



بررسی تعارض نقش اجتماعی زن با مسوولیت مادری و راه حل آن

پدیدآورنده (ها) : پژوهنده، محمد حسین

علوم اجتماعی :: نشریه پژوهش های اجتماعی اسلامی :: زمستان-

۱۳۹۳ شماره ۱۰۳ (علمی-ترویجی)CSI/از ۷۳۱ تا ۱۶۰ آدرس ثابت :

<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/۱۱۶۸۸۱۳>

مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (نور) جهت ارائه مجلات عرضه شده در پایگاه، مجوز لازم را از صاحبان مجلات، دریافت نموده است، بر این اساس همه حقوق مادی برآمده از ورود اطلاعات مقالات، مجلات و تألیفات موجود در پایگاه، متعلق به "مرکز نور" می باشد. بنابر این، هرگونه نشر و عرضه مقالات در قالب نوشتار و تصویر به صورت کاغذی و مانند آن، یا به صورت دیجیتالی که حاصل و بر گرفته از این پایگاه باشد، نیازمند کسب مجوز لازم، از صاحبان مجلات و مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (نور) می باشد و تخلف از آن موجب پیگرد قانونی است. به منظور کسب اطلاعات بیشتر به صفحه [قوانین و مقررات](#) استفاده از پایگاه مجلات تخصصی نور مراجعه فرمائید.



پایگاه مجلات تخصصی نور

بررسی تعارض نقش اجتماعی زن با مسؤولیت مادری و راه حل آن*

□ محمد حسین پژوهنده^۱

چکیده

اصالت نقش مادری همراه با عهده‌داری مسؤولیت‌های خاص برای زن و در پی آن، لزوم اتخاذ تدابیری برای تسهیل پرداختن به شأن مادری و همسری، نتیجه‌ای است که نگارنده در این تحقیق به آن می‌رسد. همچنین در این نگاه‌دهی در صدد حل تعارض میان شأن همسری / مادری و اشتغال بانوان می‌باشد.

آنچه بیشتر در این پژوهش مورد تأکید نگارنده در اثبات مدعاست، نکیه بر تفاوت‌ها و در رأس آنها تفاوت جنسیتی است که زن را به عنوان حامل و مولد نسل بشر و مربی او مخصوص می‌گرداند و بر این اساس به شأن مادری نسبت به مسؤولیت اجتماعی وی اصالت و اولویت بالذات می‌دهد، به گونه‌ای که هر مفروض دیگری را تحت الشعاع قرار می‌دهد. محور با اهمیت دیگر، ضرورت اجتماعی - دینی عصر حاضر بر تکثیر برای در امان ماندن از پیر نسلی در کشور ما ایران است که از چندی پیش رخ نموده است. از سوی دیگر ایران اسلامی در یک مسابقه جهانی تمدن‌ساز نمی‌تواند نیمی از

نسل خود را عاطل و در امور اجتماعی و غیره غیرفعال بگذارد، زیرا اتخاذ چنین هدفی به واقع از نظر اسلام مصداق بارز اسراف در نیروی انسانی و نکوهیده است.

با این توصیف برای نیل به مقصود، به تدبیر کافی برای حل تعارض موجود نیاز داریم که نگارنده در فصل آخر به موارد راهبردی در این زمینه پرداخته است.

پژوهش حاضر در مایهٔ بنیادی - راهبردی و با روش اسنادی (کتابخانه‌ای / آرشیوی) و به شیوهٔ توصیفی در محدودهٔ اجرایی ایران اسلامی فراهم آمده است.

واژگان کلیدی: تعارض، شأن مادری، نقش اجتماعی، ازدیاد نسل، پیر نسلی.

مقدمه

مسألهٔ تعارض کار - خانواده و یا تعارض اشتغال - مادری / همسری از چند ناحیه مورد توجه ارباب اندیشه و نقد است:

۱. از نظر دانش روان‌شناسی برای حل مسأله در مشاورهٔ شغلی - خانوادگی؛
۲. از نظر دانش مدیریت و رهبری سازمان برای یافتن راه حلی جهت جلوگیری از فروکاستن بازده کاری و نقصان در تولید؛
۳. از نقطه نظر علوم تربیتی به عنوان مانعی بر سر راه تربیت فرزندان و کمک به آموزش آنان؛
۴. از ناحیهٔ دانش جامعه‌شناسی در کاوش آسیب‌های خانواده به عنوان نهاد اجتماعی مؤثر بر نظام اجتماعی؛
۵. بالاتر از همهٔ این‌ها باید این مسأله را از زاویهٔ نگاه شخصی زن به عنوان کمک به حل تعارض روانی او مورد توجه قرار داد؛ به این معنا که یک زن می‌داند که او قبل از هر دل بستگی، به فرزند وابسته است و عنوان مادر برای او یک عنوان اجتماعی صرف نیست؛ با این حال و با وجود مادر بودن، حسی درونی وی را دائم تحریک و وادار به تلاش اجتماعی می‌کند تا اموری را در جامعه به عهده بگیرد و به اصطلاح از رقیب جنسی خود، یعنی مرد، کم نیاورد، و به عبارتی او برای تأمین نیاز روانی پوشیده‌ای تلاش می‌کند. گواه بر این مطلب

نتایج پژوهشی است که توسط چند نفر از کارشناسان روان‌شناسی اصفهان^۱ انجام گرفته است. در مقدمه این پژوهش خاطر نشان می‌گردد که «در بیشتر جوامع زن نیز مانند مرد در بیرون از خانه مشغول به کار است. هر چند گسترش فناوری، بالا رفتن سطح تحصیلات زنان، دست‌یابی به مهارت‌های مختلف و بهبود وضع کار از یک سو و گرایش زنان به استقلال اقتصادی و افزایش عزت نفس از سوی دیگر، منجر به افزایش فعالیت زنان شده، در مقابل آنان را با پدیده‌ای به نام تعارض کار - خانواده و خانواده - کار نیز روبه‌رو کرده است» (ر. ک: ملکی‌ها و همکاران، ۱۳۸۸).

بنابر این، رویکرد زن به کار و اشتغال اجتماعی اغلب به داعی تأمین نیاز معیشتی نیست و شاید از این نظر او کاملاً تأمین باشد، بلکه امور فرامادی همانند عزت نفس و حس استقلال اقتصادی و تفوق اجتماعی و... مقدم بر انگیزه‌های شناخته شده پیشین برای زن تعارض آفرین گردیده است.

از این رو با در نظر گرفتن مراکز بحث یاد شده، عنوان اصلی این نوشتار منحصر به محیط خاصی نیست و می‌تواند چندین جنبه را پوشش دهد. با این توصیف در این مقاله که به شیوه اسنادی / توصیفی، با هدف کاربردی / راهبردی انجام می‌شود، نویسندگان در صدد حل تعارض اشتغال زن و ادای وظیفه مادری است^۲، همچنین لازم است به این نکته نیز اشاره شود که ما در این مقاله در صدد حل تعارض تمام زنان شاغل نیستیم و تنها به نکات مشترک اشاره خواهیم کرد.

ضمناً این فراز به عنوان مسأله تحقیق در این نوشتار نیز مطرح است. فرضیه به دست آمده پس از مطالعات، عبارت است از اصالت نقش مادری همراه با عهده‌داری مسئولیت‌های خاص برای زن و در پی آن، لزوم اتخاذ تدابیری برای تسهیل پرداختن به شأن مادری و همسری.

بیکربندی تحقیق: این مقاله در طی دو فصل در محورهای زیر بحث می‌کند:

- تعاریف و مسائل مرتبط با موضوع تحقیق؛

- توانایی‌هایی که زن به طور طبیعی دارا می‌باشد (توانایی‌های بالقوه و بالذات)؛

- توانایی‌های زن برای احراز مشاغل دیگر (توانایی‌های بالفعل و بالعرض)؛
- مشکلات اشتغال زنان؛

- نگاهی به دیدگاه اسلام در رابطه با مسأله کثرت و ازدیاد نسل؛ و سپس موضوع جمعیت و سیاست‌های نظام در ایران بعد از انقلاب؛
- و در نهایت، ارائه دیدگاه‌ها و راهبردهای حلی.

تعارض نقش چیست؟

تعارض عموماً به نوعی رودر رویی منجر به درگیری اطلاق می‌شود. به جای این عنوان در بعضی رشته‌های علوم انسانی تراحم هم گفته می‌شود.

تعارض صورت‌های مختلفی به لحاظ موقعیت دارد که عموماً به دو نوع خفیف (ظاهری) و حاد (واقعی) شناخته می‌شوند. در تعارض خفیف، سرانجام برای یکی از آنها مرجح یافت می‌شود؛ به عکس صورت حاد که همه وجوه آن بلامرجح می‌مانند و مشکل آفرین می‌شوند.

تعارض در بعضی از رشته‌های علوم و معارف (منطق، کلام، اصول الفقه - فقه - و حقوق) آن‌گاه که در ادله باشد، برون شده‌های متفاوتی برای آن قائل شده‌اند همچون اگر دو دلیل داشته باشیم که مقنن آنها را طوری وضع نموده باشد که در مقام تشریح با هم تعارض داشته باشند: عده‌ای گفته‌اند هر دو ساقط می‌شوند (الدلیلان اذا تعارضا تساقطا)، و عده‌ای هم گفته‌اند باید به اهم عمل کنیم و مهم را ترک کنیم و در صورتی که اهم و مهم نباشند، جای تخییر است (داودآبادی فراهانی، ۱۳۹۳)^۳؛ با این حال، بحث ما اغلب صبغه روان شناختی دارد.

در حیطه مفهوم شناختی روان شناسی تعارض به معنای قرار گرفتن دو امر ضروری در معرض انتخاب است؛ و ما در این جا از تعریفی استفاده می‌کنیم که بعضی براساس دیدگاه وویدانوف (وویدانوف، ۱۹۸۸) ارائه کرده‌اند.

«تعارض کار - خانواده، دارای دو بعد اصلی کار - خانواده و خانواده - کار است.

