

تبیین نظری رابطه انواع تقسیم کار با مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده

زینب هاشمی باغی^۱

دکتر فرح ترکمان^۲

دکتر باقر ساروخانی^۳

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه انواع تقسیم کار با مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده است. در این پژوهش سعی شده است تا با بهره‌گیری از دو نظریه قدرت-وضعیت تئودور کمپر که بحث تقسیم کار را در جهت ایجاد احساسات مثبت یا منفی برای زنان شاغل پوشش می‌دهد و نیز نظریات مدیریت احساس هوشکینلد و نظریات تداخل نقش کار-خانواده، مدلی برای تبیین تقسیم کار و مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده ارائه شود. جامعه آماری پژوهش را زنان شاغل ساکن شهر زاهدان تشکیل داده‌اند. در پژوهش حاضر حجم جامعه آماری نامحدود بود و زمانی که حجم جامعه آماری نامحدود باشد، تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۸۴ نفر خواهد بود. بنابراین ۳۸۴ نفر از زنان شاغل ساکن شهر زاهدان به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق‌ساخته مدیریت احساس و پرسشنامه تقسیم کار در خانواده است که زنان شاغل ساکن شهر زاهدان آن را تکمیل کرده‌اند. نتایج نشان داد که به ترتیب تقسیم کار تفکیکی ($F=0/61$) و تقسیم کار اشتراکی ($F=0/42$) دارای بالاترین ضریب همبستگی با مدیریت احساس هستند و ضریب همبستگی میان متغیرها در سطح $P<0/01$ مثبت و معنادار است. همچنین تحلیل رگرسیونی نشان داد که تقسیم کار اشتراکی ۱۲/۴ درصد و تقسیم کار تفکیکی ۴۱/۵ درصد از تغییرات مدیریت احساس را پیش‌بینی می‌کنند. این متغیرها در مجموع قادر به پیش‌بینی در حدود ۵۳/۹ درصد از تغییرات مدیریت احساس هستند.

کلید واژگان: جامعه‌شناسی احساس، مدیریت احساس، کار احساسی، تقسیم کار

تاریخ دریافت: ۹۵/۲/۱ تاریخ پذیرش: ۹۶/۴/۳۰

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

z_hashemibaghi@yahoo.com

ft134033@gmail.com

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

b.saroukhani@yahoo.com

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

مقدمه و بیان مسئله

تحولات ساختار اجتماعی جوامع و به تبع آن جوامع در حال گذر نظام توزیع و تخصیص نقشهای اجتماعی را در سطح روابط و نهادهای اجتماعی دچار دگرگونی اساسی کرده است؛ بنابراین سبب افزایش مشارکت زنان در نیروی کار و ازدیاد شمار زنان شاغل در خارج از حوزههای سنتی و گسترش خانوادههای دو شغله و شکلگیری پدیده زوجهای هر دو شاغل شده است که در آن زن و شوهر در پایگاه شغلی تقریباً برابری به کار مشغول اند. زوجهای هر دو شاغل در حال حاضر رایجترین نوع خانوادهها را تشکیل می‌دهند. چنین وضعی برای این دسته از خانوادهها و زوجها، نظم و تعادل ناشی از حاکمیت تقسیم سنتی و جنسیتی کار را که به دلیل جدا نبودن قلمروهای اقتصادی و خانوادگی از یکدیگر، ساختار ساده نقشهای اجتماعی، به ویژه نقشهای شغلی، اولویت نقشهای خانوادگی در تعیین هویت فردی و تعدد، عمومیت و برجستگی کارکردهای خانواده گسترده، حمایت و پشتیبانی می‌شد تا حد زیادی تضعیف کرده است؛ در نتیجه زن و شوهر را در این گونه خانواده ها با گستره ای از تنشها و فشارهای روانی و اجتماعی مواجه ساخته است (دیلون و مانز^۱، ۲۰۱۷).

