رویش روان شناسی، سال۱۱، شماره۳، شماره پیاپی ۷۲، خرداد ۱۴۰۱
Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),11(3), 2022

چالش‌های پیش روی مادران شاغل در حیطه‌ی نگهداری از فرزند خردسال: مطالعه‌ی کیفی پدیدارشناسانه

Challenges faced by working mothers regarding maintaining young children: phenomenological qualitative study

هلیا بهروزنیا(نویسنده مسئول)
دانشجوی دکتری مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران.
عبدالله شفیع آبادی
استاد، گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

Helia Behrouznia*
PhD Student of Counseling, Islamic Azad University Tehran North Branch, Tehran, Iran.
hbehrouznia@yahoo.com
Abdollah Shafiabadi
Professor, Department of Counseling, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی چالش‌های پیش روی مادران شاغل در حیطه‌ی نگهداری از فرزندان خردسال بود. پژوهش از نوع کیفی و با رویکرد پدیدارشناسی صورت گرفت. جامعه‌ی پژوهش، مادران شاغل دارای فرزند خردسال در کادر درمان بیمارستان علی‌اکبر مشهد در سال ۱۴۰۰ بودند. مصاحبه شوندگان با روش نمونه‌گیری مبتنی بر هدف انتخاب شده و نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع داده‌ها ادامه یافت و با مصاحبه با ۹ شرکت کننده تکمیل شد. داده‌ها با مصاحبه‌های بدون ساختار و عمیق به دست آمد و با روش کلایزی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها در ۵ مضمون اصلی «مشکلات مربوط به شیوه‌های مختلف نگهداری، مشکلات مربوط به بیماری فرزندان، احساس گناه، ضرورت وجود فرد حامی و مشکلات شغلی» طبقه‌بندی شدند. با توجه به یافته‌های پژوهش، زنان شاغل، پس از فرزندآوری در حیطه‌ی نگهداری از فرزندانشان با مشکلات و چالش‌های متعددی رو به رو بودند. از آنجایی که بخش مهمی از جامعه‌ی ما را زنان و مادران تشکیل می‌دهند، برطرف نکردن مشکلات و دغدغه‌های آن‌ها، می‌تواند جامعه را در به‌کارگیری این سرمایه‌های انسانی ارزشمند به‌ویژه در مشاغل مهم و حساسی مانند کادر درمانی محروم نماید؛ بنابراین جهت ارتقای کیفیت شغلی و مادری آن‌ها، نیاز به توجه بیشتر و فراهم آوردن اقداماتی جهت کاهش این دغدغه‌ها می‌باشد.

واژه‌های کلیدی *مادران شاغل، نگهداری از فرزند، پدیدارشناسی.*

Abstract

The aim of this study was to investigate the challenges faced by working mothers regarding maintaining young children. The study was qualitative and with a phenomenological approach. The study population was working mothers with young children in the medical staff of Ali Akbar Hospital in Mashhad in 2021. Interviewees were selected by purposive sampling method and sampling was continued until data saturation and was completed by interviewing 9 participants. The data were obtained through unstructured and deep interviews and analyzed by the Colaizzi method. Findings were categorized into 5 main themes "Problems relating to different maintenance methods, problems relating to children's disease, guilt feeling, the necessity for having a supporting person, and occupational problems". According to the research findings, working women, after being a mother, faced many problems and challenges regarding maintaining young children. Since women and mothers are an important part of our society, not solving their problems and concerns can deprive society of using these valuable human resources, especially in important and sensitive jobs such as medical staff. Therefore, in order to improve the quality of their job and motherhood, it is necessary to pay more attention and provide measures to reduce these concerns.

Keywords: *working mothers, child maintenance, phenomenology.*

نوع مقاله : پژوهشی **دریافت : دی ۱۴۰۰** **پذیرش: اسفند ۱۴۰۰** **ویرایش نهایی: تیر ۱۴۰۱**

مقدمه

پدیده‌ی کار و اشتغال همواره از آغاز زندگی بشر مورد توجه بوده است و زنان از دیرباز هم پای مردان، بار مسئولیت‌های زندگی را به دوش کشیده‌اند. امروزه در بیش‌تر جوامع، زنان نیز مانند مردان در بیرون از خانه مشغول به کارند (یزدی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۹). افزایش مشارکت زنان در عرصه‌های عمومی، علاوه بر اینکه منشأ بهبود کیفیت زندگی و پیشرفت اجتماعی زنان شده است، با توجه به نقش‌های

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.3.15.6]

جنسیتی و سنتی از پیش تعریف شده، نقش‌های تازه‌ای را بر نقش‌های قبلی آن‌ها افزوده است؛ به عبارت دیگر، اشتغال به منزله‌ی نقشی اضافه شده، تعهدات و مسئولیت‌های بیشتری برای زنان ایجاد می‌کند (ملک‌آرا، ۱۳۹۹). کار و خانواده می‌توانند اثر متقابل و نقش مکمل برای یکدیگر داشته باشند، به این صورت که با کار کردن نیازهای خانواده برآورده می‌شود و حمایت خانواده موجبات تقویت روحی و جسمی کارکنان را فراهم می‌آورد (کارلسون[1] و همکاران، ۲۰۰۰).

بررسی‌ها نشان می‌دهد که ۶۰٪ زنان شاغل با مشکل توازن بین کار و خانواده روبه‌رو هستند که بیشتر مشکلات آن‌ها مربوط به رابطه مادر- فرزندی می‌باشد (دهقانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹). در هر جامعه‌ای در سراسر جهان، مادران مسئولیت اصلی مراقبت از نوزادان و کودکان را بر عهده دارند (صوفی و بهزادپور، ۱۳۹۹). در جامعه‌ی ایرانی نیز، نقش خانه‌داری و نگه‌داری از فرزندان، مسئولیت اصلی زنان به شمار می‌رود و هنگامی که زنان، زمانی را به کار کردن در بیرون منزل اختصاص می‌دهند، ممکن است در تطبیق کار با نقش‌های درون خانه، تعارض ایجاد شود (کاوه‌ای سرچقا و همکاران، ۱۳۹۷). بعضی پژوهش‌ها بیان نموده‌اند که اشتغال مادران به صورت تمام‌وقت می‌تواند اثرات منفی بر سلامت روان کودکان داشته باشد که این تأثیر در اشتغال پاره‌وقت آنان کمتر دیده می‌شود؛ بنابراین اشتغال مادران به صورت پاره‌وقت می‌تواند راه‌حل کارآمدی برای آن‌ها باشد تا بدین وسیله هم از مزایای مالی اشتغال برخوردار شده و هم بتوانند زمان بیشتری را به فعالیت‌های شخصی و مسئولیت‌های فرزندپروری اختصاص دهند (بوهلر و اوبرین[2]، ۲۰۱۱؛ بهرمن و گونالونز - پونز[3]، ۲۰۲۰).