۱۳۱۳

تعارض کار با خانواده زمانی رخ می‌دهد که خواسته‌های کاری با کاهش تعهد و انرژی فرد، توانایی او را برای ایفای نقش‌های خانوادگی کاهش می‌دهند، و تعارض خانواده با کار نیز هنگامی روی می‌دهد که خواسته‌های خانوادگی این منابع را به گونه‌ای مصرف می‌کند که از توانایی برای ایفای نقش‌های کاری کاسته می‌شود. روشن است که در هر دو صورت تداخل خواسته‌های متعارض نقش‌های شغلی - خانوادگی، انجام الزام‌های ناشی از آن را دشوار می‌سازد» (ملکی‌ها، باغبان و فاتحی‌زاده، ۱۳۸۸).

یکی از رایج‌ترین تعاریف تعارض کار - خانواده که در بیشتر پژوهش‌ها به آن استناد می‌شود مربوط به گرین‌هاوس و بیوتل (۱۳۸۵) است. بر پایه این تعریف، تعارض کار - خانواده نوعی از تعارض بین نقشی است که در آن فشار پدید آمده از سوی نقش‌های کاری و خانوادگی - از هر دو سو - ناهم‌ساز است؛ بدین معنا که مشارکت در نقش کاری (یا خانوادگی) به دلیل مشارکت در نقش مقابل دشوار است (ملکی‌ها و همکاران، ۱۳۸۸؛ رستگار خالد، ۱۳۸۵).

با این رویکرد، تعارض کار - خانواده (Work-Family Conflict) به عنوان ناسازگاری بین نقش‌های کاری و خانوادگی توصیف می‌شود که از فشارهای ناسازگارانه نقش‌های خانوادگی و شغلی به وجود می‌آید (حاتم و همکاران، ۱۳۹۲).

نقش اجتماعی

مهم‌ترین وجه تفکیک اجتماعی، تقسیم افراد به لحاظ نقش اجتماعی آنان است. فعالیت معینی که به عهده یکی یا بعضی از اعضای نهاده شده باشد را نقش اجتماعی می‌نامند. البته چون ممکن است یک فرد عضو چند گروه یا کانون فعالیت اجتماعی باشد و از این روی دارای چند نقش متفاوت باشد. از دیدگاه

جامعه‌شناسی نقش‌هایی رسمی که در گروه به فرد واگذار و تعیین می‌شود، در مراحل اولیه، گذرا و نقل‌شونده هستند؛ یعنی برای شخص ثابت نیستند. لیکن بعضی نقش‌ها چه به صورت خودجوش و ابتکاری، یا در تداوم و استمرار همان نقش گذرا از نوعی ثابت برخوردار می‌شوند که در اصطلاح این دانش به اولی نقش محول، و به دومی نقش محقق می‌گویند. به این ترتیب نقش‌هایی که عملاً به وسیله فرد اجرا می‌شوند با نقش‌های محول او تفاوت می‌یابند و بر این اساس امکانات افراد نیز برای اجرای نقش‌های محقق خود برابر نیستند (ر. ک: آریان پور، ۲۵۳۶، فصل نهم، ۱۹۵۶).

از نقطه نظر روان‌شناسی، نقش به رفتاری گفته می‌شود که دیگران از فردی که پایگاه یا موقعیت اجتماعی خاصی را به دست آورده است انتظار دارند و این نقش در فردی که انجام نقش از او مورد انتظار است ایجاد فشار نقش می‌کند. تعارض نقش نیز زمانی پدید می‌آید که فرد، درگیر انجام یک یا چند نقش است که نیازمند انجام رفتارهای متناقض یا متعارض‌اند؛ بر این اساس تعارض کار - خانواده شکلی از تعارض درون نقش است که در آن زمان کلی اختصاص داده شده به شغل و نیز فشار وارد آمده از سوی آن، در انجام مسؤولیت‌های خانوادگی بی‌نظمی پدید می‌آورد. به همین ترتیب تعارض خانواده - کار نیز شکلی از تعارض درون نقش تعریف می‌شود که در آن، زمان کلی اختصاص داده شده به خانواده و فشار وارد آمده از سوی آن، در انجام مسؤولیت‌های شغلی بی‌نظمی پدید می‌آورد (توماس و گاستر ۱۹۹۵) با این تعریف، تعارض و تراحم مترادف‌اند.

طرح تعارض در فرض موجود

زنان در برهه‌هایی از تاریخ با نشان دادن استعداد‌های همانند مردان ثابت کرده‌اند که از ظرفیت‌های بالایی برای تصدی مشاغل سخت برخوردارند، به خصوص بعد از انقلاب اسلامی در ایران که با تشریک مساعی مشابه و موازی مردان در

مدیریت و سیاست و حتی جنگ، پا به پای مردان تلاش و مجاهدت ورزیده‌اند. ضرورت این موضوع به اضافه نقش خاص و ضروری منحصر به فردی که خداوند در امر حمل و ولادت نسل به عهده آنان گذاشته، دو نظریه را پیش روی ما می‌گذارد:

۱. انتظار می‌رود نظر به موقعیت کنونی کاهش روبه افول جمعیت، زنان در جامعه ما (جز تعداد محدودی برای تصدی مشاغل خاص زنان در پست‌های اجتماعی) مهم‌ترین وظیفه‌ای که به عهده بگیرند، تأمین این نیاز اصولی در جهت رشد و تأمین و تربیت جمعیت مورد نیاز باشد هر چند استعداد و توانایی‌های ذاتی در انجام مشاغل اجتماعی نیز دارند. بدیهی است که زن در وضعیت حاملگی - که گریزی از آن نیست، به خصوص در ماه‌های اخیر - نمی‌تواند به کارهای سنگین و مشاغل بیرون پردازد و یا همراه با مشقت است و اخلال در روند کاری ناشی از مرخصی طولانی وی ممکن است با تداوم مسؤولیت اجتماعی وی ناسازگار باشد (مگر در شرایط مناسب با دور کاری).

۲. نظر به موقعیت کشور در مسابقه رو به رشد جهانی، عاطل گذاشتن نیروهای بالقوه که جمعیت زنان را نیمی از آن تشکیل می‌دهد، انتخابی نامعقول و ناصواب است؛ به خصوص در شرایط مبارزه سرد با ابر جنایتکاران جهانی که شرایط تحریم و انزوا را بر ما روا داشته‌اند، استفاده نکردن از نیروی قابل اعتنای زنان به منزله خودزنی تلقی می‌شود و از دیدگاه شرعی نیز مصداق بارز اسراف نیروی انسانی است، زیرا دو گزینه اشتغال اجتماعی؛ و اهتمام به تکثیر نسل و تربیت نیروی انسانی، مانع‌الجمع نیستند و می‌توانند به نیروی تدبیر با هم جمع بشوند و بنا به قاعده اصولی معروف: «الجمع مهما امکن اولی من الطرح» مقتضای عقل بهره‌گیری از هر دو تمکن است.

فصل یکم: تفاوت دو جنس

۱.۱. احکام متمایز مناسب هر جنس

مطالعه در این بخش نیاز به گستره زیادی دارد و در حوصله یک مقاله نیست، لیکن از باب نمونه به یک منطقه بحث اشاره می‌کنیم؛ و آن اساسی‌ترین تفاوت اندامی، تمایز جنسیتی و به تابع آن، اندام تناسلی است که خود منشأ تمایزات مختلف جسمی روانی می‌باشد، چرا در این مرحله از بحث به طرح این موضوع می‌پردازیم؟ دلیل آن واگذاری و به عهده گرفتن نقش اجتماعی برای هر کدام از دو جنس زن و مرد است که اگر تنها خودش باشد و خودش هیچ تعارضی با هیچ گرانه‌ای ندارد.

ثمره بحث در جایی نموده می‌شود که بخواهیم در جهت حل تعارض به مرجعی دست یابیم تا با تمسک به آن بتوانیم به نفع یک گرانه وزنه آن را سنگین تر ارزیابی کنیم. مثلاً اگر امر دایر باشد بین انتخاب یک شغل اقتصادی مثل فروشنده‌گی و به عهده داشتن مسؤلیت مادری، از تفاوت‌های جنسیتی به نفع مسؤلیت مادری به خوبی می‌توان استفاده نمود و هکذا در مورد عکس آن، مثل به عهده گرفتن نقش مامایی و جراحی زنان در تعارض با شأن مادری، که به نفع گرانه اول ارزیابی خواهد شد.

بر اساس پاره‌ای از یافته‌های تحقیقی در این زمینه (حسینی، ۱۳۷۹، ص ۲۲۱)، اختلاف مرد و زن به لحاظ جنسی ناشی از تفاوت‌های فیزیولوژیک و غدد، به خصوص در منطقه مغز است و به تابع نیازهای خاص جنسی تحریک شده و ترشح می‌نمایند و موجب فعل و انفعالات مخصوصی می‌شوند، مانند جذب عناصر و انرژی و ویتامین‌ها و همچنین جذب جنس مخالف و یا دفع آنها به لحاظ عدم نیاز.

این تفاوت‌ها و در پی آن آثاری که مترتب بر نوع فعالیت غدد و دستگاه‌های خاص جنسی است موجب شده تا در شرع مظهر نیز احکام خاص و متمایزی

برای زن و مرد صادر شود که در بارداری، شیردادن، یائسگی، نفقه، ارث، حدود و دیات، جهاد و... نمود می‌یابد و ابوابی را در فقه شامل می‌شود (ر.ک: حسینی، ۱۳۷۹).

در ارتباط با مکانیسم مغز و دستگاه عصبی نیز تفاوت‌هایی به ثبوت رسیده است.

«زنان در کارهای دستی و فعالیت‌های ظریف هنری چابک‌ترند و پسران و مردان در درس‌های ریاضی و استدلالی قوی‌ترند. از آن جا که این امور به مغز مربوط می‌شود، می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت در کارکردها و استعدادها نشان می‌دهد که مغز زن و مرد به طور نسبی از هم متمایز است» (حسینی، همان، ۲۲۹).^۲

آلن پیز (Allan Pease)^۳، در رابطه با تفاوت‌های مغزی زن و مرد خاطر نشان می‌سازد:

«مغز زن برای کارهای متفاوت در آن واحد شکل گرفته است و می‌تواند از هر دو نیمکره مغز خود بهره‌بردار. زن می‌تواند چند کار متفاوت را در یک زمان انجام دهد... نیمکره چپ و راست مغز با رشته‌های عصبی به نام جسم پینه‌ای به هم متصل‌اند. این رشته امکان ارتباط و تبادل اطلاعات را ایجاد می‌کند. راجر کروسکی، عصب‌شناس دانشگاه کالیفرنیا تأیید کرد که جسم پینه‌ای در مغز زنان نسبت به مردان ضخیم‌تر است. به همین دلیل، ارتباط بین دو نیمکره در زنان ۳۰ درصد بیشتر از مردان برقرار می‌شود. همچنین در زنان و مردانی که به فعالیت مشابهی مشغول‌اند، بخش‌های متفاوتی از مغز فعال می‌شوند»^۴.

