

راهکارهای مقابله با آسیب‌های اشتغال زنان از منظر قرآن و روان‌شناسی

امین رحمتی^۱

محمد فاکر میبدی^۲

محمد مهدی صفورایی پاریزی^۳

چکیده

هرچند کار و خانواده، دو نهاد اجتماعی ضروری برای زندگی فردی و اجتماعی به شمار می‌روند، درعین حال اشتغال بانوان به عنوان یکی از چالش‌های جدی در عصر حاضر، پیوسته با آسیب‌های فردی، خانوادگی و اجتماعی همراه بوده است. مسئله اصلی این پژوهش، بررسی آسیب‌های اشتغال زنان در عصر حاضر و چالش‌های مرتبط با آن و نیز راهکارهای برون‌رقت از این آسیب‌هاست. لذا این مقاله با روش توصیفی-تحلیلی در پی بررسی آسیب‌های اشتغال زنان است و سپس راهکارهای مقابله با این آسیب‌ها را از منظر قرآن و روان‌شناسی کالبدشکافی می‌کند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد راهکارهای کاهش آسیب‌های اشتغال زنان، شامل دورکاری، انعطاف‌پذیری کار، توسعه اشتغالات خانگی، قوانین مناسب و مصونیت‌بخش، رعایت مناسبات جنسیتی، برجسته‌سازی اهمیت کانون خانواده و نقش زن در خانواده، ترویج الگوی سبک زندگی اسلامی و تبیین صحیح الگوی مشارکت اجتماعی و فرهنگی است. در نتیجه بر متولیان فرهنگی جامعه ضروری است برنامه‌هایی در راستای بهبود زندگی زنان شاغل و کاهش آسیب‌های فردی، خانوادگی و اجتماعی ارائه دهند.

واژگان کلیدی: اشتغال، زنان، آسیب‌های اشتغال، خانه‌داری، راهکار قرآنی، روان‌شناسی.

۱. دکتری قرآن و روان‌شناسی، جامعه المصطفی، العالمیه و پژوهشگر پژوهشگاه علوم اسلامی امام صادق (ع)، قم، ایران؛

(نویسنده مسئول) rahmaty2000@gmail.com.

۲. سطح چهار، استادیار و مدیر گروه فقه و حقوق مجتمع آموزش عالی علوم انسانی اسلامی، جامعه المصطفی، العالمیه، قم،

ایران. m_fsker@mitu.ac.ir.

۳. دانشیار روان‌شناسی تربیتی و مدیر گروه روان‌شناسی، مجتمع آموزش عالی علوم انسانی اسلامی، جامعه المصطفی، العالمیه،

قم، ایران. safurayi@gmail.com.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۲۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۲۹.

۱. مقدمه

از آغاز زندگی اجتماعی بشر، پدیده کار و اشتغال، جزئی از حیات اجتماعی او بوده است که نقش اساسی در جوامع بشری ایفا می‌کند. تغییراتی که در جوامع امروزی بر اثر پیامدهای مدرنیته شکل گرفته، منجر به تحول در نقش همسران شده است (رستگار خالد و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۳۰). از جمله این تغییرات می‌توان به ارتباط زنان با دیگر مقوله‌های اجتماعی، همچون اشتغال اشاره داشت. امروزه کم‌رنگ شدن حضور مؤثر زنان در جمع خانواده، موجب در حاشیه قرار گرفتن این نهاد مهم اجتماعی شده است. این آسیب زمانی بغرنج‌تر می‌شود که زنان باتوجه به وظایف بیشترشان در خانواده، ورود به یک موقعیت شغلی را به حضور در خانواده ترجیح دهند (علیزاده، ۱۳۸۹، ص ۵۰).

کم‌توجهی به آسیب‌های اشتغال زنان، پیامدهای ناگواری را بر بیکره جامعه و خانواده وارد می‌کند. برای تضمین سلامت روانی و سودمندی اجتماعی زنان در محیط اشتغال و صیانت خانواده آنان، چاره‌ای جز کاهش آسیب‌های اشتغال زنان وجود ندارد (رفعت جاه و خیرخواه، ۱۳۹۲، ص ۱۳۳) که از رهیافت توجه به چهارچوب‌های دینی، عقلی، اخلاقی و روان‌شناختی برای اشتغال زنان، محقق می‌شود. آسیب‌های اشتغال زنان به سه دسته فردی، خانوادگی و اجتماعی تقسیم می‌شود که تغییر ویژگی‌های جنسیتی، تغییر در ویژگی‌های زنانه، عدم پابندی به تفاوت‌های جنسیتی، برجسته‌سازی صفات مردانه، تحولات هویتی، افزایش استرس شغلی (چراغی، ۱۳۹۸، ص ۱۳۳)، آزارهای روحی ناشی از برخورد نامناسب ارباب‌رجوع، بیماری‌های جسمانی ناشی از سختی اشتغال و تضعیف حیا و عفت زن، برخی از آسیب‌های فردی در اثر اشتغال بی‌ضابطه زنان به شمار می‌روند (فرهادیان، ۱۳۹۹، ص ۷۲).

در بعد آسیب‌های خانوادگی، تغییر در ساختار مدیریتی و تصمیم‌گیری خانواده (نوبری، ۱۴۰۰، ص ۱۰۵)، اختلال در روابط کلامی با همسر، اختلال در ثبات هیجانی و خودابرازگری همسر، افزایش طلاق (بستان، ۱۳۸۸، ص ۲۴۰-۲۴۱)، اختلال در روابط عاطفی و جنسی با همسر (موسوی، ۱۳۹۹، ص ۱۰۰)، عدم باروری، کاهش میل به فرزندآوری و افزایش بی‌اعتمادی و بدبینی در همسران (پناهی، ۱۴۰۰، ص ۲۰۹)، از جمله آسیب‌های مرتبط با همسران است (بستان، ۱۳۸۸، ص ۲۴۰-۲۴۱). اختلال در روابط با فرزند، اشتغال و اثرات منفی بر فرزندان، محرومیت‌های عاطفی کودک، از بین رفتن احساس امنیت کودک، محرومیت فرزندان از نظارت، هدایت و حمایت مادر، افت تحصیلی، احتمال

افزایش بزهکاری ناشی از فقدان حضور مادر، دوگانگی در تربیت فرزندان و امکان نگهداری توسط غیر مادر، از آسیب‌های مرتبط با فرزندان هستند. همچنین سست شدن کانون خانواده، کاهش تمایل به ازدواج، افزایش سن ازدواج، افزایش خشونت رفتاری در خانواده، اختلال در بهداشت تغذیه اعضای خانواده، و تعارض کار داخل و خارج از منزل، به عنوان آسیب‌های مرتبط با ساختار خانواده قلمداد می‌شوند (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۹۱). به علاوه، ابتلا به فرهنگ مصرف‌زدگی و تجمل‌گرایی، افزایش آسیب‌های اجتماعی و ناامنی شغلی همراه با محورهای مزاحمت‌های کلامی، رفتاری و فیزیکی، افزایش نرخ بیکاری مردان به دلیل حضور بی‌ضابطه زنان در مشاغل و نرخ پایین ازدواج در جامعه، از جمله آسیب‌های اجتماعی اشتغال زنان می‌باشند (سرور، ۱۳۸۴، ص ۲۰).

۲. پیشینه پژوهش

موضوع اشتغال زنان، از دیرباز مورد توجه پژوهشگران حوزه خانواده بوده و باتوجه به پیچیدگی عصر حاضر و تغییرات در سبک زندگی مدرن، رو به افزایش است. مرور پژوهش‌های گذشته گویای آن است که برخی از آنها، به موضوع اشتغال زنان و آسیب‌های خانواده پرداخته‌اند. برخی از این پژوهش‌ها عبارت‌اند از: کنش‌وری و رضایت زنانشویی زنان شاغل در مقایسه با زنان خانه‌دار و شاخص‌های اشتغال زنان با رویکرد اسلامی-روان‌شناختی (جلالی، ۱۳۹۰)؛ اشتغال زنان در نظام اقتصادی اسلام با ارائه سیاست‌های جمهوری اسلامی (پناهی بروجردی، ۱۳۹۱)؛ تعادل کار-خانواده (کورابیک و همکاران، ۱۳۹۳) که در ضمن بررسی پیامدهای مثبت و منفی تلفیق، تداخل و تضاد کار-خانواده، از نگاه روان‌شناسی به راهکارهای برون‌رفت از تعارض کار-خانواده پرداخته است؛ اشتغال زنان و تأثیر آن بر سبک زندگی اسلامی (محمدزاده هروی، ۱۳۹۶)؛ اشتغال زنان؛ پیامدها و راهکارها (اخوان، ۱۳۹۷) که به دوگانه اندیشه اسلامی و اندیشه فمینیستی درباره اشتغال زنان پرداخته است. براین اساس، اندیشه اسلامی برای جایگاه والای نقش‌های جنسیتی زن در خانواده، اهمیت ویژه‌ای قائل شده است. در مقابل، فمینیست‌ها به منظور ترغیب بیشتر زنان برای اشتغال تمام‌وقت در خارج از خانه، نقش‌های مهمی چون «همسری»، «مادری» و... را کم‌اهمیت جلوه داده‌اند؛ درآمدی بر الگوی بومی راهنمایی تعادل کار-خانواده (اسمعیلی و همکاران، ۱۳۹۹) که علاوه بر بررسی رویکردهای حاکم بر تعادل کار-خانواده، شاخص‌های تعادل کار-خانواده و پیامدهای منفی تعارض کار-خانواده در موضوع اشتغال زنان را بیان کرده است؛ زنان و اشتغال (انصاری و عباسلو، ۱۳۹۷)

که شرایط جواز اشتغال زنان از سوی اسلام را بیان کرده است؛ «بررسی تطبیقی اشتغال زنان در مکتب اسلام و فمینیسم» (خسروشاهی و مؤمنی‌راد، ۱۳۹۴)؛ «شناسایی عوامل مؤثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل» (داوودی و شمسی، ۱۳۹۷)؛ «بررسی تأثیر اشتغال زنان بر تربیت فرزندان بر اساس سبک زندگی اسلامی» (کمالی، ۱۳۹۷)؛ «تحلیل محتوای پژوهش‌های کیفی با موضوع تعادل کار و خانواده زنان و بررسی چالش‌های اشتغال زنان با رویکرد اسلامی» (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۹۹)؛ «اشتغالات زنان» (زعفرانچی، ۱۴۰۰) که دستیابی زنان به توانایی‌های بالای علمی، سیاست‌های دولت‌ها در زمینه حمایت از مشاغل زنان، واگذاری برخی از کارکردهای خانواده به نهادهای دیگر همانند شیرخوارگاه‌ها، مهدکودک‌ها و همچنین کاهش فعالیت‌های خانه‌داری به دلیل وجود وسایل پیشرفته و صنعتی را از عوامل اصلی حضور زنان در اشتغالات بیرون از خانواده بیان کرده است، و «اثرگذاری اشتغال زنان بر پایداری خانواده» (خدیی و همکاران، ۱۴۰۱). بااین حال، در تحقیقات انجام‌شده، اثری از منظر قرآن و روان‌شناسی یافت نشد.