از جمله چالش‌هایی که مادران شاغل با آن روبه‌رو هستند، وقت و زمان کیفی با فرزندان و چگونگی مراقبت و نگهداری از او می‌باشد (رازقی نصرآباد و حسینی، ۱۳۹۸). بررسی‌ها نشان می‌دهد که درصد قابل ملاحظه‌ای از زنان شاغل بنا به دلایل مختلف مجبورند چند ماه پس از تولد نوزادشان به محل کار خود بازگردند (مظفری و آقاجانی، ۱۳۹۹؛ شجاع‌نوری و همکاران، ۱۳۹۴). بازگشت به کار پس از به دنیا آوردن یک نوزاد، فصل تازه‌ای در زندگی زنان شاغل می‌گشاید. آن‌ها پس از تولد فرزند، احتمالاً احساس متفاوتی نسبت به شغل خود خواهند داشت. مزایا و هزینه‌های اشتغال پس از به دنیا آمدن نوزاد در مقایسه با گذشته متفاوت خواهد بود. بعضی از مادران چنان شیفته‌ی کارشان هستند که علاقه‌ی چندانی به ماندن در خانه و نگهداری از فرزندشان ندارند و بیشتر مایل‌اند هویتی «شغلی» داشته باشند تا اینکه به عنوان مادر شناخته شوند. این دسته از مادران از کارشان و سپری کردن روز با سایر افراد بزرگسال لذت می‌برند و می‌خواهند درآمدی مستقل داشته باشند؛ اما مادرانی هم هستند که وقتی برای اولین بار به کارشان برمی‌گردند، احساس می‌کنند که میان شغل و نوزادشان در کشاکش هستند و حتی اگر قبل از باردار شدن، همه چیز را با دقت برنامه‌ریزی کرده باشند و مرخصی زایمان هم گرفته باشند؛ پس از اینکه نوزادشان به دنیا می‌آید و مرخصی زایمان به اتمام می‌رسد، باز هنگام بازگشت به کار، گذاشتن نوزاد نزد فردی دیگر، یکی از دشوارترین کارهایی است که با آن رو به رو می‌شوند؛ اما این امر تنها یکی از دشواری‌هاست. هنگامی که فرزندشان چهار دست و پا راه می‌رود، یا به سن مدرسه می‌رسد و تمام اوقات نیازمند وجود مادر است، سختی‌های دیگری قد علم می‌کنند. به علاوه، باید بپذیرند که فرزندان بزرگ‌تر نیز از این وضعیت شکایت خواهند کرد. طی این مدت حتماً باید آماده‌ی مشاجره با فرزندانشان هم باشند؛ زیرا هیچ چیز جای مادر را در خانه نمی‌گیرد (عظیم‌زاده اردبیلی، اسدی و مطهری‌راد، ۱۳۹۹؛ عباسی و همکاران، ۱۳۹۴).

نوع نگهداری از کودک به سن او بستگی دارد. نیازهای یک نوزاد یا کودک نوپا با نیازهای کودکی سه ساله فرق می‌کند و وقتی هم که فرزند به مدرسه می‌رود، والدین باید هزینه نگهداری از او توسط شخص دیگری را پس‌انداز کنند؛ زیرا در شرایط جدید باید کسی را پیدا کنند که در ساعات قبل و بعد از مدرسه و همچنین در تعطیلات مدارس از او نگهداری کند؛ بنابراین آن‌ها باید فواید و معایب هریک را بدانند تا بتوانند با توجه به شرایط و موقعیت خود و میزان توانایی‌شان در پرداخت هزینه‌ها، یکی از روش‌ها را برای نگهداری از فرزندشان انتخاب کنند. از جمله این روش‌ها می‌توان به پرستار روز، مادربزرگ یا یکی از دوستان، مهدکودک روزانه، پرستار سرخانه و... اشاره کرد (اسمیلی و فارسلند، ۱۳۸۹). در کشورهای آسیایی این امری عادی است که پدربزرگ و مادربزرگ مسئولیت نگهداری از نوه‌هایشان را در سنین کودکی، هنگام اشتغال مادران بر عهده داشته باشند (چن و لویس[4]، ۲۰۱۵). با وجودی که پدربزرگ و مادربزرگ‌ها می‌توانند مسئولیت‌های فرزندپروری والدین را کاهش داده و در غیاب آن‌ها از فرزندانشان محافظت کنند، پرورش کودکان توسط پدربزرگ‌ها و مادربزرگ‌ها و گذراندن زمان زیادی از دوران کودکی در کنار آن‌ها، می‌تواند چالش‌های دیگری در رابطه والد-

1. Carlson
2. Buehler & O'Brien
3. Behrman & Gonalons-Pons
4. Chen & Lewis

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.3.15.6]

کودک ایجاد کرده و استرس والدینی را افزایش دهد (چن، وو و یه[1]، ۲۰۱۶). چرا که مادران شاغل نسبت به اطرافیان و والدین خود احساس دین می‌کنند و خیلی از مواقع احساسات منفی مثل شرم و خجالت را در رابطه با اطرافیانشان تجربه می‌کنند (دهقانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹).

از سوی دیگر نداشتن توانایی و نبودن شرایط برای ترکیب کار و بچه در زندگی مادران شاغل موجب شده است در محیط کار به لحاظ ذهنی آسوده‌خاطر نبوده و به طور دائم در فکر فرزند خود باشند (صادقی و شهابی، ۱۳۹۹). با وجود تغییر نقش‌های جنسیتی، نگرش‌های سنتی جنسیتی تغییر چندانی نداشته است و مسئله بی‌عدالتی در تقسیم مسئولیت‌ها حتی در تربیت کودک نیز آشکار می‌شود (عظیم‌زاده اردبیلی و همکاران، ۱۳۹۹). مطالعات متعددی نیز نشان داده‌اند که درگیری زنان در قبال مسئولیت‌های مراقبت از کودکان در مقایسه با مردان بیشتر است (سبریان[2] و همکاران، ۲۰۱۹) و حتی اگر زوجین افرادی از قبیل پرستار بچه را استخدام کرده باشند، معمولاً زنان بر این برنامه‌ها نظارت دارند (رسولی و خدامرادی، ۱۳۹۸).

همچنین به دلیل کاهش حمایت‌های خانوادگی از زوجین جوان درباره نگهداری از فرزندان، زوجین به در پیش‌گرفتن راهبردهای تأخیر در فرزندآوری و کاهش تعداد فرزندان سوق داده می‌شوند. میزان حمایت اجتماعی خانوادگی در خفیف یا شدید شدن تعارض کار-خانواده برای زنان شاغل مهم و کلیدی است (صادقی و شهابی، ۱۳۹۸). درجه‌ی حمایت اجتماعی که یک فرد در یک موقعیت معین دریافت می‌کند؛ بر کل فرایند تنشی که او تجربه می‌کند تأثیر می‌گذارد، بدین ترتیب چنان‌چه فرد در شغل خود با تعارض یا ابهام نقش مواجه شود و چنان‌چه فرد مجبور باشد زمان زیادی را صرف کار خود کند، حمایت اجتماعی که از همسرش دریافت می‌کند، می‌تواند تأثیر منفی فشار کار را حذف کند (عظیم‌زاده اردبیلی و همکاران، ۱۳۹۹)؛ به عبارت دیگر زنان شاغل، در راستای کاهش فشار ناشی از تضاد نقش‌ها، بیشترین حمایت را از بستگان درجه یک، به‌ویژه همسر و فرزندان بزرگ‌تر دریافت می‌کنند و خویشاوندان و دوستان، از منابع مهم حمایت ابزاری[3]، به‌ویژه در نگهداری فرزندان آن‌ها هستند (ایزوکا و مازیک[4]، ۲۰۲۱).

بنابراین یکی از مشکلاتی که برای زنان شاغل پس از فرزندآوری ایجاد می‌شود، مرتبط با حیطه‌ی نگهداری از فرزندان و نگرانی‌هایی از کیفیت ارتباط مادر فرزندی و مشکلات تربیتی فرزندان در ساعات غیاب مادران است تا جایی که ممکن است این نگرانی حتی باعث انتخاب بین اشتغال و یا مادری زنان شود.

