

## نوع تقسیم کار و مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده (مورد مطالعه: زنان شاغل شهر زاهدان)

زینب هاشمی باغی<sup>۱</sup>

فرح ترکمان<sup>۲</sup>

باقر ساروخانی<sup>۳</sup>

تاریخ وصول: ۱۳۹۷/۰۶/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۰۱

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناخت رابطه تقسیم کار و مدیریت احساس زنان شاغل در فضای خانواده در شهر زاهدان انجام گرفته است. در این پژوهش سعی شده است مدلی برای تبیین تقسیم کار و مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده ارائه شود. این مدل یک اندیشه کلی را مطرح می‌کند که عبارت است از: رابطه انواع تقسیم کار در خانواده با مدیریت احساس و کار احساسی زنان در خانواده. به منظور آزمون تجربی مدل مذکور پس از تعریف و تبیین ابعاد و شاخص‌های هریک از متغیرهای تحقیق، قابلیت اعتماد و اعتبار مقیاس‌ها مورد بررسی قرار گرفت. همچنین روایی هر یک از مؤلفه‌های مدیریت احساس، تقسیم کار و سایر مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است. بر این اساس، ضریب آلفای کرونباخ برای تقسیم کار (۰/۷۶) و مدیریت احساس (۰/۹۰۴) محاسبه شده است. داده‌های پژوهش با روش پیمایشی از نمونه‌ای با حجم ۳۶۸ نفر از میان زنان شاغل ادارات شهر زاهدان با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده جمع‌آوری گردید. نتایج نشان داد که بین تقسیم کار و مدیریت احساس، تقسیم کار تفکیکی و جنسیتی و کار احساسی جسمی، کار احساسی در خانواده و رضایت از زندگی، تقسیم کار با حمایت اجتماعی، ساعت کاری، رضایت از کار، حمایت اعضای خانواده، تعدا فرزندان و سن رابطه معنی‌داری وجود دارد و بین تقسیم کار تفکیکی و جنسیتی و کار احساسی شناختی و کار احساسی توصیفی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

**واژگان کلیدی:** تقسیم کار، مدیریت احساس، کار احساسی، زنان شاغل.

۱- دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی گروه‌های اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲- استادیار و عضو هیات علمی گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

ft134033@gmail.com

۳- استاد و عضو هیات علمی گروه جامعه‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

#### مقدمه

خانواده به عنوان یکی از بنیادین نهادهای اجتماعی، همانند سایر پدیده‌های اجتماعی، در طول تاریخ بر اثر عوامل گوناگون دستخوش تغییر شده است. از جمله عوامل مؤثر در تحولات اقتصادی-اجتماعی جوامع، مشارکت فزاینده زنان در فعالیتهای اجتماعی و اقتصادی و ورود آنها به عرصه عمومی بوده است که اثرات بسیاری بر ساخت خانواده و دگرگونی در الگوهای روابط خانوادگی (به خصوص کنش متقابل زن و شوهر) و تغییر در مفهوم نقش زن به جای گذاشته است. کار بیرون از خانه، وظایف روزانه زنان را به چهار بخش: ۱) کار برای دریافت مزد (۲) خانه‌داری (۳) پرورش کودک (۴) وظایف زناشویی و همسر‌داری، تبدیل ساخته است (کاستلز، ۱۳۸۰: ۱۷۶). این نقش جدید جایگاه و موقعیت زنان را در خانواده تغییر داده است. اولین پیامد مشارکت زنان در مشاغل درآمدزا، اهمیت یافتن سهم اقتصادی زنان در بودجه خانواده و به تبع آن افزایش قدرت زنان در امور خانواده است. سیر تغییرات ایجادشده در خانواده از شکل سنتی به سوی مدرن در حرکت است. در خانواده سنتی، مرد به علت قرار گرفتن در رأس هرم قدرت خانواده به عنوان تنها نان‌آور و تأمین‌کننده منابع اقتصادی از قدرت بالایی در اتخاذ تصمیمات مربوط به امور خانواده برخوردار است. قرار گرفتن زن در قاعده هرم قدرت خانواده و داشتن نقش‌های عاطفی و احساسی، سهم بسیار اندکی را در اتخاذ تصمیمات مهم زندگی به وی بخشیده است. از جمله پیامدهای تفکیک نقش‌ها بر اساس جنسیت افراد در خانواده، عدم مشارکت شوهر در کارهای خانگی و سهم اندک زنان در تصمیم‌گیری‌های مهم در خانواده است. در مقابل در خانواده مدرن، تا حدی شاهد اشتراک و برابری زوجین در انجام وظایف و مسئولیت مربوط به امور خانواده هستیم. به طوری که تنها نقش زن؛ خانه‌داری، همسر داری و بچه‌داری و تنها وظیفه مرد؛ نان آوری و تأمین درآمد خانواده نیست، (مهدی‌زاده و صالحی، ۱۳۸۶: ۱۷۱).

در گذشته‌های دور وظایف زن و مرد با مرزی بسیار دقیق‌تر از امروز تعیین شده بود. مردها بیرون از خانه کار می‌کردند و زنان داخل خانه. اما امروز درصد بالایی از زنان در خارج از خانه فعالیت دارند و شاغل هستند. از طرفی امروز دیگر کارخانه برای مردها غریب نیست و این تفکر که کارخانه فقط وظیفه زن است از بین رفته است، اما هنوز بسیاری از مردها فکر می‌کنند که کارخانه وظیفه زن است، درحالی‌که وقتی مردی زنی را به همسری خود برمی‌گزیند، وظیفه دارد مایحتاج زندگی او را تأمین کند، پس کار بیرون وظیفه مرد است. با این حال بازهم گاهی زن و شوهرها نمی‌توانند در امر تقسیم کار به توافق عادلانه‌ای برسند (Soctt, 2000: 128). از لحاظ تاریخی، کار و خانواده دارای حوزه جنسیتی شده‌اند، به طوری که مردان به طور سنتی تحت سلطه نقش کار و زنان به طور سنتی تحت سلطه نقش خانواده می‌باشند. تقابل میان کار و خانواده یکی از موضوعات مورد توجه بسیاری از پژوهش‌ها در ۲۵ سال گذشته بوده است (Bailyn & Fletcher: 2005). تعارض کار-خانواده از جمله عوامل استرس‌آور ناشی از نقش است، چراکه این تعارض گویای ناهمخوانی و تضاد بین الزامات و خواسته‌های دو نقش متفاوت

## نوع تقسیم کار و مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده (مورد مطالعه: زنان ...)

است (Kahn & et al, 1964). از سوی دیگر زنان در جوامع در حال توسعه تابع سنت‌های رایج و فرهنگ‌های محلی هستند که تقسیم‌کار سنتی و اجباری را بر آنان تحمیل کرده است. جامعه در حال توسعه نیز از این قاعده مستثنی نیست و فرهنگ مردسالاری در تمام عرصه‌های خانوادگی و اجتماعی قابل مشاهده است.

تقسیم نقش جنسیتی و تفکیک حوزه‌های زنانه و مردانه از یکدیگر، انعطاف‌ناپذیر بودن این تقسیم نقش و عدم امکان جابه‌جایی میان زن و مرد در انجام وظایف و قبول مسئولیت خانگی از جمله نشانه‌های فرهنگ مردسالار هستند. نقطه مقابل تقسیم نقش تفکیکی، تقسیم نقش اشتراکی است که تحقق آن در خانواده‌ها، مرز میان حوزه‌های مردانه و زنانه را محو می‌کند و به زنان و مردان امکان می‌دهد تا بر اساس توانایی‌ها و علایق خود، نقش‌های متفاوتی را در خانواده ایفا کنند. این وضعیت گردش وظایف و مسئولیت‌های خانگی میان زن و مرد را تسهیل می‌کند (Lively & et al, 2004: 7-364).

