



زیبا مطلبی

کارشناس علوم تربیتی

دکتر سید عباس خلیقی پور

استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه معارف قرآن و عترت

حالش‌های مادران

مروری بر تجربه‌های زیسته مادران شاغل در ایفای نقش خانوادگی و نقش سازمانی

چکیده

امروزه یکی از پدیده‌های غالب در جوامع، اشتغال زنان است که چالش‌های بسیاری برای مادران به وجود می‌آورد. در این مقاله، فرزندآوری و چگونگی ایفای نقش مادری در میان زنان شاغل مطالعه و اثرات مثبت و منفی اشتغال مادران بر رشد اجتماعی، رشد شخصیت، احساس امنیت و سلامت روان فرزندان بررسی شده است. پس از انتخاب نمونه آماری از میان مادران شاغلی که فرزند زیر ۱۲ سال دارند، مصاحبه‌ها به صورت حضوری انجام شد و تجزیه و تحلیل یافته‌ها با استفاده از شیوه تحلیل مضمون صورت گرفت. در پایان نیز پیشنهادهایی کاربردی برای کاهش تعارض میان اشتغال زنان و فرزندآوری ارائه شد.

کلیدواژه‌ها: اشتغال، مادران شاغل، موفقیت شغلی، نقش‌های خانوادگی، نقش‌های سازمانی

مقدمه

در جوامع امروزی، مشارکت زنان در فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی اهمیت بسزایی دارد. زنان در بسیاری از بخش‌های اداری و صنعتی به کار گرفته شده‌اند و فعالیت‌های گوناگونی 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 (دعایی و همکاران، ۱۳۹۱). از این‌رو در اکثر کشورها به اشتغال بانوان و پیامدهای مثبت و منفی آن توجه ویژه‌ای می‌شود. تعاملات زنان شاغل حتی اگر بر وضعیت شغلی آنان به صورت مستقیم اثر نگذارد، به تدریج زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی را دستخوش تغییراتی می‌کند و ممکن است رفتارهای آنان را در خصوص باروری نیز تغییر دهد. با وجود تغییرات جمعیتی و اجتماعی در ایران، خانه‌داری و نگهداری از فرزندان همچنان مسئولیت اصلی زنان به شمار می‌رود و در حالی که بانوان شاغل، زمان زیادی را به کارکردن در بیرون از منزل اختصاص می‌دهند، عمده کارهای درون منزل را نیز بر عهده دارند. به همین دلیل هنگام تطبیق کار و مسئولیت اجتماعی با نقش‌های درون خانه، با مشکلات فراوانی روبه‌رو

می‌شوند (ربانی خوراسگانی و همکاران، ۱۳۹۲). بدین ترتیب بررسی چالش‌های پیش‌روی بانوان شاغل در عرصه زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی به ویژه در حوزه فرزندآوری و تربیت فرزندان از اهمیت خاصی برخوردار است.

نتایج این پژوهش از چند جنبه مفید است: سیاست‌های کلی جمعیت در سطح کشور، هم بر ارتقای سطح باروری و هم بر کیفیت خانواده‌ها تأکید نموده است. سیاست‌های کلی حمایت از خانواده نیز که در سال ۱۳۹۵ از سوی مقام معظم رهبری ابلاغ شده است، بر نشاط و سلامت خانواده تأکید زیادی دارد. بنابراین بررسی و شناخت مسائل زنان شاغل می‌تواند دستورکار مهمی برای سیاست‌گذاران حوزه خانواده و جمعیت باشد. شناخت عوامل اثرگذار بر اشتغال زنان، در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور اهمیت اساسی دارد. از این‌رو در پژوهش حاضر تلاش شده است یکی از چالش‌های اساسی زنان شاغل، یعنی ترکیب و تلفیق نقش مادری با نقش‌های سازمانی خارج از منزل، مورد بررسی قرار گیرد و به این سؤالات پاسخ داده شود: اشتغال زنان چه تأثیری بر فرزندآوری آنان دارد؟ مادران شاغل در انجام هر دو نقش داخل و خارج از منزل با چه مسائل و مشکلاتی روبه‌رو هستند؟ مادران شاغل در پیوند بین کار سازمانی و فرزندآوری از چه راهبردهایی استفاده می‌کنند؟

