



حیدری، آرمان و دهقانی، حمیده (1395). واکاوی کیفی پیامدهای اشتغال زنان متأهل و بسترهای تعدیل کننده آن (مورد مطالعه معلمان آموزش و پرورش شهر دلواری)، جامعه شناسی نهادهای اجتماعی 3 (8)، 73-95.

واکاوی کیفی پیامدهای اشتغال زنان متأهل و بسترهای تعدیل کننده آن

(مورد مطالعه معلمان آموزش و پرورش شهر دلواری)

آرمان حیدری¹ و حمیده دهقانی²

تاریخ پذیرش: 1395/10/06

تاریخ دریافت: 1395/04/05

چکیده

یکی از مهمترین مسائل زنان شاغل متأهل که کمتر با روش کیفی مورد واکاوی قرار گرفته پیامدهای ایفای همزمان دو نقش خانه داری و شغلی و تأثیر زمینه‌های مرتبط با آن بوده است. مقاله حاضر با روش نظریه زمینه‌ای آثار اشتغال زنان متأهل مادر، بسترهای مرتبط با آن و استراتژی‌های کنشی/واکنشی آنها را در بین معلمان اداره آموزش و پرورش شهر دلواری تحلیل کرده است. روش نمونه‌گیری غیر احتمالی هدفمند با حداکثر تنوع بوده و ابزار دستیابی به داده‌ها، مصاحبه عمیق و نیمه ساخت یافته فردی و گروه مرکز بوده است. بر اساس تحلیل مصاحبه‌ها، اشتغال همزمان دستاوردها و آسیب‌هایی برای این زنان به همراه داشته و تجربه آنان بسته به کیفیت بسترهای اجتماعی محلی - جهانی و توانایی‌های فردی شان متفاوت بوده است. مقوله هسته توصیف‌گر وضعیت این زنان " وضعیت متناقض اما مدیریت پذیر زنان شاغل متأهل و بسترهای تعدیل کننده آن" انتخاب شد. بدین معنی که اشتغال این زنان چهارم دو سویه داشته و دستاوردها/ هزینه‌هایی برای آنها داشته؛ پیامدهای اشتغال بسته به کیفیت بسترهای خانوادگی، سازمانی و جهانی متفاوت بوده است؛ و همه این زنان بسته به تواناییها و امکانات مادی، شناختی و عاطفی شان توانسته‌اند به شیوه‌های متفاوتی وضعیت خاص خود را مدیریت نمایند.

کلید واژه ها: زنان شاغل متأهل؛ معلمان؛ پیوند کار - خانواده

¹ استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه یاسوج، (نویسنده مسؤل) alheidari2011@yu.ac.ir

² کارشناس ارشد جامعه شناسی دانشگاه یاسوج hamideh-dehghani@yahoo.com

1- مقدمه و بیان مسأله

در جوامع سنتی و تا پیش از وقوع فرایند صنعت گستری و نوسازی سیاسی، اجتماعی و اقتصادی در این جامعه‌ها، ساختار روابط بین نهادهای اجتماعی اساساً بر پایه سنت‌ها، تجارب، ممارست‌ها و باورهایی تعیین می‌شد که از نسلی به نسل بعد منتقل و جزء میراث مشترک آن جامعه به حساب می‌آمد. تقسیم کار بین زنان و مردان بر پایه سنت و جنسیت صورت می‌پذیرفت. اما چنین الگوی تقسیم نقشی مانع از آن نمی‌شد که از نیروی کار زنان در مزرعه، کشت و زرع و کار، پا به پای مردان برای تولید بیش تر استفاده نشود. در عین حال، مردان به ندرت در امور مربوط به مراقبت از کودکان و خانه‌داری شرکت می‌جویند و خستگی و فرسودگی زنان نیز نمی‌تواند تأثیری در آن داشته باشد (رستگار خالد، 1385: 33). در جامعه سنتی بین محل کار و تولید و یا کار و خانواده، فاصله‌ای نیست و این دو از هم مستقل نیستند و زنان نیز غالباً به عنوان زنان خانه دار به مشارکت در کارهای تولیدی روی می‌آورند، نه به عنوان کارکن مستقل و یا مزد بگیر؛ همزمانی وقوع نقش‌ها نمی‌تواند مانع از ایفای آنها شود؛ و زنان فرصت می‌یابند علاوه بر شرکت در کار و تولید، تعهدات ناشی از نقش خانوادگی خود را نیز به انجام برسانند. بر این اساس، زنان کم‌تر دچار فشار ناشی از تداخل زمانی نقش‌های دو گانه می‌شوند.

به موازات تحول جامعه و جدایی محیط کار از محیط خانواده و تغییر در برخی از نهادهای دیگر، از جمله تعمیم آموزش و پرورش رسمی، نیاز اقتصادی خانواده‌ها به کار زنان در خارج از خانه، و نیاز روزافزون جامعه در به کارگیری نیروی کار زنان در بخش‌های صنعت و خدمات، ورود زنان به بازار کار و در نتیجه تعداد زنان شاغل به میزان قابل توجهی افزایش یافت. ورودی که حداقل دو پیامد نسبتاً متعارض در پی داشته است. این وضعیت از یک سو باعث بالارفتن سطح تحصیلات زنان، دست‌یابی به مهارت‌های مختلف، بهبود وضع کار، گرایش زنان به استقلال اقتصادی و افزایش عزت نفس آنان شده است؛ از سوی دیگر، اشتغال بیرون از خانه، منجر به افزایش فعالیت زنان شده و آنان را با پدیده‌ایی مواجه می‌سازد که از آن به نام تعارض کار - خانواده¹ و خانواده - کار² یاد می‌شود¹ (ملکیه، باغبان، و فاتحی زاده، 1388؛ توماس و گانستر²، 1995).

¹ Work- Family Conflict

² Family - Work Conflict

تعارض کار - خانواده یا خانواده - کار مختص دوران مدرن و صنعتی شدن جوامع و به ویژه، جدایی محیط کار از محیط خانه است و زمانی پیش می‌آیند که فرد همزمان و به صورت هم‌عرض در صدد ایفای دو نقش خانگی و شغلی برآید. این تعارض‌ها همچنین در خانواده‌هایی که زن و مرد هر دو شاغل‌اند و یا زنان شاغلی که علاوه بر وظایف شغلی‌شان، ناچار به رسیدگی به وظایف و امور خانه‌داری و فرزندان هستند بیشترین مصداق را دارد. تا جاییکه اگر زنان شاغل نتوانند در برقراری تعادل بین نقش‌های شغلی و خانوادگی خود موفق شوند، همه ابعاد زندگی آنان تحت تأثیر این عدم تعادل قرار می‌گیرد و کاهش خشنودی زناشویی، نارضایتی فرزندان، عدم کارایی شغلی، کاهش سلامت جسمی و روانی و آسیب‌های دیگری را در پی خواهد داشت. نتیجه پژوهش‌های پر شمار نشان می‌دهد این تعارض‌ها در سازمان‌ها با کاهش بهره‌وری، کاهش خشنودی شغلی کارکنان، افزایش دیر کرد و غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره‌گیری از کار، و کاهش تعهد سازمانی همراه است و برای افراد، پی‌آمدهایی منفی مانند افزایش خطر برای سلامتی مادر و پدر شاغل، انجام وظایف مادری / پدري و همسری نا کارآمد، کاهش خشنودی زناشویی، و بهداشت روانی را بیش‌تر می‌کند (ملکیه و دیگران، 1388: 136).

در جوامع در حال توسعه‌ای مانند ایران که فرهنگ گسترده مردسالاری، تقسیم کار جنسیتی شدید و اهمیت وظایف خانوادگی وجه غالب می‌باشد، زنان شاغل متأهل با مسائل و آسیب‌های جدی‌تری در دو حوزه خانواده و کار رو به رو هستند. تقریباً نتایج تمام پژوهش‌های مربوطه نشان می‌دهند که تعارض کار - خانواده³ می‌تواند برای افراد، خانواده‌ها و سازمان‌ها آثار زیانبار و نامناسبی داشته باشد. آثاری که شامل کیفیت زندگی و شغلی و خانوادگی نامناسب، میزان رضایت پایین فرد از زندگی، پریشانی‌های خانوادگی و شغلی و در کل به افسردگی شخصی می‌باشد. چنین تعارضی می‌تواند نشانگر وجود منبع تنش در زندگی افراد باشد که نهایتاً تضعیف سازگاری ازدواج، عملکرد ناکافی نقش، نارضایتی از شغل و زندگی و فشارهای روانی را باعث گردد و در عین حال به کاهش نگرش‌های مثبت سازمانی از قبیل تعهد سازمانی

¹ ذکر این نکته در اینجا لازم است که اکثر محققان پیشین در پرتوی نظریه و مفهوم تعارض خانواده - کار یا بر عکس به بررسی وضعیت اشتغال زنان متأهل و پیامدهای آن پرداخته‌اند؛ اما در اینجا با توجه به منطق استقرایی روش نظریه زمینه‌ای ما هیچ پیش فرض خاصی در مورد آثار اشتغال زنان متأهل نداریم و قصد نداریم آثار اشتغال و بسترهای تعدیل‌کننده آن را در پرتوی نظریه تعارض کار - خانواده تحلیل کنیم.

² Thomas & Ganster

³ Work- Family conflict

و ارزشیابی‌های حیات شغلی بینجامد و با کاهش بهره‌وری، افزایش تأخیر، غیبت کارکنان از محل کار، ترک کار و تعهد شغلی پایین توأم گردد(رستگار خالد، 1385؛ آلن¹ و دیگران، 2000؛ بینتی پاناتیک²، 2011؛ هاشیم³ و دیگران، 2012).

از اینرو یکی از مهمترین پدیده‌هایی که در علوم اجتماعی امروزی مستلزم توجه و انجام تحقیقات علمی جدی می‌باشد، پیامدهای اشتغال زنان متأهل، به ویژه زنان بچه‌دار است. اهمیت این شناخت زمانی دو چندان می‌شود که مسأله مزبور تاکنون بیشتر از نگاه بیرونی (یعنی مسئولان) یا به صورتی محدود با روش‌های کمی - پیمایشی مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته⁴؛ و دیدگاه خود زنان شاغل متأهل در خصوص وضعیت‌شان، بسترهای اجتماعی تشدید / ترقیق‌کننده وضعیت آنان و استراتژی‌های کنش/ واکنشی اتخاذ شده آنان در چنین وضعیت‌هایی با روش کیفی واکاوی و تحلیل نشده است. بنابراین این مقاله، ضمن مهم دانستن تحقیقات پیشین، درصدد است تا پیامدهای داشتن دو نقش شغلی- خانگی همزمان، بسترهای اجتماعی مرتبط با کیفیت آثار و پیامدهای داشتن این دونقش و استراتژی‌های کنشی زنان شاغل متأهل مادر در چنین وضعیتی را به صورت کیفی و بر اساس نظریه زمینه‌ای در بین زنان معلم مادر شهر دلواری که همسری کارمند دارند، توصیف و واکاوی نماید. لذا می‌توان ادعا نمود این مقاله جزء محدود تحقیقاتی است که می‌تواند تا حد زیادی به بالا بردن شناخت ما از پیامدهای خانوادگی - اجتماعی و حرفه‌ای اشتغال زنان معلم متأهل و تأثیرات آن بر موقعیت زنان و حوزه وظایف خانگی‌شان کمک کند. سؤالات اساسی مقاله عبارتند از: زنان معلم متأهل شهر دلواری پیامدهای اشتغال خود را چگونه ارزیابی می‌کنند؟ مهمترین زمینه‌هایی که می‌توانند به تشدید یا ترقیق پیامدهای ناشی از داشتن دو شغل همزمان (خانگی و معلمی) بیانجامند کدامند؟ این زنان از چه تکنیک‌هایی برای مدیریت تنش‌های احتمالی ناشی از داشتن دو شغل همزمان بهره می‌برند؟

¹ Allen et al

² Binti Panatik

³ Hashim et al

⁴ این ادعا بر اساس بررسی مقالات نمایه شده در مجلات علمی پژوهشی عنوان شده است.

