

Working mothers' lived experience of the conflict between maternal and career roles in raising children

Leila Khademi Adel(PhD)¹

 0009-0004-8473-7268

Zohre Moradi²

 0000-0000-0000-0000

Sakine Kavosi Omid³

 0000-0000-0000-0000

Abstract

maternal and professional roles in the process of raising children. The main goal of this study was to deeply understand the challenges, inner feelings, and coping strategies of these mothers in facing two vital and sometimes conflicting roles. Data were collected through semi-structured interviews with a group of working mothers and analyzed using thematic analysis. The results showed that these mothers face feelings of guilt, psychological pressure, anxiety, and educational concerns. To manage this conflict, they use strategies such as careful planning, emotional and practical support from their spouse, use of care services, and balancing duties. The findings of this study can play an effective role in formulating supportive policies for working women and promoting family mental health. **Keywords:** Role conflict; Child rearing; Family; Mental health; Working mothers

Keywords: Role conflict; Child rearing; Family; Mental health; Working mothers

1- PhD in Educational Psychology, Faculty of Literature and Humanities, Science and Research, Tehran, Iran (Corresponding Author) leila.khademi@iau.ac.ir

2- Master's degree in Family Counseling, Allameh Tabatabai University, Tehran teacherzohre1375@gmail.com

3- Master's Degree in Family Counseling, Razi University of Kermanshah, Kermanshah, Iran kavosi.s1387@gmail.com

تجربه زیسته مادران شاغل از تعارض نقش مادری و شغلی در تربیت فرزندان

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۲/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۵/۰۴

لیلا خادمی عادل^۱

زهره مرادی^۲

سکینه کاووسی امید^۳

چکیده

این پژوهش با رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی توصیفی به بررسی تجربه زیسته مادران شاغل از تعارض میان نقش‌های مادری و شغلی در فرایند تربیت فرزندان پرداخته است. هدف اصلی این پژوهش، شناخت عمیق چالش‌ها، احساسات درونی، و راهبردهای مقابله‌ای این مادران در مواجهه با دو نقش حیاتی و گاه متضاد بوده است. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با گروهی از مادران شاغل گردآوری و با روش تحلیل کلایزی بررسی شدند. نتایج نشان داد که این مادران با احساس گناه، فشار روانی، اضطراب، و دغدغه‌های تربیتی مواجه‌اند. برای مدیریت این تعارض، از راهکارهایی چون برنامه‌ریزی دقیق، حمایت عاطفی و عملی همسر، استفاده از خدمات مراقبتی، و ایجاد تعادل میان وظایف بهره می‌برند. یافته‌های این پژوهش می‌تواند در تدوین سیاست‌های حمایتی برای زنان شاغل و ارتقای سلامت روان خانواده نقش مؤثری ایفا کند.

کلیدواژه‌ها

تعارض نقش، تربیت فرزند، خانواده، سلامت روان، مادران شاغل.

۱. دکترای روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
leila.khademi@iau.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد مشاوره خانواده دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
teacherzohre1375@gmail.com

۳. کارشناسی ارشد مشاوره خانواده دانشگاه رازی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران
kavosi.s1387@gmail.com

مقدمه و بیان مسئله

در جوامع معاصر، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه مانند ایران، افزایش نرخ اشتغال زنان یکی از شاخص‌های مهم تحول اجتماعی و اقتصادی محسوب می‌شود. زنان به‌عنوان نیمی از جمعیت فعال کشور نقش مهم و اثرگذاری در اقتصاد کشور ایفا می‌کنند. مطالعات نشان داده است که تصمیم زنان برای فعالیت در نیروی کار، تحت تأثیر بسیاری از عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است (مطیع حق‌شناس، ۱۴۰۳). به دلیل تحولات دهه‌های اخیر، اشتغال به مطالبه اقتصادی برای تعداد زیادی از زنان بخصوص زنان با تحصیلات دانشگاهی تبدیل شده است (عرب مازار، علی‌پور و زارع نیاکوک، ۱۳۹۳). مدرسی، داوودی و اله‌وردی‌زاده (۱۳۹۶) در بررسی شاخص توسعه جنسیتی و افزایش مشارکت زنان در ایران نشان می‌دهند نرخ مشارکت اقتصادی زنان در طی سال‌های اخیر افزایش یافته است.

در چند دهه اخیر با توجه به تغییرات نگرشی و افزایش گزینه‌های پیشرفت زنان از جمله تحصیل و اشتغال، مادر شدن دیگر نقش اصلی و اجباری زنان شناخته نمی‌شود و آنان می‌توانند موقعیت‌های جایگزین را انتخاب کنند (صادقی و شهابی، ۱۳۹۸). زنان، به‌ویژه مادران، با ورود به عرصه‌های حرفه‌ای و شغلی، نقش‌های سنتی خانوادگی خود را با نقش‌های جدید اجتماعی تلفیق می‌کنند. این تلفیق، هرچند می‌تواند نشانگر توانمندی و استقلال زنان باشد؛ اما در عمل با چالش‌هایی جدی همراه است. یکی از مهم‌ترین این چالش‌ها، تعارض نقش مادری و شغلی است؛ تعارضی که نه تنها بر سلامت روانی و اجتماعی مادران تأثیر می‌گذارد بلکه می‌تواند فرایند تربیت فرزندان را نیز دچار اختلال کند. مطالعات اخیر نشان می‌دهند که مادران شاغل در ایران، به‌ویژه آن‌هایی که دارای فرزندان خردسال هستند، در تلاش برای برقراری تعادل میان وظایف شغلی و مسئولیت‌های مادری، با فشارهای روانی، اجتماعی و ساختاری مواجه‌اند. به اعتقاد روشنی (۱۴۰۱)، برقراری تعادل میان نقش شغلی و نقش مادری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ با این حال، ایجاد تعادل میان مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی، به‌ویژه ایفای نقش مادری، برای زنان شاغل با دشواری‌ها و چالش‌های خاصی همراه است.

در پژوهشی کیفی توسط رازقی نصرآباد و حسینی (۱۳۹۸)، تجربه زیسته ۲۸ مادر شاغل دارای فرزند زیر ده سال در تهران بررسی شد. یافته‌ها نشان داد که مادران در مواجهه با تعارض نقش، اغلب به راهکارهای فردی و سازگاری‌های اجباری روی می‌آورند. این راهکارها شامل احساس قربانی شدن، تلاش مضاعف برای جبران کمکاری‌ها، و کاهش کنش اجتماعی مسئولانه بوده است. محیط کار اغلب بی‌تفاوت یا تقابلی، و حمایت اجتماعی از سوی جامعه بسیار محدود گزارش شده است. در پژوهشی دیگر، صادقی و شهابی (۱۳۹۸)، به بررسی «تعارض کار و مادری» در میان زنان شاغل در شهر تهران پرداختند. آنان دریافتند که زنان در فرایند گذار به مادری، با چالش‌هایی نظیر کاهش فرصت‌های شغلی، احساس گناه نسبت به فرزندان، و فشارهای اجتماعی مواجه‌اند. این پژوهش بر ضرورت سیاست‌گذاری‌های حمایتی در حوزه خانواده و اشتغال زنان تأکید دارد. یافته‌های مطالعه تجربه مادری و چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل حاکی از آن است که اهم چالش‌های مرتبط با فرزندآوری زنان شاغل، چالش‌های شغلی (محیط کار)، فرزندپروری، اقتصادی و آموزش فرزندان است که برآیند این شرایط، تمایل زنان شاغل مشارکت‌کننده در این پژوهش را به داشتن فرزند کمتر، به‌عنوان یکی از راه‌های اجتناب از این تعارض‌ها و چالش‌ها سوق داده است (عسگری ندوشن و رازقی نصرآباد، ۱۴۰۲).

در سطح بین‌المللی نیز مطالعات متعددی به بررسی این موضوع پرداخته‌اند. برنهاردت و رکسیدلر (۲۰۲۲)، در مقاله‌ای با عنوان «تعارض کار با خانواده و شیوه‌های فرزندپروری: بررسی نقش کار از خانه در میان مادران شاغل تنها و دارای همسر»، نشان دادند که تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌تواند منجر به کاهش رفتارهای پاسخ‌گو و افزایش رفتارهای خصمانه در تربیت فرزندان شود. این مطالعه همچنین تأکید کرد که کار از خانه لزوماً نقش حمایتی ندارد و بسته به شرایط، می‌تواند منبع فشار یا آرامش باشد. در پژوهشی جدیدتر لینگ و چن (۲۰۲۵)، در مطالعه‌ای تحت عنوان «تعارض کار-خانواده والدین و رابطه والد-فرزند: نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی والدین و نقش تعدیل‌کننده خوددلسوزی»، با مطالعه نمونه‌ای از ۸۱۸ والد شاغل نشان داد که تعارض نقش‌های کاری و خانوادگی به‌طور مستقیم باعث افزایش فرسودگی

والدگری و کاهش کیفیت رابطه والد-فرزند می‌شود. همچنین، شفقت به خود به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر، اثرهای منفی این تعارض را کاهش داده و نقش محافظتی در برابر فرسودگی والدگری ایفا می‌کند.

بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ایفای نقش‌های متعدد، به‌ویژه در شرایطی که منابع زمانی و روانی محدود هستند، منجر به بروز تعارض و فرسودگی می‌شود. این تعارض با عوامل فرهنگی، انتظارات جنسیتی، و ضعف حمایت‌های نهادی تشدید می‌گردد. به‌ویژه در ساختارهای کاری که انعطاف‌پذیری لازم برای مادران فراهم نمی‌شود، زنان ناچارند میان پیشرفت شغلی و کیفیت مادری یکی را قربانی کنند. سیاح و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهش خود اشاره دارند که فضاهای شغلی موجود، به‌طور کلی، با نقش‌های چندگانه بانوان در تعارض هستند و چشم‌انداز بسیاری از مشاغل برای زنان نامناسب است. زنان شاغل در مواجهه با فشار نقش راهکارهایی چون؛ انکار یا کتمان فشار نقش، سازگاری، توانمندسازی جسمی و روحی، برنامه‌ریزی کردن، استفاده از مراکز خدماتی، کاهش نقش‌های سنتی و اجتماعی را در مواجهه با فشار نقش برمی‌گزینند (بزرگ‌نژاد، موسایی و معینی، ۱۴۰۰). بررسی پژوهش‌های خارجی نشان می‌دهند که زنان شاغل در ایفای هم‌زمان نقش‌های شغلی و خانوادگی با تعارض‌های متعددی مواجه هستند. نتایج یک مطالعه کیفی در میان زنان شاغل متأهل نشان داد که فشار ناشی از نقش مادری، کمبود حمایت خانواده و سازمان، ویژگی‌های شغل، سیاست‌های سازمانی و انتظارات سنتی جامعه از زنان، از مهم‌ترین عوامل ایجاد تعارض میان کار و زندگی به‌شمار می‌روند. این تعارض‌ها علاوه بر کاهش کیفیت زندگی، با پیامدهایی مانند فرسودگی جسمی و روانی، کاهش بهره‌وری، محدود شدن روابط اجتماعی و دشواری در ایفای نقش‌های خانوادگی همراه هستند. همچنین، یافته‌های پژوهش تأکید می‌کند که اجرای سیاست‌های حمایتی در محیط کار، افزایش انعطاف‌پذیری شغلی و تقویت حمایت خانواده می‌تواند در کاهش تعارض کار و زندگی زنان شاغل مؤثر باشد (Hosseini et al, 2024). تجربه زنان شاغل، به‌ویژه مادران، در تعادل میان نقش‌های شغلی و خانوادگی تحت تأثیر مجموعه‌ای از فشارهای ساختاری، سازمانی و اجتماعی قرار دارد. یافته‌های یک فراتحلیل بر ۴۹ مطالعه

کیفی نشان داد که مادران شاغل به طور مداوم با «تعارض نقش»، «فشار زمانی»، و «انتظارات اجتماعی مرتبط با مادری ایدئال» مواجه هستند. این شرایط باعث افزایش بار روانی، کاهش منابع فردی و دشواری در حفظ تعادل بین کار و خانواده می‌شود. همچنین نتایج این پژوهش تأکید می‌کند که حمایت سازمانی، سیاست‌های انعطاف‌پذیر کاری و تغییر هنجارهای جنسیتی از عوامل کلیدی در کاهش این تعارض‌ها و بهبود کیفیت زندگی کاری زنان محسوب می‌شوند (Gerçek, 2024).

مجموع این مطالعات، چه در بافت فرهنگی ایران و چه در زمینه‌های بین‌المللی، نشان می‌دهند که تعارض نقش مادری و شغلی پدیده‌ای چندوجهی و ساختاری است که تحت تأثیر عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی قرار دارد. این تعارض نه تنها بر سلامت روانی مادران و کیفیت تربیت فرزندان اثرگذار است بلکه می‌تواند مشارکت زنان در توسعه اجتماعی را نیز محدود کند. از این‌رو، توجه به راهکارهای حمایتی، بازنگری در سیاست‌های سازمانی، و ارتقای فرهنگ عمومی در زمینه نقش‌های جنسیتی، ضرورتی انکارناپذیر در مسیر کاهش این تعارض و ارتقای کیفیت زندگی زنان شاغل محسوب می‌شود. این مطالعات نشان می‌دهند که تعارض نقش مادری و شغلی در میان زنان شاغل ایرانی نه تنها یک مسئله فردی، بلکه پدیده‌ای اجتماعی و ساختاری است که ریشه در سیاست‌های ناکارآمد حمایتی، فرهنگ سازمانی مردسالار، و انتظارات سنتی از زنان دارد. در اغلب موارد، زنان شاغل مجبور به اتخاذ راهبردهای فردی برای مقابله با این تعارض هستند، درحالی‌که ساختارهای حمایتی سازمانی و اجتماعی ناکافی‌اند. این وضعیت می‌تواند منجر به فرسودگی روانی، کاهش کیفیت تربیت فرزندان، و محدود شدن مشارکت زنان در عرصه‌های توسعه‌ای شود.

بیان مسئله این پژوهش از دل همین واقعیت‌های اجتماعی و تجربیات زیسته مادران شاغل برمی‌خیزد. با وجود رشد چشمگیر حضور زنان در بازار کار، هنوز سیاست‌های حمایتی کافی برای تسهیل ایفای هم‌زمان نقش مادری و شغلی در ایران وجود ندارد. نبود مهدکودک‌های مناسب در محل کار، ساعات کاری غیرمنعطف، نگاه سنتی به نقش مادری، و فقدان حمایت‌های روانی و اجتماعی، همگی عواملی هستند که تعارض نقش را تشدید

می‌کنند. این تعارض نه تنها بر سلامت روانی مادران اثرگذار است بلکه می‌تواند منجر به اختلال در فرایند تربیت فرزندان، کاهش کیفیت ارتباط والد - فرزند، و حتی بروز مشکلات رفتاری در کودکان شود؛ بنابراین، ضرورت دارد که سیاست‌گذاران اجتماعی، نهادهای آموزشی، و سازمان‌های کاری با بازنگری در ساختارهای حمایتی، زمینه‌ای فراهم آورند تا زنان بتوانند نقش‌های چندگانه خود را با رضایت و کارآمدی بیشتری ایفا کنند. همچنین پژوهش‌های آینده می‌توانند با تمرکز بر گروه‌های خاص مانند مادران مجرد، زنان در مشاغل پرتنش، یا مادران دارای فرزند با نیازهای ویژه، ابعاد جدیدی از این تعارض را آشکار سازند.

از آنجاکه تجربه زیسته مادران شاغل در این زمینه، حامل اطلاعاتی غنی و چندلایه درباره چگونگی مواجهه با تعارض نقش است، پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و بهره‌گیری از روش تحلیل کلایزی، به دنبال کشف ابعاد پنهان و آشکار این تجربه در میان مادران شاغل ایرانی است. هدف آن است که با شنیدن صدای واقعی این زنان، بتوان به درک عمیق‌تری از چالش‌ها، راهکارها، و نیازهای آنان دست‌یافت و زمینه‌ساز تدوین سیاست‌های حمایتی مؤثر در حوزه خانواده و اشتغال شد. پرسش اصلی پژوهش این است که تجربه زیسته مادران شاغل از تعارض نقش مادری و شغلی در تربیت فرزندان چیست؟

روش پژوهش

این مطالعه با رویکرد کیفی و به روش پدیدارشناسی توصیفی انجام شده است تا تجربه زیسته مادران شاغل از تعارض نقش مادری و شغلی در تربیت فرزندان مورد بررسی قرار گیرد. هدف از انتخاب این روش، دستیابی به درک عمیق و چندلایه از معنا و ماهیت تجربه‌هایی است که مادران در مواجهه با مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی تجربه می‌کنند؛ تجربه‌هایی که اغلب با چالش‌های احساسی، اجتماعی و تربیتی همراه‌اند.

جامعه پژوهش شامل مادران شاغل دارای فرزند در سنین پیش‌دبستانی تا دبستان در شهر تهران بود. نمونه‌گیری به صورت هدفمند و با استفاده از روش گلوله‌برفی انجام

شد تا افرادی انتخاب شوند که تجربه ملموس و قابل بیان از تعارض نقش‌های مادری و شغلی داشته باشند. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل داشتن حداقل یک فرزند در سنین پیش‌دبستانی تا دبستان، اشتغال رسمی یا نیمه‌وقت در خارج از منزل، تجربه شخصی از تعارض میان نقش‌های مادری و شغلی، توانایی بیان تجربه‌های زیسته و تمایل به مشارکت در مصاحبه بود. همچنین، مشارکت‌کنندگان می‌بایست رضایت‌نامه آگاهانه برای شرکت در پژوهش را امضا می‌کردند. درمقابل، افرادی که در طول فرایند پژوهش تمایلی به ادامه همکاری نداشتند، یا توانایی لازم برای بیان تجربه‌های خود به صورت روشن و قابل تحلیل را نداشتند، از مطالعه خارج شدند. تعداد مشارکت‌کنندگان تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و در نهایت ۱۲ نفر در پژوهش شرکت کردند.

برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و عمیق استفاده شد. پرسش‌های مصاحبه به‌گونه‌ای طراحی شدند که مشارکت‌کنندگان بتوانند آزادانه و با جزئیات، تجربه‌های خود را در زمینه تعارض نقش‌ها بیان کنند. مصاحبه‌ها در محیطی آرام و با رعایت اصول اخلاقی انجام شدند، هر مصاحبه بین ۴۵ تا ۶۰ دقیقه به طول انجامید و با رضایت مشارکت‌کنندگان ضبط و سپس واژه‌پردازی شد.

داده‌های گردآوری‌شده با استفاده از روش تحلیل هفت مرحله‌ای کلایزی بررسی شدند. در این روش، ابتدا متن مصاحبه‌ها چندین بار مطالعه شد تا درک کلی حاصل شود. سپس گزاره‌های مهم استخراج و معانی صریح و ضمنی آن‌ها تدوین گردید. در ادامه، معانی مشابه در قالب مضامین اصلی و فرعی دسته‌بندی شدند و توصیف جامعی از تجربه زیسته مادران ارائه شد. در مرحله پایانی، یافته‌ها برای تأیید اعتبار به مشارکت‌کنندگان بازگردانده شد. برای افزایش اعتبار و روایی پژوهش، از روش‌های مثلث‌سازی، بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان، و بررسی هم‌زمان توسط پژوهشگران همکار استفاده شد. همچنین، جهت اطمینان از انتقال‌پذیری یافته‌ها، توصیف دقیق زمینه پژوهش و ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان ارائه گردید.

به‌منظور ارتقای کیفیت پژوهش و اطمینان از صحت و دقت یافته‌ها، پژوهش حاضر با توجه به چهار معیار پیشنهادی لینکلن و گوبا (Lincoln & Guba, 1985) طراحی و اجرا شده

است. نخست، قابلیت اعتبار از طریق انجام مصاحبه‌های عمیق، استفاده از پرسش‌های کاوشگرانه، تحلیل مکرر داده‌ها و تأیید صحت برداشت‌ها توسط مشارکت‌کنندگان محقق شد. همچنین، پژوهشگر تلاش کرد با پرهیز از سوگیری و کنارگذاشتن پیش‌فرض‌های ذهنی خود در طول تحلیل داده‌ها، تصویر واقعی‌تری از تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان ارائه دهد. دوم، قابلیت انتقال از طریق رعایت اصل تنوع در انتخاب مشارکت‌کنندگان تضمین شد؛ به گونه‌ای که افراد با پیشینه‌های اجتماعی، اقتصادی و سنی متفاوت در مطالعه گنجانده شدند تا یافته‌ها در زمینه‌های مشابه نیز قابل استفاده باشند. سوم، قابلیت اتکاپذیری از طریق بهره‌گیری از مشاوره و بازبینی متخصصان حوزه موضوع و روش‌شناسی پژوهش تأمین شد. پژوهشگر مراحل انجام تحقیق و تحلیل داده‌ها را به صورت منظم مستندسازی کرده تا روند اجرای پژوهش در صورت نیاز قابلیت بازبینی و پیگیری داشته باشد. در نهایت، قابلیت تأیید نیز از طریق رعایت اصول اخلاق پژوهش، ثبت کامل فرایند تحلیل، و استناد مستقیم به اظهارات مشارکت‌کنندگان محقق شد؛ به نحوی که یافته‌ها بر پایه داده‌های گردآوری شده و نه پیش‌فرض‌های پژوهشگر، بنا شده‌اند. رعایت اصول اخلاقی از جمله دریافت رضایت‌نامه آگاهانه، حفظ محرمانگی اطلاعات، و امکان انصراف در هر مرحله از پژوهش مورد توجه قرار گرفت.

