

## مطالعه کیفی تعارض نقش شغلی – خانوادگی زنان معلم در شهر ساوه

لیلا فتحی<sup>۱</sup>، طیبه قاسمی<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۸/۰۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۰۸

DOI: 10.30495/JISDS.2022.68786.11777

### چکیده

هدف پژوهش حاضر مطالعه کیفی تعارض نقش شغلی-خانوادگی در بین زنان معلم ساکن در شهر ساوه است. امروزه اغلب زنان شاغل علاوه بر عهده دار بودن نقش‌های خانوادگی که از دیرباز منتسب به آنان بوده وظایف شغلی را نیز به عهده می‌گیرند که به واسطه آن تحت فشارهای عینی و ذهنی قرار گرفته با تعارض نقش مواجه هستند. این پژوهش به روش کیفی و استراتژی گراندد تئوری انجام شده است. مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر ۲۰ نفر از زنان معلم ساکن در شهر ساوه بوده‌اند که به صورت نیمه ساختار یافته با آنها مصاحبه شده و سپس داده‌های حاصل از آن با استفاده از کدگذاری سه مرحله‌ای باز، محوری و گزینشی تحلیل شده‌اند. یافته‌ها حاکی از آن است که شرایط علی، تعارض نقش شغلی-خانوادگی در معلمان زن شامل؛ انباشت نقش و محدودیت زمان و انرژی- مشکلات ساختاری اقتصادی- هنجارهای فرهنگی بر جامعه - توانمندی، استقلال و منزلت اجتماعی عامل کاهش فشار نقش می‌باشد. شرایط زمینه‌ای و بسترهای کاهش تعارض نقش شغلی- خانوادگی؛ حمایت‌های قانونی از زنان - آموزش تعاون و همکاری در خانواده - برابری حقوق زنان- رفاه نسبی در جامعه است. شرایط مداخله‌گر که سهم بسیاری در کاهش تعارض دارد شامل؛ رضایت شغلی - حمایت‌های سازمانی و دولتی - خانواده به عنوان یک نهاد حمایت کننده می‌باشد. راهبرد معلمان زن در وضعیت تعارض نقش؛ تقسیم کار و همراه نمودن خانواده با گفتمان - مدیریت انرژی و زمان است و نهایتاً پیامدهای حاصل از تعارض نقش در بین معلمان زن شاغل؛ بیگانگی از خود و کاهش توسعه انسانی - گسترش آسیب‌های اجتماعی - کاهش سلامت روان، رفاه و کیفیت زندگی می‌باشد.

**واژگان کلیدی:** تعارض نقش، خانواده، زنان، گراندد تئوری

<sup>۱</sup> استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه پیام نور ص. پ. ۱۹۳۹۵۴۶۹۷، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

(Email: l\_fathi89pnu.ac.ir)

<sup>۲</sup> دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور، ص. پ. ۱۹۳۹۵۴۶۹۷، تهران، ایران.

(Email: tayebheghasemi72@gmail.com)

## ۱. مقدمه

امروزه با گسترده‌تر شدن جوامع و افزایش خانواده‌هایی که زنان و مردان هر دو شاغل هستند، تقسیم مسئولیت و نقش‌ها نیز دچار تغییرات اساسی شده است. این تغییرات ناشی از تعارضات همزمان نقش‌های شغلی و خانوادگی بیشتر برای زنان نمود می‌یابد. زنان علاوه بر عهده دار بودن نقش‌های خانوادگی که از دیرباز منتسب به آنان بوده بواسطه عوامل بی‌شمار اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی همزمان وظایف شغلی را نیز به عهده می‌گیرند. در این میان زنان شاغل تحت فشارهای عینی و ذهنی اغلب خود را مقید و متعهد به انجام نقش‌های اصلی خانوادگی اعم از همسری، مادری و خانه‌داری می‌دانند. این نوع نگرش و ذهنیت زنان به واسطه باورها، نقش‌های جنسیتی و انتظارات نقشی است که زنان از کودکی در کلیشه‌های ذهنی و هویت‌یابی با آن مواجه بوده‌اند و در سیر جامعه‌پذیری اغلب بر آن‌ها تأکید شده به وجود می‌آیند. بنابراین همزمانی مشغولیت‌های زنان در امور شغلی و خانوادگی تضاد، فشار نقش و مسئولیت مضاعف را به همراه دارد که موجبات تعارض نقش شغلی و خانوادگی و بسیاری از مشکلات و مسائل شخصی، خانوادگی و روانی را برای زنان شاغل فراهم می‌آورد.

از نظر مفهومی، تعارض کار و خانواده را می‌توان به عنوان تجربه تقاضاهای ناسازگار بین نقش‌های کاری و خانوادگی توصیف کرد که مشارکت در هر دو نقش را دشوارتر می‌کند (یانگ و شیمان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸، به نقل از موفولواک و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰: ۲).

زنان شاغل مجبورند توازنی بین هویت، قدرت و منزلت‌شان با نقش‌ها و مسئولیت‌های خانوادگی برقرار کنند که اغلب به تضاد و فاصله‌گیری به لحاظ روانی از همسر، تنش، استرس و فشار می‌انجامد. وضعیت زنان در جهان امروزی و خانواده را می‌توان بازتابی از تحولات مادی، غیرمادی و ارزشی جامعه، ظهور فناوری‌ها، تحول در نظام معیشتی و تقسیم کار خانوادگی دانست؛ تغییراتی که موجب تحولات اساسی در حوزه روابط خانواده با سایر عرصه‌ها شده و نقش‌های متعددی برای زنان تعریف کرده است. زنان همواره نقش‌های متعددی را در خانواده، چه به صورت انتسابی و چه اکتسابی، برعهده داشته و دارند. این نقش‌ها، به ویژه در حوزه اقتصادی با سیر تکوینی و رو به استقلال آن‌ها، پیش رفته و موجب شده امروزه زنان نه فقط وابسته و در ذیل نقش سرپرست خانواده، بلکه در مواردی سرپرست و نان آور خانواده نیز قلمداد شوند. سیر تکاملی که از غلبه بیشتر نقش‌های خانوادگی در زندگی زنان آغاز شده و در مسیری به سمت استقلال بیشتر زنان، نقش‌های متعددی را با توجه به ویژگی‌های اکتسابی آن‌ها در جامعه مانند تحصیلات بیشتر و مهارت‌های کاربردی در حوزه اشتغال به آن‌ها پیشکش و محول کرده است (دباغی، ۱۴۰۰: ۲۴۴).

پدیده تعارض نقش شغلی و خانوادگی در مسیر تحول جوامع از سنتی به مدرن شکل گرفت که امروزه از جمله مسائل اجتماعی در جوامع نوین و از جمله ایران محسوب می‌شود. در جوامع سنتی هویت زنان در شبکه‌های خویشاوندی شکل می‌گرفت و هویت زنانه بدان گونه معنا می‌یافت. اما با تغییر و تحول جوامع هویت یابی، جامعه‌پذیری و انتظارات زنان از خود و جامعه تغییر کرده و در اکثر موارد زنان پذیرش مسئولیت و نقش‌های شغلی را راهکاری مؤثر در جهت تغییر باورهای نهادینه شده جنسیتی، دستیابی به منابع اقتصادی، استقلال شخصی و خانوادگی و همچنین تغییر در جایگاه و منزلت اجتماعی می‌دانند. گرچه در بسیاری موارد این تغییرات نتایج مفید و مؤثری به همراه داشته و زنان با افزایش مشارکت در حوزه‌های مختلف اجتماعی و اقتصادی در جهت توسعه و افزایش سرمایه اجتماعی جامعه تأثیرگذار بوده‌اند، اما در سایه این مهم زنان فشار مضاعف را متقبل می‌شوند. تعارض و فشارهای متعددی که بستر ساز بسیاری از مشکلات هویتی، خانوادگی، فشارهای روانی و فرسودگی زنان است.

بسیاری از زنان شاغل بواسطه طاقت‌فرسا بودن مسئولیت‌های فیزیکی، رسیدگی به کارهای منزل، نیازهای همسر و فرزندان، مشغولیت‌های ذهنی در محل کار و اختلال در انواع ارتباطات خانوادگی و همکاری در معرض آسیب‌های متعدد قرار دارند به طوری که اغلب ناگزیر هستند جهت کمبود زمان از اوقات استراحت و فراغت خود کاسته و جهت رسیدگی به تمامی امور خانه،

<sup>1</sup> Young & Schieman, (2018)

<sup>2</sup> Mofoluwake .P et all (2020)

خود و فرزندان اغلب دچار احساس عذاب وجدان می‌شوند و این مهم در طی زمان باعث بروز فشارهای عصبی، بیماری‌های روحی و کاهش کارایی در ایفای نقش‌های مادری و همسری می‌شود. از سویی دیگر زنان شاغل شکل جدیدی از هویت را تجربه می‌کنند، چنانچه در اثنای عهده دار شدن وظایف شغلی و خانوادگی و همزمانی انجام مسئولیت‌ها طرز تفکر، رفتار و شیوه برخورد با مسائل را بر اساس وظایف خود تنظیم کرده و برای دستیابی به اهداف خودخواسته و یا ناخواسته ناگزیر از تغییر در رفتار و نگرش خود می‌شوند، که مجموع عوامل مذکور در بسیاری موارد باعث نارضایتی از زندگی و اطرافیان در بین زنان شاغل می‌شود. این در حالی است که شاغل بودن و کسب درآمد زمانی احساس مفید بودن و رضایت را ایجاد می‌کند که به واقع دریافتی و تاثیر شغل متناسب با تحصیلات، توانمندی و استعداد افراد باشد. با توجه به بدون مزد بودن مسئولیت‌های خانه داری و عدم تناسب حقوق و مزایای دریافتی شاغلان که در اکثر موارد رضایت کافی از آن ندارند، زنان را در شرایطی قرار می‌دهد و گاهی به این باور می‌رسند، که نتیجه تلاش‌ها و شایستگی‌هایشان چنانچه باید و استحقاق آن را دارند نبوده و از جایگاه و منزلت اجتماعی در خور و شایسته‌ای برخوردار نیستند. بدین سبب، عدم دستیابی به اهداف و آمال متناسب با شغل، احساس شایستگی و توانایی در مدیریت احساسات و اوضاع پیرامون زنان شاغل را خدشه‌دار می‌کند.

تعارضات شغلی - خانوادگی زنان نه تنها عواقب فردی و شخصی به همراه دارد، بلکه سرایت آن به جامعه را نیز منجر خواهد شد و از آنجا که، زنان از جمله محرک‌های اساسی پیشرفت هر جامعه محسوب می‌شوند و راه‌های دستیابی به توسعه بدون مشارکت زنان توانمند، سالم، با نشاط و امیدوار هموار نمی‌گردد.