2- پیشینه پژوهش¹

پژوهشی پیرامون " بررسی مشکلات ناشی از هم زمانی نقش‌های خانگی و اجتماعی زنان شاغل شهر کرمان" نشان داد که 44 درصد زنان عدم ایجاد تنوع در برنامه غذایی؛ 90 درصد عدم رسیدگی به نظم و نظافت کامل منزل؛ 77 درصد تنهایی مراقبت و تیمارداری از بیماران اعضای خانواده؛ 61 درصد عدم توانایی در رفت و آمد با نزدیکان و اقوام خود یا همسر؛ 57 درصد کمبود وقت برای تبادل نظر با همسر؛ 44 درصد داشتن دردهای استخوانی و عضلانی؛ 40 درصد نارضایتی فرزندانشان از شاغل بودن مادران‌شان را مشکلات عمده خود عنوان کرده‌اند. اما این زنان معتقد بودند که کار خارج از خانه مانع از ایفای نقش خانگی‌شان نشده و میزان مشکلات برآمده از این نقش‌ها را زیاد ارزیابی کرده‌اند (مقصودی و بستان، 1383). نتایج تحقیق دیگری در این زمینه، نشان داد 74 درصد زنان شاغل در انجام وظایف و فعالیت‌های خانگی خود تا حد زیادی موفقند؛ آنها عامل اصلی عدم موفقیت زنان شاغل در انجام امور خانگی را به ترتیب، مشکل و زیاد بودن حجم وظایف خانگی و حجم زیاد وظایف شغلی عنوان کردند. 57 درصد آنان تا حد متوسطی تعارض کار - خانه‌داری را احساس کرده و آن را متعارض‌ترین بعد ذکر کرده‌اند. این تعارض در بین زنانی که قائل به نقش غیر سنتی برای زنان هستند، زنانی که به تقسیم سنتی و جنسیتی نقش‌های خانگی نگرش منفی دارند و زنانی با تحصیلات عالی و دانشگاهی بیش‌تر بوده است. در مقابل، زنانی که همسرانشان تا حد زیادی در انجام وظایف خانگی مشارکت می‌کنند، احساس تعارض نقش کم‌تری دارند (رستگارخالد، 1385: 44-47). تحقیق دیگری در مورد " بررسی ارتباط بین حمایت اجتماعی و تعارض کار / خانواده زنان شاغل" استان اصفهان، بیانگر رابطه منفی حمایت اجتماعی با هر دو نوع تعارض کار / خانواده بوده است. به این معنی که هر چه منابع حمایت اجتماعی فرد بیشتر باشد تعارض کار / خانواده کمتری را احساس خواهد کرد. همچنین، تعارض خانواده / کار با میزان ساعات کاری همسر، تمایل همسر به کار بیرون منزل و تمایل خود فرد به کار ارتباط معنی دار دارد (فاتی‌زاده، تقوی و سلطانی، 1386: 127-129).

بر اساس تحقیقی پیرامون " بررسی دیدگاه زنان شاغل درباره تأثیر اشتغال زنان بر استحکام خانواده" در بین زنان شاغل در منطقه شهری شهرستان شهرضا و دهقان، 57/3

¹ لازم به ذکر است اکثر تحقیقات پیشین به صورت کمی و بر اساس پیش فرض نظری تعارض کار و خانواده به بررسی وضعیت زنان شاغل متأهل پرداخته‌اند.

درصد از پاسخگویان اظهار داشته‌اند که اشتغال بر روابط بین آنان و همسر تأثیر گذاشته و از این درصد 78/6 درصد اثر مثبت و 21/4 درصد به اثر منفی اشتغال معتقدند. اثرات مثبت شامل افزایش اعتماد به نفس، استقلال در تصمیم‌گیری، احساس خوشبختی، برآورده کردن نیازهای مالی؛ و اثرات منفی شامل مشکلات درسی کودکان، ابتلای کودکان به بیماری، اختلاف بین خود و شوهر و عدم درست ایفای نقش مادری بوده‌اند (یزدانی، 1389). بر اساس نتایج پژوهشی پیرامون " بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان" نزدیک به دو سوم زنان، تعارض دو حوزه کار و خانواده را تجربه کرده‌اند. متغیرهای تحصیلات زن، شیوه تقسیم کار سنتی در خانواده و انتظارات نقش خانوادگی با میزان تعارض تجربه شده در خانواده رابطه مستقیم و معنی‌دار داشت. اما متغیرهای سن زن، سابقه کار، تعداد فرزندان، حمایت توسط محل کار و حمایت خانوادگی با میزان تعارض کار و خانواده رابطه معکوس داشت (گروسی و آدینه زاد، 1389).

گرین هوس و بیوتل (1985) در پژوهشی با عنوان " منشاء تضاد بین نقش‌های خانگی و کار " به این نتیجه می‌رسند که کار و خانواده به طرق مثبت و منفی بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند؛ زمان، وظایف، نگرش‌ها، عواطف و رفتارها بین کار و خانواده پخش می‌شوند. تمایزات چندی به منظور مشخص کردن مفهوم تضاد خانواده کار صورت گرفته‌اند. یکی از مهمترین این تمایزات، تمایز بین مداخله کار با خانواده (کار بر خانواده تأثیر می‌گذارد (WIF) و مداخله خانواده با کار (خانواده بر کار تأثیر می‌گذارد (FIW) (فرون، راسل و کوپر¹، 1992). بر اساس نتایج تحقیق، فرون، راسل و کوپر² (1992) و هال و ریتچر³ (1988) تعارض کار خانواده و خانواده - کار نامتقارن بوده و کار حداقل سه برابر خانواده را بیشتر تحت تأثیر قرار می‌دهد تا تأثیری که خانواده بر کار می‌گذارد. مطالعات دیگری بیانگر تأثیرات منفی تضاد کار - خانواده بوده‌اند. این مطالعات نشان داده‌اند که تضاد کار خانواده تأثیر عمده‌ای بر آرامش کارکنان دارد، بر جنبه فیزیکی، رفتاری و احساسی - شناختی زندگی‌شان تأثیر می‌گذارد (آلن و دیگران، 2000). نتایج تحقیق دیگری در مورد زنان معلم شاغل در مالزی با عنوان " فشار روحی ناشی از تضاد کار - خانواده " نشان داده که تفاوت معنی‌داری بین تعارض کار خانواده معلمان مقاطع تحصیلی متفاوت و زنان و مردان وجود نداشت. بعد زمانی بالاترین سطح تضاد

¹ Frone, Russell & Cooper

² Frone and Russell & Coope

³ Richther Hall and

کار خانواده را داشت. تضاد کار خانواده تأثیری منفی بر سلامت روانی، رضایت از زندگی پاسخگویان داشت. از نکات جالب توجه این تحقیق این بوده است که افراد مجرد تضاد کار خانواده بیشتری را در مقایسه با افراد متأهل تجربه می‌کنند. ابعاد مبتنی بر زمان و مبتنی بر فشار تضاد کار خانواده با رضایت از زندگی همبستگی منفی داشتند. نمره کلی تضاد کار خانواده رابطه معنی دار قوی تری با سلامت روانی داشت تا نمره کلی تضاد خانواده کار. تضادهای خانواده کار مبتنی بر رفتاری، فشار و مبتنی بر زمان، به ترتیب، قویترین رابطه را با سلامت روانی پاسخگویان داشتند (بینتی پاناتیک و دیگران، 2011). بر اساس تحقیق (دنرشتاین و دیگران¹، 1995) اگر همسر نسبت به شغل زن نگرش منفی داشته باشد و در نگهداری از فرزند همکاری نکند اثرات مثبت اشتغال از بین می‌رود. تحقیقات زیادی بیانگر تأثیرات تضاد کار خانواده بر رضایت شغلی زنان بوده‌اند و گزارش کرده‌اند که تضاد کار - خانواده به طور منفی با رضایت شغلی زنان متأهل ارتباط دارد (آرای²، 1993؛ کینیون و مانو³، 1998). همچنین مطالعاتی وجود دارند که نشان داده‌اند خصوصیات شخصیتی به عنوان واسطه‌هایی در رابطه بین تضادهای کار - خانواده و برآیندهای آرامش⁴ عمل می‌کنند (کینیون و دیگران⁵، 2003؛ هاشیم و دیگران، 2012).

در مورد اشتغال زنان و پیامدهای آن به طور کلی دو دسته نظریه موافق و مخالف وجود دارد.⁶ موافقین بر این عقیده‌اند که مادرانی که اعتماد به نفس را از طریق شغل کسب نموده‌اند و از تعلیم و تربیت برخوردارند، حس اعتماد به نفس و سازگاری را خیلی زود به فرزندانشان القا کرده و آنان را از نظر رشد در سطح بالاتری قرار می‌دهند. همچنین آنها اشتغال زن را مبنای استقلال او می‌دانند که وابستگی اقتصادی او را به شوهرش تا حد زیادی کم می‌کند (کیان مهر، 1378: 20). برجسته‌ترین طرفداران معاصر اشتغال زنان "فمینیست‌ها" هستند که اشتغال زنان را موجب استقلال مالی، افزایش اعتماد به نفس زنان و ورود آنان به عرصه عمومی جامعه می‌دانند. هریت تایلور می‌گوید "زنان چه مجرد و چه شوهر دار را باید تشویق نمود که نه تنها

¹ Dennerstein

² Aryee

³ Kinnunen & Mauno

⁴ Well-being Outcomes

⁵ Kinnunen

⁶ هر چند در دسته بندی کیان مهر (1378) سه دسته نظریه موافق، مخالف، و موافق مشروط ذکر شده‌اند ما در اینجا آنها را در پر توی دو دسته نظریه موافق و مخالف آورده ایم.

