

راهبردهای اخلاقی - روان‌شناختی اساسی در بهینه‌سازی امنیت شغلی بانوان

علی‌احمد پناهی*

چکیده

رعایت هنجارهای اخلاقی و بسترسازی مناسب برای اشتغال ایمن برای زنان و ملاحظه ظرفیت‌های زنان در رابطه با اشتغال یکی از عناصر مهم در کاهش آسیب‌های این حوزه است. تحقق امنیت اخلاقی و روان‌شناختی در رابطه با اشتغال زنان نیازمند برنامه‌ریزی عالمانه و هوشمندانه است. هدف پژوهش حاضر، معرفی مهم‌ترین راهبردهای اساسی در بهینه‌سازی اشتغال بانوان است. در این نوشتار با توجه به بهره‌وری از منابع مختلف کتابخانه‌ای و با روش توصیفی - تحلیلی، این نتیجه حاصل شد که عدم ملاحظه هنجارهای اخلاقی، غفلت از ظرفیت‌های روان‌شناختی زنان، کم‌ارزش‌انگاری نسبت به نقش‌های اولیه و اصلی زنان و اغماض به بهداشت روانی زنان در محیط اشتغال و تولید، می‌تواند مهم‌ترین آسیب‌ها را برای زنان و به دنبال آن برای خانواده و جامعه ایجاد نماید.

واژگان کلیدی

اشتغال زنان، هنجارهای اخلاقی، هم‌ترازی، منزلت زنان، امنیت اخلاقی

طرح مسئله

یکی از خصیصه‌ها و شاخصه‌های همزاد با انسان‌ها، میل به سازندگی، فعالیت، پویایی، تولید و تحقق احساس مفید بودن است. بر اساس تعالیم قرآنی نیز یکی از اهداف خلقت انسان، آبادانی و عمران زمین و توسعه رفاه بوده است.^۱ (هود / ۶۱) به‌همین علت، کار و تلاش از آغاز زندگی در پهنه زمین، قرین زندگی انسان‌ها بوده است. زنان و مردان از دیرباز هم‌پای هم‌دیگر بار مسئولیت زندگی را به دوش کشیده و مشغول فعالیت بوده‌اند. (Voydanoff, 2004: 94) اشتغال و کار از مؤلفه‌هایی است که برای پیمودن مسیرهای رشد مادی، روان‌شناختی، معنوی، اجتماعی، بین‌المللی و اخلاقی، نقشی بنیادی دارد. کار و تولید برای ادامه زندگی و بقای جامعه ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. (پناهی، ۱۳۸۶: ۳۲ - ۱۳) بهره‌مندی از کار و اشتغال و مدیریت امور اقتصادی و معیشتی از عوامل موفقیت و از عوامل توسعه و رونق امور اجتماعی است. در آموزه‌های اسلامی با گزاره‌های الزامی و ترجیحی، آحاد مردم (زن و مرد) به‌سمت فعالیت‌های مجاز و کسب درآمدهای حلال،^۲ تشویق شده‌اند. (مجلسی، ۱۴۰۳: ۱۰۰ / ۱۱) در گزاره‌های اسلامی، طلب روزی حلال در تراز عبادت خداوند،^۳ (همان) در ردیف مجاهد در راه خدا^۴ (کلینی، ۱۴۰۷: ۵ / ۸۸) و هم‌رتبه آمرزیده‌شدگان^۵ (ابن بابویه، ۱۳۷۶: ۲۸۹) قرار گرفته است. برخورداری از کار و حرفه مناسب، از عوامل ایجاد منزلت و آبروی اجتماعی است. (ابن‌حیون، ۱۳۸۵: ۲ / ۱۵) برخورداری از حرفه و شغل، به انسان اعتماد به نفس و احساس ارزشمندی می‌دهد. فردی که خود را مفید، کارآمد و ارزشمند بداند، از عزت نفس و اعتمادبه‌نفس بیشتری برخوردار خواهد بود. زیرا چنین فردی احساس توانایی و کفایت و ارزشمندی خواهد داشت و در نتیجه از سلامت روانی بیشتری نیز بهره‌مند خواهد بود. (شجاعی، ۱۳۸۳: ۱۹) همه پیامدهای مثبتی که برای کار و تلاش وجود دارد برای زنان نیز صادق است. زنان نیمی از جمعیت جوامع را تشکیل می‌دهند و دوشادوش مردان در تحولات اجتماعی و کسب توانایی‌های علمی، تخصصی، هنری و صنعتی، مشارکت و حضور داشته‌اند. امروزه به‌دلیل تحولات اجتماعی، شرایط خانوادگی، مسائل اقتصادی و رشد مهارت‌های فنی و تحصیلات عالی زنان، موضوع اشتغال خانم‌ها

۱. هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا.

۲. قَالَ الْبَاقِرُ عليه السلام: «لَيْسَ مِنْ نَفْسٍ إِلَّا وَقَدْ فَرَضَ اللَّهُ لَهَا رِزْقًا حَلَالًا يَأْتِيهَا فِي عَاقِبَةِ وَعَرَضَ لَهَا بِالْحَرَامِ مِنْ وَجْهِ آخَرَ فَإِنْ هِيَ تَنَاوَلَتْ شَيْئًا مِنَ الْحَرَامِ قَاصَّهَا مِنَ الْحَلَالِ الَّذِي فَرَضَ لَهَا».

۳. قال رسول الله صلى الله عليه وآله: «الْعِبَادَةُ سَبْعُونَ جُزْءًا أَفْضَلُهَا طَلَبُ الْحَلَالِ، الْعِبَادَةُ عَشْرَةٌ أَجْزَاءُ تِسْعَةٌ أَجْزَاءُ فِي طَلَبِ الْحَلَالِ».

۴. عَنْ أَبِي الْحَسَنِ الرِّضَا عليه السلام قَالَ: «الَّذِي يَطْلُبُ مِنَ فَضْلِ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ مَا يَكْفِي بِهِ عِيَالَهُ أَكْبَرُ أَجْرًا مِنَ الْمُجَاهِدِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ».

۵. قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صلى الله عليه وآله: «مَنْ بَاتَ كَالْمَنْ طَلَبِ الْحَلَالِ بَاتَ مَغْفُورًا إِلَهُ».

به‌طور گسترده در حال افزایش است. گرایش به کار و فعالیت در زنان گرچه همزاد بشر بوده ولی امروزه ساختار جدیدی پیدا کرده است. حضور زنان در عرصه‌های مختلف اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، آموزشی و ... گرچه یک فرصت ارزشمند است اما اگر چنانچه هنجارهای اخلاقی و روان‌شناختی در اشتغال زنان رعایت نشود، آسیب‌های متعددی را در پی خواهد داشت. در گزاره‌های اسلامی در راستای ایجاد امنیت و مصونیت‌بخشی از آسیب‌های احتمالی و حفظ کرامت و منزلت زنان، چارچوب‌هایی ملاحظه شده است. در پژوهش حاضر تلاش شده ضمن اشاره به برخی آسیب‌های احتمالی زنان در عرصه اشتغال به برخی راهبردهای اخلاقی - روان‌شناختی در بهینه‌سازی امنیت شغلی بانوان پرداخته گردد.

بیان مسئله

یکی از مسائل مهم کشورها در طول تاریخ که معمولاً با چالش و اختلاف آراء نیز روبه‌رو بوده، مباحث مرتبط با زنان به‌ویژه موضوع حضور آنها در عرصه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی است. در قرن حاضر نیز این چالش و اختلاف‌نظر تشدید شده به‌گونه‌ای که برخی، حضور زنان را در عرصه اشتغال و فعالیت تولیدی از مهم‌ترین پدیده‌های اجتماعی قرن می‌دانند. (هافمن و ایورت،^۱ ۱۳۹۰: ۲۴۷) ورود زنان به عرصه اجتماع و قرار گرفتن در چرخه اشتغال به مفهوم اصطلاحی و در محیط‌های خاص با پیامدهای مثبت و منفی همراه است. احساس عزت نفس، احساس ارزشمندی، کمک به اقتصاد خانواده، کمک به اقتصاد ملی، اثبات قابلیت‌های زنان در عرصه‌های اجتماعی، (صالحی فدردی، ۱۳۷۳: ۳۴) استقلال مالی، فرار از تنهایی ناشی از مجردی یا زمان فراغت، به‌دست آوردن پشتوانه‌ای برای ایام پیری، (Hudson and Other, 2000: 139) ارتقاء خودپنداره روان‌شناختی و افزایش نفوذ اجتماعی و خانوادگی زنان. (Schieman, 2002: 627) از پیامدهای مثبت اشتغال زنان است. اگرچه اشتغال زنان پیامدهای مثبت موردی در پی دارد اما اگر ضوابط و هنجارهای اخلاقی و روان‌شناختی در اشتغال زنان ملاحظه نشود، می‌تواند پیامدهای منفی و آسیب‌های جدی در پی داشته باشد به‌گونه‌ای که پیامدهای مثبت اشتغال را ناچیز و کم‌اهمیت بکند. اگرچه امروزه شاغل بودن برای بسیاری از زنان به یک امر بدیهی و مسلم مبدل شده اما به‌دلیل محدودیت‌های اجتماعی و موانع ساختاری و عدم آشنایی برخی افراد با راهبردهای مصونیت‌بخشی، چالش‌هایی را در این عرصه ایجاد نموده است. چنانچه اشتغال زن با ویژگی‌های زیستی و روان‌شناختی، منزلت و ارزش انسانی و با نقش‌های مورد انتظار و اولیه آنان سازگاری و هماهنگی نداشته باشد، در همه ابعاد زندگی از جمله احساس مصونیت و امنیت روانی، رضایت زناشویی، در فرزندپروری و سلامتی روحی و

