

۱. مقدمه و بیان مسئله

نقش اشتغال در پویایی زندگی انسان انکارناپذیر است و می‌توان آن را کانون ارتباطات انسانی و اجتماعی تلقی کرد. در جهت این پویایی بی‌تردید موقعیت زنان، به‌عنوان نیمی از جمعیت فعال جامعه در فعالیت‌های اقتصادی، تأثیر مستقیمی در توسعه و عدالت اجتماعی دارد. اشتغال، در رابطه‌ای دوسویه، هم در تحولات هویت جنسی مؤثر است و هم خود از این تحولات تأثیر می‌پذیرد. پس می‌توان انتظار داشت گسترش اشتغال زنان، ارزش‌های جامعه زنان و حتی مردان را دستخوش تغییراتی کند و آثار شگرفی بر فرد، خانواده و روابط اجتماعی بر جای بگذارد. افزون بر آن، اشتغال زنان به دلیل تأثیراتی که بر جسم و روان زنان، روابط زناشویی، مادری، آسیب‌های اجتماعی، اقتصاد خانواده و اقتصاد ملی، جمعیت و برخی امور دیگر دارد، موضوعی نیست که بتوان به‌سادگی از کنار آن گذشت. از سوی دیگر تأکیدهای گروهی از مدیران و مسئولان نظام بر ضرورت با رجحان حضور زنان در عرصه‌های اقتصادی، ضرورت بحث درباره این موضوع را دوچندان می‌سازد (زیبایی‌نژاد، ۱۳۸۸، به نقل از دلقندی‌ثانی، ۱۳۹۴: ۵).

شاخص‌های مرکز آمار ایران نشان می‌دهد با وجود افزایش سهم زنان در آموزش عالی، کاهش میزان مولد، افزایش سن ازدواج، توسعه شهرنشینی و افزایش تقاضای کار زنان که بیشتر آنان تحصیلکرده هستند، جامعه ما نتوانسته از نیروی کار بالقوه زنان به‌صورتی کارآمد استفاده و آنان را به عرصه‌های شغلی هدایت کند (کاظمی‌پور، ۱۳۸۵: ۴).

اشتغال از دیدگاه بسیاری از زنان شاغل دارای اهمیت و فراتر از ارتقا و استقلال مالی است. هرچند که اشتغال امنیت اقتصادی و استقلال شخصی و خانوادگی را برای زنان به همراه دارد، اما زنان شاغل با انجام وظایف و ایفای نقش در حیطه‌های شغلی و خانوادگی به‌واسطه توانایی‌ها و قابلیت‌های خود به شأن و جایگاه اجتماعی و اعتمادبه‌نفس بیشتری نیز در جامعه دست پیدا می‌کنند. نکته قابل‌تأمل در این میان، فشارهای مضاعف و چالش‌های فرازروی زنان شاغل به نسبت مردان در جامعه است. هرچند اشتغال زنان مشمول مواهب و تأثیرات مثبت و مؤثر برای ایشان در عرصه‌های مختلف اجتماعی و فرهنگی در جامعه است، اما آن‌ها در شرایط کنونی با مسائل و مشکلات متعددی روبه‌رو هستند.

زنان اغلب دارای محدودیت‌های خانوادگی، فردی، محیطی و اجتماعی هستند که از شیوه اجتماعی شدن آنان شروع می‌شود و تا پله‌های بلند ترقی همچنان ادامه دارد. پُررنگ‌بودن نقش‌های مادری و همسری و هم‌زمانی در انجام وظایف شغلی و خانوادگی، از جمله این موانع و چالش‌هاست. همچنین زنان شاغل به میزان بالاتری با نابرابری‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی مواجه هستند. در بُعد اقتصادی، زنان عملاً دو یا چند شغل (خانه‌داری، همسرداری، فرزندآوری، فرزندپروری و حتی تیمارداری دیگر اعضای خانواده و مواردی از این دست) دارند، ولی تنها در قبال انجام وظایف شغلی خود کسب درآمد می‌کنند و ایفای نقش و انجام دیگر وظایف آنان (که اغلب با اشاراتی چون مادری، همسری، انجام‌وظیفه از روی عشق و علاقه و ... توصیف و توجیه می‌شود) بدون مزد و رایگان است. بر این اساس، هرچند اشتغال زنان در سیر زمان و تغییرات فرهنگی اجتماعی جامعه پذیرفته شده و تلاش زنان برای داشتن مشاغل درخور و شایسته در سطوح مختلف اجتماعی متوقف نشده است، اما آن‌ها همچنان با موانع و چالش‌های بسیاری مواجه‌اند.

تحقیق حاضر به واکاوی چالش‌های اجتماعی فرهنگی پیش روی زنان معلم و شاغل در آموزش و پرورش شهر گلپایگان می‌پردازد. هرچند زنان شاغل معلم در گلپایگان مانند سایر معلمان برای ورود به شغل معلمی به واسطه محیط زنانه مدرسه، کمتر با موانع فرهنگی و جنسیتی مواجه‌اند و اغلب خانواده‌ها در این شهر شغل معلمی را برای زنان بیشتر از دیگر مشاغل می‌پذیرند، اما کماکان با چالش‌هایی از قبیل تعارض نقش شغلی-خانوادگی، دستمزد پایین، کمبود فضای رقابتی برای ارتقای شغلی، وجود سقف‌های شیشه‌ای و همچنین کاهش منزلت اجتماعی رو به‌رو هستند. در کل حیطة ارتقای شغلی زنان در آموزش و پرورش اغلب در سطوح معلمی، معاونت و نهایتاً مدیریت در مدارس محدود می‌ماند و به‌ندرت مدیران در جایگاه‌های برتر مدیریتی در سازمان‌ها و نهاد آموزش و پرورش از میان زنان انتخاب می‌شود. این در حالی است که بیش از نیمی از بار آموزش و پرورش با تمامی مسئولیت‌ها و موانع بر دوش زنان است.

از سوی دیگر علی‌رغم اهمیت فن‌آوری‌های نوین و تأثیر آن بر موضوع آموزش، چالش‌های بیشتری در این زمینه فراروی معلمان زن قرار دارد که نیازمند به‌روزشدن و ارتقای سطح توانمندی‌های آموزشی و پرورشی آنان است و کمبود آن در سیستم آموزشی احساس می‌شود. چالش‌های اجتماعی و فرهنگی موجود، نارضایتی و احساس بی‌کفایتی و بی‌احترامی را در زنان معلم گلپایگان ایجاد کرده است. افزون بر آن، دستمزدهای پایین، فشار شغلی و فشار نقش خانوادگی نیز باعث احساس دل‌زدگی و کاهش انگیزه در این معلمان شده است. اهمیت و جایگاه شغل معلمی در جامعه و تأثیر روحیه و انگیزه معلمان بر دانش‌آموزان و آینده‌سازان جامعه، ضرورت بررسی موانع و چالش‌های پیش روی زنان معلم را دوچندان کرده است.

تلاش پژوهش پاسخگویی به سؤالات زیر بوده است:

- فرآیند شکل‌گیری چالش‌های اجتماعی و فرهنگی زنان شاغل در شهر گلپایگان چگونه است؟
- شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر در بروز چالش‌های اجتماعی، فرهنگی زنان شاغل در شهر گلپایگان، کدام‌اند؟
- راهبردها و استراتژی‌های زنان شاغل در مواجهه با این چالش‌ها چیست و پیامدهای حاصل از این راهبردها در مواجهه با چالش‌ها کدام‌اند؟

۲. پیشینه تجربی

در مورد چالش‌های فراروی زنان شاغل و خصوصاً زنان شاغل معلم، مطالعات اندکی انجام شده و بیشتر پژوهش‌ها به روش کمی و متمرکز بر تأثیر اشتغال زنان بر توسعه، کیفیت زندگی، سلامت اجتماعی و نگرش جامعه بر اشتغال زنان بوده است. همچنین جامعه آماری این مطالعات را عمدتاً زنان شاغل در شهرهای بزرگ تشکیل می‌داده‌اند. از این‌رو، شناخت چالش‌های پیش روی معلمان و چگونگی بروز و شکل‌گیری آن به‌خصوص در شهر گلپایگان که به لحاظ بافت اجتماعی و فرهنگی متفاوت از کلان‌شهرهاست، می‌تواند به درک بیشتر و دستیابی به نتایج واقعی‌تری از مسئله منجر شود. در اینجا به برخی از پژوهش‌های پیشین در مورد موضوع پرداخته می‌شود.

الهی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی و ارزیابی چالش‌های زنان شاغل در آموزش و پرورش (مطالعه زنان معلم شهر دهدشت)» به بررسی این چالش‌ها در بین ۱۰۰ نفر از معلمان پرداخت و دریافت که از نظر بیشتر معلمان نه تنها اشتغال زنان مانعی بر سر پیشرفت جامعه نیست، بلکه می‌تواند با مدیریت کارآمد مسیر پیشرفت و توسعه پایدار را برای نسل‌های آینده مهیا کند؛ بنابراین لازم است مدیران آموزش و پرورش تدابیر لازم را برای حل این چالش‌ها بیندیشند.

عابدینی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود به «بررسی موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی از دیدگاه معلمان زن شهرستان قائم‌شهر» پرداخته و دریافته‌اند که کلیشه جنسیتی، تبعیض جنسیتی، تضاد بین کار و خانواده، تضاد بین فرهنگ و خانواده، عدم حمایت مدیران و کارکنان، عدم حمایت خانواده، غلبه فرهنگ مردسالار، هنجارهای مبتنی بر سنت‌گرایی و وجود سقف شیشه‌ای از موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی است.

مینویی (۱۴۰۰) در پژوهشی به روش کتابخانه‌ای، به «بررسی عوامل مؤثر در طراحی محیط اشتغال زنان از بُعد توانمندسازی محیطی» پرداخته و اشاره کرده که مؤلفه‌های محیطی و همچنین جنبه‌های غیرکالبدی محیط و فضای فیزیکی نقش مهمی در توانمندسازی زنان دارند. رامبد و مختارپور (۱۳۹۹) معتقد بودند که مسائل و نیازهای زنان شاغل شامل ساعت کاری زیاد، تداخل با وظایف خانوادگی، مقررات دست‌وپاگیر، نارضایتی بیمه‌های اجتماعی، به‌روزی آموزش‌ها و تمایل به شیوه‌های آموزش استادی-شاگردی، عدم نظارت بر اجرای قوانین، ضعف در بازاریابی، کافی نبودن تسهیلات بانکی، عدم ثبات اقتصادی و نرخ بالای رشد تورم است که از جمله مقولات مؤثر در اشتغال زنان بر توسعه اجتماعی است.