به عنوان وسیله‌ای برای استقلال مالی بلکه مهمتر از آن، برای استقلال روانی دنبال کار کردن بروند. زیرا کار کردن عزت نفس را قوت می‌بخشد و مشارکت اصیل و مساوی بین زن و شوهر را تسهیل می‌کند" (یزدانی، 1389: 134). همچنین مدل‌هایی که بر فرضیهٔ اعتلای نقش¹، نظریهٔ بسط نقش² و فرضیهٔ تجمع نقش³ متکی‌اند، رویکرد مثبتی به اشتغال زنان دارند. زیرا معتقدند از آنجا که نقش اشتغال نقشی جدید است که به نقش‌های سنتی اضافه شده، به عنوان یک امر مثبت و پر فایده در نظر گرفته می‌شود. در این جا مکانیزم تأثیر گذاری مثبت نقش مثبت اشتغال از طریق عزت نفس افزایش یافته، درآمد بیشتر، کسب حمایت اجتماعی گسترده تر – که با اشتغال در ازای درآمد همبسته است- در جهت ارتقای سلامت زنان مورد تأکید قرار می‌گیرد (احمدنیا، 1383: 162). در مقابل، مخالفان اشتغال زنان برای مخالفت شان به دلایل ذهنی (طبق قانون خلقت زن تابعی از مرد است)، علمی (شکننده بودن جنس زن)، اخلاقی (فریبکار و هیجانی بودن زن و فسادآور بودن مصاحبت با زن)، و حفظ مصالح خانواده استناد می‌کنند (کیان مهر، 1378: 20). در بین جامعه شناسان پارسنز بر جسته ترین نظریه پرداز مخالف اشتغال زنان در بیرون از خانه است. به نظر وی " زنان نباید در زندگی شغلی از الگوی مردانه پیروی کنند و در رقابت مستقیم با مردان طبقهٔ خویش برآیند زیرا تغییر در فرصت‌های شغلی و ایجاد برابری موجب از هم گسیختگی ساخت خانواده خواهد شد. در چارچوب رویکرد منفی، گذشته از پارسونز، می‌توان از فرضیه‌های تکرر نقش⁴، تضاد نقش⁵، فشار بار اضافی نقش⁶، فرضیهٔ تقارب⁷، فرضیهٔ کمیابی⁸، و فرضیهٔ فشار نقش⁹ نام برد (احمدنیا، 1383: 159).

نظریه پردازان دیگری، با عنوان تعارض کار – خانواده یا خانواده کار به مسائل اشتغال زنان، به ویژه زنان شاغل متأهل، پرداخته‌اند. تعارض کار – خانواده زمانی رخ می‌دهد که خواست‌های کاری، با کاهش تعهد و انرژی فرد، توانایی او را برای ایفای نقش‌های خانوادگی کاهش می‌دهند، و تعارض خانواده با کار نیز هنگامی رخ می‌دهد که خواست‌های خانوادگی، این منابع

¹ Role enhancement

² Role expansion

³ Role accumulation

⁴ Multiple Roles

⁵ Role Conflict

⁶ Role Overload

⁷ Convergence Hypothesis

⁸ Scarcity Hypothesis

⁹ Role Strain Hypothesis

را به گونه‌ای مصرف می‌کنند که از توانایی فرد برای ایفای نقش‌های کاری کاسته می‌شود. روشن است که در هر دو حالت، تداخل خواست‌های متعارض نقش‌های شغلی - خانوادگی، انجام الزام‌های ناشی از آنها را دشوار می‌سازد (ملکیه و دیگران، 1388: 136). آنچه در بحث تعارض کار خانواده مستلزم توجه است این است که ساختار فرهنگی هر جامعه‌ای و عوامل مداخله دیگری مانند جنس، حمایت اجتماعی، کارایی فردی می‌تواند در کیفیت و کمیت تعارض کار خانواده تأثیر گذار باشد. بر اساس نتایج تحقیقات انجام شده، تحت تأثیر فرهنگ عقلایی و محاسبه‌گرانه غالب در غرب، آنجا زنان بیشتر با نوعی تعارض کار - خانواده مواجهند (بینتی پاناتیک و دیگران، 2011). بر عکس، در جوامعی مانند ایران، که نظام فرهنگی مسلط هنوز اولین و مهمترین وظایف زن را خانه داری می‌داند این تعارض می‌تواند در قالب تعارض خانواده - کار نمایان شود. زیرا هم وظایف خانوادگی زنان اولین انتظارات نقشی آنان محسوب می‌شود و هم دغدغه‌های خانگی آنان جزو مهمترین دغدغه‌های آنان محسوب می‌شود (نتایج تحقیقات پیشین). در بحث کمیت تعارض نیز باید گفت بر اساس رهیافت‌های نظری جدید و تحقیقات صورت گرفته، تعارض کار - خانواده تعارضی مستقیم و سراسر نیست، بلکه بسترهای اجتماعی و عوامل مداخله گر دیگری می‌توانند در تشدید یا ترقیق میزان آن تأثیر گذار باشند. از جمله مهمترین این عوامل می‌توان به باورهای فرهنگی مسلط، حمایت خانوادگی، حمایت سازمانی، شخصیت و خود پنداره و کنترل فرد شاغل اشاره کرد که در اکثر تحقیقات مورد توجه و تأیید قرار گرفته اند (کینیون و دیگران، 2003؛ فاتحی زاده، تقوی و سلطانی، 1386؛ رستگار خالد، 1383). البته توجه به دو موضوع در ارتباط با ادبیات نظری مذکور مهم است. اول اینکه چون ادبیات بالا بیشتر در تحقیقات کمی مطرح شده اند همه آنها به گونه‌ای بحث اشتغال زنان متأهل را در پرتوی "تعارض یا عدم تعارض" بین دو نقش خانگی - شغلی مطرح کرده‌اند و توجه چندانی به بسترها و سازکارهای اجتماعی مرتبط با کیفیت تجربه زنان شاغل متأهل و استراتژی‌های کنشی / واکنشی آنان نکرده‌اند¹. دوم، طرح نظریات بالا در این تحقیق صرفاً به قصد "حساس سازی"² محققان و خوانندگان نسبت به مباحث

¹ البته این از محدودیت‌های روش‌های پیمایشی - کمی می‌باشد و نمی‌توان آن را به عدم توجه یا بی‌توجهی محققان نسبت داد.

² Sensitizing

مرتبط با موضوع بوده و هدف استخراج قضایای نظری یا فرضیه‌های آزمایشی برای بررسی تجربی نبوده است.

3- روش تحقیق

روش مورد استفاده در این تحقیق، روش کیفی از نوع نظریهٔ زمینه‌ای¹ بوده و از تکنیک مصاحبهٔ فردی و گروه مرکز برای پی بردن به نگرش زنان شاغل متأهل مورد بررسی کمک گرفته شد. مشارکت کنندگان در مطالعه 19 نفر از معلمان زن شاغل در آموزش و پرورش شهر دلووار در هر سه مقطع تحصیلی ابتدایی، متوسطه اول (راهنمایی)، متوسطه دوم (دبیرستان) بوده‌اند. تعداد کل زنان آموزش و پرورش شهر دلووار، 249 نفر است که از این تعداد 19 نفر زن متأهل بر اساس روش نمونه‌گیری غیر احتمالی و هدفمند طی فرایندی سه مرحله‌ای در قالب گفتگوی آزاد (مرحلهٔ اول)، مصاحبهٔ نیمه ساخته یافته (در مرحله دوم) و مصاحبه محدود و مشخص (در مرحله تکمیل خرده مقوله‌ها) مورد مصاحبه فردی و گروهی قرار گرفتند. نمونه‌گیری غیر احتمالی و هدفمند غیر قابل تعمیم بوده، و افراد نمونه بر اساس ویژگی‌های خاصی که مد نظر محقق است یا در طی فرآیند تحلیل مصاحبه‌های پیشین انتخاب می‌شوند (سفیری ، 1386 : 59). همچنین از تکنیک‌های نمونه‌گیری نظری و حداکثر تنوع برای دسترسی به نمونه‌ها کمک گرفته شد. بر این اساس سعی شد ویژگی‌های متمایز و متفاوت معلمان مانند سوابق کاری (از 4 الی 27 سال)، مدرک و رشته تحصیلی، پست سازمانی (معلم؛ آموزگار، مدیر، مشاور، مربی پرورشی)، بومی بودن یا نبودن و داشتن فرزندی در سنین متفاوت در انتخاب نمونه‌ها مد نظر قرار بگیرند (جدول 1). به منظور دستیابی به اهداف تحقیق، 7 مصاحبه گروهی (گروه مرکز) و 3 مصاحبه فردی (جمعاً 10 مصاحبه) به عمل آمد. متوسط مدت زمان مصاحبه‌ها 30 تا 40 دقیقه بوده است. در مراحل بعدی پژوهش، بر حسب نیاز، مصاحبه‌هایی به صورت فردی (حضور یا تلفنی) و گاهی گروهی در زمان‌های کوتاه‌تر (10 تا 15 دقیقه) تکرار شده است تا داده‌ها تکمیل و اشباع نظری حاصل شود.

جدول 1: مصاحبه شونده‌گان و ویژگی‌های جمعیت شناختی، تحصیلی و سازمانی آنان

نام	سن	سابقه کار	مقطع تدریس	مدرک تحصیلی	پست سازمانی	تعداد فرزندان
الف	39	14	متوسطه	لیسانس	دبیر	2
ب	33	12	راهنمایی	فوق دیپلم	دبیر	1
پ	34	14	راهنمایی	لیسانس	دبیر	2
ت	35	12	راهنمایی	لیسانس	دبیر	1

¹ Grounded Theory

2	مدیر	فوق دیپلم	متوسطه	23	39	ث
1	مشاور	لیسانس	متوسطه	14	34	ج
1	دبیر	فوق لیسانس	متوسطه	12	33	چ
1	دبیر	لیسانس	متوسطه	10	33	ح
1	دبیر	لیسانس	متوسطه	9	35	خ
2	مدیر	فوق دیپلم	ابتدایی	24	42	د
2	آموزگار	لیسانس	ابتدایی	12	35	ذ
2	آموزگار	لیسانس	ابتدایی	12	39	ر
2	دبیر	فوق لیسانس	متوسطه	10	35	ز
1	دبیر	لیسانس	متوسطه	12	39	ژ
1	معاون	لیسانس	ابتدایی	14	39	س
2	دبیر	لیسانس	متوسطه	20	39	ش
0	پرورشی	لیسانس	متوسطه	8	34	ص
2	دبیر	لیسانس	راهنمایی	12	35	ض
2	مدیر	دکتری	متوسطه	20	40	ط

مصاحبه‌ها در هر مرحله ضبط و در اولین فرصت روی کاغذ پیاده شده و مورد تحلیل و کدگذاری قرار می‌گرفتند. واحد تحلیل داده‌ها جمله‌بده و کدگذاری بر اساس منطق و روش کدگذاری سه مرحله‌ای کدگذاری باز¹، محوری² و گزینشی³ بوده است. بر اساس چنین منطقی محقق از سطح گزاره‌ها و داده‌های واقعی‌تر به سمت مفاهیم و مقوله‌های انتزاعی‌تر حرکت می‌کند تا در انتها به مقوله هسته⁴ تحقیق دست یابد. به صورت دقیق‌تر، در این فرایند، ابتدا در سطح اولیه جملات و گزاره‌های مضمونی مفهوم‌گذاری شدند، در مرحله دوم مفاهیم مرتبط یا شبیه به هم (ارتباط ذاتی) تحت یک مفهوم کلی‌تر به نام مقوله قرار گرفتند. سپس مقوله‌های جزئی‌تر ذیل مقوله کلی‌تر و انتزاعی‌تری (مرحله کدگذاری محوری) سازمان‌دهی شدند (جدول 2). در نهایت با در نظر گرفتن همه سطوح تحلیلی، مفاهیم و مقوله‌های استخراج شده و شرایط و استراتژی‌های کنشگران مقوله هسته تحقیق حاصل شد. مفاهیم بدست آمده از تحقیق ذیل چهار مقوله انتزاعی "دستاوردهای فردی - اجتماعی اشتغال"، "هزینه‌های شخصی - نقشی اشتغال"، "بسترهای ترفیق/تشدید کننده تنش" و "تاکتیک

¹ Open Coding

² Axial Coding

³ Selective

⁴ Core

های متفاوت مدیریت فردی "دسته بندی شد. با در نظر گرفتن این چهار مقوله اساسی و خرده مقوله های مربوط به آنان، مقوله هسته به نام "وضعیت متناقض، اما مدیریت پذیر زنان شاغل متأهل" استخراج شد که مقولات و مفاهیم جزئی استنتاج شده را پوشش می دهد. روند و نتایج تحلیل یافته ها به صورت مختصر در جدول (2) آمده اند. برای رسیدن به قابلیت اعتماد از دو تکنیک استفاده شده است. یکی اعتبار یابی توسط اعضاء، که از مشارکت کنندگان خواسته شد تا یافته های کلی را ارزیابی کرده و در مورد صحت آن نظر دهند. تکنیک دوم کسب اطلاعات از همگان بوده است که از نظر آن ها در سه مرحله ی کدگذاری، مفهوم سازی و استخراج مقولات استفاده شده است.

