

Research Article

## Challenges of Work and Home: A Case Study of Female Managers in the Industrial Sector of Mashhad

Dariush Boostani<sup>1</sup> 

Associate Professor, Department of Social Science, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran.

Adeleh Abedeenpoor 

MA Student, Department of Social Science, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran.

Received: 2024/06/11 Accepted: 2024/10/02

<https://doi.org/10.22034/jis.2025.721504> 

### Extended Abstract

**Introduction:** Historically, women's primary focus was on domestic tasks, but the industrial revolution prompted a reevaluation of their roles in society. In contemporary times, women have widely entered various areas of society. However, evidence shows that there are widespread inequalities in the fields of education, health, economics, and politics between women and men. These inequalities are especially pronounced in the economic sector. In spite of the growth of positive attitudes towards women's management and favorable global conditions for assigning managerial positions to women, they continue to face numerous obstacles. This phenomenon is also evident in Iran, where their share in managerial positions, particularly in the industrial sector, is very small. Since there has been limited research on the challenges faced by female managers in the industrial sector, this study aims to explore the obstacles encountered by this demographic by focusing on women in management roles within the industry.

**Method:** This research was carried out within a qualitative framework employing thematic analysis. The research field was the industrial organizations in Mashhad city. The participants consisted of 12 women managers from the industrial sector who were selected by means of purposive sampling method gradually during the data collection and analysis process. The data collection tool was a semi-structured in-depth interview. Each interview lasted between 75 and 120 minutes. All interviews took place at the factory site and with prior appointments and necessary coordination with the participants. The interviews were concluded upon reaching data saturation. Finally, the credibility of the data was established through evaluation technique by the participants.

**Findings:** On the whole, six key themes emerged from the data analysis. These themes are as follows: 1) the challenge of balancing housekeeping with factory management, 2) the challenge of motherhood alongside management, 3) the challenge of nursing, 4) the challenge of marital responsibilities, 5) the unequal opportunity prerequisite of double effort, and 6) the challenge of insecurity. Each of these themes was discussed in detail.

**Conclusion:** The research findings reveal that female managers, compared to their male counterparts, face unique and additional challenges alongside conventional workplace difficulties, requiring greater capabilities and resources to overcome them. Although women managers bear significant responsibilities regarding their work, housekeeping remains a priority for them, and they continually seek plans to create a balance between housekeeping and business. Undoubtedly, women constitute half of development, and effectively utilizing their capacities necessitates removing the obstacles they face in the workplace.

**Key words:** Women, Industry, Management, Thematic analysis, Mashhad.

**Citation:** Boostani, D. & Abedeenpoor, A. (2024). Challenges of Work and Home: A Case Study of Female Managers in the Industrial Sector of Mashhad. *Journal of Industrial Sociology*, 1(1), 1-22.

1. Corresponding author, E-mail: [dboostani@uk.ac.ir](mailto:dboostani@uk.ac.ir)

مقاله پژوهشی

چالش‌های کار و خانه: مطالعه موردی زنان مدیر بخش صنعت در مشهد

داریوش بوستانی<sup>1</sup>

دانشیار، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران.

عادلۀ عابدین‌پور

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران.

دریافت: 1403/03/22 پذیرش: 1403/07/11

چکیده مبسوط

**مقدمه:** نقش عمده زنان در طول تاریخ، انجام فعالیت‌های درون خانه بود اما عصر صنعتی باعث بازاندیشی در نقش‌های زنان گردید. در دوران معاصر، زنان به طور گسترده وارد عرصه های مختلف اجتماع شده‌اند. با این حال، شواهد نشان می‌دهند، نابرابری‌های گسترده‌ای در حوزه‌های آموزش، بهداشت، اقتصاد و سیاست بین زنان و مردان وجود دارد. این نابرابری ها در حوزه اقتصاد چشمگیرتر است. علی‌رغم رشد نگرش مثبت نسبت به مدیریت زنان و مساعد بودن شرایط جهانی برای تفویض پست‌های مدیریتی به زنان، هنوز زنان با موانع زیادی مواجه اند. این امر در ایران نیز ملموس است و سهم آنان در پست‌های مدیریتی به ویژه در بخش صنعت بسیار ناچیز است. با توجه به اینکه کمتر پژوهشی به چالش‌های زنان مدیر در بخش صنعت پرداخته است، پژوهش حاضر تلاش کرده است، با تمرکز بر زنان مدیر بخش صنعت به واکاوی چالش‌های پیش روی این دسته از زنان بپردازد.

**روش:** این پژوهش در چارچوب روش‌شناسی کیفی و با استفاده از روش تحلیل تماتیک انجام شده است. میدان تحقیق شهر مشهد و به طور خاص، سازمان های صنعتی این شهر بود. مشارکت‌کنندگان در پژوهش، 12 تن از زنان مدیر بخش صنعت بودند که به شیوه هدفمند، به تدریج طی فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها انتخاب و با آنها مصاحبه به عمل آمد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته بود. هر مصاحبه بین 75 تا 120 دقیقه به طول انجامید. تمامی مصاحبه‌ها در محل کارخانه و با تعیین وقت قبلی و هماهنگی‌های لازم صورت گرفت. پس از مصاحبه و رسیدن به اشباع، مصاحبه‌ها متوقف شد. در نهایت، اعتمادپذیری داده‌ها با تکنیک ارزیابی توسط مشارکت‌کنندگان حاصل شد. **یافته ها:** به طور کلی، تحلیل مصاحبه‌ها منجر به استخراج شش تم یا مضمون اصلی گردید. این تم‌ها عبارتند از: (1) چالش خانه‌داری و کارخانه‌داری، (2) چالش مادری و مدیریت، (3) چالش تیمارداری، (4) چالش همسررداری، (5) فرصت نابرابر مستلزم تلاش مضاعف و (6) چالش ناامنی. هریک از این تم ها، به تفصیل مورد بحث قرار گرفته‌اند.

**نتیجه‌گیری:** زنان مدیر در بخش صنعت، در قیاس با هم‌تایان مرد خود، علاوه بر چالش‌های متعارف، با چالش‌های خاص و مضاعفی مواجه هستند که غلبه بر آن، مستلزم توانمندی و منابع بیشتری است. زنان مدیر با این که مسئولیت سنگینی در خصوص کارشان دارند اما همچنان خانه‌داری برای آنان اصل است و همواره به دنبال برنامه‌ریزی برای ایجاد تعادل بین خانه‌داری و کار خانه‌داری هستند تا لطمه به هیچکدام وارد نشود. بدون تردید، زنان نیمی از جامعه و نیمی از توسعه هستند و استفاده از ظرفیت‌های آنان، مستلزم رفع موانع پیش روی آنهاست.

**کلیدواژه‌ها:** زنان، صنعت، مدیریت، تحلیل تماتیک، مشهد.

**ارجاع:** بوستانی، داریوش، عابدین‌پور، عادلۀ. (1403). چالش‌های کار و خانه: مطالعه موردی زنان مدیر بخش صنعت در مشهد. مجله جامعه شناسی صنعتی، (1)، 1-22.

1. ایمیل نویسنده مسوول: [dboostani@uk.ac.ir](mailto:dboostani@uk.ac.ir)

## مقدمه

نقش غالب زنان در بخش عمده‌ای از تاریخ به امور خانه‌داری و پرورش فرزندان محدود شده بود تا این که عصر صنعتی باعث بازاندیشی اساسی در این نقش گردید (احمدی، 1393: نولان و لنسکی<sup>1</sup>، 2009). هم‌اکنون، زنان پا به پای مردان در جامعه کار می‌کنند، تحصیل می‌کنند و مشارکت جدی دارند. نظریه‌پردازان توسعه پایدار هم توسعه بدون حضور زنان را غیرممکن می‌پندارند. در واقع توسعه بدون حضور نیمی از جمعیت جامعه امری ممتنع می‌نماید. گزارش مجمع جهانی اقتصاد<sup>2</sup> (2023) در خصوص شکاف جهانی جنسیت نشان می‌دهد؛ هنوز یک شکاف 32 درصدی نابرابری در چهار حوزه آموزش، بهداشت، اقتصاد و سیاست وجود دارد. اگرچه در بخش آموزش و بهداشت نابرابری و شکاف به کمتر از پنج درصد تقلیل یافته؛ اما در بخش اقتصاد، شکاف چهل درصدی را می‌توان ملاحظه کرد که نشان می‌دهد زنان هنوز در حوزه مشارکت اقتصادی راه زیادی برای طی کردن دارند. طبق گزارش یاد شده در حوزه سیاست، این شکاف به 78 درصد می‌رسد، جایی که مرکز مهم تصمیم‌گیری برای سایر بخش‌ها است. طبق گزارش آخرین سرشماری ایران (مرکز آمار ایران، 1396) از جمعیت 854788 نفری شاغل بالای ده سال در شهر مشهد، 719337 نفر مرد و 135451 نفر زن هستند. از ظرف دیگر گزارش‌ها نشان می‌دهد از جمعیت 9322 نفری زنان متقاضی کار در مراکز غیر دولتی در سال 1398، تنها 1705 نفر یعنی 18 درصد به کار گمارده شده‌اند (کریمی، 1399). این شاخص‌ها نشان می‌دهد، هنوز علی‌رغم دستاورد های قابل ملاحظه تاریخی برای زنان، مردسالاری همچنان استوار ایستاده است و سقف شیشه‌ای مانعی غیرقابل رویت بر سر راه ارتقای زنان قرار دارد. این سقف شیشه‌ای در

حوزه اقتصاد و به طور خاص مدیریت زنان از مقاومت بالایی برخوردار است. مطالعات هم نشان می‌دهد در میان متغیرهای فراوان موثر بر مدیریت، متغیر جنسیت از جمله متغیرهای تعیین‌کننده است. بدین معنی که جنسیت بر کل فرایند رهبری و مدیریت تأثیر می‌گذارد (مسعود<sup>3</sup> و دیگران، 2022). مطالعه دیگری (گیسکومب و متیس<sup>4</sup>، 2002) نشان می‌دهد؛ از زنان آسیایی این گونه کلیشه‌سازی شده که گویی آنها محجوب، غیرمشتاق و چنان احساساتی هستند که برای گرفتن نقش یک مدیر موفق همواره ناکام می‌مانند. چنین شرایطی برای زنانی که با تلاش فراوان به صندلی مدیریت تکیه می‌زنند ممکن است با چالش‌هایی همراه باشد. شواهد متعدد حاکی از آن است که زنان در جوامع در حال توسعه به خصوص ایران منزلت و جایگاه دوگانه‌ای دارند. امروزه علی‌رغم رشد نگرش مثبت نسبت به مدیریت زنان و مساعد بودن شرایط جهانی برای تفویض پست‌های مدیریتی به زنان، پدیده دخالت دادن زنان در امور مدیریتی در جوامع در حال گذار همچون ایران، در نخستین مراحل خود به سر می‌برد. علاوه بر مسائل فوق، تاکنون کمتر پژوهشی به چالش‌های زنان مدیر در بخش صنعت پرداخته و در این زمینه یک خلاء پژوهشی جدی در مشکلات زنان مدیر در بخش صنعت وجود دارد. در این راستا، مسئله پژوهش حاضر این است که زنان مدیر بخش صنعت مشهد با چه چالش‌هایی مواجهند و این چالش‌ها را چگونه توصیف می‌کنند؟

