

مطالعه‌ای پدیدارشناسانه درباره تجربه زیسته مدیران زن در اصفهان

علی ربانی خوراسگانی، دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه اصفهان

سعیده الهی دوست، کارشناس ارشد مطالعات زنان - گرایش زن و خانواده دانشگاه اصفهان*

فرشته قیصریه نجف‌آبادی، کارشناس ارشد مطالعات زنان - گرایش زن و خانواده دانشگاه اصفهان

چکیده

اشتغال زنان پدیده‌ای است که در طی سال‌های اخیر توجه عده بسیار زیادی را به خود جلب کرده است؛ به طوری که عده‌ای به جنبه‌های مثبت آن توجه نموده، بر اشتغال هر چه بیشتر زنان در عرصه‌های مختلف تأکید می‌کنند، اما از طرف دیگر، عده‌ای به جنبه‌های منفی اشتغال زنان توجه کرده، از تعارض کار - خانواده سخن به میان می‌آورند. این مقاله بر آن است که به تجربه زیسته زنان مدیر متأهل در بافت جامعه ایران و در حیطه‌های مختلف بپردازد. روش به کارگرفته شده در این پژوهش به صورت کیفی و به شیوه پدیدارشناسی است و مبتنی بر نمونه‌گیری هدفمند ۱۰ نفر از زنان مدیر متأهل است که در خلال مصاحبه، جریبات خود را از زندگی شغلی، فردی و خانوادگی به طور کامل بیان کردند. یافته‌های این پژوهش در قالب ۳ کد تبیینی - که حاصل استخراج و مقوله‌بندی داده در ۱۱۸ کد توصیفی، ۲۸ زیر کد تفسیری و ۱۰ کد تفسیری است - عبارتند از: تعارض فرد از زندگی فردی، تعارض فرد از زندگی خانوادگی و تعارض فرد از زندگی شغلی و اجتماعی. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که اشتغال فرد بر جنبه‌های مختلف زندگی فردی، اجتماعی و خانوادگی او تأثیرگذار است. تعارض شرکت‌کنندگان در این مطالعه نشان می‌دهد که اشتغال در بیرون از خانه سبب افزایش رضایت از زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی آنان می‌شود و اشتغال به شخص اجازه می‌دهد تا خود را به عنوان فردی مفید برای جامعه تعریف کند، اما از طرفی اکثر مشارکت‌کنندگان به سختی هماهنگی نقش‌های خانوادگی و نقش‌های شغلی اذعان دارند. همچنین، در صورتی که زنان استعدادها و توانایی‌های خود را در کار پرورش دهند، می‌توانند در یک زمان به خوبی از عهده چندین نقش برآیند و برعکس زمانی که چندین نقش بر عهده دارند، می‌توانند توانایی‌ها و قابلیت‌های خود را افزایش دهند.

واژه‌های کلیدی: اشتغال زنان، تعارض کار - خانواده، روش کیفی، رضایت از زندگی، مدیریت زنان، نقش همسری، نقش مادری.

مقدمه و بیان مسأله

در جهان امروز مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی رو به رشد است. از این رو، در حرکت سریع جامعه ایران به سوی تمدن، اشتغال زنان نیز رو به فزونی نهاده است. در این حال، سنت‌های ریشه‌دار اجتماعی و دینی، زنان را به سوی حفظ ارکان خانواده دعوت می‌کند، اما هنجارهای دنیای متجدد آنان را به مشارکت اجتماعی و حضور هر چه بیشتر در جامعه و همکاری فعال در مراکز اشتغال فرا می‌خواند. بسیاری بر این عقیده‌اند که اشتغال زنان با اخلاق جامعه تنافی دارد، برخی دیگر بر این باورند که خروج زنان از خانه موجبات رقابت آنان را با مردان فراهم می‌سازد و اشتغال آنها موجب بیکاری مردان می‌شود. بعضی نیز بر این اندیشه‌اند که اشتغال زنان موجب می‌شود که آنان به وظایف همسری کمتر توجه نمایند و باعث افزایش طلاق می‌شود یا آنکه به وظایف مادری توجه کمتری می‌نمایند و نسل آینده از آن آسیب می‌بیند (ساروخانی، ۱۳۷۰: ۸۵۹).

با وقوع انقلاب صنعتی در اروپا و تبدیل کارهای خانگی به کارخانه‌ها و تبدیل نیروی انسان به نیروی ماشین، تحولات اساسی در شکل و مفهوم کار به وجود آمد و فعالیت اقتصادی زنان در مقابل دریافت مزد از خانه به کارخانه کشیده شد. از آن زمان به بعد، زنان با تحصیل علم در سطوح بالاتر، علاوه بر فعالیت‌های تولیدی و کارخانه‌ها، در سایر زمینه‌ها و در مشاغل گوناگون مشغول به کار شدند. در ایران نیز تا قبل از نیمه قرن دوازدهم نقش زنان به کارهای خانه محدود می‌شد و حتی نقش آنان در خارج از خانه، ادامه نقش وی در داخل خانه بود. از آن به بعد به علت ارتباط وسیعتر ایران با تمدن غرب، به تدریج تغییراتی در ساختار اجتماعی - اقتصادی جامعه و به دنبال آن در زندگی زنان به وجود

آمد؛ به طوری که در قرن چهاردهم با توجه به امکان تحصیلات عمومی، اشتغال زنان در خارج از خانه رشد بیشتری پیدا کرد (آذربایجانی، ۱۳۸۸: ۶).

بر اساس آمارهای بین‌المللی، نیروی کار در کشورهای توسعه یافته حدود نیمی از جمعیت کل است که از این میزان حدود ۴۰٪ آن را زنان بالاتر از ۱۵ سال تشکیل می‌دهند. این آمار در کشورهای در حال توسعه متفاوت است. در این کشورها حدود ۴۰-۲۰٪ آن به زنان اختصاص دارد (سفیری، ۱۳۸۰: ۷۳۳-۷۳۴). در ایران نیز براساس آخرین سرشماری در سال ۱۳۹۰، میزان مشارکت اقتصادی زنان ۱۲/۶ درصد بوده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۰).

البته، نوع کارها و میزان حضور زنان در انواع مشاغل نسبت به مردان متفاوت است. زنان حتی در کشورهای توسعه یافته به ترتیب در سطح مشاغل دفتری، کار خانگی بدون دستمزد، فروشنده‌گی و کار خدماتی، کارفنی و حرفه‌ای، اشتغال در سطوح پارلمانی و اجرایی بالا و سطوح اجرایی پایین فعالیت دارند در کشورهای در حال توسعه نیز زنان به ترتیب در کار خانگی بدون دستمزد، فروشنده‌گی، خدماتی، دفتری، فنی و حرفه‌ای، مدیران و مباشران و سطوح اجرایی بالا فعالیت دارند. بنابراین، می‌توان استنباط نمود که در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه حضور زنان در برخی انواع مشاغل محدود و فعالیت آنان در مشاغل سطح بالا و تصمیم‌گیری‌ها بسیار اندک بوده، در حالی که بیشتر در مشاغل سطح پایین و خدماتی و دفتری دارند (آذربایجانی، ۱۳۸۸: ۷).

بخش عمده‌ای از زنان شاغل به علت جدایی کار از خانواده، نمی‌توانند همزمان و توأم وظایف و فعالیت‌های شغلی و خانوادگی را انجام دهند. از این رو، معضل تعارض نقش بین کار و خانواده برای این گروه از زنان به

اتکایی در زن گردد و در مجموع تأثیر مثبتی بر بهداشت روانی زن دارد (روحانی و ابوطالبی، ۱۳۸۸: ۵۷).

با توسعه شهرنشینی اشتغال زنان به مسأله مهم اجتماعی تبدیل شده است؛ به طوری که علاوه بر جنبه‌های اقتصادی، جنبه‌های اجتماعی، سیاسی و روان‌شناختی این مسأله مورد توجه همگان قرار گرفته است و در پی آن، پژوهشگران در حوزه‌های مختلف به بررسی و تحقیق در اطراف ابعاد این مسأله پرداخته‌اند. عده‌ای به جنبه‌های اقتصادی اشتغال زنان پرداخته، حضور آنها در اجتماع را باعث رشد و ترقی جامعه می‌دانند و از همین رو خواستار گسترش اشتغال زنان هستند، اما از طرفی عده‌ای حضور زنان را به چالش کشیده، مخالف مصالح جامعه و باعث بیکاری مردان می‌دانند. در این میان، عده‌ای به حضور زنان در برخی مشاغل خاص و غیرتخصصی اشاره کرده، معتقدند که باید حضور زنان در مشاغل مهم و سطح بالا روز به روز گسترش یافته و مشارکت زنان در سطوح تصمیم‌گیری کلان و سیاسی افزایش یابد. از طرفی، برخی از محققان به جنبه‌های روانی اشتغال زنان پرداخته، آن را باعث افزایش سلامت روان زنان می‌دانند. همچنین، در بحث تداخل نقش‌های مادری و اشتغال، عده‌ای انباشتگی نقش را باعث به وجود آمدن تعارض کار - خانواده دانسته‌اند و بر خلاف نظر این دسته، عده‌ای معتقدند که انباشتگی نقش باعث بهبود انجام وظایف و نقش‌ها می‌شود.

از مطالب بیان شده چنین به نظر می‌رسد از آنجایی که کشور ما نیز در مسیر توسعه یافتگی قرار دارد، باید به مسأله اشتغال و مدیریت زنان توجه جدی کرد و به جنبه‌های مختلف این مسأله، از جمله ابعاد مختلف فردی، خانوادگی، روان‌شناختی، اقتصادی و اجتماعی آن توجه نمود تا بتوان با توجه به متغیرهای بومی، فرهنگی

معضلی جدی تبدیل می‌شود؛ به طوری که در صورت بی‌توجهی به آن می‌تواند پیامدهای منفی برای سلامتی روانی - اجتماعی زنان شاغل و بالطبع خانواده‌های آنها و عملکرد مطلوب سازمان‌ها و ادارات در پی داشته باشد. تقریباً تمام پژوهش‌هایی که در حوزه رابطه متقابل کار - خانواده انجام گرفته، متفق‌القول هستند که تعارض کار - خانواده می‌تواند برای خانواده‌ها و سازمان‌ها، آثار زیانبار و نامناسبی بر جای گذارد. در این پژوهش‌ها نشان داده شده است که تعارض مذکور می‌تواند بر کیفیت زندگی شغلی و خانوادگی تأثیر منفی بگذارد، میزان رضایت فرد از زندگی را پایین بیاورد، پریشانی‌های خانوادگی و شغلی را سبب شود و در کل به افسردگی و ضعف سلامتی شخص منجر گردد. از سوی دیگر، چنین تعارضی می‌تواند نشان‌دهنده 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 با کاهش بهره‌وری، افزایش تأخیر، غیبت کارکنان از محل کار، ترک کار و تعهد شغلی پایین توأم گردد (رستگارخالد، ۱۳۸۵: ۳۵ و سفیری، ۱۳۸۵: ۵۰).

