‌ها تا ۳۰ مورد ادامه یافت. در زمان تحلیل دو مصاحبه حذف شدند و نتایج با ۲۸ مصاحبه تحلیل و جمع‌بندی شدند.

نوع مصاحبه‌های انجام شده، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته عمیق است؛ یعنی در حالی که محورهای اصلی پرسش مشخص بودند و از قبل درباره آنها تصمیم‌گیری شده بود، گاهی با توجه به مباحث مطرح شده از سوی مصاحبه‌شوندگان، ساختار پرسش‌نامه مصاحبه تا حدی رها و اجازه داده شد پاسخگویان از تجربه خود سخن بگویند.

در انجام پژوهش تلاش شد کدهای ناظر بر حوزه انسانی رعایت شوند که به لحاظ اخلاق پژوهشی بر آنها تأکید می‌شود. از جمله این کدها، محرمانه بودن، رعایت حقوق افراد، رضایت آگاهانه در مشارکت، رفتار و برخورد شایسته و بی‌طرفی نسبت به پاسخ‌های ارائه شده بود که در همه مراحل پژوهش مصاحبه‌کنندگان به آنها توجه کردند. علاوه بر آن در ابتدای مصاحبه، هدف پژوهش برای افراد توضیح داده شد؛ سپس ملاحظات اخلاقی ذکر شده که در این فرایند رعایت می‌شوند، برای آنها شرح داده شد تا شرکت‌کنندگان با اعتماد به مصاحبه‌کننده، پاسخ‌های خود را نسبت به موضوع و

منحصر به فرد مادری، مادری شیوه پذیرش اجتماعی و رهایی از ننگ نازایی، تغییر معنا و ارزش مادری، تصویر متناقض زن شاغل به منزله مادر ایده‌آل و تعارض کار و مادری ارائه شده‌اند. براساس این مطالعه زنان شاغل به دلیل وجود نداشتن و اجرائشدن برنامه‌های دوستدار خانواده با هزینه‌های فرزندآوری و تضادهای نقشی شغلی و مادری روبه‌رو هستند.

مرور مطالعات نشان داد در جامعه ایران مانند بسیاری از جوامع که در آنها مسئولیت‌های اصلی درون خانه بر عهده زنان است، زنان شاغل با تعارض کار - خانواده روبه‌رو هستند. همچنین در مطالعاتی که به تازگی انجام شده‌اند (رازقی‌نصرآباد و همکاران، ۱۳۹۴؛ شمس‌قهرخی، ۱۳۹۴)، تأثیر تعارض کار - خانه بر رفتارهای باروری تأیید شده است؛ با این حال درباره تجربه زیسته زنان در زمینه ترکیب کار - خانواده بین زنان شاغل دارای فرزند خردسال با بهره‌گیری از مطالعه کیفی و مصاحبه عمیق کمتر مطالعه شده است. علاوه بر آن عمده مطالعات روی زنان شاغل در آموزش و پرورش، پرستاران یا مدیران زن است و تجربه زیسته زنان در بخش‌های شغلی متفاوت کمتر واکاوی شده است. این مطالعه ضمن توسعه پژوهش‌های پیشین در تبیین کاهش باروری، اهمیت سیاست‌گذاری و انجام مداخلات مؤثر در کشور برای کاهش مشکلات مادران شاغل و جلوگیری از کاهش بیشتر باروری را برجسته می‌کند.

## روش پژوهش

در این مطالعه برای گردآوری داده‌ها از روش کیفی و مصاحبه عمیق استفاده شده است. نمونه‌ها با روش نمونه‌گیری هدفمند، انتخاب شدند. یک روش متداول در این نوع نمونه‌گیری، روش نمونه‌گیری با حداکثر تنوع است (Glaser & Strauss, 1967). در این مطالعه نمونه‌گیری نظری تا رسیدن به اشباع نظری صورت گرفت. مهم‌ترین ملاک‌های انتخاب پاسخگویان در این مطالعه عبارت بودند از: داشتن همسر، داشتن دست‌کم یک فرزند زیر ۱۰ سال و شاغل بودن. در



پرسش‌ها بیان کنند.

برای تحلیل داده‌ها که مشتمل بر مصاحبه‌های ضبط‌شده و دست‌نوشته‌های شخصی است، از اصول پژوهش پدیدارشناسی و روش ون مانن استفاده شد (Van Manen, 1997: 101-106; Osborne 1994: 85). در پژوهش پدیدارشناختی شرکت‌کنندگان واقعه مد نظر را تجربه کرده‌اند و پژوهشگر معنای تجربیات زیسته چندین نفر از یک مفهوم یا پدیده را شرح می‌دهد (Creswell, 2007) و درنهایت، با توصیف تجربه افراد جوهره یک پدیده را شناسایی می‌کند. این جوهره همان مضمونی است که تجربه مشترک همه پاسخگویان را از درک یک پدیده نشان می‌دهد (Van Manen, 1997: 105). در این روش منبع اصلی داده‌ها، گفتگوهای عمیق پژوهشگر و شرکت‌کنندگان است. پژوهشگر بدون هدایت کردن بحث، به شرکت‌کننده در توصیف تجربیات زنده‌اش کمک می‌کند. او با گفتگوهای عمیق تلاش می‌کند با ورود به دنیای شرکت‌کنندگان، به تجربیات زنده آنها دسترسی کامل پیدا کند. در اینگونه پژوهش‌ها پژوهشگر ضمن جمع‌آوری اطلاعات از شرکت‌کنندگان، سعی می‌کند پدیده را به همان صورت از طریق مشاهده، مشارکت و تفکر درون‌نگر تجربه کند (صانعی و نیکبخت‌نصرآبادی، ۱۳۸۳).

اولین گام برای تحلیل این بود که عناصر زمینه‌ای مخصوص به هر فرد در یک جدول مشخص شوند. این عناصر شامل ویژگی‌های اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی افراد است. ارائه این اطلاعات تنوع شرکت‌کنندگان در پژوهش را آشکار می‌کند (May, 1993: 127). مطابق با روش پیشنهادی ون مانن، گام بعدی اجرای تحلیل درون‌فردی است. در این روش برای شناخت موضوعات اصلی، نوشته‌ها برای هر فرد به‌طور جداگانه تحلیل شدند؛ پس از انجام این مرحله، تحلیل میان‌فردی برای خلاصه موضوعات مشترک یا مقایسه‌شدنی برای همه شرکت‌کنندگان اجرا شد. در مرحله آخر موضوعات کمتر بیان‌شده، تحلیل شدند (Van Manen, 1997: 94).

در این روش لازم است پژوهشگر در مسیر فرایند پژوهش، به‌صورت مکرر به عقب برگردد و کل و جایگاه هر جزء در متن و ارتباط آنها با هم را ملاحظه کند. این حرکت از کل به جزء و دوباره به کل، به پژوهشگر این فرصت را

می‌دهد تا درک عمیق‌تری از تجربه شرکت‌کنندگان داشته باشد (Van Manen, 1997: 101). پژوهش پدیدارشناسی حاضر از شرکت‌کنندگان دعوت کرد جنبه‌های خاص از بینش خود درباره اشتغال مادران و تجربه درون‌بستری از جهان زیسته - که در آن زندگی می‌کردند (محیط خانه و کار و تعاملاتشان با دیگران) - را با جزئیات توضیح دهند.

تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده در سه مرحله کدگذاری باز (یافتن مقولات مفهومی در داده‌ها در سطح اولیه‌ای از انتزاع)، کدگذاری محوری (یافتن ارتباطات بین مقوله‌ها) و کدگذاری گزینشی (مفهوم‌سازی و گزارش این ارتباطات در سطح بالاتری از انتزاع) انجام شد. طول مدت انجام مصاحبه به‌طور متوسط یک ساعت بود. برای اطمینان از درستی و پایایی داده‌های کیفی به‌دست‌آمده از معیارهای مطرح‌شده لینگکن و گویا، یعنی معیارهای اعتبارپذیری، قابلیت اعتماد، تأییدپذیری و انتقال‌پذیری (حریری، ۱۳۸۵: ۶۵-۶۴) استفاده شد. پایایی و اعتبارسنجی به دو روش حاصل شد. در تمام موارد متن مصاحبه به پاسخگویان برگردانده و از آنها تقاضا شد مروری بر نوشته‌ها داشته باشند و مواردی را مشخص کنند که به تصحیح نیاز داشتند یا فهم پژوهشگر از مصاحبه با هدف و نیت پاسخگو متفاوت بود. دو مورد از تحلیل‌های درون‌فردی در ابتدای شروع تحلیل و همچنین تحلیل‌های میان‌فردی در پایان کار به دو نفر از استادان مسلط به روش‌های پژوهش کیفی در رشته مردم‌شناسی، ارائه و پیشنهادهای آنها به کار گرفته شد. برای افزایش قابلیت اطمینان که عبارت از کفایت روند تجزیه و تحلیل و تصمیم‌گیری است، از راهنمایی و نظارت استادان صاحب‌نظر استفاده شد. برای تأمین اعتبارپذیری پژوهش از کسب اطلاعات دقیق موازی، فن کنترل اعضا و خودبازبینی پژوهشگر در طی فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

برای رعایت اصل تأییدپذیری داده‌ها، تلاش شد از هرگونه سوگیری در فرایند مصاحبه و استخراج نتایج پرهیز شود. ذکر این نکته ضروری است که یکی از مهم‌ترین مباحث موردتوجه در طراحی پژوهش پدیدارشناسی، اپوخه است. اپوخه یا براکت‌کردن یا تعلیق پیش‌فرض‌ها، برای کاهش اثرات پیش‌فرض‌هایی است که ممکن است روند پژوهش را نامعتبر کنند (Tufford & Newman, 2012: 80)؛ با این حال باید

این درستی و قابلیت پذیرش با ارجاع دست‌نوشته‌ها به پاسخگویان و ارائه توصیف و تفسیر یافته‌ها به متخصصان این حوزه حاصل شد. کیفیت، مرتبط‌بودن و اشباع نسبی اطلاعات به دست آمده، تعداد مشارکت‌کنندگان و زمان مصاحبه با هر پاسخگو را تعیین کرد.

#### یافته‌ها

همان‌گونه که بیان شد، در این مطالعه با ۲۸ نفر از زنان شاغل دارای دست‌کم یک فرزند زیر ۱۰ سال مصاحبه شده است. سن پاسخگویان بین ۲۰ تا ۳۹ سال، میانگین سن پاسخگویان ۳۴/۳۵ سال، میانگین سن ازدواج زنان ۲۵/۳۳ سال و میانگین سنی فرزندان ۵/۲۶ سال است. به لحاظ سطح تحصیلات ۵ نفر دیپلم بودند یا تحصیلات متوسطه داشتند. بقیه افراد تحصیلات دانشگاهی داشتند که در این میان ۱۶ نفر از آنها تحصیلات کارشناسی و بالاتر را داشتند. ۸ نفر از پاسخگویان قبل از ازدواج و بقیه بعد از ازدواج شاغل شده بودند. ۱۱ نفر از زنان یک فرزند، ۱۲ نفر دو فرزند و ۳ نفر ۳ فرزند و بالاتر داشتند.