## پیشینه پژوهش

یافته‌های عابدینی و همکاران (1400) نشان می‌دهد؛ کلیشه جنسیت، تبعیض جنسیت، تضاد بین کار و خانواده، تضاد بین فرهنگ و خانواده، عدم حمایت رهبر، عدم حمایت خانواده،

3.Masood

4.Giscombe & Mattis

1.Nolan & Lenski

2.World Economic Forum

دادند، چالش‌های کار و خانه اثرات معناداری بر استرس شغلی و رضایت شغلی دارند و آن چه می‌تواند این اثرات را تعدیل کند، حمایت اجتماعی است. الیوت و استید<sup>2</sup> (2008) در تحقیقی با عنوان یادگیری از طریق تجارب رهبری زنان، چارچوبی برای درک اجتماعی شدن، به این نتایج دست یافتند که زنان در مشاغل رهبری اغلب در فراسوی سازمان‌های سنتی عمل می‌کنند. آنان در مقام مقایسه با مردان کمتر چالش‌های سنتی را تجربه می‌کنند و تمرکز آنان بر موقعیت‌های فردی است، اگرچه در توسعه فعالیت‌های اجتماعی و جمعی نیز تلاش روزافزونی را از خود به نمایش می‌گذارند، تجارب آنان در کار رهبری به آنان کمک بسیار کرده تا مرزهای سنتی را بشکنند. زنان رهبر دارای ویژگی‌هایی چون پویایی هستند و به شدت بر محیط احاطه دارند. زنان در نقش رهبری عقیده‌ای به هدایت و کنترل دیگران ندارند. آنان در پی این هستند که از طریق هدایت ایده‌ها، ارتباطات گروهی و در نظر گرفتن چشم‌اندازها برای حل مسائل سازمانی و نظرخواهی در مورد رسالت سازمان به انجام فعالیت‌های سازمانی بپردازند. کریستن و مک کلان<sup>3</sup> (2008) در پژوهشی با عنوان زندگی روی سیم خاردار؛ زنان مدیر مقاوم در برنامه‌های آموزشی بیان می‌کنند که زنان مدیر مقاوم در برابر دیدگاه‌های ساختاری (هنجارهای جامعه) مبارزه می‌کنند. این زنان با پشتکار و استقامت با سختی‌های پیش رو مقابله می‌کنند. زنان مقاوم ویژگی‌های صبر و شکیبایی، استقامت، دلسوزی، عزم و اراده، خطرپذیری، خودپایداری، ارتباط، ابتکار، خلاقیت و پشتکار، شوخ‌طبعی، استقلال و خودارزیابی دارند و با این ویژگی‌ها می‌توانند به موفقیت دست پیداکنند. چو و ساگل<sup>4</sup> (2007) در پژوهشی تحت عنوان چرا تعداد کمی از زنان در سمت‌های مدیریت،

روابط در کار، و وجود سقف شیشه‌ای از موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی است. البرزی و خیر<sup>1</sup> (1387) در یک پژوهش کیفی به بررسی راهکارهای اجرایی حضور زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور پرداخته‌اند. آنها به دو دسته راهکار دست یافتند. یک دسته راهکارهایی بودند که اجرای آن به صورت فردی به خود زنان برمی‌گشت و دیگری راهکارهایی که به صورت جمعی به جامعه زنان یا جامعه به طور عام مربوط می‌شدند. در دسته اول راهبردهایی از جمله، رسیدن به خودباوری، حمایت زنان از یکدیگر، تلاش زنان برای مقابله با تصورات سطحی و قالبی و در دسته دوم مقوله‌هایی چون: راهکارهای اجرایی جمعی توسط زنان، برنامه‌ریزی بلندمدت برای آموزش مهارت و افزایش توانمندی‌ها و تشکیل تشکلهای و نهادهای غیردولتی قرار گرفتند. همچنین راهکارهای اجرایی جمعی از سوی جامعه نیز در مقوله دوم قرار داده شده بود که عبات بودند از: فرهنگ‌سازی مناسب برای تغییر نگرش مثبت نسبت به زنان، ارزش دادن به توانمندی‌های زنان، تجدیدنظر در قوانین و واگذاری تدریجی مسوولیت‌ها. خلیلی (1386) در پژوهشی با عنوان آسیب‌شناسی مشارکت زنان در جامعه معاصر ایران، دو نوع مانع ساختاری و غیرساختاری را بر مشارکت سیاسی و اقتصادی زنان تأثیرگذار می‌داند؛ شخصیت و عادات فیزیولوژی خاص از یک سو و موانع سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، قانونی و اقتصادی از سوی دیگر همگی سبب شده‌اند که بانوان در یک فرایند درازمدت (به جز در مسوولیت خانه و نگهداری فرزند) جنس دوم محسوب شوند. سیسوانتو<sup>1</sup> و همکاران (2022) در پژوهشی به بررسی اثرات تعارض کار و خانه بر رضایت شغلی و استرس شغلی در بین کارکنان بانک اسلامی در اندونزی پرداختند و نشان

3.Christman & McClellan

4.Chugh & Sahgal

1.Siswanto

2.Elliott & Stead

مخصوصاً در جامعه ایرانی مواجه هستیم که مسئله پژوهش حاضر بر همین محور استوار است.

### چارچوب مفهومی

برای اکثر مردم، کار و خانواده دو حوزه غالب زندگی هستند. به دلیل افزایش خانواده‌های با درآمدِ دوگانه، نقش‌های جنسیتی غیرسستی، و افزایش ساعات کار، متوازن‌سازی کار و خانواده به یک مشغله عمده زندگی روزمره تبدیل شده است (گرین هاوس<sup>3</sup> و همکاران، 2000). این امر باعث شده است مطالعات نظری گسترده‌ای در این حوزه پدید آید. بخش اعظم این مطالعات، بر تضاد دو حوزه کار و خانواده متمرکز شده‌اند. تضاد کار- خانواده، شکلی از تعارض بین نقشی است که فشار نقش در حوزه‌های کار و خانواده با یکدیگر ناسازگار هستند (میشل<sup>4</sup> و همکاران، 2010). با استناد به مطالعات نظری، گستره‌ای از عوامل در شکل‌گیری تضاد کار- خانواده دخیل هستند که می‌توان آنها را به شرح ذیل خلاصه نمود. 1) عوامل استرس‌زا. استرس‌زاهای کار- خانواده ناشی از فشارهای نقش در هر حوزه است. در این چارچوب می‌توان از تضاد نقش، ابهام نقش و اضافه‌بار نقش نام برد (کان<sup>5</sup> و همکاران، 1964). تضاد نقش، بیانگر درجه‌ای است که یک فرد فشارهای نقش ناسازگار را تجربه می‌کند. ابهام نقش به فقدان اطلاعات لازم در مورد وظایف و اهداف و مسئولیت‌های مورد نیاز برای یک نقش خاص اشاره دارد. و اضافه‌بار نقش، حالتی است که وظایف نقشی زیاد است و زمان کافی برای انجام آنها وجود ندارد. استرس‌زاها چه در خانواده و چه در کار می‌توانند تضاد کار- خانواده را افزایش دهند. 2) مشغولیت کار و خانواده. این امر بیانگر میزان

پیشرفت می‌کنند؟ عواملی را که موجبات موفقیت زنان را فراهم آورده است شامل؛ آموزش، کار سخت و فشرده، مهارت‌های درون‌فردی، مهارت‌های بین فردی و ارتباطات با دیگر افراد، نشان دادن شایستگی‌های شغلی و خطرپذیری عنوان کرده است. همچنین در این پژوهش دریافت زنانی که موفقیت بالایی داشته‌اند در ویژگی‌هایی همچون عملکرد مورد انتظار، توسعه پیشرفت شغلی علی‌رغم برخورداری از جنسیت زنانه، مشترک بوده‌اند. ایگلی و کارلی<sup>1</sup> (2007) در تحقیقی با عنوان زنان و هزارتوی رهبری بیان کردند؛ زنان در مقایسه با مردان سبک رهبری مشارکت جویانه‌تر و همکارانه‌تری را برمی‌گزینند. از طرفی گرچه همسران مشارکت بیشتری در انجام کارهای خانگی دارند، تعارض بین کار و خانواده برای زنان کمتر نشده است، همچنین کمیابی مدیران ستادی زن، حاصل جمع تبعیضی است که در همه سطوح اعمال می‌شود، نه گواهی بر مانع خاص برسر راه پیشرفت زنانی که چشم به مشاغل صدر سازمان دارند. هویت و بلاسکوویچ<sup>2</sup> (2007) در پژوهشی تحت عنوان خودکارآمدی و مسوولیت زنان در نقش رهبری، به این نتیجه رسیدند که نقش‌های رهبری و جنسیت زنان به شدت به یکدیگر وابسته‌اند. از طرفی مسئله آن است که خودکارآمدی زنان هم از نظر خود آنان و هم از نظر محیط پیرامون آنها چندان جدی تلقی نمی‌شود درحالی که آشنایی با این مفهوم، زنان را در راستای برخورد با موقعیت‌های تنش‌زا بسیار یاری می‌دهد. مروری بر ادبیات تجربی بیانگر آن است که پژوهش‌های فوق اغلب به ویژگی رهبری و مدیریت زنان اشاره داشته‌اند و به نظر می‌رسد در حوزه صنعت هنور با یک خلاء جدی

4. Michel  
5. Kahn

1. Eagly & Carli  
2. Hoyt & Blascovich  
3. Greenhaus

(سانگ<sup>8</sup>، 2022)، کاهش رضایت شغلی و افزایش فرسودگی شغلی (آدامز<sup>9</sup> و همکاران، 1996)، در سطح سازمانی باعث غیبت و ترک خدمت (کاسک و اوزکی<sup>10</sup>، 1998) و در سطح اجتماعی باعث کاهش کیفیت زندگی خانوادگی (وایلی<sup>11</sup>، 1987) می‌شود.