یافته‌ها

ابتدا پیش از ارائه یافته‌های کیفی، اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش که ۱۲ نفر از مادران شاغل دارای فرزند استان تهران هستند، در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش

محل سکونت (استان)	سابقه شغلی	نوع شغل	سطح تحصیلات	سن فرزندان	تعداد فرزندان	وضعیت تأهل	سن	شماره مشارکت‌کننده
تهران	۱۰ سال	کارمند اداری	کارشناسی ارشد	۵ و ۹ سال	۲	متاهل	۳۵	۱
تهران	۱۵ سال	استاد دانشگاه	دکتری	۷ سال	۱	متاهل	۴۲	۲
تهران	۱۲ سال	پرستار	کارشناسی	۴، ۸ و ۱۲ سال	۳	متاهل	۳۸	۳
تهران	۸ سال	روان‌شناس	کارشناسی ارشد	۳ و ۶ سال	۲	متاهل	۳۳	۴
تهران	۱۴ سال	مدیر فروش	کارشناسی	۱۰ سال	۱	متاهل	۴۰	۵
تهران	۱۱ سال	معلم دبیرستان	کارشناسی ارشد	۲ و ۵ سال	۲	متاهل	۳۶	۶
تهران	۱۸ سال	پزشک عمومی	دکتری	۶، ۹ و ۱۳ سال	۳	متاهل	۴۵	۷
تهران	۱۳ سال	حسابدار	کارشناسی	۷ و ۱۱ سال	۲	متاهل	۳۹	۸
تهران	۶ سال	معلم	کارشناسی ارشد	۴ سال و ۱ سال	۲	متاهل	۲۸	۹
تهران	۹ سال	کارمند علوم پزشکی	کارشناسی	۶ سال	۱	متاهل	۳۶	۱۰
تهران	۱۲ سال	بهبود	کارشناسی	۲ سال	۱	متاهل	۴۴	۱۱
تهران	۸ سال	مدیر مدرسه	دکتری	۳ و ۵ و ۵ سال	۳	متاهل	۳۲	۱۲

در این پژوهش، ۱۲ نفر از مادران شاغل ساکن استان تهران به‌عنوان مشارکت‌کننده انتخاب شدند. تمامی افراد دارای وضعیت تأهل و حداقل یک فرزند بودند. تعداد فرزندان

مشارکت‌کنندگان بین ۱ تا ۳ نفر متغیر بود و سن فرزندان از ۱ تا ۱۳ سال را شامل می‌شد. میانگین سنی مادران بین ۲۸ تا ۴۵ سال بود که نشان‌دهنده تنوع نسبی در مرحله زندگی و تجربه مادری آنان است. از نظر سطح تحصیلات، اغلب مشارکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی یا کارشناسی‌ارشد بودند و سه نفر نیز دارای مدرک دکتری بودند. مشاغل آنان شامل طیفی از حرفه‌های تخصصی و خدماتی مانند معلم، روان‌شناس، پزشک، پرستار، بهیار، مدیر مدرسه، استاد دانشگاه، و کارمند اداری یا علوم پزشکی بود. سابقه شغلی مشارکت‌کنندگان از ۶ تا ۱۸ سال متغیر بود که نشان‌دهنده تجربه قابل‌توجه آنان در محیط‌های کاری است. این تنوع در ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، از جمله سن، تعداد فرزندان، نوع شغل و سطح تحصیلات، امکان بررسی چندلایه و عمیق تجربه زیسته مادران از تعارض نقش‌های مادری و شغلی را در بستر فرهنگی و اجتماعی شهر تهران فراهم ساخت.

مضمون اصلی	مضمون فرعی	کدهای اولیه
تعارض نقش مادری و شغلی	احساس گناه نسبت به فرزند	احساس کم‌کاری در تربیت فرزند [۹، ۵، ۲] ترک فرزند در ساعات کاری [۱۱، ۷، ۳] نبودن در لحظات مهم کودک [۶، ۳، ۸] عذاب وجدان هنگام بازگشت به خانه [۸، ۵، ۳] احساس تنهایی فرزند [۸، ۷، ۴، ۱] مقایسه با مادران دیگر [۱۲، ۶، ۲]
	ناتوانی در تمرکز بر وظایف مادری	درگیری ذهنی با کار هنگام حضور در خانه [۳، ۲] عدم تمرکز در تعامل با کودک [۸، ۵، ۱] احساس ناتوانی در ایفای نقش مادری [۱۱، ۷، ۵، ۳] عدم حضور ذهنی در کنار فرزند [۱۰، ۴، ۲] تداخل وظایف کاری و خانوادگی [۱۲، ۸، ۶، ۱]
	احساس دوگانگی در هویت	تضاد بین نقش شغلی و مادری [۱۰، ۸، ۶] احساس ناتوانی در ایفای کامل هر نقش [۱۰، ۹، ۸، ۵] سردرگمی در تعریف خود [۸، ۶، ۴] تجربه هویت چندپاره [۷، ۶، ۳] تردید در اولویت‌بندی نقش‌ها [۵، ۲] فشار روانی ناشی از نقش‌های متضاد [۹، ۷، ۶، ۴]

مضمون اصلی	مضمون فرعی	کدهای اولیه
	خستگی و فرسودگی روانی	خستگی مفرط در پایان روز [۵، ۴، ۱] عدم انرژی برای تعامل با فرزند [۶، ۴، ۲] احساس فرسودگی ذهنی [۱۲، ۹، ۵، ۳] نیاز به استراحت به جای ارتباط [۸، ۶، ۵، ۱] بی‌حوصلگی در نقش مادری [۶، ۴] احساس خالی بودن از انرژی [۹، ۶، ۲]
فشارهای اجتماعی و فرهنگی	انتظارات سنتی از مادران	باور به نقش خانگی زن [۱۱، ۳، ۱] انتقاد از شاغل بودن مادر [۷، ۴، ۲] توقع اطرافیان برای حضور در خانه [۶، ۵، ۳، ۱] مخالفت خانواده با اشتغال زن [۴، ۱۰، ۳، ۱] تلقی اشتغال به عنوان بی‌توجهی به فرزند [۶، ۴، ۲] فشار برای ترک شغل [۱۲، ۳]
	قضاوت اطرافیان درباره تربیت فرزند	نسبت دادن مشکلات کودک به شغل مادر [۹، ۸، ۶] قضاوت همکاران درباره فرزند [۷، ۱۱، ۶، ۴] انتقاد از سبک تربیتی مادر شاغل [۹، ۱۰، ۸، ۵] مقایسه تربیت با مادران خانه‌دار [۹، ۶، ۲] سرزنش در جمع‌های خانوادگی [۷، ۱۲، ۵، ۳] تردید در صلاحیت مادری [۶، ۳]
	مقایسه با مادران خانه‌دار	احساس عقب‌ماندگی نسبت به مادران خانه‌دار [۸، ۵، ۲] حس ناکافی بودن در تربیت [۷، ۵، ۱] تجربه حسرت نسبت به وقت دیگران [۸، ۴، ۳] مقایسه کیفیت ارتباط با فرزند [۱۱، ۶، ۲] احساس رقابت نابرابر [۱۰، ۵]
	فشارهای مذهبی و فرهنگی	تأکید مذهبی بر نقش مادری [۳، ۸، ۵، ۱] انتقاد مذهبی از اشتغال زن [۷، ۵، ۲] تجربه قضاوت در اماکن مذهبی [۵، ۹، ۴، ۳] تلقی اشتغال به عنوان ضعف ایمان [۸، ۷، ۶، ۴] تضاد ارزش‌های دینی با شغل [۶، ۱۱، ۴، ۳] فشار فرهنگی برای خانه‌نشینی [۱۲، ۳، ۱]
	برنامه‌ریزی دقیق روزانه	تنظیم ساعت کاری با نیاز کودک [۶، ۳، ۲] برنامه‌ریزی برای زمان بازی [۹، ۷، ۳] تقسیم وظایف روزانه [۱۲، ۶، ۵، ۴] استفاده از تقویم خانوادگی [۹، ۱۱، ۶، ۲]

مضمون اصلی	مضمون فرعی	کدهای اولیه
راهکارهای مقابله با تعارض		اولویت‌بندی فعالیت‌ها [۶, ۵, ۴] مدیریت زمان برای کاهش استرس [۶, ۲]
	استفاده از حمایت خانواده	کمک مادر در مراقبت از کودک [۹, ۵, ۳] نقش فعال همسر در تربیت [۱۰, ۹, ۶, ۲] مشارکت خواهر در نگهداری کودک [۸, ۱۲, ۷, ۴] همدلی خانواده با شرایط کاری [۴, ۲] پشتیبانی عاطفی از سوی والدین [۶, ۵, ۳] تقسیم مسئولیت‌ها در خانواده [۷, ۱۰, ۵, ۲]
	استفاده از فناوری برای ارتباط	تماس تصویری با کودک در طول روز [۱۱, ۷, ۳] استفاده از اپلیکیشن‌های تربیتی [۱۰, ۵, ۳, ۲] ارسال پیام‌های محبت‌آمیز [۶, ۵, ۴] استفاده از دوربین کودک در خانه [۶, ۱۰, ۲] بازی برخط با فرزند [۷, ۶, ۳] استفاده از تایمر برای یادآوری ارتباط [۵, ۲]
	تفکیک زمان‌های کاری و خانوادگی	خاموش کردن گوشی بعد از کار [۵, ۳, ۱] اختصاص آخر هفته به خانواده [۸, ۱۱, ۴, ۲] عدم انجام کار در خانه [۷, ۶, ۵, ۳] تفکیک فضای کاری و خانگی [۹, ۶, ۲] تعطیلی کامل در روزهای خاص [۴, ۲, ۱] برنامه‌ریزی برای زمان بدون مزاحمت [۱۰, ۶, ۳]
تأثیر شغل بر سبک تربیتی	کاهش زمان تعامل با فرزند	محدود شدن زمان ارتباط با فرزند [۱۰, ۶, ۳] تعامل شبانه به جای روزانه [۱۲, ۸, ۴] کاهش کیفیت ارتباط [۶, ۵, ۲]: احساس دوری از فرزند [۴, ۳] عدم حضور در فعالیت‌های روزمره کودک [۷, ۵, ۲] وابستگی کودک به دیگران [۶, ۴]
	استفاده از روش‌های جایگزین تربیتی	استفاده از کتاب‌های صوتی [۵, ۳, ۲] بازی‌های آموزشی در زمان محدود [۶, ۵, ۴] استفاده از محتوای تربیتی دیجیتال [۸, ۹, ۳, ۲] تربیت غیرمستقیم از طریق رسانه [۸, ۱۲, ۶, ۴] آموزش از راه دور [۲, ۵] استفاده از داستان‌های صوتی [۶, ۴, ۳]