واکاوی پژوهش‌ها در موضوع اشتغال زنان نشان می‌دهد که تنوع نظریات و مکاتب متعدد در این حوزه، گسترده است. تمام این نظریات در راستای شکل‌گیری خانواده‌ای مطلوب و متعادل، به ارائه راهکارهای متنوعی برای اشتغال مطلوب زنان همت گمارده‌اند. اما آنچه باعث ناتمام بودن این نظریات می‌شود، شناخت ناکافی از زن و تقیدات دینی اوست. توجه به مسائل دینی زن در موضوع راهکارهای اشتغال زنان، مناسبات بین اشتغال و خانواده را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سبک تعامل مستبدانه یا عادلانه منبعت از نحوه تقسیم زمانی زن بین کار و زندگی و نحوه درآمد حلال یا حرام از طریق کم‌کاری در شغل به دلیل اختصاص زمان بی‌ضابطه به خانواده یا کار، ازجمله مواردی است که متأثر از نگاه دینی در موضوع راهکارهای اشتغال در عصر حاضر است. ازاین‌رو پژوهش حاضر با دغدغه بهبود وضعیت زنان شاغل در دستیابی به تعادل در وظایف خانوادگی و شغلی و توازن در صرف زمان و انرژی برای خانواده و اشتغال درصدد است تا راهکارهای مقابله با آسیب‌های اشتغال زنان را از منظر قرآن و روان‌شناسی واکاوی نماید.

۳. روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق در پژوهش حاضر، روش توصیفی-تحلیلی است که با تحلیل گزاره‌های قرآنی و روایی مرتبط با حوزه اشتغال زنان، به دنبال واکاوی راهکارهای کاهش آسیب‌های اشتغال زنان

در راستای ارتقای تحکیم خانواده و توازن بین نقش‌های ارکان خانواده است. مقصود از رویکرد تحلیلی، پژوهشی است که با بهره‌برداری از تحلیل‌های منطقی و عقلانی، به شناخت مسئله می‌پردازد (قراملکی، ۱۳۸۷، ص ۲۵۱). جامعه آماری این تحقیق، آیات قرآن کریم و گزاره‌های روان‌شناسی است. برای احصای راهکارهای مقابله با آسیب‌های اشتغال زنان، ضمن بررسی متون دینی، به صورت اجمالی، مبانی و آسیب‌های اشتغال زنان از دیدگاه قرآن و روان‌شناسی طرح گردید. پس از آن، راهکارهای منجر به کاهش آسیب‌های اشتغال زنان در دو بخش کلی «راهکارهای مبتنی بر الزامات قرآنی» و «راهکارهای مبتنی بر الزامات روان‌شناسی» مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت، راهکارهای مذکور، در سه بعد فردی، خانوادگی و اجتماعی مشخص گردید.

۴. یافته‌های پژوهش

۴-۱. راهکارهای مقابله با آسیب‌های اشتغال زنان از منظر قرآن و روان‌شناسی

در فرهنگ غنی اسلامی، سعادت، شقاوت، رشد و تعالی افراد جامعه، منوط به تربیت و روابط عاطفی خانواده است. در چنین فرهنگی، زن رکن اصلی کانون خانواده به شمار می‌رود. از این رو در دنیای امروز، به دلیل حضور روزافزون زنان در عرصه اشتغال بیرون از خانه، برای پرهیز از مشکلات و چالش‌های تعالی خانواده، باید اقدامات و راهکارهایی مبتنی بر الزامات و شاخص‌های اسلامی ارائه شود تا آسیب‌های اشتغال بانوان مرتفع گردد یا به حداقل برسد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که راهکارهای متناسب با آسیب‌های اشتغال زنان، در دو دسته کلی راهکارهای مبتنی بر الزامات قرآنی و راهکارهای مبتنی بر الزامات روان‌شناسی طبقه‌بندی می‌شوند که هردسته، به سه بعد فردی، خانوادگی و اجتماعی قابل تقسیم است.

۴-۱-۱. راهکارهای مبتنی بر الزامات قرآنی

اولین دسته از راهکارها در مقابله و مواجهه با آسیب‌های اشتغال آن است که راهکارها مبتنی بر بایستگی‌ها، الزامات، اصول و شاخص‌های قرآنی باشد؛ زیرا اسلام به عنوان یک نظام فکری الهی، بر اصولی نظیر تساوی زن و مرد در انسانیت و عدم تساوی در امور تکوینی زن و مرد، هدفمندی آفرینش و مکمل بودن نقش‌های ویژه زن و مرد در هستی، رفع هرگونه فشار و تهدید و دغدغه روانی زنان برای تأمین معیشت، و حفظ امنیت همه جانبه زنان در راستای رشد و تعالی خود و سایر اعضای خانواده مبتنی است. لذا در اشتغال زنان باید الزاماتی صورت گیرد که مبتنی بر قرآن است.

۴-۱-۱-۱. ارزش‌گذاری مادی و معنوی

ارزش‌گذاری مادی و معنوی کار خانگی و خانه‌داری، یکی از الزامات اشتغال زنان از منظر اسلام است. در عصر کنونی، ارزش‌هایی که برای بانوان جامعه ایرانی شکل گرفت، بیشتر متأثر از دیدگاه فمینیستی و سکولار است. یکی از این ارزش‌های اجتماعی، ارزشمندی اشتغال بیرون از منزل و بی‌ارزش بودن خانه‌داری برای زنان است. از این‌رو در بازتعریف جایگاه خانه‌داری باید گفت خانه‌داری، متقارن با بیکاری نیست؛ بلکه خانه‌داری و ایفای نقش مادری و همسری، بستری برای فرهنگ‌سازی، اصلاح اجتماع و رشد انسان‌هاست تا آنجا که دین، برای فعالیت خانه‌داری، حق اجرت‌المثل^۱ در نظر گرفته است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۵۸، ص ۲۰۵). قرآن کریم می‌فرماید: ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوُهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأُتِمُّوا بِبَيْتِكُمْ بِمَعْرُوفٍ﴾؛ «اگر مادر پذیرفت که فرزند خویش را شیر دهد، بر شما الزام است اجرت دادن آنان. و به امور خانواده و مسائل مربوط بین خود، به خوبی و معروف بپردازید» (طلاق: ۶). یکی از راهکارهای تحقق این مهم، بازبینی ارزش‌ها و الگوهای ارائه‌شده در کتاب‌های درسی و تبلیغات در رسانه‌های جمعی است (عقیلی امجد و حسینی، ۱۳۹۸، ص ۹۷). همچنین وضع مشوق‌های قانونی، تأثیر بسزایی در فرهنگ‌سازی این موضوع دارد؛ چنان‌که در کشور استرالیا، از مردانی که زنان آنها خانه‌دار هستند، مالیات کمتری می‌گیرند (پناهی بروجردی، ۱۳۹۱، ص ۱۳۴).

۴-۱-۱-۲. حیاورزی در محیط کار

حفظ حیا و عفت در محیط کار، از الزامات و اولویت‌های نخست برای بانوان در تعالیم و گزاره‌های اسلامی است (جاوید، ۱۳۸۹، ص ۱۱). البته حفظ حیا و عفت، مستلزم رعایت هنجارهایی همچون: حفظ عفت در سخن گفتن، پرهیز از شوخی و مزاح با نامحرم، مدیریت و کنترل ویژگی تبرج و خودنمایی، رعایت پوشش مناسب و وقار در رفت‌وآمد است (طباطبایی، ۱۳۸۶، ج ۱۶، ص ۳۴۰). یکی از هنجارهای دین برای زنان این است که در هنگام سخن گفتن با نامحرم، با ناز و کرشمه سخن نگویند؛ زیرا این گونه صحبت کردن در محل کار، احساس ویژه‌ای را در همکار به وجود می‌آورد و دل او را به گونه‌ای جلب می‌کند و امنیت روانی زن در محیط شغلی را به مخاطره می‌اندازد (طاهری نیا، ۱۳۸۹، ص ۱۲۷ و ۱۵۹). امام علی علیه السلام تکبر و غرور زن نسبت به نامحرم را از نیکوترین

۱. اجرت‌المثل در مقابل اجرت‌المسمی قرار دارد و آن اجرتی است که طرفین در مورد آن توافق نموده‌اند.

خلق و خوی زنان بیان می‌کند و آنان را از صحبت نرم و لطیف با نامحرم برحذر می‌دارد (دشتی، ۱۳۹۵، حکمت ۳۳۴، ص ۴۸۵).

پرهیز از شوخی با نامحرم، یکی دیگر از هنجارهای دینی برای زن است؛ زیرا شوخی، نوع دیگری از ارتباط صمیمی و دوستانه میان انسان‌هاست که معمولاً با هدف تفریح، رفع خستگی و ادخال سرور در مخاطب صورت می‌گیرد (طاهری‌نیا، ۱۳۸۹، ص ۱۶۱). براین اساس، در صورت ضرورت، زن باید به صورت معروف و متعارف با نامحرم تعامل داشته باشد تا حریم عفت و پاک‌دامنی او متزلزل نشود و منجر به فساد و فحشا در جامعه نگردد. پیامبر اکرم ﷺ می‌فرماید: زیاده‌گویی با زنان، زمینه‌ساز بیماری دل و مردگی قلب می‌شود (حر عاملی، ۱۴۱۶، ج ۲۰، ص ۱۹۷). قرآن نیز در آیه «فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ فِيمَا فَعَلْتُمْ فِي أَنْفُسِهِمْ بِالْمَعْرُوفِ»؛ «در آن اموری که زنان در رابطه با خود و از روی معروف انجام می‌دهند، بر شما باکی نیست» (بقره: ۲۳۴)، بر این نکته تأکید می‌کند. اطلاق و عموم آیه، شامل اتخاذ شغل بانوان نیز می‌شود؛ یعنی فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی زنان مانعی ندارد؛ به شرطی که طبق فرموده قرآن، بر اساس معروف، یعنی اصول عقلانی و اخلاقی و عرف جامعه باشد (طباطبایی، ۱۳۸۶، ج ۱۶، ص ۴۶۱).