#### روش پژوهش

بنابر ماهیت خاص موضوع، روش‌شناسی این پژوهش مبتنی بر روش‌شناسی کیفی است. در واقع، از آن جا که این پژوهش در صدد فهم چالش‌های کار و خانه زنان مدیر است، مستلزم اتخاذ رویکرد امیک<sup>12</sup> به مسئله است. در این راستا روش مناسب تحلیل داده‌ها، روش تحلیل تماتیک<sup>13</sup> است که یکی از پرکاربردترین روش‌های کیفی محسوب می‌شود. تحلیل تماتیک مبتنی بر استقرای تحلیلی است که طی آن، محقق از طریق طبقه‌بندی داده‌ها، الگویابی درون داده‌ای و برون داده‌ای به یک سنخ‌شناسی تحلیلی می‌رسد. در واقع محقق در این روش، با کدگذاری و تحلیل داده‌ها درصدد کشف و فهم وقایع میدان تحقیق است و تلاش می‌کند الگوی موجود در داده‌ها را کشف کند (محمدپور، 1388). میدان تحقیق شهر مشهد و به طور خاص، سازمان‌های صنعتی این شهر را در بر می‌گرفت. مشارکت‌کنندگان پژوهش نیز شامل 12 تن از زنان مدیر بخش صنعت بودند که به شیوه هدفمند، به تدریج طی فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها انتخاب و با آنها مصاحبه به عمل آمد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها نیز مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته بود. هر مصاحبه بین 75 تا 120 دقیقه به طول

دل بستگی روانی یا ارتباط با نقش‌های کار و خانواده است (فرون<sup>1</sup>، 2003). مشغولیت چه در کار و چه در خانواده، تضاد کار- خانواده را تشدید می‌کند. (3) حمایت اجتماعی بیانگر کمک سازمان، سرپرست، و همکاران است (ماتسوی<sup>2</sup> و همکاران، 1995). انتظار می‌رود، هرچه حمایت در کار و خانواده بیشتر باشد، تضاد کار- خانواده کاهش یابد. (4) ویژگی‌های کار و خانواده. شامل ویژگی‌هایی در هریک از حوزه های کار و خانواده است که بر عملکرد نقش تاثیر می‌گذارند (یانگ<sup>3</sup>، 2018؛ مورگنسون و کمپیون<sup>4</sup>، 2003). این ویژگی‌ها در حوزه کار شامل شغل و تصدی سازمانی، نوع شغل، میزان استقلال شغلی، تنوع وظایف، و حقوق است. در حوزه خانواده شامل همسر شاغل، درآمد خانواده، تعداد فرزند و جو خانواده است. (5) شخصیت. بیانگر ساختارهای ذهنی پویا و فرآیندهای ذهنی هماهنگی است که سازگاری عاطفی و رفتاری افراد را با محیطشان تعیین می‌کند (جیمز و مازرول<sup>5</sup>، 2002). در این حوزه، منبع کنترل درونی باعث کاهش تعارض کار- خانواده می‌شود؛ اما عاطفه منفی و روان‌رنجوری باعث افزایش تعارض کار- خانواده می‌گردد. (6) عوامل تعدیل کننده. بیانگر ویژگی‌های جمعیتی هستند که بر تضاد کار- خانواده تاثیر می‌گذارند (لوینگستون و جاج<sup>6</sup>، 2008). وضع تأهل، وضعیت والدین، و جنسیت مهمترین عوامل تعدیل کننده به شمار می‌آیند. به علاوه، حاصل مطالعات نظری در خصوص پیامدهای تضاد کار- خانواده این است که تضاد کار و خانواده در سطح فردی باعث افسردگی (فرون<sup>7</sup> و همکاران، 1997)، بیماری‌های روانی

8.Song

9.Gary

10.Kossek & Ozeki

11.Wiley

12.Emic

13.Thematic

1.Frone

2.Matsui

3.Yang

4.Morgenson & Campion

5.James & Mazerolle

6.Livingston & Judge

7.Frone

بود که به عنوان یک نیروی کارگر در میدان فعالیت‌های اقتصادی خانواده چه در مزارع متعلق به همسر و چه بسا به عنوان نیروی کار در سایر مزارع به کسب درآمد پردازد در حالی که خود هیچ نقش مستقیمی در خرج کردن آن درآمد نداشته است. در زندگی شهری کنونی و در جریان حاشیه‌نشینی و مهاجرت از روستا به شهر بسیار اتفاق می‌افتد که به عنوان تأمین قسمتی از مخارج خانوار به کسب درآمد پردازد؛ چه به شکل نیروی کار در منزل مانند بافندگی فرش، ریسندگی، گلدوزی و... و چه به عنوان نیروی کمکی برای افرادی که نیاز به وجود یک زن در پرستاری از افراد کهنسال خانواده‌ها و کودکان آنان دارند. این در حالی است که از هیچ حق اجتماعی مانند بیمه درمانی یا بیمه حوادث و... بهرمنده نمی‌شوند. بتی فریدان<sup>1</sup> (1398) در کتاب پژوهشی مشهور خود، راز و رمز زنانه، به مشکلی که نامی ندارد، افسردگی پنهان زنانی که خانه‌دار و بدون شغل خارج از خانه هستند پرداخته‌است. آن اگلی<sup>2</sup> (1974) نیز در کتاب‌های مهم خود زن خانه‌دار و جامعه‌شناسی خانه‌داری، برای بار اول خانه‌داری را به عنوان مسئله‌ای مهم و به عنوان کار مطرح کرده است. با توجه به اهمیت موضوع در حال حاضر جامعه‌شناسان بیشتری به این موضوع پرداخته‌اند. یکی از مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌های مشارکت‌کنندگان عبارت بود مردان فارغ از وظایف خانه و بچه‌داری، مشارکت‌کنندگان اتفاق‌نظر دارند که مردان در زمینه خانه‌داری اطلاعی ندارند و ضرورتی هم برای یادگیری احساس نکرده‌اند. چون از کودکی مادرشان را دیده‌اند که تمام امورات منزل را بدون هیچ چشم‌داشتی از بقیه اعضای خانواده انجام داده است و همین انتظارات را هم به طور ناخودآگاه از همسرشان دارند و جالب‌تر اینکه گاه زنان از دخالت همسرشان در چنین

انجامید. تمامی مصاحبه‌ها در محل کارخانه یا شرکت مدیران و با تعیین وقت قبلی و هماهنگی‌های لازم صورت گرفت. پس از مصاحبه و رسیدن به اشباع، مصاحبه‌ها متوقف شد. لازم به یادآوری است که اسامی تمامی مشارکت‌کنندگان در متن مستعار است. در نهایت اعتمادپذیری داده‌ها نیز با تکنیک ارزیابی توسط مشارکت‌کنندگان حاصل شد.

#### یافته‌ها

به طور کلی، تحلیل مصاحبه‌ها منجر به استخراج شش تم یا مضمون اصلی گردید. این تم‌ها عبارتند از: 1) چالش خانه‌داری و کارخانه‌داری، 2) چالش مادری و مدیریت، 3) چالش تیمارداری، 4) چالش همسرمداری، 5) فرصت نابرابر مستلزم تلاش مضاعف و 6) چالش ناامنی.

#### چالش خانه‌داری و کارخانه‌داری

خانه‌داری در ایران به‌طور سنتی از وظایف زنان بوده است. از دیدگاه جامعه‌شناسی، خانه‌داری از نمودهای تقسیم کار جنسیتی است. در تقسیم کار جنسیتی از زنان و مردان انتظار می‌رود فقط به دسته خاصی از کارها که از قبل تعیین شده است و به اختیار خود شخص نیست پردازند. در این تقسیم‌بندی، زنان مسئول کارهای خانه و خانه‌داری و بزرگ کردن بچه‌ها محسوب می‌شوند که کاری بدون درآمد است در نتیجه از نظر مالی وابسته به مردان می‌شوند و دسترسی به پولی که از آن خود بدانند نخواهند داشت (آبوت و والاس، 1391). بیشترین امور خانه‌داری از جمله آشپزی، نظافت منزل، شست‌وشوی ظروف و پوشاک، اتوکشی، امور آموزش فرزندان و گاه باغبانی و خرید منزل است. البته در جوامع سنتی در فصول برداشت محصول علاوه بر وظایف فوق لازم

2. Oakley

1. Fridan

مواردی جلو گیری می‌کنند با این توجیه که مردان مانند آنها نمی‌توانند ظرافت‌های لازم را در امور خانه و خانه‌داری رعایت کنند. پس بهتر همان است که با خاطری آسوده خود کارشان را انجام دهند تا شاهد عواقب کارهای اشتباه یا ناتمام همسرشان نباشند. در واقع این وضعیت ریشه در همان نوع جامعه‌پذیری سنتی دارد که دادن مسئولیت امور خانه را نیاموخته‌اند. گفته‌های **خانم امیری** نمونه مناسبی است که تجربه‌های شخصی و اجتماعی‌اش را بیان می‌کند: *یه آقا وقتی صبح از خونه می‌خواد بره بیرون اصلاً تفکر اینکه الان توی خونه ام داره چی می‌گذره؛ ناهار باید چی باشه، نمیدونم! پرستار بچه‌ام باید چیکار کنه آیا بچه‌ام صبحونه‌اش رو می‌خوره یا نه یعنی اصلاً همچین چیزی نیست، ما خانم‌ها یه قسمتی عمده از درگیری ذهنیمون همیشه درگیر بحث خانواده است. واقعیت این است که مردان مایل نیستند وقت بیشتری را به انجام دادن کارهای خانه اختصاص دهند و این مسئله انجام همزمان وظایف شغلی و وظایف همسری و مادری را برای زنان دشوار می‌سازد. از جمله موارد ذکر شده در گفته‌های خانم امیری تهیه غذا است که در ذهن همسر مشارکت‌کننده هیچ‌گاه مشغله‌ای به عنوان چگونگی درست کردن غذا وجود ندارد و مشارکت‌کننده برنامه آن را تعیین می‌کند. و از شب قبل می‌بایست برای تهیه آن زمان کافی بگذارد. **خانم بزرگمهر** معاون یک کارخانه در شهرک صنعتی توس است که فشار کار خانه باعث نگرانی او شده است. ایشان معاون کارخانه است و وظیفه‌ی سنگین مدیریت را برعهده دارد و با همسرش از لحاظ رتبه کاری در یک سطح قرار دارد ولی همچنان وظیفه خانه‌داری را باید انجام دهد و همسرش خود را فارغ از هر نوع دغدغه در مورد امور خانه‌داری می‌داند. او می‌گوید: *من به عنوان معاون کارخانه، خب هم همسر و هم فرزندانم رو باید رسیدگی کنم، همسر**

*خودمو که نگاه می‌کنم و صبح که از خونه می‌ره بیرون و بعد از ظهر که می‌یاد نگران هیچی نیست. و هیچی رو به گردن نمی‌گیره! همسر من 7 صبح از خونه می‌ره بیرون 7-8 شب می‌یاد و برنامه مورد علاقه‌شو (در تلویزیون) نگاه می‌کنه شامشو می‌خوره و با بچه‌اش بازی می‌کنه و هیچ مسئولیتی نداره. شاید در این وسط من خریدها رو هم انجام داده باشم، آشپزخونه رفته باشم و همه کارهامو انجام داده باشم ولی همسر من هیچ دغدغه‌ای توی زندگی نداره. در واقع نوع جامعه‌پذیری مردان این‌گونه بوده است که در قبال مسائل خانه و خانواده مسئولیتی نداشته باشند و بیشتر از هر چیز به ایجاد درآمد برای خانواده فکر کنند و همان عبارت آشنای همیشگی *مرد نان‌آور خانواده* برای آنان و حتی جامعه زنان جا افتاده است. با وجود اینکه تغییرات در حوزه فردی و اجتماعی برای خانم‌ها صورت گرفته و با وجود شاغل شدن و داشتن مدیریت یک سازمان، باز در نقش‌های خانگی آنها تغییر چشمگیری صورت نگرفته است. در مسیر کار روزانه گاه با مسائلی سر و کار دارند که واقعاً انجام این امور از عهده یک نفر بر نمی‌آید.*

**خانم بخشی** مدیرعامل یک شرکت خدماتی در عرصه صنعت است. ایشان در خصوص فشار مسئولیت‌های خانه‌داری می‌گوید: *مسئولیت خونه را در هر صورت به خانم می‌دهند. فشار زیادی به من اومده. باید زمانی برای خودم برای خانواده و کار بذاریم. الان من زمانی برای خودم نمی‌دارم ولی برای شوهرم محدودیتی نیست چون در هر صورت خانم رو مدیر خونه می‌دونند. توقع از مشارکت‌کنندگان در حوزه مسائل خانه، با وجود کار بیشتر، کاهش نمی‌یابد که منجر به فشار مضاعف هم می‌شود. **خانم امیری** می‌گوید: *اعتقاد دارم که وقت بیشتری رو من باید بذارم توی خونه، اگه یه جایی توی خونه مسئله ایجاد شده من باید کارمو ول کنم برم توی خونه.**



یک نوع باور درونی هم در خانم‌های مشارکت‌کننده وجود دارد که مسئولیت اصلی خانه بر عهده آنهاست و با وجود کار سنگین و حساس مدیریتی می‌باید به مسائل خانه و خانه‌داری اولویت دهند. خانم فکوری می‌گوید: در هر شرایطی مسئولیت خانم‌ها در خانه کم نمی‌شود حداقل مدیریت و سازمان‌دهی در خانه مال خانم‌هاست.