1. Hoffman and Averett.

جسمی زن و ... تأثیر منفی خواهد داشت. (منصور و دادستان، ۱۳۷۴: ۲۰۶ - ۱۵۰) تناسب اشتغال زنان با ظرفیت‌ها و موقعیت‌های خانوادگی و اجتماعی آنان، در سلامت روانی و مصونیت آنان مؤثر است. (Amato, 2003: 1 - 22) زنانی که شرایط کاری مناسبی ندارند و یا از نوع کار خود رضایت ندارند، به احتمال زیاد در خانه بدخلقی می‌کنند و اشتیاق کمتری به نیازهای فرزندان (مثل بازی با آنان، گفتگو با آنان و اظهار عواطف مادرانه) نشان می‌دهند و لذا فرزندان آنان دچار آسیب می‌شوند. اما مادرانی که شرایط کاری مناسبی دارند و فرصت کافی برای رسیدگی به فرزندان در اختیار دارند، اشتغالشان برای فرزندان ضرری که ندارد، منفعت نیز دارد. (سانتراک، ۱۳۹۲: ۲۱۰) در پژوهش حاضر درصدد هستیم به برخی راهبردهای اخلاقی - روان‌شناختی که می‌تواند در بهینه‌سازی اشتغال زنان مؤثر باشد و زمینه آسیب‌ها را کاهش دهد پردازیم.

روش پژوهش

طبق تقسیم‌بندی تحقیقات علمی بر اساس هدف، پژوهش حاضر در ردیف تحقیقات بنیادی - نظری، تحلیلی و کاربردی قرار می‌گیرد. همچنین از روش توصیفی - تحلیلی و اجتهادی نیز بهره گرفته می‌شود. یعنی پس از جمع‌آوری و دسته‌بندی مباحث به روش کتابخانه‌ای به توصیف، تحلیل و جمع‌بندی و نتیجه‌گیری از هر کدام پرداخته می‌شود و به راهبردهای آنها نیز اشاره می‌گردد. از آنجاکه این پژوهش از طرفی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، روان‌شناختی و تربیتی و از طرف دیگر مبتنی بر نتایج اطلاعات و تحقیقات انجام گرفته توسط دیگر پژوهشگران است، پژوهشگر، پس از گزاره‌های مربوطه و نتایج پژوهش‌های میدانی، به تبیین اجمالی آسیب‌های روان‌شناختی، تربیتی، اجتماعی و ... اشتغال بی‌ضابطه زنان می‌پردازد و به راهبردهای پیشگیرانه در رابطه با اشتغال زنان می‌پردازد.

مفهوم‌شناسی اشتغال

«اشتغال» در لغت و در زبان فارسی به معنای به کاری پرداختن، مشغول شدن، به کاری درگیر شدن، به کاری سرگرم شدن، سرگرمی و گرفتاری به فعالیتی معین تعریف شده است. (دهخدا، ۱۳۷۳: ۲ / ۲۲۲۶ و معین، ۱۳۷۱: ۱ / ۲۸۰) «اشتغال» در اصطلاح، یعنی داشتن فعالیت متشکل از اعمال و کارهای فکری، (ذهنی و اندیشه‌ای) دستی (بدنی و فیزیکی) که مفید بوده و هدفش تولید کالا و خدمات است و در مقابل آن به طور معمول، مزد، حقوق و پاداش پرداخت می‌شود. به عبارت روان‌تر، اشتغال می‌تواند به عنوان انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدفشان تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می‌سازد. (گیدنز، ۱۳۷۸: ۵۲۸) اشتغال را به معنای شغل یا

پیشه‌کاری می‌داند که در مقابل مزد یا حقوق منظمی انجام می‌شود. برخی اشتغال را فعالیت‌های اقتصادی در بخش‌های رسمی شامل (اقتصاد، صنعت، خدمات، کشاورزی) (قدیر، ۱۳۸۰: ۲ / ۲) و فعالیتی که به‌منظور تهیه و تولید کالا و خدمات اقتصادی انجام می‌شود، اطلاق کرده‌اند. (علویون، ۱۳۸۱: ۱۹)

ابوت و والاس بر این باورند که واژه اشتغال معمولاً به هر فعالیتی اطلاق می‌شود. اما امروزه و در عصر صنعتی، با شکل جدیدی از اشتغال روبه‌رو هستیم که عمدتاً دارای سه ویژگی می‌باشد: انجام فعالیت در زمان مشخص و منظم، دریافت مزد در قبال ساعات کار، و وجود فاصله میان محل کار و محل زندگی که گاه از آن به فاصله گرفتن مصرف از تولید تعبیر می‌شود. (ابوت و والاس، ۱۳۸۰: ۱۱۶) امروزه اشتغال را معمولاً به همان معنایی که در غرب رایج است به کار می‌برند؛ یعنی کار درآمدزا. به عبارت دیگر، شاغل به کسی می‌گویند که در ازای کار، دستمزدی دریافت کند. (خیری، ۱۳۸۵: ۱۸۵ - ۱۶۱)

مراد و هدف پژوهشگر از اشتغال، تمام فعالیت‌های اقتصادی، صنعتی، فرهنگی، خدماتی، کشاورزی، دامداری، تربیتی، آموزشی و ... (اعم از فعالیت مؤظفی، درآمدزا، فی سبیل‌الله و ...) بیرون از منزل است.

راهبردهای اخلاقی - روان‌شناختی در امنیت و مصونیت‌بخشی به زنان

در عصر حاضر، شاهد توسعه، پیشرفت و صنعتی شدن کشورها، تکرر فعالیت‌ها و تخصصی شدن مشاغل هستیم. دانش‌بنیان شدن جوامع پیشرفته، تغییر وضعیت فعالیت‌ها، پیدایش مشاغل فکری (نرم‌افزاری) در کنار مشاغل یدی (سخت‌افزاری) و توسعه نظام آموزش و پرورش و فناوری، از مهم‌ترین شاخص‌های عصر حاضر است. گرایش به کار و فعالیت در زنان گرچه همزاد بشر بوده ولی امروزه ساختار جدیدی پیدا کرده است. امروزه درصد زیادی از بانوان در مراکز صنعتی، تجاری، تولیدی، آموزشی، علمی و غیره مشغول به کار هستند. تعارض خانواده - اشتغال، ناهم‌ترازی برخی شغل‌ها با توانمندی‌های روان‌شناختی و زیستی زنان، ارتباط مکرر زنان با مردان نامحرم در محیط کار، فاصله زیاد محل کار و منزل، شیفت‌های کاری شبانه و طولانی که معمولاً باعث ایجاد مشکل در فرزندپروری و خانه‌داری می‌شود و ده‌ها چالش دیگر از آسیب‌هایی است که امروزه در اشتغال زنان مطرح است. حال پرسش اصلی این است که راهبردهای مهم در عصر حاضر در رابطه با چالش فوق چیست. با تأمل و ژرف‌اندیشی در رابطه با جایگاه زن و مرد در نظام خانواده و خلقت و ظرفیت‌های آنان و با ژرف‌اندیشی در منزلت و کرامت ارزشی خاص زنان، می‌توان راهبردهای زیر را بیان نمود:

یک. مدیریت و ترغیب بانوان به سمت شغل‌های متناسب با خلقت و توانایی آنها

به‌منظور شکل‌گیری نظام احسن و تحقق اهداف خلقت انسان‌ها، خالق متعال به زن و مرد ظرفیت‌ها و

