

## چالش‌های شغلی خانوادگی زنان کارمند دارای فرزند زیر ۶ سال (مورد مطالعه): بانوان کارمند دانشگاه یزد

مهسا میرحسینی<sup>۱</sup>

### چکیده

در بستر تحولات اجتماعی دهه‌های اخیر در ایران، در میان نسل‌های جدید جامعه ایرانی، روند مشارکت زنان در سطوح عالی آموزش و نیز در بازار کار افزایش یافته است. در چنین شرایطی با توجه به اینکه برای مادران شاغل، انتظارات مربوط به نقش‌های شغلی افزون بر مسئولیت‌های مهم و سنگینی است که به‌طور معمول بر دوش مادران نهاده شده است؛ بنابراین این گروه از مادران، با سنخ متفاوتی از مسائل و چالش‌ها مواجه‌اند. این مطالعه با رویکرد کیفی و روش تحلیل تماتیک صورت گرفته و هدف آن، دستیابی به فهم عمیق‌تری از چالش‌های مادران شاغل از ترکیب نقش‌های شغلی خانوادگی است. داده‌ها با مصاحبه عمیق با ۱۱ زن شاغل در دانشگاه یزد که فرزند زیر شش سال داشته‌اند جمع‌آوری شده‌اند. یافته‌ها نشان دادند مادران شاغل به دلیل داشتن دست‌کم یک فرزند زیر شش سال که به مراقبت و حمایت بیشتری نیاز دارد، دستیابی به فرصت‌ها را در عین رویارویی با مشکلات تجربه کرده‌اند. در بعد محدودیت‌ها و مسائل، جوهره مشترک تجربه آنها مشغولیت ذهنی مداوم است. در این موقعیت درک آنها از محیط خانواده نسبتاً حمایتی، از محیط کار، بی-تفاوتی و تقابلی و از محیط اجتماع، حمایت اجتماعی پایین بوده است. اقدام زنان برای کاهش تعارض، به‌طور عمده فردی بوده‌اند که نتایج آنها نوعی سازگاری اجباری نامطلوب با زیرطبقات، مشغولیت ذهنی مداوم، سازگاری اجباری و تردید در فرزندآوری مجدد است. ساختارهای اجتماعی کمتر حمایتی سبب شده‌اند مادران شاغل با وجود احساس

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۷/۱۲، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۹/۲۲.

۱. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، گرایش بررسی مسائل اجتماعی دانشگاه یزد

[mahsa.mirhosseini@gmail.com](mailto:mahsa.mirhosseini@gmail.com)



## فصلنامه فرهنگ یزد

خرسندی از توانمندی و مفید بودن به دلیل انجام نقش‌های چندگانه، کمتر از فواید اشتغال در بیرون از منزل به نفع خود بهره ببرند.  
واژگان کلیدی: زنان، مادران، اشتغال، خانه‌داری، کودک خردسال



## بیان مسئله

از جمله شاخص‌های توسعه‌یافتگی یک کشور، میزان مشارکت و نقش‌هایی است که زنان در آن کشور دارند. عدم بهره‌گیری از نیروی بالقوه زنان در زمینه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی دستیابی به توسعه را ناممکن می‌سازد. در جامعه‌ای که مشارکت زنان در حوزه اشتغال و فعالیت‌های اقتصادی بیشتر باشد، رفاه اجتماعی نیز بیشتر خواهد شد، زیرا مشارکت زنان در بازار کار، باعث افزایش سطح تولید، افزایش درآمد سرانه و در نتیجه سبب افزایش رفاه اجتماعی کل جامعه می‌شود (هادی‌زاده، ۱۳۹۳: ۱). مشارکت و اشتغال رو افزون زنان در بیرون از خانه، می‌تواند استقلال مالی، حضور بیشتر در اجتماع، سرگرمی و بهبود روحیه، دوری از انجماد فکری، کمک به معاش خانواده (ذوالفقاری، ۱۳۹۰: ۴۲۳) و افزایش توانایی‌ها و قابلیت‌های آنها (ربانی خوراسگانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۹) را در پی داشته باشد و اثری مطلوب بر روابط خانوادگی بر جای بگذارد. همچنین اشتغال زنان می‌تواند بر تاب‌آوری بیشتر زنان و حل تعارض، تأثیری مثبت داشته باشد (دهقان و گل باریان، ۱۳۹۵: ۱) به‌طور کلی ورود زنان به بازار کار موجب شده است زنان که تا پیش‌ازین تنها با مادری و همسری ایفای نقش می‌کردند، حامل نقش‌های متفاوت چندگانه‌ای باشند که پیامدهای مثبت و منفی آن فرد، خانواده و نظام اجتماعی را در سطح وسیعی تحت تأثیر خود قرار می‌دهد.

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 انجام می‌دهند (ربانی خوراسگانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۳)؛ به همین دلیل انتظار می‌رود هنگام تطبیق کار با نقش‌های درون خانه با مشکلات فراوانی روبه‌رو شوند؛ باین حال مشکلات در سازگاری کارهای درون خانه و بیرون از منزل برای مادران شاغل که فرزند خردسال دارند بیشتر است، زیرا کودکان خردسال به مراقبت و حمایت بیشتری، به‌ویژه 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 شده است. این گروه از افراد به‌طور عمده در سنین باروری و در دهه دوم یا سوم



زندگی اند؛ بنابراین تجارب آنها از انجام نقش‌های چندگانه بر تصمیم‌های شغلی و باروری آنان تأثیر می‌گذارد.

مطالعات اخیر درباره بی‌فرزندگی، تک‌فرزندگی و تأخیر در فرزندآوری نشان می‌دهند افراد با تحصیلات عالی و زنان شاغل بیش از دیگران از این الگوهای باروری تا رسیدن به سازگاری بین نقش‌ها پیروی می‌کنند (رازقی نصرآباد و همکاران، ۱۳۹۴؛ سعادت‌ی و همکاران، ۱۳۹۴). همچنین با توجه به تأثیری که این گروه از زنان از نظر روش‌های تنظیم باروری و الگوهای تشکیل خانواده بر سایر گروه‌های اجتماعی دارند، قادرند رفتار باروری خود را به سایر اقشار اجتماعی تسری بخشند (رازقی نصرآباد، ۲۰۱۹). گستره وسیعی از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بین کار و خانواده تعارض وجود دارد. ادبیات پژوهش عمدتاً نشان‌دهنده آن است که زنان و مادران شاغل در مقایسه با مردان تعارض کار - خانواده را بیشتر تجربه می‌کنند. اردامار و دمیرل<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان تعارض کار - خانواده در میان معلمان نشان دادند که خستگی فیزیکی و ذهنی در محل کار، مسئولیت در خانه را دشوار می‌کند و مشکلی که در مواجهه با کار ایجاد می‌شود، باعث ایجاد تنش در خانه می‌گردد؛ علاوه بر این معلوم شد که معلمان زن، تعارض کار - خانواده را بیشتر تجربه می‌کنند.

از جمله چالش‌های دیگری که مادران شاغل با آن روبه‌رو هستند، محدودیت وقت و زمان کافی با فرزندان و چگونگی مراقبت و نگهداری از او است. در مطالعه‌ای که توسط کالیات<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۲) انجام شد، نشان داده شد که تعارض کار - خانواده به کیفیت منفی در زمان صرف شده با کودکان، خانواده و دوستان منجر می‌شود. لی جی در پژوهشی با عنوان تعارض کار - خانواده والدین بر کارکرد خانواده و سلامت روان کودکان استرالیایی پرداختند. نتایج نشان داد که تعارض کار - خانواده بر سلامت روان کودک تأثیر می‌گذارد؛ اگرچه برخی از پژوهش‌ها تأثیرات عمیق‌تری از اشتغال مادران بر بهداشت روانی فرزندان را گزارش داده‌اند (لی جی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷).

1. Erdamar G, Demirel H
2. Kalliath
3. Li J



## چالش‌های شغلی خانوادگی زنان کارمند دارای فرزند زیر ۶ سال...

اگرچه عمده پژوهش‌ها نشان دهنده تأثیر منفی اشتغال مادران بر رابطه مادر فرزند دارد، ولی برخی پژوهش‌ها نشان دهنده تأثیرات مثبت است، به خصوص اگر این فرایند با حمایت و همکاری همسر همراه باشد. به عنوان مثال تقوی و محمدی (۲۰۰۶) در پژوهشی نشان دادند که زنان شاغل در مقایسه با زنان خانه‌دار از نظر ارتباط عاطفی با همسر خود، تقسیم‌کار در منزل و برخورد با فرزندان نسبت به زنان خانه‌دار موفق بوده‌اند.

شناخت عوامل اثرگذار بر اشتغال زنان، اهمیت اساسی در توسعه اقتصادی اجتماعی کشورها دارد. در سال‌های اخیر پژوهش‌هایی در زمینه تعارض کار و خانواده انجام شده‌اند؛ با این حال کمتر درباره تجربه مادران شاغل دارای فرزند خردسال مطالعه شده است؛ بنابراین در این مطالعه تلاش می‌شود یکی از چالش‌های اساسی زنان شاغل، یعنی ترکیب نقش‌های مادری با نقش‌های بیرون از منزل بررسی شود. هدف این پژوهش فهم اشتغال مادران از نظر مادران شاغل دارای فرزند زیر شش سال در دانشگاه یزد است. در این مرحله از پژوهش، اشتغال مادران به صورت کلی به معنای زنانی که در کنار نقش‌های مادری، همسری و خانه‌داری به فعالیت‌های خارج از محیط خانه، به صورت تمام وقت، مشغول هستند، تعریف می‌شود و به دنبال پاسخ‌گویی به این پرسش است که مادر شاغل بودن به چه معناست؟ یا به عبارت دیگر مادر شاغل بودن در مقام همسری، تربیت فرزند و کارمند تمام وقت بودن به چه معناست؟

### پیشینه پژوهش

پژوهشگران مختلف در سال‌های اخیر، به موضوع چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل توجه کرده‌اند؛ با این همه خلأ پژوهشی در این زمینه همچنان وجود دارد. بر این اساس در این قسمت مروری کوتاه بر نتایج مطالعاتی می‌شود که چالش‌های فرزندآوری را بررسی کردند.

بر طبق مطالعه بهروزنیا و شفیع‌آبادی (۱۴۰۱)، مادران شاغل در حیطه نگهداری از فرزندان خردسال، با مشکلات و چالش‌های متعددی روبه‌رویند. آنها در مطالعه خود، به مشکلات مربوط به شیوه‌های مختلف نگهداری، مشکلات مربوط به بیماری فرزندان، احساس گناه، ضرورت وجود فرد حامی و مشکلات شغلی اشاره کردند. در مطالعه رازقی نصرآباد (۱۴۰۱)،



ازجمله زمینه‌های بروز تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی از نگاه مادران شاغل «رویکرد جنسیتی نابرابر در عرصه‌های خصوصی و عمومی»، «الزامات شغلی بالا» و «رهاشدگی و در حاشیه ماندن سیاست‌های حمایت از خانواده و فرزندآوری» بیان شده است. براساس این مطالعه، درحالی‌که ابتکارهای سیاست‌گذاری در کمک به زنان برای سازگاری نقش‌های دوگانه مؤثر است، بسیاری از زنان هنوز این مسائل را در سطح فردی یا شخصی حل و احساس می‌کنند سیاست‌های اتخاذشده کافی نیست و یا ضمانت اجرایی ندارد؛ به همین دلیل به طور ملموس بر زندگی آنها تأثیر نگذاشته است. یراقی و همکاران (۱۳۹۸) به تأثیر اشتغال زنان بر شیردهی تأکید داشتند و نشان دادند قوانین حمایت از تغذیه با شیر مادر، به درستی رعایت نمی‌شود؛ به طوری‌که بیشتر مادران قادر نیستند از پاس شیر استفاده کنند و در برخی موارد برخلاف میل درونی، مجبور به استفاده کردن از شیر خشک می‌شوند. در مطالعه احمدی فراز و همکاران (۱۳۹۳) نیز آشکار شد که ایفای نقش مادری در مادران شاغل، با تحمل مشقات و سختی‌های فراوانی همراه است و فرایند متفاوتی با زنان غیر شاغل دارد که این موضوع بر سلامت جسم و روان آنان تأثیر می‌گذارد.

