

مقایسه تجربه زیسته مادران شاغل در ایفای نقش‌های خانوادگی و سازمانی از منظر تعلیم و تربیت اسلامی

زیبا مطلبی

دانش‌آموخته دوره کارشناسی معارف اسلامی و علوم تربیتی، دانشگاه معارف قرآن و عترت، اصفهان ایران

(z.sarbaz78@gmail.com)

شماره تماس: ۰۹۱۳۵۹۵۹۷۸۴

دکتر سیدعباس خلیقی‌پور

استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی اسلامی، دانشگاه معارف قرآن و عترت، اصفهان ایران

(نویسنده مسئول: khalighipour@gmail.com)

شماره تماس: ۰۹۱۳۱۰۶۴۸۲۱

چکیده

پدیده اشتغال مادران به عنوان عامل مهمی که بر ایفای نقش‌های خانوادگی و سازمانی آنان تأثیر می‌گذارد، مورد توجه پژوهشگران امروز قرار دارد. این پژوهش با هدف مقایسه تجربه زیسته مادران شاغل و دورکار و بررسی نقش این تجارب در ایفای نقش‌های خانوادگی و سازمانی آنان صورت گرفته است. همچنین در پژوهش حاضر، تأثیر اشتغال مادران بر موفقیت شغلی فرزندان آنها نیز بررسی شده است. از جمله مواردی که در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است می‌توان به مقایسه سبک‌های فرزندپروری مادران شاغل و خانه‌دار، اثرات مثبت و منفی اشتغال مادران بر فرزندان، رابطه بین اشتغال مادر با مؤلفه‌هایی نظیر احساس امنیت، رشد اجتماعی، رشد شخصیت و سلامت روانی کودکان اشاره کرد. همچنین در پژوهش حاضر نقش این موارد در موفقیت شغلی افراد، مورد مطالعه قرار گرفت و تعریفی از موفقیت شغلی عینی و موفقیت شغلی ذهنی، ارائه شد و در نهایت این نتیجه حاصل گردید که اشتغال مادران بر موفقیت شغلی فرزندان آنها اثرگذار بوده است.

واژگان کلیدی: اشتغال، مادران شاغل، موفقیت شغلی، نقش‌های خانوادگی، نقش‌های سازمانی

در جوامع امروزی مشارکت زنان در فعالیتهای اقتصادی اهمیت به سزایی دارد. زنان در بسیاری از بخشهای اداری و صنعتی کشورها به کار گرفته شده‌اند و فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی انجام می‌دهند؛ تا جایی که در مباحث مربوط به توسعه، مشارکت زنان و چگونگی ایفای نقش آنان در ساختار اقتصادی از شاخصهای نوسازی و توسعه اقتصادی قلمداد شده است و از آن به منزله الزام اقتصادی- اجتماعی پیشرفت جوامع یاد می‌شود. با این حال چنانچه تقسیم نقشهای جنسیتی به گونه‌ای باشد که مسئولیت امور خانه و فرزندان را بر عهده زنان بگذارد، زنان در تطبیق نقشهای درون خانه و کارهای دیگر با مشکلات فراوانی روبه‌رو خواهند شد. این مشکلات ممکن است سبب ترک شغل و کاهش انگیزه فرزندآوری در زنان و مانع از ورود آنان به عرصه فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی شود (دعایی و همکاران، ۱۳۹۱).

تعاملات فردی، خانوادگی و اجتماعی زنان شاغل حتی اگر بر وضعیت شغلی آنان اثری نگذارد، به تدریج دستخوش تغییراتی می‌شود. همچنین تقسیم نقش جنسیتی ممکن است رفتارهای زنان شاغل در خصوص باروری را نیز تغییر دهد (Miettinen, ۲۰۱۱). در شرایطی که زنان خواهان بهره بردن از فرصتهای اقتصادی و آموزشی بیشتری هستند، اگر نظامهای حمایتی برای مراقبت از کودک یا تسهیلاتی مانند کار نیمه‌وقت و ساعات کاری انعطاف‌پذیر برای مادران شاغل در دسترس نباشد یا تغییری در نقشهای جنسیتی در زندگی خانوادگی ایجاد نشود، کاهش تعداد فرزندان را به دنبال خواهد داشت (McGinnity & Russell, ۲۰۰۸).

با وجود تغییرات جمعیتی و اجتماعی اتفاق افتاده در ایران، نقش خانه‌داری و نگهداری از فرزندان، مسئولیت اصلی زنان به شمار می‌رود و هنگامی که آنها زمانی را به کار کردن در بیرون از منزل اختصاص می‌دهند، عمده کارهای درون منزل را نیز بر عهده دارند (ربانی خوراسگانی و همکاران، ۱۳۹۲) به همین دلیل انتظار می‌رود هنگام تطبیق کار و مسئولیت اجتماعی با نقشهای درون خانه با مشکلات فراوانی روبه‌رو شوند. با این حال مشکل در سازگاری کارهای درون خانه و بیرون از منزل برای مادران شاغل دارای فرزند خردسال، بیشتر است زیرا کودکان خردسال به مراقبت و حمایت بیشتری به ویژه از سوی مادران نیاز دارند و این گروه از مادران، تعارض بیشتری را تجربه می‌کنند (رازقی نصرآباد و همکاران، ۱۳۹۴).

مشکلات مادران شاغل دارای فرزند خردسال در جامعه ایران، کمتر شناخته شده‌اند. این گروه از زنان به طور عمده در سنین باروری و در دهه دوم یا سوم زندگی خود قرار دارند، بنابراین تجارب آنها از انجام نقشهای چندگانه بر تصمیمات شغلی یا باروری آنان تأثیر می‌گذارد. با این حال تحقق اهداف و سیاستهای جمعیتی و ارتقای سطح باروری مستلزم مجموعه اقداماتی است که همه افراد درگیر در فرایند باروری را در برگیرد. همچنین با توجه به تأثیری که این گروه از زنان از جهت روشهای تنظیم باروری و الگوهای تشکیل خانواده بر سایر گروههای اجتماعی دارند، قادرند رفتار باروری خود را به سایر اقشار اجتماعی نیز تسری بخشند (Razeghi Nasrabad et al, ۲۰۱۹). همچنین روند رو به افزایش تحصیلات زنان و تمایل آنها برای ورود به بازار کار، الگوهای اشتغال زنان را در آینده تغییر خواهد داد.

نتایج پژوهش از چند جنبه مفیدند؛ سیاستهای کلی جمعیت در سطح کشور هم بر ارتقای سطح باروری و هم بر کیفیت خانوادهها تأکید کرده‌اند. سیاستهای کلی حمایت از خانواده که در سال ۱۳۹۵ از سوی مقام معظم رهبری ابلاغ شده است نیز بر نشاط و سلامت خانواده تأکید زیادی دارد؛ بنابراین بررسی و شناخت مسایل زنان شاغل می‌تواند دستورکاری برای سیاست‌گذاران حوزه خانواده و جمعیت باشد. شناخت عوامل اثرگذار بر اشتغال زنان، اهمیت اساسی در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور دارد. در سالهای اخیر پژوهشهایی در زمینه تعارض کار و خانواده انجام شده است اما درباره تجربه مادران شاغل دارای فرزند خردسال، مطالعات کمتری صورت گرفته است. از این رو در پژوهش حاضر تلاش شده است یکی از چالشهای اساسی زنان شاغل یعنی ترکیب و تلفیق نقش مادری با نقشهای بیرون از منزل مورد بررسی قرار گیرد. این پژوهش با هدف شناسایی تجربه زیسته مادران شاغل دارای فرزند زیر ۱۲ سال از انجام نقشهای چندگانه انجام شده و به دنبال پاسخگویی به این سؤالات بوده است: مادران شاغل چه تفسیری از انجام هر دو نقش داخل و بیرون از منزل دارند و با چه مسایل و مشکلاتی روبه‌رو هستند؟ آیا این مشکلات بیشتر در محیط خانه و در رابطه با همسر و فرزندان رخ می‌دهند یا در محیط اجتماع نیز پیش می‌آیند؟ مادران شاغل در پیوند بین کار و فرزندآوری از چه راهبردهایی استفاده می‌کنند؟

روش تحقیق

هدف اصلی این مطالعه شناخت تجربه زیسته مادران شاغل اصفهانی در برقراری توازن میان نقش‌های شغلی و خانوادگی است؛ بنابراین رویکرد این پژوهش کیفی است که یک رویکرد طبیعت‌گرایانه است و روش تحقیق پدیدارشناسی است. پدیدارشناسی، مناسب‌ترین روش برای شناخت عمیق تجربه و معنای یک مفهوم پیچیده و چند بعدی همانند تجربه نشاط است. با توجه به اهداف مطالعه بر اساس سه ملاک مهم شاغل و متأهل بودن و سن فرزندان زیر ۱۲ سال افراد نمونه انتخاب شدند. مصاحبه‌ها بطور متوسط ۴۵ دقیقه طول کشید حین مصاحبه از شرکت‌کنندگان خواسته شد خود را در یک یا چند جمله تعریف کنند و یک روز کاری خود را از زمانی که از خواب بیدار می‌شوند تا زمانی که در پایان برای استراحت به خواب می‌روند شرح دهند. پس از آن از پاسخ‌گویان خواسته شد محیط کار و محیط خانه خود را توصیف کنند در خلال این مباحث بر نوع کار روابط افراد با دیگران مسائل و مشکلات و چالش‌ها تمرکز شده است. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از تحلیل مضمون استفاده شد که روشی مناسب برای داده‌های متنی است مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها مطابق با نظر براون و کلارک انجام شد واحد تحلیل کل مصاحبه‌ها بود. یافته‌ها نیز به سه شیوه کدگذاری، باز محوری و انتخابی استخراج شدند. برای تعیین اعتبار داده‌ها از روشهای مشارکت کافی و تعامل نزدیک با مشارکت‌کنندگان تنوع مشارکت‌کنندگان تحقیق از نظر سن، جنس سابقه‌ی، کار تنوع بخشی محل خدمت و رده‌های مختلف کاری تلفیق داده‌ها و مرور و بازنگری مکرر داده‌ها استفاده شد.