تعارض کار- خانواده تحت عنوان ناسازگاری بین نقش‌های کاری و خانوادگی توصیف می‌شود که از فشارهای ناسازگارانه نقش‌های خانوادگی و شغلی به وجود می‌آید (Yildirim & Aycan: 2008) بنابراین هرگاه افراد قادر به انجام همزمان وظایف و مسئولیت‌های هر دو نقش خانگی و شغلی خود نباشند و وظایف ناشی از نقش خانوادگی‌شان با وظایف ناشی از تعهدات شغلی آن‌ها تداخل کند یا برعکس، به‌گونه‌ای که آن‌ها در ایفای وظایف شغلی و خانوادگی خود دچار فشار و دشواری گردند و نتوانند از عهده الزامات هر دو نقش به‌خوبی برآیند، گوییم که آن‌ها دچار تعارض بین نقش‌های شغلی- خانوادگی شده‌اند (احمدی فراز و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۳۷).

تعارض نقش‌های کار- خانواده بر نارضایت‌ها در روابط خانوادگی می‌افزاید و حتی ممکن است به ناسازگاری و جدایی منجر گردد. زیرا در این فضا اگر تقسیم‌کار اعم از مسئولیتی و احساسی عادلانه نباشد و کار احساسی تنها به زن که بیش‌تر دچار این تعارض است تحمیل گردد محور خانواده، زن دچار تزلزل در حفظ خانواده خواهد شد. اگرچه کار احساسی لزوماً خاص جنسیتی نیست، اکثر قریب به اتفاق مطالعات نشان می‌دهند که زنان هم کار احساسی بیش‌تر داشته و هم بیش‌تر در معرض انتظارات انجام چنین کارهایی هستند. این با توجه به اختلاف خلق شده در مسئولیت‌های خانوادگی روی می‌دهد. اگرچه هیچ قضاوت فیزیولوژیکی برای این‌که یک جنس یا جنس دیگر می‌تواند چنین وظایفی را انجام دهد وجود ندارد، مخصوصاً درباره مراقبت از افراد مسن، اما زنان می‌توانند مراقبت بیش‌تری را در خانواده نشان دهند.

مشارکت زنان به عنوان نیمی از پیکر جامعه در فعالیتهای اقتصادی، از جمله اصول اساسی و اجتناب‌ناپذیر اهداف توسعه در برنامه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در تمامی جوامع بشری به شمار می‌رود و این امر در شهری چون زاهدان که از شهرهای مرزی بشمار می‌رود از اهمیت بیش‌تری

برخوردار است. بدین منظور در این تحقیق، وضعیت اشتغال زنان در زاهدان و رابطه نوع تقسیم کار و مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده بررسی شده است.

این تحقیق از یک جهت از آنجاکه به یک مسئله اجتماعی می‌پردازد کاربردی است و از آنجاکه به تئوریزه کردن رابطه تقسیم کار و مدیریت احساس زنان شاغل در فضای خانواده می‌پردازد. هدفی بنیادی را دنبال می‌کند، لذا هدف کلی این تحقیق کاربردی- بنیادی است. هدف اصلی این پژوهش، شناخت رابطه تقسیم کار و مدیریت احساس زنان شاغل در فضای خانواده در شهر زاهدان است. که با رسیدن به اهداف جزئی مشروحه زیر قصد رسیدن به آن را دارد:

۱- شناخت نوع تقسیم کار در فضای خانواده‌های شهر زاهدان

۲- شناسایی نوع مدیریت احساس در خانواده‌های شهر زاهدان

۳- شناسایی عوامل مؤثر در نوع تقسیم کار در خانواده (اشتغال زن، پایگاه اجتماعی و اقتصادی، تحصیلات زوجین، طبقه اجتماعی، شبکه اجتماعی، منزلت شغلی زن، درآمد زن)

۴- شناخت وضعیت احساس رضایت زن شاغل در رابطه بین نوع تقسیم کار و مدیریت احساس.

جستجوی های مکرر در تحقیقات داخلی و خارجی نشان داد. تحقیق کمی در موضوع تحقیق و ارتباط بین متغیرها صورت گرفته است. مرور مجموعه‌ای از تحقیقات داخلی و خارجی مرتبط با متغیرهای تحقیق در ذیل آمده است. به دلیل جدید بودن موضوع مدیریت احساس در خانواده از بعد جامعه‌شناختی، بدیهی است که مطالعات گسترده‌ای نیز پیرامون آن انجام نشده است و هر یک از پژوهشگران بر اساس اهداف و نیازهای خود به آن پرداختند.

مقاله‌ای توسط کیانپور (۱۳۹۰) با عنوان «تجارب مدیریت احساسات در نظام مراقبت‌های پزشکی (مطالعه موردی شهر تورنتو)» انجام شده است که این مقاله حاصل یک پژوهش بین شاخه‌ای در حوزه‌های جامعه‌شناسی احساسات و جامعه‌شناسی پزشکی است که مفهوم «مدیریت احساسات» را در گروه ناشناخته‌ای از پرسنل پزشکی- روحانی‌های شاغل در بیمارستان با رویکردی کیفی بررسی می‌کند. در نظام مراقبت‌های پزشکی آمریکای شمالی نقش روحانی مقیم به‌عنوان یکی از اعضای تیم پزشکی نهادینه شده که به ارائه مراقبت‌های معنوی- مذهبی برای افراد متقاضی می‌پردازد. در این مطالعه کیفی که از نوع توصیفی با تأکید بر تحلیل پدیده شناختی است، با استفاده از رویکردهای کنش متقابل نمادین، پدیده‌شناسی و روش‌شناسی مردمی، ۲۱ نفر از روحانی‌های شاغل در بیمارستان‌های مختلف شهر تورنتو مورد مصاحبه عمیق نیمه ساختارمند قرار گرفتند تا درباره تجارب احساسی خود و چگونگی تعامل با مراجعان خود صحبت کنند. نمونه شامل روحانیونی از مذاهب مسیحیت، اسلام، یهودیت، بوداییسم و بت‌پرستی مدرن است. محقق با مراجعه مستقیم به بیمارستان‌های مذکور، خواهان مشارکت داوطلبانه روحانی‌ها در مطالعه شد. بررسی به‌طور خاص روی تشریح فرایند کنش متقابل بین روحانی‌ها و مراجعان آن‌ها متمرکز است و نشان می‌دهد روحانی‌ها چگونه به ارائه حمایت احساسی و ایجاد نوعی معنویت

## نوع تقسیم کار و مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده (مورد مطالعه: زنان ...

مبتنی بر متن در مراجعان خود می‌پردازند. روحانی‌ها نه تنها باید عمیقاً با احساسات مردم درگیر شوند، بلکه باید در یک فرایند تبادل احساسات، کنش متقابل را به‌عنوان دستاوردی در جریان تثبیت نمایند. علاوه بر این، نتایج مطالعه شامل دامنه‌ای از مداخلات استراتژیک است که می‌توان آن‌ها را در قالب تکنیک‌های «مدیریت احساسات بین شخصی» معرفی نمود و در توصیف فرآیند کنش متقابل بین روحانی‌ها و مراجعان مورد تأکید قرار داد.

مقاله‌ای توسط احمدی فراز و همکاران (۱۳۹۰) تحت عنوان تبیین تجارب زنان شاغل پیرامون نقش مادری: یک پژوهش کیفی پدیدارشناسی انجام شده است که این پژوهش از نوع کیفی بود که در آن از رویکرد پدیدارشناسی استفاده شد. شرکت‌کنندگان از میان کارکنان زن شاغل در یکی از واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی انتخاب شدند. نمونه‌گیری مبتنی بر هدف بود که با ۹ شرکت‌کننده انجام گرفت. روش اصلی جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه‌های بدون ساختار و عمیق روش تجزیه و تحلیل کلازی<sup>۱</sup> راهنمای فعالیت پژوهشگران بود. روایی و پایایی مطالعه حاضر ریشه در چهار محور «ارزش واقعی، کاربردی بودن، تداوم و مبتنی بر واقعیت بودن» داشت. یافته‌های حاصل در ۴۱۴ کد اولیه، ۲۵ زیر مضمون و ۷ مضمون اصلی شامل بارداری متفاوت، چتر حمایتی، تفویض نقش، تداخل نقش، کنش نقش، سازگاری تدریجی و فرسایش بود. قبول نقش‌های متعدد همسری، مادری و شغلی در زنان شاغل، سبب به وجود آمدن انتظارات نقشی گوناگون و اجبار در پاسخگویی به این انتظارات و نیازهای نقشی در خانواده و جامعه شده است. اما از آنجا که نقش مادری یکی از مهم‌ترین نقش‌های زنان به شمار می‌رود، به‌طور قطع این موضوع خواسته یا ناخواسته می‌تواند ایفای نقش مادری را تحت تأثیر قرار دهد. همان‌طور که یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد، ایفای این نقش مهم در مادران شاغل با تحمل مشقات و سختی‌های فراوانی همراه می‌باشد و فرآیندی متفاوتی با زنان غیر شاغل دارد که این امر می‌تواند بر روی سلامت جسم و روان آنان تأثیرگذار باشد، بنابراین مستلزم توجه بیشتری است.