فرصت‌ها و چالش‌های اشتغال مادران

اکثر مادران شاغل که در این پژوهش با آنان مصاحبه صورت گرفت، دستیابی به فرصت‌ها را در عین رویارویی با محدودیت‌ها تجربه کرده‌اند. اشتغال خارج از منزل در بیشتر مواقع به رضایت درونی، احساس مفید بودن و همچنین اعتماد به نفس بیشتر در زنان می‌انجامد. بانوان شاغل به واسطه کار کردن با مشکلات جامعه بیشتر آشنا می‌شوند و بیش از پیش می‌توانند همسر خود را درک کنند. همچنین، اعضای خانواده‌ای که مادر در بیرون از منزل شاغل است، بیشتر از دیگر خانواده‌ها در کارها به یکدیگر یاری می‌رسانند و همکاری بین آن‌ها افزایش می‌یابد. به‌طور معمول، بخش زیادی از کارهای خانه بر عهده زنان است؛ وقتی خانمی به کار خارج از منزل نیز مشغول می‌شود، وظایف او مضاعف خواهد شد و ممکن است نتواند به موقع به امور خانه رسیدگی کند. اما با گذشت زمان، می‌آموزد که چطور زمان خود را بهتر مدیریت کند و چگونه برنامه‌ریزی کند تا بتواند کارهای روزانه را به موقع انجام دهد. همچنین مرزبندی بین کار خارج از منزل و نقش‌های خانوادگی نیز بهبوددهنده مدیریت نقش‌هاست.

همه بانوان شاغل مشارکت‌کننده در پژوهش حاضر، به ناسازگاری بین کار و خانواده اشاره کردند. این زنان از یک طرف نگران مسئولیت‌های داخل منزل و انجام وظایف همسری و مادری هستند و از سوی دیگر به دنبال انجام مطلوب تکالیف سازمانی و ایفای نقش‌های اجتماعی در خارج از منزل. جوهره مشترک تجربه شرکت‌کنندگان از انجام هم‌زمان کار و فرزندآوری، تعارض کار - خانواده را به صورتی پررنگ مطرح می‌کند. درک این زنان از محیط خانواده، مبتنی بر حمایت است، در حالی که تلقی آنان از محیط کار، نوعی بی‌تفاوتی است. مهم‌ترین منابع حمایتی مادران شاغل، همسران آن‌ها هستند. به عنوان نمونه یکی از پاسخ‌دهندگان که خانمی ۲۶ ساله با مدرک کارشناسی، کارمند دولت و دارای یک فرزند چهار ساله است، در این باره گفت: «مردان با حمایت عاطفی و ابزاری از همسر خود، می‌توانند شرایط زندگی را بهبود ببخشند.»

در شرایطی که تقسیم نقش‌های جنسیتی در خانواده به گونه‌ای است که مسئولیت امور خانه و فرزندان را بر عهده زنان می‌گذارد، بانوان در تطبیق نقش‌های درون خانه و کارهای دیگر با چالش‌های فراوانی روبه‌رو خواهند شد. این مشکلات ممکن است سبب ترک شغل شود و مانع از ورود زنان به عرصه فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی گردد یا به کاهش انگیزه فرزندآوری در آنان بینجامد (دعایی و همکاران، ۱۳۹۱).

بعضی از پاسخ‌گویان وظیفه اصلی زن ایرانی را نگهداری از فرزند می‌دانستند و در عین حال دسترسی زنان به فرصت‌های شغلی را موفقیت تلقی می‌کردند. این عده اذعان داشتند که هزینه این موفقیت را همسر و فرزندان می‌دهند. به عنوان نمونه یک بانوی ۳۶ ساله با مدرک کارشناسی‌ارشد که کارمند دانشگاه و دارای دو فرزند هفت ساله و سه ساله است، چنین گفت: «با خودم می‌گویم من دارم به خودم، همسر و این طفل معصوم‌ها ظلم می‌کنم. اگر وضع مالی شوهرم بهتر بود که مجبور نبودم بروم سر کار، بچه‌های من هم وضعشان بهتر بود. هر وقت از مدرسه می‌آیند، تا ساعت شش بعدازظهر تنها هستند. چقدر پویانمایی ببینند و با رایانک (تبلت) بازی کنند؟ اگر خانه بودم، می‌بردمشان بوستان یا خانه کسی. می‌دانم که دارم به بچه‌ها بد می‌کنم.»