توجه داشت اپوخه فاصله گرفتن از جهان واقعی و درگیری در شناخت‌های انتزاعی و مفاهیم ذهنی پیچیده نیست (Ashworth, 1999: 708)؛ بلکه ارتباط مستقیم و بدون پیش‌فرض با پدیده است. این رویکرد در پیاده‌سازی و تحلیل‌های درون‌فردی کاملاً رعایت شد؛ با این حال در تحلیل میان‌فردی تداخل رویکردها و گفتارها برای دسته‌بندی درست از گزاره‌ها ضرورت دارد. محدود کردن نمونه به ملاک‌های خاص، پیاده کردن مطالب ضبط‌شده بدون کم و کاست به وسیله پژوهشگر، تدوین نقل‌قول‌ها و عبارات و توصیف آنها در مرحله ابتدایی، توصیف یافته‌ها و ارجاع تحلیل به مصاحبه‌شوندگان و استادان و متخصصان حوزه، نوعی از کاربرد عملیاتی اپوخه است. همچنین انجام تحلیل‌های درون‌فردی مرحله‌ای از اپوخه است که در این پژوهش به آن توجه شد؛ اما پژوهش در مرحله ادغام یا تحلیل میان‌فردی از برکت خارج شد (الوانی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ به گونه‌ای که در تفسیر یافته‌ها نقش پیشینه پژوهش و مباحث نظری کمرنگ نیست. در پژوهش کیفی پژوهشگر به منزله ابزار اولیه جمع‌آوری داده، مسئولیت حفظ درستی و پذیرفتنی بودن داده‌ها را دارد.

جدول ۱- ویژگی‌های اجتماعی - جمعیتی پاسخگویان

فراوانی	طبقه	ویژگی
۵	۲۰-۲۴	گروه سنی
۶	۲۵-۲۹	
۱۱	۳۰-۳۴	
۶	۳۵-۳۹	
۵	دیپلم و پایین‌تر	تحصیلات
۷	کاردانی	
۱۱	کارشناسی	
۵	کارشناسی ارشد و بالاتر	
۱۱	۱	تعداد فرزندان موجود
۱۲	۲	
۵	۳ و بالاتر	
۹	کمتر از ۲۰	سن در اولین ازدواج
۱۰	۲۰-۲۴	
۶	۲۵-۲۹	
۳	۳۰-۳۴	
۹	مالک	وضعیت مسکن
۱۳	استیجاری (رهن و اجاره)	
۶	رایگان - امانتی	

مقاله بر تجربه مادران شاغل از ترکیب کار و فرزندآوری تمرکز شده است.

یافته‌های مصاحبه عمیق با زنان در زمینه تجربه انجام همزمان کار و خانواده، در قالب ۲ مقوله هسته، ۸ خرده‌مضمون و ۱۹ مفهوم که از ۵۸۰ عبارت، جمله یا پاراگراف مضمونی از مصاحبه‌ها جدا شده‌اند، خلاصه شده‌اند. این دو مقوله یکی تفسیر مادران شاغل از ارتباط خود با دیگران در محیط خانواده کار و جامعه است و دیگری پیامدهای انجام همزمان کار و خانواده را نشان می‌دهد (جدول ۲). در ادامه درباره آنها توضیح داده می‌شود:

نتایج نشان دادند مادران شاغل دستیابی به فرصت‌ها در عین رویارویی با محدودیت‌ها را تجربه کرده‌اند. برخی تجارب مثبت از کارکردن در بیرون از منزل شامل افزایش عزت نفس، احساس توانمندی، درآمد و استقلال مالی بیشتر، استقلال در تصمیم‌گیری و تحرک بیشتر، دریافت حمایت اجتماعی بالاتر برای برخی گروه‌های شغلی و اعتمادبه‌نفس بیشتر و استقلال بیشتر فرزندان به دلیل حضور در مهد کودک و شروع زود هنگام تعاملات اجتماعی مطرح بود که در جای دیگری بررسی شده است؛ با این حال به دلیل داشتن فرزند زیر ۱۰ سال که به مراقبت و توجه زیادی نیاز دارد، در ترکیب کار و فرزندآوری با مشکلاتی روبه‌رو بودند؛ بنابراین، در این

جدول ۲- نمونه‌ای از مضمون‌های ظهور یافته و زیرمضمون‌های مربوط به آنها

عبارت	مفاهیم	خرده‌مضمون	مقوله هسته
رییس از من فقط کار می‌خواهد. کاری ندارد شرایط من چیه. انگار نه انگار؛ همه کارها را ساعت ۴ به بعد می‌گذارد تا شکایت هم می‌کنم، می‌گویند بفرمایید بروید خانه آشپزی کنید.	ساعات طولانی کار		
مردها که اصلاً هیچ رحمی ندارند. من سر کار که می‌روم حتی می‌خوام یک تلفن به دخترم بزنم یا به شوهرم، باید قایمکی بزنم. تو بخش ما فقط شش تا زن هستیم بقیه همه مرد. وقتی قانون یکسری تسهیلات را می‌گذارد سازمان حقوق ما را رعایت نمی‌کند.	سختگیری کارفرما با کارکنان	زن	بی تفاوتی و تقابلی محیط کار
شوهرم کمک می‌کنه خیلی فرق داره شوهر خواهرم داخل خانه هیچ کار نمی‌کنه؛ اما شوهر من غذا می‌پزه گاهی وقت‌ها ظرف می‌شوید حتی بچه‌ها مریض می‌شوند من نمی‌توانم مرخصی بگیرم پیش بچه‌ها می‌ماند. بیشتر وقت‌ها خودم کارها را می‌کنم؛ اما اگر ازش بخواهم کمک می‌کنه فقط براش مهمه جلوی خانواده‌اش یا دوستانش نباشد.	همکاری همسر در امور خانه		
برای بچه اولم مادرم و مادر شوهرم کمک می‌کردند. حتی نگذاشتند مهد ببرم یا پرستار بگیرم. گفتند همه حقوقت را باید بدی تا ببیند چند ساعت نگه دارند؛ اما الان دیگه هیچ کدوم نیستند.	کمک خانواده در نگهداری از فرزند		محیط نسبتاً حمایتی خانواده
مادرم از من دور است. مادر شوهرم هم شهرستان هستند؛ اما اگر نزدیک بودند کمک می‌کردند.	دسترس نبودن به کمک خویشاوندان در نگهداری از فرزند		
تا قانون حق زنان را تأیید نکند اذیت می‌شوند؛ چون به نظرشان زن‌ها تو این کارها نباید بروند.	نبود قوانین حمایت از زنان شاغل		نبودن حمایت اجتماعی

تلاش	انجام کارها در ساعات پایانی	یک وقت‌هایی تا دیروقت کار می‌کنم. کارهای اداره را می‌برم خانه تا کارهام
مضاعف و مداوم برای	شب	نماند. یک وقت‌هایی هم آخر شب‌ها که همه خوابند خانه تمیز می‌کنم. خیاطی می‌کنم کارهای عقب‌مانده خانه را انجام می‌دهم تا آخر هفته بتوانم با پسرم باشم.
جبران کم‌کاری‌ها	کار در روزهای تعطیل یا خارج از ساعات اداری	به سرپرست می‌گویم به‌خاطر آلودگی، برف مدرسه تعطیل. مرخصی می‌خواهم نمی‌دهد می‌گوید تو ماه پیش رفتی مرخصی ضرر شرکت را تو جواب می‌دهی؟ حالا گفتم قبول کن این پنج شنبه با اینکه شیفتم نیست می‌آیم شرکت.
	نداشتن وقت برای ورزش	من الان سه سال هست که ورزش نکردم پیاده‌روی نرفتم؛ در حالی که قبلاً شنا و باشگاهم جزء برنامه هفتگی و روزانه‌ام بود؛ اما الان فقط سرکار بعد خانه.
	نداشتن وقت برای مراجعه به پزشک	یک ساله می‌خواهم بروم آزمایش بدهم. هر روز سرکارم یک جمعه تعطیلیم که آن هم همه جا تعطیل بعدش نمی‌شود که یک روز تعطیل باید با بچه‌ها باشی.
کم‌توجهی به سلامت جسمی و روانی	تغذیه نامناسب	از وقتی خونمونو آوردیم نزدیک مامانم هفته‌ای یک شب می‌رویم خانه آنها تو آن شب هم به دخترم خوش می‌گذره هم من استراحت می‌کنم، هم یک شام درست می‌خوریم چیه همش سوسیس، کالباس، تخم مرغ.
	نداشتن زمان برای استراحت، تماشای تلویزیون، رفتن به خرید و مسافرت	وقتی مقایسه می‌کنم با دوستانم یا خانم‌های خانه‌دار، خوب من خیلی به هم ریخته‌ام. آنها تا ساعت ۱۰ می‌خوابند بعد پا می‌شوند غذا درست می‌کنند و به بچه‌ها می‌رسند و بعد هم یا می‌روند خرید یا بیرون یا اینکه مهمانی. اصلاً هیچ دغدغه‌ای ندارند؛ اما خوب باید پول باشد تا بتونیم ما هم سر کار نرویم.
احساس قربانی شدن همسر و فرزند، کاهش باروری	سپردن کارها به فرزندان خردسال	من اصلاً نه مادر خوبی بودم نه همسر خوبی. حتی فرزند خوبی هم نبودم.
	تنها ماندن بچه‌ها در خانه	یک وقت‌هایی با خودم می‌گویم من دارم به این طفل معصومی‌ها ظلم می‌کنم به خودم ظلم می‌کنم به شوهرم.
	نداشتن وقت برای بودن با بچه‌ها و همسر	من دوست داشتم یه تایمی را با بچه یا شوهرم باشم؛ اما وقتی می‌رسم خانه فقط تو آشپزخانه‌ام یک وقت‌هایی هم که از مهد می‌رویم پارک کارهای خانه می‌ماند.
	تأکید بر کیفیت فرزندان	خوب بچه‌های الان توقعاتشان خیلی زیاده. مدرسه خوب می‌خواهند، لباس خوب تفریح خوب غذای خوب. نمی‌شود که بمانم خانه بچه بیارم یا اینکه صبح تا شب یا آشپزی کنم و بخوابم یا پای تلویزیون باشم باید کار کنم تا از عهده این مخارج بر بیایم.
	نادیده گرفتن ایده‌آل‌های باروری	سر یک تصادف مجبور شدیم دیه بدهیم. الان خیلی زیر بار قرضیم. هر دو (زن و شوهر) خیلی دوست داریم یک بچه دیگری بیاوریم. این بچه تک فرزند است و در آینده تنها می‌شود؛ اما کارم طوری‌ه که اگر بخوام حامله بشم قراردادم لغو می‌شود.
کاهش باروری	بی‌توجهی به سیاست‌های افزایش جمعیت	نمی‌شود بچه آورد می‌گویند بیارید بیارید خوب چه جوری؟ من اگر برگردم به اول ازدوادم اصلاً بچه نمی‌آوردم. من اصلاً نمی‌رسم به کارهایم.
کاهش کنش مسئولانه اجتماعی		

سازگاری اجباری نامطلوب.