مدیریت و کنترل ویژگی تبرز و خودنمایی، از حکمت‌ها و ضرورت‌های برتری عفت و حیا در زنان است. تبرز که به معنای جلوه‌گری و دلبری کردن برای تصاحب قلب دیگری است، در قرآن منحصر در درون خانواده بیان شده (احزاب: ۳۳ و نور: ۶۰) و چون امکان انحراف تبرز و برهنگی در زنان وجود دارد، دستور به پوشش برای آنان مقرر شده است (مطهری، ۱۳۹۰، ص ۴۳۶). از این‌رو زنان با کنترل صحیح غریزه تبرز و خودآرایی، بر میزان عفت خود می‌افزایند و علاوه بر صیانت از روابط همسری خود، سبب می‌شود از لذت‌های حلال لذت ببرند، برای افراد نامحرم حریم نگاه دارند و خود نیز مصونیت داشته باشند. رعایت حجاب و تعبیر به جلباب در قرآن، در همین راستاست تا اهل فسق و فجور متعرض آنان نگردند. وقار در رفت‌وآمد نیز از اقداماتی است که زنان بهتر است در محیط‌های کاری خود رعایت کنند و به تعبیر قرآن، پای خود را به گونه‌ای به زمین نکوبند تا آنچه از زینتشان نهفته است معلوم گردد (نور: ۳۱) (طباطبایی، ۱۳۸۶، ج ۱۶، ص ۵۰۹-۵۱۰).

۳-۱-۴. دوری از محیط متشنج و خشن

علاوه بر ارزش‌گذاری مادی و معنوی کار خانگی و خانه‌داری و تأکید بر حفظ حیا و عفت در

محیط، تناسب شغل با توانایی‌های جسمانی و خصوصیات روانی و پرهیز از محیط متشنج و خشن، یکی از الزامات درباره اشتغال زنان است؛ چراکه کار کردن در محیط متشنج، با ریحانه بودن زن و کانون آرامش بودن او منافات دارد. آیات قرآنی دلالت دارد بر اینکه خداوند، زنان را مایه آرامش در کنار همسران خود معرفی کرده است. قرآن در ضمن آیه «وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا...» (روم: ۲۱) که بر کانون آرامش بودن زن در خانواده تأکید دارد، به ظرافت روحی و حساس بودن زن نیز اشاره می‌کند. همچنین روایات متعددی از جمله روایت «لَا تُتْلِكِ الْمَرْأَةُ مِنْ أَمْرِهَا مَا جَاوَزَ نَفْسَهَا؛ فَإِنَّ الْمَرْأَةَ رِيحَانَةٌ وَ لَيْسَتْ بِقَهْرْمَانَةٍ» که بر ریحانه بودن زنان اشاره دارد، بر همین موضوع تأکید دارد (مهریزی، ۱۳۸۱، ص ۱۲۶). از این رو، در روایات، از تحمیل کار خارج از عهده و توان زن نهی شده است (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۷، ص ۲۱۶). لذا اشتغال زنان در محیط‌های متشنج و سخت که مجبور است حجاب و کلام و رفتار خود را کنترل کند و حالت جدی در محیط کاری داشته باشد، باعث نوعی سانسور شخصیت می‌شود و مطابق با شرایط کاری خشن، از ظرافت و لطافت زنان فاصله خواهد گرفت. از این رو در این گونه شغل‌ها، جایگاه زن، جایگاهی اضطراری است نه اختیاری (مطهری، ۱۳۹۰، ص ۱۹۲).

۴-۱-۴. ارج نهادن کرامت ذاتی زنان

حفظ کرامت ذاتی زنان، از الزامات مهم و مصرح دین است و اسلام با هر چیزی که بخواهد این کرامت انسانی را به چالش بکشد مبارزه می‌کند. نظام حقوقی اسلام، بهترین کرامت را به زن بخشیده و بهترین دفاع را از شخصیت حقیقی و حقوقی او نموده است. کرامتی که اسلام به زنان بخشیده است، در هیچ تمدن قبل از اسلام وجود نداشته و پس از پیدایش اسلام نیز هیچ تمدنی پدید نیامده است که کرامتی بهتر از آن برای زنان بیان کرده باشد. قرآن در موضوع کرامت انسانی، با تأکید بر تکریم همه انسان‌ها، اعم از زنان و مردان، در آیه «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا» (اسراء: ۷۰)، هیچ فرقی بین زن و مرد قائل نشده است و تأکید دارد هر دو جنس به طور یکسان در کرامت ذاتی شریک‌اند. از این رو باتوجه به عمومات فراز «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ» از آیه مذکور، نباید اشتغال بانوان، اصل کرامت ذاتی زن را خدشه دار نماید.

۴-۱-۱-۵. خویشتن داری

رعایت تقوا، از دیگر الزامات اشتغال زنان است؛ همان گونه که در آیه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن تَتَّقُوا اللَّهَ يَجْعَلْ لَكُمْ فُرْقَانًا وَيُكَفِّرْ عَنْكُمْ سَيِّئَاتِكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ وَاللَّهُ ذُو الْفَضْلِ الْعَظِيمِ» (انفال: ۲۹) قرآن صراحتاً به رعایت تقوا تأکید دارد و بیان می‌دارد تقوا به یک زن، دیده فرقان می‌دهد تا تشخیص دهد در کدام عرصه، نیاز به ظهور دارد تا ظهورش عیان شود وگرنه که یک زن باایمان، اعتبار آرامش دهی به همسر را دارد و حفظ و تقویت مودت و رحمت در خانواده و تربیت شایسته فرزندان، حضور مؤثرش در همه عرصه‌ها مسجل است و نیازی به ظهور و بروز و عرض اندام ندارد. تشخیص درست به مدد تقوا، یعنی رفتن حضرت فاطمه علیها السلام، به مسجد النبی و خواندن خطبه برای احقاق حق وصایت و ولایت امام زمانش، حضرت علی علیه السلام. حضرت زهرا علیها السلام که از سپردن امور منزل به وی در تقسیم کار (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۴۳، ص ۸۱) توسط پدرش به ملازمت در خانه خشنود گردید، اما برای اثبات حقانیت ولایت امیرالمؤمنین علیه السلام در مسجد ظاهر شد و خطبه خواند و حضرت زینب علیها السلام که از دیدگان نامحرمان در مدینه به دور بود، اما بعد از واقعه عاشورا، در کوفه و شام با خطبه‌های آتشین ظاهر می‌شود و پیام‌رسان واقعه کربلا می‌گردد (بحرانی، ۱۴۱۳، ج ۱۱، ص ۹۵۵).

۴-۱-۲. راهکارهای مبتنی بر الزامات روان‌شناختی

همچنان که مطرح شد، برای مقابله با آسیب‌های ناشی از اشتغال زنان، اندیشه اسلامی با رویکرد روان‌شناختی، وظایفی را بر عهده جامعه اسلامی قرار داده است که در صورت اجرایی نمودن آنها تا حد امکان می‌توان از این آسیب‌ها جلوگیری نمود. راهکارهای روان‌شناختی، در دو وجه، قابل تصور می‌باشند: الف) راهکارهای مرتبط با نهادهای اجرایی- فرهنگی جامعه اسلامی؛ ب) راهکارهای مرتبط با خانواده، به‌ویژه زنان؛ بدین شکل که خانواده و خود زنان باید شاخصه‌ها و ویژگی‌ها و به عبارتی الزاماتی را که روان‌شناسی اسلامی به شرط رعایت آنها، اشتغال زنان را مجاز شمرده‌اند رعایت کنند تا بدین وسیله، از خطرات و پیامدهای منفی اشتغال مصون بمانند. این راهکارها عبارت‌اند از:

۴-۱-۲-۱. شناور بودن ساعت کاری زنان

شناور بودن، انعطاف‌پذیری و امکان جابه‌جایی و تغییر زمان ساعت کاری زنان، یکی از راهکارهای کاهش آسیب‌های اشتغال زنان است که به‌ویژه در زمان بارداری و فرزندآوری مورد

استفاده قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر، اشتغال زن به گونه‌ای نباشد که همیشه در ساعت و وقت معینی از شبانه‌روز مجبور به کار و اشتغال باشد؛ بلکه قادر به جابه‌جایی و تغییر زمان کار خود باشد تا اگر ناگهان برای وی مشکلی به وجود آمد، بتواند ساعات کاری خود را تغییر دهد و جابه‌جا کند. لازمه چنین راهکاری آن است که شغل باید متناسب با وضعیت فردی و شرایط اجتماعی زنان باشد (قرائتی، ۱۳۹۷، ص ۱۶). همچنین باتوجه به حجم کارهای روزانه بانو در منزل، می‌توان با تقلیل ساعت کاری روزانه، امکان رسیدگی به کارهای مربوط به امور منزل را فراهم کرد که در این صورت، رضامندی او، همسر و فرزندان نیز حاصل می‌شود. بدین‌سان تجدیدنظر در ساعات کاری بانوان، ضروری است.

الف) تسهیل در رفت‌وآمد

کارفرما برای پیشگیری از مشکلات و برای رفع مشکلات رفت‌وبرگشت از خانه تا محل کار و برعکس، باتوجه به محیط ناهنجار جامعه حاضر، باید برای کارکنان خود وسیله رفت‌وبرگشت در نظر بگیرد تا هم از هدر رفتن وقت جلوگیری شود و هم امنیت جنسی و اجتماعی زنان در خطر نیفتد یا در صورت عدم امکان ارائه این خدمت برای کارفرما، هزینه رفت‌وآمد کارکنان از خانه تا محل کار و بالعکس پرداخت شود.

ب) موقعیت مکانی مناسب برای اشتغال

بهتر است زن از نظر مکانی، در محیطی ساکت، روشن و به‌دور از هرگونه سروصدا فعالیت نماید تا مسئولیت خود را با آرامش و رضایت بهتری انجام دهد و در منزل نیز با صبر و حوصله، وظیفه مادری و همسری خود را ایفا نماید.