نمونه افراد مورد مطالعه شامل ۲۸ زن شاغل و متأهل در شهر اصفهان بودند که از طریق نمونه‌گیری هدفمند و با حداکثر تنوع به لحاظ سن زنان، سمت شغلی، سن آخرین فرزند، تعداد فرزندان، نوع قرارداد و وضعیت خانوادگی انتخاب و بر اساس سطح اشباع نظری تعیین شدند در این مطالعه دو مورد در سمت مسئول دفتری هستند و چند مورد فرزند شیرخوار دارند که به تازگی از مرخصی زایمان برگشته‌اند یکی از این افراد فرزند دیگری در مقطع دبستان نیز دارد و پس از برگشت از مرخصی پست خود را از دست داده است. یکی از مدیران فردی است که یک فرزند ۷ ساله دارد و دقیقاً زمانی که قصد آوردن فرزند دوم را داشته پیشنهاد پست مدیریتی به وی داده شده است بنابراین فرزندآوری خود را به زمان دیگری که شرایط کار مناسب و از حجم کارها کاسته شود موکول کرده است دو تن از افراد فرزند دوقلو داشتند یکی از افراد نمونه زنی بدسرپرست با همسری معتاد بود چند مورد از افراد نمونه به دلیل مشکلات در برقراری تعادل مسئولیتهای شغلی و خانوادگی از پذیرش پست اجتناب کردند مصاحبه‌ها بر حسب سن زنان و سن فرزندان متفاوت بودند. بدین ترتیب نمونه تنوع زیادی از پاسخ‌گویان با شرایط شغلی و خانوادگی متفاوت است که توانست اطلاعات مهمی را فراهم کند.

یافته‌ها

همان گونه که بیان شد، در این مطالعه با ۲۸ نفر از زنان شاغل دارای دست‌کم یک فرزند زیر ۱۲ سال طبق جدول (۱) مصاحبه شده است. سن پاسخگویان بین ۲۰ تا ۳۹ سال، میانگین سن پاسخگویان ۳۴/۳۵ سال، میانگین سن ازدواج زنان ۲۵/۳۳ سال و میانگین سنی فرزندان ۵/۲۶ سال است. به لحاظ سطح تحصیلات ۵ نفر دیپلم بودند یا تحصیلات متوسطه داشتند. بقیه افراد تحصیلات دانشگاهی داشتند که در این میان ۱۶ نفر از آنها تحصیلات کارشناسی و بالاتر را داشتند. ۸ نفر از پاسخگویان قبل از ازدواج و بقیه بعد از ازدواج شاغل شده بودند. ۱۱ نفر از زنان یک فرزند، ۱۲ نفر دو فرزند و ۳ نفر ۳ فرزند و بالاتر داشتند.

جدول ۱- ویژگی‌های اجتماعی - جمعیتی پاسخگویان

ویژگی	طبقه	فراوانی
گروه سنی	۲۰-۲۴	۵
	۲۵-۲۹	۶
	۲۴-۳۰	۱۱
	۳۵-۳۹	۶

تحصیلات	دپلم و پایین تر	۵
	کاردانی	۷
	کارشناسی	۱۱
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۵
تعداد فرزندان موجود	۱	۱۱
	۲	۱۲
	۳ و بالاتر	۵
سن در اولین ازدواج	کمتر از ۲۰	۹
	۲۰-۲۴	۱۰
	۲۵-۲۹	۶
	۳۰-۳۴	۳
وضعیت مسکن	مالک	۹
	استیجاری (رهن و اجاره)	۱۳
	رایگان - امانتی	۶

مادران شاغل دست‌یابی به فرصت‌ها در عین رویارویی با محدودیت‌ها را تجربه کرده‌اند. اشتغال حضوری باعث رضایت درونی، احساس مفید بودن بواسطه دیدن و ملموس بودن کار و نتیجه آن، همچنین اعتماد به نفس بیش‌تر در زنان می‌شود. یکی از مزایای اشتغال حضوری زنان نیز این است که آن‌ها با کار کردن و دیده شدن کارشان و نتیجه آن احساس کارآمدی کرده و با کشف مهارت‌های خود و بهره بردن از آن، به رضایت درونی و اعتماد به نفس بیش‌تری دست می‌یابند. زنان شاغل به واسطه کار کردن با مشکلات جامعه آشنا شده و بیش‌ازپیش می‌توانند همسر خود را درک کنند. همچنین اعضای خانواده‌ای که خانم خانواده در بیرون شاغل است، بیش‌تر از قبل در کارها به یکدیگر یاری رسانده و همکاری آن‌ها افزایش می‌یابد. هرچقدر ارتباط ما با بقیه افراد بیش‌تر شود، مهارت‌های ارتباطی ما نیز افزایش می‌یابد. یکی از مزایای شاغل بودن زنان افزایش مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی است. آنان به واسطه کار خود با افراد بیش‌تری آشنا شده و در نتیجه اجتماعی‌تر از قبل می‌شوند. به طور معمول بخش زیادی از کارهای خانه بر عهده زنان است. وقتی یک زن مشغول به کار می‌شود، وظایف او دوبرابر خواهد شد و ممکن است نتواند به موقع به امور خانه رسیدگی کند. اما زمان که می‌گذرد، می‌آموزد که چطور زمان خود را بهتر مدیریت کند و چگونه برنامه‌ریزی کند تا بتواند به موقع کارهای خود را انجام دهد. همچنین داشتن مرز بین کار بیرون و نقش خانوادگی و نیاوردن کار به منزل در ساعات غیرکاری نیز بهبوددهنده در مدیریت نقش‌ها است؛ با این حال به دلیل داشتن فرزند زیر ۱۰ سال که به مراقبت و توجه زیادی نیاز دارد، در ترکیب کار و فرزندآوری با مشکلاتی روبه‌رو بودند؛ بنابراین، در این مقاله بر تجربه مادران شاغل از ترکیب کار و فرزندآوری تمرکز شده است. یافته‌های مصاحبه عمیق با زنان در زمینه تجربه انجام همزمان کار و خانواده، در قالب ۲ مضمون اصلی، ۸ زیرمضمون و ۱۹ مفهوم که از مصاحبه‌ها جدا شده‌اند، خلاصه شده‌اند. این دو مضمون یکی تفسیر مادران شاغل از ارتباط خود با دیگران در محیط خانواده کار و جامعه است و دیگری پیامدهای انجام همزمان کار و خانواده را نشان می‌دهد (جدول ۲). در ادامه درباره آنها توضیح داده می‌شود:

