

سنجش تأثیرات اشتغال زنان بر خانواده و روابط اجتماعی (مطالعه موردی شهر آران و بیدگل)

اسداله بابایی فرد^{۱*}

چکیده

امروزه، یکی از مباحث مهم در حوزه مسائل زنان، نقش و حضور زنان در بازار کار است. به همین دلیل پژوهش حاضر درصدد سنجش تأثیرات اشتغال زنان بر خانواده و روابط اجتماعی در شهر آران و بیدگل است. این پژوهش با روش پیمایشی و مصاحبه با ۲۵۰ نفر از زنان شاغل متأهل در شهر آران و بیدگل انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که بین نقش‌های کاری و نقش‌های سنتی خانه‌داری، همسرداری، و فرزندداری و همچنین روابط اجتماعی تعارض وجود دارد و رابطه میان آن‌ها معنادار و مستقیم است. علاوه بر این، به موازات بالا رفتن سن و تعداد فرزندان، فشار کاری نیز افزایش می‌یابد. بین تحصیلات و فشار کاری نیز رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. نتایج تحلیل چندمتغیره و تحلیل مسیر نشان می‌دهد از میان چهار متغیر مستقل اول، تنها دو متغیر، یعنی تعارض در روابط اجتماعی و تعارض در خانه‌داری، وارد معادله رگرسیونی و متغیرهای دیگر از معادله خارج می‌شوند. در نتیجه، می‌توان گفت فشار کاری زنان شاغل بیشتر روابط اجتماعی آن‌ها و خانه‌داری‌شان را تحت الشعاع قرار می‌دهد و در این زمینه‌ها برای آن‌ها تعارض ایجاد می‌کند. مسلماً تعارض‌های نقشی، به‌ویژه فشارهای کاری، می‌توانند سلامت جسمانی و روانی زنان شاغل را در معرض خطر قرار دهند.

کلیدواژگان

اشتغال زنان، تعارض نقش، خانه‌داری، خانواده، روابط اجتماعی، زنان شاغل، فرزندداری، فشار کاری، همسرداری.

مقدمه و طرح مسئله

یکی از معیارهای مهمی که در جوامع امروزی برای تعیین جایگاه زن در اجتماع وجود دارد، میزان مشارکت زنان در جامعه و زندگی اقتصادی است [۲۲، ص ۱۴۱]. از سوی دیگر، یکی از نقش‌های مهم زن، نقشی است که در خانواده ایفا می‌کند. خانواده یکی از ارکان جامعه و محور اساسی رشد و اعتلای انسان است [۱۵، ص ۱۹۸].

در بررسی اشتغال زنان، ابتدا باید اصطلاح کار تعریف شود. کار فعالیتی است متشکل از اعمال قوه فکری یا دستی که در برابر آن مزد، حقوق، یا حق الزحمه گرفته می‌شود. کار کوشش انسانی یا فعالیتی است که در جهت تولید انجام می‌شود و به منزله عاملی تولیدی، از مواد اولیه، سرمایه، و مدیریت جدا شده و فقط شامل مساعی کارگران در اشتغال است. کار کلیه افرادی را در برمی‌گیرد که برای زیستن تلاش می‌کنند. این تعریف به نیروی کار یک ملت برمی‌گردد که شامل کلیه جمعیت فعال و بالای یک سن معین است [۸، ص ۱۱۴۵]. معمولاً فعالیت‌های اقتصادی زنان در بخش‌های رسمی اشتغال نامیده می‌شود. منظور از بخش رسمی اقتصاد، صنعت، خدمات، و آن بخش از کشاورزی است که نیروی کار مزدبگیر داشته باشد. بخش غیررسمی شامل کارهای گوناگون، مثل کارهای خانگی، پرورش فرزند، و فعالیت زنان روستایی در بخش کشاورزی می‌شود. معمولاً، کار در بخش غیررسمی اشتغال محسوب نمی‌شود، اما امروزه اندیشمندان درصدد ارزش گذاشتن کار بدون دستمزد زنان در خانه‌اند [۶، ص ۱۴۸]. ابعاد مسئله آمیز اشتغال زنان، پیامدهای احتمالی برخاسته از آن در جوامع انسانی، گستره پژوهش‌های انجام‌شده درباره این موضوع مهم، نحوه برخورد با آن، ارائه نظریه‌ها- گاه مشابه و گاه متناقض- همه و همه، پرده از این حقیقت برمی‌دارند که اشتغال زنان قابلیت و اهمیت پژوهش را دارد. درباره اشتغال زنان دیدگاه‌های متفاوت و حتی متعارضی وجود دارد. مخالفان اشتغال زنان بر مسئله آسیب‌ها و پیامدهای منفی اشتغال زنان بر خانواده و جامعه تأکید می‌کنند و بر این باورند که ورود زنان به عرصه‌های اجتماعی گسترش نابهنجاری‌های اخلاقی، رفتاری، و فرهنگی در جامعه را موجب می‌شود و کم‌توجهی زنان به وظایف سنتی خانه‌داری، بچه‌داری، و همسرداری، که به واسطه اشتغال تمام‌وقت زنان ایجاد می‌شود، موجب تضعیف نهاد خانواده خواهد شد. برخی نیز بر این باورند که نان‌آوری جزء وظایف مردان است و زنان نباید مسئولیت اقتصادی خانواده را عهده‌دار شوند.

طرفداران اشتغال زنان نیز با رویکرد مثبت نقش سازنده و مفیدی را برای اشتغال زنان قائل می‌شوند. به نظر آن‌ها زنان نیز، همانند مردان، قابلیت‌های گوناگونی از نظر فعالیت‌های تولیدی یا خدماتی دارند و حضور آن‌ها در عرصه‌های اقتصادی باعث رونق اقتصاد جامعه و فراتر از آن، تحقق پیشرفت و توسعه در جامعه می‌شود. این گروه از افراد، برخلاف گروه اول، بر این باورند که استقلال مالی به کاهش وابستگی زنان به مردان، افزایش اقتدار، احترام، عزت نفس، و تغییر

موقعیت اجتماعی زنان منجر می‌شود. از نظر آن‌ها پیامدهای مثبت اشتغال زنان در بسیاری از ابعاد زندگی فردی، خانوادگی، و اجتماعی بیشتر از آن پیامدهای منفی است که مخالفان اشتغال زنان مطرح می‌کنند. از نظر این گروه، اشتغال زنان، حتی برخلاف آن چیزی که مخالفان بیان می‌کنند، باعث بهبود و تقویت بنیان‌های خانواده می‌شود و در تربیت بهتر فرزندان و بهبود و تقویت روابط انسانی بین زنان و همسرانشان نقش بسیار مهم و مؤثری دارد. از منظری دیگر، طرفداران اشتغال زنان با نگرشی در سطح کلان معتقدند اشتغال زنان در رفع مسائل بنیادی جامعه، نظیر بی‌سوادی، افزایش بی‌رویه جمعیت، متعادل کردن درآمد‌ها، ارتقای موقعیت اجتماعی، سطح زندگی و طول عمر زنان، و... بسیار مؤثر است [۱۶، ص ۹۴؛ ۲۳، ص ۱۴۲] و پیامدهای مثبت اشتغال زنان این موارد ذکر شده است: ۱. ایجاد روحیه اعتمادبه‌نفس و استقلال در زنان؛ ۲. کمک به درک مسائل زنان و حل این مسائل؛ ۳. حضور فعال در عرصه‌های اجتماعی؛ ۴. آشنایی بیشتر با روش‌های افزایش بهره‌وری امکانات مادی و معنوی خانواده؛ ۵. افزایش توان مدیریتی زنان در خانواده و جامعه؛ ۶. استفاده از اوقات فراغت و جلوگیری از آسیب‌پذیری اجتماعی بر اثر فقر و نیاز مالی؛ ۷. کمک به اقتصاد خانواده؛ ۸. کمک به شادابی و سلامت روح و جلوگیری از افسردگی بر اثر بیکاری و یکنواختی زندگی روزمره [۴].

هرچند اشتغال زنان می‌تواند کارکردهای مثبتی برای جامعه داشته باشد، پژوهش‌های متعدد نشان می‌دهند زنان شاغل و همچنین اطرافیان دور و نزدیک آن‌ها، با مشکلات متعددی روبه‌رو هستند. اشتغال زنان، غیر از تعارض‌ها و فشارهایی که می‌تواند برای زنان شاغل داشته باشد، می‌تواند خانواده را در معرض آسیب‌های گوناگون و حتی فروپاشی قرار دهد [۳۳]. آنچه در این زمینه اهمیت دارد فشارهای کاری و تعارض‌های نقشی زنان شاغل است.

اشتغال زنان باعث می‌شود آن‌ها جنبه‌هایی از زندگی خود را فدای زندگی شغلی خود کنند. در این زمینه، یک زن شاغل در یک پژوهش می‌گوید: «از نظر من زندگی سه جنبه دارد: خانواده، زندگی اجتماعی، و کار. در خانواده‌ای که هر دو نفر شاغل‌اند، یکی از این سه جنبه باید حذف شود و برای من زندگی اجتماعی حذف شده است. وقتی سر کار نیستم، یک مادر تمام‌وقت هستم و همین که بچه‌ها می‌خوانند، من هم از پا می‌افتم!» [۲۱، ص ۵۷۹]. یکی از ابعاد منفی اشتغال زنان آثار آن بر فرزندان است. امروزه برخی سازمان‌های مکمل به منظور نگهداری از کودکان زنان شاغل تأسیس شده‌اند؛ اما، سؤال اینجاست که آیا این تدابیر و این سازمان‌های مکمل می‌توانند جانشین مادر باشند؟ حدود ۲۰ درصد از کودکانی که مادرانشان کار می‌کنند در ساعت‌های قبل و بعد از مدرسه سرپرستی ندارند. البته باید یادآور شویم که اشتغال زن می‌تواند بر آمادگی تحصیلی کودک تأثیر مثبت داشته باشد. آمارها در فرانسه نشان می‌دهند کودکانی که تحصیلات خود را بعد از دوره ابتدایی ادامه داده‌اند، بیشتر متعلق به خانواده‌هایی بوده‌اند که پدر و مادر هر دو شاغل بوده‌اند. از دیگر پیامدهای منفی اشتغال زنان

تمایل نداشتن زنان به ازدواج؛ ضعف حمایت عاطفی و معنوی از کودک؛ مشکلات روحی، روانی، و اجتماعی کودکان محروم از عاطفه مادری؛ و تربیت صحیح است [۴؛ ۱۷؛ ۱۱]. امروزه «بچه‌داشتن هنوز هم تأثیر بسیاری بر فرصت‌های شغلی و حرفه‌ای زنان می‌گذارد، نه به این دلیل که آن‌ها علاقه‌ای به شغل و زندگی حرفه‌ای ندارند، بلکه چون آن‌ها غالباً وادار می‌شوند از میان پیشرفت کاری و بچه‌داشتن یکی را انتخاب کنند. مردان مایل نیستند در همه مسئولیت‌های خانه‌داری و بچه‌داری سهیم شوند. هرچند که امروزه زنان بسیار بیشتر از گذشته زندگی خانگی را طوری تنظیم می‌کنند که شغل و حرفه خود را نیز دنبال کنند، اما هنوز با موانع زیادی در این راه روبه‌رو هستند» [۲۱، ص ۵۸۶-۵۶۰؛ ۲۸]. اگر تعارض بین نقش‌ها پیش آید، فرد دچار اختلال فکری می‌شود و ممکن است به بروز کشمکش‌های روانی و حتی انواع استرس در فرد منجر شود. در موارد خاص، دلبستگی به نقش کار بیرون از خانه نزد زنان ممکن است به کشمکش‌های درون خانه و احیاناً طلاق منجر شود [۵]. اما، از طرف دیگر، اشتغال زنان یکی از پیامدهای اساسی توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه محسوب می‌شود [۱۵، ص ۱۹۸].