به‌دنبال آن نقش‌های ویژه‌ای عنایت کرده است. بسیاری از محققان، با بررسی تفاوت‌های زن و مرد به این نتیجه رسیدند که تفاوت‌های روان‌شناختی، زیستی و فیزیولوژیکی زیادی بین زن و مرد وجود دارد و بایستی فعالیت آنان و حتی مدل‌های آموزشی آنان متفاوت از همدیگر باشد. (پناهی و جان‌بزرگی، ۱۳۹۶: فصل ۳)

پسران، تفاوت آشکاری به‌لحاظ زیستی و جسمانی و قدرت بدنی با زنان دارند و زنان ظریف‌تر از مردان هستند. (کارلسون،^۱ ۱۳۷۹: ۳۴۲ - ۳۴۰) جنسیت تأثیر مهمی بر توانمندی‌ها و استعداد‌های افراد دارد. (هاید، ۱۳۸۷: ۳۳۰) زن و مرد به‌لحاظ شناختی، تفاوت آشکاری دارند. هوش اختصاصی و هوش هیجانی زن و مرد متفاوت است. (Hyde, 2013: 171) نظر رایج این است که دختران و زنان در انواع توانایی‌های مربوط به حافظه مانند حافظه بصری، حافظه بصری - فضایی، حافظه کلامی، تداعی، همچنین سرعت انجام تکالیف پردازشی ادراکی، قوی‌تر هستند. مردان و پسران، در زمینه دانش عمومی، تجسم فضایی، ریاضیات و استدلال‌های شناختی بر دختران و زنان برتری دارند. (Camarata & Woodcock^۲: 2006) توانایی کلامی زنان قوی‌تر از مردان است. (Hyde, 2013: 172; Herlitz, & Yonker: 2002: 107 - 114) بر این باورند که زنان در تشخیص چهره‌ها و بوها، بهتر از مردان عمل می‌کنند. زن‌ها در آزمون کلامی و حافظه بصری (به‌ویژه در جزئی‌نگری و دقت) از مردان قوی‌ترند؛ اما مردان در آزمون غیر کلامی، به‌ویژه استعداد تجسم فضایی، قوی هستند. همچنین، مردها در استعداد عددی بالاترند و دختران در حافظه لغات برتری دارند. اندیشمندان بزرگ، صرف‌نظر از اختلاف جزئی که در معنای اصطلاحی عقل دارند، اکثرشان به‌خصوص متقدمین از آنها بر این باورند که جنسیت، در تفاوت عقلی تأثیر دارد. (آلوسی بغدادی، ۱۳۷۵: ۴ / ۳۴) آیت‌الله جوادی آملی (۱۳۸۹: ۲۳۲) بر این باور است بین زن و مرد در عقل ابزاری، می‌تواند تفاوت باشد. آیت‌الله مصباح یزدی و مکارم شیرازی معتقدند که زن در استعداد عقلی با مرد یکسان است اما به‌دلیل آنکه زن به‌طور طبیعی دارای عاطفه و احساسات بیشتری است، کارکرد عقلی تا حدودی متأثر از احساسات فراوان آنان است. (مصباح یزدی، ۱۳۸۵: ۲۸۰؛ مکارم شیرازی، ۱۳۷۷: ۲ / ۲۸۷) علامه طباطبایی نیز اعتقاد دارد که مرد دارای حیات عقلی و زن دارای حیات احساسی است و البته این تفاوت دلیلی بر برتری ارزشی مرد بر زن نیست بلکه برای تحقق نظام سالم خانوادگی است. (طباطبایی، ۱۳۷۴: ۲ / ۲۷۵) رفتار همدلانه و برخورداری از روحیه پرورش و مراقبت در زنان به مراتب قوی‌تر از مردان است و زنان همچنین در روابط کلامی بر مردان برتری دارند. روابط دوستانه نیز در زنان قوی‌تر از مردان گزارش شده است. شواهد نشان می‌دهد که زنان بیشتر از مردان هیجان خود را بروز می‌دهند. تحقیقات همچنین ثابت کرده است که زنان هیجان‌ات را نسبت به مردان با شدت بیشتری تجربه و حفظ می‌کنند.

-
1. Carlson, Karen J.
 2. Camarata, S., & Woodcock, R.

(Hyde, 2013: 77) با ملاحظه تفاوت‌های زیستی و روان‌شناختی زنان و مردان در ابعاد مختلف، یکی از راهبردهای مصونیت‌بخشی به زنان این است که زنان در تخصص‌هایی ورود داشته باشند که با توانمندی‌ها و علاقه‌مندی‌های آنان سنخیت داشته باشد و بتواند بهداشت زیستی، روانی و رضایت از اشتغال آنان را تأمین نماید. چنانچه حضرت علی علیه السلام می‌فرماید:

از واگذاری مسئولیت‌ها و کارهایی که تناسب با لطافت و ظرافت قوای بدنی آنان ندارد، منع فرموده و این کار را باعث آسیب دیدن زنان می‌دانند.^۱ (کلینی، ۱۴۰۷: ۵ / ۵۱۰)

چنانچه ملاحظه علاقه‌مندی‌ها و مصالح زنان در کیفیت و کمیت و شرایط اشتغال مدنظر نباشد، زمینه برای آسیب‌های زیادی به زنان ایجاد می‌گردد. در نظریه الگوهای شناختی^۲ برای مفهوم‌سازی «استرس شغلی» از رویکرد تبادل^۳ بهره می‌گیرند و «استرس شغلی» را به عدم هماهنگی فرد، شغل و محیط کار نسبت می‌دهند. (Bamber, 2006: 56) ناسازگاری بین ویژگی‌های جسمی و روان‌شناختی شخص با شغل و محیط کاری، علاوه بر اینکه باعث شیوع استرس شغلی می‌شود باعث بروز مشکلات فیزیولوژیکی، روان‌شناختی، رفتاری و سازمانی نیز می‌گردد. (Clays and Other, 2011: 185 - 191) در صورتی که یک فرد در محیط کارش بنا به دلایل مختلف مثل دوری راه، تعارض نقش و بی‌علاقگی به این شغل در معرض استرس شدید قرار گیرد، پردازش‌های شناختی او دچار تحریف می‌شوند و باورهای درونی او با تناقض‌ها مواجه می‌شوند و این موضوع به‌نوبه خود موجب بروز هیجان‌های منفی و رفتارهای نامطلوب می‌گردد و در نتیجه آسیب‌های روان‌شناختی و زیستی بیشتری رقم می‌خورد. (Riso and Other, 2007: 167) نگرش‌های منفی و ناکارآمد^۴ نسبت به نوع شغل و شرایط آن، در موقعیت‌های استرس‌زا، تشدید می‌شود و مشکل افراد را مضاعف می‌نماید. (Vanderhasselt and De Raedt, R, 2012: 910) به عبارت دیگر، طرح‌واره‌های منفی که به‌صورت پنهان در ذهن وجود دارند، به‌واسطه رویدادهای استرس‌زا فعال می‌شود و نوعی «واکنش‌پذیری شناختی»^۵ رقم می‌خورد. پردازش‌های شناختی، مهم‌ترین عامل ظهور هیجان‌ها و عواطف منفی و مثبت هستند. افرادی که عواطف مثبت و رضایتمندی از شغلشان هستند با مشکلات کاری و شغلی مبارزه می‌کنند و با تلاش و پشتکاری که دارند بر موانع غلبه می‌کنند. اما افرادی که عاطفه منفی نسبت به شغلشان دارند، تمایلی

۱. لَا تُمَلِّكِ الْمَرْأَةَ مِنَ الْأَمْرِ مَا يُجَاوِزُ نَفْسَهَا فَإِنَّ ذَلِكَ أَنْعَمَ لِحَالِهَا وَأَرْخَى لِبَالِهَا وَأَدْوَمَ لِجَمَالِهَا فَإِنَّ الْمَرْأَةَ رِيحَانَةٌ وَ لَيْسَتْ بِقَهْرْمَانَةٍ.

2. cognitive models.
3. transactional approach.
4. dysfunctional attitudes.
5. cognitive reactivity.