جدول ۲- نمونه‌ای از مضمون‌های ظهوریافته و زیرمضمون‌های مربوط به آنها

عبارت	مفاهیم	زیرمضمون	مضمون اصلی
اونجا کاری به شرایط من ندارند، همه کارها به ساعات پایانی موکول میشه تا شکایت هم می‌کنم رییس میگه بفرمایید برید خانه آشپزی کنید.	ساعات طولانی کار	بی تفاوتی و تقابلی محیط کار	تعارض درک شده کار - خانواده
تو بخش ما فقط شش تا زن هستیم بقیه همه مرد. وقتی قانون یکسری تسهیلات را می‌گذارد سازمان حقوق ما را رعایت نمی‌کند.	نادیده گرفته شدن در محیط کار		
مردها که اصلاً هیچ رحمی ندارند. من سر کار که می‌روم حتی می‌خوام یک تلفن به دخترم بزنم یا به شوهرم، باید قایمکی بزنم.	سختگیری کارفرما با کارکنان زن		
بیشتر وقت‌ها خودم کارها را می‌کنم؛ اما اگر ارزش بخواهم کمک می‌کنه فقط براش مهمه جلوی خانواده‌اش یا دوستانش نباشد.	همکاری همسر در امور خانه	نقش حمایتی خانواده	
شوهرم کمک می‌کنه خیلی فرق داره شوهر خواهرم داخل خانه هیچ کار نمی‌کند؛ اما شوهر من غذا می‌پزه گاهی وقت‌ها ظرف می‌شوید حتی بچه‌ها مریض می‌شوند من نمی‌توانم مرخصی بگیرم پیش بچه‌ها می‌ماند.			
برای بچه اولم مادرم و مادر شوهرم کمک می‌کردند. حتی نگذاشتند مهد ببرم یا پرستار بگیرم. گفتند همه حقوقت را باید بدی تا بیایند چند ساعت نگه دارند؛ اما الان دیگه هیچ کدوم نیستند.	کمک خانواده در نگهداری از فرزند		
مادرم از من دور است. مادر شوهرم هم شهرستان هستند؛ اما اگر نزدیک بودند کمک می‌کردند.	دور بودن از خویشاوندان در نگهداری از فرزند		
تا قانون حق زنان را تأیید نکند اذیت می‌شوند؛ چون به نظرشان زن‌ها تو این کارها نباید بروند.	نبود قوانین حمایتی از زنان شاغل	نبود حمایت اجتماعی	
یک وقت‌هایی تا دیروقت کار می‌کنم. کارهای اداره را می‌برم خانه تا کارهام نماند. یک وقت‌هایی هم آخر شب‌ها که همه خوابند خیاطی می‌کنم، خانه تمیز می‌کنم. کارهای عقب‌مانده خانه را انجام می‌دهم تا آخر هفته بتوانم با بچه هام باشم.	انجام کارها در ساعات پایانی شب	تلاش مضاعف برای جبران کم‌کاری‌ها	سازگاری اجباری نامطلوب
به سرپرست می‌گویم به‌خاطر آلودگی، برف مدرسه تعطیله. مرخصی می‌خواهم نمی‌دهد می‌گوید تو ماه پیش رفتی مرخصی ضرر شرکت را تو جواب می‌دهی؟ حالا گفتم قبول کن این پنج شنبه با اینکه شیفتم نیست می‌آیم شرکت.	کار در روزهای تعطیل یا خارج از ساعات اداری		
من الان سه سال هست که ورزش نکردم پیاده‌روی نرفتم؛ در حالی که قبلاً شنا و باشگاهم جزء برنامه هفتگی و روزانه‌ام بود؛ اما الان فقط سرکار بعد خانه.	نداشتن وقت برای ورزش	کم‌توجهی به سلامت جسمی و روانی	
چند وقته می‌خواهم بروم آزمایش بدهم. هر روز سرکارم فقط جمعه تعطیلم که آن هم همه جا تعطیله بعدشم نمی‌شود که یک روز تعطیل باید با بچه‌ها باشی.	نداشتن وقت برای مراجعه به پزشک		
به خاطر کار غذی با کیفیت نمی‌تونستم درست کنم که خودم یا بچه‌ها بخوریم، بیشتر مجبور بودم زیاد بپزم چند وعده بخوریم یا همسرم درست می‌کرد یا از بیرون.	تغذیه ناسالم		

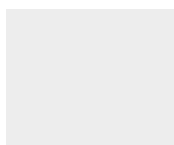
		نداشتن زمان مناسب برای امورات زندگی	وقتی مقایسه می‌کنم با دوستانم یا خانم‌های خانه‌دار، خوب من خیلی به هم ریخته‌ام. آنها تا ساعت ۱۰ می‌خوابند بعد پا می‌شوند غذا درست می‌کنند و به بچه‌ها می‌رسند و بعد هم پا می‌روند خرید یا بیرون یا اینکه مهمانی. اصلاً هیچ دغدغهای ندارند؛ اما خوب باید پول باشد تا بتونیم ما هم سر کار نرویم.
	احساس قربانی شدن همسر و فرزند،	تنها ماندن بچه‌ها در خانه	یک وقتی‌هایی پیش خودم می‌گویم من دارم به این طفل معصومی‌ها ظلم می‌کنم به شوهرم ظلم می‌کنم حتی به خودم.
		واگذاری زود هنگام مسئولیت به فرزندان خردسال	من اصلاً نه همسر خوبی بودم نه مادر خوبی. حتی برای پدر مادر هم فرزند خوبی هم نبودم.
		نداشتن زمان برای بودن کنار خانواده	من دوست داشتم به تایی می‌رفتم یا بچه یا شوهرم باشم؛ اما وقتی می‌رسم خانه فقط تو آشپزخانه‌ام یک وقت‌هایی هم که از مهد می‌رویم پارک کارهای خانه می‌ماند.
	کاهش باروری	نادیده گرفتن ایده‌آل‌های باروری	سر یک تصادف مجبور شدیم دیه بدهیم. الان خیلی زیر بار قرضیم. هر دو (زن و شوهر) خیلی دوست داریم یک بچه دیگری بیاوریم. این بچه تک فرزند است و در آینده تنها می‌شود؛ اما کارم طوریه که اگر بخوام حامله بشم قرارداد لغو می‌شود.
		تأکید بر کیفیت زندگی فرزندان	خوب بچه‌های الان توقعاتشان خیلی زیاده. مدرسه خوب می‌خواهند، لباس خوب تفریح خوب غذای خوب. نمی‌شود که بمانم خانه بچه بیارم یا اینکه صبح تا شب یا آشپزی کنم و بخوابم یا پای تلویزیون باشم باید کار کنم تا از عهده این مخارج بر بیایم.
	کاهش کنش مسئولانه اجتماعی	بی‌توجهی به سیاست‌های افزایش جمعیت	نمی‌شود بچه آورد می‌گویند بیارید بیارید خوب چه جوری؟ من اگر برگردم به اول ازدواجم اصلاً بچه نمی‌آورد. من اصلاً نمی‌رسم به کارهایم.

تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

در این مطالعه همه زنان شاغل به ناسازگاری کار و خانواده اشاره کردند. این زنان از یک طرف نگران مسئولیت‌های داخل منزل و از طرف دیگر، نگران مسئولیت‌ها و نقش‌های اجتماعی‌اند که در بیرون از منزل به عهده گرفته‌اند. جوهره مشترک تجربه شرکت‌کنندگان از انجام همزمان کار و فرزندآوری، تعارض کار - خانواده است و درک آنها از محیط خانواده حمایتی، محیط کار بی‌تفاوتی و تقابلی و محیط اجتماع بدون حمایت اجتماعی است.

مهم‌ترین منابع حمایتی مادران شاغل، همسران آنها هستند. این حمایت‌ها هم شامل حمایت عاطفی و هم ابزاری است. یکی از پاسخگویان در این باره می‌گوید:

«راستش یک وقت‌هایی می‌گویم خودخواهی و زیاده‌خواهی خودم است. کمی کمتر بخورم بپوشم به جایش بشینم بچه‌ام را بزرگ کنم؛ اما شوهرم می‌گوید پشیمان می‌شوی بچه بزرگ می‌شود مدرسه می‌رود. آن وقت حوصله‌ات سر می‌رود. از یک طرف هم با بدبختی رفتیم دانشگاه و تو این اوضاع که خیلی از مردها هم بیکارند ما کار دولتی داریم خوب حیفم می‌آید» (زن ۲۶ ساله، کارشناسی، کارمند، دارای یک فرزند ۴ ساله).



پاسخگوی دیگری به تغییر نگرش جنسیتی همسرش اشاره می‌کند:

«اوایل همسر من بی‌توجه بود. انتظار داشت مثل زن‌داده‌هایش همیشه سر حال باشم و به خودم برسم. آخر هفته‌ها برویم منزل مادرش؛ اما یکی دو سال که گذشت بقیه دوست‌های من را دید خوب شد. حالا کم‌کم می‌کند می‌داند وقتی همه هفته سر کار هستم مجبورم آخر هفته خانه باشم تا به کارها برسم و کمی استراحت کنم» (زن ۳۶ ساله، کارشناسی ارشد، کارمند دانشگاه، دارای دو فرزند ۷ ساله و ۳ ساله).

این پاسخگو حمایت و پشتیبانی همسرش را در انجام کارهای خانه خیلی مثبت ارزیابی می‌کند و اطمینان از همراهی همسرش را مایه آرامش خود و توانایی ادامه اشتغال می‌داند؛ درواقع، حمایت همسر تأثیر مثبتی بر ایجاد سازگاری کار و فرزندآوری داشته است.

«همسر من کم‌کم می‌کند. روزهای تعطیل پسر من را می‌برد پارک بعد از کار سرگرمش می‌کند. حتی از اینکه من شاغلم و مستقلم پیش بقیه افتخار می‌کنه خوب همین برای من کافیه می‌بینم همسر من پشتمه نمی‌گذاره سختی بکشم».

پاسخگوی زیر با اشاره به اهمیت نقش زن و مادر، به درستی تقسیم کاری که اسلام از نقش‌های زن و مرد داشته است، اشاره می‌کند و معتقد است اشتغال زنان موفقیتی برای زنان محسوب نمی‌شود و به نظرش شرایط اجتماعی و اقتصادی سبب شده است زنان به سمت کارهای بیرون از خانه روی آورند. این پاسخگو جامعه را همراه خود نمی‌داند و به نظرش جامعه باید طوری پیش برود که زنان مجبور به کارکردن در بیرون از منزل نباشند. محیط کار را مردانه می‌داند. به نظرش کارفرمایان درکی از شرایط خانواده‌های امروزی ندارند.