اما در برخی از مطالعات انجام گرفته بر اهمیت تکثر نقش‌ها و تأثیر مثبت آن در ارتقای وضعیت روحی و جسمانی زنان تأکید شده است (احمدنیا، ۱۳۸۶: ۱۵۰). به نظر دورکیم، اشتغال زن باعث استقلال، افزایش اعتماد به نفس و امیدواری او می‌شود. همچنین موجب می‌گردد که او خود را عضو مفید و سازنده‌ای از جامعه بداند و ضمن همکاری و مشارکت با همسرش در انجام کارهای منزل، همبستگی خود را با سایر اعضای خانواده محکم‌تر سازد. همچنین، بعضی از محققان معتقدند که اشتغال می‌تواند موجب تقویت عزت نفس، موقعیت اجتماعی و خود

افزایش روز افزون مهدکودک‌ها و سایر سیاست‌هایی که برای رفع مشکلات زنان شاغل چاره‌اندیشی می‌شود، هرگز از میزان نگرانی، خستگی جسمی، افسوس و سایر اضطراب‌های روانی و احساسی در محیط کار نمی‌کاهد (مالارکی^۱، ۱۹۹۰)

دیوید هال^۲ (۱۹۹۶) در تحقیقی با عنوان «فشار شغلی، فشار روانی و مشکلات سلامت جسمانی در زنان شاغل تمام وقت و زنان خانه‌دار» به این نتیجه رسید که با افزایش سنگینی نقش در زنان شاغل، نارضایتی‌های زناشویی نیز فزونی می‌یابد.

ویلیام ساکو^۳ (۱۹۹۳) از تحقیقات خود نتیجه گرفت: زنان شاغلی که به طور نیمه‌وقت به کار اشتغال دارند، از نظر میزان رضامندی زناشویی در سطح بالاتری از زنان خانه‌دار قرار دارند و در مقابل، زنان شاغلی که به طور شیفتی و شب‌ها مشغول به کار هستند، نسبت به زنان شاغل دیگر رضامندی زناشویی پایین‌تری دارند (روحانی و ابوطالبی، ۱۳۸۸: ۵۷).

در مطالعه صورت گرفته بر روی ۲۶۰ زن متأهل و شاغل در ادارات دولتی شهر کرمان در سال ۱۳۸۲ توسط مقصودی و بستان، نتایج گویای این بود که زنان شاغل با هر مسئولیت سازمانی و با هر میزان ساعات کار و درآمد، مشکلات مربوط به نقش‌های خانگی خود را زیاد ارزیابی کرده‌اند و بیشتر مادران شاغل وظایف اصلی را در نگهداری، پرورش، پرستاری، رسیدگی به کارهای آموزشی و همچنین، پر کردن اوقات فراغت و تفریح فرزندان خود به دوش دارند (مقصودی و بستان ۱۳۸۲: ۱۴۳). هاف من و نای^۴ (۱۹۷۴) نیز از تحقیق بر روی مادران

و منطقه‌ای کشورمان تصمیمات لازم را اتخاذ کرد. از طرفی، با توجه به اینکه تجارب افراد از اشتغال آنان وابسته به فرد و اختصاصی است، با پژوهش کمی نمی‌توان ابعاد گوناگون مسأله را بررسی کرد، از این رو، بررسی اشتغال زنان از رهگذر مطالعه کیفی ضروری به نظر می‌رسد. این پژوهش تجارب تعدادی از زنان مدیر متأهل در سه عرصه تجربه فرد از زمان، مکان و روابط با افراد را بررسی می‌کند.

مروری بر ادبیات تجربی موضوع

در تحقیق صورت گرفته بر روی ۹۰ زن شاغل متأهل ۲۴-۴۴ ساله توسط روحانی و ابوطالبی در سال ۱۳۸۷، نتایج نشان می‌داد که نوع اشتغال بر رضایت زناشویی مؤثر بود (روحانی و ابوطالبی، ۱۳۸۸: ۵۷).

نتایج تحقیق رپتی^۱ (۱۹۸۴) درباره خانواده‌هایی که زن و شوهر هر دو شاغل هستند، نشان داد: زنانی که رضایت شغلی بالاتری دارند، بیشتر از زنان خانه‌دار از زندگی زناشویی خود لذت می‌برند و احساس بهتری نسبت به فرزندان خود دارند، ولی این زنان معمولاً استرس‌ها و گرفتاری‌های کاری خود را به منزل می‌آورند (مظاهری، ۱۳۷۵).

در یک مطالعه انجام شده طی سال‌های ۱۹۸۱ تا ۱۹۸۹ در کانادا نتایجی به دست آمد؛ از جمله اینکه استخدام تمام وقت زنان و مادران خانواده‌ها، اضطراب والدین در مورد رفاه کودک را افزایش داده و لذا بر روابط زناشویی تأثیر منفی می‌گذارد. همچنین، استخدام تمام وقت زنان آنان را در انجام کارهای مربوط به خانه سست نموده و هر چند شوهرانشان و فرزندان‌شان هم به آنان کمک کنند، چون مسئولیت اصلی به عهده خود آنهاست، لذا باعث تأثر خاطر زنان شده، بر روی آنان اثر می‌گذارد. از طرفی،

¹ Malarky

² David Hall

³ William Saco

⁴ Hoffman & Nye

مراقبت از کودکی کند که خود به دنیا آورده است " (مقصودی و بستان، ۱۳۸۲: ۱۳۷).

سفیری (۱۳۷۷) نیز ریشه بنیادی ناسازگاری نقش زنان را نگرش منفی شوهر به کار آنان می‌داند و پشتیبانی دو سویه و مشارکت در انجام نقش‌ها را بهترین راه کاهش این ناسازگاری می‌شمارد (سفیری، ۱۳۷۷: ۳۲).

پژوهش‌ها همچنین نشان می‌دهد که اگر نگویم زنان شاغل مادران بهتری هستند، دست کم باید بپذیریم که زنان شاغل وظیفه مادری را برای انجام کارهای خانه فراموش نمی‌کنند و حتی برای آنها مادری بر کارهای دیگر برتری دارد (هارتمن،^۴ ۱۹۸۱؛ برگرفته از اعزازی، ۱۳۷۶: ۱۱۲).

از سوی دیگر، بررسی‌های لوئیس و کوزر^۵ (۱۹۷۴) نشان می‌دهد که نقش مادری با کار بیرون از خانه ناسازگار نیست و بخش بزرگی از زنان شاغل خواستار آنند که هر دو نقش خود را با هم انجام دهند و حتی اگر حق‌گزینش داشته باشند، حاضر نیستند تنها یک نقش را برگزینند (لوئیس و کوزر، ۱۹۷۴؛ برگرفته از اعزازی، ۱۳۷۶: ۱۶۱).

براساس تحقیق صورت گرفته بر روی ۲۸۷ زن همسر دار جوان شهر شیراز در سال ۱۳۸۴ توسط سفیری و زارع، یافته‌ها نشان داد که ناسازگاری نقش در زمینه‌های تحصیل، کار، مدیریت مالی، کارخانگی، پیوندهای جنسی و عاطفی، پیوندهای خانوادگی و دوستی، گذراندن اوقات فراغت و نگهداری و پرورش فرزندان وجود داشت. همچنین، با افزایش سن مرد، افزایش زمان ازدواج، و بالا رفتن ساعات کار زن، ناسازگاری نقش کل افزایش می‌یابد، ولی با افزایش

شاغل نتیجه گرفتند که اکثر مادران شاغلی که از شغل خود راضی بودند، احساس گناه نمی‌کردند و در انجام امور خانه نیز شایستگی داشتند و به خوبی مادران خانه‌دار و یا بهتر از آنان عمل می‌کردند.

در مطالعه صورت گرفته توسط امیر رستگار خالد بر روی ۳۱۱ زن شاغل دارای همسر در دو منطقه از شهر تهران، نتایج گویای آن بود که مشارکت همسر در کار خانه، تحصیلات وی، احساس برابری زوجین در تقسیم کار خانگی، میزان رضایت زنان از شغل خود، انگیزه اشتغال، محتوای شغل، انعطاف شغلی، سابقه کار و حجم ساعات کار هفتگی، منابع مطلوبی برای زنان در جهت انطباق با فشار ناشی از کار خانگی به شمار می‌آیند (رستگار خالد، ۱۳۸۵: ۳۵).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد زنان همسر داری که در بیرون از خانه کار می‌کنند، کمتر از دیگران کار خانگی انجام می‌دهند. با وجود این، در کنار کار بیرون خانه، باز هم وظیفه اصلی خانه‌داری بر دوش آنهاست و مسؤول شمرده می‌شوند. همچنین، کار در خانه به علت زمان زیادی که می‌گیرد، در ساعات خاصی از روز پایان نمی‌یابد، بدین سان زمان فراغت زنان خانه‌دار بسیار کم است (آبوت و والاس،^۱ ۱۳۸۳: ۱۲۹؛ مقصودی و بستان، ۱۳۸۲: ۱۳۲؛ گیدنز،^۲ ۱۹۶: ۱۳۷۳ و اعزازی، ۱۳۷۶: ۱۵۶).

گرت^۳ در پژوهش‌های خود به این نکته اشاره می‌کند که "مادر شاغل را اغلب خودخواه و مهمتر از همه، بد می‌داند، زیرا چنین تصور می‌شود که او نسبت به فرزند خود قصور و کوتاهی می‌کند. جنبه دیگر چنین رویکردی این است که مادر نمی‌تواند به عنوان یک زن به رضایتی حقیقی دست یابد، مگر آن که وقت خود را صرف

¹ Abbott & Wallace

² Giddens

³ Garrett

⁴ Hartmann

⁵ Lewis Coser

تحصیلات زن و شوهر و افزایش درآمد، این ناسازگاری کاسته خواهد شد (سفیری، ۱۳۸۵: ۵۰).

با توجه به بررسی تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور در می‌یابیم که ناگفته‌ها و ابهامات بسیاری درباره اشتغال زنان در خارج از خانه وجود دارد و با اینکه تحقیقات بسیاری در این زمینه انجام شده است، هنوز تصویر واضح و روشنی از اشتغال زنان در دست نیست. همین امر تحقیقاتی را می‌طلبد که جنبه‌های گوناگون اشتغال زنان در خارج از خانه را بررسی کند.