جدول 2: فرآیند و نتایج مراحل کدگذاری سه گانه (باز مفاهیم)،

مقوله های اصلی (محوری) و انتخابی (هسته)

مقوله	مقوله اصلی	خرده مقوله ها	مفاهیم
وضعیت متناقض اما مدیریت پذیر زنان شاغل متأهل و بسترهای تعدیل کننده آن	دستاورد های اجتماعی روانشناختی	کسب مهارت های زندگی	آرامش کامل - افزایش اعتماد به نفس - خودباوری - احساس مفید بودن - امنیت روانی - امید به آینده
		خودکفایی اقتصادی	بالا بودن قدرت خرید - احساس بی نیازی به در آمد همسر - استقلال اقتصادی
		کسب هویت اجتماعی جدید	ورود به عرصه عمومی - ارتقای منزلت اجتماعی - همذات پنداری با معلمان - برخورداری از حرمت دیگران و فرزندان - داشتن روابط گسترده اجتماعی - داشتن دوستان صمیمی غیر خویشاوند
	آسیب های فردی - نفسی	بیماری جسمی - روانی	کمر درد - پا درد - فشار خون - عصبی مزاج شدن - کم حوصلگی - استرس - مواجهه با انتظارات متعدد عرفی
		دلواپسی بابت نقش های خانگی	سوء تغذیه فرزندان - ناتوانی در کنترل ورود و خروج فرزندان - بیماری فرزند - نوع خوراک و پوشاک کودکان و بچه ها - خشونت با فرزندان - برخورد نامناسب با شوهر - کمبود رفت و آمد با اطرافیان
		دغدغه های مرتبط با نقش حرفه ای	نداشتن فرصت برای ادامه تحصیل - کمبود مطالعه - کم گذاشتن وقت برای دانش آموزان - نداشتن تمرکز در مدرسه - عدم رسیدگی به تکالیف درسی فرزندان -

	بسترهای محلی - چهارم: تعدیل کننده پایه نقش های خانه داری - مملعی	کیفیت زمینه خانوادگی	عدم حمایت همه جانبه همسر - عدم حمایت خانواده خود یا همسر - نق زدن و عدم حمایت همسر عرفاً مردانه -
		زمینه های نامناسب سازمانی	هم شیفت بودن مدرسه خود با فرزند - عدم حمایت / حمایت سازمانی (مسئولان مدرسه و اداره) - بی عدالتی سازمانی (بر خورد، بخشنامه ها) - دور بودن مدرسه و خانه
		بسترهای تکنولوژیک نوین	رواج تکنولوژی های مخاطره ای (اینترنت، ماهواره، موبایل، موتور سیکلت) - کنترل ناپذیری استفاده رسانه ای - مسائل پورنوگرافی
	تاکتیک های مدیریت فرزند	ابزاری	باچ دهی به فرزندان - باچ دهی به همسر - استخدام خدمتکار - گفتگو با همسر و فرزندان -
		استفاده از مهارت های حل مسئله	افزایش دادن درایت - مدیریت زمان - بالا بردن آگاهی خود و فرزندان از مخاطرات
		بهبود استفاده از هوش عاطفی	تقویت عاطفه خود - برخورد مهربانانه - از خود گذشتگی بیشتر - اعمال قدرت با حفظ لطافت - افزایش تحمل خود

4- یافته های پژوهش

در این بخش نتایج تحلیل داده ها بر اساس کد گذاری سه مرحله‌ای اشتراوس و کربین (1385) و بر اساس مقولات محوری و هسته مندرج در جدول 2 به تفصیل شرح داده می‌شود.

دستاوردهای اجتماعی روان شناختی

همه‌ی مشارکت کنندگان این پژوهش به فرصت ها و مزایایی که اشتغال در حوزه های فردی - اجتماعی برای آنان فراهم کرده است اشاره کرده‌اند. بلومبرگ¹ معتقد است کنترل زنان بر ابزار تولید و توزیع مازاد تولیدی، نوعی قدرت اقتصادی به آنان می‌دهد که بر سطح قدرت سیاسی، حیثیت و منابع دیگر قشر بندی آن ها تاثیر می‌گذارد (ترنر²، 2003: 183).

¹ Blumberg

² Turner

دستاوردهای اجتماعی - روانشناختی اشتغال این زنان را می توان در سه خرده مقوله کسب مهارت های زندگی، خودکفایی اقتصادی و کسب هویت اجتماعی جدید از هم تفکیک کرد.

کسب مهارت های زندگی: احساس آرامش و امید به آینده، داشتن اعتماد به نفس، حس مفید بودن، احساس امنیت و آرامش روحی، مهارت های هستند که همه مشارکت کنندگان به داشتن آن اذعان و احساس رضایت کرده اند. تا آنجا که در نتیجه آرامش ناشی از اشتغال و محیط کار " سختی راه و مدیریت اشتغال برایشان آسان تر " شده و " عدم آرامششان به خاطر نگرانی امنیت فرزندان " تعدیل یافته است. " خانم ب: " همین که میدونی تو آینده اگه بچه- هات هم نخواهنت، حقوقت به دادت میرسه، به آینده خوش بین تر و امیدوارتر میشی؛ " خانم د: " عشقم کار کردن بیرون خونه است، ی آرامش عجیبی بهم میده "؛ خانم د: " کار کردن بیرون خونه شاید به جسمم آسیب رسونده باشه ولی فکر میکنم روحم بیشتر تغذیه میشه و احساس خیلی خوشایندی نسبت به شغلم دارم "؛ خانم د: " اعتماد به نفسم خیلی بیشتر شده در مواقعی که لازم شده خیلی بهتر تونسم از خودم و شوهرم و بچه هام دفاع کنم. " به طور کلی بررسی ها نشان داده که کار از روی رغبت و علاقه، باعث نوعی اعتماد به نفس و آرامش روانی است (میلانی فر، 1374). موریس روزنبرگ خاطرنشان می کند یکی از مهم ترین عوامل تعیین کننده رشد اعتماد به نفس و شخصیت نوجوان و جوان این است که تا چه حدی با دیگران و محیط اجتماعی تعامل دارد و چه مقدار از محبوبیت برخوردار است. نوجوان و جوانی که دارای شغل و حرفه است، از مقبولیت و محبوبیت بیشتری برخوردار بوده، اعتماد به نفس بالایی دارد.

خودکفایی اقتصادی: یکی از شناخته شده ترین مزایای اشتغال برای زنان و خانواده، مزایای اقتصادی آن است که زمینه استقلال و عدم وابستگی زنان از شوهر و اطرافیان را فراهم می آورد. استقلالی که می تواند بنیان سایر استقلال ها و تصمیم گیرهای فردی تلقی شود. همه مصاحبه شوندگان به مزیت اقتصادی داشتن شغل اشاره کرده اند.

ج " دستم جلوی شوهر... دراز نیست. برای پول هیچ وقت منت شوهرم را نمیکشم اگه کم بیارم از مامانم قرض می کنم تا سر ماه که حقوق می گیرم پس میدم. " ش: " شوهرم اصلا از حساب کتابی من خبر نداره، یعنی نیازی نیس بدونه، با اقتدار کامل خرید می کنم. " د: " کارت بانکی من دست شوهرم هست ولی هر وقت پول لازم باشم، بدون غر زدن تو کیفم میداره و خرید میکنم. " ت: " شوهرم اینقدر پول داره که من هر چی خرج کنم تموم نمیشه، ولی

پولی که خودم در میارم ی چیز دیگه است ". شادی و رضایت این زنان ، به ویژه، هنگامی دو چندان می شود که وضعیت خود را با یکی از نزدیکان و یا اقوام هم جنس خود مقایسه می کنند و وضعیت خود را بهتر از آنان می دانند. ض: " خواهرها و دوستانم همیشه به درآمد مالی من غبطه میخورن و این احساس خوبی به من میده، با وجودی که شوهرهای پولداری دارن ."

کسب هویت اجتماعی جدید: سومین مزیت اشتغال برای این زنان فراتر از حوزه اقتصادی بوده و کارکردی منزلتی و هویت بخشی دارد. زیرا شغل برای آنان نوعی منزلت اکتسابی و هویت جمعی (همذات پنداری با افراد ناهم جنس شان) می آورد که در گفتمان عمومی و غالب جامعه دارای جایگاه، منزلت عرفی و سازمانی خاصی بوده و در مقوله " ما معلمان" متجلی می شود. ض: "زمانی که مدرسه پسرم میرم تا میفهمن همکارشون هستم بر خوردشون باهام عوض میشه و محترمانه تر رفتار می کنن. " د: " پسرم به این که مدیر هستم می باله ". ز: " خیلی ها، روز معلم را بهم تبریک میگن، بسیار خرسندم، در چنین روزی آرامش خاصی را تجربه میکنم ". شغل، همچنین، شبکه تعاملات نقشی زن را از فضای تنگ و خصوصی خانواده فراتر می برد و آن را در شبکه نقشی فراخانوادگی گسترده تری درگیر می سازد؛ شبکه ای که در جامعه ما کمتر در دسترس سایر زنان قرار دارد. مشارکت کنندگان معتقدند در نتیجه اشتغال شبکه ی روابط اجتماعی خود و حتی فرزندان شان از روابط خویشاوندی صرف فراتر رفته و ماهیتی خاص پیدا کرده است. آنان از این لحاظ خود را متمایز از بقیه خواهران و هم جنس های خودشان می دانند. ج" رابطه ی خیلی خوب من با دوسام ، حسادت شوهرم را حتی برانگیخته ، ایقد رابطه ام با همکارهایی که دوسم نزدیکه که اگه نبودن ، نمیدونسم باید دردم را به کی بگم ". چ" دیگه مطمئن هستم که دخترم با خانواده های فرهنگی سالمی رابطه داره، چون بچه هامون هم تو این دید و بازدید ها با هم دوس شدن".