در مطالعه محسنی و همکاران (۱۳۸۸) نیز مشخص شد که مادران با چالش‌های تازه‌ای برای ایجاد تعادل میان انتظاراتها و وظایف نقش‌های چندگانه خود مواجه می‌شوند؛ از این رو ناگزیرند تعادلی را میان نقش‌های مختلف والدی (مراقبت از نوزاد و مشکلات شیردهی)، نقش فردی (مراقبت از خود، دستیابی به خوداتکایی و اعتماد به نفس)، نقش همسری (وظایف همسرمداری، صرف وقت برای با همسر بودن)، نقش خانوادگی (تعامل با دیگر اعضای خانواده، انجام فعالیت‌های روزانه، تنظیم خانواده و...) و نقش اجتماعی (کار بیرون از منزل) برقرار کنند.

پژوهش موسوی (۱۳۹۹) با هدف مطالعه نگرش به نقش‌های جنسیتی و فرسودگی مادران شاغل و غیر شاغل از وظایف و مسئولیت‌های فرزندپروری، نشان داد هر دو گروه مادران شاغل و غیر شاغل در نگرش به نقش ویژه هر جنس و ویژگی‌های دوگانه جنسیتی با یکدیگر تفاوت معناداری داشتند. همچنین زنان شاغل اگرچه نگرش‌های برابری خواهانه‌ای در ایفای نقش‌های جنسیتی زنانه مردانه داشته‌اند و درعین حال فشار نقش بیشتری را نسبت به مادران



## چالش‌های شغلی خانوادگی زنان کارمند دارای فرزند زیر ۶ سال...

غیر شاغل تجربه می‌کنند، نسبت به مادران غیر شاغل که به نگرش‌های ویژه جنس اعتقاد بیشتری داشتند، فرسودگی والدینی پایین‌تری را گزارش کردند. دهقانی‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی کیفی به بررسی «اشتغال زنان در رابطه مادر فرزندی» پرداخته‌اند. این پژوهش نشان داد که اگرچه بعضی زنان شاغل در مواجهه با چالش‌های اشتغال در رابطه مادر فرزندی از راهبردهای مثبت استفاده کرده‌اند که متناسب با آن پیامد مثبتی هم چون «افزایش سن فرزند و رضایت» به همراه داشته است، ولی پیامدهای منفی برای مادران شاغل بیشتر بودند؛ چراکه آنان با دوگانگی نقش و وظایف روبه‌رو هستند. همچنین مادران شاغل زمانی که درگیر وظایف شغلی خود هستند و در کنار فرزندشان حضور ندارند به این موضوع می‌اندیشند که حضور نداشتن آنها به آسیب دیدن فرزند منجر می‌شود؛ بنابراین متناسب با این فرایند و عوامل علی، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر، پدیده «احساس گناه مادری» در آنان شکل می‌گیرد.

کاردوانی (۱۳۹۸) در تحقیقی پدیدارشناختی، به قصد درک معنا و تجربه مادران شاغل از سیاست‌های ایران در خصوص مراقبت از کودکان پرداخته است تا از خلال آن به راهبردهای سیاستی برای بهبود و رفع نواقص احتمالی موجود در این حوزه دست یابد. نتیجه آنکه براساس تجربه زیسته گروه نمونه از مادران شاغل، سیاست مراقبت در ایران از جهات مختلفی، به‌ویژه نبود انعطاف لازم در قوانین و اجرای آنها در ارتباط با شرایط مادر، کودک و فقدان سویه‌های جنسیتی و حمایت‌گرانه در زمینه‌های فکری مجریان و کارفرمایان، کفایت لازم در تأمین آرامش و رضایت مادران را ندارد. همچنین داده‌ها نشان داد که متغیرهای واسطه‌ای متعددی مانند شرایط خانوادگی، مالی، کاری، شخصیتی و میزان آگاهی مادران در چگونگی درک و مواجهه آن‌ها با سیاست‌های مراقبت از کودک تأثیرگذار و موجب ظهور تأثیرات متفاوت در وضعیت مادر، کودک و اشتغال‌اند.

علی مندگاری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی شناخت پیامدهای خانوادگی اشتغال زنان در شهر یزد پرداخته است. مقوله نهایی حاصل از تحلیل داده‌ها، گرانباری نقش است. مهم‌ترین شرایط علی حاصل از داده‌ها، محدودیت زمان و فراغت است. پیامدهای اشتغال زنان متأهل، با عناوین فشار مضاعف، تضعیف نقش‌های زنانه، بهبود تعامل‌ها و



رضایت و آرامش استخراج گردید. راهبردهایی که این زنان برای کاهش گرانباری نقش به کار می‌گیرند نیز شامل مدیریت زمان، مدیریت وظایف شغلی و حمایت‌گری است. صادقی و شهابی (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای کیفی به بررسی فهم ادراک و تجربیات زنان شاغل تحصیل‌کرده دانشگاهی از فرایند مادری و چالش‌های مرتبط با آن پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد زنان شاغل تحصیل‌کرده به دلیل داشتن مسئولیت‌های چندگانه اعم از مادری، همسری، شغلی و در برخی موارد حتی دانشجویی و فراهم نبودن حمایت‌های اجتماعی و خانوادگی لازم، همچنین تجربه مادری به مراتب سخت‌تر و مسائل و چالش‌های بیشتری در این زمینه، در مقایسه با سایر زنان با مشکلات بیشتری مواجه‌اند؛ به‌طورکلی با وجود همه مشکلات پیش روی زنان شاغل مادری برای آنان اهمیت و ارزش بالایی دارد، اما این نیاز و ارزش با توجه به شرایط شغلی و اجرا نشدن سیاست‌ها و برنامه‌های حمایتی از مادران شاغل عمدتاً در یک فرزند خلاصه می‌شود.

حیدری و دهقانی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «واکاوی کیفی پیامدهای اشتغال زنان متأهل و بسترهای تعدیل‌کننده آن، مورد مطالعه معلمان آموزش و پرورش شهر دلووار» و با روش نظریه زمینه‌ای آثار اشتغال زنان متأهل مادر، بسترهای مرتبط با آن و راهبردهای کنشی واکنشی آنها را در بین معلمان اداره آموزش و پرورش شهر دلووار تحلیل کرده است. روش نمونه‌گیری غیر احتمالی هدفمند با حداکثر تنوع بوده و ابزار دستیابی به داده‌ها، مصاحبه عمیق و نیمه‌ساخت یافته فردی و گروه مرکز بوده است. بر اساس تحلیل مصاحبه‌ها، اشتغال هم‌زمان دستاوردها و آسیب‌هایی برای این زنان به همراه داشته و تجربه آنان بسته به کیفیت بسترهای اجتماعی محلی - جهانی و توانایی‌های فردی‌شان متفاوت بوده است. مقوله هسته توصیفگر وضعیت این زنان «وضعیت متناقض اما مدیریت پذیر زنان شاغل متأهل و بسترهای تعدیل‌کننده آن» انتخاب شد؛ بدین معنا که اشتغال این زنان چهره‌ای دوسویه و دستاوردها/ هزینه‌هایی برای آنها داشته؛ پیامدهای اشتغال بسته به کیفیت بسترهای خانوادگی، سازمانی و جهانی متفاوت بوده است و همه این زنان بسته به توانایی‌ها و امکانات مادی، شناختی و عاطفی‌شان توانسته‌اند به شیوه‌های متفاوتی وضعیت خاص خود را مدیریت کنند. نسل سراجی و کسایی (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای به بررسی تجارب داخلی



## چالش‌های شغلی خانوادگی زنان کارمند دارای فرزند زیر ۶ سال...

و خارجی تعادل کار و خانواده در زنان شاغل پرداخته‌اند. یافته‌ها حاکی از آن است که زنان در مشاغل مختلف بر این باورند سازمان نقش بسزایی در فراهم‌سازی تعادل کار و خانواده بر عهده دارد. سازمان می‌تواند با استفاده از راهکارهایی همچون تخصیص منابع از جمله زمان، پول، دامنه تصمیم‌گیری و منابع فیزیکی، عاطفی و اجتماعی، نظام کار عادلانه، حمایت داخلی در طول ساعات کاری، دورکاری، ساعت‌های کاری مناسب، شناور و منعطف و کاهش ساعت‌های کاری زمینه‌هایی برای برقراری، بهبود و غنی‌سازی تعادل کار و خانواده فراهم سازد.

خوراسگانی و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای به بررسی تجربه زیسته زنان مدیر متأهل در بافت جامعه ایران و در حیطه‌های مختلف پرداخته‌اند. تجربه‌های 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 به‌عنوان فردی مفید برای جامعه تعریف کند، اما از سویی بیشتر مشارکت‌کنندگان به‌سختی 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 به‌خوبی از عهده چندین نقش برآیند و برعکس زمانی که چندین نقش بر عهده دارند، می‌توانند توانایی‌ها و قابلیت‌های خود را افزایش دهند.

### چهارچوب مفهومی

هر محقق قبل از اینکه موضوع یا مسئله‌ای را مورد بررسی قرار دهد، باید خود را به نظریه‌های مرتبط با موضوع و مطالعه‌های انجام‌شده در آن حوزه مجهز و براساس یافته‌های نظری و تجربی، حیطه بررسی مسئله و تحقیق را مشخص کند. نظریه‌ها به‌مانند راهنمای مفهومی و نظری پژوهش هستند و می‌توانند زمینه‌ها و عوامل تأثیرگذار بر یک پدیده یا رفتار را پیشنهاد دهند. در مطالعات کیفی، معمولاً از چهارچوب مفهومی برای استخراج پرسش‌های پژوهش استفاده می‌شود. چهارچوب مفهومی به باز شدن ذهن پژوهشگر نسبت به مسائل و مقوله‌های مورد پژوهش کمک می‌کند و آگاهی او را در مورد موضوع مورد پژوهش بالا می‌برد؛



از این رو در اینجا به طور مختصر، به برخی نظریه‌هایی می‌پردازیم که راهنمای مفهومی و نظری مطالعه حاضر بوده‌اند.

نظریه اعتلا و تکثر نقش، بر جنبه‌های مثبت اشتغال زنان و اثراتی تأکید می‌کند که این اشتغال بر جایگاه زنان و احساس رضایتمندی آنها از حضور در جامعه دارد. در مقابل رویکردهای مربوط به تعارض نقش، بر مسائل و مشکلاتی تأکید دارند که زنان در انجام نقش‌های متعدد با آنها روبه‌رو هستند.

نظریه تعارض نقش به روشنی توضیح می‌دهد که حوزه‌های مختلف زندگی اجتماعی نظیر کار و خانواده چگونه تقاضاهای نقشی متعددی از هر فرد را مطرح می‌کنند. این جریان در نهایت ممکن است سبب ایجاد تعارض در زندگی انسان شود (گروسی و آدینه زاد، ۱۳۸۹). مطابق نظر مرتون (۱۹۵۷) به نقل از نبوی و شهریاری، (۱۳۹۰) تعارض نقش‌ها اساساً در ساختار اجتماعی ریشه دارد. او ویژگی اصلی ساختار اجتماعی جامعه را در این خصوصیت می‌بیند که هر موقعیت اجتماعی نه با یک نقش واحد، بلکه با سلسله‌ای از نقش‌های به هم پیوسته لازم و ملزوم یکدیگر، شناخته می‌شود؛ بدین ترتیب هرگاه شخصی موقعیتی را اشغال کند با یک انتظار واحد روبه‌رو نیست، بلکه هم‌زمان با انتظارات متعددی روبه‌روست و غالباً برای افراد دشوار است که به طور هم‌زمان جوابگوی الزامات متعدد باشند (اسپنل و ماری، ۱۳۷۲: ۲۸۲). در همین چهارچوب فرض بر این است که فرزندآوری در تضاد با فعالیت اقتصادی زنان است و افزوده شدن تعداد فرزندان سبب افزایش فشار و تعارض می‌شود که برخی جامعه‌شناسان از آن به منزله فرضیه ناسازگاری نقش مادری یا تعارض کار - خانواده نام می‌برند (ادوارد، ۲۰۰۲: ۴۲۷).