مروری بر ادبیات نظری موضوع

در پژوهش‌های کیفی لزوماً باید از ادبیات نظری و تجربی برای افزودن داده‌های زمینه‌ای به داده‌ها، مقایسه و تعمیم یافته‌ها استفاده کرد. کارکرد مرور ادبیات مسأله در این پژوهش‌ها بسط دانش زمینه‌ای است.

آنتونی گیدنز معتقد است: هر چند کار خانگی از نظر ارزش تقریباً معادل یک سوم کل تولید سالانه در اقتصاد امروزی است، کار بی‌مزد زنان در حوزه خانگی با اندازه زیادی نادیده گرفته می‌شود. قبل از شهرنشینی اکثر زنان وظایف گوناگونی را افزون بر مراقبت کودکان و کارهای خانه انجام می‌دادند. وظایف زنان اغلب هماهنگی نزدیکی با وظایف مردان داشت و خانه واحد تولیدی یگانه‌ای را تشکیل می‌داد. اما با پیدایش و توسعه محل‌های کار جدا از خانه، تولید نیز از مصرف جدا گردید و بانوی خانه یک مصرف‌کننده شد. بین دو جنگ جهانی تعداد زنان خانه‌دار به اوج رسید؛ اگرچه برای زنان غیر متأهل معمول بود که شاغل بگير باشند. اکثر زنان متأهل در آن زمان کار نمی‌کردند. در هر دو جنگ جهانی زنان تشویق به اشتغال شدند تا جای مردانی را که به نیروهای مسلح پیوسته بودند، بگیرند. پس از

جنگ جهانی اول آنها اخراج شدند، اما پس از پایان جنگ دوم اخراج به طور کامل انجام نشد و رشد اشتغال زنان از آن پس با گسترش مشاغل خدماتی ارتباط نزدیک پیدا کرد. مشاغل زنان در بازارهای کار درجه دوم و کارهای مزد بگیر تمرکز پیدا کرد (گیدنز، ۱۳۸۷: ۵۴۶).

پارسونز^۱ خانواده را پاره‌ای از نظام کل جامعه می‌داند که بر مبنای تفکیک نقش‌های جنسی بنا شده است. تخصص و تفکیک نقش‌ها به حفظ نظام خانوادگی و وحدت آن کمک می‌کند و مبنای اجتماعی کردن کودک است. مرد رئیس خانواده و نقش نان آور را بر عهده دارد و زن نقش بانوی خانه را ایفا می‌کند. نقش اقتصادی مرد و شغل وی تعیین‌کننده‌ترین پایگاه حقوق خانواده و نقش اصلی مرد در جامعه است و خانه‌داری اساسی‌ترین فعالیت و نقش زن است. زن مدار زندگی خانوادگی است. از دیدگاه وی، تفکیک جنسیتی نقش‌ها در شکل گرفتن شخصیت کودک نقش قاطعی دارد. پسر خود را با پدر همانند می‌کند و دختر از مادر پیروی می‌کند. اشتغال زن علاوه بر آنکه موقعیت عاطفی زن در خانواده را متزلزل می‌سازد، به سبب رقابت شغلی زن با شوهر به ناهماهنگی و نابسامانی خانواده می‌انجامد (ر.ک. جورج ریتزر^۲، ۱۳۷۷: ۴۶۶).

آندره میشل^۳ با مطالعات خود در کشورهای مختلف نتیجه می‌گیرد که «حتی اگر زن در بیرون خانه کار کند، سنگین‌ترین وظایف مربوط به کار خانه را بر دوش دارد و شوهرش در کار خانه به او یاری نمی‌رساند. تعدد وظایف، تنها مسأله زن امروز نیست، بلکه از دید زنان شاغل پدیده خاص عصر حاضر، تنوع و تعارض این وظایف است» (ساروخانی، ۱۳۷۰: ۱۷۱)

¹ Parsons

² George ritzer

³ Andrea Mitchell

نمی‌تواند به عنوان یک زن به رضایتی حقیقی دست یابد، مگر آنکه وقت خود را صرف کودکی کند که خود به دنیا آورده است (گرت، ۱۳۸۰: ۶۷ و ۶۸).

بیرون بیوم^۴ (۱۹۷۱) معتقد است که احساس گناه، نگرانی و اضطراب این دسته از زنان بیشتر از زنان خانه‌دار است (جمشیدی، ۱۳۸۱: ۴۶).

نخستین نظریه پردازان نقش غالباً به جنبه‌های منفی تعدد نقش توجه می‌کردند؛ به طوری که تعدد روابط با دیگران منبع فشار روانی و ناپایداری اجتماعی است و اضافه شدن هر نقش اضافی به مثابه افزایش تقاضا برای زمان و انرژی شخص است و از آنجایی که افراد انرژی و زمان کافی در اختیار ندارند، بنابراین، صرفاً می‌توانند به یک نقش در ازای کم‌رنگ شدن سایر نقش‌ها متعهد شوند. در این وضعیت، رقابت بین نقش‌ها غیرقابل اجتناب است؛ به طوری که این رقابت به پیشروی یک نقش در گستره نقش دیگر منجر می‌شود. همچنین، روابط بین مجموعه نقش‌های فرد مشکل‌زا می‌شود و انطباق فرد را با نقش‌های چندگانه‌ای که بر عهده گرفته است، دچار مشکل می‌سازد. نتیجه چنین وضعی، فشار نقش است. براین اساس، ترکیب نقش‌های شغلی - خانوادگی تأثیر منفی بر هم دارد. بدین اعتبار چنانچه نقش‌های شغلی بر نقش‌های خانوادگی افزوده شوند، با توجه به اینکه هر یک از این نقش‌های منابع قابل توجهی از زمان و انرژی فرد را تقاضا می‌کنند و چون فرد نمی‌تواند تقاضاهای هر دو نقش را ارضا کند، به اضافه بار و تعارض نقش دچار می‌شود. بنابراین، شخص برای اینکه به کار یا خانواده تعهد شدید پیدا کند، باید از تعهد قوی به نقش دیگر صرف‌نظر کند که این موضوع به ویژه برای مادران شاغل که اشتغال تمام وقت دارند، بیشتر

ریتزر نیز به این نکته اشاره می‌کند که زنان شاغل، بیش از زنانی که خانه‌دار تمام وقت هستند، کار خانگی انجام می‌دهند. کار خانگی با ارائه رایگان خدماتی که بسیاری از جمعیت شاغل به آن وابسته‌اند، بنیه اقتصاد را تقویت می‌کند (ریتزر، ۱۳۷۸: ۱۹۶).

بلاد^۱ در زمینه مشکلات زنان در ارتباط با فرزندداری معتقد است که زنان برای اینکه بتوانند بیرون خانه کار کنند، ناچار باید کودکان خود را به مادر بزرگ یا خویشان دیگر بسپارند که در جوامع امروزی به علت پراکندگی اقوام چنین امکانی میسر نیست، در نتیجه، فرزندان را در قبال پرداخت دستمزد به دیگران یا پرورشگاه می‌سپارند، یا در خانه می‌گذارند که در این صورت، کودک خودسر بار می‌آید (ساروخانی، ۱۳۷۰: ۱۶۸ و ۱۶۹).

آبوت^۲ نیز به ترک بازار کار توسط زنان شاغلی اشاره می‌کند که کودکان خردسال دارند یا دوران بارداری و زایمان را سپری می‌کنند. گرچه با تخصیص امکاناتی چند، ترک بازار توسط این زنان روز به روز کمتر می‌شود، اما به علت مسئولیت‌های خانگی همچنان شمار مادرانی که شغل تمام وقت دائمی دارند، بسیار اندک است (آبوت، ۱۳۸۰: ۱۸۶ و ۱۸۷).

مارتین و رابرتز^۳ نیز داشتن فرزند کوچک را علت اصلی کناره‌گیری زنان از بازار کار می‌دانند و مشاغل پاره وقت را مشاغل ایده‌آل برای این گونه زنان به شمار می‌آورند (همان: ۵۴ و ۵۵).

گرت بیان می‌کند که مادر شاغل را اغلب خودخواه می‌دانند و ادعا می‌شود که غیبت مادر ممکن است بر ثبات شخصیت آینده او اثر منفی بگذارد. از طرفی، مادر

¹ Blood

² Abbott

³ Martin & Roberts

⁴ Burn biome

صادق است و بر سلامت روانی و روابط اجتماعی آنها تأثیر منفی دارد (رستگارخالد، ۱۳۸۵: ۳۵).

کاترین حکیم^۱ (۲۰۰۰) در تئوری ترجیح چنین توضیح می‌دهد که زنان در سه دسته متفاوت سبک زندگی قرار می‌گیرند: ۱- زنان تطابق یافته؛ ۲- زنان کار محور؛ ۳- زنان خانه محور. زنان تطابق یافته زنانی هستند که ترجیح می‌دهند بین کار و خانواده خود بدون هیچ‌گونه برتری ارتباط برقرار کنند. آنهایی که پس از داشتن بچه به شغل نیمه‌وقت روی می‌آورند، جزو این دسته‌اند. شغل‌های فصلی، موقت و ... نسبت به مشاغل تمام وقت، تعادل بیشتری بین کار و خانواده به وجود می‌آورند. زنان کار محور، علی‌رغم افزایش تحصیلات و مهارت‌های زنان در دهه‌های اخیر در اقلیت هستند. این دسته از زنان بر روی فعالیت‌های رقابتی تمرکز می‌کنند، زندگی خانوادگی آنها حول کار است و بسیاری از آنها بدون فرزند می‌مانند، اما اکثر مردان کار محورند. از این‌رو، این تئوری پیش‌بینی می‌کند که مردان بیشتر در مشاغل تجارت، سیاست و دیگر مشاغل رقابتی باقی می‌مانند، زیرا فقط اقلیت زنان در شرایط یکسان با مردان آمادگی برای اولویت دادن به کارشان را دارند. زنان خانه محور یا خانواده محور: این گونه زنان در اقلیت‌اند این گونه زنان پس از ازدواج زندگی خانوادگی را اولویت داده، و ترجیح می‌دهند کار نکنند، مگر اینکه مشکلات مالی برای آنان به وجود آید. این سه دسته زنان. در ارزش‌ها، اهداف و روحیات با یکدیگر متفاوتند (حکیم، ۲۰۰۰: ۳۵۵).

پرسش‌های پژوهش

بر اساس روش پدیدارشناسی با بررسی تجربه زیسته

مدیران زن متأهل می‌خواهیم تأثیر اشتغال بر زندگی فردی، اجتماعی و خانوادگی آنان را دریابیم.

پرسش‌های اختصاصی این پژوهش برای دریافت ابعاد متنوع این تجربه زیسته اختصاص یافته است.