از سویی دیگر بودن هر فضا، محیط و شهر تجارب خاصی را برای افراد مختلف به وجود می‌آورد. فضا و محیط زندگی عاملی مهمی در شیوه تفکر، سرنوشت، آینده شغلی، خانوادگی و... است. ساوه شهری با قدمت تاریخی با پیشینه فرهنگی قوی و در حال توسعه بوده و از قدمت و فرهنگ دیرینه‌ای برخوردار است. در دهه‌های اخیر به واسطه سیاست‌های توسعه‌ای دولتی، احداث کارخانه‌ها و نزدیکی به تهران میزبان مهاجران بوده و به تبع این تغییرات تحولات اجتماعی و فرهنگی را با سرعت بیشتری تجربه می‌کند. فرهنگ و نگرش‌های فرهنگی در محیط‌های اجتماعی شهری سطح انتظارات، هنجارهای شناختی و میزان نگاه‌های جنسیتی نسبت به زنان را تا حد بالایی تعیین می‌کند. از آنجا که محقق در پژوهش حاضر خود از جمله زنان معلم و شاغل در شهر ساوه است. زیستن در شهر ساوه را تجربه کرده و قویا با شرایط اجتماعی، فرهنگی این شهر اجین است. شرایط فرهنگی و اجتماعی که در تعارضات و فشارهای نقشی زنان عاملی کلیدی محسوب می‌شود امروزه در این شهر به شکل فزاینده‌ای در حال تغییر است. از این رو محقق بر آن است جهت رسیدن به فهم دقیق و آگاهی عمیق از فرآیند شکل‌گیری تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان معلم ساکن در شهر ساوه و شناخت و واکاوی هرچه بیشتر مقولات موثر در بروز و افزایش تعارض نقش به روش کیفی بپردازد. انجام این پژوهش می‌تواند به پژوهش‌های آینده در حوزه زنان به خصوص زنان شاغل یاری رساند و جهت آگاهی بخشی به مسئولین زیربسط و دست اندرکاران پیرامون حوزه زنان مفید و موثر واقع گردد.

## ۲. مروری بر پیشینه پژوهش

دباغی (۱۴۰۰)، در پژوهشی به ارزیابی تعارض کار زندگی زنان دانشگاهی در شهر تهران پرداخته و در نتایج چنین اظهار می‌کند؛ که ماهیت شغل اعضای هیأت علمی مزایایی مانند انعطاف زمان، دستمزد و حضور اجتماعی به همراه دارد، اما مشکلاتی مانند وظیفه محوری، استمرار وظایف شغلی موجب می‌شود بانوان دانشگاهی همواره دغدغه‌ شبانه‌روزی داشته باشند و حتی به رغم حضور در خانه، با احساساتی مانند تنش، فشار زمانی، عذاب وجدان مادری، فراموشی نقش و غیره مواجه باشند. در واقع، بانوان دانشگاهی دچار تعارض‌هایی در مناسبات کار و زندگی خود می‌شوند که هم در حوزه نقش مادری، نقش همسری، ارتباط با والدین و خویشان و هم اولویت‌های شخصی‌شان ادامه دارد. همچین رازقی نصرآباد و حسینی (۱۳۹۸)، به مطالعه تجربه ایفای

همزمان نقش شغلی و خانوادگی در مادران شاغل دارای فرزند خردسال پرداختند و در نتایج بیان داشتند که؛ تعارض درک شده کار و خانواده در محیط خانواده نسبتاً حمایتی، از محیط کار، بی تفاوتی و تقابلی و از محیط اجتماع، حمایت اجتماعی پایین بوده و زنان در مواجهه با آن‌ها عمدتاً اقدامات فردی کرده‌اند که نتایج آن‌ها نوعی سازگاری اجباری نامطلوب با زیر طبقات، احساس قربانی شدن خود یا همسر و فرزند، تلاش مضاعف برای جبران کم کاری‌ها، کاهش باروری و کاهش کنش اجتماعی مسئولانه است. عریضی و کلنی (۱۳۹۷)، طی مقاله ای به مقایسه تعارض کار-خانواده در گروه‌های الگوی رفتار کاری در ۱۴۵ نفر از کارکنان شرکت نفت پرداختند و در نتایج عنوان داشتند که الگوهای رفتار کاری افراد در مواجهه با تنش‌ها و استرس‌های شغلی‌شان، میزان تجربه تعارض کار- خانواده در آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین افشانی و هاتفی‌راد (۱۳۹۶)، عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان با تأکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی را در بین زنان شاغل شهر یزد مورد بررسی قرار دادند و بیان داشتند؛ عوامل شغلی و سازمانی، جایگاه بسیار مهمی در میزان تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی فرد دارند. بلالی و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای به واکاوی چالش‌های ایفای همزمان نقش‌های دانشجویی و خانوادگی در بین دانشجویان زن و متأهل در مقاطع ارشد و دکتری پرداختند و اظهار داشتند؛ عملکرد نامناسب نظام آموزشی، فشار نقش مادری و فرزندپروری، فشار نقش همسری، ضعف حمایت خانواده و نقش منفی خانواده، جزء شرایط علی تعارض نقش تحصیلی با نقش خانوادگی دانشجویان متأهل است.

مافلوویک و همکارانش (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی تعارض کار و خانواده و ارزیابی نقش میانجی راهبردهای مداخله شخصی در بین زنان شاغل در آفریقا پرداختند و چنین استدلال می‌کنند که رویکرد فردی یا شخصی مبتنی بر مداخله در به حداقل رساندن تعارض کار و خانواده نمی‌تواند موثر ارزیابی شود. بنابراین، یک رویکرد مبتنی بر سازمان، سیستماتیک و قوی ممکن است به عنوان عامل کلیدی برای تضاد کار و خانواده در بخش مورد نظر و کل کشور کارآمد باشد. همچنین آنور (۲۰۱۴)<sup>۱</sup>، با هدف مطالعه تجربه زیسته کارمندان زن دانشگاه دارای دست کم یک فرزند، در کشور غنا به بررسی نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان شاغل پرداخته، ضمن استفاده از روش کیفی در نتایج بیان داشت که زنان تحت تضاد کار خانواده، فشارهای کاری و تقاضاهای خانوادگی هستند و از حمایت‌های عاطفی و ابزاری جهت تعدیل تنش‌های مربوط به مسئولیت‌های همزمان دو نقش شغلی و خانگی بهره می‌گیرند. اوگبوگو (۲۰۱۳)<sup>۲</sup>، نیز طی مطالعه‌ای به تعارض کار و خانواده در بین ۲۵۰ زن شاغل در دانشگاه‌های عمومی نیجریه پرداخته و چنین اظهار می‌کند که عواملی مانند ساعات کار طولانی، برنامه‌های پرکار شغلی، امکانات نامناسب کاری و مسئولیت‌های کاری و خانگی باعث افزایش سطح تعارضات نقشی در زنان می‌شود. همچنین اسکات و همکاران (۲۰۰۸)<sup>۳</sup>، به بررسی تأثیر انتظارات نقش کاری و انتظارات نقش‌های خانوادگی بر تعارض کار خانواده در شاغلین دانشگاه‌ها پرداختند و بیان داشتند که انتظارات شغلی و خانوادگی توأمان به طور مستقیم و به میزان قابل توجهی بر تضاد کار- خانواده و خانواده- کار مؤثر هستند.

با توجه به مطالب و جمع بندی عنوان شده پیرامون پیشینه تجربی تحقیق در راستای موضوع مورد مطالعه تعارض نقش شغلی- خانوادگی زنان شاغل، اینگونه برداشت می‌شود که در این باب هرچند تحقیقاتی انجام شده، ولی از آن‌جا که با سیر تغییرات اجتماعی و فرهنگی مواجه بوده و به تبع آن ارزش‌ها، انتظارات، نقش‌ها و مطالبات افراد در خانواده و جامعه نیز در حال تغییر است، از این رو لازم است توسط ذره بین پژوهش در دوره‌های زمانی معین مورد واکاوی قرار گیرد. در کنار تحقیقات مذکور هدف این تحقیق این است که بتوان مفاهیم و مقولات حاصل از سطوح و لایه‌های تجربیات کنشگران را مورد واکاوی قرار داد و در اثنای تغییر فرهنگی و اجتماعی اجتناب ناپذیر کنونی به بینش بهتر و عمیق تری نسبت به تعارض نقش شغلی و خانوادگی در بین زنان

<sup>1</sup> Annor (2014)

<sup>2</sup> Ogbogu (2013)

<sup>3</sup> Scott et al, (2008)

شاغل دست یافت. از این نگرگاه مقصود از پژوهش حاضر شناسایی فرآیند شکل‌گیری تعارض نقش شغلی خانوادگی زنان شاغل در شرایط کنونی شهر ساوه است، شهری که در طی یک دهه اخیر دستخوش تغییرات بسیاری شده و بواسطه سیاست‌های توسعه شهری، نزدیکی به تهران و اشباع جمعیتی تهران و کرج به عنوان شهری مطلوب از حیث سکونت و نزدیکی به خدمات متمرکز در پایتخت شده است و با تغییرات چهره و دگرگونی‌های فرهنگی بیشماری را نیز تجربه می‌کند و بدین سبب از جنبه نوآورانه برخوردار است.

### ۳. رویکردهای نظری

محقق کیفی در فرآیند پژوهش در جهت مفهوم‌سازی و اکتشاف مقولات نیازمند مهارت‌ها، ظرفیت‌ها و پردازش ذهنی خاصی است که تنها پس از مطالعه گسترده و عمیق دستاوردهای نظری پیرامون موضوع مورد مطالعه حاصل می‌شود. محقق کیفی با وجود اشراف نظری، خود را در چارچوب آنها محدود نمی‌کند بلکه با ذهنی باز به سوی موقعیت، زمینه و میدان می‌رود، داده‌ها و شواهد را می‌بیند، حرف‌ها را می‌شنود مشاهده می‌کند و به پشتگرمی اشراف نظری و حساسیت نظری<sup>۱</sup> خویش می‌تواند از این داده‌ها مفهوم‌سازی کند و به گزاره‌های فرضیه‌ای مرتبط با یک زمینه نائل می‌آید.

پلک (۱۹۷۷)<sup>۲</sup> پیرامون دیدگاه تأثیرپذیری نامتقارن نقش معتقد است؛ نقش‌های زنان در خانه، نقش‌های آنان در محیط کار را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، زنان به طور سنتی و بر حسب تقسیم کار مسئولیت اصلی در اداره امور و خواسته‌های خانواده را دارا هستند و زنان نسبت به مردان احتمال بیشتری دارد که مسئولیت‌های خانوادگی وارد زندگی کاری و نقش شغلی آنان شده و بر آن تأثیر گذارد (رستگارخالد، ۱۳۹۳: ۴۳۲) در این راستا گرین هاوس و بیوتل (۱۹۸۵)<sup>۳</sup> اظهار دارند؛ هرچه هویت‌های شغلی با خانوادگی فرد برای او مهم‌تر یا برجسته‌تر می‌شود، وی به آن نقش تعلق بیشتری می‌یابد و نسبت به ایفای آن، از سطوح بالاتری از انگیزش برخوردار می‌گردد، یعنی شخص اجازه می‌دهد که خواست‌های یک نقش به حوزه نقش دیگر وارد شود و این تجاوزات به افزایش تعارض کار با خانواده منجر می‌شود و شامل سه نوع تعارض؛ تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر فشار و تعارض مبتنی بر رفتار (ملکیها، ۱۱۲: ۱۳۹۳). هیگینز و دوکسبری<sup>۴</sup> یکی از ساز و کارهای بروز فشار بر اثر انتظارات افزایش یافته کاری یا خانوادگی فشار زمانی نقش می‌داند که به اضافه بار نقش می‌انجامد (هینگز و دوکسبری، ۱۹۹۲، به نقل از افشانی و هاتفی راد، ۴: ۱۳۹۶).