## الف) تعارض درک شده از کار - خانواده

مسئولیت‌های داخل منزل و از طرف دیگر، نگران مسئولیت‌ها و نقش‌های اجتماعی‌اند که در بیرون از منزل به عهده گرفته‌اند. جوهره مشترک تجربه شرکت‌کنندگان از انجام

در این مطالعه همه زنان شاغل به ناسازگاری کار و خانواده اشاره کردند. این زنان از یک طرف نگران

همزمان کار و فرزندآوری، تعارض کار - خانواده است و درک آنها از محیط خانواده حمایتی، محیط کار بی تفاوتی و تقابلی و محیط اجتماع بدون حمایت اجتماعی است.

### محیط حمایتی خانواده

مهم ترین منابع حمایتی مادران شاغل، همسران آنها هستند. این حمایت ها هم شامل حمایت عاطفی و هم ابزاری است. یکی از پاسخگویان در این باره می گوید:

«راستش یک وقت هایی می گویم خودخواهی و زیاده خواهی خودم است. کمی کمتر بخورم بپوشم به جایش بشینم بچه ام را بزرگ کنم؛ اما شوهرم می گوید پشیمان می شوی بچه بزرگ می شود مدرسه می رود. آن وقت حوصله ات سر می رود. از یک طرف هم با بدبختی رفتیم دانشگاه و تو این اوضاع که خیلی از مردها هم بیکارند ما کار دولتی داریم خوب حیفم می آید» (زن ۲۶ ساله، کارشناسی، کارمند، دارای یک فرزند ۴ ساله).

پاسخگوی دیگری با اشاره به همراهی همسرش در امور

خانه می گوید:

«وقتی می روم خانه که دیگر نمی شود بنشینم. باید شام درست کنم به این بچه برسم شوهرم خیلی بد غذا بوده؛ اما حال هر چی من درست می کنم می خورد یک وقت هایی ظرف ها را هم می شورد» (زن ۲۴ ساله، کاردانی، مربی مهد کودک، دارای یک فرزند ۳ ساله).

پاسخگوی دیگری به تغییر نگرش جنسیتی همسرش

اشاره می کند:

«اوایل همسرم بی توجه بود. انتظار داشت مثل زن داداش هایش همیشه سر حال باشم و به خودم برسیم. آخر هفته ها برویم منزل مادرش؛ اما یکی دو سال که گذشت بقیه دوست های من را دید خوب شد. حالا کمکم می کند می داند وقتی همه هفته سر کار هستم مجبورم آخر هفته خانه باشم تا به کارها برسیم و کمی استراحت کنم» (زن ۳۶ ساله، کارشناسی ارشد، کارمند دانشگاه، دارای دو فرزند ۷ ساله و ۳ ساله).

این پاسخگو حمایت و پشتیبانی همسرش را در انجام کارهای خانه خیلی مثبت ارزیابی می کند و اطمینان از همراهی همسرش را مایه آرامش خود و توانایی ادامه اشتغال می داند؛ درواقع، حمایت همسر تأثیر مثبتی بر ایجاد سازگاری کار و

فرزندآوری داشته است.

«همسرم کمکم می کنه. روزهای تعطیل پسر را می بره پارک بعد از کار سرگرمش می کند. حتی از اینکه من شاغلم و مستقلم پیش بقیه افتخار می کنه خوب همین برای من کافیه می بینم همسرم پشتمه نمی گذاره سختی بکشم».

### بی تفاوتی و تقابلی بودن محیط کار

پاسخگوی زیر با اشاره به اهمیت نقش زن و مادر، به درستی تقسیم کاری که اسلام از نقش های زن و مرد داشته است، اشاره می کند و معتقد است اشتغال زنان موفقیتی برای زنان محسوب نمی شود و به نظرش شرایط اجتماعی و اقتصادی سبب شده است زنان به سمت کارهای بیرون از خانه روی آورند. این پاسخگو جامعه را همراه خود نمی داند و به نظرش جامعه باید طوری پیش برود که زنان مجبور به کارکردن در بیرون از منزل نباشند. محیط کار را مردانه می داند. به نظرش کارفرمایان درکی از شرایط خانواده های امروزی ندارند.

«کار برای زن خوب نیست. از پا می فته ما زن ها می خوایم مثل مردها بشیم؛ اما مردها که اصلاً هیچ رحمی ندارند. من سرکار که می روم حتی می خوام یک تلفن به دخترم بزنم یا به شوهرم، باید قایمکی بزنم تا سرپرست نبیند. می گوید شما کار نمی کنی، مریض شده بودم استعلاجی داشتم وقتی برگشتم بعد دو روز منو که دید گفت حالت که خوبه اصلاً بهت نمی آید مریض باشی» (زن ۳۲ ساله، دارای یک فرزند ۶ ساله، شاغل در بخش خصوصی).

یکی دیگر از پاسخگویان زنی شاغل با تحصیلات کاردانی است که یک فرزند ۶ ساله دارد و در یک شرکت خصوصی استخدام است. پسر خردسالش تا سال گذشته نزد مادرش نگهداری می شده است و به تازگی پیش دبستانی در مهد کودکی نزدیک خانه مادرش می رود. او می گوید:

«من مسئول دفتر مدیر عاملم. تو شرکت نمی شود گفت باید بروم خانه بچه ام مریض هست یا مهمان دارم یا اینکه دیشب با شوهرم بحثم شده. رییس از من فقط کار می خواهد کاری ندارد شرایط من چگونه است، انگار نه انگار تا شکایت هم می کنم، می گوید بفرمایید بروید خانه آشپزی کنید. تو خانه هم که باید

مادر خوب باشم هم همسر خوب هم عروس خوب ... همه از آدم انتظار دارن، ما زن‌ها این روزها مثل یک ماشین شب و روز کار می‌کنیم تا روزی که از کار بیفتیم» (زن ۳۵ساله، کاردانی، دارای یک فرزند ۶ساله، کارمند شرکت خصوصی).

یکی دیگر از پاسخگویان با اشاره به سخت‌گیری کارفرمایان با زنان می‌گوید:

«سرپرست من تو شرکت اصلاً همراهی نمی‌کند. می‌گویم به‌خاطر آلودگی، برف مهد تعطیل است. مرخصی می‌خواهم نمی‌دهد می‌گوید تو ماه پیش رفتی مرخصی، ضرر شرکت را تو جواب می‌دهی؟ حالا گفتم قبول کن این پنج‌شنبه با اینکه شیفتم نیست می‌آیم شرکت» (زن ۲۸ساله، دارای دو فرزند دو قلو ۵ساله، کارمند شرکت خصوصی).

پاسخگوی دیگر شاغل در یک بخش دولتی، از بی‌توجهی مدیران و مسئولان محل کار به شرایط یا نظرهای آنها رضایت ندارد و می‌گوید:

«تو بخش ما فقط شش تا زن هستیم بقیه همه مرد. وقتی قانون یکسری تسهیلات را می‌گذارد سازمان ما رعایت نمی‌کند. همین سال پیش دولت ساعت کاری مادران را کم کرد؛ اما عملاً اینجا کارها طوری برنامه‌ریزی می‌شد که من مجبورم تا ساعت ۴/۳۰ بمونم تا حالا هر وقت جلسه عمومی بوده گفتم اما افاقه نکرده. هیچ‌کس حرف من را تأیید نکرد» (زن ۳۱ساله، دارای فرزند ۷ساله و ۲ساله، شاغل در بخش دولتی).

### حمایت اجتماعی پایین

یکی از چالش‌هایی که زنان شاغل در ترکیب کار و خانه مطرح کرده‌اند، نداشتن حمایت‌های اجتماعی است. احساس دریافت حمایت پایین هم از سوی خویشاوندان و هم از سوی نهادهای اجتماعی مطرح است.

نداشتن حامی و پشتیبان یا کمک در نگهداری از فرزند از جمله مسائل زنان شاغل است. آنها برای نگهداری از فرزند به اهمیت حمایت خویشاوندان نزدیک از جمله همسر مادر و مادرشوهر اشاره داشتند. یکی از پاسخگویان در این زمینه می‌گوید:

«حقوق کم هست ولی غنیمت هست. بخشی از هزینه‌ها را می‌پوشاند. برای بچه اولم مادرم و مادرشوهرم کمک می‌کردند. حتی نگذاشتند مهد ببرم یا پرستار بگیرم. گفتند همه حقوقت را

باید بدی تا ببیند چند ساعت نگه دارند. اما الان دیگه هیچ کدوم نیستند» (زن ۳۰ساله، کاردانی، کارگر کارگاه، دارای دو فرزند ۶ساله و ۲ساله).

نبودن این منابع حمایتی برای برخی از زنان سبب شده است کمتر در امر نگهداری از فرزند و فرزندپروری احساس موفقیت داشته باشند.

یکی دیگر از ابعاد منابع حمایتی، حمایت اجتماعی از فرزندآوری است. بسیاری از زنان به حمایت‌هایی اشاره کردند که سایر کشورها برای خانواده‌های دارای فرزند ارائه می‌دهند. آنها اقوام یا دوستانی در این کشورها دارند که با آوردن فرزند بیشتر هم به‌لحاظ مالی تأمین شده‌اند هم در بعضی موارد فردی از سوی نهادهای اجتماعی برای مراقبت از فرزند و انجام کارهای خانه نیز به کمک آنها آمده است. یکی از پاسخگویان در این زمینه می‌گوید:

«تو استرالیا که خواهر من زندگی می‌کند همه جوره از زن‌هایی که بچه می‌آورند حمایت می‌شود. یک زن افتخار می‌کند که بچه به دنیا آورده تو این جامعه زن ارزش بالایی دارد. امتیازات زیادی دریافت می‌کند. اینها فقط حرف نمی‌زنند عمل می‌کنند. افتخار یک زن شاغل داشتن فرزند است؛ اما تو جامعه ما خانواده‌ها باید خودشان به همه مشکلاتشان رسیدگی کنند» (زن ۳۲ساله، دارای یک فرزند ۶ساله، شاغل در بخش خصوصی).

از نظر پاسخگویان در جامعه ما هم سیاست‌های حمایتی خانواده‌محور ضعیف است، هم شرایط اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی از مادران شاغل کمتر حمایت می‌کنند. به نظر آنها بستر کنونی کم‌فرزندی را بیشتر ترویج می‌کند و فضای حاکم بر جامعه، محیط کار، محیط زیست، رسانه‌ها و ... همگی سازوکارهایی قوی برای افزایش خانواده‌هایی شده‌اند که با وجود تمایل زیاد برای داشتن فرزند بیشتر، تک‌فرزندی یا حتی بی‌فرزندی را انتخاب می‌کنند.

خانم ۳۶ساله با تحصیلات کارشناسی‌ارشد و شاغل در بخش خصوصی می‌گوید:

«پسر من الان هفت سالشه. ساعت ۱۲ از مدرسه تعطیل می‌شود مجبورم تو این هوای آلوده بعد از مدرسه ببرمش تو یک

یکی از پاسخگویان به اهمیت تغذیه مناسب برای خودش و فرزندانش اشاره می‌کند؛ با این حال به نظرش چنانچه بخواهد به نیازهای روحی و روانی فرزندانش توجه کند و زمانی را برای بازی و توجه به آنها صرف کند نمی‌تواند تغذیه سالم و مناسبی برای اعضای خانواده تدارک ببیند.