۱. تأثیر اشتغال بر کیفیت زندگی زنان متأهل شاغل چگونه است؟

۲. تأثیر اشتغال بر نقش مادری زنان متأهل شاغل چگونه است؟

۳. تأثیر اشتغال بر نقش خانه‌داری زنان متأهل شاغل چگونه است؟

۴. تأثیر اشتغال بر شاخص‌های نقش همسرمداری زنان متأهل شاغل چگونه است؟

۵. بررسی تأثیر اشتغال بر سلامت جسمانی و روانی زنان متأهل شاغل چگونه است؟

۶. بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران و چگونگی غلبه بر مشکلات و رسیدن به سطوح مدیریت.

روش پدیدارشناسی به عنوان روش مطالعه

در این مطالعه از روش پدیدارشناسی که یکی از انواع روش کیفی است، استفاده شده است. در این دیدگاه، فرد به دنبال بررسی رابطه بین آگاهی فردی و زندگی اجتماعی است. بر این اساس، پدیدارشناس به دنبال ارائه چگونگی حضور آگاهی انسان در تولید کنش اجتماعی، موقعیت اجتماعی و دنیای اجتماعی است. هدف اساسی پدیدارشناسی کاهش تجربیات فردی به پدیده‌ای است که توصیف ماهوی آن به لحاظ جهانی و عمومی امکان‌پذیر شود. در این راستا، هدف دستیابی به ذات ماهیت واقعی چیزهایی است که بررسی می‌شوند. در واقع، در روش پدیدارشناسی، محقق به دنبال جمع‌آوری اطلاعات از اشخاصی است که پدیده‌ای را تجربه کرده‌اند تا بتوانند

¹ Hakim

مدیران زن متأهل از زندگی فردی و اجتماعی آنها می‌باشند.

جامعه مورد مطالعه و روش نمونه‌گیری

در اغلب مطالعات پدیده‌شناسی نمونه کمتر از ده نفر بوده است (حاج باقری، ۱۳۸۵: ۳۱). از آنجایی که مدیریت فراتر از یک شغل تمام وقت بوده و نیازمند مهارت‌های خاص خود در زمینه‌های تخصصی، فردی و اجتماعی است. همچنین، با توجه به اینکه زنان متأهل و دارای فرزند علاوه بر خصوصیات و عواطف زنانه، وظایفی همچون نقش همسرداری و مادری نیز بر عهده دارند و در برخی موارد وظایف شغلی آنان با وظایف مادری و خانوادگی آنان تداخل دارد، از این رو، در تحقیق حاضر نمونه شامل ۱۰ نفر از زنان مدیر زن متأهل بوده است. این افراد از بین مدیران زنی انتخاب شده‌اند که حداقل یک فرزند داشته و دارای سابقه مدیریت در سطح دانشگاه، شهر و یا استان بوده‌اند. همچنین، در مدیریت خود موفقیت نسبی داشته باشند. روش نمونه‌گیری هدفمند و با روش گلوله برفی بود. استفاده از این تکنیک نمونه‌گیری در مواردی رواج دارد که می‌خواهیم افراد نمونه خود را با کمک کسانی که در ابتدا با آنان آشنایی داریم، انتخاب کنیم. بنابراین، نمونه مانند گلوله برفی‌ای است که می‌غلطد و در حال غلتیدن بزرگتر می‌شود (محمدپور، ۱۳۹۰: ۴۴). به همین جهت، مصاحبه خود را با کسانی از جمعیت آماری که می‌شناسیم، آغاز کرده و سپس با معرفی و هدایت آنان به سراغ سایر اعضای این جمعیت می‌رویم. لذا در این روش استفاده از کسانی که به تعداد بیشتری از افراد جمعیت مورد تحقیق دسترسی دارند، از اولویت بیشتری برخوردار است.

در طی این روش با ۱۰ مدیر زن متأهل برای رسیدن

براساس آن اطلاعات، به توصیف مرکبی از ماهیت آن تجربه از نظر آن افراد برسند. در این توصیف، شیوه تجربه و آنچه این افراد تجربه می‌کنند، ارائه می‌شود (ایمان، ۱۳۸۸: ۲۷۷-۲۷۵). به منظور انجام تحقیق پدیدارشناسی، موستاکاس کیفیت‌های عمومی معینی را به شرح زیر فهرست نموده است:

- محققان ارزش روش‌شناسی و طرح‌های کیفی را به خوبی می‌شناسند. مطالعات تجارب انسانی، رهیافتی متفاوت از رویکردهای کمی را دارا است.

- پدیدار شناسان به جای تمرکز بر بخش مجزایی از موضوع مورد مطالعه بر روی کل پدیده متمرکز هستند.

- آنها در جستجوی معانی و جوهره‌های تجربیات هستند، نه اندازه‌گیری و تبیین آن.

- محقق پدیدارشناس، توصیفاتی از تجارب را از راه مواجهه با صاحبان تجربه (افراد دست اول) در قالب‌های رسمی و غیر رسمی به شکل مصاحبه کسب می‌کند.

- آنها داده‌های تجربی را عنصر ضروری در درک رفتارهای انسان، همچنین به عنوان شاهد و مدرکی برای پژوهش‌های علمی در نظر می‌گیرند.

- محققان به تنظیم پرسش‌ها و مسائلی که انعکاس دهنده علایق، درگیری و تعهد شخصی محقق است، می‌پردازند.

- به تجربه و رفتار به مثابه روابط منسجم و جدایی‌ناپذیر محقق و موضوع مطالعه و در بین اجزا و کل می‌نگرند (موستاکاس^۱، ۱۹۹۴: ۲۱).

روش پدیدارشناسی در صدد درک لایه‌های عمیق معنایی تجربه زیسته برخی افراد درباره یک مفهوم یا پدیده است. این روش به بررسی ساختار آگاهی در تجربه‌های انسانی می‌پردازد (محمدپور، ۱۳۹۰: ۸۶).

در این مطالعه، محققان به دنبال مطالعه تجربیات

¹ Moustakas

عقاید پیشین و پیش‌داوری‌ها صورت گرفت. علاوه بر این، صحت یافته‌ها از طرف شرکت‌کنندگان نیز تأیید شد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این مطالعه داده‌ها با استفاده از روش هفت مرحله‌ای کولیزی^۲ (استرابت، ۱۳۸۹: ۸۹؛ محمدپور، ۱۳۸۹: ۲۸۰) تجزیه و تحلیل شد. ابتدا متون کلیه مصاحبه‌های انجام گرفته با دقت مطالعه شد تا فهم کاملی از عقاید، تجارب و اظهار نظر شرکت‌کنندگان فراهم شود. در دومین گام جملات و عبارات اصلی استخراج شد. در مرحله سوم تلاش شد تا معانی هر جمله درک و فرموله و دسته‌بندی شود و به صورت مجموعه‌ای از مفاهیم و معانی درون خوشه‌هایی دسته‌بندی شود. بر این اساس، پس از دسته‌بندی و تلفیق کدهای تکراری و تشکیل دسته‌بندی‌های جدید ۱۱۸ کد استخراج گردید. این معانی فرموله شده به صورت خوشه‌هایی از موضوعات، دسته‌بندی شدند که در این تحقیق به عنوان مفاهیم (کدهای توصیفی) یا کدهایی که بیشتر به اصطلاحات مورد استفاده در مصاحبه نزدیک است، شناخته می‌شوند. پس از این مرحله، تمامی ایده‌های حاصله در قالب توصیف بسیار مفصلی از پدیده تحت مطالعه، ذیل عنوان کدهای تفسیری مجتمع گردید. این کدها مشتمل بر معانی‌ای است که به کدهای توصیفی داده شده است. در این مرحله ۲۸ زیر کد تفسیری استخراج گردید که پس از ادغام آنها ۱۰ کد تفسیری حاصل شد. نهایتاً در آخرین مرحله کدهای تفسیری به ۳ کد تبیینی کاهش یافت. جدول ۱ مثالی از نحوه استخراج کدهای توصیفی و تفسیری را نشان می‌دهد.

به حد اشباع اطلاعات مصاحبه شد. معیار رسیدن به اشباع داده‌ها، عدم دستیابی به اطلاعات بیشتر و غیر تکراری در مصاحبه‌های بعدی بود.

ابزار مطالعه

شیوه گردآوری داده‌ها در این مطالعه مصاحبه عمیق بوده، مصاحبه‌ها به صورت نیمه ساختار یافته صورت گرفت. چک لیستی از موارد مصاحبه در اختیار محققان قرار داشت تا فرآیند مصاحبه به طور پیوسته کنترل شود. مصاحبه‌ها بین ۲۵ تا ۴۰ دقیقه به طول انجامید و مکالمات با استفاده از دستگاه ضبط صوت، ضبط و سپس لغت به لغت روی کاغذ پیاده شد.

قابلیت اعتماد: نظر به اینکه روایی داده‌ها در تحقیقات کیفی به وسعت یافته‌هایی بستگی دارد که بیانگر واقعیت باشد و قابلیت اعتماد و صحت داده‌ها به این نکته بستگی دارد که محقق چقدر تجربیات مشارکت‌کنندگان را از دانش نظری آنها درباره موضوع جدا کند. یکنواختی در روش کار و کنارگذاری عقاید قبلی ما را از خالص بودن توصیف داده‌ها مطمئن می‌سازد (استرابت، ۲۰۰۳: ۶۷). در این تحقیق استحکام و دقت مطالعه با استفاده از معیارهای قابلیت اعتبار، قابلیت اطمینان و مطابقت یا عینیت داشتن بررسی شد. برای قابلیت اعتبار اظهارات شرکت‌کنندگان پس از تجزیه و تحلیل هر مصاحبه، پژوهشگر مجدداً به آنان مراجعه نمود و صحت مطالب با نظر آنان بررسی شد و در برخی موارد اصلاحات انجام شد. قابلیت اطمینان: منظور آن است که وقایع ثبت شده همان باشد که واقعاً رخ داده باشد. بدین منظور، یافته‌های مطالعه از جمله کدها و مفاهیم با اساتید راهنما، مورد مشورت قرار گرفت. همچنین، مطابقت با عینیت داشتن با کنارگذاری

² Collaizzi

¹ Streubert

جدول ۱- مثالی از نحوه استخراج کدهای توصیفی، تفسیری

کدهای توصیفی	زیر کدهای تفسیری	کد تفسیری
ترک شغل برای نگهداری از فرزند زیر یک سال تعهد به نگهداری از فرزندان غذا پختن برای فرزندان نگهداری از بچه کوچک همزمان با کار و تحصیل	نگهداری و مراقبت از فرزندان	
رسیدگی به کارهای مربوط به مدرسه فرزندان کتاب خواندن برای فرزندان دادن آموزش‌های مورد نیاز به فرزندان	تربیت فرزندان	
عجله در رفتن به منزل بعد از اتمام کار نگران فرزندان وقتی در خانه تنها هستند احساس بدهکاری در برابر خانواده نگرانی در مورد مسئول بودن در روز قیامت در رابطه با فرزندان نداشتن وقت برای فرزند داشتن استرس خانه و فرزندان حین کار	نگرانی از تنها بودن فرزندان و داشتن احساس گناه	نقش مادری
گریه فرزند خردسال از رفتن مادر به سر کار نارضایتی فرزندان نوجوان از اشتغال مادر نگاه فرزندان جوان به مادر به عنوان انسان موفق	میزان رضایت فرزندان از کار مادر	

یافته‌ها

از ۱۰ مدیر زن شرکت‌کننده در این تحقیق همه متأهل و حداقل دارای یک فرزند بودند و دامنه سنی آنها بین ۳۵ تا ۵۵ سال بود و سابقه کاری آنها بیش از دو سال بود. جدول (۲) توزیع افراد مورد مصاحبه بر حسب متغیرهای

سن، تحصیلات، تأهل و تعداد فرزندان را نشان می‌دهد. شرکت‌کنندگان در بخش‌های مختلف مدیریتی کار کرده‌اند و ساعت کاری آنها به صورت تمام وقت و اغلب توأم با اضافه کاری و مأموریت است.