### چالش مادری و مدیریت

هنگامی که یک زن مادر می‌شود، همزمان احساسی از دلسوزی، نگرانی، مسئولیت‌پذیری و عشق به فرزند در او شکوفا می‌شود. مجموعه‌ای از ارزش‌هایی که می‌توان در یک کلمه آنها را احساس مادرانه نامید. جان استوارت میل به عنوان یک متفکر روشنفکر که در دفاع از حقوق و آزادی زنان سخن گفته است، علی‌رغم انتقاداتی که به تفکیک نقش‌ها داشت و بر لزوم برخورداری زنان از فرصت‌های حوزه عمومی تأکید می‌کرد، پیش‌بینی می‌کرد زنان متأهل، وظایف همسری و مادری را ترجیح دهند (اکلشال، 1375). در جامعه ما مسئولیت اصلی بچه‌ها را از آن مادر دانسته و پدران مسائل مادی فرزند را به عهده می‌گیرند و کمتر خود را درگیر پرورش بچه‌ها می‌کنند. یکی از مشارکت‌کنندگان خانم بزرگمهر هستند که تنها یک فرزند سه ساله دارد، از چگونگی برخورد همسرش با فرزندش صحبت می‌کند و گلایه از این که در هیچ حوزه از کارهای بچه از قبیل غذا دادن، دستشویی‌بردن، بازی کردن، چگونه ساکت کردن بچه، مهارتی نداشته و این باعث تنش در زندگیشان شده است. او اذعان دارد که مردان هم می‌بایست مهارت‌های کافی در حوزه رسیدگی به بچه‌ها و تربیت‌شان به دست آورند. ایشان می‌گوید: من هنوز بچه‌مو که داره سه سالش می‌شه با شوهرم تنهاش نمی‌ذارم شاید می‌ترسم و می‌دونم که هیچ کاری

نمی‌تونه براش بکنه؛ یعنی اگه این بچه دستشویی داشته باشه غذا بخواد هیچ کاری نمی‌تونه بکنه فقط می‌تونه بشینه جلوی تلویزیون و بعد بچه رو بذاره تو سالن و همه اتاق بچه رو بریزه جلوش و غیره. و در جای دیگر عدم مهارت همسرش در نگهداری بچه را این‌گونه بیان می‌کند: و یک بار تو مطب دکتر بودم گفتم تا بچه بیدار شد این سوپو بهش بده. هنوز تازه در مطب نشسته بودم که گفت بلند شو بیا با حالتی بغض کرده که مریم داره گریه می‌کنه و نمی‌دونم چه کارش کنم تو رو خدا بیا بچه رو برداریم با هم دیگه بریم. بعد من رفتم بچه رو آماده کرد و بعد با هم برگشتیم و تو مطب نشستیم. از نگرانی‌های اصلی زنان شاغل و مدیران زن، نقش مادری آنان است که در همه حال باید متحمل دغدغه‌های نگهداری و مواظبت از فرزند یا فرزندان شوند. این نگرانی‌ها در سنین کودکی و آغاز رشد و بالندگی به اوج خود می‌رسد. خانم امیری می‌گوید: من دو تا بچه دارم و من اولویتم اوناست چون الان توسنی هستن که خیلی چیزا براشون داره نهاده‌ینه میشه و الان خیلی عقب می‌افتم از کارم ولی این توجیه رو می‌کنم الان اگه من یه بچه موفق و صالح بزرگ نکنم ممکنه چه اتفاقی بیفته. و در جای دیگر عنوان می‌کند: اگه من بچه نداشتم من صد پله از این چیزی که الان هستم جلوتر بودم. مشارکت‌کنندگان بیان کردند که ترمز اصلی آنان بچه‌های‌شان هستند. خانم امیری می‌افزاید: مثلاً تا پایان دبستان بچه‌ها من باید می‌رفتم مدرسه و رسیدگی می‌کردم. خانم بخشی می‌گوید: بیشتر تعهدم برای بچه‌هاست. یک حس درونی‌ام هست که وقت کار را باید بیشتر برای بچه‌ها بذارم. بچه‌ها بزرگترین ترمز و بزرگترین امید یک مادر هستند. می‌تونستم بچه‌ها رو تنها بذارم ولی حسی در وجودم نمی‌داشت که بروم سفرهای کاری؛ یا با خونواده می‌رفتم و یا اصلاً نمی‌رفتم. شاید اگر بچه‌ها نبودند یا دکترامو گرفته بودم و یا سرکار بهتر

بودم. البته در این راستا مفهوم جایگزین نداشتن نقش مادری بیان می‌کند که نمی‌توان منکر عاطفه مادری شد و اینکه خانم‌های مدیر حاضر نیستند لحظه‌ای (با تمام مسائلی که ممکن است برای کارشان ایجاد شود) در نقش مادری شان کوتاهی کنند. در این خصوص خانم احمدی می‌گوید: مثلاً ممکنه که من برای انجام کار خونه جایگزین بگیرم که باز نیاز به مادیات دارم. ولی برای نقش مادریم به نظر من هیچ کس نباید نقش مادری منو جاشو بگیره. جایگزین وجود نداره. خانم بزرگمهر می‌گوید: من می‌تونستم بچه رو بدم دست مامان (ولی این کار را نکردم) چون دیدم کوچیکه گناه داره. مشارکت‌کنندگان زمانی که در مورد حسشان نسبت به بچه‌های شان صحبت می‌کردند با چنان عشقی حرف می‌زدند که گویا تمام زندگی شان را در وجود بچه‌هایشان می‌دیدند و حتی یک حس نگرانی و یا عذاب وجدان از اینکه فشار کاری بر بچه‌های آنان هم تأثیر گذاشته است در گفتارشان وجود داشت. در بدو ورود به یکی از کارخانه‌ها مشخص شد، مکانی برای نگهداری بچه در نظر گرفته بودند. زمانی که در این خصوص از مشارکت‌کننده‌ای پرسیده شد، ایشان پاسخ دادند: ما تایمی را برای شیردادن بچه‌هایشان در کارخانه در نظر گرفته‌ایم. و در خصوص نبود شرایط مناسب در خانه برای خانم‌ها که باعث رهاکردن کارشان شده می‌گوید: حالا شاید اون حس مادرانه‌ای که در ما هست و شاید قابل جدا شدن از یک خانوم نباشه شاید بعضی وقتا یه خانومایی خب تو صنعت اومدن کار کردن بعد از اینکه بچه‌دار شدن به یک نقطه‌ای به قول معروف رسیدن که خب پس وظیفه ما یک چیز دیگه‌ای بوده. خب الان می‌بینن که بچه‌شون نیاز به حضور ایشون توی خونه داره. ایشون مجبوره وقت بچه‌شو با یک نفر دیگه‌ای پر کنه. پرستاری باشه یا همسرم بیره بعد به این نتیجه می‌رسه که پس بهتره برم دنبال همون کار

خانه‌داری. واقعاً ما داشتیم توی همین محیط خودمون کسایی بودن تحصیلات درس مهندسی داشتن ولی بعد یه مدت به این نقطه رسیدن و بارها من خودم باهاشون صحبت کردم دیدم که جامعه هم به همون سمت هلشون داده که مثلاً خود خانواده دیدن که بچه سردرگمه ساعت کاری خانوم زیاده مثلاً ایشون باید مأموریت مثلاً خارج از کشور باشه یا داخل کشور. بالأخره یه روز دو روز توی محیط خونه نیست خب بچه هم تویه سنی در واقع نیاز به یک سری مراقبت‌های خاصی داره. برای همین دیگه تقریباً خانواده رو به یه سمتی می‌برن که نه... درآمدی که شما دارین اصلاً توجیهی ندارین که بخوایم از تربیت فرزندمون بزنیم یا بخوایم در واقع شرایط زندگیمونو تغییر بدیم. مشارکت‌کنندگان معتقدند، به خاطر نبود حمایت‌های اجتماعی و خانوادگی و به دلیل ایفای نقش مادری و خانه‌داری، خانم‌ها مجبورند شغل خود را رها کرده، عطایش را به لقایش ببخشند. البته شایان ذکر است اگر حمایت‌های اجتماعی و خانوادگی از فرد صورت بگیرد، استرس‌های کاری کمتر می‌شود. ایجاد مهد کودک در محل کار یکی از این نوع حمایت‌ها از طرف یکی از مدیریت‌ها بود که توانسته بود یکی از مهمترین دغدغه‌های کارکنان خانم را تا حد زیادی برطرف کند.

#### چالش تیمارداری

تیمارداری یا پرستاری از پدر و مادر از مشکلات عنوان شده توسط مشارکت‌کنندگان بود. خانم‌های مدیر به خاطر باورهای فرهنگی که در تمدن دیرینه و آموزه‌های دینی ما به وفور به چشم می‌خورد، احساس مسئولیتی در قبال پدر و مادر خود دارند که ریشه در فطرت انسانی دارد. همین عامل در بسیاری از موارد نوعی تضاد و دوگانگی در زندگی آنان ایجاد کرده است که به رغم مشکلات و گرفتاری‌های

تماسی بگیرم و حالشون رو بپرسم با پرستارشون هماهنگی لازم رو انجام بدم.

### چالش همسراری

یافته‌ها نشان می‌دهد، مشارکت‌کنندگان علاوه بر انجام امور کاری در بیرون از خانه همواره این نگرانی را دارند که مبادا کار بیرون از خانه از سوی همسرشان مورد انتقاد قرار بگیرد. آنها احساس می‌کنند شرایط را به گونه‌ای باید آماده کنند که در برابر فعالیتشان جبهه‌گیری و مخالفتی از جانب همسر صورت نگیرد. چون این حق به صورت قانونی نانوشته، از قبل به همسرانشان داده شده که اجازه کار در بیرون از خانه نوعی امتیاز اعطا شده به خانم‌ها است. گویی، انجام کار در بیرون خانه موهبتی است که توسط مردان به زنان کارمند اهدا شده است. این نوع تفکر این حق را برای مردان ایجاد می‌کند که هر زمان اراده کنند از این بابت متی بر همسر کارمندشان بگذارند. در این میان، هیچ کس هم متوجه فشار روحی و جسمی وارده بر کارمندان زن نیست. البته، خانم‌های مدیرسعی کرده اند با تحمل سختی‌های جسمی و روحی این نوع برخوردها را مدیریت کنند و با تدبیر، این موضوعات را حل و فصل نمایند. خانم مهدوی می‌گوید: واقعاً الان من و شوهرم دیگه (از اول) این‌جوری نبوده که اصلاً اختلاف نظر نداشتیم. ما هم خیلی اختلاف داشتیم. سر همین محل کار اختلاف نظر داشتیم. بله ولی در نهایت به ایشون نشون دادم که تواناییشو دارم، اعتمادشونو جلب کردم فرض بفرمایید خیلی اتفاق افتاده ساعت دوازده شب من با یکی از مدیرا منو از چناران می‌رسونده به خونه بعد می‌دیدم همسرم پشت در داره قدم می‌زنه با صحبت با تعامل با اینکه حتی ارتباط دادم ایشون رو با همون آدمایی که من (در محیط کار) ارتباط داشتم حتی سعی کردم ارتباط کاری هم برقرار بشه یعنی