اشتغال زنان تغییرات درخور توجهی در ساختار شغلی و نظام اجتماعی و فرهنگی ایران ایجاد کرده است. امروزه، به میزان چشمگیری، به‌ویژه در مناطق شهری و کلان‌شهرها، نظام ارزشی ساختار خانواده ایرانی از سمت سنتی به سمت مدرن حرکت کرده است. بخش چشمگیری از خانواده‌های ایرانی در چنین بخش‌هایی از جامعه اشتغال زن را جزء نموده‌های بارز ساختار خانوادگی خود تلقی می‌کنند، حتی این فرایند در توزیع نقش‌ها، پایگاه‌های اجتماعی همسران، و روابط زن و شوهر تأثیرات مهمی بر جای گذاشته است. همچنین، امروزه بخش مهمی از نقش‌های زنان، به‌ویژه زنان شاغل در مناطق شهری و کلان‌شهرها، از خانواده به سایر نهادهای اجتماعی-همچون مدرسه، وسایل ارتباط جمعی، و... سپرده شده است. حتی در مناطق شهری کوچک یا بخش‌های سنتی جامعه ایران، زنان شاغل ناچار از سپردن فرزندان خود به مهدکودک‌ها هستند. در زمینه‌های دیگر نیز این الزام به وجود آمده است که زنان شاغل نقش‌های خود را یا به نهادهای دیگر محول کنند، یا تقسیم کار عادلانه‌تری بین خود و همسرشان در درون خانواده یا خارج از آن ایجاد کنند.

آنچه اهمیت دارد این است که آیا زنان، ضمن ایفای نقش‌هایی در خارج از خانه، دچار تناقض‌هایی در حوزه‌های گوناگون زندگی خود شده‌اند یا خیر؟ برخی پژوهش‌ها و شواهد تجربی نشان می‌دهند که اشتغال زنان بیرون از خانه با تعارض‌هایی همچون تعارض در پرورش فرزندان، تعارض در همسرمداری، تعارض در خانه‌داری، تعارض در روابط اجتماعی، و... روبه‌رو است: زنان، از یک‌سو، وظیفه سنگین تربیت نسل جدید را برعهده دارند، و از سوی دیگر، ضرورت‌های اقتصادی-اجتماعی و سیاسی جامعه مشارکت فعال آن‌ها را در امور خارج از منزل

ضروری کرده است؛ این دو ضرورت، هم‌زمان، مسائل و مشکلاتی را برای زنان فراهم آورده‌اند. بنابراین، بررسی و شناسایی تأثیر اشتغال زنان بر امور مختلف خانواده، از جمله وظایف خانوادگی، وضعیت تحصیلی فرزندان، روابط اجتماعی، و... و تعارض‌هایی که در ایفای نقش شغلی با وظایف خانگی و خانوادگی پدیدار می‌شوند، از زوایای گوناگون ضرورت دارد. امروزه، با افزایش مشارکت زنان، بررسی تأثیرات اشتغال زنان بر نهاد خانواده ضرورت یافته است و این پژوهش درصدد است تا تأثیر اشتغال زنان بر خانواده (همسراری، بچه‌داری، خانه‌داری) و روابط اجتماعی را براساس مطالعه موردی زنان شاغل در شهر آران و بیدگل بررسی کند.

پیشینه پژوهش

به گفته گیدنز^۱ «امروزه بین ۳۰ تا ۳۵ درصد از زنان ۱۶ تا ۶۰ ساله در اکثر کشورهای اروپایی بیرون از خانه مشاغل درآمدزا دارند» [۲۱، ص ۵۶۰]. در اینجا، به‌طور مختصر، نتایج چند پژوهش درباره اشتغال زنان و پیامدهای آن در جهان و ایران ارائه می‌شود. عفت حسین^۲ در سال ۲۰۰۸ پژوهشی بین زنان شاغل کراچی پاکستان انجام داد. این پژوهش به روش ترکیبی و با استفاده از روش پیمایشی و تکنیک مصاحبه انجام شد و تعداد نمونه آن ۲۴۰ زن شاغل در کراچی بود. در پژوهش یادشده، زنان شاغل به سه دسته تقسیم شدند: ۱. زنان شاغل در مشاغل خانگی و خدمتکاری در منازل دیگران؛ ۲. زنان شاغل در مشاغل دفتری و فروشندگی؛ ۳. زنان شاغل در مشاغل مهم مدیریتی و صنعتی. به‌لحاظ فراوانی، ۲۵ درصد از پاسخگویان در دسته اول، ۳۷/۵ درصد در دسته دوم، و ۳۷/۵ درصد در دسته سوم قرار داشتند. در این پژوهش، ۷۵ درصد از پاسخگویان اظهار کرده‌اند که به علت کار خانگی و کار بیرون از خانه دچار خستگی مفرط هستند [۲۵، ص ۴-۱]. زنان شاغل یادشده، به‌ویژه زنان مربوط به دسته اول، فشارهای کاری زیادی را تحمل می‌کنند، زیرا از یک طرف به علت ضعف بنیة اقتصادی و فقر، به کار بیرون از خانه ناچارند، و از طرف دیگر، ارزش‌ها و نگرش‌های سنتی رایج در جامعه، محیط پیرامون، به‌ویژه خانواده‌های سنت‌گرا، مانع از اشتغال آزاد آن‌ها می‌شوند؛ چنین عواملی موجب بروز رفتارهای محتاطانه و به نوبه خود افزایش فشارها و تنش‌های روانی در بین زنان می‌شود [۲۹]. مسلماً چنین عواملی می‌توانند نقش مهمی در بروز تعارض در حوزه‌های گوناگون زندگی داشته باشد و سلامت جسمانی و روانی زنان شاغل را تحت‌الشعاع قرار دهند [۲۸].

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که برخی از زنان شاغل در محیط‌های کاری به‌عنوان جنس دوم، و به‌ویژه کسانی که می‌توان به گونه‌های مختلف از آن‌ها بهره‌کشی و سوء استفاده کرد، نگریسته می‌شوند [۳۱]. در این زمینه، به‌ویژه صاحبان، رؤسا، و مدیران واحدهای شغلی، با

1. A. Giddens

2. Iffat Hussain

استفاده از قدرت و موقعیت شغلی خود، به اشکال گوناگون از زنان شاغل سوء استفاده می‌کنند [۲۷]. نتایج پژوهش دیگر، که ناهید انوار در سال ۲۰۰۹ بین ۱۲۰ زن شاغل در کارخانجات پوشاک صادراتی شهر فیصل‌آباد پاکستان انجام داد، نشان می‌دهد زنان شاغل، لاقبل، سه نوع آزار روانی، جنسی، و ذهنی را در محیط کاری خود تجربه می‌کنند. حدود ۴۹/۱ درصد از آن‌ها با بدرفتاری از طرف سرپرست خود در محیط کاری مواجه بودند؛ حدود ۸۹/۲ درصد از آن‌ها آزارهای رفتاری را تجربه کرده بودند؛ حدود ۹۸/۳ درصد از آن‌ها همواره از کارخانه دیر به خانه می‌رفتند؛ حدود ۶۷/۵ درصد از آن‌ها به دلیل دیرآمدن از کارخانه با آزار ذهنی اعضای خانواده خود مواجه می‌شدند. در صورتی که از آزارهای فیزیکی یا اشکال دیگر بدرفتاری با زنان شاغل در محیط کاری‌شان، یا در خانه و فضاهای خارج از محیط کاری، جلوگیری نشود، می‌تواند به بروز انواع خشونت بینجامد، که به نوبه خود می‌تواند باعث پیدایش فشارهای عمیق روانی، عاطفی و ذهنی شوند [۳۰].

ساروخانی در سال ۱۳۵۴ در پژوهش خود درباره اشتغال زنان و اثرات آن بر خانواده بر یک نمونه ۱۰۲۰ نفری از زنان به این نتیجه دست یافت که ۳۶/۵ درصد از زنان پژوهش‌شده موافق مطلق اشتغال زن، ۲۷ درصد مخالف مطلق، و ۳۲/۳ درصد موافق مشروط اشتغال زنان هستند. حدود ۵۷ درصد از زنان موافق اشتغال زنان، دلیل خود را کمک اقتصادی به خانه دانستند. ۴۰ درصد نیز دلایل روانی و اعتبار اجتماعی اشتغال زن را مطرح کردند [۱۴]. خیراندیش نیز در سال ۱۳۷۳ در پژوهشی با عنوان تأثیر اشتغال مادران بر پیشرفت تحصیلی فرزندان پایه چهارم ابتدایی همدان، با حجم نمونه ۳۰۰ نفر، به این نتیجه رسید که شاغل بودن مادران در پیشرفت تحصیلی فرزندان اثری ندارد [۳۶]. جعفر شرفخانی و فرشته ایزدی نیز در پژوهش خود درباره ۱۴۰ نفر از معلمان زن مدارس شهر کرمانشاه، دلایل رضایت‌داشتن یا نداشتن از زندگی مشترک در بین همسران معلمان مدارس یادشده را بررسی کردند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که، به‌طور کلی، بیشتر مردانی که به سؤالات این پژوهش پاسخ دادند (۵۷ درصد) از زندگی مشترک خود رضایت بالایی داشتند، و این رضایت از عواملی مانند نوع شغل مردان، میزان مسئولیت‌پذیری زنان و میزان ارتباط با اطرافیان و اقوام متأثر است [۳۵].

در پژوهشی دیگر، که رستگار خالد در سال ۱۳۸۵ به روش پیمایشی بین ۳۱۱ زن شاغل متأهل در دو منطقه از شهر تهران انجام داد، مسئله فشارهای کاری زنان شاغل بررسی شد. این پژوهش، در مجموع، وجود تعارض بین کار خارج از خانه و کار خانه و وظایف مربوط به همسر بودن و مادر بودن را نشان می‌دهد: زنان شاغل درحالی‌که نقش‌های دوگانه‌ای را ایفا می‌کنند، در زمینه انجام دادن وظایف و مسئولیت‌های ناشی از کار خانگی و شغلی خود تا حد متوسط دچار تعارض‌اند و بر این باورند که مهم‌ترین وظیفه یک زن، پیش از اشتغال به کار در

خارج از خانه، پرداختن به وظایف خانه‌داری، مادری، و همسری است؛ علاوه بر این، آن‌ها همچنان به نقش نان‌آوری مردان و خانه‌داری زنان معتقدند [۹].