آسیب های فردی - نقشی: همانطور که گفته شد زنان متأهل شاغل بیش تر احتمال دارد که از نظر وضعیت سلامت در وضعیت نامطلوب قرار گیرند (احمدنیا، 1383)؛ یا اینکه تعارضات دو گانه ای مانند تعارض خانواده - کار یا تعارض کار - خانواده را تجربه کنند (ملکیه و دیگران، 1388). بر اساس تحلیل مصاحبه ها، زنان در گفته های شان به هزینه هایی مانند بیماری جسمانی - روانی، برآورده نکردن انتظارات نقش های خانه داری³ ، و ایفای ناکارآمد

³ در حقیقت در هنگام نام گذاری مفاهیم مربوط به این مقوله پی بردیم که نقش زنان در خانواده و وظایف مربوط به آن به گونه ای است که مانند محور و نقطه اتصال دهنده Nodal Point انواع وظایف و تعاملات مانند پخت و

نقش آموزشی خود اشاره کرده‌اند. وضعیتی که اکثر محققان با عنوان تعارض کار - خانواده از آن یاد می‌کنند و می‌توان آنها را دارای سه نوع عمده تعارض مبتنی بر زمان⁴، تعارض مبتنی بر فشار⁵، و تعارض مبتنی بر رفتار⁶ دانست (میلکی و پلتولا⁷، 1999). مسائل و نگرانی‌های نقشی زنان مورد مطالعه را می‌توان در سه مقوله فرعی بیماری‌های جسمی - روان شناختی، دلواپسی در خصوص نقش‌های خانه‌داری و ایفای ناکارآمد نقش معلمی دسته بندی کرد.

بیماری‌های جسمی - روان شناختی: تحلیل مصاحبه‌ها گویای آن است که معلمان مصاحبه شونده از آسیب‌های فیزیکی و روان شناختی متعددی رنج می‌برند. ح: " اشتغال زنان آرامش را سلب می‌کند و دغدغه‌های یک زن را صد برابر می‌کند، کار خونه پدرمو درآورده، ظرف شستن و غذا پختن منو کشته." ت: " از بس استراحتم کم شده، پادرد و کمر درد شدید دارم." ب: " خستگی‌های مفرط دمار از روزگارم در آورده!" ش: " حجم کارهام خیلی زیاده." ک: " زیاد پیش میاد که تو خونه غر و لند می‌کنم، چون وقتی میرسم خسته هستم." در خصوص تأثیرات منفی اشتغال زنان بر وضعیت سلامت روانی و فیزیکی آنان ادبیات نظری و تجربی وسیع (احمدنیا، 1383؛ آلن و دیگران، 2000؛ بینتی پاناتیک و دیگران، 2011) نشان می‌دهد هر یک از نقش‌های شغلی - خانگی، چون منابع قابل توجهی از زمان و انرژی فرد را تقاضا می‌کند و تقاضاهای متعدد از قلمروهای کار و خانواده بر هم افزوده می‌شوند و فرد نمی‌تواند تقاضاهای هر دو نقش را ارضا کند به اضافه بار و تعارض نقش دچار می‌شود (رستگار خالد، 1385: 36 - 37).

دل‌واپسی در خصوص نقش‌های خانه‌داری: تحلیل پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهد نگرانی و دغدغه اصلی زنان معلم مصاحبه شونده انجام ناقص وظایف سنتی مربوط به یک زن خانه‌دار و مادر است. به عبارتی دیگر از آنجا که ایفای درست انجام نقش‌های خانه‌داری، همسری و مادری برای این زنان " برجستگی " خاصی دارد تصور می‌کنند معلم بودن‌شان مانعی اساسی برای ایفای درست و کامل نقش‌های خانگی‌شان می‌باشد. ب: " همیشه نگران سوء تغذیه بچه‌هام هستم، چون به موقع غذا نمی‌خورند." ت: " اگر با بچه‌ها، هم

پز، تیمارداری فرزند، برآورده کردن انتظارات متعدد شوهر، میهمان داری و ... را شامل می‌شود. بنابراین نتوانستیم هیچ مقوله‌ای مناسب‌تر از مقوله موجود در متن برای توصیف و بازنمایی این ویژگی پیدا یا معرفی کنیم.

⁴ Time- Based Conflict

⁵ Strain - Based conflict

⁶ Behavior- Based Conflict

⁷ Milkie, Melissa A and Pia Peltola

شیفت باشم خوبه ولی اگر نه، معمولا غذاهای ساندویچی مثل کالباس براشون میدارم." از دیگر وظایف سنتی و دیرین زنان در خانه مراقبت از فرزندان و اعضای خانواده در زمان بیماری، کنترل ورود و خروج فرزندان و نظارت بر رفتار آنان می‌باشد. اکثر مصاحبه‌شوندگان در خصوص آسیبه‌های جسمی و یا تداوم بیماری فرزندان که ناشی از عدم حضور آنان در خانه و یا عدم توانایی‌شان در کنترل ورود و خروج فرزندان بوده است، ابراز نارضایتی کرده‌اند. حتی بعضی از رفتارهای نادرست و گاه ناخواسته خشن با فرزندان شان سخن گفته و اکثریت آنها به صورت دائمی نگران تنهایی فرزندان شان در خانه بوده‌اند. پ: " چون کنار فرزند خرد سالم نیسم که داروهاش را به موقع بدم، سرماخوردگیش اصلا خوب نمیشه و روز به روز مریض تر میشه. " د: " چون توخونه نیسم، نمیتونم ورود و خروج پسرهای نوجوانم را کنترل کنم..... فکر می‌کنم بسیار خشن با فرزندانم رفتار می‌کنم. "

به بیان گرین هوس و بیوتل بر جستگی نقش بر رابطه بین فشار نقش و تعارض کار - خانواده تأثیر می‌گذارد و سبب می‌شود فشارهای ناشی از نقش معینی شدت بگیرد. بدین سان، همان گونه که هویت های شغلی یا خانوادگی فرد برایش مهمتر یا بر جسته تر می‌شود، وی به آن نقش یا هویت تعهد بیشتری می‌یابد و ممکن است نسبت به ایفای آن، از سطوح بالاتری از انگیزش برخوردار گردد. در این حالت، فرد نسبت به فشارهای محیطی در آن نقش حساس تر می‌شود و موفقیت ها و پاداش‌های مربوط به آن نقش برایش بسیار مهم می‌شود و در نتیجه، تعهد زمانی بیشتری به آن نقش پیدا می‌کند و این وضع روی هم رفته، سبب فشارهایی می‌شود که باعث برخورد آن نقش با نقش‌های دیگر فرد شود (گرین هوس و بیوتل⁸، 1985: 78 به نقل از رستگار خالد، 1383: 63). البته ماهیت نگرانی‌های این مادران بسته به چرخه زندگی و شرایط سنی و جنسی فرزندان شان رنگ و بویی خاص پیدا می‌کند. به قول مشارکت کنندگان، بزرگتر شدن فرزندان چیزی از نگرانی آنها نکاسته فقط نوع نگرانی های شان عوض شده است و آنها همچنان در ایفای بعضی نقش های مادری شان مشکل دارند. د: " بزرگتر شدن بچه ها چیزی از نگرانی من کم نکرده فقط نوعش را عوض کرده." ذ: " وقتی بچه ها کوچک بودن ی جور نگرانشون بودم و الان که بزرگتر شدن هزار جور." ت: " وقتی بچه ام نوزاد بود نگران بودم که به موقع پمپزش را عوض نکنن یا داروی خواب آور بهش بدن، الان که بزرگتر شده

⁸ Greenhaus & Beutell

میتروسم کارهای خطرناک تو خونه انجام بده". ر: "اون موقع که بچه بودن دیگه نگران تنهایی و بیرون رفتن و دوست دختر داشتن و اینا نبودم".

ایفای ناکارآمد نقش معلمی: همانطور که گفته شد تعارض خانواده - کار یکی از مهمترین پیامدهای نامناسب اشتغال زنان متأهل در جامعه ایران است. بدین ترتیب که وظایف حرفه‌ای تحت تأثیر وظایف خانوادگی و نگرانی‌های مرتبط با آن قرار می‌گیرد⁹. به عبارتی بیشترین منابع زمانی و فکری این زنان صرف فعالیت‌های خانگی می‌شود و به همان نسبت از توانایی آنان برای ایفای درست نقش معلمی شان کاسته می‌شود. بر اساس تحلیل مصاحبه‌ها تقریباً بیشترین دغدغه و نگرانی این زنان به مسائل و امور خانواده و فرزندان مربوط می‌شود. تا جاییکه می‌توان گفت، به استثنای چند نفر، نقش معلمی اکثر آنان تحت الشعاع نقش خانگی شان قرار گرفته و به نوعی در "محاق" فرو رفته است. مهمترین دغدغه‌های ذکر شده از سوی این زنان را می‌توان عدم وجود شرایط مناسب برای مطالعه و ادامه تحصیل خود و نداشتن زمان کافی برای آموزش دادن فرزندان شان دانست. اکثر مشارکت‌کنندگان در این تحقیق گفته‌اند که گاه تکالیف درسی فرزندانشان به خوبی انجام نگرفته است و آنان نمی‌توانند به آموزش فرزندان خود بپردازند.

ص: "قبلاً بیشتر اهل مطالعه بودم ولی الان بیشتر دوس دارم شوهرم را با کارهای خاص مثل غذای جدید پختن یا لباس خوشگل دوختن و پوشیدن سوپرایز کنم". ژ: "حتی اگر شده باشه تا دیر وق بیدار می‌مونم و کارهای فردای مدرسه را انجام میدم اما اول کارهای خونه".

بسترهای محلی - جهانی تعدیل کننده تعامل نقش‌های خانه داری - معلمی

هر چند نظریات مربوط به تعارض نقش‌های خانگی - شغلی در زمینه‌هایی آگاهی بخش هستند؛ اما آنها با عام دانستن این تعارض و نادیده گرفتن تنوع درون گروهی¹⁰ زنان شاغل متأهل و حداکثر اشاره به تأثیر بسترهای اجتماعی خیلی نزدیک (مانند شوهر و

⁹ البته لازم به ذکر است که یکی از مهمترین علل مرتبط با مسائل نقش حرفه‌ای، از دید پاسخگویان، عملکرد سازمان، مدرسه و ماهیت قوانین آموزشی و تحصیلی بوده است که در بخش عوامل مداخله‌گر به آنها اشاره شده است. برای مثال خانم ز می‌گوید "وقت زیادی گذاشتم تا دانش آموزم به مرحله‌ی کشوری جشنواره خوارزمی راه یافتن، آن هم در مدرسه‌ای که هیچ امکاناتی نداشت اما اداره آموزش و پرورش استان بوشهر حتی یک برگ تشویقی که هزینه‌ی مالی نداشت را دریغ کرد!"

¹⁰ Within Group

خانوده) و عدم توجه به بسترهای اجتماعی خیلی دور و جهانی (مانند اینترنت و ماهواره) نمی‌توانند به کفایت روند و بسترهای تأثیرگذار بر کیفیت تجربه زنان شاغل متأهل مادر را توصیف یا تبیین کنند. در این تحقیق محققان پی بردند که تأثیر دوسویه¹¹ نقش‌های خانگی و معلمی دارای پیامدی الزاماً تعارضی نبوده و بر روی دامنه‌ای از سازگاری کامل تا ناسازگاری شدید امتداد می‌یابد. البته پیامدی که خود تحت تأثیر ویژگی‌ها و شرایط زمینه‌های تأثیرگذار یا مداخله‌گر محلی و شناخته شده مانند رفتار شوهر، فرزندان و همسایگان تا زمینه‌های سازمانی و حتی جهانی کلان و ناشناخته مانند اینترنت و ماهواره قرار دارد. این زمینه‌ها را می‌توان با توجه به ویژگی‌ها و ماهیت شان تحت سه عنوان مجزای زمینه خانوادگی، سازمانی و تکنولوژیک قابل دسته‌بندی کرد.