همچنین ایفای چندین نقش در زندگی (مانند والد، همسر، فرزند، کارمند، دانشجو، شهروند و غیره)، مطالبات متناقض تعهدات خانوادگی و شغلی را در بر دارد که به مرور زمان موجب ایجاد ناراحتی جسمی، عاطفی و روانی در فرد می‌شود که این امر نیز می‌تواند بر کیفیت زندگی آنها تأثیرگذار باشد. کیفیت زندگی از مسائل مهمی است که ابتدا با گسترش همه جانبه فناوری و فرایند صنعتی شدن که خود را با تولید انبوه کالا و خدمات متنوع در بعد کمی نشان می‌دهد، مشکلات بسیاری را برای انسان امروزی به همراه داشته است، لذا نظر بسیاری از دانشمندان و متخصصان به مفهوم کیفیت زندگی معطوف شده است تا از این طریق تلاشهایی در راستای ارتقای شرایط و بهبود بخشیدن به بعد کیفیت زندگی صورت گیرد. هیوز و استایل^۲ (۱۹۸۳)، کیفیت ازدواج را به عنوان قوی‌ترین عامل پیش‌بینی کننده بهداشت روانی افراد متأهل مطرح می‌کنند (رابتکوا^۳ و همکاران، ۲۰۱۷).

خانواده‌ها در قرن ۲۱ با چالشهای پیچیده و متناقضی روبه‌رو هستند. همه افراد فارغ از شغلی که دارند همراه همسرانشان در یک خانه زندگی می‌کنند که به نسبت ساعاتی که در آنجا هستند،

1. Dillon & Manz
2. Hughes & Style
3. Rubtcova

کارهایی باید انجام دهند. اما درباره اینکه کارهای خانه وظیفه کیست، سؤالات بسیار وجود دارد. سؤالاتی مانند: آیا کارهای خانه وظیفه زن خانه است؟ آیا اگر مردی در خانه کار کند به همسرش لطف کرده است؟ آیا یک زن خانه‌دار حق ندارد در مورد سختی کار در خانه گله کند و از کسی کمک بخواهد؟ آیا وظیفه یک زن خانه‌دار انجام دادن همه امور خانه است و باید کارهای شخصی دیگر اعضای خانواده را انجام دهد؟ "اگر سؤالات به درستی پاسخ داده شود، شاید بسیاری از مشکلات زن و شوهرها بر سر تقسیم کارهای خانه حل شود، زیرا طرز فکر در زمینه هر موضوعی در رفتار نسبت به آن تأثیر می‌گذارد" (استرزدینز^۱ و بروم^۲، ۲۰۰۴: ۳۵۹).

تعارض مذکور می‌تواند بر کیفیت زندگی شغلی و خانوادگی تأثیر منفی بگذارد و میزان رضایت فرد را از زندگی پایین آورد. از سویی هم "چنین تعارضی می‌تواند نشانگر وجود منبع تنشی در زندگی افراد باشد و نهایتاً به تضعیف سازگاری ازدواج، عملکرد ناکافی نقش، نارضایتی از شغل و زندگی و فشارهای روانی بینجامد". به این ترتیب تجربه احساسات منفی مورد توجه قرار می‌گیرد. تجربه احساسات برآمده از تعارض نقشهای کار خانواده تبدیل به وظیفه احساسی زن در مدیریت احساسات می‌شود که اگر به "کار احساسی" تبدیل شود تبعات منفی برای کار و خانواده و جامعه دارد. هوکشیلد^۳ (۲۰۰۹) کار احساسی را به صورت تلاش در جهت القا یا سرکوب احساس در زمینه حفظ سیمای ظاهری توصیف می‌کند که حالت روحی مناسبی در دیگران ایجاد می‌کند. افراد سعی می‌کنند در بسیاری از زمینه‌ها (سعی در آرام ماندن با وجود همسایه آزار دهنده یا احساس غمگینی در مراسم دفن) عواطف خود را در راستای هنجارهای اجتماعی قرار دهند. فضای جنسیتی تنها در نقشها مطرح نیست، بلکه بر احساسات نیز تسری می‌یابد چنانچه هوکشیلد (۲۰۰۹) بیان می‌دارد که کار احساسی جنسیتی به طور کلی برای زنان مهم‌تر از مردان است. به علاوه جنسیت به طور متفاوت، بر وظایف احساسی مورد نیاز در مدیریت کنش با دیگران تأثیر می‌گذارد، به طوری که زنان خشم و رفتار تهاجمی دیگران را از طریق خوب بودن کنترل می‌کنند؛ در حالی که مردان علیه قانون شکنان، رفتاری تهاجمی از خود نشان می‌دهند که در عوض، نیازمند غلبه بر ترس و صدمات احتمالی است (هوکشیلد، ۲۰۰۹).