در پژوهش خالد (۱۳۸۵) با عنوان «اشتغال زنان و ضرورت کنترل فشارهای ناشی از کار خانگی» سعی شده است با انجام یک بررسی پیمایشی در بین ۳۱۱ زن شاغل دارای همسر در دو منطقه از شهر تهران به این پرسش پاسخ داده شود. نتایج حاکی از آن است که مشارکت همسر در کارخانه، تحصیلات وی، احساس برابری زوجین در تقسیم کار خانگی، میزان رضایت زنان از شغل خود، انگیزه اشتغال، محتوای شغل، انعطاف شغلی، سابقه کار و حجم ساعات کار هفتگی، منابع مطلوبی برای زنان در جهت انطباق با فشار به شمار می‌آیند.

پاکلیسی<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۹۷) در مقاله‌ای تحت عنوان جنسیت، کارها و کار احساسی در سازمان‌های پیچیده تأکید می‌کنند که محققان سازمان‌های دولتی در مطالعات خود از جنسیت در محیط کار، تأکید بر

1- Colaizzi

2- paklicy

کار احساسی را آغاز کرده‌اند و دریافته‌اند که زنان ماهر، اغلب در سازمان‌ها به صورت افراطی نگرسته می‌شوند و حتی گاهی که آن‌ها می‌توانند نقش بحرانی در سازمان ایفا کنند، بازهم چنین نگرشی نسبت به آن‌ها وجود دارد. کار احساسی تلاش فرد برای ارائه احساسات به طریقی است که به وسیله سازمان مطلوب است. محققان فرض می‌کنند که کارکنان دارای تجربه کار احساسی بیشتر که در میان کارمندان دیده می‌شوند، کنش‌های مؤثرتری با مشتری داشته و روابط درونی بهتری دارند و عملکرد منظم بهتری از خود بروز می‌دهند. این مقاله، اثرات کار احساسی در یک محیط کار معمولی را در طول زمان کنکاش می‌کند. پس‌خوردهای مختلف نشان می‌دهند سازمانی که دارای تعداد زنان بیشتر است عملکرد سازمانی بهتری دارد، به علاوه کار احساسی، تولید سازمان را بالاتر می‌برد و این به دلیل نقش کارکنان در آن و رضایت مشتری است.

و ارتون<sup>۱</sup> (۱۹۹۳) در مقاله‌ای تحت عنوان احساسات در کار و در خانه: درک نتایج در نقش‌های احساسی مختلف به بررسی روابط کار و خانه از جنبه مدیریت احساسات توسط افراد هر دو جنس می‌پردازد. نتایج نشان می‌دهد چطور کار و خانواده از نظر نوع و درجه مدیریت احساسات مورد نیاز با یکدیگر تفاوت دارند. سپس نشانه‌های این مفهوم را از نوع و درجه مدیریت احساسات برای زنان و مردان و روابط کار- خانواده مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

بت<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۸). در مطالعه‌ای تحت عنوان پاسخ‌های احساسی به تناقضات کار- خانواده در آمریکا به ارزیابی نقش جنسیت در جهت‌دهی کاری در بین مردان و زنان به ارزیابی اثر تعارض کار- خانواده در احساسات و اثرات تعدیل‌کننده جهت‌گیری جنسیتی می‌پردازد. بر اساس طراحی چند سطحی، محققان دریافته‌اند که تداخل خانواده با کار، ارتباط مثبتی با گناه و جهت‌گیری جنسیتی در هر دو نوع تعارض (کار با خانواده و خانواده با کار) برای پیش‌بینی احساس گناه ارتباط دارد. به‌طور خاص، به‌طور کلی، افراد سنتی احساس گناه را در هنگام بروز مشکل در هنگام مشکلات خانواده با کار تجربه می‌کنند. و افراد مساوات طلب گناه را در هنگام تداخل کار با خانواده تجربه می‌کنند. علاوه بر این تعامل در سطح بالاتر نشان داد که مردان سنتی تمایل به تجربه یک ارتباط قوی‌تر بین تداخل خانواده با کار و گناه نسبت به مردان یا زنان با گرایش جنسیتی برابری طلب دارند.

کمپر یکی از پیشگامان در جامعه‌شناسی احساسات است. وی ابتدا رهیافت خود را نظریه تعامل اجتماعی احساسات نامید و اخیراً به همراه کالینز به دنبال پیشبرد این نظریه بوده‌اند. از نظر کمپر روابط اجتماعی، محرک ابتدایی احساسات است. احساسات به طور قابل ملاحظه‌ای، به وقایع محیطی واکنش نشان می‌دهند و در جوامع مدرن، مهم‌ترین بعد محیط، بعد اجتماعی است (Kemper, 1991: 330). بر طبق نظر وی عوامل ساختاری از جمله موقعیت اجتماعی افراد در مقایسه با دیگران، بر واکنش‌های

---

1- Wharton

2- Beth

## نوع تقسیم کار و مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده (مورد مطالعه: زنان ...)

احساسی آن‌ها در موقعیت‌های اجتماعی، اثر می‌گذارد. قدرت و پایگاه دو بعد اساسی روابط اجتماعی هستند که موجب احساس خاصی در طی تعامل اجتماعی می‌شوند (Simon & Noth, 2004: 1139). کمپر ساختار اجتماعی را با توجه به قدرت و پایگاه تعریف می‌کند: ساختار اجتماعی به معنی رابطه عمودی کنشگران مرتبط به هم در امتداد رابطه قدرت و پایگاه است (Greenstein, 1981: 337). از دید وی و کالینز قدرت و پایگاه، در سطح خرد و کلان، بنیان ابعاد ارتباط در تعامل اجتماعی است.

کمپر پس از مرور مطالعات احساس نتیجه می‌گیرد که چهار احساس اصلی و اولیه وجود دارد: ترس، عصبانیت، شادی/ رضایت، و ناراحتی/ افسردگی. این احساسات می‌توانند به ترکیبات و اشکال پیچیده‌تری بسط یابند و احساسات پیچیده تر و مهمی مانند احساس گناه، شرم، افتخار، حسادت و عشق را تشکیل دهند. کمپر استدلال می‌کند که احساسات اولیه، دارای اساس عصبی- زیست‌شناختی و تکوینی هستند؛ چراکه آن‌ها برای بقاء لازم‌اند (Turner, 2003: 2-441).

تقاضا و نیاز به شکل‌دهی احساسات و تجلی احساسات نوعی محل اجرای اجتماعی محسوب می‌شود. هاجشیلد در این ایده پیشگام است که کارکنان خدماتی در کارهای احساسی درگیر هستند و در انجام این کار آن‌ها باید مانع از احساسات نبوغانه شوند تا بتوانند احساسات میانی و مشترکی را که برای منفعت به فروش می‌رسد را متجلی کنند. انواع خاص تغییرات در کار احساسی مورد مطالعه قرار گرفته است. برای مثال تغییر تعهد به شادی، آرامش یا کنار گذاشتن خشم یا شرم به غرور. احساسات می‌توانند با تنظیم سطح احساسات در موقعیتی که احساسات روی می‌دهند تنظیم شوند و تجلی سطحی و ژست‌مدارانه با تولید خشم را در تغییر شرم به غرور مشخص می‌نماید. برخی احساسات نزدیک هستند و اجازه تغییر آسان را می‌دهند در حالی که باقی آن‌ها دور هستند. به‌طوری که تغییر نیازمند پشتیبانی اجتماعی و راهنمایی است. اگر تجربه دو احساس به صورت مثبت در یک فرد با یکدیگر همبستگی داشته باشد، آنگاه آن دو احساس باید به لحاظ نسبی، با یکدیگر قابل دسترس تلقی شوند. ما به تحلیل همبستگی بین احساسات اولیه می‌پردازیم تا ببینیم چطور تغییرات بین فاصله احساسات دو طرفه می‌تواند با عبور از احساسات در حال تغییر توصیف شود (Kathryn, 2004: 12-111).