ج) اشتغال زوجین به صورت غیرهم‌زمان

در صورت توافق و همکاری بین زوجین، تصمیم بر این شود که مرد در ساعاتی که همسرش در خانه حضور ندارد، جای خالی او را پر کند تا در انجام کارهای خانه نیز مشارکت فعال داشته باشد و تا حد امکان از بروز نارسایی عاطفی برای فرزندان جلوگیری شود و در این صورت، پیامدهای منفی عدم حضور مادر در خانه به حداقل برسد. درعین حال باتوجه به نیاز بیشتر کودکان به حضور مادر در سال‌های اولیه زندگی، توصیه می‌شود که زنان در این ایام شاغل نشوند (اخوان، ۱۳۹۷، ص ۷۷).

۴-۱-۲-۲. ترغیب بانوان به کار در منزل

یکی از مسائلی که باتوجه به اصل «تحکیم خانواده» و حضور پررنگ و کیفی مادر در خانه باید به آن توجه نمود، ترغیب دورکاری بانوان و اشتغال در منزل است. ترویج دورکاری، سبک جدیدی از فعالیت و کار است که امروزه در بیشتر فضاهای مجازی و بعضاً فضاهای آموزشی و مراکز تجاری به کار گرفته می شود. در این روش کار، به کارمندان اجازه داده می شود با استفاده از فناوری، شبکه های ارتباطی رایانه ای و اینترنتی، تمام یا قسمتی از کارشان را خارج از محیط کاری انجام دهند؛ یعنی افراد می توانند از منزل و یا مراکز دیگر، وظایف شغلی و کاری خود را انجام دهند و مدیریت نمایند. این شیوه کاری که به کار الکترونیکی نیز معروف است، به سازمان ها این امکان را می دهد تا کارایی خود را بهبود بخشند و هزینه ها را نیز کاهش دهند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۷۰).

۴-۱-۲-۳. اختصاص محیط فرهنگی و تجاری ویژه زنان

از دیگر راهکارهایی که می تواند محیط کاری امن و عاری از پیامدهای اجتماعی اختلاط با نامحرم را فراهم کند، تلاش در راستای اختصاص مراکز فرهنگی و تجاری ویژه زنان است. در این میان، مراکز علمی، تجاری و فرهنگی، بیشترین گستره را دارا هستند و بیشتر افراد جامعه به نوعی با آنها ارتباط دارند. اختصاص مراکز تجاری به زنان و جداسازی محیط کاری آنان از مردان، زمینه و بستری برای توسعه و نهادینه کردن فرهنگ عفاف در میان شاغلان زن و مرد در فضای کاری فراهم می کند (پناهی بروجردی، ۱۳۹۱، ص ۱۱۹). اگر بتوان در این مراکز، نقش ها و مسئولیت ها را متناسب با توانمندی های جسمانی و روان شناختی و هم راستا با باورهای دینی و اعتقادی واگذار کرد، بسیاری از این آسیب های اجتماعی مهار می شود، بازدهی فعالیت ها افزایش پیدا می کند و زمینه فروپاشی خانواده ها و تزلزل آنها از بین می رود یا کاهش می یابد (شیبلی هاید، ۱۳۸۷، ص ۱۹۵).

۴-۱-۲-۴. گسترش فعالیت های خانگی

شغل ها و فعالیت های مختلف و متعددی وجود دارد که زنان می توانند آنها را در خانه انجام دهند تا نیازی به خروج از منزل نداشته باشند. یکی از راهکارهای بهره گیری صحیح و مناسب از نیروی کار زنان، گسترش مشاغل خانگی است؛ بدین صورت که نوع شغل، متناسب با شرایط درون منزل باشد (پناهی، ۱۴۰۰، ص ۲۲۷). اشتغال زنان در بیرون از منزل، به دلیل زمان طولانی جدایی

1. Hyde, Janet. Shibley

زن از کانون خانواده، آسیب‌های متعددی از جمله نارسایی‌های عاطفی را به دنبال دارد. از این رو برای جلوگیری از این مشکلات، توصیه می‌شود در مشاغل متناسب با فضای درون منزل، زنان بخشی یا همه مسئولیت شغلی‌شان را در منزل انجام دهند تا بتوانند مسئولیت‌های مربوط به خانه و بیرون از خانه را باهم به نتیجه برسانند و یا اینکه در کنار همسر خود به فعالیت بپردازند؛ لذا توسعه فعالیت‌های خانگی می‌تواند از دیگر راهکارها باشد (جعفری، ۱۳۸۷، ص ۱۳۳).

۵-۲-۴. همسویی راهبردهای نظام آموزشی با ویژگی‌های جنسیتی

امروزه، بازتعریف نظام آموزشی مبتنی بر تفاوت‌های زیستی-اجتماعی جنسیت، به یکی از محورهای کلیدی در سیاست‌گذاری‌های تربیتی و اقتصادی تبدیل شده است. این رویکرد، مستلزم تدوین چارچوبی است که نه تنها رشته‌های تحصیلی را بر اساس ویژگی‌های ذاتی جنسیتی تفکیک کند، بلکه با طراحی محیط‌های آموزشی غیرمختلط، از بروز آسیب‌های اخلاقی و تعارضات نقش پیشگیری نماید. مطالعات نشان می‌دهد که نادیده گرفتن این تفاوت‌ها در برنامه‌ریزی آموزشی، به‌ویژه برای زنان، منجر به شکاف مهارتی، کاهش بهره‌وری اقتصادی و فرسایش سرمایه روانی-اجتماعی می‌شود (پناهی، ۱۴۰۰، ص ۲۳۰؛ ضرابی، ۱۳۸۸، ص ۴۴۵). از این رو، ضروری است دولتمردان با تدوین سیاست‌هایی مانند ایجاد رشته‌های اختصاصی بانوان (همچون مدیریت خانواده، روان‌شناسی تربیت کودک و فناوری‌های سلامت زنان)، مسیر تحصیل و اشتغال را با نقش‌های اولیه و ویژگی‌های روان‌شناختی زنان همسو سازند. این هم‌سویی، مستلزم بازنگری در محتوای آموزشی از سطح مدارس تا دانشگاه‌هاست؛ به گونه‌ای که مفاهیمی مانند «جایگاه زن در تعادل خانواده-شغل» یا «مهارت‌های ارتباطی زنانه» در کتب درسی گنجانده شود (ملک زاده، ۱۳۹۲، ص ۲۲۲). افزون بر این، فرهنگ‌سازی در خانواده‌ها برای پذیرش این رشته‌ها، از طریق رسانه‌ها و نهادهای تربیتی، شرط لازم برای کاهش مقاومت‌های اجتماعی و افزایش رغبت دختران به تحصیل در حوزه‌های همسو با جنسیت‌شان است. از سوی دیگر، غفلت از این اصل، پیامدهای جبران‌ناپذیری را در پی دارد: حضور زنان در رشته‌های مردانه (مانند مهندسی معدن یا برخی مشاغل نظامی)، آنان را ناگزیر به فعالیت در محیط‌های کاری مختلط یا دور از خانواده می‌کند که این امر، علاوه بر ایجاد استرس نقش دوگانه (جوهری و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۶۳)، احتمال مواجهه با آسیب‌های اخلاقی و کاهش عزت نفس حرفه‌ای را افزایش می‌دهد (مجبی، ۱۳۸۰، ص ۱۹). برای نمونه، پژوهش پناهی (۱۴۰۰) تأکید می‌کند که

ناهمخوانی بین ویژگی‌های روان‌شناختی زنان و ماهیت رشته‌های مردانه، موجب افت انگیزه تحصیلی و کاهش کیفیت عملکرد شغلی می‌شود. این در حالی است که تفکیک جنسیتی محیط‌های آموزشی و شغلی، با محدود کردن تعاملات غیرضروری، تمرکز بر یادگیری و ارتقای بهداشت روانی را به دنبال دارد (ضرابی، ۱۳۸۸، ص ۴۴۵). تحقیقات همسو نیز حاکی از آن است که در مراکز تفکیک جنسیتی، دلبستگی‌های کاذب بین دختران و پسران کاهش یافته و رشد معنوی نیز افزایش می‌یابد (موحدی، ۱۳۸۰، ص ۱۹). افزون بر این، چنین سیاستی، بازدهی اقتصادی نظام آموزشی را تضمین می‌کند؛ چراکه از هدررفت منابع مالی اختصاص یافته به آموزش زنان در رشته‌های فاقد بازار کار متناسب با جنسیت جلوگیری می‌نماید.

نکته حائز اهمیت، چرخه مثبت کیفیت زندگی-رضایت شغلی است که در سایه این اصلاحات شکل می‌گیرد: هنگامی که زنان در رشته‌های همسو با ویژگی‌هایشان تحصیل کنند، نه تنها مهارت‌های تخصصی خود را به صورت هدفمند ارتقا می‌دهند، بلکه با ورود به محیط‌های کاری امن و غیرمختلط، رضایت شغلی عمیق‌تری تجربه می‌کنند. این رضایت، به عنوان موتور محرکه بهبود کیفیت زندگی، کاهش تنش‌های خانوادگی و افزایش مشارکت اجتماعی آنان عمل می‌کند (جوهری و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۶۳). در مقابل، تداوم وضعیت فعلی و بی‌توجهی به تفکیک جنسیتی، چرخه معیوبی را ایجاد می‌کند که در آن، زنان تحصیل کرده یا مجبور به پذیرش شغل‌های نامرتبط (و غالباً کم‌درآمد) می‌شوند یا به دلیل ناسازگاری محیط کار با ارزش‌های شخصی، به طور کامل از چرخه اقتصادی حذف می‌گردند.