ترکمن و فتحی (۱۳۹۵) در «تحلیل اثرهای اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان (مطالعه موردی زنان شاغل در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)» نشان دادند که رضایت شغلی، مقدار حقوق، سن و وضعیت تأهل (مجرب بودن) بر کیفیت زندگی زنان شاغل تأثیر دارد. فخرایی و مستی (۱۳۹۳) با «بررسی رابطه بین وضعیت اشتغال زنان با میزان سلامت اجتماعی آنان در شهر مراغه» چنین نتیجه گرفتند که بین وضعیت اشتغال زنان و سلامت اجتماعی رابطه وجود دارد؛ به طوری که سلامت اجتماعی در بین شاغلین رسمی و پاره‌وقت بالاترین سطح را دارا است و شرایط شغلی بیشتری تأثیر را بر میزان سلامت اجتماعی زنان دارد.

رفعت‌جابه و خیرخواه (۱۳۹۲) در مورد مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی، اظهار داشته‌اند که مدیران به اهمیت اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی اشتغال زنان و مردان بر ضرورت اجتماعی اشتغال ایشان تأکید بیشتری داشتند. هادی‌زاده (۱۳۹۲) اشتغال زنان و نقش آن در توسعه کشور را مورد تحلیل قرار داده و این باور را داشته است که عدم بهره‌وری از نیروی بالقوه زنان در زمینه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی، دستیابی به توسعه را ناممکن می‌سازد. علیزاده (۱۳۸۹) نقش اشتغال زنان را در توسعه به روش کتابخانه‌ای مورد ارزیابی قرار داده و چنین نتیجه گرفته است که زنان تأثیر مستقیمی در توسعه دارند و به‌حد اکثر رساندن رفاه اجتماعی (تابعی از درآمد سرانه، توزیع عادلانه درآمد، بهبود سطح امکانات آموزشی، بهداشتی، رفاهی و میزان مشارکت اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی مردان و زنان)، الزام‌آور است.

حبیب‌ا و همکاران (۲۰۱۶) طی مطالعه‌ای در پاکستان، ادراک زنان شاغل پاکستان از نگرش جامعه به اشتغال آنان را مورد واکاوی قرار داده و دریافته‌اند که اکثر زنان شاغل حمایت و واکنش‌های مثبتی از جامعه و خانواده دریافت می‌کنند و نگرش جامعه پاکستان نسبت به اشتغال زنان در حال تغییر است. دانلی^۲ و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی نگرش به اشتغال زنان و نقش‌های خانوادگی بین سال‌های ۱۹۷۰ تا ۲۰۱۲ در آمریکا پرداخته و بیان داشته‌اند که تغییر نگرش‌ها به سمت برابری طلبی، حمایت از اشتغال زنان و اعتقاد به ناسازگاری اشتغال زنان با رسیدگی به امور فرزندان و خانواده رو به افزایش است. والتووا^۳ (۲۰۱۳) طی بازه زمانی ده‌ساله به بررسی تفاوت‌های سنی و جنسیتی در نگرش نقش جنسیتی در اشتغال زنان در لوکزامبورگ پرداخت و دریافت که شکاف جنسیتی به‌ویژه در مورد نگرش نسبت به زنان خانه‌دار ادامه دارد. بر پایه مطالعه او علی‌رغم رشد نگرش‌های غیرسنتی در دهه‌های اخیر، غلبه نگرش‌های سنتی معطوف به اشتغال زنان در برخی گروه‌های جامعه کماکان برجسته و چشمگیر است.

پرایس^۴ (۲۰۱۱) با مطالعه در کشورهای منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا اذعان داشت در خاورمیانه توسعه انسانی رُخ داده و باعث کاهش نرخ باروری و محدود شدن شکاف‌های جنسیتی در امر تحصیل شده است و با وجود این که زنان در این مناطق نسبت به گذشته بیشتر وارد دانشگاه می‌شوند، نرخ اشتغال آنان کمترین میزان را نسبت به میزان اشتغال جهانی دارد. همچنین مشخصه‌های فرهنگی و هنجارهای اجتماعی جنسیتی بیش از عوامل جمعیت‌شناختی، اقتصادی، سیاسی و یا ویژگی‌های فردی بر نگرش افراد جامعه به اشتغال زنان مؤثر است. فیشر و آوشار^۵ (۲۰۰۱) نیز طی مطالعه تطبیقی در کشورهای منطقه خاورمیانه و کشورهای اروپایی، به بررسی اثرات جهانی شدن بر اشتغال زنان پرداخته‌اند. به عقیده آن‌ها هم در کشورهای خاورمیانه و هم در اروپا، زنانی که محافظه‌کارتر هستند کمتر وارد بازار کار می‌شوند و به‌طور کلی جهانی شدن اقتصاد نه تنها اقتصاد، بلکه ارزش‌های محافظه‌کارانه‌ای را که مانعی برای اشتغال پُرسود زنان است متحول کرده است.

در جمع‌بندی پیشینه تجربی می‌توان اشاره کرد که اولاً، پژوهش‌های صورت‌گرفته در مورد چالش‌های پیش روی زنان شاغل، عمدتاً بر زنان شاغل متمرکز است تا زنان شاغل معلم؛ ثانیاً، اغلب تحقیقات در حوزه زنان شاغل معلم نیز با روش کمی انجام شده است و ثالثاً، در تحقیقات پیشین این حوزه، مطالعه منسجم و جامعی که به بررسی و ارزیابی این مسئله از منظر زنان شاغل معلم پردازد، وجود ندارد. لذا تحقیق حاضر با اتخاذ روش کیفی و از منظر زنان شاغل معلم به بررسی چالش‌های اجتماعی و فرهنگی زنان شاغل معلم پرداخته است.

1. Habiba
2. Donnelly
3. Valentova
4. Price
5. Fischer & Aydiner-Avsar

۳. چهارچوب مفهومی

پژوهش حاضر از روش‌شناسی کیفی و پارادایم تفسیری برای واکاوی چالش‌های اجتماعی و فرهنگی زنان شاغل بهره گرفته است. همچنین به منظور بالابردن حساسیت نظری، با استفاده از روش تحقیق اسنادی در پی مطالعه مفاهیم اشتغال زنان و مرور تحقیقات انجام شده در این حوزه و دیدگاه نظریه پردازان و پارادایم‌های نظری این حوزه برآمده است. «مفهوم حساس نظری دو وجه را در خود حمل می‌کند؛ از یک سو ما را به دانستن نظریات موجود درباره موضوع مطالعه دعوت می‌کند و از سوی دیگر می‌خواهد ما با ذهن پرورش یافته و دارای محتوای مفهومی و نظری خود در بیفتیم تا مبدا اسیر پیش‌داوری‌های آن شویم» (فراستخواه، ۱۳۹۵: ۱۷). در این راستا مفاهیم مورد واکاوی از نظریات گیدنز، پارسونز، مک‌دونالد، دوکسبری و هیگینز^۱، بارون و نوریس، هایدی هارتمن^۲ و آلبر^۳ به عاریت گرفته شده است.

۳-۱. دیدگاه اقتصادی در مورد اشتغال زنان

متداول‌ترین الگوی تبیین اشتغال زنان و مردان در چهارچوب اقتصاد خانواده، مدل سنتی مرد نان‌آور خانواده^۴ (یا مدل دستمزد خانوادگی)^۵ است که ریشه‌های تاریخی عمیق و طولانی در جامعه بشری دارد و نظریه پردازان تئوری کارکردگرای (فونکسیونالیسم) نیز در همین چهارچوب اشتغال زنان را تبیین می‌کنند. مطابق این الگوی رفتار اقتصادی که نوعی تقسیم کار بر اساس جنس بین مردان و زنان است، مسئولیت اصلی تأمین نیازمندی‌های خانواده مبتنی بر کار خارج از خانه در انحصار مردان است و زنان معمولاً عهده‌دار وظایف خانگی و مراقبت از فرزندان هستند. برعکس، در تئوری تساوی جنسیتی^۶ مک‌دونالد (۲۰۰۰) نقش‌های جنسیتی به مراتب فراتر از الگوی سنتی تقسیم کار بر اساس جنس بین مردان و زنان تعریف و تبیین می‌شود. در این تئوری، اشتغال زنان به طور قابل توجهی با دو عامل دیگر یعنی باروری و تحصیلات زنان درهم تنیده‌اند و برآیند آن‌ها تصویر روشنی از تساوی جنسیتی به دست می‌دهد. در جوامع برخوردار از سطوح بالاتر تساوی جنسیتی، از آنجاکه زنان فرصت‌های بیشتری در زمینه سرمایه‌گذاری بر روی افزایش تحصیلات و کنترل بر رفتار باروری خود دارند، عملاً به شرایط و موقعیت‌هایی دست می‌یابند که می‌توانند با سهولت بیشتر و در سطح گسترده‌تری به اشتغال و کار خارج از خانه بپردازند. در نتیجه، علاوه بر باروری خیلی پایین و تحصیلات بالاتر، دسترسی به فرصت‌های شغلی بیشتر در بازار کار نیز می‌تواند از مهم‌ترین مشخصه‌های جوامع برخوردار از سطوح بالاتر تساوی جنسیتی تلقی گردد.

1. Higgins & Duxbury
2. Heidi Hartmann
3. Albr
4. The Male breadwinner model
5. The Family wage model
6. Gender equity theory

گیدنز معتقد است هرچند کار خانگی از نظر ارزش تقریباً معادل یک سوم کل تولید سالانه در اقتصاد امروزی است، ولی کار بی‌مزد زنان در حوزه خانگی تا اندازه زیادی نادیده گرفته می‌شود (گیدنز، ۱۳۹۹: ۵۴۶). او به‌طور مشخص به نقش تعیین‌کننده یک عامل مهم یعنی استقلال اقتصادی و اشتغال زنان در تبیین تحولات جوامع معاصر اشاره می‌کند. تئوری بازار کار دوگانه، تمایزی میان دو بازار کار قائل است: بازار اولیه (متشکل از حرفه‌هایی که امکان آموزش و پیشرفت در آن‌ها وجود دارد) و بازار ثانویه (متشکل از حرفه‌های غیرتخصصی کم‌درآمد و نامطمئن). کسانی که در بخش ثانویه کار می‌کنند در دوره‌های کسادی کار به‌سادگی اخراج می‌شوند، دستمزدشان کم است و از شرایط کار نامساعد برخوردارند. بارون و نوریس (۱۹۷۶)، به نقل از آبوت و والاس، (۱۳۸۰) این نظریه را برای توضیح جایگاه زنان در بازار کار بریتانیا وضع کردند. به گفته این دو، در بریتانیا زنان نیروی کار در بخش ثانویه را تشکیل می‌دهند و مردان کارکنان بخش اولیه بازارند. این تحلیل سبب شد آن‌ها در پی توضیحی باشند که تفکیک شغلی و تمرکز زنان را در حرفه‌های کم‌درآمد که عنوان نیمه‌تخصصی یا غیرتخصصی داشت توجیه کند (آبوت و والاس، ۱۳۸۰: ۲۰۲).