جدول ۲- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

وضعیت سنی	تعداد	درصد
۳۰-۴۰	۱	۱۰
۴۱-۵۰	۷	۷۰
۵۱-۶۰	۲	۲۰
سطح تحصیلات		
کارشناسی	۳	۳۰
کارشناسی ارشد	۱	۱۰
دکترای حرفه‌ای	۲	۲۰
دکترای تخصصی	۴	۴۰
وضعیت تأهل		
بدون همسر	۰	۰
همسر دار	۱۰	۱۰۰
تعداد فرزندان		
۱-۲ فرزند	۸	۸۰
۳-۴ فرزند	۲	۲۰

• وضعیت سلامتی فرد

وضعیت سلامتی فرد کد تفسیری است که خود شامل زیر کدهای تفسیری سلامتی روحی و جسمی فرد است. اغلب شرکت‌کنندگان از سلامت روحی و روانی بالایی برخوردارند و این امر را ناشی از حضور ایشان در اجتماع می‌دانند. یکی از این افراد می‌گوید:

«از لحاظ روانی شاید به نسبت همسن‌های خودم خیلی سرحال‌ترم. خیلی راحت‌تر می‌تونم با نسل جوان ارتباط بگیرم»

همچنین، افراد مصاحبه‌شونده معتقدند علی‌رغم فعالیت و کار زیاد از سلامت جسمی نسبتاً خوبی برخوردارند و در بعضی موارد که فرد دچار مشکلات جسمانی است، آن را ناشی از کار نمی‌دانند و معتقد است نسبت به همسن و سال‌های خودش سالم‌تر است؛ چنانکه یکی از

نتایج و کدهای به دست آمده در این مطالعه در سه سطح توصیفی (کدبندی اولیه)، تفسیری (کدبندی متمرکز) و تبیینی بر تجارب مدیران زن از زندگی فردی، اجتماعی و خانوادگی آنها متکی است.

با کمک کدهای تبیینی این تجارب در سه عرصه تجربه فرد از زندگی فردی، تجربه فرد از زندگی خانوادگی و تجربه فرد از زندگی اجتماعی و شغلی دسته‌بندی شدند.

۱. تجارب فرد از زندگی فردی

تجربه فرد از زندگی فردی، در حکم یک کد تبیینی است و تجربیات زندگی فردی یک مدیر زن را نشان می‌دهد و در سطح تفسیری مشتمل بر وضعیت سلامتی، شخصیت فرد، دیدگاه‌های فردی و تفریحات است.

مشارکت کنندگان می‌گوید:

«توان جسمی من نسبتاً خوب بوده. نسبت به هم‌سن و سال‌های خودم که می‌بینم خیلی خوب بوده» (مصاحبه شماره ۵).

احساس مسؤولیت، رابطه خوب و نزدیک با همکاران، انعطاف‌پذیری، علاقه‌مندی به فعالیت اجتماعی، قانونمندی، نوع دوستی، قاطعیت در تصمیم‌گیری، داشتن روحیه جمعی، داشتن برنامه‌ریزی در تمام کارها و امور زندگی و ... است. یکی از این افراد می‌گوید:

«با توجه به اینکه خودم علاقه داشتم و سعی می‌کردم کارهام را توی نظم و چارچوب انجام بدم و ذاتاً هم آدمی بودم که قانونمند و نظام‌مند بودم و منظم بودم، تونستم توی کار مدیریتی قدم بگذارم ...» (مصاحبه شماره ۹).

یکی دیگر از مشارکت کنندگان نیز چنین می‌گوید: «من در امور درسی و کاری خیلی پشتکار داشتم. با بچه کوچک، می‌رفتم تهران درس می‌خوندم و زندگی پر چالشی را گذراندم، ولی خودم اعتقاد داشتم که خانم‌ها باید پیشرفت کنند، تحصیلات عالی داشته باشند، شغل داشته باشند...» (مصاحبه شماره ۶).

باورها و اعتقادات، شامل اعتقادات مذهبی فرد مانند اعتقاد به خدا محوری و حضور خداوند در همه مراحل زندگی و لطف او در انجام کارهاست. برای مثال، یکی از مصاحبه‌شوندگان چنین می‌گوید:

«و همه‌اش لطف خدا بود. من هیچ‌گاه بدون وضو وارد محل کارم نشدم. همیشه معتقد بودم کس دیگری است که کار می‌کند و ما این وسط وسیله‌ایم» (مصاحبه شماره ۹).

• دیدگاه‌های فردی

دیدگاه‌های فردی شامل دیدگاه‌های فرد نسبت به وظایف زنانه، حضور اجتماعی زنان و زندگی خانوادگی است. براین اساس، همه مشارکت کنندگان قائل به حضور اجتماعی زنان بوده، معتقدند که زنان علاوه بر

• تفریحات

کد تفسیری تفریحات مشتمل بر سپری کردن اوقات فراغت با اعضای خانواده و سپری کردن اوقات فراغت در اجتماع و محیط بیرون از خانه است. اغلب شرکت کنندگان اوقات فراغت خود را با همسر و فرزندان خود سپری کرده، یکی از شرکت کنندگان چنین بیان می‌کند:

«در جمع خانواده همه با هم هستیم؛ با هم غذا خوردن، با هم فیلم دیدن، حتی وقتی توی خانه تکلیف انجام می‌دند، سه تایی با هم تکلیف انجام می‌دیم و وقت‌هایی که بابا هم باشه، بابا هم تکلیف داره. تابستونا معمولاً برنامه کتاب خواندن آخر شب جزیی از برنامه مونه». (مصاحبه شماره ۴)

و در برخی از موارد کار را جزیی از تفریحات خود بر شمرده‌اند. علاوه بر این، اکثر شرکت کنندگان برنامه گردش و ورزش خاصی را برای خود نداشتند.

• شخصیت فرد

شخصیت فرد کد تفسیری دیگری است که از دو زیر کد تفسیری ویژگی‌های شخصیتی فرد و باورها و اعتقادات به وجود آمده است.

این ویژگی‌های شخصیتی که در موفقیت و پیشرفت آنها در فعالیت‌هایشان تأثیر داشته است؛ شامل موارد: استعداد بالا، نظم و دقت، سخت‌کوشی، تلاش و پشتکار، جرأت و جسارت، اعتماد به نفس بالا، داشتن

گناه در برابر فرزندان و میزان رضایت فرزندان از کار مادر است. همه مشارکت‌کنندگان بر ضرورت نگهداری و مراقبت از فرزندان خود تأکید داشته‌اند؛ به طوری که در برخی از مواقع به خاطر مشغولیت فراوان در برابر فرزندان خود دچار احساس گناه شده‌اند. همچنین، اغلب شرکت‌کنندگان سعی نموده‌اند تا دو سال اول زندگی فرزند خود با وی ارتباط بیشتری داشته و خود از او مراقبت نمایند و پس از آن نیز اغلب مصاحبه‌شوندگان از فردی برای نگهداری از فرزند خود کمک گرفته‌اند. یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گوید:

«پسرم حدوداً یک سال داشت که من دوباره سرکار رفتم و چندماه اول که شیر می‌خورد، او را همراه خودم به مهدکودکی که در محل کارمان بود، می‌بردم تا بتونم بهش شیر بدم. الان هم خانمی پرستار دائمی خانه هستند که از صبح تا بعدازظهر مراقب فرزندم هستند» (مصاحبه شماره ۱).

مسئله دیگر که برای مادران شرکت‌کننده در این مصاحبه حائز اهمیت است، تربیت فرزندان و مسائل درسی آنهاست؛ به طوری که مادران سعی می‌کنند تمام وقتی را که در خانه هستند، به تربیت فرزندان خود اختصاص دهند. یکی از مشارکت‌کنندگان چنین بیان می‌کند:

«من خیلی براش کتاب می‌خوندم و با هاش بازی می‌کردم و کاری نداشتم که از اداره اوادم و خسته‌ام و فلان. تا وقتی اون بیدار بود، به او رسیدگی می‌کردم و وقتی می‌خوابید، غذا می‌پختم و ...» (مصاحبه شماره ۸)

اکثر مصاحبه‌شوندگان بیان کردند به علت اینکه همسرانشان نیز مشاغل سنگینی دارند و معمولاً دیرتر از آنها به منزل می‌آیند، بنابراین بیشتر مسؤولیت فرزندان به

وظایف همسری و مادری خود باید تعامل اجتماعی و شغل متناسب با شئون خود داشته باشند. یکی از مشارکت‌کنندگان چنین بیان می‌کند:

«وظیفه اصلی یک زن پخت و پز و شستشو نیست. زن باید تعاملات اجتماعی داشته باشد، زن نباید در خانه مجبوس و زندانی باشد. زنان در خانه دچار افسردگی می‌شوند. وظیفه اصلی زن پرورش انسان و ایجاد توشه فرهنگی برای خانواده و ایمن کردن محیط خانواده است» (مصاحبه شماره ۶).

همچنین، یکی دیگر از شرکت‌کنندگان چنین می‌گوید:

«به هر شکلی در محیط اجتماعی بودن باعث رشد می‌شه تا آدم درگیر نباشه، صورت مسأله‌های کوچکتري با هاش مواجه می‌شه» (مصاحبه شماره ۴).