به طرز عجیبی از زمان هاجشیلد دیدگاه‌ها راجع به کار احساسی، به‌طور خاص نظریه احساسات را در نظر نگرفتند. در کتب راجع به احساسات توافق کمی وجود دارد راجع به اینکه منظور از احساسات چیست، اما این واژه معمولاً به انگیختگی فیزیولوژیکی و ارزیابی شناختی وضعیت اشاره دارد. با تنظیم برانگیختگی و شناخت‌هایی که احساسات را تعریف می‌کنند، افراد می‌توانند در جهت هماهنگی قوانین آن وضعیت، حالات احساسی‌شان را کنترل کنند. همچنین، کارمندان شناخت‌ها و برانگیختگی‌شان را تنظیم می‌کنند تا احساسات مناسبی را در کار نشان دهند. نظریه تنظیم احساسات که به‌صورت فرآیندهایی که افراد بر چگونگی تجربه و ابراز احساسات تأثیر می‌گذارند تعریف شد، چارچوب راهنمای بسیار مفیدی برای کار احساسی فراهم می‌کند. نه تنها به این علت بلکه تحقیق تنظیم احساسات، صراحتاً نقش

برانگیختگی فیزیولوژیکی را به طور دقیق تراز نظریه پردازان کار احساسی در گذشته بررسی کرد. درک تأثیر برانگیختگی طولانی و سرکوبی این برانگیختگی در نوشته ها طبق مکانسیم هایی بررسی شده است که کار احساسی منجر به فرسودگی و استرس می شود (Grandey, 2000: 96-97).

دو متغیر پایگاه اقتصادی- اجتماعی و شبکه اجتماعی خانواده از نظریه شبکه الیزابت بات<sup>۲۱</sup> استخراج شده است. البته بات (۱۳۷۳) در تحقیقاتش به این نتیجه رسیده است که پایگاه اقتصادی- اجتماعی در چگونگی تقسیم نقش های خانوادگی، مؤثر نیست، اما به دلیل اینکه تحقیقات بات در دهه ۵۰ و در انگلیس انجام شده است و به علت تفاوت های زمانی و مکانی موجود، در این تحقیق تأثیر پایگاه اقتصادی- اجتماعی هر خانواده که از جمع چند شاخص تحصیلات زن و مرد، شغل زن و مرد، درآمد زن و مرد، کل درآمد خانواده، کل مخارج خانواده و منطقه محل سکونت آنها به دست آمده، در کنار سایر متغیرها مورد سنجش قرار گرفته است. بات نظریه خود را در کتاب «خانواده و شبکه اجتماعی» با ترکیب دو مفهوم اساسی تبیین می کند. این دو مفهوم عبارتند از: جدایی نقش های خانوادگی و متصلانه بودن شبکه اجتماعی خانواده منظور بات از متصلانه بودن اندازه آشنایی و دیدارهای میان اشخاصی است که یک خانواده با آنها آشناست اما مستقل در خانواده اصطلاح «شبکه متراکم یا متصل» برای توصیف شبکه ای به کار می رود که در آن میان واحدهای تشکیل دهنده روابط بسیاری وجود دارد. و عبارت شبکه پراکنده برای توصیف شبکه ای که در آن روابط کمی میان واحدهای تشکیل دهنده وجود دارد به کار می رود. بررسی دقیق تر بات بر روی داده های تحقیق روشن کرد که میزان جدایی نقش های خانوادگی با میزان متصلانه بودن کل شبکه خانواده مرتبط است. «خانواده هایی که میزان بالایی از جدایی روابط نقشی زن و شوهر را داشتند، یک شبکه متراکم داشتند، بسیاری از دوستان، همسایگان و خویشاوندان همدیگر را می شناختند».

خانواده هایی که روابط نقشی نسبتاً مشترکی میان زن و شوهر داشتند، یک شبکه پراکنده داشتند، تعداد کمی از خویشاوندان، همسایگان و دوستانشان همدیگر را می شناختند. بر این اساس سپس بات فرضیه اصلی خود را مطرح می کند: «میزان جدایی نقش های زن و شوهر مستقیماً با متصلانه بودن شبکه های اجتماعی خانواده تفاوت می کند». شبکه های متراکم میزان بیشتری از جدایی میان نقش های زن و شوهر را داشتند. در نتیجه طبق نظریه بات خانواده هایی که شبکه متراکم دارند، تقسیم نقش در آنها تفکیکی و جنسیتی و خانواده هایی که شبکه پراکنده دارند تقسیم نقش در آنها اشتراکی است (بات، ۱۳۷۳: ۲۵۸).

باتوجه به ابیات نظری تحقیق و پیشینه تجربی فرضیه های تحقیق به صورت ذیل طراحی و تدوین

گردید:



## نوع تقسیم کار و مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده (مورد مطالعه: زنان ...

- ۱- بین نوع تقسیم کار در خانواده و مدیریت احساس زنان شاغل رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین نوع تقسیم کار در خانواده و کار احساسی زنان شاغل رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین انجام کار احساسی از طرف زن خانواده و نارضایتی از زندگی خانوادگی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- نوع تقسیم کار و مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده تحت تأثیر حمایت اجتماعی، ویژگی‌های حوزه کاری (زمان، نوع کار، فاصله کار از خانه و ...) و ویژگی‌های حوزه خانواده (حمایت اعضای خانواده، تعداد فرزندان و سن) می‌باشد.

### روش

روش این تحقیق برحسب هدف توصیفی- تحلیلی است و در بخش نظری تحقیق از روش اسنادی و منابع کتبی (مکتوب) استفاده شده و برای نظریه‌ها و تجارب تحقیقاتی به منابع و اسناد مراجعه شده است و در بخش تجربی تحقیق نیز برای گردآوری اطلاعات از روش پیمایش تحلیلی با ابزار پرسشنامه استفاده شد. از نظر وسعت، یک مطالعه پهنانگر و از نظر دامنه یک بررسی خرد و از نظر هدف، توصیفی- تحلیلی و نوع تحقیق کاربردی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش را زنان شاغل در شهر زاهدان در سال ۱۳۹۴ تشکیل می‌دهد که جهت برآورد حجم نمونه از روش برآورد حجم نمونه کوکران استفاده و تعداد ۳۸۶ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. با توجه به تکنیک جمع‌آوری اطلاعات در تحقیقات پیمایشی، در این تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است. در تهیه پرسشنامه سعی شده است مواردی که لازم است در قلمرو پرسش، محتوای پرسش، جمله بندی گویه‌ها، نحوه استفاده از سوالات باز یا بسته، آرایش پرسشنامه و نیز اصول دیگری که به اجرای بهتر آن منتهی می‌شود، رعایت شود. برای متغیرهای مدیریت احساس و تقسیم کار و همچنین متغیرهای زمینه‌ای از پرسشنامه محقق ساخته استفاده می‌گردد. همچنین روایی هر یک از مؤلفه‌های مدیریت احساس، تقسیم کار و سایر مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است. بر این اساس، ضریب آلفای کرونباخ برای تقسیم کار (۰/۷۶) و مدیریت احساس (۰/۹۰۴) محاسبه شده است. بنابراین، می‌توان اذعان داشت که گویه‌های مورد استفاده از سازگاری درونی قابل قبولی برخوردارند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی (جدول فراوانی، درصد، میانگین و ...) و جهت تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی (ضرایب همبستگی) بهره گرفته می‌شود.