زمینه خانوادگی: نوع و کیفیت روابط خانوادگی یکی از مهمترین زمینه‌های مرتبط با کیفیت پیامدهای ناشی از داشتن همزمان دو نقش خانگی و حرفه‌ای است. اغلب نظریه و ادبیات تجربی مرتبط نشان می‌دهند حمایت اجتماعی ناشی از منابع کاری و غیر کاری که عمدتاً به دو شکل عاطفی یا ابزاری تجلی می‌کند، به ویژه، حمایت منابع غیر کاری، مانند حمایت همسر و اعضای خانواده فرد جایگاه مهمی در تعدیل پیامدهای منفی اشتغال زنان دارد (رستگار خالد، 1383). بر اساس تحلیل مصاحبه شونده‌گان، مهمترین عامل تأثیرگذار بر کیفیت تجربه این زنان (خوشایند یا ناخوشایند) نوع برخورد همسر و یا فرزندان شان بوده است. بدین معنی در جاهایی که همسر این زنان در امور مختلف به آنان کمک می‌کرده‌اند آنان نوعی سازگاری بین‌نقشی یا ناسازگاری اندکی را تجربه نموده‌اند؛ برعکس، در جاهایی که همسران و یا اطرافیان نه تنها هیچ نوع حمایتی از این زنان نکرده‌اند، بلکه اشتغال آنان را به طریقی مسبب مسائل و مشکلات خانواده شان دانسته‌اند، ناسازگاری و ناخوشایندی تجربه شده این زنان تشدید یافته است. ث: "اگه شوهرم نباشه که هیچ ام، خیلی کمکم میکنه، توپ!!"؛ ژ: "شوهرم دیگه وظایفش را میدونه، نیازی نیس من بهش میگم، خودش کارها را انجام میده." ط: "انجام دادن تکالیف بچه‌ها بیشتر به عهده ی شوهرم هست." (زمینه خانوادگی فراهم‌کننده سازگاری بین‌نقشی).

در نقطه مقابل، زنانی هستند که نه تنها از حمایت همسر و اطرافیان برخوردار نیستند، بلکه در مواقعی ناچار بوده‌اند جهت کسب حمایت خانواده یا کاستن از تنش‌های خانگی کارهایی

¹¹ Interaction

انجام دهند که انجام آنها به طور عرفی از وظایف مردانه محسوب می‌شود. حتی در مواردی کارهای شخصی همسرشان را نیز انجام می‌دهند. الف: "هر وقت کارها عقب می‌فته یا مشکلات گره می‌خورند، می‌گه خوب تو کار نکن. بشین تو خونه!" ذ: "شوهرم بارها گفته اگه تو خونه بودی و درس تربیتشون می‌کردی این کارها را نمی‌کردن، کار نکن." ض: "همسر من بی‌خیال مطلق است، برای تربیت بچه‌ها اصلاً وقت نمی‌ذاره و به محض خطا کردن منو مقصر میدونه." (زمینه خانوادگی تشدید کننده ناسازگاری بین نقش‌ها).

بسترهای سازمانی - رسمی: عوامل سازمانی که بر سازگاری - ناسازگاری تجربه شده این زنان مؤثرند طیف گسترده‌ای از آیین‌نامه‌های رسمی و اداری، تا برنامه‌ریزی مربوط به هم‌شیفت بودن والدین و فرزندانش، دوری و نزدیکی از مدرسه خود و فرزندانش و رفتار همکاران و مدیران را شامل می‌شود. د: "همه‌ی بخش‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها به نفع دانش‌آموزان هست، معلم دیگه دیده نمیشه." ط: "تو جشنواره الگوهای برتر تدریس شرکت کردم، کسی که لایق نبود داور بود و نتیجه از پیش تعیین شده! خوب آدم انگیزش را خیلی از دست میده." ز: "بارها برای امتحان و کلاس‌های دانشگاهش با مدیر و اداره درگیر شده است؛ چ: "مصیبت‌ها کشیده تا توانسته در کلاس‌های درس دانشگاه حضور یابد، بارها غیبت خورده و تحت فشار شدید اداره‌ی خود قرار گرفته." حمایت سازمانی در ایجاد تعادل بین کار و مسئولیت‌های زندگی نقش کلیدی دارد. انواع حمایت‌های سازمانی مانند حمایت از طرف سرپرستان، سیاست‌های سازمان و تمرین کاهش تعارض کار/خانواده، زمانبندی و انعطاف‌پذیری شغل در کاهش تعارضات اثر دارد. حمایت سازمانی دو شکل ابزاری و عاطفی دارد. حمایت ابزاری سرپرست، مربوط به همکاری مستقیم و توصیه‌هایی جهت کمک به کارمند است تا بتواند به مسئولیت‌های خانوادگی‌اش نیز بپردازد. حمایت عاطفی سرپرست، به معنای درک همدلانه، حساسیت نسبت به مسائل مربوط به تعارضات و نگرانی خالصانه در مورد سلامت کارمند و خانواده‌اش است (فاتحی زاده، تقوی و سلطانی، 1386: 123). در محیط‌های کاری حمایت سرپرست‌ها، همکاران و برنامه‌ها و سیاست‌های حمایت‌کننده سازمانی می‌تواند بر کاهش "تعارض کار - خانواده" تأثیر مطلوب بگذارد (رستگار خالد، 1383: 67).

بسترهای تکنولوژیک نوین: یکی از مواردی که مورد توجه هیچ‌یک از تحقیقات پیشین مرتبط با تعارض خانواده - کار نبوده است، نقش غیر مستقیمی است که تکنولوژی‌های رسانه‌ای نوین می‌توانند در تنش و ناسازگاری تجربه شده زنان متأهل شاغل مادر داشته باشند. امروزه تأثیر این تکنولوژی‌های بر تمام ابعاد زندگی، و به ویژه در قلمروی خانواده بر هیچ

کسی پوشیده نیست. زیرا این تکنولوژی‌ها می‌توانند با نادیده گرفتن مرزهای جغرافیایی و موانع فیزیکی نگرشها، رفتارها و عواطف فرزندان را تحت تأثیر قرار داده و جهت‌گیری ارزشی آنان را به سمت و سوهای خاصی سوق دهند که مطلوب والدین نیستند. البته باید دانست که این تکنولوژی‌ها بسان تیغی دو دم عمل می‌کنند که شامل هردو نوع استفاده مثبت و منفی می‌شود. اما آنچه در گفته‌های بیشتر مصاحبه‌شوندگان مشهود و مورد تأکید بوده پیامدهای منفی‌ای است که این تکنولوژی‌ها می‌توانند برای فرزندان‌شان داشته باشند. تا جایی که می‌توان گفت زنان شاغل مورد مصاحبه از وجود این تکنولوژی‌ها و ابزارهای جدید ارتباطی دچار نوعی "هراس شدید" هستند.

س: "اینترنت تو خونه نداریم، تلفن ثابت هم ندارم، دخترم موبایل هم نداره، اینجوری خیالم راحت تره، دخترم نوجوان و خوبه، اما من میترسم!" ش "همین تلفن که هس برای نگرانیم بسه؛ اگه زنگ زدم و خط مشغول بود، دلم هزار راه میره". اکثر مشارکت‌کنندگان از ماهواره و استفاده‌های غیر مجازش در غیاب خود، در منزل هراس دارند. بنابراین عده‌ای اصلاً ماهواره ندارند و عده‌ای دیگر تحت شرایط شدید امنیتی از آن استفاده می‌کنند. خ "ماهواره را کلاً قطع کردم چون بچه‌هام بزرگن، میترسم فیلم‌های را نگاه کنند که مناسبشون نباشه". د "بچه‌ها که بزرگ شدن به شوهرم گفتم موتور بفروش میترسم وقتی نیستیم با دوستاشون برن بیرون".

تاکتیک‌های¹² مدیریت فردی: سومین زمینه مرتبط با کیفیت پیامدهای تجربه شده این زنان را می‌توان ویژگی‌های فردی‌شان دانست. توماس و گانستر می‌گویند با افزایش میزان کنترل فرد بر موقعیت شغلی‌اش، احتمال بروز تعارض کم می‌شود (توماس و گانستر¹³، 1995: 413). به عبارتی بعضی کارکنان می‌توانند از منابع شخصی خود برای همسازی مستقل با

12 اولین قدم دوستو برای فهم مقاومت در زندگی روزمره، ایجاد تمایز بین استراتژی و تاکتیک درکنش روزمره است. استراتژی برخاسته از نوعی مناسبات قدرت است که با مفاهیم مالکیت و مکان فهم می‌شود. در واقع تاکتیک، هنر ضغفا است. ضغفا که در مناسبات‌های قدرت و استراتژی‌های آشکار آن قرار گرفته اند به دنبال فرصت‌هایی می‌گردند که در چارچوب نظم موجود برای دستیابی به هدف خود ناگهان ابتکار عمل را به دست بگیرند و شگفتی بیافرینند. تاکتیک لحظه‌ای و ابتکاری است. تاکتیک‌ها به جای تضاد مستقیم از طریق کنار آمدن عمل می‌کنند (کاظمی، 1384: 115 - 112).

¹³ Thomas & Ganster

نقش‌های متعدد کاری و غیر کاری استفاده کنند. این راهبردها توسط خود اشخاص هدایت می‌شود و بر کنترل شخصی فرد بر تقاضاهای نقش غیرکاری و تعدیل آنها متکی‌اند (کیچمیر و کوهن¹⁴، 1999: 61). از آنجا که همه زنان شاغل متأهل آشنایی، توانایی و تاکتیک‌های یکسانی برای مدیریت وضعیت شان ندارند؛ زنانی که از توانایی مالی، فکری و شناختی بالاتری برخوردارند می‌توانند بین امور خانگی و شغلی‌شان نوعی توازن برقرار نمایند. تحلیل مصاحبه‌ها بیانگر آن است که اکثر پاسخگویان (نه همه) تا حدودی توانسته‌اند از طریق تاکتیک‌های سه گانه ابزار، استفاده از مهارت‌های حل مسأله و بهبود استفاده از هوش عاطفی مسائل ناشی از اشتغال را مدیریت کنند.

تاکتیک‌های ابزاری: برخی مشارکت کنندگان بیان کرده‌اند که وقتی بعد از یک روز کاری، خسته به منزل می‌رسند حوصله‌ی غر و لند شنیدن از کسی را ندارند، لذا ابزاری را برمی‌گزینند که بعضاً به ضرر خود و خانواده شان است. اما بیان می‌کنند "برای برآمدن از پس تعارضات چاره‌ای جز این ندارند". شاید شناخته شده ترین این ابزارها را بتوان " باج دهی به فرزندان و همسر " نامید که البته در بسیاری موارد نامحسوس و شاید ناخواسته اتفاق می‌افتد و در فرهنگ مردسالار و در نابرابری قدرت زنان و مردان در خانواده ریشه دارد.