خانوادگی و شغلی، نگران وضعیت والدین خود نیز هستند. به نظر بسیاری از مردم نگهداری از پدر و مادر در خانه سالمندان نوعی بی توجهی و قدرناشناسی به حساب می‌آید و اگر مبادرت به این عمل شود هیچ توجهی برای آن پذیرفته نیست. خانم نصیری می‌گوید: احیاناً اگر پدر و مادری دارم که افتاده و ناتوانن باید فرزند شایسته اونا هم باشم و اضافه می‌کند: من با بچه درس می‌دم. من با بچه کار کردم. من با بچه فرزند مادر دیگر بودم. مادر من الان ده ساله که سخته کرده یک طرف بدن حرکت نمی‌کنه؛ بنابراین روی تخته و ما بچه‌هاش باید ازش پرستاری بکنیم. الحمدلله تا این لحظه خدا رو هزار بار شکر می‌کنم که ما خواهر برادرا این سعادت رو داشتیم که ایشون رو، رو چشم‌امون توخونه هامون نگه داریم. خانم بزرگمهر می‌گوید: حالا باز من توی این شرایط باید آشپزیمو بکنم خرید بکنم نظافتمو انجام بدم چون همسرم فرصت نمی‌کنه این کارها رو بکنه رسیدگی به پدر و مادر خودم و همسرم هست رسیدگی به بچه‌هامم هست کارهای دوا و دکترش هست. یکی دیگر از مشارکت‌کنندگان به سختی‌های مراقبت و تیمارداری پدر همسرش اشاره می‌کند: با تمام مسئولیت‌های کاری و زندگی شخصیم من یک هفته در حال پذیرایی و مراقبت از پدرشوهرم بودم البته یک مقدار هم بد دهن هستن و بچه‌های من اذیت بودند ولی من با تمام وجود ازشون مراقبت کردم و خب این من هستم که کارمو باید طوری برنامه‌ریزی کنم تا از پدرشوهرم مراقبت کنم نه همسر. خانم معینی هم به تعهد و مراقب از والدینش علی‌رغم مشغله کاری فراوان اشاره می‌کند: من چند تا خواهر و برادر دارم ولی هرکدومشون در یک کشور زندگی می‌کنند و مسئولیت مراقبت از پدر و مادر با من است و خب ساعتی از روز رو به اونها به اختصاص دادم اگه خریدی باشه یا

شوهر منم یک مدتی همون جایی کار می‌کردن که من کار می‌کردم شناخت پیدا کرد. کار مدیریتی، آن هم در بخش صنعت، معمولاً ساعات کار بیشتر و گاه ماموریت‌های داخلی و خارجی را به همراه دارد و از طرفی بیشتر همکاران در محیط کار، آقایان هستند. مردان جامعه ما کمتر پذیرای این چنین شغل‌هایی برای همسرانشان هستند. تصورات و احساسات آشکار و پنهان به صورت زنگ خطر مردان را به این باور اشتباه می‌رساند که احتمال دارد همسران شان را از دست بدهند و این عدم شناخت و نبود اعتماد به نفس به شکل‌های متفاوت بروز کرده و اختلاف نظر و سلیقه را به دنبال دارد تا آنجا که احتمال دارد از ادامه‌ی کار همسر جلوگیری کرده یا مانع تراشی کنند. **خانم بزرگمهر** می‌گوید: من نائب رئیس انجمن هم هستم اون موقع که دعوت‌م کردن من نرفتم چون همسر من کار داشت جلسه داشت و نمی‌تونست از بچه‌ها مراقبت کنه. با وجود رتبه کاری بالاتر از همسر در نهایت خانم‌های مشارکت‌کننده هستند که جلساتشان را تعطیل می‌کنند و توقع چندانی ندارند. همراهی همسران مشارکت‌کننده زمانی است که تمام کارهای مربوط به خانه و بچه‌ها به صورت کامل و بدون نقص انجام می‌گیرد. در غیر این صورت مخالفت‌های خود را به صورت بهانه‌های مختلف اعلام داشته و هیچ همراهی و موافقتی با کار آنان در بیرون از خانه ندارند. **خانم معینی** می‌گوید: اول همسر من جبهه‌گیری می‌کرد برای کار کردنم ولی چون خونه رو دید که به نحو احسن شکل گرفته بعد نتوست ایرادی از من بگیره. **خانم احمدی** چالش با همسرشان را این‌گونه توضیح دادند: همسر من بابت هر مسئله کوچکی بهانه‌گیری می‌کردند که نه این کارو نکن ساعات کاریش زیاده نه اونجا نرو راهش دوره؛ تو نمی‌تونی به زندگیت بررسی خب من تمام تلاشم رو کردم که تمام کارهای خونه به بهترین نحو انجام بشه. یا وقتی از

سرکار می‌اومدم می‌گفت مامان اینا هماهنگ کردن برین خونه فلانی و من هم اگه اعتراضی می‌کردم باز شروع می‌شد بحث‌ها و مادرشوهرم دم گوش شوهرم می‌گفتن که بچه‌ت خوب نمی‌تونه رشد کنه اذیت می‌شه و کلی حرف‌های دیگه. ولی خدا رو شکر الان زندگیم خیلی بهتره شده برنامه‌هام روی غلتک افتاده و وقتی دید (شوهرم) من همه مسائل خونه و بچه و حتی خودش به بهترین نحو داره انجام می‌شه دیگه هیچی نگفت و دیگه هم به حرف خونوادش گوش نکرد. در نهایت، باید گفت، مشارکت‌کنندگان برای ایفای این نقش‌ها با تعارض نقش همراه هستند. زنان کارمند علاوه بر شغل خارج از خانه به وظایف همسر داری و مادری خود پرداخته و این باور را ایجاد کرده‌اند که تمام و کمال باید از عهده‌ی وظایف خانه‌داری خود برآیند و گاه اتفاق می‌افتد که به نگهداری پدر یا مادر خود نیز می‌پردازند و محدودیتی برای فعالیت‌های خود قائل نیستند و جالب‌تر اینکه، همسرانشان نیز به ندرت خود را در امور محوله همسر دخیل ساخته و گویی بر طبق یک قانون نانوشته اگر زنی می‌خواهد در خارج از خانه به شغلی اداری مشغول شود؛ نباید خللی در امور خانه‌داری او ایجاد شود. **خانم نصیری** می‌گوید: اگر قراره من به عنوان یک زن پیام بیرون خونه نقش ایفا بکنم من باید برای بعضی از نقش‌هام در خونه جایگزین‌های منطقی درست داشته باشم. در حالی‌که الان ندارم. الان نقش مادری رو باید کامل من انجام بدم نقش خانه‌داری مو باید کامل انجام بدم. احياناً اگر پدر و مادری دارم که افتاده و ناتوانن باید فرزند شایسته اونا هم باشم. باید همسر خوبی باشم. باید کارمند خوبی باشم. همه این نقش‌ها با همدیگه تعارض پیدا می‌کنه.

#### چالش ناامنی و آزار در محیط کار

به دنبال حضور روزافزون زنان در محیط‌های کاری، ترکیب جنسیتی نیروهای شاغل در سازمان‌ها و ادارات و کارخانه‌ها اکثر کشورهای دنیا دستخوش تغییرات زیادی شدند؛ اما همچنان مشکلاتی نظیر حقوق کمتر زنان، ایجاد مانع در سر راه ترفیعات شغلی، تبعیض‌های جنسیتی و در نهایت، سوءاستفاده‌ها و آزارگری‌های جنسی، زنان شاغل را رنج می‌دهد. در این خصوص گیدنز (1386) معتقد است، به یک کارمند زن گفته می‌شود یا به یک برخورد جنسی رضایت دهد یا اخراج می‌شود و گاه ممکن است، این آزار جنسی با تماس‌های فیزیکی معمولی که از نظر مردان، بی‌زیان، اما از نظر زنان اهانت‌آمیز است یا با پیشنهادهای زیرکانه، حرکات و اشارات همراه باشد. به دلیل ماهیت تحقیق، در مورد مسائلی صحبت شد که برای تمام مشارکت‌کنندگان جزء خط قرمزهایشان بود. ولی با این وجود، مشارکت‌کنندگان به محقق اعتماد کرده و آنچه را که سال‌ها در سینه حبس کرده بودند بیان کردند. مقوله تجربه آزار و ناامنی در محیط کار با استناد به گفته‌های مشارکت‌کنندگان استخراج شد. هیچ کدام از مشارکت‌کنندگان منکر وجود ناامنی و آزار جنسی در محیط‌های کاری نشدند، بلکه یا خود گرفتار چنین رفتارهایی شده بودند و یا این مسئله را از نزدیک دیده بودند. اما به دلیل حرمت بیان کردن در این مسائل با احتیاط صحبت کردند. مشکل اساسی همان دیدگاه جنسیتی نسبت به زنان است. مردان کارمند در رده‌های مختلف کاری سعی در آزار خانم‌ها دارند و این آزار با توجه به جایگاه شغلی متفاوت است. یکی از زنان مدیر در مورد مسائل پیش آمده در محیط کار با تاسف می‌گوید: تو واحدهای صنعتی چه مسائل حادی برام پیش اومد با چه آدم‌های عوضی روبه‌رو شدم. ببین محیط‌های کاری محیط‌های سالمی نیست. از نیروهای کاری سوء استفاده میشه. چون مدیرن خوب می‌گن اینم به خانمه پس

میشه هرجوری که شد ازش سوء استفاده کرد. این کل جامعه مونه. حتی شما تو مغازه هم برین ممکنه یه همچین اتفاقی بیفته. مشارکت‌کننده دیگری می‌گوید: کاملاً محیط‌ها محیط‌های ناسالمی هستن برای کار خانوم‌ها. واقعاً ناسالم. یعنی من توی آخرین کارخونه‌ای که کار می‌کردم متأسفانه این روابط ناسالم رو به چشم دیدم و هم اینا بود که منو آزار می‌داد محیط‌ها خیلی ناسالم هست و متأسفانه اخلاق حاکم نیست بر آقایون و بعضی آقایون و بعضی از خانوم‌ها هم همینطور متأسفانه اخلاق درستی ندارن. مشارکت‌کننده ضمن تأکید ناسالم بودن محیط‌های کاری در جای دیگر ضمن تاسف از نبود محیط مناسب کاری عامل ناامنی را تربیت خانوادگی و محیط آموزشی می‌داند و می‌گوید: البته این به تربیت خانوادگی برمی‌گرده یک مقدار دیگه‌ش هم برمی‌گرده به محیطمون. خب محیط مون متأسفانه اون آموزش‌های لازم رو که باید بدن اون توجه خاص اخلاقی رو که باید بدن ندادن. محیط‌های کاری امنیت کافی ندارند و نابرابری جنسیتی از سوی مردان مدیر نسبت به کارکنان شان به وضوح دیده می‌شود. تا زمانی که بی تعادلی در قدرت باشد، شاهد سوء استفاده از زنان در محیط کار خواهیم بود. مشارکت‌کننده‌ها نمی‌توانند آزارهای جنسی را به زبان بیاورند و این عدم بازگویی به خاطر خفقان و بسته بودن محیط کار است که ابراز عقیده و اعتراض را از آنان گرفته است. یکی از مشارکت‌کنندگان که برای بازدید خط تولید به یکی از کارخانه‌ها می‌رود از سایر کارکنان صحبت‌هایی از ارتباط ناسالم مدیر با منشی کارخانه می‌شنود. از آن جایی که همسر خودش رئیس یکی از کارخانه‌ها در بخش صنعت است و کارخانه‌ی بازدید شده، از همکاران همسرش است و کارکنان آنجا شناخت کافی از مشارکت‌کننده دارند، در فرصتی مناسب منشی آنجا که با مشارکت‌کننده روبه‌رو می‌شود درد دل