### یافته‌ها

**یافته‌های توصیفی؛** با توجه به جدول زیر مشاهده می‌شود، ۱۵ نفر (۳/۹٪) از افراد نمونه در رده سنی کمتر از ۲۵ سال هستند، ۱۹۰ نفر (۴۹/۲٪) در رده سنی بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۱۳۶ نفر (۳۵/۲٪) در

رده سنی ۳۵ تا ۴۵ سال، ۴۱ نفر (۱۰/۶٪) در رده سنی بین ۴۵ تا ۵۵ سال و ۴ نفر (۱٪) از افراد نمونه در رده سنی بین ۵۵ تا ۶۵ سال می‌باشند. بیش‌ترین فراوانی مربوط به رده سنی بین ۲۵ تا ۳۵ سال می‌باشد و کم‌ترین فراوانی مربوط به رده سنی بین ۵۵ تا ۶۵ سال است.

جدول (۱): بررسی توزیع فراوانی متغیر سن پاسخگو

سن پاسخگو	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کم‌تر از ۲۵ سال	۱۵	۳/۹	۳/۹
بین ۲۵ تا ۳۵ سال	۱۹۰	۴۹/۲	۵۳/۱
بین ۳۵ تا ۴۵ سال	۱۳۶	۳۵/۲	۸۸/۳
بین ۴۵ تا ۵۵ سال	۴۱	۱۰/۶	۹۹
بین ۵۵ تا ۶۵ سال	۴	۱	۱۰۰
جمع	۳۸۶	۱۰۰	

در این مرحله از پژوهش جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق و سایر تحلیل‌ها ابتدا باید نرمال یا غیر نرمال بودن توزیع داده‌ها را مشخص نمود. در این پژوهش به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده می‌گردد. نتیجه این آزمون در جدول نشان داده شده است.

جدول (۲): بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

نتیجه	سطح معنی‌داری (sig)	آماره K.S	Most Extreme Differences			متغیر
			منفی	مثبت	قدر مطلق	
توزیع متغیر نرمال است	۰/۱۴۱	۱/۱۵۱	-۰/۰۴۹	۰/۰۵۹	۰/۰۵۹	تقسیم کار
توزیع متغیر نرمال است	۰/۰۸۴	۱/۳۲۸	-۰/۰۶۲	۰/۰۷۳	۰/۰۷۳	مدیریت احساس
توزیع متغیر نرمال است	۰/۳۲۲	۰/۹۷۸	-۰/۰۳۸	۰/۰۵۶	۰/۰۳۶	احساس کار
توزیع متغیر نرمال است	۰/۰۶۱	۱/۳۹۷	-۰/۰۸۹	۰/۰۷۲	۰/۰۸۲	شبکه اجتماعی

با توجه به جدول از آنجا که سطح معنی‌داری آزمون نرمال بودن متغیرهای تقسیم کار (۰/۱۴۱)، مدیریت احساس (۰/۰۸۴)، احساس کار (۰/۳۲۲)، شبکه اجتماعی (۰/۰۶۱) بیش‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد ( $\alpha = ۰/۰۵$  و  $\text{sig} > ۰/۰۵$ ) بنابراین فرض صفر را رد نکرده و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت توزیع متغیر تقسیم کار، مدیریت احساس، احساس کار، شبکه اجتماعی نرمال است.

نوع تقسیم کار و مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده (مورد مطالعه: زنان ...

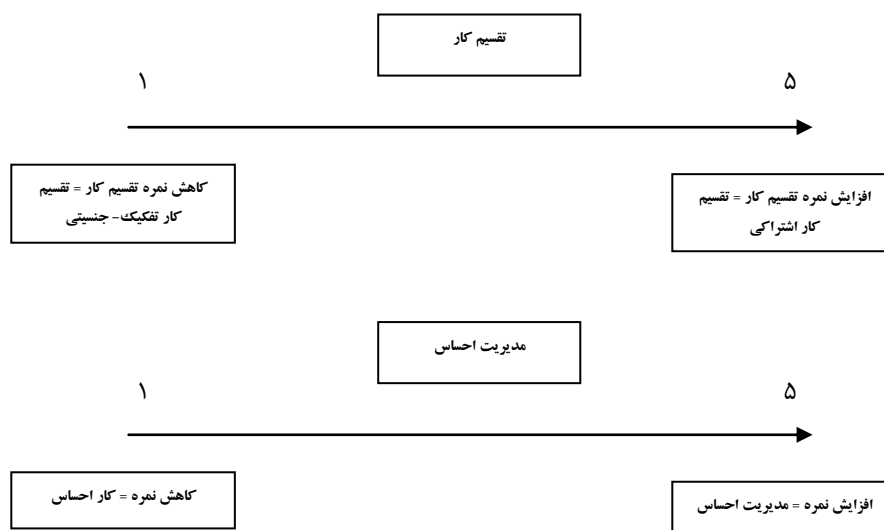
یافته‌های استنباطی؛ فرضیه اول: بین نوع تقسیم کار در خانواده و مدیریت احساس زنان شاغل رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۳): بررسی آزمون همبستگی فرضیه اول

تقسیم کار	متغیر
مدیریت احساس	ضریب همبستگی
	سطح معنی داری
تعداد	

$$P < 0/01^{**}$$

با توجه به نتایج جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین مدیریت احساس و تقسیم کار برابر  $0/333$  و سطح معنی داری آزمون  $0/000$  می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری آزمون کم‌تر از  $0/01$  (مقدار خطا  $\alpha = 0/01$ ) می‌باشد ( $\text{sig} < 0/01$  و  $\alpha = 0/01$ )، بنابراین با اطمینان  $99\%$  می‌توان گفت بین مدیریت احساس و تقسیم کار رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه مثبت و مستقیم بین دو متغیر وجود دارد و با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می‌یابد. به عبارتی هرچه تقسیم کار در خانواده بیش‌تر به سمت اشتراکی تمایل داشته باشد مدیریت احساس در بانوان افزایش می‌یابد و هرچه تقسیم کار در خانواده به سمت تفکیکی - جنسیتی تمایل داشته باشد، مدیریت احساس کاهش می‌یابد و به سمت کار احساسی گرایش پیدا می‌کند.



فرضیه دوم؛ بین نوع تقسیم کار در خانواده و کار احساسی زنان شاغل رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۴): بررسی آزمون همبستگی فرضیه دوم

متغیر		تفکیکی و جنسیتی
کار احساسی	ضریب همبستگی	۰/۴۳**
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۸۶

$$P < ۰/۰۱^{**}$$

با توجه به نتایج جدول مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی بین تقسیم کار تفکیکی و جنسیتی در خانواده و کار احساسی برابر ۰/۴۳ و سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۱ (مقدار خطا  $\alpha$ ) می‌باشد ( $\text{sig} < ۰/۰۱$  و  $\alpha = ۰/۰۱$ )، بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت بین تقسیم کار تفکیکی و جنسیتی در خانواده و کار احساسی رابطه معنی داری وجود دارد و چنانچه در خانواده‌ای که علی‌رغم اشتغال زن در بیرون خانه، نوع تقسیم کار در خانواده تفکیکی و جنسیتی است، زن در خانواده به کار احساسی که همانا همسازی احساسات با موقعیت‌های متضاد و همسازی ناهمخوانی احساسات با موقعیت‌ها است می‌پردازد. با توجه به مثبت بودن مقدار ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه مثبت و مستقیم بین دو متغیر وجود دارد و با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می‌یابد. به عبارتی هرچه تقسیم کار در خانواده بیش‌تر به سمت تفکیکی و جنسیتی تمایل داشته باشد گرایش به کار احساسی نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه سوم؛ بین انجام کار احساسی از طرف زن خانواده و نارضایتی از زندگی خانوادگی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۵): بررسی آزمون همبستگی فرضیه اصلی چهارم

متغیر		رضایت از زندگی
کار احساسی	ضریب همبستگی	- ۰/۳۵۸**
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۸۶

$$P < ۰/۰۱^{**}$$

با توجه به نتایج جدول مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی بین انجام کار احساسی در خانواده و رضایت از زندگی برابر -۰/۳۵۸ و سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۱ (مقدار خطا  $\alpha$ ) می‌باشد ( $\text{sig} < ۰/۰۱$  و  $\alpha = ۰/۰۱$ )، بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت بین انجام کار احساسی در خانواده و رضایت از زندگی رابطه معنی داری وجود

نوع تقسیم کار و مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده (مورد مطالعه: زنان ...)