ارزیابی و تحلیل:

پراکنده‌بینی در گستره باز شامل وتر دایره 180° (بینش عرضی)، همراه با ضعف بینش در امتداد و طول (با التفات به توضیح پاورقی)، نشان دهنده تخصیص آفرینشی زن برای به عهده گرفتن اموری است که نیاز به عمق بینش ندارند و

اشیاء مورد نیاز غیر متمرکز هستند، همچون داخل خانه و محیط بسته. همچنان که مرد با عمق بینش (بینش طولی)، برای امور راهبردی که نیازمند دوربینی می‌باشد، تخصیص آفرینش داده شده است. این تفاوت همان تمایزی است که در واگذاری نقش زن و مرد، خداوند علیم حکیم در نظر گرفته است.

۲.۱. تفاوت‌های جنسیتی

تفاوت‌های زن و مرد از نگاه طبیعی چه زیست‌شناسی و یا روانی نیاز به تبیین ندارد و مقتضای فطرت خود به خود جداسازی نقش را در کارگاه زندگی انجام می‌دهد (چنان که در انتخاب نوع بازی کودکان شاهد آن می‌باشیم، به طور طبیعی هر جنسی نوع بازی مناسب خود را برمی‌گزیند). با این حال گرایش‌هایی خلاف مقتضای فطرت دیده شده است که امر را بر کاوش‌گران مشتبه ساخته است. با این حال، تفکیک نقش به مقتضای استعداد خاص نگاهی عادلانه است در تنظیم روابط فیمابین زن و مرد و جلوگیری از بروز ناهنجاری و تنش در مدیریت زندگی مشترک.

دقت در تدبیر منزل از سوی اهل بیت علیهم‌السلام نشانه توجهی است که آنان نسبت به تفاوت‌های استعدادها و تفکیک نقش در ادای مسؤولیت خانواده داشته‌اند. همچنین الگوی رفتاری مناسبی است برای تفویض مسؤولیت بین دو جنسیت مردانه و زنانه در امور مربوط به مدیریت زندگی اعم از خانواده و اجتماع. تفکیک مسؤولیت به لحاظ تفاوت‌های طبیعی در نظام سنتی خانواده امری معمول و متداول بوده و هم‌اکنون نیز در مقام بررسی عوامل تجزیه‌جنسیتی مورد التفات برخی از پژوهشگران، واقع گردیده است.

«اگر چه بسیاری از عوامل مؤثر بر تجزیه‌جنسیتی نیروی کار اقتصادی هستند، ولی اغلب بازتاب نرم‌ها و رفتارهای اجتماعی هستند. لذا مشارکت زنان در بازار کار را باید در حیطه عوامل اجتماعی نیز بررسی کرد. از جمله این عوامل پویایی ساختار قدرت در خانواده و اثر آن بر تصمیم‌گیری در درون خانواده است. این

پویایی توسط عناصری شکل گرفته است که ما آن را پارادایم جنسیتی سنتی می‌نامیم که شامل سه بخش است (مک پرسون، ۱۹۹۵).^۷

۱. زن و مرد از لحاظ بیولوژیکی متفاوت هستند و این تفاوت بیولوژیکی تعیین‌کننده نقش اجتماعی آنها است؛

۲. مرد و زن مسؤولیت‌های متفاوت و مکملی را در خانواده ایفا می‌کنند؛

۳. آنها حقوق متفاوت ولی مساوی متناظر با مسؤولیت‌های خود دارند. مسؤولیت همسری و مادری برای زن و مسؤولیت نان‌آوری برای مرد و این وظیفه توجیهی برای اقتدار و تصمیم‌گیری برای خانواده است (افشاری و شیانی، ۱۳۸۹).^۸

۳.۱. بخش خدمات اجتماعی و مدیریت زنان

زن در جوامع مختلف انسانی و در برهه‌های متعدد از موقعیت‌های متفاوتی - از مادرشاهی تا در ردیف بردگان - برخوردار بوده است که الهه‌های مؤنث در اساطیر ملل شاهد آن است و حتی در تاریخ یهود انبیایی نیز از جنس زن ثبت شده است.

جز این در زوایای عادی، حضور زنان در عرصه فعالیت‌های اجتماعی از دیرباز و دوشادوش مردان از آغاز اجتماعی شدن انسان بر کسی پوشیده نیست و سهم قابل توجهی از تمدن مرهون خدمات طایفه نسوان است.

در برهه بعد از انقلاب اسلامی در ایران نیز زنان توانایی خوبی از خود در همه ابعاد اعم از فرهنگی و آموزشی، اجتماعی و سیاسی، شورایی و قضایی و غیره نشان داده‌اند که اندک التفاتی به آمار نمایندگان مجلس شورای اسلامی در هر دوره، معلمان و مربیان، وکلا و کارپردازان قضایی و خدمات کشوری و... در تأیید این ادعا کفایت می‌کند؛ به همین منوال در بُعد خدمات اجتماعی همچون مدیریت فرهنگی و سیاسی و اقتصادی نیز از درخشش معتناهایی برخوردار بوده‌اند. احراز مناصبی چون وزارت (خانم دکتر معصومه ابتکار)، و فرمانداری

(فرمانداران: قصرقند، قشم، بندر ترکمن، لولمان، دره شهر، کلات سرباز، نواحی ۲ و ۳ و ۷ تهران، و نیز چند مورد شهردار) علاوه بر مشاغل معاونت و مشاور و پست‌های میانی ادارات و سازمان‌های دولتی و بخش خصوصی نمایان‌گر استعداد زنان در این گونه امور است که با عطف توجه به مسبوق بودن ورود زنان به این حیطه، امر بسیار حائز اهمیتی برای انقلاب اسلامی به شمار می‌آید.^۸

با این وجود، نتایج تحقیق برخی از پژوهشگران (بابایی زکیلگی، ۱۳۸۶) در حیطه مدیریت، در رابطه با «خصوصیات مشاغل مناسب زنان» گویای همبستگی روانی زنان با مسؤولیت‌های کلان اجتماعی (مشاغل غیر زنانه) بوده است. مدیران زن (در گروه نمونه (تحقیق))، مشاغلی را که نیازمند وقت و حوصله و نیز رفتار گرم و ابراز همدردی‌اند برای بانوان مناسب دانسته‌اند. و با مشاغلی که به حسب عرف مناسب زنان دانسته شده و یا با باور عمومی جامعه هماهنگی دارد مخالفت کرده‌اند. همچنین در این پژوهش پرداختن به شأن مادری به عنوان عمده‌ترین مانع پیشرفت و ارتقای شغل زنان اعلام شده است.

ملاحظه:

هر چند که داده‌های تحقیق گویای تعارض دو گزینه شأن مادری و مسؤولیت کلان اجتماعی، و در نهایت حل تعارض با ترجیح گزینه دوم می‌باشد، لیکن روشن است که علاقه و وابستگی زن به فرزندآوری امری ذاتی است که در نهاد ناآگاه وی همچون حس غیر اختیاری تعبیه شده است، به گونه‌ای که توجه علاقه اغلب قریب به اتفاق زنان را نسبت به شوهران‌شان وجود فرزندان و یا آرزوی داشتن فرزند، دانسته‌اند. با این حال، نمی‌توان این مدعا را نامعقول و غیر منطقی دانست و بهترین راه برای کنار آمدن با این تزلزل، حمل کردن این نوع گزینش بر حس محافظه کاری زنان است؛ چنان که باس (۱۹۹۰)، با مطالعه در مورد انگیزش زنان، خاطر نشان می‌سازد که زنان به موفقیت در محل کار تمایل دارند، ولی می‌ترسند که موفقیت شغلی به معنای شکست در اهداف خانوادگی

باشد. وی می گوید:

«انگیزه پیشرفت در زنان و مردان به اهداف شغلی و رابطه آن با اهداف خانوادگی مربوط است؛ به علاوه زنان در مقایسه با مردان نسبت به بازخورد منفی در ارزیابی کارکرد خود حساسیت بیشتری دارند و ممکن است به رغم کارکرد خوب در مشاغلی که به طور سنتی مردانه تلقی می شود احساس کمبود کنند»^۱ (بابایی زکیلگی، ۱۳۸۶).

۴.۱. مشکلات ناشی از اشتغال زنان

مسأله اشتغال زنان موجب بروز مشکلات و ناهنجاری در نظم عمومی جامعه می شود که شماری از آن عبارتند از: بی کاری مردان که نقش اصلی تأمین نیازهای مادی خانواده را به دوش می کشند؛ ایجاد کمبود محبت در کودکان و خردسالان در اثر سپردن آنان (حتی طفل شیرخوار) به مهد کودک برای ساعات طولانی؛ و در همین ارتباط محروم کردن کودکان از آغوش گرم مادران در سال های اوج نیاز به مادر؛ کمبود شرایط تحصیل یا اشتغال مناسب با ویژگی ها و شرایط خاص زنان که زنان را وادار به گزینش رشته هایی با ویژگی جنس مخالف داشته و طبعاً اختلاط زنان با مردان را در پی داشته باشد، به خصوص حضور اجتماعی بیش از حد یا محافظت نشده زنان در جامعه که بالا رفتن درجه آسیب پذیری جامعه را به لحاظ بروز مشکلات فساد اخلاقی سبب می شود. همچنین شیوع بزهکاری، فرار از خانه، ازدیاد طلاق، شیوع روابط با جنس مخالف، سردی روابط عاطفی در خانواده ها، کاهش صله رحم، کاهش درجه رضایت از زندگی، سپردن والدین به آسایشگاه ها در دوران پیری و... از جمله مشکلاتی است که متغیر اخیر آنها را در پی دارد و توجیه آن نبود یا ضعف کنترل خانواده به خصوص مادر به حساب می آید.