با توجه به اهمیت نقش مادر در تربیت فرزندان و همچنین شرایط خاص سنی کودکان از لحاظ رشدی، این سؤالات پیش می‌آید که مشکلات و چالش‌های مادران شاغل در زمینه نگهداری و تربیت فرزندانشان چیست و چه راهکارهایی در این زمینه برای به حداقل رساندن لطمه‌های جبران‌ناپذیر به کودک و همین‌طور شرایط شغلی مادران، می‌توان پیشنهاد نمود؟

مطالعات گوناگونی جنبه‌های مختلف اشتغال زنان و مادران را مورد بررسی قرار داده‌اند، اما از آنجایی که تا کنون هیچ تحقیقی در مورد چالش‌های پیش روی مادران شاغل در حیطه‌ی نگهداری از فرزند خردسال در ایران گزارش نشده است؛ بنابراین پژوهشگران درصدد بررسی تجارب افرادی که همه روزه با این پدیده سر و کار دارند، برآمدند. با توجه به این امر که بخش مهمی از نیروی کار جامعه ما را زنان و مادران توانمند و با استعداد تشکیل می‌دهند؛ لذا پرداختن به مشکلات و کاستن آن‌ها، نقش بزرگی در تمایل این افراد به اشتغال و همین‌طور ارتقای کیفیت زندگی آنان خواهد داشت، بنابراین این مطالعه با هدف بررسی چالش‌های مادران شاغل در حیطه‌ی نگهداری از فرزند خردسال، انجام گردید.

روش

با عنایت به این‌که نقش مادری ریشه در تجربیات روزمره افراد در زندگی دارد، پژوهش حاضر به روش پدیدارشناسی[5] (به منظور درک پدیده‌ها از طریق تجارب انسانی) صورت گرفت (اسپیزیال[6] و همکاران، ۲۰۱۱). مشارکت‌کنندگان این پژوهش از میان افراد کادر درمان

1. Chen, Wu & Yeh
2. Cebrian
3. Instrumental Support
4. Ishizuka & Musick
5. Phenomenology
6. Spezale

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.3.15.6]

بیمارستان علی اکبر شهر مشهد در خردادماه ۱۴۰۰ بودند که به روش نمونه‌گیری مبتنی بر هدف انتخاب شدند. در این مطالعه، نمونه‌گیری تا زمان رسیدن به اشباع در مورد مفهوم پدیده مورد بررسی ادامه یافت؛ تا جایی که با افزایش حجم نمونه، حجم اطلاعات یا داده‌های افزوده شده چشمگیر نباشد (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۸). معیار ورود به پژوهش، شامل تأهل و داشتن حداقل یک فرزند زیر ۱۰ سال بود و معیار خروج شامل عدم رضایت شرکت در پژوهش بود. روش اصلی جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه عمیق و بدون ساختار با سؤالات باز بود و این امکان را برای شرکت‌کنندگان فراهم کرد که تجربیات خود را در مورد پدیده‌ی مورد بررسی به طور کامل توضیح دهند. قبل از شروع مصاحبه هدف از مصاحبه برای شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و از آن‌ها جهت ضبط مصاحبه‌ها اجازه گرفته و از محرمانه بودن مشخصات و استفاده از اسامی مستعار در طول پژوهش به آن‌ها اطمینان داده شد. اشباع اطلاعات با ۹ نفر از اعضای کادر درمان حاصل شد و مدت زمان مصاحبه‌ها بسته به حوصله و همکاری افراد، بین ۲۰ تا ۴۵ دقیقه متغیر بود. برای تحلیل داده‌ها، پس از چندین بار گوش کردن مصاحبه و یادداشت‌برداری دقیق از آن‌ها، اطلاعات به روش کلایزی[1] مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت؛ بدین معنی که مصاحبه‌ها به طور دقیق کلمه به کلمه پیاده‌سازی شد و سپس متن یادداشت شده مصاحبه‌ها چندین بار خوانده شده و عبارات و مفاهیم مهم و کلیدی مشخص گردید و به صورت کد یادداشت شد. سپس مفاهیم مشترک با هم ادغام شده و دسته‌های موضوعی از مفاهیم تدوین شده تشکیل شدند، سپس نتایج برای توصیف از پدیده مورد مطالعه پیوند داده شد و دسته‌های کلی‌تری ایجاد گردید و نتایج به صورت توصیف کاملی از پدیده‌ها با یکدیگر ادغام شدند. اعتباربخشی با ارجاع به هر شرکت‌کننده و پرسیدن دوباره یافته‌ها و اصلاح اشکالات انجام گردید تا نتایج بدون خطا نوشته شود.

یافته ها

میانگین سن مشارکت‌کنندگان، ۳۲/۵ سال و میانگین سابقه کاری آن‌ها به طور تقریبی ۸ سال برآورد شد. تعداد فرزندانشان بین ۱ تا ۳ فرزند متغیر بود. ۳ نفر از شرکت‌کنندگان ماما، یک نفر کارشناس اتاق عمل و بقیه‌ی افراد پرستار بودند. یافته‌های پژوهش در ۵ مقوله‌ی اصلی مطرح می‌شوند که عبارت‌اند از: مشکلات مربوط به شیوه‌های مختلف نگهداری، مشکلات مربوط به بیماری فرزندان، احساس گناه، ضرورت وجود فرد حامی و مشکلات شغلی.

جدول ۱. مشخصات شرکت کنندگان در پژوهش

ردیف	سن	مدت زمان تأهل	تعداد فرزندان	سن فرزندان	شغل	تحصیلات	سابقه کاری
۱	۳۵	۱۶	۲	۱۱ و ۳	کارشناس اتاق عمل	کارشناسی	۱۲
۲	۳۰	۹	۱	۳ و ۵	پرستار	کارشناسی	۷
۳	۳۴	۱۲	۲	۱۰ و ۷	پرستار	کارشناسی	۱۱
۴	۳۰	۱۰	۲	۲ و ۵	پرستار	کارشناسی	۷
۵	۳۰	۱۲	۳	۳، ۵ و ۷	ماما	کارشناسی	۱
۶	۳۶	۱۰	۲	۳ و ۱۰	ماما	کارشناسی	۷
۷	۳۰	۱۰	۱	۳/۵	پرستار	کارشناسی	۱۰
۸	۳۰	۸	۲	۳/۵ و ۵	ماما	کارشناسی	۶
۹	۳۷	۱۲	۱	۶	پرستار	کارشناسی	۱۰

1. Cloaizzi

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.3.15.6]

جدول ۲. مفاهیم و مقوله ها

مقوله ها	مفاهیم
مشکلات مربوط به شیوه‌های مختلف نگهداری از فرزندان	سپردن فرزندان به مهد، استخدام پرستار، سپردن به اقوام، تنها گذاشتن فرزندان در خانه
مشکلات مربوط به بیماری فرزندان	مشکلات هنگام مریض شدن کودکان، مشکلات مادران دارای فرزندان با شرایط خاص
احساس گناه	شک در درستی یا نادرستی اشتغال، نگرانی ضربه‌های روحی فرزندان در آینده، احساس دین نسبت به خانواده بابت نگهداری از نوه‌ها
ضرورت وجود فرد حامی	همسر، فرزندان، بستگان نزدیک، همکاران و سازمان محل اشتغال
مشکلات شغلی	حقوق کم با وجود تحمل مشکلات فراوان، کوتاه بودن مرخصی زایمان، متغیر بودن شیفت ها و شب کاری