برای درگیری اجتماعی و سازمانی ندارند و تسلیم مشکلات می‌شوند و معمولاً ناخرسندند. (Spector, 2006: 147) گرچه برخی از پژوهش‌ها نشان داده زوج‌هایی که در ایفای نقش‌های همسری و خانوادگی و زناشویی، احساس برابری دارند رضایت زناشویی بیشتری دارند. (Sprecher, 1998: 220 - 231) اما پژوهش‌های زیادی از جمله پژوهش تانیگوچی و کافمن^۱ (۲۰۱۳) بر این نکته تأکید دارند که زنان تساوی‌گرا کمتر از زنان با نقش‌های سنتی، از زندگی زناشویی رضایت دارند.

دو. ایجاد هم‌ترازی بین نقش‌های خانوادگی و اشتغال

در نگرش اسلامی بر ضرورت مراقبت‌های زنانه و به‌ویژه نقش مادری تأکید شده است. این تأکید از یک‌سو بر مبنای لزوم تفکیک وظایف زن و مرد دور می‌زند، و در نتیجه، اسلام این موضوع را اولویت و نه امری الزامی می‌داند؛ و از سوی دیگر، این تأکید برخاسته از تفاوت‌های طبیعی است که اسلام آنها را بین زن و مرد مفروض می‌گیرد. البته این بدان معنا نیست که مراقبت از کودکان وظیفه اختصاصی زنان است، بلکه زن و مرد، هر دو وظیفه دارند که از کودکان خود مراقبت و حمایت کنند. از این‌رو در نگرش اسلامی، زن می‌تواند در قبال برخی مراقبت‌ها، از شوهر خود اجرت طلب کند. در دیدگاه زیست‌شناسانه، مادر بودن را سرنوشت طبیعی و بیولوژیکی زنان می‌دانند، در چنین رویکردی رفتار مادری، کارکرد غریزه مادری است و در طبیعت و بیولوژی انسانی ریشه دارد، گرچه برخی فمینیست‌ها این ایده را قبول ندارند. (صادقی فسایی، ۱۳۸۴: ۵۹) در گزاره‌های اسلامی به نقش مادری و مراقبتی با رویکردی مقدس و ارزشمند نگریده شده است به گونه‌ای که از تلاش‌های مادر با تعابیر عبادی یاد شده و برای آن پاداشی سترگ لحاظ شده است.^۲ (حر عاملی، ۱۴۰۹: ۲۱ / ۴۵۱) از دیدگاه روان‌شناسی نیز، اکثر زنان همواره بیش از آنکه مجذوب امکانات مادی باشند، در قدم نخست مجذوب افراد و روابط عاطفی - انسانی هستند. آنها عاشق روابط مستحکم و دراز مدت هستند. برای زنان، آرمان زناشویی، یعنی یک مرد و یک زن که از نظر جسمی و روحی به یکدیگر وابسته و دل‌بسته هستند، در خوب و بد روزگار با یکدیگر تشریک مساعی دارند، روابط دلبرانه و پایدار و لذت‌بخشی دارند، موجب آسایش یکدیگر بوده و رضایت واقعی یکدیگر را طلب می‌کنند. این انتظارات و این چشم‌اندازها نسبت به خانواده و تشکیل زندگی شامل رابطه جنسی عاشقانه و از سر تعهد، روابط دوستانه و همراهی با فرزندان و حضور در جمع خانواده است. (Steven, 2004: 234)

1. Taniguchi, H. & Kaufman, G.

۲. إِذَا حَمَلَتِ الْمَرْأَةُ كَانَتْ بِمَنْزِلَةِ الصَّائِمِ الْقَائِمِ الْمُجَاهِدِ بِنَفْسِهِ وَمَالِهِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَإِذَا وَضَعَتْ كَانَ لَهَا مِنَ الْأَجْرِ مَا لَا يَدْرِي أَحَدٌ مَا هُوَ لِعَظَمِهِ فَإِذَا أَرْضَعَتْ كَانَ لَهَا بِكُلِّ مَصَّةٍ كَعِدْلِ عَنَقٍ مُحَرَّرٍ مِنْ وُلْدِ إِسْمَاعِيلَ فَإِذَا فَرَعَتْ مِنْ رَضَاعِهِ ضَرَبَ مَلِكٌ كَرِيمٌ عَلَى جَنْبِهَا وَقَالَ اسْتَأْنِفِي الْعَمَلَ فَقَدْ غُفِرَ لَكَ.

در یک مطالعه ملی بر روی زنان در سال ۱۹۹۷ که توسط مرکز پژوهشی پیو^۱ انجام گرفت، معلوم شد ۹۳ درصد مادران تمایل بیشتری به همسررداری و تربیت فرزند دارند و از این کار لذت برده و احساس رضایتمندی می‌کنند. تحقیقات ثابت کرده که زنان شاغل پاره‌وقت، بیش از زنان شاغل تمام وقت، از کار و فرزندان خود احساس رضایت می‌کنند؛ شاید به این علت که چنین زنانی معمولاً خود را نان‌آور دوم می‌دانند و به این ترتیب بیش از شوهران خود قادر به چشم‌پوشی از مشاغل پردرآمد در ازای کار در محیط دوستانه‌ای هستند که از آن لذت می‌برند. پژوهش‌ها نشان داده که هنگامی که زنان ساعت‌های طولانی کار می‌کنند یا مشاغل پرمسئولیت دارند، کیفیت زندگی زناشویی افت می‌کند. (Amato, 2003: 1 - 22) در یک بررسی ملی در سال ۱۹۹۶ مشخص شد که ۷۸ درصد از زنان اعتقاد دارند که زنان به لحاظ زیست‌شناختی برای نگهداری از کودکان و فرزندپروری متناسب‌تر هستند. (Ford, 2002: 285) در یک مطالعه درباره تفاوت‌های جنسی در زمینه استرس روانی در میان زوج‌های ازدواج کرده، این نتیجه به دست آمد که برای زنان، متأهل بودن و شاغل بودن همراه با داشتن کودک خردسال، به نحو ویژه‌ای تنش‌زا است. (Cleary, 1983: 111 - 121) در مطالعه دیگری مشخص شد که آن دسته از مادران که کار می‌کنند درگیری درونی بیشتری درباره کار کردن دارند تا مادران خانه‌دار و «جنگ فراگیر درونی» مادران شاغل به مراتب بیشتر از مادران خانه‌دار است. (Genevie and other, 1987: 382 - 383) در گزاره‌های اسلامی نیز بر اولویت‌ها و نقش‌های ویژه‌ای درباره بانوان و زنان تأکید و تشویق شده است. امام رضا علیه السلام می‌فرمایند: «هیچ سودی بهتر از این نیست که انسان دارای همسری خوب و شایسته و باایمان باشد که هرگاه او را می‌بیند، خشنودش سازد و هر وقت از او جدا می‌شود، حافظ و نگهدارنده اموال و ناموس شوهر باشد».^۲ (مجلسی، ۱۴۰۳: ۱۰۰ / ۲۱۷) در آموزه‌های دینی به طور مستقیم از نقش خانه‌داری زنان تمجید شده و برای آن پاداش معنوی بسیار سترگی وعده داده شده است و زنان را به طور غیرمستقیم به این نقش حیاتی و ارزشمند تشویق نموده است.^۳ (حر عاملی، ۱۴۰۹: ۲۱ / ۴۵۱) توصیه صریح به خانه‌داری و التزام به خانواده^۴ (نوری، ۱۴۰۸: ۱۴ / ۲۴۴) و همچنین توصیه و تشویق به هنرمندی در آشپزی و مدیریت مالی منزل^۵ (مجلسی، ۱۴۰۳: ۱۰۰ / ۲۳۹) که از مصادیق مهم خانه‌داری است، نشان از اهمیت خانه‌داری زنان در

1. Pew Research Center.

۲. مَا أَقَادَ عَبْدٌ عَبْدًا خَيْرًا مِنْ زَوْجَةٍ صَالِحَةٍ إِذَا رَأَاهَا سَرْنَهُ وَإِذَا غَابَ عَنْهَا حَفِظْتَهُ فِي نَفْسِهَا وَمَالِهِ.

۳. أَيُّمَا امْرَأَةٍ خَدَمَتْ زَوْجَهَا سَبْعَةَ أَيَّامٍ أَغْلَقَ اللَّهُ عَنْهَا سَبْعَةَ أَبْوَابِ النَّارِ وَفَتَحَ لَهَا ثَمَانِيَةَ أَبْوَابِ الْجَنَّةِ تَدْخُلُ مِنْ أَيِّهَا شَاءَتْ. أَيُّمَا امْرَأَةٍ رَفَعَتْ مِنْ نَيْتِ زَوْجِهَا شَيْئًا مِنْ مَوْضِعٍ تُرِيدُ بِهِ صِلَاحًا نَظَرَ اللَّهُ إِلَيْهَا وَمَنْ نَظَرَ اللَّهُ إِلَيْهَا لَمْ يُعَذِّبْهُ.