اسلام حق اشتغال زنان را به رسمیت شناخته است و مالکیت زنان بر اموالشان و بر درآمد حاصل از کارشان را تأیید کرده است. آنچه امروزه بیشتر مورد سؤال است، الگویی از اشتغال زنان است که برای جامعه اسلامی کنونی قابل کاربرد باشد و بتواند نیازهای کنونی کشور را در حوزه فرزندآوری رفع کند.



پاسخ‌دهنده دیگری با توجه به اهمیت نقش زن و مادر، به درست بودن تقسیم کاری که اسلام از نقش‌های زن و مرد داشته است، اشاره کرد. این زن ۳۲ ساله شاغل در بخش خصوصی که دارای یک فرزند شش ساله است، اعتقاد دارد اشتغال زنان، موفقیتی برای آنان محسوب نمی‌شود. وی محیط کار را مردانه می‌داند و به نظرش کارفرمایان از شرایط خانواده‌های امروزی درک درستی ندارند. به نظر او شرایط اجتماعی و اقتصادی سبب شده است که زنان به سمت کارهای بیرون از خانه روی آورند. این خانم، جامعه را همراه خود نمی‌داند و به نظرش شرایط جامعه باید طوری پیش برود که زنان، مجبور به کار کردن در بیرون از منزل نباشند.

امروزه 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 ساعت 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 (مک‌گینیتی و راسل، ۲۰۰۸). نداشتن حامی و پشتیبان یا نیروی کمکی برای نگهداری از فرزند، یکی از مسائل و چالش‌های مهم زنان شاغل است. بسیاری از آنان در مصاحبه‌ها به اهمیت حمایت خویشاوندان نزدیک از جمله مادر و مادرشوهر برای نگهداری از فرزند اشاره کردند. یکی از پاسخ‌دهندگان که زنی ۳۰ ساله با مدرک کاردانی، کارگر کارگاه و دارای دو فرزند شش ساله و دو ساله است، در این زمینه گفت: «حقوق کم است ولی به هر حال بخشی از هزینه‌های زندگی را پوشش می‌دهد. برای بچه اولم مادر و مادرشوهرم کمک می‌کردند، حتی اجازه ندادند بچه را مهد کودک ببرم یا پرستار بگیرم و گفتند همه حقوقت را باید برای نگهداری بچه بدهی. اما الان دیگر هیچ کدام نیستند و در نگهداری فرزند دوم با مشکلات جدی مواجهم»

یکی از چالش‌های مهم در این زمینه، مربوط به حمایت اجتماعی از فرزندآوری است. بسیاری از مصاحبه‌شوندگان به حمایت‌هایی اشاره کردند که سایر کشورها برای خانواده‌های دارای فرزند، ارائه می‌دهند. آنان به تجربه اقوام یا دوستانی که در کشورهای دیگر دارند، استناد کردند. به این صورت که با آوردن فرزند بیشتر، هم به لحاظ مالی تأمین شده‌اند و هم در بعضی موارد، فردی از سوی نهادهای اجتماعی برای مراقبت از فرزند و انجام کارهای خانه به کمک آن‌ها آمده است. یکی از پاسخ‌دهندگان که زنی ۳۲ ساله، شاغل در بخش خصوصی و دارای یک فرزند شش ساله است، در این زمینه گفت: «در استرالیا که خواهر من زندگی می‌کند، همه جوره از زن‌هایی که بچه می‌آورند حمایت می‌شود. یک زن افتخار می‌کند که بچه به دنیا آورده است. مادر در آنجا ارزش بالایی دارد و امتیازات زیادی دریافت می‌کند. آن‌ها فقط حرف نمی‌زنند، عمل می‌کنند، اما در جامعه ما خانواده‌ها باید خودشان به همه مشکلاتشان رسیدگی کنند»

از نظر بیشتر پاسخ‌دهندگان، در جامعه ما هم سیاست‌های حمایتی خانواده‌محور ضعیف است، هم شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به صورتی است که از مادران شاغل، کمتر حمایت می‌شود. به نظر آن‌ها بستر کنونی جامعه، کم‌فرزندی را 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، تک‌فرزندی یا حتی بی‌فرزندی را انتخاب می‌کنند. یک خانم ۲۶ ساله با

