

## مطالعه کیفی بسترها و پیامدهای خانوادگی اشتغال زنان در شهر یزد

طاهره کاوه‌ای سرچقا<sup>-</sup>، ملیحه علی‌مندگاری<sup>-</sup>، حسین افراسیابی<sup>-</sup>، حجه‌بی‌بی رازقی نصرآباد<sup>----</sup>

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۲/۲۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۳/۱۷)

### چکیده

با ورود زنان به بازار کار، نقش شغلی، به‌عنوان نقشی جدید در مقابل نقش‌های سنتی همسری و مادری مطرح گردیده است. زنان با داشتن نقش‌های همسری، مادری و خانه‌داری، با پذیرفتن اشتغال، در حقیقت، مسئولیتی مضاعف را عهده‌دار می‌شوند. اشتغال زنان می‌تواند پیامدهای مثبت و منفی را برای خود فرد و خانواده او در پی داشته باشد. هدف این پژوهش، شناخت پیامدهای خانوادگی اشتغال زنان در شهر یزد می‌باشد. روش مورد استفاده، کیفی است که در چارچوب نظریه زمینه‌ای انجام شده است. ۱۵ زن متأهل شاغل یزدی مشارکت‌کننده در این پژوهش، با روش نمونه‌گیری هدفمند و نظری انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز این مطالعه، به شیوه مصاحبه نیمه‌ساختارمند گردآوری شده و با روش کدگذاری استراوس و کوربین، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. مقوله‌نهایی حاصل از تحلیل داده‌ها، گرانباری نقش می‌باشد. مهم‌ترین شرایط علی حاصل از داده‌ها، محدودیت زمان و فراغت است. همچنین متغیرهای "کیفیت روابط زوجین" و "مدیریت درآمد زن شاغل" به‌عنوان شرایط زمینه‌ای، و "چترهای حمایتی" به‌عنوان شرایط مداخله‌گر تعیین شد. پیامدهای اشتغال زنان متأهل، با عناوین فشار مضاعف، تضعیف نقش‌های زنانه، بهبود تعاملات و رضایت و آرامش استخراج گردید. راهبردهایی که این زنان برای کاهش گرانباری نقش به‌کار می‌گیرند نیز شامل: مدیریت زمان، مدیریت وظایف شغلی و حمایت‌گری است.

**کلیدواژه‌ها:** اشتغال زنان، پیامدهای خانوادگی، گرانباری نقش، چترهای حمایتی، شهر یزد.

— دانش‌آموخته کارشناسی‌ارشد جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه یزد t.kavehi@yahoo.com

— استادیار جمعیت‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه یزد (نویسنده مسئول) m.alimondegari@yazd.ac.ir

— دانشیار جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه یزد hafrasiabi@yazd.ac.ir

— دانشیار جمعیت‌شناسی، مؤسسه مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور hajjeh.razeghi@psri.ac.ir

## مقدمه

از جمله شاخص‌های توسعه‌یافتگی یک کشور، میزان مشارکت و نقش‌هایی است که زنان در آن کشور دارا هستند. عدم بهره‌گیری از نیروی بالقوه زنان در زمینه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی، دستیابی به توسعه را ناممکن می‌سازد. در جامعه‌ای که مشارکت زنان در حوزه اشتغال و فعالیت‌های اقتصادی، بیشتر باشد، رفاه اجتماعی نیز بیشتر خواهد شد؛ زیرا مشارکت زنان در بازار کار، باعث افزایش سطح تولید، افزایش درآمد سرانه و در نتیجه، سبب افزایش رفاه اجتماعی کل جامعه می‌شود (هادی‌زاده، ۱۳۹۳: ۱).

شواهد (عسکری ندوشن، ۱۳۸۸) به روشنی مؤید آن است که در طول یک قرن گذشته ورود مدرنیته و نوسازی، تغییراتی را در سطح جامعه و نیز در سطح خانواده ایرانی (به‌عنوان بنیادی‌ترین نهاد اجتماعی) به دنبال داشت؛ از جمله این تغییرات، هسته‌ای شدن خانواده و به دنبال آن، تغییر ساختار قدرت در خانواده است. این تغییرات به همراه افزایش مشارکت زنان در اجتماع و بالا رفتن میزان تحصیلات و سطح آگاهی آنان، باعث افزایش قدرت تصمیم‌گیری زنان و مشارکت در بازار کار شد.

نخستین نشانه‌های دگرگونی در نقش زنان، در قرن ۱۹ میلادی در اروپا پدیدار شد. به دنبال این دگرگونی‌ها، ساختار خانواده، از ابعاد مختلف، به ویژه از لحاظ توزیع قدرت و نوع اقتدار حاکم بر آن و همچنین از نظر تقسیم‌کار سنتی، دست‌خوش دگرگونی شد (گروسی، ۱۳۸۶: ۳). ویلیام گود<sup>۱</sup> معتقد است که فرآیند نوسازی در سطوح مختلف فردی و اجتماعی، نهاد خانواده و ابعاد آن را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد (مافی، ۱۳۹۲: ۱۲۵). گیدنز<sup>۲</sup> نیز معتقد است خانواده سنتی، در عصر مدرن و تحت تأثیر فرآیند یکپارچگی جهان، تغییرات اساسی کرده است و تغییر در ساختار قدرت و افقی شدن هرم قدرت، ساختاری جدید به خانواده بخشیده که راه آن‌ها را از خانواده سنتی جدا می‌کند. به عقیده وی، دگرگونی‌های عمیقی در ساختار خانواده روی داده است که مهمترین آنها، تکریم فرزندان، تحول نقش‌های زن و شوهری، موقعیت در حال تغییر زنان و موازنه قدرت آنان با مردان، و در

---

1 Good, W

2 Giddens, A

نهایت، ظهور دموکراسی عاطفی در خانواده که در آن تساوی، ارتباط و اعتماد وجود دارد، می‌باشد (حاتمی، ۱۳۹۳: ۱۲۵ و ۱۲۴). در ایران نیز با آغاز ورود فرآیند نوسازی و همگانی شدن نظام آموزشی، و همچنین، آشنایی با تحولات ساختاری در سایر جوامع و رشد ارتباطات اجتماعی، شکل روابط درون خانواده تغییر یافت؛ به طوری که مشارکت زنان در عرصه فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی به طرز چشم‌گیری افزایش یافته و ساخت خانواده و الگوهای روابط خانواده (به خصوص کنش متقابل زن و شوهر) نیز تغییر یافته و نگرش افراد نسبت به توزیع نقش‌ها متحول شده است (قندهاری، ۱۳۸۲: ۱۴).

مشارکت و اشتغال روزافزون زنان در بیرون از خانه، می‌تواند استقلال مالی، حضور بیشتر در اجتماع، سرگرمی و بهبود روحیه، دوری از انجماد فکری، کمک به معاش خانواده (ذوالفقاری، ۱۳۹۰: ۴۲۳) و افزایش توانایی‌ها و قابلیت‌های آن‌ها (خوراسگانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۹) را در پی داشته باشد و اثری مطلوب بر روابط خانوادگی برجای بگذارد. اشتغال زنان، همچنین می‌تواند بر تاب‌آوری بیشتر زنان و حل تعارض، تأثیری مثبت داشته باشد (دهقان و گل‌باریان، ۱۳۹۵: ۱). به طور کلی، ورود زنان به بازار کار، موجب شده، زنان که تا پیش از این، تنها با مادری و همسری ایفای نقش می‌کردند، حامل نقش‌های متفاوت چندگانه‌ای باشند که پیامدهای مثبت و منفی آن فرد، خانواده و نظام اجتماعی را در سطح وسیعی تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. در این بین، نهاد خانواده، به‌عنوان مهم‌ترین کانون تأثیرپذیر از اشتغال زنان تشخیص داده شده است و برخی از محققان (صادقی و شهابی، ۱۳۹۷؛ رازقی نصرآباد و حسینی، ۱۳۹۸) نشان داده‌اند اشتغال زنان، بیش از همه می‌تواند روابط زن و شوهر و فرزندان را دگرگون سازد. از سویی، اشتغال زنان، به‌عنوان یکی از عوامل اساسی و مهم تأثیرگذار در فرآیند فرزندآوری نیز مورد توجه محققان زیادی بوده است. در واقع، یکی از تبیین‌های اساسی کاهش باروری، تضاد میان باروری و اشتغال زنان است. فرض اساسی نیز این است که فرزندآوری در تضاد با فعالیت اقتصادی زنان است؛ به نحوی که حتی برخی جامعه‌شناسان از آن به‌عنوان فرضیه ناسازگاری نقش مادری و یا تعارض کار و خانواده نام می‌برند (رازقی و علی‌مندگاری، ۱۳۹۵).

در تحقیقات انجام‌شده در ارتباط با تأثیر اشتغال زنان بر روابط میان همسران، نتایج متفاوت و گاه متناقضی به چشم می‌خورد. برخی تحقیقات، اشتغال زنان را موجب افزایش تعارضات

زناشویی (دوکانه‌ای فرد، ۱۳۹۱) و تسهیل‌کننده طلاق، بیمه‌کننده پیامدهای اقتصادی طلاق یا عاملی در راستای افزایش تمایل به طلاق (تیچمن، ۲۰۱۰) دانسته‌اند و برخی نیز اشتغال زنان را موجب افزایش رضایت از زندگی شغلی و خانوادگی زنان بیان نموده‌اند (گیلان، ۱۳۹۵). نتایج متفاوت و گاه متناقض تحقیقات داخلی و خارجی، نشان می‌دهد که تأثیرپذیری روابط میان همسران از اشتغال زنان، به متن هر جامعه، شرایط ساختاری آن و همچنین ارزش‌ها و نگرش‌های افراد آن جامعه بستگی دارد و حتی ممکن است این تأثیرپذیری در گروه‌های مختلف اجتماعی یک جامعه نیز متفاوت باشد.

در جامعه ایرانی، نقش خانه‌داری و نگه‌داری از فرزندان، مسئولیت اصلی زنان به‌شمار می‌رود و هنگامی که زنان، زمانی را به کارکردن در بیرون منزل اختصاص می‌دهند، ممکن است در تطبیق کار با نقش‌های درون خانه، تعارض ایجاد شود. به‌منظور کاهش این تعارض و حفظ تعادل بین کار و خانواده، زنان همواره تلاش می‌کنند مسئولیت‌های خود را تعدیل کنند. یکی از مکانیزم‌ها برای برقراری این تعادل، کاهش فرزندآوری است (رازقی و علی‌مندگاری، ۱۳۹۵: ۱). زنان شاغل، بسته به توانایی‌ها و امکانات مادی، شناختی و عاطفی‌شان، توانسته‌اند به شیوه‌های متفاوتی وضعیت خاص خود را مدیریت کنند (حیدری و دهقانی، ۱۳۹۵). بر اساس یافته‌های آنور<sup>۱</sup> (۲۰۱۴)، زنان شاغل، در راستای کاهش فشار ناشی از تضاد نقش‌ها، بیشترین حمایت را از بستگان درجه یک، به‌ویژه همسر و فرزندان بزرگ‌تر دریافت می‌کنند و خویشاوندان و دوستان، از منابع مهم حمایت‌ابزاری، به‌ویژه در نگهداری فرزندان هستند. گود معتقد است: افراد در بسیاری از روابط نقشی مختلف، که تعهدات متفاوت و حتی متناقضی به آن‌ها اعمال می‌کنند، شرکت می‌جویند. نقش‌هایی که ممکن است تضاد ایجاد نمایند. در "مجموعه‌های نقشی"، بسیاری از روابط نقشی شکل می‌گیرند که فرد به واسطه آن‌ها، در تعدادی از روابط نقش‌ها، با افراد مختلف درگیر می‌شود. بدین ترتیب، احتمال می‌رود که فرد با حالات تعارض آمیز الزامات نقش مواجه گردد (آنور، ۲۰۱۴: ۴۸۵). به اعتقاد گود، خانواده به‌عنوان یک نهاد حمایت‌کننده قوی برای مقابله با فشارهای تهدیدکننده فرد، عمل می‌کند (خداکرم‌پور، ۱۳۹۲: ۴۲).

وجود فشار ناشی از کارهای خانگی و وظایف شغلی، به‌ویژه برای مادرانی که فرزند

خردسال دارند از پیامدهای منفی اشتغال برشمرده می‌شود. با این وجود، برخی پژوهش‌ها از جمله پژوهش ترکاشوند (۱۳۹۵)، بیانگر آن است که زنان شاغل باسوادترند و اشتغال آنان نیز باعث بالا رفتن سطح درآمد خانواده می‌شود و این تعامل سواد و اشتغال، موجب آگاهی بیشتر از نیازهای فرزندان شده و تأثیر مثبتی بر فعالیت‌های فرزندان دارد.

در مطالعات مختلف مرتبطی که در ایران انجام شده، هر کدام از جنبه‌ای خاص به موضوع اشتغال زنان پرداخته‌اند. برخی به تعارض نقش‌های خانوادگی و شغلی، و برخی به روندهای شغلی و وضعیت زنان در بازار کار پرداخته‌اند. در واقع، مرور تحقیقات، نشان می‌دهد مطالعه‌ای که به‌طور جامع، هم بر شرایط زمینه‌ای پیامدهای خانوادگی اشتغال و هم راهبردهای مدیریت پیامدها پرداخته باشد انجام نشده است. لذا انجام یک مطالعه کیفی که ابعاد مختلف موضوع را بررسی و واکاوی نماید، ضرورت دارد.

