

Research Article

Problematics of Return to Work for Working Mothers After Maternity Leave

Zeinab Sabourinezhad¹ , Mahdie Mohammadtaghizade^{2*} ¹ Master's degree in Women's Studies, Department of Women's Studies, Faculty of Social Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.² Assistant Professor of Family Law, Women's Studies Department, Faculty of Social Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

ARTICLE INFO

Received: 03 March 2025

Accepted: 23 December 2025

Keywords:

Marriage,
Divorce,
Divorce motivations,
Separation decision-making,
Divorced women.

ABSTRACT

Given the decline in fertility and its multiple consequences, this study aims to understand the lived experience of working mothers returning to work after maternity leave. We examine various challenges from the perspective of these mothers in order to understand the effects of such policies on reducing job inequalities in the private and public sectors. The approach of this qualitative research and the research method is thematic analysis. The participants of this study were 20 mothers who returned to work after maternity leave in public and private offices in Tehran in 1401, which was selected based on purposive sampling and then snowball sampling method. The findings based on the 6 stages of thematic analysis around the two axes and the main question of the study indicate that the analysis of women's experiences is in the form of the general theme of "simultaneous maintenance of job and child" and also in the context of the challenges of working women after childbirth, the general theme of women's challenges can be analyzed in the form of "stubborn adjustment of motherhood and being an office worker". Such results indicate the intersection of childcare and women's desire to avoid losing their jobs. In fact, women's perception of maternity leave as a means of restoring and strengthening the family institution is characterized by insecurity and job degradation, and the inconsistency of how maternity leave policies are implemented.

Introduction

Given the decline in fertility rates and shifts in childbearing patterns in recent years, along with their demographic, economic, and social consequences in Iran, policymakers have sought to implement supportive measures for working women and families. One such policy is the extension of maternity leave. This study aims to explore the lived experiences of working mothers returning to work after maternity leave, focusing on the legal challenges they face. By examining these challenges from the perspective of working mothers—the primary stakeholders—this research seeks to assess the impact of such policies on reducing workplace inequalities in the public and private sectors, enhancing family health, improving economic well-being, facilitating women's continued participation in the labor market, increasing job satisfaction

among working mothers, and mitigating conflicts between work, motherhood, and family responsibilities. By examining the labor laws of the Islamic Republic of Iran, particularly Articles 75 to 77, specific regulations have been established regarding women's employment during pregnancy and maternity leave. These provisions define the conditions governing women's work status both during maternity leave and upon their return to the workplace. It is stipulated that if a job is deemed hazardous or physically demanding for a pregnant woman, she must be exempted from such tasks based on a physician's assessment. Additionally, nursing mothers must be given the opportunity to breastfeed their children every three hours until the child reaches the age of two. Employers are also obligated to establish appropriate childcare

*Corresponding author: Mahdie Mohammadtaghizade. Assistant Professor of Family Law, Women's Studies Department, Faculty of Social Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

E-mail address: m.mtaghizade@yahoo.com

E-ISSN: 2717-3208 / © National Institute for Population Research, Iran. This is an open access article under the CC BY 4.0 License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Cite this article:

Sabourinezhad, Z., Mohammadtaghizade, M. (2025). Problematics of return to work for working mothers after maternity leave. *Iranian Population Studies Journal*, 9(2), 151-167. <https://doi.org/10.22034/jips.2025.509757.1270>

facilities, such as nurseries or kindergartens, tailored to the needs of children in different age groups. Therefore, given the significance of motherhood and the natural inclination of women toward childbearing, as well as its role in population growth in the country, alongside the increasing presence and advancement of women in the workforce, this study focuses on the challenges and experiences faced by working mothers after maternity leave. Additionally, it examines the workplace conditions that influence these experiences, providing insight into the realities and difficulties that employed mothers encounter upon returning to work.

Method and Data

This study adopts a qualitative approach. The participants comprise 20 working mothers residing in Tehran who returned to work after maternity leave. They were selected through purposive sampling with maximum diversity in terms of age, job position and sector, number of children, and type of employment contract. Data collection occurred during the COVID-19 pandemic, which influenced both the duration of the study and the methods employed; accordingly, some interviews were conducted in person while others were carried out by telephone.

Findings

The data were analyzed using thematic analysis, focusing on two primary axes. The first axis, "Women's Pregnancy Experience," includes themes such as continued work engagement during pregnancy, physical challenges associated with pregnancy, and differential access to insurance benefits. The second axis, "Challenges of Working Women After Maternity Leave," comprises themes such as role spillover related to decisions about remaining in or leaving the workforce, anxiety about childcare, constructive interactions in the workplace, continuity of financial support, changes in job status, and spousal involvement in household responsibilities. These themes reflect women's perceptions of maternity leave as a mechanism to strengthen the family institution while also revealing issues such as job insecurity, career degradation, and inconsistencies in the implementation of maternity leave policies.

Discussion and Conclusion

Based on the lived experiences of mothers in this study, the maternity leave policy has had both positive and negative impacts. On one hand, inconsistencies in its implementation have led to fear, uncertainty, and concerns about job security. On the other hand, it has provided mothers with the opportunity to recover their health and ensure the well-being

of both themselves and their children. Several factors influence the effectiveness of maternity leave, including economic conditions, family support, the mother's awareness of the insurance process, employment status, and physical well-being. Additionally, individual perceptions and approaches to these challenges vary. However, ambiguity in legal provisions, lack of enforcement mechanisms, and the delegation of policy implementation to organizations and workplaces have hindered the effective realization of support policies for working mothers. Therefore, maternity leave policies must be reviewed, redesigned, and more effectively monitored, considering the needs of working mothers and their children, the current economic climate, and the perspectives of employers.

مقاله پژوهشی

مسئله‌شناسی بازگشت به کار مادران شاغل پس از مرخصی زایمان

زینب صبوری نژاد^۱، مهدیه محمدتقی‌زاده^{۲*}

^۱ دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مطالعات زنان، گروه مطالعات زنان، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
^۲ استادیار حقوق خانواده، گروه مطالعات زنان، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

چکیده

با توجه به کاهش باروری و پیامدهای فراوان آن، در این مطالعه با هدف درک تجربه زیسته مادران شاغل بازگشته به کار پس از مرخصی زایمان، تلاش شد تا چالش‌های مختلف از دریچه نگاه این مادران بررسی شود؛ تا درکی از اثرات این قبیل سیاست‌ها در کاهش نابرابری‌های شغلی در بخش‌های خصوصی و دولتی بدست آید. رویکرد این پژوهش کیفی و روش تحقیق تحلیل مضمون است. مشارکت‌کنندگان این پژوهش کلیه مادران بازگشته به کار بعد از مرخصی زایمان در ادارات دولتی و خصوصی ساکن شهر تهران، در سال ۱۴۰۱ بود، که براساس نمونه‌گیری هدفمند و سپس روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی، ۲۰ زن مورد مطالعه قرار گرفت. یافته‌های حاصل بر اساس مراحل ۶ گانه تحلیل مضمون پیرامون دو محور و سوال اساسی مطالعه، بیانگر آن است که تحلیل تجارب زنان در قالب مضمون کلی «همزمانی حفظ شغل و فرزند» می‌باشد و نیز در زمینه چالش‌های زنان شاغل بعد از زایمان مضمون کلی چالش‌های زنان در قالب «سازگاری سرسختانه مادری و اداری بودن» قابل تحلیل است. چنین نتایجی گویای تلاقی مراقبت از فرزند و نیز از دست ندادن شغل توسط زنان می‌باشد. در واقع درک زنان از مرخصی زایمان برای احیا و تقویت نهاد خانواده، ناامنی و تنزل موقعیت شغلی و متناقض بودن نحوه اجرای سیاست مرخصی زایمان می‌باشد.

اطلاعات مقاله

دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۳

پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۰۲

کلیدواژه‌ها:

مرخصی زایمان،
قانون تامین اجتماعی،
حق مادری زنان،
اشتغال.

مقدمه

علمی به عنوان یکی از عناصر اساسی در اهداف دولت‌ها و ملت‌ها محسوب می‌شوند.

بر این اساس، زنان به صورت رسمی و یا به صورت غیررسمی بخشی از این نیروی کار هستند و اگر استعدادهای بالقوه آن‌ها مورد توجه قرار گیرد، یکی از منابع با اهمیت در سرمایه‌گذاری کشورهای در حال توسعه خواهند بود. به عبارت دیگر، امروزه برای به دست آوردن توسعه و عدالت اجتماعی و همچنین سرعت دادن به فرایند توسعه اقتصادی، زنان به عنوان نیروی فعال در زمینه سازندگی و اثرگذاری، اثری بسیار مثبت بر روند توسعه و افزایش نیروی انسانی به جهت کمی و کیفی در یک جامعه دارند. البته در سال‌های اخیر، حضور زنان به‌طور

نیروی انسانی، از مهم‌ترین سرمایه‌های یک کشور به حساب می‌آید و جوامعی که بتوانند برای رسیدن به توسعه و پیشرفت خود به‌طور شایسته از نیروی انسانی خود بهره‌برند، به موفقیت بیشتری دست می‌یابند. مسئله اشتغال زنان در جهان امروز نه تنها در ایران، بلکه در سطح جهانی موضوعی است که نمی‌توان اهمیت آن را نادیده گرفت، بلکه اشتغال به دلیل داشتن تاثیرهای متعدد در زندگی بشری مسئله‌ای ضروری است و در توسعه کشور تاثیر دارد. زنان در تمامی دوران‌های تاریخی و بشری نقشی بسیار مهم در زندگی اجتماعی و خانوادگی ایفا کرده‌اند. همچنین زنان در توسعه صنعتی، اقتصادی و

* نویسنده مسئول: مهدیه محمدتقی‌زاده، استادیار حقوق خانواده، گروه مطالعات زنان، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

نشانی ایمیل: m.mtaghizade@yahoo.com

استناد به این مقاله: صبوری‌نژاد، زینب؛ محمدتقی‌زاده، مهدیه (۱۴۰۴). مسئله‌شناسی بازگشت به کار مادران شاغل پس از مرخصی زایمان. دوفصلنامه مطالعات جمعیتی، ۹ (۲)، ۱۶۷-۱۵۱.

برای زنان شاغل همزمان انجام می‌شود، مرخصی زایمان نباید به از دست دادن فرصت شغلی زنان شاغل منجر شود.

لذا وجه مسئله‌مند این مطالعه تحلیل چالش‌ها و تجاربی است که زنان شاغل بعد از مرخصی زایمان با آن‌ها مواجه می‌شوند. همچنین موقعیت‌های کاری موثر بر این تجارب که به نوبه خود زنان شاغل چنین تجربیاتی را داشته‌اند قابل مطالعه می‌باشد. به بیان دیگر، هدف اصلی پژوهش حاضر فهم تجربه زیسته مادران از مرخصی زایمان و بازگشت آنان به محیط کار است. همچنین مواجهه زنان با چالش‌ها، موانع و مشکلات پیش رو در خصوص استفاده از قوانین مصوب کار پیرامون بهره‌مندی از وجه قانونی مرخصی و اشتغال مجدد به کار آن‌ها از جمله اهداف اصلی دیگر این پژوهش است. سوال‌های این پژوهش نیز عبارتند از: ۱. زنان شاغل بعد از بازگشت به کار پس از مرخصی زایمان چه تجربه‌ای زیسته‌ای دارند؟ ۲. زنان شاغل در بازگشت به کار برای بهره‌مندی از قوانین مرتبط با مرخصی زایمان با چه چالش‌هایی در موقعیت‌های مختلف کاری مواجه شده‌اند؟

مبانی نظری

این مقاله بیشتر از نظریه‌های تعامل کار و خانواده استفاده کرده است. نظریه‌هایی شامل نظریه تعارض نقش؛ نظریه تعادل کار-خانواده؛ نظریه سرریز که انتقال احساسات و رفتارها بین کار و خانواده را توضیح می‌دهد؛ نظریه جبران که جبران نارضایتی یک حوزه با حوزه دیگر را بیان می‌کند و نظریه مرز کار-خانواده که بر مدیریت مرز بین کار و خانواده برای کاهش تعارض تمرکز دارد. در ادامه هر کدام از این رویکردها بیشتر توضیح داده می‌شود.