مدرک کارشناسی‌ارشد، شاغل در بخش خصوصی و دارای یک فرزند هفت ساله در این خصوص گفت: «مدرسه پسر من ساعت ۱۲ تعطیل می‌شود. مجبورم در این هوای آلوده، او را بعد از مدرسه ببرم مهد کودک و تا ساعت ۴ بگذارم آنجا. ساعت ۴ که می‌خواهم از شرکت بیرون بیایم، همان موقع مدیران چند کار برایم می‌فرستند. می‌دانید چه فشاری به من وارد می‌شود؟ به بچه من که در مهد کودک منتظرم است تا بروم دنبالش، چه فشاری وارد می‌شود؟» بر اساس اظهارات شرکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها، بسیاری از مادران شاغل برای این که بتوانند زمان بیشتری را به ویژه در روزهای آخر هفته با اعضای خانواده سپری کنند، حجم بالایی از کارها را هم در محیط کار و هم درون خانه به تنهایی انجام می‌دهند. در چنین شرایطی، آموزش اعضای خانواده برای بهبود تقسیم کار درون خانه و برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی صحیح کارها در کاهش مشکلات مادران شاغل، مؤثر است. یکی از شرکت‌کنندگان که بانویی ۲۴ ساله با مدرک کاردانی، شاغل در بخش خصوصی و دارای یک فرزند پنج ساله است، گفت: «برای این که بتوانم پنج‌شنبه‌ها در منزل و کنار همسر و فرزندم باشم، در سایر روزها تا پایان روز در شرکت حضور دارم و اضافه‌کاری می‌کنم. در عوض، آخر هفته همه با هم هستیم.» سلامت جسمی و روانی 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 کمتری روبه‌رو هستند، اما به دلیل محدودیت‌های زمانی به ندرت می‌توانند در فعالیت‌های فراغتی یا تفریح و سرگرمی درگیر شوند. بسیاری از پاسخ‌دهندگان بر اهمیت سلامت جسمانی و روانی مادران تأکید کردند و انجام فعالیت‌های ورزشی، تفریحی و فراغتی را مهم و مطلوب می‌دانستند، لیکن این‌گونه فعالیت‌ها در حاشیه برنامه‌های روزمره زندگی آن‌ها قرار داشت. عموم این خانم‌ها 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. تعداد بسیار اندکی از زنان شاغل از شرکت‌های خدماتی برای انجام کارهای خانه کمک دریافت کرده بودند و اکثراً علاوه بر نقش‌های سازمانی، کارهای درون خانه را نیز انجام می‌دهند و زمان زیادی از وقت خود را به انواعی از فعالیت‌ها نظیر نظافت، آشپزی، کمک به آموزش فرزندان و مراقبت از فرزندان اختصاص می‌دهند.

راهکارهای مقابله با چالش‌های اشتغال مادران

در بسیاری از جوامع با تغییر ساختار جنسیتی بازار کار، الگوی سنتی خانواده با محوریت مرد به عنوان نان‌آور خانواده در حال تغییر است. یکی از پیامدهای این تغییرات، تجربه ترکیب کار - خانه است. بر اساس آیه «لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ (نساء/۹۷) برای مردان از آنچه کسب کرده‌اند، بهره‌ای است و برای زنان هم از آنچه کسب کرده‌اند، بهره‌ای است.» اسلام حق اشتغال زنان را به رسمیت شناخته است و مالکیت زنان بر اموالشان و بر درآمد حاصل از کارشان را تأیید کرده است. آنچه امروزه بیشتر مورد سؤال است، الگویی از اشتغال زنان است که برای جامعه اسلامی کنونی قابل کاربرد باشد و بتواند نیازهای کنونی کشور در حوزه فرزندآوری را رفع کند. به این منظور در مقاله حاضر تلاش شد یکی از مسائل اساسی زنان شاغل، یعنی ترکیب

نداشتن حامی و پشتیبان یا نیروی کمکی
برای نگهداری از فرزند، یکی از چالش‌های مهم
زنان شاغل است. امروزه که بانوان به دنبال بهره‌گیری
بیشتر از فرصت‌های اقتصادی و آموزشی هستند، اگر
نظام‌های حمایتی مراقبت از کودکان یا تسهیلاتی مانند
کار نیمه وقت و ساعت کاری انعطاف‌پذیر برای مادران
شاغل در دسترس نباشد، کاهش تعداد فرزندان را
به دنبال خواهد داشت.