استان یزد و به‌ویژه شهر یزد، در زمینه‌های مختلف، از جمله در حوزه آموزش و اشتغال زنان پیشرفت نموده و توسعه یافته است. علی‌رغم این، تأکید بر پایبندی به ارزش‌های مذهبی سنتی و خانوادگی، اهمیت دادن به ازدواج و فرزندآوری و تمایل کم به تأخیر در زمان وقوع این دو پدیده، از ویژگی‌های بارز این استان و شهر یزد به‌شمار می‌رود (عسکری‌ندوشن و همکاران، ۱۳۹۵، ۱۱۲). در این شرایط، این سؤال مطرح می‌شود که در چنین فرهنگ و بستری که ارزش‌های سنتی و فرهنگی تداوم دارد و بر تقسیم‌کار جنسیتی و مسئولیت‌های مادری و همسری زنان تأکید می‌شود، اشتغال زنان چگونه روابط آنها با اعضای خانواده، به‌ویژه همسران را متأثر ساخته است؟ در شهر یزد، در مواجهه با چنین پدیده‌ای که نیازمند اتخاذ استراتژی‌های مختلف برای کاهش تعارضات شغلی و خانوادگی است، زنان شاغل برای مدیریت و تعادل‌بخشی در حوزه خانوادگی و شغلی چه راهبردهایی را به‌کار می‌گیرند؟ آیا در چنین شرایطی، اشتغال زنان می‌تواند منجر به بهبود شرایط و جایگاه زن در جامعه و ارتقاء کیفیت روابط خانوادگی شود؟ یا برعکس، زنان در این شرایط، تعارضات شدیدتری را تجربه می‌کنند؟

### چارچوب مفهومی

هر محقق قبل از اینکه موضوع یا مسأله‌ای را مورد بررسی قرار دهد، باید خود را به نظریه‌های مرتبط با موضوع و مطالعات انجام‌شده در آن حوزه، مجهز کند و براساس یافته‌های

نظری و تجربی، حیطة بررسی مسأله و تحقیق را مشخص نماید. نظریه‌ها به منزله راهنمای مفهومی و نظری تحقیق هستند و می‌توانند زمینه‌ها و عوامل تأثیرگذار بر یک پدیده یا رفتار را پیشنهاد دهند. در مطالعات کیفی، معمولاً از چارچوب مفهومی برای استخراج سؤال یا سؤال‌های تحقیق استفاده می‌شود. چارچوب مفهومی، به باز بودن ذهن محقق نسبت به مسایل و مقوله‌های مورد پژوهش کمک نموده و آگاهی محقق در مورد موضوع مورد پژوهش را بالا می‌برند. از این‌رو، در این‌جا به‌طور مختصر، به برخی نظریه‌هایی که راهنمای مفهومی و نظری مطالعه حاضر بوده‌اند، اشاره می‌شود.

پارسونز، رهبر مکتب کارکردگراساخت‌گرا، در نظریه جدایی نقش‌ها، بر نقش عاطفی زن در خانواده تأکید دارد. پارسونز با توجه به الگوی نقش‌ها، دو نقش متفاوت را در خانواده مطرح می‌کند. از نظر او مرد، نقش ابزاری و زن، نقش بیان‌گر را دارد. نقش مرد، دادن پایگاه اجتماعی به خانواده، از طریق شغل و حفظ امنیت و آسایش خانواده، از طریق درآمد شغلی خود است؛ و نقش زن، ایجاد روابط عاطفی در درون خانواده و حفظ روابط عاطفی ضروری برای اعضای خانواده است (اعزازی، ۱۳۸۰: ۷۱). به‌نظر پارسونز، جدایی بین دو جنس، برای ساخت اجتماعی، آن‌چنان‌که هست و حفظ وضع موجود، هدف اولیه کارکردگراها است (شرمن وود، ۱۳۶۶: ۱۲۱). وی، تداخل هر نوع نقش را مسبب بهم خوردن تعادل زندگی به‌حساب می‌آورد، زیرا به‌خصوص زن در حالت اشتغال، نقش بیان‌گر خود را از دست می‌دهد و تبدیل به رقیب شغلی شوهر خود می‌شود. رقابت زن و شوهر با یکدیگر سبب ناهماهنگی و نابسامانی خانواده می‌شود (اعزازی، ۱۳۸۰: ۷۱).

هلموت شلسکی<sup>۱</sup>، از جمله جامعه‌شناسانی است که متأثر از شرایط بحرانی بعد از جنگ جهانی دوم، سعی در ترسیم شکل مطلوب از خانواده دوران خود کرد. وی، سلطه طبیعی مرد بر سایر اعضای خانواده را به‌عنوان ضامن حفظ کارکردهای خانواده دانسته و بر خانه‌داری زن تأکید دارد. از دید ایشان، این مجموعه، یعنی پدر نان‌آور قدرتمند و مادر مسئول فرزندان را باید برای حفظ ثبات اجتماعی، به هر قیمتی حفظ کرد (اعزازی، ۱۳۸۰: ۱۱۹). از نظر شلسکی، تماس زن با جهان بیرون از خانواده، متضمن زیان جبران‌ناپذیری برای خانواده است. زن با کار کردن در بیرون از خانه، امنیت و موجودیت خانواده را که زیربنای معنوی رفتار را به‌وجود

می‌آورد، از هم می‌پاشد و باعث نابسامانی‌هایی در روابط اجتماعی درون‌گروهی می‌شود؛ و از این طریق، کارایی منحصر به فرد خانواده را که تربیت فرزندان در محیطی سرشار از اعتماد و مراقبت است، در معرض مخاطره قرار می‌دهد (روزون باوم، ۱۳۶۷: ۳۴-۳۳).

در رویکرد کمیابی نقش، تعدد نقش، با افزایش تقاضاهای نقش‌ها و ناسازگاری نقش‌ها با یکدیگر، و در نتیجه، فشار و تعارض بیشتر برابر است. این فشارهای عینی و ملموس همراه با نقش‌های چندگانه، منبع بالقوه‌ای برای تنش به‌شمار می‌روند؛ تا جایی که آن‌ها ممکن است به تدریج، سلامت روانی و جسمی فرد در روابط اجتماعی را متزلزل سازند. در واقع، این رویکرد، مسلّم می‌داند که ترکیب نقش‌های شغلی خانوادگی، تأثیر منفی برهم دارند؛ و سرمایه‌گذاری وقت و انرژی فرد در نقش‌های کاری و خانوادگی، رابطه منفی با یکدیگر دارند. بدین اعتبار، چنان‌چه نقش‌های شغلی بر نقش‌های خانوادگی افزوده شوند، با توجه به آنکه هر دو، از نقش‌های اجتماعی عمده و اصلی افراد محسوب می‌شوند، هر یک از این نقش‌ها منبع قابل توجهی از زمان و انرژی فرد را تقاضا می‌کنند و تقاضاهای متعدد از قلمروهای کار و خانواده، برهم افزوده می‌شوند و چون فرد نمی‌تواند تقاضاهای هر دو نقش را ارضا کند، به اضافه‌بار و تعارض نقش دچار می‌شود (رستگار خالد، ۱۳۸۵: ۴۲، به نقل از سوانسون، ۱۹۹۸).  
گود، مطابق با نظریه فشار نقش، نظام کلی نقش فرد را نظامی می‌داند که مورد تقاضای بیش از حد می‌باشد به گونه‌ای که فرد، قادر نیست به‌طور کامل، پاسخگوی همه خواسته‌ها باشد. به این ترتیب، احتمال بسیاری وجود دارد که فرد با حجم زیاد و ترکیب نامنظم و تعارض آمیز الزامات نقش مواجه گردد. به همین دلیل، گود در آن دسته از فنونی که به شخص برای سازماندهی نظام نقش و کاهش فشار از طریق کنترل روابط اجتماعی توصیه می‌کند، تأکید دارد. او معتقد است که: خانواده، مرکز اصلی تخصیص نقش است و به همین دلیل، نقش اساسی در کاهش فشار نقش‌های افراد دارد. خانواده، به‌عنوان یک نهاد حمایت‌کننده قوی برای مقابله با فشارهای تهدیدکننده فرد، عمل می‌کند و عواطف عمیق درون خانواده از طریق واداشتن هر فرد به تأیید نمودن یا همدردی کردن با دیگران، باعث کاهش فشار به فرد می‌شود. به این ترتیب، مطابق نظر گود، وجود فضای همدلانه در خانواده، موجب می‌شود که انرژی بسیار کمتری از افراد صرف شود و در نتیجه، مقدار زیادی انرژی برای نقش‌های پرتعداد آنان باقی بماند. این فضای همدلانه باعث می‌شود بتوان بدون از دست دادن انرژی،

برخی از نقش‌ها را ایفا کرد و حتی برای استفاده در آن نقش، با ایفای سایر نقش‌ها، تولید انرژی نمود (خداکرم‌پور، ۱۳۹۲: ۴۲).

رویکرد انباشتگی نقش<sup>۱</sup>، بر منافع بالقوه نقش‌های چندگانه تأکید دارد. به این معنا که اگر فرد تعهد زیادی به همه نقش‌های خود نداشته باشد، می‌تواند بدون احساس فشار و تنش، تمامی نقش‌های خود را توسعه بخشد. بر اساس این رویکرد، احساس تعهد، زمان و انرژی لازم برای همه نقش‌ها را به وجود خواهد آورد. در مواردی که این توانایی وجود داشته باشد که الزامات نقش‌های مختلف به‌طور هماهنگ با یکدیگر ادغام شوند، این امر می‌تواند منشأ احساس موفقیت و رضایت باشد. در این راستا، سایبر<sup>۲</sup> با عنوان فرضیه تجمع نقش‌ها، به منافع حاصل از تکثیر نقش‌های زنان اشاره دارد و معتقد است داشتن نقش‌های متعدد، موجب دسترسی به منابعی مانند امنیت، منزلت، ارتقاء پایگاه اجتماعی و برخورداری بیشتر از حمایت اجتماعی می‌شود (احمدنیا، ۱۳۸۰: ۷۴).

سازوکار دیگری که به افراد کمک می‌کند تا بتوانند نقش‌های چندگانه خود را با حداقل فشار به انجام برسانند، مکانیسمی به نام "توازن نقش مؤثر شناختی و رفتاری" است که در نظریه توازن نقش مارکز<sup>۳</sup> مطرح شده است. توازن نقش به فرایند ملازم توازن نقش-هویت اشاره دارد. به بیان دیگر، توازن نقش، هم‌الگوی رفتاری عمل کردن از روی نقش‌ها در یک روش معین است و هم‌الگوی متناظر شناختی عاطفی سازمان‌دهنده زندگی داخلی خودهای چندگانه یک فرد است. آنچه سبب می‌شود توازن نقش بیشتر با فشار نقش کمتر همراه باشد، آن است که کنش‌گرانی که نسبت به هر یک از نقش‌های خود اهمیت ذهنی یکسان قایل می‌شوند، در جریان زندگی روزمره و در رفتارهای خود نسبت به آن نقش‌ها، تعهدات متوازنی را به لحاظ صرف زمان و وقت اعمال می‌کنند و بدین ترتیب، برای ایفای هر نقش، از تعهد بالایی برخوردار می‌شوند (هاشم‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۳۸ به نقل از مک درمید، ۱۹۹۶).

گیدنز نیز معتقد است خانواده سنتی در عصر مدرن و تحت تأثیر فرآیند یکپارچگی جهان، تغییرات اساسی کرده است. به اعتقاد وی، امروزه نقش‌های تعریف شده در خانواده سنتی، تغییر کرده است. تغییر در ساختار قدرت و افقی شدن این هرم، ساختار جدیدی به خانواده

---

1 Role-accumulation Approach

2 Cyber

3 Marks



بخشیده که راه آن‌ها را از خانواده سنتی جدا می‌کند. به عقیده وی، دگرگونی بزرگی در ساختار خانواده روی داده است که مهم‌ترین آنها، تکریم فرزندان، تحول نقش‌های زن و شوهری، موقعیت در حال تغییر زنان و موازنه قدرت آنان با مردان و در نهایت، ظهور دموکراسی عاطفی در خانواده می‌باشد که در آن تساوی، ارتباط و اعتماد وجود دارد (حاتمی، ۱۳۹۳: ۱۲۵ و ۱۲۴).

از آنجا که روش تحقیق این مطالعه، کیفی و مبتنی بر نظریه زمینه‌ای<sup>۱</sup> است، لذا برخلاف مطالعات کمی، از چارچوب مفهومی به منظور جهت‌دهی در طرح سؤالات اساسی و گردآوری داده‌ها استفاده شده و برخی از مباحث مطرح شده و یا بیشتر مورد تأکید واقع شده از سوی محقق، ناشی از اهمیت و توجهی است که رویکردهای نظری به آن پرداخته‌اند. در مطالعه حاضر از آراء پارسونز، گیدنز، نظریه انباشتگی نقش و نظریه کمیابی نقش، به‌عنوان راهنمای مفهومی مطالعه استفاده شده و تلاش شده است به کمک آنها، بسترها و پیامدهای خانوادگی اشتغال زنان تفسیر شود. از اینرو بخشی از حساسیت نظری در تحلیل یافته‌ها ناشی از نظریه‌های فوق است.

### پیشینه تحقیق

با توجه به اهمیت اشتغال زنان و پیامدهای ناشی از آن، پژوهش‌های فراوانی در این زمینه انجام شده است. در این بخش از مطالعه، برخی از این پژوهش‌ها، با موضوعات تعارض کار-خانه، فرزندان و روابط زوجین، مرور می‌شود.

صادقی و شهابی (۱۳۹۸) در مطالعه خود اشاره کرده‌اند که در چند دهه اخیر، با توجه به تغییرات نگرشی و افزایش گزینه‌های پیشرفت زنان، از جمله تحصیل و اشتغال، مادر شدن دیگر نقش اصلی و اجباری زنان، شناخته نمی‌شود و آنان می‌توانند موقعیت‌های جایگزین را انتخاب کنند. با این حال، در جامعه ایران، با توجه به موقعیت‌های جدید اجتماعی زنان، معنا و مفهوم مادری بازتعریف شده است. در این فرایند، زنان شاغل، به دلیل وجود نداشتن و اجرا نشدن برنامه‌های دوست‌دار خانواده، با هزینه‌های فرزندآوری و تضادهای نقشی شغلی و مادری روبه‌رو هستند.

حیدری و دهقانی (۱۳۹۵)، در مطالعه‌ای کیفی با رویکرد نظریه‌زمینه‌ای به واکاوی پیامدهای اشتغال زنان متأهل و بسترهای تعدیل‌کننده آن در بین معلمان آموزش و پرورش شهر دلووار پرداختند. نتایج مطالعه آنها نشان داد که ایفای همزمان دو نقش خانه داری و شغلی، دستاوردها و آسیب‌هایی برای این زنان به‌همراه داشته و تجربه آنان، بسته به کیفیت بسترهای اجتماعی-محلی-جهانی و توانایی‌های فردی‌شان متفاوت است. همچنین، همه این زنان، بسته به توانایی‌ها و امکانات مادی، شناختی و عاطفی‌شان، توانسته‌اند به شیوه‌های متفاوتی وضعیت خاص خود را مدیریت نمایند.