"کار احساسی" بیشتر موضوع آگاهی افراد است و زمانی انجام داده می‌شود که احساسات افراد با موقعیت آنان همخوانی نداشته و تناقض میان احساسات و موقعیت وجود داشته باشد. این

1. Strazdins
2. Broom
3. Hochschild

چارچوب همان تناسب احساسات است که باعث احساس راحتی یا ناراحتی در ما می‌شود. بنابراین جریان معاهدات عمیق در موقعیتهای عادی و چارچوبهای اخلاقی و احساسات نمایان می‌شود که کار کلی براساس آن مبنا پیش می‌رود. راهکارهای اجتماعی که سبب می‌شوند که ما چگونه احساساتی را داشته باشیم و سعی کنیم که احساسی خاص را بروز دهیم، در اصل الگوهای مشترک اجتماعی را شکل می‌دهند. البته این الگوها در نهان به وجود می‌آیند که همان "قوانین احساسی" هستند. در فرهنگ احساسات هر جامعه ای قوانین احساسی و ابراز احساسات وجود دارد. اعضای خانواده کار می‌کنند تا نیازهای احساسی را برآورده و هارمونی خود را حفظ کنند. وقتی که کار احساسی به خوبی تسهیم شود، هم مردان و هم زنان به منابع احساسی در خانواده دسترسی خواهند داشت. مانند کار خانه و مراقبت از کودک، توزیع کار احساسی مبتنی بر احساسات است (استرزدینز و بروم، ۲۰۰۴: ۳۵۶).

نوع تقسیم کار در خانواده، فرهنگ خاصی را در خانواده حاکم می‌کند. در خانواده ای که تقسیم کار تفکیکی و جنسیتی است فرهنگ سنتی حاکم است و در آن فرهنگ احساسی قرار دارد که از قوانین و ابراز احساسات تشکیل شده است و مدیریت احساسات که همسازی احساسات را با موقعیتهای تعریف می‌کند، به سادگی انجام نمی‌گیرد. با تغییراتی که در نقش زن در جامعه رخ داده که انعکاس آن در خانواده بسیار پر رنگ است، مدیریت احساس، یعنی همسازی احساسات در موقعیت، تبدیل به "کار احساسی" شده است به طوری که زنانی که بیرون از خانه به کار اشتغال دارند باید پیوسته برای حفظ خانواده به همسازی احساسات و موقعیتهای متعارض بپردازند، زیرا کار بیرون از خانه فرسودگی جسمی و روحی به همراه دارد و حتی ممکن است شرایط مناسب را برای جدایی فراهم سازد. با آنچه مطرح شد سؤال اصلی این تحقیق این است که آیا زنان براساس تقسیم کار در خانواده (تفکیکی/اشتراکی) "مدیریت احساس" یا "کار احساسی انجام می‌دهند؟" آیا در تغییر "مدیریت احساس" به "کار احساسی" تنها اشتغال زنان بیرون از خانواده مؤثر بوده است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

نظریه ترنر^۱ تحت عنوان «نظریه عمومی جامعه شناختی احساسات» از ماهیتی ترکیبی برخوردار است. این نظریه ترکیبی از چندین نظر حائز اهمیت است. یکی اینکه، در این نظریه وی عناصر گوناگون را از سایر نظریات متنوع جامعه شناسی احساسات به عاریت گرفته و به خلاف آنها که

1.Turner

می‌خواهند تمام عوامل مؤثر بر شکل‌گیری احساسات را تبیین کنند، او برای هر دسته از عوامل سهمی محدود قائل می‌شود، سپس با در کنار هم قرار دادن سایر عوامل در قالب یک مدل علی، کلیتی از عوامل گوناگون را عامل برانگیختگی احساسات می‌داند (لیوینگستون و جاج^۱، ۲۰۰۸). دوم اینکه ترنر نظریه خود را تقریباً ۲۰ سال پس از جامعه‌شناسان احساسات ارائه کرده است که این مسئله با توجه به گسترش بحثها و انتقادات مطروحه نسبت به نظریات کلاسیک، سبب شده است که او بتواند با لحاظ کردن آن مسائل در نظریه خود از بسیاری از انتقادهای آنها مبرا شود. با این حال همان‌طور که خودش هم اذعان دارد، اقدام به ترکیب عناصر نظری گوناگون و تدوین یک نظریه ترکیبی جدید هرگز به معنای کامل یا بی‌نقص بودن آن نیست، بلکه این نظریه نیز مانند سایر نظریه‌های مطرح شده نیاز به کنکاشهای تجربی و نظری بیشتر دارد تا نقاط ضعف و قدرت آن بهتر نمایان شود و در جهت تعدیل و افزودن بر غنای علمی آن گام برداشته شود (گرینستاین^۲، ۲۰۰۹).