اثرگذار است.

موضوع مهم دیگر، حمایت اجتماعی و سیاست‌های عمومی کشور در سطح کلان است که برای کاهش تعارض مطرح می‌شوند. به دلیل ضعف حمایت اجتماعی از مادران شاغل و ارزش گذاری کمتر نسبت به فرزندآوری آنان، زنان شاغل برای حل چالش فرزندآوری خود، برخورد مسئولانه‌ای ندارند و در این فرایند نقشی برای خود قائل نیستند. آن‌ها 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 نمی‌تواند اهداف سیاست‌های کلی جمعیت را محقق کند. پس مطابق با نظریه تعارض نقش و مطالعات ریندوفوس و برواستر (۱۹۹۶) و ادواردز (۲۰۰۲) 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 بین مادری و اشتغال کاهش یابد.

از راه‌کنش (تاکتیک)‌هایی که مادران شاغل در مواجهه با چالش‌های ترکیب کار و خانواده در نظر می‌گیرند، کاهش تعداد فرزندان یا تأخیر در به دنیا آوردن فرزند دوم است. با وجود اینکه بسیاری از خانواده‌ها تمایل دارند دست کم یک دختر و یک پسر داشته باشند، تقریباً نیمی از مصاحبه‌شوندگان فقط یک فرزند داشتند و بیشتر آن‌ها قصد داشتن فرزند دوم را نداشتند. تعدادی از افرادی که دو فرزند داشتند نیز فرزند دوم خود را با فاصله طولانی (دست کم شش سال) به دنیا آورده بودند. یکی از پاسخ‌دهندگان که زنی ۳۲ ساله و شاغل در بخش خصوصی است، داشتن یک فرزند پسر و یک دختر را از آرمان‌های (ایدهال‌های) خود می‌داند. با این حال او فقط یک فرزند پسر شش ساله دارد و درباره آوردن فرزند دوم با این نگرانی مواجه است که علاوه بر دشواری‌های اقتصادی، نتواند نیازهای عاطفی او را تأمین کند و می‌گوید: «حالا خرجش به کنار، من باید وقت کنم به این بچه برسم و توجه کنم. به هر حال بچه نیاز به مراقبت دارد. قدیم نیست که بگویند خودش بزرگ می‌شود. بچه رسیدگی می‌خواهد، محبت می‌خواهد، آغوش گرم مادر را می‌خواهد.»

پیشنهاد‌های کاربردی

عمده اقدامات صورت‌گرفته برای کاهش تعارض کار - خانواده در مادران شاغل به نوعی تقابل فردی بوده است. کم‌توجهی به سلامت روانی و جسمی، قربانی کردن خود یا همسر و فرزند، تلاش مضاعف برای جبران کم‌کاری‌ها، کاهش کنش اجتماعی مسئولانه و در نهایت کاهش باروری و خودداری از فرزندآوری از پیامدهای منفی تجربه

نقش‌های مادری با نقش‌های بیرون از منزل و تأثیر آن بر مسئله فرزندآوری، تحلیل و واکاوی شود.

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 زنان و نشان‌دهنده برابری جایگاه زن و مرد در دین مقدس اسلام است (مقدم و مؤمنی‌راد، ۱۳۹۷). یافته‌های پژوهش نشان داد که بیشتر مادران شاغل از این که بیرون از خانه شاغل هستند و در راستای فعالیتی اقتصادی یا اجتماعی ایفای نقش می‌کنند، احساس خرسندی و رضایت دارند و برخی از تجربه‌های مثبت کار کردن در بیرون از منزل را به این صورت بیان کردند: افزایش عزت‌نفس، مطلوبیت تعاملات اجتماعی، تحرک و فعالیت بیشتر، استقلال مالی و درآمد بیشتر و استقلال بالاتر فرزندان به دلیل حضور در مهدکودک. با این حال، آن‌ها با تأثیر گرفتن از شرایط فرهنگی جامعه، انتظارات نقش و تأکید جامعه بر نقش‌های مادرانه زنان، تعارض بالایی از ترکیب کار - فرزندآوری را درک کرده‌اند.