رازقی نصرآباد و دیگران (۱۳۹۴)، در مطالعه ضمن بررسی تعارض کار و خانواده، رابطه آن با رفتار باروری زنان شاغل در آموزش و پرورش شهر یزد را مورد بررسی قرار دادند. داده‌های مطالعه، حاصل پیمایشی است که در سال ۱۳۹۳ در بین زنان شاغل در آموزش و پرورش شهر یزد جمع‌آوری شده است. یافته‌ها نشان داد که زنان شاغل، تعارض نسبتاً پایین در محیط کار و تعارض متوسط در محیط خانواده را تجربه می‌کنند. از نظر این محققان، زنان تلاش می‌کنند تقاضاهای خانوادگی را با تعهدات کاری خود منطبق کنند، بنابراین، تعارض کار-خانواده را بیشتر به‌صورت تعارض خانواده با کار تجربه می‌کنند. تحلیل چند متغیره متغیرهای طول مدت زناشویی، پست سازمانی و مشارکت مرد در امور خانه، شدت تاثیر متغیر تعارض بر باروری را کاهش دادند.

دهقان و گل‌باریان (۱۳۹۵) در پژوهشی در شهر کرمانشاه، مدیریت حل تعارض و تاب‌آوری را در مادران شاغل و غیرشاغل مورد مقایسه قرار دادند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که حل تعارض در مادران شاغل، بهتر از مادران خانه‌دار و همچنین تاب‌آوری در مادران شاغل، بیشتر از مادران خانه‌دار است. دهقان و گل‌باریان به‌طورکلی، نتیجه گرفتند اشتغال، بر تاب‌آوری و حل تعارض مادران تأثیر مثبت دارد و این مادران تاب‌آوری بیشتری را تجربه خواهند کرد. گیلان (۱۳۹۵) تجارب زیسته مدیران زن در استان گلستان را مورد واکاوی قرار داد. نتایج مطالعه او بیان‌گر این است که زنان، غیبت خود در ساعاتی از روز در خانه را با تلاش و رسیدگی بیشتر به امور خانه، جبران می‌کنند و اوقات فراغت خود را نیز به خانواده اختصاص می‌دهند؛ از طرف دیگر، اشتغال در بیرون از خانه، افزایش رضایت از زندگی شغلی و خانوادگی را در پی دارد.

ترکاشوند و ترکاشوند (۱۳۹۵)، در پژوهشی به بررسی تأثیر کار مزدی بیرون از خانه مادر و پیامدهای تربیتی آن برای فرزندان پرداختند. جمعیت مورد مطالعه شامل همه فرزندان ۱۵ تا ۲۰ ساله موجود در ۱۲ هزار خانواده نمونه گیری شده در مناطق شهری کشور که در پیمایش گذران وقت انجام شده در سال های ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳ شرکت کرده اند، می باشد. نتایج مطالعه آنها نشان داد که اشتغال مادر، با بالا بردن درآمد خانواده، تأثیر مثبتی بر فعالیت های فرزندان دارد. مادران شاغل، باسوادتر نیز می باشند و این تعامل، باعث آگاهی آنها از نیازهای تربیتی فرزندان و بالا رفتن اهمیت تربیت فرزندان شده است. اشتغال مادر همچنین باعث شده که او منبع مالی مورد نیاز برای رفع نیازهای تربیتی فرزندان را نیز در دسترس داشته باشد.

نتایج مطالعه خوراسگانی و دیگران (۱۳۹۲)، نشان داده که اشتغال فرد، بر جنبه های مختلف زندگی او تأثیرگذار است. در صورتی که زنان استعدادها و توانایی های خود را در کار پرورش دهند، می توانند در یک زمان از عهده چندین نقش برآیند و برعکس، زمانی که چندین نقش را برعهده دارند می توانند توانایی ها و قابلیت های خود را افزایش دهند.

ذوالفقاری و تبریزی (۱۳۹۰) در مطالعه ای به مقایسه کیفی و کمی رضایت زناشویی در زنان شاغل با تأکید بر همسانی و عدم همسانی منزلت شغلی زوجین پرداختند. ۶۰ نفر به طور تصادفی برای گروه نمونه انتخاب شدند که از بین آنها ۱۵ نفر به صورت تصادفی در گروه نمونه کیفی و ۴۵ نفر در گروه نمونه کمی قرار گرفتند. نشان دادند استقلال مالی، در اجتماع بودن، سرگرمی، دوری از انجماد فکری، کمک به معاش خانواده، و بهبود روحیه، از پیامدهای مثبت اشتغال زنان است. از یافته های بخش کمی پژوهش می توان به میانگین رضایت کلی زناشویی بالاتر زنان در گروه منزلت شغلی همسان زوجین در مقایسه با گروه منزلت شغلی ناهمسان زوجین اشاره کرد.

آنور (۲۰۱۴) در مطالعه کیفی به واکاوی تجربه زیسته والدین شاغل در محل کار و محیط خانه در کشور غنا پرداخت. نتایج مصاحبه های نیمه ساختاریافته با کارکنان دانشگاه غنا نشان داد که زنان، تضادها یا فشارهایی را در انجام مسئولیت های خانوادگی و شغلی شان تجربه کرده اند. آنها اشکال گوناگونی از منابع حمایتی، از جمله حمایت عاطفی و ابزاری که می توانستند به تعدیل تنش های مرتبط با مسئولیت های هم زمان نقش شغلی و خانوادگی کمک کنند را در درون قلمرو شغلی شان و بیرون از کار ذکر کرده اند. به بیان آنها، بستگان درجه

یک، به‌ویژه همسر و بچه‌های بزرگ‌تر، بیشترین منبع حمایتی هستند و همچنین خویشاوندان و دوستان، از منابع مهم حمایت ابزاری، به‌ویژه در نگهداری فرزندان هستند.

راز یوروویچ<sup>۱</sup> (۲۰۱۲)، در مطالعه‌ای به بررسی عوامل اقتصادی طلاق در بین زوج‌های شاغل یهودی در اسرائیل پرداخت و نشان داد که ثبات شغلی زوجین و نیز اشتراک‌گذاری بیشتر درآمد بین آن‌ها، ثبات بیشتر ازدواج را به همراه دارد، در مقابل، درآمد برابر و یا بیشتر زنان نسبت به مردان، ساعات طولانی کاری زنان و بخشی که در آن مشغول به کار هستند نیز بر روی عدم پایداری ازدواج اثر می‌گذارد.

کوسک و همکارانش<sup>۲</sup> (۲۰۱۱)، پشتیبانی در محل کار را برای کاهش تعارض کار-خانواده مورد توجه قرار دادند. آنها نشان دادند که حمایت از زنان در محیط کار، نقش محوری در کاهش تعارض کار-خانواده دارد. با این حال، ساختار و پشتیبانی خانواده، بیشتر از پشتیبانی و حمایت کارفرما و سازمان، تعارض کار-خانواده را کاهش می‌دهد. تیچمن<sup>۳</sup> (۲۰۱۰)، با استفاده از داده‌های طولی ۲۵ سال از ۱۹۷۹ تا ۲۰۰۴، رابطه بین منابع مالی همسران و خطر انحلال زناشویی را در آمریکا بررسی کرد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مشارکت زنان در بازار کار باعث ثبات بیشتر ازدواج می‌شود، اما درآمد بیشتر زنان، احتمال بی‌ثباتی ازدواج را افزایش می‌دهد.

بیانچی<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) در مطالعه‌ای توصیفی اشتغال مادران و گذران وقت مادر با فرزندان را مورد بحث قرار داد. نتایج مطالعه او نشان داد که کار زیاد، باعث خسته‌شدن والدین می‌شود. بنابراین، علاوه بر کاهش نظارت، دل‌بستگی‌ها، کیفیت و کمیت روابط نیز کاهش می‌یابد. از سوی دیگر، اشتغال مادر ممکن است باعث ایجاد استرس در کودک گردد و بدین‌گونه بر کودک تأثیر منفی بگذارد. از اینرو امروزه مادران شاغل به دنبال راه‌هایی برای به حداکثر رساندن وقت برای حضور در کنار فرزندان هستند. آنها احتمالاً برای بعضی از سالها که فرزندان در سنین کودکی هستند، به طور نیمه وقت کار می‌کنند و یا از نیروی کار خارج می‌شوند. آنها همچنین با مادران بیکار در نحوه گذران وقت (کارهای خانه، کار داوطلبانه،

---

1 Raz-Yurovich

2 Kossek, E and et al

3 Teachman

4 Bianchi

اوقات فراغت) متفاوت هستند. هال<sup>۱</sup> (۱۹۹۶)، در پژوهشی، فشار روانی و مشکلات سلامت جسمانی را بین زنان شاغل تمام وقت و زنان خانه دار مورد مقایسه قرار داد. او به این نتیجه رسید که با افزایش سنگینی نقش در زنان شاغل، نارضایتی های زناشویی نیز فزونی می یابد. با نگاهی به پژوهش های انجام شده در مورد اشتغال زنان و پیامدهایی که برای خانواده در پی دارد، متوجه می شویم که اکثر این پژوهش ها در سطح ملی و بدون توجه به شرایط خاص اجتماعی و فرهنگی مناطق مختلف کشور انجام شده اند. همچنین در این پژوهش ها، به ابعاد فردی، خانوادگی و اجتماعی اشتغال زنان کمتر توجه شده است. در مطالعات مورد بررسی، به ابعاد تعارض کار-خانواده، تعارضات زناشویی و تأثیر بر باروری و سبک فرزندپروری و پیامدهای فردی اشتغال زنان بیشتر پرداخته شده است. هرچند در بُعد تعارض کار-خانواده، نسبت به ابعاد دیگر اشتغال زنان، پژوهش های بیشتری به صورت کیفی صورت گرفته است، اما به طور کلی، پژوهش های انجام شده، بیشتر به صورت کمی و متکی بر پرسشنامه های استاندارد جهانی و بدون تطبیق با شرایط بومی و منطقه ای انجام گرفته است. در واقع، مرور تحقیقات نشان داد مطالعه ای که به طور جامع، هم به بسترها و پیامدهای خانوادگی اشتغال زنان و هم به راهبردهای مدیریت پیامدها پرداخته باشد، انجام نشده است. بررسی پیامدهای خانوادگی اشتغال زنان با استفاده از روش کیفی و مبتنی بر رویکرد نظریه زمینه ای، این امکان را فراهم می کند که هم شرایط زمینه ای و مداخله ای و پیامدهای اشتغال زنان مورد کنکاش قرار گیرد و هم به راهکارهایی که زنان بر اساس تفسیر خود از شرایط می دهند، پرداخته شود.

### روش تحقیق

در این پژوهش، از روش کیفی با رویکرد نظریه زمینه ای<sup>۲</sup> (داده بنیاد) استفاده شده است. نظریه زمینه ای، یکی از راهبردهای اجرای پژوهش کیفی است که برای اولین بار در سال ۱۹۶۷ توسط گلیزر و استراوس<sup>۳</sup> مطرح گردید. منظور از نظریه زمینه ای، آن نظریه ای است که از داده هایی استخراج شده است که در جریان پژوهش، به صورت منظم گرد آمده و تحلیل شده اند (استراوس و کوربین، ۱۳۹۰: ۳۴).

1 Hall

2 Grounded Theory

3 Glaser and Strauss

شهر یزد، به عنوان میدان تحقیق حاضر، مرکز و بزرگ‌ترین شهر استان یزد محسوب می‌گردد. طبق سرشماری سال ۱۳۹۵، از کل جمعیت زنان متأهل این شهر (۱۷۹۰۴۶ نفر)، تعداد ۲۱۳۴۸ نفر شاغل بودند (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵). جامعه آماری این پژوهش، زنان متأهلی و شاغلی هستند که در دو بخش اشتغال رسمی (صنعت و خدمات) مشغول به کار هستند و ساکن شهر یزد نیز می‌باشند.

در پژوهش حاضر، انتخاب نمونه‌های مورد بررسی، ابتدا با روش نمونه‌گیری هدفمند شروع شد. یک روش متداول در این نمونه‌گیری، روش نمونه‌گیری با حداکثر تنوع<sup>۱</sup> است (گلنزر و اشتراوس، ۱۹۶۷). نمونه‌گیری نظری این مطالعه، تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و در نهایت، با نمونه‌گیری افتراقی، اشخاص و مصاحبه‌هایی گزینش شدند که امکان به حداکثر رساندن تحلیل مقایسه‌ای را فراهم ساختند. در انتخاب نمونه‌ها تلاش شد معیار حداکثر تنوع نیز لحاظ شود، به همین جهت، تا حد امکان از مشاغل و سنین مختلف و سطوح تحصیلی متفاوت، نمونه‌هایی انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفت. در نهایت، بر اساس مراحل و معیارهای گفته شده، ۱۵ زن شاغل متأهل ساکن شهر یزد در فاصله سه ماه فروردین تا خرداد ۱۳۹۶ مورد مصاحبه قرار گرفتند. مصاحبه‌ها در محلی که مشارکت‌کنندگان برای انجام مصاحبه انتخاب کرده بودند، انجام شد. قبل از انجام مصاحبه‌ها، در مورد موضوع، هدف پژوهش، روند کار، رعایت اصول اخلاقی و... توضیحاتی به افراد داده شد و با رضایت آنها، ضبط صوتی مصاحبه‌ها با ذکر اسامی ساختگی انجام گرفت.

تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده با استفاده از روش نظریه زمینه‌ای در سه مرحله انجام گرفت: در مرحله یک، کدگذاری باز (یافتن مقولات مفهومی در داده‌ها در سطح اولیه‌ای از انتزاع)؛ به این معنا که پس از چند بار گوش کردن مصاحبه‌ها و ثبت دقیق آنها به صورت دستنویس، خواندن متن مصاحبه‌ها با دقت و مشخص نمودن عبارات و جملات معنادار، برای هر جمله یک مفهوم متناسب در نظر گرفته شد. سپس، مفاهیم مشابه و مشترک، مشخص و در یک مقوله واحد قرار داده شدند. در مرحله دو، کدگذاری محوری (یافتن ارتباطات بین مقوله‌ها)؛ به این معنا که میان مقولات اصلی و مقوله‌های فرعی آنها پیوند داده شد. در مرحله سه، که کدگذاری گزینشی (مفهوم‌سازی و گزارش این ارتباطات در سطح بالاتری از انتزاع)

بود، مقوله‌های مورد استفاده، به صورت منطقی کنار هم قرار گرفتند و سپس مقوله هسته انتخاب شد.