چارچوب نظری

بررسی‌های انجام‌شده در جوامع صنعتی درباره‌ی اشتغال زنان از تنوع عوامل و به‌خصوص پیدایی عوامل روانی در برابر نیازهای مادی حکایت می‌کند [۱۴]. یکی از رویکردهای مهم درباره‌ی رابطه‌ی بین کار خانه و اشتغال بیرون از خانه رویکرد نقش جنسیتی^۱ است. این رویکرد در نظریه‌ی پارسونز درباره‌ی نقش‌های ابزاری مردان و نقش‌های بیانگر زنان بیان شده است. به نظر پارسونز، تخصص و تفکیک نقش‌ها به حفظ نظام خانوادگی و وحدت آن کمک می‌کند و مبنای اجتماعی کردن کودک است. مرد رئیس خانواده است و نقش نان‌آور را برعهده دارد و زن نقش بانوی خانه را ایفا می‌کند. از دید پارسونز، اشتغال زن علاوه بر آنکه موقعیت عاطفی زن در خانواده را متزلزل می‌کند، به سبب رقابت شغلی زن با شوهر به ناهماهنگی و نابسامانی خانواده می‌انجامد [۱۲].

بایلبی^۲ و گاتک^۳ نیز بر این باورند که وقتی مردان و زنان ساعت یکسانی را در شغلشان صرف می‌کنند، زنان بیشتر از مردان دچار تعارض نقش می‌شوند. از آنجا که به‌طور سنتی از زنان بیشتر انتظار می‌رود که موقعیت باثباتی را در خانه فراهم کنند، نه تأمین مالی، به همین دلیل، یک زن به امور خانوادگی احساس مسئولیت بیشتری می‌کند. بنابراین، هرچه ساعات بیشتری را در شغل خود صرف کند، بیشتر احساس خواهد کرد که شغل او تحمیلی بر تعهدات خانوادگی است [۹]. شلسکی^۴ نیز بر این باور است که اشتغال زن بیرون از خانه امنیت و موجودیت خانواده را از هم می‌پاشد 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 [۱۰، ص ۳۳]. انگلس^۵، سیمون دوبوار^۶، و دیگر صاحب‌نظران فمینیست نیز معتقدند مادامی که زن از کارهای تولیدی اجتماعی دور نگه داشته شود و فقط به انجام‌دادن کارهای خصوصی منزل محکوم باشد، رهایی او و برابری شرایطش با شرایط مرد غیرممکن خواهد ماند. برای اینکه رهایی زن تحقق یابد ابتدا باید بتواند در تولید همه‌ی سطوح اجتماع شرکت داشته باشد و کارهای منزل فقط قسمت کمی از وقت او را بگیرد [۳، ص ۳۳؛ ۱۲].

-
1. theory of gender role
 2. Bilby
 3. Gutek
 4. H. Schelsky
 5. Friedrich Engels
 6. Simone De Beauvoir

رویکرد انباشتگی نقش^۱ با اشتغال زن هم‌آواست. فرض اصلی این رویکرد این است که افراد می‌توانند مجموعه نقش‌های خود را بسط دهند، بدون آنکه به موازات و توأم با آن، فشار و پریشانی افزایش یابد، مشروط بر اینکه افراد احساس تعهد نیرومندی را به هریک از نقش‌هایشان گسترش دهند. بنابراین، اشخاصی که هم نقش‌های کاری و هم نقش‌های خانوادگی را اشغال و این نقش‌ها را برای هویتشان بااهمیت تلقی می‌کنند، وقت و انرژی کافی برای به عهده گرفتن فعالیت‌های مرتبط با هر نقش را به دست می‌آورند.

در برابر نظریه یادشده، نظریه تعارض نقش^۲ قرار دارد. این رویکرد اغلب بر پیامدهای منفی تعدد نقش‌ها توجه دارد و یکی از مفروضات مهم آن این است که تعدد روابط با دیگران منبع فشار روانی و ناپایداری اجتماعی است. براساس این رویکرد، فرد فقط با دست‌کشیدن از تعهدش به خانواده می‌تواند به هویت و نقش‌های شغلی خویش سخت متعهد بماند، و برعکس، نظام کلی نقش‌های فرد اصولاً زیاده‌خواه‌اند و چون روابط اجتماعی فرد به وسیله مجموعه‌ای از نقش‌ها شکل می‌گیرد، که ممکن است هریک برای فرد بااهمیت باشد، اضافه‌شدن هر نقش اضافی به‌مثابه افزایش تقاضا برای زمان و انرژی شخص است و از آنجا که افراد انرژی و زمان کافی، به دلیل ثابت‌بودن و محدودیت آن، در اختیار ندارند تا برای ایفای تعهدات نقش‌شان اختصاص دهند، بنابراین صرفاً می‌توانند به یک نقش در ازای کم‌رنگ‌شدن سایر نقش‌ها متعهد شوند. اگر نقش‌های شغلی بر نقش‌های خانوادگی افزوده شوند، با توجه به آنکه هر دو از نقش‌های اجتماعی اصلی افراد محسوب می‌شوند، هریک از این نقش‌ها منابع درخور توجهی از زمان و انرژی فرد را تقاضا می‌کنند و تقاضاهای متعدد از قلمروهای کار و خانواده بر هم افزوده می‌شوند، و فرد چون نمی‌تواند تقاضاهای هر دو نقش را برآورده کند، به اضافه‌بار و تعارض نقش دچار می‌شود. برای آنکه شخص به کار یا خانواده تعهد شدید پیدا کند، باید از تعهد قوی به نقش دیگر صرف‌نظر کند، که این موضوع، به‌ویژه برای مادران شاغل که اشتغال تمام‌وقت دارند، بیشتر صادق است؛ به طوری که اشتغال تمام‌وقت آن‌ها پیامدهای منفی برای سلامت روانی و روابط اجتماعی آنان در پی دارد [۹]. علاوه بر تعارض نقش و فشارهای نقش‌ناشی از کار در خانه و کار در بیرون از خانه، نگرش منفی مردان به نقش شغلی زنان و تأثیر عمده ممانعت برخی از مردان از شروع به کار یا ادامه اشتغال همسران، شرایط نابرابر شغلی و درآمدی زنان و مردان در بازار کار، احساس تعارض نقش در مورد مادران شاغل، که در نتیجه شرایط اجتماعی- فرهنگی گوناگون پدید آمده، گاهی به مشکلات سلامت روانی و جسمانی برای زنان شاغل منجر می‌شود [۱]. خستگی و فشار روانی ناشی از دو مسئولیت متفاوت تأثیرهای نامطلوبی را بر سلامت جسمی و روانی زنان به‌جا می‌گذارد. همچنین، فشار ناشی از کار رسمی

1. accumulation approach
2. role conflict

و کار خانگی بر روابط جنسی زوجین تأثیرات ناخوشایندی بر جای می‌گذارد. همچنین، آن‌ها فرصت کافی برای برقراری ارتباط با دیگران را ندارند [۷، ص ۱۵۶].

در این پژوهش، مهم‌ترین نظریه‌ای که به‌منزله چارچوب نظری پژوهش انتخاب شده است، نظریه تعارض نقش است که یکی از نظریه‌های مهم رویکرد کارکردگرایی^۱ محسوب می‌شود. «نقش اجتماعی^۲ عبارت است از مجموعه‌ای از انتظاراتی که جامعه از افراد دارد؛ افرادی که موقعیت یا پایگاه اجتماعی خاصی را اشغال کرده‌اند... اگر نقش‌های اجتماعی «باعث محدود شدن کنش‌های متقابل و روابط اجتماعی افراد شوند، می‌توانند ضدکارکردی^۳ شوند» [۲۶، ص ۱۰۶]. در این پژوهش نیز، این فرض مطرح شده است که غرق شدن افراد در مشغله حرفه‌ای موجب محدود شدن نقش‌ها، کنش‌های متقابل، و روابط اجتماعی‌شان می‌شود. «در جامعه صنعتی نوین، که شاخص آن عضویت در گروه‌های گوناگون است، از بیشتر افراد انتظار می‌رود که به الزام‌های بیش از یک نقش تن در دهند. احتمال زیاد می‌رود که این نقش‌ها با یکدیگر در تناقض باشند، و در نتیجه، فرد را دچار یک حالت بی‌سامانی کنند» [۲۰، ص ۶۶]. تعارض نقش می‌تواند پدیدآورنده مسئله‌ای شود که فشار نقش^۴ نامیده شده است. تعارض نقش توصیف‌کننده وضعیتی است که در آن یک شخص با چالش اشغال دو موقعیت اجتماعی، به‌طور هم‌زمان، درگیر است [۲۶، ص ۱۰۸-۱۰۶].

فرضیه‌های پژوهش

فرض اصلی این پژوهش این است که: بین فشار کاری زنان شاغل با متغیرهای تعارض کار همسراری، تعارض کار بچه‌داری، تعارض کار خانه‌داری، و تعارض در روابط اجتماعی و پایگاه اقتصادی-اجتماعی آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد؛ فرضیه‌های فرعی نیز بر این اساس تدوین شده‌اند که: بین فشار کاری زنان شاغل با متغیرهای تعداد فرزندان، تحصیلات، درآمد، شغل، و سن آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد.

روش پژوهش

در این پژوهش، از روش پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش عبارت است از زنان شاغل در بیرون از خانه در شهر آران و بیدگل، که جمعیتی بالغ بر ۷ هزار و ۶۱۴ نفر هستند (منبع: فرمانداری شهرستان آران و بیدگل). حجم نمونه پژوهش، با استفاده از فرمول

1. functionalism
2. social role
3. dysfunctional
4. role strain

کوکران، تعداد ۲۴۴ نفر تعیین شد. شیوه تعیین نمونه نیز نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. از آنجا که امکان پاسخ‌ندادن یا ناقص پاسخ دادن به پرسشنامه‌ها وجود داشت، تعداد ۲۵۰ پرسشنامه در میان زنان شاغل متأهل توزیع شد و سپس اطلاعات پژوهش گردآوری و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS تجزیه و تحلیل شد. در این پژوهش، برای ساختن شاخص‌های پژوهش علاوه بر بهره‌گیری از برخی پژوهش‌های پیشین، از شاخص‌هایی ابداعی برای انجام‌دادن پژوهش استفاده شد. گویه‌های انتخابی برای ساختن شاخص‌های پژوهش پس از پیش‌آزمون (با نمونه ۵۰ نفر)، اجرای آزمون قابلیت اعتماد، اجرای آزمون تحلیل عامل، و اطمینان یافتن از کارایی آن‌ها در سنجش متغیرها، در نهایت به‌عنوان ابزارهای سنجش متغیرهای پژوهش به کار گرفته شدند.