البته بروز مشکلات و ناهنجاری های اجتماعی نظیر آنچه ذکر شد، تابع عوامل مختلفی هستند که در تحلیل های علمی قابل بررسی است.

در گزارشی که از یک تحقیق گسترده پیرامون این مسائل به عمل آمده (سفیری، ۱۳۸۰)^{۱۱} نتایج تحقیق نشان داده است که:

۱. در مورد رضایت و عدم رضایت همسران و آن را مانع اشتغال زنان دانستن، نتایج نشان می‌دهد بالاتر از ۷۰ درصد زنان خانه دار و شاغل تأیید نموده‌اند که چنانچه همسران راضی نباشند آنان نمی‌توانند به کار اشتغال داشته باشند.

۲. براساس نتیجه تحقیقات، بالاتر از ۶۰ درصد افراد جامعه نمونه، ترکیب این نقش‌ها و وظایف را مشکلی جهت اشتغال زنان دانسته‌اند و به طور خاص در مورد نگهداری از فرزند و تربیت آنان اکثراً مشکل را بیشتر مطرح نموده‌اند. با این حال تمایل به کار از مواردی است که می‌توان در هر دو گروه خانه‌دارها و شاغلین سنجید که نتایج این گونه در بر داشت: اکثریت ۸۳ درصد تمایل به کار داشته‌اند. انگیزه اکثریت اقتصادی بوده است و سپس انگیزه اجتماعی و فرهنگی را مطرح نموده‌اند. به نظر می‌رسد زنان از طریق استقلال مادی می‌خواهند وجهه اجتماعی و موقعیت بهتر را در خانواده و جامعه داشته باشند.

توضیح:

در مورد این که شغل مانع ایفای نقش مادری، همسری و خانه‌داری می‌گردد اکثریت زنان شغل را مانع جهت انجام نقش‌های همسری و خانه‌داری ندانستند، ولی در مورد نقش مادری، آن را به عنوان یک محدودیت مطرح ساخته‌اند و این امر نشان می‌دهند که زنان در مورد نقش مادری خود بسیار حساس بوده و احتمال این که شغل در این نقش خلل ایجاد نماید، آنان را نگران می‌سازد. با این حال امکان ایجاد تعارض در ترکیب دو نقش برای زنان وجود دارد (ر.ک: همان).

با این حال، در برخی پژوهش‌های انجام شده در رابطه با این موضوع مسأله «همسویی اشتغال مادران با تقویت حس پرخاش‌گری کودکان» اثبات شده است. در این پژوهش که پیرامون رابطه اختلال رفتاری کودکان با دشواری شغل

مادران انجام شده روشن گردیده است که «مشاغل دشوار و سخت فشار بیشتری را بر مادر وارد می‌کند و در نتیجه انتظار است که این خستگی و فشار هنگام درخواست‌ها و اشتباه‌های کودک، به صورت خشونت در کلام و رفتار نمود پیدا کند و با توجه به این که اولین الگوی رفتاری کودک مادر است، این روش ارتباطی مورد الگوبرداری کودک واقع شود. بنابر این ممکن است فشار وارد شده از کار بر مادر پس از انتقال به کودک منجر به ناسازگاری در رفتار و متوسل شدن به خشونت و پرخاش‌گری در برابر دیگران شود. این یافته با پژوهش بلسکی و آگه بین^{۱۲} (۱۹۹۱) و گرین اشتاین^{۱۳} (۱۹۹۳) همسویی دارد و بر پایه یافته‌های پژوهشگران مذکور کودکان مادران شاغل در مقایسه با کودکان مادران غیر شاغل، به طور معناداری نمرات سازگاری رفتاری پایین‌تری را کسب می‌کنند» (اقدامی و حسین جاری، ۱۳۸۷).^{۱۴}

۵.۱. شاخص مطلوب اشتغال در زندگی

در پژوهشی که اخیراً درباره این موضوع انجام شده خاطر نشان گردیده است که صرف نبود تعارض بین کار و خانواده برای نیروی انسانی در زندگی کافی نیست و هدفی بالاتر از آن را به عنوان خشنودی زندگی، باید مد نظر قرار داد. در این سند آمده است: لاپیر و همکاران به این نکته اشاره می‌کنند که در دوران اخیر توجه روان‌شناسان از دیدگاه سلامت فراتر رفته و به کمال و شادکامی و بهزیستی فردی به عنوان ملاک غایی تلاش‌های خود می‌نگرند که در قالب سازه‌های خشنودی زندگی کلی یا کیفیت زندگی فرد تعریف می‌شود (متشرعی و همکاران، ۱۳۹۲).

پژوهشگران به نقل از فریش (Frisch, M. B. 2006) می‌نویسند فرض دانشمندان این حیطه بر این است که خشنودی یک فرد از زندگی‌اش حاصل جمع خشنودی‌های او از حیطه‌ها یا دامنه‌های خاصی از زندگی اوست که فرد آن را مهم می‌پندارد. این حیطه‌ها باید با اهداف فردی رابطه تنگاتنگی داشته باشند

که معمولاً برای فرد بسیار مهم هستند.

به خشنودی شغلی به عنوان برونداد کاری تعارض کار - خانواده نگریسته می‌شود. خشنودی خانواده به عنوان برونداد خانوادگی و خشنودی زندگی نیز به عنوان برونداد فردی تعارض کار - خانواده می‌باشند.

نکته معترضه در باب رضایت شغلی

وقتی سخن از رضایت شغلی است خود به خود این سؤال مطرح می‌شود که شاخص مطلوب در رضایت چیست؟

به عبارتی، نکته مورد عنایت در این مطالب موضوع «رضایت» است که به معنای صرف نداشتن اعتراض صریح نیست. آن چه از دقت در آیات و روایات برمی‌آید، این است که رضایت، امری روحی و متکی بر شناخت و آگاهی که مبین خرسندی و خشنودی خاطر شخص باشد است و هیچ‌گونه رنگی از اکراه در آن نیست چه خفی، چه جلی.

با مطالعه متن و حواشی اسناد اسلامی به این نکته می‌رسیم که موضوع خشنودی به عنوان هدف غایی و عالی در زندگی، هدف و مقصد بسیاری از برنامه‌های دینی است و به عنوان آخرین منزل و غایت زندگی از آن یاد شده، و در جاهایی از قرآن به آن اشاره شده است. همچون:

﴿ارْجِعْ إِلَىٰ رَبِّكَ رَاضِيَةً مَرْضِيَّةً﴾ (فجر/۲۸)؛

﴿وَلَسَوْفَ يَرْضَىٰ﴾ (لیل/۲۱)؛

﴿رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ﴾ (مانده/۱۱۹؛ توبه/۱۰۰؛ مجادله/۲۲ و بینه/۸).

در ارتباط با روابط انسان‌ها نیز مدخلیت نام دارد مثلاً درباره‌ی از شیر گرفتن فرزند می‌فرماید:

﴿فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا﴾ (بقره/۲۳۳)

که معنای رضایت طرفینی والد و والده به عطف شدن «تشاوُر» بر آن، مستحکم شده است.

همچنین درباره رضایت طرفینی در مورد معاملات می‌فرماید:
 ﴿لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ﴾
 (نساء/۲۹).

بر این اساس، همه فقها از صدر اسلام تا به حال، هیچ عقدی را بدون تکیه بر رضایت طرفین، لازم و ممضا نمی‌دانند. شیخ مفید در کتاب *المقنعه* مطلبی بیان می‌دارد که بنای اسلاف و اخلاف او نیز بر همان است. وی می‌فرماید: «و البیع یعتقد علی تراض بین الاتین فیما یملکان التبایع له إذا عرفاه جمیعا و تراضیا بالبیع و تقابضا و افتراقا بالأبدان» (شیخ مفید، ۱۳۱۴ق، ج ۳، ص ۵۹۱)؛ یعنی معامله بین دو طرفی که چیزی در اختیار دارند زمانی منعقد می‌شود که رضایت طرفینی وجود داشته باشد و نسبت به کالا و عوض آگاهی کافی داشته باشند و به وقوع معامله خشنود باشند و رد بدل صورت گرفته باشد و صحنه را ترک نکنند. بنابر این سکوت و تن دادن به امری که به ناچار واقع می‌شود و بنا به دلایلی نمی‌توان در برابر آن ایستادگی کرد، به معنای رضایت نیست، زیرا از مفهوم خرسندی خاطر تهی است.

فصل دوم: دیدگاهها و راهبردها

الف - موضوع تکثیر نسل از دیدگاه شارع مقدس اسلام
 حدیث‌های متعددی از طریق عامه و خاصه از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله نقل شده که آن حضرت بر موضوع تکثیر نسل و باروری زنان تأکید داشته‌اند. از جمله حدیثی که جابر بن عبدالله انصاری نقل کرده و از امامیه شیخ طوسی در *تهذیب* و شیخ صدوق در *القیه* و کلینی در *الکافی* متعرض آن شده‌اند.

ابوحمره می‌گوید: شنیدم که جابر حدیث می‌کرد که روزی با رسول الله صلی الله علیه و آله نشسته بودیم و سخن از زنان بود که بعضی بر بعض دیگر برتری دارند. پیامبر صلی الله علیه و آله فرمود: به شما آگاهی ندهم؟ گفتیم: چرا ای رسول خدا. پیامبر صلی الله علیه و آله فرمود:

حقیقتاً از بهترین زنان شما پرزایش‌هایی هستند که دوستدار [شوهران]‌اند و پوشیده، در میان کسان خود گرچه عزیزند، اما با شوهر خود نرم و خوارند، آرایش برای شوهر می‌کنند و از غیر او خود را نگه می‌دارند، حرف او را گوش می‌کنند و فرمانش را می‌برند و در خلوت آن چه از او بخواهد در اختیارش می‌گذارند و چون مردان با او معامله در بدل نمی‌کنند. سپس فرمود: به شما نگویم بدترین زنان شما چه کسانی هستند؟ گفتیم چرا ای رسول خدا. فرمود: از بدترین زنان شما آن است که در کسان خود خوار، و نزد شوهر درشت است، نازا و کینه جوست، آن که پرهیزی از خودآرایی برای غیر در غیاب شوهر ندارد، وقتی شوی او هست خود را از او دریغ می‌کند، حرف شنوی از او ندارد، فرمان از او نمی‌برد، از زیر بار او همچون شتر ناآرام در می‌رود، عذری از او نمی‌پذیرد و خطایی را بر او نمی‌بخشد.^{۱۵}

مستفاد از این حدیث در کلیت امر، کثرت اولاد و تأکید بر «پر زایا بودن» (ولود) است. و در نگاه دوم شوهر دوستی و عطف و مهرورزی نسبت به شوهر می‌باشد که هر دو خصوصیت موجب استحکام پیوند میان زن و شوهر و گرمی کانون خانواده است.