دارد. با توجه به منفی بودن علامت ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه دو متغیر معکوس است و با افزایش یکی دیگری کاهش می‌یابد. به عبارتی هر چه در خانواده کار احساسی از طرف زن خانواده که شاغل است بیشتر انجام شود رضایت او از زندگی کاهش می‌یابد. بنابراین می‌توان گفت انجام کار احساسی به معنی همسازی احساسات با موقعیت‌های متضاد (کار- خانواده) و همسازی ناهمخوانی احساسات با موقعیت از طرف زن خانواده که شاغل است موجبات نارضایتی از زندگی خانوادگی را به وجود می‌آورد.

فرضیه چهارم؛ نوع تقسیم کار و مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده تحت تأثیر حمایت اجتماعی، ویژگی‌های حوزه کاری (زمان، نوع کار، فاصله کار از خانه و ...) و ویژگی‌های حوزه خانواده (حمایت اعضای خانواده، تعداد فرزندان و سن) می‌باشد.

جدول (۶): بررسی آزمون همبستگی فرضیه اصلی پنجم

متغیر		حمایت اجتماعی		ویژگی‌های حوزه کاری							ویژگی‌های حوزه خانواده		
تقسیم کار	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	تعداد	نوع شغل	وضعیت اشتغال	نوع استخدام	ساعت کاری	رضایت از کار	فاصله کار تا خانه	حمایت اعضای خانواده	تعداد فرزندان	سن	
													۰/۳۲۷**
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۹۵	۰/۳۸۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۳۸۶		
نتیجه گیری: ضریب مثبت = رابطه دو متغیر مستقیم و ضریب منفی = رابطه دو متغیر معکوس		۳۸۶		-	-	-	با افزایش ساعت کاری تقسیم کار تفکیکی	با افزایش رضایت کار اشتراکی	با افزایش فاصله کار تقسیم کار تفکیکی	با افزایش حمایت اعضای خانواده تقسیم کار اشتراکی	با افزایش تعداد فرزندان تقسیم کار تفکیکی	با افزایش سن تقسیم کار تفکیکی	
مدیریت احساس	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	تعداد	۰/۱۹۹**	-۰/۰۱۲	۰/۰۷	-۰/۴۱۱**	۰/۳۲۵**	-۰/۲۴۶**	۰/۲۰۸**	۰/۰۱۱	۰/۰۱۱	
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۸۱۳	۰/۱۷	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۸۳۶	۰/۸۳۶	۳۸۶	
نتیجه گیری: ضریب مثبت = رابطه دو متغیر مستقیم و ضریب منفی = رابطه دو متغیر معکوس		۳۸۶		-	-	-	با افزایش ساعت کاری منجر به کار احساسی	با افزایش رضایت از کار منجر به احساس	با افزایش فاصله کار تا خانه منجر به کار احساسی	با افزایش حمایت اعضای خانواده منجر به مدیریت احساس	با افزایش تعداد فرزندان منجر به مدیریت احساس	با افزایش سن منجر به مدیریت احساس	

$P < ۰/۰۱^{**}$

$P < ۰/۰۵^*$

با توجه به نتایج جدول مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی بین تقسیم کار و حمایت اجتماعی برابر  $0/267$  و سطح معنی‌داری آزمون  $0/000$  می‌باشد. مقدار ضریب همبستگی بین تقسیم کار و ساعت کاری برابر  $0/391-$  و سطح معنی‌داری آزمون  $0/000$  می‌باشد. مقدار ضریب همبستگی بین تقسیم کار و رضایت کاری برابر  $0/327$  و سطح معنی‌داری آزمون  $0/000$  می‌باشد. مقدار ضریب همبستگی بین تقسیم کار و فاصله کار تا خانه برابر  $0/141-$  و سطح معنی‌داری آزمون  $0/001$  می‌باشد. مقدار ضریب همبستگی بین تقسیم کار و حمایت اعضای خانواده برابر  $0/356$  و سطح معنی‌داری آزمون  $0/000$  می‌باشد. مقدار ضریب همبستگی بین تقسیم کار و تعداد فرزندان برابر  $0/18-$  و سطح معنی‌داری آزمون  $0/000$  می‌باشد. مقدار ضریب همبستگی بین تقسیم کار و سن برابر  $0/159-$  و سطح معنی‌داری آزمون  $0/002$  می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار سطح معنی‌داری آزمون کمتر از (مقدار خطا  $\alpha$ ) می‌باشد ( $sig < 0/01$ ) و  $\alpha = 0/01$ ، بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت بین تقسیم کار با حمایت اجتماعی، ساعت کاری، رضایت از کار، حمایت اعضای خانواده، تعداد فرزندان و سن رابطه معنی‌داری وجود دارد.

علامت ضریب همبستگی بین تقسیم کار با حمایت اجتماعی، حمایت از اعضای خانواده و رضایت از کار مثبت است بنابراین می‌توان گفت رابطه دو متغیر مستقیم است و با افزایش یکی دیگری افزایش می‌یابد. به عبارتی هر چه حمایت اجتماعی زنان و رضایت از کار شاغل افزایش یابد، تقسیم کار به سمت اشتراکی‌گرایی می‌یابد.

علامت ضریب همبستگی بین تقسیم کار با ساعت کاری، فاصله کار تا خانه، تعداد فرزندان و سن منفی است بنابراین می‌توان گفت رابطه دو متغیر معکوس است و با افزایش یکی دیگری کاهش می‌یابد. به عبارتی هر چه ساعت کاری، فاصله کار تا خانه، تعداد فرزندان و سن افزایش یابد، تقسیم کار به سمت تفکیکی - جنسیتی‌گرایی می‌یابد.

با توجه به نتایج جدول مشاهده می‌شود، مقدار ضریب همبستگی بین مدیریت احساس و حمایت اجتماعی برابر  $0/199$  و سطح معنی‌داری آزمون  $0/000$  می‌باشد. مقدار ضریب همبستگی بین مدیریت احساس و ساعت کاری برابر  $0/411-$  و سطح معنی‌داری آزمون  $0/000$  می‌باشد. مقدار ضریب همبستگی بین مدیریت احساس و رضایت کاری برابر  $0/335$  و سطح معنی‌داری آزمون  $0/000$  می‌باشد. مقدار ضریب همبستگی بین مدیریت احساس و فاصله کار تا خانه برابر  $0/246-$  و سطح معنی‌داری آزمون  $0/000$  می‌باشد. مقدار ضریب همبستگی بین مدیریت احساس و حمایت اعضای خانواده برابر  $0/208$  و سطح معنی‌داری آزمون  $0/000$  می‌باشد.

با توجه به اینکه مقدار سطح معنی‌داری آزمون کمتر از (مقدار خطا  $\alpha$ ) می‌باشد ( $sig < 0/01$ ) و  $\alpha = 0/01$ ، بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت بین مدیریت احساس با حمایت اجتماعی، ساعت کاری، رضایت از کار و حمایت اعضای خانواده رابطه معنی‌داری وجود دارد.

## نوع تقسیم کار و مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده (مورد مطالعه: زنان ...)

علامت ضریب همبستگی بین مدیریت احساس با حمایت اجتماعی، رضایت از کار، حمایت از اعضای خانواده مثبت است بنابراین می‌توان گفت رابطه دو متغیر مستقیم است و با افزایش یکی دیگری نیز افزایش می‌یابد. به عبارتی هر چه حمایت اجتماعی زنان و رضایت از کار و حمایت اعضای خانواده زنان شاغل افزایش یابد، مدیریت احساس افزایش می‌یابد و به سمت مدیریت احساس حرکت می‌کند.