۳-۲. دیدگاه توسعه‌گرایانه در مورد اشتغال زنان

پارسونز از جامعه‌شناسان ساختارگراست که بر ضرورت تفکیک نقش‌ها و تقسیم کار تأکید کرده است و آن را لازمه رسیدن به پیشرفت اقتصادی و صنعتی می‌داند. از نظر او همان‌طور که نظام اجتماعی بر اساس تخصص و تفکیک نقش‌ها و پایگاه‌های اجتماعی بنا شده است، در خانواده نیز که خود یک نظام اجتماعی کوچک است بایستی نقش‌ها و کارکردهای اعضا به‌ویژه زن و مرد برحسب خصوصیت‌های ذاتی و طبیعی آن‌ها مشخص و از هم متمایز باشد تا خانواده کارکرد مثبت و بهینه داشته باشد. پارسونز، خانواده را پاره‌ای از نظام کل جامعه می‌داند که بر مبنای تفکیک نقش‌های جنسی بنا شده است. تخصیص و تفکیک نقش‌ها به حفظ نظام خانوادگی کمک می‌کند و مبنای اجتماعی کردن کودک است. مرد رئیس خانواده است و نقش نان‌آوری را بر عهده دارد و زن نقش کدبانوی خانواده را ایفا می‌کند (اعزازی، ۱۳۸۲: ۶۹).

۳-۳. دیدگاه فمینیستی در مورد اشتغال زنان

فمینیست‌های سوسیالیست معتقدند سرمایه‌داری و مردسالاری در همه سطوح جامعه بر یکدیگر اثر می‌گذرانند. هایدی هارتمن می‌گوید جداسازی شغلی برحسب جنسیت و ادعای دستمزد خانواده را تنها با توجه به چگونگی پیوند سرمایه‌داری و مردسالاری می‌توان درک کرد. به نظر او مردان برای حذف زنان از اغلب مشاغل با هم متحد شده‌اند تا خاطر جمع باشند که زن در حرفه‌هایی که به او عرضه می‌شود، دستمزد کمتری دریافت می‌کند و مجبور است در درون خانواده همچنان به مرد متکی باشد. او می‌گوید مردان و سرمایه‌داری هر دو از این وضعیت سود می‌برند. بنا به اعتقاد رادیکال فمینیست‌ها، عرضه کار رایگان در چهارچوب رابطه‌ای شخصی و عام (ازدواج) در اصل نوعی رابطه بردگی است.

در نظر کریستین دلفی (فمینیست فرانسوی)، زنان یا دست کم زنان شوهردار، طبقه‌ای را تشکیل می‌دهند که مردان (شوهران) از آن بهره‌کشی می‌کنند. «کارگر نیروی کار خود را می‌فروشد، درحالی‌که زن متأهل نیروی کارش را به رایگان واگذار می‌کند» (آبوت و والاس، ۱۳۸۰: ۲۰۶-۱۷۲).

۴-۳. چالش‌ها و موانع اشتغال زنان در ایران

برخی از مسائل و مشکلات اشتغال زنان، موانع توسعه‌ای است که به ساختار کشورها مربوط می‌شود و بخشی از آن موانع غیرتوسعه‌ای و غیرساختاری است. از موانع توسعه‌ای، موانع اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی را می‌توان نام برد و موانع غیرتوسعه‌ای نیز به ویژگی‌های شخصیتی و فیزیولوژی زنان بازمی‌گردد. موانع اشتغال زنان در چهار بُعد فردی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی به شرح ذیل است:

بُعد فردی: موانع فردی شامل محدودیت‌های خانوادگی فردی و شخصی و محیطی است که یک زن در آن پرورش می‌یابد. بیشتر انگیزه‌ها، ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مدنظر است. می‌توان گفت میان توانایی‌های شخصیتی از قبیل اعتمادبه‌نفس و پنداشت از خود، با اشتغال زنان رابطه متقابل وجود دارد؛ به طوری که پنداشت از خود و اعتمادبه‌نفس بالا، بر اشتغال زنان و موقعیت شغلی آنان تأثیر مستقیم دارد (روشن‌نیا، ۱۳۹۴: ۶۸).

بُعد اقتصادی: درحالی‌که زنان در آسیا به طور متوسط ۱۲-۱۳ ساعت بیش از مردان کار می‌کنند، به دلیل بدون مزد بودن کار خانگی همچنان در سطح نازل درآمدی قرار می‌گیرند و ارتقای رتبه شغلی تنها بر اساس شایستگی‌ها صورت نمی‌پذیرد. از آنجاکه طبق قانون، ریاست خانواده با شوهر است، مشکلاتی در مسیر کار زنان ایجاد می‌شود. قوانین ناظر بر اشتغال، از جمله قانون اشتغال نیمه‌وقت زنان و مقررات در زمینه مرخصی زایمان، محدودکننده حیطه اشتغال زنان است. البته زمینه‌های مساعد قانونی را نیز نباید از نظر دور داشت (روشن‌نیا، ۱۳۹۴: ۶۹).

بُعد فرهنگی: با وجود این‌که عامل اقتصادی در اشتغال زنان، دارای بیشترین اهمیت است، ولی مطالعات و بررسی‌ها نشان داده است که ارزش‌ها و باورهای فرهنگی رایج در یک جامعه، تأثیر مستقیمی بر میزان اشتغال زنان داشته است (موسوی‌خامنه، ۱۳۷۹، به نقل از عزیزاده، ۱۳۸۹: ۵۲).

بُعد اجتماعی: جنبه‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی موانع مشارکت زنان کاملاً از هم تفکیک‌پذیر نیست و همچنین نمی‌توان موانع اجتماعی اشتغال زنان را از موانع فرهنگی و اقتصادی آنان جدا کرد (همان: ۵۳). با نگاهی گذرا به اجتماع، قوانین، سنت، عرف و شرع درمی‌یابیم که نگرش حاکم مرد را نان‌آور خانه تلقی می‌کند. به دلیل همین نگاه جنسیتی، فرصت‌های اقتصادی شغلی همواره به طور نابرابر و بدون توجه به شایستگی افراد اعطا می‌شود و از این رو شاهد تبعیض جنسیتی در اشتغال هستیم. این در حالی است که با توجه به افزایش سطح سواد دختران، سهم قبول‌شدگان دختران در دانشگاه‌ها، افزایش میانگین سن ازدواج، کاهش قدرت خرید سرپرست خانوار و افزایش سریع رشد مشارکت‌های زنان، باید در سال‌های آتی برای ایجاد فرصت‌های مناسب، با توجه به سطح سواد و مهارت زنان برنامه‌ریزی کرد، چراکه زنان تأثیر زیادی بر پیشرفت و توسعه جامعه دارند (نوذری، ۱۳۸۳، به نقل از هادی‌زاده، ۱۳۹۲: ۴).

تعارض شغلی-خانوادگی: تعارض کار با خانواده نوعی تعارض بین نقش‌هاست که در آن فشارها و الزامات محیط کار در عملکرد مسئولیت‌های خانوادگی فرد اختلال ایجاد می‌کند و از جهت دیگر، تعارض خانواده با کار نوعی تعارض بین نقش‌هاست که در آن الزامات محیط خانواده موجب اختلال در ایفای مسئولیت‌های شغلی فرد می‌شود (قره‌داغی و محمودی، ۱۳۸۸: ۳۸). دوکسبری و هیگینز به صراحت بیان می‌کنند که هر یک از دو بُعد تعارض به دو نوع فشار نقش شامل تداخل نقش^۱ و اضافه بار نقش^۲ منجر می‌شود. در هر دو مورد، تداخل نقش زمانی اتفاق می‌افتد که خواست‌های متعارض نقش‌های شغلی-خانوادگی، انجام‌دادن الزامات ناشی از آن‌ها را دشوار می‌کنند (راسل و کوپر، ۱۹۹۷: ۶۰). آلبر (۱۹۹۱) یادآور می‌شود که «اشتغال به کار زنان» می‌بایست هم به‌عنوان نقشی دیگر و هم به‌عنوان متغیری ساختاری در نظر گرفته شود. اشتغال به‌عنوان نقشی اضافه‌شده می‌تواند در بردارنده تعهدات و مسئولیت‌های بیشتر باشد؛ اما از سوی دیگر، زنان با جایگاهی که در بازار کار احراز می‌کنند، پاداش می‌گیرند و این امر حکایت بیشتر آن‌ها را بر منابع مالی در پی دارد و به آن‌ها این فرصت را اعطا می‌کند که بتوانند به نحو مثبتی بر شرایط زندگی خود و خانواده تأثیرگذار باشند (فخرایی و مستی، ۱۳۹۳: ۱۱۹-۱۲۰).

۴. روش‌شناسی

در این مطالعه برای دستیابی به داده‌های صحیح و درک عمیق عوامل و مقولات مؤثر در کاهش چالش‌های اجتماعی و فرهنگی معلمان زن ساکن شهر گلپایگان، از روش کیفی و نظریه زمینه‌ای بهره گرفته شده و ضمن انجام مصاحبه عمیق با افراد، چگونگی شکل‌گیری این چالش‌ها واکاوی شده است. در این راستا هدف یافتن عناصر نظریه یا نظریه‌های جدید نبوده، بلکه کوششی در جهت مطالعه موضوعی خاص و نهایتاً دستیابی به توضیحی نظری در باب آن بوده است. مشارکت‌کنندگان این پژوهش معلمان زن ساکن در شهر گلپایگان در بازه سنی ۵۲-۳۰ سال و با سابقه خدمت ۳۰-۳ ساله بوده‌اند و مطالعه شامل زنان متأهل یا مطلقه، شاغل و در استخدام اداره آموزش و پرورش شهر گلپایگان بود. به منظور انتخاب مشارکت‌کنندگان و گردآوری داده‌ها اقدام به نمونه‌گیری هدفمند با استراتژی نمونه‌گیری نظری شد. پس از انجام ۱۵ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با معلمان زن گلپایگانی اشباع داده‌ها حاصل شد (جدول شماره ۱). مدت زمان انجام هر مصاحبه به‌طور میانگین یک ساعت بود و فرآیند جمع‌آوری داده‌ها بالغ بر ۱۰ ماه به طول انجامید. پس از انتخاب و شناسایی نمونه‌های موردنظر برای انجام مصاحبه به‌طور جداگانه با آن‌ها به صورت حضوری و یا غیرحضوری (تلفنی) مذاکره شد. پس از آگاه کردن افراد از موضوع مورد مطالعه، این اطمینان به آن‌ها داده شد که مصاحبه‌های ضبط‌شده نزد محقق محفوظ و نام و مشخصات آن‌ها محرمانه باقی خواهد ماند. زمان و مکان مصاحبه هم به وقت و مکان مشارکت‌کنندگان بستگی داشت.