یافته‌های پژوهش

مشخصات عمومی پاسخگویان

به‌لحاظ قومی، اکثریت پاسخگویان این پژوهش فارس‌اند (۲۳۴ نفر، یا ۹۳/۶ درصد، از آن‌ها زبان فارسی را زبان خود انتخاب کردند)؛ ۱۶ نفر از آن‌ها زبان خود را مشخص نکردند. از نظر مذهبی، ۲۳۱ نفر (۹۲/۴ درصد) از پاسخگویان شیعه و ۳ نفر اهل تسنن‌اند. در این زمینه، ۶/۴ درصد از آن‌ها مذهب خود را مشخص نکردند. از نظر وضعیت تأهل، همه پاسخگویان این پژوهش متأهل‌اند. به‌لحاظ سنی، ۵۸/۸ درصد از آن‌ها بین ۲۰ تا ۳۲ سال، ۳۸ درصد بین ۳۳ تا ۴۵ سال و ۳/۲ درصد بین ۴۶ تا ۵۹ سال سن دارند. در بین زنان شاغل دارای فرزند، ۶۲/۹ درصد از پاسخگویان بین ۱ تا ۲ فرزند، ۳۲/۴ درصد بین ۳ تا ۴ فرزند، و ۴/۷ درصد بین ۵ تا ۷ فرزند دارند. حدود ۱۳/۲ درصد از آن‌ها فاقد فرزندند و ۴ نفر از آن‌ها نیز در این زمینه پاسخ ندادند. از نظر ساعات کاری، ۱۹/۶ درصد از پاسخگویان ساعات کاری کم (۴ تا کمتر از ۶/۵ ساعت)، ۶۷/۲ درصد از آن‌ها ساعات کاری متوسط (۶/۵ تا ۹ ساعت)، و ۱۲ درصد از آن‌ها ساعات کاری زیاد (۹ تا ۱۲ ساعت) دارند. در این زمینه، ۲/۲ درصد از آن‌ها میزان ساعات کاری خود را مشخص نکردند.

از نظر تحصیلات نیز، وضعیت تحصیلی پاسخگویان به صورت زیر است: ابتدایی: ۶ نفر؛ راهنمایی: ۱۲ نفر؛ دیپلم: ۳۲ نفر (۱۲/۸ درصد)؛ کاردانی: ۶۶ نفر (۲۶/۴ درصد)؛ کارشناسی: ۱۲۹ نفر (۵۱/۶ درصد)؛ کارشناسی ارشد: ۳ نفر (۱/۲ درصد)؛ دکتری: ۱ نفر (۰/۴ درصد)؛ بدون پاسخ: ۱ نفر (۰/۴ درصد). در مجموع، از نظر تحصیلات نیز بیش از سه‌چهارم (۷۸/۳ درصد) تحصیلات متوسط (کاردانی و کارشناسی)، ۲۰/۱ درصد تحصیلات پایین (ابتدایی، راهنمایی، و دیپلم)، و ۱/۶ درصد تحصیلات بالا (کارشناسی ارشد و دکتری) دارند. بنابراین، ملاحظه می‌شود که بیش از نیمی از پاسخگویان تحصیلات کارشناسی دارند.

جدول ۱. شاخص‌های اصلی پژوهش و گویه‌های شاخص‌ها

شاخص‌های اصلی پژوهش	گویه‌های شاخص‌ها
پایگاه اقتصادی-اجتماعی	۱. تحصیلات؛ ۲. شغل؛ ۳. درآمد ماهیانه؛ ۴. قیمت تقریبی منزل مسکونی شخصی؛ ۵. قیمت تقریبی اتومبیل شخصی.
تعارض در همسر داری (مقدار آلفای کرونباخ: ۰/۸۴)	۱. همسر من از شاغل بودن ناراضی است؛ ۲. اشتغال من بیرون از خانه به ارتباطات من و همسر من لطمه زده است؛ ۳. شاغل بودن همسر من را نگران کرده است؛ ۴. اشتغال من باعث بدبینی همسر من شده است؛ ۵. همسر من از نوع شغل رضایت ندارد؛ ۶. اشتغال من باعث شده نتوانم به وظیفه همسر بودن عمل کنم؛ ۷. همسر من ترجیح می‌دهد شغل من را کنار بگذارد.
تعارض در بچه داری (مقدار آلفای کرونباخ: ۰/۸۶)	۱. هنگام کار نگران سلامت و بهداشت فرزندانم هستم؛ ۲. کار من بیرون از خانه باعث شده نتوانم به تربیت یا درس فرزندانم رسیدگی کنم؛ ۳. کار من بیرون از خانه باعث شده نتوانم نیازهای عاطفی فرزندانم را تأمین کنم؛ ۴. شغل باعث شده نتوانم آن گونه که باید به وظیفه مادری عمل کنم؛ ۵. مسئولیت‌های من در قبال فرزندانم با زمانبندی کارم تداخل دارد؛ ۶. هنگامی که فرزندانم در خانه به من احتیاج دارند مجبورم سر کار باشم؛ ۷. هنگام کار مطمئن نیستم از کودکانم به خوبی مراقبت می‌شود؛ ۸. شغل باعث شده نتوانم به سرگرمی و تفریح فرزندانم رسیدگی کنم.
تعارض در خانه داری (مقدار آلفای کرونباخ: ۰/۸۳)	مسئولیت‌های شغلی‌ام باعث می‌شود نتوانم به کار خانه‌داری‌ام برسم؛ ۲. کارم باعث می‌شود که اغلب خانه‌ام را نامرتب ترک کنم؛ ۳. من اغلب به دلیل کارهایی که ناگزیرم در خانه انجام دهم در محل کار خسته‌ام؛ ۴. مشغله‌های زندگی‌ام باعث می‌شوند نتوانم با انرژی شغلم را انجام دهم؛ ۵. خستگی ناشی از شغلم باعث می‌شود که نتوانم کارهایی که علاقه‌مندم انجام دهم؛ ۶. شغل باعث می‌شود که نتوانم به کمبودهای خانه‌ام رسیدگی کنم؛ ۷. خستگی ناشی از کارم باعث می‌شود که نتوانم به زیبایی و ظاهر خانه‌ام برسم.
تعارض در روابط اجتماعی (مقدار آلفای کرونباخ: ۰/۸۸)	۱. شغل باعث شده نتوانم به اندازه کافی با پدر و مادرم ارتباط داشته باشم؛ ۲. شغل باعث شده نتوانم خواهران و برادرانم را به اندازه کافی ببینم؛ ۳. به دلیل مشغله کاری نمی‌توانم به اندازه کافی با همسایگانم رفت‌وآمد کنم؛ ۴. گرفتاری‌های شغلی اجازه نمی‌دهد با دوستانم رفت‌وآمد داشته باشم؛ ۵. احساس می‌کنم که شاغل بودن باعث کاهش ارتباطاتم با دیگران شده است؛ ۶. احساس می‌کنم زندگی من محدود به محل کارم و خانه‌ام شده است؛ ۷. احساس می‌کنم برای بهبود زندگی‌ام باید با دیگران بیشتر ارتباط داشته باشم.
فشار کاری (مقدار آلفای کرونباخ: ۰/۷۵)	۱. احساس می‌کنم کار بیرون از خانه باعث فرسوده شدن من می‌شود؛ ۲. شاغل بودن باعث می‌شود نتوانم به اندازه کافی استراحت کنم؛ ۳. شاغل بودن باعث می‌شود نتوانم به اندازه کافی به تفریح و سرگرمی بپردازم؛ ۴. شاغل بودن باعث می‌شود نتوانم به کارهای دلخواه و مورد علاقه‌ام بپردازم؛ ۵. وقتی از سر کارم به خانه برمی‌گردم، اغلب احساس خستگی مفرط دارم؛ ۶. شاغل بودن باعث می‌شود که نتوانم به اندازه کافی به مسافرت بروم؛ ۷. شاغل بودن باعث وارد شدن فشارهای روحی و روانی بر من می‌شود.

از نظر شغلی، بیشتر پاسخگویان به مشاغل دولتی یا اداری اشتغال دارند. در مجموع، وضعیت شغلی پاسخگویان به صورت زیر است: پزشکی، دندانپزشکی و مشاغل مرتبط با آن: ۹ نفر (۳/۶ درصد)؛ مهندسی، حسابداری، مدیر مدرسه، و کارشناس حقوقی: ۱۹/۶ درصد؛ معلم، کارمند، و تکنیسین آزمایشگاه: ۲۲ درصد؛ کتابدار، پرستار، و پرسنل بیمارستان: ۲۴/۴ درصد؛ منشی، ماشین‌نویس، و عکاس: ۱۰/۸ درصد؛ مغازه‌دار، خیاط، و آبدارچی: ۱۹/۶ درصد.

به لحاظ درآمد، در مجموع، پاسخگویان این پژوهش درآمد پایین و متوسط دارند. در رتبه‌بندی درآمد پاسخگویان این نتایج به دست آمده است: درآمد پایین (۱۰۰/۰۰۰ تا ۵۶۰/۰۰۰ تومان): ۱۴۷ نفر (۵۸/۸ درصد)؛ درآمد متوسط (۵۷۰/۰۰۰ تا ۱/۰۰۰/۰۰۰ تومان): ۸۵ نفر (۳۴ درصد)؛ درآمد زیاد (۱/۰۰۰/۰۰۰ تا ۱/۵۰۰/۰۰۰ تومان): ۳ نفر (۱/۲ درصد)؛ اعلام‌نشده: ۱۵ نفر (۶ درصد). در مجموع، بیش از نیمی از زنان شاغل (۵۹/۲ درصد) پایگاه اقتصادی-اجتماعی پایینی دارند. در این زمینه، ۳۹/۶ درصد پایگاه اقتصادی-اجتماعی متوسط و فقط ۱/۲ درصد پایگاه اقتصادی-اجتماعی بالایی دارند. از نظر فشار کاری، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که بخش مهمی از زنان شاغل بررسی شده این عقیده را مطرح کردند که دچار فشار کاری زیادی هستند. به بیان دیگر، بیش از سه چهارم پاسخگویان پژوهش حاضر (۱۹۳ نفر، ۷۷/۲ درصد) فشار کاری در سطح بالا دارند. در این زمینه، ۴۹ نفر (۱۹/۶ درصد) فشار کاری در سطح متوسط و فقط ۸ نفر از آن‌ها فشار کاری در سطح پایین دارند.

توصیف متغیرهای پژوهش: جدول‌های یک‌بعدی

به‌طور کلی، داده‌های این پژوهش نشان می‌دهند که از نظر تعارض در حوزه‌های مختلف زندگی زنان شاغل بررسی شده اغلب احساس تعارض در سطح متوسط و بالاتر از متوسط دارند. آن‌ها بیشترین تعارض را در روابط اجتماعی و سپس خانه‌داری خود تجربه می‌کنند. پس از آن، تعارض در بچه‌داری و تعارض در همسرمداری قرار دارد. به لحاظ آماری، از نظر تعارض در روابط اجتماعی، بیش از نیمی از پاسخگویان (۵۱/۶ درصد) تعارض در سطح متوسط داشتند. در این زمینه، ۴۲ درصد از آن‌ها تعارض در سطح بالا و ۶/۴ درصد تعارض در سطح پایین را تجربه کردند. در زمینه خانه‌داری، بیش از نیمی از آن‌ها (۵۶ درصد) احساس تعارض در سطح متوسط داشتند. در این زمینه، ۲۰/۴ درصد از آن‌ها احساس تعارض پایین و ۲۳/۶ درصد احساس تعارض بالا داشته‌اند. از نظر بچه‌داری نیز، اکثریت زنان شاغل، یعنی ۹۶/۸ درصد، احساس تعارض در سطح متوسط داشتند؛ در این زمینه، فقط ۳/۲ درصد از آن‌ها احساس تعارض در سطح پایین داشتند. کمترین میزان احساس تعارض در بین پاسخگویان در زمینه همسرمداری بوده است. در مجموع، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که در زمینه همسرمداری ۵۲ درصد از زنان شاغل احساس تعارض در سطح پایین، ۴۱/۶ درصد احساس تعارض در سطح متوسط و ۶/۴ درصد احساس تعارض در سطح بالا دارند.

