

**Effect of women's employment quality on family development
(Case study of working women in Tehran)**

Abstract:

One of the most important developments in contemporary society is the change in the role and social status of women, and the increasing tendency of women to work outside the home has intensified this trend and in turn affects the family. The aim of this study was to investigate the effect of women's employment quality on family development. The research method was survey and the data collection tool was a questionnaire. The statistical population of this study was all working women living in Tehran, which was divided into ۴ zones by multi-stage cluster sampling method in Tehran and one region was selected from each zone and based on Cochran's formula at an error level of ۵%. ۳۸۴ people were obtained from each region as a sample. To cover possible errors, ۴۰۰ questionnaires from each region and a total of ۱۶۰۰ questionnaires were distributed and collected by available sampling method. Data were analyzed by regression using SPSS software. The results showed; the quality of women's employment has a significant and positive effect on family development. The quality of women's employment has a significant and positive effect on the evolution of family plans. The quality of women's employment has a significant and positive effect on decision-making power in the family. The quality of women's employment has a significant and positive effect on the quality of family relationships.

Keywords: quality of women's employment, family transformation, social education.

ماهنامه علمی (مقاله علمی-پژوهشی) جامعه‌شناسی سیاسی ایران، سال پنجم، شماره یازدهم، بهمن ۱۴۰۱، صص ۳۹۹۶-۳۶۸۲
بررسی تأثیر کیفیت اشتغال زنان بر تحول خانواده (مطالعه موردی زنان شاغل شهر تهران)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۲/۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۱۲

فهیمة نظری^۱

حبیب‌الله کریمیان (نویسنده مسئول)^۲

منصور شریفی^۳

چکیده:

یکی از مهم‌ترین تحولات جامعه معاصر تغییر در نقش و پایگاه اجتماعی زنان است و گرایش بیش از پیش زنان به اشتغال بیرون از خانه موجب شده این روند تشدید شود و به نوبه خود بر خانواده تأثیرگذار باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر کیفیت اشتغال زنان بر تحول خانواده انجام شد. روش پژوهش حاضر پیمایشی و ابزار گردآوری داده‌ها نیز پرسشنامه بود. جامعه آماری این تحقیق کلیه زنان شاغل ساکن در شهر تهران بودند، که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای تهران به ۴ پهنه تقسیم شد و از هر پهنه نیز یک منطقه انتخاب شد و براساس فرمول کوکران در سطح خطای ۵ درصد از هر منطقه تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه بدست آمد که برای پوشش دادن خطاهای احتمالی ۴۰۰ پرسشنامه از هر منطقه و مجموعاً ۱۶۰۰ پرسشنامه با روش نمونه‌گیری در دسترس توزیع و جمع‌آوری گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با رگرسیون و با نرم‌افزار SPSS صورت گرفت. نتایج نشان داد؛ کیفیت اشتغال زنان بر تحول خانواده تأثیر معنی‌دار و مثبت دارد. کیفیت اشتغال زنان بر تحول نقش‌های خانوادگی تأثیر معنی‌دار و مثبت دارد. کیفیت اشتغال زنان بر کیفیت روابط خانوادگی تأثیر معنی‌دار و مثبت دارد.

واژگان کلیدی: کیفیت اشتغال زنان، تحول خانواده، نقش‌های خانوادگی.

^۱ دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی گرایش اقتصادی و توسعه، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران.

fa.nazari1361@gmail.com

^۲ استادیار، گروه جامعه‌شناسی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران habibkarimian@yahoo.com

^۳ استادیار، گروه جامعه‌شناسی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران. sharifim@ut.ac.ir

در قرن حاضر تغییر و تحول اجتماعی چنان سریع و عمیق دگرگونی‌هایی را در حیات جوامع به وجود آورده که شالوده‌های پیچیده موجود را در جامعه دگرگون و تحت تأثیر قرار داده است. زنان نیمی از جمعیت دنیا را تشکیل می‌دهند و دوسوم کار همین دنیا را انجام می‌دهند ولی بخش عمده‌ای از این کار در قالب مشاغل غیررسمی انجام می‌شود (سیدان و حسامی، ۱۳۹۲، ۷۳). یکی از چشمگیرترین تحولات، تغییر نقش و پایگاه اجتماعی زنان در جامعه است. امروزه گرایش زنان به اشتغال در بیرون از منزل رو به افزایش است و این امر باعث تغییرات بنیادی بر ساختار شغلی جامعه و نظام خانواده و سطوح کیفیت زندگی زنان شده است (۱۴۰۲، ۲۰۱۷، Iftikhar, Bari, Bano, Masood). اشتغال زنان به عبارت ساده‌تر به انجام دادن کار زن در خارج از منزل اطلاق می‌گردد که امروزه به عنوان یکی از حقوق زنان مطرح است. نرخ اشتغال زنان در ایران، بر اساس آمارهای سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، حدود ۱۱ درصد و بر اساس برخی آمارهای غیررسمی، بالغ بر ۱۳ درصد است (مظفری‌لقاء و آقاجانی، ۱۳۹۹، ۴۷). اهمیت این بحث مهم در موضوع خانواده نهفته، چرا که خانواده مهم‌ترین جزء اجتماع است و نقش مهمی در تربیت و پیشرفت افراد جامعه دارد. رو آوردن زنان به اشتغال در خارج از کانون خانوادگی تأثیری بسزا در ابعاد هویت اجتماعی آنان داشته و این امر، به نوبه خود، موجب افزایش اعتماد به نفس جامعه زنان شده است (Teng, Kuo, Zhou, ۲۰۱۸، ۳۵۰۹). احراز موقعیت اجتماعی بهتر با تأثیری که از نظر شخصیتی به جا می‌گذارد، تا حدودی، معضلات ناشی از اشتغال دوگانه را هموار ساخته است. اما اشتغال زنان بر کیفیت زندگی، نوع ارتباطات، احساسات و روابط آنها و نیز نقش‌های خانوادگی و تحول خانواده نیز تأثیر عمیقی برجای گذاشته است (داوودی و شمسی، ۱۳۹۷، ص ۴۴). در ارتباط با تأثیر اشتغال زنان بر تحول خانواده باید گفت؛ در زندگی سنتی، با تقسیم کار بر اساس جنسیت، تحت هر شرایطی، اداره امور خانگی به عهده زن پنداشته می‌شود و بر اساس همین ارزش‌های سنتی، فعالیت وی در خارج از خانه به معنی تضعیف انسجام خانواده تلقی می‌گردد. همچنین مشارکت زنان در بیرون از خانه منجر به افزایش حس اعتماد به نفس، مفید بودن، افزایش قدرت تصمیم‌گیری و مواجهه مناسب با حوادث زندگی و نیز دخالت موثر در تصمیم‌گیری خانوادگی می‌شود. قدرت خلاقیت و کارآیی زن در نتیجه مشارکت در کارهای اقتصادی و اجتماعی بیشتر می‌شود. از سوی دیگر زنی که وارد اجتماع و بازار کار می‌شود، دید بهتری از روند رشد اقتصادی و اجتماعی پیدا می‌کند و می‌تواند خواسته‌های زنانه‌اش را با تأمل و تأنی بیشتری مطرح کند (Sowmya, Vidya, ۲۰۱۹، p ۱۹).