علامت ضریب همبستگی بین مدیریت احساس با ساعت کاری و فاصله کار تا خانه منفی است بنابراین می‌توان گفت رابطه دو متغیر معکوس است و با افزایش یکی دیگری کاهش می‌یابد. به عبارتی هر چه ساعت کاری و فاصله کار افزایش یابد، مدیریت احساس کاهش می‌یابد و به سمت کار احساس حرکت می‌کند.

مقدار ضریب همبستگی بین مدیریت احساس و تعداد فرزندان برابر  $0/011$  و سطح معنی‌داری آزمون  $0/836$  می‌باشد. مقدار ضریب همبستگی بین مدیریت احساس و سن برابر  $0/015$  و سطح معنی‌داری آزمون  $0/769$  می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار سطح معنی‌داری آزمون بیش‌تر از (مقدار خطا  $\alpha$ ) می‌باشد ( $\alpha = 0/01$  و  $sig > 0/01$ )، بنابراین با اطمینان  $99\%$  می‌توان گفت رابطه معنی‌داری بین دو متغیر وجود ندارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه انواع تقسیم کار با مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده با بهره‌گیری از تحلیل رگرسیونی بود. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که تقسیم کار تفکیکی بر مدیریت احساس زنان شاغل تأثیر مثبت و معنادار دارد و تقسیم کار تفکیکی قادر به پیش‌بینی  $41/5$  درصد از تغییرات مدیریت احساس زنان شاغل در شهر زاهدان است. در توجیه این یافته می‌توان گفت که در جوامع امروزی، زنان گرایش بیشتری به اشتغال و سایر فعالیتهای اجتماعی پیدا کرده‌اند و لازمه این امر، حضور بیشتر آنان در فضاهای خارج از خانه است؛ اما تا زمانی که حوزه‌های زنانه و مردانه در خانواده مستقل از یکدیگر تعریف شده‌اند و به ویژه زنان مسئول انجام دادن تمام وظایف مربوط به حوزه خانگی هستند، حضور فعالشان در عرصه‌های اجتماعی دور از دسترس می‌نماید. البته اگر حضور زنان به عرصه‌های اجتماعی همراه با تغییراتی در نحوه تقسیم نقش‌های خانوادگی به ویژه کار در خانه نباشد، فشار مضاعفی بر زنان وارد خواهد شد. بنابراین تغییر در چگونگی تقسیم نقش‌های خانوادگی در کنار تغییر در نقش‌های اجتماعی و ورود زنان به عرصه‌های اجتماعی، امری لازم می‌نماید تا زنان بتوانند استعدادها و توانایی‌های خود را هر چه بهتر به منصفه ظهور برسانند و جامعه نیز حداکثر بهره را از این استعدادها و توانایی‌ها برای دستیابی به توسعه ببرد. نقطه مقابل تقسیم نقش تفکیکی، تقسیم نقش اشتراکی است که تحقق آن در خانواده‌ها، مرز میان حوزه‌های مردانه و زنانه را محو می‌کند و به زنان و مردان امکان می‌دهد تا براساس توانایی‌ها و علایق خود، نقش‌هایی متفاوت در خانواده ایفا

کنند. این وضعیت گردش وظایف و مسئولیت‌های خانگی میان زن و مرد را تسهیل می‌کند. با کمی اغماض می‌توان تقسیم نقش‌های تفکیکی را به خانواده‌های سنتی و تقسیم نقش‌های اشتراکی را به خانواده مدرن نسبت داد. در جامعه ایران که جامعه‌ای در حال گذار از سنت به مدرنیته است، نابرابری میان زن و مرد چه در خانواده و چه در جامعه دیده می‌شود. در این وضعیت توزیع نابرابر و جنسیتی نقش‌های خانوادگی، موجب تحمیل کارها و وظایف تکراری خانگی به زنان شده و آنان را از ورود به عرصه‌های اجتماعی دور کرده است. وجود کلیشه‌هایی که بر مبنای آن زنان از ورود به برخی عرصه‌های اجتماعی که مردانه تلقی می‌شوند، منع می‌گردند و در عین حال مردان نیز پرداختن به برخی کارها، به ویژه کارهای خانگی را به سبب زنانه بودن دور از شأن خود می‌پندارند، موجب تثبیت نابرابری جنسیتی در خانواده‌های ایرانی شده است. بدیهی است که دگرگونی این وضعیت و بهبود شرایط زنان مستلزم شناخت ابعاد گوناگون آن، به ویژه عوامل مؤثر بر تقسیم نقش‌های خانوادگی است؛ زیرا شناخت این عوامل، در وهله اول امکان کنترل و در وهله دوم امکان تغییر شرایط در جهت ایجاد روابط نقشی اشتراکی را فراهم می‌آورد.

همچنین یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که تقسیم کار اشتراکی بر مدیریت احساس زنان شاغل تأثیر مثبت و معنادار دارد و تقسیم کار اشتراکی می‌تواند ۱۲/۴ درصد از تغییرات مدیریت احساس زنان شاغل در شهر زاهدان را پیش بینی کند. در توجیه این یافته می‌توان گفت که حوزه‌های تفکیک شده زنانه و مردانه هم در خانواده و هم در جامعه از دیر باز وجود داشته است؛ حتی وقتی که به زنان اجازه داده می‌شود به آن بخش از عرصه‌های اجتماعی که حوزه‌های مردانه تلقی می‌شود وارد شوند، باز هم نوعی تقسیم جنسیتی در مشاغل زنان و مردان به چشم می‌خورد؛ به گونه‌ای که زنان عموماً به مشاغلی چون منشی‌گری، امور دفتری، معلمی، پرستاری و... که تا حدود زیادی به وظایف و نقش‌های آنان در خانه نزدیک است، اشتغال می‌یابند. البته این گونه تفکیک نقش‌های اجتماعی روز به روز در حال دگرگونی است و زنان به شکل فزاینده وارد مشاغلی می‌شوند که قبل از این کاملاً در اختیار مردان بوده است. از سویی هم زنان در جوامع در حال توسعه تابع سنت‌های رایج و فرهنگ‌های محلی هستند که تقسیم کار سنتی و اجباری را بر آنان تحمیل کرده است. جامعه در حال توسعه ایران نیز از این قاعده مستثنی نیست و فرهنگ مردسالاری در تمام عرصه‌های خانوادگی و اجتماعی قابل مشاهده است. تقسیم نقش جنسیتی و تفکیک حوزه‌های زنانه و مردانه از یکدیگر، انعطاف ناپذیر بودن این تقسیم نقش و عدم امکان جابه‌جایی میان زن و مرد در انجام دادن وظایف و قبول مسئولیت‌های خانگی از جمله نشانه‌های فرهنگ مردسالار هستند.

یافته‌های تحقیق در زمینه آزمون فرضیه اول مبتنی بر «نوع تقسیم کار در خانواده‌ای که زن شاغل است (اشتراکی یا تفکیکی و جنسیتی) در مدیریت احساس که همانا همسازی احساسات با موقعیت‌ها



## نوع تقسیم کار و مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده (مورد مطالعه: زنان ...

است تأثیر دارد». با یافته‌های تحقیق قبادی و همکاران (۱۳۹۰)، ملکی‌ها (۱۳۸۸)، پاکلیسی<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۷)، وارتون<sup>۲</sup> (۱۹۹۳)، استرادینز<sup>۳</sup> (۲۰۰۴)، اسکات<sup>۴</sup> (۲۰۰۰)، آلیسیا آی گراندی<sup>۵</sup> (۲۰۰۰)، لیولی<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۰۴) و جان میلر<sup>۷</sup> (۲۰۰۵) همسو می‌باشد.

یافته‌های تحقیق در زمینه آزمون فرضیه دوم مبتنی بر «چنانچه در خانواده‌ای که علی‌رغم اشتغال زن در بیرون خانه، نوع تقسیم کار در خانواده تفکیکی و جنسیتی است، زن در خانواده به کار احساسی که همانا همسازی احساسات با موقعیت‌های متضاد و همسازی ناهمخوانی احساسات با موقعیت‌ها است می‌پردازد». با یافته‌های تحقیق ریسی و مقدس (۱۳۹۰)، مهدوی و همکاران (۱۳۸۲)، منصوریان و همکاران (۱۳۷۴)، قبادی و همکاران (۱۳۹۰)، ملکی‌ها (۱۳۸۸)، پاکلیسی<sup>۸</sup> و همکاران (۱۹۹۷)، وارتون<sup>۹</sup> (۱۹۹۳)، استرادینز<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۴)، اسکات<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۰)، آلیسیا آی گراندی<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۰)، لیولی و همکاران (۲۰۰۴) و جان میلر<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۵) همسو می‌باشد.