توصیف متغیرهای پژوهش: جدول‌های دوبعدی

رابطه فشار کاری با تعارض همسر‌داری، بچه‌داری، و خانه‌داری

جدول ۲ نشان می‌دهد که بین دو متغیر بچه‌داری و خانه‌داری با فشار کاری رابطه معنادار وجود دارد؛ اما بین تعارض همسر‌داری با فشار کاری رابطه‌ای وجود ندارد (سطح معناداری آزمون d سامرز در متغیرهای مذکور، به ترتیب، عبارت‌اند از: ۰٫۰۰۰، ۰٫۰۳۶ و ۰٫۷۴۵).

جدول ۲. رابطه فشار کاری با تعارض همسر‌داری، بچه‌داری، و خانه‌داری

خانه‌داری			بچه‌داری			همسر‌داری			متغیرهای وابسته فشار کاری
زیاد	متوسط	کم	زیاد	متوسط	کم	زیاد	متوسط	کم	
۰	۴	۴	۰	۵	۳	۰	۲	۶	کم
۱۰	۲۶	۱۳	۰	۴۷	۲	۳	۲۱	۲۵	متوسط
۴۹	۱۱۰	۳۴	۰	۱۹۰	۳	۱۳	۸۱	۹۹	زیاد
۵۹	۱۴۰	۵۱	۰	۲۴۲	۸	۱۶	۱۰۴	۱۳۰	جمع
۲۵۰ = n			۲۵۰ = n			۲۵۰ = n			جمع کل
d Sumer's = ۰٫۲۵۸ Sig = ۰٫۰۳۶			d Sumer's = ۰٫۳۲۴ Sig = ۰٫۰۰۰			d Sumer's = ۰٫۰۵۵ Sig = ۰٫۷۴۵			آزمون‌های آماری و نتایج آن‌ها

رابطه فشار کاری با تعارض در روابط اجتماعی، پایگاه اقتصادی-اجتماعی و تعداد فرزندان بین دو متغیر روابط اجتماعی با فشار کاری رابطه معنادار وجود دارد؛ به بیان دیگر، فشار کاری بیشتر، روابط اجتماعی افراد شاغل را در معرض مشکل و تعارض قرار می‌دهد؛ اما بین پایگاه اقتصادی-اجتماعی و تعداد فرزندان با فشار کاری رابطه‌ای وجود ندارد؛ به عبارتی، میزان فشار کاری برای زنان شاغل در طبقات سه‌گانه دسته‌بندی شده (طبقات بالا، متوسط، و پایین)، و همچنین، در میان زنان شاغل دارای فرزند کمتر یا بیشتر، تفاوت معنادار وجود ندارد و زنان شاغل در طبقات سه‌گانه مذکور، یا با هر تعدادی از فرزندان، اغلب به یک میزان احساس فشار کاری داشتند (سطح معناداری آزمون d سامرز در متغیرهای مذکور، به ترتیب، عبارت‌اند از: ۰٫۷۲۳ و ۰٫۴۸۰).

جدول ۳. رابطه فشار کاری با تعارض در روابط اجتماعی، پایگاه اقتصادی-اجتماعی و تعداد فرزندان

تعداد فرزندان			پایگاه اقتصادی-اجتماعی			روابط اجتماعی			متغیرهای وابسته فشار کاری
زیاد	متوسط	کم	بالا	متوسط	پایین	زیاد	متوسط	کم	
۰	۳	۳	۰	۲	۶	۰	۵	۳	کم
۰	۱۲	۲۵	۱	۱۴	۳۴	۱۶	۲۳	۱۰	متوسط
۱۰	۵۴	۱۰۶	۲	۸۳	۱۰۸	۸۹	۱۰۱	۳	زیاد
۱۰	۶۹	۱۳۴	۳	۹۹	۱۴۸	۱۰۵	۱۲۹	۱۶	جمع
۲۱۳ = n			۲۵۰ = n			۲۵۰ = n			جمع کل
d Sumer's = ۰٫۰۶۴ Sig = ۰٫۴۸۰			d Sumer's = ۰٫۰۷۵ Sig = ۰٫۷۲۳			d Sumer's = ۰٫۴۳۴ Sig = ۰٫۰۰۰			آزمون‌های آماری و نتایج آنها

رابطه بین فشار کاری با تحصیلات، درآمد، و شغل (رتبه شغلی) بین دو متغیر تحصیلات زنان شاغل با فشار کاری رابطه معنادار وجود دارد؛ اما بین درآمد زنان شاغل و رتبه شغلی زنان شاغل با فشار کاری رابطه‌ای وجود نداشته است.

جدول ۴. رابطه بین فشار کاری با تحصیلات، درآمد، و شغل (رتبه شغلی)

شغل (رتبه شغلی)			درآمد			تحصیلات			متغیرهای وابسته فشار کاری
بالا	متوسط	پایین	زیاد	متوسط	کم	بالا	متوسط	پایین	
۱	۶	۱	۲	۴	۲	۰	۱	۶	کم
۱۳	۲۰	۱۶	۲	۳۰	۱۷	۱	۲۷	۲۱	متوسط
۶۲	۹۰	۴۱	۱	۶۸	۱۲۴	۳	۱۶۷	۲۳	زیاد
۷۶	۱۱۶	۵۸	۵	۱۰۲	۱۴۳	۴	۱۹۵	۵۰	جمع
۲۵۰ = n			۲۵۰ = n			۲۴۹ = n			جمع کل
d Sumer's = ۰٫۰۸۶ Sig = ۰٫۲۳۰			d Sumer's = ۰٫۱۱۲ Sig = ۰٫۴۴۰			d Sumer's = -۰٫۴۵۸ Sig = ۰٫۰۰۰			آزمون‌های آماری و نتایج آنها

آزمون فرضیه‌های پژوهش

در این پژوهش، برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون و سطح معناداری آن استفاده شد. شایان ذکر است که در همه آزمون‌های آماری، سطح سنجش مورد نظر سطح

سنجش فاصله‌ای بود، به جز آزمون رابطه بین فشار کاری و شغل، که در آن از آماره‌های مربوط به سطح سنجش اسمی، به‌ویژه، آزمون F استفاده شد.

جدول ۵. نتایج آزمون‌های روابط میان متغیرهای پژوهش و متغیر مستقل پژوهش («فشار کاری»)

نوع رابطه	نتیجه با متغیر اصلی در تحلیل مسیر	نتیجه نهایی آزمون	شدت رابطه	ضریب تعیین	سطح معناداری همبستگی	ضریب همبستگی پیرسون	آزمون‌های آماری و نتایج آن‌ها رابطه بین متغیرها
رابطه مستقیم	وجود رابطه معنادار و مستقیم	وجود رابطه معنادار و مستقیم	قوی	۰٫۱۳۷	۰٫۰۰۰	۰٫۳۷۰	فشار کاری / تعارض در روابط اجتماعی
رابطه مستقیم	وجود رابطه معنادار و مستقیم	وجود رابطه معنادار و مستقیم	نسبتاً قوی	۰٫۰۴۶	۰٫۰۰۱	۰٫۲۱۴	فشار کاری / تعارض در خانه‌داری
رابطه معنادار	نداشتن رابطه معنادار	وجود رابطه معنادار و مستقیم	متوسط	۰٫۰۲۸	۰٫۰۱۱	۰٫۱۶۱	فشار کاری / تعارض در همسرداری
رابطه معنادار	نداشتن رابطه معنادار	وجود رابطه معنادار و مستقیم	متوسط	۰٫۰۱۵	۰٫۰۵۰	۰٫۱۲۴	فشار کاری / تعارض در بچه‌داری
-	عدم رابطه معنادار	عدم رابطه معنادار	-	-	۰٫۷۴۴	۰٫۰۲۱	فشار کاری / پایگاه اقتصادی- اجتماعی
-	وجود رابطه معنادار و مستقیم	وجود رابطه معنادار و مستقیم	قوی	۰٫۱۲۲	۰٫۰۰۰	۰٫۳۴۹	فشار کاری / سن
-	وجود رابطه معنادار و مستقیم	وجود رابطه معنادار و مستقیم	متوسط	۰٫۰۲۸	۰٫۰۰۹	۰٫۱۶۶	فشار کاری / تعداد فرزند
-	وجود رابطه معنادار و مستقیم	وجود رابطه معنادار و مستقیم	متوسط	۰٫۰۱۹	۰٫۰۲۹	-۰٫۱۳۸	فشار کاری / تحصیلات
-	عدم رابطه معنادار	عدم رابطه معنادار	-	۰٫۰۰۸	۰٫۱۵۳	۰٫۰۹۱	فشار کاری / رتبه شغلی
-	عدم رابطه معنادار	عدم رابطه معنادار	-	۰٫۱۹۷	۰٫۶۱۸	۰٫۰۳۳	فشار کاری / درآمد

جدول ۵ نشان می‌دهد که بین تعارض در روابط اجتماعی، تعارض در خانه‌داری، تعارض در همسر داری، و تعارض در بچه‌داری و فشار کاری رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد: به موازات بالا رفتن فشار کاری، در زمینه‌های روابط اجتماعی، خانه‌داری، همسر داری، و بچه‌داری برای زنان شاغل تعارض ایجاد می‌شود. بین فشار کاری و متغیرهای مذکور در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه وجود دارد. آزمون‌های آماری نشان می‌دهند که بین فشار کاری و پایگاه اقتصادی-اجتماعی رابطه معنادار وجود ندارد. در این پژوهش، درصد برآمدیم رابطه بین فشار کاری با برخی متغیرهای فرعی یا کم‌اهمیت‌تر، همچون درآمد، تحصیلات، رتبه شغلی، سن، و تعداد فرزندان را نیز بررسی کنیم. نتایج آزمون‌های آماری نشان دادند که بین متغیرهای سن و تعداد فرزندان با فشار کاری رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد: به موازات بالا رفتن میزان سن و تعداد فرزندان، فشار کاری نیز افزایش می‌یابد.

بین متغیرهای تحصیلات و فشار کاری نیز رابطه معنادار و معکوس وجود دارد: به موازات بالا رفتن میزان تحصیلات، از فشار کاری زنان شاغل کاسته می‌شود. همچنین، بین رتبه شغلی، درآمد، و فشار کاری رابطه‌ای وجود ندارد: میانگین فشار کاری برای مشاغل دسته‌بندی شده در شش رده شغلی تا حدود زیادی به هم نزدیک بوده و بین ۲۵/۱۱ تا ۲۶/۶۹ در نوسان‌اند. مقدار آزمون F (۰/۹۸۱) و سطح معناداری آن (۰/۴۹۱) نداشتن رابطه بین متغیرهای رتبه شغلی و فشار کاری را نشان می‌دهند. به بیان دیگر، از نظر فشار کاری تفاوت معناداری بین زنان شاغلی که رتبه شغلی بالا یا پایینی دارند وجود ندارد. همچنین، از نظر فشار کاری تفاوت معناداری بین زنان شاغلی که دارای درآمد بالا یا پایین بوده‌اند، وجود ندارد. علاوه بر این، همچنان که آزمون d سامرز و پیرسون و سطح معناداری آن‌ها نشان می‌دهند، بین پایگاه اقتصادی و اجتماعی زنان شاغل (به‌منزله متغیری که از گویه‌های تحصیلات، شغل، درآمد ماهیانه، قیمت تقریبی منزل مسکونی شخصی، و قیمت تقریبی اتومبیل شخصی زنان شاغل ترکیب شده است) و میزان فشار کاری آن‌ها رابطه معنادار وجود ندارد.