در این مطالعه، برای اطمینان از صحت و پایایی داده‌های کیفی حاصل شده از معیارهای مطرح شده از سوی لینکلن و گوبا، یعنی معیارهای اعتبارپذیری، قابلیت اعتماد، تأییدپذیری و انتقال‌پذیری (حریری، ۱۳۸۵: ۶۵) استفاده شد. برای دست‌یابی به معیار اعتبارپذیری، از سه تکنیک استفاده گردید. نخست: اعتباریابی توسط اعضاء؛ به نحوی که از مشارکت‌کنندگان خواسته شد تا یافته‌های پژوهش را ارزیابی کرده و در مورد آن نظر دهند. دوم: مقایسه تحلیلی؛ در این روش به داده‌های خام رجوع گردید تا ساخت‌بندی نظریه با داده‌های خام مقایسه و ارزیابی گردد. سوم: بازرسی خارجی؛ که از اساتید راهنما و مشاور، به وسیله نظارت بر تمام مراحل پژوهش، استفاده شد. همچنین، به منظور برآورده کردن معیار انتقال‌پذیری، سعی شد که زمینه پژوهش به طور کامل توصیف شود و شرایط پژوهش و جزئیات کامل در مورد نکات اساسی آن ارایه گردد.

### یافته‌ها

به منظور ارایه تصویری ذهنی از مشارکت‌کنندگان، خلاصه‌ای از مشخصات جمعیتی و اجتماعی زنان شاغل با ذکر اسامی ساختگی در جدول ۱ آمده است. به واسطه کدگذاری و مقوله‌بندی مفاهیم بدست آمده از مصاحبه‌ها، مقوله هسته "گرانباری نقش" پدید آمد و مدل پارادایمی پژوهش شامل زمینه‌ها، راهبردهای مواجهه با گرانباری نقش و پیامدهای آن آشکار شد. گرانباری نقش بیانگر واقعیت زندگی زنان شاغل و مواجهه آنان با فشار نقش‌های مضاعفی محیط کار و خانواده است. با توجه به انتظارات ساختاری، تقسیم‌کار جنسیتی و سطح و حجم بالای وظایف و مسئولیت‌های ناشی از نقش‌های خانوادگی، زنان نیازمند وقت و منابع و انرژی زیادی می‌باشند. زنان خود را ملزم به انجام هر دو نقش می‌کنند و تلاش می‌کنند تقاضاهای خانوادگی را با تعهدات کاری خود منطبق سازند، با این حال در پاسخگویی به انتظارات نقش خانوادگی و اختصاص زمان و انرژی با مشکلات زیادی مواجه هستند و در این شرایط گرانباری نقش را تجربه می‌کنند.

جدول ۱. ویژگی های جمعیتی و اجتماعی زنان متأهل شاغل مشارکت کننده در پژوهش، ۱۳۹۶

ردیف	نام	سن	تحصیلات	شغل	شغل همسر	سن همسر	مدت ازدواج	تعداد فرزند	ایده آل فرزند
۱	مریم	۵۰	کارشناسی ارشد	مدیر دبیرستان	آزاد	۵۴	۲۶	۲ پسر	۱
۲	زهرا	۳۷	کارشناسی	معاون مدرسه	کارمند	۴۴	۱۵	۱ دختر و ۲ پسر	۲
۳	فاطمه	۳۰	کارشناسی ارشد	مشاور	مهندس	۳۵	۸	۱ پسر	۲
۴	مینا	۳۹	کارشناسی	پرستار	بازاری	۴۰	۱۶	۲ دختر	۴
۵	سیمین	۳۰	کارشناسی	پرستار	پرستار	۳۰	۱۱	۱ دختر	۲
۶	فریبا	۳۹	دیپلم	خیاط	آزاد	۴۵	۱۲	-	-
۷	شیرین	۳۲	کارشناسی	معاون اجرایی	مهندس عمران	۴۰	۱۴	۲ پسر	۲
۸	راضیه	۳۵	کارشناسی ارشد	معلم ریاضی	معلم	۳۶	۱۴	۱ دختر و ۱ پسر	۴
۹	سمیرا	۳۵	دیپلم	فروشنده پوشاک	راننده	۳۸	۱۴	۱ دختر و ۱ پسر	۳
۱۰	سیما	۳۶	دیپلم	آرایشگر	بازنشسته	۴۸	۲۰	۲ دختر و ۱ پسر	۳
۱۱	لیلا	۳۶	کارشناسی	کارمند دانشگاه	آزاد	۴۰	۱۲	۱ دختر	۱
۱۲	سکینه	۵۲	سیکل	خدمتکار	بیکار	۶۸	-	-	-
۱۳	فریده	۳۰	کارشناسی	مری مهلکودک	لیدر تور	۳۶	۱۲	۱ دختر	۲
۱۴	مهین	۳۸	راهنمایی	آبدارچی	رفتگر	۴۰	۲۲	۱ دختر و ۱ پسر	۴
۱۵	سارا	۲۶	دیپلم	فروشنده	آزاد	۲۹	۸	۱ پسر	۲



یافته‌های پژوهش که در قالب مفاهیم (۴۲ مفهوم) و زیرمقوله‌ها (۱۲ زیرمقوله) دسته‌بندی شده‌اند، به شرح زیر می‌باشند.

### جدول ۲. مفاهیم و زیرمقوله‌های گرانباری نقش

زیرمقوله	مفاهیم
محدودیت زمان و فراغت	محدودیت زمانی، فراغت کمتر، کاهش رفت‌وآمد، عدم صرف وقت کافی برای خود
تلقی مرد از نقش زن	تغییر ذهنیت در مورد اشتغال زن، متعادل کردن انتظارات مرد از وظایف زن، اعتدال در ایفای نقش‌ها، پذیرش تبعات اشتغال زنان، توجه به ابعاد مثبت اشتغال.
چترهای حمایتی	حمایت همسر، بستگان و نزدیکان، همکاری فرزندان، مؤسسات و افراد حمایت‌گر
کیفیت روابط زوجین	صمیمیت زوجین، حل تعارض، مدیریت فراغت
توان مدیریت درآمدی زن شاغل	نحوه هزینه‌کرد، تخصیص مشترک درآمد
مدیریت زمان	برنامه‌ریزی، جایگزینی، تنظیم زمان انجام امور
مدیریت وظایف شغلی	سبک‌سازی شغل، مدیریت شغل
حمایت‌گری	نوازش کلامی، نوازش غیرکلامی، همدلی، تعلق، تشویق، گذران وقت با فرزند
استقلال	عدم وابستگی، استقلال مالی، آزادی در تحرک مکانی، اثبات حرف، خودباوری
آرامش و رضایت	رضایت از شرایط کنونی، رضایت نسبی از زندگی، آرامش
بهبود تعاملات	تغییر طرز فکر، بهبود روابط، حضور در اجتماع
فشار مضاعف	نگرانی شغلی، نگرانی خانه، خستگی، کاهش آرامش
تضعیف نقش‌های خانگی	تضعیف نقش مادری، تضعیف نقش همسری و خانه‌داری و کدبانوگری

### ≠ شرایط علی

شرایط علی یا سبب‌ساز، معمولاً آن دسته از رویدادها و وقایع هستند که بر پدیده‌ها اثر می‌گذارند. در این پژوهش، شرایط علی زمینه‌ساز پیامدهای خانوادگی اشتغال زنان شامل: مقوله "تلقی مردان از نقش زنان در اجتماع" با مفاهیم تغییر ذهنیت در مورد اشتغال زن، متعادل کردن انتظارات مرد از وظایف زن، اعتدال در ایفای نقش‌ها، پذیرش تبعات اشتغال زنان، توجه به ابعاد مثبت اشتغال و مقوله "محدودیت زمان و فراغت" با مفاهیم محدودیت زمانی، فراغت کمتر و همچنین عدم صرف زمان کافی برای خود می‌باشد.

## تلقى مرد از نقش زن

یکی از عوامل مهم اثرگذار بر مشارکت و ایفای نقش‌های مختلف زنان در جامعه، تلقی مردان نسبت به نقش‌هایی است که زنان می‌توانند و یا می‌باید در جامعه ایفا نمایند. مردان جامعه نگرش‌های متفاوتی درباره اشتغال زنان دارند. عده‌ای از آنها موافق اشتغال زنان و عده‌ای دیگر مخالف، بعضی از آنها زن را فقط در چارچوب خانه و کارخانگی قبول دارند و بعضی دیگر معتقدند زن نیز مانند مرد، زندگی اجتماعی دارد و می‌تواند برای خود کار و زندگی کاری مستقل داشته باشد. تلقی مردان از نقش زنان در زندگی تأثیر مهمی بر انجام فعالیت‌های مشارکتی آنان دارد. پذیرفتن زنان به عنوان محور و کانون زندگی، چه در روابط درونی خانواده و چه در معیشت و تولید، نشان‌دهنده اعتقاد به نقش مهم زنان در باور مردان است که راه را برای انجام فعالیت‌های اجتماعی زنان هموار می‌کند. تغییر ذهنیت در مورد اشتغال زنان، متعادل کردن انتظارات مرد از وظایف زن، اعتدال در ایفای نقش‌ها، پذیرش تبعات اشتغال زنان و توجه به ابعاد مثبت اشتغال از مفاهیم تشکیل‌دهنده مقوله تلقی مردان از نقش زنان به عنوان یکی از شرایط علی زمینه ساز گرانباری نقش می‌باشد.

راضیه (۳۵ ساله، معلم)، درباره اهمیت نوع نگاه و تلقی همسرش از شغل خود می‌گوید:

" از همون اول زندگی مشترک و ازدواج برای من خیلی مهم بود که همسرم چه نگاهی به شغلم داره، چون می‌دونستم که اگه حمایت و همراهی اون نباشه، هم توی خونه و هم توی محیط کار آدم موفق نمی‌شوم... خدا را شکر که تا به حال تو این زمینه مشکلی با هم نداشتم و خیلی جاها حمایت‌های اون باعث شده من موفقیت‌های شغلی خوبی بدست بیارم."

## محدودیت زمان و فراغت

در توضیح علل سبب ساز گرانباری نقش زنان، می‌توان گفت: وجود نقش‌های متعددی که زنان به عنوان همسر و مدیر خانواده به‌عهده دارند، به‌همراه نقش‌هایی که به‌عنوان یک فرد شاغل برعهده دارند، باعث ایجاد محدودیت زمانی برای آنها می‌شود. به‌خاطر گذران بخشی از زمان زنان شاغل در محل کار، ساعات فراغت کمی برای آنان باقی می‌ماند و از آنجایی که این دسته از زنان، به‌طور معمول از ساعات فراغت ناچیزی که در اختیار دارند به نفع رسیدگی

فرزندان و همسر و امور خانه چشم‌پوشی می‌کنند، معمولاً زمان کمی به خود اختصاص می‌دهند. البته باید توجه داشت که زمان فراغت و نحوه گذران آن در میان زنان شاغل یکسان نبوده و از عوامل متعددی از جمله نوع شغل، مدت زمان شغل و شرایط خانوادگی و... متأثر است.

کمبود زمان، به این‌گونه گرانباری نقش را افزایش می‌دهد. به‌عنوان نمونه، مینا (۳۹ ساله، پرستار) می‌گوید:

"اگه شاغل نبودم آن قدر خسته نبودم. واقعیت اینه که اگه شاغل نبودم وقت آزاد بیشتری داشتم. شاید رفت و آمدهام بیشتر بود، ولی خب کارم رو دوست دارم ولی زندگیمم دوست دارم، الان وقتی خونه هستم، فکر کارمم، وقتی سرکارم فکر خونه‌مم، خیلی وقتا بوده که خواستم کلاً از کارم انصراف بدم، بچسبم به خونه زندگیم؛ ولی خب اطرافیان، دوستانم و آشناهام انقد در گوش آدم میخونن که پشیمون میشم و باز میرم سرکار؛ ولی می‌دونم کارمن ظلم در حق شوهرم، بچه‌هام و حتی خودمه".

شیرین (۳۲ ساله، معاون اجرایی) نیز در این باره می‌گوید:

"شاید یه خورده خستگی مون کمتر بود، شاید وقت بیشتری برا خودم می‌داختم، مثلاً صبح‌ها اگه تو خونه بودم کلاس ورزشی، چه میدونم جایی می‌خواستم برم می‌تونستم برم، حالا هم سعی کردم بعد از ظهرها دو روز در هفته هم شده، برا خودم وقت بذارم. فکر می‌کنم اگه سرکار نمی‌اومدم از این لحاظ شاید برا خودم بهتر می‌شد".

#### ≠ شرایط زمینه‌ای

شرایط زمینه‌ای، یکی دیگر از شرایط و بسترهایی است که منجر به گرانباری نقش می‌شود. در این میان، بر اساس مصاحبه‌های انجام‌گرفته، "کیفیت روابط زوجین" شامل صمیمیت زوجین، نحوه حل تعارض، مدیریت فراغت و "مدیریت درآمد زن شاغل" شامل نحوه هزینه‌کرد، تخصیص مشترک درآمد، به‌عنوان شرایط زمینه‌ای، استخراج شدند.