1. Role interference
2. Role overload
3. Russel & Cooper

سؤالات مصاحبه از نوع سؤالات باز بود تا محدود به پاسخ‌هایی از قبل تعیین شده نباشد و این امکان را فراهم آورد تا مصاحبه‌شونده بتواند هر آنچه در ذهن دارد بدون هیچ محدودیتی به زبان آورد و به بیان دیدگاه‌ها و نظرات خود بپردازد.

روند تحلیل داده‌ها بر اساس اصول تحلیلی نظریه زمینه‌ای و کدگذاری سه‌گانه شامل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی انجام شد. در مرحله کدگذاری باز، محققان با ذهنی باز و اشراف نظری مفاهیم را از نقل قول‌های مشارکت‌کنندگان جستجو و استخراج کردند، سپس در مرحله کدگذاری محوری از انتزاع کم به سمت انتزاع بیشتر پیش رفتند و از مفهوم به مقوله رسیدند و در نهایت در مرحله کدگذاری گزینشی مقولات به دست آمده از مرحله کدگذاری محوری به شکل انتزاعی تری انضمام یافت و به مقوله مرکزی/هسته رسید. انجام تمامی مراحل تحلیل به صورت مقایسه دائم و پلکانی و تکوینی انجام پذیرفت. همچنین در حین انجام مراحل تحلیل، محققان برای بازاندیشی و راستی‌آزمایی از یادداشت‌های تحلیلی تهیه شده در اثنای انجام تحلیل بهره گرفتند. نهایتاً نتایج به دست آمده در قالب مدل پارادایمی تحلیل به صورت نظام‌مند قابل بیان است.

جدول شماره ۱: مشخصات جمعیتی مشارکت‌کنندگان

ردیف	سن	سابقه کاری	تحصیلات	وضعیت تأهل
۱	۴۴	۲۶	لیسانس	متاهل
۲	۴۰	۱۸	لیسانس	متاهل
۳	۴۲	۲۴	لیسانس	متاهل
۴	۵۰	۳۰	لیسانس	متاهل
۵	۴۹	۲۹	لیسانس	متاهل
۶	۴۹	۲۸	لیسانس	متاهل
۷	۳۲	۵	لیسانس	متاهل
۸	۴۹	۲۷	فوق لیسانس	مطلقه
۹	۳۸	۱۴	دکتر	متاهل
۱۰	۵۲	۲۵	لیسانس	متاهل
۱۱	۳۵	۷	لیسانس	متاهل
۱۲	۴۸	۲۹	لیسانس	متاهل
۱۳	۳۴	۱۵	لیسانس	متاهل
۱۴	۳۰	۳	دکتر	متاهل
۱۵	۴۱	۱۸	فوق لیسانس	متاهل

۵. یافته‌ها

در پژوهش حاضر تحلیل داده‌ها بر اساس معیارها و اصول نظریه زمینه‌ای و کدگذاری سه‌گانه انجام شده و دسته‌بندی مقولات استخراجی بر اساس پنج حیطه موضوعی شامل شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها در مورد موضوع مورد مطالعه صورت پذیرفت. نتایج حاصل از تحلیل، منجر به شناسایی ۶۶۶ کد باز، ۸۱ مقوله فرعی و ۱۶ مقوله اصلی شده که در قالب مدل پارادایمی اشتراوس و کوربین ارائه شده است.

۵-۱. شرایط علی

مجموعه مقولات مؤثر بر بروز و شکل‌گیری پدیده مورد مطالعه، شرایط علی نامیده می‌شوند. در این راستا پس از تحلیل داده‌ها ۵ مقوله اصلی در ارتباط با شرایط علی بروز چالش‌های اجتماعی و فرهنگی معلمان زن گلپایگانی به دست آمد که شامل مشکلات و محدودیت‌های کاری، نابرابری‌های حاکم بر مناسبات کاری، هنجارهای فرهنگی حاکم بر جامعه و تعارض نقش خانواده-کار است (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۲: مقولات فرعی و اصلی شرایط علی

مقولات اصلی	مقولات فرعی	
مشکلات و محدودیت‌های کاری	مشکلات و محدودیت‌های رفت‌وآمد به محل کار	مشکلات رفت‌وآمد به محل کار
		وجود بُعد مسافت محل زندگی تا محل کار
		احساس ناامنی در مسیر رفت‌وآمد به محل کار
		مشکلات تأمین وسیله رفت‌وآمد
	ساعات کاری زیاد	
	ناامنی شغلی و فشار کاری	
	مشکل برقراری ارتباط مؤثر بین معلم و دانش‌آموز	
نابرابری‌های حاکم بر مناسبات کاری	پارتی‌بازی و فساد اداری	
	امکان نابرابر تعیین محل خدمت	
	نابرابری و تفکیک کار جنسیتی	
	نابرابری طبقاتی	
	دستمزد نابرابر	
	نابرابری در به‌کارگیری توانمندی‌های شغلی	

مقولات اصلی	مقولات فرعی
هنجارهای فرهنگی حاکم بر جامعه	تأکید بر نقش‌های سنتی رایج در فرهنگ حاکم بر جامعه
	فرهنگ اقتدارگرا و مردسالار نابرابری در انتخاب شغل برخوردار نبودن از حمایت‌های خانواده
تعارض نقش خانواده- کار	تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی
	فشار نقش‌های شغلی و خانوادگی
	فشار مسئولیت‌ها و نقش‌های موازی
	تداخل نقش‌های مادری و شغلی
	تعارض نقش مبتنی بر زمان
فشار اقتصادی و پایین بودن سطح دستمزد فرهنگیان	اشتغال برای تأمین زندگی خانوادگی
	پایین بودن سطح دستمزد فرهنگیان
	فشار اقتصادی و نرخ بالای رشد تورم

در توصیف مدل پارادایمی تحقیق، شرایط علی و علل بروز چالش‌های اجتماعی-فرهنگی زنان شاغل در بین معلمان زن شهر گلپایگان، مقولات متعدد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی اثرگذارند. بنا به اظهار مشارکت‌کنندگان، معلمان با مشکلات و محدودیت‌های کاری، به‌خصوص در شروع کار، مواجه هستند. بدین‌سان که در راستای طرح‌های آموزش و پرورش، باید دوره‌ای از خدمت شغلی خود را در روستاها و یا شهرهای اطراف بگذرانند و این الزام آن‌ها را با سختی دستیابی به وسیله ایاب‌وذهاب امن، احساس ناامنی در مسیر و طولانی شدن ساعت کاری مواجه کرده است. مشارکت‌کنندگان همچنین شغل معلمی را مستلزم ارتباط مفید و مؤثر بین دانش‌آموزان و اولیای آنان دانستند که با توجه به ظرفیت و توان محدود معلمان و تعداد زیاد دانش‌آموزان، کمتر محقق شده است.

در این باب مشارکت‌کننده شماره ۴ می‌گوید:

«شاید باورتون نشه، اون سال اون مسیر چون بد بود و انواع ماشین‌ها تو جاده بودند. من هر وقت سوار ماشین می‌شدم، تیغ موکت‌بری توی کیفم داشتم. خب من که نمی‌تونستم پیاده برم، اگه ماشینی نگه می‌داشت و احساس می‌کردم که حالا این مشکلی نداره، می‌رفتم ولی باین‌وجود دستم رو توی کیفم می‌کردم و دستم به اون تیغ موکت‌بری بود؛ یعنی من همیشه با اون استرس روبه‌رو بودم. ۹ ماه سال تحصیلی، همراه با استرس بود.»

مشارکت‌کنندگان تحقیق ضمن تأکید بر نابرابری‌های حاکم بر مناسبات کاری، اذعان داشتند فساد اداری، تفکیک کار جنسیتی و وجود دستمزدهای نابرابر و ناکافی از جمله نقایص در سیستم اداری است که باعث تشدید نابرابری‌های طبقاتی می‌شود. معلمان با اشاره به نابرابری در به‌کارگیری نیروهای توانمند، بر این باور بودند که نه تنها قوانین استخدامی دچار ضعف کارکردی است؛ بلکه مغل بروز خلاقیت و توانمندی معلمان می‌شود. مشارکت‌کننده شماره ۱۱ در این مورد می‌گوید:

«دیگه چالش این حجم درسی بالا و آموزش را هم داریم، به نظر من معلم، نصف محتوای درسی وقت هدر دادن برای بچه‌ها و معلم‌هاست. البته این هم هست که بین من معلم در مدرسه دولتی با معلم مدرسه غیرانتفاعی اختلاف هست، اون‌ها بسیاری از موارد درسی را به شکلی نوین ارائه و به همراه دروس دیگری که به کار بچه‌ها بیاد جایگزین می‌کنن، آب هم از آب تکون نمی‌خوره.»

مشارکت‌کنندگان هنجارهای فرهنگی حاکم بر جامعه کنونی را از جمله چالش‌هایی می‌دانستند که عامل بسیاری از مشکلات زنان شاغل است؛ از جمله آن‌ها تعارض نقش خانواده-کار است، معلمان شاغل به شکلی مداوم با تداخل و تعارض نقش‌های سنتی زنانه و انجام وظایف شغلی روبرو هستند که سبب‌ساز بروز فشار نقش در بین زنان شاغل می‌شود. مشارکت‌کننده شماره ۸ بیان می‌دارد:

«یک‌سری مسائل در فرهنگ ماست؛ فرهنگ‌های سنتی و فرهنگ مردسالاری. مردان یک‌سری منافعی رو دارن که با چنگ و دندون اون‌ها رو حفظ می‌کنن که از اون حیثه خارج نشه، چون خیلی از اون اقتدار و قدرت‌هاشون رو از دست می‌دن و این از دست دادن قدرت براشون سخت هست. من معلم، توی خانواده همون زن هستم، هرچند که درآمد و توانایی داشته باشم، باز چه تو خانواده پدری دخترم با تمام وظایفی که از یه دختر انتظار دارن و چه در جایگاه همسری و مادری با همان ذهنیت زنانه باید رفتار کنم و ازم انتظار دارن.»