۴. قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صلى الله عليه وآله: «لِلرَّجُلِ عَلَى الْمَرْأَةِ أَنْ تَلْزَمَ بَيْتَهُ».

۵. قَالَ أَبُو عَبْدِ اللَّهِ عليه السلام: «خَيْرُ نِسَائِكُمُ الطَّيِّبَةُ الرِّيحِ الطَّيِّبَةُ الطَّبِيخِ الَّتِي إِذَا أَنْفَقَتْ أَنْفَقَتْ بِمَعْرُوفٍ وَإِذَا أَمْسَكَتْ أَمْسَكَتْ بِمَعْرُوفٍ فَتِلْكَ عَامِلَةٌ مِنْ عَمَالِ اللَّهِ وَعَامِلُ اللَّهِ لَا يَخِيبُ وَلَا يَنْدَمُ».

آموزه‌های دینی است. اگر چنانچه هم‌ترازی بین نقش‌های خانوادگی و اشتغال ایجاد نشود، مصونیت‌بخشی زنان تحقق نمی‌یابد. فراهم آمدن موقعیت تعارض کار - خانواده، احساس ناکارآمدی در انجام وظایف خانودگی و نگرانی نسبت به عدم تحقق دل‌بستگی ایمن در فرزندان، از چالش‌هایی است که در صورت عدم هم‌ترازی وظایف خانوادگی با تعهدات شغلی، می‌تواند باعث عدم احساس امنیت روانی در زنان شاغل باشد.

کارتر و کارتر^۱ (۱۹۹۶) معتقدند که مهم‌ترین آسیبی که زنان در خانواده‌های دوشغلی با آن روبه‌رو هستند تعارض نقش^۲ است و لذا متعادل کردن امور مربوط به خانه و محل کار امری دشوار است و ممکن است افراد در انجام این کار شکست بخورند. زنان شاغل تلاش می‌کنند تا مطالبات گوناگونی که از آنها انتظار می‌رود را مدیریت کنند. (به نقل از آرین، ۱۳۸۷) آسیب‌های جدی و فراگیری که امروز زنان را در تمام دنیا و از جمله ایران تهدید می‌کند، تعارض کار - خانواده^۳، تعارض نقش^۴، اضافه‌بار نقش^۵ و اسارت نقش^۶ است. (Reid and Hardi, 1999: 334)

زنان شاغل و زنانی که تعهد سازمانی بالایی دارند به‌طور طبیعی نمی‌توانند نقش‌های خانوادگی را به‌نحو شایسته انجام دهند. محققان بر این باورند که ایفای نقش‌های مختلف باعث می‌شود که انرژی و وقت مورد نیاز برای هر یک به رقابت بپردازند، به‌طوری‌که این رقابت به پیشروی یک نقش در گستره و محدوده نقش دیگر می‌انجامد. (Corrigan, 2005: 166) خلاصه اینکه به‌دلیل تعارض نقش‌های شغلی - خانوادگی و به‌جهت محدودیت در انرژی روانی و وقت کافی، آسیب‌های فرهنگی - اجتماعی و روان‌شناختی مختلفی، معطوف به خانواده و شغل خواهد بود. اگر چنانچه نقش‌های شغلی بر شغل‌های خانوادگی افزوده شود، با محدودیت وقت و انرژی روبه‌رو خواهیم بود زیرا هر یک از نقش‌ها منابع قابل توجهی از زمان و انرژی فرد را تقاضا می‌کند و تقاضاهای آنان به‌طور معمول از اضافه‌بار ایجاد کرده و از توان زنان خارج است و لذا نمی‌تواند تقاضای هر دو نقش را ایفا کند. بنابراین افراد برای اینکه بتوانند از عهده نقش اصلی خود برآیند بایستی از تعهد قوی به نقش دیگر صرف‌نظر کنند که این موضوع در رابطه با زنان شاغل که اشتغال تمام وقت نیز دارند، بیشتر صادق است. بسیاری از محققان و پژوهشگران از مطالعات خود نتیجه می‌گیرند که زنان شاغلی که به‌طور نیمه‌وقت به کار اشتغال دارند از نظر میزان رضایتمندی زناشویی در سطح بالاتری از زنان خانه‌دار قرار دارند و در مقابل زنان شاغلی که به‌طور

-
1. Carter, Jim & Carter, Jane.
 2. Role conflict.
 3. Work-Family conflict.
 4. role conflict.
 5. Role - overload.
 6. role-captivity.

شیفی و به‌ویژه در شیفت شبانه مشغول به کار هستند، نسبت به زنان شاغل دیگر رضایتمندی زناشویی پایین‌تری دارند. اغلب زنان شاغل به دلیل مسئولیت دوگانه (اشتغال و مسئولیت منزل) با تعارض نقش مواجه هستند. این زنان به‌طور معمول هم با خانواده و هم با همکاران در محیط کاری مشکل دارند و از رضایتمندی برخوردار نیستند. (Novicova, 1988)

سه. بهینه‌سازی و اصلاح محیط و فضای اشتغال زنان

ایجاد امنیت روانی و اخلاقی در محیط اشتغال از راهبردهای مهم در کاهش آسیب‌های اشتغال زنان است. اگر چنانچه زنان شاغل در محیط اشتغال احساس امنیت روانی و اخلاقی نداشته باشند و در معرض ارتباط با جنس مخالف باشند ممکن است زمینه برای کاهش حساسیت به جنس مخالف و پاک‌دامنی زنان و مردان ایجاد گردد. رعایت عفت و پاک‌دامنی در آموزه‌های قرآنی و روایی جایگاه ویژه و درخور توجهی دارد. قرآن کریم از این ارزش انسانی و اسلامی با عظمت خاصی یاد می‌کند و یکی از ویژگی‌های مؤمنان راستین را پاک‌دامنی و عفت می‌داند.^۱ (مؤمنون / ۵) حرکت توأم با حیا دختر شعیب به هنگام بازگشت نزد موسی علیه السلام و گفتگو با وی، مورد ستایش قرار گرفته است.^۲ (قصص / ۲۵) قرآن کریم حضرت مریم علیها السلام را به‌عنوان الگوی پاک‌دامنی برای زن و مرد معرفی کرده و یکی از معیارهای ارزشمندی زن را به پاک‌دامنی می‌داند.^۳ (تحریم / ۱۲)

عفاف و پاک‌دامنی زنان گوهری است که او را در نزد خلق و خالق بلندمرتبه می‌سازد. عفت و پاکی زن بر زیبایی او مقدم است. حضرت علی علیه السلام در روایتی ارزشمند یکی از مصادیق پرهیزکاری و خودکنترلی را رعایت عفت و پاک‌دامنی در برخورد با جنس مخالف بیان فرموده و به رعایت پاک‌دامنی و حفظ حریم‌ها در تعامل با جنس مخالف توصیه نموده است.^۴ (خوانساری، ۱۳۶۶: ۷ / ۴۱۲) پیامبر گرامی اسلام صلی الله علیه و آله، بی‌عفتی را مهم‌ترین و پیردامنه‌ترین عامل سقوط معنوی و غلطیدن به دوزخ معرفی فرموده است.^۵ (کلینی، ۱۴۰۷: ۲ / ۷۹) در آموزه‌های دینی ضمن اینکه به جایگاه و اهمیت ممتاز حیا پرداخته شده^۶ (نوری، ۱۴۰۸: ۸ / ۴۶۱) بر نیکویی و رجحان حیا و عفت در زنان تأکید شده است.^۷ (دیلمی، ۱۴۱۲: ۱ / ۱۹۳)

۱. وَالَّذِينَ هُمْ لِأُوجُوهِهِمْ حَافِظُونَ.

۲. فَجَاءَتْهُ إِخْلَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ.

۳. وَمَرْيَمَ ابْنَتَ عِمْرَانَ الَّتِي أَحْصَنَتْ فَرْجَهَا.

۴. الْمُتَّقُونَ أَنفُسَهُمْ عَافِيَةً.

۵. اَكْثَرُ مَا تَلِيحُ بِهِ أُمَّتِي النَّارَ الْأَجْوَانَ: «الْبَطْنُ وَالْفَرْجُ».

۶. عَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ عليه السلام قَالَ: «الْحَيَاءُ مِنَ الْإِيمَانِ وَالْإِيمَانُ فِي الْجَنَّةِ».