به‌دنبال جدایی محل کار از خانه، موضوع تأثیر کار و خانواده بر یکدیگر و یا ترکیب آنها نیز اهمیت یافت. چندین اصطلاح برای بیان چگونگی تأثیر کار و خانواده و یا ترکیب آنها با یکدیگر مطرح شده است. در این میان تعارض کار- خانواده (Greenhaus & Beutell, 1985: 76) و تعادل بین کار- خانواده/ زندگی، به ترتیب بیشترین توجه را در میان محققان جلب کرده است. تعارض کار- خانواده که توسط نظریه نقش پشتیبانی می‌شود، استدلال می‌کند که فشارهای ناسازگار متقابل ناشی از نقش‌های شغلی/ خانوادگی باعث تعارض بین نقش می‌شود و تحقق انتظارات خانوادگی یا کاری را دشوار می‌کند (همان: ۷۷). تعادل بین کار خانواده/ زندگی از یک چشم انداز تعادل استفاده می‌کند و به «میزان مشارکت افراد در بازی‌های خانوادگی و نقش یکسانی از آنها و رضایت آن‌ها» اشاره دارد (Greenhaus, et al., 2003: 513).

چشمگیری در محیط‌های کاری افزایش یافته، لیکن درجه پیشرفت‌شان در مسیر ارتقاء شغلی، مناسب با تعدادشان در سازمان‌ها و در محیط‌های کاری نیست و زنان برای حرکت به سمت مشاغل مدیریتی و سطح بالا، با مشکلاتی مواجه می‌شوند که برای مردان وجود ندارد (بنویدی، ۱۳۹۷). زنان به خاطر نقش‌های مادری در کنار نقش‌های شغلی و حرفه‌ای، برای پیشرفت کاری با مشکلات مختلفی مواجه‌اند. برخی از این مشکلات به خاطر فرهنگ سازمانی شکل یافته در ادارات دولتی و خصوصی پیرامون اشتغال زنان در مقایسه با مردان بوده و از سوی دیگر، مرتبط با قوانین و مقرراتی است که موجبات تعارض نقشی را در بین زنان به‌همراه دارد. از این رو، یکی از دغدغه‌های مادران شاغل تامین امنیت آن‌ها در شغل خود پس از بازگشتن از مرخصی زایمان به محیط کار است.

تغییر موقعیت‌های شغلی، دور ماندن از مهارت‌های شغلی و فاصله گرفتن از فضای کاری به نوبه خود، فشار روانی زیادی را پس از بازگشت از مرخصی زایمان بر مادران تحمیل می‌نماید و نگرانی آن‌ها بر ابقای در موقعیت شغلی سابق باقی است.

به‌طور کلی می‌توان گفت بارداری ممکن است برای زنان شاغلی که بخشی از هزینه زندگی را تأمین می‌کنند، نگرانی‌هایی ایجاد کند. طول مدت مرخصی زایمان، دستمزد ایام مرخصی زایمان و همچنین وضعیت کاری آن‌ها بعد از پایان مرخصی زایمان، دغدغه بسیاری از زنان باردار شاغل است. طبق قانون اصلاح قوانین تنظیم جمعیت و خانواده (تبصره ۲) مصوب ۲۰ خرداد ۱۳۹۲ مجلس شورای اسلامی و ماده ۱۷ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۹ آذر ۱۴۰۰، مرخصی زایمان برای زنان باردار شاغل از شش ماه به نه ماه افزایش پیدا کرده است. باین‌حال تنها برخی از نهادهای دولتی نسبت به اجرای این قانون اقدام کرده‌اند و عموماً شرکت‌های خصوصی تنها با شش ماه مرخصی زایمان موافقت می‌کنند.

از سوی دیگر موانع نگرشی و حتی کلیشه‌های اجتماعی که غالباً منفی هستند نیز زنان را از دست یافتن به پست‌های مدیریتی و رهبری باز می‌دارد و این عامل در بسیاری از فرهنگ‌ها و بافت‌های سنتی پذیرفته شده است. باورهای غلط و سنتی و تعصب‌آمیز به زنان موجب شده در جامعه رهبری خوب زنان پذیرفته نشود و باور به این مسئله که یک مدیر موفق صرفاً با صفات مردانه تعریف می‌شود، همچنان نشان دهنده وجود کلیشه‌های جنسیتی در بستر جامعه است (جنادله و پویا، ۱۳۹۸).

براین‌اساس مطالعه حاضر با بررسی تجربیات و موانع پیش روی زنان مرتبط با مرخصی زایمان می‌تواند به برجسته کردن این مشکلات بیانجامد تا مسئولان و برنامه‌ریزان کشور در صدد حل این مشکلات برآیند. از آنجاکه فعالیت‌های اجتماعی و همچنین ایفای نقش مادری

شخصیت و مسئولیت‌های خانوادگی زنان برمی‌گردند، تأکید بیشتری داشتند؛ درحالی که زنان موانع بیرونی همچون موانع فرهنگی، کلیشه‌های جنسیتی، سقف شیشه‌ای و به بیانی دیگر موانع ساختاری را در اولویت بحث موانع ارتقاء شغلی زنان قرار دادند.

این مسئله خود می‌تواند حاکی از این باشد که نظام مردسالاری و روابط نابرابر قدرت به شکل بسیار تأثیرگذار و نهادینه شده‌ای موجب تفاوت در نگرش بین زنان و مردان دربارهٔ عدم دسترسی آن‌ها به پیشرفت شغلی شده است. تا جایی که مردان به شکلی ناخودآگاه یا حتی آگاهانه برای تبیین تبعیض جنسیتی به‌ویژه در محیط کار، انگشت اشارهٔ خود را به سمت زنان و نگرش آن‌ها می‌برند و نگاهی به ساختارها که تحت ارادهٔ خود مردان گویی اداره می‌شود؛ ندارند. اما زنان که خود متحمل فرصت‌های نابرابر شغلی در محیط کار هستند، برای فرارفتن از این موانع، بیش از هر چیز کلیشه‌های جنسیتی و موانع ساختاری را در این مسئله مقصر می‌دانند.

میرزایی نجم‌آبادی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی تجربیات زنان شاغل در ارتباط با بازگشت به کار، تنزل رتبه، مشکلات بازگشت به کار و ... پرداخته اند. از مشکلات دیگر بازگشت به کار که مشارکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها اشاره نمودند، مشکلات شناختی پس از سرطان پستان می‌باشد. مشکلات شناختی ممکن است بر توانایی، شرایط و رضایت از کار افراد تأثیرگذار باشد و باعث کاهش اعتماد به نفس در توانایی کار گردد. یکی از نگرانی‌های مشارکت‌کنندگان پس از بازگشت به کار، مشکلات محیط کار است که زیر طبقات آن را بیکاری، تغییرات ناخواسته در شغل، حمایت مسئول و همکاران تشکیل می‌دهد.

در پژوهش دیگری، **استاد هاشمی و همکاران (۱۳۹۴)** که با هدف بررسی موانع ارتقا به سطوح عالی مدیریتی در بانک‌های دولتی کشور و همچنین آگاهی از نگاه متفاوت مردان و زنان به این موانع انجام شد معلوم شد که عوامل فرهنگ سازمانی حاکم بسیار قوی بوده است. همچنین کلیشه‌های جنسیتی حاکم در جامعه یکی از مهم‌ترین عوامل مانع در رشد شغلی زنان بوده و سایر ویژگی‌ها مانند ویژگی‌های روانی و جسمی زنان کم‌اهمیت‌ترین موانعی بوده است که در این پژوهش به دست آمده است.

باغبانی (۱۳۸۵) در پژوهش خود اشاره کرده است: تمایل عمومی مدیران بالادستی در انتخاب مردان است. خانم مرجانی موانع سه‌گانه فردی (همچون: زیستی و شخصی) و ساختاری (همچون: مذهب، فرهنگ و اجتماع) و سازمانی (همچون ذهنی و عینی) را طبقه‌بندی کرده است، که در نهایت می‌توان گفت این موانع سازمانی و فردی

فرن^۱ و همکاران (۲۰۰۳: ۱۴۳) تعادل کار-زندگی را «سطوح پایین تعارض بین نقشی و سطوح بالای تسهیل بین نقش‌ها» عنوان کردند. کرچمیر (۲۰۰۰) تعادل را «داشتن انرژی، زمان و تعهد کافی برای تجربیات ارضاءکننده در همهٔ ابعاد زندگی» می‌داند. **ویدانف (۲۰۰۵ نقل از رازقی نصرآباد، ۱۴۰۱)** تعادل را به عملکرد مؤثر در هر دو بعد کار و زندگی، زمانی که منابع کافی برای مواجهه با تقاضاهای هر دو حوزه وجود دارد، اطلاق می‌کند. نظریه سرریز شدن بیان می‌کند با وجود مرزهای فیزیکی و موقتی بین کار و خانواده، احساسات و رفتارها از یک محیط به دیگری وارد می‌شود (Gryzywacz & Marks, 2000: 120). مکمل نظریهٔ سرریز شدن، نظریهٔ جبران است که فرض می‌کند رابطهٔ معکوسی بین کار و خانواده وجود دارد، به نحوی که افراد برای جبران آنچه یکی در دیگری از دست می‌دهد، در هریک سرمایه‌گذاری مختلفی می‌کنند.

یکی از نظریه‌های مربوط به موضوع تعادل کار-خانواده که پژوهش‌های اخیر زیادی در چارچوب آن است انجام شده است، نظریه مرز کار- خانواده است (Clark 2001: 753).

براساس این نظریه ارتباط بین نظام کار و خانواده عاطفی نیست، بلکه انسانی است. افراد مرزنشینانی هستند که روزانه بین دو محیط کار و خانواده رفت و آمد دارند. افراد این محیط‌ها را شکل می‌دهند، مرزهای بین آنها را قالب بندی و رابطهٔ بین مرزنشینان با آن محیط و اعضای آن‌را را مشخص می‌کنند. اگرچه افراد محیط خود را شکل می‌دهند، اما به نوبهٔ خود از سوی آنها شکل می‌گیرند. همین تناقض تعیین شده به واسطهٔ محیط‌های کار و خانه است که تعادل کار خانواده را به یکی از مفاهیم چالش برانگیز در مطالعهٔ کار و خانواده تبدیل می‌کند.

نظریهٔ مرز کار-خانواده تلاشی برای توضیح این تعامل پیچیده بین مرزنشینان و زندگی شغلی و خانوادگی آنهاست تا بروز تعارض را پیش‌بینی کند و چارچوبی برای رسیدن به تعادل ارائه دهد. این نظریه نشان می‌دهد که چگونه ادغام و تقسیم بندی حوزه، مدیریت و ایجاد مرز، مشارکت مرزبانان و ارتباط بین مرزنشینان و سایر افراد در محل کار و خانه بر تعادل خانواده-کار تأثیر می‌گذارد.

پیشینه پژوهش

جنادله و پویا (۱۳۹۸) در مقاله خود با بهره‌گیری از چارچوب کرومی، نظریه‌های مطرح درخصوص موانع ارتقاء شغلی زنان را در دو دسته موانع درونی و بیرونی صورت‌بندی کردند و به بررسی مطالعات تجربی داخلی صورت گرفته در این زمینه در دوره ۱۳۹۵-۱۳۸۵ پرداختند. نتایج نشان داد که مردان به موانع درونی یعنی موانع فردی که به

¹ Frone

مجموع، ارتقاء شغلی زنان بیش از آنکه مسئله‌ای فردی باشد، مسئله‌ای ساختاری و نهادی است.