بارنت<sup>۵</sup> اما فرض را بر این می‌گذارد که هر انسانی میزان ثابتی از انرژی دارد و هر نقشی از این مخزن انرژی درخواست‌هایی دارد. بنابراین، هر قدر تعداد نقش‌ها بیشتر باشد، فشار نقش بیشتر در نتیجه پیامدهای منفی بر سلامت بیشتر است ایفای چند نقش عمده به طور هم‌زمان موجب زایل شدن انرژی محدود فرد شده و با کمبود انرژی و ناتوانی سلامت فرد به خطر می‌افتد (رستگارخالد، ۱۳۹۳: ۴۳۳). بر اساس رویکرد انباشتگی نقش استیفن مارکوز<sup>۶</sup> انرژی و زمان لازم برای ایفای توقعات نقش‌های چندگانه به طور اجتماعی بنا می‌شود و زمان و انرژی، پدیده‌های اجتماعی و فرهنگی، تابع تعهدات و درگیرهای فرد به روابط اجتماعی هستند (مارکوز، ۱۹۷۷، به نقل از بلالی و همکاران، ۳۸: ۱۳۹۶). سونسون (۱۹۹۸)<sup>۷</sup> پیرامون رویکرد مذکور معتقد است تعدد نقش‌ها به طور مطلق نمی‌تواند زیان‌آور یا سودمند تلقی شوند بلکه فشارزایی یا خشنودکنندگی نقش‌های چندگانه بسته به عوامل و شرایطی نظیر کیفیت ویژگی‌های شخصیتی فرد و عوامل ساختار اجتماعی نظیر پایگاه یا منزلت اجتماعی و میزان حمایت ادراک شده از

<sup>۱</sup> Theoretical sensitivity

<sup>۲</sup> Pleck, 1977

<sup>۳</sup> Greenhaus & Beutell

<sup>۴</sup> Higgins & Duxbury

<sup>۵</sup> Barnet

<sup>۶</sup> Marquez, 1977

<sup>۷</sup> Swanson, 1998

دیگران مهم در نتایج ایفای چند نقش موثر بوده‌اند (رستگارخالد، ۱۳۸۳: ۳۴). پارد و پوپ<sup>۱</sup> بر این باورند که ایجاد تعادل میان انتظارات مربوط به نقش‌های شغلی و خانوادگی ممکن است با احساس خستگی، نگرانی، تقصیر، فشار روانی و اضطراب آمیخته شود و بر سلامت روانی زنان تاثیر منفی بگذارد (فتحی‌پور و رسول‌زاده اقدم، ۱۳۹۶: ۳۴). ویلیام گود<sup>۲</sup> (۱۹۶۰) بر مبنای رویکرد کمیابی نقش عقیده دارد، وجود فضای همدلانه در خانواده موجب می‌شود که انرژی بسیار کمتری از افراد صرف شود و در نتیجه مقدار زیادی انرژی برای نقش‌های پرخواست‌تر آنان باقی بماند، همچنین این فضای همدلانه باعث می‌شود بدون از دست دادن انرژی، برخی نقش‌ها را ایفاء کرد و حتی برای استفاده در آن نقش یا ایفای سایر نقش‌ها، تولید انرژی نمود (رستگارخالد، ۱۳۸۵: ۳۸-۴۰). مک دونالد<sup>۳</sup>، در خصوص دیدگاه جنسیتی نقش باور دارد که؛ زنان در کشورهای صنعتی در نهادهای فردمحور نظیر آموز و بازار کار حقوق و آزادی به دست آورده‌اند اما تغییرات در نهادهای خانواده محور مانند خانواده و ازدواج کندتر است زیرا نظام خانواده به شدت با نهادهای محافظه‌کاری مثل مذهب ارتباط دارد (مک دونالد، ۲۰۰۰: ۴۳۰).

#### ۴. اهداف و سؤالات پژوهش

هدف اصلی این پژوهش مطالعه کیفی تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان معلم در شهر ساوه می‌باشد. اهداف جزئی پژوهش به شرح زیر است:

- مطالعه علل و چگونگی شکل‌گیری تعارض نقش شغلی-خانوادگی در بین معلمان زن در شهر ساوه.
- شناسایی شرایط، زمینه‌ها و پدیده‌هایی که منجر به تعارض نقش شغلی-خانوادگی در بین زنان معلم در شهر ساوه می‌شود.
- مطالعه شرایطی که در روند شکل‌گیری تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان معلم در شهر ساوه دخیل است.
- مطالعه تجارب و راهبردهای زنان معلمان زن شهر ساوه در مواجهه با تعارض نقش شغلی-خانوادگی
- مطالعه دست آوردها و پیامدهای حاصل از تعارض نقش شغلی-خانوادگی در بین زنان معلم شهر ساوه.

#### سؤالات پژوهش

- فرآیند شکل‌گیری تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان معلم در شهر ساوه چگونه است؟
- شرایط زمینه‌ای و پدیده‌هایی که منجر به تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان معلم در شهر ساوه می‌شود، کدامند؟
- شرایطی که در روند شکل‌گیری تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان معلم در شهر ساوه دخیل هستند، کدامند؟
- راهبردها و استراتژی‌های معلمان زن شهر ساوه در مواجهه با تعارض نقش شغلی-خانوادگی چیست؟
- پیامدها و دست آوردهای حاصل از تعارض نقش شغلی-خانوادگی در بین معلمان زن شهر ساوه، کدامند؟

#### ۵. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با استفاده از روش گراند تئوری<sup>۴</sup> به دنبال شناسایی زمینه‌ها و چرایی علل بروز تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان شاغل و ساکن در شهر ساوه است. پژوهش از نظر داده و اطلاعات از نوع کیفی، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش بر اساس اصول گراند تئوری و رویکرد کلاسیک اشتراوس و کورین انجام شده است.

رویکرد کلاسیک اشتراوس انعطاف‌پذیری بیشتری نسبت به متون نظری و ظرفیت استفاده از آن‌ها در مسیر مطالعه استقرایی برای افزایش حساسیت نظری دارد، در مقابل اما گلاسر معتقد است، نظریه باید تنها بر اساس متن داده‌های میدانی پژوهش ظاهر

<sup>۱</sup> Pard & Poupe

<sup>۲</sup> Good W.J(1960)

<sup>۳</sup> McDonald, 2000

<sup>۴</sup> Grounded Theory

شود و مفاهیم نظری پیشین و مندرج در متون نظری محقق را تحت تأثیر قرار ندهد و هرچیزی که کشف و فهم می‌شود مربوط به خود میدان است (ذکائی، ۱۳۹۹: ۱۱۷). با توجه به ماهیت موضوع بررسی شده و سؤالات تحقیق، تلاش شد تا با رویکردی اکتشافی تعارض نقش شغلی-خانوادگی، علل بروز آن، شرایط مداخله‌گر، بسترها و پیامدهای پیرامون آن شناسایی شود، مشارکت کنندگان با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و مصاحبه نیمه ساختاریافته با آنها انجام شد. داده‌ها با حضور محقق در میدان تحقیق و مصاحبه با ۲۰ نفر از زنان، متأهل، شاغل و معلم در محدوده سنی ۲۷ تا ۵۴ سال ساکن در شهر ساوه گردآوری شده است. جمع‌آوری داده‌ها میدانی بوده و تا اشباع نظری ادامه یافت. برای تحلیل داده‌ها نیز از کدگذاری نظری که مبتنی بر سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی است، استفاده شد. کدگذاری و تحلیل داده‌ها منجر به شناسایی ۴۸۳ کد باز، ۷۰ کد محوری و ۱۶ کد گزینشی شده است که در قالب مدل پارادایمی پیشنهادی اشتراوس و کوربین با هسته مرکزی تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان شاغل که از جمله مقولات پرتکرار بودند ارائه گردید.

جدول شماره ۱ مشخصات مشارکت کنندگان

ردیف	وضعیت تأهل	تحصیلات	سابقه خدمت	سن	تعداد فرزند
۱	متأهل	فوق دیپلم	۲۷	۴۷	۳
۲	متأهل	لیسانس	۱۹	۴۰	۲
۳	متأهل	لیسانس	۱۵	۴۵	۲
۴	متأهل	دیپلم	۳۰	۵۲	۴
۵	متأهل	لیسانس	۲۳	۵۳	۱
۶	متأهل	لیسانس	۷	۲۷	۲
۷	متأهل	لیسانس	۱۳	۴۴	۳
۸	متأهل	دیپلم	۳۰	۵۴	۲
۹	متأهل	لیسانس	۲۴	۴۴	۲
۱۰	متأهل	فوق لیسانس	۲۴	۵۰	۳
۱۱	متأهل	لیسانس	۳۰	۵۴	۳
۱۲	متأهل	فوق لیسانس	۴	۲۷	۰
۱۳	متأهل	فوق لیسانس	۲۴	۴۴	۱
۱۴	متأهل	لیسانس	۲۲	۴۳	۳
۱۵	متأهل	فوق لیسانس	۱۸	۴۱	۱
۱۶	متأهل	دیپلم	۲۶	۴۷	۲
۱۷	متأهل	لیسانس	۱۵	۴۰	۲
۱۸	متأهل	لیسانس	۲۰	۴۵	۱
۱۹	متأهل	فوق لیسانس	۲۶	۵۲	۳
۲۰	متأهل	لیسانس	۲۹	۵۳	۲

## ۶. یافته‌های پژوهش

برای پاسخ به سؤالات تحقیق، ابتدا کدگذاری سه مرحله‌ای مرسوم در روش گراندد تئوری انجام شد و مفاهیم، مقولات محوری و مقولات اصلی یا کدهای گزینشی به دست آمده بر اساس مدل پارادایمی پیشنهادی اشتراوس و کوربین تنظیم شده است. در ادامه به صورت مبسوط روند تحلیل را توضیح می‌دهیم.