«من دوست داشتم به تائیمی را با آنها (فرزندانش) باشم؛ اما وقتی می‌رسم خانه فقط تو آشپزخانه‌ام. یک وقت‌هایی هم که بعد از مهد و مدرسه می‌رویم پارک کارهای خانه می‌ماند آن شب مجبوریم یا شام بیرون برویم یا اینکه به چیز ساده سوسیس یا کالباسی چیزی بخوریم» (زن ۳۱ساله، دارای فرزند ۷ساله و ۲ساله، شاغل در بخش دولتی).

«کارم یک جوریه که نمی‌تونم از پشت خط بروم باید مدام باشم هر چقدر بیشتر تونسته باشم تلفن بزنم و در مورد جنس‌ها تبلیغ کنم بعد هم مشتری جذب کنم کارانه و دستمزد بیشتر می‌شود. بیشتر بعد از ظهر ساعت ۵ به بعد، این کار ما جواب می‌ده. برای همین مجبورم یک وقت‌هایی تا ۸ بمانم تا تو گزارشم لیستم پر بشه و گرنه باید بروم دنبال یک کار دیگر. برای همین کم وقت می‌کنم به بچه‌ام برسم خوبیش اینه که با مادرشهرم یک جایی هستیم یک وقت‌هایی می‌روند آنجا» (زن ۲۴ساله، کارشناسی، شاغل در بخش خصوصی دارای یک فرزند ۴/۵ساله).

نتایج مصاحبه با زنان نشان دادند بیشتر اوقات نیازهای مادران شاغل در آخرین مرحله قرار می‌گیرد؛ یعنی پس از کودکان، همسر، محیط کار، والدین و ... مادران شاغل ممکن است به نیازهای خود رسیدگی کنند. گرچه آنها به این امر اذعان داشتند که با توجه نشان‌دادن به نیازهای خود قادر خواهند بود به نیازهای دیگر اعضای خانواده بهتر رسیدگی کنند؛ با این حال بسیاری از آنها رسیدگی به وضعیت جسمانی خود را به آینده موکول می‌کنند.

«وقت نمی‌کنم از خودم یادم رفته یک ساله می‌خواهم بروم آزمایش بدهم همین پاپ اسمیر بدهم، مشکل زنانگی دارم می‌گویند شاید هورمونات به هم ریخته، والا چی بگم هر روز سرکارم یک جمعه تعطیلیم که آن هم همه جا تعطیله حالا ببینم این ماه مدیرم می‌خواهد سفر برود شاید فرصت کنم بتوانم مرخصی بگیرم برای این کار بروم» (زن ۳۲ساله، دارای یک فرزند ۶ساله، شاغل در بخش خصوصی).

مهد کودک تا ساعت ۴ بگذارمش. ساعت ۴ که می‌خواهم از شرکت بیرون بیایم همون موقع مدیرمان چند تا کار برایم می‌فرستد. می‌داند چه استرسی به من وارد می‌شود؟ به بچه من که تو مهد کودک منتظر من هست تا بروم دنبالش چه استرسی وارد می‌شود...!» (زن ۳۶ساله، کارشناسی ارشد، دارای یک فرزند ۷ساله و شاغل در بخش خصوصی).

اظهارات گروهی از پاسخگویان به نبود قوانین حمایتی از زنان شاغل اشاره داشت. آنها نداشتن قوانین مناسب در این زمینه را عامل این مشکلات می‌دانستند.

«شرکت‌ها هم خوب می‌بینند هیچ کی به اونها گیر نمی‌ده که تا می‌توانند از ما کار می‌کشند. درست حسابی حقوق هم نمی‌دهند» (زن ۲۸ساله، دارای دو فرزند دوقلوی ۵ساله، کارمند شرکت خصوصی).

پاسخگوی دیگری در این باره می‌گوید:

«من خیلی طرفدار زنهام ... تا وقتی که این دید در مورد زنها باشد که نباید کار کنند و قانون مردها را برتر بداند وضع ما همین خواهد بود. حالا شاید برخی کارها مثل پزشکی، مامایی و معلمی برای زنها خوب باشد؛ اما تو هر کار دیگه ای بروند، ببینید زنها نمیتونند قاضی بشن قانون را مردها می‌نویسند ما چقدر نماینده یا وزیر زن داریم...؟ تا قانون حق زنان را تأیید نکند اذیت می‌شوند؛ چون به نظرشان زنها تو این کارها نباید بروند» (زن ۳۱ساله، کارشناسی ارشد، دارای فرزند ۵ساله، شاغل در بخش دولتی).

## ب) پیامدهای تعارض کار - خانواده؛ سازگاری

### اجباری نامطلوب

اقدامات برای کاهش تعارض کار - خانواده به نوعی تقابل فردی بوده است. کم‌توجهی به سلامت روانی و جسمی، قربانی کردن خود یا همسر و فرزند، تلاش مضاعف برای جبران کم‌کاری‌ها، کاهش باروری و کاهش کنش اجتماعی مسئولانه که از پیامدهای تجربه تعارض کار فرزندآوری‌اند، نوعی سازگاری اجباری نامطلوب‌اند.

### کم‌توجهی به سلامت فردی و جسمی

یکی از نشانه‌های تعارض، داشتن وقت کم برای انجام کارها و نقش‌هایی است که به عهده افراد گذاشته شده است.

پاسخگوی دیگری می‌گوید:

«از وقتی منزلمان را آوردیم نزدیک مامانم هفته‌ای یک شب می‌رویم خانه آنها. آن شب هم به دخترم خوش می‌گذرد هم من استراحت می‌کنم، هم یک شام درست حسابی می‌خوریم چیه همیشه غذای حاضری». (زن ۲۴ ساله، کاردانی، مربی مهد کودک، دارای یک فرزند ۳ ساله).

پاسخگوی زیر که در کارگاه طراحی لباس مشغول به کار است، می‌گوید:

«من سنی ندارم؛ اما یک روز پایم درد می‌کند یک روز معده‌ام، سینوس‌هایم که در زمستان بیچاره‌ام می‌کند؛ اما فکر می‌کنم همه‌اش از اعصابم است. دکتر می‌روم همین را می‌گوید خوب به نظر شما می‌توانم چیکار کنم، خسته شدم» (زن ۳۲ ساله، شاغل در بخش خصوصی، دارای دو فرزند ۱۰ و ۲ ساله).

علاوه بر اثراتی که نقش‌های مضاعف بر توان و جسم زنان شاغل می‌گذارد، اثرات روحی - روانی متعددی نیز بر افراد داشته است. یکی از این موارد نداشتن حس شادمانی یا نشاط بین پاسخگویان است. دغدغه‌ها و دل‌مشغولی‌های زیادی که این مادران با آنها درگیرند، سبب شده است کمتر از توانایی مالی یا استقلال درآمدی خود، برای نشاط و شادمانی یا فراغت استفاده کنند؛ البته بخش بزرگی از این وضعیت به نداشتن وقت و انرژی کافی این افراد برای استفاده از ظرفیت‌ها و فرصت‌های به‌وجودآمده مربوط است.

«من همه چیز دارم خانه از خودمون نیست؛ ولی بالاخره تونستیم یک خانه خوب رهن کنیم. ماشین دارم دو تا هم پسر دارم؛ اما راستش کم آوردم ۳۸ سال دارم ولی حوصله ندارم انگاری ۷۰ سالمه. یک چیزی که کم دارم شادیه، هیچ جوری خوشحال نمی‌شوم همیشه خسته‌ام. ۱۰ ساله اول صبح پا شدم رفتم سرکار غروب اومدم حالا که بچه‌هایم مدرسه‌رو شدند من دیگر حوصله ندارم» (زن ۳۸ ساله، دارای دو فرزند ۱۳ ساله و ۷ ساله، شاغل در شرکت خصوصی).

پاسخگوی دیگری در این زمینه می‌گوید:

«وقتی مقایسه می‌کنم با دوستانم یا خانم‌های خانه دار خوب من خیلی به هم ریخته‌ام. آنها تا ساعت ۱۰ می‌خوانند بعد پا می‌شوند غذا درست می‌کنن و به بچه‌ها می‌رسند و بعد هم یا می‌روند خرید یا استخر سینما یا اینکه مهمونی. اصلاً

هیچ دغدغه‌ای ندارند؛ اما خوب باید پول باشد تا بتوانیم ما هم سر کار برویم» (زن ۲۶ ساله، دیپلم، دارای یک فرزند ۳ ساله، شاغل در فروشگاه).

به هر حال سلامت روانی و جسمی در زنان بسیار مهم است؛ زیرا آنها رکن اساسی خانواده‌اند. گرچه مادران شاغل برای استفاده از فرصت‌های موجود برای گذراندن اوقات فراغت، با موانع مالی، فرهنگی یا ساختاری کمتر روبه‌رو هستند، به دلیل موانع زمانی، کمتر در فعالیت‌های فراغتی درگیر می‌شوند. بسیاری از آنها به اهمیت سلامت جسمانی و روانی مادران تأکید داشتند و انجام فعالیت‌های ورزشی، تفریحی و در کل فراغتی را مهم و مطلوب می‌دانستند؛ با این حال اینگونه فعالیت‌ها در حاشیه فعالیت‌های روزمره زندگی آنها قرار داشت.

#### احساس قربانی شدن فرزند و همسر

بسیاری از افراد اظهار داشتند که بیشترین انرژی و وقت خود را به کارهای بیرون از منزل اختصاص می‌دهند و برای فرزندان و کارهای خانه وقت و انرژی کمتری دارند. با وجود اینکه انتظار می‌رود بخشی از امور خانه به افراد دیگر واگذار شود، تعداد بسیار اندکی از زنان شاغل از شرکت‌های خدماتی برای انجام کارهای خانه کمک دریافت کرده بودند؛ بنابراین، بسیاری علاوه بر نقش‌های بیرون از خانه کارهای درون خانه را نیز انجام می‌دهند و زمان زیادی از وقت خود را به انواعی از فعالیت نظیر نظافت، آشپزی، کمک به آموزش فرزندان، مراقبت از فرزندان و ... اختصاص می‌دهند. یکی از پاسخگویان که در رستوران کار می‌کند در این باره می‌گوید:

«تو این حسی که دارم وضعیت مالی خیلی تأثیر داره. الان مثلاً من خودمم شرایطم جوری نیست که بتونم برای بچه‌ام سرویس بگیرم یا اینکه بگم کسی بیاد خونمو تمیز کنه یا اینکه مثلاً دم عید خانه‌تکونی کنه؛ ولی اگر شرایط مالی شو داشتم خوب این کارها را خودم نمی‌کردم و قتم هم برای بچم بیشتر بود تازه شاید یک بچه دیگر خواهری برادری می‌آوردم تا این طفلی تنها نباشد» (زن ۲۷ ساله، دیپلم، شاغل در



رستوران، دارای یک فرزند ۷ساله).