«کار برای زن خوب نیست. از پا می‌فته ما زن‌ها می‌خواهیم مثل مردها بشیم؛ اما مردها که اصلاً هیچ رحمی ندارند. من سرکار که می‌روم حتی می‌خواهم یک تلفن به دخترم بزنم یا به شوهرم، یاید قایمکی بزنم تا سرپرست نبیند. می‌گویند شما کار نمی‌کنی، مریض شده بودم استعلاجی داشتم وقتی برگشتم بعد دو روز منو که دید گفت حالت که خوبه اصلاً بهت نمی‌آید مریض باشی» (زن ۳۲ ساله، دارای یک فرزند ۶ ساله، شاغل در بخش خصوصی).

یکی دیگر از پاسخگویان زنی شاغل با تحصیلات کاردانی است که یک فرزند ۶ ساله دارد و در یک شرکت خصوصی استخدام است. پسر خردسالش تا سال گذشته نزد مادرش نگهداری می‌شده است و به‌تازگی پیش‌دبستانی در مهد کودکی نزدیک خانه مادرش می‌رود. او می‌گوید:

«من مسئول دفتر مدیر عاملم. تو شرکت نمی‌شود گفت باید بروم خانه بچه‌ام مریض هست یا مهمان دارم یا اینکه دیشب با شوهرم بحث شده. رئیس از من فقط کار می‌خواهد کاری ندارد شرایط من چگونه است، انگار نه انگار تا شکایت هم می‌کنم، می‌گویند بفرمایید بروید خانه آشپزی کنید. تو خانه هم که هم باید مادر خوب باشم هم همسر خوب هم عروس خوب... همه از آدم انتظار دارن، ما زن‌ها این روزها مثل یک ماشین شب و روز کار می‌کنیم تا روزی که از کار بیفتیم» (زن ۳۵ ساله، کاردانی، دارای یک فرزند ۶ ساله، کارمند شرکت خصوصی).

یکی از چالش‌هایی که زنان شاغل در ترکیب کار و خانه مطرح کرده‌اند، نداشتن حمایت‌های اجتماعی است. احساس دریافت حمایت پایین هم از سوی خویشاوندان و هم از سوی نهادهای اجتماعی مطرح است.

نداشتن حامی و پشتیبان یا کمک در نگهداری از فرزند از جمله مسائل زنان شاغل است. آنها برای نگهداری از فرزند به اهمیت حمایت خویشاوندان نزدیک از جمله همسر مادر و مادرشوهر اشاره داشتند. یکی از پاسخگویان در این زمینه می‌گوید:

«حقوق کم هست ولی غنیمت هست. بخشی از هزینه‌ها را می‌پوشاند. برای بچه اولم مادرم و مادرشوهرم کمک می‌کردند. حتی نگذاشتند مهد ببرم یا پرستار بگیرم. گفتند همه حقوقت را باید بدی تا بیايند چند ساعت نگه دارند. اما الان دیگه هیچ کدوم نیستند» (زن ۳۰ ساله، کاردانی، کارگر کارگاه، دارای دو فرزند ۶ ساله و ۲ ساله).

نبودن این منابع حمایتی برای برخی از زنان سبب شده است کمتر در امر نگهداری از فرزند و فرزندپروری احساس موفقیت داشته باشند.

یکی دیگر از ابعاد منابع حمایتی، حمایت اجتماعی از فرزندآوری است. بسیاری از زنان به حمایت‌هایی اشاره کردند که سایر کشورها برای خانواده‌های دارای فرزند ارائه می‌دهند. آنها اقوام یا دوستانی در این کشورها دارند که با آوردن فرزند بیشتر هم به‌لحاظ مالی تأمین شده‌اند هم در بعضی موارد فردی از سوی نهادهای اجتماعی برای مراقبت از فرزند و انجام کارهای خانه نیز به کمک آنها آمده است. یکی از پاسخگویان در این زمینه می‌گوید:

«تو استرالیا که خواهر من زندگی می‌کند همه جوره از زن‌هایی که بچه می‌آورند حمایت می‌شود. یک زن افتخار می‌کند که بچه به دنیا آورده تو این جامعه زن ارزش بالایی دارد. امتیازات زیادی دریافت می‌کند. اینها فقط حرف نمی‌زنند عمل می‌کنند. افتخار یک زن شاغل داشتن فرزند است؛ اما تو جامعه ما خانواده‌ها باید خودشان به همه مشکلاتشان رسیدگی کنند» (زن ۳۲ ساله، دارای یک فرزند ۶ ساله، شاغل در بخش خصوصی).

از نظر پاسخگویان در جامعه ما هم سیاست‌های حمایتی خانواده‌محور ضعیف است، هم شرایط اقتصادی-اجتماعی و فرهنگی از مادران شاغل کمتر حمایت می‌کنند. به نظر آنها بستر کنونی کم‌فرزند را بیشتر ترویج می‌کند و فضای حاکم بر جامعه، محیط کار، محیط زیست، رسانه‌ها و... همگی سازوکارهایی قوی برای افزایش خانواده‌هایی شده‌اند که با وجود تمایل زیاد برای داشتن فرزند بیشتر، تک‌فرزند یا حتی بی‌فرزند را انتخاب می‌کنند.

خانم ۳۶ ساله با تحصیلات کارشناسی‌ارشد و شاغل در بخش خصوصی می‌گوید:

«پسر من الان هفت سالشه. ساعت ۱۲ از مدرسه تعطیل می‌شود مجبورم تو این هوای آلوده بعد از مدرسه ببرمش تو یک مهد کودک تا ساعت ۴ بگذارمش. ساعت ۴ که می‌خواهم از شرکت بیرون بیایم همون موقع مدیرمان چند تا کار برایم می‌فرستد. می‌دانید چه استرسی به من وارد می‌شود؟ به بچه من که تو مهد کودک منتظر من هست تا بروم دنبالش چه استرسی وارد می‌شود...!» (زن ۳۶ ساله، کارشناسی‌ارشد، دارای یک فرزند ۷ ساله و شاغل در بخش خصوصی).

اقدامات برای کاهش تعارض کار - خانواده به‌نوعی تقابل فردی بوده است. کم‌توجهی به سلامت روانی و جسمی، قربانی کردن خود یا همسر و فرزند، تلاش مضاعف برای جبران کم‌کاری‌ها، کاهش باروری و کاهش کنش اجتماعی مسئولانه که از پیامدهای تجربه تعارض کار فرزندآوری‌اند، نوعی سازگاری اجباری نامطلوب‌اند.

یکی از نشانه‌های تعارض، داشتن وقت کم برای انجام کارها و نقش‌هایی است که به عهده افراد گذاشته شده است. یکی از پاسخگویان به اهمیت تغذیه مناسب برای خودش و فرزندانش اشاره می‌کند؛ با این حال به نظرش چنانچه بخواهد به نیازهای روحی و روانی فرزندانش توجه کند و زمانی را برای بازی و توجه به آنها صرف کند نمی‌تواند تغذیه سالم و مناسبی برای اعضای خانواده تدارک ببیند.

«کارم یک جوریه که نمی‌تونم از پشت خط بروم باید مدام باشم هر چقدر بیشتر تونسته باشم تلفن بزنم و در مورد جنس‌ها تبلیغ کنم بعد هم مشتری جذب کنم کارانه و دستمزد بیشتر می‌شود. بیشتر بعد از ظهر ساعت ۵ به بعد، این کار ما جواب می‌ده. برای همین مجبورم یک وقت‌هایی تا ۸ بمانم تا تو گزارشم لیستم پر بشه و گرنه باید بروم دنبال یک کار دیگر. برای همین کم وقت می‌کنم به بچه‌ام برسم خوبیش اینه که با مادرشوهرم یک جایی هستیم یک وقت‌هایی می‌روند آنجا» (زن ۲۴ ساله، کارشناسی، شاغل در بخش خصوصی دارای یک فرزند ۴/۵ ساله).

نتایج مصاحبه با زنان نشان دادند بیشتر اوقات نیازهای مادران شاغل در آخرین مرحله قرار می‌گیرد؛ یعنی پس از کودکان، همسر، محیط کار، والدین و... مادران شاغل ممکن است به نیازهای خود رسیدگی کنند. گرچه آنها به این امر اذعان داشتند که با توجه نشان دادن به نیازهای خود قادر خواهند بود به نیازهای دیگر اعضای خانواده بهتر رسیدگی کنند؛ با این حال بسیاری از آنها رسیدگی به وضعیت جسمانی خود را به آینده موکول می‌کنند.

«وقت نمی‌کنم از خودم یادم رفته یک ساله می‌خواهم بروم آزمایش بدهم همین پاپ اسمیر بدهم، مشکل زنانگی دارم می‌گویند شاید هورمونات به هم ریخته، والا چی بگم هر روز سرکارم یک جمعه تعطیلیم که آن هم همه جا تعطیله حالا ببینم این ماه مدیرم می‌خواهد سفر برود شاید فرصت کنم بتوانم مرخصی بگیرم برای این کار بروم» (زن ۳۲ ساله، دارای یک فرزند ۶ ساله، شاغل در بخش خصوصی).