### ۱-۶. شرایط علی تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان شاغل

شرایط علی، موقعیت‌ها و شرایطی است که به وقوع پدیده مورد مطالعه منتهی می‌شود. در واقع، منظور از شرایط علی، رویدادها و اتفاقاتی است که بر پدیده مورد مطالعه تأثیر گذاشته و منجر به بروز آن می‌شوند. بر این اساس نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها منجر به شناسایی ۴ کد گزینشی نهایی مرتبط با شرایط علی تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان شده است، که شامل؛ انباشت نقش و محدودیت زمان و انرژی عامل تعارض نقش - مشکلات ساختاری اقتصادی عامل تعارض نقش - هنجارهای فرهنگی مسلط بر جامعه عامل تعارض نقش - توانمندی، استقلال و منزلت اجتماعی عامل کاهش فشار نقش است، که طی جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲- مقولات محوری و گزینشی مرتبط با شرایط علی تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان

مقوله	کدهای گزینشی (انتخابی)	کدهای محوری	
شرایط علی بروز تعارض نقش	۱- انباشت نقش و محدودیت زمان و انرژی عامل تعارض نقش	ایفای نقش‌های چندگانه عامل افزایش فشار زمانی و تعارض نقش	
		پاسخگویی هم زمان به خواسته‌های محیط کار و خانواده	
		نقش‌هایی موازی مسئولیت‌های کار و خانواده برای زنان	
		فشار بار مسئولیتی رسیدگی به دروس فرزندان	
		محدودیت زمان و انرژی برای مشارکت در نقش‌های گوناگون	
	۲- مشکلات ساختاری اقتصادی عامل تعارض نقش	ساعات طولانی کاری و خستگی عامل عدم همراهی همسر	
		تلقی اشتغال زنان در خارج از خانه صرفاً کمک مالی به خانواده	
		فشار مالی و روانی ناشی از تورم و مشکلات اقتصادی	
	۳- هنجارهای فرهنگی جامعه عامل تعارض نقش	انتظارات ناهمسان نقشی عامل تعارض نقش	مرکزیت و محوریت زنان در خانواده
			عامل انتظارات نقشی
			مهر مادری عامل تأکید در نقش مادری
		کلیشه‌های فرهنگی	از خود گذشتگی زنان در مواجهه با فشار نقش
			نگاه کلیشه‌ای جامعه به زنان
			فرهنگ مردسالارانه
		جامعه‌پذیری زنان در جامعه	نگرش و شیوه تفکر جنسیتی
			شیوه جامعه‌پذیری زنان در جامعه
	۴- توانمندی و استقلال و منزلت اجتماعی عامل کاهش فشار نقش	انتخاب شایسته به همراه عشق عامل کاهش تعارض نقش	تصورات قالبی ذهنی زنان از نقش خود
			نابرابری و تفکیک کار جنسیتی
		کاهش تعارض نقش	تصور نهادینه شده از خانه، محل استراحت مردان و کار زنان
			علاقه و عشق بین اعضای خانواده عامل کاهش تعارض نقش
کاهش فشار نقش		انتخاب درست شریک زندگی عامل کاهش تعارض نقش	
		گرایش زنان به استقلال مالی و فردی	
		گرایش به داشتن پایگاه و منزلت اجتماعی	
		توانایی مدیریتی زنان در قبول نقش‌های چندگانه	



بر طبق یافته‌های حاصل از ۲۰ مصاحبه با معلمان زن شاغل و ساکن در شهر ساوه، انباشت نقش و محدودیت زمان و انرژی عامل تعارض نقش بوده و پرتکرارترین مقوله از داده‌های مستخرج می‌باشد. مشارکت کنندگان بر این باور بودند؛ که با ایفای نقش‌های چند گانه در دو حوزه خانواده و شغل اغلب دچار کمبود زمان جهت انجام امور مورد انتظار می‌شوند و این پاسخگویی و هم زمانی نقش‌های موازی فشار و تحلیل انرژی جسمی و کمبود زمان را به همراه دارد.

مصاحبه شونده شماره ۱۳، پیرامون انباشت نقش و محدودیت زمانی چنین عنوان می‌دارد: «من به عنوان یک خانم که شاغل هستم در وهله اول خانواده را وظیفه اصلی خودم می‌دانم، در کنارش ساپورت کردن بچه‌ها، تکالیف بچه‌ها، رسیدگی به بچه‌ها که تو خونه هستند، بماند که بقیه مسائل زندگی هم کردن خانم‌ها است».

از نظر مصاحبه شونده شماره ۲: «اکثریت خانم‌هایی که کار می‌کنند، مسئولیت دارند مسئولیت بچه‌ها اکثرا تو زندگی با خانم‌ها است تمام کارهای خونه با خانم هست، خانم‌ها همزمان باید هم به همسرش برسه و هم به بچه‌هاش در عین حال به کارش همه این‌ها به فشارهایی را میاره، وقت کم می‌آریم، معمولا مجبور میشم از زمان خواب و استراحت کم کنم، چاره ندارم»

همچنین مشارکت کنندگان بر عامل مشکلات ساختاری اقتصادی در بروز تعارض نقش اشاره داشتند؛ مشکلات ساختار اقتصادی موجود در جامعه باعث گرایش بیشتر زنان به ورود به بازار کار شده است، زنان در جهت رفع مسائل اقتصادی خانواده شاغل بودن را برمی‌گزینند این در شرایطی است که زنان پس از بازگشت به خانه با فشار عاطفی، خدماتی و مراقبتی ناشی از غیبت در خانه مواجه می‌شوند که خود را موظف به مرتفع کردن تمامی آنها می‌دانند.

مشارکت کننده شماره ۱۴ اظهار می‌دارد: «یکی از چیزهایی که باعث می‌شه خانم‌ها این همه فشار را قبول کنند، به نظر من بر می‌گرده به مسائل اقتصادی خانواده پیشرفت و یا دست کم رفع نیازهای خانواده، الان که خودتون می‌دونین، اینقدر وضع مالی مردم خراب شده که دو نفر که هیچ، پنج نفر هم کار کنن هیچی پیش نمیره».

همچنین مصاحبه شونده شماره ۵ بیان داشت: «زنانی که شاغل هستن چه معلم و چه غیر معلم، فرق نمی‌کنه باید از لحاظ مالی قوی باشن، که بتوانند زمانی که سرکار هستند فرزندشان را در محیطی مناسب و مهد کودکی مناسب با خیال راحت بگذارند، جور دیگه نمی‌شه آدم همش فکرش مشغول بچه‌هاست، مهد کودک و نگهداری و مراقبت از بچه‌ها هم همیشه به هرجایی سپرد معمولا هم جاهایی که سرشون به تنشون می‌ارزه پول خوب می‌گیرن، یا مثلا بتونن تو کارهای خونه از کارگری کمک بگیرن که کمتر فشار بیاد بهشون که همه این‌ها پول می‌خواد».

مشارکت کننده شماره ۲۰ چنین عنوان می‌دارد: «من در درس خودمون و رشته خودمون تایم‌های زیادی را تدریس می‌کنم، فشار کاری به خاطر همین ساعات زیاد هست که بیشتر می‌شود، چاره‌ای ندارم، با این تورم، و اقتصاد الان ده نفر هم کار کنند نمی‌توانند زندگی را آن طور که باید بچرخانند. و من از این بابت می‌توانم بگویم که فشار زیادی را تحمل می‌کنم. حجم کاری بالای ساعت‌های تدریس یکی از دلایلی که نقشی که در خانواده دارم را به راحتی نمی‌تونم انجام بدم».

هنجارهای فرهنگی جامعه عامل تعارض نقش یکی دیگر از مقولاتی است که مشارکت کنندگان بیان داشتند. اغلب مصاحبه شونده‌گان اذعان داشتند که بیشتر تعارض نقشی موجود برای زنان در لوای هنجارهای فرهنگی جامعه صورت می‌گیرد. زنان معتقد بودند که اغلب انتظاراتی که خانواده و جامعه دارند، که در بسیاری موارد خود زنان نیز بر آن پافشاری می‌کنند، ناشی از هنجارهای فرهنگی مسلط بر جامعه است. بر این اساس نگاه‌های کلیشه‌ای، فرهنگ مردسالارانه، تصورات قالبی ذهنی زنان از خود و نابرابری و تفکیک کار جنسیتی از آن دسته‌اند.

در این راستا مصاحبه شونده شماره ۱۵ بیان می‌دارد: «وظایف شغلی ام در کنار مهمان داری و روابطی که با خانواده دارم هم هست، که خانواده‌ها انتظار دارند که یک زن کدبانو باشد و مهمانی با تمامی شرایط سنتی و مورد پسند پدران ما هست را داشته باشه. مثلا من همیشه خودم را ملزم می‌دانم که ترشی و مربا و اینگونه چیزها را خودم درست کنم چون از من انتظار دارند. اگر هم

اعتراض کنم توی لفافه شوهرم می گوید که اگر نمی توانی نرو سرکار به نظرم این ها در فرهنگ ماست، مخصوصا من با شوهرم که ازدواج کردم از شهری دیگر بود، جور دیگه ای انتظار دارند از من به عنوان خانم خانه».

مشارکت کننده شماره ۹ چنین عنوان می کند: «تو این دوره ما دوست داریم که بیرون از خانه هم کار کنیم از طرف دیگه به ما فشار می آید چرا چون دیدگاه های خانواده از قبل هست و نسل به نسل گشته وظیفه یک خانم در خونه رسیدگی به امور خونه است، حتی تو جامعه اگر می بینند که مردی هم به همسرش تو خونه کمک می کنه، بعضی ها فکر می کنند که خانم به همسرش فشار میاره و از چشم خانم می بینند. فرهنگ و عرف جامعه ما همین هست وظیفه و مسئولیت خانم چیزی هست که تو خونه باید باهاش سرگرم بشه و کارهای روزمره را انجام بدهد و دیگه کار بیرون ربطی به ما ندارد شما حالا می خواهید انجام بدی میخوای انجام ندهید در اولویت این کاری هست که به شما محول شده جزو وظایف مطرح شده تایید شده که این برامون باشه. و البته بدون حقوق هم هست قاعدتا».

مصاحبه شونده شماره ۱۶ پیرامون تصورات ذهنی و قالبی زنان از خود چنین می گوید: «درسته زنان به عنوان مادر، همسر و کارمند بیرون از خانه و داخل خانه فعالیت می کنیم، اما همه انتظار دارند که انجام وظیفه تو خونه را داشته باشیم کامل و تمام، باور کنین خودمون هم قبول داریم، اگر بگیریم نه، دروغ گفتیم، پس ذهن خودمان باور داریم که خانه داری شغل اول خانم ها است. مشارکت کنندگان اظهار داشتند که؛ توانمندی و استقلال و منزلت اجتماعی عامل کاهش فشار نقش است. هرچند که زنان مورد مصاحبه بر این باور بودند که تعارض نقش و فشارهای بی شماری را در مسیر شغلی و خانوادگی به جان می خورند که در مقابل استقلال مالی، منزلت اجتماعی و احساس مفید بودن را تجربه کنند.

مصاحبه شونده شماره ۱۸، در این باره بیان می دارد: «من واقعا شغلم را دوست دارم، کلا درس خواندن و درس دادن را همیشه دوست داشتم، کلا کار کردن به نظرم خیلی فکر و دیدگاه دیگران را نسبت به زن ها عوض می کنه، از وقتی که کار کردم هم دستم پیش کسی دراز نیست و هم واقعا حس می کنم که هدف دارم و مردم هم جور دیگه ای درباره آدم حساب باز می کنند، هر جور که نگاه کنی خانمی که کار می کنه و درآمد داره انگار مستقل می شه و با خانم خانه دار متفاوت هست، نمی شه این موضوع را نادیده بگیرید».

## ۲-۶. شرایط زمینه ای تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان شاغل

منظور از شرایط زمینه ای، شرایط از پیش موجودی است که در آن شرایط و زمینه ها بر پدیده اصلی تأثیر می گذارند، که در اینجا بسترها و زمینه هایی که زنان مورد تحقیق به آن اشاره داشتند، اثر کاهنده دارد. این شرایط ذیل عنوان زمینه ها و بسترهای موثر بر تعارض نقش شغلی- خانوادگی زنان مقوله بندی شده اند. بر اساس یافته های پژوهش این شرایط در قالب ۵ مقوله اصلی شرایط زمینه ای شناسایی شد. مقولات اصلی پیرامون بسترها و زمینه های تعارض نقش شغلی- خانوادگی زنان شاغل، عبارتند از: حمایت های قانونی از زنان - آموزش تعاون و همکاری در خانواده - برابری حقوق زنان عامل کاهش تعارض نقش - رفاه نسبی جامعه عامل کاهش تعارض نقش.

از جمله بسترهایی که در کاهش تعارض نقش شغلی-خانوادگی موثر است، حمایت های قانونی از زنان می باشد، که به رسمیت شناختن خانه داری به عنوان یک شغل اساس آن است و به تبع آن دریافت حقوق متناسب و بهره مندی از مزایا و بیمه از جمله اقدامات حمایتی قانونی است که نیازمند سیاست گذاری کلان می باشد.