معلمان یکی از مهم‌ترین چالش‌های خویش را فشار اقتصادی و پایین بودن سطح دستمزد فرهنگیان دانسته و اظهار داشته‌اند مشکلات اقتصادی و تورم افسارگسیخته کنونی با وجود ناکافی بودن حقوق و دستمزدشان در بروز و افزایش چالش‌های مختلف و متعدد مؤثر است. مشارکت‌کننده شماره ۵ اظهار داشت:

«از لحاظ اقتصادی هم راضی نیستیم، همیشه توی فشاریم، مخصوصاً زمانی که آدم بچه‌هاش بزرگ‌تر می‌شن، خب به هر حال هزینه‌هاش هم بالاتره، دختر دانشجو داریم، باینکه دانشگاه دولتی می‌ره و ولخرج هم نیست، آن‌چنان هزینه زیادی هم نداره و بچه قانعی هست، بالاخره بچه‌های ما با زندگی کارمندی بزرگ شدن، می‌دونن چه جوریه، ولی خب تو همین رفت‌وآمد، مرتب چند روز یه بار، مثلاً می‌گه کارتم خالی شده، ولی خب واقعاً اون حقوقی هم که به ما می‌دن کفاف زندگی مون رو نمی‌ده، یعنی الان دهم دوازدهم برج که می‌شه من دیگه حسابم خالیه، حالا اگه واقعاً یه خانومی باشه که سرپرست خانواده هم باشه، حتی اگه شاغل هم باشه، واقعاً بهش سخت می‌گذره.»

۲-۵. شرایط زمینه‌ای

شرایط زمینه‌ای را مجموعه مقولاتی در بر می‌گیرد که تحت تأثیر آن، پدیده مورد مطالعه کاهش می‌یابد. در این بخش به مقوله‌بندی بسترها و زمینه‌های اثرگذاری که به اعتقاد معلمان زن اثر کاهنده بر چالش‌های اجتماعی و فرهنگی آنان دارد، می‌پردازیم.

جدول شماره ۳: مقولات فرعی و اصلی شرایط زمینه‌ای

مقولات اصلی	مقولات فرعی	
آموزش و توسعه فرهنگی	آموزش ارتقای کیفیت زندگی اجتماعی	آموزش خودشناسی و مهارت‌های زندگی در مدارس
		آموزش و توانمندسازی زنان
		آموزش فرهنگ مسئولیت‌پذیری در خانواده
		آموزش فرهنگ برابری حقوق زنان به نسل آینده
	فرهنگ‌سازی و دستیابی به توسعه فرهنگی	تغییر باورهای سنتی و کلیشه‌های جنسیتی
		ارتقای سطح فرهنگی جامعه و دستیابی به توسعه فرهنگی
	بسترسازی برای مطالبات زنان	
برخوردار از حمایت اجتماعی	حمایت‌های دولتی و سازمانی از زنان معلم	
	اجرای نظام رتبه‌بندی	
	حمایت‌های مالی و رفاهی دولت از فرهنگیان	
	حمایت‌های حقوقی از زنان شاغل	
	حمایت و همکاری خانواده	
بازتعریف قوانین در راستای تساوی حقوق زنان	بازنگری قوانین در راستای تساوی حقوق زنان	
	بازتعریف قوانین و سهم‌بودن زنان در قانون‌گذاری	
	قوانین دست‌وپاگیر اداری	
بهبود ساختارهای آموزشی و فرهنگی آموزش و پرورش	انعطاف‌پذیری در شرایط کاری زنان	
	کاهش محدودیت‌های ناشی از دیدگاه ایدئولوژیک	
	ایجاد امنیت شغلی	
	ساماندهی و برنامه‌ریزی کاری مدارس	
	اجرای سیستم شایسته‌سالاری در انتصاب‌های سازمانی	
	ارتقای سطح دانش و آگاهی معلمان	

بر اساس یافته‌های پژوهش این شرایط در قالب ۴ مقوله اصلی آمده است. مقولات اصلی در مورد بسترها و زمینه‌های کاهنده چالش‌های اجتماعی و فرهنگی معلمان زن، عبارت‌اند از: آموزش و توسعه فرهنگی، برخورداری از حمایت اجتماعی، بازتعریف قوانین در راستای تساوی حقوق زنان و بهینه‌سازی ساختارهای آموزشی و فرهنگی آموزش و پرورش.

در تحلیل شرایط زمینه‌ای و بسترهای بروز چالش‌های اجتماعی- فرهنگی زنان شاغل در بین معلمان زن شهر گلپایگان، باید گفت بسترها و زمینه‌هایی که زنان مورد تحقیق به آن اشاره داشتند، در بروز چالش‌های اجتماعی و فرهنگی آنان اثر کاهنده دارد. از جمله بسترهایی که در کاهش چالش‌های زنان معلم نقش دارد، آموزش و توسعه فرهنگی است، مشارکت‌کنندگان تحقیق بر این باور بودند که توسعه فرهنگی و دستیابی به این مهم می‌تواند کارگشا باشد که نیازمند آموزش از پایه و در سطوح ابتدایی و به‌وسیله سیاست‌گذاری‌های کلان و بسترسازی مفید و مؤثر توسط نهادها و سازمان‌های متصدی امر است. مشارکت‌کننده شماره ۷ در این باره می‌گوید:

«خیلی از چالش‌هایی که ما باهاش مواجه هستیم، به فرهنگ و تربیتی که ما خانوم‌ها باید انجام بدیم برمی‌گردد. به نظر من نسلی که ما بزرگ شدیم و نسل‌های قبلمون مادرانی نبودن که بچه‌هایی بزرگ کنن، پسرای بزرگ کنن که مسئولیت این رو داشته باشن که به اندازه همسرشون در همه کارهای زندگی مخصوصاً در نگهداری بچه‌ها مسئول باشن. ما حالا به‌عنوان مادران این نسل باید تلاش کنیم که به پسرانمون یاد بدیم به همون اندازه‌ای که یک دختر وظیفه انجام کارهای خونه و بچه‌ها رو داره، تو هم همین وظیفه رو داری و بعد این رشد پیدا کنه و این موضوع بتونه فرهنگ بشه در مدارس ما، در دانشگاه‌های ما تدریس بشه که حداقل در نسل بعد دخترها و پسرهای ما دغدغه نگهداری بچه برای یک خانوم به پنجاه درصد برسه و همین‌طور همه مسائل مختلف زندگی، چه اقتصادی چه وظایف در خانواده و خانه، این باید درونی بشه که زن و مرد ما توی همه‌چی برابر باشن.»

مشارکت‌کنندگان همچنین بر این باور بودند که برخورداری از حمایت اجتماعی بستر ساز کاهش چالش‌های اجتماعی و فرهنگی معلمان است. آن‌ها به کمبود حمایت‌های دولتی و سازمانی، فقدان بسترهای مؤثر نظام رتبه‌بندی، ناکافی بودن حمایت‌های حقوقی از زنان شاغل و کمبود امکانات و حمایت‌های مالی و رفاهی دولتی از فرهنگیان تأکید داشتند و فقدان این نوع از حمایت‌ها را در افزایش چالش‌های هرروزه خود مؤثر می‌دانستند. مشارکت‌کننده شماره ۱۳ بیان می‌دارد:

«متأسفانه دید بعضی‌ها این هست که زن‌ها نباید برن سرکار، بمونن توی خونه مسئولیتشون رو بهتر می‌تونن ایفا کنن. وقتی زن توی اجتماع باشه و با هنرها و استعدادهایی که داره جامعه می‌تونه ازش استفاده بکنه، چرا ما باید جنسیت رو ملاک قرار بدیم؟ خب توی جامعه ما چون وظیفه بچه، خانه و زندگی بر دوش مادر هست، نباید بگیم چون این وظیفه رو داره، دیگه حضور در اجتماع نداشته باشه. می‌تونیم با همراهی کردن خانواده، جامعه و قوانین درست به نفع زنان و قوانینی که وضع می‌کنیم، این مشکلات رو کم‌تر کنیم و از حضور خانوم‌ها در اجتماع هم بیشتر استفاده بکنیم.»

آنان بر این عقیده بودند که بازتعریف قوانین در راستای تساوی حقوق زنان و مردان می‌تواند بسیاری از چالش‌های کنونی زنان شاغل را کاهش دهد. مشارکت‌کننده شماره ۱۰ در مورد این مقوله اظهار می‌دارد:

«قانون‌گذار ما مرده. اون جوری که می‌خواد قانون‌ها رو وضع می‌کنه، مثلاً به معلم نمی‌آد بشینه برای من معلم تصمیم بگیره. به مهندس، به دکتر، اون بالا نشسته می‌آد برای من قانون وضع می‌کنه که تو نمی‌تونی از مرخصی استفاده کنی، چون سه ماه مرخصی، سه ماه تعطیلی تابستان داری. ولی هیچ‌وقت به قضایای جانی کنارش فکر نمی‌کنه که من هم مثل بقیه آدم‌ها زندگی دارم، آدم هستم، مشکل و مرضی و بیماری و زایمان و بچه‌داری و هزارتا گرفتاری دارم. کلاً خانوم‌ها اساساً مسئولیت‌های مختلفی رو هم دارن، چه برسه مسئولیت‌های خانه و خانواده رو به عهده دارن.»

معلمان مورد مصاحبه زیربنای تمامی تغییرات و بسترسازی اساسی و حقیقی را در سایه بهینه‌سازی ساختارهای آموزشی و فرهنگی آموزش و پرورش می‌دیدند و اظهار داشتند که تغییرات بدون نگاه زیرساختی در هیچ حوزه‌ای از جمله حوزه اشتغال و زنان حاصل نمی‌شود. در این راستا مشارکت‌کننده شماره ۶ اذعان داشت:

«ببینین ما تو جامعه‌ای هستیم که مثلاً نوع پوشش‌مون تعیین می‌کنه من کجای جامعه باشم، به خاطر اون افکار ایدئولوژیکی که توی بستر اداری و سازمانی و نهادهای ما وجود داره، و اون تعیین می‌کنه که شما می‌تونی در جایگاهی اصلاً قرار بگیری یا نه و به خاطر این هم ما قضاوت می‌شیم و ناعادلانه قضاوت می‌شیم. آگه به تار مومون به روز بیرون باشه، اگر به روز فرضاً توی ماه رمضان به دلایل مختلف تنویم روزه بگیریم و به چیزی بخوریم، قضاوت می‌شیم و قضاوت‌های ناعادلانه‌ای می‌شیم و این خیلی بده. این نیازمند آموزشه. ما باید توی همون مدرسه، آموزش‌ها رو به دختر و پسرهامون بدیم و باید آموزش و پرورش این مسائل را جایگزین یک‌سری محتوای دیگه بکنه و از پایه تغییر پیدا کنه.»

۳-۵. شرایط مداخله‌گر

این شرایط مجموعه‌ای از مقولات میانجی یا واسط را شامل می‌شود که مداخله سایر عوامل را تسهیل و یا محدود می‌کند و عمدتاً از جمله مقولاتی است که پدیده مورد مطالعه را تعدیل می‌کند و یا قوت می‌بخشد. در جدول شماره ۴، مقولات فرعی در مورد چالش‌های اجتماعی و فرهنگی زنان شاغل طی ۲ مقوله اصلی آمده است: زمینه‌سازی شرایط اقتصادی و رفاهی و انعطاف‌پذیری در شرایط کاری.