۴-۱-۲-۶. تصویب قوانین مصونیت بخش

از اهداف دولت اسلامی، تلاش برای وضع و پیاده‌سازی قوانین اسلامی در جامعه است. از این رو، یکی از وظایف مسئولین امر در جامعه اسلامی، تصویب قوانین شایسته و نظارت بر اجرای این قوانین و اصول حاکم بر فضای کسب و کار بانوان است (جهانیان، ۱۳۸۸، ص ۳۷). وضع قوانین مناسب و مصونیت بخش، باعث حفظ کرامت و حریم زن و مرد و مانع بسیاری از مفاسد اجتماعی است. البته مقررات خاص کار زنان در فصل سوم قانون کار مورد توجه قرار گرفته است؛ از جمله، ماده ۷۵ این قانون می‌گوید: «انجام کارهای سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز برای زنان ممنوع است». ماده ۷۶ قانون کار، برای دوران بارداری و زایمان جمعاً ۲۷۰ روز مرخصی

پیش‌بینی نموده است که در زایمان توأمان^۱ ۱۴ روز اضافه می‌شود. در ماده ۷۷ قانون کار پیش‌بینی شده است تا در مواردی که نوع کار برای زنان، سخت و خطرناک باشد، بدون کسر حق‌السعی، کار بهتر و سبک‌تر به وی ارجاع شود (صائمیان، ۱۳۷۶، ص ۴۳).

۷-۱-۴. رعایت مناسبات جنسیتی در الگودهی رسانه‌ای

نقش تبلیغ و رسانه در الگوسازی و فرهنگ‌سازی بر کسی پوشیده نیست. در سال‌های اخیر، رسانه به مقوله‌ای بی‌بدیل از جهت تأثیرگذاری در فرهنگ عامه کشور تبدیل شده است؛ زیرا بخش بزرگی از یادگیری انسان، از راه مشاهده رفتار و اعمال دیگران آموخته می‌شود. همچنین جذابیت و سرعت انتقال مطالب و نیز فراگیر بودن این پدیده در میان عموم مردم، موجب تأثیرگذاری شگرف آن شده است (نصرالله‌پور و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۲۵).

نظریه بندورا،^۲ مهم‌ترین نظریه یادگیری موجود، که بر اهمیت مشاهده تأکید می‌ورزد، نظریه یادگیری اجتماعی یا به عبارت دقیق‌تر، نظریه شناختی اجتماعی نام دارد. دلیل نام‌گذاری این نظریه به نظریه یادگیری اجتماعی این است که در آن، بر بافت اجتماعی که در آن، رفتار آموخته و نگهداری می‌شود تأکید، و به جنبه‌های اجتماعی فرایندهای روان‌شناختی توجه می‌شود. بندورا معتقد است که بسیاری از یادگیری‌های افراد، از راه مشاهده رفتار دیگران (یادگیری مشاهده‌ای) آموخته می‌شوند (سیف، ۱۳۷۹، ص ۱۸۶). بنابراین، وقتی شرایط و موقعیت‌هایی در رسانه نمایش داده می‌شود که مرد و زن به صورت مختلط و بدون ملاحظه ارزش‌های اخلاقی و دینی، در کنار هم برای انجام فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و آموزشی و... حضور پیدا می‌کنند، در دیگران تأثیر مثبت می‌گذارد و این رفتار، بهنجار پنداشته و باعث الگوگیری غلط می‌شود. در نتیجه، مردم و جامعه با الگوگیری از این نوع ارتباطات، به سبک اشتغال مختلط تمایل پیدا می‌کنند.

از این رو، فضای مجازی با توجه به ویژگی‌های بارز خود، از جمله فراوانی مخاطب و تأثیرگذاری بالا بر آنان، در برنامه‌های پربیننده خود همچون فیلم‌ها و سریال‌ها، در بازنمایی مسئله اهمیت نقش مادر و جایگاه مادر در خانه و همچنین ارزش کار خانگی، ترویج دورکاری بانوان، شغل مطلوب زنان از منظر اسلام و نیز آسیب‌های اشتغال نامطلوب زنان در ابعاد مختلف می‌تواند نقش بسزایی در فرهنگ‌سازی اشتغال مطلوب بانوان ایفا کند.

۱. منظور، زایمان چندقلویی (مانند دوقلو، سه قلو و بیشتر) است.

2. Albert Bandura

۸-۲-۴. ارزش‌گذاری جایگاه مادری و همسری زن در خانواده

ارزش‌گذاری به نقش زن در خانواده، گرچه یک مبنا در اشتغال بانوان است، اما می‌تواند به عنوان راهکار نیز مطرح گردد؛ زیرا گرچه بانوان برای حضور در عرصه‌های اجتماعی و دست یافتن به آنچه سبب رشد و تعالی آنان می‌گردد، مختارند؛ اما درعین حال، بیشتر کارشناسان، تربیت فرزند، توالد و رسیدگی به امور خانه را مناسب‌ترین شغل برای وی می‌دانند. ازاین‌رو ضروری است در واگذاری مشاغل به زنان، به نقش مادری و همسری آنان توجه شود. در غیر این صورت تضعیف نهاد خانواده را در پی خواهد داشت. اسلام نیز در زمینه ارزش‌گذاری به نقش زن در خانواده مشوق بوده (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۵، ص ۹) و به صورت مستقیم، از نقش خانه‌داری زنان تمجید نموده است. همچنین برای این نقش، پاداش معنوی بسیار سترگی وعده داده است. توصیه صریح به خانه‌داری و التزام به خانواده (نوری، ۱۴۰۸، ج ۱۴، ص ۲۴۴) و تشویق به هنرمندی در آشپزی و مدیریت مالی منزل (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۱۰۰، ص ۲۳۹)، از مصادیق مهم خانه‌داری است. پیامبر ﷺ نیز در داوری برای تقسیم کارهای منزل، انجام امور داخل خانه را به فاطمه ﷺ و کارهای بیرون از خانه را به علی ﷺ سفارش نمودند (جزائری، ۱۴۰۴، ص ۴۰۲) و حضرت فاطمه ﷺ از اینکه پیامبر خدا ﷺ ایشان را از مسئولیت‌های مردانه معاف ساختند، خوشحال شد (حر عاملی، ۱۴۰۹، ج ۲۰، ص ۱۹۱). این فرمایش حضرت، تأکیدی بر لطافت روح و طراوت و شادابی زن است که نباید به مشاغلی که با ویژگی جسمی و روحی همخوانی ندارد، تن دهد. در همین راستا، مقام معظم رهبری می‌فرماید: «ما باید زن را زن و مرد را مرد نگه داریم، تا این مجموعه کامل شود، والا اگر مرد را در همه خصوصیات و خُلقیات و رفتارها و وظایف و کارها، به زن تبدیل کردیم و زن را تبدیل به مرد نمودیم، کار غلطی کرده‌ایم. یعنی ما آن نظام اتم خلقت را - که لازم است در این مجموعه، جنسی با این خصوصیات باشد و جنسی با آن خصوصیات، تا همدیگر را تکمیل کنند - از بین برده‌ایم» (مؤسسه فرهنگی قدر ولایت، ۱۳۸۸، ص ۱۷۱).

لذا باتوجه به ارزشمندی خانه‌داری زنان و جایگاه آن نزد آموزه‌های دینی و به منظور مصونیت زنان از آسیب‌های اشتغال در بیرون از خانه، باید در برنامه‌ریزی اجتماعی، نظام حمایت از نقش‌ها در قالب اولویت واگذاری مشاغل درآمدزا به سرپرست خانواده، طراحی و فعال شود تا باعث تقویت کانون خانواده گردد (شریفی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۱۶۲).

۹-۲-۴. آگاهی‌افزایی خانواده‌ها نسبت به اشتغال

بسیاری از تصمیم‌های نادرست، اشتباهات، انتظارات غیرواقعی و بی‌فایده و سوگیری‌ها، به دلیل ناآشنایی افراد از پیامدهای این اقدامات است. افراد زیادی وجود دارند که بدون تأمل در عواقب کاری به آن اقدام می‌کنند و یا اینکه به تقلید کورکورانه و احساسی از رفتارها و گرایش‌های دیگران می‌پردازند. برای جلوگیری و کاهش آسیب‌های احتمالی این گونه تصمیمات لازم است علل و عوامل تصمیم‌گیری‌های اشتباه شناخته شود. یکی از مهم‌ترین دلایل برای تصمیم‌گیری‌های نادرست، عدم آگاهی کافی درباره آن تصمیم است که ممکن است بارها در زندگی روزمره ما رخ دهد. بنابراین، بسترسازی در راستای ایجاد بصیرت و افزایش آگاهی افراد، به‌ویژه همسران، باعث کاهش بسیاری از تصمیم‌های غلط و فعالیت‌های آسیب‌زا می‌شود. چنانچه خانواده‌ها و همسران جوان، با آسیب‌ها و چالش‌های اشتغال بی‌ضابطه آشنا شوند، هرگز اجازه نمی‌دهند همسر جوان و یا دختر جوان، در محیط‌های نامناسب و مختلط و یا محیط‌هایی که از خانه و خانواده فاصله زیادی دارد، مشغول به کار شوند (کشاورز، ۱۳۹۸، ص ۷۱).

نتایج تحقیقات حکایت از کاهش اشتغال جمعیت دارای تحصیلات عالی دارد؛ به‌گونه‌ای که زنان شاغل دارای تحصیلات عالی ازدواج کرده، از ۴۸ درصد در سال ۱۳۸۵ به ۳۹ درصد در سال ۱۳۹۵ کاهش داشته است. به عبارت دیگر، خانواده، اولویت این بخش از زنان دارای تحصیلات عالی به جای شغل است. بررسی شاغلان زن دارای تحصیلات عالی، در سرشماری ۱۳۸۵ معادل ۳۲٫۷ درصد، در ۱۳۹۰ معادل ۲۶٫۳ درصد و ۱۳۹۵ نیز ۲۴٫۳ درصد بوده است (معظمی‌گودرزی، ۱۳۹۸). تحلیل و بررسی مطالب مذکور حاکی از آن است که در صورت افزایش آگاهی، بسیاری از بانوانی که نیاز واقعی به اشتغال ندارند و فعالیت در اجتماع برای آنان ضرورت پیدا نکرده است، به سراغ اشتغال نمی‌روند و نقش خانوادگی را بر نقش اجتماعی ترجیح می‌دهند. در نتیجه، روشنگری نهادها و متولیان فرهنگی نسبت به اشتغال بانوان، موجب ارتقای بصیرت و آگاهی خانواده‌ها نسبت به اشتغال می‌شود و از پیامدهای نیاز کاذب به اشتغال جلوگیری می‌کند.