مشارکت کننده شماره ۱ چنین عنوان می دارد: «اگر بخوایم فشار را کم کنیم، چیزهای زیادی لازمه، چند قسمت می شه به قول معروف دولت یک تفاوتی بگذارد و مهم بداند کارهای زنان تو خونه را. اصلا باید یک قانون بگذارند که زن ها حقوق و مزایا داشته باشند برای کارهای خونه».

جدول ۳- مقولات محوری و گزینشی مرتبط با بسترهای زمینه ساز تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان

مقوله	کدهای گزینشی (انتخابی)	کدهای محوری	
بسترهای بروز تعارض نقش	۵- حمایت‌های قانونی از زنان	به رسمیت شناختن خانه داری به عنوان شغل و دریافت حقوق، مزایا و بیمه از دولت	
		وضع قوانین حمایتی از زنان شاغل	
	۶- آموزش تعاون و همکاری در خانواده	آموزش همیاری، مشارکت و تقسیم کار در خانواده	
		آموزش مسئولیت پذیری به اعضای خانواده	
		برگزاری کارگاه‌های آموزشی فرهنگی برای خانواده ها	
	۷- برابری حقوق زنان عامل کاهش تعارض نقش	آموزش فرهنگ برابری حقوق زنان	تعلیم برابری حقوق زنان به نسل آینده
			آموزش فرهنگ برابری حقوق زنان از مدارس
			آموزش‌های پایه ای در جامعه در راستای برابری حقوق زنان
			تغییر در ساختار سیستم آموزشی آموزش و پرورش
			تغییرات فرهنگی در راستای برابری حقوق زنان
	۸- رفاه نسبی جامعه عامل کاهش تعارض نقش	رفاه نسبی جامعه عامل کاهش تعارض نقش	فرهنگ سازی در راستای برابری حقوق زنان
			فرهنگ سازی در راستای برابری جنسیتی
		ایجاد رفاه نسبی در سطح جامعه	
		تأمین مالی فرهنگیان متناسب سطح تورم اقتصادی جامعه	

مصاحبه شونده شماره ۱۹، اشاره می‌کند: «باید بین کارمندان زن و مرد یک تفاوتی بگذارند، اگر از اونور تو خونه و بچه‌داری و بچه آوری و صدها چیز دیگه انتظار دارند از زن‌ها، باید مزایای بیشتری هم دولت برای کارکنان زن در نظر بگیره، مثلا ساعات کاری رو کم کنن، مرخصی‌هاشون متفاوت باشه، دریافتی‌هاشون بیشتر باشه به جای کمتر بودن، باید همه این‌ها قانون باشه که خانم‌ها بتونن احقاق حق کنن نه یک حرف باشه و بگذره».

مصاحبه شوندگان همچنین آموزش تعاون و همکاری در خانواده را از جمله بسترهای اصلی در کاهش فشار نقشی خود می‌دانستند و بر این باور بودند که برگزاری کارگاه‌های آموزش‌های فرهنگی که محتوای همیاری، مشارکت، تقسیم کار و نهایتاً مسئولیت پذیری را دارا است، زمینه را برای کاهش فشار نقش و تعارض شغلی آنان مهیا می‌کند.

مصاحبه شونده شماره ۹، در این باره اظهار داشت: «اما من فکر می‌کنم با همه این سختی‌ها باز شور و مشورت با اعضای خانواده و این که وظایف تقسیم بشه بین اعضای خانواده مخصوصاً همسر آدم خیلی مهم هست، همین طور بچه‌ها آموزش ببینن که روی پای خودشون بایستند و مسائل و تکالیف که به عهده خودشون هست انجام بدن باید یک سری آموزش‌هایی را بگذاریم توجیه بکنیم خانواده‌ها را که از این دیدگاه غلط دست بردارند که خانم‌ها مسئول صد در صد کارهای خانه هستند، مثلا اولین جا برای آموزش در مدارس و از آموزش و پرورش باید شروع بشود».

مشارکت کننده دیگری در این باره بیان داشت: «از طریق رسانه‌ها یا از طریق کتاب‌های درسی بچه‌ها همیشه مسئولیت پذیری را به بچه‌ها آموزش داد، نه اینکه الان نداشته باشیم در بعضی کتاب‌های درسی بچه‌ها هست ولی خیلی مختصر و کم هست ولی اگر

این ادامه دار باشد یا مثلاً در طول تحصیل‌شان بر اساس شیوه‌ها و گروه سنی بچه‌ها به این نکته مدام اشاره بشه که هر کدام در خانواده یک نقش و وظیفه‌ای دارند، در تغییر رفتار خانواده‌ها در تقسیم وظایف خیلی اثرگذار هست.»

مشارکت‌کننده شماره ۱۹، نیز در تأکید آموزش مسئولیت‌پذیری در خانواده عنوان کرد: «در کل اگر یک مورد که از همه مهم‌تر هست در کاهش فشار نقشی یک خانم شاغل، همون آگاه‌سازی و آگاهی دادن بچه‌ها از طریق کتاب‌های درسی به بچه‌ها و آموزش داده بشه، یعنی آموزش ببینند به همون فرهنگ‌سازی هم می‌رسیم که نسل دیگه یا دو نسل دیگه مثل ما نباشند.»

مصاحبه‌شونده شماره ۱۴ نیز بیان داشت: «آگاه‌سازی باید بشه فرهنگ‌سازی بشه که از خونه می‌تونه شروع بشه، تو خونه وقتی بچه‌ها ببینند پدر در کنار مادر دارد کار می‌کند و همیاری را در خانه ببیند ناخودآگاه خود اون بچه هم مسئولیت‌پذیر خواهد شد.»

مصاحبه‌شوندگان ضمن تأکید بسیار بر وجود نابرابری و تبعیض‌های جنسیتی در جامعه کنونی، اظهار داشتند که تغییرات بدون نگاه زیرساختی در هیچ حوزه‌ای از جمله حوزه زنان حاصل نمی‌شود. زنان بر این اعتقاد بودند که از جمله بسترهای موثر در کاهش تعارض نقش زنان آموزش‌های پایه ای و اساسی در جهت تغییرات فرهنگی و برابری جنسیتی است. که این مهم می‌تواند رابطه دیالکتیکی میان نهاد خانواده و دیگر نهادهای جامعه که زنان در آن حضور دارند را تحت الشعاع قرار دهد.

مورد مصاحبه شماره ۱۰، پیرامون برابری جنسیتی چنین بیان داشت: «خیلی وقت‌ها خانم‌ها هم کار می‌کنند عایدی ندارند، هم بیرون کار می‌کنند همسران تصور می‌کنند که باید عین حقوق و مزایا را زنان تحویل دهند چون به خانم اجازه دادند که بیرون از منزل کار کند باید هوای آقا را داشته باشند، این‌ها در فرهنگ و نوع نگاه مردان ما در جامعه است که پشتوانه قانون هم که داره من باید تمکین کنم یعنی زور هم داره.»

مشارکت‌کننده شماره ۱۲، در این باب عنوان می‌کند: «تربیت خانوادگی هم خیلی اهمیت دارد یعنی اگر یه جایی حالا شروع بشود خانم‌ها و آقایون تحت آموزش قرار بگیرند هم مشاوره‌های قبل از ازدواج یک بخشی در این زمینه باشد که یاد بدن به مردم که زن‌ها باید در همه امور چه بیرون از خانه باید مساوی مردان باشند، چه در حق و حقوق چه در کار و وظایف خانه داری و بچه داری و هر چه در یک زندگی معنا داره باید هر دو به یک اندازه مسئول باشند.»

مصاحبه‌شونده شماره ۲، اما عنوان می‌کند: «من می‌بینم مادرم خودش به یک تنه یک عمر کارها را به تنهایی انجام داد پس منم تو زندگیم تو ذهن دارم که زن باید انجام بده، برادرم هم همین‌طور، همسر من هم در یک خانه دیگه این را دیده و با این دیدگاه رشد کرده، یعنی روش درست زندگی همینه یا پسر منم وقتی می‌بیند پدرش کاری انجام نمی‌دهد و همه کارهای خونه با مادر هست خوب طبیعتاً همین روش را می‌بیند، باید خودمون هم اقدام کنیم از خانه‌ها از تربیت پسران و دختران شروع کنیم من مادر باید شروع کنم، همه باید دست به دست بدهند تا بتوانیم تغییر در فرهنگ ایجاد کنیم.»

مشارکت‌کننده شماره ۹، در این باره می‌گوید: «کلاً نقش خانم‌ها در کشور ما عادلانه نیست که تمام تصور زنان و مردان این هست که خانم‌ها باید تو خونه مسئول خانه باشند، از بچه‌ها گرفته تا نظافت و رسیدگی به منزل و پخت و پز، این همه روی دوش خانم هاست، در حالی که مردان این تصور را ندارند از مسئولیت‌های خودشان، دست کم آقایان بیرون از خانه فقط مسئول شغل هستند بعدش خانه محل زندگی و استراحت و فراغت شان هست، ولی برای زنان برعکس هست، این عادلانه نیست و باید تغییر کند.»

نکته قابل تأمل در این راستا نگاه انتقادی معلمان به سطح رفاه در جامعه و عدم تناسب سطح درآمد با هزینه‌هاست، به این اعتبار زنان جهت رفع امورات زندگی و معیشتی نیازمند اضافه کار و صرف وقت و آموزش‌های خصوصی هستند که همین امر تعارض نقش زنان را تشدید می‌کند. از این رو به نظر می‌رسد از جمله بسترهای اصلی زمینه‌ساز کاهش تعارض نقش زنان به وجود آمدن رفاه نسبی در جامعه است.

مشارکت کننده شماره ۵، اظهار داشت: « حقوق معلم‌ها که اینقدر کم بود و هست که اصلا نباید به خاطر حقوق بری، من بخاطر اینکه کار را دوست داشتم می‌رفتم محیط مدرسه را دوست داشتم، احساس استقلال داشتن را دوست داشتم. ولی با توجه به روحیات خودم، خیلی به من سخت گذشت، تداخل دو تا احساس را کاملا و همیشه حس کردم، به جاهایی کم میاری واقعا با این حقوق‌ها فشار کارهای مختلف را به سختی می‌شه بعضی وقت‌ها تحمل کرد.»

مصاحبه شونده شماره ۶، می‌گوید: « من چون به شغلم از نظر حقوق نگاه نمی‌کنم چون اصلا کاری از پیش نمی‌برد با این گرانی‌ها و شرایط مملکت، چون بعد مسافت هم دارم تا مدرسه چیزی برام نمی‌مونه صرفا بخاطر عشق و علاقه رفتم و اگر عشق و علاقه نباشه صبر و همراهی نباشه اصلا صرف نمی‌کنه این همه سختی و فشار را قبول کنی و کار هم بکنی.»