بر اساس دیدگاه معلمان زن مورد مصاحبه، زمینه‌سازی شرایط اقتصادی و رفاهی از جمله عوامل کاهنده چالش‌های اجتماعی و فرهنگی از نگاه معلمان است. آنان اظهار داشتند که شرایط کنونی جامعه و معضلات بی‌شمار اقتصادی اعم از افزایش بی‌سابقه نرخ تورم و دستمزدهای اندک زمینه‌ساز بسیاری از چالش‌های پیش روی زنان شاغل می‌شود. همچنین مشارکت‌کنندگان به کمبود امکانات رفاهی، تفریحی و درمانی برای فرهنگیان اشاره داشته و نمونه بارز آن را فقدان مهدکودک‌ها، مراکز تفریحی مطلوب مختص فرهنگیان و خانواده‌های آنان دانسته‌اند.

جدول شماره ۴: مقولات فرعی و اصلی شرایط مداخله‌گر

مقولات اصلی	مقولات فرعی
زمینه‌سازی شرایط اقتصادی و رفاهی	کاهش مشکلات اقتصادی کشور
	افزایش دستمزدها متناسب با نرخ تورم
	ایجاد امکانات رفاهی، تفریحی و درمانی
	ایجاد مهدکودک‌های وابسته به آموزش و پرورش در محدوده محل کار و مدرسه
	افزایش بودجه و پشتوانه مالی آموزش و پرورش
انعطاف‌پذیری در شرایط کاری	انعطاف‌پذیری ساعت کاری
	بازنگری در شیوه مرخصی معلمان

به نظر آنان در صورتی که بودجه آموزش و پرورش افزایش یابد و به درستی صرف گردد، در کاهش چالش‌ها و موانع فرهنگی مؤثر خواهد بود. مشارکت‌کننده شماره ۲ می‌گوید:

«در واقع مشکلات اقتصادی دیگر باید کم بشه، حقوقه پایینه. حقوق پایین آموزش و پرورش، باعث می‌شه من ملزم به گرفتن اضافه‌کار بشم. شاگرد خصوصی بگیرم، کلاس فوق‌العاده تو مدرسه قبول کنم، حقوق پایینش ملزم می‌کنه به این که من مثلاً بچه‌ام رو نتونم مهدکودکی بزارم که کنار خونه‌ام یا مدرسه باشه. همه این‌ها چالش‌هایی هست که عبور از اون‌ها معلم را پیر می‌کنه، یعنی همه این‌ها برمی‌گرده به این که من از نظر مادی، تو مضیقه هستم. چاره کار رفع مسائل اقتصادیه کلاً.»

معلمان انتظار داشتند وزارت آموزش و پرورش انعطاف‌پذیری بیشتر در شرایط کاری و شغلی معلمان زن را در دستور کار قرار دهد و با دادن امکانات و تسهیلاتی در کاهش فشارهای نقشی زنان همت گمارد. اقداماتی همانند ابلاغ مرخصی زایمان بلندمدت‌تر و یا بازنگری در شیوه مرخصی معلمان، اخذ کمک‌هزینه مهدکودک متناسب با شهریه‌های کنونی و انعطاف‌پذیری در ساعت کاری و موظفی معلمان. از آنجا که اکثر زنان مورد تحقیق به تعارض نقش شغلی-خانوادگی به‌عنوان عامل چالش‌زا اشاره داشتند، می‌توان گفت تأمین تسهیلات رفاهی و انعطاف‌پذیری مسئولان آموزش و پرورش در وضع مقررات و سیاست‌گذاری‌ها در مورد معلمان زن، می‌تواند در کاهش فشارهای نقشی و چالش‌زای زنان مؤثر واقع گردد. مشارکت‌کننده شماره ۹ در مورد این مقوله عنوان می‌کند:

«به‌طور مثال، فرزندتون یا به‌صورت رایگان یا با شرایط مطلوب و قابل اطمینانی در کنار شما بتونه نگهداری بشه، جایی باشه که نگهداری بکنن و شما خیالتون از این بابت راحت باشه. مثلاً کسانی که تو شرکت نفت کار می‌کنن، خانوم‌ها معمولاً ساعت کارشون از زمانی که

فرزندشون به دنیا می‌آد تا زمانی که ۷ سالش می‌شه، از ساعت هشته تا ساعت دو، ولی ساعت کاری معمولاً تا ساعت چهاره توی شرکت نفت. اون‌ها هم ساعت کاری شون کم می‌شه هم خود شرکته هم یه مهدهایی رو گذاشته که مادرها همراه بچه‌هاشون می‌رن، یه ساعت‌هایی شیردهی دارن که می‌تونن تو اون ساعت‌های شیردهی پیش بچه‌هاشون برن و برگردن. اما این فقط صرفاً برای ارگان‌هایی تعریف شده که از نظر مالی پشتوانه بالایی دارن. مثلاً من یک معلم هستم و آموزش و پرورش همچین چیزی رو قبول نمی‌کنه.»

۴-۵. راهبردها

راهبردها نتیجه کنش‌ها و برهم کنش‌های خاصی هستند که از پدیده محوری منتج می‌شوند. این مهم در قالب ۲ مقوله اصلی در جدول شماره ۵ آمده است. بدین معنا که معلمان در مواجهه با چالش‌های پیش روی خود از این استراتژی و راهبردها بهره می‌گیرند: مدیریت زمان و خانواده-کار و رشد توانمندی‌های فردی.

جدول شماره ۵: مقولات فرعی و اصلی راهبردها

مقولات اصلی	مقولات فرعی
مدیریت زمان و خانواده-کار	استفاده از پرستار کودک و نیروی کمکی
	بهره‌مندی از حمایت خانواده
	ایجاد فضای گفت‌وگو در خانواده
	سازگاری با شرایط موجود
	مدیریت زمان
رشد توانمندی‌های فردی	گسترش روابط اجتماعی
	مطالبه‌گری در راستای احقاق حق
	داشتن پشتکار و هدفمندبودن
	توانمندسازی
	افزایش توانایی و مهارت‌های فردی

بر اساس نتایج، از جمله راهبردهای زنان معلم در راستای کاهش چالش‌های اجتماعی فرهنگی و آسیب کمتر جسمی و روانی، تلاش برای «مدیریت زمان و خانواده-کار» است. معلمان با استفاده از توانایی‌های ارتباطی و نظم و زمان‌بندی که از عناصر اصلی شغل معلمی است، برای مدیریت زمان خود و ایجاد فرصت‌های اقتصادی و خانوادگی، اعم از افزایش درآمد و بهره‌مندی از اوقات فراغت، مفید و اثرگذار تلاش

می‌کنند. بدین وسیله موجبات کاهش فشار نقش در زنان معلم فراهم و به تبع آن احساس شور و نشاط و حق انتخاب و تصمیم‌گیری فردی و خانوادگی در بین این زنان تقویت می‌شود. مشارکت‌کننده شماره ۵ بیان می‌دارد:

«من معمولاً یک‌سری از کارهایی که توی خونه هست را واگذار می‌کنم به فرد دیگه و پولشو پرداخت می‌کنم، بقیه را هم جور دیگه برنامه‌ریزی می‌کنم. فرصتی فراهم می‌کنم که به باشگاه، کلاس زبان بچه‌ها، کارهای کامپیوتری و تفریحی هم برسم. حالا مجبوری که یه جور جبران کنی و برای خودت تهیه کنی و وقت بخری. این به لحاظ مالی بایستی توجهی مالی هم باید داشته باشه که در کنار شغل بشه این اقدامات را انجام داد و از این امکانات استفاده کرد. تلاش می‌کنم هزینه‌ها و زمان را با خانواده مدیریت کنم به نوعی که هم فشار نیاد و هم بالاخره زندگی کنیم.»

در یافته دیگر مشخص شد رشد توانمندی‌های فردی از دیگر راهبردهای زنان معلم است که می‌تواند در کاهش چالش‌های پیش روی زنان نقشی اساسی ایفا کند. زنان مشارکت‌کننده اذعان داشتند با وجود تمامی مسائل و مشکلاتی که پیش روی خود دارند دست از تلاش نکشیده‌اند و سعی در افزایش توانمندی‌های فردی خود دارند تا در شرایط چالش‌آفرین با تکیه بر این مهارت‌ها با کمترین آسیب از موانع و مصائب عبور کنند. مشارکت‌کننده شماره ۸ در این زمینه می‌گوید:

«من خیلی از درون لطافت خودم را دارم، ولی یه ماسک قوی زدم فقط به خاطر این‌که اون چیزی که هستم رو نشون ندم! احتیاج و درواقع نیاز اون سیستم و ساختاری‌ای که توش زندگی می‌کنیم، به من چنین القا کرده. به من القا کرده که و من به شاگردام هم این رو همیشه القا می‌کنم. زن باید توانمند و قوی باشه، به شاگردام می‌گم همه مهارتی رو برو یاد بگیر، باید قابلیت داشته باشی و توانمند باشی. همه کاری رو از دفاع شخصی گرفته تا مهارت‌ها کامپیوتری، زبان، چیزهایی که به‌روز هست و توی این دوره باید بدونی. زن باید قابلیت همه کاری رو داشته باشه.»

۵-۵. پیامدها

تحلیل داده‌ها منجر به شناسایی ۳ مقوله اصلی در مورد پیامدهای حاصل از چالش‌های اجتماعی و فرهنگی اشتغال زنان شد: بروز مشکلات خانوادگی و فردی برای زنان شاغل، کاهش توسعه پایدار در جامعه و اشتغال عامل استقلال و توانمندسازی زنان. جدول شماره ۶ گویای این مهم است.

یافته‌ها نشان داد از جمله پیامدهای چالش‌های اجتماعی-فرهنگی معلمان زن، کاهش مشکلات خانوادگی و فردی برای زنان شاغل است. زنان مشارکت‌کننده فشارهای حاصل از استرس، فشار و تنش‌های شغلی و خانوادگی را باعث افزایش مشغولیت‌های ذهنی و کمبود تمرکز و به تبع آن کاهش تعامل مؤثر با فرزندان و ارتباطات خانوادگی می‌دانستند. در این شرایط در اغلب موارد زنان دچار فرسودگی می‌شوند و این پیامدها در خانواده نیز تسری می‌یابد و روابط خانوادگی، تربیت فرزندان و روابط مادر و فرزندی را دچار اختلال می‌کند.