۱۰-۲-۴. هم‌نوایی با کارکردهای مورد انتظار از خانواده

فعالیت اجتماعی و اشتغال، زمینه حضور زن در عرصه‌های مختلف را فراهم می‌سازد. در صورتی که اشتغال زنان در بیرون از منزل به‌گونه‌ای باشد که با کارکردهای مورد انتظار از خانواده

همسویی داشته باشد، زمینه رشد ابعاد وجودی و شکوفایی استعدادهای زنان را فراهم می‌کند و در پرتو فعالیت اجتماعی هم‌نوا، تعلیم و تعلم محقق می‌شود و زمینه خدمت متعالی به هم‌نوعان که نوعی کمال است، فراهم می‌گردد. باید اذعان داشت هدف خانواده متعالی، تقرب الهی و تکامل اعضای آن است و نیل به این هدف، در گرو همسو شدن تمام فعالیت‌های خانوادگی، اجتماع و اقتصادی اعضا با این هدف والاست. اشتغال زنان نیز یکی از فعالیت‌های اجتماعی-اقتصادی است که از این قاعده مستثنا نیست. البته در واگذاری شغل به زنان، باید به رشد شخصی او نیز توجه شود که آیا زن با انتخاب این شغل، رشد می‌یابد یا دچار عقب‌ماندگی و رکود می‌گردد.

۱۱-۲-۴. تناسب شغل با توانایی‌ها و استعدادهای فطری

بسیاری از اندیشمندان اسلامی و محققان روان‌شناس غربی همچون (لئونارد، ۲۰۱۷)، با توجه به نتیجه مطالعات خود اذعان داشتند تفاوت‌های فراوانی، به‌ویژه تفاوت‌های فیزیولوژیکی، روان‌شناختی و زیستی بین زن و مرد وجود دارد. زن و مرد علاوه بر اشتراک در هویت انسانی، ویژگی‌ها و استعدادهای منحصر به فردی دارند که این ویژگی‌های اختصاصی، در کنار توانمندی‌های بالقوه افراد دیگر، سبب پویایی جامعه بشری می‌شود. اندیشمندان بر پایه این تفاوت‌های زن و مرد، توصیه کرده‌اند که مدل‌های آموزشی بین زن و مرد، در تمام مقاطع تحصیلی نظام آموزشی باید متفاوت باشد. از این رو با توجه به تفاوت توان جسمانی زنان که بر اساس عوامل تعیین‌کننده بیولوژیک، از رشد ماهیچه‌ای کمتری برخوردار بوده و اسکلت‌بندی آنان از مردان ظریف‌تر است و اندامی لطیف، شکننده و حساس دارند، بیشتر با فعالیت‌های ظریف و سبک سازگارند و توانایی کمتری برای انجام طولانی‌مدت کارهای سخت و طاقت‌فرسا دارند (کارلسون و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۳۴۰-۳۴۲). در این راستا امام علی علیه السلام در حدیثی،^۳ به ظرافت زن اشاره فرموده و افراد را از واگذاری مسئولیت سنگین و خشن به زنان برحذر داشته است (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۵، ص ۵۱۰).

همچنین بر اساس نظر اندیشمندان روان‌شناس، تفاوت جدی میان توانایی ذهنی زنان و مردان وجود دارد. همان‌طور که برخی تحقیقات ثابت کرده‌اند زنان در محاسبه ریاضی، و مردان در استدلال ریاضی برتری دارند (کولب^۴ و همکاران، ۱۳۹۴، ج ۱، ص ۳۴۹) و اینکه توانایی کلامی زنان، قوی‌تر از مردان است

1. Diana Mary Leonard

2. Karen Carlson & Stephanie Eisenstadt & Tara Ziporin

۳. «لَا تُمْلِكِ الْمَرْأَةُ مِنَ الْأَمْرِ مَا يُجَاوِزُ نَفْسَهَا فَإِنَّ ذَلِكَ أَنْعَمَ لِحَالِهَا وَأَرْخَى لِبَاطِنِهَا وَأَدْوَمَ لِحِمَاهَا فَإِنَّ الْمَرْأَةَ رِجَالَةٌ وَ لَيْسَتْ بِفَهْرَمَانَةٍ».

4. Kolb, Bryan

(شبیلی هاید، ۱۳۸۷، ص ۱۷۲)؛ در اندیشه اسلامی نیز متفکران فراوانی بر این موضوع تأکید ورزیده‌اند. علامه طبرسی، نویسنده نامدار شیعی و صاحب مجمع البیان، بر برتری مرد در تصمیم‌گیری و رأی استوار و برتری عقلی او تأکید دارند (طبرسی، ۱۴۰۸، ج ۳، ص ۶۹). آیت‌الله مصباح یزدی معتقد است به دلیل آنکه زن از نظر طبیعی، دارای عاطفه و احساسات بیشتری است، کارکرد عقلی او تا حدودی ضعیف می‌شود، اما به سبب بروز رفتارهای دیگرخواهانه و متأثر از دیگران، احساسات فزون‌تر و عواطف قوی‌تری دارد. از این رو در عرصه‌هایی همچون معلمی، مربی‌گری و پرستاری، که نیازمند احساساتی فزون‌تر در قالب مهر و محبت، رقت قلب و عطوفت مادرانه است، عملکرد بهتری از مردان دارند (مصباح یزدی، ۱۳۸۵، ص ۲۱۷).

بنا بر آنچه در مورد ویژگی‌ها و وظایف زنان بیان شد، می‌توان ادعا کرد زنان در مورد پرورش و مراقبت، تناسب و توانایی بیشتری دارند و علاقه بیشتری نیز در این رابطه نشان می‌دهند. در آموزه‌های دینی، به توانایی‌های زن و مرد در نقش‌های مورد انتظار و متناسب با جایگاه اجتماعی و ظرفیت‌های زیستی، روان‌شناختی و عاطفی آنان، توجه جدی شده است. از این رو لازم است که زن برای پذیرش مشاغل و حضورش در عرصه اجتماعی، خصوصیات طبیعی خود همانند ویژگی‌های عاطفی و احساسی را در نظر بگیرد.

۱۲-۲-۱. ترویج الگوی اسلامی مصرف

ترویج الگوی سبک زندگی اسلامی و اصلاح سبک زندگی، از محورهای دارای اهمیت است و تا الگوی سبک زندگی اصلاح نشود، نمی‌توان به اصلاح اساسی در حوزه اشتغال امیدوار بود؛ چنان‌که اصلاح وضعیت می‌تواند زمینه‌ای فراهم کند تا افراد نیازمند به شغل، وارد این عرصه شوند (زعفرانچی، ۱۴۰۰، ص ۸۸). اصلاح سبک زندگی منوط به آن است که بتوان آرمان‌ها و ارزش‌های جایگزین برای نسل جوان، طراحی و رقابت‌ها را به آن سو هدایت کرد. لازمه اصلاح الگوی سبک زندگی، جلوگیری از تجمل‌گرایی و پرهیز از مصرف‌زدگی و اسراف است. همان‌طور که مقام معظم رهبری در نکوهش تجمل‌گرایی زنان، یکی از آسیب‌های آن را تأثیر بر افراد خانواده و سبک زندگی می‌دانند و می‌فرمایند: «نباید زنان به سمت تجمل‌گرایی سوق پیدا کنند. البته این خطر برای مردان هم هست؛ منتها در زنان، بیشتر و امکانش زیاده‌تر است. در موارد بسیاری، مردان تحت تأثیر زنان‌شان قرار می‌گیرند» (مؤسسه فرهنگی قدر ولایت، ۱۳۸۸، ص ۲۳۸). در نتیجه، اصلاح وضعیت می‌تواند زمینه‌ای فراهم کند که افراد نیازمند به شغل، وارد این عرصه شوند و از نیازهای کاذب برای اشتغال جلوگیری شود.

۱۳-۱-۲-۴. تبیین صحیح الگوی مشارکت اجتماعی و فرهنگی

تبیین صحیح الگوی مشارکت اجتماعی و فرهنگی نیز می‌تواند راهکار جدی دیگری باشد؛ مشروط به آنکه ظرفیت بی‌بدلیل زنان در برخی عرصه‌های فرهنگی و اجتماعی، در کنار خلأهای موجود ملاحظه شود. ویژگی‌های زنانه‌ای همچون حیا، حمایتگری، مراقبت و صبر و حوصله می‌توانند زمینه‌ای مهم و تأثیرگذار برای حضور زنان در عرصه‌هایی باشند که نتیجه آن، افزایش حیای عمومی، افزایش حس همیاری، کاهش آسیب‌های اجتماعی و به‌ویژه آسیب‌های کودکان و زنان و تأثیرگذاری‌های مهم فرهنگی در عرصه‌های داخلی و بین‌المللی باشد؛ زمینه‌هایی که امروزه با توسعه فضای مجازی، گسترش یافته‌اند. لذا اگر بتوان فرهنگ تبرع و فعالیت‌های خیرخواهانه را در میان زنان گسترش داد، تأثیرگذاری آنان دوچندان خواهد شد (بهنام، ۱۳۸۴، ص ۱۸۷).

باتوجه به اینکه در این نوشتار، راهکارهای قرآنی و روان‌شناختی مقابله با آسیب‌های اشتغال زنان مورد بررسی قرار گرفت و از سوی دیگر، چالش‌ها و آسیب‌های اشتغال زنان در سه بعد فردی، خانوادگی و اجتماعی دیده شده است، ضرورت دارد تبیین شود که هرکدام از راهکارها، در چه بعدی از آسیب‌های اشتغال زنان می‌توانند مؤثر باشد. از این رو راهکارهای قرآنی و روان‌شناختی مقابله با آسیب‌های اشتغال زنان در سه بعد فردی، خانوادگی و اجتماعی، بیان و تقسیم‌گردید که در جداول ۱ تا ۳ ارائه شده است

جدول ۱. راهکارهای کاهش آسیب‌های فردی اشتغال زنان

ردیف	آسیب‌ها	راهکارها
۱	تغییر ویژگی‌های جنسیتی تغییر در ویژگی‌های زنانه	توصیه به اشتغالات خانگی بهینه‌سازی برنامه آموزشی با شرایط جنسیتی
۲	عدم پایداری به تفاوت‌های جنسیتی	ارزش‌گذاری به نقش زن در خانواده
۳	برجسته‌سازی صفات مردانه	رعایت مناسبات جنسیتی در الگودهی رسانه‌ای پرهیز از محیط متشنج و خشن
۴	تحولات هویتی	حفظ کرامت ذاتی زن
۵	افزایش اضطراب شغلی	ارزش‌گذاری مادی و معنوی کار خانگی و خانه‌داری
۶	کاهش و تضعیف حیا و عفت زن	حفظ حیا و عفت در محیط کار
۷	بیماری‌های جسمانی ناشی از سختی اشتغال	شناور بودن ساعت کاری انتخاب موقعیت مکانی مناسب