پیشرفت همه‌جانبه جامعه مرهون استحکام بنیان خانواده است که در آن نقش محوری را مادران بر عهده دارند و این مهم از طریق سامان بخشیدن به امور خانواده و تربیت فرزندان به انجام می‌رسد. در این زمینه توصیه‌های فراوانی از سوی پیامبر اکرم (ص) و ائمه اطهار (ع) شده است؛ مانند:

«جهاد المرائه حسن التبعيل»: جهاد زن، حسن شوهرداری است (شیخ مفید، ۱۴۱۳ق).

«لا شفيع للمرائه انجح عند ربها من رضا زوجها»: برای زن هیچ شفيعی نزد پروردگارش از رضایت شوهرش سودمندتر نیست (شیخ حر عاملی، ۱۴۰۹ق).

محبوس و محدود کردن زن در خانه و انجام تکالیف زناشویی، از او موجودی پزمرده و بی‌هویت خواهد ساخت که شأن او را در حد یک خدمتگزار تنزل می‌دهد. امروزه گسترش روابط اجتماعی به گونه‌ای است که بر شکل‌گیری شخصیت و هویت انسان تأثیر می‌گذارد و بخشی از استعدادهای انسان در اجتماع شکوفا می‌شود (مقدم و مؤمنی‌راد، ۱۳۹۷).

در این مطالعه، شرکت‌کنندگان از دامنه گسترده‌ای از مشاغل انتخاب شده بودند. زنان شاغل در شرکت‌های خصوصی یا فروشگاه‌ها و رستوران‌ها که ساعت‌های 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. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های افشانی و هانفی‌راد (۱۳۹۶) و رازقی نصرآباد و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد. همچنین افرادی که نوع کار همسرانشان به گونه‌ای بود که فرصت کمتری برای مشارکت در امور خانه داشتند، با تعارض بیشتری مواجه بودند. بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر و مطالعات پیشین، همچون رازقی نصرآباد و همکارانش (۱۳۸۹) و می‌آتینن و همکارانش (۲۰۱۱)، آنچه در رابطه وضعیت شغلی و فرزندآوری تعیین‌کننده است، نوع شغل و میزان حمایت‌های اجتماعی مرتبط با زنان شاغل است. این یافته‌ها نشان می‌دهد برای کاهش تعارض کار - خانواده، کاهش و انعطاف‌پذیری ساعت کاری مادران و آموزش تقسیم کار درون خانه



منابع

۱. افشانی، سیدعلیرضا و هاتفی‌راد، لیدا (۱۳۹۶) بررسی عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان با تأکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی. فصل‌نامه جامعه‌شناسی کاربردی، دوره ۲۸، شماره ۶۸.
۲. دعایی، حبیب‌الله؛ پور، سمیرا؛ خریدار، فاطمه (۱۳۹۱). تحلیل و بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده تعارض کار - خانواده و قصد ترک خدمت مورد مطالعه پرستاران بیمارستان قائم (عج) در مشهد. فصل‌نامه علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی، شماره ۱.
۳. رازقی نصرآباد، حجه بی‌بی؛ علی‌مندگاری، ملیحه؛ محمدی پورندوشن، علی (۱۳۹۴). بررسی تعارض کار - خانواده و رابطه آن با رفتار باروری (مطالعه‌ای در بین زنان شاغل در اداره آموزش و پرورش شهر ید). فصل‌نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، دوره ۱۰، شماره ۱۹.
۴. رازقی نصرآباد، حجه بی‌بی و عباسی شوزای، محمد جلال (۱۳۸۹). الگوها و عوامل مؤثر بر فاصله ازدواج تا اولین تولد در ایران. فصل‌نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، شماره ۹.
۵. ربانی خوراسگانی، علی؛ الهی‌دوست، سعیده؛ قیصره نجف‌آبادی، فرشته (۱۳۹۲). مطالعه‌ای پدیدارشناسانه درباره تجربه زیسته مدیران زن در اصفهان. فصل‌نامه جامعه‌شناسی کاربردی، دوره ۵۲، شماره ۴.
۶. شیخ حر عاملی، محمدبن‌الحسن (۱۴۰۹ ق). تفصیل وسایل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه. قم: انتشارات مؤسسه آل‌البیت (ع) الاحیاء التراث.
۷. شیخ مفید، محمدبن محمد (۱۴۱۳ ق). الأمالی. تحقیق و تصحیح حسین ولی و علی‌اکبر غفاری. قم: کنگره جهانی هزاره شیخ مفید.
۸. گروسی، سعیده و آدینه‌زاد، راحله (۱۳۸۹). بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان. فصل‌نامه علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی، شماره ۱۵.
۹. مقدم، وحید و مؤمنی‌راد، فهیمه (۱۳۹۷). ارائه شاخص‌های الگوی مطلوب اشتغال بانوان بر اساس تجربه صدر اسلام. فصل‌نامه اقتصاد اسلامی، دوره ۱۸، شماره ۷۲.
10. Edwards, M. E. (2002). "Education and Occupations: Re-examining the Conventional Wisdom about Later First Births among American Mothers." Sociological Forum, 17.
11. 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.
12. Miettinen, A. Basten, S. & Rotkirch, A. (2011) "Gender Equality and Fertility Intentions Revisited: Evidence from Finland." Demographic Research, 24 (20).
13. 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).
14. Rindfuss, R. & Brewster, K. (1996) "Childrearing and Fertility." Population and Development Review, 22. Doi: 10.2307/2808014.