ترنر نظریه خود را با بهره‌گیری از مسائل و مباحث چندین سنت نظری تدوین کرده است که از میان آنها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: جریان اصلی کنش متقابل نمادین، انواع نظریات روانکاوانه کنش متقابل نمادین، نظریه کنش متقابل آیینی (کالینز)، تحلیل نمایشی (گافمن، هاج شیلد)، نظریه‌های قدرت و منزلت (کمپر، کالینز) و نظریه‌های حالت‌های انتظار. در حالی که هر یک از رهیافتهای نظری فوق یک یا چند پویش مهم جامعه‌شناسی را در تبیین احساسات مورد خطاب قرار می‌دهد، هیچ‌کدام نمی‌تواند به تنهایی دامنه کاملی از عوامل را ترسیم کند که هنگام مشارکت افراد در کنش متقابل سبب برانگیخته شدن احساسات می‌شود. به اعتقاد ترنر برای اینکه برانگیختگی احساسی در انسان ایجاد شود ابتدا باید در ذهن وی انتظارات خاصی وجود داشته باشد، مبنی بر اینکه هنگام ورود به یک موقعیت چه اتفاقی رخ خواهد داد یا باید رخ دهد. این انتظارات همان انتظاراتی هستند که تعریف و تفسیر فرد از موقعیت را به وجود می‌آورند و امکان دارد که از منابع متنوعی ریشه گرفته باشند. آنها روی رفتار فرد و واکنش وی به رفتارهای دیگران در موقعیت تأثیر می‌گذارند و این خود نوع خاصی از انتظار است، زیرا «اگر قبل، در طول یا بعد از مقطعی کنش متقابل دارای اهمیت زیاد باشد می‌تواند تأثیری اساسی روی احساسات بگذارد» (مک^۳، ۲۰۱۲: ۶۳).

1. Livingston & Judge
2. Greenstein
3. Mack

احساسات از طریق میزان (شدت) همخوانی یا ناهمخوانی میان چیزی که فرد انتظار دارد با چیزی که فرد تجربه می‌کند، برانگیخته می‌شوند. به عبارت دیگر، هر چه تعداد انتظاراتی که تعریف فرد از یک موقعیت را شکل می‌دهد بیشتر باشد، اهمیت آنها در موقعیت بیشتر می‌شود و در نتیجه پتانسیل برانگیختگی احساسی برای فرد و نمایش احساساتش به دیگران هم بیشتر می‌شود. بر این اساس وقتی که میزان ناهمخوانی بالا باشد، برانگیختگی احساسی با شدت بیشتری رخ می‌دهد. چنین برانگیختگی انرژی احساسی مشاهده پذیر در یک موقعیت را آزاد می‌کند، در عین حال این آزادسازی از طریق فرایندهای عصب شناختی مغز که احساسات را برمی‌انگیزاند و همچنین از طریق فعال شدن مکانیزمهای تدافعی، پیچیده می‌شود. از این گذشته، افراد وقتی که وارد موقعیت کنش متقابل می‌شوند با خود سرگذشتی از نحوه نمایش احساساتشان در گذشته و مکانیزمهای تدافعی را که برحسب عادت استفاده کرده‌اند همراه می‌آورند که این دو روی فواید انرژی احساسی در طول انجام هر گونه کنش متقابل خاص یک تاثیر تراکمی به جا می‌گذارند (ترنر، ۱۹۹۹).

براساس جستجوهای که در منابع معتبر انجام شد، اثری که به رابطه مدیریت احساس و تقسیم کار در خانواده پرداخته باشد در ایران مشاهده نشد. در ادامه به تحقیقاتی اشاره می‌شود که با بعدی از ابعاد تحقیق در ارتباط است.