همچنین، برخی از مشارکت‌کنندگان به دیدگاه همسرشان نسبت به اشتغال آنها اشاره می‌کنند و بیان می‌کنند که در صورت عدم رضایت همسرشان به کار و فعالیت خود ادامه نخواهند داد.

۱. تجارب فرد از زندگی خانوادگی

کد تبیینی تجارب فرد از زندگی خانوادگی از کدهای تفسیری، نقش مادری، نقش خانه‌داری، نقش همسر و توزیع قدرت در خانواده تشکیل شده است. بر این اساس، تجربه افراد مصاحبه‌شونده از زندگی خانوادگی آنها بررسی می‌شود.

• نقش مادری

کد تفسیری نقش مادری شامل زیر کدهای نگهداری و مراقبت از فرزندان، تربیت فرزندان، نگرانی از نبودن در کنار فرزندان، استفاده از پرستار کودک، داشتن احساس

دوش آنهاست:

«مسئول بچه‌ها بیشتر خودم هستم. پدرشان بعضی اوقات شنا و ورزش می‌برند، ولی بیشتر کارهای مربوط به درس و مدرسه را خودم انجام می‌دهم.» (مصاحبه شماره ۶)

و همچنین در مورد رضایت فرزندان از کار مادر تجارب مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهد فرزندان بزرگتر رضایت بیشتری از اشتغال مادر در بیرون از خانه دارند تا فرزندان کوچکتر. در واقع، با افزایش سن فرزندان میزان رضایت آنها از کار مادر افزایش می‌یابد.

• نقش خانه‌داری (کد بانوگری)

نقش خانه‌داری کد تفسیری دیگری است که از زیر کدهای تفسیری نگرانی از اوضاع خانه هنگام کار، نظافت و ایجاد نظم در منزل و تهیه غذا و مایحتاج خانه به وجود آمده است. تجارب مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهد با اینکه بیرون از خانه کار می‌کنند، اما وظیفه خانه‌داری را نیز بر دوش دارند. البته، مصاحبه‌شوندگان اذعان داشتند با توجه به حجم بالای کار منزل و از طرفی سنگین بودن پست مدیریتی در اغلب موارد از کمک کار (خدمتکار) در منزل استفاده می‌کنند. یکی از مشارکت‌کنندگان در جواب سؤالی که پرسیده شد در کار منزل کسی (خدمتکار) به شما کمک می‌کند، چنین پاسخ می‌دهد:

«بله، همیشه حتی زمانی هم که مسؤولیت خاص نداشتم، به خاطر اینکه حجم کارهای خانه از توان یک زن بیشتر است، واقعاً کار خانه با یک نفر ظلم است و بیشتر بیماری‌های خانم‌های ایرانی به همین علت است که یک نفر کار خانه را انجام می‌دهد. البته، به خاطر اینکه ارتباطم از لحاظ عاطفی با بچه‌ها کم نشود، من غذا درست کردن را یک محبت می‌دانم که بچه‌ها از دست پخت مادر دور نشوند، حتی خودم را موظف می‌دانم که

هر روز یک بار خودم غذا درست کنم» (مصاحبه شماره ۷).

• نقش همسر و والدین فرد

این کد تفسیری شامل زیر کدهای تحصیلات و شغل همسر، همکاری و همراهی همسر در کارهای خانه، رضایت همسر از اشتغال زن و همکاری والدین فرد است. همه مشارکت‌کنندگان دارای همسرانی تحصیل کرده بوده و در جایگاه شغلی نسبتاً بالایی هم‌مرده با همسر یا نزدیک به آن قرار داشتند. در اکثر موارد همسران زنان مدیر با همسر خود در امور خانه و امور شغلی همکاری و همراهی داشته‌اند. چنانکه یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گوید:

«همسرم خیلی با کار من موافقاند؛ حتی الان هم من را خیلی تشویق می‌کنند به اینکه این دوره که گذشت، به جای دیگه مشغول به کار بشید؛ یعنی نگاهشان مثبت است» (مصاحبه شماره ۱).

همچنین، اکثر شرکت‌کنندگان بر رضایت همسر خویش از شغلشان تأکید نموده‌اند؛ به طوری که یکی از مصاحبه‌شوندگان چنین می‌گوید:

«من هر لحظه که همسرم اعلام عدم رضایت بکنند، یک لحظه ادامه کار نمی‌دهم، چون ما در اسلام این را داریم که همسر باید از کار بیرون از منزل ما راضی باشد» (مصاحبه شماره ۷).

همچنین بررسی تجارب شرکت‌کنندگان نشان می‌دهد که ایشان در امور فرزندان از خانواده خود کمک می‌گرفتند:

«مادرم از ابتدای شروع زندگی همیشه حامی من بودند و با رضایت خاطر از فرزندم نگهداری می‌کردند» (مصاحبه شماره ۱۰).

اکثر مصاحبه‌شوندگان عقیده داشتند یکی از عواملی که باعث پیشرفت آنها شده، نقش حمایتی پدر و به

خصوص مادرشان بوده است:

«به قدری خانواده مؤثر بود که من پس از ازدواج، با داشتن چهار فرزند، کمک و تشویق مادرم باعث شد من کارشناسی ارشد بگیرم» (مصاحبه شماره ۷).

• انگیزه اشتغال

انگیزه اشتغال مشارکت‌کنندگان به دو دسته انگیزه‌های مادی و غیرمادی تقسیم می‌شود. برخی از مشارکت‌کنندگان انگیزه‌های مادی، از جمله کسب استقلال مالی و کمک اقتصادی به خانواده را از جمله دلایل خود برای اشتغال برشمرده‌اند. برخی دیگر از مشارکت‌کنندگان انگیزه‌های غیرمادی، از جمله حضور در اجتماع، رشد اجتماعی، تأثیر مثبت برای اجتماع و خدمت‌رسانی به دیگران را علت اشتغال خود بیان نموده‌اند.

• رضایت شغلی

رضایت شغلی شامل مؤلفه‌هایی، همچون علاقه به شغل، حقوق و دستمزد، ارتباط با همکاران و مشکلات کاری است. اغلب شرکت‌کنندگان از رضایت شغلی نسبتاً بالایی برخوردار بوده، علت ادامه فعالیت خود را علاقه‌مندی فراوان به کار خود برشمرده‌اند. از آنجایی که همه مشارکت‌کنندگان در جایگاه شغلی و سطح مدیریتی بالایی قرار گرفته‌اند، از نظر حقوق و مزایا و پاداش‌ها از وضعیت نسبتاً خوبی برخوردارند.

از نظر ارتباط با همکاران اغلب افراد احساس رضایت نموده، بیان می‌کنند که ارتباط خوبی با همکاران خود دارند. یکی از مشارکت‌کنندگان در این خصوص چنین می‌گوید:

«من همکارانم را خیلی دوست دارم. حداقل همکاران این حوزه‌ای که دارم کار می‌کنم، خیلی

• ساختار قدرت در خانواده

یکی از حوزه‌های مهم و قابل بررسی قدرت در جامعه‌شناسی خانواده، کنش متقابل میان اعضای خانواده است. از طرفی، بسیاری از محققان وجه تصمیم‌گیری را به عنوان مصداق مفهوم قدرت در خانواده به کار می‌برند. فزونتر اینکه شاخص قدرت میان زن و شوهر و تصمیم‌گیری می‌تواند مشخص‌کننده میزان پدرسالاری یا مادرسالاری در خانواده نیز محسوب گردد. وجه دیگر از قدرت به نحوه تصمیم‌گیری‌ها برای عمل برمی‌گردد. نحوه و شیوه‌های تصمیم‌گیری در خانواده را می‌توان در وجوه ترغیب، تحریک، اجبار و فعال کردن تعهد افراد دید. به طور کلی، منظور از «ساخت قدرت در خانواده» الگوهای ساخت یافته تصمیم‌گیری در خانواده است. در پژوهش صورت گرفته اغلب شرکت‌کنندگان نحوه تصمیم‌گیری در خانواده را به صورت مشارکتی توسط زن و شوهر بیان می‌کنند و این نشان‌دهنده عدم روابط پدرسالارانه در خانواده است و وجود ساخت متقارن در خانواده را نشان می‌دهد. یکی از مشارکت‌کنندگان چنین می‌گوید:

«هر وقت کار مدیریتی به من پیشنهاد می‌شد، اول با همسر مشورت می‌کردم و شرایط کاری را می‌گفتم» (مصاحبه شماره ۹).

۲. تجارب فرد از زندگی شغلی و اجتماعی

کد تبیینی تجارب فرد از زندگی شغلی و اجتماعی، به

کار- خانواده قابل بررسی است. تعارض کار- خانواده نوعی ویژه از تعارض بین نقش‌هاست که فرد را به گونه‌ای همزمان با درخواست‌های متفاوت و ناسازگار ناشی از مسؤولیت‌های شغلی و خانوادگی درگیر می‌سازد. نتیجه پژوهش‌های پرشمار در زمینه تعارض کار- خانواده و خانواده - کار نشان می‌دهد که اولین حوزه مورد آسیب این دو نوع تعارض، خشنودی شغلی و خشنودی زناشویی است (مارکز^۱، ۱۹۹۸). یکی از شرکت‌کنندگان در بیان تعارض کار- خانواده چنین می‌گوید:

«خیلی مشکله، چون باید بتونیم زندگی مان را تنظیم کنیم. به نظر من خانم‌ها باید یه کاری داشته باشن که سبک باشه تا به خونه و زندگی و بچه برسن که تا تموم شد، به خونه و بچه بچسبن و درگیر ذهنی و اداری نداشته باشن» (مصاحبه شماره ۸).

یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان چنین بیان می‌کند:

«واقعاً مسأله بسیار پیچیده‌ایه. من بارها و بارها در مرز این بوده‌ام که دیگه نمی‌رم ... پدرم دراومد. خیلی پیش اومده. روزهایی بوده که پسرم خیلی خوش اخلاق نبوده و گریه کرده و من از خونه رفتم بیرون و تمام مسیر را به خودم بد و بیراه گفتم که داری چی کار می‌کنی ... و دیگه نمی‌رم و تصمیم خیلی سختیه و هردو طرفش خیلی چیزهای مثبت داره. آدم نمی‌دونه که چه تصمیمی بگیره» (مصاحبه شماره ۱).

تصویر ۱ روند استخراج کدهای تبیینی از کدهای تفسیری را نشان می‌دهد.

آدم‌های خوبی‌اند؛ اون قدر که اگر بینش مشکلات ریزی هم پیش بیاد، اون قدر مهم نیست» (مصاحبه شماره ۴).