مضمون اصلی	مضمون فرعی	کدهای اولیه
	تغییر در اولویت‌های تربیتی	تمرکز بر استقلال کودک [۸,۱۲, ۳, ۲] کاهش حساسیت نسبت به جزئیات تربیتی [۹, ۵, ۴] تربیت بر اساس زمان محدود [۱۰, ۶, ۵, ۲] تغییر سبک تربیتی به دلیل شغل [۷, ۴, ۳] توجه به مهارت‌های فردی کودک [۱۱, ۶, ۲] کاهش کنترل مستقیم بر کودک [۵, ۳]
بازتاب هویتی مادران شاغل بر تربیت فرزندان	احساس رضایت از نقش اجتماعی	احساس مفیدبودن در جامعه [۶, ۴, ۲] احترام در محیط کار [۱۲, ۴, ۱] ارزشمندی نقش اجتماعی [۵, ۸, ۳, ۲] احساس استقلال فردی [۵, ۱۱, ۹, ۲] تجربه موفقیت شغلی [۱۰, ۵, ۲] تأثیر مثبت شغل بر عزت نفس [۳, ۷, ۸, ۱۲]
نیازهای حمایتی در مواجهه با تعارض نقش‌ها	نیاز به حمایت روانی	نیاز به درک و حمایت عاطفی [۱, ۴] احساس تنهایی در ایفای نقش‌ها [۱۱, ۹, ۸] نبود فضای امن برای تخلیه هیجانی [۸, ۱۰, ۱۱, ۴] فشار روانی ناشی از قضاوت‌ها [۳, ۷, ۹, ۱۲] نیاز به شنیده شدن [۲, ۵, ۸] احساس بی‌پناهی در برابر انتظارات [۹, ۴]
	سیاست‌های حمایتی در محیط کار	نبود مهدکودک در محل کار [۳, ۵, ۷, ۹] محدودیت مرخصی‌ها [۸ و ۴] نبود انعطاف در ساعات کاری [۵, ۸] عدم امکان دورکاری در شرایط خاص [۱, ۶, ۱۰] نبود حمایت سازمانی از مادران [۲, ۵, ۸] فشار برای حضور فیزیکی دائم [۷, ۱۱, ۳]
	نیاز به درک اجتماعی	عدم پذیرش اجتماعی نقش مادر شاغل [۴, ۶, ۸] نیاز به توضیح مداوم درباره اشتغال [۵, ۷] قضاوت‌های فرهنگی درباره زن شاغل [۱۲, ۷, ۳] احساس طرد از سوی جامعه سنتی [۴, ۳] تجربه بی‌عدالتی اجتماعی [۲, ۵, ۷] فقدان همدلی عمومی با مادران شاغل [۴ و ۱]

بر اساس یافته‌های پژوهش، مضامین اصلی و فرعی به‌دست‌آمده از تحلیل مصاحبه‌ها در جدول ۲ ارائه شده است که در ادامه به توضیح مبسوط آنها پرداخته شده است.

تعارض نقش مادری و شغلی: تجربه زیسته مادران شاغل نشان می‌دهد که هم‌زمانی مسئولیت‌های شغلی و مادری، اغلب منجر به احساس دوگانگی، فشار روانی و چالش در اولویت‌بندی وظایف می‌شود. بسیاری از مادران در تلاش برای ایفای نقش مؤثر در محیط کار، با احساس گناه یا ناکامی در تربیت فرزندان مواجه‌اند. این تعارض می‌تواند به شکل کاهش حضور عاطفی، خستگی مفرط، و نگرانی از تأثیرات تربیتی بر فرزندان بروز کند. درعین‌حال، برخی مادران این وضعیت را فرصتی برای آموزش استقلال، مسئولیت‌پذیری و الگوسازی مثبت برای فرزندان می‌دانند. تعارض نقش مادری و شغلی به‌عنوان مضمون اصلی دربرگیرنده چهار مضمون فرعی به شرح زیر است:

احساس گناه نسبت به فرزند: در تجربه زیسته مادران شاغل، احساس گناه اغلب زمانی شکل می‌گیرد که مادران تصور می‌کنند به دلیل اشتغال، از نیازهای عاطفی یا تربیتی فرزندشان غافل شده‌اند. این احساس معمولاً ناشی از تضاد بین انتظارات فرهنگی و درونی از مادر کامل و واقعیت‌های زندگی روزمره است. مادران ممکن است خود را به‌خاطر نبودن در لحظات مهم، سپردن فرزند به مراقب دیگر، یا خستگی ناشی از کار سرزنش کنند. این احساس گناه می‌تواند به رفتارهای جبرانی مثل تسلیم‌شدن در برابر خواسته‌های کودک یا کاهش اقتدار تربیتی منجر شود که در بلندمدت اثرهای منفی بر رشد روانی کودک دارد.

«گاهی وقتاً که نمی‌تونم توی برنامه‌های مدرسه‌ش شرکت کنم، احساس می‌کنم مادر خوبی نیستم.» [مصاحبه‌شونده ۳]. «وقتی مجبور می‌شم بچهم رو با پرستار بذارم و برم سر کار، مدام با خودم کلنجار می‌رم که نکته بهش لطمه بخوره.» [مصاحبه‌شونده ۵]. «همکارام می‌گن موفق، ولی من همیشه یه گوشه ذهنم نگران بچه‌هامم. انگار دارم یه بهایی می‌دم.» [مصاحبه‌شونده ۶]. «وقتی فرزندم مریضه و من نمی‌تونم مرخصی بگیرم، احساس می‌کنم دارم خیانت می‌کنم به مادری‌م.» [مصاحبه‌شونده ۸]. «بعضی شب‌ها که خسته‌ام و حوصله بازی کردن با بچهم رو ندارم، بعدش عذاب وجدان می‌گیرم.» [مصاحبه‌شونده ۴].

ناتوانی در تمرکز بر وظایف مادری: در بستر تعارض نقش مادری و شغلی، بسیاری از مادران شاغل با ناتوانی در تمرکز بر وظایف مادری مواجه‌اند. این وضعیت اغلب ناشی از فشارهای روانی، خستگی مزمن، و درگیری ذهنی با مسئولیت‌های شغلی است. از منظر روان‌شناسی، تمرکز ذهنی نیازمند آرامش نسبی و کاهش بار شناختی است؛ اما در شرایطی که مادران بین دو نقش متضاد در نوسان‌اند، ذهن دچار پرش‌های مکرر شده و توانایی حضور مؤثر در لحظات تربیتی و عاطفی با فرزند کاهش می‌یابد. این اختلال در تمرکز می‌تواند منجر به احساس ناکارآمدی، اضطراب، و کاهش کیفیت تعامل با کودک شود.

«قتی از سر کار میام، ذهنم هنوز درگیر پروژه‌هاست. نمی‌تونم کامل روی بچه‌م تمرکز کنم.» [مصاحبه‌شونده ۲]. «گاهی وسط بازی با بچه‌م، ناخودآگاه دارم به ایمیل‌های کاری فکر می‌کنم. انگار ذهنم دوپاره شده.» [مصاحبه‌شونده ۴]. «وقتی خسته‌ام، حتی نمی‌دونم چطور باید با بچه‌م حرف بزنم. فقط می‌خوام یه لحظه سکوت باشه.» [مصاحبه‌شونده ۷]. «همش نگران کارهای عقب‌مونده‌ام. حتی وقتی کنار بچه‌م هستم، تمرکزم باهاش نیست» [مصاحبه‌شونده ۱۱].

احساس دوگانگی در هویت: احساس دوگانگی در هویت یکی از پیامدهای روان‌شناختی تعارض نقش مادری و شغلی در مادران شاغل است. این تجربه زمانی رخ می‌دهد که فرد در تلاش برای ایفای هم‌زمان دو نقش اجتماعی با انتظارات متفاوت-مادر و کارمند-دچار سردرگمی در تعریف خود می‌شود. مادران ممکن است در محیط کار، خود را فردی مستقل، توانمند و حرفه‌ای بدانند؛ اما در خانه با انتظارات سنتی از مادری مواجه شوند که بر فداکاری، حضور دائمی و مراقبت بی‌وقفه تأکید دارد. این تضاد می‌تواند منجر به احساس گسست در هویت، نارضایتی درونی، و تردید نسبت به کفایت در هر دو نقش شود. از منظر روان‌شناسی اجتماعی، این وضعیت نوعی کشمکش نقش است که در صورت تداوم، بر عزت نفس و سلامت روانی فرد تأثیر منفی می‌گذارد.

«سر کار که هستم، حس می‌کنم یه آدم دیگه‌ام. وقتی برمی‌گردم خونه، باید یه نقش کاملاً متفاوت بازی کنم.» [مصاحبه‌شونده ۱]. «گاهی نمی‌دونم واقعاً کی هستم؛ یه مادر فداکار یا یه زن مستقل؟ انگار دو تا زندگی دارم.» [مصاحبه‌شونده ۴]. «تو محل کار ازم

انتظار دارن قوی باشم، ولی خونه که میام، باید نرم و صبور باشم. این تضاد اذیتم می‌کنه.» [مصاحبه‌شونده ۶]. «همیشه حس می‌کنم بین دو هویت گیر افتادم؛ نه می‌تونم کامل مادر باشم، نه کامل شاغل. یه جور بلاتکلیفی دائمیه.» [مصاحبه‌شونده ۹].