۷. قَالَ عَلِي عليه السلام: «الْحَيَاءُ حَسَنٌ لَكِنَّهُ فِي الْبَسَاءِ أَحْسَنُ».

مراعات حریم عفت و پاک‌دامنی در تعامل با نامحرم به نفع و مصلحت زنان^۱ (نور / ۶۰) بوده و دل‌های آنان را به پاکی^۲ (احزاب / ۵۳) رهنمون می‌کند. همچنین پرهیز از اختلاط، باعث سلامت، استواری^۳ (حر عاملی، ۱۴۰۹: ۲۰ / ۶۵) پاکیزگی^۴ (نور / ۳۰) و سبب دوام زیبایی است.^۵ (نوری، ۱۴۰۸: ۱۴ / ۲۵۵) تأکید مکرر به کاهش اختلاط جنسی، (همان: ۱ / ۳۸۵) ممنوعیت نگاه شهوت‌آمیز به نامحرم، (مجلسی، ۱۴۰۳: ۱۰۱ / ۳۴) حرام بودن تماس بدنی با نامحرم (حر عاملی، ۱۴۰۹: ۲۰ / ۲۹) و ممنوعیت شوخی با نامحرم (همان: ۲۰ / ۱۹۸) همگی در راستای تقویت نظام خانواده، جلوگیری از ترویج اباحی‌گری و حفظ منزلت و ارزش زنان مسلمان است. امام صادق علیه السلام می‌فرماید: «بهترین زنان شما کسی است که چون با همسرش خلوت کند، جامه حیا از تن به در کند و چون بیوشد و همراه او شود، زره حیا را بر تن کند».^۶ (کلینی، ۱۴۰۷: ۵ / ۳۲۴) از منظر امام صادق علیه السلام بهترین زن کسی است که به هنجارهای اخلاقی و چارچوب‌های اسلامی آگاهی داشته باشد و بداند که چه زمانی باید تبرج (خودنمایی) کند و چه زمانی پوشیده باشد. زن باید لباس رزم و بزم خود را بشناسد و هریک را در جای خود بیوشد. عفاف برای زنان، همچون سد و حفاظی است که زن در سایه آن از هر ذلت و تحقیری به دور است. اسلام اجازه نمی‌دهد زن بازپچه دست شهوت‌پرستان باشد و ارزش او به میزانی تنزل کند که تنها وسیله‌ای برای اطفاء شهوات و لذت‌بری به حساب آید. علاوه بر اینکه به‌طور معمول هر خانم و جنس مؤنثی تمایل دارد با زنان روبه‌رو شود و از حضور در مراکز مردانه گریزان است. مردان نیز دوست دارند در یک محیط مردانه و راحتی رفت‌وآمد داشته باشند و به‌طور معمول از محیط‌های زنانه مخصوصاً اگر مراعات عفت نشود، گریزانند. مطالعات نشان می‌دهد علاوه بر اینکه زنان و مردان تمایل دارند با همجنس خود دادوستد کنند، علاقه دارند با هم‌نژاد خودشان ارتباط داشته باشند. مثلاً زنان سیاه‌پوست دوست دارند با زنان سیاه‌پوست تجارت کنند و زنان سفیدپوست نیز این تمایل را دارند. (Hyde, 2013: 190 - 205)

پیامدهای اخلاقی و روان‌شناختی بهینه‌سازی فضای اشتغال بانوان

اصلاح و بهینه‌سازی فضای اشتغال برای زنان و بانوان با رعایت هنجارهای اخلاقی و دینی و رعایت

۱. وَأَنْ يَسْتَعْفِفْنَ خَيْرٌ لَهُنَّ.

۲. ذَلِكَمُ أَطْهَرُ لِقُلُوبِكُمْ وَقُلُوبِهِنَّ.

۳. وَاكْفُفْ عَلَيْهِنَّ مِنْ أَنْصَارِهِنَّ بِحِجَابِكِ إِيَّاهُنَّ، فَإِنَّ شِدَّةَ الْحِجَابِ أَبْقَى عَلَيْهِنَّ.

۴. وَيَحْفَظُوا فُرُوجَهُمْ ذَلِكَ أَزْكَى لَهُمْ.

۵. صَيَانُهُ الْمَرْأَةَ أَنْعَمَ لِحَالِهَا وَ {أَدْوَمُ} لِحِمَالِهَا.

۶. خَيْرٌ نِسَائِكُمُ الَّتِي إِذَا حَلَّتْ مَعَ زَوْجِهَا حَلَعَتْ لَهُ دِرْعَ الْحَيَاءِ وَإِذَا لَبَسَتْ لَبِسَتْ مَعَهُ دِرْعَ الْحَيَاءِ.

توانمندی‌های روان‌شناختی و زیستی آنان، می‌تواند پیامدهای مثبتی در پی داشته باشد. برخی از این پیامدهای محتمل عبارتند از:

یک. بهبود امنیت روانی و اخلاقی زنان

رعایت چارچوب‌ها در روابط زن و مرد نه تنها به پیشگیری از آسیب روانی زنان کمک می‌کند بلکه در سلامت اخلاقی و خانوادگی او اثر مثبت دارد. (پوررحیمی مرنی و همکاران، ۱۳۸۸) محیط مختلط می‌تواند حساسیت زنان و مردان را آرام‌آرام نسبت به جنس مخالف تغییر دهد و نوعی بی‌مبالاتی را ترویج کند. (آذربایجانی و همکاران، ۱۳۸۲: ۲۳۶ - ۲۳۳) محیط مختلط امنیت روانی زن و مرد (مخصوصاً زنان و مردان مؤمن و متشرع) را مرتب تهدید می‌کند و زمینه آزادی و راحتی زنان را در نوع پوشش و ارتباطات کلامی سد می‌کند. وقتی زنان در محیط کار به دلیل حضور افراد نامحرم در معرض نگرانی و استرس باشند، آسیب‌پذیر خواهند شد. زنان نیاز دارند با اطمینان خاطر در محیط کار به فعالیت پردازند.

دو. کاهش آسیب‌های اخلاقی

مطالعات نشان داده که اگر اشتغال زنان در محیط‌های مختلط باشد، احتمال آسیب‌های اخلاقی افزایش پیدا می‌کند. (Amato, 2003: 1 - 22) بر طبق برآوردها، «در انگلستان از هر ده زن، هفت زن در دوره زندگی شغلی خود به مدتی طولانی دچار آزار جنسی می‌گردند». (گیدنز، ۱۳۷۸: ۲۰۲) تحقیقات نشان می‌دهد که حدود ۶۰ درصد از زنان اروپایی شاغل، تجاوز جنسی را تجربه کرده‌اند. (Pina and other, 2009: 126) مؤسسه فدرال ایمنی و بهداشت کار آلمان در سال ۱۹۹۷ اعلام کرده که ۹۳ درصد از زنان در دوران اشتغال به کار، در محیط کارشان و یا به واسطه اشتغال، دچار آسیب جنسی شده‌اند. (Schneider and other, 1997: 669 - 675)

سه. افزایش عزت نفس زنان و افزایش رضایتمندی

رعایت عدم اختلاط در محیط اشتغال به افزایش بازدهی کار، رضایت شغلی و افزایش عزت نفس زنان نیز کمک می‌کند. خویش‌داری زن در برابر مرد، او را دوست‌داشتنی‌تر و جذاب‌تر کرده و رضایت از زندگی را در او افزایش می‌دهد. راسل می‌گوید: «تصور من بر این است که اگر مردی به سهولت به زنی دست یابد، احساس آن مرد نسبت به آن زن یک نوع احساس عاشقانه عمیق نمی‌تواند باشد». (راسل، بی‌تا: ۷۹)

چهار. افزایش اعتبار خانوادگی و کاهش خیانت جنسی

اختلاط زن و مرد می‌تواند زمینه‌های بی‌اعتمادی و خیانت را در خانواده‌ها افزایش دهد. اختلاط زن و مرد