## کیفیت روابط زوجین

کیفیت روابط زوجین، از جمله عوامل زمینه‌ساز گرانباری نقش است که می‌تواند در کاهش یا افزایش گرانباری نقش تأثیر داشته باشد. اشتغال زن از جمله عوامل اثرگذار بر کیفیت روابط زوجین است. از سویی زن با اشتغال، از طریق کمک به اقتصاد خانواده، می‌تواند از همسر خود حمایت مؤثرتری داشته باشد و این امر می‌تواند باعث روابط بهتر و صمیمانه بین زوجین شود. از سویی، همکاری و مشارکت همسر در امور خانه، باعث ایجاد احساس عدالت نسبی در روابط خانوادگی می‌شود که این حس عدالت نسبی، احساس رضایت نسبی برای زنان شاغل در پی خواهد داشت و موجب هم‌دلی، هم‌فکری، صمیمیت و محبت بین زوجین می‌شود. همچنین، حضور بیشتر زنان شاغل در اجتماع و بهبود تعاملات اجتماعی آنان، معمولاً موجب می‌شود زنان شاغل، در روابط خود الگوی ارتباط سازنده متقابل را بیشتر به کار گیرند و این خود موجب افزایش درک و حمایت همسران از یکدیگر می‌شود و تعارضات زناشویی را کاهش می‌دهد. از جنبه دیگر، آگاهی زنان شاغل که هم متأثر از سواد آنها و هم متأثر از حضور در اجتماع و تعاملات اجتماعی بیشتر است، تاب‌آوری آنها را افزایش داده و آنها را در حل تعارض، توانمندتر می‌کند. یکی از مقولات اصلی کیفیت روابط زوجین، صمیمیت بین زوجین است؛ که هرچه صمیمیت زوجین که حاصل درک متقابل، روابط احترام‌آمیز و همدلی است، بیشتر باشد، گرانباری نقش کاهش می‌یابد:

زهر (۳۷ ساله، معاون آموزشی)، به گفته خودش با همسرش بسیار گفتگو دارد و اظهار

می‌کند:

"من و همسرم خیلی باهم حرف می‌زنیم، مثلاً از خاطرات گذشته‌مون می‌گیم، کارایی که داریم می‌خوایم انجام بدیم یا چیزی روزمره‌مون. مثلاً در مورد سرکارمون برا هم توضیح بدیم، تقریباً همکارا منو می‌شناسه، منم همکارا اونو می‌شناسم، این جوریه که خیلی با هم گفتگو می‌کنیم."

سارا (۲۶ ساله، فروشنده)، با ذکر این موضوع، که پدرش را در بچگی از دست داده و با

مادربزرگش زندگی می‌کرده است، همسرش را تنها تکیه‌گاهش می‌داند. او می‌گوید:

"وقتی بچه بودم، پدرم مرد، بعد دو سه سال مامانم ازدواج کرد و منم با مامان بزرگم زندگی می‌کردم. الآن تنها تکیه‌گاهم همسرمه، تنها کسیه که می‌تونم

در مورد همه چی باهاش حرف بزنم، خیلی آدم آروم و مهربونیه، خیلی درکم می‌کنه، آگه دلم بگیره حتماً باهاش حرف می‌زنم چون وقتی باهاش حرف می‌زنم آروم میشم دلم آروم می‌گیره".

همچنین، هرچه تعارض به شیوه منطقی‌تر و منصفانه‌تر حل شود، نشان‌دهنده درک و شناخت متقابل بیشتر است. هم زنان شاغل و هم همسران‌شان با حل تعارضات موجود با شیوه‌ای منطقی، زمینه کاهش گرانباری نقش را فراهم می‌کنند. در صورتی که برای حل تعارض، همسر شیوه‌ای اجباری - اجبار به پذیرش با استفاده از تحقیر، کتک زدن و... - را به کار گیرد، و یا برعکس، چنین شیوه‌ای را زن به کار گیرد، ممکن است زمینه شدت گرانباری نقش را ایجاد کنند.

فاطمه (۳۰ ساله، مشاور)، در مورد نحوه حل تعارض با همسر می‌گوید:

"وقتی بحث‌مون می‌شه ممکنه دوتایی مون عصبانی بشیم. حالا وقتی آروم بشیم بالاخره بستگی به اون موضوع داره یکی مون کوتاه می‌ایم، این جور نیست که همیشه من کوتاه بیام، همیشه ایشون کوتاه بیاد و با حرف زدن اونو حلش می‌کنیم... حالا یه وقتایی ممکنه وسط بحث، من یا ایشون متوجه بشیم که طرف مقابل درست می‌گه حق با اونه، اون موقع می‌گیم و بحث تموم میشه".

مینا (۳۹ ساله، پرستار)، با بیان اینکه همسرش با اجبار وی را مجبور می‌کند که در بحث و

جدل کوتاه بیاید، می‌گوید:

"قبلاً وقتی بحث‌مون می‌شد، چیزی می‌گفت قبول نمی‌کردم، دو سه بار کتکم می‌زد تا اینکه قبول می‌کردم حرف شو؛ ولی الان که بچه‌ها بزرگ‌تر شدن دیگه کتک نمی‌زنه، ولی با یه الفاظی، با یه حرفایی تحقیرم می‌کنه، منم ترجیح می‌دم سکوت کنم و یه جورایی تو دعوا ببازم".

سکینه (۵۲ ساله، خدمت‌کار)، می‌گوید چون یک‌بار طلاق گرفته است، زمانی که با

همسرش بحث می‌کند، بعضی مواقع داد و قال می‌کند، به این امید که به قول خودش پیروز بحث باشد اما به دلایلی کوتاه می‌آید:

"اوایل وقتی بحث‌مون می‌شد، داد و قال می‌کردم به این امید که هرچی من

بگم همون بشه، فکر می‌کردم چون ۱۵-۱۶ سال از شوهرم جوون‌تر بودم، فکر می‌کردم چهار تا داد و قال کنم، شوهرم کوتاه میاد ولی می‌دیدم من یه بار طلاق گرفتم در اصلم برا این‌که از زخم زیون این و اون راحت شم با این شوهرم ازدواج کردم، یه وقتایی تا می‌خواستم قهر کنم می‌دیدم جایی ندارم برم، یا خونه مرحوم بابام بود که آگه قهر می‌کردم، خودشون برَم می‌گردوندن یا داداشم که از همه بدتر، برا خاطر همین می‌نشستم سر جام. الانم همش من کوتاه میام".

از دیگر مقوله‌های کیفیت روابط زوجین، مدیریت اوقات فراغت است. با توجه به مصاحبه‌های انجام شده، در بیشتر مواقع زنان شاغل در برنامه‌ریزی اوقات فراغت خود اولویت را کارهای منزل و فرزندان قرار می‌دهند؛ به این صورت که بنا به نیاز فرزندان، مادران شاغل ممکن است زمان فراغت‌شان را به کاری که فرزند دوست دارد، تخصیص دهند و به‌گونه‌ای سعی کنند زمان‌های نبود درکنار فرزند را جبران کنند؛ همچنین، بخشی از اوقات فراغت را به انجام کارهای خانه تخصیص می‌دهند تا کوتاهی در انجام وظایف خانه‌داری خود را جبران کنند. زنان شاغل، با تخصیص اوقات فراغت خود به خانواده و امور آن از جمله آشپزی، نظافت، و خرید نیازهای منزل، زمینه کاهش گرانباری نقش را ایجاد می‌کنند:

راضیه (۳۵ ساله، معلم)، بنا بر اولویت‌هایش، اوقات فراغت‌ش را تنظیم می‌کند. او می‌گوید:

" من رو تمیزی و مرتب بودن خونه‌ام حساسم برا همین همیشه از سرکار که میام بعد اینکه غذا خوردیم خونه‌مو مرتب می‌کنم. روزای جمعه، همیشه تا بچه‌ها خوابن، کارهای خونه‌مو انجام می‌دم؛ بیدار که شدن صبحونه و بعدشم با بچه کوچیکم بازی می‌کنم یا به دخترم تو درساش کمک می‌کنم. آگه تا عصری کارامون تموم شه ممکنه بریم خونه مادرم یا خونه مادر شوهرم. خیلی وقتی نمی‌مونه که بخوایم این‌ور و اون‌ور بریم. حالا ممکنه من خودم با همکارام یا با دوستانم برم خرید یا حالا هرچند وقت یه بار تو دوره‌می‌هایی که دوستا و همکارا می‌گیرن، شرکت کنم".

## مدیریت درآمد زن شاغل

یکی دیگر از شرایط زمینه‌ای و بسترساز کاهش و یا برعکس، افزایش گرانباری نقش، مدیریت درآمدی زنان شاغل است. از جمله مسائلی که موجب ایجاد تعارض و مشاجره میان زنان شاغل با همسران‌شان می‌شود، نحوه خرج کردن و جداکردن امور مالی از یکدیگر است. زنان، با اشتغال به استقلال مالی دست می‌یابند و می‌خواهند که این استقلال را حفظ کنند. این حفظ استقلال ممکن است موجب تعارض میان آنها و همسران‌شان شود. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، زنان شاغل با نحوه هزینه‌کرد و تخصیص مشترک درآمد، به مدیریت درآمد خود پرداخته و از این طریق، بر افزایش یا کاهش گرانباری نقش اثر می‌گذارند. زنان شاغل، هرچه هزینه‌کرد درآمدی‌شان به سمت وحدت مالی برود، رضایت همسران و البته خودشان تأمین می‌شود. معمولاً، زمانی وحدت مالی بین زوجین ایجاد می‌شود که دو طرف به هم اعتماد داشته و نیازها و ویژگی‌های هزینه‌هایشان بیشتر به هم شباهت دارد و این جز با شناخت ویژگی‌ها و درک متقابل، حاصل نمی‌شود. بنابراین، هرچه زن و مرد وحدت مالی بیشتری داشته باشند، رضایت‌شان از زندگی مشترک افزایش یافته و با ایجاد این رضایت متقابل، زمینه کاهش گرانباری نقش ایجاد می‌شود. به‌عنوان نمونه لیلا (۳۶ ساله، سرپرست خوابگاه)، در مورد مدیریت درآمدش بیان می‌کند:

"درآمد دست خودمه، من خودم خیلی مدیریت می‌کنم، پس انداز می‌کنم، مثلاً می‌دونم که چکار کنم، ولی همسرم نه؛ یعنی هنوز من باید بگم که چکار کنیم؛ شوهرم خیلی ولخرجیه، خیلی خرید می‌کنه، برا همین درآمدامون رو معمولاً من مدیریت می‌کنم".

فریبا (۳۹ ساله، خیاط)، در مورد اختیار خرج درآمدش، اشاره می‌کند:

"همسرم دوست نداره ولخرجی کنم. می‌گه هرچی نیاز باشه می‌خرم، تو نمی‌خواد بری بازار و هرچی اومد تو چشمت بخری. می‌گه تو آگه پول دستت باشه خرابش می‌کنی؛ خوب راستم می‌گه، برا همین پولی که در میارم رو می‌دم دست شوهرم، هر وقت چیزی بخوام بخرم بهش می‌گم. آگه به توافق رسیدیم باهام میاد می‌خریم".

باتوجه به مصاحبه‌های انجام‌شده، زنان شاغل، درآمد خود را اغلب برای فرزندان، مخارج

خانه و بخشی را صرف هزینه‌های خود می‌کنند که در ادامه، بخشی از گفته‌های آنان در این زمینه آورده می‌شود:

سمیرا (۳۵ ساله، فروشنده پوشاک)، درآمدش برای پرداخت قسط و مخارج خانه هزینه می‌شود. او می‌گوید:

"حقوقم خرج چک و قسط می‌شه. قسط داریم حقوق که می‌گیرم، بدون اینکه دست به هزار تومنش بزنم، راست میره پا قسط. هنوز کم هم میاریم. من و تویی نداریم. اتقد دغدغه داریم که به پس‌انداز نمی‌رسه، صد درصد یا دفتر قلم می‌شه، یا لباس می‌شه، یا الان لباس زمستونه شده. شوهرم بی‌ثباته؛ اون اصلاً پول تو جیبش بند نمی‌شه... خیلی ولخرجه، اون هرچی دلش می‌خواد خرج می‌کنه بعد تنمه شو میاره بابت قسطا. بعضی وقتا اصلاً تنمه‌ای نمی‌مونه، بی فکره".

#### ≠ شرایط مداخله‌گر

شرایط مداخله‌گر، به‌عنوان عواملی شناخته شده‌اند که منجر به گرانباری نقش می‌شوند یا از درجه آن می‌کاهند. بر اساس صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان، چترهای حمایتی شامل: حمایت همسر، بستگان نزدیک، همکاری فرزندان و مؤسسات حمایت‌گر، استخراج شدند.

#### چترهای حمایتی

زنان شاغل، به دلیل نقش‌های متعدد و متفاوتی که برعهده می‌گیرند، معمولاً تعارض میان شغل\_خانه را تجربه می‌کنند. از آن‌جا که شرایط محل کار و وظایف و انتظارات شغلی با نقش‌های زن در خانه و انتظارات نقش همسری و مادری متفاوت است، زنان در انجام وظایف با مشکل مواجه می‌شوند. اگر زنان نتوانند به‌درستی بین انتظارات شغلی و نقش‌های خانوادگی خود توازن ایجاد کنند، زمینه گرانباری نقش افزایش می‌یابد. از این‌رو، مشارکت همسر در امور خانه و نگهداری فرزند و بهره‌گیری از خویشاوندان و بستگان نزدیک از جمله مادر و مادر شوهر می‌تواند گرانباری نقش زنان را کاهش دهد. در کنار این عوامل، مؤسسات حمایتی مانند مهدکودک‌ها و همچنین افراد حمایتگر خارج از خانه از جمله پرستار و کارگر می‌توانند به کاهش گرانباری نقش منجر شوند.



مریم (۵۰ ساله، مدیر) در مورد بهره‌گیری از اطرافیان برای نگهداری از فرزند کوچک خود می‌گوید:

"وقتی بچه‌هام کوچیک بودند و سرکار بودم، بچه‌ها در مهدکودک خیلی بند نمی‌شدند، گاهی یه روز می‌بردمشون مهدکودک، گاهی یه روز مامانم نگهشون می‌داشت. کارای خونه هم که آدم برعهده خودشه، نمی‌گم شوهرم اصلاً کمک نمی‌کرد، ولی خب خدا خیرش بده یکی حسن داشت که بار اضافه‌ای رو دوش من نمی‌داشت، یا حالا مثلاً بعد از ظهرها وقتی خواب بودم بچه‌ها رو حواسشونو جمع می‌کرد سروصدا نکنن".

سیمین (۳۰ ساله، پرستار) نیز بیان می‌کند:

"دخترم که دنیا اومد رفتم خونه مادر شوهرم یکی دو ماه. بعدش اومدم خونه خودم، چون کسی رو نداشتم که بیاد پیشم، کارگر گرفتیم، بعدشم که مرخصیم تموم شد و رفتم سرکار یکی دو هفته مادر شوهرم اومد پیشمون بعدش که رفت، پرستار گرفتیم".

