

Investigating the Lived Experiences of Working Couples about Marital Conflicts: A Phenomenological Study

Rohollah Rahimi, Hossien Salimi Bajestani, Mohammad Asgari

1. (Corresponding author) - PhD in Counseling, Department of Counseling, Allameh Tabataba'i University of Tehran, Tehran, Iran. Rohollahrahimi02@gmail.com.
2. Associate Professor of counseling, Department of Counseling, Allameh Tabataba'i University of Tehran, Tehran, Iran.
3. Associate Professor of Psychology, Department of assessment and measurement, Allameh Tabataba'i University of Tehran, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Received: 12/07/1398 - Accepted: 30/03/1400

Aim: The purpose of this study was to extract the lived experiences of working couples from marital conflicts. **Methods:** This study was conducted with a qualitative approach using interpretive phenomenology. In this study, researchers interviewed 12 working couples with marital conflicts using purposeful sampling. Interviews were analyzed using interpretive phenomenology. **Findings:** Analyzing the data from the interviews led to the identification of the 14 main themes: financial conflict, inappropriate interactions in social media, lack of participation in house chores, ineffective communication, inability in reciprocal empathy and expression, lack of time management, conflict of roles and responsibilities, cognition vulnerability, adherence to gender stereotypes, inability to manage tasks at job and work environment, work-family conflict, power struggles, ultra-personal destructive factors and belief and ethical problems, 55 primary and 12 secondary themes in the lived experiences of working couples from marital conflicts. **Conclusion:** A dual-career family is a place where couples are more likely to enter into marital conflicts if they do not realize fairness in various areas of family and work. The results of the present study showed that the families of career couples may be a high-risk group in terms of conflict, and this factor indicates the need for a negotiating role in the relationship between this type of couple. This highlights the need for special couple therapy for these couples. The results of the present study also showed that ineffective communication, cognitive vulnerability, work-family interaction, financial conflict and lack of participation in home affairs, were the most common causes of marital conflict; so it is recommended that preventive and educational programs for couples include the abovementioned factors.

Keywords: Marital conflicts, working couples, phenomenology



فصلنامه علمی پژوهشهای مشاوره
انجمن مشاوره ایران
جلد ۲۰، شماره ۷۸، تابستان ۱۴۰۰
مقاله پژوهشی

e-issn:4018-2717

p-issn:400-2717X

DOI: 10.18502/qjcr.v20i78.6788

بررسی تجارب زیسته زوج‌های شاغل از تعارضات زناشویی: مطالعه پدیدارشناسانه

روح اله رحیمی^۱، حسین سلیمی بجستانی^۲، محمد عسگری^۳

۱- (نویسنده مسئول)، دکتری تخصصی مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. Email: Rohollahrahimi02@Gmail.com
۲- دانشجویار گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
۳- دانشجویار گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

(صفحات ۱۵۵-۲۱۵)

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف کشف تجارب زیسته زوج‌های شاغل از تعارضات زناشویی انجام شد. **روش:** این مطالعه با رویکرد کیفی و با استفاده از روش پدیدارشناسی تفسیری انجام شد. طی این مطالعه، پژوهشگران با بهره‌گیری از نمونه‌گیری هدفمند، ۱۲ زوج شاغل دارای تعارضات زناشویی را مورد مصاحبه قرار دادند. مصاحبه‌ها با استفاده از روش پدیدارشناسی تفسیری مورد تحلیل قرار گرفتند. **یافته‌ها:** تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها منجر به کشف ۱۴ مضمون اصلی: کشمکش مالی، تعامل نامناسب با شبکه اجتماعی، فقدان مشارکت در انجام امور خانه، ارتباط غیرمؤثر، ناتوانی در درک متقابل و ابرازگری، عدم مدیریت زمان، تعارض نقش‌ها و مسئولیت‌ها، آسیب‌پذیری شناختی، پایبندی به کلیشه‌های جنسیتی، ناتوانی در مدیریت وظایف شغلی و مسائل محیط کاری، تقابل کار و خانواده، جدال قدرت، عوامل فرافردی مخرب و آفت‌های اعتقادی- اخلاقی، ۵۵ مضمون اولیه و ۱۲ مضمون ثانویه در زمینه تجارب زیسته زوج‌های شاغل از تعارضات زناشویی شد. **نتیجه‌گیری:** خانواده‌ی دو شغله، جایی است که زوجین در صورت عدم ادراک انصاف در حوزه‌های مختلف خانوادگی و شغلی با احتمال بیشتری وارد تعارضات زوجی خواهند شد. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که خانواده‌ی زوج‌های شاغل از نظر بروز تعارضات ممکن است یک گروه با ریسک بالا باشند و این عامل، نیاز به نقش مذاکره را در روابط این نوع زوجین بهتر نشان می‌دهد. این امر، ضرورت زوج درمانی ویژه را برای این زوجین، بیش از پیش آشکار می‌کند. نتایج پژوهش حاضر همچنین نشان داد: به ترتیب ارتباط غیرمؤثر، آسیب‌پذیری شناختی، تقابل کار و خانواده، کشمکش مالی و فقدان مشارکت در انجام امور خانه در بین عوامل کشف شده، بیشترین فراوانی را در بروز تعارضات زوجی داشتند، لذا پیشنهاد می‌شود در پیش بینی برنامه‌های پیشگیرانه و آموزشی برای زوج‌های شاغل، عوامل ذکر شده لحاظ شود.