مؤید این مطلب حدیثی است از جمله وصایای پیامبر ﷺ به علی رضی الله عنه، که در ضمن آن فرمود: عروس را در هفته اول از این چهار چیز منع کنید: شیر، سرکه، کزبره (گشنیز کوهی) و سیب ترش؛ و آن گاه که علی رضی الله عنه از علت آن پرسید، پیامبر ﷺ فرمود: به علت این که این‌ها رحم را سرد و عقیم می‌کنند و حصیر انداخته در خانه بهتر از زن نازاست (شیخ صدوق، بی تا، ج ۲، ص ۵۱۵).

همچنین در حدیثی که محدث نوری از کتاب مکارم الاخلاق طبرسی (و ایشان از کتاب ریاض) از پیامبر ﷺ نقل کرده است (که در آن با مناط و ملاک حکم نیز آشنا می‌شویم)، آمده است که رسول گرامی اسلام صلی الله علیه و آله فرمود: «خوشگل نازا را رها کنید، بر شما باد به سیاه زایا؛ چرا که من به وسیله شما بر امت‌ها به زیادی نسل مباحات می‌کنم» (محدث نوری، ۱۴۰۸ق، ج ۱۴، ص ۱۷۶ و

ب - مسأله جمعیت و سیاست‌های نظام در ایران بعد از انقلاب

نظر به مصلحت‌هایی که در آغاز انقلاب اسلامی تشخیص داده می‌شد، نه تنها کاری جهت کنترل و محدود کردن جمعیت انجام نمی‌شد، بلکه سیاست گذاری‌ها در جهت رشد و افزایش جمعیت بود؛ نتیجه آن که میزان زاد و ولد در ایران پس از انقلاب در دهه نخست، تا مرز دو برابر افزایش یافت.

سرشماری ملی سال ۱۳۶۵ (۱۹۸۶) که جمعیت را فراتر از پنجاه میلیون نفر برآورد کرده بود، تأثیر تکان‌دهنده‌ای بر دولت مردان گذاشت. در این میان، میزان بالای تولد و گسترش جمعیت^{۱۶} در کنار فشار اقتصادی و مهاجرت دسته‌جمعی از مناطق جنگ زده به تهران و سایر شهرهای بزرگ، تقاضاهای قابل ملاحظه‌ای را رویاروی دولت قرار داد (ر.ک: هودفر، ۱۳۷۸).

چنان که شاهد بودیم سیاست کنترل و محدود نمودن جمعیت به همان منوال ادامه می‌یافت تا این که در سال ۱۳۹۲ مقام منبع رهبری مردم را از خطر عظیمی که متوجه کشور در آینده نه چندان دور قرار خواهد داشت، آگاه کرد و فرمود: «محدود کردن نسل، برای کشور ما یک خطر بزرگی است. ما در منطقه خطر مبالغ زیادی پیش رفتیم، باید برگردیم؛ می‌توانستیم جلوی این کار را بگیریم، نگرفتیم. آنچه که متخصصین و کارشناسان، با نگاه‌های علمی، با دقت علمی بررسی کرده‌اند، ما را به این نتیجه می‌رساند که با این روند کنونی، کشور در آینده دچار مشکل فراوان خواهد شد، کشور دچار پیری عمومی خواهد شد» (خامنه‌ای، ۱۳/۹/۱۳۹۲). به دنبال آن اقدامات مقدماتی سیاست افزایش جمعیت تا مرز تأمین نیاز - که ظاهراً ۱۵۰ میلیون در نظر گرفته شده است - از سوی دستگاه‌های اجرایی نظام آغاز گردید.

در این رابطه آنچه نیاز به توجه و التفات ویژه دارد، نقش زنان در انتخاب مسیری است که در جهت عکس سیاست پیشین هدایت شود؛ که مسأله «اشتغال

بیش از میزان نیاز زنان در امور اجتماعی» از اهم آنها قرار داشت.

ارزیابی و تحلیل:

در رابطه با مسأله مورد بحث، اگر بخواهیم مثالی مناسب بیاوریم، باز گذاشتن شیر آب برای مشروب ساختن باغچه است که طبعاً پس از حصول نتیجه مورد نظر، ادامه آن موجب وارد آمدن زیان خواهد بود.

مسأله تحدید یا باز گذاشتن تکثیر نسل هر گز به عنوان یک استراتژی در سیاست گذاری‌ها قرار نداشته و همیشه و در همه جا به عنوان برنامه مقطعی مطرح بوده و هست.

سیاست مربوط به هر کدام از این دو فرایند، تابع متغیرهایی است که نظر به شرایط خاص، ظهور یافته و اتخاذ موضع مناسب را می‌طلبد. آری پس از یکی دو بار آزمایش می‌توان میانگین تقریبی مناسبی برای ثابت ماندن نرخ موالید به دست آورد که فی‌الجمله در لیست سیاست‌های استراتژیک نظام قرار بگیرد.

ج - راه حل تعارض موجود

ج. ۱. تقسیم کار ناظر به تفاوت دو جنس (از دید مکتبی)

مطالبی در آغاز بحث در ارتباط با تفاوت‌های اندامی و جنسیتی بیان شد و خاطر نشان گردید که دیدگاه دینی ناظر به این تفاوت است. در این جا به دو روایت ناظر به تقسیم کارهای خانواده بین علی علیه السلام و فاطمه علیها السلام به وسیله پیامبر صلی الله علیه و آله اشاره می‌کنیم.

امام صادق علیه السلام در حدیثی می‌گوید فاطمه علیها السلام و علی علیه السلام در مورد تقسیم کار نزد پیامبر صلی الله علیه و آله آمدند و ایشان کارهای مربوط به داخل منزل را به فاطمه علیها السلام واگذار کرد و کارهای بیرون را به علی علیه السلام (مجلسی، ۱۴۰۴، ج ۴۳، ص ۸۱).

امام صادق علیه السلام می‌فرماید: «... علی علیه السلام آب و هیزم می‌آورد و خانه را جاروب می‌زد و حضرت فاطمه علیها السلام آرد می‌کرد و خمیر می‌ساخت و نان می‌پخت و لباس‌ها را وصله می‌زد (کلینی، ۱۳۶۵، ج ۸، ص ۱۶۵) و مجلسی،

همان).

همچنین در ارتباط با تفویض نکردن مشاغل سخت به زنان امام علی علیه السلام فرموده است:

«لَا تَمْلِكِ الْمَرْأَةُ مِنْ أَمْرِهَا مَا جَاوَزَ نَفْسَهَا فَإِنَّ الْمَرْأَةَ رِيحَانَةٌ وَ لَيْسَتْ بِقَهْرْمَانَةٍ»
(امام علی، ۱۳۹۵، ص ۴۰۵)؛ یعنی خارج از حد توان زن کاری به او وامگذار که همانا زن گل خوشبوی بستان است نه قهرمان.

توجیه مدعا:

تداوم حیات که اصل ریشه زندگی است بدون تداوم نسل ممکن نیست و زن به لحاظ قابلیت اندامی به عنوان حامل و رشد دهنده نسل انسان و انحصار طبیعی این مهم در وی نسبت به مرد سزاوارتر به این امر است.

در قانون اساسی و حقوق مدنی ایران هم این دیدگاه پذیرفته شده و مورد عمل قرار می گیرد. زن شاغل می تواند از مدتی که قانون مرخصی حمل و زایمان تعیین نموده، در موقع دلخواه استفاده نماید و کارفرما نمی تواند او را از آن منع نماید. و این موضوع اصالت مسؤلیت مادری نسبت به مسؤلیت شغلی را می رساند.

دیدگاه دینی نیز همین موضوع را تأیید می کند.

شیخ حر عاملی، در کتاب وسایل الشیعه حدیثی را نقل کرده است که می گوید امام صادق علیه السلام فرمود: ام سلمه به پیامبر گفت: تمام امور خیر را مردان برده اند، سهم زنان بیچاره در این میان چه می شود؟ حضرت فرمود: آری، زن آن گاه که حامله شد اجری به منزلت روزه دار و شب زنده دار مجاهدی دارد که با جان و مالش در راه خدا بذل نموده است. و وقتی فرزند خود را بنهد کسی نمی داند عظمت اجر او چقدر است و وقتی فرزندش را شیر دهد برابر با هر مکیدنی ثواب آزادی برده ای از فرزندان اسماعیل را برده است و وقتی شیر را به پایان برد فرشته ای بر پهلوی او می نوازد که خوش زندگی را از سر گیر که تو

دیگر آمرزیده شده‌ای (حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۲۱، ص ۴۵۱، ح ۶۷).

ج. ۲. از دید کارشناسی براساس قاعده جمع

بعضی از کارشناسان دانشگاه اصفهان در نتیجه یک پژوهش چند جانبه جهت بررسی و حل تعارض مورد نظر به این راهبرد عملی رسیدند که: «به دلیل آن که تعارض کار - خانواده دارای آثار و پی‌آمدهای زیان‌بار بر زندگی شغلی و خانوادگی زنان شاغل است و مدیریت این تعارض می‌تواند از بسیاری از آثار سوء این تعارض جلوگیری کند، راه کارهای زیر به منظور مدیریت میان نقش‌های چندگانه ارائه می‌شود:

- افزایش باور خود کارامدی؛

- مدیریت زمان؛

- استفاده انواع پشتیبانی سرپرست، پشتیبانی سازمانی؛ شامل خط مشی‌های

سازمان، پشتیبانی ابزاری و عاطفی همسر، و پشتیبانی از سوی خانواده اصلی؛

- تقسیم وظایف میان همسران؛

- اولویت‌بندی وظایف به ترتیب اهمیت و بر پایه نیاز و تقسیم زمان و انرژی

میان وظایف؛

- تشویق فرد در موفقیت‌های شغلی و همکاری با فرد در انجام وظایف‌اش در

منزل؛

- رهاسازی فرد از مسؤولیت‌های غیر ضروری خانوادگی؛

- هماهنگ کردن ساختار زندگی با نیازهای شغلی فرد» (ملکی‌ها و همکاران،

۱۳۸۸).