جدول شماره ۶: مقولات فرعی و اصلی پیامدها

مقولات اصلی	مقولات فرعی	
بروز مشکلات خانوادگی و فردی برای زنان شاغل	بروز مشکلات فردی در زنان	افزایش فرسایش جسمی و روحی زنان
		افزایش استرس و تنش در زنان
		افزایش خستگی روحی و جسمی زنان
		کاهش سلامت جسمی و روحی زنان
		احساس عذاب وجدان
		مشغولیت ذهنی و کمبود تمرکز
	بروز مشکلات خانوادگی	کاهش سطح تعاملات خانوادگی
		کاهش تعامل مؤثر با فرزندان
کاهش توسعه پایدار در جامعه	کاهش سرمایه‌های انسانی	
	کاهش کیفیت زندگی	
	کاهش امید به زندگی	
	افزایش آسیب‌های اجتماعی	
	کاهش کیفیت و راندمان کاری	
	کاهش مشارکت اجتماعی زنان	
اشتغال عامل استقلال و توانمندسازی زنان	اشتغال عامل توانمندسازی زنان	
	اشتغال عامل استقلال فردی و مالی زنان	

مشارکت‌کننده شماره ۱ می‌گوید:

«توی کار خانم‌ها به‌مرور آدم فرسایش پیدا می‌کنه، اوایل آدم متوجه نمی‌شه، چون نیروی جوانی داره، ولی بعد کم‌کم مشکلاتی رو برای من پیش می‌آورد؛ اوایل زندگی همه‌مون به‌هر حال وام داریم، قسط داریم، به‌خاطر خرید خونه و این چیزها، مجبور بودم اضافه‌کار بردارم، خب خیلی چیزها درست شد ولی تنها چیزی که خراب شد، من بودم!»

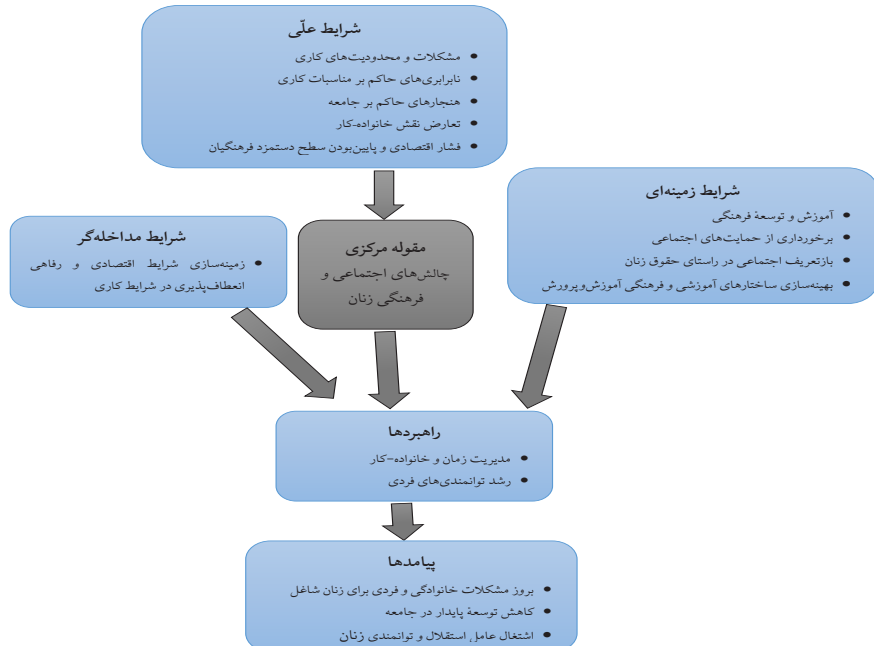
همچنین معلمان کاهش سلامت جسمی و روحی را در مسیر شغلی تجربه می‌کنند که به نظر می‌رسد همگرایی مقولات فوق زمینه‌ساز کاهش توسعه پایدار و اختلال در روند توسعه شود. یافته دیگر نشان داد اشتغال عامل استقلال و توانمندسازی زنان است. از آنجاکه هر پدیده اجتماعی مشمول عواقب و پیامدهای مثبت و منفی است، می‌توان بیان داشت اشتغال برای زنان هر چند با چالش‌ها، مشکلات و مسائل بی‌شماری

همراه است، اما همچنان نمی‌توان از اثرات مثبت آن غافل بود. زنان مشارکت‌کننده در تحقیق بر این عقیده بودند که اشتغال در بسیاری موارد باعث دستیابی به استقلال اقتصادی و خانوادگی می‌شود که این از جمله مقولات انگیزشی برای زنان شاغل است. مشارکت‌کننده شماره ۷ بیان داشت:

«خانوم‌های خونه‌دار در کنار مشکلات دیگه‌ای که دارن، صرفاً انتظار این رو دارن که زندگی بهبود پیدا کنه؛ ولی خانوم‌های شاغل دارن مبارزه می‌کنن برای این که اون زندگی بهبود پیدا کنه. این باعث فرسودگی بیشترشون می‌شه چه از نظر روانی، چه از نظر فیزیکی و این شاید اون فشار و استرس جامعه را بیشتر می‌کنه. باعث می‌شه که به خُرده تحمل آدم‌ها توی جامعه کم‌تر بشه. این می‌تونه روی بچه‌هاشون تأثیر بذاره که یه ذره شاید اضطرابشون بالاتر بره یا اون‌ها هم شبیه مادرشون عمل کنن و به نظر من این تأثیرات رو داره.»

همچنین مشارکت‌کننده شماره ۸ بیان داشت:

«شما فکر کن من به‌واسطه شغلم به خانواده‌ام ثابت کردم که می‌تونم مستقل باشم. من به پدر و مادر خودم اول باید ثابت می‌کردم که می‌تونم خونه جدا داشته باشم، می‌تونم بچه‌هام رو بدون پدر ببرم خونه جدا و وایسم بالا سرشون، من این توانایی و احترام و استقلال را مدیون داشتن شغل هستم، وگرنه باید می‌رفتم با دوتا بچه زیر منت خانواده پدری با همه دردسرهای سَر بار بودن.»



شکل شماره ۱: مدل پارادایمی چالش‌های اجتماعی-فرهنگی زنان شاغل

۶. بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه نشان از نقش علل متعدد و مقولات محیطی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سازمانی بر چالش‌های پیش روی زنان شاغل معلم داشت. بر اساس یافته‌ها، مهم‌ترین شرایط علی در بروز چالش‌های اجتماعی و فرهنگی زنان معلم، مشکلات و محدودیت‌های کاری به لحاظ زمانی و ایاب‌وذهاب شهری و بین‌شهری برای رسیدن به محل کار و مدرسه و عدم حمایت‌های سازمانی و قانونی است. از آنجاکه نابرابری‌های حاکم بر مناسبات شغلی در تعیین محل خدمت معلمان و دستمزد دریافتی آنان تأثیرگذار است، می‌توان بیان داشت معلمان زن با چالش‌هایی مضاعف نسبت به مردان معلم مواجه هستند که بخشی از آن نیز تحت تأثیر هنجارهای فرهنگی حاکم بر جامعه قرار دارد و زمینه را برای بروز تعارض نقش خانواده-کار معلمان شاغل زن مهیا می‌کند.

نکته قابل تأمل در این میان، ابراز نارضایتی بسیار معلمان زن به واسطه فشار اقتصادی و پایین بودن سطح دستمزدشان است که نقش مؤثری در تشدید و افزایش چالش‌های اجتماعی و فرهنگی آنان دارد. از نظر گیدنز، هرچند کار خانگی از نظر ارزش تقریباً معادل یک سوم کل تولید سالانه در اقتصاد امروزی است، ولی کار بی‌مزد زنان در حوزه خانگی تا اندازه‌زیادی نادیده گرفته می‌شود. به باور دوکسبری و هیگینز نیز هر یک از دو بعد تعارض به دو نوع فشار شامل نقش شامل تداخل نقش و اضافه‌بار نقش منجر می‌شود. همچنین رابرتسون معتقد است اگر تفاوت‌های طبیعی میان دو جنس مبنای ارزش‌گذاری و امتیازدهی متفاوت باشد، در این صورت نابرابری جنسی به وجود می‌آید. بارون و نوریس (۱۹۷۶) نیز در تئوری تقسیم بازار کار دوگانه، زنان را نیروی کار بخش ثانویه بازار کار و مردان را کارکنان بخش اولیه آن توصیف کرده‌اند. این مطالعه در پی توضیحی بود که تفکیک شغلی و تمرکز زنان را در حرفه‌های کم‌درآمد که عنوان نیمه‌تخصصی یا غیرتخصصی دارند توجیه کند. یافته‌های این بخش از پژوهش همسو با یافته‌های مینویی (۱۴۰۰)، رامبد و مختارپور (۱۳۹۹)، هادیزاده (۱۳۹۲)، والتنوا (۲۰۱۳) و پرایس (۲۰۱۱) است.

در بسترها و زمینه‌های مؤثر بر چالش‌های اجتماعی و فرهنگی زنان معلم نیز اغلب عوامل مبتنی بر بسترهای زمینه‌ساز فرهنگی استوار بود. از منظر مشارکت‌کنندگان، زنان شاغل در شرایط کنونی جامعه به واسطه ضعف در تساوی حقوق زنان و مردان با چالش‌های بی‌شماری مواجه هستند که تحت تأثیر تغییر در قوانین، بهره‌مندی از آموزش‌های نوین و تجدیدنظر در سیاست‌گذاری‌های آموزش و پرورش قابلیت تغییر دارد. معلمان زن امیدوارند که آموزش صحیح فرهنگی از پایه و در مقاطع ابتدایی، به تدریج زمینه کاهش بسیاری از مسائل اجتماعی از جمله چالش‌های زنان شاغل را فراهم آورد که مستلزم تغییر در ساختارهای کلان آموزشی است.

با توجه به تأکید مشارکت‌کنندگان بر وجود موانع فرهنگی و تبعیض‌های جنسیتی در بین معلمان زن در شهر گلپایگان، می‌توان از نظریات مک‌دونالد بهره گرفت که عنوان می‌دارد که زنان در کشورهای صنعتی در نهادهای فردمحور نظیر آموزش و بازار کار حقوق و آزادی به دست آورده‌اند، اما تغییرات در نهادهای خانواده‌محور مانند خانواده و ازدواج کندتر است، زیرا نظام خانواده به شدت با نهادهای محافظه‌کاری مثل مذهب ارتباط دارد. هاجس‌چیلد نیز از این شرایط به «انقلاب از حرکت بازمانده» تعبیر می‌کند. چنانچه

زنان از برابری جنسیتی در نهادهای فردمحور مانند تحصیلات و مشارکت نیروی کار برخوردار باشند، اگر تغییرات در برابری جنسیتی در نهادهای خانواده محور بدون تغییر باقی بماند، تضاد و ناهماهنگی بین برابری جنسیتی در این دو سطح به وجود می‌آید و زنان شاغل با چالش‌های متعددی مواجه خواهند شد. این یافته همسو با یافته‌های رامبد و مختارپور (۱۳۹۹)، ترکمن و فتحی (۱۳۹۵)، هادیزاده (۱۳۹۲)، علیزاده (۱۳۸۹) و حبیبیا و همکاران (۲۰۱۶) است.