عموماً از زنان شاغل انتظار می‌رود علاوه بر کار مزدی، به کارهای خانه و امور بچه‌داری نیز رسیدگی کنند. مشارکت آنان در کار مزدی تنها زمانی مجاز شمرده می‌شود که پیش از آن از عهده کار خانه و بچه‌داری برآیند. زنان شاغل در پاسخ‌گویی به انتظارات نقش خود به منزله زن شاغل و انتظاراتی که از آنان به منزله کدبانوی خانه و مادر می‌رود، با کشمکش و



## چالش‌های شغلی خانوادگی زنان کارمند دارای فرزند زیر ۶ سال...

تعارض‌های نقش روبه‌رو می‌شوند. افزوده شدن تعداد فرزندان بر مدت‌زمانی که باید به کارهای خانه اختصاص یابد و تعارض‌های نقشی آنان می‌افزاید؛ درواقع منبع اصلی و عمده تعارض‌های نقشی، افزوده شدن بر تعداد فرزندان به جمع خانواده است (ولر<sup>۱</sup>، ۱۹۶۹: ۲۶۵ - ۲۶۸).

تفاوت در درجه تعارض کار و فرزندآوری از سوی مادران شاغل، تفاوت‌ها در سطح باروری جوامع مختلف را توضیح می‌دهد. درجه ناهماهنگی بین کار و فرزندآوری، پیرو تفاوت‌ها در ماهیت شغل، تفاوت‌ها در مسئولیت‌های خانواده و تغییر در سیستم‌های اجتماعی مراقبت از فرزند است. هرچه نقش‌های مادری و اشتغال بیشتر ناسازگار باشند، تصمیم زنان شاغل درباره فرزندآوری را تغییر می‌دهند (ریندفوس و بروستر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶: ۲۶۰).

مطابق با نظریه فشار نقش، نظام کلی نقش فرد را نظامی می‌داند که درباره آن تقاضای بیش‌ازحد وجود دارد؛ به‌گونه‌ای که فرد قادر نیست به‌طور کامل پاسخ‌گویی همه خواسته‌ها باشد؛ بدین ترتیب احتمال بسیاری وجود دارد که فرد با حجم زیاد و ترکیب نامنظم و تعارض‌آمیز الزامات نقش روبه‌رو شود؛ به همین دلیل گود بر فنونی تأکید می‌کند که به شخص برای سازمان‌دهی نظام نقش و کاهش فشار از طریق کنترل روابط اجتماعی توصیه می‌کنند. او به نقش حمایتی خانواده اشاره می‌کند و معتقد است خانواده مرکز اصلی تخصیص نقش است و نقش اساسی در کاهش فشار نقش افراد دارد. خانواده نهاد حمایت‌کننده قوی برای مقابله با فشارهای تهدیدکننده فرد است و عواطف عمیق درون خانواده از طریق واداشتن هر فرد به تأیید کردن یا همدردی کردن با دیگران سبب کاهش فشار و در صورت نبودن عواطف نیز موجب افزایش فشار به فرد می‌شود (گود، ۱۹۶۰: ۴۸۵).

نظریه دیگر در زمینه تعارض کار - خانواده، نظریه حمایت اجتماعی است. حمایت اجتماعی، احساس ذهنی تعلق، پذیرش، محبوب و باارزش بودن و نیاز امکان دریافت کمک در وضعیت اضطراری تعریف شده و شامل کمک و آرامشی است که کسی از رابطه‌های پایدار و مداوم با شخص یا گروهی انتظار دارد. حمایت اجتماعی تبادلات بین فردی میان



اعضای شبکه اجتماعی است که به صورت روابط دوسویه، غیررسمی، خودبه‌خودی و سودمند است و دو حیطه عملکردی (حمایت‌های اجتماعی درک شده) و ساختاری (اندازه شبکه اجتماعی) دارد (حیدری و همکاران، ۱۳۸۷). بارم و همکاران (۱۹۹۶) بر مبنای نظر کوب (۱۹۷۶) حمایت اجتماعی را تعلق ادراک شده به شبکه ارتباط اجتماعی تعریف کرده‌اند (به نقل از پور محمدرضای تجریشی و میرزمانی بافقی، ۱۳۸۶: ۲۲۶).

بعد ساختاری حمایت اجتماعی، ویژگی‌های کمی و عینی حمایت و بعد عملکردی آن، ویژگی‌های کیفی و ذهنی حمایت است. حمایت اجتماعی دو شکل عاطفی و ابزاری دارد؛ حمایت اجتماعی عاطفی، ایجاد نوعی رابطه صمیمی و با محبت با افراد است و مراد از حمایت اجتماعی ابزاری ارائه خدمات، کمک در فعالیت‌ها، دادن پول و دیگر کمک‌هایی است که در اختیار افراد قرار می‌گیرد. اعضای خانواده همواره مهم‌ترین منبع حمایت اجتماعی ابزاری به شمار می‌روند. بین سه حمایت مادی مانند پول، حمایت ابزاری مانند کمک در خانه‌داری، مراقبت از کودک و حمایت عاطفی مانند سازگاری تمایز وجود دارد (برناردی و کلارنر، ۲۰۱۴: ۶۵۳).

طبق نظر کوب (۱۹۷۶) حمایت اجتماعی عاملی محافظت‌کننده در مقابل فشار روانی است؛ به گونه‌ای که اثر بسیاری بر سلامت و عملکرد اجتماعی دارد (به نقل از حاجبی و فریدنیا، ۱۳۸۸: ۷۱). افراد خانواده، دوستان، همسایگان، همکاران، نهادهای اجتماعی و ... منابع حمایت اجتماعی‌اند. بر این اساس زمانی که افراد از سوی خانواده، همکاران یا نهادهای اجتماعی کمک یا حمایتی دریافت نمی‌کنند، برای کاهش تعارض و مشکلات مربوط به ترکیب کار و خانه سعی می‌کنند به صورت انفرادی عمل کنند. در این شرایط تأخیر در ازدواج یا فرزندآوری یا کاهش تعداد فرزندان، از سازوکارهای تعادل بخشی برای امور مربوط به داخل و بیرون از منزل‌اند.

در رویکرد کمیابی نقش، تعدد نقش، با افزایش تقاضاهای نقش‌ها و ناسازگاری نقش‌ها با یکدیگر، و در نتیجه، فشار و تعارض بیشتر برابر است. این فشارهای عینی و ملموس همراه با



## چالش‌های شغلی خانوادگی زنان کارمند دارای فرزند زیر ۶ سال...

نقش‌های چندگانه، منبع بالقوه‌ای برای تنش به شمار می‌روند؛ تا حدی که آن‌ها ممکن است به تدریج، سلامت روانی و جسمی فرد در روابط اجتماعی را متزلزل سازند؛ در واقع این رویکرد مسلّم می‌داند که ترکیب نقش‌های شغلی خانوادگی، تأثیر منفی برهم و سرمایه‌گذاری وقت و انرژی فرد در نقش‌های کاری و خانوادگی، رابطه منفی با یکدیگر دارند؛ بدین اعتبار چنانچه نقش‌های شغلی بر نقش‌های خانوادگی افزوده شوند، با توجه به آنکه هر دو، از نقش‌های اجتماعی عمده و اصلی افراد محسوب می‌شوند، هر یک از این نقش‌ها منبع قابل توجهی از زمان و انرژی فرد را تقاضا می‌کنند و تقاضاهای متعدد از قلمروهای کار و خانواده، برهم افزوده می‌شوند و چون فرد نمی‌تواند تقاضاهای هر دو نقش را ارضا کند، به اضافه بار و تعارض نقش دچار می‌شود (رستگار خالد، ۱۳۸۵: ۴۲ به نقل از سوانسون، ۱۹۹۸).

رویکرد انباشتگی نقش، بر منافع بالقوه نقش‌های چندگانه تأکید دارد؛ به این معنا که اگر فرد تعهد بسیاری به همه نقش‌های خود نداشته باشد، می‌تواند بدون احساس فشار و تنش، تمامی نقش‌های خود را توسعه بخشد. بر اساس این رویکرد، احساس تعهد، زمان و انرژی لازم برای همه نقش‌ها را به وجود خواهد آورد. در مواردی که این توانایی وجود داشته باشد که الزام نقش‌های مختلف به‌طور هماهنگ با یکدیگر ادغام شوند، این موضوع می‌تواند منشأ احساس موفقیت و رضایت باشد. در این راستا، سایبر با عنوان «فرضیه تجمع نقش‌ها»، به منافع حاصل از تکرر نقش‌های زنان اشاره دارد و معتقد است داشتن نقش‌های متعدد، موجب دسترسی به منابعی مانند امنیت، منزلت، ارتقای پایگاه اجتماعی و برخورداری بیشتر از حمایت اجتماعی می‌شود (احمدنیا، ۱۳۸۰: ۷۴).

سازوکار دیگری که به افراد کمک می‌کند تا بتوانند نقش‌های چندگانه خود را با حداقل فشار به انجام برسانند، مکانیسمی به نام «توازن نقش مؤثر شناختی و رفتاری» است که در نظریه توازن نقش مارکز مطرح شده است. توازن نقش به فرایند ملازم توازن نقش - هویت اشاره دارد؛ به بیان دیگر توازن نقش، هم الگوی رفتاری عمل کردن از روی نقش‌ها در یک روش معین است و هم الگوی متناظر شناختی عاطفی سازمان‌دهنده زندگی داخلی خودهای چندگانه یک فرد است. آنچه سبب می‌شود توازن نقش بیشتر با فشار نقش کمتر همراه باشد، آن است که کنشگرانی که نسبت به هر یک از نقش‌های خود اهمیت ذهنی یکسان قائل می‌شوند، در



جریان زندگی روزمره و در رفتارهای خود نسبت به آن نقش‌ها، تعهدات متوازی را به لحاظ صرف زمان و وقت اعمال می‌کنند و بدین ترتیب برای ایفای هر نقش، از تعهد بالایی برخوردار می‌شوند (هاشم‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۳۸ به نقل از مک درمید، ۱۹۹۶).

### روش پژوهش

در این مطالعه برای گردآوری داده‌ها از رویکرد کیفی و روش تحلیل تماتیک استفاده شده است. نمونه‌ها از طریق مصاحبه عمیق با روش نمونه‌گیری هدفمند، با حداکثر تنوع انتخاب شدند. در این مطالعه نمونه‌گیری نظری تا رسیدن به اشباع نظری صورت گرفت. مهم‌ترین ملاک‌های انتخاب پاسخ‌گویان در این مطالعه عبارت بودند از: داشتن همسر، داشتن دست‌کم یک فرزند زیر شش سال و شاغل بودن. در مطالعه حاضر فردی شاغل در نظر گرفته شده است که خودش را شاغل بداند و برای انجام کارش دستمزد دریافت کند. افراد شاغل پاره‌وقت وارد مطالعه نشدند. حجم نمونه در مطالعات کیفی به سطح اشباع نظری بستگی دارد. اشباع نظری زمانی اتفاق می‌افتد که پژوهشگر نتیجه بگیرد در یک مرحله از کار شباهت مفاهیم به دست آمده زیاد شده است و مفاهیم جدیدی ظهور نمی‌کنند (گلسر و استراس<sup>۱</sup>، ۱۹۶۷).