(به انحاء مختلف) در محیط‌های عمومی و شغلی و با توجه به محرک‌های پرجاذبه‌ای که دو جنس به‌طور طبیعی برای ورود به دنیای یکدیگر دارند، آبخور بسیار مناسبی برای رشد تمایلات شهوانی و کام‌جویی‌های حرام و زمینه بی‌رغبتی به همسر خواهد شد. وقتی یک زن و یا یک مرد به‌طور مکرر با جنس مخالف ارتباط و یا گفتگوی کلامی دارد و در موارد زیادی نیز حدود شرعی و اخلاقی در گفتگوها و ارتباطات رعایت نمی‌شود، قطعاً احساس نیاز کمتری به دلبری و ارتباط عاطفی و کلامی به همسر قانونی و شرعی خویش خواهند داشت و لذا زمینه اختلاف، طلاق عاطفی و خیانت در خانواده افزایش خواهد داشت. در یک مطالعه تطبیقی که در ۶۶ کشور صورت گرفته، نشان داده شد که هرچه زنان در جامعه بیشتر با مردان مختلط باشند، میزان طلاق و آسیب‌های اخلاقی افزایش می‌یابد. (بستان، ۱۳۹۰: ۱۸۴) مجاورت و نزدیکی مکانی موجب ارتباط مکرر می‌شود و ارتباط بین فردی مکرر معمولاً به جاذبه می‌انجامد. (آذربایجانی و همکاران، ۱۳۸۲: ۲۳۶ - ۲۳۳) نکته مهم‌تر اینکه اگر این مجاورت و ملاقات‌های مکرر همراه با تبادل عاطفی باشد، دل‌بستگی عاطفی نیز به‌وجود می‌آید. دل‌بستگی عاطفی در زنان به‌دلیل قوی بودن عواطف در آنان، مضاعف خواهد بود. (بارت و بلیس،^۱ ۲۰۰۹: ۶۵۸ - ۶۴۹)

پیشنهادات کاربردی در راستای مصونیت‌بخشی زنان

با توجه به آسیب‌های احتمالی مهم که در صورت عدم ملاحظه هنجارهای اسلامی و روان‌شناختی در اشتغال زنان می‌تواند امنیت روانی، اخلاقی و زیستی آنان را تهدید کند، می‌توان راهکارهای ذیل را به‌کار بست:

۱. زنان و بانوان سعی کنند در قدم نخست به نقش‌ها و وظایف اولیه خویش از قبیل نقش تربیتی، همسرمداری، خانه‌داری و مادری بپردازند.
۲. بانوان سعی کنند اوقات فراغت خویش را با اشتغالات خانگی از قبیل دوزندگی، آرایشگری، نویسندگی، طراحی و هر کاری که امکان تحقق آن در منزل وجود دارد، پر کنند.
۳. اگر چنانچه به دلایل مختلف مجبور و یا متمایل به اشتغال بیرونی هستند سعی کنند در محیط‌های تک‌جنسیتی به فعالیت بپردازند و یا ارتباط حداقلی (ضروری) با مردان داشته باشند.
۴. خانم‌ها سعی کنند به حرفه‌هایی بپردازند که با شرایط زیستی و روان‌شناختی آنان سنخیت و هم‌ترازی دارد (همانند گرایش‌های مختلف پزشکی، البته غیر از جراحی مگر در ضرورت) پرستاری، فعالیت‌های آموزشی، فعالیت‌های تربیتی، رایانه، نرم‌افزار و هر کاری که با روحیه لطیف و حساس زنان هماهنگ است و منافاتی نیز با نقش‌های اصلی آنان ندارد).

1. Barrett, L. F. and E. Bliss-Moreau.

۵. در هر شرایطی از التزام به نقش‌های مادرانه و همسرانه غافل نشوند و رعایت پاک‌دامنی را در هر حال سرلوحه خود قرار دهند.

۶. سعی کنند از شغل‌هایی که نیاز به حضور زیاد، (ساعات طولانی) مسافت زیاد و یا شبانه است، به‌طور جدی اجتناب کنند و باور داشته باشند که اگر این ملاحظات را رعایت نکنند در طولانی مدت به آسیب‌های مختلفی گرفتار خواهد شد.

۷. حتی‌الامکان از شغل‌های خشن، زمخت و پُراسترس به‌طور جد پرهیز نمایند و به شغل‌های که هم‌ترازی با روحیه لطیف و شکننده بانوان دارد روی آورند.

۸. قبل از اقدام به انتخاب شغل یا رشته تحصیلی با مشاوره‌ی کاردان، مؤمن و واقع‌گرا و دلسوز، مشورت کنند.

۹. مطالعات خویش را در رابطه با باید‌ها و نبایدهای اشتغال، نقش‌های اولیه و الزامی زنان، چارچوب‌های اخلاقی و اسلامی تعاملات اجتماعی و ویژگی‌های زیستی و روان‌شناختی زنان، افزایش و ارتقاء دهند.

نتیجه

از تتبع و ژرفاندیشی در گزاره‌های اخلاقی و روان‌شناختی در رابطه با مهم‌ترین راهبردهای تسهیل و ایمنی‌بخشی زنان شاغل، نتایج زیر به‌دست آمد:

۱. بایستی زنان و دختران به مشاغل و حرفه‌های روی آورند که با استعدادهای خدادادی و ظرفیت‌های روان‌شناختی آنان هم‌ترازی داشته باشد.

۲. برای صیانت از منزلت انسانی و آسایش روان‌شناختی و مصونیت اخلاقی زنان بایستی محیط اشتغال آنان امنیت روانی و اخلاقی داشته باشد.

۳. اولویت نخست برای زنان و به‌ویژه زنان ازدواج کرده ایفای نقش‌های همسری، فرزندپروری، خانه‌داری و پشتیبانی از استحکام و پویایی نظام خانواده است و اشتغال برای آنان در اولویت ثانویه است.

۴. اشتغال زنان بایستی به‌لحاظ کیفی و کمی با نقش‌های نخستین آنان هماهنگ و متناسب باشد.

۵. عدم هماهنگی بین نقش‌های اولیه زنان با اشتغال، آسیب‌های اخلاقی، تربیتی، روان‌شناختی و اجتماعی متعددی را متوجه زنان و نظام خانواده و اجتماع خواهد کرد.

۶. ایجاد امنیت روانی و اخلاقی در محیط اشتغال زنان، بازدهی شغلی را افزایش می‌دهد و رضایت زنان از کار را نیز ارتقاء می‌بخشد.

۷. اشتغال زنان در محیط مختلط می‌تواند زمینه‌های افزایش ناهنجاری اخلاقی و بی‌رغبتی به همسر خویش را افزایش دهد.

منابع

۱. قرآن کریم، ترجمه آیت‌الله ناصر مکارم شیرازی.
۲. آذربایجانی، مسعود و همکاران، ۱۳۸۲، *روان‌شناسی اجتماعی با نگرش به منابع اسلامی*، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۳. آراین، خدیجه، ۱۳۸۷، «کاربرد رویکرد بوم‌شناختی در مشاوره با زنان شاغل در خانواده‌های دو شغلی»، *مجله تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره*، ج ۷، ش ۲۸، انجمن مشاوره ایران.
۴. آلوسی بغدادی، محمد بن عبدالله، ۱۳۷۵، *روح المعانی فی تفسیر القرآن العظیم*، بیروت، دارالفکر.
۵. ابن بابویه، محمد بن علی، ۱۳۷۶، *الامالی (للمصدوق)*، تهران، کتابچی.
۶. ابن حیون، نعمان بن محمد مغربی، ۱۳۸۵، *دعائم الإسلام و ذکر الحلال و الحرام و القضا یا والأحكام*، قم، مؤسسه آل‌البیت علیه السلام.
۷. ابوت، پاملا و کلر والاس، ۱۳۸۰، *جامعه‌شناسی زنان*، ترجمه منیژه نجم عراقی، تهران، نی.
۸. بستان، حسین، ۱۳۹۰، *جامعه‌شناسی خانواده با نگاهی به منابع اسلامی*، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۹. پناهی، علی‌احمد و مسعود جان‌بزرگی، ۱۳۹۶، *روان‌شناسی زن و مرد*، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۰. پناهی، علی‌احمد، ۱۳۸۶، اشتغال: «آثار تربیتی و روان‌شناختی»، *مجله علمی ترویجی معرفت*، دوره ۱۶، ش ۸، ص ۳۲-۱۳.
۱۱. جوادی آملی، عبدالله، ۱۳۸۹، *زن در آیینه جلال و جمال*، قم، اسراء.
۱۲. حر عاملی، محمد بن حسن، ۱۴۰۹، *وسائل الشیعه*، ج ۲۰ و ۲۱، قم، مؤسسه آل‌البیت علیه السلام.
۱۳. خوانساری، آقاجمال محمد بن حسین، ۱۳۶۶، *شرح آقا جمال‌الدین خوانساری بر غررالحکم و دررالکلم*، ج ۷، تهران، دانشگاه تهران.
۱۴. خیری، یوسف، ۱۳۸۵، «اشتغال زنان و پیامدهای آن»، *فصلنامه تخصصی بانوان شیعه*، ش ۹، ص ۱۸۵-۱۶۱.
۱۵. دهخدا، علی‌اکبر، ۱۳۷۳، *لغت‌نامه دهخدا*، ج ۲، زیر نظر محمدمعین و جعفر شهیدی، تهران، دانشگاه تهران.
۱۶. دیلمی، حسن بن محمد، ۱۴۱۲، *إرشاد القلوب إلى الصواب (للدیلمی)*، ج ۱، قم، الشریف الرضی.
۱۷. راسل، برتراند، بی‌تا، *زن‌شویی و اخلاق، برگزیده افکار راسل: روان‌شناسی رابطه زن‌شویی*، گردآوری رابرت اکنر، نقد و بررسی مطالب از محمدتقی جعفری، ترجمه از متن انگلیسی عبدالرحیم گواهی، ایران، امیر.
۱۸. سانتراک، جان، ۱۳۹۲، *روان‌شناسی رشد در گستره زندگی*، ترجمه دکتر پرویز درآمدی و محمدرضا شاهی، تهران، دانژه.
۱۹. شجاعی، محمدصادق، ۱۳۸۳، *توکل به خدا*، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.