«نقش‌های گوناگون به این دلیل که منابع گوناگونی برای احساس رضایت و پاداش‌های شخصی فراهم می‌کنند موجب بهبود عملکرد روانشناختی فرد می‌شوند. اگر زنان قادر به ایجاد تعادل بین مسؤولیت‌های خانه‌داری و شغلی خود شوند در مقایسه با زنانی که تمام‌وقت به خانه‌داری می‌پردازند احساس فشار کمتری می‌کنند. زنانی که به طور تمام‌وقت خانه‌داری می‌کنند امکان کمتری برای اجتماعی شدن، انجام فعالیت‌های مقبول و ارزشمند اجتماعی که موجب افزایش و بهبود عزت نفس و شیوه‌های مقابله در فرد می‌شود را دارند» (عبدی و صلحی، ۱۳۹۳، ص ۹۰). اما برخی نیز عقیده دارند اشتغال زنان موجبات تحولات منفی در فرد و خانواده می‌شود؛ از جمله اشتغال بویژه اشتغال تمام‌وقت برای زنان پیامدهای منفی جسمانی و روانشناختی از قبیل

احساس گناه و اضطراب خواهد داشت. اشتغال برای زنان یک نقش اضافی تلقی می‌شود، و از نقش‌های خانوادگی باز می‌ماند. هر نقش اضافی نیز منجر به افزایش فشار بر وقت و انرژی فرد می‌شود. بار اضافی نقش موجب محدود شدن زندگی اجتماعی، روابط دوستانه و فامیلی می‌شود (Reimat, ۲۰۱۹, ۲۲). وقتی افراد چندین نقش را همزمان ایفا می‌کنند در معرض خواست‌های متعارضی قرار می‌گیرند و ممکن است در ایفای یک یا چند نقش خود، دچار شکست و ناکامی شوند؛ در صورتی که تعارض و کشمکش بین نقش‌ها پیش آید، فرد دچار اختلال فکری و بی‌نظمی می‌شود و ممکن است به کشمکش‌های روانی و حتی انواع استرس منجر شود (عظیمانی، ۱۳۹۵، ص ۸۹).

بنظر می‌رسد در شهر تهران هر روز بر اشتغال زنان افزوده می‌شود یکی از دلایل آن هم بحران اقتصادی و وخیم‌تر شدن اوضاع اقتصادی و معیشتی مردم است اما این اشتغال زنان در شهری مانند تهران عملاً بر تحول برخی از نقش‌های زنان و خانواده و کیفیت زندگی آن‌ها تأثیر مثبت و منفی دارد؛ زنان با مشاغل با سطح دستمزد پایین در تهران عملاً قدرت تصمیم‌گیری، چانه‌زنی در محل کار را ندارد در حوزه خانواده نیز بیشتر به جای تصمیم‌گیری مشارکتی خلاءهای مادی نمود عینی دارد که بر تحول‌پذیری نقش این زنان تأثیر دارد به تبع آن این زنان به علت وضعیت نامناسب زندگی و کار دارای کیفیت زندگی سطح پایین‌تری هستند بنابراین از یک جنبه تعیین‌کننده این نوع شغل و میزان دستمزد زنان شاغل در تهران است که تعیین‌کننده تحول در روابط خانوادگی و کیفیت زندگی است. بر عکس زنان شاغل با پست‌های مدیریتی یا کارشناس و متخصص که دارای درآمد متناسبی هستند اغلب مطالبه‌گر بوده در جریان‌های روشنگری و مشارکت اجتماعی حضوری فعال دارند بنابراین بر احقاق حقوق زنان تأکید دارند و اغلب سعی دارند در تقسیم کار خانوادگی نیز نقش مهمی بازی می‌کنند. اما مساله این جاست که بسیاری از پیامدهای اشتغال زنان تهران در این شهر ناشناخته باقی مانده است و اساساً این موضوع که اشتغال زنان در شهر تهران آسیب‌زا یا توانمندکننده مساله بسیاری قابل تأمل و بغرنجی است؛ برای زنی که از جنوب تهران برای کار مستخدمی و نگهداری سالمندی به غرب یا شرق تهران می‌رود همین رفت و آمد و اجبار بر سلامت روحی-جسمی و سطح رضایت وی تأثیر منفی دارد یا زنی که شوهرش معتاد است و به اجبار برای روزی زندگی خود تلاش می‌کند کیفیت زندگی و تصمیم‌گیری خانوادگی چندان معنی ندارد چرا که با معطلی روبرو است که اشتغالش بیشتر ابزاری برای تسکین درد خویش است نه ابزاری توانمندسازی. بنابراین این پژوهش با نگاهی موشکافانه و جامعه‌شناختی پیامدهای اشتغال زنان را با محوریت نوع شغل تبیین خواهد کرد و اثرات آن‌ها را بر جنبه‌های مختلف کیفیت زندگی و تحول خانواده بررسی می‌کند به نظر می‌رسد در اغلب پژوهش‌ها تأثیرات اشتغال زنان بسیار مثبت دیده شده است که این پژوهش پیامدهای منفی و آسیب‌زا بر کیفیت زندگی زنان را نیز بررسی می‌کند بنابراین سؤال اصلی پژوهش این است که کیفیت اشتغال زنان بر تحول خانواده چه تأثیری دارد؟

ادبیات نظری

یکی از فاکتورهایی که به شدت بر روی کارآمدی و بهره‌وری در سازمان تأثیرگذار هست؛ کیفیت اشتغال زنان است. سرخوردگی، خشم و نارضایتی از محیط کار هزینه‌هایی زیادی را برای خود فرد و سازمان ایجاد می‌کند. شرکت‌هایی که به سنجش و افزایش خشنودی اهمیت نمی‌دهند با کاهش بهره‌وری، ناتوانی در جذب

و نگهداری با کیفیت و مستعد مواجه می‌شوند که نتیجه‌ی آن چیزی جز افزایش هزینه‌ها و کاهش حاشیه سود نهایی شرکت نیست. به همین دلیل، مدیران به دنبال شناسایی این عوامل در همه‌ی سطوح سازمان خود می‌باشند (Cox-Martin, Anderson-Mellies, Borges, ۲۰۲۰, p ۱۸۰). کیفیت اشتغال زنان، عبارت است از عکس العمل زنان نسبت به کار، به ویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی. کیفیت اشتغال زنان میزان توانایی در ارضای نیازهای مهم شخصی با استفاده از تجربیاتی است که در سازمان کسب کرده‌اند که در این تعریف به شدت بر ایجاد محیطی که منجر به ارضای نیازهای افراد شود تأکید شده است. کیفیت اشتغال زنان به مجموعه‌ای از عوامل متفاوت بستگی دارد، که عبارتند از؛ محیط فیزیکی کار، تنش در محیط خانوادگی و کار، رضایت یا عدم رضایت از حقوق پرداختی، انجام فعالیت‌های دوستانه در خارج از ساعات اداری (برنامه‌هایی مانند برگزاری جشن تولد یا مسابقات ورزشی)، ایجاد مکانیزم مشخصی برای تشویق و تنبیه، زمان کاری مناسب، ایجاد ارتباط کلامی بین مدیر سازمان و سایر، توجیه هر کدام از در این رابطه که شغل هر یک در تحقق اهداف سازمان بسیار مهم و کارساز است. (دادن هویت شغلی به افراد)، بهبود زندگی کاری در سازمان، ایجاد فرصت‌هایی برای پیشرفت در سازمان (Chen, Yu, Gong, ۲۰۱۸, ۳۲۹).