تلاش شد با نمونه‌گیری افتراقی، اشخاص و مصاحبه‌هایی گزینش شوند که امکان به حداکثر رساندن تحلیل مقایسه‌ای را نیز فراهم می‌کنند.

در مجموع بعد از یازده مصاحبه اشباع نظری حاصل شد. نوع مصاحبه‌های انجام شده، مصاحبه نیمه ساختاریافته عمیق است، یعنی درحالی‌که محورهای اصلی پرسش مشخص بودند و از قبل درباره آنها تصمیم‌گیری شده بود، گاهی با توجه به مباحث مطرح شده از سوی مصاحبه‌شوندگان، ساختار پرسش‌نامه مصاحبه تا حدی رها و اجازه داده شد پاسخ‌گویان از تجربه خود سخن بگویند. در انجام پژوهش تلاش شد کدهای ناظر بر حوزه انسانی رعایت شوند که به لحاظ اخلاق پژوهشی بر آنها تأکید می‌شود، از جمله این کدها محرمانه بودن، رعایت حقوق افراد، رضایت آگاهانه در مشارکت، رفتار و برخورد شایسته و بی‌طرفی نسبت به



## چالش‌های شغلی خانوادگی زنان کارمند دارای فرزند زیر ۶ سال ...

پاسخ‌های ارائه شده بود که مصاحبه‌کنندگان در همه مراحل پژوهش به آن‌ها توجه کردند؛ علاوه بر آن در ابتدای مصاحبه، هدف پژوهش برای افراد توضیح داده شد. سپس ملاحظات اخلاقی ذکر شده که در این فرایند رعایت می‌شوند، برای آن‌ها شرح داده شد تا شرکت-کنندگان با اعتماد به مصاحبه‌کننده، پاسخ‌های خود را نسبت به موضوع و پرسش‌ها بیان کنند.

برای تحلیل داده‌ها که مشتمل بر مصاحبه‌های ضبط شده و دست‌نوشته‌های شخصی است، از اصول روش تحلیل تماتیک استفاده شده است. داده‌ها از نزدیک بررسی شدند تا مضامین مشترک، موضوع‌ها، ایده‌ها و الگوهای معنایی که مکرر مطرح می‌شوند شناسایی شوند. اولین گام برای تحلیل این بود که عناصر زمینه‌ای مخصوص به هر فرد در یک جدول مشخص شوند. این عناصر شامل ویژگی‌های اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی افراد است. ارائه این اطلاعات تنوع شرکت‌کنندگان در پژوهش را آشکار می‌کند. در مسیر فرایند این مطالعه، پژوهشگر به صورت مکرر به عقب برگشت و کل و جایگاه هر جزء در متن و ارتباط آن‌ها باهم را مورد ملاحظه قرار داد. این حرکت‌ها از کل به جزء و دوباره به کل، به پژوهشگر این فرصت را می‌دهد تا درک عمیق‌تری از تجربه مشارکت‌کنندگان داشته باشد.

در پژوهش حاضر از شرکت‌کنندگان دعوت شد جنبه‌های خاص از بینش خود درباره اشتغال مادران (محیط خانه و کار و تعاملاتشان با دیگران) را با جزئیات توضیح دهند. پس از مرور و آشنایی با داده‌های به دست آمده، مرحله کدگذاری باز (یافتن مقوله‌های مفهومی در داده‌ها در سطح اولیه‌ای از انتزاع)، تولید مضمون (ترکیب کدها و یافتن الگوهای مشترک میان آن‌ها)، بررسی و مرور مضامین و نام‌گذاری این مضامین (گزارش این ارتباطات در سطح بالاتری از انتزاع) انجام شد. طول مدت انجام هر مصاحبه به طور متوسط یک ساعت بود. برای اطمینان از درستی و پایایی داده‌های کیفی به دست آمده از معیارهای مطرح شده لینکلن و گویا، یعنی معیارهای اعتبارپذیری، قابلیت اعتماد، تأییدپذیری و انتقال‌پذیری استفاده شد (حریری، ۱۳۸۵: ۶۴-۶۵)

پایایی و اعتبارسنجی به دوروش حاصل شد. در تمام موارد متن مصاحبه به پاسخ‌گویان برگردانده و از آن‌ها تقاضا شد مروری بر نوشته‌ها داشته باشند و مواردی را مشخص کنند که



به تصحیح نیاز داشتند یا فهم پژوهشگر از مصاحبه با هدف و نیت پاسخگو متفاوت بود. دو مورد از تحلیل‌های درون فردی در ابتدای شروع تحلیل و همچنین تحلیل‌های میان فردی در پایان کار به دو نفر از استادان مسلط به روش‌های پژوهش کیفی در رشته مردم‌شناسی، ارائه و پیشنهادهای آن‌ها به کار گرفته شد. برای افزایش قابلیت اطمینان که عبارت از کفایت روند تجزیه و تحلیل و تصمیم‌گیری است، از راهنمایی و نظارت استادان صاحب نظر استفاده شد.

برای تأمین اعتبارپذیری پژوهش از کسب اطلاعات دقیق موازی، فن کنترل اعضا و خودبازبینی پژوهشگر در طی فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها استفاده شد. برای رعایت اصل تأییدپذیری داده‌ها، تلاش شد از هرگونه سوگیری در فرایند مصاحبه و استخراج نتایج پرهیز شود. پیاده کردن مطالب ضبط‌شده بدون کم‌وکاست به وسیله پژوهشگر، تدوین نقل اول‌ها و عبارت‌ها و توصیف آنها در مرحله ابتدایی، توصیف یافته‌ها و ارجاع تحلیل به مصاحبه‌شوندگان و استادان و متخصصان حوزه، صورت گرفت. در پژوهش کیفی پژوهشگر به منزله ابزار اولیه جمع‌آوری داده، مسئولیت حفظ درستی و پذیرفتنی بودن داده‌ها را دارد. این درستی و قابلیت پذیرش با ارجاع دست‌نوشته‌ها به پاسخ‌گویان و ارائه توصیف و تفسیر یافته‌ها به متخصصان این حوزه حاصل شد. کیفیت، مرتبط بودن و اشباع نسبی اطلاعات به دست آمده، تعداد مشارکت‌کنندگان و زمان مصاحبه با هر پاسخگو را تعیین کرد.

### یافته‌ها

نتایج نشان دادند مادران شاغل دست‌یابی به فرصت‌ها در عین رویارویی با محدودیت‌ها را تجربه کرده‌اند. برخی تجارب مثبت از کار کردن در بیرون از منزل شامل افزایش عزت‌نفس، احساس توانمندی، درآمد و استقلال مالی بیشتر، استقلال در تصمیم‌گیری، دریافت حمایت اجتماعی بالاتر، اعتماد به نفس بیشتر و استقلال بیشتر فرزندان به دلیل حضور در مهدکودک و شروع زود هنگام تعاملات اجتماعی مطرح بود؛ با این حال به دلیل داشتن فرزند زیر شش سال که به مراقبت و توجه بسیاری نیاز دارد، در ترکیب کار و وظایف مادری و خانه‌داری با مشکلاتی روبه‌رو بودند.



### چالش‌های شغلی خانوادگی زنان کارمند دارای فرزند زیر ۶ سال ...

یافته‌های مصاحبه عمیق با زنان در زمینه تجربه انجام هم‌زمان کار و مادری، در قالب ۱ مقوله هسته، ۵ مقوله اصلی، ۲۳ مقوله فرعی است. مقوله هسته این پژوهش نگرانی مداوم مادران است که در ادامه توضیح داده می‌شود.

جدول ۱: مشخصات مشارکت‌کنندگان پژوهش

ردیف	تحصیلات	سن	سابقه	تعداد فرزند
۱	کارشناسی ارشد	۳۲	۶	۲
۲	کارشناسی ارشد	۳۳	۶	۱
۳	کارشناسی ارشد	۴۲	۱۷	۲
۴	کارشناسی ارشد	۴۳	۱۸	۳
۵	دکتری	۳۲	۶	۲
۶	کارشناسی ارشد	۳۸	۱۲	۳
۷	کارشناسی	۴۵	۲۰	۳
۸	دکتری	۴۲	۱۶	۲
۹	کارشناسی	۴۸	۲۳	۲
۱۰	کارشناسی ارشد	۳۲	۷	۱
۱۱	کارشناسی	۳۷	۱۰	۲



جدول ۲. مفاهیم و زیر مقوله‌های نگرانی مداوم

مقوله هسته	مقوله اصلی	مفهوم	واحد معنایی
نگرانی مداوم	تعارض کار- خانواده	خانه داری	خونه زندگی سر جاش نیست. اون نظم قابل قبول رو نداره. حالا یکی هم حساس باشه، دیه خیلی هم به خودش سخت میگذره هم به بچه هاش.
			وقتی می‌رم خونه سعی می‌کنم وقتی رو مدیریت کنم. وقتایی که بچه خوابه سعی می‌کنم کارام رو انجام بدم.
		تفریحات	آدم وقتی بچه داره یه مقداری دست و بالش بسته‌تره. دیگه مثل قبل فراغت نداری، هم از کیفیت و هم کمیت تفریحاتمون کاسته می‌شه.
		فرزند ناراضی	سرکار رفتن قطعاً تعامل من با بچه رو کمتر می‌کنه، بچه دوست داره که نرم سرکار و ببرمش بیرون و پارک و گردش
	دغدغه حمایت	خواستار حمایت اجتماعی	هنوز جا نیفتاده که خانمی که از زندگیش زده و اومده سرکار، به نظرم باید خیلی بیشتر از یه آقایی که می‌آد سرکار و وظیفه خانه و بچه نداره، در محل کار بیشتر مورد حمایت قرار بگیرد. باید احکام برای زن و مرد تفاوت داشته باشه از نظر مرخصی و ساعتی رفتن و کار نیمه وقت و دورکاری و...
		حمایت‌های مدیر و همکاران	روزهای اولی که برگشته بودم سرکار، در محیط کار پذیرفته بودند که بچه شیرخوار دارم و ممکنه مرخصی بگیرم و زودتر برم.