ر: " با وجود داشتن دو فرزند شیر خواره و مدرسه‌ای، ماشین را خودم می‌شویم و کارهای شخصی شوهرم را انجام میدم تا نگه به خاطر کارم، چیزی کم می‌ذارم. " ج و س با مضمونی واحد: " خرید خونه و خرابی‌های وسایل را بیشتر خودم انجام میدم تا دهنش بسته باشه و غر نزنه. " ط: " برای انجام کارهام، کارگر استخدام می‌کنم. " ز: " بیشتر وقت‌ها مجبور میشم چیزایی را برای بچه هام بخرم که ضروری نیست، نامحسوس مجبورم می‌کنم."

تاکتیک‌های استفاده از مدیریت حل مسأله: زنان شاغل می‌توانند در فرایند مدیریتی به دنبال " توانمندسازی " خود باشند. توانمند سازی می‌تواند شامل هر دو نوع توانمند سازی خود فرد یا اطرافیان وی باشد. ز: "به بچه‌ام یاد دادم که چی کار کنه، ازش می‌خوام وقتی تو خونه نیستم کتاب داستان بخونه، وقتی رسیدم خلاصشو برام تعریف کنه .. شیوه‌ی مراقبت کردن از خودشو یادش دادم. " الف: " زن شاغل باید درایت و تدبیر داشته باشه "؛ و ص: " زن شاغل باید بتونه زمان را مدیریت کنه والا کلاهش پس معرکه است ".

نظریات توانمندسازی، ابعاد گوناگونی از تغییرات فردی، گروهی و اجتماعی را کنار یکدیگر و به طور مفصل ذکر نموده‌اند و در مواردی به دو مرحله فردی و گروهی اشاره می‌کنند. "توانمند سازی فردی" شامل تغییر در نگرش‌ها، باورها، عزت نفس و کارایی شخصی و افزایش دانش و مهارت‌ها و آگاهی‌های جنسیتی؛ و "توانمند سازی گروهی" شامل مشارکت‌های اجتماعی به وسیله رفتارهای جمعی، تغییرات در کلیشه‌های سنتی و فرهنگی رایج و اقدامات عملی در سطح گروهی می‌باشد (صادقی فسایی، و رجبی لاریجانی، 1390: 78).

تاکتیک‌های بهبود استفاده از هوش عاطفی: عاطفه، مهربانی، از خود گذشتگی و صبوری کردن در اکثر تئوری‌های نظری و در فهم عامیانه خصایصی زنانه شناخته می‌شوند. ب: "فقط صبوری میتونه فریاد رس زن شاغل باشه." همه‌ی مشارکت‌کنندگان بر سر این تفکر هم عقیده هستند که "زن شاغل باید از خودش مایه بذاره، مجبور هس خودش بیشتر کار کن، از خواب و استراحتش بزنه" یعنی بعبارتی میزان "از خوگذشتگی" زنان شاغل باید چندین برابر زنان دیگر باشد. ط: "چون اشتغال به زن قدرت میده، روح مرد صفتی در او تقویت میشه و میگه منم پول تو خونه میارم و نقش مردسالارانه میگیره، در صورتی که زیبایی زن اینه که "پهلوان پشت پرده" باشه.

مقوله هسته: وضعیت متناقض اما مدیریت پذیر زنان شاغل متأهل و بسترهای

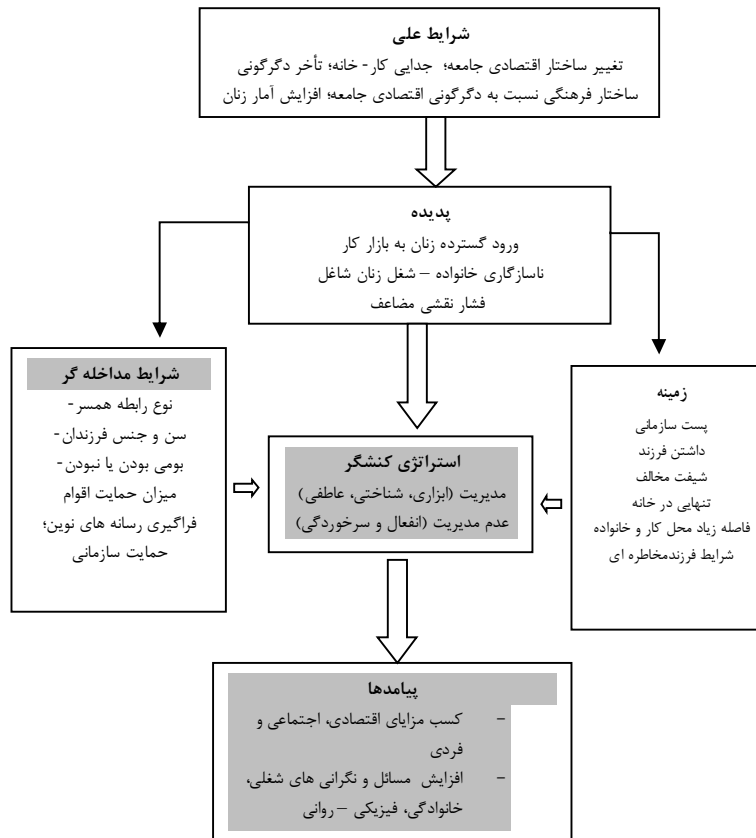
تعدیل‌کننده آن

مقوله هسته در فرایند کد گذاری انتخابی خلق می‌شود که معنای پدیده مورد مطالعه را به عنوان کل القا می‌کند (هومن، 1389: 106). در پرتوی تحلیل مصاحبه‌ها 12 خرده مقوله فرعی¹، چهار مقوله اصلی و یک مقوله هسته از داده‌ها استخراج شدند (جدول شماره 2). مقوله مقوله‌های اصلی و خرده مقوله‌های مربوطه، به ترتیب، شامل دستاوردهای اجتماعی - روانشناختی (کسب مهارت‌های زندگی، خودکفایی اقتصادی، کسب هویت اجتماعی جدید)؛ آسیب‌های فردی - نقشی (بیماری جسمی - روانی، دلوپسی بابت نقش‌های خانوادگی، دغدغه‌های مرتبط با نقش حرفه‌ای)؛ بسترهای محلی - جهانی تعدیل‌کننده پیامدهای نقش‌های خانه‌داری - معلمی (زمینه خانوادگی، بسترهای تکنولوژیک نوین، زمینه سازمانی - رسمی)؛ و تاکتیک‌های مدیریت فردی (تاکتیک‌های ابزاری، استفاده از مهارت‌های حل مسأله و بهبود استفاده از هوش عاطفی) بوده‌اند. با در نظر گرفتن خرده مقوله‌ها و مقوله‌های اصلی

¹ Sub- category

بالا، به نظر محققان می‌توان گفت مناسب‌ترین مقوله هسته برای پوشش دادن و بازنمایی این ویژگی‌ها، مقوله هسته وضعیت متناقض اما مدیریت پذیر زنان شاغل متأهل و بسترهای تعدیل کننده آن است. این مقوله بیانگر سه ویژگی اساسی مرتبط با اشتغال زنان متأهل مادر است: اول اینکه اشتغال این زنان چهره‌ای دو سویه داشته و به سان تیغی دو دم عمل می‌کند. زیرا از یک طرف زمینه خودکفایی اقتصادی، ارتقای منزلت اجتماعی و کسب هویت اجتماعی جدید و آرامش روانی و افزایش اعتماد به نفس زنان را فراهم کرده است. از طرف دیگر، همزمان، اشتغال زمینه شکل‌گیری مسائل و نگرانی‌های گسترده و فراگیری برای این زنان متأهل و بچه دار بوده که از انواع بیماری جسمی تا نگرانی و دغدغه شدید نسبت به عدم ایفای کامل نقش‌های شان در دو حوزه خانواده و مدرسه را شامل می‌شود. دوم، اینکه اشتغال زنان متأهل مادر پیامدهای یکسانی برای آنان ندارد و کمیت و کیفیت پیامدهای آن بسته به بسترهای متفاوت خانوادگی، عدم حمایت مدرسه‌ای و سیطره تکنولوژی‌های جهانی از استرس و ناراحتی شدید تا آرامش و انطباق کامل امتداد می‌یابد. سوم، اینکه همه این زنان بسته به تواناییها و امکانات مادی، شناختی و عاطفی شان توانسته‌اند به نوعی وضعیت خاص خود را که ناشی از داشتن دو نقش شغلی و خانه‌داری همزمان می‌باشد، مدیریت نمایند. به طور کلی ساز و کار روابط شرایط علی، مداخله‌گر، زمینه‌ای و استراتژی‌های کنشی کنشگران و پیامدهای پدیده اشتغال زنان و تعارض ناشی از آن را می‌توان در قالب مدل پارادایمی زیر به تصویر کشید

نمودار 1: وضعیت متناقض اما مدیریت پذیر زنان شاغل متأهل و بسترهای تعدیل کننده آن



5- بحث و نتیجه گیری

ماهیت بنیادین و فرایند سریع و ناموزون تغییرات، مسائل و آسیب های اجتماعی متعدد و متنوعی را برای جامعه های در حال گذار و از جمله ایران در پی آورده است. یکی از مهمترین این تغییرات به وضعیت زنان شاغل متأهل و حضور گسترده آنان در بازار کار مربوط است. در

این خصوص جامعه ایران شرایط خاص خود را دارد. زیرا با نوعی عدم موازنه و یا تأخیر فرهنگی در بین عمق و میزان تغییرات به وقوع پیوسته در دو سطح ساختار عینی و ذهنی کلان جامعه مواجه است؛ بدین صورت که در سطح ساختار عینی (ساختار جمعیتی و روابط اجتماعی) تحولاتی واقع می شود که تغییرات متناظر و متناسب و مکمل آن در سطح ساختار ذهنی (فرهنگی و نظام ارزش ها، هنجارها و نگرش ها) به وقوع نمی پیوندد. نتیجه این امر وقوع اختلال هنجاری در تعریف نقش های اجتماعی است (رستگار خالد، 1385 الف). تا جاییکه مسئولان و مدیران سیاست گذار، افراد شاغل و توده های مردم با نوعی تعارض و سردرگمی هستند و در واقع نه در سطح تئوری و نه در سطح عملی وفاق چندانی در مورد آثار و پیامدهای مثبت یا منفی اشتغال زنان بر نقش های خانگی آنان وجود ندارد. از یک طرف سیاست های تشویقی در راستای تئوری های جدید توسعه و فمینیستی بر حضور پررنگ تر زنان در قلمروهای اشتغال پی گیری می شود. زیرا سازمانهای بین المللی کمیت زنان شاغل و تحصیلکرده در هر جامعه ای را از نشانه های توسعه یافتگی آن جامعه می داند (سفیری، 1383 : 198). از طرف دیگر متناسب با فرهنگ ایرانی - اسلامی و تأکید بر نقش پررنگ خانواده در ثبات جامعه و نقش خطیر زنان در خانواده و وظایف خانگی، فرهنگ و گفتمان غالب جامعه ای بر نقش تربیتی و خانه داری زنان تأکید دارد. بنابراین نوعی دوگانگی و تناقض در سطح گفتمانی و فرهنگی بین تأکید بر "زن خانه دار" و "زن شاغل" وجود دارد.