با افزایش کیفیت اشتغال زنان انتظار می‌رود در نقش‌های خانوادگی آنان نیز تحولی بوجود آید. تحول خانواده در دوران جدید با صنعتی شدن اروپای غربی آغاز شد. سنت‌های دیرپا رو به زوال رفت و بر اساس حقوق اجتماعی تازه، که نتیجه انقلابات فکری قرن جدید بود، شکل‌های نوری از خانواده پدید آمد. حقوق جدید خانواده نسبت به این تحول خیلی دیرتر تغییر یافت، خصوصاً که در نظر بسیاری از افراد در قرن نوزدهم - حتی اوایل قرن بیستم - خانواده نهادی بود که دورانش بسر آمده بود (Zhou, ۲۰۲۰, p ۶۶۱). دلایل اصلی تحول خانواده عبارت بودند از تغییر خصوصیات شکل تولید و بهره برداری، تحرک نیروی کار، افزایش فعالیت‌های نوع دوم و سوم (صنایع و خدمات)، بالا رفتن سطح مصرف و استفاده از کالاها و خدمات تازه مصرفی. این دگرگونی‌ها موجب شد که مسئولیت‌های جمعی و عمومی جانشین مسئولیت‌های خانوادگی شوند، فرد خود را متعلق به جامعه بداند و خانواده نقش حمایت‌کننده خود را از دست بدهد. این تقسیم جدید نقش‌ها باعث تغییراتی در شخصیت افراد شد و شکل خانواده جدید را دگرگون ساخت (کمری، ۱۳۹۶، ص ۵۲).

در پژوهش حاضر کیفیت اشتغال زنان از سه نظریه؛ بازار کار دوگانه، سرمایه انسانی و توانمندسازی زنان و تحول خانواده نیز از سه نظریه؛ آموزش اجتماعی، تئوری سیستم خانواده، و دیدگاه فمینیستی به عنوان چهارچوب نظری استفاده شده است. مطابق نظریه بازار کار دوگانه، مشاغل در دو دسته کلی تقسیم بندی می‌شوند؛ مشاغل اولیه و مشاغل ثانویه. ویژگی‌های مشاغل دسته اول، داشتن دستمزد بالا، ثبات و امنیت شغلی و امکان پیشرفت در سطوح بالای شغلی است. در حالی که مشاغل ثانویه با دستمزد کم، عدم ثبات شغلی و عدم امکان رشد و پیشرفت مشخص و متمایز می‌شوند. زنان عموماً در رده دوم این مشاغل قرار می‌گیرند. علی‌رغم توانایی و مهارت بالا به هنگام استخدام، مردان که احتمالاً بیشتر به عنوان نیروی کار ثابت در نظر گرفته می‌شوند، شانس بالاتری برای جذب در بازار کار و استخدام در مشاغل اولیه را دارند

(Baruah, ۲۰۱۶, p ۲۰). طرفداران این نظریه معتقدند نمی‌توان با آموزش متزاید زنان موجب کاهش نابرابری جنسی در بازار کار شد. شواهد این گروه از نظریه پردازان شرایط عینی زنان در آمریکای لاتین و رده بندی مشاغل زنانه بر حسب واقعیت‌های موجود از رتبه بندی‌های ناعادلانه است که زمینه ساز حضور کمی زنان در بازار کار گشته اما کمیت اشتغال آنان را متحول نکرده است (Chelebiyev, ۲۰۲۰, p ۲۴) رویکرد سرمایه انسانی تمایل به برجسته سازی عدم جایگزینی مردان و زنان در بازار کار دارد. از نظر این گروه تفاوت‌های جنسیتی بر اساس داشتن یا نداشتن سرمایه انسانی بسیار حائز اهمیت‌تر از توانایی‌های هوشی یا تحصیلی زنان است. زنان در سطح هوش و تحصیلات برابر با مردان از تجربه کمتری نسبت به مردان برخوردارند، چرا که سال‌های کمتری را به عنوان نیروی کار پشت سر گذارده‌اند " از این روی، تفاوت‌های تولیدی بین زنان و مردان ظاهر می‌گردد و کیفیت کار این دو گروه متفاوت ارزیابی می‌شود، و تفاوت‌های پرداختی منعکس‌کننده کیفیت کار زنان و مردان است. با بازبینی سنتی کار و بیکاری در تئوری‌های اقتصادی، معتقدان به این نگرش تأثیرات خانواده را بر منحنی عرضه نیروی کار زنان منعکس می‌کنند (Gur, ۲۰۱۹, □ ۷۳۶). نظریه توانمند سازی زنان یکی از تئوری‌های جدید در سال‌های اخیر است. این تئوری در قالب نظریات توسعه پایدار مطرح می‌شود. همه جانبه بودن و مشارکت داشتن همه گروه‌های اجتماعی در فرایند توسعه پایدار، نقش مهمی در پیشبرد اهداف کلان این رویکرد دارد. رویکرد توانمند سازی در صدد است منابع دسترسی و کنترل بیشتری در اختیار زنان قرار دهد تا از این طریق زنان بتوانند با قدرت بیشتری در جامعه و بازار کار حضور یابند. این رویکرد تلاش دارد با تغییر در زنان، آن‌ها را در فرایند توسعه از عناصر منفعل به عناصر فعال و پویا تبدیل کند (Scheiwiller, ۲۰۱۸, p ۲۲).

مطابق تئوری آموزش اجتماعی، تئوری به اینکه افراد چگونه الگوهای رفتاری متناسب با جنسیت خود را کسب می‌کنند، توجه دارد. محققان این زمینه، با مشاهده مستقیم رفتار، چگونگی تقویت رفتار متقابل را دریافته‌اند. در ابتدای زندگی، تقویت رفتار وابسته به جنس توسط دیگران، اهمیت اساسی دارد. در ضمن رشد و تکامل، فرد به کمک آنها موقعیت‌های فردی را ارزیابی کرده و بر طبق استانداردها و قوانین جامعه عمل می‌کند و بدین صورت افراد از همان اوان کودکی شروع به درونی کردن استانداردها و قوانین جامعه، براساس پسر یا دختر بودن، می‌کنند (ابراهیمی مقدم، خزایی پول، ۱۳۹۴: ص ۴). مطابق نظریه تئوری سیستم‌های خانواده، خانواده به عنوان یک سیستم کامل، عملکردهایی دارد. تغییر در یک عضو خانواده منجر به تغییرات جبرانی در دیگر اعضاء خانواده می‌شود، البته به شرطی که خانواده تعادل جدیدی کسب نماید. تئوری سیستم‌های خانواده همچنین می‌گوید که تغییر، یک روند مشکل برای افراد و خانواده می‌باشد. فردی که خواهان جهت‌گیری جدیدی در زندگی خود است باید برای نهادینه کردن تغییر جدید، جدال کند. اگر موفق شود و این تغییرات در خانواده حاصل گردد، سایر اعضای خانواده سعی در برگرداندن فرد به "حالت قبلی" خواهند داشت (Foley, Hynes, ۲۰۱۸, p ۱۷۴). الگوهای سنتی نقش‌های جنسیتی با تأکید بر تفاوت‌های میان مردان و زنان توسط بسیاری، از جمله فمینیست‌ها، مورد انتقاد قرار گرفته است. بسیاری از زنان کارهایی را انجام می‌دهند که مادرانشان امکان انجام آن را نداشتند. بسیاری از مردان هم به عملکردی، خارج از مرزهای سنتی مردانه، دست یافته‌اند. ایجاد چنین تغییرات عمیقی در زندگی یک جدال و کشمکش است و برای