در حقیقت، بیشتر پژوهش‌هایی که به آنها اشاره شد، با یک نگاه تبیینی به مسئله ارتقاء شغلی زنان پرداخته و نهایتاً با پیشنهاد و راهکارهای محدودی موضوع پژوهش خود را به پایان رسانده‌اند. آنچه که میان پژوهش‌های داخلی صورت‌گرفته مشترک است، شکل و قالب آنهاست و عوامل اثرگذار جنسیت را در رشد شغلی زنان موثر دانسته‌اند. موضوعی که مورد غفلت قرار گرفته این است که این تحقیقات عموماً راه برطرف‌سازی موانع را نشان ندادند و فقط به بررسی مشکلات بسنده کرده‌اند؛ لذا آنچه که در این میان به عنوان خلأ تحقیقاتی احساس می‌شود، آن دسته از پژوهش‌هایی است که با دقت بیشتری به رویکرد رفع موانع پس از مرخصی شغلی زنان بپردازند.

روش پژوهش و داده‌ها

در این پژوهش از رویکرد کیفی و روش تحلیل مضمون استفاده شد. مشارکت‌کنندگان این پژوهش کلیه مادران شاغل تمام‌وقت و پاره‌وقت بازگشته به کار بعد از مرخصی زایمان در ادارات دولتی و خصوصی شهر تهران در سال ۱۴۰۱ است (جدول ۱). روش نمونه‌گیری هدفمند و با روش گلوله‌برفی انجام شد. در نهایت، با ۲۰ نفر از زنان مصاحبه نیمه‌ساختاریافته صورت پذیرفت. انجام مصاحبه‌ها تا زمان اشباع داده‌ها و عدم حصول یافته‌های جدید ادامه پیدا کرد. البته پیش از شروع مصاحبه رضایت زنان جلب شده و نیز با رضایت آنها مکان مناسبی برای مصاحبه در نظر گرفته شد. متوسط زمان مصاحبه ۴۵ تا ۶۰ دقیقه بود. اعتبار تحقیق حاضر بر اساس اقدامات مختلفی انجام شد: برای مثال در انتخاب نمونه‌های هدفمند دقت بالایی صورت گرفت که حتماً افرادی مطلع باشند که اطلاعات عمیق‌تر را از آنان بدست‌آید و زمان لازم را برای شرکت در این پژوهش داشته باشند. بعد از کدگذاری و ساخت تم‌ها، از افرادی که در مصاحبه شرکت کردند، بازخورد گرفته شد و همچنین کدگذاری داده‌ها توسط چند نفر انجام پذیرفت.

هستند که بیشترین امتیاز را برای تاثیر در عدم ارتقای شغلی زنان داشتند.

مارتل^۱ و همکاران (۱۹۹۸) بر این باورند که پنداره‌های کلیشه‌ای در خصوص زنان از علل مهم مانع‌تراشی در ارتقاء زنان در سازمان‌ها و ادارات است. آن‌ها می‌گویند که از دیدگاه خود زنان، شیوع کلیشه‌های جنسیتی مهم‌ترین عاملی است که مانع تحرک آنان به سطوح بالا می‌باشد.

برمن^۲ (۱۹۹۸) نشان داد که عواملی چون محدودیت و یا اساساً عدم وجود شبکه ارتباطی، ترس از کارهایی که غیرزنانه تلقی می‌شود. نداشتن اعتماد به نفس بالا، نبود امکانات آموزشی مناسب، تبعیض جنسیتی و در اصل، عدم وجود فرصت مناسب برای ارتقاء زنان به سطوح بالا مانع حضور زنان در پست‌های مدیریتی شده است (استاد هاشمی و همکاران، ۱۳۹۴)

یافته‌های پژوهش کاتارا^۳ (۲۰۰۵) در هتل‌های مصر نشان داد که چهار چالش عمده پیش روی مدیران زن وجود دارد: عدم وجود مربی حمایت‌کننده، نبود دسترسی به شبکه، عدم وجود ارتباطات کاری و تبعیض‌های جنسیتی. کاتارا به سقف شیشه‌ای را باعث عدم دستیابی زنان به رده‌های مدیریتی می‌داند و می‌گوید که تبعیض جنسیتی، جنسیت تعارض فرهنگی و کلیشه‌ای و عدم رابطه در محل کار از عوامل مهم در این زمینه هستند.

مطالعات نشان می‌دهد موانع ارتقاء شغلی زنان را می‌توان در سطوح فردی، سازمانی و ساختاری - فرهنگی طبقه‌بندی کرد. تفاوت معناداری میان برداشت زنان و مردان وجود دارد؛ به طوری که مردان بیشتر بر عوامل فردی و زنان بر موانع ساختاری تأکید دارند. فرهنگ مردسالار، کلیشه‌های جنسیتی و پدیده سقف شیشه‌ای از مهم‌ترین موانع ارتقاء زنان محسوب می‌شوند. پژوهش‌های بالا نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی نقش تعیین‌کننده‌ای در محدودسازی پیشرفت شغلی زنان دارد. همچنین نبود شبکه‌های حمایتی، مربی‌گری و سرمایه اجتماعی، فرصت‌های ارتقاء زنان را کاهش می‌دهد. تبعیض جنسیتی نهادی در اغلب سازمان‌ها به صورت مستقیم و غیرمستقیم بازتولید می‌شود. در

¹ Martel

² Bermen

³ Katara

جدول ۱. اطلاعات دموگرافیک مشارکت کنندگان

Table 1. Demographic information of participants

کد	نام	سن	سواد	شغل	تعداد فرزندان
۱	خانم قمر	۴۴	کارشناس پرستاری	پرستار	دو
۲	خانم ریحانه	۳۸	کارشناسی	مربی کانون پرورشی	دو
۳	خانم زینب	۳۹	کارشناس حسابداری	معاون فناوری مدرسه	دو
۴	خانم سمانه	۳۲	دانشجو کارشناسی ارشد	کارمند ایران خودرو	دو
۵	خانم مریم	۳۸	کارشناسی بهداشت عمومی	دبیر سلامت بهداشت و انسان و محیط زیست و مربی بهداشت	یک
۶	خانم نرگس	۳۵	کارشناس دارویی	مسئول داروخانه و شاغل در بیمارستان مدرس	دو
۷	خانم فرشته امینی	۵۴	کارشناس مامایی	ماما بیمارستان امام خمینی	دو
۸	خانم فرانک	۳۸	کارشناسی تربیت بدنی	مدیر مجموعه ورزشی و قبلا مربی تربیت بدنی آموزش و پرورش	سه
۹	خانم پرنیان	۴۵	کارشناسی مترجمی زبان	کارمند شرکت عمران آب خدمات منطقه آزاد کیش	دو
۱۰	خانم مهران سادات	۳۷	دکتری علوم تربیت و برنامه ریزی درسی	کارشناس سازمان برنامه	دو
۱۱	خانم پونه	۴۴	کارشناسی پرستاری	پرستار	سه
۱۲	خانم معصومه	۴۰	کارشناسی علوم امور تربیتی	معلم پرورشی مدرسه	سه
۱۳	خانم نگین	۳۳	کارشناسی ارشد الهیات	کارمند سازمان تبلیغات	یک
۱۴	خانم نصیبه	۳۹	کارشناسی ارشد ریاضی	دبیر ریاضی	دو
۱۵	خانم نورا	۳۳	فوق لیسانس	کارمند	دو
۱۶	خانم مهرانز	۳۸	کارشناسی ادبیات	معاون پژوهشی مقطع ابتدایی	یک
۱۷	خانم فائزه	۴۰	کارشناسی ارشد	ستادی، ارادی	دو
۱۸	خانم فخری	۳۱	لیسانس	کارمند بانک	سه
۱۹	خانم نسیم	۳۵	کارشناسی ارشد نرم افزار	کارشناس نرم افزار در بخش هوش تجاری شرکت آی تی	یک
۲۰	خانم متیژه	۳۲	لیسانس پرستاری	کارمند بیمارستان واحد پرستاری	یک

تحلیل مضمون از منظر براون و کلارک^۱ (۲۰۰۶) براساس شش گام انجام می شود:



شکل ۱. گام های روش تحلیل مضمون

یافته ها

باتوجه به سوالات این پژوهش که در خصوص درک و فهم زنان شاغل از مرخصی زایمان، تجربه زنان از بازگشت به کار پس از مرخصی زایمان و چالش های زنان شاغل در بازگشت به کار برای بهره مندی از قوانین مرتبط با مرخصی زایمان می باشد، دو محور اصلی استخراج گردید.

"زمان مرخصی زایمان نه ماه بود و به دلیل وضعیت شغلی ام مجبور شدم پایان شش ماه به کار برگردم و بچه رو بذارم. نه اصلا راحت نبود اما خب برای حفظ کارم رفتم چون اگه نمی رفتم ممکن بود از دست بدم کارم رو و منم به کارم نیاز داشتم." (مشارکت کننده شماره ۱).

جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش ۲۰ نفر از مادران بازگشته به کار بعد از مرخصی زایمان در ادارات دولتی و خصوصی به صورت تمام وقت و پاره وقت در تهران و شهرستان ها و در سال ۱۴۰۱ می باشند. در این پژوهش از نمونه گیری هدفمند و روش گلوله برفی استفاده شده است. نمونه ها شامل: زنان شاغل بازگشته از مرخصی زایمان، زنان مشغول در شغل های دولتی و خصوصی، و زنان کارمند تمام وقت و پاره وقت می باشد.

¹ Braun & Clarke

محور اول: تجربه بارداری زنان شاغل (هم‌زمانی حفظ شغل و فرزند)

فیزیکی در محیط کار ندارند؛ اما از طریق دورکاری ارتباط شان با مسئولیت های شغلی قطع نشده است؛ همچنین درعین حال به مراقبت و حفظ فرزند می‌پردازند. بنابراین تلاقی مراقبت از فرزند و نیز از دست ندادن شغل مضمون کلی این نوع تجربه می‌باشد.

در بحث از سوال اصلی پژوهشی پیرامون تجربه بارداری زنان شاغل، طبق تحلیل تمایک صورت گرفته مضمون کلی را می‌توان «هم‌زمانی حفظ شغل و فرزند» نام نهاد. در واقع زنان شاغل باردار گرچه حضور

جدول ۲. مضامین اصلی و فرعی محور اول**Table 2. Main and sub-themes of the first axis**

مضمون اصلی	مضمون فرعی
تداوم همکاری با محل کار در دوران بارداری	برعهده داشتن مادری با مسئولیت کار داشتن دور کاری در دوران مرخصی
بهم ریختن زیست بدنی زن در دوران بارداری	بستری شدن در بیمارستان دچار شدن به دیابت بارداری
بهره مندی متفاوت از تسهیلات بیمه	اجرا شدن تمام قوانین مرخصی بیمه تاس مرخصی؛ شش یا نه

تداوم همکاری با محل کار در دوران بارداری

"ارتباطم تو محیط قطع شد یعنی اونجا نمی‌رفتم ولی خوب همچنان خصوصی کار می‌کردم قراردادی کار می‌کردم ولی خوب همچنان قراردادشان بودم دیگه مشکلی نداشتیم، با این موضوع تا پایان مرخصی. نه نبودم. تو محیط کار نبودم. تو منزل کارا رو انجام می‌دادم البته یه وقتا خیلی برام سخت می‌شد اما خب کار همینه دیگه!" (مشارکت کننده شماره ۱).

زنان در موقعیت‌های کاری ضمن حفظ مادربودن، باید به مسائل مربوط به شغل خود نیز می‌پرداختند. لذا برای از دست ندادن فرصت اشتغال خود در مواردی به انجام دورکاری مشغول می‌شدند. الگوی آرمانی زنانگی، مادری و اشتغال همان پاشنه آشیل جنس زن است. نادیده گرفتن جزئیات ریز زندگی مانند آرامش، در کنار خانواده بودن و لذت کنار کودک بودن و مادری کردن با خیالی امن و... راه، بگذاریم کنار جملاتی مانند درس خواندم، حیف است شغلم را از دست بدهم، زن باید در اجتماع باشد و... در حقیقت زنان شاغل مشارکت کننده در مصاحبه، در بیشتر موارد خیال می‌کنند اگر شاغل نباشد «هرچند به مزایای آن به معنای حقیقی نیاز ندارند»، زندگیشان معنای اجتماعی بودن، رشد و بالندگی را از دست می‌دهد. مشاهده الگوهای آرمانی تصویری نابهنجار و متناقض با زیست زن را به او تجویز کرده و زنان مشارکت کننده در این پژوهش، همواره در تلاش‌اند تا خود را به این الگوی سخت نزدیک کنند. آنان در تجربه زیسته‌شان، ناخواسته از واقعیتی صحبت می‌کردند که شاید بتوان آن را «فشار مضاعف» نامید؛ اما خودشان خیال می‌کردند که این یک فرصت و یا یک تعهد است در قبال شغل و محیط کار خود.