یافته‌های تحقیق در زمینه آزمون فرضیه سوم مبتنی بر «انجام «کار احساسی» به معنی همسازی احساسات با موقعیت‌های متضاد (کار- خانواده) و همسازی ناهمخوانی احساسات با موقعیت از طرف زن خانواده که شاغل است موجبات نارضایتی از زندگی خانوادگی را به وجود می‌آورد». با یافته‌های تحقیق خالد (۱۳۸۵)، مهدوی و همکاران (۱۳۸۲)، منصوریان و همکاران (۱۳۷۴)، قبادی و همکاران (۱۳۹۰)، ملکی‌ها (۱۳۸۸)، پاکلیسی<sup>۱۴</sup> و همکاران (۱۹۹۷)، وارتون<sup>۱۵</sup> (۱۹۹۳)، استرادینز<sup>۱۶</sup> (۲۰۰۴)، اسکات<sup>۱۷</sup> (۲۰۰۰)، آلیسیا آی گراندی<sup>۱۸</sup> (۲۰۰۰) و لیولی و همکاران (۲۰۰۴) همسو می‌باشد.

- 
- 1- paklicy
  - 2- Wharton
  - 3- Stradaynz
  - 4- Scott
  - 5- Alicia A.Grandey
  - 6- Lively
  - 7- Joanne Miller
  - 8- paklicy
  - 9- Wharton
  - 10- Stradaynz
  - 11- Scott
  - 12- Alicia A.Grandey
  - 13- Joanne Miller
  - 14- paklicy
  - 15- Wharton
  - 16- Stradaynz
  - 17- Scott
  - 18- Alicia A.Grandey

یافته‌های تحقیق در زمینه آزمون فرضیه چهارم مبتنی بر «به نظر می‌رسد نقش حمایت اجتماعی، ویژگی‌های حوزه کاری (نوع شغل، وضعیت اشتغال، نوع استخدام، ساعت کاری، رضایت از کار، فاصله کار تا خانه) ویژگی‌های حوزه خانواده (حمایت اعضای خانواده، تعداد فرزندان و سن) در رابطه بین تقسیم کار و مدیریت احساس تأثیر دارد» با یافته‌های تحقیق خالد (۱۳۸۵)، مهدوی و همکاران (۱۳۸۲)، منصوریان و همکاران (۱۳۷۴)، قبادی و همکاران (۱۳۹۰)، ملکی‌ها (۱۳۸۸)، پاکلیسی<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۷)، وارتون<sup>۲</sup> (۱۹۹۳)، استرادینز<sup>۳</sup> (۲۰۰۴)، اسکات<sup>۴</sup> (۲۰۰۰)، آلیسیا آی گراندی<sup>۵</sup> (۲۰۰۰) و لیولی و همکاران (۲۰۰۴) همسو می‌باشد.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود که به زنان شاغل آموزش‌های لازم در زمینه مدیریت احساس در محیط کار و خانه داده شود.

برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای همسران زنان شاغل جهت آشنایی و آگاهسازی آنان با شرایط زنان شاغل.

با توجه به یافته‌های تحقیق در زمینه تأثیر جایگاه اقتصادی و اجتماعی زنان بر مدیریت احساس آنان پیشنهاد می‌شود رسانه ملی به اطلاع رسانی در مورد پیامدهای مثبت اشتغال زنان بپردازد. باید فرهنگ بومی مدیریت احساسی را ایجاد کرد، نه این که صرفاً به تئوری‌ها پرداخته شود، در این زمینه پیشنهاد می‌شود در آموزش‌های ضمن خدمت به زنان شاغل واحدهای درسی در این زمینه رو تدریس کنند.

برگزاری جلسات توجیهی حضوری برای همسران زنان شاغل از جانب سازمان مربوطه، انتخاب و ارائه محتوای آموزشی مناسب به آن‌ها.

با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود برای تقویت مدیریت احساس و همراه کردن همسران، زنان شاغل دغدغه‌های شغلی خود را همسرانشان در میان بگذارند.

با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود که زنان شاغل از تداخل کار سازمانی و کار خانه جلوگیری کنند تا بدینوسیله مدیریت احساس را به طور مطلوب عملی کنند.

---

1- paklicy  
2- Wharton  
3- Stradaynz  
4- Scott  
5- Alicia A.Grandey

نوع تقسیم کار و مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده (مورد مطالعه: زنان ...

#### منابع:

- احمدی، فراز؛ عابدی، علی؛ آذر بهرزین، مهرداد. (۱۳۹۳). تبیین تجارب زنان شاغل پیرامون نقش مادری: یک پژوهش کیفی پدیدارشناسی. مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت، سال سوم، شماره ۲
- اعزازی، شهلا. (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی خانواده با تأکید بر نقش، ساختار و کارکرد خانواده در دوران معاصر. تهران: انتشارات روشنگران، ج ۱۲.
- ربانی خوراسگانی، علی؛ کیانپور، مسعود. (۱۳۸۸). جامعه‌شناسی احساسات. جامعه‌شناسی کاربردی ۳۴ (۲)، صص ۶۴-۳۵
- کاستلز، مانوئل. (۱۳۸۰). عصر اطلاعات: اقتصاد، جامعه و فرهنگ. احد علیقیان و همکاران، تهران: طرح نو، جلد دوم.

- Bernards, Jon. (2007). Family Studies: as Introduction, London, Newyork, Routledge.
- Beth A. Livingston and Timothy A. Judge. (2008). Emotional Responses to work Family Conflict: An Examination of Gender Role Orientation Among Working Men and Women. Vol. 93, NO. 1, 207-2016.
- Duxbury, Linda Elizabeth Chirstopher AlaNn, Higgins. (1991). gender differences in work family conflict, journal of applied psychology, Vol 76, No 1. P.64.
- Grandy, Alicia A. (2000). Emtion Regulation in the Work place:A New day to Conceptualize Emtional labor, Journal of Occuptinal Health psychology. vol.5, No. 95-110.
- Hochschild, Arlie R. (1979). "Emotion Work, Feelings Rules, and Social Structure." American Journal of Sociology 85: 551-575.
- Kamper, Theodore D. (1991). Predicting emotions from social relation social psychology Quarterly vol. 54 NO.4 PP:330-342
- Lively, Kathryn J., and Brian Powell. (2006). Emotional Expression at Work and at Home: Domain, Status, or Individual Characteristics? Social Psychology Quarterly 69: 17-38..
- Lyndall Strazdins Dorothy H. Broom. (2001). Act of Love (and work): Gender Imbalance in Emotional work and Women's Psychological Distress. Vol. 25.No. 3. 356-378.
- MIiller, Joanne. (2005). Sex Roles: The Division of Labor at Home and in the Workplace.
- Pugliesi, Karen, and Scott L. Shook. (1997). Gender, Jobs, and Emotional Labor in a Complex Organization. Pp. 283-316 in Social Perspectives on Emotion, edited by R. J. Erickson and B. Cuthbertson-Johnson. Greenwich, CT: JAI Press.
- Simon, Robin.W. Lida.E Nath. (2004). Gender and emotions in the united states: Domen and women differ in self- reports of feeling and expressive-behavior? Americanjournal of sociology.vol,10g.no, 5.pp 1137-76.

- Shott, Susan. (1979). Emotion and Social Life: A Symbolic Interactionist Analysis. *American Journal of Sociology*, 84(6): 1317-34.
- Turner, Jonathan .H. (2003). *The structure of sociological theory*. Belmont: wadsworth
- Wharton, Amys. (1993). Managing emotions on the job and at home: Understanding the consequences of multiple emotional roles. *Academy of Management Review*, vol. 18, No.3, 457- 486.