### ۳-۶. شرایط مداخله گر تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان شاغل

این گونه مسائل صرفا باعث ایجاد تعارض نقش در زنان نمی‌شود بلکه بر سرعت و میزان این تعارضات اثر می‌گذارد که می‌تواند به شکل مقطعی آن‌ها را افزایش و یا کاهش دهد. شرایط مداخله گر، شرایط وسیع و عامی است که به عنوان تسهیل گر یا محدود کننده راهبردها عمل می‌کند. این شرایط، اجرای راهبردها را تسهیل و تسریع کرده و یا به عنوان یک مانع، دچار تأخیر می‌نمایند. در جدول ۴، مقولات محوری و گزینشی پیرامون تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان شاغل طی ۳ مقوله اصلی آمده است، که عبارتند از: رضایت شغلی عامل کاهش تعارض نقش - حمایت‌های سازمانی و دولتی - خانواده به عنوان یک نهاد حمایت کننده.

جدول ۴- مقولات محوری و گزینشی مرتبط با شرایط مداخله گر یا تسهیل گر تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان

مقوله	کدهای گزینشی (انتخابی)	کدهای محوری	
شرایط مداخله گر در بروز تعارض نقش	۹- رضایت شغلی عامل کاهش تعارض نقش	محیط کاری امن	
		ساعت کاری متعادل عامل کاهش فشار زمانی نقش	
	۱۰- حمایت‌های سازمانی و دولتی	حمایت‌های سازمانی و دولتی از زنان شاغل	
		وجود ساختارهای حمایتی سازمانی برای زنان	
	۱۱- خانواده به عنوان یک نهاد حمایت کننده قوی	حمایت عاطفی خانواده	بهره مندی از حمایت عاطفی خانواده
			حمایت اداری شده از دیگران مهم
حمایت ابزاری خانواده		بهره مندی از همیاری و همراهی خانواده	
		مسئولیت پذیر بودن اعضای خانواده عامل کاهش فشار نقش	

مطابق با یافته‌های تحقیق رضایت شغلی از جمله عوامل کاهنده تعارض نقش از نگاه معلمان است، آنان اظهار داشتند که محیط کاری امن، ساعت کاری متعادل و علاقه شخصی به شغل و حرفه می‌تواند در کاهش تعارض نقش موثر واقع گردد. در این باره مصاحبه شونده شماره ۱۰، اینچنین توصیف می‌کند که: « تفاوت دیگری که محیط شغلی ما با مشاغل دیگر دارد مثل روابط و صمیمیت‌هایی که در ادارات مختلف می‌شنویم بین همکاران پیش می‌آید و دچار حسادت‌ها و سوء ظن‌ها می‌شوند این خودش مشغله ذهنی دارد که در محیط شغلی ما کمتر پیش می‌آید هرچند که هست ولی من راضی ام به نسبت مشاغل دیگر ای که می‌بینم روابط و شرایط شان را.»

مشارکت کننده شماره ۱۸، بیان می‌دارند: « شوهر من مشاغل آزاد هست اگر شوهرم مشاغل آزاد نبود اداره بوده دست کم و ساعت کاری اش طوری بود که بیشتر تو خونه باشه که بشه روی اون هم حداقل در انجام کارهای خونه حساب کرد، اون متعادل تر می‌شد و زمان بیشتری خانه بود قطعاً بهتر می‌شد.»

از دیگر مقولاتی که نقش کاهنده را در تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان دارد، وجود ساختارهای حمایتی سازمانی و دولتی است. از آنجا که اغلب زنان مشارکت کننده متأهل و مادر بودند، از عدم حمایت‌های سازمانی گله‌مند بوده و آن را عامل افزایش تعارض و فشار نقش شغلی-خانوادگی می‌دانستند، معلمان انتظار داشتند، سازمان آموزش و پرورش با دادن امکانات و تسهیلاتی در کاهش فشارهای نقشی زنان همت گمارد. اقداماتی همانند؛ ابلاغ مرخصی زایمان بلند مدت تر، اخذ کمک هزینه مهد کودک و یا افزایش مبلغ حقوق زنانی که فرزندان زیر شش سال دارند، و یا احداث مهدهای کودک وابسته به سازمان آموزش و پرورش که حتی الامکان در مکانی نزدیک به مدرسه محل اشتغال زنان احداث شود تا مادران شاغل با خاطری آسوده تر وظایف شغلی خود را انجام دهند.

مصاحبه شونده شماره ۱۶، در این باره می‌گوید: « یعنی منظورم اینست که یک نفر حالا تو این تعارض شغل باشه به شغلش علاقه نداشته باشه فقط از نظر اجبار برد دیگه خیلی سخت تر میشه، حالا بدتر از او حقوقی هست که کفاف نمی‌دهد و دولت هم هیچ تغییر محسوسی ایجاد نمی‌کند نه حقوق‌ها را اضافه می‌کنه، نه گرانی را کنترل می‌کنه، نه اصلا به فکر معلم هاست». مشارکت کننده شماره ۵، می‌گوید: «معلم‌ها باید مثل بعضی شغل‌های دولتی دیگر حمایت بشوند، چون بچه‌ها مهم‌ترین مسئله معلم هاست مهدهای کودک باشند که بچه‌ها را از لحاظ تربیتی خوب آموزش بدهند، از سوی دولت برای هر مدرسه احداث بشوند، که یک مادر خیالش راحت بشه یا این که نزدیک هست و بهر حال هر محیط کاری یک مهدکودک اختصاصی داشته باشد».

مصاحبه شونده شماره ۴، اینچنین بیان می‌کند که: « بچه خودم را گاهی می‌بردم پیش همسایه، گاهی پیش مادر شوهرم، گاهی همسرم به مکافات نگه میداشت، البته بیشتر من چون تو محیط مدرسه امکانش برای من بهتر بود، اما هر چند تو این سال‌ها منت مادر شوهر و در و همسایه و همکاران و مدیر و غیره به خاطر نگهداری بچه رو سرم بود. پرستار هم که نمی‌شد بگیرم چون هزینه نمی‌شد داد به نظر من این وظیفه دولت هست که معلم‌های خانم که این همه تاثیرگذار هستن را حمایت کنه که با انرژی بیشتر نسل آینده را تحویل دهند».

همچنین همگی زنان مورد تحقیق اغلب به خانواده به عنوان یک نهاد حمایت کننده قوی و عنصری اثرگذار معتقد بودند. معلمان بر این باور بودند که بهره‌مندی از حمایت عاطفی خانواده و درک شدن مورد احترام گرفتن آنان توسط همسر به عنوان یک عضو کلیدی در خانواده بسیار در کاهش فشار نقش زنان اثرگذار بوده و از سوی دیگر بهره‌مندی از همراهی و مشارکت اعضای خانواده و مسئولیت پذیری آنان به عنوان حمایت ابزاری نقشی تعیین کننده در کاهش تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان دارد. مورد مصاحبه شماره ۳، چنین می‌گوید: « یکی از عمده‌ترین علت‌های فشار کاری که به خانم‌های شاغل می‌آید این است که سایر اعضای خانواده باید نقش‌های خودشان را بهتر ایفا کنند تو خانواده یا وظایف خودشان را کامل و به درستی انجام بدهند خوب انجام ندادن وظایف هر کدام از اعضای خانواده باعث میشه تعارض برای اون خانم شاغل در خونه و محل کارش بیشتر ایجاد بشه».

مشارکت کننده شماره ۷، در این راستا می‌گوید: « تعارض و این تضادهای کاری برای کسی سخت تر و بیشتر به وجود می‌آید که توی خونه همکاری ندارند، خانواده باهاش همکاری نمی‌کنند، از همه مهم تره به نظر من شوهر و بچه‌ها باید کمک حال مادرهای شاغل و حتی خانه دار باشند فرق نمی‌کنه».

همین طور مشارکت کننده شماره ۱، بیان دارد: « واقعا مهم ترین جایی که می‌تونه این فشار را کم کنه خونه هست، من و همسرم زمانی که ازدواج کردیم، گفتم من شاغل هستم و شما شاغل هستید وقتی برمی‌گردیم خونه قرار نیست همه موارد من انجام بدم باید با همدیگر تقسیم کنیم که به هیچکدام فشار نیاید هر چند که نتیجه‌ای چنان که باید نگرفتم ولی به نسبت همکارهایم که می‌بینم شرایط بهتری دارم به نسبت ولی باید در کل اعضای خانواده تشخیص بدهند که همه وظیفه دارند در خانه».

#### ۴-۶. راهبردهای مؤثر بر تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان شاغل

راهبردها، کنش‌ها یا برهم‌کنش‌های خاصی هستند که از پدیده محوری منتج می‌شود، در واقع راهبردها حاصل از کنش و واکنش شرایط مداخله‌گر و بسترهای مؤثر بر تعارض نقش شغلی- خانوادگی زنان شاغل است که در قالب ۲ مقوله اصلی و طی جدول شماره ۵ آمده است، بدان معنا که زنان شاغل جهت تسریع و تسهیل در رفع یا دست کم کاهش تعارض نقش شغلی- خانوادگی خویش از استراتژی‌ها و راهبردهایی بهره گرفته اند که عبارتند از: تقسیم کار و همراه نمودن خانواده با گفتمان - مدیریت انرژی و زمان.

جدول ۵- مقولات محوری و گزینشی مرتبط با راهبردها و استراتژی‌های کاهش تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان

مقوله	کدهای گزینشی (انتخابی)	کدهای محوری	
راهبردهای مؤثر در تعارض نقش	۱۲- تقسیم کار و همراه نمودن خانواده با گفتمان	گفتگو و مشورت با اعضای خانواده	ایجاد فضای گفتگویی در خانواده
			مشورت با اعضای خانواده
			گفتگو با اعضای خانواده درباره فشار نقش‌های چندگانه
		تقسیم کار و همکاری در خانواده	درخواست تعاون و همکاری از اعضای خانواده
			تقسیم کار و وظایف در خانواده
	۱۳- مدیریت انرژی و زمان		صبر و از خودگذشتگی زنان
			مدیریت انرژی و مهارت‌های خود
			برنامه ریزی و مدیریت زمان

از جمله راهبردهای که زنان در راستای کاهش فشار نقش و آسیب کمتر جسمی و روانی به کار می‌گیرند، تلاش در تقسیم کار و همراه نمودن خانواده با ترویج گفتمان است. معلمان با توجه به شغل و مهارت‌های ارتباطی خود از این منظر سعی در آموزش و مهارت ارتباط، انتقاد و گفتمان در خانواده را دارند، آنان اظهار داشتند که تغییر و تحولات اجتماعی و فرهنگی در دهه‌های اخیر نیازمند به روز شدن و تغییر در شیوه‌های ارتباطی در خانواده‌ها است، معلمان زن به صورتی پویا و مداوم اقدام به برگزاری جلسات گفتگویی در خانواده، سعی در بالا بردن احترام و صمیمیت بین اعضای خانواده دارند و همزمان در کاهش مشاجرات و روابط فرسایشی نقش فعال دارند. زنان هرچند اذعان داشتند که در حین این مسیر در بسیاری موارد با موانع از سوی اعضای خانواده مواجهه بودند اما دست از تلاش نکشیده و مشکلات، فشارها و احساسات خود را بدون مجادله و به شکلی بالغانه به نحو صحیح در فضای مشارکتی خانواده رفع می‌نمایند.