خستگی و فرسودگی روانی: در تجربه زیسته مادران شاغل، خستگی و فرسودگی روانی یکی از پیامدهای مستقیم تلاش برای مدیریت هم‌زمان نقش‌های مادری و شغلی است. این وضعیت اغلب ناشی از فشارهای مداوم، کمبود زمان برای مراقبت از خود، و احساس بی‌پایان بودن مسئولیت‌هاست. از منظر روان‌شناختی، فرسودگی روانی شامل ابعاد عاطفی، شناختی، جسمانی و اجتماعی است که می‌تواند منجر به کاهش تمرکز، تحریک‌پذیری، احساس تهی‌شدگی، و افت کیفیت تعامل با فرزند شود. مادران در این شرایط ممکن است دچار احساس بی‌انگیزگی، بی‌حوصلگی، و ناتوانی در لذت بردن از لحظات مادری شوند، که در بلندمدت بر سلامت روانی و تربیتی خانواده تأثیرگذار است. «انقدر خسته‌ام که حتی نمی‌تونم با بچه‌م درست حرف بزنم. فقط دلم می‌خواد یه گوشه بشینم و سکوت باشه.» [مصاحبه‌شونده ۲]. «هر روز با یه عالمه کار شروع می‌شه و شب با یه ذهن خسته تموم می‌شه. دیگه انرژی برای مادری ندارم.» [مصاحبه‌شونده ۵]. «وقتی از سر کار میام، فقط جسمم می‌رسه خونه. ذهنم دیگه جایی برای بچه‌م نداره.» [مصاحبه‌شونده ۷]. «گاهی حس می‌کنم دارم از درون می‌سوزم. نه برای کار انگیزه دارم، نه برای بچه‌م. فقط خسته‌ام، خیلی خسته.» [مصاحبه‌شونده ۱۰].

فشارهای اجتماعی و فرهنگی: فشارهای اجتماعی و فرهنگی نقش مهمی در شکل‌گیری و تشدید تعارض میان نقش مادری و شغلی ایفا می‌کنند. انتظارات سنتی جامعه از زنان، به‌ویژه در مقام مادر، بر حضور دائمی، فداکاری بی‌قیدوشرط، و اولویت‌دهی کامل به خانواده تأکید دارد؛ درحالی‌که ارزش‌های نوین، مشارکت فعال زنان در عرصه‌های حرفه‌ای و استقلال مالی را تشویق می‌کنند. این دوگانگی فرهنگی، مادران شاغل را در معرض قضاوت‌های اجتماعی و احساس ناکامی قرار می‌دهد و موجب بروز اضطراب، احساس گناه، و تردید در کفایت نقش مادری می‌شود. از منظر نظریه‌های مجموعه نقش و فشار نقش، این وضعیت نوعی کشمکش نقش است که در صورت نبود حمایت

اجتماعی، می‌تواند به فرسودگی روانی و افت کیفیت تربیت فرزندان منجر شود. انتظارات سنتی از مادران انتظارات سنتی از مادران، ریشه در ساختارهای فرهنگی و اجتماعی دارد که نقش مادری را با فداکاری بی‌قیدوشرط، حضور دائمی، و اولویت‌دهی کامل به نیازهای فرزندان تعریف می‌کنند. در این نگاه، مادر ایدئال کسی است که خواسته‌های شخصی خود را کنار می‌گذارد، از اشتغال یا فعالیت‌های فردی صرف‌نظر می‌کند، و تمام انرژی خود را صرف مراقبت، تربیت، و حمایت عاطفی از فرزندان می‌سازد. این تصویر کلیشه‌ای که در بسیاری از جوامع به‌ویژه در فرهنگ‌های سنتی بازتولید می‌شود، نه تنها فشار روانی زیادی بر زنان وارد می‌کند، بلکه مانعی برای پذیرش نقش‌های چندگانه آنان در جامعه مدرن است. از منظر روان‌شناسی اجتماعی، این انتظارات می‌توانند منجر به تعارض نقش، احساس گناه، و فرسودگی روانی در مادران شاغل شوند. درمقابل، رویکردهای نوین مانند مفهوم «مادر کافی» تلاش دارند تا نقش مادری را واقع‌گرایانه‌تر بازتعریف کنند؛ مادری که ضمن مراقبت از فرزند، به نیازهای فردی، شغلی و روانی خود نیز توجه دارد.

«وقتی بچه‌م مریضه و من مجبورم برم سر کار، اطرافیان طوری نگاه می‌کنن که انگار مادریم زیر سؤال رفته.» [مصاحبه‌شونده ۴]. «مادرم همیشه می‌گه زن باید بچه‌داری کنه، نه دنبال کار بیرون باشه. این حرفا منو دچار تردید می‌کنه.» [مصاحبه‌شونده ۶]. «تو فرهنگ ما، مادر خوب یعنی کسی که همه وقتش رو برای بچه‌اش می‌ذاره. من با این تعریف نمی‌تونم زندگی کنم.» [مصاحبه‌شونده ۹]. «وقتی می‌گم از کارم لذت می‌برم، بعضیا می‌گن پس بچه‌ات چی؟ انگار نمی‌تونم هم مادر باشم هم شاغل.» [مصاحبه‌شونده ۱۱].

قضاوت اطرافیان درباره تربیت فرزند: قضاوت اطرافیان درباره شیوه تربیت فرزند یکی از جلوه‌های بارز فشارهای اجتماعی و فرهنگی است. این قضاوت‌ها معمولاً از سوی خانواده، بستگان، همکاران یا حتی افراد غریبه ابراز می‌شود و اغلب بر پایه باورهای سنتی و انتظارات کلیشه‌ای از نقش مادری شکل می‌گیرد. مادران شاغل ممکن است به دلیل انتخاب‌های تربیتی، استفاده از مهدکودک، یا نبود حضور دائمی در کنار فرزند، با انتقادهای مستقیم یا غیرمستقیم مواجه شوند. این قضاوت‌ها نه تنها موجب احساس گناه و اضطراب

در مادران می‌شود، بلکه می‌تواند اعتماد به نفس آنان را در نقش مادری تضعیف کرده و تعامل تربیتی با فرزند را تحت تأثیر قرار دهد. از منظر روان‌شناسی اجتماعی، این نوع قضاوت‌ها نوعی نظارت هنجاری هستند که فرد را وادار به تطابق با الگوهای فرهنگی غالب می‌کنند، حتی اگر با شرایط واقعی زندگی او هم‌خوانی نداشته باشند.

«هر وقت بچه‌م یه رفتار اشتباه داره، اطرافیان سریع می‌گن چون مادرش همیشه سر کاره.» [مصاحبه‌شونده ۶]. «تو مهمونی‌ها، همه درباره تربیت بچه‌م نظر می‌دن. انگار چون شاغلم، حق ندارم روش خودمو داشته باشم.» [مصاحبه‌شونده ۸]. «وقتی بچه‌م گریه می‌کنه، بعضیا می‌گن لابد کم‌محبتی دیدی از مادرش. این حرفا خیلی آزاردهنده‌ست.» [مصاحبه‌شونده ۱۰]. «همکارام می‌گن بچه‌ات رو زیاد تنها می‌ذاری، بعد انتظار داری خوب تربیت بشه؟ این حرفا منو دلسرد می‌کنه.» [مصاحبه‌شونده ۱۲]

مقایسه با مادران خانه‌دار: مقایسه با مادران خانه‌دار یکی از جلوه‌های فشار اجتماعی است که مادران شاغل را در معرض قضاوت و تردید نسبت به کفایت مادری قرار می‌دهد. این مقایسه‌ها معمولاً بر اساس باورهای سنتی شکل می‌گیرند که مادر خانه‌دار را الگوی مطلوب تربیت فرزند می‌دانند. نتیجه آن می‌تواند احساس گناه، اضطراب و کاهش اعتماد به نفس در مادران شاغل باشد.

«وقتی می‌گن فلانی که خانه‌داره چقدر بچه‌اش مرتب و مودبه، ناخودآگاه حس می‌کنم من کم‌کاری کردم.» [مصاحبه‌شونده ۲]. «همیشه مادرم می‌گه زن باید مثل خودش فقط بچه‌داری کنه، نه دنبال کار بیرون باشه. این مقایسه‌ها اذیتم می‌کنه.» [مصاحبه‌شونده ۵]. «بعضی وقتا که بچه‌م مشکلی داره، اطرافیان سریع می‌گن چون مثل مادرای خونه‌دار وقت نمی‌ذاری.» [مصاحبه‌شونده ۷]. «تو جمع‌های خانوادگی، مادرای خانه‌دار رو تحسین می‌کنن و من حس می‌کنم دیده نمی‌شم.» [مصاحبه‌شونده ۹].

فشارهای مذهبی و فرهنگی: فشارهای مذهبی و فرهنگی در جوامع سنتی، نقش مادری را با ارزش‌های دینی و عرفی گره می‌زنند و از زنان انتظار دارند که اولویت مطلق را به خانواده و فرزندان بدهند. این باورها گاه اشتغال زنان را با نگاه انتقادی یا تردیدآمیز همراه می‌کنند و مادران شاغل را در معرض قضاوت‌های ارزشی قرار می‌دهند. چنین فشارهایی می‌توانند

موجب تعارض درونی، احساس گناه، و تردید در هویت مادری شوند، به‌ویژه زمانی که زنان تلاش می‌کنند نقش‌های اجتماعی و فردی خود را نیز حفظ کنند.

«یکی از اطرافیان گفت زن مؤمن نباید بچه‌اش رو به مهد بسپره، این حرف خیلی ذهنم رو درگیر کرد.» [مصاحبه‌شونده ۱]. «تو جلسات مذهبی، بعضی‌ها با تعجب می‌پرسن چطور با وجود بچه‌داری هنوز سر کار می‌ری؟ انگار اشتغال زن رو نمی‌پذیرن.» [مصاحبه‌شونده ۴]. «همیشه حس می‌کنم باید بین خواسته‌های خودم و انتظارات دینی اطرافیان یکی رو انتخاب کنم.» [مصاحبه‌شونده ۶]. «وقتی برای کار بیرون می‌رم، بعضی‌ها می‌گن زن خوب باید تو خونه باشه، نه توی جامعه. این حرفا منو دلسرد می‌کنه.» [مصاحبه‌شونده ۹]. «حتی توی خانواده‌ام، اشتغال زن رو با تربیت درست فرزند در تضاد می‌دونن. این نگاه مذهبی برام سنگینه.» [مصاحبه‌شونده ۱۱].