پاسخگوی زیر که در کارگاه طراحی لباس مشغول به کار است، می‌گوید:

«من سنی ندارم؛ اما یک روز پایم درد می‌کند یک روز معده‌ام. سینوس‌هایم که در زمستان بیچاره‌ام می‌کند؛ اما فکر می‌کنم همه‌اش از اعصابم است. دکتر می‌روم همین را می‌گوید خوب به نظر شما می‌توانم چیکار کنم، خسته شدم» (زن ۳۲ ساله، شاغل در بخش خصوصی، دارای دو فرزند ۱۰ و ۲ ساله).

علاوه بر اثراتی که نقش‌های مضاعف بر توان و جسم زنان شاغل می‌گذارد، اثرات روحی - روانی متعددی نیز بر افراد داشته است. یکی از این موارد نداشتن حس شادمانی یا نشاط بین پاسخگویان است. دغدغه‌ها و دل‌مشغولی‌های زیادی که این مادران با آنها درگیرند، سبب شده است کمتر از توانایی مالی یا استقلال درآمدی خود، برای نشاط و شادمانی یا فراغت استفاده کنند؛ البته بخش بزرگی از این وضعیت به نداشتن وقت و انرژی کافی این افراد برای استفاده از ظرفیت‌ها و فرصت‌های به‌وجودآمده مربوط است.

«من همه چیز دارم خانه از خودمون نیست؛ ولی بالاخره تونستیم یک خانه خوب رهن کنیم. ماشین دارم دو تا هم پسر دارم؛ اما راستش کم آوردم ۳۸ سال دارم ولی حوصله ندارم انگاری ۷۰ سالمه. یک چیزی که کم دارم شادیه، هیچ جوری خوشحال نمی‌شوم همیشه خسته‌ام. ۱۰ ساله اول صبح پا شدم رفتم سرکار غروب اومدم حالا که بچه‌هایم مدرسه‌رو شدند من دیگر حوصله ندارم» (زن ۳۸ ساله، دارای دو فرزند ۱۳ ساله و ۷ ساله، شاغل در شرکت خصوصی).

به هر حال سلامت روانی و جسمی در زنان بسیار مهم است؛ زیرا آنها رکن اساسی خانواده‌اند. گرچه مادران شاغل برای استفاده از فرصت‌های موجود برای گذراندن اوقات فراغت، با موانع مالی، فرهنگی یا ساختاری کمتر روبه‌رو هستند، به دلیل موانع زمانی، کمتر در فعالیتهای فراغتی درگیر می‌شوند. بسیاری از آنها به اهمیت سلامت جسمانی و روانی مادران تأکید داشتند و انجام فعالیتهای ورزشی، تفریحی و در کل فراغتی را مهم و مطلوب می‌دانستند؛ با این حال اینگونه فعالیت‌ها در حاشیه فعالیت‌های روزمره زندگی آنها قرار داشت.

بسیاری از افراد اظهار داشتند که بیشترین انرژی و وقت خود را به کارهای بیرون از منزل اختصاص می‌دهند و برای فرزندان و کارهای خانه وقت و انرژی کمتری دارند. با وجود اینکه انتظار می‌رود بخشی از امور خانه به افراد دیگر واگذار شود، تعداد بسیار اندکی از زنان شاغل از شرکت‌های خدماتی برای انجام کارهای خانه کمک دریافت کرده بودند؛ بنابراین، بسیاری علاوه بر نقش‌های بیرون از خانه کارهای درون خانه را نیز انجام می‌دهند و زمان زیادی از وقت خود را به انواعی از فعالیت نظیر نظافت، آشپزی، کمک به آموزش فرزندان، مراقبت از فرزندان و... اختصاص می‌دهند. یکی از پاسخگویان که در رستوران کار می‌کند در این باره می‌گوید:

«تو این حسی که دارم وضعیت مالی خیلی تأثیر داره. الان مثلاً من خودمم شرایطم جوری نیست که بتونم برای بچه‌ام سرویس بگیرم یا اینکه بگم کسی بیاد خونمو تمیز کنه یا اینکه مثلاً دم عید خانه‌تکونی کنه؛ ولی اگر شرایط مالی‌شو داشتم خوب این کارها را خودم نمی‌کردم و قتم هم برای بچم بیشتر بود تازه شاید یک بچه دیگر خواهری برادری می‌آوردم تا این طفلی تنها نباشد» (زن ۲۷ ساله، دیپلم، شاغل در رستوران، دارای یک فرزند ۷ ساله).

پاسخگویان در این مطالعه به برخی فواید فرستادن فرزندانشان به مهد کودک یا تنها ماندن در خانه اشاره کردند. از نظر آنها فرزندان آنها که به مهد کودک رفته‌اند مهارت‌های اجتماعی را زودتر از آنهايي که این تجربه را ندارند، یاد گرفته‌اند و اعتمادبه‌نفس بیشتری دارند. زمانی که مدرسه را شروع کردند کمتر خجالتی بودند و در مجموع افراد مستقلى‌اند؛ با این حال بسیاری از مادران

درباره ترک کردن کودکان با شخصی دیگر احساس گناه می کنند. با توجه به پیوندی که مادران با فرزندان خود برقرار می کنند، در کنار درکی که از وظایف مادری خود دارند، انتظار می رود درباره سپردن کودک به شخص دیگر برای مراقبت کردن یا جداسدن از او برای مدتی، احساس نگرانی و گناه کنند. نقل قول زیر بیان کننده احساس گناه یا عذاب وجدان میان پاسخگویان است. مشارکت کننده ای که تمام وقت و انرژی خود را در طول روز برای بهتر کار کردن در محل کارش می گذارد و بعد از کار نیز تلاش زیادی برای فرزندش و کارهای خانه انجام می دهد، در این باره می گوید:

«من اصلاً نه مادر خوبی بودم نه همسر خوبی حتی فرزند خوبی هم نبودم. تا وقتی که درس خوندم یا تو مدرسه یا دانشگاه بودیم و مادرم جورم را می کشید. بعد هم ازدواج کرده و سرکار رفتم همه هم و غم من شد کار. خیلی کارم را دوست دارم؛ اما شوهرم شاکی است بچهام دو سال دارد می گذارمش مهد اداره» (زن ۲۹ ساله، کارشناسی، دارای فرزند ۲ ساله، شاغل در بخش دولتی).

نقل قول زیر نیز به مادر شاغلی با دو فرزند مربوط است:

«خوب سرکار یک کار داری و انجامش می دهی خدا را شکر کارم هم خوب است و همه هم راضی هستند؛ اما نارضایتی در داخل خانه است. بچه ها مادر می خواهند. غذای خوب می خواهند تفریح می خواهند من یک وقت هایی می نشینم با دختر کوچکم یکی دو ساعت بازی می کنم، دختر بزرگم الان کلاس هفتم است. لجبازی می کند. داد می زند من می دانم از ظهر که از مدرسه می آید تو خانه تنهاست این تنهایی روی او اثر گذاشته، دیگر من خیلی بهش گیر نمی دهم» (زن ۳۷ ساله، تحصیلات دکتری، شاغل در بخش دولتی، دارای دو فرزند ۱۲ ساله و ۳ ساله).

پاسخگوی دیگری وظیفه اصلی زن ایرانی را نگهداری از فرزند می داند؛ با این حال دسترسی زنان شاغل به فرصت های شغلی را یک موفقیت می داند و به نظرش هزینه این موفقیت را فرزندان می دهند:

«یک وقت هایی با خودم می گویم من دارم به این طفل معصوم ها ظلم می کنم به خودم ظلم می کنم به شوهرم هم. اگه وضع مالی شوهرم بهتر بود که مجبور نبودم بروم سرکار خوب بچه های منم وضعشان بهتر بود. هر وقت از مدرسه میان تو خانه تا ساعت ۶ بعد از ظهر تنها، چقدر کارتن ببینند و با تبلت بازی کنن؟ اگه خانه بودم برمی داشتم می بردمشان پارک، خانه کسی... به خاطر خودم دارم به بچه ها بد می کنم» (زن ۳۶ ساله، کارشناسی ارشد، کارمند دانشگاه، دارای دو فرزند ۷ ساله و ۳ ساله).

برخی مادران شاغل برای جبران احساس گناه، ترجیح می دهند همه کارها را خودشان انجام دهند و معتقدند اینگونه احساس بهتری دارند و بدین طریق وقت کمتری را که برای وظایف مادری و همسری دارند، جبران می کنند. آنها معمولاً در پایان هفته برخی کارهای منزل یا حتی محیط کار را انجام می دهند. زمان های استراحت خود را تا حد امکان کاهش می دهند، در محیط کار برای اینکه بتوانند همراهی کارفرما یا مدیر را در مواقع اضطراری کسب کنند، تلاش مضاعفی می کنند.