پیرامون این نتیجه، مشارکت کننده شماره ۱۵، عنوان داشت: «من برای حل و کمتر کردن فشارهای کاری‌ام، و کلاً این موضوع خیلی تلاش کردم، سعی می‌کنم از کوره در نروم، و بیشتر مسائل را با حرف زدن با بقیه اعضای خانواده حل می‌کنم». مصاحبه شونده شماره ۳ اینچنین می‌گوید: «شرایط سخته ولی تو همین شرایط هم برای بهتر شدن اوضاع و کمتر شدن فشارها من خودم جلسات کوچک هفتگی خانوادگی و دورهمی می‌گذارم، در کمال آرامش صحبت می‌کنیم هر کدوم حجم کارمان مطرح می‌کنیم توضیح می‌دهیم این که بخواهیم از طریق اعضای خانواده فرهنگ سازی از خونه خودمون شروع می‌کنیم بقیه اعضای خانواده را در جریان بگذاریم این اتفاق خواسته و ناخواسته می‌افتد وقتی در جریان قرار بگیرند خوب همکاری‌های بیشتر میشه می‌تواند این فشار کمتر شود».

مصاحبه شونده شماره ۲۰، بیان می‌دارد: «موردی که می‌تواند کمک کننده باشد، این است که ما حتماً باید بخواهیم که احساسات و مشکلات مان را بازگو کنیم، یعنی اگر ما بخواهیم و گفتگو کنیم و خواسته‌مان را به همسرها بگوییم صد در صد تأثیر دارد».

در یافته‌های دیگر مشخص شد که مدیریت انرژی و زمان می‌تواند در ایجاد فرصت‌های بيشمار اقتصادی و خانوادگی، اعم از افزایش درآمد و بهره‌مندی از اوقات فراغت، مفید و اثر گذار باشد. همچنین موجبات کاهش فشار نقش در زنان معلم را فراهم آورد و به تبع آن می‌توان احساس شور و نشاط و حق انتخاب و تصمیم‌گیری فردی و خانوادگی را در بین این زنان تقویت کرد. با توجه به اظهارات مشارکت‌کنندگان و تلاش و تأکید بر تقسیم کار و مدیریت انرژی و زمان، اینگونه برداشت می‌شود که تعدد نقشی در نهایت زمینه‌ساز نوعی توسعه نقشی و تولید فرآیندی مثبت و موثر در زنان گردد.

مشارکت‌کننده شماره ۱۷، اظهار داشت: «کم‌کم سعی کردم مدیریت کنم و کسب تجربه کردم تقسیم کار کردم با کار مهم و مهم انجام دادم و زمانبندی دقیق کردم تا حد زیادی هم موفق بودم».

مصاحبه‌شونده شماره ۱۰، اما مدیریت زمان و انرژی را اینچنین توصیف می‌کند: «صبحانه ناهار شام خصوصاً ناهار و شام مرتب و طبق برنامه هست، تحت هر شرایطی که باشد باشد تنظیم می‌کنم و انجام می‌دهم، من چون که معلم هستم می‌توانم اضافه کار بر ندارم کارم را کمتر کنم همون بیست چهار ساعته همون بیست ساعت موظف خودم را بروم مشکلی ایجاد نمی‌شود. یا مشکل کمتر می‌شود».

مشارکت‌کننده شماره ۱۵، با اذعان به سختی و فشار کاری می‌گوید: «در واقع هرچند مجبور به کار بیشتر هستم چون اگر انجام ندهم نمی‌توانیم زندگی را بگردانیم اما با برنامه ریزی و تربیت درست بچه‌ها و بازخواست از آنها در جهت اجرای زمانبندی و همکاری در خانه تا حدودی موفق بودم».

## ۵-۶. پیامدها

مجموع موجبات علی و راهبردهای اتخاذ شده به آثار و نتایجی منتهی می‌شود که شامل خروجی تاثیرگذار است و در قالب پیامدها ارائه می‌گردد، بر این اساس در جدول ۶ پیامدهای حاصل از تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان شاغل آمده است. تحلیل داده‌ها منجر به شناسایی ۳ مقوله‌گزیشتی شامل؛ بیگانگی از خود و کاهش توسعه انسانی - گسترش آسیب‌های اجتماعی - کاهش سلامت روان، رفاه و کیفیت زندگی است.

در تبیین باید گفت؛ زنان مشارکت‌کننده فشارهای حاصل از تعارضات نقش را باعث کاهش کارآیی شغلی و مانع پیشرفت و توانمندسازی زنان می‌دانستند که به تبع آن کاهش سرمایه انسانی را نیز به دنبال خواهد داشت و چنانچه به زنان به عنوان نیروی فعال و سازنده نگریسته نشود، اختلال در روند توسعه و افزایش کمی و کیفی نیروی انسانی در جامعه محتمل است. همچنین معلمان بیگانگی از خود را از دیگر پیامدهای تعارض نقش می‌دانند، به اذعان آنان همزمانی نقش‌های محوله و محدودیت زمان و انرژی فرد باعث کاهش کارآیی فردی، نارضایتی و همگرایی عوامل مذکور باعث بیگانگی از خود می‌شود.

مصاحبه‌شونده شماره ۱، پیرامون مقوله مذکور می‌گوید: «فشارهای وظیفه‌ای که به خانم‌های شاغل می‌آید، قبل از اینکه هر پیامدی دیگری داشته باشد باعث میشه که خانم‌ها ترک کنن کار را، منزوی بشوند، جامعه خودش خیلی از جهات کمبود پیدا می‌کنه کما اینکه کرده و با وجود این که خانمها نباشند. فشارهای زیادی که به خاطر مسئولیت‌های زیاد در زنان شاغل به وجود می‌آید، خیلی در سلامتی زنان تأثیر دارد، وقتی هر چه دوندگی می‌کند، باز هم نمی‌تواند تمام و کمال و به درستی آنطور که انتظار دارد کارها را انجام دهد به مرور دچار سرخوردگی، بیهودگی و دلسردی و افسردگی می‌شود».

مشارکت‌کننده شماره ۱۲، بیان می‌دارد: «بالاخره وقتی خانم‌ها خستگی افسردگی یا مثلاً انگیزه‌اش برای کارهای خونه چه بیرون از بین میره و چون انتظاراتی وجود دارد که از او برخی اوقات بر نمی‌آید و احساس مفید بودن ن و کارآمد بودن نمی‌کند، اون احساس خستگی با به همراه دارد و از طرفی بالاخره یک شغل و حرفه دارد می‌خواهد تا انت‌ها بره اگه نتونه این مشکل را حل بکنه مادامی که کار انجام می‌دهد گوشه ذهنش هست و این مشکل داریم و حل نشده این‌ها همه کنار هم می‌تواند باعث شکنندگی



و از بین رفتن طراوت و انگیزه کار بشه و خیلی می بینیم که ترک کار می کنن یا همچنان ادامه می دهند بدون اینکه انگیزه داشته باشند».

جدول ۶- مقولات محوری و گزینشی مرتبط با پیامدهای تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان

مقوله	کدهای گزینشی (انتخابی)	کدهای محوری	
پیامدهای بروز تعارض نقش	۱۴- بیگانگی از خود و کاهش توسعه انسانی	کاهش توسعه انسانی	کاهش سرمایه انسانی موجب بروز مشکلات توسعه ای
			کاهش کارآیی شغلی زنان
			مانع پیشرفت و توانمندسازی زنان
		بیگانگی از خود و کاهش کارآیی فردی	محدودیت زمان و انرژی فرد
			عدم رضایت و بیگانگی از خود
			کاهش کارآیی فرد و نارضایتی و بیگانگی فرد
	۱۵- گسترش آسیب های اجتماعی	افزایش آسیب های اجتماعی	
		گسترش الگوهای رفتاری نامناسب در جامعه	
	۱۶- کاهش سلامت روان، رفاه و کیفیت زندگی	کاهش سلامت روانی و جسمی	کاهش سلامت روان زنان ناشی از تعارض نقش
			کاهش سلامت جسمی زنان ناشی از تعارض نقش
			فروزدگی جسمی و روحی ناشی از تعارض نقش
			افسردگی و انزوای زنان ناشی از تعارض نقش
		کاهش کیفیت زندگی	کاهش نشاط و شادابی در خانواده
			تسری فشار نقش به خانواده
			کاهش ثبات خانواده
			اختلال در روابط خانوادگی
اختلال در تربیت و روابط مادر فرزندی		اختلال در تربیت و پرورش فرزندان	
		اختلال در روابط مادر فرزندی	

یافته دیگر نشان می دهد که تعارض نقش در بین زنان شاغل باعث گسترش آسیب های اجتماعی است، در توصیف یافته مذکور باید گفت؛ از آنجا که زنان و مادران در خانواده امنیت روانی برای اعضای خانواده ایجاد می کنند که می توانند عامل پیشرفت و رشد جامعه باشند، به همان نسبت تعارض نقش و فشارهای روحی و جسمی ناشی از آن موجبات کاهش نشاط و شادی، بروز انواع مشکلات جسمی و روحی در زنان را فراهم آورد که این همه افزایش خانواده هایی با مشکلات رفتاری را در پی خواهد داشت. قاعدتا زنجیروار عوارض ناشی از اختلال در نهاد خانواده جامعه را نیز در بر گرفته و باعث ترویج الگوهای رفتاری نامناسب و گسترش آسیب های اجتماعی می شود.

مشارکت کننده شماره ۱۸ می گوید: « اگر این مشکلات زنان شاغل در کل در جامعه و خانواده ها برنامه ریزی و مدیریت نشود در مرحله اول همسران زنان آسیب می بینند، فرزندان آسیب عاطفی می بینند، وارد جامعه می شوند با خلاء احساسی وارد جامعه می شوند، که این مشکلات روحی و خلاءهای عاطفی در خانواده ها و در جامعه به شکل های مختلفی خودش را نشان می دهد که قاعدتا آسیب های مختلف اجتماعی را ایجاد می کند».

مصاحبه شونده شماره ۱۷ نیز بیان کرد: « این فشارها مثلا روی رفتار و اخلاق و خستگی مضاعف ممکنه قاعدتا افراد را پرخاشگر و عصبانی تر کنه، و بالطبع آن خانواده و بچه ها هم این رفتار تأثیر می گیرند مخصوصا بچه ها که از پدر و مادر الگو

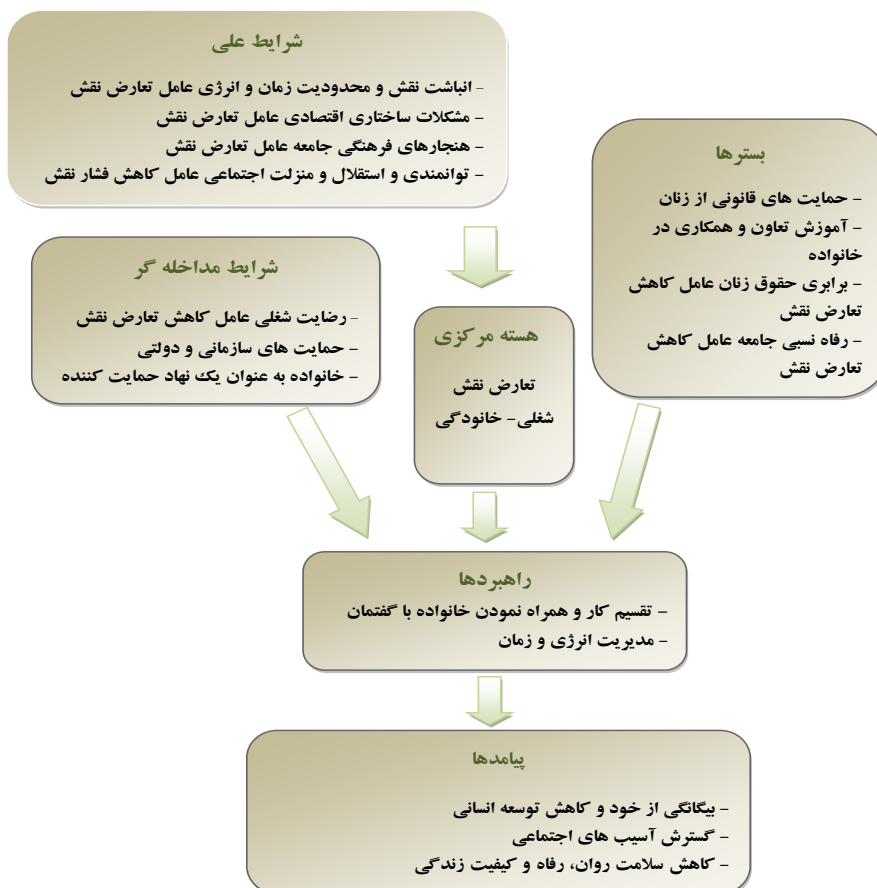
برداری می‌کنند و رفتارشان در دراز مدت تغییر خواهد کرد و همه این‌ها به این تعارض بر می‌گردد به تربیت خانواده، و این سلسله طور در واقع به جامعه منتقل می‌شود».