مسأله دیگر در ارتباط با رضایت شغلی، مشکلات کاری است که هنگام کار و فعالیت به وجود می‌آید که به دو دسته عوامل انسانی و محیطی تقسیم‌بندی می‌شود. از جمله مشکلات کاری که اغلب افراد به آن اشاره می‌کنند و در دسته عوامل محیطی قرار می‌گیرد: سنگینی کار و ماموریت‌های چند روزه، ساعت کاری بیش از ۸ ساعت، جلسه‌های خارج از ساعت اداری و محیط نامناسب کاری است. عوامل انسانی شامل: محدود بودن توانایی جسمی، وجود روابط پدرسالارانه در محیط کار، دیدگاه منفی نسبت به مدیریت زنان، عدم آموزش رفتارهای صحیح اجتماعی به کارمندان، ضعف سیستم مدیریت، استرس شغلی و احساس خستگی، مواجهه شدن با اقشار مختلف مردم، عدم لذت از انجام کار اداری، نبود راننده زن برای ماموریت‌ها و ... است. یکی از مشارکت‌کنندگان در بیان مشکلات کاری چنین می‌گوید:

«مشکلاتم به خاطر سنگینی کار و گاهی چند روز مجبورم ماموریت بروم و یا جلسه ساعت ۸ شب برگزار می‌شه، بدون اینکه درک کنند که من یک خانم هستم و ...» (مصاحبه شماره ۶).

یکی دیگر از مشارکت‌کنندگان چنین می‌گوید:

«اگر شما وارد حوزه‌های خصوصی بشید، امنیت چندانی برای خانم‌ها وجود نداره؛ یعنی رعایت نکردن حقوقشان یا حتی حرمتشان و ممکنه رفتارها و رفتارهای مناسبی نباشه و گاهی مردان زیر بار زنان فعال و توانمند نمی‌روند» (مصاحبه شماره ۵).

علاوه بر مؤلفه‌های کدهای تبیینی (شامل تجارب فرد از زندگی فردی، خانوادگی و شغلی - اجتماعی) تجربه زیسته مدیران زن در دو قسمت رضایتمندی و تعارض

¹ Marks

تحمل مسئولیت و فشار روانی است، اما به هر حال، مناصب شغلی بالا از جهت امکانات اقتصادی، دستیابی به قدرت و منزلت اجتماعی، فرصت‌های بیشتری را برای شاغلان خود فراهم می‌آورند (جواهری، ۱۳۸۹: ۱۴۷). از طرفی، عده‌ای معتقدند اشتغال زنان موجب می‌شود که آنان به وظایف همسری و وظایف مادری کمتر توجه کنند و نسل آینده از آن آسیب خواهد دید، اما مشارکت‌کنندگان در این مطالعه اذعان داشتند که خانواده برای آنها اولویت اول را دارد و هر جا که نیاز باشد، کار خود را ترک می‌کنند:

"شاید یک مقدار وقتم را برای کارهای شخصی کم کرده باشم، اما برای خانواده نه"، (مصاحبه شماره ۳).

چنانکه مطالعات پیشین نیز آن را تأیید می‌کند: "اگر نگوییم زنان شاغل مادران بهتری هستند، دست کم باید بپذیریم که زنان شاغل وظیفه مادری را برای انجام کارهای خانه فراموش نمی‌کنند و حتی برای آنها، مادری بر کارهای دیگر برتری دارد (هارتمن ۱۹۸۱، برگرفته از اعزازی، ۱۳۷۶: ۱۱۲)".

همچنین، نتایج تحقیق بر روی زنان شاغل ایرانی نشان می‌داد که بیشترین مشکلات زنان شاغل، نظافت و ایجاد نظم در منزل بود و این مشکلات، لزوماً نه به تنهایی برآمده از شغل زنان، بلکه از نگرش‌ها و تفکرات سنتی جامعه درباره نقش زنان است که آنها را وادار می‌کند افزون بر نقش‌های اجتماعی، همزمان به الزامات و مسئولیت‌های نقش‌های خانگی نیز بیندیشند (مقصودی و بستان، ۱۳۸۳: ۱۳۰). نتایج تحقیق حاصل نیز نشان می‌دهد که زنان اغلب به علت باورهای سنتی حاکم بر جامعه کارهای خانه را باید خود انجام دهند یا از فرد دیگری کمک بگیرند. البته، در برخی موارد مصاحبه‌شوندگان

فرزندان (تنها بودن فرزندان در خانه، احساس گناه در برابر فرزندان) احساس خستگی روحی و جسمی، نبود فرصت برای ادامه تحصیل، نداشتن وقت کافی برای انجام کارهای خانه، انجام کارهای خانه به طور فشرده و استراحت کم، داشتن استرس، احساس مادیون بودن در برابر خانواده و ...} اما تجارب شرکت‌کنندگان در این مطالعه نشان می‌دهد که اشتغال در بیرون از خانه سبب افزایش رضایت از زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی آنان می‌شود و اشتغال به شخص اجازه می‌دهد تا خود را به عنوان فرد مفیدی برای جامعه تعریف کند.

از آنجایی که سلامتی دارای ابعاد گوناگونی است، نمی‌توان درباره وضعیت سلامتی افراد شاغل نسبت به افراد غیرشاغل قضاوت درستی کرد؛ چنانکه در نتایج تحقیق احمدنیا در تهران بر روی دو گروه از مادران شاغل و خانه‌دار تفاوت معنی‌دار آماری میان سلامت این دو گروه مشاهده نشد و این مسأله با شرایط فرهنگی جامعه ایرانی مورد توجه است. به نظر می‌رسد نوعی خنثی‌سازی متقابل در مورد عوامل مثبت و منفی درگیر در رابطه کار-سلامت در جریان باشد (احمدنیا، ۱۳۸۵: ۱۷۶). براساس یافته‌های به دست آمده در این پژوهش با توجه به سنین زنان مدیر مصاحبه‌شونده اکثریت در وضعیت مطلوب قرار داشتند.

برخورداری از رتبه‌های شغلی بالاتر به علت نقشی که در تأمین نیازهای مادی و روانی انسان دارد، در بهبود کیفیت زندگی تأثیر خواهد داشت. نتایج تحقیق بلین و همکارانش بر روی ۲۰۰۰ نفر از شاغلان سازمان‌های اداری انگلستان نشان داد افرادی که دارای مرتبه شغلی بالاتری بودند، از کیفیت زندگی مناسب‌تری برخوردار بودند (بلین و بارتلی، ۲۰۰۷). در واقع، می‌توان اظهار کرد که هر چند حضور در رده‌های شغلی بالاتر متضمن

ارزشی بسیار دارد، انجام همزمان آنها فرد را دچار ناهماهنگی و ناسازگاری نقش می‌کند (حجتی کرمانی، ۱۳۸۲).

در این مطالعه نیز اکثر مشارکت‌کنندگان به سختی هماهنگی نقش‌های خانوادگی و نقش‌های شغلی اذعان دارند. یکی از مشارکت‌کنندگان در این باره می‌گوید:

« باید تا آخر شب غذات را بپزی، به امور درسی فرزندان رسیدگی کنی و کلی کار انجام بدهی و صبح زود هم بری سر کار ... » (مصاحبه شماره ۲).

یافته‌های حاصل از این مطالعه نشان می‌دهد زمانی تعارض کار خانواده به وجود می‌آید که فرد توانایی و بینش مدیریت کار بیرون و خانه را نداشته باشد و به نوعی نتواند بین این دو هماهنگی ایجاد کند. از نظر مشارکت‌کنندگان مسأله مهم برای حل تعارض کار خانواده، داشتن برنامه‌ریزی برای انجام کارها و مسئولیت‌هاست. ایشان برنامه‌ریزی را یکی از کلیدی‌ترین عوامل موفقیت در زندگی خود می‌دانند و معتقدند برای انجام کوچکترین کارها باید برنامه‌ریزی کرد. از دیگر عوامل مؤثر در حل تعارض کار - خانواده به نقش همسر فرد می‌توان اشاره کرد. کمک و همیاری همسر در امور فرزندان و خانه و رضایت وی از اشتغال زن، نقش بسزایی در کاهش تعارض کار - خانواده دارد. همچنین، بررسی تجارب شرکت‌کنندگان نشان می‌دهد که ایشان در امور فرزندان از خانواده خود (سپردن فرزندان به مادر بزرگ) کمک گرفته‌اند:

« به قدری خانواده مؤثر بود که من بعد از ازدواج و داشتن چهار فرزند، کمک و تشویق مادرم باعث شد که من کارشناسی ارشد بگیرم » (مصاحبه شماره ۷).

اظهار می‌دارند که از انجام کارهای خانه لذت می‌برند و این را بخشی از وجود زنانه خود تلقی می‌کنند.

هر چند رویکرد انباشتگی نقش اذعان دارد که نقش‌های چندگانه می‌تواند فرد را در معرض فشار و تنش‌های اضافی قرار دهد، اما چون این نقش‌ها برای افراد منابع جایگزینی فراهم می‌سازند که به کاهش آثار هیجانی اضطراب کمک می‌کند، این رویکرد بیشتر بر پاداش‌های مثبت متمرکز است تا پیامدهای منفی آن. برای مثال، زنان شاغل در نتیجه کسب درآمد، قدرت بیشتری در خانواده دارند که موجب کاهش فشار روانی و کاهش فشار مالی و بهبود کیفیت ازدواج می‌شود. همچنین، نقش‌های چندگانه می‌تواند آثار مثبت دیگری نیز برای فرد داشته باشد؛ از جمله: بازداشتن فرد از اختصاص انرژی عاطفی‌اش بر یک نقش واحد و محافظت روانی از وی، افزایش احساس قدرت انتخاب و رضایت فرد، تقویت حس احترام به خود، افزایش منزلت اجتماعی و هویت اجتماعی وی و افزایش پیوستگی اجتماعی.

تعارض کار - خانواده نیز نوعی از تعارض بین نقشی است، که در آن فشار پدید آمده از نقش‌های کاری و خانوادگی، از هر دو سو ناهماهنگ است؛ بدین معنا که مشارکت در نقش کاری (یا خانوادگی) به علت مشارکت در نقش خانوادگی (یا کاری) دشوار است. بارنت درباره ناسازگاری نقش، فراوانی نقش‌های زنان را پیش می‌کشد و بر آن است که این فراوانی نقش‌ها پدیدآورنده اضطراب و فشار بیشتری در زنان است. وی با اشاره به این که انجام همزمان چند نقش عمده، توان محدود فرد را از میان می‌برد، زنان را در پاسخگویی به انتظارات و نیازهای هر دو نقش (خانوادگی و شغلی) با دشواری‌هایی روبه‌رو می‌داند، زیرا با این نگرش که نقش‌های همسری، مادری و شغلی، هر کدام ارجح و

و استفاده از پرستار کودک و در امور خانه استفاده از کمک کار را در کاهش تعارض کار - خانواده مؤثر می‌دانند.