نکته:

نکته قابل تأمل در راهبردهای ارائه شده از سوی پژوهشگران برای حل

تعارض مورد نظر این است که عمده هدف آنان کمک به افزایش بازخورد

اقتصادی و تولید و توسعه و جلوگیری از روند رو به کاهش آن است بدین معنا که تعارض به منزله دامی بر سر راه اندیشه و تمرکز فکر نیروی انسانی عامل - اعم از زن و مرد، با ترجیح زنان - ارزیابی می شود تا با کنار رفتن این مانع نامرئی بتواند با تمام ظرفیت وجودی خود در خدمت کار و تولید باشد. به عبارتی دیگر عقب نشینی تاکتیکی کارفرمایان در نظام سرمایه داری غربی از باب یک گام پس، دو گام پیش در جهت ازدیاد منافع است.

بدیهی است که ما در نظام مقدس الهی خود نباید صرفاً به دنبال تأمین اهداف و مقاصد مادی باشیم و شایسته آن است که غایت القصوای تلاش ما در حل تعارضات کار - مادری / همسری کمک به بالیدن ارزش های الهی و معنوی باشد، یعنی ایجاد تسهیلاتی برای سوگیری خدمات به سمت تأمین اهداف تربیتی اسلامی و تأمین منافع امت اسلامی به جای منافع فردی و شخصی.

ج. ۳. حل فرهنگی مسأله با نگاه به گذشته

از دید برخی از پژوهشگران (شاهواروتی و دیگران، ۱۳۹۲) بروز این مسائل ناشی از نوع تلقی است که در سده اخیر، به طور مستقیم یا غیر مستقیم، وارد عرصه پندارها و باورها نسبت به موضوع زن شده و با آن ارتباط پیدا می کنند. همچون تفکر «مرد را برتر از زن دانستن»، تا در نتیجه گوهر بی نظیر زن ناشناخته بماند. این که برای زن ارزش کافی قائل نشوند موجب یک عکس العمل روانی می شود که آنان برای جبران ارزش فراموش شده خود، همت و هنر خود را در هر چه شبیه تر شدن به مردان به کار گیرند. مسلماً با رویکرد به راه کار چاره جویانه، خلأ و شکاف بزرگی در سیستم وجودی افراد، خانواده و جامعه ایجاد می گردد که با هیچ جایگزینی نمی توان آن را جبران کرد (ر.ک: شاهواروتی و همکاران، ۱۳۹۲)؛ همچنان که خلاف آن نیز به ثبوت رسیده است.^{۱۷}

وضع قوانین یا کشف حقوق و همچنین باب شدن رسم و سنت شدن آن و به طور کلی هر آن چیزی که داخل در معارف انسانی است، دارای مبنای عقلانی

است و از این رو می‌بینیم در میان طوایف و گروه‌های انسانی که از مشارب فکری متفاوتی برخوردارند این مسائل نیز متفاوت وجود دارند.

ما در یک نگره گسترده و کلی آن‌گاه که به سطح زیرین عقاید، سنت‌ها، رسوم و افکار عمومی، حقوق مکتوب و غیر مکتوب - اعم از درست و نادرست - می‌نگریم آنها را نشأت گرفته از دو زیربنای عقلانی می‌بینیم: یکی وحی الهی و حکمت شهودی دیگری عقل عادی و عرفی.

ناگفته روشن است که هر یک در سیر روندی خود به شاخه‌هایی منشعب می‌شود که جای بحث آن نیست.

در نگاه به مسائل زندگی از دریچه عقل عادی بشری، مبنای فکری و عقلانی آنها را اصالت ماده و طبعاً لذت‌گرایی و منفعت‌گرایی می‌یابیم و حقوق موضوعه و قوانین مصوبه و رسومات و سنت‌های تثبیت شده، همگی به گونه‌ای نمایش داده می‌شوند که آن غایت‌ها و مقاصد تأمین گردند و هدف‌های مد نظر انبیا علیهم‌السلام و حکمای الهی یا اصلاً مورد عنایت نیستند و یا در درجه بعدی قرار دارند و به هر حال اصالت ندارند.

مروری بر تاریخ معرفت جوامع اسلامی به خصوص ایرانی نشان می‌دهد که قبل از تهاجم فرهنگی غرب، یعنی پیش از سده دهم هجری و حتی به صورت کم‌رنگ‌تری تا سده‌های اخیر فرهنگ ملی این جوامع بار دینی داشته و از آب‌شخور حکمت الهی و شهودی سیراب می‌شده است و لذا معنویت و آخرت‌گرایی حاق مطلب را در نمودهای معارف انسانی ادا می‌کرده و - عموماً - سازگاری با شریعت ملاک اصلی بوده است؛ لیکن از مطلع تهاجمات فکری و فرهنگی غرب و سرازیر شدن سیل معارف و عقلیات غرب به این سوی کم‌کم ملاک و مناط در مقبولیت، انطباق و سازگاری با آن دو غایت مادی، یعنی منفعت و لذت قرار گرفت.

هم اکنون نیز مطالعه در زندگی سنتی به خصوص در روستاهای دور افتاده و عشایر نشان می‌دهد که بین مسؤولیت مادری / همسری و اشتغال زنان به صورت

دوشادوش مردان تعارضی وجود نداشته، یا در حد قابل تحمل است. این در حالی است که در عصر حاضر بین این دو گرانهٔ مسئولیتی تعارض وجود دارد و در بعضی قسمت‌ها در حد چشمگیر و موجد فشار و عکس‌العمل (همچون ترک شغل یا متارکهٔ همسری) مشاهده می‌شود.

کارشناسان راز سازگاری در زندگی سستی و نبود تعارض در آن دوره را آمیختگی مشاغل با وظایف همسری و مادری می‌دانند همچنین از عوامل بسیار مؤثر در آن می‌توان از خشنودی در زندگی ناشی از احساس مشارکت در کار و تولید یاد کرد (ر.ک: هاشم زاده، و همکاران، ۱۳۸۹). (اشتباه نشود! منظور از این ارجاع به «سستی»، الهام‌گیری برای یافتن الگوی متناسب و مدل‌یابی براساس نیاز تازه است).

براساس مطالعات بین ۴۰ تا ۷۸ درصد افراد شاغل، تعارض کار - خانواده را تجربه می‌کنند.^{۱۸} تغییر شرایط دموگرافیک نیروی کار، نظیر تأهل، تولد فرزندان، اشتغال زوجین با هم و مسائلی از این قبیل، تعارض کار - خانواده بین کارکنان سازمان‌ها را به یک مسألهٔ شایع تبدیل نموده است^{۱۹}، به طوری که امروزه بسیاری از کارکنان با استرس تداخل مسئولیت‌های کار و خانواده مواجهند (حاتم و همکاران، ۱۳۹۲).

بررسی میزان تعارض درک شده در هر یک از ابعاد چهارگانهٔ تعارض کار - خانواده نشان داد که تعارض کار - فراغت در مردان و زنان به یک میزان درک شده است، اما در ابعاد کار - والدین، کار - همسر و کار - خانه، زنان تعارض بیشتری نسبت به مردان تجربه کرده‌اند. براساس مطالعهٔ حاضر مسئولیت‌های زنان به عنوان مادر، همسر و... سنگین‌تر از مسئولیت‌های مردان در خانه به نظر می‌رسد. بنابراین باید برای زنان در محیط کار تدابیری اندیشیده شود که بتوانند در کنار کار خود مسئولیت‌های خانوادگی خود را نیز مدیریت کنند (حاتم و همکاران، ۱۳۹۲).

با این حال، یکی از طرق حل معما رویکرد به تجربه مدل‌های حمایتی است.

«مدل‌های مبتنی بر حمایت اجتماعی به تأثیر حمایت اجتماعی دریافت شده از محیط کار یا خانواده، بر تعارض کار - خانواده می‌پردازد. حمایت اجتماعی به عنوان راهی برای کاهش تعارض مطرح شده است» (صلاحیان و همکاران، ۱۳۸۹)^{۲۰}. با این وجود واقعیت این است که غربی‌های ماده‌گرا هم اکنون به این نتیجه رسیده‌اند که حل تعارض نیروی کار با دادن پوان مثبت به وی امکان‌پذیر است و باید از مادران و همسران شاغل حمایت اجتماعی به عمل آید.

نتیجه - اصالت نقش با کدام است؟

از آن چه تاکنون مرور کردیم به دست می‌آید که وجود دو عامل در مطالعه نقش خاص زن سبب می‌شود که در مورد تخصیص نقش خاصی برای زن - بدون در نظر داشتن فصل الخطاب محکمی - نتوانیم به نتیجه برسیم: یکی، بروز نشانه‌هایی از وجود استعدادهاى مردانه همراه با زنانه در برخی از زنان که آنان را نسبت به، به عهده گرفتن مسؤولیت‌های شاق و سخت توانا می‌سازد؛ و دیگری، ضرورت‌های موجود در بعضی یا اغلب جوامع برای تصدی مشاغل مردانه مانند پلیس، کارآگاه امنیتی یا قضایی یا پلیسی، و کالت دادگستری، خلبانی، شغل رانندگی و وسایل نقلیه سنگین، اشتغال در بازار توزیع محصول، اشتغال در کارگاه‌های تولیدی و... لیکن با این حال نمی‌توان از یک نظر کلی غافل ماند و آن نقش اصلی زن است که منطبق با ساختار عمومی وی می‌باشد (سخن در این مبحث، بر سر حکم کلی به تابع اطراد و شمول من حیث هی می‌است نه ناظر به افراد خاص و شرایط ویژه).

بنابر این، نظر به وضعیت جسمانی و فیزیکی زن نقش مادری او اصالت را از آن خود می‌سازد، زیرا اندام تناسلی و قابلیت آبدستی و زایمان فرزند این نقش را منحصر در او می‌سازد و لذا هر نقش دیگری بالعرض و در پی بروز نیازهای نوپدید خواهد بود و طبعاً در درجه دوم اهمیت قرار خواهد داشت. تفاوت دو نظر در این است که وقتی تراحم بین دو نظر بالاصالت و بالعرض پیدا شد، نظر

بالعرض به نفع نظر بالا صالت کنار می‌رود و فدا می‌شود و تمام لوازم اجرایی و مبنایی آن هم با او می‌روند.