## چالش‌های شغلی خانوادگی زنان کارمند دارای فرزند زیر ۶ سال ...

	شرایط کار حمایتی	اگر محیط کاری سخت نباشد و استرس کاری نداشته باشی، فشار کاری نباشد، همین خودش خیلی مهمه. وقتی می‌ری خونه دیگه دغدغه کار نداری.
	حمایت‌های خانواده	مهم‌ترین عاملی که می‌تونه کمک بکنه داشتن به همراه و همسر خوبه.
سازگاری اجباری	اقتناع ذهنی	سعی می‌کنم این جور فکر کنم که تا کی می‌خواد به من وابسته باشه و باید کم کم یاد بگیره و مستقل بشه و با این نوع نگاه به مسئله، خودم رو آرام می‌کنم.
	سازگاری کودک و خانواده با شرایط	خودت، بچه‌ت و خانواده‌ت باید این شرایط رو بپذیرند و به این قضیه عادت کنند و باید بسازیم.
	تردید در فرزندآوری مجدد	این قدر روم فشار بود که اصلاً گفتم دیگه حامله نمی‌شم و بچه نمی‌خوام.
بهره‌های اشتغال	استقلال مالی	درآمدی که دارم برای خودمه و استقلال مالی دارم.
	میل به پیشرفت و پویایی	کاری رو انجام می‌دم که دوست دارم تا یک سری کارهای روتین خانه‌داری (شستن، پختن و...).
	احساس مفید بودن	شاغل بودن، احساس مفید بودن بهم می‌ده.
	کار سبک، تنفسی برای مادر	سرکار اومدن برای آرامش اعصاب خودمم بهتره و وقتی می‌رم خونه انرژی ذهنی کافی برای وقت گذروندن با بچه رو دارم. وقتی مدام با بچه باشم، اعصاب دوتامون خرد می‌شه و دوتامون عصبانی می‌شیم.
		بچه خونه مامان بزرگا هم بهش خوش



		تنوع در برنامه کودک	می‌گذره، حتی اگر تعطیل هم باشم و چند روز تو خونه باشیم، حس خوبی نداره. دوست داره بره بیرون و تنوع داشته باشه.
		استقلال کودک	اگه خونه دار بودم، بیشتر به من وابسته می‌شد، بیشتر می‌چسبید، ولی الان مستقل‌تره.
دغدغه فکری		احساس گناه و خودسرزنش‌گری	خیلی احساس گناه دارم که بچه رو ول می‌کنم و می‌آم سرکار.
		مشغولیت ذهنی مداوم	دیگه همه فکر ما بچه مونه، مخصوصاً بچه که کوچیکه. مثلاً داریم کارمون رو انجام می‌دیم، به محض اینکه فکرمون از کار آزاد می‌شد، به فکر بچه می‌افتادم.
		از خودگذشتگی	از خودم می‌زنم و سعی می‌کنم برای بچه‌ها کم نگذارم
		مقایسه خود با زنان خانه‌دار	واقعاً حس خوبی نداشتم. وقتی می‌دیدم مادرهایی که خانه‌دار هستند، چقدر بچه در آرامش بزرگ می‌شه.
		دوگانگی تربیتی	یکی از مشکلات مربوط به نگهداری بچه توسط پدر بزرگ مادر بزرگ اینه که نحوه تربیت اونا با تربیت پدر و مادر تفاوت داره، اونا سبک تربیتی قدیمی دارن.
		خستگی	من که از سرکار برمی‌گشتم بچه‌م انرژی داشت و می‌خواست باهام وقت بگذرونه و بازی کنه، ولی من خسته بودم و بی انرژی. سعی می‌کردم با کارتون و تلویزیون سرگرمش کنم تا بتونم کمی استراحت کنم و سرحال بشم.
	اتکای عاطفی به دیگران	مادرم هنوز با اینکه هشتادسالشه با	



## چالش‌های شغلی خانوادگی زنان کارمند دارای فرزند زیر ۶ سال...

			دخترم بازی می‌کند. من از این همه محبت مادرم خجالت می‌کشم.
--	--	--	-----------------------------------------------------------

### خانه‌داری

تعارض‌های کار و خانه‌داری دوروی یک سکه است. اگرچه بیشتر زنان مورد مصاحبه بر آن بودند که هرچند کارهای خانه‌داری برای زن شاغل زیاد است، ولی آنها از عهده آن برمی‌آیند، ولی به مشکلات آن نیز اشاره کردند؛ برای مثال مسئولیت‌های چندگانه و فرصت کم برای انجام آن، حساس‌تر شدن و خستگی زنان شاغل به لحاظ روحی و جسمی، کاهش رسیدگی به فرزند و شوهر. تدابیری که آنان در این خصوص به کار گرفته بودند نیز شامل تقسیم کار با همسر، مدیریت زمان و برنامه‌ریزی امور می‌شد.

### تفریح

پاسخ‌گویان به تأثیر اشتغال مادران بر تفریح‌های خانوادگی نیز اذعان داشته‌اند. تأثیرهایی نظیر محدودیت در مسافرت‌ها، کوتاه کردن مهمانی‌ها، محدودیت در روابط زناشویی، کمبود وقت و محدودیت در انجام کارهای مورد علاقه (مانند ورزش و مطالعه). «آدم وقتی بچه داره، یه مقداری دست‌وبالاش بسته‌تره؛ دیگه مثل قبل فراغت نداری، هم از کیفیت و هم کمیت تفریحاتمون کاسته می‌شه».

### فرزند ناراضی

شاید جدی‌ترین ناراضیان در ارتباط با اشتغال زنان، فرزندان هستند. این ناراضی‌تی و ناخشنودی در دوران کودکی بسیار بیشتر است تا بدان حد که آنها هیچ منطق و دلیلی نمی‌بینند که مادرانشان را در کنار خود نداشته باشند و به جای آن باید در مهدکودک یا با پرستار زمان و وقت خود را سپری کنند، از اینکه صبح‌ها باید زود از خواب بیدار شوند و مادرانشان آنها را به نزد مراقبان بسپارند، عمیقاً اظهار ناراحتی و ناخشنودی می‌کنند. از دیگر موارد ناراضی‌تی فرزندان، می‌توان به بهانه‌گیری بیشتر کودک ناشی از تغییر موقعیت و عادت کردن به پرستار جدید اشاره کرد. مورد دیگر مربوط به اختلال در تغذیه کودک با شیر



مادر می‌شود که ناشی از کاهش شیر مادر در اثر اشتغال و همچنین کاهش دفعه‌های تغذیه کودک با شیر مادر است که موجب بهانه‌گیری بیشتر کودکان می‌شود.

### تردید در فرزند آوری مجدد

یکی از چالش‌های جدی مادران شاغل تعارض در فرزند آوری مجدد است. این تعارض که به صورت فردی یا بین فردی خود را نشان می‌دهد گاه خود مادر شاغل از یک تعارض درونی برخوردار است که آیا فرزند دوم را تجربه کند یا نه و گاه این تعارض به حوزه ارتباط با همسر کشانده می‌شود. در برخی از خانواده‌ها مادر شاغل تمایل به فرزند جدید دارد، ولی پدر تمایلی ندارد و در برخی از خانواده‌ها این موضوع برعکس است این تعارض مادر شاغل را با فشارهای عاطفی و روانی بسیاری روبه‌رو می‌کند.

«یعنی من داشتن بچه را به تأخیر انداختم. داشتن بچه یکی از چالش‌های بین من و شوهرم این بود که دوست داشت یک بچه دیگری داشته باشد و من به خاطر اینکه می‌دونستم دست و بال من بسته می‌شه نمی‌خواستم بچه دار بشم».

### خواستار حمایت اجتماعی

یکی از چالش‌هایی که زنان شاغل در ترکیب کار و خانه مطرح کرده‌اند، نداشتن حمایت‌های اجتماعی است. یکی 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 و در بعضی موارد فردی از سوی نهادهای اجتماعی برای مراقبت از فرزند و انجام کارهای خانه نیز به کمک آنها می‌آید. 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 برای افزایش خانواده‌هایی شده‌اند که با وجود تمایل بسیار برای داشتن فرزند بیشتر، تک‌فرزندی یا حتی بی‌فرزند را انتخاب می‌کنند. اظهارات گروهی از پاسخ‌گویان به



## چالش‌های شغلی خانوادگی زنان کارمند دارای فرزند زیر ۶ سال...

نبود قوانین حمایتی از زنان شاغل اشاره داشت. آنها نداشتن قوانین مناسب در این زمینه را عامل این مشکلات می‌دانستند.

«هنوز جا نیفتاده که خانمی از زندگیش زده و اوامده سرکار، به نظرم باید خیلی بیشتر از یه آقای که می‌آد سرکار و وظیفه‌خانه و بچه‌نداره، تعارف خانم‌ای شاغل کنن. باید احکام برای زن و مرد تفاوت داشته باشه؛ از نظر مرخصی و ساعتی رفتن و کار نیمه‌وقت و دورکاری و...».

«آگه تشویق می‌کنن به بچه آوردن، باید تسهیلاتی برایش در نظر بگیرن، من شنیدم در کشور آلمان دو سال به مادر مرخصی زایمان می‌دن».

### حمایت‌های مدیر و همکاران

حمایت مدیر مستقیم و همکاران از مادران دارای فرزند خردسال، نکته بسیار مهمی است که همه پاسخ‌گویان به آن اشاره کرده‌اند، این حمایت‌ها می‌تواند شامل موافقت با مرخصی، فراهم کردن شرایط دورکاری و موافقت با آن، پاسخ‌گویی به مراجعان توسط همکاران در غیاب مادر باشد.

«مدیرم آدم خیلی خوبی بود. هر وقت می‌خواستم برم مرخصی موافقت می‌کرد».

از سوی دیگر افرادی که این حمایت‌ها را دریافت نکرده‌اند، فشار روحی بسیاری را متحمل شده‌اند که بر کیفیت عملکرد کاری آنان نیز تأثیر منفی گذاشته است.

«مدیرم اجازه نمی‌داد مرخصی بگیرم، حتی وقتی بچه‌م مریض میشد مگفت شما اول باید به کار برسی و دیگه با دارو و تماسای مکرر با مادرم، اون زمان رو گذروندم، ولی از درون خرد می‌شدم».

### شرایط کار حمایتی

همه پاسخ‌گویان این مطالعه عنوان کرده‌اند که پس از برگشت از مرخصی زایمان، در پست سازمانی جدیدی قرار گرفته‌اند که همین مسئله آن‌ها را با چالش‌های گوناگونی از قبیل یادگیری وظایف جدید و به دست آوردن مهارت در آن، عدم تطبیق با شرایط کاری، مدیر و همکاران جدید، مواجه کرده است.



«بعد از برگشتن از مرخصی پست جدیدی برایم در نظر گرفتند، و این خیلی خوشایند من نبود. از همکارانی که چندین سال باهم بودیم و خیلی شرایط هم رو درک می‌کردیم، جدا شدم. من با همسر همکار بودم و وقتی می‌خواستم مرخصی برم، او مسئولیت‌های من رو به عهده می‌گرفت و من با خیال راحت مرخصی می‌رفتم، اما محل کار جدید دیگه این شرایط رو نداشت. وقتی به محل کار جدید اومدم، باید کار جدید یاد می‌گرفتم، شلوغ‌تر بود، آرامش قبل رو نداشتم. راحت نمی‌تونستم مرخصی بگیرم. کل ساعت کاری رو باید می‌موندم. مرخصیم هم خیلی کم بود و مدیرم هم اجازه نمی‌داد مرخصی بگیرم».

همچنین از نظر آنان نوع کاری که برای مادران با فرزند شیرخوار در نظر گرفته می‌شود نیز از اهمیت برخوردار است و بهتر است کاری سبک، بدون ارباب‌رجوع زیاد و شرایط کار گروهی باشد تا امکان استفاده از مرخصی و دورکاری در مواقع لزوم برای مادران فراهم باشد؛ به‌گونه‌ای که برخی از آنان به دلیل فشار مضاعف و توأمان نقش‌های شغلی و خانوادگی به بازنشستگی پیش از موعد یا بازخرید خود تمایل دارند.

«اگه محیط کاری سخت نباشه و استرس کاری نداشته باشی، فشار کاری نباشه، همین خودش خیلی مهمه. وقتی می‌ری خونه دیگه دغدغه کار نداری».

همچنین همه پاسخ‌گویان از ساعات کاری طولانی ابراز نارضایتی کردند و خواستار بهبود این شرایط بودند.

«تا ظهر که برگردم و این ساعات طولانی کار، بچه خسته و اذیت می‌شد. ساعات کاری مون طولانیه، آدم کارش رو متناسب با زمانی که داره تنظیم می‌کنه. قرار نیست تا سه بعدازظهر بودن کار بیشتری بکنیم».

### حمایت خانواده

همواره زنان شاغل نیازمند حمایت‌های همه‌جانبه همسران خود در ابعاد روحی، عاطفی، جسمی و... هستند و به‌خصوص حمایت و مشارکت در نگهداری فرزندان و تقسیم وظایف خانه، زیرا که با افزایش مشارکت و حمایت مردان بار بسیاری از دوش زنان برداشته و رضایت از زندگی بیشتر می‌شود؛ علاوه بر آن تفاهم با همسر نیز از دیگر نکات مطرح‌شده زنان مورد



## چالش‌های شغلی خانوادگی زنان کارمند دارای فرزند زیر ۶ سال ...

مصاحبه است. از نظر آنها میزان تفاهم با همسر در فرزندآوری بسیار مهم است. از سویی دیگر مادران بسیاری از زنان شاغل مسئول نگره داری از فرزندان خردسال هستند.