زینب نیز در این رابطه می‌گوید:
"سر بچه اولم فکر کنم ۴ ماه بود که دوباره مدیرمون با من تماس گرفتن و گفتند که ما شخص قابل اعتماد پیدا نکردیم و تو فقط بیا مدرسه دو روز بیا بچه‌اتم بیا اون اوایل قشنگ با من همکاری کردن با بچه تا تقریباً هشت ماهگی که دیگه تو کالسهک اینا نمی‌موند من بچمو مدرسه هم می‌بردم و هم به کارم میرسیدم، هم بچمو نگه می‌داشتم تو مدرسه. سر دومی هم همینطور باز از طرف مدرسه دوباره تماس گرفتند که نه شما فقط بیا مثلاً دو روز تو هفته چهار ساعت بیا که حالا به شیردهی برای شیردهیت مزاحمتی نداشته باشه بتونی بری شیرم بدی و برگردی و مشکلی نبود." (مشارکت کننده شماره ۳).

داشتن ارتباط کاری در دوران مرخصی، برای زنانی که در دوران پیش از مرخصی زایمان در پست‌های مهم و کلیدی بودند، یک امر عادی محسوب می‌شد؛ زیرا واگذاری کار به نیروی بعدی متحمل یک رابطه طولانی بود که گاهی به دلیل وضعیت جسمانی مادر و زودتر به مرخصی رفتن او، این امر به راحتی محقق نمی‌شد و منوط به ارتباط بعد از زایمان و در دوران مرخصی زایمان می‌شد. تعدادی از مادران جامعه آماری نیز درگیر چنین رویه شغلی بودند. لذا در طول مدت مرخصی همچنان مشغول به انجام بعضی کارها بودند.

در گفت‌وگوها، تعدادی از مادران، مسئولیت کار را همچنان در دوران مرخصی متحمل بودند. آنان در طول مدت بارداری و حتی در روزهای بعد از زایمان به چند علت، از جمله ترس از دست دادن شغل، علاقه به کار و عدم قطع جریان کار علی‌رغم مادری، به حفظ هویت شغلی خود پرداختند. از سوی دیگر کسانی بودند که این مسئولیت را به‌طور کل واگذار کرده بودند و تمام تمرکز، فکر و دغدغه خود را منوط به حفظ و نگهداری از نوزاد خود کرده بودند. جز یک ارتباط دوستانه، تمام روابط کاری را با محیط سابق کاری خود قطع نموده بودند. آنان در این باره اینگونه صحبت کردند:

"من چون کارم یه جوریه که یه جورایی بهم نیاز دارن یه تایمی باهام هماهنگ می‌کردند اینترنتی خیلی کارا تلفنی کمکشون می‌کردم انجام بدم ولی اینکه بگم کل تایم‌های من را می‌گرفت نه اینکه دارم بهتون میگم مثلاً فکر کنین تقریباً ۲۵ تا ۳۰ مهرماه بود یه تایم حالا پنج شش روزه بود که من الان یه سری کاراشون رو براشون هندل می‌کردم مشکل حل می‌شود ولی خیلی زمانی از من نمی‌گرفت." (مشارکت کننده شماره ۴).

بهم ریختن زیست (شرایط) بدنی زن در دوران بارداری
بعضی از مادران باردار جامعه آماری، از شرایط بدنی سخت خود در

قمر، ۴۴ ساله، و با شغل پرستاری چنین بیان می‌کند:

هر گونه پیگیری از طرف کارکنان زن موجب افروختن خشم مدیران و اخراج کارکنان از فضای کار می‌شد.

مدیران و روسای ادارات و سازمان‌ها، با انتخاب مواردی از بیمه آن را ملاک قرار داده و به این ترتیب زنان در موسسات مختلف مزیت‌های متفاوتی را تجربه کرده‌اند. مبحث سلیقه‌ای اجرا شدن قوانین در مجموعه‌های نیمه دولتی یا خصوصی به وضوح در مصاحبه با شرکت‌کنندگان، قابل درک و توجه بود. گاهی حتی برخی از مشارکت‌کنندگان که کارمند مراکز دولتی بودند، در گیرودار بخشنامه، تغییر مدیر، تغییر قانون، از پیگیری حقوق خود منصرف شدند. در این رابطه مشارکت‌کنندگان می‌گویند:

"بله، اون موقع ۶ ماه مرخصی داشتیم که با سه ماه تابستون ۹ ماه شد. برای دختر آخرم ۹ ماه بود که با سه ماه تابستون یک سال شد البته حقوق و مزایای کامل رو ندادن یعنی عیدی و اینا رو ندادن و تازه برای گرفتن سه ماه اخر مرخصی دختر دوم باید یه مسیر طولانی اداری و طی می‌کردم. یادم نیست دقیق ولی فکر کنم شکایت کردم تا دادن. خیلی هم رفتم و اومدم." (مشارکت کننده شماره ۸).

مرخصی زایمان تامین اجتماعی، در طی سال‌های گذشته، همواره یکی از نگرانی‌های اصلی بعضی از زنان و مادران شاغل شرکت‌کننده در مصاحبه بوده، که به دلیل مخالفت سازمان تامین اجتماعی، تنها در صورت اعتراض در دیوان عدالت اداری و کسب رای، امکان برخورداری از مرخصی بارداری ۹ ماهه وجود داشت؛ اما اخیراً با مصوبه دولت، مدت زمان مرخصی زایمان تامین اجتماعی به ۹ ماه افزایش یافته و بدون نیاز به طرح دعوا در دیوان عدالت اداری، امکان برخورداری از مزایای آن برای زنان وجود دارد. قانون برای حمایت از زنان شاغل، مرخصی تحت عنوان مرخصی زایمان پیش بینی کرده است. دستمزد فرد در طول این مرخصی توسط کارفرما پرداخت نمی‌شود؛ بلکه تحت عنوان کمک هزینه زمان بارداری، به وسیله سازمان تامین اجتماعی پرداخت می‌شود. این مرخصی تماماً جزء سوابق کار فرد محسوب شده و حتی پاداش و عیدی به آن تعلق می‌گیرد. لیکن زنان پس از زایمان با شرایط متفاوتی روبه رو می‌شوند. مدیران یا ساختارهای اداری به دلیل عدم جایگزین کردن نیروی کمکی، توان همراهی برای نه ماه مرخصی را نداشته و مادران برای حفظ شغل خود مجبور می‌شوند از نه ماه مرخصی استفاده نکنند؛ البته زنان در مشاغل دولتی از امنیت شغلی نسبی و بهره‌وری از مرخصی کامل برخوردار هستند.

"زمان مرخصی زایمان نه ماه بود و به دلیل وضعیت شغلی ام مجبور شدم پایان شش ماه به کار برگردم و بچه رو بذارم. ن اصلاً راحت نبود اما خب برای حفظ کارم رفتم چون اگه نمیرفتم ممکن بود از دست بدم کارم رو و منم به کارم نیاز داشتم." (مشارکت کننده شماره ۱).

محور دوم: چالش‌های زنان شاغل بعد از زایمان

با عنایت به تحلیل تجارب زنان در قالب مضمون کلی «همزمانی حفظ

دوران بارداری صحبت می‌کردند. تعدادی از مادران که تجربه بستری در بیمارستان را بیان می‌کردند و تعدادی دیگر از ورم‌های بدن، سردردهای شدید، حساسیت به صدای بلند، شلوغی و... می‌گویند؛ اما تعدادی از همین مادران همچنان به کار و شغل خود در این شرایط ادامه داده‌اند.

احساس تعهد و به بهترین شکل انجام دادن وظایف کاری، از عمده مسائلی بود که در زنان مشارکت کننده مشاهده می‌شد. در طول مصاحبه‌ها، مواجهه شدید با مادرانی که علی‌رغم سختی و بستری شدن در بیمارستان در دوران بارداری، همواره با بالاترین سطح توان در محل کار حاضر شدند و عزیزانی که تجربه از دست دادن و به سرانجام نرساندن بارداری را به دلیل حجم بالای کار و فشار کاری داشتند و در بارداری‌های بعدی سختی روحی و جسمی مضاعفی را برای به پایان رساندن دوران بارداری تحمل می‌کنند؛ لیکن همواره به ادامه کار فکر می‌کنند. مادرانی که با جسمی رنجور و مجروح و با تمام سختی و قدرت به کار خود پایان ندادند.

"من بعد از فرزند اول خیلی بیمار شدم یه دفعه سلامتیمو از دست دادم به اصرار دکتر باردار شدم چون به شدت از زایمان دوباره وحشت داشتم وقتی دوباره زایمان کردم بهتر شدم با تمام این‌ها من هیچ وقت از کارم دست نکشیدم، میدونین، کارم رو دوست داشتم واقعا..." (مشارکت کننده شماره ۱۲).

تعدادی از مادران نیز، در طول دوران بارداری و حتی بعد از زایمان به دیابت بارداری مبتلا شدند، که این خود آن‌ها را با مشکلات عدیده‌ای از قبیل تغییر برنامه غذایی، تزریق سه مرحله‌ای و روزانه انسولین، تست مداوم قند، نداشتن تعادل و نیاز بیشتر به استراحت را مواجه کرد. این دسته از مادران علی‌رغم علاقه به کار در دوران بارداری، مجبور به دریافت مرخصی زودتر از موعد شدند، که در دریافت حقوق‌های دوران مرخصی، برای بعضی از آنان مشکل‌ساز شد.

"آره من دیابت گرفتم تازه فشار خونم گرفتم. فکر کنم به خاطر تیروئیدم بود. که اخر مجبور شدم انسولین بزنم سه بار در روز. مدام تست قند می‌گرفتم دیگه نوک انگشت نداشتم از بس سوزن زده بودم. ولی خب با انسولینم درست نشد و مجبور شدم زودتر از موعد زایمان کنم فکر کن! بچم دو کیلو بود همش. بعد که رفتم دنبال کارهای حقوق بیمه دیدم ای داد اول که قسطی میدن بعدم پایه حقوق رو انقدر پایین رد کردن که..." (مشارکت کننده شماره ۱۶).

بهره‌مندی متفاوت از تسهیلات بیمه

تفاوت رفتار بیمه‌گران یا بیمه‌کنندگان که در حقیقت همان مدیران یا روسای اداری هستند، امری قابل کتمان نبود، تا جایی که عده از مشارکت‌کنندگان معتقد بودند هر چند عدم ناآگاهی و اطلاع زنان از قوانین بیمه بی‌اثر نیست، لیکن انتخاب و اجرای مجریان و مدیران از حالت‌ها و شرایط رفاهی بیمه، امری کاملاً انتخابی، اختیاری و در دست مدیران است. هر چند که گاهی قابل پیگیری به چشم می‌آید؛ اما در واقع

کار یا زندگی، پیداکردن راه تعامل با محیط کار و تغییر در موقعیت شغلی بتدریج با دو نقش مادری و شاغل شدن کنار می‌آیند و به سختی با آن سازگاری می‌شوند.