#### ≠ پیامدها

پیامدهای حاصل اشتغال زنان، به دو صورت پیامدهای مثبت و منفی بررسی می‌شوند. بهبود تعاملات و رضایت و آرامش جزء پیامدهای مثبت و فشار مضاعف و تضعیف نقش‌های زنانه جزء پیامدهای منفی اشتغال زنان قرار می‌گیرند.

#### بهبود تعاملات

ورود زنان به بازار کار و حضور بیشتر آنان در جامعه، از یک سو باعث افزایش تعاملات و روابط اجتماعی زنان شده، و از سوی دیگر، با افزایش آگاهی، موجب تغییر شیوه تفکر آنها در مورد مسایل مختلف می‌شود. این موضوع، در نهایت، بهبود تمایلات زنان شاغل را در پی دارد. زهرا (۳۷ ساله، معاون آموزشی) از شرایط کنونی‌اش راضی است و پیامدهای اشتغال را مثبت می‌داند و می‌گوید:

"فکر می‌کنم الان بهتره، برام لذت بخش تره، درسته که بچه کوچیک دارم شاید بعضی وقتا واقعاً فکر می‌کنم اگر که تو خونه بودم، به بچه‌هام بیشتر

می‌رسیدم تا اینکه مثلاً حالا اوادم سرکار، ولی در کل، خودم می‌گم همیشه که بچه کوچیک نمی‌مونه مثلاً بالاخره میره مدرسه. خودم از این شرایط حالا راضی هستم؛ یعنی کلاً آدمی هستم که دوست دارم تو اجتماع باشم. دوست ندارم تنها باشم. الآن وقتی می‌ای سرکار، دو نفر آدمو می‌بینی، باهم صحبت می‌کنی، اصلاً روابطت بهتر میشه، طرز فکر فرق می‌کنه. بالاخره خیلی متفاوت، من این جوری برام بهتره".

### استقلال و رضایت و آرامش

درآمد حاصل از اشتغال زن می‌تواند امکانات رفاهی خانواده را افزایش داده و به نوبه خود، رضایت زن شاغل از زندگی را افزایش دهد. از طرف دیگر، برخی زنان به دلیل فرار از مشکلات خانوادگی، به کار پناه می‌برند و با اشتغال، در پی کسب آرامش هستند. اشتغال با دور کردن زنان شاغل از مسایل و مشکلات زندگی، برایشان آرامش روانی به ارمغان داشته است. سمیرا (۳۵ ساله، فروشنده)، در این رابطه بیان می‌کند:

"من برا آرامش خودم میام در مغازه، برا اینکه وقتم بگذره. من شوهرم ورشکست شده، اوضاع مالیش خیلی خرابه. وقتی می‌شینم تو خونه عصبی می‌شم تو خونه؛ برا همین میام در مغازه که راحت باشم، آرامش داشته باشم. وگرنه برا پولش، پولی نمی‌بینم که خواسته باشم بگم احتیاجش دارم. چون همیشه میره پا قسط، چشم چیزی نمی‌بینه که حالا حتماً میام خیلی خوبه. هم حداقل نصف قسطو بدم، هم خودم تو خونه نباشم، آرامش داشته باشم. هم به نفع خودم بوده، هم بچه‌هام؛ بهم آرامش می‌ده، وقتی من بتونم دوتا قسط بدم، وقتی اعصابم سرجاش باشه، صددرصد برا بچه‌هام مفیده، آگه خونه بودم بیشتر آدم عصبیه، معذب‌تره، ناراحت‌تره، بیشتر فکر می‌کنه".

### تضعیف نقش‌های زنانه

اشتغال، نه تنها به‌طور غیرمستقیم از طریق تأثیر بر جسم و روان فرد، بلکه به‌صورت مشخص‌تر، با تضعیف نقش‌های زنانه (به دلیل کمبود وقت در رسیدگی کامل به نقش‌های

خانگی)، منجر به گرانباری نقش می‌شود. بر اساس گفته‌های مصاحبه‌شوندگان، اشتغال با کاهش رسیدگی به فرزندان، محدودیت صرف وقت برای فرزندان و کاهش تعداد ایده‌آل فرزندآوری، نقش مادری زنان شاغل را تضعیف می‌کند و از طرفی نیز با کوتاهی در انجام وظایف زناشویی، عدم وقت گذاشتن برای صحبت با همسر، کاهش رسیدگی به زندگی و کاهش رسیدگی به خانه، در نهایت به تضعیف نقش همسری و خانه‌داری منجر می‌شود. سیما (۳۶ ساله، آرایشگر)، با اظهار به کوتاهی در حق همسر و فرزند به خاطر مشغله کاری، می‌گوید:

"من دوشش دارم کارم رو، ولی ببینید بالاخره کوتاهی می‌شه چه در حق همسرم چه در حق بچه‌هام. قاعدتاً کوتاهی می‌شه؛ ولی سعی مو کردم نذارم بشه. ولی خب احتمال اینکه کوتاهی هم باشه خیلی زیاده، اگه شاغل نبودم بالاخره اون توان آدم یک‌جا جمع می‌شه. ولی الان توان توی دو قسمت داره تقسیم می‌شه. اینکه بالاخره، عرفشه که کوتاهی بشه".

فریده (۳۰ ساله، مربی مهد)، می‌گوید:

"ببینید واقعیت امر اینه که زنایی که شاغل‌ند، هم استقلال بیشتری دارند، هم خونواده شوهرشون هم مادرشوهرشون بیشتر بهشون احترام می‌ذارن. کمتر می‌کوبن تو سرت که فلانی فلان کاره شده به خاطر زنشه. وقتی شاغلی به چیز دیگه است... به نظر من خانه‌داری یکی از سخت‌ترین شغلای دنیاست. حالا حساب کنید زن هم خانه‌دار باشه هم شاغل باشه؛ اصلاً نمی‌تونه به بچه‌اش به خونه زندگی‌ش برسه. شما اگه توجه کرده باشین، بچه‌هایی که توی خونه بزرگ می‌شن خیلی به لحاظ عاطفی، بچه‌های بهتری هستن تا اینکه بچه‌هایی که میرن مهد، همه‌جوره بزرگ می‌شن".

### فشار مضاعف

در کنار پیامدهای مثبت اشتغال برای زنان شاغل، اما این زنان به فشار مضاعف ناشی از تعدد نقش‌ها نیز اشاره داشته‌اند. زنان شاغل متأهل به دلیل اینکه علاوه بر نقش شغلی، نقش‌های مادری، همسری و خانه‌داری را نیز دارند، مسئولیت‌های بیشتری بر عهده دارند.

باتوجه به اینکه هرکدام از این نقش‌ها انتظارات متفاوتی در پی دارند و گاهاً باهم در تضاد هستند، لذا زنان شاغل متأهل با فشار مضاعفی مواجه هستند و تعدد نقش، نگرانی‌هایی را درحوزه‌های متفاوت کار-شغل برای این زنان در پی دارد. این وضعیت، با ایجاد تنش، هم بر روان و هم بر جسم زنان شاغل اثرات سوء می‌گذارد. مصاحبه‌شوندگان، فشار مضاعف را در قالب مفاهیمی مانند نگرانی شغلی، نگرانی از امور خانه، فرسودگی جسمی و کاهش آرامش بیان کردند.

سکینه (۵۲ ساله، خدمتکار)، ضمن اشاره پیامدهای مثبت اشتغال، خستگی ناشی از کار و آسیب‌های جسمی اشتغال را نیز بیان می‌کند:

"آدم وقتی کار می‌کنه، یه درآمدی داره، یه حس خوبی اقلأ به خودش داره، همین‌که به‌جا اینکه سربار یکی دیگه باشم، دارم خرج یکی دیگه رو می‌دم، خودش یه حس خوبی بهم می‌ده. ولی خب آدم خسته می‌شه، بی‌حوصله‌تر می‌شه. به‌خصوص وقتی پیر می‌شی. ولی باینکه خیلی خسته می‌شم پادرد و کمردرد و هزار درد و مرض دیگه دارم. ولی وقتی میام سرکار کمتر فکر می‌کنم به گذشته‌ام، به الانم".

#### ≠ راهبردهای کنش

راهبردهای کنش متقابل نیز شرایطی هستند که فرد را وادار به انجام کارهایی می‌کند تا از آن طریق بتواند با وضعیتی که در آن قرار دارد، کنار بیاید. راهبردهای کنش، در بین زنان شاغل در مقابل گرانباری نقش عبارت‌ند از: مدیریت زمان، مدیریت وظایف شغلی، حمایتگری.

#### مدیریت زمان

با توجه به محدود و ثابت بودن زمان، به‌عنوان جزء جدایی‌ناپذیر کار-خانواده، زنان شاغل می‌توانند با سازماندهی و مدیریت زمان به طرق مختلف، تعارض‌های کار-خانه را کاهش دهند. با توجه به مصاحبه‌های مشارکت‌کنندگان، زنان شاغل با برنامه‌ریزی، جایگزینی و تنظیم زمان انجام امور، زمان خود را مدیریت می‌کنند. این دسته از زنان، برنامه‌ریزی امور را با مواردی مانند یادداشت کارها، تعیین هدف و اولویت‌بندی کارها انجام می‌دهند. آن‌ها با استفاده از موارد جایگزین مانند سفارش غذا از بیرون، تقسیم کارهای خانه با همسر و فرزندان، موکول کردن برخی کارها به زمانی

که فراغت بیشتری دارند و همچنین پرهیز از انجام کارهای عبث و بیهوده، به مدیریت زمان خود می‌پردازند.

سیما (۳۶ ساله، آرایشگر)، اشاره می‌کند که گاه به دلیل مشغله زیاد، ممکن است از بیرون غذا سفارش دهد و می‌گوید:

"وقتی که شاغلم، شده صبح تا ظهر آرایشگاه بودیم کار بوده، زیاد بوده کار، مثلاً شب عید بوده، کار زیاد بوده یا اینکه از ظهر اومدیم آرایشگاه تا شب آرایشگاه بودیم؛ شب وقتی داریم میایم خونه شام می‌گیریم، یا از بیرون شام می‌گیریم یا مجبوریم به چیز دم‌دستی بخوریم دیگه".

سارا (۲۶ ساله، فروشنده)، با اولویت بندی کارها، زمانش را مدیریت می‌کند و می‌گوید:

"برنامه‌ریزی می‌کنم؛ یعنی آگه بنخوام به کارم برسم، باید برنامه‌ریزی داشته باشم. اول کارهایی که تو اولویتت انجام می‌دم یعنی از سرکار که میرم خونه غذا رو گرم می‌کنم به کم خونه رو مرتب می‌کنم به درس و مشق بچم می‌رسم آگه وقتی موند ممکنه بریم بیرون".

### مدیریت وظایف شغلی

یکی دیگر از راهبردهای زنان شاغل در مواجهه با گرانباری نقش، مدیریت وظایف شغلی است؛ به گونه‌ای که آن‌ها از طریق به تأخیر انداختن اشتغال، ترک موقت کار، کناره‌گیری از کار، حذف اضافه‌کاری، عدم قبول سفارش اضافه و مرخصی، سعی می‌کنند اثرات منفی اشتغال و گرانباری نقش را کاهش دهند. آن‌ها گاه با سبک‌سازی شغل و گاه با هماهنگ کردن شیفت کاری با فرزند، تنظیم شیفت کاری با همسر، تعویض شیفت با همکار و... وظایف شغلی خود را مدیریت می‌کنند و از این طریق تا حدودی بر گرانباری نقش فائق می‌آیند.

فریبا (۳۹ ساله، خیاط)، در مورد تنظیم برنامه کاری خود می‌گوید:

"سعی می‌کنیم کارمون مزاحمتی برا زندگیمون پیش نیاره، به جورایی کارمون رو تو خونه نماییم، بعضی مواقع پیش میاد کارم رو نمی‌تونم تموم کنم؛ میارم خونه انجام می‌دم، ولی همیشه سعی می‌کنم این جور نشه... کارامو جوری تنظیم می‌کنم، یعنی اندازه‌ای سفارش می‌گیرم که سرکار هم بتونم انجام بدم، نمونه که بیارم خونه".

مهین (۳۹ ساله، آبدارچی)، می گوید:

"وقتی پسرم کوچیک تر بود، سعی می کردم سرکاری برم که بتونم شیفتی برم یعنی به شیفت صبح به شیفت عصر که شیفتی که دخترم مدرسه بود و آگه کسی نبود پیش پسرم باشه خودم باشم پیشش، ولی الآن دیگه غمم نیست چون بزرگ شدن نیازی نیست که همیشه یکی پیششون باشه".

سیمین (۳۰ ساله، پرستار)، با تنظیم شیفت کاری، شغل خود را مدیریت می کند:

"من و شوهرم شیفتامون رو باهم تنظیم کردیم که تو به شیفت نباشیم که بچه مون تنها نمونه؛ درسته پرستار مواظبشه ولی پرستار که نمی تونه جا ما رو پر کنه برا دخترم، براهمین شیفت کاری مون رو جور می کنیم که یکی مون پیش بچه باشه... بعضی وقتام سعی می کنیم شیفت مون رو بندازیم تو به نوبت؛ حالا یا من با همکارام شیفتم رو عوض می کنم یا شوهرم".

## حمایت گری

مادران شاغل، به دلیل کمبود وقت سعی می کنند کم کاری در مورد فرزندان را از طریق ابراز کلامی و غیرکلامی محبت و... جبران کنند. از سوی زنان شاغل، معمولاً باسواد نیز هستند و این تعامل موجب آگاهی بیشتر زنان شاغل از نیازهای فرزندانشان می شود. علاوه بر این، درآمد حاصل از اشتغال باعث می شود که زنان شاغل، منبع مالی مورد نیاز برای رفع نیازهای فرزندان را در اختیار داشته باشند. همچنین، این زنان، همواره سعی می کنند در تخصیص زمان فراغت فرزندان را در اولویت قرار دهند.

یکی دیگر از راهبردهای زنان شاغل در کاهش گرانباری نقش در رابطه با فرزندان است این راهبرد، حمایت گری است. بنا به گفته های مصاحبه شوندگان، زنان شاغل با نوازش کلامی یا غیرکلامی، همدلی، تشویق، گذران وقت با فرزند سعی می کنند عدم حضور در کنار فرزند و کمبودها در این زمینه را جبران کنند و از این طریق گرانباری نقش را کاهش دهند.