می‌کند: شما نمی‌دونید که با چه استرسی پیشم اومد و گفت خانم مهندس، آقای... گفتن همسر من رفته مکه در این مدت می‌خوام که با من باشی. چند روز قبل هم ایمیلی برام فرستادن که من حتی از نشون دادنش به شما شرم دارم خیلی روم فشاره که دارم این موضوع رو به شما می‌گم نمی‌دونم چیکار کنم. مشارکت‌کننده، نمونه‌ای از آزارجنسی را که در روزهای اخیر درگیرش بوده است، عنوان می‌کند. مشارکت‌کننده‌ها اذعان دارند که پیدا کردن یک محیط سالم و امن سخت است. خانم احمدی با تأکید به موضوعات مطرح شده می‌گوید: به دنبال کار بودن برای یه خانم در یک محیط خوب سخته. آزار جنسی و احساس ناامنی در محیط کار، نمودی از نابرابری جنسیتی در سطح کلان است. زنان جدا از تبعیض جنسیتی گوناگون حتی به خاطر پیکر مونث خویش در معرض ناامنی هستند. احساس ناامنی در محیط کار و تبعیضات غیرمنصفانه‌ی کاری که از سوی آزاردهندگان اعمال می‌شود و ناشی از تن دادن و ندادن به روابط جنسی است، مشکلات بسیاری اعم از روحی، روانی و جسمی برای زنان به همراه دارد. خانم مشارکت‌کننده‌ای درباره جمله معروف محیط صنعت خرابه که در بین صنعت کارها رایج است می‌گوید: زنی که تا شب کار می‌کنه و مردش نیست و رئیس اون خانم یک مرد دیپلمه است... این زن رو... اگه این زنو بیرونش کنن جای دیگه‌یی نداره. بین سرکارگر و کارگر هست بدون شک اتفاقی می‌افته. این که می‌گن محیطش خرابه به این دلیل می‌گن خرابه. آزارجنسی می‌تواند بین مدیر و کارکنانش باشد، بین سرکارگر و کارگر. در واقع بین بالادست و زیر دست ارتباط ناسالم و سوءاستفاده امکان دارد. زنان در این حوزه خاموش هستند و هر بلایی به سرشان بیاید به خاطر حفظ حیثیت شان بازگو نمی‌کنند. صادقی فسایی و رجب لاریجانی (1389) در مقاله ای با عنوان مطالعه جامعه شناختی

آزارجنسی زنان در محیط کار، اشاره می‌کند که اکثر پاسخ‌گویان، تجربه آزارجنسی از سوی رئیس‌ها و کارمندان سطوح بالاتر از خود را داشته‌اند. این تجربه‌ها شامل تهدید کارمند با هدف رابطه نامشروع است. بیشتر پاسخ‌گویان ترجیح می‌دادند که آزار جنسی را گزارش ندهند. مشارکت‌کننده‌ای که در اوایل کارش در یک کارخانه‌ی بسیار دورافتاده با اکثریت کارگران افغانی کار می‌کرده است؛ می‌گوید: یه بار بعد راننده آژانس که اومد دنبال راننده خلافی از کار دراومد. و می‌خواست در مسیر راه منو بلزده. ولی خوب تجربه اصلی کارم از اونجا بود و احساس کردم که می‌تونم به تنهایی روی پای خودم بایستم و آدم موفق‌ی بشم. مشارکت‌کننده باخطرات محیط کار آشنا شده و ترس را در وجودش بعد از سالها مدیریت در بخش صنعت احساس کرده است و با این وجود تصمیم می‌گیرد برای رسیدن به موفقیت در مقابل خطرات ایستادگی کند. مشارکت‌کنندگان اذعان دارند که در دوران جوانی و مجرد بیشتر مورد آزار واذیت قرار می‌گرفته‌اند. خانم مشارکت‌کننده‌ای که به دلیل بالا بودن سن آزارهای کمتری را تجربه کرده می‌گوید: ولی خب روی هم رفته الان محیط صنعت برام خوبه. این خوبی رو من از زمانی احساس کردم که دیگه سنم بالا رفته بود. درس‌ن پایین متأسفانه نمی‌شه خیلی راحت تو این محیط‌های کاری بود. مشارکت‌کننده اذعان دارد که بالا رفتن سن برای خانم‌های شاغل عامل خوبی است برای فعالیت بیشتر به دلیل آزار جنسی کمتر. خانم دیگری هم در این خصوص می‌گوید: یه کمی بعضی وقتا ممکنه آدم نگران درک طرف مقابل باشه که آیا من برام فرقی نمی‌کنه آیا برا اون فرقی نمی‌کنه. اینو مراقبت می‌خواد. چون الان من تویه سنی هستم که خطر تقریباً به صفر نزدیکه که کسی اشتباه بفهمه از برخورد من خب. اما وقتی شما جوونید مخصوصاً وقتی ازدواج نکردی

خیلیا بد می‌فهمن بد ترجمه می‌کنن. وقتی مثلاً ازدواجم کردی جوونی بد می‌فهمن.

### چالش فرصت نابرابر مستلزم فشار مضاعف

زنان مدیر مورد مطالعه در این تحقیق تماماً اذعان داشتند که زمان و تلاش بیشتری برای رسیدن به جایگاه مورد نظرشان صرف کرده‌اند، در صورتی که آقایان برای رسیدن به همین جایگاه شاید با کمتر از نیمی از این مسائل هم روبه‌رو نباشند. مشارکت‌کنندگان معتقدند، این تلاش‌های مضاعف نسبت به مردان ریشه در نگرش مردسالارانه جامعه دارد و این که مردان جامعه، پذیرای خانم‌ها در محیط کار نیستند و اگر هم باشند در جایگاه مدیریت آنها را نمی‌بینند و تحت امر بودن را برای خود نوعی شکست و سر خوردگی می‌دانند. در مصاحبه‌های صورت گرفته، **زنان شاغل** بالاتفاق گفتند: *اشتغالمان باعث نشده است مسئولیت خانوادگی ما کمتر شود. در واقع زنان شاغل، دو شغله هستند. هم در خانه و هم در بیرون از خانه مسئولیت‌هایشان را باید بر عهده بگیرند. این مسائل بین تمام زنان شاغل مطرح است ولی آنچه که برای مشارکت‌کنندگان علاوه بر این مسائل مطرح است وجود سقف شیشه‌ای در محیط کار است. مشارکت‌کنندگان برای این که ارتقاء پیدا کنند باید تلاشی چندین برابر مردان انجام دهند. پدیده عدم توفیق زنان در دستیابی به سطوح عالی مدیریت را در اصطلاح «سقف شیشه‌ای» می‌گویند. این اصطلاح اولین بار در سال 1986، در مجله وال استریت ژورنال به کار رفت. سپس، برای اشاره به تعداد اندک زنان و اقلیت‌ها در اداره سازمان‌های بخش دولتی و خصوصی به کار رفت. گاهی نیز برای اشاره به شکاف عمیق دستمزد در سطوح بالای توزیع درآمدها به کار رفته است. به این معنا که کارکنان زن در گروه‌های بالای درآمدی، در مقایسه با هم‌ردیفان مرد خود دریافتی کمتری*

دارند. اصطلاح سقف شیشه‌ای دلالت بر این دارد که زنان و اقلیت‌ها در دستیابی به سطوح بالای سلسله مراتب شکست می‌خورند. آنها به پست‌های عالی در سازمان نزدیک می‌شوند، اما بندرت آن را به چنگ می‌آورند. این سر خوردگی باعث می‌شود که تصور کنند یک سقف شیشه‌ای وجود دارد؛ یعنی موانعی تبعیض‌آمیز، در راه تلاش خود برای دستیابی به سطوح عالی مدیریتی در سازمان‌ها مشاهده می‌کنند (میرغفوری، 1385). درواقع برپایه پژوهش‌ها زنان پس از ورود به سازمان‌ها همگام با مردان شروع به رشد و بالندگی می‌کنند و سطوح گوناگون سازمان را پشت سر می‌گذارند؛ اما هرچه زنان به سطوح بالاتر سازمانی می‌رسند، سرعت رشد و ارتقای آنها کاهش می‌یابد تا جایی که عامل‌های نادیدنی (سقف شیشه‌ای) مانع پیشرفت آنان می‌شود. این اصطلاح، جایگاهی را در سازمان نشان می‌دهد که هیچ دلیل روشنی نیست که زنان نتوانند به آن جا دست یابند. خانم‌های مدیر مورد مطالعه توانسته‌اند با تلاش‌هایی چندین برابر مردان این به اصطلاح سقف شیشه‌ای را بشکنند. **خانم امیری** یکی از مدیران موفق سطح عالی در مورد سختی مسیر و تلاش‌های چند جانبه هم ردیف‌های خودش در خانه می‌گوید. از مسئولیت‌های متفاوت، چه در زمینه‌ی پرورش کودکان و چه کمبود وقتی که مدام با آن درگیری دارد: *متأسفانه می‌گم ما خانم‌هایی که کار می‌کنیم خیلی از خودمون مایه می‌ذاریم که برای بچه‌هامون این ساعتی که نبودیم جبران کنیم. مشارکت‌کننده چندین بار در حین مصاحبه از کمبود وقت گلایه داشت: بعضی وقت‌ها با خودم می‌گم کاش روز از 24 ساعت بیشتر بود. تا حداقلش بتوانم به فرزندانم برسم. از آنجایی که تلاش‌های مشارکت‌کننده با عکس العمل نیروهای مخالف زیر سوال می‌رود این فشار و سردرگمی مضاعف همیشه برای ایشان و امثال او زجرآور است که*