• مشکلات مربوط به شیوه‌های مختلف نگهداری

این مقوله به طور کلی به روش‌ها و شیوه‌هایی که مادران شاغل برای نگهداری از فرزندانشان اتخاذ کرده‌اند و مشکلات مربوط به هر روش می‌پردازد. نحوه‌ی نگهداری از فرزندان شامل سپردن فرزندان به مهد، استخدام پرستار، سپردن به اقوام و تنها گذاشتن فرزندان در خانه بود. شرکت‌کنندگان در این زمینه به مشکلات مربوط به نحوه‌ی تربیت فرزندان و مشکل با مراقبان اشاره نمودند. با توجه به هم‌زمانی این پژوهش با شرایط بیماری کرونا و بسته بودن مهدهای کودک، مادران شاغل، خصوصاً اعضای کادر درمان به دلیل ترس از انتقال بیماری، با چالش‌ها و مشکلات بیشتری رو به رو بودند. این مشکلات در بعضی شرکت‌کنندگان حتی تا سرحد گذشتن از اشتغال بوده است. در زیر تجارب برخی از شرکت‌کنندگان درباره این مشکلات بیان شده است:

«اوایل دخترم رو مهد بیمارستان می‌ذاشتم اما بعد کرونا مهدشون تعطیل شد و من مجبور شدم دنبال پرستار بگردم اما چون کادر درمان بودم هیچ کس حاضر نبود بیاد تا حدی که می‌خواستم از شغلم انصرافم بدم. یه پرستاری از مهد قبول کرد به شرطی که من بچه مو ببرم خونش و مجبور شدم اعتماد کنم. یه شب در میون هم شیفت شب بر می‌دارم تا شبا همسرم بچه‌مو نگه داره و من صبح ازش تحویل بگیرم».

«مامانم میان پیش پسرام، بنده خدا خیلی اذیت می‌شن. من محل کارم خیلی دوره به خونم برای همین خیلی دیر می‌رسم نیم ساعت مرخصی ساعتی هم فایده ای نداره»

«برای پسر اولم مشکلات بیشتر بود، مجبور بودم از ۶ و نیم صبح تا ۳ بعدازظهر بذارمش مهد و بچه‌های دیگه از ۸ تا ۱۲ میومدن، اون ساعت هایی که تنها بود خیلی دلم براش می‌سوخت تا ساعت ۳ یک هزینه جدا می‌دادم که مربی وایسته پیشش»

بعضی از این افراد به ناچار مجبور بوده‌اند که فرزندانشان را در خانه تنها بگذارند، از اقوام و آشنایانشان درخواست کمک داشته باشند و یا به استخدام نیروی کمکی بپردازند که البته هر کدام از این موارد برای این مادران با اشتغال فکری و نگرانی از نحوه‌ی تربیت فرزندان همراه بوده است:

«خداروشکر پسر بزرگم به ثمر رسیده و کلاس پنجمه و کوچیکه رو نگه می‌داره، منم غذا می‌ذارم براشون تو یخچال. خداروشکر خونه بودند، مامان و خواهر آدم بهتر از مهده ولی ریسکش بالاست»

«از همون اول که بچه ها به دنیا میاد، فکر اینکه بچه ها رو کجا بذاری یک مشکل هست، من مادرشوهرم بچه ها رو نگه می‌داره. همش سرکار دغدغه داشتم که بچه‌ام اذیتشون نکنه، بعد کرونا هم به خاطر سرایت بیماری هرکسی بچه هامو نگه نمی‌داشت و بچه ها مجبور بودن خونه باشن و نگران بودم کار خطرناکی بکنن»

بسیاری از این مادران در خصوص نگهداری فرزندانشان توسط افراد مختلف و نحوه تربیت مختلف فرزندانشان نگران بودند. در زیر نیز به برخی از مشکلات این اشاره گردیده است:

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.3.15.6]

«صبح بچه رو میذارم پیش مامانم اما خونه مامانم هرکاری بخواد انجام میده و اونام چون نوه است و عزیزه هیچی نمی‌گن و هرکاری هم بخواد بکنه تذکری داده نمی‌شه یا حتی ممکنه من یه رفتاری رو نخوام یاد بگیره اما از خواهر کوچیکم یادبگیره و این منو خیلی اذیت می‌کنه»

«توی خونه های مختلف و خونواده‌های مختلف ممکنه از هرکسی یه حرفی رو یاد بگیره، ما سعی کردیم پیش یک نفر باشه اینطوری خیالم راحت تره»

گاهی نیز اعتماد به مراقب اصلی می تواند دغدغه‌هایی را برای این مادران ایجاد نماید:

«چند ماهی یکی از آشناها بچه ها رو نگه می‌داشت خیلی سخت بود چون من شیفت عصر بودم و بچه‌ها رو خونه اونا می‌بردم دیر سرکار می‌رسیدم. الان مجبور شدم یه خانم برای مراقب بگیرم بیاد خونه استرسم کمتر شده اما خب یه غریبه میاد تو خونه و چون مغازه شوهرم نزدیکه خونه است همه میگن اوه چه کار خطرناکی! البته من به شوهرم اطمینان دارم و اون خانم هم خیلی موجّهه، اما آدم فکرش درگیر میشه»

«خود مهد انتخابش یه دغدغه‌ایه. مهدی که فقط نگهداری نباشه، تربیت و پروش هم باشه، مهد جوری که بچه تو خونواده هست نمی‌تونه پرورش بده»

• مشکلات مربوط به بیماری فرزندان

این مقوله به مشکلات مادران شاغل هنگام مریضی فرزندان و یا مادرانی دارای فرزندانی با شرایط خاص می‌پردازد. بیماری فرزند برای هر مادری با استرس و فشار روحی زیاد، صرف انرژی، توجه و وقت بیشتر و همچنین با هزینه‌های بسیاری همراه است، به خصوص برای مادران شاغلی که دارای فرزندانی با ناتوانی خاص و ویژه‌ای باشند. فراهم نبودن شرایط برای این افراد و یا عدم اعطای تسهیلات برای رسیدگی به فرزندان بیمار، موجب نگرانی بیشتر این مادران بوده و به کیفیت شغلی آن‌ها نیز لطمه خواهد زد. بعضی از مشکلات مادران شاغل در هنگام بیماری فرزندانشان در زیر بیان گردیده است:

«یکی از مشکلات من اینه که چون تقریباً ساعت ۷ باید بیام بیرون و پسر کوچیکم غالباً بیدار میشه و به خاطر مشکل شنوایی من امکان توضیح علت رفتن و آروم کردنش رو ندارم و خیلی روزها با گریه پسرم ازش جدا میشم و اگه صبح بیدار باشه واقعا با اعصاب خوردی میرم سرکار و مدام با خودم کلنجار میرم که رفتنم درسته یا نه»

«وقتی مریض میشن نمیشه شیفتو جا به جا کنی، من پسرم مریض شده بود و نمی تونست درست نفس بکشه و من باید میرفتم سرکار. آخرش مجبور شدم من برم سرکار و شوهرم خونه بمونه و از بچه مراقبت کنه»

• احساس گناه

این مقوله به بررسی احساس گناه مادران شاغل به دلیل شرایط شغلی و نحوه نگهداری از فرزندان می‌پردازد. بسیاری از این مادران از درستی و یا نادرستی کار کردن خود در شک اند و از آینده بچه‌ها و مشکلات احتمالی پیش رو و ضربه‌های احتمالی روحی کودکان ابراز نگرانی می‌کردند و یا از زحماتی که به خانواده‌هایشان برای نگهداری از فرزندانشان متحمل می‌شوند دچار عذاب وجدان می‌گردند. بعضی از این عبارات در زیر آورده شده است:

«من کارم رو دوست دارم و با کار کردن هم مشکلی ندارم ولی بچه‌ها خیلی مهم هستن و اینکه چی فکر می‌کنن. می‌ترسم روی آینده شون تاثیر روحی بدی بذاری اینکه صبح بیدار میشن و میبینن مادرشون نیست»

«مادری که نصف تایم خودش رو خونه نیست مشکلاتی برای بچه‌ها و کل خانواده داره، چون عامل اصلی نشاط و سرزندگی خانواده مادره. این نشاط به واسطه‌ی استرس شغلی و خستگی کار تحت الشعاع قرار می‌گیره و تعامل مشترک با بچه ها از بین میره»

«یه وقت میبینی بچه اذیت میشه یا کسانی که بچه رو نگه میدارن اذیت میشن. من نمیخوام این اتفاق بیوفته. دوست دارم بچه‌ها خوشحال باشن و وقتی بچه رو می‌ذاشتم مهد از بعضی مهداش اصلا خوشش نمیومد من با گریه میذاشتمش. خب وقتی با گریه بچه رو بذاری و مربی مهد به زور بگیرتش اون روز اصلا بهت خوش نمی گذره و یکسره با خودت میگی من چه مادری هستم»

«وقتی بچه رو پیش مامانم می‌ذاشتم عذاب وجدان داشتم اونا به هر حال وظیفه شون نیست که بچه‌های ما رو نگه دارن و وقتی اذیت میکردن، شلوغ می‌کردن، غذا نمی‌خوردن خیلی عذاب وجدان داشتم خونه مامانم بودن، الان پرستار گرفتم راحت ترم»

«من اصلا باهاش بازی نمی‌کنم، وقت ندارم، اعصاب ندارم درگیری فیزیکی و فکری دارم و خستگی‌ها رو با خودم میارم خونه که دیگه وقت و حوصله برای بچه ندارم و تربیت رو هم که از این و اون یاد میگیره»

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.3.15.6]

«خودم احساس می کنم براش سنگ تموم نمی‌ذارم، شیفت، شب‌کاری، استرس‌ها و فشارهای روحی و روانی اجازه نمیده اون طوری که باید و شاید با بچه بازی کنم. تا جایی که بتونم باهاش بازی می‌کنم اما احساس می‌کنم این کفایت نمی‌کنه و احساس می‌کنم دخترم به چیزی فراتر از این‌ها نیاز داره بحث عذاب وجدانش به کنار که همش با من هست که می‌گم ای کاش نمی‌رفتم سر کار مخصوصاً شغل به این های‌ریسکی و زمانی که پیش مراقبش هست استرس دارم ولی خب به خاطر شرایط مجبورم کنار بیام»

«نگرانم از طرز فکر بچه‌ها در آینده که آیا اصلاً درک می کنن که من برای خود اون‌ها مشغول به کار شدم یا نه»

• ضرورت وجود فرد حامی

این مقوله اشاره به افرادی دارد که مادران شاغل برای اشتغال راحت‌تر و انجام بهتر وظایف توأمان مادری و شغلی از آن‌ها حمایت کرده و در صورت نبود این افراد، وضعیت اشتغال این افراد مختل می شد. این افراد عبارتند از همسر، فرزندان، بستگان نزدیک، همکاران و سازمانی که فرد در آنجا مشغول به خدمت است. وجود افراد حمایت‌کننده نقش موثری در اشتغال زنان و ترغیب آن‌ها به این امر خواهد داشت. شرکت کنندگان در این زمنیه اظهارات زیر را بیان نمودند:

«تاحالا سرپرستام باهام همکاری کردند، من اضافه کاری نمیرم، موظفی برام شیفت میذارن و اونم چرخشیه، اگه همین‌طوری باشه راضیم مگه اینکه به کمبود نیرو بخورن»

«همسرم یکی از پشتوانه‌های منه. من بهش میگم تو اگه بگی نرو سرکار من نمیرم چون من به خاطر بچه‌ها می‌خوام نرم شاید ضرر داشته باشه و توی وظیفه مادریم کم بذارم براشون؛ ولی شوهرم همیشه حامیه و میگه نه تو باید بری این‌ها ۱۰ سال دیگه میرن دنبال کارزندگی خودشون، تو میمونی و خودت و یکسره می‌گی چرا من این موقعیت رو از دست دادم و چون تو با کارت خوشحالی من دوست ندارم بمونی خونه»

«طوری با همسرم تنظیم کردیم که من بیشتر شب کار برمیدارم و ایشون مسئولیت نگهداریشون رو برمی دارند و البته باز هم میگم کمک های خداست وگرنه خیلی سخته، کلا درک متقابل رؤسا کمه و باید به نظرم حتما در این رابطه ترتیب اثر داده بشه»

«خانمی که سرکار میره، خانواده‌اش پشتوانه عظیمیه براش. ما باید بتونیم برنامه ریزی کنیم، کارهایی که وظایف اختصاصی مادرانه است رو انجام بدیم ولی کارهایی که قابل واگذاری به دیگریه بقیه میتونن انجام بدن تا زمانی که داریم رو صرف امور مهمتری بکنیم»

«من بچه اولم ۶ - ۷ ماهه بوده رفتم سرکار و دخترم خیلی اذیت می‌کرد؛ اما افرادی که ازش مراقبت می‌کردن سعی می‌کردن منو آروم کنن و استرس من رو کم کنن»

و در صورت نبود این حمایت از طرف اطرافیان به ویژه همسر، این افراد علاوه بر خستگی کاری و جسمی با فشار روحی بیشتری نیز مواجه اند تا جایی که شاید مجبور باشند علی‌رغم میلشان خانه نشین شده و احساس بدی از این بابت داشته باشند. برخی از شرکت کنندگان در این مورد تجربیات زیر را بیان نمودند:

«شوهرم میگه تو که درآمدی نداری بشین خونه بچت رو نگه دار من هر چقدر می‌گیری بهت میدم ولی من دوست دارم استقلال مالی داشته باشم. من سختمه به شوهرم بگم پول بده. تازه اگه بده. دلم میخواست دستم تو جیب خودم باشه برای همین تا ۵ ماهگی بچم بیشتر از مرخصی زایمانم استفاده نکردم و رفتم سرکار»

«شوهرم از سرکار که میومد استراحت می‌خواست و وقتی میومد خونه میرفت تو یه اتاق درو میبست که استراحت کنه، برای منِ مادرم که ۸ ساعت کار می کردم سنگین تموم می شد و می‌گه چون دوست داری بری سر کار پس خودتم با این زمینه کنار بیا من که مجبورت نکردم کار کنی»

• مشکلات شغلی

بسیاری از زنان شاغل پس از فرزندآوری با مشکلات بسیاری در زمینه شغلی مواجه می‌شوند. این مقوله به بررسی مشکلاتی که مادر بودن این زنان به شغل آن‌ها وارد کرده می پردازد که درعبارات زیر بیان شده است:

«وقتی آدم می‌بینه از بزرگترین و مهمترین چیزهای زندگیش داره می‌گذره تا اونها در آسایش بیشتری باشند ولی حق و حقوقش رو درست نمیدن انگیزه اش هم کمتر میشه»

«کاشکی مرخصی زایمان رو بیشتر می کردن و تایم حضور در محل کار در سال‌های اولیه کمتر می‌شد مثلا به جای ۷ ساعت، ۴-۵ ساعت و مدیران هم همکاری و همدلی بیشتری می‌کردن با پرسنل»