شیرین (۳۲ ساله، معاون اجرایی)، محبت خود را بیشتر به صورت کلامی ابراز می کند؛ او

می گوید:

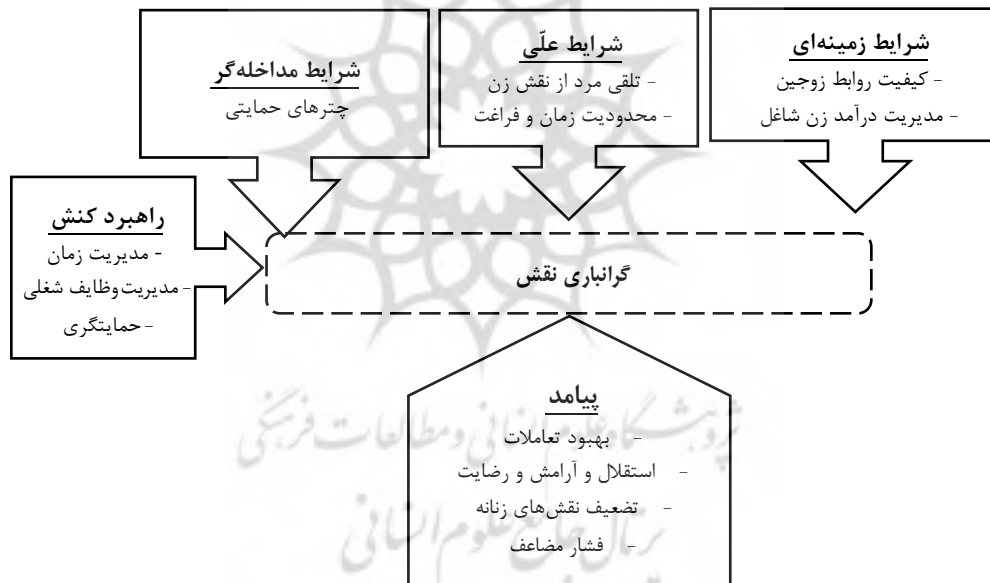
"من اصولاً این جوریه که حرف بچه ها رو خیلی گوش می دم که همسر همیشه به من اعتراض می کنه که چرا نقد حرف اینارو گوش میدی ولی تا به حدی لازمه تا

حدی که لوس نشن. محبت مو بیشتر کلامی به بچه هام ابراز می‌کنم."

مینا (۳۹ ساله، پرستار) نحوه ابراز عواطف به فرزندش را این‌گونه بیان می‌کند:

"سعی می‌کنم اون وقتی که می‌تونم با بچه هام داشته باشم رو ازشون دریغ نکنم، حالا می‌خواد دو ساعت باشه. نمی‌ذاریم که احساس کنن که بهشون بی‌توجه هستیم. تا جایی که بتونیم بهشون توجه می‌کنیم و سعی می‌کنیم که این توجه رو بهشون نشون بدیم. یعنی من وقتایی هم که سرکارم سعی می‌کنم همیشه هر وقت بشه هرچند کوتاه، تلفنی باهاشون حرف بزنم و اگه اتفاقی برایشون افتاده باشه، ناراحت باشن یا از اتفاقی خوشحال باشن معمولاً تلفنی انقد باهم در ارتباط هستیم که از حال و روزشون خبر داشته باشم."

#### نمودار ۱. مدل پارادایمی پژوهش



## بحث و نتیجه‌گیری

در عصر حاضر، زنان علاوه بر نقش‌های مهمی مانند همسری و مادری در درون خانواده، در جامعه نیز نقش‌های قابل توجهی دارند. ورود زنان به متن جامعه و بازار کار، باعث شده که زنان هم‌پای مردان، باری از جامعه را بر دوش کشند. اشتغال زنان از یک‌سو برای آنها استقلال و حس اعتمادبه‌نفس و رضایت خاطر به ارمغان می‌آورد و از سوی دیگر با کمک به اقتصاد خانواده، می‌تواند زمینه‌ساز رفاه بیشتر خانواده شود و پیامدهای مثبت دیگری نیز به همراه داشته باشد. اما نباید از این امر غافل بود که زنان، علاوه بر نقش‌های بیرون از خانواده، همچنان خود را مسئول انجام امور خانه نیز می‌دانند و با وجود خستگی ناشی از کار، باز هم از انجام امور خانه و وظایف خانوادگی شانه خالی نمی‌کنند. از این‌رو، زنان با اشتغال، فشاری مضاعف را متحمل می‌شوند و در صورت عدم حمایت همسر، اعضای خانواده، جامعه و نیز سازمان‌های مربوطه، شاهد پیامدهای منفی اشتغال زنان در حوزه خانواده، از جمله تضعیف نقش‌های مادری و همسری، به اشکال مختلف خواهیم بود.

بر اساس نتایج این مطالعه، زنان، پیامدهای اشتغال خود را در قالب گرانباری نقش تجربه می‌کنند. با توجه به گفته‌های مصاحبه‌شوندگان، حمایت‌های خانواده و جامعه می‌تواند از گرانباری نقش ناشی از اشتغال زنان کاسته و پیامدهای به‌مراتب مثبت‌تری برای فرد و خانواده و در نهایت جامعه در پی داشته باشد. زنان شاغل همواره سعی می‌کنند بین وظایف شغلی و خانوادگی خود، تعادل ایجاد کنند. بنابر تحلیل داده‌های پژوهش، پیامدهای اشتغال زنان را می‌توان در چهار حوزه فرزندان، کیفیت روابط زوجین، تعارض کار-خانه، توان مدیریت درآمدی زنان شاغل مورد بررسی قرار داد و در نهایت به پیامدهای متناقض اشتغال زنان پرداخت. با توجه به تحلیل داده‌ها، زنان شاغل، معمولاً در تربیت فرزندان خود، بیشتر شیوه مقتدرانه مبتنی بر حمایت‌گری و به‌صورت محدود، شیوه‌ای سخت‌گیرانه مبتنی بر محدودیت و کنترل در پیش می‌گیرند این یافته‌ها با یافته‌های شیرمردی و همکاران (۱۳۹۳) و ذاکر زاده (۱۳۹۰) همسو است.

مصاحبه‌شوندگان، در مورد کیفیت رابطه با همسرشان، به مواردی مانند گفتگوی خانوادگی، همدلی، درک متقابل و روابط احترام‌آمیز اشاره می‌کردند که از جمله مؤلفه‌های صمیمت بین زوجین هستند. براساس یافته‌ها، برخی از زنان شاغل، رابطه‌ای احترام‌آمیز با



همسر خود دارند. علی‌رغم تغییر در ساختار قدرت در خانواده و تغییر جایگاه و قدرت زنان شاغل در خانه، در بیشتر موارد، زنان شاغل ابراز کردند که نظر همسرشان در تصمیم‌گیری‌های آن‌ها مهم است. نکته مهم در این رابطه این است که زنان شاغل، همچنان به وجود اقتدار همسر در منزل معتقدند. با توجه به این‌که بحث و اختلاف‌نظر، بخش جدایی‌ناپذیر در همه زندگی‌هاست و عملاً کم و کیف آن تفاوت دارد، زنان شاغل در برخورد با تعارض‌های موجود با همسر، شیوه‌های گوناگونی از جمله مقابله، مصالحه، انعطاف‌پذیری، کناره‌گیری و... به‌کار می‌گیرند، که در این میان، بیشترین شیوه حل تعارض در زنان شاغل، شیوه مصالحه و انعطاف‌پذیری مبتنی بر گفتگو، روشن‌سازی-پذیرش تقصیر-توافق و تفاهم است. این نتایج، با نتایج پژوهش دهقان و گل‌باریان (۱۳۹۵) که بیان‌گر تأثیر مثبت اشتغال زنان بر تاب‌آوری و حل تعارض دارد، همسو است. مسأله مهم دیگر، اوقات فراغت زنان شاغل و چگونگی گذران این اوقات است. بر اساس یافته‌های این مطالعه، زنان شاغل، عمدتاً نسبت به زنان خانه‌دار، اوقات فراغت کمتری دارند و با وجود خستگی ناشی از شغل و کار خانه، معمولاً بخش زیادی از اوقات فراغت خود را به فرزندان و امور منزل اختصاص می‌دهند. این نتایج با نتایج پژوهش گیلان (۱۳۹۵) که بیانگر اختصاص اوقات فراغت زنان شاغل به خانواده و در اولویت قرار دادن خانواده است، همسو دانست.

با توجه به یافته‌های پژوهش، اشتغال زنان بر روابط بین زوجین نیز تأثیرگذار است؛ اما عوامل دیگری در کم و کیف این تأثیر دخیل هستند. با توجه به گفته‌های مشارکت‌کنندگان، روابط معمولاً دوسویه است. یعنی اگر احترامی بین زوجین وجود دارد، معمولاً متقابل است، پس نباید از این امر غافل بود که اشتغال زنان، به‌خودی‌خود، روابط زوجین را دگرگون نمی‌کند، بلکه در کنار عوامل دیگر می‌تواند این تأثیرگذاری منفی یا مثبت را در پی داشته باشد. در رابطه با تأثیر اشتغال زن در بهبود یا تخریب روابط زوجین، باید عوامل دیگر را نیز در نظر داشت و برای دستیابی به این مقصود، نیاز است پژوهش‌هایی صورت گیرد که با دیدی سیستمی و همه‌جانبه‌نگر به روابط بین زوجین و عوامل مؤثر بر آن بنگرد. در این راستا، می‌توان نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش دهقانی (۱۳۹۱)، دوکانه‌ای (۱۳۹۱)، رازی‌وویچ (۲۰۱۲) و گیدنز که معتقد به ظهور دموکراسی عاطفی در خانواده عصر حاضر که در آن تساوی، ارتباط و اعتماد وجود دارد، همسو دانست. از سوی دیگر با نظرات پارسونز و شلسکی که

اشتغال زن را برهم‌زننده نقش‌های کارکردی درون خانواده و موجب نابسامانی خانواده می‌دانند و همچنین با رویکرد کمیابی که معتقد به تأثیر منفی دوسویه ترکیب‌های شغلی-خانوادگی است و آن را متزلزل‌کننده روابط اجتماعی می‌داند ناهمسو دانست.

بنا بر یافته‌ها، زنان شاغل باوجود اشتغال و انجام وظایف شغلی، بنا بر تعهد اخلاقی و عاطفی که دارند از زیر بار مسئولیت‌های زنانه خویش مانند مادری و همسری و خانه‌داری شانه خالی نمی‌کنند، اما به‌هرحال، بین نقش زن در خانه (به‌عنوان مادر، همسر و کدبانو) با نقش بیرون از خانه، تفاوت‌ها و گاهی تعارض‌هایی وجود دارد. طبق یافته‌ها، زنان شاغل برای ایجاد تعادل میان وظایف دو حوزه خانه و شغلی، از چترهای حمایتی شامل حمایت همسر، بستگان و نزدیکان، همکاری فرزندان، مؤسسات و افراد حمایت‌گر و... بهره می‌گیرند. یافته‌های رازقی‌نصرآباد و همکاران (۱۳۹۵)، دهقانی و حیدری (۱۳۹۵)، خوراسگانی و همکاران (۱۳۹۲)، کوسک و همکاران (۲۰۱۱) و همچنین آنور (۲۰۱۴) نیز مؤید بهره‌گیری از این چترهای حمایتی است. با توجه به نظر ویلیام گود در رابطه با نقش حمایتی خانواده و فضای هم‌دلانه در کاهش فشار نقش و افزایش انرژی انجام نقش‌های متضاد، می‌توان یافته‌های پژوهش حاضر را با آن موافق و همسو دانست.

علاوه بر چترهای حمایتی، زنان شاغل تدابیر دیگری نیز برای ایجاد تعادل بین نقش‌های خانگی و شغلی به کار می‌گیرند، از جمله اینکه، آنها با برنامه‌ریزی، جایگزینی و تنظیم زمان انجام امور، زمان خود را مدیریت می‌کنند. همچنین با سبک‌سازی شغل از طریق به تأخیر انداختن شغل، تعویض شغل، مدیریت شغل از طریق هماهنگ کردن شیفت کاری با فرزند، تنظیم شیفت کاری با همسر و... وظایف شغلی خود را مدیریت می‌کنند. این نتایج، با نتایج پژوهش آنور (۲۰۱۴)، همچنین با رویکرد انباشتگی نقش که معتقد به منشأ احساس موفقیت و رضایت بودن نقش‌های مختلف در صورت وجود توانایی برای ادغام هماهنگ الزامات نقش‌های مختلف است، و نیز با نظر مارکز همسو است.

باتوجه به یافته‌های پژوهش، توان مدیریت درآمدی زنان شاغل را می‌توان در دو مقوله نحوه هزینه‌کرد درآمد و تخصیص مشترک درآمد، بررسی کرد. نحوه هزینه‌کرد درآمد را می‌توان به‌صورت استقلال مالی، مدیریت مالی زن، وحدت مالی، وابستگی مالی و... دسته‌بندی کرد. که با توجه به گفته‌های مصاحبه‌شوندگان، زنان شاغل اکثراً در هزینه‌کرد درآمد و مدیریت

آن مستقل هستند. درمورد تخصیص مشترک درآمد نیز، درآمد زنان شاغل معمولاً صرف هزینه‌های زندگی مشترک از جمله هزینه‌های خانه، فرزندان و... می‌شود و بخشی از درآمد نیز صرف رفع نیازها و مخارج شخصی خود زنان شاغل می‌شود. باید توجه داشت که توان مدیریتی زنان شاغل متفاوت است و علاوه بر اشتغال زن به شرایط دیگر، از جمله دید همسر به آزادی زنان، خانواده‌هایشان و... بستگی دارد. این بخش از نتایج پژوهش‌ها می‌تواند تا حدودی همسو با پژوهش آربر<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) دانست. در ارتباط با توان درآمدی زنان شاغل، پژوهشی یافت نشد. اما در پژوهش‌های مختلف و به‌عنوان مثال در پژوهش ترکاشوند و همکاران (۱۳۹۵) و پژوهش ذوالفقاری و تبریزی (۱۳۹۰)، معمولاً توان درآمدی زنان در قالب استقلال، در دسترس بودن منبع مالی جهت تأمین نیازهای فرزندان و کمک به معاش خانواده و... سخن به میان آمده است.