بسیاری از مردم بازگشت به نقش‌های سنتی - اگر نه ناممکن - که بسیار دشوار است. فمینیست‌ها بر مشارکت زنان در ساخت جامعه، تمرکز نموده‌اند. فمینیست‌ها می‌گویند که اگر چه زنان مشارکت‌های بی‌شماری در فرهنگ و در زندگی انسانی داشته‌اند، حذف این موفقیت‌ها از تاریخ بشری، بیانگر موقعیت نازلی است که زنان در جامعه دارند. فمینیست‌ها معتقدند که زنان مورد استثمار، ظلم و بی‌عدالتی قرار می‌گیرند (Foster, Ren, ۲۰۱۵, p ۱۵۸۶).

پیشینه تجربی

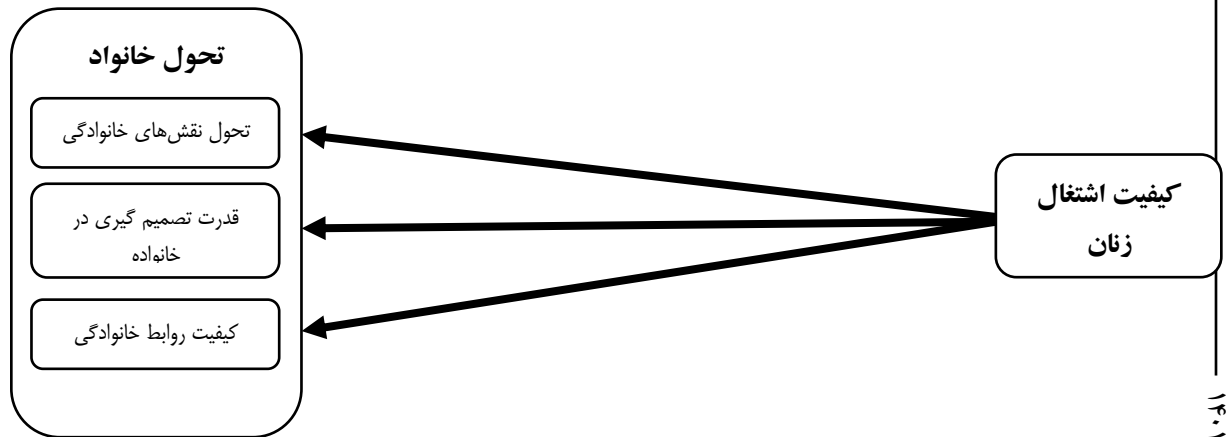
در جدول ۱- مجموعه‌ای از پیشینه‌های مرتبط با موضوع پژوهش به طور خلاصه مرور شده است.

جدول ۱- مرور پیشینه‌های تحقیق داخلی و خارجی

نتیجه	عنوان	محقق/محققین/سال	.
زنان با پرورش نسل آینده در هر جامعه‌ای نقش مهمی در توسعه اجتماعی آن جامعه دارند و اشتغال زنان نیز به عنوان یک پدیده اجتماعی دارای اهمیت فراوان می‌باشد.	بررسی تأثیر اشتغال زنان در جدایی زوجین و فروپاشی بنیان خانواده	مظفری لقا و آقاجانی (۱۳۹۹)	۱
اشتغال زنان بر قدرت تصمیم‌گیری در امور اجتماعی تأثیرگذار است. یعنی در خانواده‌ای که زنان غیرشاغل هستند، مردان قدرت تصمیم‌گیری بیشتری دارند.	اشتغال زنان و قدرت تصمیم‌گیری در خانواده: مطالعه تطبیقی زنان شاغل و غیرشاغل در شهر یزد	عسگری ندوشن و موسوی ندوشن (۱۳۹۹)	۲
اشتغال زنان بر خانواده تأثیر مثبت دارد و باعث بهبود روابط خانوادگی می‌شود. شناور ساختن ساعات کاری زنان، مدیریت زمان و برنامه ریزی، پیش‌بینی و تدوین قوانین لازم برای دورکاری و تقلیل ساعات کاری زنان و غیره از راهکارهای بهبود اشتغال زنان می‌باشد.	بررسی تأثیر اشتغال زنان بر خانواده و راهکارهای بهبود روابط خانوادگی زنان شاغل	یعقوبی و همکاران (۱۳۹۸)	۳
تغییر در ساختار خانواده به وسیله‌ی شاغل شدن هر دو عضو، باعث ایجاد تعارض بیشتر و شادی کمتر در	بررسی رابطه رضایت مندی از زندگی زناشویی بین زنان شاغل و خانه‌دار و همسران آنها	توده رنجبر و عذاقی (۱۳۹۷)	۴

زندگی شده و در نقش‌های جنسیتی ابهام ایجاد نموده است.			
اشتغال زنان و نحوه اشتغال زنان امروزی در غرب نشان می‌دهد که این امر هرچند دارای ویژگی‌ها و پیامدهای مثبتی است ولی دارای پیامدهای منفی غیرقابل انکاری نیز است.	اشتغال زنان و پیامدها و تأثیر آن بر روابط خانواده	رحیمی و عظیمانی (۱۳۹۶)	۵
اشتغال زنان بر درآمد خانواده تأثیر مثبت دارد. اشتغال زنان بر تحول خانواده تأثیر مثبت دارد. همچنین اشتغال زنان بر قدرت تصمیم‌گیری آنها در خانواده تأثیر مثبت دارد	اشتغال زنان، درآمد و قدرت تصمیم‌گیری در خانواده	Dolan, Stancanelli (۲۰۲۱)	۶
وضعیت قرنطینه باعث شد زنان فعال‌تر و متحرک‌تر باشند و در کنار خانواده، کارهای رسمی خود را انجام دهند.	کیفیت زندگی زنان شاغل در خانه در دوران قرنطینه کوید ۱۹	Raju, Kumar (۲۰۲۰)	۷
فراهم کردن فرصت‌های شغلی روستایی برای زنان جهت افزایش جذب مواد ضد بارداری مدرن کافی نیست.	اشتغال زنان و برنامه ریزی خانواده در روستاهای اوگاندا	Broeck (۲۰۲۰)	۸
پاسخ دهندگان معنای اخلاقی شدیدی را نسبت به کار مزدی مادران قائل بوده‌اند، زیرا این کار را لازمه یک مادر "خوب" و یک زن "ایده آل" می‌دانند. اشتغال زنان بر قدرت تصمیم‌گیری خانواده تأثیر مثبت دارد.	«مادران خوب کار می‌کنند» برآوردن نیازهای خانواده با اشتغال زنان و مادران در شهرهای معاصر چین	Zhou (۲۰۲۰)	۹
بین اشتغال زنان و تحول روابط خانواده در دوران کرونا رابطه معناداری وجود دارد. بین اشتغال زنان و کیفیت روابط خانوادگی در دوران کرونا رابطه معناداری وجود دارد.	این بار متفاوت است: نقش اشتغال زنان در همه‌گیری بر کیفیت روابط خانوادگی	Alon et al (۲۰۲۰)	۱۰