پاسخگویان در این مطالعه به برخی فواید فرستادن فرزندان به مهد کودک یا تنها ماندن در خانه اشاره کردند. از نظر آنها فرزندان آنها که به مهد کودک رفته اند مهارت های اجتماعی را زودتر از آنهایی که این تجربه را ندارند، یاد گرفته اند و اعتماد به نفس بیشتری دارند. زمانی که مدرسه را شروع کردند کمتر خجالتی بودند و در مجموع افراد مستقلی اند؛ با این حال بسیاری از مادران درباره ترک کردن کودکان با شخصی دیگر احساس گناه می کنند. با توجه به پیوندی که مادران با فرزندان خود برقرار می کنند، در کنار درکی که از وظایف مادری خود دارند، انتظار می رود درباره سپردن کودک به شخص دیگر برای مراقبت کردن یا جداسدن از او برای مدتی، احساس نگرانی و گناه کنند. نقل قول زیر بیان کننده احساس گناه یا عذاب وجدان میان پاسخگویان است. مشارکت کننده ای که تمام وقت و انرژی خود را در طول روز برای بهتر کار کردن در محل کارش می گذارد و بعد از کار نیز تلاش زیادی برای فرزندش و کارهای خانه انجام می دهد، در این باره می گوید:

«من اصلاً نه مادر خوبی بودم نه همسر خوبی حتی فرزند خوبی هم نبودم. تا وقتی که درس خوندم یا تو مدرسه یا دانشگاه بودیم و مادرم جورم را می کشید. بعد هم ازدواج کرده و سرکار رفتم همه هم و غم من شد کار. خیلی کارم را دوست دارم؛ اما شوهرم شاکی است بچه ام دو سال دارد می گذارمش مهد اداره» (زن ۲۹ساله، کارشناسی، دارای فرزند ۲ساله، شاغل در بخش دولتی).

نقل قول زیر نیز به مادر شاغلی با دو فرزند مربوط است:

«خوب سرکار یک کار داری و انجامش می دهی خدا را شکر کارم هم خوب است و همه هم راضی هستند؛ اما نارضایتی در داخل خانه است. بچه ها مادر می خواهند. غذای خوب می خواهند تفریح می خواهند من یک وقت هایی می نشینم با دختر کوچکم یکی دو ساعت بازی می کنم، دختر بزرگم الان کلاس هفتم است. لجبازی می کند. داد می زند من می دانم از ظهر که از مدرسه می آید تو خانه تنهاست این تنهایی روی او اثر گذاشته، دیگر من خیلی بهش گیر نمی دهم» (زن ۳۷ساله، تحصیلات دکتری، شاغل در بخش دولتی، دارای دو

فرزند ۱۲ساله و ۳ساله).

پاسخگوی دیگری دارای دو فرزند پسر ۱۰ساله و ۴ساله است. بخشی از کارهای خانه را فرزند اولش انجام می دهد و همین امر سبب نگرانی و احساس گناه او شده است:

«خوب من مادرم باید به بچه هایم برسیم بچه ام تو این سن کمش همه کار می کند تابستون ها داروهای داداشش را می دهد، یک وقت هایی غذا را می گذارم یخچال ولی دیگر آماده کردن و گرم کردنش با پسر است، فکرش را بکنید کلاس سومه؛ اما از ۶ سالگی اش این کارها را کرده، ظرف می شورد حالا نمی دانم این استقلالی که دارد خوب هست یا بد، واقعاً سردرگم؛ ولی مجبورم تا از سر کار می رسم خانه ساعت ۵ شده مجبورم از این بچه کمک بگیرم» (زن ۳۴ساله، کارشناسی ارشد، شاغل در دفتر حقوقی، دارای دو فرزند ۱۰ و ۴ساله).

پاسخگوی دیگری وظیفه اصلی زن ایرانی را نگهداری از فرزند می داند؛ با این حال دسترسی زنان شاغل به فرصت های شغلی را یک موفقیت می داند و به نظرش هزینه این موفقیت را فرزندان می دهند:

«یک وقت هایی با خودم می گویم من دارم به این طفل معصوم ها ظلم می کنم به خودم ظلم می کنم به شوهرم هم. آگه وضع مالی شوهرم بهتر بود که مجبور نبودم بروم سرکار خوب بچه های منم وضعشان بهتر بود. هر وقت از مدرسه میان تو خانه تا ساعت ۶ بعد از ظهر تنهان، چقدر کارتن ببینند و با تبلت بازی کنن؟ آگه خانه بودم برمی داشتم می بردمشان پارک، خانه کسی ... به خاطر خودم دارم به بچه ها بد می کنم» (زن ۳۶ساله، کارشناسی ارشد، کارمند دانشگاه، دارای دو فرزند ۷ساله و ۳ساله).

### تلاش مضاعف و مداوم برای جبران کم کاری ها

برخی مادران شاغل برای جبران احساس گناه، ترجیح می دهند همه کارها را خودشان انجام دهند و معتقدند اینگونه احساس بهتری دارند و بدین طریق وقت کمتری را که برای وظایف مادری و همسری دارند، جبران می کنند. آنها معمولاً در پایان هفته برخی کارهای منزل یا حتی محیط کار را انجام می دهند. زمان های استراحت خود را تا حد امکان کاهش می دهند، در محیط کار برای اینکه بتوانند همراهی کارفرما یا مدیر را در مواقع اضطراری کسب کنند، تلاش مضاعفی می کنند.

ترکیب کار و خانواده در نظر می‌گیرند، کاهش تعداد فرزندان یا تأخیر در به دنیا آوردن فرزند دوم است؛ در واقع، با وجود اینکه بسیاری تمایل دارند دست‌کم یک دختر یا پسر داشته باشند، ۱۱ نفر از زنان یک فرزند داشتند که بیشتر آنها نیز قصد داشتن فرزند دوم را نداشتند. نیمی از افرادی که دو فرزند داشتند نیز فرزند دوم خود را با فاصله طولانی (دست‌کم ۶ سال) به دنیا آورده‌اند.

«سر یک تصادف مجبور شدیم دیه بدهیم. الان خیلی زیر بار قرضیم. هر دو (زن و شوهر) خیلی دوست داریم یک بچه دیگری بیاوریم این بچه تک‌فرزند است و در آینده تنها می‌شود؛ اما کارم طوریه که اگر بخوام حامله بشم قراردادام تموم می‌شود» (زن ۲۷ساله، دیپلم، شاغل در رستوران، دارای یک فرزند ۷ساله).

پاسخگوی دیگری داشتن یک فرزند پسر و یک دختر را از ایده‌آل‌های خود می‌داند؛ با این حال در حال حاضر یک فرزند پسر شش‌ساله دارد و درباره آوردن فرزند دوم نگران این است که علاوه بر نیازهای اقتصادی نتواند نیازهای عاطفی آنها را تأمین کند.

«حالا خرجش به کنار من باید وقت کنم به این بچه برسم. توجه کنم مراقبت می‌خواهد قدیم نیست که بگویند خودش بزرگ می‌شود. بچه رسیدگی می‌خواهد محبت می‌خواهد آغوش گرم مادر را می‌خواهد» (زن ۳۲ساله، دارای یک فرزند ۶ساله، شاغل در بخش خصوصی).

یکی دیگر از پاسخگویان اشتغال زنان را برای تأمین نیازهای خانواده بسیار مثبت ارزیابی می‌کند و به نظرش زنان نباید بیکار باشند و برای پیشرفت خانواده و بچه‌هایشان باید کار کنند؛ اما در مقابل کاهش باروری را راه حل کم‌شدن مشکلات مادران شاغل می‌داند.

«خوب بچه‌های الان توقعاتشان خیلی زیاده مدرسه خوب می‌خواهند لباس خوب تفریح خوب غذای خوب، نمی‌شود که بمانم خانه بچه بیارم یا اینکه صبح تا شب یا آشپزی کنم و بخوابم یا پای تلویزیون باشم ... من کار رو خیلی می‌پسندم همه باید کار کنند تو این فیلم‌ها این زن‌های کره‌ای را می‌بینی چطور کار می‌کنند ما هم قدیم {زنان} کار می‌کردند؛ اما حالا فقط تو خونه نشستند و می‌خواهند زندگی خوب هم داشته

شرکت‌کننده زیر در یک شرکت خصوصی در بخش پوشاک اشتغال دارد و برای اینکه بتواند پنج‌شنبه‌ها کنار فرزند و همسرش در منزل باشد، در سایر روزها تا پایان روز در شرکت حضور دارد:

«من کارم که تموم می‌شود می‌روم دفتر مسئول واحد، می‌گم که کارم تموم شده، دوباره به من رسیدهای مشتری را می‌دهد که بزمن کار من نیست؛ اما می‌زنم وقتی خیالم از بچه راحت هست تا هشت شب می‌مانم ... مجبورم اینجوری آخر هفته همه با هم هستیم» (زن ۲۴ساله، کاردانی، دارای فرزند ۵ساله، شاغل در بخش خصوصی).

پاسخگوی دیگر شاغل در یکی از ادارات دولتی، در این زمینه می‌گوید:

«بینید من چون نیستم خانه، پنج‌شنبه جمعه یا شب‌ها تا آخر وقت مشغولم. نمی‌خواهم شوهرم یا بچه‌هایم فکر کنند من آنها را فراموش کردم. مثلاً سه‌شنبه و چهارشنبه که خانه می‌رسم کارهای آخر هفته‌ام را می‌کنم تا ساعت یک و دو بیدارم خانه تمیز می‌کنم غذا می‌پزم سبزی سرخ می‌کنم، لوبیا و املت و ... آماده می‌کنم تا روزهای تعطیل کمتر کار داشته باشم تا بتوانیم برویم مهمانی یا بیرون».

پاسخگوی دیگر شاغل در دفتر حقوقی که دو دختر دوقلوی ۵ساله دارد، می‌گوید:

«من ریسم اجازه داده ساعت ۲/۵ بروم خانه؛ اما همش نگرانم نکنه نظرش عوض بشه. برای همین خیلی کارها را می‌برم خانه یا بعضی هفته‌ها پنج‌شنبه‌ها می‌روم سر کار تا ظهر که کارها نماند. ریسم خیلی خوب کنار او آمد با من؛ اما منتشتم می‌گذارد» (زن ۳۴ساله، کارشناسی‌ارشد، شاغل در دفتر حقوقی، دارای دو فرزند ۱۰ و ۴ساله).

براساس گفته‌های پاسخگویان مادران برای اینکه بتوانند زمان بیشتری به‌ویژه ایام آخر هفته را با اعضای خانواده سپری کنند، هم در محیط کار و هم درون خانه حجم بالایی از کارها را به‌تنهایی انجام می‌دهند. در چنین شرایطی آموزش اعضای خانواده برای تقسیم کار درون خانه و برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی کارها در کاهش مشکلات مادران شاغل مؤثرند.

### کاهش باروری و کاهش کنش اجتماعی مسئولانه

از تاکتیک‌هایی که مادران شاغل برای کاهش مشکلات

دارند. آنها نگهداری از فرزند را تنها مسئولیت زنان نمی‌دانند، برعکس انتظار دارند سایر افراد و نهادهای اجتماعی نیز در انجام این نقش‌ها با آنها سهیم باشند.