جدول ۲. راهکارهای کاهش آسیب‌های خانوادگی اشتغال زنان

راهکارها	آسیب‌ها	ردیف	
پرهیز از شوخی و مزاح با نامحرم	اختلال در روابط عاطفی و جنسی با همسر	۱	آسیب‌های مرتبط با همسر
ارتقای بصیرت در خانواده‌ها نسبت به اشتغال	تغییر در ساختار مدیریتی و تصمیم‌گیری خانواده	۲	
ترویج دورکاری	اختلال در روابط کلامی با همسر	۳	
ترویج الگوی سبک زندگی اسلامی	اختلال در ثبات هیجانی و خودابرازگری همسر	۴	
اشتغال زوجین به صورت غیرهم‌زمان	افزایش طلاق	۵	
ارزش‌گذاری به نقش زن و مادر در خانواده	کاهش میل به فرزندآوری (عدم باروری)	۶	
رعایت تقوی	افزایش بی‌اعتمادی و بدبینی در همسران	۷	
ترویج الگوی سبک زندگی اسلامی	اختلال در روابط با فرزند	۸	آسیب‌های مرتبط با فرزندان
ترویج الگوی سبک زندگی اسلامی	اشتغال و اثرات منفی بر فرزندان	۹	
ترویج دورکاری	محرومیت‌های عاطفی کودک در سه سال اول	۱۰	
ترویج دورکاری	مشکلات عاطفی ناشی از کاهش ارتباط لمسی و کلامی و کمبود محبت در فرزندان	۱۱	
ترویج دورکاری	از بین رفتن احساس امنیت کودک	۱۲	
ترویج دورکاری	محرومیت فرزندان از نظارت، هدایت و حمایت مادر	۱۳	
دورکاری- تسهیل در رفت‌وآمد	افت تحصیلی	۱۴	
ترویج دورکاری	احتمال افزایش بزهکاری ناشی از فقدان حضور مادر	۱۵	
اصول فرزندپروری	دوگانگی در تربیت فرزندان (نگهداری توسط غیر مادر)	۱۶	

راهکارها	آسیب‌ها	ردیف	آسیب‌های ساختار خانواده
برجسته ساختن اهمیت نقش خانواده	سست شدن کانون خانواده	۱۷	
ارزش‌گذاری به نقش زن در خانواده ترویج الگوی سبک زندگی اسلامی	کاهش تمایل به ازدواج	۱۸	
	افزایش سن ازدواج	۱۹	
وضع قوانین مناسب و مصونیت‌بخش	افزایش خشونت رفتاری در خانواده	۲۰	
تدوین برنامه آموزشی مدارس و دانشگاه بر اساس شرایط جنسیتی	اختلال در بهداشت تغذیه اعضای خانواده	۲۱	
اشتغال زوجین به طور غیر هم‌زمان، دورکاری	تعارض کار داخل و خارج از منزل	۲۲	

جدول ۳. راهکارهای کاهش آسیب‌های اجتماعی اشتغال زنان

راهکارها	آسیب‌ها	ردیف
تدوین برنامه آموزشی مدارس و دانشگاه بر اساس شرایط جنسیتی حفظ مسائل اساسی	افزایش نرخ بیکاری مردان	۱
تبیین صحیح الگوی مشارکت اجتماعی و فرهنگی	ابتلا به فرهنگ مصرف‌زدگی و تجمل‌گرایی	۲
اختصاص مراکز فرهنگی و تجاری ویژه زنان	افزایش آسیب‌های اجتماعی و ناامنی شغلی	۳
برجسته ساختن اهمیت نقش خانواده و ازدواج	نرخ پایین ازدواج در جامعه	۴

۵. بحث و نتیجه‌گیری

در دیدگاه اسلام، نهاد خانواده هسته اصلی جامعه به شمار می‌رود و سلامت و ارتقای جامعه، در گرو خانواده‌های سالم، پویا و آرام دانسته می‌شود. در همین راستا، زن به جهت توانایی‌های طبیعی و فطری‌اش، محور اصلی خانواده محسوب می‌شود و جایگاه خاصی در امر تربیت نسل‌های آینده دارد. طبق نگرش قرآنی، اشتغال زن باید کمترین آسیب را داشته باشد تا او با آرامش، مدیریت داخلی خانواده را انجام دهد. از این رو اسلام برای ورود زن به بازار کار مرزهایی

قائل است. برخی مشاغل را که مردان عهده‌دار آن هستند برای زن مناسب و جایز نمی‌شمارد و به علاوه برای موارد جایز نیز ضوابط، شرایط و ویژگی‌های زن در نظر می‌گیرد. چنین مدیریت قرآنی، از نگاه روان‌شناسی نیز مورد تأیید قرار گرفته است. با وجود آنکه قرآن، اشتغال زن را برای جامعه مهندسی نموده است. رعایت این موارد برای حفظ کرامت زن و تناسب کار و مسئولیت‌های اجتماعی و خانوادگی با ابعاد روحی و جسمی اوست که در نهایت با بیان ضوابط، چهارچوب‌ها و هنجارهای این عرصه، اشتغال مطلوب را ترسیم می‌کند. بدیهی است اگر ضوابط و هنجارهای اسلامی و روان‌شناختی در اشتغال زنان ملاحظه نشود، خانواده و اجتماع دچار آسیب‌ها و مشکلات فراوانی خواهند شد.

از این رو با توجه به تأثیرات اشتغال بانوان بر روابط خانواده لازم است سیاست‌گذاری در اشتغال زنان با دقت بیشتری صورت گیرد. همچنین تحقیقات دینی و روان‌شناختی بیان می‌دارد طراحی اشتغال زنان بر اساس اصول و ملاک‌های دینی و روان‌شناختی امکان‌پذیر است و با وجود چنین الگویی در اشتغال زنان، چالش‌های موجود و آسیب‌های اشتغال زنان به حداقل کاهش می‌یابد. پژوهش حاضر، همسو با تحقیق «خسروشاهی و مؤمنی‌راد، ۱۳۹۴ و اخوان، ۱۳۹۷» به ارج نهادن نقش‌های «همسری»، «مادری» در خانواده پرداخته و همسو با پژوهش «محمدزاده هروی، ۱۳۹۶» به ترویج الگوی مصرف اسلامی اشاره کرده است. همچنین در راهکارهای نظام اسلامی، همسو با تحقیق «حسین‌پور و همکاران، ۱۳۹۹ و زعفرانچی، ۱۴۰۰»، به وظایف جامعه اسلامی در قبال اشتغال زنان، به مواردی از جمله آگاهی‌افزایی زنان شاغل و حمایت از مشاغل خانگی پرداخته است. برای بهبود شرایط اشتغال بانوان پیشنهاد می‌شود با رویکرد سیستمی به نظام مسائل زنان، به ویژه اشتغال آنان پرداخته شود، زیرساخت‌های اشتغال زنان فراهم گردد، تسهیلات دورکاری گسترش یابد و مدل‌های شغلی مناسب برای اشتغال مادران در خانه ارائه شود.

فهرست منابع

قرآن کریم، ترجمه: مهدی الهی قمشه‌ای.

نهج البلاغه (۱۳۹۵ ش)، ترجمه: محمد دشتی، قم: یاسین نور.

الف) فارسی

۱. اخوان، محمد جواد (۱۳۹۷ ش)، اشتغال زنان؛ پیامدها و راهکارها، تهران: دیدمان.
۲. اسمعیلی، معصومه؛ کاظمیان، سمیه و کااوندی چقاسفید، مریم (۱۳۹۹ ش)، درآمدی بر الگوی بومی راهنمایی تعادل کار- خانواده، تهران: فرهنگ.
۳. انصاری، سهیلا و عباسلو، فرزانه (۱۳۹۷ ش)، زنان و اشتغال، تهران: حریم دانش.
۴. بستان، حسین (۱۳۸۸ ش)، اسلام و تفاوت‌های جنسیتی، قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
۵. بهنام، جمشید (۱۳۸۴ ش)، تحولات خانواده، ترجمه: محمدجعفر پوینده، تهران: نشر ماهی.
۶. پناهی بروجردی، محمدسعید (۱۳۹۱ ش)، اشتغال زنان در نظام اقتصادی اسلام با ارائه سیاست‌های جمهوری اسلام، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه اقتصاد مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، قم.
۷. پناهی، علی‌احمد (۱۴۰۰ ش)، اشتغال زنان با تأکید بر آسیب‌ها و اولویت‌ها، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۸. جاوید، محمد جواد (۱۳۸۹ ش)، تاملی بر مفهوم حجاب در ادیان الهی، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
۹. جعفری، سید محمد (۱۳۸۷ ش)، تأثیر اشتغال زنان بر خانواده؛ آسیب‌ها و راهکارها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه جامعه‌شناسی، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، قم.
۱۰. جلالی، حسین (۱۳۹۰ ش)، کنش‌وری و رضایت زن‌اشویی زنان شاغل در مقایسه با زنان خانه‌دار و شاخص‌های اشتغال زنان با رویکرد اسلامی- روان‌شناختی، پایان‌نامه دکتری روان‌شناسی، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، قم.
۱۱. جهانیان، ناصر (۱۳۸۸ ش)، «پیشرفت و وظایف دولت دینی»، معرفت سیاسی، ش ۱، ص ۶۱-۹۸.
۱۲. جواهری، فاطمه؛ سراج‌زاده، سیدحسین و رحمانی، ریتا (۱۳۸۹ ش)، «تحلیل اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان (مطالعه موردی: زنان شاغل در وزارت جهاد کشاورزی)»، زن در توسعه و سیاست، دوره ۸، ش ۳، ص ۱۴۳-۱۶۲.
۱۳. چراغی، نسربین و حسنی، رفیق (۱۳۹۸ ش)، «پیامدها و دلایل ورود زنان به مشاغل مردانه (سخت)»، فصلنامه زن و جامعه، سال دهم، ش ۴۰، ص ۱۲۷-۱۵۴.
۱۴. حسین‌پور، اکبر؛ جعفری‌نیا، سعید؛ وکیلی، یوسف و کاوونی، مهسا (۱۴۰۰ ش)، «تحلیل محتوای پژوهش‌های کیفی با موضوع تعادل کار و خانواده زنان و بررسی چالش‌های آن با رویکرد اسلامی»، پژوهش‌نامه اسلامی زنان و خانواده، ش ۸، ص ۹-۳۶.
۱۵. خدیوی، صدیقه؛ نوغانی، محسن و خراسانی، محمدمظلوم (۱۴۰۱ ش)، «اثرگذاری اشتغال زنان بر پایداری خانواده»، پژوهش‌نامه زنان، سال سیزدهم، ش ۳، ص ۳۷-۷۳.
۱۶. خسروشاهی، قدرت‌الله و مؤمنی‌راد، فهیمه (۱۳۹۴ ش)، «بررسی تطبیقی اشتغال زنان در مکتب اسلام و فمینیسم»، پژوهش‌های اجتماعی اسلامی، سال دوازدهم، ش ۱۰۴، ص ۱۱۷-۱۳۴.