بررسی و مقایسه پیشینه‌ها نشان می‌دهد افزایش کیفیت اشتغال زنان بر روابط خانواده تاثیر گذار است. همچنین افزایش کیفیت اشتغال زنان موجب افزایش قدرت تصمیم‌گیری خانواده و تحول خانواده دارد. براساس مدل مفهومی پژوهش، تحول خانواده در پژوهش حاضر به سه مولفه؛ تحول نقش‌های خانوادگی، قدرت تصمیم‌گیری در خانواده و کیفیت روابط خانوادگی تقسیم شده است؛



براساس مدل مفهومی پژوهش فرضیه‌های به شرح زیر ارائه می‌شود؛

- ۱- اشتغال زنان بر تحول خانواده تاثیر دارد.
- ۱-۱- اشتغال زنان بر تحول نقش‌های خانوادگی تاثیر دارد.
- ۲-۱- اشتغال زنان بر قدرت تصمیم‌گیری در خانواده تاثیر دارد.
- ۳-۱- اشتغال زنان بر کیفیت روابط خانوادگی تاثیر دارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر به لحاظ روشی از نوع توصیفی-پیمایشی است، همچنین به لحاظ هدف نیز پژوهش حاضر کاربردی است که درصدد ارائه راه‌حل‌های کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق کلیه زنان شاغل ساکن در شهر تهران هستند روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای است بدین صورت که ابتدا تهران به چهار پهنه شمال، جنوب، شرق و غرب تقسیم شد و از هر پهنه یک منطقه و از هر منطقه ۲ ناحیه و از هر ناحیه ۲ محله و از هر محله ۲ بلوک به صورت تصادفی انتخاب شد سپس در بلوک‌ها مخاطبین به صورت اتفاقی مشخص شدند با توجه به سیال بودن آمار زنان شاغل یا کمبود اطلاعات جامع در این باره از مناطق، از فرمول کوکران برای جامعه نامعلوم در سطح خطای ۵ درصد برای تعیین نمونه استفاده می‌شود. براساس فرمول کوکران از هر منطقه منتخب ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. بنابراین مجموع نمونه پژوهش حاضر برای ۴ منطقه شهر تهران ۱۵۳۶ نفر است که حجم نمونه را به ۱۶۰۰ نفر افزایش دادیم و از هر منطقه ۴۰۰ پرسشنامه پر شد. روش نمونه‌گیری برای انتخاب زنان شاغل، از نوع در دسترس است که در این شیوه زنان شاغلی که در هنگام پرکردن پرسشنامه در دسترس باشند به صورت تصادفی انتخاب می‌شوند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود. پرسشنامه در قالب طیف لیکرت به صورت خیلی زیاد (۵)، زیاد (۴)، متوسط (۳)، کم (۲) و خیلی کم (۱) نمره‌گذاری شده بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از رگرسیون و نرم‌افزار

SPSS استفاده شد. در پژوهش حاضر برای روایی یا اعتبار پرسشنامه از روایی صوری با تایید ۵ نفر از اساتید بهره برده شد. همچنین از ضریب آلفای کرونباخ برای پایایی ابزار سنجش استفاده شد که نتایج نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ برای کلیه متغیرها بیشتر از ۰.۷۰ بود که به معنی قابل قبول بودن و پایایی تمامی متغیرها است.

جدول ۲- متغیرها، تعداد گویه‌ها و ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	مؤلفه	تعداد گویه	ضریب آلفا	نتیجه
کیفیت اشتغال زنان	-	۱۰	۰.۸۱۵	مطلوب-پایا
تحول خانواده	تحول نقش‌های خانوادگی	۵	۰.۷۵۰	قابل قبول-پایا
	قدرت تصمیم‌گیری در خانواده	۵	۰.۷۱۲	قابل قبول-پایا
	کیفیت روابط اجتماعی	۵	۰.۷۷۶	قابل قبول-پایا

یافته‌های تحقیق

الف- یافته‌های توصیفی

نتایج مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان نشان داد؛ گروه سنی ۴۰-۳۱ با ۳۶ درصد و ۵۷۳ نفر و گروه سنی زیر ۳۰ سال با ۳۲ درصد و ۵۱۵ نفر بیشترین تعداد را به خود اختصاص داده‌اند. در همین حال گروه سنی ۵۰-۴۱ سال با ۲۷ درصد و ۴۲۵ نفر در رده سوم و گروه سنی بالای ۵۰ سال هم با ۵ درصد و ۸۷ نفر قرار دارند. دارندگان مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد با ۲۴ درصد و ۳۸۹ نفر و پاسخگویان با مدرک کارشناسی با ۲۲ درصد و ۳۵۵ نفر بیشترین تعداد را به خود اختصاص داده‌اند. در رده‌های بعدی هم پاسخگویان با مدرک دیپلمه با ۲۰ درصد و ۳۱۲ نفر، پایین‌تر از دیپلم با ۱۴.۵ درصد و ۲۲۸ نفر و دارندگان مدرک کاردانی هم با ۱۳.۵ درصد و ۲۱۵ نفر قرار دارند در نهایت هم دارندگان مدرک دکترا و بالاتر با ۶ درصد و ۱۰۱ نفر در رده آخر قرار دارند. ۴۴ درصد معادل ۷۰۴ نفر کارمند و ۴۳ درصد معادل ۶۹۵ نفر نیز آزاد بودند و در نهایت زنان خوداشتغال پاسخگو هم با ۱۳ درصد و ۲۰۱ نفر در رده آخر قرار داشتند. در ساعات کاری، پاسخگویان با ۱۰ سال و کمتر با ۵۸ درصد و ۹۲۵ نفر قرار دارند و گروه با سابقه کار ۱۱ تا ۲۰ سال با ۳۷۵ نفر و ۲۳ درصد قرار دارند در نهایت دارندگان سابقه کار ۳۰-۲۱ سال با ۱۷ درصد و دارندگان سابقه کار با ۲ درصد و ۲۵ نفر قرار دارند.