«همیشه بچه پیش مامانم بود. خداییش مامانم در حق من مادری رو تموم کرده؛ این قدر که من بهش زحمت دادم همیشه؛ علاوه بر این که بچه من رو نگه می‌داشت، حتی ناهار من رو هم درست میکرد، حتی بیشتر هم درست میکرد که اگه نرسیدم شام درست کنم، یکم غذا باشه که به بچه‌ها بدم. همه جوره واقعاً با من راه اومده و هیچ وقت هم هیچی برای بچه‌هام کم نگذاشته».

### سازگاری اجباری

با توجه به مشکلات عدیده مادران شاغل و در جهت سازگاری با شرایط موجود، آنها ناچارند خود را از نظر فکری متقاعد سازند که این شرایط طبیعی و گذرا است و کوتاهی از جانب آن‌ها نشده است و تمرکز بیشتری بر نقاط مثبت شرایط موجود داشته باشند. همچنین پاسخ‌گویان ابراز داشته‌اند که همسر و فرزندان هم بعد از مدتی با چنین شرایطی سازگار می‌شوند.

«اما سعی می‌کنم این جور فکر کنم که تا کی می‌خواد به من وابسته باشه و باید کم‌کم یاد بگیره و مستقل بشه و با این نوع نگاه به مسئله، خودم رو آروم می‌کنم».

هم‌زمان با افزایش سن فرزندان آن‌ها مهارت و توانمندی‌های بیشتری کسب می‌کنند، وارد شدن به مراحل رشدی جدید از قبیل نوجوانی و جوانی نیازهای جدیدتری هم در ارتباط با والدین شکل می‌گیرد که این نیازها بیشتر جنبه اجتماعی و در ارتباط با گروه هم‌سال است. آن‌ها دوست دارند نقش و جایگاه شغلی و اجتماعی مادر را به دوستان خود معرفی کنند و از این بابت احساس افتخار و ارزشمندی می‌کنند. همچنین در تعامل با مادر تمایل دارند که اصطلاحاً مادرشان به‌روز باشد و دنیای درونی آن‌ها را درک کند؛ بنابراین با افزایش سن فرزندان سطح رضایتمندی آن‌ها از اشتغال مادر هم افزایش می‌یابد.

«ولی وقتی بزرگ‌تر شدن این [شاغل بودن] مثبت هست. من می‌فهمم که بچه‌هام خیلی خوششون می‌آد از اینکه من شاغل هستم».



## بهره‌های اشتغال

اگرچه اشتغال زنان همواره زیر ذره‌بین قرار گرفته و ترس از رسیدگی نکردن به نقش مادری را با خود به همراه دارد، اما در این میان، بهره‌ها و مزایای اشتغال آنان خودنمایی می‌کند که می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

## استقلال مالی

مسلم است که پول و کسب درآمد در درجه اول برای هر شخصی خوشایند و رضایت‌بخش است. زنان نیز از این قاعده مستثنا نیستند. رضایت درونی از کار و پولی که بابت آن دریافت می‌کنند، بزرگ‌ترین و ارزشمندترین بخش از زندگی شغلی زن محسوب می‌شود. زمانی که زن از نظر مالی مستقل باشد، اعتماد به نفس بالاتری خواهد داشت. زمانی که کسب درآمد می‌کنند، خیالشان از بابت پرداخت اقساط و خرج و مخارج پایان ماه و... راحت است، راحت‌تر می‌توانند خرید کنند و این مسئله می‌تواند به آنها انرژی بسیاری برای ادامه راه بدهد.

## میل به پیشرفت و پویایی

در نظر پاسخ‌گویان نیاز به پیشرفت و بالندگی عامل مؤثری است که انسان را به جلو می‌راند و مانع از یکنواختی و روزمرگی می‌شود. همچنین داشتن شغل، حضور اجتماعی برای روحیه و مثمر ثمر بودن برای همه افراد در جامعه، از جمله زنان لازم است. از نظر آنها زنان همواره تلاش می‌کنند تا در وظایفشان به خوبی عمل کنند و شرایط پیشرفت خود را نیز به وجود آورند.

## احساس مفید بودن

در شرایط کنونی جامعه، زنان سال‌های متمادی عمر خود را در راستای کسب دانش صرف می‌کنند؛ در واقع رضایت درونی زنان با تحصیلات دانشگاهی زمانی بیشتر می‌شود که زن احساس کند کارآمد بوده و از مهارت‌هایش می‌تواند برای تأمین نیازهایش استفاده کند.



### کار سبک، تنفسی برای مادر

اگر شرایط کاری مادر در بیرون از خانه سبک و راحت باشد می‌تواند موجب تنوع و تجدید روحیه او شود. پاسخ‌گویان در این رابطه به موارد زیر اشاره کرده‌اند:

«فکر می‌کنم مادری که شاغل هستن، آگه شرایط سخت کاری نداشته باشن، مثلاً ارباب‌رجوع زیاد، فشار کاری بالا و... خود کار می‌تونه یه تنفسی برای مادر باشه».

«سرکار اومدن برای آرامش اعصاب خودمم بهتره و وقتی می‌رم خونه انرژی ذهنی کافی برای وقت گذروندن با بچه رو دارم. وقتی مدام با بچه باشم، اعصاب دوتامون خرد می‌شه و دوتامون عصبانی می‌شیم».

### تنوع در برنامه کودک

تغییر موقعیت و محیط کودک، به خصوص در کنار مادر بزرگ‌ها، می‌تواند موجب تنوع و در برنامه‌های روزانه کودک و تجدید روحیه کودکان شود.

«بچه خونه مامان بزرگا هم بهش خوش می‌گذره، حتی آگه تعطیل هم باشم و چند روز تو خونه باشیم، حس خوبی نداره. دوست داره بره بیرون و تنوع داشته باشه».

### استقلال کودک

زن شاغل از آزادی عمل فکر و اندیشه برخوردار است و این روحیه را در فرزندانش تقویت می‌کند. نتایج پژوهش‌ها نشان داده است مادران شاغل فرزندان مسئولیت‌پذیرتری دارند. کودکان در خانواده‌هایی که پدر و مادر هر دو شاغل هستند، یاد می‌گیرند تا در انجام کارهای خانه مشارکت کنند یا در مشاوره کودک مسئولیت‌پذیری فرزند ارشد در این خانواده‌ها بیش از فرزندان کوچک‌تر مشاهده می‌شود، زیرا معمولاً فرزندان بزرگ‌تر نقش مراقبت از فرزندان کوچک‌تر را در غیاب مادر، دارند.

### احساس گناه و خودسرزنش‌گری

بدون شک احساس گناه رایج‌ترین و جدی‌ترین احساس منفی است که مادران شاغل تجربه می‌کنند. آن‌ها از اینکه در کنار فرزند خود نیستند و نمی‌توانند وقت و زمان بسیاری را



با او سپری کنند و نیازهای او را متناسب با انتظار خود برآورده کنند، این احساس را تجربه می‌کنند که نبودنشان به فرزند آسیب می‌رساند و این شرایط به شکل‌گیری احساس گناه در آن‌ها منجر می‌شود. احساس گناه در بعضی از والدین تا سال‌های طولانی، حتی پس از اینکه فرزندان بزرگ شده‌اند، همچنان وجود دارد و آن‌ها متناسب با این شرایط احساس غم و اندوه را تجربه می‌کنند. این احساس‌ها گاه آن قدر عمیق است که مادران تجربه احساسی خود را همراه با گریستن بیان می‌کنند.

همچنین می‌توان از نامهربانی همه‌گیر زنان شاغل نسبت به خود یاد کرد؛ همان «سرزنش خود». آنان در برخورد با هر مشکلی در رابطه با امور خانواده و کودک و یا حتی شغلشان اولین کاری که می‌کنند سرزنش خودشان است. اگر زنی احساس کند در رسیدگی به امور خانه و فرزندان موفق نبوده است و رشدی در اجتماع نداشته باشد، دچار ناکامی می‌شود و دست به سرزنش خود می‌زند.

«نمی‌تونستم هیچ‌جوری خودم رو راضی کنم که بچه‌ام اشک بریزه، زجر بکشه و من برم سرکار».

«همیشه می‌گفتم بیچاره شما بچه‌ها که گیر من افتادید، من مادر خوبی براتون نیستم، چون وظیفه من اینه که اول همسر خوبی باشم، بعد مادر خوبی باشم و درنهایت کارمند خوبی باشم. کارمند خوب اولویت سوم منه، ولی من چون به دلیل مسائل مالی مجبورم پیام سرکار، الان فکر می‌کنم اولویت شده کار».

### مشغولیت ذهنی مداوم

یکی از مهم‌ترین تجربه‌های مادران شاغل دارای فرزند خردسال مشغولیت ذهنی مداوم است؛ به‌گونه‌ای که حتی در مواقعی بر تمرکز حواس آنان در محیط کاری تأثیر منفی می‌گذارد.

«دیگه همه فکر ما بچه مونه، مخصوصاً بچه که کوچیکه. یا داریم کارمون رو انجام می‌دیم، به محض اینکه فکرم از کار آزاد می‌شه، به فکر بچه می‌افتادم».



## چالش‌های شغلی خانوادگی زنان کارمند دارای فرزند زیر ۶ سال...

«در محل کار، وقتی زنگم می‌زدن و می‌گفتن مشکلی پیش اومده، حواسم از کار پرت می‌شد و دلم می‌خواست برم».

### از خودگذشتگی

برخی مادران شاغل برای جبران احساس گناه، ترجیح می‌دهند 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 می‌کنند. آن‌ها معمولاً در پایان هفته برخی کارهای منزل یا حتی محیط کار را انجام می‌دهند. زمان‌های استراحت خود را تا حد امکان کاهش می‌دهند، در محیط کار برای اینکه بتوانند همراهی کارفرما یا مدیر را در مواقع اضطراری کسب کنند، تلاش مضاعفی می‌کنند، در مواقع گوناگون با تحمل شرایط، از خودگذشتگی و بی‌توجهی نسبت به خواسته‌ها و علایق مانند ورزش، مطالعه، معاشرت با دوستان و... سعی در جبران کم‌کاری‌های خود نسبت به فرزندان، همسر و امور خانه دارند.

«من چون نیستم خانه، پنج‌شنبه‌جمعه یا شب‌ها تا آخر وقت مشغولم. نمی‌خوام شوهرم یا بچه‌هام فکر کنند من اونا رو فراموش کردم. معمولاً تا ساعت یک و دو بیدارم، خونه رو تمیز می‌کنم، غذا می‌پزم، سبزی سرخ می‌کنم و... باین حال از خودم می‌زنم، ولی سعی می‌کنم برای اونا کم نذارم».

### مقایسه خود با زنان خانه‌دار

یکی از دغدغه‌های فکری که مادران شاغل آن را تجربه می‌کنند، مقایسه خود با زنان خانه‌دار است. این مقایسه در موقعیت‌هایی که آنان با سختی مواجه می‌شوند به صورت ناخودآگاه اتفاق می‌افتد.

«واقعاً حس خوبی نداشتم، وقتی می‌دیدم مادرهایی که خونه‌دار هستند، چقدر بچه در آرامش بزرگ می‌شه».

«اگر کارمند نبودم، از صبحش تو خونه بودم. هم بازی کرده بودم با بچه‌م، هم اینکه کار باقی مانده نداشتم؛ ناهار و ظرف و ... الان که سرکارم بچه‌ها تو خونه، کاملاً خونه رو به هم



می‌ریزن، من که برمی‌گردم، باید جمع‌وجور کنم. آگه خونه‌دار بودم به تدریج جمع می‌کردم و همه چیز آماده بود».