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.3.15.6]

«من مشکل مالی نداشتم که بگم مجبورم بیام سرکار، اما محیط کارم رو دوست دارم یکنواخت نیست. مشکلم با کارم اینه که دوست دارم شیفتی که خودم تعریف می کنم بیام سر کار»

«زندگی ما با برنامه کاری پیش میره مخصوصا کادر درمان که صبح و عصر و شبشون درگیره. کاشکی با ما لج نکنن و عکس برنامه ای که ما میخوایم عمل نکنن و به بهانه کمبود نیرو شیفت هایی که نمی خوای نذارن»

«من شب کاری نمی‌خوام، معضلم شیفته. من در حد موظفی‌ام میرم. اضافه کاری‌هام رو باید جابه‌جا کنم و باید با ۱۰۰ نفر کلنجار بری و صداشون در میاد چون نیرویی میخوان که کار کنه نه اینکه اُرد بده»

برخی نیز معتقد بودند که تجربه مادری در شغل آن‌ها موثر بوده و آن را تجربه رضایت بخشی برشمردند:

«من به شغلم خیلی اهمیت میدم شاید درگیری شغلی وارد خونه بشه ولی برعکس نه. مادریم به کارم لطمه نزده و چون بخش اطفالم درکم از زندگی بیشتر شده و خیلی در حیطه کارم بهتر از قبل نقش دارم ولی بچه ها هرچی بزرگتر می‌شن میگن مامان نرو»

اکثر افراد مصاحبه شونده خواستار وجود مهد مطمئن در محل کار، درک بیشتر مدیران، انعطاف شیفت‌های کاری و حق انتخاب برای انتخاب بیمارستان محل کار، برای کاهش تمامی این مشکلات و دغدغه‌ها بودند؛ چرا که دوری محل کار از منزل یکی دیگر از مشکلات اساسی آن‌ها نام برده شد و به نظر می‌رسد این امر حداقل رسیدگی و اهمیت دادن به خواسته‌های مادران شاغل، علی‌الخصوص نیروی درمانی مفید و اثربخش در جامعه باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه‌ی کیفی حاضر به منظور شناخت چالش‌های پیش روی مادران شاغل در حیطه‌ی نگهداری از فرزندان خردسال صورت گرفت. یافته‌های این پژوهش در ۵ حیطه اصلی «مشکلات مربوط به شیوه‌های مختلف نگهداری، مشکلات مربوط به بیماری فرزندان، احساس گناه، ضرورت وجود فرد حامی و مشکلات شغلی» طبقه‌بندی گردید. نتایج نشان داد مادران شاغل در حیطه نگهداری از فرزندان خردسال-شان دچار چالش‌ها و مشکلات زیادی هستند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش صادقی و شهابی (۱۳۹۸) همسو است. آن‌ها در پژوهش خود نشان دادند که زنان شاغل به دلیل وجود نداشتن و اجرا نشدن برنامه‌های دوستدار خانواده با هزینه‌های فرزندآوری و تضادهای نقشی شغلی و مادری روبه‌رویند. دهقانی‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) نیز در پژوهش خود عنوان کردند که مادران شاغل با دوگانگی نقش و وظایف روبه‌رو می باشند و زمانی که درگیر وظایف شغلی خود هستند و در کنار فرزندانشان حضور ندارند به این موضوع می‌اندیشند که عدم حضور آن‌ها منجر به آسیب دیدن فرزند می‌گردد و بنابراین احساس گناه مادری در آنان شکل می‌گیرد. همچنین احمدی‌فراز و همکاران (۱۳۹۳) نیز بیان کردند که ایفای نقش مادری در مادران شاغل با تحمل مشقات و سختی‌های فراوانی همراه می‌باشد و فرایند متفاوتی با زنان غیر شاغل دارد که این امر می‌تواند بر روی سلامت جسم و روان آنان تأثیرگذار بوده و بنابراین مستلزم توجه بیشتری است.

رویکردهای مربوط به تعارض نقش، بر مسائل و مشکلاتی تأکید دارند که زنان در انجام نقش‌های متعدد با آن‌ها روبه‌رو هستند. تعارض نقش به روشنی توضیح می‌دهد که حوزه‌های مختلف زندگی اجتماعی نظیر کار و خانواده چگونه تقاضاهای نقشی متعددی از هر فرد را مطرح می‌کنند. این جریان در نهایت ممکن است سبب ایجاد تعارض در زندگی انسان شود (گروسی و آدینه‌زاد، ۱۳۸۹). مطابق نظر مرتون[1] (۱۹۵۷؛ نقل از صادقی و شهابی، ۱۳۹۸)، تعارض نقش‌ها در اساس در ساختار اجتماعی ریشه دارد. او ویژگی اصلی ساختار اجتماعی را در این خصوصیت می‌بیند که هر موقعیت اجتماعی نه با یک نقش واحد بلکه با سلسله‌ای از نقش‌های به هم پیوسته لازم و ملزوم یکدیگر شناخته می‌شود. بدین ترتیب، هر گاه شخصی موقعیتی را اشغال کند با یک انتظار واحد رو به رو نیست؛ بلکه هم‌زمان با انتظارات متعددی روبه‌روست و غالباً برای افراد دشوار است که به طور هم‌زمان جوابگوی الزامات متعدد باشند (روش‌بلاو اسپنله، ۱۳۹۲). در همین چارچوب فرض بر این است که اشتغال زنان در بیرون از منزل در تضاد با فعالیت‌های خانه‌داری و نقش مادرانه آنان است و سبب افزایش فشار، تعارض و احساس گناه می‌شود که برخی جامعه شناسان از آن به منزله فرضیه ناسازگاری نقش مادری یا تعارض کار – خانواده نام می‌برند (ادواردز ، ۲۰۱۲).

1. Merton

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.3.15.6]

گود[1] (۱۹۶۰) مطابق با نظریه فشار نقش[2]، نظام کلی نقش فرد را نظامی می‌داند که درباره آن تقاضای بیش از حد وجود دارد؛ به طوری که فرد قادر نیست به طور کامل پاسخگوی همه‌ی خواسته‌ها باشد. بدین ترتیب احتمال بسیاری وجود دارد که فرد با حجم زیاد و ترکیب نامنظم و تعارض‌آمیز الزامات نقش روبه‌رو شود. به همین دلیل گود (۱۹۶۰) بر فنونی تأکید می‌کند که به شخص برای سازمان‌دهی نظام نقش و کاهش فشار از طریق کنترل روابط اجتماعی توصیه می‌کنند. او به نقش حمایتی خانواده اشاره می‌کند و معتقد است خانواده مرکز اصلی تشخیص نقش است و نقش اساسی در کاهش فشار نقش افراد دارد. خانواده نهاد حمایت‌کننده قوی برای مقابله با فشارهای تهدیدکننده فرد است و عواطف عمیق درون خانواده از طریق وا داشتن هر فرد به تأیید کردن یا همدردی کردن با دیگران سبب کاهش فشار و در صورت نبودن عواطف نیز موجب افزایش فشار به فرد می‌شود (نقل از رازقی نصرآباد و حسینی، ۱۳۹۸).