«خوب یکی کاری برای ما کنند نه اینکه همه چیز رو گرون کردند. جوان‌ها معتاد و بیکارند. می‌گن جمعیت را هم زیاد کنید سر کار نمی‌رفتم بیخچالم را باز می‌کردی فقط یک پارچ آب و چند تا نون بود. الان خدارو شکر خوبه ولی خوب نمی‌تونم که بچه بیارم حالا اگر پولی می‌دادند کمکی می‌کردند کسی بود بچه را می‌گذاشتم فرق داشت؛ اما ما که دولتی نیستیم باید آزاد بذاریم» (زن ۲۶ساله، دیپلم، دارای یک فرزند ۳ساله، شاغل در فروشگاه).

بسیاری از مادران شاغل در این مطالعه این موضوع را مطرح کردند که دولت رفاه خانواده‌ها، زنان و بچه‌ها را در نظر نمی‌گیرد و حمایت‌های کم و ناچیزی ارائه می‌دهد؛ اما در مقابل خواسته بزرگ فرزندآوری را از خانواده‌ها دارد.

«من عاشق بچه‌ام؛ اما اصلاً راحت نیست. یک بچه خیلی کار دارد همه زندگی همه دار و نداشت باید روی محور بچه باشد؛ اما باید جامعه خوب باشد ببخشید شما هم رشته تونه و حرفتون می‌رسه بگید که به فکر مردم باشند» (زن ۳۹ساله، کارشناسی، دارای فرزند ۲ساله، شاغل در بخش دولتی).

این پاسخگو با تأخیر نسبتاً طولانی (۸ سال) فرزند دوم خود را به دنیا آورده است و به دلیل شاغل بودن فرزندآوری‌اش را به تأخیر انداخته است؛ اما در نهایت به دلیل تنهایی فرزندش صاحب فرزند دوم شده است. این پاسخگو به تفاوت سنی فرزندان اشاره می‌کند و به نظرش اگر محدودیت‌های شغلی یا مالی نداشت فرزند دومش را با فاصله کمتری به دنیا می‌آورد. در مجموع از نظر پاسخگویان در این مطالعه تعارض کار و خانوادگی سبب شده است زنان هم به لحاظ زمانی یا انرژی در مضیقه قرار بگیرند، هم از ایده‌آل‌های باروری خود دست بکشند یا آنها را تغییر دهند.

در مجموع تحلیل پیامدهای ایفای همزمان نقش شغلی و خانوادگی در زنان دارای فرزند خردسال در این مطالعه نوعی سازگاری نامطلوب را نشان داد؛ زیرا بسیاری از این خانواده‌ها به صورت فردی برای کاهش تعارض تلاش می‌کنند و

باشن» (زن ۳۸ساله، دارای دو فرزند ۱۳ساله و ۷ساله، شاغل در شرکت خصوصی).

احساس داشتن حمایت اجتماعی سبب ایجاد احساس تعلق، پذیرش، محبوب و باارزش بودن و نیز امکان دریافت کمک در وضعیت اضطراری می‌شود و از آن به منزله قوی‌ترین و نیرومندترین نیروی مقابله‌ای برای رویارویی موفقیت‌آمیز و آسان فرد در زمان درگیری با شرایط تنش‌زا تعبیر شده است که تحمل مشکلات را برای فرد تسهیل می‌کند (گروسی و آدینه‌زاد، ۱۳۸۹). در طرف مقابل احساس نبودن حمایت‌های اجتماعی، سبب کم‌رنگ شدن احساس تعلق به جامعه و کاهش کنش اجتماعی مسئولانه می‌شود.

زمانی که شرکت‌کننده‌ها از نادیده گرفتن ایده‌آل‌های باروری یا کم کردن تعداد فرزندان برای تعادل بخشی بین کار و خانواده صحبت می‌کردند، نظرشان درباره تأثیر این تصمیم بر جمعیت کشور پرسیده شد. نکته جالب توجه این بود که بسیاری از پاسخگویان اطلاعات کلی از وضعیت جمعیت داشتند. به طور اغراق آمیزی نیز اظهار می‌کردند که هیچ‌کس بچه نمی‌آورد. اگر هم بیاورد یکی بیشتر نیست. بسیاری از آنها به گفتمان‌های گذشته و سال‌های اخیر درباره افزایش جمعیت اشاره می‌کردند. برخی از آنها خود را مسئول و این پاسخگوی کاهش باروری یا رشد جمعیت نمی‌دانستند و این موضوع را یک طرفه می‌دانستند:

«من خیلی بچه بودم می‌گفتند بچه بیاورید، جنگ که تمام شد گفتند نیارید دیگه شناسنامه و کوپن هم ندادند. حالا برعکسه همین دیروزی خانمه تو جلسه (جلسات مذهبی خانگی) می‌گفت اینها نقشه وهابی‌ها بوده که مسلمان‌ها و شیعه کم بشود. نه که دلم برای کشورم برای دینم نسوزه وقتی نصف مردم تو خرج و مخارجشان موندند این حرف‌ها دیگه فایده‌ای نداره. همه گوش می‌کنند؛ اما کی عمل می‌کنند؟ همین خانم هم سن مامان من هست دو تا بچه داره پسرش پنج‌ساله عروسی کرده اصلاً بچه ندارد» (زن ۳۶ساله، کاردانی، فروشنده، دارای دو فرزند ۶ساله و ۲ساله).

بیشتر مادران امروزی افرادی با سرمایه اجتماعی بالا هستند که نگرش‌ها و تعریف‌های متفاوتی از نقش‌های مادری

جامعه بر نقش‌های درون‌خانه‌ی زنان، تعارض بالایی از ترکیب کار - فرزندآوری را درک کرده‌اند.

در جامعه ایران به دلیل انتظارات ساختاری و تقسیم کار جنسیتی، مسئولیت اصلی امور خانه و نگهداری از فرزندان بر عهده زنان است. شرکت‌کنندگان در این مطالعه نیز ضمن اذعان به این تقسیم جنسیتی ساختاری، نقش مادری را وظیفه ذاتی خود می‌دانستند و مطابق با نظریه انتظارات اجتماعی خود را ملزم به انجام هر دو نقش مزدی و غیرمزدی کرده بودند؛ در واقع، آنها تلاش می‌کنند هم در محیط کاری و هم خانوادگی به بهترین شکل ایفای نقش کنند. در این شرایط تقریباً بسیاری از آنها تعارض کار و فرزندآوری را تجربه و درک می‌کنند. آنها به وقت، منابع و انرژی زیادی نیاز دارند و سلامت جسمی و روانی خود و اعضای خانواده را در خطر می‌بینند. همچنین اهمیت زیادی به خانواده می‌دهند؛ اما به دلیل ناتوانی در انجام کامل نقش‌ها و صرف زمان مناسب برای اعضای خانواده به‌ویژه فرزندان، والدین و همسر، استرس، اضطراب و نگرانی و احساس گناه زیادی را تجربه می‌کنند، خود را مسئول این کم‌کاری می‌دانند و مدام برای جبران این کم‌کاری‌ها تلاش مضاعف می‌کنند تا درون خانواده رضایت همسر و فرزندان و در محیط کار رضایت کارفرما را جلب کنند و به‌نوعی از عذاب وجدان و احساس گناه و نارضایتی خود بکاهند. فعالیت‌های خودمراقبتی آنها به‌ویژه افراد دارای فرزند زیر شش سال، به دلیل نداشتن وقت ضعیف بود. اقدامات افراد برای کاهش تعارض کار - خانواده به‌طور عمده نوعی تقابلی - فردی بود که سبب سازگاری اجباری نامطلوب شده بود. نتایج مطالعه حیدری و دهقانی (۱۳۹۵) نیز این یافته را تأیید می‌کند. مدیریت تعارض، بیشتر فردی و بر ابزارهایی مبتنی است که با هدف تخفیف تنش خانوادگی و تأیید برتری مردان و خودقربانی کردن زنان در حوزه خانواده عمل کرده است تا اینکه تعارض کار و خانواده را کاهش دهد. در مطالعه توانگر و همکاران (۱۳۹۱) پرستاران برای کاستن تعارض کار - خانواده، تلاش‌هایی را به‌صورت فردی

حمایت‌های شبکه‌های اجتماعی محدود یا برای بسیاری دسترسی ناپذیر است؛ با این حال آنها این شرایط را محدود می‌دانند و به نظرشان با بزرگ شدن فرزندان خردسالشان این تعارض‌ها به شدت کاهش پیدا می‌کند. این دیدگاه از نظرهای آنها درباره فواید اشتغال برای خود یا خانواده و حتی فرزندان کاملاً مشخص می‌شد؛ با این حال همان‌طور که در ابتدای بخش یافته‌ها اشاره شد، مقاله حاضر آن بخش از دیدگاه زنان شاغل را بررسی کرده است که به چالش‌ها یا مسائل مربوط به ترکیب همزمان کار و خانواده توجه داشت و فواید اشتغال و رضایت زنان شاغل از اشتغال در بیرون از منزل به دلیل طولانی شدن مقاله حذف شدند.

#### نتیجه

در بسیاری از جوامع با تغییر ساختار جنسیتی بازار کار، الگوی سنتی خانواده با محوریت مرد نان‌آور خانواده، در حال تغییر است. یکی از پیامدهای این تغییرات، تجربه ترکیب کار - خانه است. در این مقاله تلاش شد با روش کیفی و انجام مصاحبه عمیق، یکی از مسائل اساسی زنان شاغل یعنی ترکیب نقش‌های مادری با نقش‌های بیرون از منزل در تهران تحلیل و واکاوی شود.

یافته‌های پژوهش نشان دادند بیشتر مادران شاغل از اینکه بیرون از خانه شاغل‌اند و در راستای فعالیتی اقتصادی یا اجتماعی ایفای نقش و از تمام ساعات روز خود استفاده می‌کنند، احساس خرسندی و رضایت داشتند. آنها کار را جوهره آدمی و منشأ سود اقتصادی برای خانواده و جامعه تلقی می‌کردند. برای آنها برخی تجارب مثبت کارکردن در بیرون از منزل عبارت بودند از: افزایش عزت نفس، درآمد و استقلال مالی بیشتر، استقلال در تصمیم‌گیری و تحرک بیشتر، دریافت حمایت اجتماعی بالاتر برای برخی گروه‌های شغلی، اعتماد به نفس و استقلال بیشتر فرزندان به دلیل حضور در مهد کودک و شروع زود هنگام تعاملات اجتماعی؛ با این حال، آنها با تأثیر گرفتن از شرایط فرهنگی، انتظارات نقش و تأکید زیاد

از جمله تنظیم شیفت و توسل به معنویات انجام داده‌اند.