احمدی فراز و همکاران (۱۳۹۳) مطالعه ای تحت عنوان "تبیین تجارب زنان شاغل پیرامون نقش مادری: یک پژوهش کیفی پدیدارشناسی" انجام داده اند که این پژوهش از نوع کیفی است و در آن از رویکرد پدیدارشناسی استفاده شده است. شرکت کنندگان از میان کارکنان زن شاغل در یکی از واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی انتخاب شده اند. یافته‌های تحقیق نشان داد که تجارب زنان شاغل پیرامون نقش مادری شامل بارداری متفاوت، چتر حمایتی، تفویض نقش، تداخل نقش، کنش نقش، سازگاری تدریجی و فرسایش بود.

وارتون^۱ و اریکسون^۲ (۱۹۹۳) در پژوهشی تحت عنوان "احساسات در کار و در خانه: درک نتایج در نقشهای احساسی مختلف" به بررسی روابط کار و خانه از جنبه مدیریت احساسات افراد هر دو جنس پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد چطور کار و خانواده از نظر نوع و درجه مدیریت احساسات موردنیاز با یکدیگر تفاوت دارند. سپس نشانه‌های این مفهوم از نوع و درجه مدیریت احساسات برای زنان و مردان و روابط کار- خانواده مورد ارزیابی قرار گرفته است.

1. Wharton
2. Erickson

مک (۲۰۱۲) در مقاله ای تحت عنوان "کار احساسی زنان" تأکید می‌کند که امروزه شاغل بودن زنان یکی از مسائلی است که در اجتماع مطرح است و زنان به علل گوناگون به کار در خارج از خانه روی می‌آورند و حتی مجبور گشته‌اند علاوه بر مسئولیتهای خود در خانه و تربیت فرزندان، مسئولیتهای اجتماعی را نیز پذیرا شوند. اینجاست که ما با قشری به عنوان «زنان شاغل» روبه رو می‌شویم و ... افرادی که در دو جبهه مهم یعنی جامعه و خانواده مشغول خدمت و انجام وظیفه هستند. آنها می‌خواهند نقشی تازه در جامعه ای داشته باشند که کلیشه غالب در آن برای زنان، نقش همسری- مادری است. کار زنان در خانه و خارج از خانه چه تأثیری بر روابط اعضای خانه، اعتماد به نفس زنان و ساخت قدرت در خانواده خواهد گذاشت؟ آیا زنانی که در خانه می‌مانند و فقط کارهای خانه را مدیریت می‌کنند با زنانی که هم کار خانه را انجام می‌دهند و هم در امرار معاش خانواده سهم دارند، تفاوت اساسی دارند؟

روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف، از آن جهت که نتایج آن می‌تواند برای ارتقای مدیریت احساس زنان شاغل مفید واقع شود تحقیقی کاربردی محسوب می‌شود. در ضمن با توجه به نوع و ماهیت مسئله، اهداف و سؤالهای تحقیق، از روش تحقیق توصیفی و برای گردآوری اطلاعات از روش پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش زنان شاغل ساکن شهر زاهدان می‌باشد. روش نمونه گیری در این تحقیق، نمونه‌گیری هدفمند است. جامعه آماری پژوهش حاضر را زنان شاغل ساکن شهر زاهدان تشکیل داده اند. در پژوهش حاضر حجم جامعه آماری نامحدود بود و زمانی که حجم جامعه آماری نامحدود باشد، تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۸۴ نفر خواهد بود. بنابراین ۳۸۴ نفر از زنان شاغل ساکن شهر زاهدان به عنوان نمونه انتخاب شدند.

$$n_0 = \frac{(1/96)^2 (0/5 \times 0/5)}{(0/05)^2} = 384$$

ابزار پژوهش

ابزار گردآوری داده‌ها در تحقیق حاضر، پرسشنامه است که به همین منظور از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. برای سنجش پایایی این تحقیق یک نمونه آزمایشی به عمل آمده به این صورت که تعداد ۳۰ پرسشنامه به صورت تصادفی میان رانندگان توزیع و گردآوری شده است. ضریب پایایی محاسبه شده برای پرسشنامه مدیریت احساس و پرسشنامه تقسیم کار با بهره‌گیری از نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ به ترتیب برابر با ۰/۹۱ و ۰/۸۹ به دست آمده است. با توجه به اینکه حداقل ضریب پایایی لازم برای ابزار اندازه‌گیری در پژوهشها ۰/۷۰ است، ملاحظه می‌شود که

ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده از این مقدار بیشتر بوده و بر این اساس پایایی ابزار اندازه‌گیری مورد تایید است. ابزارهای گردآوری داده‌ها در زیر ارائه شده است.