جدول ۳- توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

ویژگی‌های پاسخ دهندگان	طبقه	فراوانی	درصد
سن	زیر ۳۰ سال	۵۱۵	۳۲
	۳۱-۴۰ سال	۵۷۳	۳۶
	۴۱-۵۰ سال	۴۲۵	۲۷
	بالای ۵۰ سال	۸۷	۵
تحصیلات	پائین تر از دیپلم	۲۲۸	پائین تر از دیپلم
	دیپلم	۳۱۲	دیپلم
	کاردانی	۲۱۵	کاردانی
	کارشناسی	۳۵۵	کارشناسی
	کارشناسی ارشد	۳۸۹	کارشناسی ارشد
	دکترای بالاتر	۱۰۱	دکترای بالاتر
	کارمند	۷۰۴	کارمند
شغل	آزاد	۶۹۵	آزاد
	خوداشتغال	۲۰۱	خوداشتغال
	۱۰ ساعت و کمتر	۷۵	۱۰ ساعت و کمتر
ساعات کار در هفته	۱۱ تا ۲۰ ساعت	۲۰۱	۱۱ تا ۲۰ ساعت
	۲۱ تا ۳۰ ساعت	۳۲۴	۲۱ تا ۳۰ ساعت
	۳۱ تا ۴۰ ساعت	۶۸۵	۳۱ تا ۴۰ ساعت
	بیشتر از ۴۰ ساعت	۳۱۵	بیشتر از ۴۰ ساعت
	بیشتر از ۴۰ ساعت	۳۱۵	بیشتر از ۴۰ ساعت

آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

برای بررسی توزیع نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگوروف اسمیرنوف استفاده شده که در آن اگر سطح معنی‌داری برای کلیه متغیرها بزرگتر از ۰.۰۵ باشد توزیع داده‌ها نرمال است؛ در غیر اینصورت توزیع داده‌ها غیرنرمال است.

جدول ۴- آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

متغیر	مقدار Z	سطح معنی‌داری
کیفیت اشتغال زنان	۰.۹۵۶	۰.۸۷۴
تحول نقش‌های خانوادگی	۱.۲۳۵	۰.۶۳۲
قدرت تصمیم‌گیری در خانواده	۰.۸۵۹	۰.۲۵۴

همانطور که از جدول ۲- مشخص است سطح معنی داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰.۰۵ است بنابراین توزیع کلیه متغیرها و مولفه‌های آن‌ها نرمال است. در نتیجه برای بررسی ارتباط بین متغیرها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک نظیر رگرسیون استفاده کرد.

ب- آزمون فرضیه‌ها

برای آزمون فرضیه‌ها از رگرسیون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵- آمده است.

جدول ۵- نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	R مقدار ضریب همبستگی	R ^۲ ضریب تعیین	F آزمون تحلیل واریانس	β ضریب رگرسیون	سطح معنی - داری Sig
۱- کیفیت اشتغال زنان بر تحول خانواده تاثیر دارد.	۰.۹۰۳	۰.۸۱۶	۷۰۶۸.۴۹۹	۰.۹۰۳	۰.۰۰۰
۱-۱- کیفیت اشتغال زنان بر تحول نقش‌های خانوادگی تاثیر دارد.	۰.۸۵۳	۰.۷۲۷	۴۲۵۶.۶۳۹	۰.۸۵۳	۰.۰۰۰
۱-۲- کیفیت اشتغال زنان بر قدرت تصمیم‌گیری در خانواده تاثیر دارد.	۰.۷۹۰	۰.۶۲۴	۲۶۵۰.۲۲۰	۰.۷۹۰	۰.۰۰۰
۱-۳- کیفیت اشتغال زنان بر کیفیت روابط خانوادگی تاثیر دارد.	۰.۷۷۷	۰.۶۰۴	۲۴۳۸.۵۹۱	۰.۷۷۷	۰.۰۰۰

نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد؛ سطح معنی داری فرضیه اصلی مطلوب و کمتر از ۰.۰۵ است، همچنین مقدار آماره ضریب همبستگی پیرسون نیز مثبت است ($\text{sig}=0,000$ $r=0,903$) بنابراین بین کیفیت اشتغال زنان و تحول خانواده ارتباط معنی دار و مثبت وجود دارد همچنین ۸۱.۶ درصد از تغییرات تحول خانواده توسط کیفیت اشتغال زنان تبیین می‌شود ($R^2=0,816$). همچنین مقدار ضریب رگرسیون نیز مثبت است ($\beta=0,903$) بنابراین کیفیت اشتغال زنان بر تحول خانواده تاثیر مثبت دارد.

سطح معنی داری فرضیه اول مطلوب و کمتر از ۰.۰۵ است، همچنین مقدار آماره ضریب همبستگی پیرسون نیز مثبت است ($\text{sig}=0,000$ $r=0,853$) بنابراین بین کیفیت اشتغال زنان و تحول نقش‌های خانوادگی ارتباط معنی دار و مثبت وجود دارد همچنین ۷۲.۷ درصد از تغییرات تحول نقش‌های خانوادگی توسط کیفیت اشتغال زنان تبیین می‌شود ($R^2=0,727$). همچنین مقدار ضریب رگرسیون نیز مثبت است ($\beta=0,853$) بنابراین کیفیت اشتغال زنان بر تحول نقش‌های خانوادگی تاثیر مثبت دارد.

سطح معنی داری فرضیه دوم مطلوب و کمتر از ۰.۰۵ است، همچنین مقدار آماره ضریب همبستگی پیرسون نیز مثبت است ($\text{sig}=0,000$ $r=0,794$) بنابراین بین کیفیت اشتغال زنان و قدرت تصمیم‌گیری در خانواده ارتباط معنی دار و مثبت وجود دارد همچنین ۶۲.۴ درصد از تغییرات قدرت تصمیم‌گیری در خانواده توسط

کیفیت اشتغال زنان تبیین می‌شود ($R^2=0,624$). همچنین مقدار ضریب رگرسیون نیز مثبت است ($\beta=0,790$) بنابراین کیفیت اشتغال زنان بر قدرت تصمیم‌گیری در خانواده تاثیر مثبت دارد.