نتایج پژوهش حاکی از پیامدهای متناقض اشتغال زنان، هم در سطح فردی و هم در سطح خانوادگی است. اشتغال زنان در کنار پیامدهای فردی مثبت مانند استقلال، آرامش و رضایت، ارتقای توان همکاری و... (همسو با پژوهش ذوالفقاری و تبریزی (۱۳۹۰)) پیامدهای فردی منفی نیز مانند فشار مضاعف و محدودیت زمان و فراغت در پی دارد؛ که این پیامدها، به نوبه خود، بر خانواده تأثیر می‌گذارند. از جمله پیامدهای خانوادگی مثبت آن، کمک به همسر در هزینه‌کرد و رفاه خانواده است، و از جمله پیامدهای خانوادگی منفی نیز تضعیف نقش مادری و تضعیف نقش همسری، خانه‌داری و کدبانوگری است که می‌توان آن را مهم‌ترین پیامد اشتغال زنان در عصر حاضر دانست. نتایج این بخش از پژوهش را می‌توان با نتایج پژوهش‌های هال (۱۹۹۶)، بیانچی (۲۰۰۰) و تیچمن (۲۰۱۰) همسو دانست.

نکته‌ای که نباید از آن غافل شد، رفتارهای باروری زنان شاغل است، بر اساس اطلاعاتی از جمله تعداد فرزندان، فاصله زمانی فرزندان و تعداد ایده‌آل فرزندان که از لایه‌های گفتگوها گردآوری شد، می‌توان چنین نتیجه گرفت که اشتغال زنان، کاهش فرزندآوری زنان شاغل را در پی داشته است و یکی از علل این کاهش است. چراکه تعداد فرزندان اکثر زنان شاغل، معمولاً کمتر از تعداد فرزندان ایده‌آل بیان‌شده از سوی آنها بود. زنان شاغل مشارکت‌کننده در پژوهش، شغل‌شان را یکی از دلایل کاهش فرزندآوری‌شان بیان می‌کردند و دلایلی دیگر

همچون شرایط اقتصادی، تغییر ارزش‌ها و از همه مهم‌تر، تغییر نگرش در مورد فرزند و توجه به کیفیت تربیت فرزند را دلیل این کاهش بیان می‌کردند.

در نهایت، از یافته‌های این پژوهش می‌توان چنین نتیجه گرفت که اشتغال زنان مانند سایر پدیده‌ها با پیامدهای مثبت و منفی همراه است؛ اما باید توجه داشت که، این عوامل و شرایط مختلف هستند که این پیامدها را جهت می‌دهند و باعث کاهش و افزایش جنبه‌های مثبت و منفی آن می‌شوند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که زنان شاغل با مدیریت وظایف شغلی و زمان خود می‌توانند تعادلی نسبی را در حیطه شغلی و خانوادگی ایجاد کنند و این مدیریت اگر با همکاری و حمایت خانواده و سازمان‌های حمایتی و اجتماعی همراه شود، زمینه‌های کاهش پیامدهای منفی اشتغال زنان فراهم شود و در نتیجه، می‌توان انتظار داشت که اشتغال زنان پیامدهای مثبت‌تری برای فرد و خانواده به همراه داشته باشد.

از آنجا که خانواده، رکن اساسی هر جامعه است و مادر، رکن اساسی خانواده است و با توجه به شرایط کنونی و ورود اجتناب‌ناپذیر زنان به بازار کار و اشتغال، نیاز است که دولت با بازنگری قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌های اشتغال زنان، از جمله فراهم آوردن زمینه‌های دورکاری برای زنان شاغل، موجبات بهره‌مندی بیشتر مادران شاغل از سیاست‌های حمایتی شده تا بتوانند در راستای ایفای بهتر نقش‌های خانوادگی و نقش اجتماعی گام بردارند. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های این حوزه به پرسشنامه‌های استاندارد متکی نباشند و شرایط فرهنگی و اجتماعی جامعه مورد مطالعه نیز در نظر گرفته شود تا اینکه پژوهش‌ها بر مبنای نیازمندی‌های حقیقی زنان در حوزه اشتغال و مسایل دوگانگی نقش انجام شود. برای فهم و درک تأثیر اشتغال مادر بر تربیت فرزند، نیاز است که پژوهش‌هایی در راستای واکاوی اشتغال زنان و تربیت فرزندان از دید فرزندان انجام شود و سپس شیوه‌های تربیتی که مادران شاغل به کار می‌برند را با رفتارها و ویژگی‌های فرزندان این دسته از مادران تطبیق داد؛ که در این پژوهش زمان لازم برای انجام این پژوهش نبود. پیشنهاد آخر اینکه؛ پژوهش‌هایی در راستای بررسی برنامه‌ها و سیاست‌های دولت در مورد اشتغال زنان و میزان کارآمدی و سودمندی این برنامه‌ها و سیاست‌ها در راستای رفع مشکلات زنان شاغل انجام شود.

## منابع

- احمدنیا، شیرین (۱۳۸۰). برخی عوامل فرهنگی، اجتماعی مؤثر بر مشارکت محدود زنان، *نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران* (ویژه‌نامه دومین همایش مسائل اجتماعی ایران)، شماره ۴، صص: ۷۱-۸۳.
- آسایش، حسین (۱۳۷۵). *اصول و روش‌های برنامه‌ریزی روستایی*، تهران: انتشارات پیام نور.
- استراوس، انسلم و کوربین، جولیت (۱۳۹۱). *مبانی پژوهش کیفی، فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای*، ترجمه: ابراهیم افشار، چاپ دوم، تهران، نشر نی.
- اعزازی، شهلا (۱۳۸۰). *جامعه‌شناسی خانواده: با تأکید بر نقش، ساختار و کارکرد خانواده در دوران معاصر*، چاپ دوم، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.
- ترکاشوند، محمد و زهرا ترکاشوند (۱۳۹۵). کار مزدی بیرون از خانه مادر و پیامدهای تربیتی آن برای فرزندان، *تحولات جمعیت، نیروی انسانی و اشتغال در ایران*، سال ۸، ص: ۶۸.
- حاتمی، علی (۱۳۹۳). خانواده در آثار جامعه‌شناسان شرق و غرب: بررسی و نقد کتاب "خانواده در قرن بیست و یکم از نگاه جامعه‌شناسان ایرانی و غربی"، *فصلنامه نقد کتاب*، شماره ۳ و ۴، صص: ۱۱۵-۱۳۰.
- حریری، نجلا (۱۳۸۵). *اصول و روش‌های پژوهش کیفی*، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- حیدری، آرمان و حمیده دهقانی (۱۳۹۵). واکاوی کیفی پیامدهای اشتغال زنان متأهل و بسترهای تعدیل‌کننده (مورد مطالعه معلمان آموزش و پرورش شهر دلواری)، *جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، سال ۳، شماره ۸، صص ۷۳-۹۵.
- خداکرم‌پور، زهرا و فاطمه سرحدی (۱۳۹۲). بررسی رابطه اشتغال با تعارض کار-خانواده (مطالعه موردی زنان شاغل در سازمان‌های دولتی شهرستان سیرجان در سال ۱۳۹۲)، *ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه* \_ شماره ۱۶۱.
- دهقان، فاطمه و مرضیه گل‌باریان (۱۳۹۵). مقایسه مدیریت حل تعارض و تاب‌آوری مادران شاغل و غیرشاغل: سومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری‌های اخیر در روانشناسی، مشاوره و علوم رفتاری، تهران، مؤسسه آموزش عالی نیکان، صص ۱-۱۲.
- دهقانی، فاطمه (۱۳۹۱). *مقایسه صمیمیت و سازگاری زناشویی در میان زنان شاغل و غیر*

- شاغل شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- دوکانه‌ای فرد، فریده، حسن فریبا و مینا مظفرپور (۱۳۹۱). بررسی مقایسه‌ای تعارضات زناشویی خانواده‌های هر دوشاغل و یکی شاغل و سلامت روان فرزندان دختر دوره متوسطه سال تحصیلی ۱۳۸۹-۹۰ شهر تهران، فصلنامه مشاوره و روان‌درمانی، شماره ۱، صص: ۵۵-۸۳.
- ذاکریزاده، فاطمه (۱۳۹۰). مقایسه شیوه‌های فرزند پروری مادران تحصیل کرده شاغل خانه‌دار در دختران نوجوان دوره راهنمایی و دبیرستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ذوالفقاری، داود و سمیرا تبریزی (۱۳۹۰). مقایسه کیفی و کمی رضایت زناشویی در زنان شاغل با تأکید بر همسانی و عدم همسانی منزلت شغلی زوجین، فصلنامه خانواده پژوهی، سال هفتم شماره ۲۸، صص ۴۲۱-۴۳۳.
- رازقی نصرآباد، حجیبه بی بی، ملیحه علی‌مندگاری و علی محمدی پور ندوشن (۱۳۹۴). "بررسی تعارض کار-خانواده و رابطه آن با رفتار باروری (مطالعه ای در بین زنان شاغل در آموزش و پرورش شهر یزد)"، نامه انجمن جمعیت شناسی ایران، سال دهم، شماره ۱۹، صص ۱۹۳-۱۶۵.
- ربانی خوراسگانی، علی، سعیده الهی دوست، و فرشته قیصریه نجف‌آبادی (۱۳۹۲). مطالعه‌ای پدیدارشناسانه درباره تجربه زیسته مدیران زن در اصفهان، جامعه شناسی کاربردی، سال ۲۴، شماره ۵۲، صص ۱۹-۴۱.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۵). اشتغال زنان و ضرورت کنترل فشارهای ناشی از کار خانگی، فصلنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار، ش ۱۹، صص ۳۳-۵۲.
- روزن باوم، هایدی (۱۳۷۶). خانواده به منزلت ساختاری در مقابل جامعه، ترجمه محمدصادق مهدوی، مرکز نشر دانشگاهی.
- شادی طلب، ژاله (۱۳۸۱). توسعه و چالش‌های زنان ایران، انتشارات قطره، تهران.
- شرمن، وود (۱۳۶۶). دیدگاه‌های نوین جامعه‌شناسی، ترجمه مصطفی ازکیا، نشر نی، تهران.
- شیرمردی، پژمان، سوده مقصودی و مسعود باقری (۱۳۹۳). بررسی شیوه‌های فرزند پروری

مادران شاغل شهر کرمان، اولین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، انجمن علمی توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.

صادقی، رسول و زهرا شهابی (۱۳۹۸). تعارض کار و مادری: تجربه گذار به مادری زنان شاغل در شهر تهران، جامعه‌شناسی کاربردی، دوره ۳۰، شماره ۱، شماره پیاپی ۷۳، صص ۹۱-۱۰۴.

عبدالهی، عادل و غلامعلی فرجادی (۱۳۹۵). عقلانیت اقتصادی و اجتماعی و کنش فرزندآوری در شهر تهران، نتایج یک مطالعه کیفی، دوفصلنامه مطالعات جمعیتی، سال ۲، شماره ۲: صص ۱۰۱-۱۳۱.

عسکری‌ندوشن، سمیه، محمدرضا امینی و فاطمه عسکری‌ندوشن (۱۳۹۵). بررسی نقش اشتغال زنان در ساختار زندگی خانوادگی: مطالعه تطبیقی زنان شاغل و غیر شاغل در شهر یزد، همایش تحولات جمعیت، نیروی انسانی و اشتغال در ایران، سال ۸، ص ۱۱۲.

فیض‌پور، محمدعلی و همکاران (۱۳۹۳) "بررسی سطح توسعه بازار کار به تفکیک جنسیت در ایران" پژوهش‌نامه‌ی زنان، سال ۵، شماره ۲، صص ۸۹-۱۰۹.

قندهاری، پردیس (۱۳۸۲) زن و قدرت، تهران، نشر سازمان میراث فرهنگی.

گروسی، سعیده (۱۳۸۶). بررسی ساختار قدرت در خانواده‌های شهر کرمان، مجله مطالعات زنان، سال ۶، شماره ۲.

گیلان، ام‌البین (۱۳۹۵). تجارب زیسته مدیران زن در استان گلستان: همایش استانی سلامت زنان، دانشکده دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول.

مافی، مهتاب (۱۳۸۴). بررسی عوامل خانوادگی مؤثر بر تعارض نقش شغلی - خانه‌داری زنان شاغل تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد: دانشکده علوم اجتماعی / مطالعات زنان، دانشگاه علامه طباطبایی.

محمدپور، احمد (۱۳۸۹). فرا روش، بنیان‌های فلسفی و عملی روش تحقیق ترکیبی در علوم اجتماعی و رفتاری، تهران، انتشارات جامعه‌شناسان.

هادی‌زاده، جمیله (۱۳۹۲). اشتغال زنان و نقش آن در توسعه کشور، همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش محور)، بابلسر، دانشگاه مازندران.

هاشم‌زاده، ابوالفضل، محمود عظیمی و ربابه باقری (۱۳۸۹). بررسی میزان تعارض کار- خانواده و عوامل مرتبط با آن در بین زنان شاغل همسر دار شهر تبریز، زن و مطالعات خانواده، سال ۲، شماره ۷، صص ۱۵۱-۱۳۱.

- 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, p.17- 36.
- Arber, S (1991). Class, Paid Employment, and Family Roles: Making Sense of Structural; Disadvantage, Gender and Health Status, *Social Science and Medicine* 32: 425-436.
- Bianchi, S (2000). Maternal Employment and Time with Children: Dramatic Change or Surprising Continuity. *Demography*; 37(4):401-414.
- Bielby. T. & D. D. Bielbay (1989). Family ties; Balancing commitments to work and family in dual earner households, *American Sociological Review*, Vol: 54, October, PP. 779-776.
- Hall. D. (1996). Marriage as abuse relationship. *Journal of comparative family studies*, vol 27, pp 1-12.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace Social Support and work -family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.
- Raz-Yurovich, L. (2012). Economic determinants of divorce among dual-earner couples: Jews in Israel, *European Journal of Population/Revue européenne de Démographie*, 28 (2): 177-203 .
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1997). *Grounded theory in practice*. SAGE Publications, Incorporated.
- Teachman, J. (2010) "Wives' economic resources and risk of divorce", *Journal of Family Issues*, 31(10), 1305-1323.