۱) پرسشنامه مدیریت احساس: مدیریت احساس در این تحقیق از کنترل احساسات و هیجانات و تسلط بر خویشتن حاصل شده است. برای سنجش مدیریت احساس از ترکیب ۱۴ گویه در قالب طیف لیکرت با پاسخهای مندرج پنجگانه طراحی شده که دامنه امتیاز حداقل ۱ و حداکثر ۵ به دست آمده است. نمرات پاسخگویان به این ۱۴ گویه به عنوان میزان مدیریت احساس زنان شاغل در نظر گرفته شده است.

۲) پرسشنامه تقسیم کار در خانواده: در این تحقیق انواع تقسیم کار در خانواده به صورت ترتیبی و در مقیاس طیف لیکرت سنجیده شده است. با توجه به مطالعات انجام شده تقسیم کار در امورات متعدد خانواده استخراج شده است که در ادامه هر یک توضیح داده می شود. امور اقتصادی: با ترکیب سه گویه خرید روزانه منزل، خرید وسایل فرزندان (لباس و کیف، وسایل مدرسه و...) و خرید کالاهای ضروری (یخچال و ظرف و تلویزیون) سنجیده شد. امور داخلی: با ترکیب شش گویه پخت و پز، شستن ظرف، شستن لباس، جارو زدن، مرتب کردن خانه آماده و جمع کردن سفره و تعمیرات وسایل منزل مورد سنجش قرار گرفت. امور فرزندان: با ترکیب سه گویه عوض کردن لباس، امورات شخصی فرزندان (حمام بردن، غذا دادن، خواباندن و ...) و صحبت و نصیحت کردن و توجه و رسیدگی به مشکلات اندازه‌گیری شد.

یافته‌ها

یافته‌های مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش در جدول شماره ۱ درج شده است. یافته‌ها نشان می‌دهند که ۸۵/۲ درصد پاسخ دهندگان دارای شغل دولتی هستند. در زمینه توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر سن، یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که ۳۷/۸ درصد از پاسخ دهندگان ۲۵ تا ۳۵ سال و ۳۷/۳ از پاسخ دهندگان ۳۵ تا ۴۵ سال داشتند.

جدول ۱: یافته‌های جمعیت شناختی پژوهش

متغیرها	فراوانی	درصد فراوانی
نوع اشتغال		
دارای شغل آزاد	۵	۱/۳
دارای شغل دولتی	۳۲۹	۸۵/۲
(کارمند)		
معلم	۲۹	۷/۵

متغیرها	فراوانی	درصد فراوانی
سایر	۲۳	۶
سن		
کمتر از ۲۵ سال	۷	۱/۸
بین ۲۵ تا ۳۵ سال	۱۴۶	۳۷/۸
بین ۳۵ تا ۴۵ سال	۱۴۴	۳۷/۳
بین ۴۵ تا ۵۵ سال	۷۷	۱۹/۹
بین ۵۵ تا ۶۵ سال	۱۲	۳/۱

پس از محاسبه شاخصهای توصیفی متغیرهای پژوهش، به منظور بررسی روابط میان متغیرها از روش همبستگی استفاده شده و برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ استفاده شده است. ماتریس همبستگی، میانگین و انحراف معیار مؤلفه های تقسیم کار با مدیریت احساس زنان شاغل، در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: ماتریس همبستگی انواع تقسیم کار با مدیریت احساس زنان شاغل

متغیرها	۱	۲	۳
۱- تقسیم کار اشتراکی	۱		
۲- تقسیم کار تفکیکی	۰/۳۷**	۱	
۳- مدیریت احساس	۰/۴۲**	۰/۶۱**	۱
میانگین	۳/۴۱	۳/۳۲	۳/۴۷
انحراف معیار	۱/۸۵	۲/۰۸	۱/۹۶

$$** P < 0/01 \quad * P < 0/05$$

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود از میان متغیرهای پژوهش به ترتیب تقسیم کار تفکیکی ($r = 0/61$) و تقسیم کار اشتراکی ($r = 0/42$) دارای بالاترین ضریب همبستگی با مدیریت احساس هستند و ضریب همبستگی میان متغیرها در سطح ($P < 0/01$) مثبت و معنادار است. برای بررسی قدرت پیش بینی مدیریت احساس، مؤلفه های تقسیم کار اشتراکی و تقسیم کار تفکیکی وارد معادله شد. در اینجا به بررسی رگرسیون گام به گام پرداخته می شود. همه متغیرها معناداری خود را طی دو گام در فرایند حفظ کردند. در جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون ارائه شده اند.