همچنین، سطح معنی‌داری فرضیه سوم مطلوب و کمتر از ۰.۰۵ است، همچنین مقدار آماره ضریب همبستگی پیرسون نیز مثبت است ($\text{sig}=0,000$ $r=0,777$) بنابراین بین کیفیت اشتغال زنان و کیفیت روابط خانوادگی ارتباط معنی‌دار و مثبت وجود دارد همچنین ۶۰.۱ درصد از تغییرات کیفیت روابط خانوادگی توسط کیفیت اشتغال زنان تبیین می‌شود ($R^2=0,604$). همچنین مقدار ضریب رگرسیون نیز مثبت است ($\beta=0,777$) بنابراین کیفیت اشتغال زنان بر قدرت کیفیت روابط خانوادگی تاثیر مثبت دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

شرایط خاص بعد از انقلاب صنعتی و جنگ جهانی و فشارهای اقتصادی وارده به خانواده ایجاب می‌کند که زنان با اشتغال در بخش‌های صنعت کشاورزی و خدمات حضوری بیش از پیش داشته باشند و تمام یا بخشی از درآمد خانواده را تأمین کنند. پژوهش حاضر که با هدف بررسی تاثیر کیفیت اشتغال زنان بر تحول خانواده صورت گرفته بود در نتیجه فرضیه اصلی نشان داد؛ کیفیت اشتغال زنان بر تحول خانواده تأثیر مثبت دارد. این یافته همسو با یافته‌های مظفری لقا و آقاجانی (۱۳۹۹)، عسگری ندوشن و موسوی ندوشن (۱۳۹۹)، یعقوبی و همکاران (۱۳۹۸)، توده رنجبر و عذاقی (۱۳۹۷)، رحیمی و عظیمانی (۱۳۹۶)، دولان و استنسلی (۲۰۲۱)، راجو و کومار (۲۰۲۱)، بروک (۲۰۲۰)، ژو (۲۰۲۰)، و آلون و همکاران (۲۰۲۰) است. واقع باید گفت زمانی که سطح و کیفیت اشتغال زنان بالا می‌رود سطح آگاهی زنان در زمینه کیفیت روابط اجتماعی خانواده و تقسیم نقش‌ها و وظایف خانواده نیز افزایش می‌یابد. کیفیت اشتغال باعث می‌شود زنان بیشتر به سمت بازمینی و بازتعریف نقش‌های خود حرکت نمایند و بهبود کیفیت اشتغال سبب می‌شود تا سطح توانمندی آن‌ها نیز افزایش یابد. کیفیت اشتغال زنان میزان توانایی در ارضای نیازهای مهم شخصی با استفاده از تجربیاتی است که در سازمان کسب کرده‌اند که در کیفیت اشتغال به شدت بر ایجاد محیطی که منجر به ارضای نیازهای افراد شود تأکید شده است. نبود تنش در محیط کار باعث می‌شود زنان سعی نمایند در روابط اجتماعی خانوادگی نیز با عدم تنش روبرو شوند و یا حداقل سعی نمایند با مدیریت صحیح روابط و نقش‌های خانوادگی از تنش‌های جدی پرهیز نمایند و در صورت پدید آمدن هرگونه تنش یا تعارض از مدیریت تعارض استفاده شود.

در فرضیه اول نیز نتیجه نشان داد؛ کیفیت اشتغال زنان بر تحول نقش‌های خانوادگی تأثیر مثبت دارد. اساساً زنان شاغل چندان نقش‌های سنتی تقسیم کار و وظایف بین زن و مرد را قبول ندارند چرا که اشتغال بیرون از خانواده نوعی اعتماد به نفس برای آن‌ها به ارمغان می‌آورد. با نفوذ زنان به نقش‌های سنتی مردان، به خصوص در جایگاه‌های قدرت، نقش‌های جنسیتی مجدداً تعریف می‌گردند. نقش‌ها بیانگر چگونگی برخورد با وظایف سرپرستی و تقسیم کارهای خانه هستند. تعریف نقش‌ها به عنوان زن یا مرد توسط جامعه صورت می‌گیرد و بازتاب این است که چه کسی قدرت اجتماعی را در دست دارد. اما جایگاه اجتماعی نقش‌های زن و مرد ربطی به ارزش واقعی آنها ندارد. هم‌زمان که مادران شاغل درصدد تلاش برای یافتن تعادلی معنادار بین کار و خانواده هستند، دنیای مردانه هم تغییر می‌کند. مطابق با دیدگاه آموزش اجتماعی، فرد از دوران

کودکی، جهان را به صورت دوگانه، زن در مقابل مرد، به تصویر می‌کشد و یک تمایل قوی برای منطبق کردن خصوصیات فردی خود با استانداردهای نقش جنسیتی برگرفته از والدین و جامعه دارد. این موضوع باعث می‌شود در بزرگسالی تحول و تغییر نقشی کمتر اتفاق بیفتد.

نتیجه فرضیه دوم نشان داد؛ کیفیت اشتغال زنان بر قدرت تصمیم‌گیری در خانواده تأثیر مثبت دارد. به واقع باید گفت به علت اشتغال زنان قدرت تصمیم‌گیری و حتی مدیریت خانواده نیز تغییرات بسیاری یافته است همانطور که نتیجه پژوهش حاضر نشان داد سطح قدرت تصمیم‌گیری زنان شاغل مورد تحقیق در سطح بالایی است و این موضوع باعث شده بتوانند در زمینه مدیریت کارهای خانه، و بیرون تأثیرگذار باشند. اشتغال زنان و به تبع آن بهبود کیفیت اشتغال قدرت تصمیم‌گیری زنان در محیط کار را بیشتر نموده و این قدرت تصمیم‌گیری را به سطح خانواده نیز تسری می‌دهد. مطابق با دیدگاه فمینیستی، قبل از بهبود شرایط کار و ورود زنان به بازار کار ریشه قدرت مردان در ایدئولوژی پدرسالارانه نهفته بود که از راه نهادهایی مانند مدارس عالی، کلیسا و به ویژه خانواده، تابعیت زنان نسبت به مردان را توجیه و تقویت می‌کند و در نتیجه، بسیاری از زنان، احساس پست‌تر بودن نسبت به مردان را درونی می‌سازند. اما بعد از ورود زنان به حوزه کار بیرون از خانه یا خوداشتغالی، این وضعیت تغییر کرد و عملاً باعث شد که نگرش‌های مردسالارانه در محیط کار به علت شایستگی‌ها و توانمندی‌های زنان کاهش یابد اگرچه این موضوع همچنان وجود دارد.

نتیجه فرضیه سوم نشان داد؛ کیفیت اشتغال زنان بر کیفیت روابط خانوادگی تأثیر مثبت دارد. باید گفت اساساً روابط خانوادگی در مرحله اول متأثر از کنش‌های اجتماعی-اقتصادی همسران نسبت به همدیگر است که این کنش‌ها بر فرزندان نیز تأثیرگذار است اشتغال زنان در بیرون از خانواده باعث می‌شود زنان با مسائل و واقعیات زندگی اجتماعی، اقتصادی بیرون از خانه بیشتر آشنا شوند و سطح آگاهی بیشتری نسبت به مسائل پیدا نمایند بنابراین این موضوع باعث می‌شود در روابط اجتماعی خانوادگی نیز با عقل و منطق و همراهی بیشتری تصمیم‌گیری نمایند. اما در ارتباط با زنان مورد تحقیق باید گفت که اشتغال زنان چون با بهبود کیفیت محیط کار همراه است سطح کیفی روابط اجتماعی آن‌ها نیز بالاست بر همین اساس به نظر می‌رسد در زمینه دخل و خرج نوعی همکاری وجود دارد در حالی که در بسیاری از موارد اشتغال زنان در بیرون از خانواده و کاهش کیفیت اشتغال زنان که با درآمد ناکافی همراه است می‌تواند بشدت بر اخلاقات زوجین بیفزاید.