اصولاً این که چرا کسی با عنوان «تعارض نقش اجتماعی مرد و مسؤولیت پدری او» تحقیقی پی نمی‌افکند، خود مبین این مطلب است که فرهنگ عمومی به عنوان یک واقعیت پذیرفته که مرد باید در اجتماع باشد و زن در خانه؛ یعنی مسؤولیت پدری برای مرد نقش دوم است، در حالی که مسؤولیت مادری برای زن نقش اول.

پی‌نوشت‌ها

۱. ملکی‌ها، مرضیه (کارشناس ارشد مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان)؛ باغبان، ایران (استادیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان) و فاتحی‌زاده، مریم‌السادات (استادیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان) ۱۳۸۸، «بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار خانواده بر کاهش تعارض کار خانواده و خانواده‌کار زنان شاغل»، فصلنامه علمی - پژوهشی «مطالعات اجتماعی - روان‌شناختی زنان»، سال هفتم، شماره ۱ بهار).

۲. این تعارض یک تعارض صرفاً شناختی نیست که بتوان آن را با یک یا چند مقاله حل کرد. بلکه ظاهراً مسأله بسیار عمیق‌تر از این است و به تعارضات پایه‌ای زنان در روابط اولیه‌شان با پدر و مادر برمی‌گردد. در نتیجه بخش عمده‌ای از این تعارضات، احساسی و ناخودآگاه است.

۳. تعارض واقعی عبارت است از حالتی که در آن دو دلیل داریم و این دو دلیل را به هیچ شکلی نمی‌توانیم با هم جمع کنیم. در حالت تعارض واقعی، علمای اصول قاعده‌ای دارند مبنی بر این که «الدلیلان اذا تعارضا تساقطا» یعنی دو دلیل متعارض هر دو از درجه اعتبار ساقط می‌شوند و به هیچ کدام عمل نمی‌کنیم (ر. ک: داوودآبادی فراهانی، حمید، ۱۳۹۳). پایگاه تخصصی آموزش اصول فقه، ستاد ساماندهی پایگاه‌های اینترنتی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

۴. در همین ارتباط، شبکه جهانی العالم به نقل از «گاردین» گزارشی را از «واجبیتی ورماس» پژوهشگر دانشگاه پنسیلوانیا و سرپرست گروه پژوهشگران منتشر ساخته است که وی در توضیح یافته‌های پژوهش خود به عنوان بزرگ‌ترین شگفتی، از «تأیید باورهای کهن» درباره عملکرد مغز مردان و زنان یاد کرده است.

به گفته این دانشمند مداربندی مغز آقایان برای مشاهده و انجام کارهایی که نیازمند هماهنگی است، کارآیی بالاتری داشته، در حالی که در زنان توانایی‌هایی اجتماعی و حافظه

قوی‌تری را ممکن ساخته است؛ به همین دلیل است که بتوان برای انجام چندین کار به صورت هم‌زمان توانایی بیشتری دارند (بدون نام، چهارشنبه ۱۳ آذر ۱۳۹۲
(See more at: <http://fa.alalam.ir/news/1541334#sthash.JGpbKNWD.dpuf>)

۵. وی استاد ولادیمیر پوتین نخست وزیر روسیه و نویسنده یکی از ده کتاب پر فروش ارتباطات قرن با نام «چرا مردان گوش نمی‌دهند و زنان نمی‌توانند نقشه بخوانند» است. وی همچنین نویسنده مرد شماره یک فنون مذاکرات و تحلیل حرکات بدن و نویسنده پانزده جلد کتاب مطرح در جهان می‌باشد. آلن پیز، عضو انجمن بیمه گران و مؤسسه تحقیقات مدیریت آمریکاست. ر.ک: <http://groups.google.com>

۶. ر.ک: ماهنامه علمی - آموزشی تدبیر، شماره ۵۱ (اردیبهشت ۱۳۷۴)، «تلکس بین‌المللی»، به نقل از: NATURE-WASHINGTON؛ مهم‌تر از همه نوع نگرش زن و مرد است. وی می‌گوید:

«شکیبه، داخلی‌ترین لایه چشم دو نوع گیرنده دارد: سلول‌های استوانه‌ای (۱۳۰ میلیون) که در نور ضعیف تحریک می‌شوند و سفید و سیاه را تشخیص می‌دهند و سلول‌های مخروطی (هفت میلیون) که به ما توانایی دیدن رنگ و جزئیات ظریف اشیاء را می‌دهند. این سلول‌های مخروطی را کروموزوم X متقل می‌کند. زنان دو کروموزوم X دارند. به این دلیل، بیش از مردان دارای سلول‌های مخروطی هستند و در نتیجه، رنگ اشیاء را بسیار واضح‌تر دیده و توصیف می‌کنند. مردان تنها قادر به توصیف رنگ‌های اصلی هستند: قرمز، آبی، و زرد. زنان می‌توانند رنگ‌های شیری، نیلی، ارغوانی، بنفش و سدری را نیز توصیف کنند. سفیدی چشم در انسان کاملاً واضح است. این بخش حرکت چشم‌ها و تغییر جهت دید را که هر دو برای ارتباط بین انسان‌ها ضروری است، در انسان ممکن می‌سازد. سفیدی چشم زنان بیش از مردان است، چرا که ارتباط مستقیم با افراد بخش اصلی فرایند برقراری ارتباط در زنان است و هر چه سفیدی چشم بیشتر باشد، بیشتر می‌توان سیگنال‌های گوناگون بصری را ارسال و یا دریافت کرد. به این وسیله، بهتر می‌توان تغییر مسیر طرف مقابل را دنبال کرده و تجزیه و تحلیل کرد.

زنان نسبت به مردان از حس بینایی قوی‌تری نیز برخوردارند؛ گویی برای مدیریت خانه، دارای یک نوع نرم‌افزار مغز هستند که آنان را قادر می‌سازد پیرامون خود را تا دست کم ۴۵ درجه از چپ و راست و همچنین از بالا و پایین ببینند.
زاویه دید گسترده بسیاری از زنان حتی تا ۱۸۰ درجه هم می‌رسد. چشمان مردان بزرگ‌تر از چشمان زنان است و برای دیدی تونل مانند ولی بسیار دور برنامه‌ریزی شده‌اند. به عبارت دیگر، او می‌تواند چیزهایی را که درست مقابلش است، روشن ببیند؛ حتی در فاصله‌ای دور مثل دیدن با یک ذره‌بین (جهان‌پنده، احسان، (۱۲ نوامبر ۲۰۱۲)، «تفاوت‌های مغزی زنان و مردان که باعث تفاوت آنها می‌شود»، سایت گروهز گوگل، آدرس:

<https://groups.google.com/forum/#!topic/emba85/yr7tBSBpSV0>

7. Macpherson

۸. افشاری، زهرا (استاد گروه اقتصاد دانشگاه الزهرا) و شیبانی، ایمان (فوق لیسانس مهندسی

دانشگاه صنعتی شریف) ۱۳۸۹، «آزمون فرضیه تجزیه جنسیتی نیروی کار در ایران (با استفاده از شاخص دونکن)»، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات زنان، دوره ۸، شماره ۴، زمستان.

۹. رجوع کنید به ساحت اینترنت، ذیل عنوان فرماندار زن، شهردار زن، مدیران زن و...

۱۰. بابایی زکیلیگی (همان)، به نقل از:

bass, Bernard, M, 1990, bass and stogdill's Handbook of leadership: theory, reaserch, and managerial application. 3rd ed. London. UK: Free Press.

۱۱. سفیری، خدیجه (۱۳۸۰)، «موانع و مشکلات اشتغال زنان و پیامدهای ناشی از آن»، نشریه کار و جامعه، شماره ۳۹، سایت نورمگز:

<http://www.noormags.com/view/fa/articlepage/259506>

12. belsky, Jay, and David Eggbeen

13. Greenstein, Theodore N

۱۴. اقدامی، زهرا (کارشناس ارشد روان‌شناسی تربیتی) و حسین جاری، مسعود (استادیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شیراز) ۱۳۸۷، «تأثیر دشواری کار زنان شاغل و همکاری همسران در امور منزل بر رضایت از روابط زناشویی و اختلال رفتاری فرزندان»، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات زنان، سال ششم، شماره ۱، بهار و تابستان.

۱۵. شیخ طوسی، ابوجعفر محمد بن حسن (۱۳۶۵)، تهذیب الاحکام، تهران، دارالکتب الاسلامیه، جلد ۷، صفحه ۴۰۰، حدیث ۳۴؛ یا اندک اختلافی: شیخ صدوق (۱۴۱۳ق)، من لا یحضره الفقیه، جلد ۳، قم، انتشارات جامعه مدرسین و کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۶۵)، الکافی، جلد ۵، صفحه ۳۲۴.

۱۶. براساس نتایج سرشماری که در سال ۱۳۶۷ منتشر شد، میزان رشد جمعیت در سال‌های ۵۵۶۶۵ به طور کلی ۳/۹ درصد و بدون احتساب معاودین عراقی و پناهندگان افغانی ۳/۵۵ درصد (و شاید به طور دقیق‌تر ۳/۲ درصد) اعلام شد (پوردوستعلی، نگین، بی‌تا، «تاریخچه کنترل جمعیت در ایران»، منبع: سایت راسخون

www.rasekhoon.net/article/show

۱۷. فرماندار قصر قند یکی از این عده زناتی است که مشکلات ناشی از مادر بودن را با وجود سه فرزند به راحتی حل کرده است، وی می‌گوید:

دو فرزندم در زمان مدیریت در بخشداری به دنیا آمدند. هم کار سیاسی می‌کردم و هم مادر بودم و خوشبختانه هیچ خللی در کار و زندگی‌ام ایجاد نشد ... من این سؤال را دارم که آیا مردان با وارد شدن به عرصه‌های فوق، مسؤلیت‌پذیری و حق همسری خودشان را فراموش می‌کنند؟ ر.ک: سایت انتخاب <http://www.entekhab.ir/fa/news/>

۱۸. یا استاد به تحقیق:

Gholi Poor A, Salamy H, Eynian M. Explain effects of Personality on work - family conflict and its impact on employees. Journal of Management Development and Evolution; 2009,1(1):29-40.