جدول ۳: خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون مدیریت احساس زنان شاغل

متغیرهای وارد شده	R	R ²	R ² تعدیل یافته	خطای استاندارد	ΔR^2	F	df
تقسیم کار اشتراکی	۰/۵۸	۰/۳۴	۰/۸۴	۱/۸۲	۰/۱۲۴	۴۴/۸۸**	۱
تقسیم کار تفکیکی	۰/۸۸	۰/۷۸	۰/۷۸	۰/۶۸	۰/۴۱۵	۴۷/۶۴**	۱

$$** P < 0/01$$

با توجه به جدول شماره ۳ تقسیم کار اشتراکی ۱۲/۴ درصد و تقسیم کار تفکیکی ۴۱/۵ درصد از تغییرات مدیریت احساس را پیش بینی می کنند. این متغیرها در مجموع می توانند حدود ۵۳/۹ درصد از تغییرات مدیریت احساس را پیش بینی کنند.

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می شود، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بر حسب متغیرهای پژوهش نشان می دهد که مؤلفه های تقسیم کار اشتراکی و تقسیم کار تفکیکی اثری معنادار بر مدیریت احساس دارد. در جدول ۴ ضرایب و نتایج حاصل از رگرسیون گزارش شده است.

جدول ۴: ضرایب حاصل از تحلیل رگرسیون بر حسب متغیرهای پژوهش

مرتبه ورود متغیرها	متغیر پیش بین	β ضرایب استاندارد	خطای معیار	ضرایب غیر استاندارد	t	سطح معناداری
				B		
گام اول	تقسیم کار اشتراکی	۰/۵۸	۰/۱۶	۱/۰۵	۶/۷۰	۰/۰۰
	تقسیم کار اشتراکی	۰/۴۷	۰/۱۴	۰/۸۶	۶/۰۷	۰/۰۰
گام دوم	تقسیم کار تفکیکی	۰/۴۲	۰/۰۹	۰/۵۰	۵/۴۱	۰/۰۰

همانطور که در جدول شماره ۴ مشاهده می شود، نتایج آزمون تی نشان می دهد که مؤلفه های تقسیم کار اشتراکی و تقسیم کار تفکیکی رابطه ای معنادار با مدیریت احساس دارند.

نتیجه گیری

جامعه ایران که یک پای در سنت و یک پای در تجدد دارد، حاوی تضادها و تناقضهایی است که طبیعتاً بر نظم موجود در احساس تأثیر می گذارند. بخشی از جامعه که با ارزشها و هنجارهای خاص گرایانه در مفهوم پارسونزی، مشخص می شوند با انتظاراتی متفاوت از بخش دیگر جامعه که واجد هنجارهای عام گرایانه اند، وارد موقعیت تعامل می شوند و این خود بر احساس آنها مؤثر واقع می شود. پیچیدگی جامعه ایران به گونه ای است که ساختار احساس آن را با نظریه ترنر بهتر می توان تبیین نمود. با توجه به اینکه در جامعه فعلی ایران، پایگاه اجتماعی، صورت آشکاری ندارد، پایگاههایی که افراد در ذهن خود تعریف می کنند، انطباق زیاد با پایگاه عینی آنها ندارد.

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه انواع تقسیم کار با مدیریت احساس زنان شاغل در خانواده با بهره گیری از تحلیل رگرسیونی بود. یافته های 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 پیش بینی ۴۱/۵ درصد از تغییرات مدیریت احساس زنان شاغل در شهر زاهدان است. در توجیه این یافته می توان گفت که در جوامع امروزی، زنان گرایش بیشتری به اشتغال و سایر فعالیتهای اجتماعی پیدا کرده اند 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 منصه 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 حوزه‌ای مردانه

تلقى می‌شود وارد شوند، باز هم نوعی تقسیم جنسیتی در مشاغل زنان و مردان به چشم می‌خورد؛ به گونه ای 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 جابه جایی میان زن و مرد در انجام دادن وظایف و قبول مسئولیتهای خانگی از جمله نشانه‌های فرهنگ مردسالار هستند.