مجموعاً باید گفت؛ به واقع باید گفت کیفیت اشتغال زنان نقش مهمی در تصمیم‌سازی‌های خانواده و تحول نقش‌های خانوادگی دارد. در طول تاریخ به‌ندرت دیده شده است که قدرت در خانواده بین زن و شوهر مساوی تقسیم شده باشد. در بیشتر جوامع و در بخش بزرگی از تاریخ دیرپای بشر، این مرد بوده که به‌خاطر دسترسی بیشترش به منابع ارزشمند بیرون از خانه قدرت بالاتری را در خانواده در اختیار داشته است، هرچند گاهی زنان نیز از قدرت قابل‌توجهی برخوردار بوده‌اند. مطالعاتی چند نیز به این نتیجه رسیدند که زنان در تصمیم‌گیری‌های درون خانواده نقش مهمی ندارند و به‌علت عدم حضورشان در تصمیم‌گیری‌ها مشکلات و سختی‌هایی را تحمل می‌کنند... در همین راستا پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود؛

- در برخی از مشاغل زنان نظیر کارمندی که اغلب زنان با طی مسافت زیاد به سرکار در شهر تهران می‌آیند ساعات کار شناوری برقرار باشد تا از فرسودگی شغلی زنان جلوگیری شود. به ویژه در وضعیت حادث‌شده

از کووید-۱۹ شناورسازی ساعات کاری یا دورکاری نقش مهمی در تقویت احساس رضایتمندی از کار خواهد داشت.

- در مشاغل اداری یا تولید که زنان مشغول به کار هستند هر ماه یا سه ماه یکبار از آموزش‌ها یا مشاوره‌های مناسب استفاده شود تا زنان شاغل بتوانند مسائل و مشکلات مربوط به محیط کاری خود را بیان نمایند و این بازگویی در قالب تصمیمات کارفرما در محیط کار اعمال شود.

- همسران زنان شاغل با همکاری زنان یک برنامه تقسیم کار خانگی به ویژه در زمینه رسیدگی به فرزندان را بین خود تنظیم نمایند تا از تحمیل فشارهای مضاعف و روانی یا کاری خانگی بر همدیگر کاسته شود.

منابع

ابراهیمی مقدم، حسین و خزایی پول، صابر (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین خود پنداره، نقش جنسیتی و بهزیستی روانی در مبتلایان به اختلال هویت جنسی، اختلال کنشی جنسی و افراد عادی، کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در علوم تربیتی و روانشناسی و آسیب‌های اجتماعی ایران، تهران.

داوودی، مرضیه؛ شمسی، مراد. (۱۳۹۷). شناسایی عوامل مؤثر بر توازن بین کار و زندگی در زنان شاغل. نشریه علمی زن و فرهنگ. ۱۰ (۳۸): ۴۳-۶۰.

سیدان، فریبا؛ حسامی، سعیده (۱۳۹۲). سنجش رابطه تعادل بین نقش‌های خانوادگی و شغلی و کیفیت زندگی زنان شاغل در آموزش و پرورش شهر سنندج. انجمن جامعه‌شناسی آموزش و پرورش ایران. ۴ (۴): ۷۱-۱۰۴

عبدی، نسرین؛ صلحی، مهناز (۱۳۹۳). کیفیت زندگی زنان یائسه شهر تهران. آموزش بهداشت و ارتقای سلامت. ۲ (۲): ۸۷-۹۶.

عظیمانی، علی (۱۳۹۵). اشتغال زنان و پیامدها و تأثیر آن بر روابط خانواده، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم اجتماعی.

کمری، نوش آفرین (۱۳۹۶). اشتغال زنان و تأثیر آن بر خانواده، دومین کنگره ملی زنان موفق ایران، تهران. مظفری لقا، سمیرا؛ آقاجانی، محمود (۱۳۹۹). بررسی تأثیر اشتغال زنان در جدایی زوجین و فروپاشی بنیان خانواده، اولین کنفرانس علمی پژوهشی روانشناسی، مشاوره، علوم تربیتی و علوم اجتماعی.

Broeck Goedele Van den (۲۰۲۰). Women's employment and family planning in rural Uganda. *Women & Health*. ۶۰:۵. ۵۱۷-۵۳۳

Chelebiyev N.Z. (۲۰۲۰). Social and Psychological Analysis of the Transformation Family Functions in the Age of Globalization. *JOURNAL OF COMPLEMENTARY MEDICINE RESEARCH*. ۱(۱): ۲۳-۳۴.

Chen, X., Yu, B., Gong, J (۲۰۱۸). Social Capital Associated with Quality of Life Mediated by Employment Experiences: Evidence from a Random Sample of

- Rural-to-Urban Migrants in China. *Soc Indic Res* ۱۳۹, ۳۲۷-۳۴۶.
<https://doi.org/10.1007/s11205-017-1617-1>.
- Cox-Martin, E., Anderson-Mellies, A., Borges, V (۲۰۲۰). Chronic pain, health-related quality of life, and employment in working-age cancer survivors. *J Cancer Surviv* ۱۴, ۱۷۹-۱۸۷.
- Foley Geraldine & Hynes GERALYN (۲۰۱۸). Decision-making among patients and their family in ALS care: a review. *Amyotrophic Lateral Sclerosis and Frontotemporal Degeneration*. ۱۹(۳-۴). ۱۷۳-۱۹۳.
- Foster Deborah & Ren Xiaoni (۲۰۱۵). Work-family conflict and the commodification of women's employment in three Chinese airlines. *The International Journal of Human Resource Management*. ۲۶(۱۲):۱۵۶۸-۱۵۸۵.
- Gür. M. (۲۰۱۹). Inversion of urban transformation approach in Turkey into ۳۴ (۴): ۷۳۵-۷۶۷. family-friendly transformation. *J Hous and the Built Environ*
- Iftikhar, A., Bari, A., Bano, I., & Masood, Q. (۲۰۱۷). Impact of maternal education, employment and family size on nutritional status of children. *Pakistan journal of medical sciences*, ۳۳(۶): ۱۴۰۱-۱۴۰۵.
- Reimat A. (۲۰۱۹). Gendered Welfare Regimes, Work-Family Patterns and Women's Employment. In: Diebolt C., Rijpma A., Carmichael S., Dilli S., Störmer C. (eds) *Cliometrics of the Family. Studies in Economic History*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-99480-2_12.
- Scheiwiller Staci Gem (۲۰۱۸). Modern Family: The Transformation of the Family Photograph in Qajar Iran. *Family Photographs*. ۹(۱). ۲۲-۳۴.
- Sowmya, D., Vidya, M (۲۰۱۹). Family structure, education and women's employment in rural India. *World Development*. ۱۱۵: ۱۷-۲۹.
- Teng, YP.T. Kuo, L.TW. & Zhou, Q. (۲۰۱۸). Maternal Employment and Family Socioeconomic Status: Unique Relations to Maternal Stress, Parenting Beliefs, and Preschoolers' Adjustment in Taiwanese Families. *J Child Fam Stud* ۲۷, ۳۵۰۶-۳۵۱۹.
- Zhou Yun (۲۰۲۰). Good Mothers Work": How Maternal Employment Shapes Women's Expectation of Work and Family in Contemporary Urban China. *Social Issue*. ۷۶(۳): ۶۵۹-۶۸۰.