تعارض کار - فرزندآوری هستند و همگی به نوعی سازگاری اجباری نامطلوب به شمار می‌روند. آموزش مهارت‌های کاری و توانمند کردن افراد با تقویت مهارت‌های مربوط به توسعه فردی مانند ارتقای مدیریت زمان، مدیریت هم‌زمان نقش‌ها، برنامه‌ریزی و... که از تعارضات می‌کاهد و به ایفای بهتر نقش‌های شغلی و خانوادگی کمک می‌کند، از پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش حاضر است.

برخورداری از حمایت اجتماعی سبب ایجاد احساس تعلق، پذیرش، محبوب و بارز بودن و نیز امکان دریافت کمک در وضعیت اضطراری می‌شود و از آن به منزله قوی‌ترین و نیرومندترین عامل مقابله‌ای برای رویارویی موفقیت‌آمیز و آسان فرد در زمان درگیری با شرایط تنش‌زا تعبیر شده است که تحمل مشکلات را برای فرد، سهل‌تر می‌کند. در طرف مقابل، احساس نداشتن حمایت‌های اجتماعی، سبب کم‌رنک‌شدن احساس تعلق به جامعه و کاهش کنش اجتماعی مسئولانه می‌شود (گروسی و آدینه‌زاد، ۱۳۸۹). با توجه به این که زنان متأهل باید علاوه بر نقش کارمندی، نقش‌های مهم‌تری چون همسری و مادری ایفا کنند، پیشنهاد می‌شود ساعات‌های کاری انعطاف‌پذیری برای آنان در نظر گرفته شود تا ضمن ارتقای سطح رضایت‌مندی، باعث کاهش تعارضات کار اداری با نیازهای خانوادگی شود.

مشکل سازگاری کارهای درون خانه با 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). با توجه به پیامدهای منفی اشتغال تمام‌وقت برای زنان متأهل همچون تعارض نقش‌ها، فشار مضاعف و سست شدن روابط عاطفی و خانوادگی در خصوص مشاغلی که حضور بانوان در آن‌ها الزامی است، می‌توان با ایجاد شرایطی که زنان کارفرمای خود باشند موقعیتی فراهم کرد که بانوان بتوانند به دیگر وظایف و نقش‌های خود نیز رسیدگی نمایند. همچنین استفاده از الگوی اشتغال نیمه‌وقت یا پاره‌وقت نیز امکان‌پذیر است.

اصلاح و ترویج فرهنگی در همه سطوح جامعه به منظور نمایش کارآمدی نقش مادری و همسری زنان و قرار گرفتن فعالیت‌های دیگر در اولویت‌های بعدی نیز راهکار مناسبی است؛ به نحوی که هم زنان به اهمیت نقش خانوادگی خود بیشتر پی ببرند و هم همسران، مدیران و مسئولان در تعریف تعهدات شغلی و برنامه‌ریزی‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی کلان، این نقش‌ها را در اولویت قرار دهند. همچنین ایجاد فضایی امن برای زنان در محیط‌های کاری و اداری با توجه به ملزومات فرهنگی و دینی جامعه اسلامی، مهم‌ترین و مؤثرترین اقدامی است که هر سازمان عمومی یا خصوصی باید انجام دهد.