از نگاه مشارکت‌کنندگان عواملی نظیر زمینه‌سازی شرایط اقتصادی و رفاهی و ایجاد انعطاف در انتخاب شیوه و شرایط کاری معلمان نقش مداخله‌گر را در کاهش چالش‌های اجتماعی و فرهنگی زنان دارند. با توجه به عوامل گفته‌شده که بیشتر نشان از توجه و تأکید مشارکت‌کنندگان به وجود تعارضات و چالش‌های نقشی در کنار عوامل اقتصادی و بازدارنده دارد، می‌توان از نظریات فمینیست‌های سوسیالیست بهره‌گرفت که معتقدند سرمایه‌داری و مردسالاری در همه سطوح جامعه بر یکدیگر اثر می‌گذارند. مثلاً هایدی هارتمن می‌گوید جداسازی شغلی برحسب جنسیت و ادعای دستمزد خانواده را تنها با توجه به چگونگی پیوند سرمایه‌داری و مردسالاری می‌توان درک کرد؛ چنان‌که زن در حرفه‌هایی که به او عرضه می‌شود، دستمزد کمتری دریافت می‌کند و مجبور است در درون خانواده همچنان به مرد متکی باشد. او می‌گوید مردان و سرمایه‌داری هر دو از این وضعیت سود می‌برند. این یافته همسو با نتایج پژوهش مستی و فخرایی (۱۳۹۳)، رفعت‌جبه و خیرخواه (۱۳۹۲)، علیزاده (۱۳۸۹) و والتنوا (۲۰۱۳) است.

اما مهم‌ترین راهبردهای به کار گرفته‌شده توسط معلمان مشارکت‌کننده در مواجهه با چالش‌های پیش رو، مدیریت زمان در انجام وظایف و ایفای نقش‌های خانواده و کار است که بر اساس اظهارات ایشان باعث رشد توانمندی‌های فردی، افزایش اعتمادبه‌نفس و کاهش مشکلات و مسائل پیش روی آنان است. در این راستا آلبر (۱۹۹۱) بیان می‌دارد، اشتغال به‌عنوان نقشی اضافه‌شده می‌تواند دربردارنده تعهدات و مسئولیت‌های بیشتر باشد، اما از سوی دیگر، زنان با جایگاهی که در بازار کار احراز می‌کنند، پاداش می‌گیرند و این امر تسلط بیشتر آن‌ها را بر منابع مالی در پی دارد و به آن‌ها این فرصت را اعطا می‌کند که بتوانند به نحو مثبتی بر شرایط زندگی و خانواده خود تأثیرگذار باشند. یافته‌های این بخش از پژوهش همسو با نتایج یافته‌مینویی (۱۴۰۰)، دانلی و همکاران (۲۰۱۶)، فیشر و آوشار (۲۰۱۵) و پرایس (۲۰۱۱) است که نشان دادند اشتغال زنان، رویکرد فردی یا شخصی مبتنی بر مداخله در به‌حداقل رساندن چالش‌های پیش روی زنان شاغل می‌تواند مؤثر ارزیابی شود.

در نتیجه می‌توان انتظار داشت چالش‌های اجتماعی و فرهنگی زنان معلم در شهر گلپایگان پیامدهایی نظیر بروز مشکلات خانوادگی و فردی برای زنان شاغل و کاهش توسعه پایدار در جامعه داشته باشد. از سویی نمی‌توان از دستاوردهای مثبت هر پدیده اجتماعی غافل بود و مشارکت‌کنندگان هرچند تأکید بر وجود چالش‌های فراوان در مسیر اشتغال خود داشتند، اما کماکان داشتن شغل را حتی با تمامی مصائب آن عامل استقلال و توانمندسازی می‌دانستند. این یافته منطبق با نظریات لشتاگه و سورکین (۲۰۰۸) است که به اهمیت نگرش به نقش‌های جنسیتی و اشتغال زنان اشاره می‌کنند. این یافته همچنین با نتایج پژوهش ترکمن و فتحی (۱۳۹۵)، مستی و فخرایی (۱۳۹۳) و پرایس (۲۰۱۱) همسوست.

در مجموع باید گفت کلیه عوامل دخیل در بروز چالش‌های پیش روی زنان شاغل، با محوریت عوامل اجتماعی، فرهنگی و زیرمجموعه‌های آن است. همچنین بسیاری از چالش‌های موجود در شرایط شغلی و خانوادگی زنان شاغل از تغییرات فرهنگی تأثیر می‌پذیرند که رفع آن‌ها نیازمند ایجاد بسترهای آموزشی در راستای اصلاح و تغییرات وسیع فرهنگی به‌خصوص تغییر آموزش و بهسازی فرهنگ مردان در خصوص اشتغال زنان، توجه به تمام ابعاد فیزیکی و روانی و اجتماعی زنان شاغل، ایجاد برابری‌های جنسیتی، رفع کلیشه‌های جنسی و ارتقای سطح آگاهی افراد، خانواده‌ها و جامعه در این حوزه است.

منابع

- اعزازی، شهلا (۱۳۸۲). جامعه‌شناسی خانواده. تهران: روشنگران و مطالعات زنان.
- الهی، سکینه (۱۴۰۰). بررسی و ارزیابی چالش‌های زنان شاغل در آموزش و پرورش (مطالعه زنان معلم شهر دهدشت)، هفتمین کنفرانس بین‌المللی دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روانشناسی ایران.
- آبوت، پاملا و والاس، کلر (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی زنان. ترجمه منیژه نجم عراقی، تهران: نی.
- ترکمن، سولماز و فتحی، سروش (۱۳۹۵). تحلیل اثرهای اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان (مطالعه موردی زنان شاغل در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری). فصلنامه زن و جامعه، ۷(۴)، ۲۶-۱۳.
- دلقندی‌ثانی، مهری‌سادات (۱۳۹۴). نگرش زنان فرهنگی نسبت به اشتغال زن (عوامل و پیامدها). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی.
- رامبد، املیا و مختارپور، مهدی (۱۳۹۹). بررسی جامعه‌شناختی تأثیر اشتغال زنان بر توسعه اجتماعی ایران (مطالعه موردی: زنان صاحبان مشاغل خانگی در مناطق ۱۶ و ۱۹ تهران). مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۱۲(۳)، ۱۳۳-۱۵۸.
- رفعت‌جابه، مریم و خیرخواه، فاطمه (۱۳۹۲). مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی. فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی-فرهنگی، ۱(۲)، ۱۳۰-۱۵۶.
- روشن‌نیا، داود؛ خادمی‌شهریور، رقیه و قوتی، سعید (۱۳۹۴). چالش‌ها و موانع اجتماعی کارآفرینی زنان. ماهنامه اجتماعی-اقتصادی-علمی و فرهنگی کار و جامعه، ۱۸۸، ۶۴-۷۴.
- عابدینی‌بلترک، میمنت؛ عزیزی‌شماسی، مصطفی و مهری، مهدی (۱۴۰۰). بررسی موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی از دیدگاه معلمان زن شهرستان قائم‌شهر. پژوهش‌نامه زنان، ۱۲(۳۸)، ۱۳۹-۱۶۰.
- علیزاده، مرجان (۱۳۸۹). نقش اشتغال زنان در توسعه. فصلنامه زن و فرهنگ، ۲(۵)، ۴۹-۵۹.
- فخرایی، سیروس و مستی، الهام (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین وضعیت اشتغال زنان با میزان سلامت اجتماعی آنان (مورد مطالعه زنان شهر مراغه). فصلنامه مطالعات جامعه‌شناسی، ۶(۲۴)، ۱۳۳-۱۱۷.
- فراستخواه، مقصود (۱۳۹۵). روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی با تأکید بر «نظریه برپایه» (گراندد تئوری GTM). تهران: آگاه.
- قره‌داغی، علی و محمودی، جعفر (۱۳۸۸). تعارض کار-خانواده. مجله مشاوره، ۷(۳۷).
- کاظمی‌پور، شهلا (۱۳۸۵). چالش‌های اشتغال زنان تحصیل‌کرده در ایران. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۹۹). جامعه‌شناسی. ترجمه حسن چاوشیان، چاپ شانزدهم، تهران: نی.
- مینویی، سیده‌بیگرد (۱۴۰۰). بررسی عوامل مؤثر در طراحی محیط اشتغال زنان از بعد توانمندسازی محیطی. فصلنامه مطالعات هنر و فرهنگ، ۶(۱)، ۸۸-۹۶.

- هادی‌زاده، جمیله (۱۳۹۲). اشتغال زنان و نقش آن در توسعه کشور. همایش ملی دانشگاه کارآفرین؛ صنعت دانش محور، دانشگاه مازندران، ۱-۱۷.

- Arber, Sara. (1991). Class, Paid Employment, and Family Roles: Making sense of structural; Disadvantage, Conder and Health status". *Social science and Medicine*. 32, P.p: 425-436.
- Donnelly, K. Et al. (2016). Attitudes toward women's work and family roles in the United States, 2013-1976. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 41-54.
- Fischer, J. A., & Aydiner-Avsar, N. (2015). Are Women in the MENA Region really that Different from Women in Europe?: Globalization, Conservative Values, and Female Labor Market Participation. In *Comparative Political and Economic Perspectives on the MENA Region* (pp. 75-110): IGI Global.
- Frone, M.R., Russel, M., & Cooper, M.L. (1997). Antecedents and outcomes of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65-78.
- Habiba, U., Ali, R., & Rasheed, A. (2016). Public Attitude Towards Women's Employment: Perceptions of Working Women in Urban Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 24(8), 2444-2449.
- McDonald, P. (2000). Gender Equity in Theories of Fertility Transition. *Population and Development Review*, 26 (3), 427-439.
- Price, A. M. (2011). Constraints and opportunities: The shaping of attitudes towards women's employment in the Middle East. *The Ohio State Univers*.
- 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(4), 325-335. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652>.
- Valentova, M. (2013). Age and sex differences in gender role attitudes in Luxembourg between 1999 and 2008. *Work, employment and society*, 27(4), 639-657.

[DOI: 10.61186/jspi.14.1.35]

[DOR: 20.1001.1.24766933.1402.14.1.2.2]

[Downloaded from jspi.khu.ac.ir on 2026-06-14]