شرکت کننده زیر در یک شرکت خصوصی در بخش پوشاک اشتغال دارد و برای اینکه بتواند پنجشنبه ها کنار فرزند و همسرش در منزل باشد، در سایر روزها تا پایان روز در شرکت حضور دارد:

«من کارم که تموم می شود می روم دفتر مسئول واحد، می گم که کارم تموم شده، دوباره به من رسیدهای مشتری را می دهد که بزنم کار من نیست؛ اما می زنم وقتی خیالم از بچه راحت هست تا هشت شب می مانم... مجبورم اینجوری آخر هفته همه با هم هستیم» (زن ۲۴ ساله، کاردانی، دارای فرزند ۵ ساله، شاغل در بخش خصوصی).

پاسخگوی دیگر شاغل در یکی از ادارات دولتی، در این زمینه می گوید:

«ببینید من چون نیستم خانه، پنجشنبه جمعه یا شبها تا آخر وقت مشغولم. نمی خواهم شوهرم یا بچه هایم فکر کنند من آنها را فراموش کردم. مثلاً سه شنبه و چهارشنبه که خانه می رسم کارهای آخر هفته ام را می کنم تا ساعت یک و دو بیدارم خانه تمیز می کنم غذا می پزم سبزی سرخ می کنم، لوبیا و املت و... آماده می کنم تا روزهای تعطیل کمتر کار داشته باشم تا بتوانیم برویم مهمانی یا بیرون».

پاسخگوی دیگر شاغل در دفتر حقوقی که دو دختر دوقلوی ۵ ساله دارد، می‌گوید:

«من ریسم اجازه داده ساعت ۲/۵ بروم خانه؛ اما همش نگرانم نکنه نظرش عوض بشه. برای همین خیلی کارها را می‌برم خانه یا بعضی هفته‌ها پنج‌شنبه‌ها می‌روم سر کار تا ظهر که کارها نماند. ریسم خیلی خوب کنار اومد با من؛ اما منتشم می‌گذارد» (زن ۳۴ ساله، کارشناسی‌ارشد، شاغل در دفتر حقوقی، دارای دو فرزند ۱۰ و ۴ ساله).

براساس گفته‌های پاسخگویان مادران برای اینکه بتوانند زمان بیشتری به‌ویژه ایام آخر هفته را با اعضای خانواده سپری کنند، هم در محیط کار و هم درون خانه حجم بالایی از کارها را به‌تنهایی انجام می‌دهند. در چنین شرایطی آموزش اعضای خانواده برای تقسیم کار درون خانه و برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی کارها در کاهش مشکلات مادران شاغل مؤثرند.

از تاکتیک‌هایی که مادران شاغل برای کاهش مشکلات ترکیب کار و خانواده در نظر می‌گیرند، کاهش تعداد فرزندان یا تأخیر در به دنیا آوردن فرزند دوم است؛ درواقع، با وجود اینکه بسیاری تمایل دارند دست‌کم یک دختر یا پسر داشته باشند، ۱۱ نفر از زنان یک فرزند داشتند که بیشتر آنها نیز قصد داشتن فرزند دوم را نداشتند. نیمی از افرادی که دو فرزند داشتند نیز فرزند دوم خود را با فاصله طولانی (دست‌کم ۶ سال) به دنیا آورده‌اند.

یکی از پاسخگویان داشتن یک فرزند پسر و یک دختر را از ایده‌آل‌های خود می‌داند؛ با این حال در حال حاضر یک فرزند پسر شش ساله دارد و درباره آوردن فرزند دوم نگران این است که علاوه بر نیازهای اقتصادی نتواند نیازهای عاطفی آنها را تأمین کند.

«حالا خرجش به کنار من باید وقت کنم به این بچه برسم. توجه کنم مراقبت می‌خواهد قدیم نیست که بگویند خودش بزرگ می‌شود. بچه رسیدگی می‌خواهد محبت می‌خواهد آغوش گرم مادر را می‌خواهد» (زن ۳۲ ساله، دارای یک فرزند ۶ ساله، شاغل در بخش خصوصی).

یکی دیگر از پاسخگویان اشتغال زنان را برای تأمین نیازهای خانواده بسیار مثبت ارزیابی می‌کند و به نظرش زنان نباید بیکار باشند و برای پیشرفت خانواده و بچه‌هایشان باید کار کنند؛ اما در مقابل کاهش باروری را راه حل کم‌شدن مشکلات مادران شاغل می‌داند.

«خوب بچه‌های الان توقعاتشان خیلی زیاده مدرسه خوب می‌خواهند لباس خوب تفریح خوب غذای خوب، نمی‌شود که بمانم خانه بچه بیارم یا اینکه صبح تا شب یا آشپزی کنم و بخوابم یا پای تلویزیون باشم... من کار رو خیلی می‌پسندم همه باید کار کنند تو این فیلم‌ها این زن‌های کره‌ای را می‌بینی چطور کار می‌کنند ما هم قدیم {زنان} کار می‌کردند؛ اما حالا فقط تو خونه نشستند و می‌خواهند زندگی خوب هم داشته باشن» (زن ۳۸ ساله، دارای دو فرزند ۱۳ ساله و ۷ ساله، شاغل در شرکت خصوصی).

احساس داشتن حمایت اجتماعی سبب ایجاد احساس تعلق، پذیرش، محبوب و بالارزش بودن و نیز امکان دریافت کمک در وضعیت اضطراری می‌شود و از آن به‌منزله قوی‌ترین و نیرومندترین نیروی مقابله‌ای برای رویارویی موفقیت‌آمیز و آسان فرد در زمان درگیری با شرایط تنش‌زا تعبیر شده است که تحمل مشکلات را برای فرد تسهیل می‌کند (گروسی و آدینه‌زاد، ۱۳۸۹). در طرف مقابل احساس نبودن حمایت‌های اجتماعی، سبب کم‌رنگ شدن احساس تعلق به جامعه و کاهش کنش اجتماعی مسئولانه می‌شود.

زمانی که شرکت‌کننده‌ها از نادیده گرفتن ایده‌آل‌های باروری یا کم کردن تعداد فرزندان برای تعادل بخشی بین کار و خانواده صحبت می‌کردند، نظرشان درباره تأثیر این تصمیم بر جمعیت کشور پرسیده شد. نکته جالب توجه این بود که بسیاری از پاسخگویان اطلاعات کلی از وضعیت جمعیت داشتند. به‌طور اغراق‌آمیزی نیز اظهار می‌کردند که هیچ‌کس بچه نمی‌آورد. اگر هم بیاورد یکی بیشتر نیست. بسیاری از آنها به گفتمان‌های گذشته و سال‌های اخیر درباره افزایش جمعیت اشاره می‌کردند. برخی از آنها خود را مسئول و پاسخگوی کاهش باروری یا رشد جمعیت نمی‌دانستند و این موضوع را یک‌طرفه می‌دانستند:

«من خیلی بچه بودم می‌گفتند بچه بیاورید، جنگ که تمام شد گفتند نیارید دیگه شناسنامه و کوپن هم ندادند. حالا برعکسه همین دیروزی خانمه تو جلسه (جلسات مذهبی خانگی) می‌گفت اینها نقشه وهابی‌ها بوده که مسلمان‌ها و شیعه کم بشود. نه

که دلم برای کشورم برای دینم نسوزه وقتی نصف مردم تو خرج و مخارجشان موندند این حرف‌ها دیگه فایده‌ای نداره. همه گوش می‌کنند؛ اما کی عمل می‌کند؟ همین خانم هم‌سن مامان من هست دو تا بچه داره پسرش پنج‌ساله عروسی کرده اصلاً بچه ندارد» (زن ۳۶ ساله، کاردانی، فروشنده، دارای دو فرزند ۶ ساله و ۲ ساله).

بیشتر مادران امروزی افرادی با سرمایه اجتماعی بالا هستند که نگرش‌ها و تعریف‌های متفاوتی از نقش‌های مادری دارند. آنها نگهداری از فرزند را تنها مسئولیت زنان نمی‌دانند، برعکس انتظار دارند سایر افراد و نهادهای اجتماعی نیز در انجام این نقش‌ها با آنها سهیم باشند.

«خوب یکی کاری برای ما کنند نه اینکه همه چیز رو گرون کردند. جوان‌ها معتاد و بیکارند. می‌گن جمعیت را هم زیاد کنید سر کار نمی‌رفتم یخچالم را باز می‌کردی فقط یک پارچ آب و چند تا نون بود. الان خدارو شکر خوبه ولی خوب نمی‌تونم که بچه بیارم حالا اگر پولی می‌دادند کمکی می‌کردند کسی بود بچه را می‌گذاشتم فرق داشت؛ اما ما که دولتی نیستیم باید آزاد بذاریم» (زن ۲۶ ساله، دیپلم، دارای یک فرزند ۳ ساله، شاغل در فروشگاه).