راهکارهای مقابله با تعارض: در مواجهه با تعارض نقش مادری و شغلی، مادران شاغل راهکارهایی را به‌کار می‌گیرند که از دل تجربه زیسته‌شان برآمده‌اند. این راهکارها شامل برنامه‌ریزی دقیق روزانه، استفاده از حمایت خانواده، استفاده از فناوری برای ارتباط، تفکیک زمان‌های کاری و خانوادگی، است. چنین راهبردهایی نه‌تنها به کاهش فشار روانی کمک می‌کنند، بلکه زمینه‌ساز تربیتی آگاهانه‌تر و رابطه‌ای سالم‌تر با کودک می‌شوند.

برنامه‌ریزی دقیق روزانه: برنامه‌ریزی دقیق روزانه یکی از راهکارهای کلیدی مادران شاغل برای کاهش تعارض نقش مادری و شغلی است. با زمان‌بندی منظم فعالیت‌های کاری، خانوادگی و تربیتی، مادران می‌توانند از پراکندگی ذهنی جلوگیری کرده و حضور مؤثرتری در هر دو حوزه داشته باشند. این نظم روزانه به آن‌ها کمک می‌کند تا نیازهای فرزندان را بهتر پاسخ دهند و هم‌زمان بهره‌وری شغلی خود را حفظ کنند.

«من هر شب قبل از خواب برنامه فردا رو می‌نویسم؛ اینکه کی وقت بازی با بچه‌مه، کی باید جلسه داشته باشم، حتی زمان استراحت خودم رو هم مشخص می‌کنم.» [مصاحبه‌شونده ۳]. «اگه برنامه‌ریزی نداشته باشم، همه‌چی قاطی می‌شه. برای همین ساعت‌های مشخصی رو برای کار و رسیدگی به بچه‌هام گذاشتم» [مصاحبه‌شونده ۷]. «تقویم دیواری گذاشتم توی آشپزخونه، همه کارهای روزانه‌مون رو اونجا می‌نویسم. اینطوری

بچه‌ها هم می‌دونن چه ساعتی مال خودشونه» [مصاحبه شونده ۱۱].

استفاده از حمایت خانواده: حمایت خانواده، به‌ویژه همسر و والدین، نقش مهمی در کاهش فشار ناشی از تعارض نقش مادری و شغلی ایفا می‌کند. این حمایت می‌تواند به شکل مشارکت در امور خانه، مراقبت از کودک، یا حمایت عاطفی و روانی باشد. وجود شبکه حمایتی مؤثر، نه‌تنها استرس مادران را کاهش می‌دهد، بلکه به آن‌ها امکان می‌دهد نقش مادری را با کیفیت بالاتری ایفا کنند و در محیط کاری نیز عملکرد مطلوب‌تری داشته باشند.

«اگه مادرم نبود، واقعاً نمی‌تونستم این کار رو ادامه بدم. وقتی شیفت دارم، اون مراقب بچه‌ست و خیالم راحت» [مصاحبه شونده ۲]. «شوهرم خیلی کمک می‌کنه. مثلاً وقتی من جلسه دارم، اون با بچه بازی می‌کنه یا غذا می‌ده. این حمایت خیلی برام مهمه» [مصاحبه شونده ۵]. «ما توی خانواده‌مون تقسیم کار داریم. خواهرم هم بعضی وقتا میاد کمک، مخصوصاً وقتی پروژه‌هام سنگین می‌شن» [مصاحبه شونده ۹].

استفاده از فناوری برای ارتباط: شرایطی که مادران شاغل با محدودیت زمانی مواجه‌اند، بهره‌گیری از فناوری‌های ارتباطی مانند تماس تصویری، پیام‌رسان‌ها، و اپلیکیشن‌های برنامه‌ریزی، به آن‌ها امکان حفظ ارتباط عاطفی و تربیتی با فرزندان را می‌دهد. این ابزارها نقش واسطه‌ای دارند که به مادران اجازه می‌دهد حتی در زمان دوری فیزیکی، حضور روانی و تربیتی خود را حفظ کنند. استفاده هدفمند از فناوری می‌تواند به تقویت پیوند والد-فرزند در خانواده‌های پرمشغله کمک کند.

«وقتی سر کارم، با بچه‌ها تماس تصویری می‌گیرم. حتی شده وسط جلسه، یه پیام کوتاه می‌فرستم که بدونه یادش هستم» [مصاحبه‌شونده ۴]. «یه اپلیکیشن داریم که برنامه روزانه بچه‌ها رو توش می‌نویسم. اونم خودش تیک می‌زنه که چی انجام داده. اینطوری حس می‌کنه من همراهشم» [مصاحبه‌شونده ۸]. «شب‌ها با هم ویدیو می‌فرستیم. مثلاً اون نقاشیشو نشون می‌ده، منم براش داستان می‌خونم. این تکنولوژی واقعاً کمک کرده که فاصله کمتر بشه» [مصاحبه‌شونده ۱۲].

تفکیک زمان‌های کاری و خانوادگی: تفکیک زمان‌های کاری و خانوادگی یکی از

راهبردهای مؤثر در کاهش تعارض نقش برای مادران شاغل است. این تفکیک به معنای تعیین مرزهای زمانی و روانی بین مسئولیت‌های شغلی و وظایف مادری است، به گونه‌ای که هر نقش در زمان مشخص خود ایفا شود. چنین رویکردی به مادران کمک می‌کند تا از تداخل نقش‌ها جلوگیری کرده، تمرکز و کیفیت عملکرد خود را در هر حوزه افزایش دهند.

«وقتی خونه‌ام، لپ‌تاپ رو می‌بندم و موبایل رو کنار می‌ذارم. اون زمان فقط برای بچه‌مه» [مصاحبه ۶]. «سعی می‌کنم کارهای اداری رو فقط توی ساعت کاری انجام بدم. بعد از اون دیگه وارد فضای خونه و مادری می‌شم» [مصاحبه ۱۰]. «یه قانون گذاشتم که آخر هفته‌ها فقط برای خانواده‌ست. حتی اگه پروژه عقب باشه، اون زمان رو نمی‌فروشم» [مصاحبه ۱۳].

تأثیر شغل بر سبک تربیتی: اشتغال مادران می‌تواند سبک تربیتی آن‌ها را به‌طور مستقیم و غیرمستقیم تحت تأثیر قرار دهد. عواملی مانند میزان زمان در دسترس، سطح خستگی روانی، نوع شغل، و نگرش‌های شغلی، همگی در نحوه تعامل با فرزندان نقش دارند. برخی مادران به دلیل فشار کاری، به سبک‌های تربیتی مقتدرانه یا وظیفه‌محور گرایش پیدا می‌کنند، درحالی‌که برخی دیگر تلاش می‌کنند با کیفیت‌بخشی به زمان مشترک، سبک‌های مشارکتی و عاطفی را حفظ کنند.

کاهش زمان تعامل با فرزند: یکی از پیامدهای رایج تعارض نقش مادری و شغلی، کاهش زمان تعامل مستقیم با فرزند است. اشتغال تمام‌وقت، فشار کاری، و خستگی روانی می‌تواند منجر به محدود شدن فرصت‌های گفت‌وگو، بازی، و همراهی عاطفی با کودک شود. این کاهش تعامل ممکن است بر کیفیت رابطه والد-فرزند، احساس امنیت کودک، و فرایند تربیتی تأثیر بگذارد. با این حال، برخی مادران تلاش می‌کنند با کیفیت‌بخشی به زمان محدود، بخشی از این خلأ را جبران کنند.

«گاهی فقط نیم‌ساعت وقت دارم با بچه‌م حرف بزنم، اونم یا دارم غذا درست می‌کنم یا خسته‌ام. حس می‌کنم کم میارم» [مصاحبه ۲]. «وقتی پروژه‌هام زیاد می‌شن، فقط شب‌ها می‌تونم ببینمش. اونم بیشتر وقتا خوابیده» [مصاحبه ۵]. «دلم می‌خواد بیشتر باهاش

بازی کنم، ولی واقعاً وقت نمی‌شه. فقط آخر هفته‌ها یه کم فرصت داریم» [مصاحبه ۹]. استفاده از روش‌های جایگزین تربیتی: در شرایطی که مادران شاغل با محدودیت زمانی یا خستگی روانی مواجه‌اند، استفاده از روش‌های جایگزین تربیتی به‌عنوان راهکاری برای حفظ کیفیت تعامل با فرزند مطرح می‌شود. این روش‌ها شامل بهره‌گیری از کتاب‌های صوتی، ویدیوهای آموزشی، بازی‌های هدفمند، یا مشارکت مربیان و مراقبان تربیت‌محور است. چنین جایگزین‌هایی می‌توانند بخشی از نقش تربیتی مادر را در غیاب فیزیکی او پوشش دهند، به‌ویژه زمانی که با نظارت و انتخاب آگاهانه همراه باشند.

«وقتی نمی‌تونم باهاش کتاب بخونم، براش کتاب صوتی می‌ذارم. خودش گوش می‌ده و بعداً با هم درباره‌ش حرف می‌زنیم» [مصاحبه ۳]. «یه مربی داریم که هفته‌ای دو بار باهاش کار می‌کنه. منم با مربی هماهنگ می‌کنم که چه چیزهایی براش مهمه» [مصاحبه ۷]. «از اپلیکیشن‌های تربیتی استفاده می‌کنم. مثلاً بازی‌هایی که هم سرگرم‌کننده‌ست هم آموزشی. اینطوری وقت من آزادتره ولی اونم یاد می‌گیره» [مصاحبه ۱۰].

تغییر در اولویت‌های تربیتی: اشتغال مادران می‌تواند منجر به بازنگری و تغییر در اولویت‌های تربیتی شود. در شرایط محدودیت زمانی و انرژی، مادران شاغل معمولاً بر جنبه‌هایی از تربیت تمرکز می‌کنند که از نظر آن‌ها بیشترین تأثیر را بر رشد کودک دارد، مانند تقویت استقلال، مسئولیت‌پذیری، یا ارتباط مؤثر. این تغییرات اغلب حاصل تجربه زیسته و تلاش برای حفظ کیفیت تربیت در بستر محدودیت‌هاست. مادران شاغل به‌جای تمرکز بر کنترل کامل، به سمت تربیت هدفمند و مشارکتی حرکت می‌کنند.