یافته‌های تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات کیانپور (۱۳۹۱)، احمدی فراز و همکاران (۱۳۹۳)، رستگار خالد (۱۳۸۵)، رئیسی و مقدس (۱۳۹۰)، منصوریان و همکاران (۱۳۸۸)، مقصودی و بستان (۱۳۸۳) و یومانز^۱ (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

به منظور تقویت مدیریت احساس در زنان شاغل پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. به زنان شاغل آموزشهای لازم در زمینه مدیریت احساس در محیط کار و خانه داده شود.
۲. کارگاههای آموزشی برای همسران زنان شاغل برای آگاه‌سازی آنان از شرایط زنان شاغل برگزار شود.
۳. فرهنگ بومی مدیریت احساس ایجاد شود، نه اینکه صرفاً به تئوریه‌ها پرداخته شود. در این زمینه باید در آموزشهای ضمن خدمت به زنان شاغل واحدهای درسی تدریس شود.
۴. سازمانهای مربوطه جلسات توجیهی حضوری برای همسران زنان شاغل برگزار کنند و محتوای آموزشی مناسب را به آنها ارائه دهند.

منابع

- احمدی فراز، منصوره، عابدی، حیدرعلی و آذر برزین، مهرداد. (۱۳۹۳). تبیین تجارب زنان شاغل پیرامون نقش مادری: یک پژوهش کیفی پدیدارشناسی. *مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت*، ۳ (۲)، ۱۳۷-۱۴۷.
- رئیزی، طاهره و مقدس، علی اصغر. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی زنان و تقسیم کار خانگی: نمونه مورد مطالعه زنان متأهل شهر جیرفت. *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۸ (۲)، ۸۱-۱۰۴.
- رستگار خالد، امیر. (۱۳۸۵). اشتغال زنان و ضرورت کنترل فشارهای ناشی از کار خانگی. *دو ماهنامه دانشور رفتار*، ۱۳ (۱۹)، ۳۳-۵۲.
- کیانپور، مسعود. (۱۳۹۱). تجارب مدیریت احساسات در نظام مراقبت‌های پزشکی (مطالعه موردی شهر تورنتو). *مجله جامعه شناسی کاربردی*، ۲۳ (۴)، ۲۵-۵۲.
- مقصودی، سوده و بستان، زهرا. (۱۳۸۳). بررسی مشکلات ناشی از هم زمانی نقشهای خانگی و اجتماعی زنان شاغل در شهر کرمان. *مطالعات زنان*، ۲ (۵)، ۱۲۹-۱۵۰.
- منصوریان، محمد کریم؛ پور افکاری، نصراله و معصوم زاده، لیلا. (۱۳۸۸). عوامل اجتماعی اقتصادی موثر بر ساختار قدرت در خانواده. *فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر*، ۳ (۷)، ۲۰-۴۱.
- Dillon, P. J., & Manz, C. C. (2017). A multilevel model of managing emotions in transformational organizational identity change. In N. M. Ashkanasy, C.E. J. Härtel, & W. J. Zerbe (Eds.), *Research on emotion in organizations: Emotions and organizational governance* (vol 12, pp. 249-276). Emerald Group Publishing Limited.
- Greenstein, T.N. (2009). National context, family satisfaction, and fairness in the division of household labor. *Journal of Marriage and Family*, 71, 1039-1051.
- Hochschild, A. R. (2009). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. (2nd ed.). Berkeley, CA: University of California Press.
- Livingston, B.A., & Judge, T.A. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 207-206.
- Mack, J. A. (2012). *Woman emotional labour*. Oxford University Press.
- Rubtcova, M., Pavenkov, O., & Pavenkov, V. (2017). *Managing emotions in modern human resource management*. 6th Convention Asian Psychological Association (APsyA) April 21-23, 2017 Malang, Indonesia.
- Strazdins, L., & Broom, D. H. (2004). Acts of love (and work): Gender imbalance in emotional work and women's psychological distress. *Journal of Family Issues*, 25(3), 356-378.
- Turner, J.H. (1999). Toward a general sociological theory of emotions. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 29(2), 133-162.
- _____ (2003). *The structure of sociological theory*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Wharton, A.S., & Erickson, R.J. (1993). Managing emotions on the job and at home: Understanding the consequences of multiple emotional roles. *The Academy of Management Review*, 18(3), 457-486.

Yeomans, L. (2010). Soft sell? Gendered experience of emotional labour in UK public relations firms. *Prism*, 7(4), <http://www.prismjournal.org>