حکیم[3] (۲۰۰۳) با طرح مفهوم نظریه ترجیحات، معتقد است در یک جامعه و در یک نقطه از زمان، این امکان وجود دارد که نوعی ناهمگنی از نگرش‌ها و ارزش‌ها وجود داشته باشد. به‌ویژه زنان با تمایز میان مرکزیت کار، مرکزیت خانه و سازگاری به معنی ایجاد سازگاری بین کار و خانواده، در اولویت‌های زندگی نامتجانس‌اند. او نتیجه گرفت چالش‌های زنانی که بیشتر بر خانه تمرکز دارند، کمتر از زنانی است که تمرکز را به کار می‌دهند و مشکلات و چالش‌های کسانی که قادر به ایجاد تعادل بین کار و خانه‌اند، به کسانی که تمرکز را به خانه می‌دهند، نزدیک است.

نظریه دیگر در زمینه چالش‌های زنان شاغل در نگهداری از فرزند خردسال و یا به عبارتی در زمینه تعارض کار – خانواده، نظریه‌ی حمایت اجتماعی[4] است. طبق نظر کوب[5] (۱۹۷۶) حمایت اجتماعی عاملی محافظت‌کننده در مقابل فشار روانی است؛ به طوری که اثر زیادی بر سلامت و عملکرد اجتماعی دارد (حاجبی و فریدنیا، ۱۳۸۸). افراد خانواده، دوستان، همسایگان، همکاران، نهادهای اجتماعی و... منابع حمایت اجتماعی اند. بر این اساس زمانی که افراد از سوی خانواده، همکاران یا نهادهای اجتماعی کمک یا حمایتی دریافت نمی‌کنند، برای کاهش تعارض و مشکلات مربوط به ترکیب کار و خانه سعی می‌کنند به صورت انفرادی عمل کنند. در این شرایط تأخیر در ازدواج یا فرزندآوری یا کاهش تعداد فرزندان و... از ساز و کارهای تعادل‌بخشی برای امور مربوط به داخل و بیرون منزل‌اند.

نظریه‌ی برابری جنسیتی[6] نیز معتقد است زنانی که قصد مشارکت در بازار کار را دارند، نیازمند این هستند که از سوی خانواده خود حمایت شوند وگرنه به دلیل نقش‌های چندگانه در محیط کار و خانه دچار مشکل می‌شوند و درنهایت نقش‌های خانوادگی خود را محدود می‌کنند (مک‌دونالد ، ۱۹۹۷؛ نقل از صادقی و شهابی، ۱۳۹۸).

از آن جایی که هر استعداد طبیعی، دلیل یک حق طبیعی است؛ وقتی در آفرینش به یک موجود استعداد و لیاقت کاری داده می‌شود، این خود سندی است دال بر اینکه او حق به فعلیت رساندن این استعداد را دارد. زن مانند مرد ذوق، فکر، فهم، هوش و استعداد کار دارد؛ بنابراین بازداشتن او از نیرویی که آفرینش به او اعطا نموده، ظلم به زن و اجتماع است؛ چرا که فلج کردن این عامل انسانی و تضییع نیروی نیمی از افراد اجتماع، هم برخلاف حق طبیعی فردی زن و هم برخلاف حق اجتماع است و سبب می‌شود که زن همیشه به صورت سربار مرد زندگی کند (عظیم‌زاده اردبیلی، اسدی و مطهری‌راد، ۱۳۹۹). اشتغال زنان نیز از این قاعده مستثنی نبوده و محروم کردن آن‌ها از این حق طبیعی و علی‌رغم میلشان، ضربه بزرگی به روح و روان آن‌ها خواهد زد.

به طور کلی همان‌طور که پیش‌بینی می‌شد، مادران شاغل با مشکلات زیادی در زمینه‌ی نگهداری از فرزندان خردسال روبه‌رو بودند. این مشکلات شامل دغدغه‌های تربیتی، نگرانی از ضربه‌های روحی در آینده به فرزندان، تعطیلی مهدهای کودک در ایام کرونا، عدم دسترسی به مراقب مناسب و یا سخت بودن اعتماد به آن‌ها، تنها گذاشتن بچه‌ها در خانه، مشکلات و دغدغه‌های مربوط به بیماری فرزندان و یا داشتن فرزندانی با بیماری خاص، داشتن احساس گناه و همین‌طور مشکلات ایجاد شده شغلی پس از فرزندآوری بودند که وجود فردی حمایت‌کننده و پشتیبان در خانواده و محل کار می‌توانست این مشکلات را تا حدی کمتر نماید. تجارب این مادران می‌تواند برای کاستن این مشکلات و اتخاذ راهکارهای مناسب برای آن‌ها مؤثر باشد. بخش مهمی از نیروی اشتغال جامعه را زنان تشکیل می‌دهند و برطرف نکردن مشکلات و دغدغه‌های آن‌ها می‌تواند جامعه را در به‌کارگیری آن‌ها در مشاغل مهم و حساس خصوصاً با توجه به ضرورت حضور

1. Good
2. Role Strain Theory
3. Hakim
4. Social Support
5. Cobb
6. Gender Equity

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.3.15.6]

آن‌ها در بخش‌هایی مانند کادر درمان محروم نماید؛ چرا که با وجود این مشکلات بسیاری از آن‌ها علی‌رغم داشتن تخصص و صرف هزینه‌های بسیار جهت تحصیل و یادگیری علم مرتبط با آن و همین‌طور وجود علاقه به کاری که می‌کنند مجبور می‌شوند در تعارض کار و مادری، تنها به مادر بودن اکتفا نموده و علاوه بر محروم شدن جامعه از این قشر مهم و حساس، مادرانی شاد و با تکاپو نیز نباشند و یا برعکس فرزند آوری را فدای شغل و پرداختن به تخصص و کارشان نمایند. لذا انجام راهکارهایی جهت ارتقاء فرهنگ سازمانی متناسب با مادران شاغل، درک و همدلی بیشتر از سوی مدیران، وجود مهدکودک در همه ادارات و یا قرارداد با این مراکز و به‌کارگیری افراد امین و آموزش دیده برای نگهداری از فرزندان و تأمین امنیت شغلی بیشتر زنان و بالأخص مادران شاغل، انجام کار پاره‌وقت و یا دورکاری به خصوص در سال‌های اولیه تولد فرزندان در صورت امکان، تنظیم سیاست‌های زمانی و انعطاف کاری متناسب با بانوان، تشکیل تیم‌های کاری به جای کارهای فردی و نزدیکی محل کار به منزل می‌تواند در تشویق دختران به کارهای مرتبط با آن‌ها و عدم انصراف از کار، در بانوان و مادران شاغل مؤثر باشد.

در این پژوهش نمونه حاضر محدود به اعضای کادر درمان بوده و این افراد ممکن است علاوه بر سایر مشکلات مادران شاغل، دغدغه‌های خاص دیگری نیز داشته باشند؛ به علاوه ممکن است این چالش ها، با بزرگتر شدن فرزندان خردسال، بیشتر و یا کمتر گردد؛ بنابراین توصیه می‌شود در پژوهش‌های آینده، چالش‌های پیش روی مادران شاغل، در شغل‌های دیگر و همچنین گروه‌های مختلف سنی فرزندان بررسی گردد.