### دوگانگی تربیتی

دوگانگی تربیتی یکی از چالش‌هایی است که مادران شاغل در رابطه با فرزندان مطرح کرده‌اند که ناشی از تفاوت‌های نگرشی و شکاف نسلی بین والدین و پدربزرگ، مادربزرگ‌ها است.

«یکی از مشکلات مربوط به نگهداری بچه توسط پدربزرگ مادربزرگ اینه که نحوه تربیت اونا با تربیت پدر و مادر تفاوت داره، اونا سبک تربیتی قدیمی دارن».

### خستگی

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. باینکه 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 می‌کنند؛ 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. همین موضوع خستگی مفرط را برای مادران به همراه دارد.

«من که از سرکار برمی‌گشتم، بچه‌م انرژی داشت و می‌خواست باهام وقت بگذرونه و بازی کنه، ولی من خسته بودم و بی انرژی. سعی می‌کردم با کارتون و تلویزیون سرگرمش کنم تا بتونم کمی استراحت کنم و سرحال بشم».

### اتکای عاطفی به دیگران

یکی از راهبردهایی که مادران شاغل برای فرزندپروری به کار می‌گیرند، اتکای عاطفی به اطرافیان و خانواده‌های اصلی خود است. این اتکا در بعضی از مواقع خود تبدیل به چالش و دغدغه در رابطه خانوادگی و زمینه‌ساز نگرانی و استرس در رابطه می‌شود. آن‌ها نسبت به



## چالش‌های شغلی خانوادگی زنان کارمند دارای فرزند زیر ۶ سال...

اطرافیان و والدین خود مدیون می‌شوند و خیلی از مواقع مادران شاغل احساس‌های منفی مثل شرم و خجالت را در رابطه با آن‌ها را تجربه می‌کنند.

«از اینکه بچه‌م رو باید پیش مادر شوهرم بذارم یه ناراحتی‌هایی دارم؛ یه جور باید شرم‌نده‌شون باشی، آدم خجالت می‌کشه».

### نتیجه‌گیری

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. هدف از این پژوهش فهم تجربه‌های زنان شاغل دارای فرزند خردسال از رابطه مادر و فرزند است؛ اینکه تعدد نقش‌ها و وظایف از یک سو و احساسات خاص و متفاوتی که در رابطه والدین تجربه می‌شود، برای مادران چه معنا و مفهومی دارد. نتایج شامل ۱۲۳ مفهوم، ۵ مقوله اصلی و یک مقوله هسته با عنوان «نگرانی مداوم» است. یافته‌ها نشان‌دهنده آن است که درک و تجربه زنان هم مثبت و هم منفی است.

یافته‌های این پژوهش نشان دادند بیشتر مادران شاغل از اینکه بیرون از خانه شاغل‌اند و در راستای فعالیت اقتصادی یا اجتماعی ایفای نقش می‌کنند، احساس خرسندی و رضایت داشتند. آنها کار را جوهره آدمی و منشأ سود اقتصادی برای خانواده و جامعه تلقی می‌کردند. برای آنها برخی تجربه‌های مثبت اشتغال در بیرون از منزل عبارت بودند از: افزایش عزت نفس، درآمد و استقلال مالی بیشتر، دریافت حمایت اجتماعی بالاتر برای برخی گروه‌های شغلی، اعتماد به نفس و استقلال بیشتر فرزندان به دلیل حضور در مهدکودک و شروع زود هنگام تعامل‌های اجتماعی. این یافته‌ها هم‌راستا با رویکرد انباشتگی نقش است که داشتن نقش‌های متعدد را عامل دسترسی به منابعی مانند امنیت، منزلت، ارتقای پایگاه اجتماعی و برخورداری بیشتر از حمایت اجتماعی می‌داند.

با این همه فهم کلی تجربه زنان نشان‌دهنده نگرانی مداوم است. احساس گناه و سرزنش یکی از احساس‌های ناخوشایند شایعی است که مادران شاغل بارها تجربه می‌کنند؛ احساس گناه نسبت به برآورده ساختن توقع‌ها و درخواست‌های افراد خانواده و کودکان.



کمتر مادر شاغلی را می‌توان یافت که با دیدن بی‌قراری و گریه‌های کودکش احساس گناه نکند و این شرایط زمانی فشار روانی بیشتری وارد می‌کند که کودک سن کمی داشته و مادر شخصی را در خانواده برای نگه‌داری کودک نداشته باشد و مجبور باشد صبح زود کودک را از خواب بیدار کند و به مهدکودک بسپارد یا با دیدن بیماری کودکش خود را سرزنش کند که «اگر در خانه بودم و از کودکم نگه‌داری می‌کردم بیمار نمی‌شد» یا «اگر در خانه بودم فرزندم افت تحصیلی نداشت و کمبود محبت را حس نمی‌کرد.» و اگرهای بی‌شمار دیگری که با بزرگ شدن فرزندان بیشتر می‌شود و مدام ذهن مادران شاغل را آشفته می‌سازد و نگرانی مداوم آن‌ها را به دنبال دارد.

یافته‌های این مطالعه با نظریه فشار نقش، مطابق است که نظام کلی نقش فرد نظامی است که درباره آن تقاضای بیش‌ازحد وجود دارد؛ به‌گونه‌ای که فرد قادر نیست به‌طور کامل پاسخ‌گوی همه خواسته‌ها باشد؛ بدین ترتیب احتمال بسیاری وجود دارد که فرد با حجم زیاد و ترکیب نامنظم و تعارض‌آمیز الزامات نقش روبه‌رو شود. مادران شاغل همگی بر این باورند که قادر نیستند وظایف مادری‌شان را به‌طور کامل انجام دهند. زنان شاغل در طول هر روز با احساس‌های متناقض و دردناک فراوانی روبه‌رو می‌شوند، اعم از احساس گناه و خودسرزنش‌گری، مقایسه خود با زنان خانه‌دار، مشغولیت ذهنی مداوم، از خودگذشتگی، خجالت و شرمندگی و خستگی. نگرانی مداومی که حاصل این احساس‌های منفی است، موجب کاهش سطح تمرکز و کارایی می‌شود. این نقطه همان جایی است که زنان را در محیط کار دچار چالش‌های فراوان می‌کند، یعنی مسئولیت‌های مادرانه و احساسات پیچیده و ناخوشایند از یک سو و از سوی دیگر تعهدات شغلی که باید به نحوی احسن انجام شود.

درست است که تمامی زنان شاغل تمامی این استرس و اضطراب‌ها را پشت سر می‌گذرانند و انتظار خانواده را برآورده می‌کنند و در کنارش فعالیت‌های اجتماعی خود را نیز انجام می‌دهند، ولی آنچه این میان نادیده گرفته می‌شود حجم عظیم فشار روانی و احساسی است که به زنان وارد می‌شود. فشار روانی که بیشتر زنان جامعه مان بدان خود کرده‌اند و آن را جزئی از زندگی روزمره خود می‌پندارند؛ فارغ از اینکه تعارض‌های ناشی از توقع خانواده و



## چالش‌های شغلی خانوادگی زنان کارمند دارای فرزند زیر ۶ سال ...

جامعه، تمایل‌ها و آرزوها و پیشرفت‌هایی که از خود انتظار دارند و موانع اجتماعی و شغلی که پیش رو دارند و تلاش برای بهتر بودن در تمامی این زمینه‌ها، به مرور زمان، آنها را خسته و فرسوده می‌کند. آنها با تأثیر گرفتن از شرایط فرهنگی، انتظاراتی نقش و تأکید بسیار جامعه بر نقش‌های درون خانه زنان، تعارض بالایی از ترکیب کار - خانواده را تجربه کرده‌اند. در جامعه ایران به دلیل انتظاراتی ساختاری و تقسیم کار جنسیتی، مسئولیت اصلی امور خانه و نگهداری از فرزندان بر عهده زنان است. شرکت‌کنندگان در این مطالعه نیز ضمن اذعان به این تقسیم جنسیتی ساختاری، نقش مادری را وظیفه ذاتی خود می‌دانستند و مطابق با نظریه انتظاراتی اجتماعی خود را ملزم به انجام هر دو نقش مزدی و غیر مزدی کرده بودند؛ در واقع آنها تلاش می‌کنند هم در محیط کاری هم خانوادگی به بهترین شکل ایفای نقش کنند. در این شرایط تقریباً بسیاری از آنها تعارض کار و خانواده را تجربه و درک می‌کنند. آنها به وقت، منابع و انرژی بسیاری نیاز دارند و سلامت جسمی و روانی خود و اعضای خانواده را در خطر می‌بینند. همچنین اهمیت بسیاری به خانواده می‌دهند، اما به دلیل ناتوانی در انجام کامل نقش‌ها و صرف زمان مناسب برای اعضای خانواده، به ویژه فرزندان، والدین و همسر، استرس، نگرانی و احساس گناه بسیاری را تجربه می‌کنند، خود را مسئول این کم‌کاری می‌دانند و مدام برای جبران این کم‌کاری‌ها تلاش مضاعف می‌کنند تا درون خانواده رضایت همسر و فرزندان و در محیط کار رضایت کارفرما را جلب کنند و به نوعی از عذاب وجدان و احساس گناه و نارضایتی خود بکاهند.

فعالیت‌های خودمراقبتی آنها، به ویژه زنانی که فرزند زیر شش سال دارند، به دلیل نداشتن وقت ضعیف است. اقدام افراد برای کاهش تعارض کار - خانواده، به دست آمده، نوعی تقابل فردی بود که سبب سازگاری اجباری نامطلوب شده بود. نتایج مطالعه حیدری و دهقانی (۱۳۹۵) نیز این یافته را تأیید می‌کند. در مطالعه توانگر و همکاران (۱۳۹۱) پرستاران برای کاستن تعارض کار خانواده، تلاش‌هایی را به صورت فردی انجام داده‌اند، البته درجه تعارض یا اثراتی که افراد از ناسازگاری کار و خانواده می‌بینند، به عوامل مختلفی بستگی دارد. درجه تعارض از سیستم‌های حمایتی، ساختار شغلی و ساعت‌های کاری (سفیری و



زارع، ۱۳۸۷: ۴۷-۷۰؛ ریندفاس و برستر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶: ۲۸۰)، مشارکت مردان در امور خانه و نگرش نسبت به تقسیم کار درون خانه تأثیر می‌گیرد (میلز و دیگران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸: ۲۰). همچنین افرادی که نوع کار همسرانشان به گونه‌ای بود که کمتر فرصت مشارکت در امور خانه را داشتند، نگرانی بالاتری داشتند.

براساس یافته‌های مطالعه حاضر و مطالعات پیشین (عباسی شوازی و علی مندگاری، ۱۳۸۹) آنچه در رابطه وضعیت شغلی و نگرانی مادران 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، امکان استفاده از مرخصی و دورکاری و آموزش تقسیم کار درون خانه اثرگذار است.

نتایج نشان دادند اگرچه مادران شاغل برای استفاده از فرصت‌های موجود برای تفریح با موانع مالی، فرهنگی و یا ساختاری کمتری روبه‌رو هستند، به دلیل کمبود وقت کمتر در فعالیت‌های فراغتی درگیر می‌شوند. این یافته با نتایج مطالعه (هدی و اختر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶) همسو است.

در همین رابطه حبیب پورگتایی 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 و تفریح 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، کاهش نگرانی و آسایش خاطر مادران شاغل به طور عمیقی در حمایت اجتماعی ریشه دارد. حمایت اجتماعی عاملی محافظت‌کننده در مقابل

1. Rindfuss & Brewester
2. Mills et al
3. Huda & Akhtar



## چالش‌های شغلی خانوادگی زنان کارمند دارای فرزند زیر ۶ سال ...

فشار روانی است و اثر بسیاری 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. از سوی 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. همچنین تمامی مشارکت‌کنندگان در این مطالعه به ضرورت حمایت و درک مدیر و همکاران از شرایط مادران شاغل تأکید داشتند.