البته درجه تعارض یا اثراتی که افراد از ناسازگاری کار و فرزندآوری می‌بینند، به عوامل مختلفی بستگی دارد. درجه تعارض از سیستم‌های حمایتی، ساختار شغلی و ساعات کاری (سفیری و زارع، ۱۳۸۷؛ Rindfuss & Brewster 1996: 280)، مشارکت مردان در امور خانه و نگرش نسبت به تقسیم کار درون خانه (Mills et al., 2008: 20) تأثیر می‌گیرد. در این مطالعه شرکت‌کنندگان از دامنه گسترده‌ای از مشاغل انتخاب شده بودند. زنان شاغل در شرکت‌های خصوصی یا فروشگاه‌ها و رستوران‌ها که ساعات کاری طولانی‌تری دارند، حتی روزهای تعطیل ممکن است ناچار به حضور در محل کار شوند. یافته‌های پژوهش، تفاوت معنادار تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان شاغل در بخش خصوصی و دولتی را تأیید می‌کنند که این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های افشانی و هاتفی‌راد (۱۳۹۶) و رازقی‌نصرآباد و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارند. همچنین افرادی که نوع کار همسرانشان به گونه‌ای بود که کمتر فرصت مشارکت در امور خانه را داشتند، درک از تعارض بالاتری داشتند. پرستاران و پزشکانی که شیفت کاری شب دارند، با تعارض بالایی روبه‌رو بودند. براساس یافته‌های مطالعه حاضر و مطالعات پیشین (عباسی‌شوازی و رازقی‌نصرآباد، ۱۳۸۹؛ عباسی‌شوازی و علی‌مندگاری، ۱۳۸۹)، آنچه در رابطه وضعیت شغلی و باروری تعیین‌کننده است، نوع شغل، بخش شغلی که فرد در آن شاغل است و حمایت‌های اجتماعی مرتبط با زنان شاغل است. این یافته‌ها نشان می‌دهند برای کاهش تعارض کار - خانواده کاهش ساعت کاری مادران و ساعات‌های کاری منعطف و آموزش تقسیم کار درون خانه اثرگذار است.

نتایج نشان دادند گرچه مادران شاغل برای استفاده از فرصت‌های موجود برای گذراندن اوقات فراغت با موانع مالی، فرهنگی و یا ساختاری کمتری روبه‌رو هستند، به دلیل موانع زمانی کمتر در فعالیت‌های فراغتی درگیر می‌شوند. این یافته با نتایج مطالعه (Huda & Akhtar, 2006) همسوست. در

همین رابطه حبیب‌پورگنجابی و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند زمان فراغت زنان خانه‌دار، بیشتر از زنان شاغل در بازار کار است. زنان شاغل به دلیل پرداختن به «کار نوبت دوم» در داخل خانه، دسترسی نابرابری به فراغت دارند و همین موضوع سبب کاهش زمان فراغتی آنها شده است. آنها به دلیل گذراندن بخشی از زمان خود در محل کار، توازن بین اضلاع مثلث کار - خانواده - فراغت را از دست داده‌اند و در زندگی آنها یک یا دو گزینه از این سه مورد، بر دیگری برجستگی یافته است.

مطابق با نظریه حمایت اجتماعی و همانند سایر رفتارهای اجتماعی، کنش فرزندآوری به‌طور عمیقی در حمایت اجتماعی ریشه دارد. حمایت اجتماعی عاملی محافظت‌کننده درمقابل فشار روانی است و اثر زیادی بر عملکرد اجتماعی دارد. نتایج مطالعه نشان دادند از نظر مادران شاغل همسران آنها مهم‌ترین منبع حمایتی به‌ویژه حمایت روانی و عاطفی‌اند و بدون آنها تعادل بخشی به حوزه خصوصی و عمومی مشکل است. این یافته اهمیت همراهی و نگرش مردان در پشتیبانی از اشتغال زنان را نشان می‌دهد. از سوی دیگر، این نکته لزوم توجه پژوهش‌ها و برنامه‌ریزی‌ها را به سمت مادرانی نشان می‌دهد که به دلیل طلاق یا فوت همسر، تنها و با مجموعه‌ای از چالش‌ها روبه‌رو هستند.

روابط دوستانه و غیررسمی بین همکاران و مساعدت‌های کاری یا حتی مالی در برخی مشاغل، رضایت‌مندی شغلی برخی مادران شاغل را فراهم کرده بود. از نظر برخی پاسخگویان این شرایط به تعادل بین کار و خانه کمک می‌کند. به‌ویژه اینکه نتایج نشان دادند زنان شاغل در مشاغل خانگی یا بخش‌های دولتی در مقایسه با افراد شاغل در بخش‌های خصوصی، با مسائل و مشکلات کمتری روبه‌رو بودند؛ در واقع، بی‌تفاوتی یا تقابلی بودن محیط کار بیشتر برای زنان شاغل در بخش خصوصی مطرح بود. ساعت‌های طولانی کار، کار در روزهای پنج‌شنبه و محدودیت در استفاده از مرخصی از مواردی بود که بر رضایت مادران شاغل بخش خصوصی از کارفرما تأثیر

موضوع مهم دیگر حمایت اجتماعی و سیاست‌های عمومی است که در سطح کلان برای کاهش تعارض مطرح می‌شوند. به دلیل احساس نبودن حمایت اجتماعی از مادران شاغل و ارزشگذاری کمتر به فرزندآوری آنان، زنان شاغل برای حل چالش کاهش باروری در ایران برخورد مسئولانه ندارند و نقشی برای خود در این فرایند قائل نیستند و فرزندآوری خود را نه برای اهداف کلان اجتماعی بلکه تصمیمی کاملاً فردی و خانوادگی ارزیابی می‌کنند؛ بنابراین، صرف سیاست‌های افزایش جمعیت بدون در نظر گرفتن ملزومات آن و تسهیل شرایط فرزندآوری برای همه گروه‌های اجتماعی و به‌ویژه گروه‌های پیشرو در کاهش باروری نمی‌تواند اهداف سیاست‌های کلی جمعیت را محقق کند و باروری بالاتر از سطح جانشینی را نوید بخشد؛ پس مطابق با نظریه تعارض نقش و مطالعات (Rindfuss & Brewster 1996؛ Edwards, 2002)، تا جایی که اشتغال زنان محدودکننده باروری به شمار می‌رود، انتظار می‌رود با هر تغییر مثبت و تسهیلگری در شرایط کار زنان یا تغییر در مسئولیت‌های خانه، تعارض مادری و اشتغال کاهش یابد.

این مطالعه به شیوه کیفی انجام و نمونه پژوهش تعداد محدودی از زنان شاغل دارای دست‌کم یک فرزند را شامل شد که تعمیم‌پذیر به جامعه بزرگ‌تر نیست؛ با این حال نشان داد در حال حاضر مادران شاغل دارای فرزند خردسال در تهران دست‌کم در این مطالعه با چالش‌های زیادی در زمینه ترکیب کارهای داخل و خارج از منزل روبه‌رو هستند. با توجه به روند فزاینده سطح تحصیلات و اشتغال زنان، با سیاستگذاری مناسب (دوستدار خانواده) در این زمینه در آینده، می‌توان انتظار داشت شرایط فرهنگی جامعه بستر لازم برای پذیرش اجتماعی نقش‌های بیرون از خانه زنان را فراهم کند و زنان شاغل ضمن احساس کمتر فشار نقش، بتوانند هم از مواهب حضور در فعالیت‌های اجتماعی سود ببرند و هم اهداف فرزندآوری خود را تحقق بخشند.

#### منابع

گذاشته بود. در مطالعه افشانی و هاتفی‌راد (۱۳۹۶) نیز میزان تعارض نقش در مشاغل خصوصی از مشاغل دولتی بیشتر است. براساس نظر این پژوهشگران ماهیت متفاوت مشاغل دولتی و خصوصی در نوع کاری که انجام می‌شود، ساعت کاری، حجم کاری، میزان حقوق یا دستمزد، شرایط محیط کار و ... است که در جامعه ما شرایط کاری را برای زنان با دشواری‌های بیشتری همراه می‌کند. نکته دیگر اینکه مادران شاغل در منزل یا بخش‌های غیررسمی که کمتر درگیر مقررات اداری‌اند و کنترل آنها بر محیط کار به لحاظ زمان‌بندی و مقدار کار بیشتر است، تعارض کمتری را تجربه کرده بودند؛ از این رو، در پیش گرفتن سیاست‌های حمایتی از مادران شاغل در بخش خصوصی، در کاهش بار ناشی از تعدد نقش‌ها در مادران دارای فرزند خردسال مؤثر است.

نتایج این مطالعه نشان دادند از جمله پیامدهای تعارض کار - خانه، چشم‌پوشی از ایده‌آل‌های باروری یا تأخیر در فرزندآوری است. برخی زنان یا به یک فرزند بسنده کرده یا با فاصله طولانی از فرزند اول فرزند دوم را به دنیا آورده بودند. در نظریه ریندفاس و برستر (1996) بر این واکنش مادران شاغل برای کاهش تعارض تأکید شده است. براساس نظر این پژوهشگران تفاوت در درجه تعارض کار - فرزندآوری از سوی مادران شاغل، تفاوت‌ها در سطح باروری جوامع مختلف را توضیح می‌دهد. هرچه نقش‌های مادری و اشتغال بیشتر ناسازگار باشند و زنان شاغل نقش خود به‌منزله مادر و همسر را با نقش‌های دیگر در تضاد ببینند، تصمیمات آنها درباره فرزندآوری تغییر می‌کند؛ در نتیجه، آن زنان ترجیح می‌دهند تعداد فرزندان را که می‌خواهند، کاهش دهند یا حتی از ایفای نقش فرزندآوری اجتناب کنند؛ زیرا باروری وقت و نیروی زیادی از آنها می‌گیرد. یافته‌ها با مطالعه صادقی و شهابی (۱۳۹۸) همسوست. براساس این مطالعه زنان شاغل به دلیل وجود داشتن و اجرانشدن برنامه‌های دوستدار خانواده با هزینه‌های فرزندآوری و تضادهای نقشی - شغلی و مادری روبه‌رو هستند؛ از این رو، گرچه داشتن یک فرزند را لازمه زندگی می‌دانند، لزومی به داشتن تعداد فرزند بیشتر احساس نمی‌کنند.