منابع

احمدی فراز، م.، عابدی، ح.، و آذربرزین، م. (۱۳۹۳). تبیین تجارب زنان شاغل پیرامون نقش مادری: یک پژوهش کیفی پدیدار شناسی. *مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت*. ۳(۲), ۱۳۷-۱۴۸. https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=223831

اسحاقی، م.، محبی، ف.، پاپی نژاد، ش.، و جهاندار، ز. (۱۳۹۳). چالش های فرزند آوری زنان شاغل در یک مطالعه کیفی. *زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)*. ۱۲(۱),۱۱۱-۱۳۴. https://doi.org/10.22059/JWDP.2014.51356

حاجبی، ا.، و فریدنیا، پ. (۱۳۸۸). ارتباط بین سلامت روان و حمایت اجتماعی در کارکنان بهداشت و درمان صنعت نفت بوشهر. طب جنوب, ۱۲(۱), ۶۷-۷۴. https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=96269

دهقانی زاده، ح.، فلاح، م.، و وزیری، س. (۱۳۹۹). احساس گناه مادری: کاوشی کیفی بر اشتغال زنان در رابطه مادر- فرزندی. *دوماهنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد*. ۲(۱۹), ۱۷-۳۲. https://doi.org/10.18502/tbj.v19i2.3393

رازقی نصرآباد، ب.، و حسینی، ز. (۱۳۹۸). مطالعه تجربه ایفای هم‌زمان نقش شغلی-خانوادگی در ماداران شاغل دارای فرزند خردسال. *جامعه شناسی کاربردی*. ۳۰ (۳), ۱۰۹-۱۳۴. https://doi.org/10.22108/jas.2019.113958.1549

رسولی، م.، و خدامرادی، م. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر اشتغال مادران بر زندگی و روابط فرزندان. *پنجمین همایش ملی پژوهش های نوین در برنامه ریزی درسی ایران*. تهران. https://civilica.com/doc/967773

روش بلاواسپنله، آ. (۱۹۶۹). *مفهوم نقش در روان شناسی اجتماعی. مطالعات تاریخی-انتقادی*. ترجمه سروقد مقدم، ا. (۱۳۷۲). نشر آستان قدس رضوی: مشهد.

شجاع نوری، ف.، خادمی، ف.، و سدیدپور، س. (۱۳۹۴). تحلیل اثرات دورکاری زنان شاغل و متأهل بر تعادل کار-زندگی. *فصلنامه علمی مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان*. ۱۳(۳),۷-۴۲. https://doi.org/10.22051/JWSPS.2016.2142

صادقی، ر.، و شهابی، ز. (۱۳۹۸). تعارض کار و مادری: تجربه گذار به مادری زنان شاغل در شهر تهران. *جامعه شناسی کاربردی*. ۱(۷۳), ۹۱-۱۰۴. http://doi.org/10.22108/JAS.2018.106988.1197

صوفی، س.، و بهزادپور، س. (۱۳۹۹). تاثیر اشتغال مادران ایرانی بر بهداشت روانی کودکانشان: یک مرور نظام مند. *تعالی بالینی*. ۲(۱۰), ۲۲-۳۲. http://ce.mazums.ac.ir/article-1-522-fa.html

عباسی، س.، عسگری، ز.، و مهرابی، ط. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط سبک فرزندپروری زنان شاغل در مراکز درمانی با اضطراب، گوشه گیری و پرخاشگری کودکان پیش دبستانی. *پژوهش پرستاری*. ۲(۱۰), ۷۱-۶۳. http://ijnr.ir/article-1-1527-fa.html

عظیم‌زاده اردبیلی، ف.، اسدی، ا.، و مطهری‌راد، م. (۱۳۹۹). اشتغال زوجین و آثار و پیامدهای آن بر فرزندان، *چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های دینی، علوم اسلامی، فقه و حقوق در ایران و جهان اسلام*.کرج. https://civilica.com/doc/1121677/

کاوه ای سرچقا، ط.، علی‌مندگاری، م.، افراسیابی، ح.، و رازقی نصرآباد، ب. (۱۳۹۷). مطالعه کیفی بسترها و پیامدهای خانوادگی اشتغال زنان در شهر یزد. *دو فصلنامه مطالعات جمعیتی*. ۱(۴), ۱۲۷-۱۶۶. http://noo.rs/3DCar

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.3.15.6]

گروسی، س.، و آدینه زاده، ر. (۱۳۸۹). بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل در شهر کرمان. *علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی مشهد*. ۱ (۷), ۱۳۹-۱۲۱. https://doi.org/10.22067/JSS.V0I0.8780

مظفری، س.، و آقاجانی، م. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر اشتغال زنان در جدایی زوجین و فروپاشی بنیان خانواده، *اولین کنفرانس علمی پژوهشی روانشناسی، مشاوره، علوم تربیتی و علوم اجتماعی*، تهران. https://civilica.com/doc/1044334/

ملک‌آرا، م. (۱۳۹۹). بررسی چالش‌ها و موانع بازدارنده در توسعه کارآفرینی زنان، *چهارمین کنفرانس بین المللی ترفندهای مدرن مدیریت،حسابداری، اقتصاد و بانکداری با رویکرد رشد کسب و کارها*، تهران. https://civilica.com/doc/1032572/

یزدی‌نژاد، ع.، بلنده، ع.، مرادی‌منش، ف.، و فرجی پاک، م. (۱۳۹۹). اشتغال زنان، چالش‌ها و فرصت‌ها: مروری سیستماتیک، *اولین کنگره سالیانه دانشجویی آوان*. دزفول. https://civilica.com/doc/1145852/

یوسفی، ه.، خدابخشی کولایی، آ.، و فلسفی نژاد، م. (۱۳۹۸). چالش های روان شناختی بیماران کلیوی پس از عمل پیوند: یک مطالعه کیفی. *مجله دانشگاه علوم پزشکی اراک*. ۶(۲۲), ۲۰۴-۲۱۶. https://doi.org/10.32598/JAMS.22.6.5888.2

Behrman, J & Gonalons-Pons, P. (2020). Women's employment and fertility in a global perspective (1960–2015). *Demographic Research*: 43 (25): 707- 744. https://www.demographic-research.org/volumes/vol43/25/default.htm

Buehler, C., & O'Brien, M. (2011). Mothers' Part- Time Employment: Associations with Mother and Family Well-Being. *Journal of Family Psychology*. *25*(6), 895–906. https:doi.org/10.1037/a0025993

Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. *56*(2), 249-276. https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713

Cebrian, I., Davia, M.A., Legazpe, N., & Moreno, G. (2019). Mothers' employment and child care choices across the European Union. *Social Science Research*. 80, 66-82. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.02.003

Chen, H.M, & Lewis, D.C. (2015). Chinese Grandparents' Involvement in Their Adult Children's Parenting Practices in the United States. *Contemporary Family Therapy: An International Journal*. *37*(1), 58–71. https://doi.org/10.1007/s10591-014-9321-7

Chen, W.W., Wu, C.W., & Yeh, K.H. (2016). How parenting and filial piety influence happiness, parent–child relationships and quality of family life in Taiwanese adult children. *Journal of Family Studies*. *22*(1), 80–96. https://doi.org/10.1080/13229400.2015.1027154

Edwards, M. E. (2012). Education and Occupations: Reexamining the Conventional Wisdom about Later First Births among American Mothers. *Sociological Forum*. 17, 423-443. https://doi.org/10.1023/A:1019679023616

Hakim, C. (2003). A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory. *Population and Development Review*. *29* (3), 349-374. https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2003.00349.x

Ishizuka, P & Musick, K. (2021). Occupational Inflexibility and Women's Employment During the Transition to Parenthood. Demography, 58 (4): 1249–1274. https://doi.org/10.1215/00703370-9373598

Speziale, H.S, Streubert, H.J., & Carpenter, D.R. (2011*). Qualitative research in nursing: Advancing the humanistic imperative*. (5th ed.). Lippincott Williams & Wilkins: Philadelphia.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.3.15.6]

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.2383353.1401.11.3.15.6]