۱۹. ر.ک. به:

Shockley KM, Allen TD. When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work/family conflict. Journal of Vocational

Behavior; 2007,71(3):479-93.

۲۰. صلاحیان، افشین؛ کجایف، محمد باقر؛ نوری، ابوالقاسم؛ مولوی، حسین و حسن زاده، مجید (۱۳۸۹)، «برخی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار - خانواده»، دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشور رفتار / روان‌شناسی بالینی و شخصیت، دانشگاه شاهد، سال هفدهم، شماره ۴۳. (با اقتباس از: رستگار خالده، امیر (۱۳۸۵)، کار - خانواده - جنسیت، تهران، انتشارات شورای فرهنگی اجتماعی زنان).

منابع و مآخذ

الف - عربی/فارسی:

۱. قرآن مجید.

۲. آریان پور، ا. ح. (۲۵۳۶)، زمینه جامعه‌شناسی، تهران، شرکت سهامی کتاب‌های جیبی.

۳. افشاری، زهرا و شیانی، ایمان (۱۳۸۹)، «آزمون فرضیه تجزیه جنسیتی نیروی کار در ایران»، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات زنان دوره ۸، شماره ۴، زمستان.

۴. اقدامی، زهرا و حسین چاری، مسعود (۱۳۸۷)، «تأثیر دشواری کار زنان شاغل و هم‌کاری همسران در امور منزل بر رضایت از روابط زناشویی و اختلال رفتاری فرزندان»، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات زنان سال ۶، شماره ۱ بهار و تابستان.

۵. امام علی (ع) (۱۳۹۵ق)، نهج البلاغه، بتصحیح الدكتور صبحی صالح، اقصای ایران، قم، انتشارات دارالهجره.

۶. بابایی زکلیگی، محمد علی (۱۳۸۶)، «مطالعه نوع مشاغل مدیریتی و نیازهای شغلی مدیران زن در سازمان‌های دولتی»، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات زنان، سال ۵، شماره ۳ زمستان.

۷. پوردوستعلی، نگین (بی‌تا)، «تاریخچه کنترل جمعیت در ایران»، منبع: سایت راسخون www.rasekhoon.net/article/show.

۸. جهان‌نیده، احسان (۲۰۱۲)، «تفاوت‌های مغزی زنان و مردان که باعث تفاوت آنها می‌شود»، سایت گروپز گوگل:

<https://groups.google.com/forum/#!topic/emba85/yr7tBSBpSV>

۹. حاتم، ناهید؛ کشتکاران، ویدا و محمدیور، مریم (۱۳۹۲)، «مقایسه تعارض کارخانواده در کارکنان بالینی و غیر بالینی بیمارستان دولتی شهید فقیهی شیراز ۱۳۸۹»، دو ماهنامه سلامت کار ایران، دوره دهم، شماره ۳، مرداد و شهریور.

۱۰. حسینی، سید هادی (۱۳۷۹)، «تفاوت‌های بیولوژیک زن و مرد (بدن، روان، و هوش)»، کتاب نقد، سال پنجم، شماره هفدهم، ص ۲۲۱، مندرج در سایت نورمگز:

www.noormags.com/view/fa/articlepage/450435

۱۱. خامنه‌ای، سید علی، رهبر انقلاب (۱۳۹۲)،

<http://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=21137>

۱۲. داوودآبادی فراهانی، حمید (۱۳۹۳)، پایگاه تخصصی آموزش اصول فقه، ستاد ساماندهی پایگاه‌های اینترنتی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۱۳. رستگار خالد، امیر (۱۳۸۵)، کار، خانواده و جنسیت، تهران، انتشارات شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
۱۴. رضی‌الدین حسن بن فضل طبرسی (۱۴۱۲ق)، مکارم الاخلاق، قم، انتشارات شریف رضی.
۱۵. سفیری، خدیجه (۱۳۸۰)، «موانع و مشکلات اشتغال زنان و پیامدهای ناشی از آن»، نشریه کار و جامعه، شماره ۳۹، سایت نورمگز:
<http://www.noormags.com/view/fa/articlepage/259506>
۱۶. شاهوارونی؛ مریم؛ علم‌الهدی، جمیله و آشتیانی، ملیحه (۱۳۹۲)، «بررسی تفاوت‌های جنسیتی زنان و مردان در دو دیدگاه قرآن مجید و فمینیسم»، منبع: سایت نهاد نمایندگی ولی فقیه در دانشگاه پزشکی مشهد.
۱۷. شیخ حر عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹ق)، وسائل‌الشیعة، ۲۹ جلد، مؤسسه آل‌البیت (عج)، قم، جلد ۲۱.
۱۸. شیخ صدوق (۱۴۱۳ق)، من لا یحضره الفقیه، جلد ۳، قم، انتشارات جامعه مدرسین.
۱۹. شیخ صدوق، ابو جعفر محمد بن علی بن الحسین بن موسی بن بابویه الفقیه القمی (بی‌تا)، علل الشرائع، در یک جلد، انتشارات مکتبه الداوری، ج ۲.
۲۰. شیخ طوسی، ابو جعفر محمد بن حسن (۱۳۶۵)، تهذیب الاحکام، تهران، دارالکتب الاسلامیه، جلد ۷.
۲۱. شیخ مفید، محمد بن محمد بن نعمان بغدادی (۱۴۱۳ق)، المقنعة، یک جلد، قم، انتشارات کنگره جهانی شیخ مفید.
۲۲. صلاحیان، افشین؛ کججاف، محمد باقر؛ نوری، ابوالقاسم؛ مولوی، حسین و حسن‌زاده، مجید (۱۳۸۹)، «برخی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار - خانواده»، دوماهنامه علمی پژوهشی دانشور رفتار / روان‌شناسی بالینی و شخصیت / دانشگاه شاهد / سال هفدهم، شماره ۴۳.
۲۳. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۶۵)، الکافی، تهران، دار الکتب الاسلامیه، جلد ۵.
۲۴. مشرعی، محمد حسین؛ نیسی، عبد‌الکاظم و ارشدی، نسرین (۱۳۹۲)، «آزمون غیرمستقیم تعارض کار - خانواده بر خشنودی زندگی - یک الگوی چند میانجی‌گر»، روان‌شناسی بالینی و شخصیت / دانشگاه شاهد / سال بیستم / دوره جدید شماره ۸.
۲۵. مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۴ق)، بحار الانوار الجامع لدرر اخبار الائمه الاطهار، بیروت، مؤسسه الوفاء، جلد ۴۳.
۲۶. محدث نوری، میرزا حسین (۱۴۰۸ق)، مستدرک الوسائل، ۱۸ جلد، قم، مؤسسه آل‌البیت (عج)، جلد ۱۴.
۲۷. ملکی‌ها، مرضیه؛ باغبان، ایران و فاتحی‌زاده، مریم‌السادات (۱۳۸۸)، «بررسی اثربخشی

مدیریت تعارض کار خانواده بر کاهش تعارض کار خانواده و خانواده کار زنان شاغل»، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات اجتماعی - روان‌شناختی زنان، سال ۷، شماره ۱ بهار.

۲۸. هاشم زاده، ابوالفضل؛ علمی، محمود و باقری، ربابه (۱۳۸۹)، «بررسی میزان تعارض کار - خانواده و عوامل مرتبط با آن در بین زنان شاغل همسر دار شهر تبریز»، فصلنامه علمی - پژوهشی زن و مطالعات خانواده، سال دوم، شماره ۷.

۲۹. هودفر، هما (۱۳۷۸)، «اهداف و برنامه‌ها: نقش زنان در سیاست‌های جمعیتی ایران»، ترجمه سیدرضا شاکری، فصلنامه مطالعات راهبردی، شماره ۵ و ۶، آدرس اینترنتی: <http://www.risstudies.org/Quarterly/Data/QuartSRC/005/00510.htm>

ب - لاتین:

Applied Psychology 80(1):6-15.

Bass, Bernard, M, 1990, *bass and stogdill's Handbook of geadership: theory, reaserch, and managerial application*. 3rd ed. London. UK: Free Press.

Diener, E., Diener, M., Tamir, M., Kim-Prieto, C., & Scollon, C. (2003). A time-sequential model of subjective well-being. Unpublished. (مشرعی) paper.

Champaign, IL.

Frisch, M. B. (2006). *Quality of life therapy, Applying a life satisfaction approach to positive psychology and cognitive therapy*, Copyright © 2006 by John Wiley & Sons, Inc. (مشرعی)

Gholi Poor A, Salamy H, Eynian M. (2009), Explain effects of Personality on work - family conflict and its impact on employees. *Journal of Management Development and Evolution*; 2009,1(1):29-40.

Greenhaus, Jeffrey H., and Nicholas J. Beutell. 1985. "Sources of Conflict between Work and Family Roles." *The Academy of Management Review* 10(1):76-88.

Hill, E. J., Yang, C., Hawkins, A., Ferris, M., (2004), A Cross-Cultural Test of the Work- Family Interface in 48 Countries, *Journal of Marriage and Family* 66 (December 2004): 1300-1316. (مشرعی)

<http://nahad.mums.ac.ir/nahad/main/index.php/azmun1/81-2013-11-05-06-45-19>

Lapierre L. M., Spector P. E., Allen T. D., Poelmans S., Cooper C. L., O'Driscoll M. P., Sanchez J. L., Brough P. & Kinnunen U., (2008). Family-supportive organizational perceptions, multiple dimensions of workfamily conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples; *journal of vocational behaviour*, 73, 92-106.

Shockley KM, Allen TD. (2007), When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*; 2007,71(3):479-93.

- Thomas, Linda Thiede, and Daniel C. Ganster. 1995. "Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective." *Journal of*
- Voidanoff, Patricia, and Brenda, W. Donnelly. 1999. "Multiple Roles and Psychological Distress: the Intersection of the Paid Worker, Spouse, and Parent Roles with the Role of the Adult child." *Journal of Marriage and the Family* 61(3):725-738.