این یافته‌ها با پژوهش تقوی و محمدی (۲۰۱۴) که نشان دادند زنان شاغل در مقایسه با زنان خانه‌دار در برخورد با فرزندان موفق بوده‌اند، هم‌سو است. از سوی دیگر با پژوهش تیموتی و همکاران (۲۰۰۶) که نشان دادند تعارض کار - خانواده بر رضایت زناشویی تأثیر منفی گذاشته و تعارض کار - خانواده بسیار تحت تأثیر احساس گناه و خصومت بوده، هم‌سو است.

در تبیین شکل‌گیری احساس نگرانی مداوم در زنان شاغل می‌توان به این موضوع اشاره کرد که مادران شاغل از یک سو باید به وظایف و مسئولیت‌های شغلی بپردازند و از سوی دیگر مسئولیت‌هایی در قبال نقش خانه‌داری و مادری دارند که این مسئله آنها را با دوگانگی نقش و وظایف روبه‌رو می‌کند که این موضوع متناسب با شرایط فرهنگی و سنتی جامعه ایران دوچندان خواهد بود؛ چراکه در جوامع سنتی و جمع‌گرا به دلیل کار زیاد و خواسته‌های خانوادگی، زنان تعارض کار - خانواده بیشتری را تجربه می‌کنند و باز متناسب با همین شرایط فرهنگی که نقش مادر در تربیت فرزند بسیار کلیدی و تعیین‌کننده تلقی می‌شود، مادران شاغل زمانی که درگیر وظایف شغلی خود هستند و در کنار فرزندشان حضور ندارند، همواره نگران این موضوع هستند که حضور نداشتن آن‌ها به آسیب دیدن فرزند منجر می‌شود.

امید است سیاست‌گذاری‌های اجتماعی در راستای جوانی جمعیت، به بانوان شاغل، توجه ویژه داشته باشند تا با در نظر گرفتن شرایط تسهیل‌کننده و کاهش فشار کاری، نظیر تخصیص منابع از جمله زمان، پول، دامنه تصمیم‌گیری و منابع فیزیکی، عاطفی و اجتماعی، نظام کار عادلانه، حمایت داخلی در طول ساعت‌های کاری، دورکاری، ساعت‌های کاری



## فصلنامه فرهنگ یزد

مناسب، شناور و منعطف، کاهش ساعت‌های کاری، کار پاره‌وقت، امکان دریافت مرخصی با حمایت کامل مدیران، نگرانی و فشار نقش‌های متعدد این گروه مهم و تأثیرگذار، کاهش یابد و زمینه‌هایی برای برقراری، بهبود و غنی‌سازی تعادل کار و خانواده فراهم شود.



## منابع

- افشانی، سید علیرضا، و هاتفی راد، لیلا. (۱۳۹۶). «بررسی عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان با تأکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی». *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۴: ۱-۶۸.
- الوانی، سید مهدی، خانباشی، محمد، و بودلایی، حسن. (۱۳۹۳). «تبیین مفهوم اپوخه در پژوهش‌های پدیدارشناختی و کاربرد آن در حوزه کارآفرینی». *راهبرد*، سال ۲۳، ۷۱: ۲۱۷-۲۴۱.
- احمدنیا، شیرین. (۱۳۸۰). «برخی عوامل فرهنگی، اجتماعی مؤثر بر مشارکت محدود زنان»، *نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران* (ویژه‌نامه دومین همایش مسائل اجتماعی ایران). ۴: ۷۱-۸۳.
- ثمنی، لیلا، کوه‌پیما رونیزی، زهرا، و کوه‌پیما رونیزی، سمیه. (۱۳۹۹). «تأثیر حمایت قانونی از زنان شاغل در دوره بارداری و شیردهی بر تمایل ایشان به فرزندآوری». *پژوهش‌نامه اسلامی زنان و خانواده*، سال ۸ (۱۹): ۱۱۷-۱۳۲.
- حاجبی، احمد؛ فریدنیا، پیمان (۱۳۸۸). «ارتباط بین سلامت روان و حمایت اجتماعی در کارکنان بهداشت و درمان صنعت نفت بوشهر». *دوفصلنامه طب جنوب*، سال ۱۲، ۱: ۶۸-۷۴.
- حریری، نجلا. (۱۳۸۵). *اصول و روش‌های پژوهش کیفی*، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- حیدری، آرمان، و دهقانی، حمیده. (۱۳۹۵). «واکاوی کیفی پیامدهای اشتغال زنان متأهل و بسترهای تعدیل‌کننده آن (مورد مطالعه معلمان آموزش و پرورش شهر دلوار)». *دوفصلنامه جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، ۳ (۸): ۷۳-۹۵.
- دهقان، فاطمه و گل باریان، مرضیه. (۱۳۹۵). «مقایسه مدیریت حل تعارض و تاب‌آوری در مادران شاغل و غیر شاغل». *سومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری‌های اخیر در روان‌شناسی، مشاوره و علوم رفتاری*.
- دهقانی‌زاده، حسینعلی، فلاح، محمدحسین، و وزیری، سعید. (۱۳۹۹). «احساس گناه مادری: کاوشی کیفی بر اشتغال زنان در رابطه مادر-فرزندی»، *طلوع بهداشت*، ۱۹ (۲): ۱۶-۳۲.
- رازقی نصرآباد، حجیه بی‌بی، کاوه‌ای سرچقا، طاهره، علی مندگاری، ملیحه، و افراسیابی، حسین. (۱۳۹۷). «مطالعه کیفی بسترها و پیامدهای خانوادگی اشتغال زنان در شهر یزد»، *نشریه مطالعات جمعیتی*، ۴ (۱): ۱۲۷-۱۶۶.



- رازقی نصرآباد، بی بی حجه، علی مندگاری، ملیحه، و محمدی پور ندوشن، علی. (۱۳۹۴). «بررسی تعارض کار- خانواده و رابطه آن با باروری زنان شاغل»، *نامه انجمن جمعیت شناسی ایران*، ۱۹: ۱۶۵-۱۹۳.
- ربانی خوراسگانی، علی، الهی دوست، سعیده، و قیصریه نجف آبادی، فرشته، (۱۳۹۲). «مطالعه ای پدیدارشناسانه درباره تجربه زیسته مدیران زن در اصفهان». *جامعه شناسی کاربردی*، ۲۴ (۴): ۱۹-۴۱.
- اسپنله، روش بلاو و ماری، آن، (۱۳۷۲)، *مفهوم نقش در روان شناسی اجتماعی، مطالعات تاریخی- انتقادی* (ترجمه سروقد مقدم)، تهران: انتشارات آستان قدس رضوی.
- سفیری، خدیجه، و زارع، زهرا. (۱۳۸۷). «احساس ناسازگاری میان نقش های اجتماعی و خانوادگی در زنان». *مطالعات زنان*، سال ۴، ۲: ۴۷-۷۰.
- صادقی، رسول، و شهابی، زهرا. (۱۳۹۶). «مطالعه کیفی موانع و چالش های مادری زنان شاغل در شهر تهران». *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*، ۶ (۴)، پیاپی ۲۴: ۷۱۵-۷۳۴.
- صانعی، اشرف السادات، و نیکبخت نصرآبادی، علیرضا، (۱۳۸۳)، *روش شناسی تحقیقات کیفی در علوم پزشکی*، تهران: برای فردا.
- کاردوانی، راحله. (۱۳۹۸). «تجارب مادران شاغل از سیاست های مراقبت از کودک در ایران: مطالعه پدیدارشناختی». *زن در توسعه و سیاست*، ۱۷ (۱): ۱۲۱-۱۴۵.
- گروسی، سعیده، و آدینه زاد، راحله. (۱۳۸۹). «بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان». *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۷: ۱۲۱-۱۳۹.
- موسوی، سیده فاطمه (۱۳۹۹)، «مقایسه تجربه فرسودگی والدینی و نگرش به نقش های جنسیتی در مادران شاغل و غیر شاغل ساکن شهر تهران»، *مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان*، ۱۸ (۴): ۷-۳۲.
- نبوی، سید عبدالحسین، و شهریاری، مرضیه. (۱۳۹۰). «بررسی تأثیر محرک های تنش زا و حمایت اجتماعی در خانواده بر تعارض خانواده با کار». *جامعه شناسی ایران*، ۱۳ (۲-۱): ۳۲-۵۸.
- نسل سراجی، رؤیا، و کسایی، گیتی. (۱۳۹۵). «ضرورت توجه به تعادل کار و خانواده در زنان شاغل؛ نگاهی بر تجارب داخلی و خارجی». *چهارمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی*.



## چالش‌های شغلی خانوادگی زنان کارمند دارای فرزند زیر ۶ سال...

. هادی‌زاده، جمیله. (۱۳۹۲). «اشتغال زنان و نقش آن در توسعه کشور». همایش ملی دانشگاه کارآفرین (صنعت دانش محور)، بابلسر: دانشگاه مازندران.

. هاشم‌زاده، ابوالفضل، محمود عظیمی، و باقری، ربابه. (۱۳۸۹). «بررسی میزان تعارض کار- خانواده و عوامل مرتبط با آن در بین زنان شاغل همسر دار شهر تبریز». *زن و مطالعات خانواده*، سال ۲، ۷: ۱۳۱-۱۵۱.

. یراقی، سعیده، الهی دوست، سعیده، و ربانی خوراسگانی، علی. (۱۳۹۸). «واکوی تجارب زیسته زنان شاغل اصفهانی از شیردهی». *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۰ (۱): ۲۱-۳۸.

Bernardi, L. & Klarner, A. (2014) "Social Networks and Fertility." *Demographic Research*, 30 (22): 641-669.

Bühler, C. & Frateczak, E. (2007) "Learning from others and Receiving Support. The Impact of Personal Networks on Fertility Intentions in Poland." *European Societies*, 9 (3): 359-382.

Creswell, J. W. (2007) *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage

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

Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967) *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Piscataway, New Jersey: Transaction

Good, W. J. (1960). "Theory of Role Strain." *American Sociological Review*, 25 (4): 483- 496

May, T. (1993) *Social Research Issues, Methods and Process*. Buckinghamshire: Open University Press.

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: 10.2307/2808014

Tufford, L. & Newman, P. (2012) "Bracketing in Qualitative Research." Qualitative Social Work, 11 (1): 80-96.

Weller, R. H. (1969) "Role Conflict and Fertility." Social and Economic Studies, 18 (3): 263- 272.



چالش‌های شغلی خانوادگی زنان کارمند دارای فرزند زیر ۶ سال ...



سال چهارم، شماره ۱۲  
پاییز ۱۴۰۲

۱۹۳

## Work-Family Challenges Faced by Employed Women with Children Under Six: The Case of Female Staff at Yazd University

Mahsa Mirhosseini

### Abstract

This qualitative study aims to explore the lived experiences of employed women in balancing their occupational and familial roles. Data were collected through in-depth interviews with 11 employed women with children under the age of six at Yazd University. The findings indicate that these working mothers, due to having at least one child under six who requires more care and support, face both opportunities and challenges. A common experience in terms of limitations is their constant mental preoccupation. In this context, their perception of the family environment is relatively supportive, while they view the workplace environment as indifferent and adversarial, and perceive low social support from the community. The women's efforts to reduce conflict are primarily individual, resulting in an undesirable form of forced adaptation, with subcategories including constant mental preoccupation, forced adaptation, and hesitation regarding having more children. Less supportive social structures have led these working mothers, despite feeling satisfied with their capabilities and usefulness due to their multiple roles, to benefit less from the advantages of employment outside the home.

**Keywords:** Women, mothers, employment, housekeeping, young children