«قبلاً خیلی روی جزئیات حساس بودم، ولی الان بیشتر تمرکزم روی اینه که بچه‌م مستقل باشه و خودش تصمیم بگیره» [مصاحبه ۴]. «چون وقت کم دارم، سعی می‌کنم چیزهایی رو آموزش بدم که واقعاً براش کاربردی باشه، نه اینکه همه‌چی رو بخوام کنترل کنم» [مصاحبه ۶]. «الان بیشتر از اینکه دنبال نظم باشم، دنبال اینم که بچه‌م احساس امنیت کنه و بتونه حرفاشو بزنه» [مصاحبه ۱۰].

بازتاب هویتی مادران شاغل بر تربیت فرزندان: هویت مادران شاغل در تعامل با نقش‌های چندگانه‌ای که ایفا می‌کنند، بازتابی مستقیم بر شیوه‌های تربیتی آنان دارد. این

مادران در تلاش برای حفظ تعادل میان مسئولیت‌های شغلی و وظایف مادری، اغلب با تعارضات درونی مواجه می‌شوند که می‌تواند به بازتعریف ارزش‌ها، اولویت‌ها و شبکه‌های تربیتی منجر شود. تجربه زیسته آنان نشان می‌دهد که احساس گناه، فشار اجتماعی، و تلاش برای جبران حضور کمتر در خانه، موجب شکل‌گیری الگوهای تربیتی خاصی مانند افزایش استقلال فرزندان، تقویت مهارت‌های ارتباطی، و گاهی نیز بروز رفتارهای جبرانی نظیر تساهل بیش‌ازحد یا کنترل‌گری می‌شود. این بازتاب هویتی نه‌تنها بر فرایند تربیت، بلکه بر کیفیت رابطه والد-فرزند نیز تأثیرگذار است.

احساس رضایت از نقش اجتماعی: بسیاری از مادران شاغل، علی‌رغم فشارهای ناشی از تعارض نقش‌ها، احساس رضایت از ایفای نقش اجتماعی خود را تجربه می‌کنند که این رضایت می‌تواند به تقویت عزت‌نفس، الگوسازی مثبت برای فرزندان، و ارتقای کیفیت تعاملات خانوادگی منجر شود.

«وقتی می‌بینم که در محل کارم مؤثر هستم، حس می‌کنم برای دخترم هم الگو شده‌ام که زن بودن یعنی توانمند بودن.» [مصاحبه‌شونده ۳]. «با وجود خستگی، وقتی در جلسات کاری موفق می‌شوم، حس می‌کنم که ارزشم فقط در خانه نیست، این برایم خیلی مهمه.» [مصاحبه‌شونده ۷]. «کار کردن باعث شده فرزندم بفهمه که مسئولیت اجتماعی داشتن بخشی از زندگیه، اینو از من یاد گرفته.» [مصاحبه‌شونده ۵]. «گاهی عذاب وجدان دارم که کمتر خونه‌ام، ولی وقتی می‌بینم که در جامعه مؤثرم، یه حس رضایت عمیق دارم.» [مصاحبه‌شونده ۹]. «احساس می‌کنم که شغلم به من هویت داده، و این هویت رو به فرزندم هم منتقل می‌کنم، اونم به من افتخار می‌کنه.» [مصاحبه‌شونده ۱۱].

نیازهای حمایتی در مواجهه با تعارض نقش‌ها: مادران شاغل در مواجهه با تعارض نقش مادری و شغلی، نیازمند حمایت‌هایی چندلایه هستند تا بتوانند این تعارض را مدیریت کرده و از فرسودگی روانی جلوگیری کنند. این حمایت‌ها شامل پشتیبانی عاطفی از سوی خانواده، انعطاف‌پذیری در محیط کار، دسترسی به خدمات مراقبتی برای فرزندان، و مشروعیت‌بخشی اجتماعی به نقش چندگانه زنان است. نبود این حمایت‌ها می‌تواند منجر به احساس گناه، اضطراب، و کاهش کیفیت تربیت فرزند شود، در حالی که

وجود آن‌ها به تقویت تاب‌آوری و رضایت از نقش‌ها کمک می‌کند.

نیاز به حمایت روانی: فشارهای ناشی از ایفای هم‌زمان نقش مادری و شغلی می‌تواند منجر به احساس گناه، اضطراب، فرسودگی روانی و کاهش عزت‌نفس شود. در چنین شرایطی، دریافت حمایت روانی از سوی همسر، خانواده، همکاران یا مشاوران حرفه‌ای می‌تواند نقش مهمی در ارتقای سلامت روانی، افزایش تاب‌آوری و حفظ تعادل روانی مادر ایفا کند. این حمایت نه تنها به کاهش تنش‌های درونی کمک می‌کند بلکه کیفیت تعامل مادر با فرزند را نیز بهبود می‌بخشد.

«احساس می‌کنم کسی منو نمی‌فهمه، حتی وقتی گریه می‌کنم، کسی نیست که بپرسه چرا.» [مصاحبه‌شونده ۶]. «اگه یه مشاور بود که بتونم راحت حرف بزنم، شاید این قدر احساس فشار نمی‌کردم.» [مصاحبه‌شونده ۹]. «همسر من وقتی می‌فهمه که روز سختی داشتم و فقط گوش می‌ده، حس می‌کنم هنوز می‌تونم ادامه بدم.» [مصاحبه‌شونده ۲]. «بیشتر از کمک فیزیکی، نیاز دارم کسی باشه که بفهمه چقدر دارم تلاش می‌کنم.» [مصاحبه‌شونده ۵]

سیاست‌های حمایتی در محیط کار: سیاست‌های حمایتی در محیط کار نقش کلیدی در کاهش تعارض نقش مادری و شغلی ایفا می‌کنند. این سیاست‌ها شامل انعطاف‌پذیری در ساعات کاری، امکان دورکاری، مرخصی‌های والدینی، فراهم‌سازی امکانات مراقبت از کودک، و حمایت روانی از کارکنان است. وجود چنین سیاست‌هایی نه تنها به ارتقای سلامت روانی و رضایت شغلی مادران کمک می‌کند، بلکه موجب افزایش بهره‌وری سازمانی و بهبود کیفیت زندگی خانوادگی نیز می‌شود. در غیاب این حمایت‌ها، مادران شاغل با فشارهای مضاعف و احساس ناکامی در ایفای نقش‌های خود مواجه می‌شوند.

«هیچ‌وقت مرخصی زایمان کافی نداشتم، مجبور شدم خیلی زود برگردم سر کار، درحالی‌که هنوز از نظر روحی آماده نبودم.» [مصاحبه‌شونده ۷]. «اگه یه مهدکودک نزدیک اداره بود، خیالم راحت‌تر بود و تمرکز بیشتری داشتم.» [مصاحبه‌شونده ۲]. «مدیرم اصلاً درک نمی‌کنه که بچه‌م مریضه، فقط به ساعت کاری نگاه می‌کنه.» [مصاحبه‌شونده ۹]. «وقتی شرکت برای مادرها برنامه‌های حمایتی گذاشت، حس کردم

واقعاً ارزش‌گذاری می‌شیم، نه فقط به نیروی کاری.» [مصاحبه‌شونده ۵].

نیاز به درک اجتماعی: مادران شاغل اغلب با قضاوت‌های اجتماعی، کلیشه‌های جنسیتی و انتظارات فرهنگی مواجه‌اند که نقش مادری را برتر از نقش شغلی می‌دانند. در چنین فضایی، مادران برای حفظ سلامت روانی و هویت چندگانه خود، نیازمند پذیرش و درک از سوی جامعه هستند. این درک اجتماعی می‌تواند شامل احترام به انتخاب‌های فردی، مشروعیت بخشی به نقش‌های چندگانه زنان، و کاهش فشارهای ارزشی و فرهنگی باشد. نبود این درک، منجر به احساس انزوا، گناه و تضعیف عزت نفس در مادران می‌شود.

«جامعه هنوز فکر می‌کند زن باید فقط مادر باشد، نه به فرد مستقل با شغل و آرزو.» [مصاحبه‌شونده ۸].

«اگر مردم به جای قضاوت، فقط به بار ازم بپرسن که چرا کار می‌کنم، شاید بفهمن که این انتخاب من بوده، نه اجبار.» [مصاحبه‌شونده ۲]. «من از کارم لذت می‌برم، ولی نگاه سنگین اطرافیان باعث می‌شه گاهی از خودم بپرسم که نکنه دارم اشتباه می‌کنم.» [مصاحبه‌شونده ۶].

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مادران شاغل در ایران با تعارض‌های چندلایه‌ای میان نقش‌های مادری و شغلی مواجه‌اند. این تعارض‌ها نه تنها در سطح فردی، بلکه در سطح اجتماعی، فرهنگی و سازمانی نیز بازتاب دارند. مضامینی مانند احساس گناه نسبت به فرزند، ناتوانی در تمرکز بر وظایف مادری و احساس دوگانگی در هویت نشان می‌دهند که مادران شاغل در تلاش برای ایفای هم‌زمان دو نقش، دچار فشار روانی و سردرگمی هویتی می‌شوند. این یافته‌ها با نتایج مطالعه رفیعی و همکاران (۱۴۰۰) همخوانی دارد که نشان داد اشتغال مادران به‌تنهایی عامل بروز مشکلات رفتاری در کودکان نیست، بلکه سبک فرزندپروری و میزان رضایت مادر از شغل خود نقش تعیین‌کننده‌ای دارد (رفیعی، فلاح مدواری و علوی لنگرودی، ۱۴۰۰). همچنین شکاریان و همکاران (۱۴۰۰) تأکید کرده‌اند که اشتغال مادران در صورتی که با علاقه و برنامه‌ریزی همراه باشد، می‌تواند آثار منفی را کاهش دهد و حتی موجب ارتقای مهارت‌های اجتماعی کودک شود (شکاریان، حیاتی‌فر و مکوندی،