رگرسیون چندمتغیره و تحلیل مسیر

یکی از روش‌های رایجی که از طریق آن می‌توان میزان تأثیر خالص متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته را برآورد کرد روش رگرسیون است [۲، ص ۳۴]. تحلیل رگرسیون تغییرات متغیر وابسته را از طریق متغیرهای مستقل پیش‌بینی و سهم هر یک از آن‌ها را در تبیین متغیرهای وابسته مشخص می‌کند [۱۹، ص ۱۶۹]. روش رگرسیون همچنین نشان می‌دهد که آیا میان خود متغیرهای مستقل همبستگی وجود دارد یا خیر [۲، ص ۳۴]. در این پژوهش، از رگرسیون چندگانه و برای بررسی رابطه فشار کاری با مجموعه متغیرهای وابسته پژوهش از روش رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شده است. در این روش رگرسیونی، آماره‌ای که میزان تأثیر خالص

متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته را نشان می‌دهد Beta است که از جدول ضرایب استخراج می‌شود. در جدول ۶ مقادیر T و T Sig. نشان‌دهنده معنادار بودن ضرایب‌های B، ضرایب‌های Beta، همبستگی نیمه‌جزئی و همبستگی جزئی‌اند [۱۳، ص ۴۰۳-۳۹۱]. به این ترتیب، می‌توان با استفاده از روش رگرسیون به پیش‌بینی متغیر وابسته پرداخت.

جدول ۶. عناصر اصلی تحلیل چندمتغیره به روش گام‌به‌گام برای پیش‌بینی تأثیر فشار کاری بر متغیرهای وابسته پژوهش

مراتب ورود متغیرها	متغیرهای وارد شده	R	R ^۲	R ^۲ تعدیل شده	اشتباه استاندارد
گام اول	تعارض در روابط اجتماعی	۰٫۳۷۰	۰٫۱۳۷	۰٫۱۳۳	۳٫۲۳
گام دوم	تعارض در خانه‌داری	۰٫۴۰۰	۰٫۱۶۰	۰٫۱۵۴	۳٫۱۹

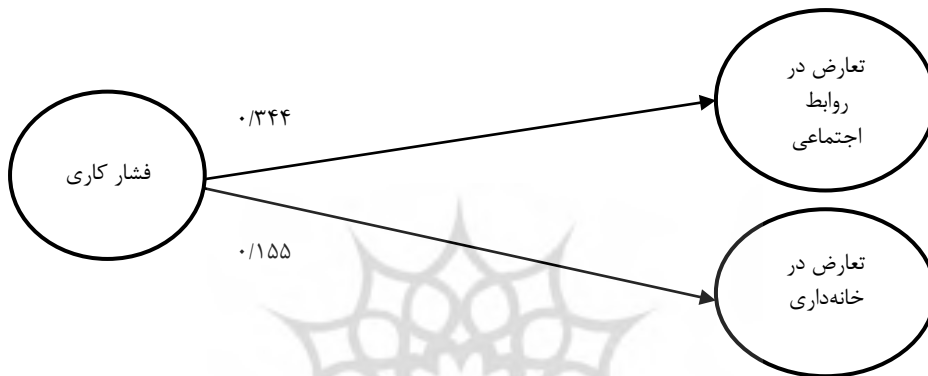
تحلیل رگرسیون فقط تا دو گام پیش رفته است. در گام اول، متغیر تعارض در روابط اجتماعی وارد معادله شده و میزان ضریب رگرسیون آن (R) با متغیر فشار کاری ۰٫۳۷۰ است؛ میزان ضریب تعیین این متغیر (R^۲) نیز ۰٫۱۳۷ و میزان ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰٫۱۳۳ است. اما در گام دوم، متغیر تعارض در خانه‌داری وارد معادله شده، که میزان ضریب رگرسیون، ضریب تعیین، و ضریب تعیین تعدیل شده برای متغیر مذکور، به ترتیب، ۰٫۴۰۰، ۰٫۱۶۰ و ۰٫۱۵۴ است. با توجه به میزان ضریب تعیین در گام دوم، می‌توان گفت ۱۶ درصد از تعارض در روابط اجتماعی و تعارض در خانه‌داری زنان شاغل با فشار کاری ناشی از اشتغال در بیرون از خانه تبیین می‌شود.

جدول ۷. عناصر متغیرهای درون معادله برای پیش‌بینی تأثیر فشار کاری بر متغیرهای وابسته پژوهش

ردیف	نام متغیر	B	Beta	T	(T) Sig.
۱	تعارض در روابط اجتماعی	۰٫۳۱۸	۰٫۳۴۴	۵٫۸۱۱	۰٫۰۰۰
۲	تعارض در خانه‌داری	۰٫۱۰۸	۰٫۱۵۵	۲٫۶۲۸	۰٫۰۰۰
		R ^۲ = ۰٫۱۶۰	R = ۰٫۴۰۰		Sig. = ۰٫۰۰۰

جدول ۷ نشان می‌دهد که از میان چهار متغیر، فقط دو متغیر وارد معادله رگرسیونی شده و متغیرهای دیگر همبستگی کافی با متغیر مستقل نداشتند که بتوانند وارد این معادله شوند. به همین دلیل از معادله خارج شدند. با توجه به ارقام معناداری رابطه دو متغیر تعارض در بچه‌داری و تعارض در همسر داری با فشار کاری ملاحظه می‌شود که دو متغیر مذکور در تحلیل رگرسیونی رابطه معناداری با متغیر فشار کاری ندارند. در نتیجه، فقط دو متغیر تعارض در روابط

اجتماعی و تعارض در خانه‌داری متأثر از فشار کاری زنان شاغل‌اند. آزمون تحلیل مسیر نیز نشان می‌دهد که تعارض در روابط اجتماعی و تعارض در خانه‌داری رابطه مستقیم با فشار کاری دارند. در نتیجه می‌توان گفت فشار کاری زنان شاغل بیشتر روابط اجتماعی آن‌ها و خانه‌داری‌شان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و در این زمینه‌ها برای آن‌ها تعارض ایجاد می‌کند. میزان Beta، یا تأثیر خالص فشار کاری بر متغیرهای مذکور، به ترتیب، ۰/۳۴۴ و ۰/۱۵۵ است.



شکل ۱. تأثیر فشار کاری زنان شاغل بر خانواده و روابط اجتماعی، به همراه ضرایب مسیر

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از پدیده‌های مهم عصر جدید ورود گسترده زنان به بازار کار بوده است. هرچند دلایل متعددی وجود دارند که نشان می‌دهند اشتغال زنان در بیرون از خانه کارکردها و پیامدهای مثبتی دارد، شواهدی نیز وجود دارند که بر پیامدهای منفی اشتغال زنان بر خود و خانواده‌شان دلالت دارند. مسلماً اگر اشتغال زن در پی تأمین معاش خانواده، بهبود منزلت اجتماعی زنان، و همچنین، تأمین برخی نیازهای روحی و روانی زنان باشد، می‌تواند هم برای زن و هم برای خانواده‌اش مفید واقع شود؛ اما اشتغال زنان با برخی پیامدهای منفی نیز همراه است. می‌توان گفت اشتغال زنان همانند تیغی دولبه است که هم می‌تواند خانواده و جایگاه زنان را تقویت کند و هم به تضعیف و حتی تخریب بنیان‌های خانواده و منزلت زنان بینجامد. برخی از پژوهش‌ها نشان می‌دهند که غلبه سوگیری‌های مادی و منزلتی در اشتغال زنان به بروز کشمکش‌های درون خانوادگی انجامیده و حتی زمینه را برای جدایی زوجین فراهم کرده است. مسلماً وجود چنین واقعیت‌هایی بررسی علمی اشتغال زنان را ضروری می‌کند.

در این پژوهش، دو دیدگاه نسبت به اشتغال زنان، یعنی دیدگاه طرفداران و دیدگاه مخالفان، با طرح دلایل آن‌ها، بررسی و سپس آثار و نتایج اشتغال زنان بر خانواده، جامعه، و خود زنان شاغل مطرح شد. در بخش پیشینه تجربی پژوهش نیز، نتایج برخی پژوهش‌های تجربی در جهان و ایران ارائه شد. در مجموع، این پژوهش‌ها شواهدی از پیامدهای منفی اشتغال زنان بر خود و خانواده‌شان را نشان می‌دهند. نظریه‌های تفکیک نقش جنسیتی پارسونز، رویکرد انباشتگی نقش و نظریه تعارض نقش نیز به‌منزله چارچوب نظری پژوهش، مطرح و برای بررسی و تحلیل نظری و تجربی رابطه بین فشار کاری و تعارض در زندگی خانوادگی و روابط اجتماعی زنان شاغل بحث شد. در نهایت، نظریه تعارض نقش به‌منزله چارچوب نظری پژوهش انتخاب شد. به‌طور کلی، نتایج به‌دست آمده در پژوهش حاضر اغلب مؤید مباحث نظری پژوهش، به‌ویژه نتایج پژوهش‌های تجربی پیشین، است.

در این پژوهش، فرض اساسی این بود که: بین فشار کاری زنان شاغل با متغیرهای تعارض همسررداری، تعارض کار بچه‌داری، تعارض کار خانه‌داری، تعارض در روابط اجتماعی، و پایگاه اقتصادی-اجتماعی آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که بخش مهمی از زنان شاغل دچار فشار کاری زیادی هستند: بیش از سه‌چهارم پاسخگویان (۷۷/۲ درصد) فشار کاری در سطح بالا داشتند. همچنین، زنان شاغل در زمینه روابط اجتماعی، خانه‌داری و بچه‌داری، در سطح متوسط و بالای متوسط و در زمینه همسررداری در سطح متوسط و پایین دچار تعارض‌اند.

به‌طور کلی، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که: به موازات بالا رفتن فشار کاری، در زمینه‌های روابط اجتماعی، خانه‌داری، همسررداری، و بچه‌داری برای زنان شاغل تعارض ایجاد می‌شود. بین فشار کاری و متغیرهای مذکور در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه وجود دارد. بین فشار کاری و پایگاه اقتصادی-اجتماعی رابطه معنادار وجود ندارد. همچنین، به موازات بالا رفتن میزان سن و تعداد فرزندان، فشار کاری نیز افزایش پیدا می‌کند. بین متغیرهای تحصیلات و فشار کاری نیز رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. بین نوع شغل، رتبه شغلی، درآمد، و فشار کاری رابطه‌ای وجود ندارد. در تحلیل چندمتغیره و تحلیل مسیر نیز از میان چهار متغیر مستقل که رابطه معنادار با متغیر وابسته داشتند، یعنی تعارض در همسررداری، تعارض در بچه‌داری، تعارض در خانه‌داری، و تعارض در روابط اجتماعی، فقط دو متغیر، یعنی تعارض در روابط اجتماعی و تعارض در خانه‌داری، وارد معادله رگرسیونی شده و متغیرهای دیگر از معادله خارج شده‌اند.