این پاسخگو با تأخیر نسبتاً طولانی (۸ سال) فرزند دوم خود را به دنیا آورده است و به دلیل شاغل بودن فرزندآوری‌اش را به تأخیر انداخته است؛ اما در نهایت به دلیل تنهایی فرزندش صاحب فرزند دوم شده است. این پاسخگو به تفاوت سنی فرزندان اشاره می‌کند و به نظرش اگر محدودیت‌های شغلی یا مالی نداشت فرزند دومش را با فاصله کمتری به دنیا می‌آورد. در مجموع از نظر پاسخگویان در این مطالعه تعارض کار و خانوادگی سبب شده است زنان هم به لحاظ زمانی یا انرژی در مضیقه قرار بگیرند، هم از ایده‌آل‌های باروری خود دست بکشند یا آنها را تغییر دهند.

در مجموع، اگر چه زنان شاغل به واسطه کار خود با افراد بیش‌تری آشنا شده و در نتیجه مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی آنان افزایش می‌یابد، اما به طور معمول بخش زیادی از کارهای خانه بر عهده زنان است. وقتی یک زن مشغول به کار می‌شود، وظایف او دوبرابر خواهد شد و ممکن است نتواند به موقع به امور خانه رسیدگی کند. در کنار این دلایل نبودن قوانین حمایتی از زنان شاغل هم مزید بر علت است. اما زمان که می‌گذرد، فرزندان بزرگتر می‌شوند و زن شاغل هم می‌آموزد که چطور زمان خود را بهتر مدیریت کند و چگونه برنامه‌ریزی کند تا بتواند به موقع کارهای خود را انجام دهد. همچنین داشتن مرز بین کار بیرون و نقش خانوادگی و نیاوردن کار به منزل در ساعات غیرکاری نیز بهبوددهنده در مدیریت نقش‌ها است. مقاله حاضر آن بخش از دیدگاه زنان شاغل را بررسی کرده است که به چالش‌ها یا مسائل مربوط به ترکیب همزمان کار و خانواده توجه داشته است.

بحث و نتیجه‌گیری

پیشرفت همه جانبه جامعه مرهون استحکام بنیان خانواده است که زن به عنوان نقش محوری در این زمینه مورد توجه است. بالاترین رسالتی که خداوند متعال با توجه به شرایط جسمی و روحی برای زن مهیا نموده، نقش تربیتی اوست که از طریق سامان بخشیدن به امور خانواده و تربیت فرزندان، این مهم به انجام می‌رسد. علیرغم سفارشات فراوان ائمه در این زمینه مانند «جهاد المرأة حسن التبعل» (شیخ مفید، ۱۴۱۳ق) و «لا شفیع للمرأة انجح عند ربها من رضا زوجها» (حرعاملی، ۱۴۰۹ق) باید توجه داشت که این امور تنها وظیفه و نقش زن نیست. محبوس و محدود نمودن زن در خانه و انجام تکالیف زناشویی در شرایط کنونی از او موجودی پُرمرده و بی‌هویت خواهد ساخت، که شأن او را در حد یک خدمتگزار تنزل می‌دهد. امروزه گسترش روابط به قدری است که بر شکل‌گیری شخصیت و هویت انسان تأثیر می‌گذارد؛ از این رو بخشی از استعدادهای انسان در اجتماع شکوفا می‌شود؛ از طرفی زنان از نیروی محرکه مهمی برای توسعه اقتصادی جامعه هستند و پرورش سرمایه انسانی آنها بسیار با اهمیت است. بی‌تردید جامعه‌ای که در تربیت و بهره‌گیری متناسب از نیروی انسانی ناکارآمد باشد، قادر به توسعه نخواهد بود؛ لذا پرداختن به امور جامعه و مشارکت در فعالیتهای اجتماعی در کنار زندگی زناشویی و اداره امور خانواده، از حقوق و وظایف بدیهی و انکارناپذیر آنان و ناشی از برابری جایگاه زن و مرد در دین مقدس اسلام است (مقدم و مومنی راد، ۱۳۹۷).

آموزه های اسلامی و سیره مسلمانان صدر اسلام نشان دهنده آن است که اسلام حق اشتغال زنان را به رسمیت شناخته است. تأیید حق مالکیت زنان بر اموالشان و بر درآمد حاصل از کارشان مطابق قرآن «لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا

اُکْتَسَبِن» (نساء: ۹۷) مستلزم جواز اشتغال زنان است؛ لذا در وجود حق اشتغال برای زنان بحثی وجود ندارد. آنچه بیشتر مورد سؤال است، الگویی از اشتغال زنان است که برای جوامع اسلامی کنونی قابل کاربرد باشد.

برای این منظور پژوهش حاضر به تجربه زیسته مادران شاغل در ایفای نقش‌های خانوادگی و سازمانی از منظر تعلیم و تربیت اسلامی پرداخته است.

در بسیاری از جوامع با تغییر ساختار جنسیتی بازار کار، الگوی سنتی خانواده با محوریت مرد نان‌آور خانواده، در حال تغییر است. یکی از پیامدهای این تغییرات، تجربه ترکیب کار - خانه است. در این مقاله تلاش شد با روش کیفی و انجام مصاحبه عمیق، یکی از مسائل اساسی زنان شاغل یعنی ترکیب نقش‌های مادری با نقش‌های بیرون از منزل در اصفهان تحلیل و واکاوی شود. یافته‌های پژوهش نشان دادند بیشتر مادران شاغل از اینکه بیرون از خانه شاغل‌اند و در راستای فعالیت اقتصادی یا اجتماعی ایفای نقش و از تمام ساعات روز خود استفاده می‌کنند، احساس خرسندی و رضایت داشتند. آنها کار را جوهره آدمی و منشأ سود اقتصادی برای خانواده و جامعه تلقی می‌کردند. برای آنها برخی تجارب مثبت کارکردن در بیرون از منزل عبارت بودند از: افزایش عزت نفس، درآمد و استقلال مالی بیشتر، استقلال در تصمیم‌گیری و تحرک بیشتر، دریافت حمایت اجتماعی بالاتر برای برخی گروه‌های شغلی، اعتمادبه‌نفس و استقلال بیشتر فرزندان به دلیل حضور در مهد کودک و شروع زود هنگام تعاملات اجتماعی؛ با این حال، آنها با تأثیر گرفتن از شرایط فرهنگی، انتظارات نقش و تأکید زیاد جامعه بر نقش‌های درون خانه زنان، تعارض بالایی از ترکیب کار - فرزندآوری را درک کرده‌اند.

در این مطالعه شرکت‌کنندگان از دامنه گسترده‌ای از مشاغل انتخاب شده بودند. زنان شاغل در شرکت‌های خصوصی یا فروشگاه‌ها و رستوران‌ها که ساعات کاری طولانی‌تری دارند، حتی روزهای تعطیل ممکن است ناچار به حضور در محل کار شوند. یافته‌های پژوهش، تفاوت معنادار تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان شاغل در بخش خصوصی و دولتی را تأیید می‌کنند که این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های افشانی و هاتفی‌راد (۱۳۹۶) و رازقی‌نصرآباد و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارند. همچنین افرادی که نوع کار همسرانشان به گونه‌ای بود که کمتر فرصت مشارکت در امور خانه را داشتند، درک از تعارض بالاتری داشتند. پرستاران و پزشکانی که شیفت کاری شب دارند، با تعارض بالایی روبه‌رو بودند. براساس یافته‌های مطالعه حاضر و مطالعات پیشین (عباسی‌شوازی و رازقی‌نصرآباد، ۱۳۸۹)؛ (عباسی‌شوازی و علی‌مندگاری، ۱۳۸۹)، آنچه در رابطه وضعیت شغلی و باروری تعیین‌کننده است، نوع شغل، بخش شغلی که فرد در آن شاغل است و حمایت‌های اجتماعی مرتبط با زنان شاغل است. این یافته‌ها نشان می‌دهند برای کاهش تعارض کار - خانواده کاهش ساعت کاری مادران و ساعت‌های کاری منعطف و آموزش تقسیم کار درون خانه اثرگذار است.

نتایج نشان دادند گرچه مادران شاغل برای استفاده از فرصت‌های موجود برای گذراندن اوقات فراغت با موانع مالی، فرهنگی و یا ساختاری کمتری روبه‌رو هستند، به دلیل موانع زمانی کمتر در فعالیت‌های فراغتی درگیر می‌شوند. این یافته با نتایج مطالعه (Huda & Akhtar, ۲۰۰۶) همسوست. در همین رابطه حبیب‌پورگتایی و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند زمان فراغت زنان خانه‌دار، بیشتر از زنان شاغل در بازار کار است. زنان شاغل به دلیل پرداختن به «کار نوبت دوم» در داخل خانه، دسترسی نابرابری به فراغت دارند و همین موضوع سبب کاهش زمان فراغتی آنها شده است. آنها به دلیل گذراندن بخشی از زمان خود در محل کار، توازن بین اضلاع مثلث کار - خانواده - فراغت را از دست داده‌اند و در زندگی آنها یک یا دو گزینه از این سه مورد، بر دیگری برجستگی یافته است.