۲۰. شریف‌الرضی، محمد بن حسین، ۱۴۱۴، *نهج‌البلاغه (للصیحة صالح)*، قم، هجرت.
۲۱. صادقی‌فسایی، سهیلا، ۱۳۸۴، «چالش فمینیسم با مادری»، *فصلنامه کتاب زنان*، تهران، ش ۲۸.
۲۲. صالحی‌فدردی، جواد، ۱۳۷۳، *عزت نفس و فشار روانی در دبیران زن*، مشهد، سازمان آموزش و پرورش استان خراسان.
۲۳. طباطبایی، محمدحسین، ۱۳۷۴، *المیزان*، ج ۲ و ۶، ترجمه سید محمدباقر موسوی همدانی، قم، جامعه مدرسین.
۲۴. علویون، سید محمدرضا، ۱۳۸۱، *کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار*، تهران، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.
۲۵. قدیر، محسن، ۱۳۸۸، «اشتغال زنان از منظر اسلام و غرب»، *مجموعه مقالات هم‌اندیشی بررسی مسائل و مشکلات زنان، اولویت‌ها و رویکردها*، ج ۲، قم، دفتر مطالعات و تحقیقات زنان.
۲۶. کارلسون، استفانی و زیژورین ایزنستات، ۱۳۷۹، *بهداشت روانی زنان*، ترجمه خدیجه ابوالمعالی و دیگران، تهران، ساوالان.
۲۷. کارلسون، کان جی و دیگران، ۱۳۷۸، *بهداشت روانی زنان*، ترجمه خدیجه ابوالمعالی و دیگران، تهران.
۲۸. کلینی، محمد بن یعقوب بن اسحاق، ۱۴۰۷، *الکافی*، ج ۲ و ۵، تهران، دار الکتب الإسلامية.
۲۹. گیدنز، آنتونی، ۱۳۷۸، *جامعه‌شناسی*، ترجمه منوچهر صبوری، تهران، نشر نی.
۳۰. مجلسی، محمد باقر، ۱۴۰۳، *بحار الأنوار*، ج ۱۰۰ و ۱۰۱، بیروت، دار إحياء التراث العربی.
۳۱. مصباح یزدی، محمدتقی، ۱۳۸۵، *پرسش‌ها و پاسخ‌ها (مشکات)*، قم، انتشارات مؤسسه امام خمینی علیه‌السلام.
۳۲. معین، محمد، ۱۳۷۱، *فرهنگ فارسی معین*، ج ۱، تهران، امیرکبیر.
۳۳. مکارم شیرازی، ناصر و همکاران، ۱۳۷۷، *تفسیر نمونه*، تهران، دار الکتب الاسلامیه.
۳۴. منصور، محمود و پریخ دادستان، ۱۳۷۴، *روان‌شناسی ژنتیک*، تهران، رشد.
۳۵. نوری، میرزاحسین، ۱۴۰۸، *مستدرک الوسایل*، ج ۱، ۸ و ۱۴، بیروت، مؤسسه آل‌البیت.
۳۶. هافمن، سال دی و سوزان ایورت، ۱۳۹۰، *زنان و اقتصاد: خانواده، کار و درآمد*، ترجمه محمود انشور کاخکی و همکاران، مشهد، دانشگاه فردوسی.
۳۷. هاید، جانت شیلی، ۱۳۸۷، *روان‌شناسی زنان*، ترجمه اکرم خمسه، تهران، ارجمند.
38. Amato, Paul R., et al, 2003, *Marital Quality between 1980 and 2000*, Journal Marriage and the Family 65 (1): 1–22.
39. Bamber, M. R., 2006, *CBT for Occupational Stress in Health Professionals, Introducing a Schema – Focused Approach*, New York, Routledge.
40. Clays, E., Bacquer, D. D., Crasset, V., Kittel, F., de Smet, P., Kornitzer, M., Karasek, R., and De Backer, G., 2011, *The Perception of Work Stressors Is Related to Reduced Parasympathetic Activity*, International Archive Occupational Environment Health, 84, 185–191.
41. Cleary, Paul D., 1983, *Sex Differences in Psychological Distress among Married People*, Journal of Health and Social Behavior 24, 111–21.

42. Corrigan Elizabeth 2005, *Temple university, the work – family interface*, in vestments in tending the hearth and bringing home the bacon (internet) p. 166.
43. Ford, Lynne E., 2002, *Women and Politics*, The Pursuit of Equality, Boston, Houghton-Mifflin.
44. Genevie, Louis, and Eva Margolies, 1987, *The Motherhood Report*, How Women Feel about Being Mothers, New York, Macmillan Publishing Co.
45. Herlitz, A., & Yonker, J. E., 2002, *Sex differences in episodic memory*, The influence of intelligence, Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology, 24, 107–114.
46. Hudson, D. B., Elek, S. M. and Campbell-Grossman, C., 2000, *Depression, Self-Esteem, Loneliness, and social support Adolescent Mothers participating in the New parents project*, Journal of Social Science, 35, 139.
47. Hyde, Janet Shibley, 2013, *The Psychology of Women*, Belmont (USA), Wadsworth, in emotion, Emotion.
48. Novicova, M., Zaliu, B., 1988, *Moder women at work and home*, By nauke publishers, EKO, No 8, mosew.
49. Pina, A., Gannon, T. A. & Sunders, B., 2009, *An Overview of literature on Sexual Harassment*, Perpetrator, Theory, and Treatment Issues, Aggression and Violent behavior (44), 126-138.
50. Reid Jennifr & Melissa Hardi 1999, *Multiple Roles and well-being among midlife women*, Testing role strain and enhancement theories, The Journals of Gerontology, Vol 548, Issue 6, p. 334.
51. Riso, L. P., Pieter L. du Toit, P. D., Stein, D. J. and Young, G. E., 2007, *Cognitive Schemas and Core Beliefs in Psychological Problems*, A Scientist Practitioner Guide, Washington, DC American Psychological Association.
52. Santrock, John W, 2011, *Life-span development*, Published by McGraw-Hill, an imprint of The McGraw-Hill Companies, Inc., 1221 Avenue of the Americas, New York.
53. Schieman, S., 2002, *Socioeconomic Status, Job Conditions, and Well-Being*, Self-Concept Explanation for Gender-Contingent Effects, Journal of Social Science, 43-44, 627.
54. Schneider, M. & Phillips, S. P., 1997, *A Qualitative Study of Sexual Harassment of Female Doctors by Patients*, Soc, Sci, Med, Vol. 45pp 669-675.
55. Spector, P., 2006, *Industrial and Organizational Psychology*, New York, John Wiley & Sons, Inc.
56. Sprecher, S., 1998, *The effect of exchange orientation on close relationships*, Social Psychology Quarterly, 61, 220-231.
57. Steven E. Rhoads *Taking Sex Differences Seriously*, Encounter Books SAN FRANCISCO, Copyright © 2004 by Steven E. Rhoads.
58. Taniguchi, H. & Kaufman, G., 2013, *Gender role attitudes, troubles talk, and marital satisfaction in Japan*, Journal of Social and Personal Relationships, Published online before print December 29.
59. Vanderhasselt, M. A. and De Raedt, R., 2012, *How Ruminative Thinking Styles Lead to Dysfunctional Cognitions*, Evidence From, Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry, 43, 910-914.
60. Voydanoff, P., 2004, *Work, family, and Community*, Exploring Interconnections, Lawrence Erlbaum.