سفیری در تحقیقات خود سه عامل را در راستای کاهش ناسازگاری برای کار زنان مهم می‌داند: نگرش شوهر به کار زن، میزان زمانی که زن در سر کار است، و علاقه زن به کار خود (سفیری، ۱۳۷۷: ۳۲-۳۳). یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که اکثر شرکت‌کنندگان به نقش مثبت همسر خود در غلبه بر مشکلات شغلی و خانوادگی خود اشاره می‌کنند؛ چنانکه یکی از مشارکت‌کنندگان چنین می‌گوید:

« هر وقت کار مدیریتی به من پیشنهاد می‌شد، اول با ایشان مشورت می‌کردم و شرایط کاری را می‌گفتم. توی خونه هم این طوری نبود که همکاری نکنند. در ظرف شستن، جارو کردن و ... به من کمک می‌کردند» (مصاحبه شماره ۹).

اگر افراد توانایی برقراری تعادل میان مسئولیت‌ها و وظایف زندگی شغلی و خانوادگی خود را داشته باشند و از بروز تعارض جلوگیری کنند، شاهد آثار این تعادل در زندگی و کار خود خواهند بود. از جمله آثار این مدیریت کاهش استرس شغلی، بهبود عملکرد شغلی، افزایش خشنودی زناشویی، افزایش کیفیت و کمیت ارتباط همسران، افزایش خشنودی از زندگی، سرزندگی، یافتن معنا در زندگی، افزایش کیفیت ارتباط با کودکان و اطرافیان، افزایش کیفیت انجام وظایف مربوط به خانه و کاهش بیماری‌های جسمانی است (وان دالنا، ویلم سنب، و سندرس، ۲۰۰۶). بررسی تجربیات زنان مدیر در این پژوهش نشان می‌دهد که این افراد با مدیریت و برقراری تعادل بین وظایف شغلی و خانوادگی خود توانسته‌اند به اکثر نتایج حاصل از این تعادل تحقق بخشند و رضایت

از زندگی در این افراد در سطح بالایی قرار دارد. بر اساس نظریه کاترین حکیم، زنان در سه دسته خانواده محور، کار محور و تطابق یافته و اغلب آنها در دسته تطابق یافته قرار می‌گیرند، در حالی که اغلب مردان در دسته کار محور قرار می‌گیرند و همین مسأله نشان می‌دهد که زنان همواره سعی می‌کنند بین شغل و زندگی خانوادگی خود تعادل برقرار کنند. درست همین موضوع باعث می‌شود با توجه به اینکه مشاغل مدیریتی به تحصیلات و صرف وقت و انرژی بیشتری نیاز دارند، زنان کمتری می‌توانند پله‌های ترقی را طی نموده، به مشاغل مدیریتی دست پیدا کنند.

بررسی تجارب شرکت‌کنندگان نشان می‌دهد که اگر زنان استعدادها و توانایی‌های خود را پرورش دهند، می‌توانند در یک زمان به خوبی از عهده چندین نقش بر آیند و برعکس، زمانی که چندین نقش بر عهده دارند، توانایی‌ها و قابلیت‌های خود را افزایش می‌دهند.

در کل، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که اشتغال در بیرون از خانه سبب افزایش رضایت از زندگی فردی، خانوادگی و اجتماعی فرد می‌شود و اشتغال به فرد اجازه می‌دهد تا خود را به عنوان فردی مفید برای جامعه و خانواده‌اش تعریف کند.

بر اساس یافته‌های این تحقیق می‌توان موضوعاتی را به عنوان مکمل تحقیقات انجام شده و توسعه دهنده دانش در این حوزه پیشنهاد نمود: بررسی میزان رضایت شوهر و فرزندان از اشتغال مادر، بررسی تأثیر اشتغال مادر بر آینده فرزندان، مقایسه تأثیر کار تمام وقت با کار نیمه وقت در رضایت از زندگی در زنان شاغل، بررسی وضعیت روحی و جسمی فرزندان مادران شاغل و مقایسه با فرزندان مادران غیر شاغل.

محدودیت مطالعه

مطالعات کیفی غالباً context based بوده، انتظار تعمیم‌پذیری در مورد آنها وجود ندارد و در برخی متون از آن به عنوان یک محدودیت یاد می‌شود. همچنین، از آنجایی که در سطوح بالای مدیریتی تعداد مدیران زن متأهل و دارای فرزند در اصفهان محدود است و هر یک از این مدیران به علت مشغله کاری زیاد اوقات فراغت بسیار محدودی داشتند، تماس گرفتن با این افراد و گرفتن وقت برای انجام مصاحبه بسیار سخت بود و این مسأله از محدودیت‌های خاص این مطالعه بود.

منابع

آبوت، پاملا، والاس، کلر. (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی زنان، ترجمه: منیژه نجم عراقی، تهران: نشر نی.

آذربایجانی، م. (۱۳۸۸). عدالت جنسیتی و اشتغال زنان، پایگاه اطلاع رسانی جهاد دانشگاهی.

احمدنیا، ش. (۱۳۸۶). اثرات اشتغال بر سلامت زنان، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال سوم، ش ۱۲، ص ۱۵۸-۱۷۹.

ادیب حاج باقری، محسن. (۱۳۸۵). روش تحقیق گراندد تئوری، تهران: انتشارات بشری.

استرابت، ه. رینالدی، د. (۱۳۸۹). تحقیقات کیفی در پرستاری، خاچیان، آ. شوکتی، م. تهران: نشر سالمی.

اعزازی، شهلا. (۱۳۷۳). جامعه‌شناسی خانواده، ج ۱، تهران: انتشارات روشنگران.

ایمان، محمدتقی. (۱۳۸۸). مبانی پارادایمی روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم انسانی، قم: انتشارات حوزه و دانشگاه.

باقری، معصومه. ملتفت، حسین. شریفیان، هدایت.

(۱۳۸۸). «بررسی تأثیر اشتغال زنان بر هرم قدرت خانواده» خانواده پژوهی، سال پنجم، ش ۱۸، ۲۳-۴۱.

جعفرنژاد، ا. اسفیدانی، م. (۱۳۸۴). «وضعیت زنان در اشتغال و مدیریت مطالعه موردی در ایران»، مجله مطالعات زنان، سال سوم، ش ۷، ص ۷۷-۱۰۳.

جمشیدی، فخری. (۱۳۸۱). «ضرورت اجتماعی اشتغال زنان کار و جامعه»، مجله اجتماعی اقتصادی، علمی و فرهنگی، ش ۴۶، ۴۵-۷۳.

جواهری، فاطمه. سراج زاده، سید حسین. رحمانی، ریتا. (۱۳۸۹). «تحلیل اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی زنان» زن در توسعه و سیاست، سال دوم ش ۲۹، ص ۱۴۳-۱۶۲.

رستگار خالد، ا. (۱۳۸۵). «اشتغال زنان و ضرورت کنترل فشارهای ناشی از کارخانگی» دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد، دوره سیزدهم، ش ۱۹، ص ۳۳-۵۰.

روحانی، ع. ابوطالبی، ح. (۱۳۸۸). «رابطه زناشویی و شادکامی با نوع اشتغال» فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی، سال نخست، ش ۱، ص ۵۵-۶۲.

ساروخانی، باقر. (۱۳۷۰). جامعه‌شناسی خانواده، تهران: سروش.

سفیری، خدیجه. (۱۳۷۷). جامعه‌شناسی اشتغال زنان، تهران: موسسه فرهنگی انتشارات تبیان.

سفیری، خدیجه. (۱۳۸۰). «نگاه جنسیتی به کار و تأثیر آن بر توسعه انسانی»، مجله تخصصی زبان ادبیات، دانشگاه مشهد دانشکده ادبیات و علوم انسانی، ش ۳ و ۴، ص ۷۳۳-۷۳۴.

سفیری، خ. زارع، ز. (۱۳۸۵). «احساس ناسازگاری میان

- psychology : an integrated approach to classroom decisions ", New York : pearson.
- Hall, D. (1996) "Marriage as Abuse Relationship", *Journal of Comparative Family Studies*, vol 27, pp 1-12.
- Haw, C. E. (1995) "The Family Lif Cycle" . *Psychological Medicine*, 25, 249-250.
- Hakim, Catherine. (2000) Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers. <http://wox.sagepub.com>
- Hesse-biber, Sh. N. and p. Leavy (2006) Sage, London.
- Malarky, R. (1990) "Marital Relationship and Canadian Women in the Urban Force". *International of Sociology of the Family*, 20, 163-164.
- Marks, Nadine, F. (1998) "Does It Hurt to Care? Caregiving, Work-Family Conflict, and Midlife Well-Being." *Journal of Marriage and Family*, 60(4):951-966.
- Saco, W. (1993) *Attributional, perceptual and non depressed marital partners*. Index of psychology, 46.
- Streubert speziale, H. Carpeter, D. (2003) *Qualitative Research in Nursing*. Lippincott Williams, wilking. P: 67.
- Van Daalena, Geertje, Tineke M. Willemssenb, and Karin Sandersc, (2006) "Reducing Work-Family Conflict Through Different Sources of Social Support." *Journal of Vocational Behavior*, 69(3):462-476.
- نقش‌های اجتماعی و خانوادگی در زنان»، مجله مطالعات زنان، سال چهارم، ش ۲، ص ۴۷-۷۰.
- گرت، استفانی. (۱۳۸۰). *جامعه‌شناسی جنسیت*، ترجمه: کتایون بقایی، تهران: نشر دیگر.
- گیدنز، آنتونی. (۱۳۷۸). *جامعه‌شناسی*، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- محمدپور، احمد. (۱۳۸۹). *ضد روش منطقی و طرح در روش شناسی کیفی*، ج ۱، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- محمدپور، احمد. (۱۳۹۰). *روش تحقیق کیفی ضد روش ۲ مراحل و رویه‌های علمی در روش شناسی کیفی*، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- مرکز آمار ایران. (۱۳۹۰). *سرشماری عمومی نفوس و مسکن*، سایت مرکز آمار www.amar.org.ir
- مقصودی، س. بستان، ز. (۱۳۸۸). «بررسی مشکلات ناشی از همزمانی نقش‌های خانگی و اجتماعی»، پایگاه اطلاع رسانی جهاد دانشگاهی .
- Blane David, Gopalakrishnan Netuveli, mal Bartley (2007) "Does Quality of life at Older Ages Vary with Socio- Economic Position ?", *Sociology*, vol. 41 (4), p : 717-726.
- Fetesco, T. Macclure, J. (2005) "Educational