مطابق با نظریه حمایت اجتماعی و همانند سایر رفتارهای اجتماعی، کنش فرزندآوری به‌طور عمیقی در حمایت اجتماعی ریشه دارد. حمایت اجتماعی عاملی محافظت‌کننده درمقابل فشار روانی است و اثر زیادی بر عملکرد اجتماعی دارد. نتایج مطالعه نشان دادند از نظر مادران شاغل همسران آنها مهم‌ترین منبع حمایتی به‌ویژه حمایت روانی و عاطفی‌اند و بدون آنها تعادل بخشی به حوزه خصوصی و عمومی مشکل است. این یافته اهمیت همراهی و نگرش مردان در پشتیبانی از اشتغال زنان را نشان می‌دهد. ازسوی دیگر، این نکته لزوم توجه پژوهش‌ها و برنامه‌ریزی‌ها را به سمت مادرانی نشان می‌دهد که به دلیل طلاق یا فوت همسر، تنها و با مجموعه‌ای از چالش‌ها روبه‌رو هستند.

موضوع مهم، حمایت اجتماعی و سیاست‌های عمومی است که در سطح کلان برای کاهش تعارض مطرح می‌شوند. به دلیل احساس نبودن حمایت اجتماعی از مادران شاغل و ارزشگذاری کمتر به فرزندآوری آنان، زنان شاغل برای حل چالش کاهش باروری در

ایران برخورد مسئولانه ندارند و نقشی برای خود در این فرایند قائل نیستند و فرزندآوری خود را نه برای اهداف کلان اجتماعی بلکه تصمیمی کاملاً فردی و خانوادگی ارزیابی می‌کنند؛ بنابراین، صرف سیاست‌های افزایش جمعیت بدون در نظر گرفتن ملزومات آن و تسهیل شرایط فرزندآوری برای همه گروه‌های اجتماعی و به‌ویژه گروه‌های پیشرو در کاهش باروری نمی‌تواند اهداف سیاست‌های کلی جمعیت را محقق کند و باروری بالاتر از سطح جانشینی را نوید بخشد؛ پس مطابق با نظریه تعارض نقش و مطالعات (Edwards, ۲۰۰۲); (Rindfuss & Brewster, ۱۹۹۶)، تا جایی که اشتغال زنان محدودکننده باروری به شمار می‌رود، انتظار می‌رود با هر تغییر مثبت و تسهیلگری در شرایط کار زنان یا تغییر در مسئولیت‌های خانه، تعارض مادری و اشتغال کاهش یابد.

پیشنهادهای کاربردی

آموزش‌های مهارتی کاری و رسانه‌ای و توانمند کردن افراد با تقویت مهارت‌های مربوط به توسعه فردی مانند ارتقا مدیریت زمان، برنامه‌ریزی، مدیریت رابطه، مدیریت همزمان نقش‌ها، مدیریت استرس و... که موجب کاهش تعارضات و ایفای بهتر نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌شود.

با توجه به اینکه زنان متأهل علاوه بر نقش کارمندی، نقش‌های مهمتری چون همسری و مادری باید ایفا کنند، پیشنهاد می‌شود ساعات کاری انعطاف‌پذیری برای کار آنها فراهم شود زیرا کسانی که در کار انعطاف زمانی داشتند نسبت به کسانی که در زمان مشخص همان کار را باید انجام می‌دادند در اکثر مشاغل رضایت بیشتری داشتند.

در خصوص مشاغل زنان یا مواردی که حضور بانوان در آنها الزامی می‌باشد، لزومی ندارد برای زنان شغل تمام وقت ایجاد کنیم و چه بسا با ایجاد مشاغلی که خود زنان کارفرمای خود هستند و اختیار زمانی دارند به دیگر وظایف و نقش‌های خود نیز بتوانند رسیدگی کنند؛ همچنین در غیر آن، استفاده از الگوی اشتغال نیمه وقت (پاره وقت) نیز امکان‌پذیر است. با توجه به پیامدهای اشتغال تمام وقت برای زنان متأهل مانند تعارض نقش‌ها، استرس مضاعف، سست شدن روابط عاطفی در خانواده و... کار نیمه وقت تا حدی می‌تواند از این عوارض ناخواسته بکاهد.

اصلاحات و ترویج فرهنگی به منظور نمایش برجستگی و کارآمدی نقش مادری و همسری زن و قرار گرفتن فعالیت‌های دیگر در اولویت‌های بعدی، تا هم زنان به اهمیت نقش خانوادگی خود بیشتر پی‌ببرند هم همسر، مدیران و مسئولان در تعاریف تعهدات شغلی و برنامه‌ریزی‌های فرهنگی و سیاسی کلان در سطح جامعه. اینها را اولویت قرار دهند.

ایجاد فضای امن برای زنان در محیط‌های کاری و اداری با توجه به ملزومات فرهنگی و دینی جامعه ما مهمترین موثرترین اقدامی است که یک بنگاه عمومی یا خصوصی می‌بایست انجام دهد.

منابع

- افشانی، سیدعلیرضا و هاتفی راد، لیدا، ۱۳۹۶، بررسی عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان با تأکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی، جامعه شناسی کاربردی، دوره ۲۸، شماره ۶۸، زمستان ۹۶، ۱۸-۱
- حبیب پورگتایی، کرم، نازک تبار، حسین، فرج تبار، رضا، مقایسه مصرف فراغت در بین زنان شاغل و خانه دار در شهر ساری، فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده، دوره ۱۵، شماره ۵۸، زمستان ۱۳۹۱، ۱۹۰-۱۶۵
- حرعاملی، محمدبن الحسن، ۱۴۰۹ ق. تفصیل وسایل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه جلد ۲۰، قم، انتشارات موسسه آل البیت (ع) لا حياء التراث
- خالد امیر، رستگار، نان شاغل و بررسی تأثیر منابع کنترل فشار بر ترکیب نقشهای خانوادگی - شغلی آنها، فصلنامه تخصصی بانوان شیعه، دوره ۳، شماره ۸، ۱۳۸۵، ۳۵-۷
- دعایی، حبیب اله، پور، سمیرا، خریدار، فاطمه، تحلیل و بررسی عوامل پیش بینی کننده تعارض کار-خانواده و قصد ترک خدمت مورد مطالعه پرستاران بیمارستان قائم (عج) در مشهد، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، دوره صفر، شماره ۱، تابستان ۱۳۹۱، ۸۸-۶۳
- رازقی نصر آباد، حجیه بی بی، علی مندگاری، ملیحه، محمدی پورندوشن، علی، بررسی تعارض کار-خانواده و رابطه آن با رفتار باروری (مطالعه ای در بین زنان شاغل در اداره آموزش و پرورش شهر یزد)، نامه انجمن جمعیت شناسی ایران، دوره ۱۰، شماره ۱۹۳، ۱۹۵-۱۶۵
- رازقی نصر آباد، حجیه بی بی و عباسی شوازی، محمد جلال، الگوها و عوامل موثر بر فاصله ازدواج تا اولین تولد در ایران، نشریه نامه انجمن جمعیت شناسی ایران، پیاپی ۹، تابستان ۱۳۸۹، ۱۰۷-۷۵
- ربانی خوراسگانی، علی، الهی دوست، سعیده، قیصریه نجف آبادی، فرشته، مطالعه ای پدیدارشناسانه درباره تجربه زیسته مدیران زن در اصفهان، جامعه شناسی کاربردی، دوره ۵۲، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۲، ۴۱-۱۹
- مفید، محمدبن محمد، ۱۴۱۳ ق، الأمالی، چاپ اول، قم، تحقیق و تصحیح حسین ولی و علی اکبر غفاری، ناشر کنگره جهانی هزاره شیخ مفید
- مقدم، وحید و مومنی راد، فهیمه، ارائه شاخص های الگوی مطلوب اشتغال بانوان بر اساس تجربه صدر اسلام، دوره ۱۸، شماره ۷۲، بهمن ۱۳۹۷، ۹۴-۶۳

Edwards, M. E. (2002). "Education and Occupations: Reexamining the Conventional Wisdom about Later First Births among American Mothers." *Sociological Forum*, 17: 423-443.

Huda, S. & Akhtar, A. (2006) "Leisure Behaviour of Working Women of Dhaka Bangladesh." *The International Journal of Urban Labour and Leisure*, 7 (1): 1-30.

McGinnity, F. & Russell, H. (2008) *Gender Inequality in Time Use: The Distribution of Caring, Housework and Employment among Woman and Men in Ireland*. Ireland: Brunswick Press.

Miettinen, A. Basten, S. & Rotkirch, A. (2011) "Gender Equality and Fertility Intentions Revisited: Evidence from Finland." *Demographic Research*, 24 (20): 469-496.

Razeghi Nasrabad, H. Alimondegari, M. & Mohseni, Z. (2019) "The Prevalence and Determinants of the Use of Withdrawal to Avoid Pregnancy in Tabriz city Iran." *International Journal of Women's Health and Reproduction Sciences*, 7 (1): 223-227.

Rindfuss, R. & Brewster, K. (1996) "Childrearing and Fertility." *Population and Development Review*, 22: 258-289. Doi: ۱۰.۲۳۰۷/۲۸۰۸۰۱۴.