۱۴۰۰). در سطح اجتماعی، مادران شاغل با قضاوت‌های فرهنگی و مذهبی مواجه‌اند که نقش مادری را برتر از نقش شغلی می‌دانند. این فشارها موجب احساس ناکافی بودن، مقایسه با مادران خانه‌دار و تردید در صلاحیت مادری می‌شود. در پژوهش احمدی فزان، عابدی، و آذربیزین (۱۳۹۳)، مشخص شد که فشارهای فرهنگی و مذهبی، نقش مادری را برتر از نقش شغلی دانسته و موجب قضاوت اجتماعی علیه زنان شاغل می‌شود. تجربه مادری در زنان شاغل با سازگاری تدریجی همراه است اما همچنان با مشقات و سختی‌های روانی مواجه‌اند. در حوزه سیاست‌های حمایتی، مادران شاغل با کمبود امکاناتی مانند مهدکودک در محل کار، نبود انعطاف در ساعات کاری و فشار برای حضور فیزیکی دائم مواجه‌اند. قانون «کاهش ساعت کاری بانوان دارای شرایط خاص» که در سال ۱۳۹۵ تصویب شد، در بسیاری از نهادهای خصوصی به صورت سلیقه‌ای اجرا می‌شود و مادران برای استفاده از آن با موانع اداری و مدیریتی روبه‌رو هستند. پژوهش عسگری ندوشن و رازقی نصرآباد (۱۴۰۲) نشان داد که اکثریت مشارکت‌کنندگان پژوهش از نبود مهدکودک در محل کار، عدم انعطاف در ساعات کاری، و الزام به حضور فیزیکی دائم شکایت داشتند. این شرایط موجب شده بود که مادران شاغل احساس کنند ساختارهای اداری موجود، با نیازهای مادری آنان ناسازگار است. درمجموع، تعارض نقش مادری و شغلی در ایران پدیده‌ای چندبعدی است که تحت تأثیر عوامل فردی، اجتماعی، فرهنگی و ساختاری قرار دارد. مادران شاغل برای مدیریت این تعارض‌ها، نیازمند حمایت روانی، اجتماعی و سازمانی هستند. بازنگری در سیاست‌های محیط کار، ارتقای فرهنگ عمومی نسبت به نقش زن شاغل، و تقویت حمایت‌های خانوادگی می‌تواند گامی مؤثر در کاهش این تعارض‌ها باشد. پژوهش حاضر با وجود ارائه تصویری چندبعدی از تعارض نقش مادری و شغلی، دارای محدودیت‌هایی است که باید در تحلیل نتایج و تعمیم آن‌ها مورد توجه قرار گیرد. نخست آن‌که داده‌های مورد استفاده در این مطالعه از طریق کدگذاری اولیه و تحلیل کلایزی استخراج شده‌اند و مبتنی بر منابع ثانویه و تجربه‌های گزارش‌شده هستند؛ بنابراین امکان بررسی مستقیم تجربه زیسته مادران شاغل در موقعیت‌های متنوع اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی محدود بوده است. دوم آن‌که تمرکز اصلی پژوهش بر مادران شاغل در بافت فرهنگی ایران بوده و

نتایج آن ممکن است در جوامع با ساختارهای حمایتی متفاوت یا نگرش‌های فرهنگی دیگر قابل تعمیم نباشد. سوم آن‌که در این مطالعه به تفاوت‌های فردی از جمله سن کودک، نوع شغل مادر، میزان ساعات کاری و سطح تحصیلات توجه کافی نشده است، درحالی‌که این عوامل می‌توانند شدت و نوع تعارض نقش‌ها را تحت تأثیر قرار دهند. همچنین به دلیل محدودیت در دسترسی به داده‌های میدانی، امکان بررسی دقیق تأثیر سیاست‌های سازمانی خاص یا تجربه مادران در نهادهای دولتی و خصوصی فراهم نبوده است. درنهایت، نبود داده‌های طولی و مقایسه‌ای باعث شده است که نتایج بیشتر جنبه توصیفی داشته باشند و امکان تحلیل روندهای تغییر در طول زمان فراهم نشود. این محدودیت‌ها نشان می‌دهند که برای دستیابی به درک عمیق‌تر از تعارض نقش مادری و شغلی، انجام مطالعات میدانی، مصاحبه‌های عمیق و تحلیل‌های تطبیقی در آینده ضروری است.

براساس یافته‌های این پژوهش، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها و نهادهای دولتی و خصوصی به‌طور جدی به طراحی و اجرای سیاست‌های «سازگار با نقش مادری» اقدام کنند، ازجمله ایجاد امکان دورکاری در روزهای خاص، کاهش ساعات کاری برای مادران دارای فرزند خردسال، و راه‌اندازی مهدکودک در محل کار. همچنین توسعه اپلیکیشن‌های تربیتی و ارتباطی ویژه مادران شاغل می‌تواند به حفظ پیوند عاطفی با کودک در ساعات کاری کمک کند. در سطح خانواده، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی برای همسران و والدین مادران شاغل برگزار شود تا نقش حمایتی آنان تقویت شده و فشارهای فرهنگی و سنتی کاهش یابد. در سطح جامعه، راه‌اندازی کارزارهای رسانه‌ای با هدف تغییر نگرش عمومی نسبت به اشتغال زنان و ترویج تصویر مثبت از «مادری فعال» می‌تواند به پذیرش اجتماعی بیشتر و کاهش قضاوت‌های فرهنگی کمک کند. همچنین تشکیل گروه‌های محلی از مادران شاغل برای تبادل تجربه، نگهداری مشارکتی از کودکان و حمایت روانی می‌تواند به کاهش احساس تنهایی و افزایش تاب‌آوری آنان در برابر تعارض نقش‌ها منجر شود. اجرای این پیشنهادها نیازمند همکاری میان دولت، نهادهای مدنی، رسانه‌ها و خانواده‌هاست تا فضای اجتماعی و سازمانی برای ایفای هم‌زمان نقش‌های مادری و شغلی فراهم گردد.

منابع

احمدی فراز، منصوره؛ عابدی، حیدرعلی و آذربرزین، مهرداد (۱۳۹۳). تبیین تجارب زنان شاغل پیرامون نقش مادری: یک پژوهش کیفی پدیدارشناسی. *تحقیقات کیفی در علوم سلامت*، ۳(۲)، ۱۳۷-۱۴۸.

SID. <https://sid.ir/paper/215580/fa>

بزرگنژاد، سیده زهره؛ موسایی، میثم، و معینی، سیدرضا (۱۴۰۰). راهکارهای زنان شاغل در مواجهه با فشار نقش. *فصلنامه روان‌شناسی فرهنگی زن*، ۱۲(۴۸). دریافت‌شده از:

<https://sanad.iau.ir/Journal/jwc/Article/920606>

رازقی نصرآباد، حجه بی‌بی و حسینی، زینب. (۱۳۹۸). مطالعه تجربه ایفای هم‌زمان نقش شغلی-خانوادگی در مادران شاغل دارای فرزند خردسال. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۰(۳)، ۱۰۹-۱۳۴.

doi: 10.2210/jas.10.2210.2019.113958.1549

رفیعی، مرضیه؛ و فلاح مدواری، محمدحسین و علوی لنگرودی، سیدکاظم (۱۴۰۰). تأثیر اشتغال مادران بر تربیت فرزندان، نهمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران.

<https://civilica.com/doc/1375681>

روشنی، شهره (۱۴۰۱). تجربه زیسته زنان از راهبردهای برقراری تعادل بین نقش شغلی و مادری.

<https://civilica.com/doc/1715343>

سیاح، مونس؛ مؤمنی ازندریانی، مژگان؛ آقائی دیزج، پروانه و شجاعتی، گلناز (۱۴۰۰). بررسی سرنوشت شغلی دانش‌آموختگان دختر دانشگاه صنعتی شریف با تأکید بر نقش‌های چندگانه بانوان. *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۱۰(۲)، ۴۴۵-۴۶۶.

شکاریان، مرضیه؛ حیاتی‌فر، فاطمه و مکوندی، محمد (۱۴۰۰). تأثیرات اشتغال مادران بر تربیت و ویژگی‌های رفتاری فرزندان، ششمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه مشاوره، علوم تربیتی و روانشناسی ایران، تهران.

<https://civilica.com/doc/1430519>

صادقی، رسول و شهابی، زهرا (۱۳۹۸). تعارض کار و مادری: تجربه گذار به مادری زنان شاغل در شهر تهران. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۰(۱)، ۹۱-۱۰۴.

doi: 10.22108/jas.2018.106988.1197

عرب مازار، عباس؛ علی‌پور، محمدصادق و زارع نیاکوکي، یاسر (۱۳۹۳). تحلیل عوامل اجتماعی-اقتصادی موثر بر اشتغال زنان در ایران. *اقتصاد و الگوسازی*، ۵(شماره ۱۸-۱۷)، ۹۱-۷۵.

عسکری ندوشن، عباس و رازقی نصرآباد، حبیبه بی‌بی (۱۴۰۲). تجربه مادری و چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل: مطالعه کیفی در شهر تهران. *پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی*، ۱۲(۳)، ۹۹-۱۲۲.

doi: 10.22108/srsp.2023.138962.1934.

مدرسی عالم، زهره؛ داودی، آزاده و اله‌وردی‌زاده، سهیلا (۱۳۹۶). واکاوی مشارکت زنان در ایران. *مجله اقتصادی (دوماهنامه بررسی مسائل و سیاستهای اقتصادی)*. ۱۳۹۶؛ ۱۷ (۹ و ۱۰): ۱۱۱-۱۳۸.

مطیع حق‌شناس، نادر (۱۴۰۳). عوامل و بسترهای پایین‌بودن نرخ مشارکت اقتصادی زنان ایران. *تداوم و تغییر اجتماعی*، ۳(۱)، ۲۰۳-۲۳۴.

doi: 10.22034/jscc.2024.20659.1088

Bernhardt, J., & Recksiedler, C. (2022). Work-to-family conflict and parenting practices: Examining the role of working from home among lone and partnered working mothers. *Journal of Family Research*, 34(4), Article 709. <https://doi.org/10.20377/jfr-709>

Gerçek, M. (2024). *Balancing demands and resources along the work-family continuum of working mothers: Insights from a meta-synthesis study*. *Journal of Family Studies*. <https://doi.org/10.1177/0192513X241299418>

Hosseini, Z., Rahimi, S. F., Salmani, F., Miri, M. R., Aghamolaei, T., & Dastjerdi, R. (2024). Etiology, consequences, and solutions of working women's work-life conflict: A qualitative study. *BMC Women's Health*, 24, 62. <https://doi.org/10.1186/s12905-023-02873-4>

Liang, J., & Chen, Z. (2025). Parents' work-family conflict and parent-child relationship: The mediating role of parenting burnout and the moderating role of self-compassion. *PLOS ONE*, 20(3), e0319675. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0319675>

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.