شغل و فرزند، نوبت تشریح چالش‌های زنان شاغل بعد از زایمان و نیز برگشت به کار می‌رسد. طبق بررسی صورت گرفته، مضمون کلی چالش‌های زنان در قالب «سازگاری سرسختانه مادری و اداری بودن» قابل تحلیل است. در واقع در این مرحله، زنان ضمن ماندن در دوراهی

جدول ۳. مضامین اصلی و فرعی محور دوم

Table 3. The main and sub-themes of the second axis

مضمون اصلی	مضمون فرعی
دوراهی ماندن یا ترک کار	فشار مضاعف کار احساس پشیمانی (زخمی که هیچ وقت فراموش نمی‌شود)
دلهره رسیدگی به فرزند	به که می‌سپارمت؟ (سپردن به مهد) مادری مادر بزرگ رسیدگی کمتر به فرزند
تعامل سازنده در محیط کار	افزایش یا کاهش درک همکاران همراهی برای بهرمندی از مرخصی شیردهی
جاماندگی در حمایت‌های مالی	هدیه زایمان حق اولاد هزینه اندک مهدکودک
تغییر موقعیت شغلی (کاشت نهال مادری)	اهمیت دادن به مادری جایگزین شدن پست خالی ماندن پست
همراهی همسر در امور منزل	پرداختن به امور منزل نگهداری و رسیدگی به فرزندان

دوراهی ماندن یا ترک کار

بار این وظایف را لاجرم به تنهایی و یا با کمی همراهی از سوی خانواده اصلی خود به دوش می‌کشند.

"هیچ کمک کننده‌ای نداشتم همسرم اصلا کسی نبود که کمک کنه چه خونه چه بچه صفر تا صدش با خودمه به خاطر همین خب خیلی فشار مضاعفی روم بود بچه مریض می‌شد شیفتا ما چون پرستاریم روزای تعطیلیم شیفتیم جمعه شیفت میخواستیم برم حالا مهد کودک تعطیل بود بچه رو باید میذاشتم خونه مادرم. ساعت شیر داشتم ولی بچه پیشم نبود مادرم بچه رو میاورد بیمارستان من شیرش می‌دادم دوباره شب تحویلش میگرفتم خیلی سخت بود. بعد کار خونه بود غذای جداگانه بچه غذای خودمون خیلی سخت بود خیلی خیلی" (مشارکت کننده شماره ۱).

"من چون تو زندگی صفر تا صد همه چی چه بچه چه زندگی پای خودم بود. به خاطر همین من خودم صبحا زودتر بیدار می‌شدم از خواب که غذای بچه رو آماده کنم و خودمون رو تا برم سره کار. سره کار که میام خودم خسته ولی بچه مهد قشنگ استراحت کرده و احتیاج به یه مادر فرش داره من باید این روحیه رو حفظ می‌کردم اینجوری مجبور به یه برنامه‌ریزی بیشتر بودم و فشار رو خودم بود تا بتونم اون تعادل رو حفظ کنم. یعنی خودم رو نادیده گرفته بودم از زمانی که بچه دار شدم شاید ده درصد خودمو دیدم." (مشارکت کننده شماره ۱۳).

مادری، یکی از اساسی‌ترین جنبه‌های زندگی بیشتر زنان در سراسر جهان تلقی می‌شود؛ در کنار فرزند بودن با او بیدار شدن و خوابیدن، خندیدن و راه رفتنش را دیدن، لذت مادری است؛ اما برای مادران شاغل مورد مطالعه، این موضوع کمی متفاوت است. مدت کوتاه مرخصی‌های بعد از زایمان و شرایط موجود اقتصادی یا فرهنگ

خانواده واژه‌ای مملو از معانی است. زمانی که ما به خانواده می‌اندیشیم، بیش از هر چیز معنای همراهی و درک متقابل را از اعضای خانواده داریم. اینکه یکی از اعضای خانواده به دلایل فیزیکی و یا عاطفی، مسئولیت بیشتری را متحمل شود و به مرور زمان در خصوص نقش‌ها تلویحا یا مستقیم مورد بازخواست افراد یا اذهان عمومی قرار گیرد، در حقیقت با حجمی بیش از توان و قدرت در حل مسائل به میان آمده تا تصویری دلچسب یا متعادل از خانواده خود را به نمایش بگذارد. اینکه تعدادی زنان مشارکت‌کننده در نقش‌های مادری، همسری، اشتغال و در مواقعی در نقش‌های دیگری همچون فرزند و خواهری درگیر مسائل و وظایف از پیش تعیین شده می‌گردند، سبب حالتی معادل سرریز نقش می‌شود که در نتیجه موجب احساس پشیمانی از نبودن کنار فرزند یا تعارض و تعدد نقش یا عدم تعادل در زندگی آنان می‌گردد. پذیرش نقش‌ها در خانواده، همواره با مسئولیت همراه است؛ اما گاهی حجم بالای نقش‌ها یک فرد به علاوه مجموعه وظایف نقش‌های مکمل در سایر اعضای خانواده که از آن‌ها خالی کرده و یا ابتدا آن را نپذیرفته‌اند، به ناچار روی بال عاطفه مادران و زنان می‌نشیند تا در جنگی نابرابر زنان را به حفظ خانواده و اشتغال دعوت کند. فشار مضاعف، منتج به درماندگی تعداد زیاد زنان مشارکت‌کننده‌ای است که

لازم نبود بچه‌ها رو اول صبح بیدار کنم و اونا راحت میخوابیدن تا ساعت ۱۰. از اون طرف تمام وسایل بازی و امکانات تو خونه ما بود و از طرف دیگه هر چی بهم ریختگی بود تو خونه ما بود و منزل مامانا کثیف نمی‌شد. اوایل فکر می‌کردم برای مامان‌ها سخت باشه ولی بعد دیدم نه خیلی راحت ترن و اونا هم این مدل رو استقبال کردن." (مشارکت کننده شماره ۸).

مادران شاغل مورد مطالعه بیش از هر چیز تصور «مادر خوب نبودن» را به دوش می‌کشند. اینکه مادام در گیر و دار خوب بودن، خوب رسیدگی کردن، خوب غذا پختن و... هستند و یا به این فکر می‌کنند که در ساعات بعد از بازگشت از محل کار چه میزان انرژی برای کودکان صرف کنند تا جبران نبودن و خلا آن را پر کنند، همیشگی است. مادران مشارکت‌کننده، در اعماق قلبشان اندوه یک زندگی نریسته با فرزندانشان، درست در بهترین روزهای زندگیشان دارند:

"بچه دوم دیگه فقط چهار ساعت می‌موند یعنی چون یکم فاصله تا منزل مامانم دورتر بود دیگه یه جوری می‌مومدم که مثلاً از ساعت ۸ تا ۱۲ کامل می‌موند دیگه بعد از ۱۲ میرفتم منزل دیگه. تا بتونم به بچه‌هام برسم. از سر بچه اولم برام تجربه بود و نمی‌خواستم اون تجربه دوری و نبودن رو این بچه ام هم دوباره تجربه کنه." (مشارکت کننده شماره ۳).

تعامل سازنده در محیط کار

برای هر نیروی کاری داشتن یک محیط فزاینده، آرام و پوشش دهنده یک ایده‌آل محسوب می‌شود. اینکه فرد آگاه و مطمئن باشد از اینکه در محیط کار خود همواره مورد حمایت قرار می‌گیرد موجب یک تعامل سازنده در نیروی انسانی یک سازمان یا اداره می‌شود. این امر به‌طور عام برای دو جنس زن و مرد و به‌طور خاص برای جنس زن به‌واسطه شرایط زیستی و مسئولیت‌های اجتماعی صادق است. زنان بازگشته به کار در مصاحبه‌های بدست آمده غالباً، از حمایت همکاران، حسن خلق و برخورد مناسب همکاران در محیط کار سخن گفتند. لیکن تعدادی از آنان نیز به اهمیت ندادن بالادستی و یا سایر همکاران خود نسبت به خروج در ساعت مقرر، اضافه کاری نماندن، استفاده نکردن از وقت شیر اشاره کرده‌اند.

اینکه زنان پس از بازگشت از مرخصی زایمان، بتوانند در محیط کار حس امنیت و آرامش را به واسطه همراهی و درک سایر همکاران بدست بیاورند، یک مزیت و نوعی امنیت شغلی محسوب می‌شود؛ در عین حال بودند افرادی که از یک عامل بازدارنده نامرئی صحبت می‌کردند که نتیجه آن منجر به داشتن فرزندان کمتر برای داشتن آرامش در محیط کار است. این دسته از مادران معتقدند اگر در دوران مرخصی به جای واگذاری وظایف کاری آنان به سایر همکارانشان (که منجر به سختی و فشار زیاد کار می‌شد) یک نیروی موقت کاری استخدام می‌شد، این فشار نامرئی به وجود نمی‌آمد.

تحصیلی و البته سختی بدست آوردن شغلی مناسب، مادران شاغل را در برزخی میان علائق اجتماعی و حس مادری گرفتار می‌کند و در نهایت مادران جوان را مجبور به انتخابی تلخ می‌کند؛ اشتغال. حال آنکه تعداد زیادی از آنان از زخمی که بر تارک وجودشان نشسته است می‌گویند:

"اگر الان بود ترجیح می‌دادم سرکار نروم. از بچه‌داری و شوهرداری و خودش و همه زندگیش می‌افته. آدم باید خودش و بچه‌اش رو فدا کنه، زندگیش و شوهرش رو فدا کنه برای کار. اگر عقل الانم رو داشتم، من الان به همه الان می‌گم. من بعدا بخوام عروس بگیرم دوست دارم عروس خانه دار داشته باشم دوست ندارم شاغل باشه." (مشارکت کننده شماره ۷).

دلهره رسیدگی به فرزند

زنان با اتمام دوران مرخصی و بازگشت به اشتغال نیازمند مهلت و مکانی هستند تا بتوانند فرزند خود را در مکانی امن قرار داده و با ذهنی باز به کار بپردازند. کرنر زنانگی در حقیقت زمانی است که زنان برای اشتغال خود می‌خرند تا از پرتو خیالی نسبتاً امن، برای نگهداری فرزندان، موقعیت اجتماعی خود را از دست ندهند.

از سخت‌ترین انتخاب‌ها برای مادران شاغل، گذاشتن نوزادان در مهد کودک است. هرچند که بودن مهد در محیط کار مادر یک امتیاز ویژه و فوق‌العاده محسوب می‌شود، به این دلیل که دور بودن از کودک به هر دلیلی برای مادر بسیار سخت است. با این وجود آنچه در مهد و در نبود مادر بر کودک می‌گذرد و یا اینکه کودک در حال تجربه چه چیزی می‌باشد، همیشه بزرگترین دغدغه یک مادر شاغل به حساب می‌آمده است. مادران شاغل شرکت کننده در پژوهش، در این باره می‌گویند:

"خوشبختانه اون اولی که اومدم بیمارستان امام خمینی مهدکودک نزدیک بود به بخش ما، من بخش مامایی کار می‌کردم و مهد کودک نزدیک بود. اون اوایل بود ولی بعداً مهد رو جمع کردن گفتن می‌خوان پارکینگ بزنن، درآمد زان نیست برای بیمارستان. پسر ۶ سالگی و پسر کوچکم تا ۵ سالگی تو مهد بود. بعد جایی دیگه ای بردم." (مشارکت کننده شماره ۷).

مادری تا ابد ادامه دارد و همچون ماء معینی که روینده گیاه است و یا همچون قوامی که پشتیبان نهالی نوپاست، درست در بزنگاه نیاز به کمک می‌آید. مادران شاغلی که از ترس بیماری، بد رفتاری، سخت‌گیری و... به دنبال مکانی امن برای فرزندشان بودند، ترجیحشان آغوش مادران خود یا همسرشان بود، تا با خیالی آسوده‌تر به فعالیت اجتماعی و اقتصادی خود باز گردند. آن‌ها شرح حال خود را این‌گونه بیان می‌کنند:

"من چون مادر شوهرم نزدیکمه، کمک حال داشتم. ایشون گاهی می‌اومدن گاهی من بچه رو می‌بردم منزلشون در کل خیالم راحت تر از مهد بود." (مشارکت کننده شماره ۶).

"مادرم و مادر همسرم می‌اومدن منزل ما. مثلاً صبحا همسرم میرفتن دنبالشون یک روز مادرم یک روز مادر همسرم. می‌ومدن منزل ما. خب یه خوبیش این بود که

اولاد و عائله‌مندی نیز بهره‌مند شوند. هدف از پرداخت حق اولاد نیز کمک بیشتر به افراد شاغل و افزایش رفاه اجتماعی است.