در نتیجه، می‌توان گفت فشار کاری زنان شاغل بیشتر روابط اجتماعی آن‌ها و خانه‌داری‌شان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و در این زمینه‌ها برای آن‌ها تعارض ایجاد می‌کند. بنا به چنین دلایلی، ضرورت دارد که به اشتغال زنان و ضرورت آن برای خانواده و جامعه با توجه به پیامدهایی که می‌تواند برای خانواده و جامعه به دنبال داشته باشد- چه پیامدهای مثبت و چه

پیامدهای منفی- توجه و بازنگری شود و با توجه به چنین پیامدهایی سیاستگذاری‌های لازم در سطح خرد و کلان جامعه اتخاذ شوند.

پیشنادهای پژوهش

۱. ایجاد تعدیل و انعطاف در اشتغال زنان: یکی از راه‌های رویارویی با تعارض‌ها و فشارهای شغلی زنان ایجاد تعدیل و انعطاف در ساعت کاری زنان، هم از سوی خود زنان شاغل و هم از طرف محل کار آنها، است. درباره میزان ساعت کار هفتگی و میزان انعطاف شغل می‌توان هم از طریق طراحی شغلی و هم از طریق وضع قوانین حمایتی اقدام کرد. بدین ترتیب که مشاغل طوری طراحی و قوانین به نحوی تصویب شوند که میزان ساعت کار هفتگی زنان به موازات افزایش حجم و گستره مسئولیت‌های خانوادگی زنان، بنا به تشخیص خود آنها و با جلب رضایتشان، کاهش یابد. همچنین، در شرایطی که حضورشان در منزل و بیرون از محیط کار برای رسیدگی به امور فرزندان ضروری تشخیص داده شود، بتوانند آن بخش از وظایف و مسئولیت‌های شغلی را که بدین دلیل نمی‌توانند در محل کار به انجام برسانند در خانه انجام دهند.

در این زمینه، همچنین، باید با در نظر گرفتن وضعیت خاص این گروه از زنان، در مواقعی که بی‌توجهی یا کم‌توجهی زنان شاغل به امور فرزندان می‌تواند اثرات منفی شدید بر پیکره نهاد خانواده و انسجام آن و نیز روابط متعادل و سالم آنها با همسر و فرزندان وارد کند یا بدتر از آن، سلامت جسمی و اخلاقی و اجتماعی فرزندان را به خطر اندازد، امکانات بیشتری برای به همراه آوردن فرزندان به مهدکودک محل کار (یا هرگونه مکان خاص نگهداری از فرزندان خردسال زنان شاغل) یا برقراری تماس تلفنی مکرر و آسان (مثلاً با خانه یا مدرسه) برای جویاشدن از امور و احوال فرزند یا اخذ مرخصی روزانه بدین منظور برایشان فراهم شود تا کمتر دچار فشار روانی و اجتماعی ناشی از تعارض و ایفای هم‌زمان نقش‌های شغلی و خانوادگی شوند. در این زمینه، برخی از صاحب‌نظران مفهوم زمان شناور را مطرح کرده‌اند. «زمان شناور به کارکنان این امکان را می‌دهد که در محدوده زمانی معینی خودشان ساعات کار خود را انتخاب کنند. برای مثال، یک مادر شاغل می‌تواند ساعت کار خود را از ۷ صبح آغاز کند تا بعدازظهرها، که بچه‌ها از مدرسه برمی‌گردند، در خانه باشد. بقیه کارکنان شاید بخواهند صبح زود شروع کنند و تا دیروقت کار کنند، اما وسط روز مرخصی سه‌ساعته‌ای داشته باشند تا از یک بیمار پرستاری کنند. از دیگر زمان‌های شناوری که طرفداران زیادی دارد، فشرده‌کردن هفته کاری در چهار روز به جای پنج روز است. طولانی‌تر کردن ساعات کاری... به کارکنان اجازه می‌دهد که سه روز تعطیل در هفته داشته باشند» [۲۱، ص ۵۸۲].

۲. ایجاد تعادل بین اشتغال با همسراری، بچه‌داری، و خانه‌داری: یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که اشتغال زنان در بسیاری از حوزه‌های زندگی آنها، به‌ویژه روابط اجتماعی،

خانه‌داری، همسر‌داری، و بچه‌داری، باعث بروز تعارض می‌شود. زنان شاغل اگر، به هر دلیل، بر اشتغال در بیرون از خانه اصرار دارند، باید به گونه‌ای برای امور مذکور برنامه‌ریزی کنند که بین آن‌ها تعارضی ایجاد نشود. مسلماً یکی از مکانیسم‌های حل تعارض مذکور تدوین قوانینی از سوی دولت‌ها در جهت حمایت از زنان شاغل است و همچنین، ارزشگذاری برای کارخانه‌داری از سوی مردان و به‌ویژه دولت‌هاست. با این حال، ممکن است حتی با وجود قوانین مترقی و مناسب در این زمینه، همچنان چنین تعارضی برقرار بماند، زیرا هر انسانی میزان خاصی از توان، انرژی، و فرصت در اختیار دارد و، از سوی دیگر، باید بتواند هر نقش خود را به نحو مطلوب انجام دهد.

واقعیت‌ها نشان می‌دهند که ایفای مطلوب یک نقش به قیمت ایفای ضعیف نقش دیگر، و حتی فروگذاری آن، تمام می‌شود. از این رو، پیشنهاد می‌شود که حتی‌الامکان زنان، به‌ویژه زنان متأهل و دارای فرزند که ناچار به کار کردن هستند، فعالیت شغلی خود را به گونه‌ای کاهش دهند و به حداقل برسانند که اشتغالشان لطمه‌ای به وظایف سنتی آن‌ها وارد نکند، زیرا پژوهش‌ها نشان می‌دهند که؛ ۱. در زمینه سپردن فرزندان به مراکز نگهداری کودکان، مشکلات متعددی به وجود می‌آید، همچون محرومیت از حمایت معنوی و عاطفی مادر و مشکلات تربیتی و رفتاری؛ ۲. در زمینه همسر‌داری، واقعیت‌ها نشان می‌دهند که— حتی در صورت رضایت مردان از اشتغال همسرانشان— برخی مشکلات، همچون کاستی در روابط زوجین و در نتیجه، نارضایتی از زندگی زناشویی، به وجود می‌آید. یکی از امور مهم در زندگی مشترک زوجین، بچه‌داری، تربیت فرزندان، و رسیدگی به نیازهای گوناگون آن‌ها از سوی والدین است. مسلماً اگر زن و مرد، هر دو، در بیرون از خانه شاغل باشند، قادر نخواهند بود فرزندان خود را مدیریت و تربیت کنند. راه حل کلی‌تر، یا در سطح کلان جامعه، این است که ساختارهای اشتغال جامعه تا جایی که امکان‌پذیر است به گونه‌ای تعدیل و تغییر یابد و با وضعیت زنان سازگار شود که زنان شاغل در زمینه‌های گوناگون زندگی خود، به‌ویژه رسیدگی به زندگی مشترک با همسر، رسیدگی به فرزندان، روابط اجتماعی، و رسیدگی به امور خانه، دچار کشمکش و تعارض نشوند. در همین زمینه، ایجاد انعطاف در زمان کار برای زنان شاغل، تدارک مراکز نگهداری از کودکان در محیط کار، رواج مشاغل نیمه‌وقت، و کار در محیط خانه راه‌حلهایی هستند که می‌توانند باعث کاهش تعارض‌ها و کشمکش‌ها و فشارهای کاری زنان شاغل شوند.

۳. برنامه‌ریزی زنان شاغل برای افزایش روابط اجتماعی‌شان: یافته‌های تجربی این پژوهش، به‌ویژه در بخش تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر، نشان می‌دهند که اشتغال زنان مهم‌ترین نقش را در کاهش روابط اجتماعی‌شان، و به بیان دیگر، تعارض در روابط اجتماعی‌شان، دارد. مسلماً این پدیده نیز ناشی از بالابودن ساعات کاری‌شان و اختصاص‌یافتن بخش مهمی از وقتشان به شغلشان است: صرف نظر کردن از اشتغال در بیرون از خانه یا به

حداقل رساندن آن. اساساً یکی ابعاد مهم زندگی انسانی داشتن روابط با اطرافیان، اعم از خویشاوندان، همسایگان، و دیگران است و کاهش روابط اجتماعی می‌تواند آسیب‌ها و پیامدهای جبران‌ناپذیری بر سلامت روانی و جسمانی افراد، و همچنین هویت و شخصیت آن‌ها، وارد کند. بخشی از لذت و معنادار بودن زندگی در ارتباط انسان با دیگران نهفته است. از این‌رو، پیشنهاد می‌شود که حتی اگر اشتغال‌ناداشتن یا کاهش زمان اشتغال زنان همراه با برخی کاستی‌های مادی و اقتصادی در خانواده است، آن‌ها روابط انسانی و اجتماعی‌شان را فدای اشتغال نکنند و در این زمینه برنامه‌ریزی و تدابیر لازم را به عمل آورند.

۴. بازنگری زنان شاغل به امور خانه‌داری و تقسیم کار عادلانه بین زن و مرد در خانه: زنان باید کار در خانه را، نه به منزله نقشی اضافی یا تحمیلی، بلکه به منزله مهم‌ترین نقش، یا یکی از نقش‌های مهم خود، به‌شمار آورند. اصولاً خانه‌داری، در معنای جدید آن، به معنای مدیریت امور خانه با شرایط و امکانات مدرن و در قالب ارزش‌ها و معیارهای فرهنگی مدرن، و همچنین، با همکاری، همیاری، و همفکری مردان در امور خانه و خانه‌داری است. زنان شاغل باید به این مسئله توجه کنند که خانه‌داری به معنای نقشی سنتی و متعلق به جوامع سنتی نیست، بلکه انجام‌دادن وظایفی است در جهت پیشبرد زندگی مشترک و زندگی خانوادگی؛ یعنی زندگی با همسر و فرزندان و لذت‌بردن از فرصت‌های زندگی با آن‌ها. مسلماً اگر زنان با نگاهی نو و تعریفی نو به مسئله خانه‌داری بنگرند، نه تنها آن را وظیفه‌ای تحمیلی به‌شمار نخواهند آورد، بلکه آن را لذت‌بخش هم خواهند یافت! اگر در زندگی مشترک به جای گذشت و فداکاری و ارزش‌های انسانی و معنوی، محاسبه‌گری و ارزش‌های مادی غلبه کنند، نمی‌توان به پیشرفت و تداوم آن امیدوار بود! از سوی دیگر، و مهم‌تر از هر چیزی، زنان، به‌طور اعم، و زنان شاغل، به‌طور اخص، باید به این واقعیت توجه عمیق داشته باشند که ایفای نقش‌های همسرانشان در بیرون از خانه، اساساً در جهت تأمین و پیشبرد زندگی مشترک و اداره خانه و خانواده است! چه‌بسا ممکن است بخش چشمگیری از زنان از این زاویه به مسئله اشتغال مردان ننگرند و از این‌رو، در آن‌ها این تصور به وجود آید که: مردان رها از وظایف و مسئولیت‌های خانه و خانواده، در بیرون از خانه به کار و زندگی خود می‌رسند! غافل از آنکه، و بدیهی است که، وظایف و نقش‌های شغلی مردان در بیرون از خانه، سختی‌ها و مخاطرات خاص خود را دارد! به‌طور کلی، اگر زن و مرد، هر دو، به هر دلیل، خواهان اشتغال یا ناچار به اشتغال‌اند، برای کاهش فشارهای شغلی باید بین خود یک تقسیم کار عادلانه ایجاد کنند؛ مسلماً هر انسانی میزان خاصی از توان و انرژی دارد و منصفانه و عادلانه نیست که فقط یکی از زوجین بار مسئولیت خانواده را بر دوش بکشد. در این زمینه، باید اموری را که با روحیات مردان سازگاری دارند مردان تقبل کنند و اموری که با روحیات زنان سازگارند، به زنان محول شوند.