۱۷. داوودی، مرضیه و شمسی، مراد (۱۳۹۷ش)، «شناسایی عوامل مؤثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل»، زن و فرهنگ، ش ۳۸، ص ۴۳-۶۰.
۱۸. رستگار خالد، امیر؛ مصلحی جنابیان، نرگس و آذرنگ، ندا (۱۳۹۴ش)، «بررسی میزان تعارض نقش‌های کاری و خانوادگی در بین زنان (پلیس و معلم) و عوامل مؤثر بر آن»، فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ش ۲۴، ص ۱۲۸-۱۶۳.
۱۹. رفعت‌جاه، مریم و خیرخواه، فاطمه (۱۳۹۲ش)، «مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی»، مطالعات توسعه اجتماعی- فرهنگی، سال اول، ش ۲، ص ۱۳۱-۱۵۶.
۲۰. زعفرانچی، لیلا سادات (۱۴۰۰ش)، اشتغال زنان، قم: پژوهشکده زن و خانواده.
۲۱. سرور، اسفندیار (۱۳۸۴ش)، «اشتغال زنان در بستر خانواده و ارتباط آن با طلاق»، دوماهنامه علمی فرهنگی اجتماعی حوراء، ش ۱۸، ص ۲۰-۲۷.
۲۲. سیف، علی‌اکبر (۱۳۷۹ش)، تغییر رفتار و رفتار درمانی؛ نظریه‌ها و روش‌ها، تهران: دوران.
۲۳. شریفی، الهام؛ رهایی، سعید و راعی، مسعود (۱۳۹۶ش)، «عدالت‌سنجی شغل خانه‌داری زنان خانه‌دار»، آموزه‌های فقه مدنی، ش ۱۵، ص ۱۵۹-۱۸۴.
۲۴. شیلی‌هاید، جانت (۱۳۸۷ش)، روان‌شناسی زنان، ترجمه: اکرم خمسه، تهران: ارجمند.
۲۵. ضرابی، عبدالرضا (۱۳۸۸ش)، مجموعه مقالات تربیتی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ع).
۲۶. طاهری‌نیا، احمد (۱۳۸۹ش)، حضور زن در عرصه‌های اجتماعی- اقتصادی از نگاه آیات و روایات، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ع).
۲۷. طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۳۸۶ش)، تفسیر المیزان، ترجمه: ناصر مکارم شیرازی و دیگران، قم: بنیاد علمی و فرهنگی علامه طباطبایی.
۲۸. عباس‌زاده و همکاران (۱۳۹۴ش)، «مطالعه نقش واسطه‌ای اعتماد بین زوجین در تأثیرگذاری دخالت خویشاوندان بر شوهرآزاری»، فصلنامه علمی پژوهشی زن و جامعه، سال ۶، ش ۴، ص ۱۹-۳۸.
۲۹. عقیلی‌امجد، اکرم و حسینی، سیده عفت (۱۳۹۸ش)، «بایسته‌های اشتغال زنان از منظر قرآن و سنت»، نشریه مدیریت در اسلام، ش ۳۸، ص ۸۳-۱۰۰.
۳۰. علیزاده، مرجان (۱۳۸۹ش)، «نقش اشتغال زنان در توسعه»، زن و فرهنگ، سال دوم، ش ۵، ص ۴۹-۵۹.
۳۱. فرهادیان، فاطمه (۱۳۹۹ش)، اشتغال زنان و آثار و پیامدهای آن بر خانواده، اصفهان: حیات طیبه.
۳۲. صائمیان، صدیقه (۱۳۷۶ش)، «بررسی اشتغال زنان و توسعه»، تحول اداری، ش ۱۷، ص ۴۳-۴۸.
۳۳. قراملکی، فرامرز (۱۳۸۷ش)، روش‌شناسی مطالعات دینی (تحریری نو)، مشهد: دانشگاه علوم اسلامی رضوی.
۳۴. قرائتی، محسن (۱۳۹۷ش)، جایگاه کار در اسلام، تهران: انتشارات شب‌نما.
۳۵. کارلسون، کارن؛ ایزنستات، استفانی و زیپورین، ترا (۱۳۸۹ش)، بهداشت روانی زنان، ترجمه: خدیجه ابوالمعالی، هایدو صابری، ژینوس لطیفی و محی‌الدین بناب، تهران: ساولان.
۳۶. کورابیک، کارن؛ لرو، دونا و وایتهد، دنیس (۱۳۹۳ش)، تعادل کار خانواده، ترجمه: فریبا سلیمی، فرشته وحدانی و مریم السادات فاتحی‌زاده، دانه: تهران.

۳۷. کشاورز، عباس (۱۳۹۸ش)، «تأثیر افزایش آگاهی سرشستی زن و مرد بر اوقات فراغت همسران (بر اساس رویکرد شناختی- رفتاری- عاطفی به روش آموزش گروهی)»، روان‌شناسی و علوم رفتاری ایران، ش ۱۷، ص ۶۶-۷۲.
۳۸. کمالی، سمیه (۱۳۹۷ش)، «بررسی تأثیر اشتغال زنان بر تربیت فرزندان بر اساس سبک زندگی اسلامی»، مطالعات روان‌شناسی و علوم تربیتی (مؤسسه آموزش عالی نگاره)، سال سوم، ش ۳۵، ص ۱۵-۲۸.
۳۹. کولب، برآیان و ویشار، یانک (۱۳۹۴ش)، مبانی نوروسایکولوژی انسان، ترجمه: احمد علی پور و غلامرضا چلبیانلو، تهران: ارجمند.
۴۰. محمدزاده هروی، مریم (۱۳۹۶ش)، اشتغال زنان و تأثیر آن بر سبک زندگی اسلامی، تهران: آینور.
۴۱. مرادی، جلیل؛ زهره وندیان، کریم و عباسی، پژمان (۱۳۹۹ش)، «ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی پرسش‌نامه تعهد ورزشی-۲ در ورزشکاران»، مطالعات روان‌شناسی ورزشی، ش ۳۱، ص ۱۲۳-۱۳۸.
۴۲. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۵ش)، پرسش‌ها و پاسخ‌ها (مشکات)، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
۴۳. مطهری، مرتضی (۱۳۹۰ش)، نظام خانواده در اسلام، تهران: صدرا.
۴۴. معظمی‌گودرزی، ابراهیم (۱۳۹۸ش)، رابطه ازدواج و اشتغال زنان دارای تحصیلات عالی با مشارکت اجتماعی در ایران در دوره ۱۳۸۵-۱۳۹۵، وبگاه شورای عالی انقلاب فرهنگی، (<https://sccr.ir/main>)
۴۵. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴ش)، تفسیر نمونه، تهران: دار الکتب الاسلامیه.
۴۶. ملک‌زاده، فهیمه (۱۳۹۲ش)، تأثیر جنسیت بر اشتغال، تهران: جامعه‌شناسان.
۴۷. مهریزی، مهدی (۱۳۸۱ش)، زن در اندیشه اسلام، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۴۸. موحدی، بهناز (۱۳۸۰ش)، زنان توسعه و تعدد نقش‌ها، تهران: انتشارات برگ زیتون.
۴۹. موسوی، سیده طاهره (۱۳۹۹)، «آسیب‌شناسی اشتغال زنان»، ره‌نوشه، ش ۱، ص ۱۰۰.
۵۰. مؤسسه فرهنگی قدر ولایت (۱۳۸۳ش)، شخصیت و حقوق زنان در آیین رهنمودهای رهبر معظم انقلاب اسلامی، تهران: مؤسسه فرهنگی قدر ولایت.
۵۱. نصرالله‌پور، ابراهیم؛ میرزاپوری، جابر؛ خوشدونی، مهدی؛ شاهبازپور، حسین و برزگر، یعقوب (۱۴۰۰ش)، مطالبات فرهنگی اجتماعی مقام معظم رهبری (نقش‌ها و کارویژه‌های سپاه)، قم: زمزم هدایت.
۵۲. نوبری، علیرضا و کلانتری، ابراهیم (۱۴۰۰ش)، اندیشه اسلامی ۱؛ با رویکرد قرآنی، قم: دفتر نشر معارف.
- ب) عربی**
۱. بحرانی اصفهانی، عبدالله بن نورالله (۱۴۱۳ق)، عوالم العلوم والمعارف والأحوال من الآيات والأخبار والأقوال: مستدرک سيدة النساء إلى الإمام الجواد، ترجمه: محمدباقر موحد ابطحی اصفهانی، قم: مؤسسه الإمام المهدی علیه السلام.
۲. جزائری، نعمت‌الله بن عبدالله (۱۴۰۴ش)، النور المبين في قصص الانبياء والمرسلين، قم: مكتبة آية الله المرعشي النجفي.
۳. حر عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹ق)، وسائل الشیعه، قم: مؤسسه آل البيت علیهم السلام.
۴. طبرسی، فضل بن حسن (۱۴۰۸ق)، مجمع البیان لعلوم القرآن، بیروت: دار المعرفه.

۵. کلینی، محمد بن یعقوب بن اسحاق (۱۴۰۷ق)، الکافی، تهران: دار الکتب الاسلامیه.
۶. مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ق)، بحار الأنوار، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
۷. نوری، میرزا حسین (۱۴۰۸ق)، مستدرک الوسائل، قم: مؤسسه آل البيت علیه السلام.

ج) انگلیسی

1. Leonard. (2017). Why gender matters: What parents and teachers need to know about the emerging science of sex differences.