"بله به هر حال اون بیمه ای که داریم که حالا حق اولاد و اینا رو بهمون تعلق میده. اما دو تا بچه فقط. مثلاً همکاری من سه تا یا چهار تا بچه دارن به اون نمیدن. حتی یه وقتا به شوخی به مدیرمون میگن اون بچه‌های ما نیستن که هیچ حقی بهشون تعلق نمی‌گیره!" (مشارکت کننده شماره ۳).

در سامانه سازمان تامین اجتماعی به صورت خودکار پس از برگشت به کار کارمندان خانم و با تایید حکم بازگشت به کار، پس از مرخصی بارداری و در ابتدای هر سال، بازه زمانی مجاز برای دریافت کمک هزینه مهد کودک محاسبه و در فیش حقوقی کارمند لحاظ می‌شود؛ اما باز هم با تاکید بر سلیقه‌ای بودن تسهیلات در بیمه توسط مدیران، خیلی از مدیران تمایلی برای درخواست آن از بیمه ندارند، مگر اینکه با شکایت یا درخواست مادران مواجه و مجبور به پرداخت شوند، که این مسیر هم متأسفانه منجر به ناراحتی مدیران و در نهایت بهانه تراشی و از دست دادن شغل‌های نیمه دولتی یا خصوصی برای زنان مشارکت کننده می‌گردد.

"کمک هزینه مهدکودک چیزی حدود ۱۲۰-۱۴۰ تومان بود یه چیزی زیر ۲۰۰ هزار تومان درحالیکه من همون زمان داشتم حدود ۸۰۰ تومان پول مهدکودک میدادم و الان باید یه چیزی حدود ۴ تومان برای مهدکودک بدم و خود دولت یه هزینه خیلی خیلی ناچیزی متقبل شده سازمانی هم کمک دیگه ای به هیچ مادر شاغلی نمی‌کنند. توی سازمان ما لااقل، بعضی سازمان‌ها هستن قرار میندین یا مهدکودک دارن یا قرارداد میندین با مهدکودک‌ها و مثلاً ۶۰٪ یا ۸۰٪ اش رو سازمان متقبل میشه ولی توی شرایط کاری من اینطوری نیست و تقریباً اگر پایه رو در نظر بگیریم، پایه حقوق رو در نظر بگیریم بیش از نصف پایه حقوق پول مهدکودکه." (مشارکت کننده شماره ۱۰)

تغییر موقعیت شغلی (کاشت نهال مادری)

گاهی میان قوانین محیط کاری و الزامات مادری تقابل ایجاد می‌شود، مادران شاغل هنگامی که با این تنگناها مواجه می‌شوند، باید بتوانند هم شغل خود را حفظ کنند و هم مادر خوبی باشند؛ اما تضادهایی که رخ می‌دهد گاهی آنان را بر سر دوراهی انتخاب قرار می‌دهد، مادری یا شغل؟ و هستند زنانی که از ترس رویارویی با این کابوس از ابتدا قید بچه‌دار شدن را می‌زنند. در میان آنان زنانی هستند که قهرمانانه نهال مادری را در برهوت اشتغال و اکتساب آبیاری می‌کنند.

برای مادران مشارکت کننده در پژوهش، مادر بودن شاید پیچیده‌ترین، توان فرساترین، عاطفی‌ترین، مشکل‌ترین و در عین حال شگفت‌انگیزترین حادثه زندگی هر زنی است. اگر به نقش مادری، نقش یک زن فعال و شاغل را هم بیفزاییم، سختی و عظمت «مادری شاغل» بودن، خود را بیشتر نمایان خواهد کرد؛ اما اگر از نقش مادری کم گذاشته شود، ارزش‌های دیگر از نگاه قاطبه آنان اهمیت ندارد. زنان امروز کار می‌کنند، فعالیت دارند، اما مادر بودن با زن بودن، زمین تا آسمان متفاوت است.

"بله رفتار همکاران خوب بود، خب چون دیگه من زیاد نمی‌رسیدم نیروی کمکی آوردن تو محل کار اولم که زمانی که بچه اولم را به دنیا آوردم چون خودم تنها بودم یک نیروی کمکی آوردند که ایشان تمام وقت بود من فقط دو روز میرفتم توی محیط کار دوم که با بچه دوم همزمان شده بود اینجا خوب فناوری داشتن دوتا من حالا کارم سبک تر بود که همون به اندازه دو روزی که میرفتم مدرسه کار می‌کردم. نیروی کمکی هم آورده بودند." (مشارکت کننده شماره ۳).

بهره‌مندی از مرخصی شیردهی یا به اصطلاح پاس شیر، حق تمام مادران شاغل تا دو سال پس از زایمان است، لیکن در ورطه عمل این موضوع غالباً نادیده گرفته شده و یا در صورت استفاده مکرر مورد شکایت همکاران یا مدیر واقع می‌شدند، البته تعدادی از مادران نیز با همراهی مدیر و خونگرمی محیط کار به راحتی از این حق بهره‌مند گردیدند.

"خوب ببینید، سعی می‌کردن همراهی کنن به طبع چون هر کدوم مسئولیت خاصی داشتیم خیلی نمی‌تونستیم برای هم وقت بزاریم. تا اونجایی که می‌تونستیم و از دست شون برمی‌اومد کمک حال بودن مثلاً من ارباب رجوعی داشتم و در اون تایم بیقراری می‌کرد. سعی می‌کردن در اون تایم اگر دستشون خالی بود بچه من رو آروم کنن. یا مثلاً من هر زمان حس می‌کردم بچه ام کلافه شده به راحتی از مرخصی پاس شیر استفاده می‌کردم." (مشارکت کننده شماره ۱۶).

"گاهی پیش می‌اومد که چون چند روز بی اطلاع بودم همکاری آقا یا خانم ریز ریز بهم حرف می‌زدن یا همکاران پیام میدادن که فلانی میگه یا بمون یا برو یه خونه زندگیت. زن چه به این کارا. یه وقتا حتی نمیتونستم از پاس شیرم استفاده کنم چون تا می‌اومدم جمع کنم صد تا چشم دنبال من بود اینجوری دیگه " (مشارکت کننده شماره ۱۹).

جاماندگی در حمایت‌های مالی

وضعیت موجود زنان در خصوص دریافت‌های مالی پس از زایمان بسیار متفاوت و سلیقه‌ای از طرف کارفرما صورت می‌گیرد. به این معنا که زنان مشارکت کننده، پس از دریافت مرخصی به نحوی سلیقه‌ای، با دریافت سلیقه‌ای هدیه زایمان، حق اولاد و هزینه مهد کودک مواجه می‌شوند. این ساختار سلیقه‌ای توسط مدیران موسسات و مراکز، موجب دلسردی برای بعضی از کارکنان زن می‌گردد. بعضی مراکز و موسسات دولتی، نیمه دولتی و خصوصی در چند سال اخیر برای تشویق کارکنان زن و مرد به فرزندآوری، اقدام به پرداخت هزینه یا مجموعه‌ای از کالا به مادران و پدران شاغل کردند؛ اما به‌طور کل چنین رویکردی در سازمان‌های ما مورد اهمیت و استقبال مدیران قرار نگرفته است.

"قبل از زایمان یه هدیه از خود مسئولمون داشتیم نه اینکه مال بیمه باشه نه ، بیمه هیچ هدیه ای به ما نداد." (مشارکت کننده شماره ۶).

حق اولاد یا کمک عائله‌مندی یکی از مواردی است که در قسمت حقوق و مزایای فیش حقوقی دیده می‌شود. افرادی که در مشاغل دولتی و خصوصی فعالیت می‌کنند و تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی هستند، در صورتی که فرزند داشته باشند می‌توانند از حق

در مصاحبه با تعدادی از مادران، نقش پدر در تربیت فرزند به طور کامل نادیده گرفته شده و تمامی این مسئولیت بر روی دوش مادران قرار گرفته است؛ اما غافل از اینکه پدران نقش بسیار مهم و انکار ناپذیری در رفتار و تربیت فرزندان خود دارد. مطالعات در این زمینه ثابت کرده کودکانی که دارای پدرانی با اعتماد به نفس و بی پروا که جایگاه و وظایف پدری خود را می پذیرند، هستند؛ در آینده مشکلات رفتاری کمتری قبل از رسیدن به سن نوجوانی از خود نشان خواهند داد. از دلایل اصلی این موضوع تأثیر مستقیم نگرش پدران در رفتار کودکان می باشد. نگرشی که پدر خانواده نسبت به وظایف پدری خود دارد، اهمیت بسیار زیادی در مراقبت از کودکان و خانواده خواهد داشت.

"بله، همراه هستن گاهی بچه ها رو پارک میبرن گاهی میبرن خونه مامان تا من یکم به خودم برسیم یا به کارام برسیم یا بتونم خونه رو جمع و جور کنم. مدام با بچه ها وقت میگذرونه. کلا حالش با ما خوبه شکر خدا و بیخیال و بی مسئولیت نیست." (مشارکت کننده شماره ۱۵).

اگرچه برای تحلیل نظری تعادل کار و خانواده می توان از نظریه های متعددی استفاده کرد، اما غالباً نظریه نقش برای تبیین این موضوع مورد استفاده قرار می گیرد، نظریه نقش به وضوح توضیح می دهد که حوزه های مختلف زندگی اجتماعی نظیر کار و خانواده چگونه تقاضاهای نقش های متعدد از هر فرد را مطرح می کند و این جریان در نهایت می تواند به ایجاد تعارض در زندگی انسان منجر شود.

یکی از قلمروهای اصلی تحقیق در هر دو رویکرد، رابطه متقابل نقش های شغلی و خانوادگی و پیامدهای اشغال همزمان آنها است. در رویکرد کمیایی، رابطه متقابل کار و خانواده، تأثیر منفی بر سلامت روانی و روابط اجتماعی فرد می گذارد، حال آنکه رویکرد انباشتگی، آثار این رابطه را مثبت می بیند. بنابراین رویکرد انباشتگی به پیامدهای مثبت اشتغال همزمان نقش های شغلی و خانوادگی می پردازد. در حالی که رویکرد کمیایی بر جنبه های منفی آن تأکید دارد. نتایج پژوهش ها نشان می دهد که اشتغال نقش های چندگانه برای افراد منافع روانی و اجتماعی مهمی از قبیل منزلت اجتماعی، افزایش احترام به خود را در پی دارد، هر چند ثابت شده است که ملازم با انباشتگی نقش، هزینه های بالقوه فشار و تعارض نقش، پریشانی های روانی، بیماری های جسمی و اختلال در روابط اجتماعی را به وجود می آورد (Milkie, 1999 به نقل از رستگارخالد، ۱۳۸۳: ۳۴).

بحث و نتیجه گیری

با در نظر گرفتن اینکه در دنیای رقابتی امروز، نقش اصلی در پیشرفت جوامع را منابع انسانی به عهده دارند و حتی اولویت و اهمیت آنها از منابع فیزیکی و سرمایه های طبیعی نیز بیشتر است و با عنایت به این امر که فضای اشتغال زنان به عنوان نیمی از پیکره جامعه، مبتلا به

"مادر بودن قطعاً مادر بودن آخه محیط کار ما طوری است که حتی به راحتی نمی توانیم از مرخصی قانونی (استحقاقی) استفاده کنیم چه برسه به اینکه من ۶ ماه برای به دنیا آوردن فرزندی سر کار حاضر نشم. برای همین مادری رو ترجیح دادم و تا دو سال سر کار نفرتم." (مشارکت کننده شماره ۶).

چالش نبودن در پست قبلی و جایگزین شدن یک فرد برای تعداد زیادی از مشارکت کنندگان وجود داشت. نبود امنیت شغلی خصوصاً در مشاغلی که جز کارمندهای دولتی نبوده و به طور قراردادی مشغول به کار بودند بیشتر به چشم می خورد. ترس از دادن شغل یا به ناچار ورود به پست پایین تر همواره با این مادران بود.