۵. تغییر و برنامه‌ریزی در ویژگی‌های زمینه‌ای یا محتوایی مشاغل زنان: با تغییر و برنامه‌ریزی در ویژگی‌های زمینه‌ای یا محتوایی شغل و شناخت عواملی که به افزایش میزان خشنودی شغلی زنان شاغل می‌انجامد، می‌توان شرایطی را به وجود آورد تا این گروه از زنان با برخورداری از انگیزه و انرژی روانی بیشتر، مصونیت و قدرت مقاومت بیشتری در برابر ابتلا به عارضه‌ی تعارض نقش یا ابزار واکنش فعالانه و سازنده به آن به دست آورند. با تقویت و پرمایه‌سازی ماهیت وظایف شغلی زنان، به‌ویژه از نظر افزایش تنوع در وظایف کار، بالابردن میزان استقلال و آزادی عمل در انجام وظایف و تکالیف شغلی، و افزایش میزان حساسیت و اهمیت شغل یا تقویت نگرش مثبت زنان در این خصوص نیز می‌توان از تشدید تعارض نقش این گروه از زنان جلوگیری کرد و از آن کاست.

۶. تجدید و احیای ارزش‌های سنتی خانواده در پرتو زندگی مدرن: برخی بر این باورند بازگشت به ارزش‌های سنتی خانواده می‌تواند موجب پدیدارشدن برخی مسائل و مشکلات شود [۲۹]. با این حال، به نظر می‌رسد فقط با تجدید و احیای برخی ارزش‌های سنتی مربوط به خانواده، همچون ایفای نقش پدری و مادری و تقسیم کار عادلانه بین زن و مرد، می‌توان بر چالش‌های خانواده در دنیای کنونی، به‌ویژه چالش‌های ناشی از اشتغال زنان، غلبه کرد.

۷. تدوین قوانینی در جهت حمایت از زنان شاغل: تدوین قوانین جهت محدود کردن ساعات کار زنان و نظارت بر وضعیت کار آن‌ها، پرداخت حقوق و مزایای زنان شاغل در صورت بیماری در حین اشتغال، نظارت صاحبان مشاغل بر برخورد سرپرستان با کارکنان زن، فراهم کردن امکان فعالیت اقتصادی در خانه از سوی حکومت برای زنانی که امکان اشتغال در بیرون از خانه برای آن‌ها وجود ندارد، افزایش حقوق و مزایای زنان شاغل، برقراری حقوق و مزایای باننشستگی برای زنان شاغل [۲۸]، همچنین، منع اشتغال زنان در ساعات شب، منع کار زنان در انواع خاصی از کار، نظیر کار در معادن یا مشاغلی که با کارهای سخت سروکار دارند، تدوین مقررات حمایتی خاص مربوط به مرخصی زایمان [۱۸، ص ۳۵-۲۵] از جمله راهکارهای قانونی برای رویارویی با چالش‌ها و مشکلات زنان شاغل و اشتغال زنان‌اند.

۸. ایجاد و تعریف نقش‌هایی جدید در درون خانه از طرف زنان: هر چند وظایف مربوط به خانه و خانه‌داری مستلزم صرف انرژی و زمان درخور توجهی است، اما، ۱. انجام دادن چنین وظایفی تمامی وقت زنان را نمی‌گیرد؛ ۲. به دنبال گسترش رستوران‌های غذای آماده و امکان تهیه غذای آماده در شرایط خاص، و همچنین، گسترش مشارکت مردان در امور خانه و همراهی و همکاری آن‌ها با همسرانشان در امور خانه‌داری زنان فرصت بیشتری برای برنامه‌ریزی زندگی روزانه خود و دنبال کردن اهدافشان در زندگی پیدا کرده‌اند؛ از این رو، پیشنهاد می‌شود که زنان، به‌طور اعم، و زنان شاغل، به‌طور اخص، از فرصت‌های ایجادشده در شرایط زندگی امروزی استفاده کنند و با مدیریت درست زمان و به‌ویژه برنامه‌ریزی کارهای مختلف خود، هم وظایف خانه‌داری

خود را انجام دهند و هم امور و علایق خاص خود را دنبال کنند. زنان ما، اغلب به علت نداشتن تدبیر و مدیریت درست زمان، بخش مهمی از زمان و انرژی خود را اتلاف می‌کنند. آن‌ها می‌توانند از فرصت‌ها و توانمندی‌های خود برای انجام دادن امور علمی، فرهنگی، هنری، و اجتماعی، یا هر نوع اهداف و علایق دیگری استفاده کنند! با تحقق چنین ایده‌ای، ۱. نوعی تعادل و توازن در نقش‌های زنان ایجاد خواهد شد؛ ۲. زنان نیز قادر خواهند شد اهداف و علایق شخصی‌شان را نیز، در کنار خانه‌داری، دنبال کنند؛ و ۳. با دنبال کردن اهداف و علایق خاص خود به فرهیختگی بیشتر دست یافته و در نتیجه، در عرصه‌های مختلف زندگی پایه‌پای مردان حرکت و درنهایت، به پیشرفت خانواده و توسعه جامعه خود کمک کنند.

منابع

- [۱] احمدی‌نیا، علی‌اصغر؛ تقوی، سید حسن (۱۳۸۲). «تأثیر اشتغال زنان بر رضایت همسرانشان از زندگی»، فصلنامه پژوهشی زنان، ش ۵، ص ۳۳۹ و ۳۴۰.
- [۲] بابایی فرد، اسداله (۱۳۸۸). «اینترنت، جهانی‌شدن، و هویت فرهنگی جوانان در ایران (بررسی موردی دانشجویان دانشگاه تهران)»، پایان‌نامه دکترای جامعه‌شناسی نظری-فرهنگی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- [۳] باقری، محمدرضا (۱۳۸۲). نظریات جامعه‌شناسی، تهران: معلم.
- [۴] پورقاسم، شهلا (۱۳۸۱). «بررسی وضعیت اشتغال زنان تحصیل کرده»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- [۵] توسلی، غلامعباس (۱۳۸۲). «آیا می‌توان بین کار زن در خانه و کار بیرون آشتی برقرار کرد؟»، مجله مطالعات زنان، س اول، ش ۲، ص ۳.
- [۶] حبیبی، حسن (۱۳۷۳). مجموعه مقالات زن و انقلاب اسلامی، تهران: نی.
- [۷] خسروی، زهره و همکاران (۱۳۸۲). مبانی روان‌شناختی جنسیت، تهران: دفتر برنامه‌ریزی و مطالعات فرهنگی.
- [۸] دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۱). لغت‌نامه دهخدا، ج ۱، تهران: امیرکبیر.
- [۹] رستگار خالد، امیر (۱۳۸۵). اشتغال زنان و ضرورت کنترل فشارهای ناشی از کار خانگی، فصلنامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار، س ۱۳، ش ۱۹، ص ۳۳-۵۲.
- [۱۰] روزن باوم، هایدی (۱۳۶۷). خانواده به منزله ساختاری در مقابل جامعه: نقد مبانی نظری جامعه‌شناسی خانواده در آلمان، تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- [۱۱] روزنامه قدس (۱۳۷۸). ش ۵۶.
- [۱۲] ریتزر، جورج (۱۳۷۴). نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: علمی.

- [۱۳] زرگر، محمود (۱۳۸۰). *راهنمای جامع SPSS 10*. تهران: بهینه.
- [۱۴] ساروخانی، باقر (۱۳۷۰). *مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی خانواده*. تهران: سروش.
- [۱۵] سفیری، خدیجه (۱۳۸۳). *جامعه‌شناسی اشتغال زنان*. تهران: تبیان.
- [۱۶] شیخی، محمدتقی (۱۳۸۰). *جامعه‌شناسی زنان و خانواده*. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- [۱۷] فصلنامه کتاب نقد (۱۳۷۹). ش ۱۷، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ص ۲۷۵.
- [۱۸] کار، مهرانگیز (۱۳۸۴). *زنان در بازار کار ایران*. تهران: روشنگران و مطالعات زنان.
- [۱۹] کلانتری، خلیل (۱۳۸۲). *پردازش و تحلیل داده‌ها در پژوهش‌های اجتماعی و اقتصادی*. تهران: شریف.
- [۲۰] کوئن، بروس (۱۳۸۶). *درآمدی به جامعه‌شناسی*. ترجمه محسن ثلاثی، تهران: توتیا.
- [۲۱] گیدنز، آنتونی؛ بردسال، کارن (۱۳۸۷). *جامعه‌شناسی*. ترجمه حسن چاوشیان، تهران: نی.
- [۲۲] وود، شرمن (۱۳۶۶). *دیدگاه‌های نوین جامعه‌شناسی*. ترجمه مصطفی ازکیا، تهران: کیهان.
- [۲۳] یزدخواستی، بهجت (۱۳۷۲). *زنان و تغییرات اجتماعی*. تهران: مانی.
- [24] Cohen, Bruce (2007). *Introduction to Sociology*, London and New York, Mc Graw-Hill.
- [25] Hussain, Iffat (2008). *Problems of Working Women in Karachi, Pakistan*, United Kingdom, Cambridge Scholars Publishing.
- [26] Schaefer, Richard T. (2005). *Sociology*, London, Montreal, New Delhi and New York, Mc Graw-Hill.
- [27] [http://www.azadindia.org/social-issues/ Problems of Working Women / html, 2012/04/10](http://www.azadindia.org/social-issues/Problems of Working Women / html, 2012/04/10).
- [28] [http://blogs.siliconindia.com/munmungarg/ Problems Faced by Working Women; Munmun Garg, 2012/04/15](http://blogs.siliconindia.com/munmungarg/Problems Faced by Working Women; Munmun Garg, 2012/04/15).
- [29] <http://www.essaydepot.com/doc, 2012/06/05>.
- [30] <http://www.ilmkidunya.com/student articles/ Working Women Problems / aspx, 2012/04/12>.
- [31] <http://www.life-styl.com/index.php/business/business-society/12 most Common problems of Working Women / 2012/04/15>.
- [32] <http://www.wewomentoday.com/2010/07/24, Problems of Working Women: Priyanka Vikash, 2012/04/15>.
- [33] <http://www.womenemployed.org/docs, 2012/04/08>.
- [34] <http://www.womenemployed.org/fileadmin/templatesdocs/ Facts about Working Women, 2012/04/12>.
- [35] www.iranwomen.org
- [36] www.tebyan.net
- [37] www.women.org.ir