در یافته ای دیگر مشخص شد که تعارض نقش در زنان شاغل کاهش سلامت روان، رفاه و کیفیت زندگی آنان را در پی دارد. در تبیین می‌توان بیان داشت که همزمانی مسئولیت‌ها و فشارهای نقش در زنان شاغل ایجاد کننده مشکلات جسمی و کاهش دهنده سلامت جسمی و روحی آنان است. در این شرایط در اغلب موارد زنان دچار فرسودگی می‌شوند که اغلب این پیامدها در خانواده نیز تسری می‌یابد و روابط خانوادگی، تربیت فرزندان و روابط مادر و فرزندی را دچار اختلال می‌کند.

مشارکت کننده شماره ۲۰، می‌گوید: « من فکر می‌کنم این همه فشار در کل برای زنان، روی روح و روان و رفتار فردی تاثیر می‌گذارد و توان هر کسی هم حد و حدودی دارد، وقتی از یک نفر بخواهی اضافه کار بکشی بالاخره یک جا کم می‌آورد، به هم می‌ریزد مخصوصا خانم‌ها از لحاظ روحی و روانی دچار مشکل بیشتر می‌شوند».

مصاحبه شونده شماره ۲ در این باب بیان می‌کند: « اولین آسیب که به یک خانم وارد میشه به خاطر فشارهای روحی و روانی سلامت جسمی و روانش به خطر می‌افتد دچار افسردگی می‌شوند. بیماری‌های مختلف مثل میگرن من خودم میگرن دارم رفتم بارها پزشک گفتند به خاطر فشاری بیش از حدی که خودت به خودت وارد میکنی یعنی بیش از حد توانت انتظار داری خونه مرتب باشه بچه هات مرتب باشند رابطه شان با همسرشان دچار اختلال میشه و همه این‌ها آخرش چی می‌شه من واقعا احساس می‌کنم زندگی باب میل که نه زندگی من چیزی که باید نیست کلا. در خانواده ای که خانم سرزنده نباشه دچار افسردگی باشه مطمئنا خانواده دچار مشکل خواهد شد و عواقبش هم جامعه را درگیر خواهد کرد».

#### مدل پارادایمی مطالعه کیفی تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان معلم در شهر ساوه



مشارکت کننده شماره ۷، اظهار دارد: « احساس می‌کنم که برای زحمات من ارزش قائل نشده‌اند و از من قدردانی نمی‌شود و از لحاظ روحی دچار مشکلات خیلی زیاد شدم. از طرفی بیشتر شدن این حس‌ها و قبول مسئولیت‌های مختلف بدون کمک خانواده به مرور باعث شده که امر به بقیه اعضای خانواده و همه مشتبه بشود که من کلاً برای انجام تمامی این کارها آفریده شدم و این واقعا بد هست و به زنان اینجوری بیشتر اجحاف می‌شود و همین که این موضوع را درک می‌کنی و همیشه باهات دست و پنجه نرم می‌کنی، به مرور هر قدر هم قوی باشی از پا درمی‌آی.»

## ۷. بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف شناخت و واکاوی کیفی تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان معلم ساکن در شهر ساوه انجام گرفت. نتایج و یافته‌های این مطالعه نشان از تأثیر علل متعدد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سازمانی بر تعارض نقش شغلی خانوادگی زنان شاغل دارد. بر اساس یافته‌های تحقیق علل موثر بر تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان معلم، انباشت نقش و محدودیت زمان و انرژی، مشکلات ساختاری اقتصادی و هنجارهای فرهنگی حاکم بر جامعه است، به نظر می‌رسد مجموعه عوامل مذکور باعث پیدایی فشار و تعارض نقش می‌شود. امروزه مشارکت زنان در بازار شغلی افزایش یافته و اغلب زنان با چالش‌های متعدد پیرامون هماهنگی و انجام وظایف خانه و خانواده و شغل مواجه هستند اما توانمندی و استقلال ناشی از داشتن شغل و منزلت اجتماعی و علاقه و احساس تعلق به قشر فرهنگی در برخی موارد از جمله عواملی است که کاهش فشار نقش را منجر می‌شود. در بسترها و زمینه‌های مؤثر بر تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان معلم نیز اغلب عوامل بیشتر بر حمایت‌های قانونی از زنان، برابری حقوق زنان و مردان، آموزش تعاون و همکاری در خانواده و همچنین ایجاد رفاه نسبی در جامعه تأکید داشت. از منظر پاسخگویان عواملی نظیر رضایت شغلی، حمایت‌های سازمانی و دولتی و خانواده به عنوان یک نهاد قدرتمند و حمایت کننده نقش مداخله‌گر را در تعارض نقش زنان دارند. همچنین مهم‌ترین راهبردهای بکارگرفته شده توسط معلمان مشارکت کننده، تقسیم کار و همراه نمودن خانواده به وسیله گفت‌وگو و مدیریت انرژی و زمان بود و بر این باور بودند که راهبردهای مذکور اکثر موارد در کاهش تعارض نقش آنان مؤثر واقع شده است. در نتیجه می‌توان انتظار داشت که تعارض نقش شغلی - خانوادگی معلمان زن شاغل در شهر ساوه دارای پیامدهایی نظیر؛ بیگانگی از خود و کاهش توسعه انسانی، گسترش آسیب‌های اجتماعی و کاهش سلامت روان، رفاه و کیفیت زندگی در بین زنان شاغل و نهایتاً در جامعه باشد. مجموعاً باید گفت کلیه عوامل دخیل در بروز تعارض نقش شغلی - خانوادگی بر محوریت عوامل اجتماعی و زیرمجموعه‌های آن است. نکته قابل تأمل این است که بسیاری از عوامل ذکر شده در مطالعه حاضر بواسطه درک، همیاری و تعاون در بستر خانواده حاصل می‌شود که نیازمند ایجاد بسترهای آموزشی در راستای تغییرات فرهنگی، ایجاد برابری‌های جنسیتی، رفع کلیشه‌های جنسی و ارتقاء سطح آگاهی افراد و خانواده‌ها در این حوزه است.

## فهرست منابع

- افشانی، سیدعلیرضا؛ هاتفی راد، لیدا (۱۳۹۶)، بررسی عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان با تأکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و هشتم، شماره پیاپی (۶۸)، شماره چهارم، زمستان ۱۳۹۶، ص ۱-۱۸.
- بلالی، اسماعیل؛ بختیاری سفر، زهره؛ محمدی، اکرم؛ محقق، حسین (۱۳۹۵)، عوامل مؤثر بر تضاد نقش‌های زنان و رابطه آن با تعارضات خانوادگی در شهر همدان، جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و هفتم، شماره پیاپی (۶۴)، شماره چهارم، ص ۱۳۵-۱۱۷.

- دباغی (۱۴۰۰)، زنان دانشگاهی و تعارض کار زندگی، فصلنامه زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۹، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰، ص ۲۴۱-۲۶۷.
- ذکایی، محمد سعید (۱۳۹۹)، هنر انجام پژوهش کیفی؛ از مسئله یابی تا نگارش، تهران: انتشارات آگاه.
- رازقی نصرآباد، حجه بی بی و حسینی (۱۳۹۸)، مطالعه تجربه ایفای همزمان نقش شغلی خانوادگی در مادران شاغل دارای فرزند خردسال، فصلنامه جامعه شناسی کاربردی، سال سی ام، شماره پیاپی (۵۷)، شماره سوم، پاییز ۱۳۹۸، ص ۱۰۹-۱۳۴.
- رستگار خالد، امیر و عظیمی، هاجر (۱۳۹۳)، بررسی تعارض شغلی / خانوادگی زنان سرپرست خانوار، زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۲، شماره ۳، ص ۴۲۵-۴۴۸.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۳)، کار جنسیت خانواده، تهران: شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۵)، خانواده - کار - جنسیت، انتشارات شورای فرهنگی - اجتماعی زنان.
- عریضی، حمید رضا و کلنی، سیمین دخت (۱۳۹۷)، مقایسه تعارض کار - خانواده در گروه های الگوی رفتار کاری در کارکنان شرکت نفت، مجله پژوهش های علوم شناختی و رفتاری، شماره ۱۶، پاییز و زمستان ۹۷، ص ۱-۱۶.
- فتحی پور، پری؛ رسول زاده اقدم، صمد (۱۳۹۶)، بررسی تعارض کار، خانواده - کار در بین زنان شاغل در نهادهای دولتی شهر تبریز، فصلنامه مطالعات جامعه شناسی، سال نهم، شماره سی و ششم، پاییز ۱۳۹۶، ص ۳۱-۴۸.
- ملکیها، مرضیه و باغبان، ایران و فاتحی زاده، مریم و اعتمادی، عدرا (۱۳۹۳)، بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار - خانواده بر رضایت شغلی زنان شاغل دانشگاه اصفهان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ششم، شماره ۱۹، تابستان ۱۳۹۳، ص ۱۱۰-۱۲۸.
- Annor, F. (2014) "Managing Work and Family Demands: The Perspectives of Employed Parents in Ghana." In: Z. Mokomane (Ed.), *Work- Family Interface in Sub- Saharan Africa*, Cambridge: University of Cambridge, 17-36.
- Dey, I. (2007), "Grounding Categorise." In: Bryant A, Charmaz K, eds. *The SAGE Handbook of Grounded Theory*. London, England: Sage; 2007: 167-190.
- McDonald, P. (2000) "Gender Equity in Theories of Fertility Transition." *Population and Development Review*, 26 (3): 427-439.
- Mofoluwake P. Ajayi, Tomike I. Olawande, Ajibade E. Jegede, Emmanuel O. Amoo & Adebanye Olawole-Isaac | (2020) *Work-family conflict: Evaluating the mediating role of personal intervening strategies*, *Cogent Social Sciences*, 6: 1, 1731224, DOI: 10.1080/23311886.2020.1731224.
- Ogbogu, C. (2013) *Work-Family role conflict among academic women in Nigerian Public Universities*. WEI international academic conference proceedings.
- Scott L. Boyar, Carl P. Maertz, Allison W. Pearson (2008). "The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors", in *Journal of business research*, 58: 919-925.