"نه دیگه از اون بیمارستان دراومدم بیرون. گفتند که دیگه نمی تونی اینجا بیای سرکار و با بچه نمی تونی بیای سر کار برای همین پستی برام نمونه بود یعنی در حقیقت به جوری مودبانه عذر رو خواستن." (مشارکت کننده شماره ۷).

تعدادی از مشارکت کنندگان در این پژوهش، نگران حذف رده شغلی خود نبودند و این مسئله به دلیل نوع شغل و اهمیت آن در رده خاص و یا به دلیل نوع قرار داد منعقد شده در پست های دولتی و یا به دلیل رضایت مدیر از کار فرد و تقاضای او به بازگشت پس از مرخصی بوده است. در حقیقت هرچند در بعضی از این موارد فردی به عنوان نیروی جایگزین به پست خالی مانده آورده شده، لیکن پس از اتمام مرخصی مادر شاغل، پست او هم خالی شده و به کار خود ادامه می دهد. "بله. کار و پستی که من انجام می دادم خالی موند تا موقع برگشتم از مرخصی. البته قبلاً هم گفتم من در طول دوران مرخصی هم دو روز به خواست مدیرمون برگشتم به کار چون نمی خواستن نیروی جدید بیارن." (مشارکت کننده شماره ۳).

همراهی همسر در امور منزل

به اعتقاد زنان مشارکت کننده در این پژوهش، برای تقسیم وظایف خانه در ابتدا باید کلیشه های جنسیتی را دور ریخت. عباراتی چون «ظرف شستن کار مردها نیست»، «جارو کشیدن کاری زنانه است» و «انجام کارهای بانکی مردانه است» این اعتقادات کاملاً بی معناست و چه بسا سبب بروز اختلاف بین این افراد و کاهش رضایت زناشویی آنان می شود. در تقسیم وظایف خانه، بین زنان مشارکت کننده و شوهران آنها، در درجه اول هماهنگی برقرار بود. با استنباط از مصاحبه ها این نکته حاصل شد که کمک کردن مرد در امور داخل خانه به زنی که بنا بر ضرورت، غیر خانه داری به کار دیگری نیز مشغول است، لازم و ضروری است؛ چرا که این رفتار مرد علاوه بر ایجاد مشارکت و همکاری را در بین افراد خانواده، با القای حس مورد توجه بودن و مورد علاقه بودن زن از سوی همسرش بر مستحکم شدن روابط زن و شوهر کمک شایانی می کند. با این حال همسران تعدادی از مشارکت کنندگان همراهی کافی را در امور منزل نداشتند، و این عدم همراهی برایشان فشار مضاعف کار، مادری و خانه داری را متحمل می کرد.

"خیلی، وقتی که از سر کار میام حتی تو غذا پختن توی مرتب کردن خونه، خیلی همراهم هستند همیشه." (مشارکت کننده شماره ۱۴).

یا درمانی کوتاه در بیمارستان اکتفا کرده‌اند. پژوهش‌های متعددی نشان می‌دهد سنگینی کار به کاهش تولد زودرس یا نوزاد کم وزن منجر می‌شود. زنانی که از مرخصی زایمان طولانی بین ۱۲ تا ۲۰ هفته برخوردار بودند، وضعیت جسمی و روانی بهتری داشته‌اند.

۳. بهره‌مندی متفاوت از تسهیلات بیمه با دو مضمون فرعی "اجرا شدن تمام قوانین مرخصی بیمه و تاس مرخصی؛ شش یا نه" می‌باشد. در این بخش نیز به مطرح کردن تفاوت رفتار بیمه‌گران با بیمه شوندگان پرداخته شد، که امری غیر قابل کتمان بود. تا جایی که بعضی از زنان شاغل اذعان داشتند که هرچند عدم آگاهی کارمندان زن، از موارد بیمه بی‌تاثیر نیست لیکن انتخاب و اجرای محتوای بعضی بیمه‌ها در اختیار مدیران بوده و این تفاوت در مراکز و محیط‌های شغلی به طور کامل، از انتخاب سلیقه‌ای مدیران بود. به گفته **جیواتی و همکاران ۲۰۱۲** در اقتصاد آثار کوتاه و بلند مدت هر قاعده حقوقی باید مورد بررسی قرار گیرد. به‌عنوان نمونه ممکن است مطابق یک قاعده حقوقی کارفرما مکلف شود که سه ماه قبل از اخراج کارگر موضوع را به او اطلاع دهد. هرچند که این قاعده در ظاهر به نفع کارگر است، به‌این دلیل که امنیت بیشتری در مورد شرایط قرارداد خواهد داشت، و اخراج کارگر را دشوارتر می‌کند؛ اما در حقیقت آثار بلندمدت این دست مقررات افزایش هزینه‌های نیروی کار برای کارفرما و همچنین پایین آمدن میزان کارگر جدید می‌شود. به همین علت گفته شده که اثر قواعد کاملاً با آن چیزی که غیر اقتصاددانان انتظار دارند، متفاوت است. بنابراین طبیعی است که یک کارفرما در هنگام استخدام به تحلیل هزینه فایده بپردازد و در صورت استخدام زنان با توجه به مخیر بودن کارفرما نسبت به شرایط بیمه و از سوی دیگر در شرایط برابر زنان و مردان مسلماً هزینه‌ای که استخدام یک زن نسبت به مرد دارد بیشتر بوده و در عوض ارزش کمتر و فایده کمتری برای کارفرما دارد و در حالت معمول منجر به استخدام مردان یا زنان با حداقل‌های بیمه‌ای می‌شوند. این نظر منطبق با گفته **متوسلی و قاسمی (۱۳۸۴)** نیز می‌باشد.

محور دوم با عنوان چالش‌های زنان شاغل بعد از زایمان با شش مقوله اصلی به شرح زیر است:

۱. سر ریز نقش در پرتو ماندن یا ترک با دو مضمون فرعی " فشار مضاعف کار و احساس پشیمانی " است. در این بخش به لزوم درک متقابل اعضای خانواده اشاره گردید. اینکه زنان به دلایل فیزیکی و یا عاطفی با حجم بالایی از مسئولیت‌های ناخواسته مواجه شوند و در نهایت برای انجام ندادن یا ترک موقت یکی از کارها مورد بازخواست فکری یا دستوری قرار بگیرند، موجب می‌شود آن‌ها با حجم عظیمی از

مشکلاتی است. در جریان این تحقیق از پنجره نگاه مادران بازگشته به اشتغال به گوشه‌ای از آن مشکلات پرداخته‌ایم. مشارکت‌کنندگان ۲۰ نفر از مادران شاغل بازگشته به کار در تهران انتخاب شدند.

یافته‌های پژوهش شامل دو محور اصلی است، که با نظریه تعادل کار و زندگی همخوانی دارند. اولین محور به معناشناسی تجربه بارداری زنان در اشتغال اختصاص دارد. سه مقوله‌ی اصلی این تم شامل موارد زیر تقدیم می‌گردد:

۱. تداوم همکاری در دوران بارداری با دو مضمون فرعی "بر عهده داشتن مادری با مسئولیت کار و تماس دور کاری در دوران مرخصی" است؛ که اشاره می‌کند زنان برای از دست ندادن موقعیت شغلی خود و دریافت حق مرخصی و یا حقوق تا آخرین روزهای کاری و یا در مواردی حتی در زمان مرخصی یا در بارداری‌های سخت نیز به انجام دورکاری مشغول می‌شوند. این معضل با وجود قواعد ناهمگون و غیر منعطف با ضروریات اجتماعی و خانوادگی و همچنین دشواری در پیشرفت شغلی زنان و ترفیع به موقع، مشکلات زنان را در محیط‌های کاری دوچندان کرده است؛ با وجود این شرایط که ناشی از فشار اجتماعی برگرفته از کلیشه‌های فرهنگی است، ناهنجاری را سبب شده که در مواقعی موجب نگاه تحقیرآمیز و تحدیدآمیز به مسئله شغلی زنان می‌گردد، که از پیامدهای آن داشتن مسئولیت کار به همراه مادری و یا تماس دورکاری در دوران مرخصی را می‌توان نام برد. بسیاری از مادران شاغل ممکن است به مرخصی زایمان دسترسی نداشته باشند. از جمله افرادی که در بنگاه‌های کوچک کار می‌کنند یا کسانی که در ۱۲ ماه گذشته شروع به کار کرده‌اند، ممکن است نتوانند از مرخصی زایمان استفاده کنند و با محدودیت‌هایی مواجه باشند. استفاده از مرخصی ممکن است تبعات زیادی برای مادران و خانواده آن‌ها، محل کار، ارتباطات و محیط بزرگتر داشته باشد که در محیط‌های اجتماعی و فرهنگی مختلف ممکن است یکسان نباشد. برای درک بهتر روند مرخصی مادر، نیاز به تحقیقات عمیقی است تا نشان دهد این سیاست‌ها یا فقدان آن چه ارتباطی با برنامه‌ریزی مادر برای فرزندآوری، تقاضای مرخصی، شیردهی و تعاملات با اعضای خانواده و محیط کار و در نهایت بازگشت به کار دارد. این نظر با دیدگاه **فیشر^۱ و همکاران (۲۰۱۶)** مطابق است.

۲. بهم‌ریختن زیست بدنی در دوران بارداری با دو مضمون فرعی "بستری شدن در بیمارستان و دچار شدن به دیابت بارداری" است، که به بیماری‌ها، سردردهای شدید، بیماری دیابت یا فشار خون، حساسیت به شلوعی و یا صداهای بلند اشاره دارد. اما اغلب زنان لاجرم به حضور در محل کار بوده و برای حفظ موقعیت شغلی خود تنها به استراحت

¹ Fisher

مدیران بالادستی برخوردار می‌گردند یا خیر. از سوی دیگر، می‌توان به روابط حمایتی در موقعیت عادی میان دو همجنس زن اشاره کرد که لاجرم به محض ورود عامل تضاد منافع، خصوصاً در بستر ترفیع شغلی و زیاد شدن تکالیف شغلی شکل می‌گیرد، و این فضا را دستخوش تغییر روابط و مناسبات بر مدار ترقی و منفعت فردی می‌نماید، که گاه باعث کاهش درک همراهان و همکاران مادران شاغل می‌گردد. به همین دلیل قبل از مرخصی، مادر آینده تصمیم می‌گیرد که آیا می‌خواهد به فرزند خود شیر بدهد یا نه، و ممکن است بیندیشد که این تصمیم چه تأثیری بر نقش‌های کاری و غیرکاری او می‌گذارد. اهداف تغذیه با شیر مادر قبل از تولد نوزاد، به طور کلی مدت کل شیردهی را پیش‌بینی می‌کند. بر موفقیت یک زن در ایفای هم‌زمان شیردهی و کار و تداوم شیردهی اثر می‌گذارد.

۴. جاماندگی از حمایت‌های مالی با سه مضمون فرعی "هدیه زایمان، حق اولاد و هزینه اندک مهدکودک" نیز یکی دیگر از مضامین اصلی محور دوم مورد بررسی در بخش قبل بود. که با اشاره به دریافت‌های متفاوت مالی زنان به وضعیت موجود زنان در موقعیت‌های مالی پرداخته است. این ساختار سلیقه‌ای که توسط مدیران موسسات و مراکز شکل می‌گیرد، موجب دلسردی برای بعضی کارکنان زن می‌گردد. عدم وجود حمایت‌های حقوقی و قانونی مناسب در قبال ساعات کاری، هزینه زایمان، حق اولاد و هزینه اندک مهدکودک برای مادران شاغل، همچنین پرداخت‌های متفاوت حقوقی، خود ایجاد یک چالش امنیتی به لحاظ فکری و اقتصادی برای زنان شاغل می‌نماید.