این تناقض در سطح گفتمانی متوقف نمانده، به نوعی دیگر خودش را در سطح زندگی روزمره و در خود پنداره زنان شاغل متأهل نمایان می سازد. به تعبیری با توجه به شرایط فرهنگی جامعه ایرانی، نوعی خنثی سازی متقابل¹ (احمدنیا، 1383: 172) در مورد پیامدهای مثبت و منفی اشتغال زنان متأهل وجود دارد. زیرا می توان گفت حضور زنان در بازار کار هر چند توانسته است مزایای اقتصادی، اجتماعی مشخصی را برای آنها در پی داشته باشد؛ اما غلبه فرهنگ مردسالار در ایران که کار مرد در خانه را مذموم و نوعی "زن ذلیلی" تلقی می کند، در کنار اهمیت ویژه و پایگاه والایی که نقش های سنتی همسری و مادری دارند موجب می شود زنان شاغل متأهل مادر هم دچار آسیبهای جسمانی شدید شوند هم تعارض های ارزشی - احساسی شدیدی را در خصوص ایفای ناقص وظایف خانوادگی شان تجربه کنند. نتایج یافته های این تحقیق بیانگر تناقض فوق در تمام ابعاد توصیف، ارزیابی و پیامدهای اشتغال بوده

¹ Counter Balance

است. در سطح توصیف زنان مصاحبه شوندگان رنگ اشتغال را از " سیاه‌ترین سیاهی" (خانم چ)، تا " سفیدترین و زیباترین رنگ" (خانم ص) توصیف کرده‌اند. در سطح ارزیابی نیز اشتغال همزمان موجب استقلال اقتصادی، ارتقای منزلت اجتماعی و افزایش اعتماد به نفس زنان و در عین حال نگرانی‌های نقشی، خانوادگی و فیزیکی - روانی برای آنها بوده است. اما آنچه مهم است این است که اشتغال زنان متأهل فی نفسه وضعیتی ناخوشایند نیست، بلکه پیامدهای اشتغال زنان متأهل بیش از هر چیزی تحت تأثیر فرایندها و عوامل مداخله‌گر دیگری است که از ویژگی‌های فردی، خانوادگی تا سطح جهانی امتداد می‌یابند. از اینرو می‌توان گفت هر چند اشتغال زمینه و بستر تعارضات خانوادگی - کار برای زنان شاغل متأهل و بچه دار را فراهم آورده است؛ اما این تعارضات قابل مدیریت و کنترل هستند و می‌توان استراتژی‌های رسمی و غیر رسمی‌ای را برای ترقیق آنها طراحی، تدوین، آموزش و نهادینه کرد. بنابراین می‌توان گفت عوامل و شرایط مداخله‌گر بستری را فراهم می‌کنند که باعث تخفیف یا تشدید پدیده تعارض خانواده - کار می‌شود.

در نهایت می‌توان گفت زنانی که از حمایت‌های خانوادگی، سازمانی و منابع و توانایی لازم برای مدیریت وضعیت‌شان برخوردارند، کمترین میزان تنش و فشار ناشی از داشتن این دونقش را تجربه کرده‌اند. بر عکس در زمینه‌هایی که بسترهای حمایتی لازم وجود ندارند و خود زنان نیز از توانایی و منابع لازم برای مدیریت وضعیت‌شان برخوردار نیستند، تعارض تجربه شده شدید بوده است. بر این اساس به جای اینکه فرض کنیم داشتن دو نقش خانوادگی - شغلی پیامدی الزاماً منفی و یکسان برای همه زنان دارد، باید به ویژگی‌ها، توانایی‌ها و امکانات متفاوت هر یک از آنان و بسترهای اجتماعی و سازمانی محل زیست خانوادگی و شغلی‌شان توجه بیشتری شود. نکته مهمتر آنکه ویژگی کنترل ناپذیری رسانه‌های ارتباطی نوین در نبود این زنان در خانواده‌های شان یکی از مهمترین دغدغه‌های مشترک این مادران شاغل بوده است، زیرا آنها می‌توانند مخاطره‌هایی را برای فرزندان‌شان بسته به سن و جنس شان برای آنها به وجود آورند. این بستر تکنولوژیک واقعیتی است که در تحقیقات پیشین کمتر مورد بحث و بررسی علمی قرار گرفته و نیازمند مطالعه و بررسی بیشتر است. در راستای وضعیت بالا می‌توان گفت با کمک راهبردهای رسمی (حمایت سازمانی)، عرفی (فرهنگ سازی، تشویق و حمایت‌های فرهنگی خانواده و ترقیق نمودن وظایف مبتنی بر تفکیک نقش جنسی شدید) و فردی (بالا بردن توانایی و مهارت زنان و فرزندان‌شان جهت مدیریت زندگی و

نحوه استفاده از رسانه ها) می توان تا حد زیادی رابطه ظاهراً ناسازگار خانواده - کار را تقلیل، مدیریت و کنترل کرد. در غیر اینصورت ناسازگاری ها و تنش های ناشی از داشتن دو نقش خانوادگی (به ویژه نقش مادری) و حرفه ای زنان شاغل متأهل، می تواند آسیب های جدی سازمانی (عدم توانایی در ایفای درست و کامل نقش آموزشی)، خانوادگی (تعارضات خانگی، افزایش تنش در خانواده و نارضایتی از زندگی زناشویی) و حتی فردی (احساس عدم آرامش، سرخوردگی و چندپارگی هویتی) در پی داشته باشد که خود دو مرتبه آسیبهای اجتماعی - فردی دیگری را به صورت چرخه ای پدید می آورد.

منابع

- احمدنیا، شیرین (1383). " اثرات اشتغال بر سلامت زنان"، *رفاه اجتماعی*، بهار، شماره 12، 157-178.
- رستگار خالد، امیر (1385 الف). " زنان شاغل و بررسی تأثیر منابع کنترل فشار بر ترکیب نقش های شغلی – خانوادگی آنان"، *مباحث بانوان شیعه*، تابستان، شماره 8، 7-36.
- رستگار خالد، امیر (1383). " رابطه کار خانواده تفاوت های جنسیتی در برخورداری از حمایت اجتماعی"، *زن در توسعه و سیاست*، تابستان، شماره 9، 55-76.
- رستگار خالد، امیر (1385). " اشتغال زنان و ضرورت کنترل فشارهای ناشی از کار خانگی"، *دانشور رفتار*، آبان، شماره 19، 33-52.
- سفیری، خدیجه (1388). *روش های پژوهش کیفی در علوم اجتماعی*. تهران: پیام پویا.
- صادقی فسایی، سهیلا و رجبی لاریجانی، مهسا (1390). "استراتژی های توانمند سازی زنان در مقابله با آزار های جنسی در محیط کار"، *مجله تحقیقات زنان (مجله مطالعات زنان)*، پاییز، دوره 5، شماره 3، 71-98.
- فاتحی زاده، مریم؛ تقوی، اعظم و سلطانی، مرضیه (1386). " بررسی ارتباط بین حمایت اجتماعی و تعارض کار – خانواده زنان شاغل"، *مشاوره شغلی و سازمانی*، زمستان، شماره 1، 121-133.
- کاظمی وریج، عباس (1384). " پروبلماتیک زندگی روزمره در مطالعات فرهنگی و نسبت آن با جامعه ایران"، *مطالعات فرهنگی و ارتباطات*، جلد 1، شماره 4، 123-149.
- کیان مهر، محمد ولی (1378). " تأثیر اشتغال زن بر خانواده (بررسی مشکلات زنان شاغل و متأهل در خانواده)، *کار و جامعه*، آذر و دی، شماره 32، 15-24.
- گروسی، سعیده و آدینه زاد، راحله (1389). " بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش های شغلی و خانگی در بین زنان شاغل شهر کرمان"، *علوم اجتماعی (دانشگاه فردوسی مشهد)*، بهار و تابستان، شماره 15، 121-140.
- مقصودی، سوده و بستان، زهرا (1383). " مشکلات ناشی از هم زمانی نقش های خانگی و اجتماعی زنان شاغل شهر کرمان"، *مطالعات زنان*، (5)2، 129-150.

- ملکیه، مرضیه؛ باغبان، ایران و فاتحی زاده، مریم (1388). " بررسی اثر بخشی مدیریت تعارض کار – خانواده بر کاهش تعارض کار – خانواده و خانواده – کار زنان شاغل"، *مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان*، بهار، شماره 9، 133-153.
- میلانی فر، بهروز (1374). بهداشت روانی. تهران: قومس، چاپ چهارم.
- هومن، حیدر علی (1395). راهنمای عملی پژوهش کیفی. تهران: سمت.
- یزدانی، محمد حسین (1389). " بررسی دیدگاه زنان شاغل درباره تأثیر اشتغال زنان بر استحکام خانواده"، *مطالعات علوم اجتماعی ایران (دانشگاه آزاد واحد خلخال)*، پیشین شماره 5، 131-150.
- Allen, T.; Herst, D.; Bruck, C. & Sutton, M. (2000). "Consequences associated with work- to – family conflict: a review and agenda for future research", *Journal of Occupational and Health Psychology*, 5, 278- 308.
- Aryee, S. (1993). "Dual – earner couples in Singapore: an examination of work and non work sources of their experienced burnout", *Human Relations*, 46, 1441- 1468.
- Binti Panatik, S. A. and Zainal Badri, s. KH. And Rajab, A. and Abdul, R. & Mad Shah, I. (2011). "The impact of work family conflict on psychological well- being among school teachers in Malaysia", *Social and Behavioral* 29(2011), 1500- 1507.
- Dennerstein, L., Astbury, J. & Morrow, M. (1995). "Teaching women health", The Eleventh Commonwealth Health Ministers Meeting, 7- 11, December, Cape Town, South Africa.
- Frone, M. R.; Russell, M. & Cooper, M.L. (1992). " Antecedents and outcomes of work – family conflict" testing a model of the work – family conflict interference", *Journal of Applied Psychology*, 77, 65- 78.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Acedemy of Management Review*, 10, 76- 88.
- Hall, D. T. & Ritcher, J. (1988). "Balancing work and family life: what can organizations do to help?", *Acedemy of Management Executives*, 2, 213- 223.
- Hashim, N. and Mohd Ishar, N.I. and Wan Rashid, W. E. & Saidfudin Masodi, M. (2012). "Personality traits, work – family conflict and Job satisfaction: Items validity using Rasch measurement approach", *Social and Behavioral Sciences*, 65(2012), 1013- 1019.

- Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998). "Antecedents and outcomes of work – family conflict among employed married women and men in Finland", *Human Relation*, 51, 157- 177.
- Kinnunena, U.; Vermulstb, A. D.; Gerrisb, J. & Kikangasa, A. M. (2003). "Work- family conflict and its relations to well- being: the role of personality as amoderating factor", *Personality and Individual Dfferences*, 35, 1669- 1683.
- Kirchmeyer, C. &Cohen, A. (1999). "Different strategies for managing the work/ non work interface: a test for unique pathways to work outcome", *Work& Stress*, 13, 59- 73.
- Milkie, M. A. & Peltola, P. (1999). "Plaing all the roles: gender and the work- family balancing act", *Journal of Marriage and Family*, 61(2): 476- 490.
- Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995). "Impact of family – supportive work variables on work- family conflict and strain: a control perspective", *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6- 15.
- Turner J. H. (2003). *Structure of sociological theory*, 7th Edition, Wadsworth Publishing Company.