گفته‌اند: زنان شاغل نمی‌توانند به فرزندان‌شان رسیدگی کامل داشته باشند و یا از لحاظ عاطفی مشکلاتی در زندگی زنان شاغل وجود دارد که قابل جبران نیست. شاید این مطلب برای کسانی که نتوانند خانه و کارشان را مدیریت کنند صحت داشته باشد ولی مشارکت‌کننده‌ها در این تحقیق اذعان داشتند که به محض ورود به خانه، تمام فکر و برنامه‌ها حول محور مدیریت خانه بوده است و تمام تلاش‌شان در جهت اجرای وظایف مادری و همسری مصروف شده است. از طرفی، برای اینکه اعضای خانواده؛ چه مادرشوهر، شوهر و بقیه کسانی که در ارتباط با خانواده هستند خیلی سخت گیرانه و وسواس‌گونه به عملکرد این خانم‌ها نگاه می‌کنند، مشارکت‌کنندگان، تمام سعی و تلاش‌شان را می‌کنند که فرزندان‌شان کمبودی از هر لحاظ احساس نکنند. از طرفی، این نگاه‌ها باعث شده است که خود مشارکت‌کنندگان گرفتار غذایی روحی و روانی باشند و به خاطر احساس کوتاهی و گناه، خود را اسیر مشکلات مختلف سازند. این نگاه‌ها و برخوردهای اطرافیان، فشارهایی بر مشارکت‌کنندگان وارد کرده که باعث می‌شود تلاش‌هایی چندین برابر داشته باشند. در تأیید این گفته‌ها، خانم احمدی می‌گوید: وقتی می‌ری فکر می‌کنی چون تایمی رو نبودى خودت احساس می‌کنی که باید یه تایم مضاعفی رو بذاری، مشارکت‌کنندگان برای رسیدن به جایگاه مدیریت عالی به دلیل وجود سقف شیشه‌ای تلاش‌هایی بسیاری را به ثمر نرساندند. شکستن این سقف توسط مشارکت‌کنندگان صورت گرفته و با سختی‌های این راه آشنا هستند. یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گوید: وقتی می‌خونم اولین خلبان زن ایرانی اولین کارگر زن ایرانی بین اونم با دل‌خوشی که اینکارو نکرده، این، نشان می‌دهد، مشارکت‌کننده به فراز و نشیب‌ها واقف است. مشارکت‌کننده خود را جزء معدود زنان در عرصه مدیریت می‌داند و کاملاً

زنان دیگر را که همانند او برای رسیدن به موفقیت تلاش کرده اند، درک می‌کند. کلیشه‌های جنسیتی از دیگر عوامل مخل در مسیر کار است. کلیشه، نوعی تفکر است که همه زنان را یکسان فرض کرده و بین آنها تفاوتی قائل نمی‌شود. به علت رواج کلیشه‌های جنسیتی، افراد به طور عموم معتقدند که مردان و زنان از بسیاری جهات مانند خصیصه‌های شخصیتی و ویژگی‌های جنسیتی برابر نیستند. کلیشه‌های جنسیتی و فرض‌های به دست‌آمده از آنها بر سایر انواع طبقه‌بندی و ویژگی‌ها تقدم پیدا می‌کند (سیدجوادین و همکاران، 1386). یکی از مدیران با سابقه بخش صنعت خانم لطفی است که با این‌گونه کلیشه‌ها مواجه بوده است. او می‌باید پاسخ‌گوی تجربه و سابقه‌ی افرادی باشد که از او جلو ترند: روز اول بهم گفتن که تو بهتر می‌فهمی یا اون مدیری که 15 سال سابقه داشته مرد بوده و من مجبور شدم برای اینکه نشون بدم بیشتر می‌فهمم خیلی بیشتر ازیه مرد کار بکنم شاید 10 برابرش. چهار پنج سال برای این تلاش کردم که نشون بدم که من خیلی توانمندتر از شماهام. مشارکت‌کننده بسیار توانمند و خلاقیت بسیاری در زمینه کاریش داشته ولی همکارانش به دلیل همان کلیشه‌های جنسیتی از قبیل زنان برای مدیریت مناسب نیستند و یا از عهده کار بر نمی‌آیند سنگ‌اندازی کرده و نمی‌خواسته‌اند باور کنند که یک خانم هم می‌تواند آنقدر مهارت و توانمندی داشته باشد که نظرات بسیار سازنده و سودآور داشته باشد. برای مقابله با این نوع برخوردها مشارکت‌کننده، اول، تلاش می‌کند که خودش و مهارت‌های کاریش را به همکاران مردش ثابت کند و بعد بتواند جایگاه مورد نظر را به دست آورد. خانم نصیری در تأیید این نظر می‌گوید: اگر یه مرد صد واحد باید انرژی بذاره تا اثبات کنه توانمندیشو، ما 200 واحد باید زحمت بکشیم انرژی بذاریم تا اثبات بکنیم کی هستیم. آره چالش هست برا



همین بهت می‌گم که ما اگر بخواهیم جایگاهمون رو تغییر بدیم باید 200 واحد انرژی بذاریم به آقا 100 واحد. سازمان‌ها از همه مدیران چه زن و چه مرد انتظار دارند تا عملکردشان عالی باشد؛ اما عملکرد زنان از اهمیت خاصی برخوردار است. کار کردن در حد و اندازه‌ای بیش از حد انتظار مردان، راهبردی بوده که مدیران موفق آن را به کار برده اند و اکثر این زنان آن را راهبردی اساسی یا نسبتاً مهم دانسته‌اند. آنها مجبور بوده‌اند همیشه توانایی خود را ثابت کنند و برای این کار کوشیده‌اند تا بر انواع انگاره‌های منفی موجود در محیط کار که اغلب مردانه بوده، غلبه کنند. زیرا مردان کمتر به آنها اعتماد داشته‌اند و در نتیجه مجبور به اثبات توانایی و لیاقت خود بوده اند. به نظر می‌رسد به مشارکت‌های آنها ارزش گذاشته نمی‌شده و جدی گرفته نمی‌شده‌اند (سیدجوادین و همکاران، 1386).

#### بحث و نتیجه‌گیری

پس از بررسی چالش‌های زنان مدیر بخش صنعت، شش مضمون اصلی شامل چالش خانه‌داری و کارخانه‌داری؛ چالش مادری و مدیریت، چالش تیمارداری، چالش همسررداری، چالش ناامنی و چالش فرصت نابرابر مستلزم تلاش مضاعف، استخراج گردید. زنان مدیر با این که مسئولیت سنگینی در خصوص کارشان داشتند، همچنان خانه‌داری برای آنان اصل بود و مردان، خانه‌داری را وظیفه آنان می‌دانستند. مشارکت‌کنندگان دغدغه مدیریت خانه را با وجود کار سنگین در صنعت داشته و در همه حال، به دنبال برنامه‌ریزی برای ایجاد تعادل بین خانه‌داری و کارخانه‌داری بودند تا لطمه به هیچکدام وارد نشود. مردان در زمینه خانه‌داری به دلیل جامعه‌پذیری‌شان تخصصی نداشته ولی با این حال، میزان مشارکت مردان در امور منزل به مرور زمان با دیدن توانمندی همسرشان بیشتر شده است و سعی بر همراهی با آنان داشته

اند. زنان مدیر برای جبران عدم حضور در خانه، از نیروی کارگر یا پرستار برای کارهای منزل کمک می‌گیرند. از آن جا که مادری، نقش غیرقابل جایگزین زنان مدیر است بیشتر امور فرزندان را خانم‌های مدیر رسیدگی می‌کنند. شوهران از بچه‌داری و مسائل آنان اطلاعی ندارند. موقعیت‌هایی که خانم‌های مدیر از همسران کمک و همراهی خواسته‌اند اگرچه، همسران حمایت کرده‌اند ولی نتوانسته‌اند از فرزندشان نگهداری کنند. در نهایت، مشارکت کنندگان، مادری خود را هم مدیریت می‌کنند. علاوه بر این، خانم‌های مدیر در قبال پدر و مادر خود و همسرشان مسئول هستند زمانی که آنان در بستر بیماری هستند، وظیفه تیمارداری را برعهده می‌گیرند. تماس روزمره با پدر و مادر جزء لاینفک زندگی زنان مدیر است. از طرف دیگر آنها با چالش همسررداری هم مواجهند. زنان مدیر برای دریافت حمایت همسر و حفظ زندگی بسیار تلاش کرده‌اند. مدیریت خانه و فرزندان اگر به درستی صورت گیرد حمایت همسر را دنبال دارد در غیر این صورت، همسران برای تداوم کار خانم‌ها بهانه‌های مختلفی می‌آورند. ازسویی دیگر حس اعتماد ایجاد کردن برای زنان در خصوص محیط کار از جمله چالش‌هایی است که با همسران داشته‌اند. با این وجود، خانم‌های مدیر به دلیل توانمندی‌شان در خصوص قدرت چانه‌زنی، تا حد رضایت‌بخشی تعارض میان نقش‌های‌شان را توانسته‌اند مدیریت کنند و زندگی مطلوبی داشته باشند. مدیریت تعارض خانواده و کار دارای پیامدهای مثبتی همچون، افزایش خشنودی زناشویی، افزایش کیفیت و کمیت ارتباط همسران، افزایش خشنودی از زندگی، سرزندگی، یافتن معنا در زندگی، افزایش کیفیت ارتباط با کودکان و اطرافیان، افزایش شادی از زندگی، افزایش کیفیت مربوط به خانه، و کاهش بیماری

همه‌ی خستگی، زمان کافی برای فرزندان بگذارند. درعین حال، در محیط کار در مسیر پیشرفت با سنگ اندازی همکاران روبه‌رو می‌شوند. زنان مدیر برای رسیدن به جایگاه مدیریتی تلاشی چندین برابر مردان داشته‌اند. مشارکت‌کنندگان معتقدند، این تلاش‌های مضاعف نسبت به مردان ریشه در نگرش مردسالارانه جامعه دارد و این که مردان جامعه، پذیرای خانم‌ها در محیط کار نیستند و اگر هم باشند در جایگاه مدیریت آنها را نمی‌بینند و تحت امر بودن را برای خود شکست و سر خوردگی می‌دانند. این یافته با نتایج تحقیق هویت و بلاسکوویچ<sup>2</sup> (2007) مشابه است. به طور کلی، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد، زنان مدیر در قیاس با هم‌تایان مرد خود، با چالش‌هایی چندبعدی و پیچیده مواجه‌اند که ناشی از سوگیری‌های جنسی و جنسیتی و سازمان اجتماعی است. این دسته از زنان علی‌رغم عزم بالا برای مدیریت و همچنین تجربه جامعه‌پذیری برای مشارکت در موقعیت‌های مدیریتی ناچار هستند برای سیطره بر چالش‌ها، در دو حوزه کار و خانه، بیش از دیگران تلاش کنند تا در معرض سوگیری‌های جنسیتی قرار نگیرند. در واقع در یک جامعه با سابقه دیرینه مردسالاری، به نظر می‌رسد جامعه به یک بازناندیشی اساسی در مورد نقش زنان نیاز دارد. در این راستا، پیشنهاد می‌شود چالش‌های این دسته از زنان که هنوز در پشت صحنه جامعه قرار دارند در شکل‌های مختلف در معرض داوری و ارزیابی شهروندان قرار گیرد تا زمینه بازناندیشی جامعه در حوزه فعالیت زنان فراهم شود. از آن جا که یکی از زمینه‌های زاینده چالش‌های مدیریتی زنان مدیر، سقف شیشه‌ای یا همان کلیشه‌ها، ایدئولوژی‌ها و هنجارهای جنسیتی است، توصیه می‌شود این سوگیری‌های جنسیتی در