۵. کاشت نهال مادری با سه مضمون فرعی "اهمیت دادن به مادری، جایگزین شدن پست و خالی ماندن پست" به بیان حضور زنان در مشاغل اداری اشاره دارد، که علی‌رغم این حضور پیرنگ، تقابلی قانونی میان الزامات کاری و مادری شکل گرفته است؛ بنابراین تعریف، مادران شاغل در تضادهایی که در این حوزه رخ می‌دهد، گاهی بر سر دو راهی مادری و اشتغال می‌مانند، که در صورت انتخاب مادری با وجود نبود امنیت شغلی و یا تدابیر مختص اشتغال مادران، به خالی ماندن پست یا جایگزین شدن فردی دیگر در پست منجر می‌گردد. مسیر ارتقاء شغلی زنان از موضوعات مهم کلیشه‌ای در محیط‌های کاریست که مستلزم عبور از سقف شیشه‌ای است و به عنوان مانعی جدی برای زنان می‌باشد. در این میان عدم وجود قوانین حمایتگر برای مادران شاغل را می‌توان یکی از علل عدم پیشرفت زنان و نداشتن امنیت کاری در محیط‌های شغلی نام برد. این مسئله با ایجاد بستر تبعیض مثبت و تحقق عدالت جنسیتی با رعایت شرایط فردی زنان می‌تواند به ایجاد محیط امن کاری و تعامل مناسب همکاران و مدیران، در مراکز کاری برای زنان بیانجامد.

قدرت که بیش از توان آن‌هاست به میدان بیایند تا تصویری دلچسب از خانواده را برای جلوگیری از انتقادات یا رضایت اولیه خود، به نمایش بگذارند. تعدد وظایف زنان از موارد مهم و تکراری است که توسط مشارکت‌کنندگان بیان شد که در ادامه موجب تزلزل در محیط کاری و منزل برای زنان می‌گردد. استنکاف مدیران در بهره‌گیری از زنان در موقعیت‌های بالاتر نیز ناشی از همین مسئله تعدد نقش زنان است که علاوه بر آن می‌توان ساعات کاری یکسان برای زنان و مردان را نام برد که با کاهش ساعات کاری زنان متاهل و دارای فرزند می‌توان فشار مضاعف بر زنان را کاهش داد.

۲. گرنر زنانگی (دلهره رسیدگی به فرزند) با سه مضمون فرعی "به که می‌سپارمت، مادری مادر بزرگ و زندگی نزیسته" به طرح موقعیت زنان پس از اتمام مرخصی زایمان و چالش آغاز کار و مادری پرداخت. گرنر زنانگی در حقیقت اشاره به زمانی دارد که زنان در پرتو مرخصی زایمان در پی یافتن مکان و شرایطی برای نگهداری از فرزندشان در پایان مرخصی خود هستند، تا در هنگام بازگشت به کار با خیالی نسبتاً آسوده از حضور کودکان در محیطی امن با رنج دوری از نوزاد خود و نبرد لذت از تمام لحظات مادری و زندگی نزیسته خود با فرزندشان، به انجام امور شغلی خود بپردازند. اولفاگو و زیلانی در مطالعه‌ای کیفی به شناسایی تجارب ۱۹ زن شاغل اردنی در بخش بهداشت، پس از بازگشت از مرخصی زایمان پرداختند. یافته‌های این مطالعه، چهار مضمون اصلی شامل: زندگی جدید همراه با بارها و وظایف، اشتیاق به خواب، تجربه احساسات متنوع و احساس گناه، الزامات چند نقشی مادر (مادری/کارمندی)، مهدکودک قابل اعتماد، سیستم پشتیبانی در خانه و سیستم پشتیبانی در محل کار را به تصویر کشید. براساس این مطالعه، برگشت به محل کار، پس از مرخصی زایمان مستلزم سطح بالایی از تعادل بین کار و نگهداری کودک و خانواده است.

۳. تعامل سازنده در محیط کار شامل دو مضمون فرعی "افزایش یا کاهش درک همکاران و همراهی برای بهره‌مندی از مرخصی شیردهی" است. در این مضمون به وجود یا عدم وجود یک محیط کار آرام و پوشش دهنده و فزاینده اشاره شد. با وجود نگاه افراطی جنسیتی موجود در جامعه که نه تنها امنیت محیطی، بلکه امنیت روانی را از زنان شاغل ربوده است، می‌توان یک شرایط نامتعادل را تصور کرد که حرکت رو به جلو را برای مادران شاغل سخت و دشوار می‌گرداند. البته این موضوع در بخش خصوصی که کمترین حمایت قانونی را دارد، بیشتر نمایان است. از سوی دیگر، با اشاره به عنصری فکری و نامرئی برای عدم فرزندآوری مجدد کارمندان زن با فشارهای هم‌عرض و طولی در محیط کار و دریافت این پاسخ که آیا زنان پس از بازگشت از مرخصی زایمان با وجود داشتن دغدغه‌های جدید با عنوان مادری، در محیط اشتغال خود از مزایای پاس شیر و درک متقابل همکاران و

- یادآوری این موضوع که زنان مجبور به ترک کار یا بعد از مرخصی مجبور به ترک فرزند شیرخوار و کوچک خود می‌شدند، خاطرات تلخی را به مادران مورد مصاحبه یادآور می‌شد.

منابع

استادهاشمی، لیلیا؛ میرحسینی، سیدجعفر؛ خلوتی، ملیحه؛ آصفی، مهدی (۱۳۹۴). موانع ارتقای زنان شاغل در بانک‌های دولتی کشور به سطوح عالی مدیریت از دیدگاه کارکنان. *پژوهش‌نامه زنان*، ۱۴(۶)، ۱-۱۷.

https://womenstudy.ihcs.ac.ir/article_1896.html

باغبانی، مرجان (۱۳۸۵). بررسی موانع دستیابی زنان به سطوح مدیریتی در قوه قضائیه (از منظر زنان شاغل در قوه قضائیه)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم اقتصادی و اجتماعی دانشگاه الزهراء.

بنویدی، سیدحسن (۱۳۹۷). تجربه زیسته زنان شاغل از تبعیض جنسیتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

جندله، علی؛ پویا، زهرا (۱۳۹۸). موانع ارتقاء شغلی زنان در ایران، الزامات نقشی یا محدودیت‌های ساختاری، فرا تحلیل کیفی، مطالعات دهه اخیر، سال ۲۶(۸۴)، ۳۴-۳۶.

https://qjss.atu.ac.ir/article_9737.html

رازقی نصرآباد، حبیبه بی‌بی؛ باستانی، سوسن (۱۴۰۱). تفسیر و بازنمایی ابعاد مختلف مرخصی زایمان. *زن در توسعه و سیاست*، ۲۱(۱)، ۱-۳۴.

<https://doi.org/10.22059/jwdp.2022.343853.1008216>

رستگار خالده، امیر؛ مصلحی جنابیان، نرگس؛ آذرنگ، ندا (۱۳۹۴). بررسی میزان تعارض نقش‌های کاری و خانوادگی در بین زنان (پلیس و معلم) و عوامل موثر بر آن. *برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۳(۳)، ۱۲۸-۱۶۳.

<https://doi.org/10.22054/qjssd.2016.2003>

متوسلی، محمود؛ قاسمی، محمد (۱۳۸۴). ارزیابی اثر مقررات حمایت شغلی بر اشتغال در ایران. *فصلنامه برنامه و بودجه*، ۱۰(۴): ۳-۳۹. <https://jpbud.ir/article-1-96-fa.html>

میرزایی نجم‌آبادی، خدیجه؛ آذرنگ، فاطمه؛ لطیف‌نژاد رودسری، رباب؛ همایی شاندریز، فاطمه (۱۳۹۴). چالش‌های بازگشت به کار در زنان شاغل بقاء یافته از سرطان پستان. *دوماهنامه سلامت کار ایران*، ۱۲(۳)، ۵۴-۶۴.

https://ioh.iuhs.ac.ir/browse.php?a_id=1358&sid=1&slc_lang=fa

Braun, V., Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology Journal*, vol 2, 123-140. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706qp0630a>

Clark, S.C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1759>

Fisher, G.G., Valley, M.A., Toppinen-Tanner, S., Mattingly, V.P. (2016). Parental leave and return to work. In C. Spitzmueller & R. A. Matthews (Eds.), *Research perspectives on work and the transition to motherhood* (pp. 129-148). <https://psycnet.apa.org/record/2016-47513-007>

Frone, M.R., Quick, J.C., Tetrick, L.E. (2003). *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.

Greenhaus, J.H. Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. <https://www.jstor.org/stable/258214>

Greenhaus, J.H., Collins, K.M., Shaw, J.D. (2003). The relation

۶. در آخرین مضمون نیز به بیان همراهی همسر در امور منزل با دو مضمون فرعی "پرداختن به امور منزل، نگهداری و رسیدگی به فرزندان" پرداخته شد. در این بخش نیز بنا بر اعتقاد زنان مشارکت‌کننده در این پژوهش، برای تقسیم وظایف خانه در ابتدا باید به شکستن کلیشه‌های جنسیتی پرداخت؛ تا در درجه اول با ایجاد هماهنگی میان زن و مرد بر ایجاد مشارکت و همکاری بین افراد خانه به ویژه زن و مرد تاکید گردد، تا با کاستن فشار مضاعف، مادری و خانه‌داری را برای زنان امری سهل گردانند: همانند مرخصی والدینی و مرخصی پدران.

به‌طور کلی می‌توان گفت، به دلیل ابهام در قوانین و عدم ضمانت اجرایی در این قوانین و واگذاری اجرای قوانین به سازمان‌ها و مراکز شغلی، عدم تحقق مطلوب سیاست‌های حمایتی مختلف از مادران شاغل را شاهد هستیم. در نتیجه سیاست مرخصی زایمان با توجه به نیاز مادران شاغل و کودکان و وضعیت اقتصادی موجود و کارفرمایان، نیازمند بررسی، بازطراحی و نظارت مجدد می‌باشد.

پیشنهاد‌های پژوهش

- آشنایی مادران شاغل با قوانین مرخصی‌های مدت‌دار و ساعتی و آگاهی از روند صحیح بیمه برای جلوگیری از عدم خسارت مالی و به تبع آن خسارات روحی مادران شاغل در دوران مرخصی.
- کمک به توانمندسازی زنان و تاکید بر شایسته‌سالاری، تلاش در جهت رفع نابرابری جنسیتی و اصلاح نگرش‌های فرهنگی مبتنی بر روا داشتن تبعیض جنسیتی نسبت به زنان.
- بهره‌مندی از رسانه‌های پرمخاطب جهت ارائه آموزش همگانی برای هموار نمودن فضای محیط کار زنان و حذف کلیشه‌های جنسیتی مرتبط با کار زنان.
- ایجاد تغییرات در قوانین مدت مرخصی زایمان، نحوه پرداخت حقوق مادران شاغل و بازگشت به کار زنان به صورت حمایتی.
- طرح و انجام برنامه‌هایی به جهت حمایت مالی از مادران با توجه و تاکید به تولد فرزندان و افزایش مخارج مالی زنان و خانواده.

محدودیت‌های پژوهش:

- این واقعیت که مصاحبه حضوری باعث ایجاد فرایند اعتمادسازی می‌گردد، قابل اغماض نیست. لیکن روند پژوهش، در دوران فراگیری کرونا شکل گرفت و این موضوع باعث عدم اعتماد و به تبع آن عدم همکاری بعضی از بانوان و مادران می‌شد.
- بعضی از سوالات پرسشنامه به منزله ورود به حریم شخصی بانوان و همسران آنان بود، لذا در پاره‌ای از موارد فرد مصاحبه شونده به سختی و بسیار کوتاه پاسخ می‌داد.

between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879102000428>

Gryzywacz, J.G., Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spill-over between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.
<https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.1.111>

Kattara, H. (2005). career challenge for female managers in Egyptian hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* (2005) 17 (3): 238-251.

<https://doi.org/10.1108/09596110510591927>

Martell, R.F, Parker, C., Emrich, C.G., Crawford, M.S. (1998). Sex stereotyping in the executive suiter: Much ado about Something.” *Journal of Social Behavior & Personality*, 13(1), 127-138.

<https://psycnet.apa.org/record/1998-04360-009>