- اسحاقی، م؛ محبی، ف؛ پاپی‌نژاد، ش. و جهاندار، ز. (۱۳۹۳). «چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل در یک مطالعه کیفی»، *زن در توسعه و سیاست*، د ۱۲، ش ۱، ص ۱۱۱-۱۳۴.
- افشانی، ع. و هاتفی‌راد، ل. (۱۳۹۶). «بررسی عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان با تأکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ش ۴، ص ۶۸-۱.
- الوانی، م؛ خانباشی، م. و بودلایی، ح. (۱۳۹۳). «تبیین مفهوم اپوخه در پژوهش‌های پدیدارشناختی و کاربرد آن در حوزه کارآفرینی»، *فصلنامه راهبرد*، س ۲۳، ش ۷۱، ص ۲۴۱-۲۱۷.
- باقری، ش. و حسینی، ش. (۱۳۹۵). «مطالعه تجربه زنان عضو هیئت علمی دانشگاه از ایفای مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی»، *زن در فرهنگ و هنر (پژوهش زنان)*، ش ۱، ص ۱۱۷-۱۳۴.
- پورمحمدرضای‌تجریشی، م. و میرزمانی‌باقفی، م. (۱۳۸۶). «ارتباط بین سیستم‌های مغزی و رفتاری، حمایت اجتماعی و افسردگی»، *فصلنامه رفاه اجتماعی*، س ۷، ش ۲۶، ص ۲۴۵-۲۲۳.
- توانگر، ح؛ الحانی، ف. و ونکی، ز. (۱۳۹۱). «شیوه‌های مقابله‌ای تعارض کار - خانواده در پرستاران: یک مطالعه کیفی»، *مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن‌سینا*، د ۲۰، ش ۱، ص ۲۴-۱۴.
- حاجبی، الف. و فریدنیا، پ. (۱۳۸۸). «ارتباط بین سلامت روان و حمایت اجتماعی در کارکنان بهداشت و درمان صنعت نفت بوشهر»، *دوفصلنامه طب جنوب*، س ۱۲، ش ۱، ص ۷۴-۶۷.
- حبیب‌پورگنابی، ک؛ نازک‌تبار، ح. و فرج‌تبار، ر. (۱۳۹۱). «مقایسه مصرف فراغت در بین زنان شاغل و خانه‌دار در شهر ساری»، *فصلنامه شورای فرهنگی - اجتماعی زنان و خانواده*، س ۱۵، ش ۵۸، ص ۱۹۰-۱۶۳.
- حریری، ن. (۱۳۸۵). *اصول و روش‌های پژوهش کیفی*، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- حیدری، آ. و دهقانی، ح. (۱۳۹۵). «بررسی کیفی پدیده تعارض خانواده - کار و چگونگی مدیریت آن در بین زنان معلم متأهل شهر دلووار»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، د ۲۷، ش ۳، ص ۴۰-۱۵.
- حیدری، س؛ سلحشوریان‌فرد، آ؛ رفیعی، ف. و حسینی، ف. (۱۳۸۷). «ارتباط حمایت اجتماعی درک‌شده و اندازه شبکه اجتماعی با کیفیت زندگی بیماران مبتلا به سرطان»، *فصلنامه فیض*، د ۱۲، ش ۲، ص ۶۳-۵۷.
- دعایی، ح؛ پور، س. و خریدار، ف. (۱۳۹۱). «تحلیل و بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده تعارض کار - خانواده و قصد ترک خدمت؛ مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان قائم (عج) در مشهد»، *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، س ۹، ش ۱، ص ۸۸-۶۳.
- رازقی‌نصرآباد، ح؛ علی‌مندگاری، م. و محمدی‌پورندوشن، ع. (۱۳۹۴). «بررسی تعارض کار - خانواده و رابطه آن با باروری زنان شاغل»، *نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران*، ش ۱۹، ص ۱۹۳-۱۶۵.
- ربانی‌خوراسگانی، ع؛ الهی‌دوست، س. و قیصریه‌نجف‌آبادی، ف. (۱۳۹۲). «مطالعه‌ای پدیدارشناسانه درباره تجربه زیسته مدیران زن در اصفهان»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، د ۲۴، ش ۴، ص ۴۱-۱۹.
- رستگارخالد، الف. (۱۳۸۵). «زنان شاغل و بررسی تأثیر منابع کنترل فشار بر ترکیب نقش‌های خانوادگی - شغلی آنان»، *فصلنامه بانوان شیعه*، س ۳، ش ۸، ص ۳۵-۷.
- رفعت‌جاه، م. و ربیعی‌قهفرخی، م. (۱۳۹۵). «مطالعه تجربه ایفای همزمان نقش شغلی - خانوادگی در زنان سرپرست

ص ۱۰۷-۷۵.

عباسی‌شوازی، م. و علی‌مندگاری، م. (۱۳۸۹). «تأثیر ابعاد متفاوت استقلال زنان بر رفتار باروری آنها در ایران»، زن در توسعه و سیاست، ش ۲۸، ص ۳۱-۵.

کارگرشورکی، م. و محمدی، ه. (۱۳۹۶). گزارش طرح بررسی و تحلیل شاخص‌های بازار کار ۱۳۹۴-۱۳۹۲، معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال، وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی.

کرد، م؛ عطاران، م. و منصوریان، ی. (۱۳۹۱). «بررسی تجربه دبیران زن از ایفای همزمان نقش کار - خانواده و تأثیر آن بر چگونگی تدریس آنها»، مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، د ۱۰، ش ۱، ص ۱۴۸-۱۲۵.

گروسی، س. و آدینه‌زاد، ر. (۱۳۸۹). «بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان»، دوفصلنامه علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، س ۷، ش ۱، ص ۱۳۹-۱۲۱.

مقصودی، س. و بستان، ز. (۱۳۸۳). «بررسی مشکلات ناشی از همزمانی نقش‌های خانگی و اجتماعی زنان شاغل شهر کرمان»، مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، د ۲۵، ش ۵، ص ۱۵۶-۱۳۰.

مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. (۱۳۹۵). آمار آموزش عالی، گزارش منتشر نشده.

نبوی، ع. و شهریاری، م. (۱۳۹۰). «بررسی تأثیر محرک‌های تنش‌زا و حمایت اجتماعی در خانواده بر تعارض خانواده با کار»، مجله جامعه‌شناسی ایران، د ۱۳، ش ۱-۲، ص ۵۸-۳۲.

Annor, F. (2014) "Managing Work and Family Demands: The Perspectives of Employed Parents in Ghana." In: Z. Mokomane (Ed.), *Work- Family Interface in Sub-Saharan Africa*, Cambridge: University of Cambridge, 17-36.

Arránz Becker, O. Lois, D. & Nauck, B. (2010) "Differences in Fertility Patterns Between East and West German Women.

خانوار با تأکید بر زنان دست‌فروش مترو»، رفاه اجتماعی، د ۱۶، ش ۶۲، ص ۱۸۷-۱۴۳.

روش بلا و اسپنله، آ. م. (۱۳۷۲). مفهوم نقش در روان‌شناسی اجتماعی، مطالعات تاریخی-انتقادی، ترجمه ابوالحسن سرورقدمقدم، تهران: آستان قدس رضوی.

سفیری، خ. و زارع، ز. (۱۳۸۵). «احساس ناسازگاری میان نقش‌های اجتماعی و خانوادگی در زنان»، نشریه مطالعات زنان، س ۴، ش ۲، ص ۷۰-۴۷.

سعادت، م؛ باقری، آ. و رازقی‌نصرآباد، ح. (۱۳۹۴). «زمان وقوع تولد اولین فرزند و تعیین‌کننده‌های آن در استان سمنان با استفاده از مدل پارامتری بقا»، نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، د ۱۰، ش ۱۹، ص ۸۷-۶۳.

شمس‌قهرخی، م. (۱۳۹۴). «برابری و عدالت جنسیتی و رفتارهای باروری در شهر اصفهان»، نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، د ۱۰، ش ۲۰، ص ۱۲۷-۹۶.

صادقی، ر. و شهابی، ز. (۱۳۹۸). «تعارض کار و مادری: تجربه گذار به مادری زنان شاغل در شهر تهران»، جامعه‌شناسی کاربردی، د ۳۰، ش ۱، ص ۱۰۴-۹۱.

صانعی، الف. و نیکبخت‌نصرآبادی، ع. (۱۳۸۳). روش‌شناسی تحقیقات کیفی در علوم پزشکی، تهران: برای فردا.

عباسی‌شوازی، م. و حسینی‌چاووشی، م. (۱۳۹۲). روند و سطح باروری طی چهار دهه اخیر در ایران: کاربرد روش فرزندان خود در برآورد باروری در سرشماری‌های ۱۳۶۵ و ۱۳۹۰، گزارش تحقیقاتی، پژوهشکده آمار، مرکز آمار ایران.

عباسی‌شوازی، م. و رازقی‌نصرآباد، ح. (۱۳۸۹). الگوها و عوامل مؤثر بر فاصله ازدواج تا اولین تولد در ایران، نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ش ۹،



- Miettinen, A. Basten, S. & Rotkirch, A. (2011) "Gender Equality and Fertility Intentions Revisited: Evidence from Finland." *Demographic Research*, 24 (20): 469-496.
- Mills, M. Mencarini, L. Tanturrini, M. L. & Begal, K. (2008) "Gender Equity and Fertility Intentions in Italy and the Netherlands." *Demographic Research*, 18 (1): 1-26.
- Osborne, J. (1994) "Some Similarities and Differences among Phenomenological and other Methods of Psychological Qualitative Research." *Canadian Journal of Counselling*, 24: 79-91.
- Razeghi Nasrabad, H. (2018) "Effect of Education on Age at First Birth in Semnan, Hormozgan, Kohkiluyeh and Boor Ahmad provinces, Iran." *Hormozgan Medical Journal (hmj)*, 22 (2): 103-112.
- Razeghi Nasrabad, H. Alimondegari, M. & Mohseni, Z. (2019) "The Prevalence and Determinants of the Use of Withdrawal to Avoid Pregnancy in Tabriz city Iran." *International Journal of Women's Health and Reproduction Sciences*, 7 (1): 223-227.
- Rindfuss, R. & Brewster, K. (1996) "Childrearing and Fertility." *Population and Development Review*, 22: 258-289. Doi: 10.2307/2808014.
- Spencer, D. A. (1984) "The Home and School Lives of the Woman Teachers." *The Elementary School Journal*, 84 (3): 282-298.
- 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.
- Tufford, L. & Newman, P. (2012) "Bracketing in Qualitative Research." *Qualitative Social Work*, 11 (1): 80-96.
- Van Manen, M. (1997) *Researching Lived Experience: Human Science for an Action Sensitive Pedagogy*. London, Ontario, Canada: Althouse Press.
- Weller, R. H. (1969) "Role Conflict and Fertility." *Social and Economic Studies*, 18 (3): 263-272.
- Disentangling the Roles of Cultural Background and of the Transformation Process." *Comparative Population Studies*, 35 (1): 7-34.
- Ashworth, P. (1999) "Bracketing in Phenomenology: Renouncing Assumptions in Hearing about Student Cheating." *Qualitative Studies in Education*, 12 (6): 707-721.
- Bernardi, L. & Klarner, A. (2014) "Social Networks and Fertility." *Demographic Research*, 30 (22): 641-669.
- Bühler, C. & Fratzak, E. (2007) "Learning from others and Receiving Support. The Impact of Personal Networks on Fertility Intentions in Poland." *European Societies*, 9 (3): 359-382.
- Creswell, J. W. (2007) *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Edwards, M. E. (2002). "Education and Occupations: Reexamining the Conventional Wisdom about Later First Births among American Mothers." *Sociological Forum*, 17: 423-443.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967) *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Piscataway, New Jersey: Transaction
- 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.
- Good, W. J. (1960). "Theory of Role Strain." *American Sociological Review*, 25 (4): 483-496.
- Hakim, C. (2003) "A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory." *Population and Development Review*, 29 (3): 349-374.
- Huda, S. & Akhtar, A. (2006) "Leisure Behaviour of Working Women of Dhaka Bangladesh." *The International Journal of Urban Labour and Leisure*, 7 (1): 1-30.
- Kirk, J. (2004) "Impossible Fictions: The Lived Experience of Women Teachers in Karachi." *Comparative Education Review*, 48 (4): 374-395.
- May, T. (1993) *Social Research Issues, Methods and Process*. Buckinghamshire: Open University Press.
- McDonald, P. (2000) "Gender Equity in Theories of Fertility Transition." *Population and Development Review*, 26 (3): 427-439.
- 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.