جسمانی به همراه دارد (وان دالن<sup>1</sup> و همکاران، 2006). برخی از یافته‌ها با نتایج تحقیق خلیلی (1386) که زنان را به جز مسائل خانه و بچه داری، جنس دوم می‌دانند، مشابه است. از دیگر بسترهای محیط کار که بر مدیریت زنان اثر داشته است، ناامنی و آزار در محیط کار است. نابرابری جنسیتی دلیل ظلم و ستم به زنان در محیط کار شده است و هر کدام از مشارکت‌کنندگان از تجربه خود و دیگر همکارانشان در زمینه آزار و اذیت‌های جنسی با شرم و حیا سخن گفتند. نابرابری قدرت در سازمان‌ها دلیلی بر سوء استفاده‌های جنسی و اذیت‌های روحی و روانی است. مشارکت‌کنندگان تحقیرها را تحمل کرده‌اند و در مقابل این آزارها یا خاموش بوده‌اند و اگر هم جایی لب به سخن گشوده‌اند با احتیاط و سنجیده عمل کرده‌اند که جامعه نتواند از آنان نقطه ضعفی بگیرد. از آن‌جایی که قدرت در دست مردان است و زنان در اقلیت هستند، کمرنگ بودن آنان باعث شده است کارفرمایان هرگونه که دوست دارند برخورد کنند و به زنان تهمت بزنند. این بخش از یافته‌ها با تحقیق صادقی فسائی و رجب لاریجانی (1389)، که گویای آن است که اکثر پاسخ‌گویان تجربه‌ی آزار جنسی از سوی رئیس‌ها و کارمندان سطوح بالاتر از خود را داشته‌اند، مشابه است. از دیگر چالش‌های زنان مدیر، تلاش مضاعف نسبت به مردان است. زنان مدیر چه در خانه و چه در محیط کار با چالش‌هایی روبه‌رو بودند. همسر و اطرافیان تا زمانی که توانمندی زنان مدیر را در امور خانه و فرزندان نبینند همراهی نمی‌کنند. بهانه اطرافیان اغلب با کلیشه‌های جنسیتی همراه است. آن‌ها تلاش مضاعفی را نسبت به مردان برای رسیدن به پست مدیریت ارشد داشتند و به خاطر کنایه‌های اطرافیان و نبودن در کنار فرزندان دچار عذاب وجدان می‌شوند؛ آنها می‌باید بعد از ساعت کاری با

2. Hoyt & Blascovich

1. Van Daalen

- مدارس و دیگر فضاهای آموزشی شناسایی و بر نقش زنان به عنوان شهروندانی با حقوق و تکالیف برابر تأکید شود.
- تقدیر و تشکر:** نویسندگان مقاله از کلیه زنان مدیر که علی‌رغم مشغله فراوان، در تحقیق مشارکت کردند، تقدیر و تشکر می‌نمایند.
- ملاحظات اخلاقی:** در این پژوهش کلیه ملاحظات اخلاقی رعایت و زنان مدیر کاملاً آگاهانه و با رضایت خاطر در پژوهش شرکت کرده‌اند.
- تضاد منافع:** نویسندگان این مقاله هیچ گونه تضاد منافی ندارد.

## منابع فارسی

- ابوت، پاملا، والاس، کلر. (1391). *جامعه‌شناسی زنان*، ترجمه منیژه نجم عراقی، تهران: نشر نی.
- احمدی، سیروس. (1393). *جامعه‌شناسی صنعتی*. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- اکشال، رابرت. (1375). *فمینیسم: مقدمه‌ای بر ایدئولوژی‌های سیاسی*، ترجمه محمد قائد. تهران: نشر مرکز.
- البرزی، شهلا، خیر، محمد. (1387). راهکارهای اجرایی حضور زنان در برنامه ریزی‌های کلان کشور از دیدگاه زنان توانمند دانشگاهی. زن در توسعه و سیاست، 6(1)، 7-28.
- خلیلی، محسن. (1386). آسیب‌شناسی مشارکت زنان در جامعه معاصر ایران. زن در توسعه و سیاست، 5(2)، 165-186.
- سیدجوادین، سیدرضا، روشن نژاد، مژگان. و یزدانی، حمیدرضا. (1386). ارائه و تبیین مدلی برای بررسی روابط علی بین خودپنداری زنان، ادراک موانع سقف شیشه‌ای و سقف شیشه‌ای. *تحقیقات زنان*، 2(1)، 1-40.
- صادقی فسائی، سهیلا، رجب لاریجانی، مهسا. (1389). مطالعه جامعه‌شناختی آزار جنسی در محیط کار. زن در توسعه و سیاست، 8(3)، 134-111.
- عابدینی، میمنت، عزیزی، مصطفی، مهری، مهدی. (1400). بررسی موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی از دیدگاه معلمان زن شهرستان قائمشهر. *پژوهش نامه زنان*، 12(38)، 139-160.
- <https://doi.org/10.30465/ws.2021.25136.2639>
- فریدان، بتی. (1398). *رازورزی زنانه*، ترجمه فاطمه صادقی و همکاران. تهران: انتشارات نگاه معاصر.
- کریمی، محمدمهدی. (1399). *آمارنامه شهر مشهد*. مشهد: انتشارات معاونت برنامه‌ریزی و توسعه منابع انسانی شهرداری مشهد.
- گیدنز، آنتونی. (1386). *جامعه‌شناسی*. منوچهر صبوری تهران: نشر نی.
- محمدپور، احمد. (1388). تحلیل داده‌های کیفی، رویه‌ها و مدل‌ها. *مجله انسان‌شناسی*، 2(1)، 127-160.
- مرکز آمار ایران. (1396). *گزارش سرشماری عمومی نفوس و مسکن*. تهران: مرکز آمار ایران.
- میرغفوری، سید حبیب‌الله. (1385). شناسایی و رتبه‌بندی عامل‌های موثر در گماشته نشدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد. *مجله مطالعات زنان*، 4(1)، 101-122.

## References

- Abbott, P. & Wallace, C. (2012). *An introduction to sociology, Feminist perspective*. (M. Najm-e-Iraqi, Trans.). Tehran: Ney Publication. [In Persian]

- Abedini, M., Azizi, M. & Mehri, M. (1400). A study on barriers to promoting women in management posts from the viewpoint of female teachers in Qaemshahr city. *Women's Studies*, 12(38), 139-160. [In Persian]  
<https://doi.org/10.30465/ws.2021.25136.2639>
- Adams, G. A., King, L. A. & King, D.W. (1996). Relationships of job and family involvement, Family social support, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.  
<http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.81.4.411>
- Ahmadi, S. (2014). *Industrial sociology*. Tehran: Sociologists Publication. [In Persian]
- Alborzi, S. & Khayyer, M. (2008). An analysis of applicable strategies regarding women's participation in the country's macro planning. *Women in Development and Politics*, 6(1), 28-7. [In Persian]
- Christman, D. & McClellan, R. (2008). Living on barbed wire: Resilient women administrators in educational leadership programs. *Educational Administration Quarterly*, 44(1), 3-29.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0013161X07309744>
- Chugh, S. & Sahgal, P. (2007). Why do few women advance to leadership positions? *Global Business Review*, 8(2), 351-365.  
<http://dx.doi.org/10.1177/097215090700800211>
- Eagly, A. H. & Carli, L.L. (2018). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 62-71.  
<http://dx.doi.org/10.1037/e664062007-001>
- Eccleshall, R. (1996). *Political ideologies: An introduction*. (M. Ghaed, Trans.). Markaz Publication. [In Persian]
- Elliott, C. & Stead, V. (2008). Learning from leading women's experience: Towards a sociological understanding. *Leadership*, 4(2), 159-180.  
<http://dx.doi.org/10.1177/1742715008089636>
- Friedan, B. (2019). *The feminine mystique*. (F. Sadeghi, Trans.). Tehran: Negah Moaser Publication. [In Persian]
- Frone, M.R. (2003). *Work-family balance*. In: J.C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: *American Psychological Association*.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10474-007>
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325- 335.  
<http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>
- Giddens, A. (2007). *Sociology*. (M. Saboori, Trans.). Tehran: Ney Publication. [In Persian]
- Giscombe, K. & Mattis, M.C. (2002). Leveling the playing field for women of color in corporate management: Is the business case enough? *Journal of Business Ethics*, 37(1), 103-119.  
<http://dx.doi.org/10.1023/A:1014786313354>
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. & Godshalk, V.M. (2000). *Career management*. Fort Worth: The Dryden Press.  
<https://doi.org/10.4324/9781315205991>
- Hoyt, C.L. & Blascovich, J. (2007). Leadership efficacy and women leaders' responses to stereotype activation. *Group Processes & Intergroup Relations*, 10(4), 595-616.  
<http://dx.doi.org/10.1177/1368430207084718>

- James, L.R. & Mazerolle, M.D. (2002). *Personality in work organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.  
<https://doi.org/10.4135/9781452231198>
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress*. New York: Wiley.
- Karimi, M. (2019). *Mashhad city statistics*. Mashhad: Human Resources Planning and Development Department of Mashhad Municipality. [In Persian]
- Khalili, M. (2007). The pathology of women's participation in contemporary Iranian society. *Women in Development and Politics*, 5 (2), 165-186. [In Persian]
- Kossek, E.E., Lautsch, B. A. & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347-367.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Livingston, B.A. & Judge, T.A. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93, 207-216.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.93.1.207>
- Masood, M., Batool, I. & Haider, S.A. (2022). Qualitative study of challenges faced by Pakistani women leaders. *Webology*, 19(2), 3644-3654.
- Matsui, T., Ohsawa, T. & Onglatco, M. (1995). Work-family conflict and the stress-buffering effects of husband support and coping behavior among Japanese married working women. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 178-192.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1006/jvbe.1995.1034>
- Michel, J.S., Kotrba, L.M., Mitchelson, J.K., Clarke, M.A. & Baltes, B.B. (2010). Antecedents of work-family conflict: A meta-analysis review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689-725.  
<http://dx.doi.org/10.1002/job.695>
- Mirghafouri, H. (2006). Identifying and ranking the factors affecting the non-appointment of women to managerial positions in government organizations in Yazd province. *Journal of Women's Studies*, 4(1), 101-122. [In Persian]
- Mohammadpoor, A. (2009). Qualitative data analysis: Procedures and models. *Journal of Anthropology*, 2(1), 127-160. [In Persian]
- Morgenson, F.P. & Campion, M.A. (2003). *Work design*. In: W.C.Borman, D.R. Ilgen, & R.J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons.  
<https://awspntest.apa.org/doi/10.1002/0471264385.wei1217>
- Nolan, P., Lenski, G. (2009). *Human societies: An introduction to macrosociology*. London: Boudler.  
<https://doi.org/10.2307/1317538>
- Norhalimah, I. (2012). A qualitative inquiry of women managers' competence Acquisition (2012). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40, 395-403.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.206>
- Oakley, A. (1974). *The sociology of housework*. New York: Pantheon Books.
- Sadeghi Fasai, S. & Rajab Larijani, M. (2010). Sociological analysis of sexual harassment against women in the workplace. *Women in Development and Politics*, 8(3), 111-134. [In Persian]
- Siswanto, S., Masyhuri, M., Hidayati, N., Ridwan, M. & Hanif, R. (2022). Impact of work-family conflict on job satisfaction and job stress: Mediation model from Indonesia. *Problems & Perspectives in Management*, 20(2), 44-58.

[http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.05](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.05)

Song, X. (2022). Effects of work family conflict and social support on mental health. *Modern Trade and Industry*, 43(15), 141-142.

<https://doi.org/10.3389/fpsy.2024.1439636>

Statistical Center of Iran. (2017). *Census 2016. Tehran*. Statistical Center of Iran. [In Persian]

Van Daalen, G., Willemssen, T. & Sanders, K. (2006). Reducing work family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 462-476.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.005>

Wiley, D. L. (1987). The relationship between work/non-work role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. *Journal of Management*, 3, 467-472.

<https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/014920638701300303>

World Economic Forum. (2023). *Global gender gap report 2023*. Available at: <http://reports.weforum.org/globalgender-gap-report-2023>.

Yang, J.(2018). Boundary and cross boundary: The change of work family relationship model. *Exploration and Contention*, 10, 62-71.