واژه‌های کلیدی: تعارضات زناشویی، زوج شاغل، پدیدارشناسی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۷/۱۲ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۳۰

مقدمه

ماهیت و محتوای متفاوت تعارضات زناشویی در سبک زندگی زوج شاغل نسبت به زوج‌های سنتی یا تک شاغل، این سؤال را به ذهن متبادر می‌سازد که عوامل زمینه ساز تعارضات و چگونگی مواجه شدن با آنها در زندگی زوج‌های شاغل چگونه است؟ اصطلاح زوج‌های شاغل یا هردو شاغل^۱ برای اولین بار توسط راپاپورت و راپاپورت^۲ در سال ۱۹۶۹ استفاده شد و به زوج‌هایی اطلاق می‌شود که هردو شغل دارند و به صورت همزمان درگیر مسئولیت‌های مربوط به محل کار و خانواده هستند (تیواری^۳، ۲۰۱۶). محبوبیت این نوع سبک زندگی روز به روز افزایش یافته و با تغییر نقش‌های جنسیتی، این نوع زوج‌ها عمومیت پیدا کرده‌اند (برلاتو و کوریا^۴، ۲۰۱۷). با توجه به تنگناهای اقتصادی در جوامع گوناگون، به طور فزاینده‌ای تعداد زوج‌های شاغل در حال افزایش است. البته این امر در دهه‌های پیش رو تداوم خواهد داشت. پژوهش‌های متعدد (آبله^۵، ۲۰۰۳؛ آبله و المر^۶، ۲۰۱۱) برای شکل‌گیری زوج‌های شاغل، سه مبنای مهم را عنوان می‌کنند: اول، تئوری اقتصادی خانواده که مهم‌ترین عامل مؤثر بر شکل‌گیری این گونه ازدواج‌ها را به حداکثر رسانیدن سودمندی اقتصادی بیان می‌کند (برای مثال؛ بکر^۷، ۱۹۸۱؛ بلاسفیلد و دروبینک^۸، ۲۰۰۱)، دوم، تئوری تبادل اجتماعی (امرسون^۹، ۱۹۷۶) که استدلال می‌کند روابط زوج‌ها نه فقط بر تبادل اقتصادی، بلکه بر تبادل اجتماعی نیز متکی است. سوم، رویکردهای جنسیتی که مباحث مربوط به برابری جنسیتی را مطرح

1. Dual-Career Couples (DCCs).
2. Rapoport, R. N., & Rapoport, R.
3. Tiwari, A.
4. Berlato, H., & Correa, K.F.
5. Abele, A. E.
6. Volmer, J.
7. Becker, G.S.
8. Blossfeld H-P. & Drobic, S.
9. Emerson, R.

می‌کنند. این رویکردها به ویژه برای زنان با توجه به ارزشمندی مشارکت برابر در زندگی زناشویی، حائز اهمیت است (آپوستال و هلند^۱، ۱۹۹۳؛ بوینکه^۲، ۲۰۰۷؛ والترو لوکوشات^۳، ۲۰۰۸؛ آبله، ۲۰۰۹). رویکردهای جنسیتی که بیشتر پس از انقلاب صنعتی مطرح شدند، سعی دارند نقش‌های مردان و زنان را به هم متصل کنند. در این رویکردها، برابری میان زوج‌ها و مسئولیت‌های مشترک، اهمیت بیشتری پیدا کرده‌اند. این افزایش برابری در مشارکت، موجب تغییر در نقش‌ها و ساختارهای خانوادگی شده است (آبله و والمر، ۲۰۱۱).

علیرغم مزایای مالی، زوج‌های شاغل با چالش‌های متعددی مواجه‌اند (نیول و پیکرل^۴، ۲۰۰۵؛ درایب و استنفورس^۵، ۲۰۱۰). مشکلات عمده زوج‌های شاغل عبارتند از: تعارضات کار- خانواده و خانواده- کار (گرین هاوز و بیوتل^۶، ۱۹۸۵؛ داکس بری، هیگینز و کاگهیل^۷، ۲۰۰۳)، تقسیم فعالیت‌های خانگی (یوگف و برت^۸، ۱۹۸۵؛ کولتران^۹، ۲۰۰۰)، مراقبت از کودکان (کروترو مانکه^{۱۰}، ۱۹۹۷؛ نیول و پیکرل، ۲۰۰۵)، مشکلات زناشویی (یوگف و برت، ۱۹۸۵؛ داکس بری و هیگینز، ۱۹۹۱)، سلامت جسمانی و روان‌شناختی (لیندفورس، برنتسون و لاندبرگ^{۱۱}، ۲۰۰۶؛ فلودروس، هگمن، آرنسون، مارکلند و ویکمن، ۲۰۰۹). معمولاً این مشکلات به سبب تغییر در رفتارهای نقش‌قالبی مرتبط با تئوری نقش‌های جنسیتی در خانواده‌ی زوج‌های شاغل به وجود می‌آیند (سلطان، تبسم و عبدالله^{۱۲}، ۲۰۱۴).

1. O. Apostal, R.A., & Helland, C.
2. Boehnke, M.
3. Walther, K., & Lukoschat, H.
4. Neault, R. A., & Pickerell, D. A.
5. Dribe, M., & Stanfors, M.
6. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J.
7. Duxbury, L. E., Higgins, C. A., & Coghill, D.
8. Yogev, S., & Brett, J.
9. Coltrane, S.
10. Crouter, A. C., & Manke, B.
11. Lindfors, P., Berntsson, L., & Lundberg, U.
12. Sultan, N., Tabassum, A., & Abdullah, A.

اشتغال همزمان زوج در چارچوب خانواده نمود دارد و باعث تغییراتی در سطح رضایت و تعارضات زناشویی زوجین می‌شود. بنابراین بافت خاص اقتصادی-اجتماعی زوج‌های شاغل، آنها را با چالش‌های متفاوتی نسبت به سایر زوج‌ها مواجه می‌کند. این اضطراب و بار اضافی نقش، فشار و استرس ناشناخته‌ای را برای شغل و خانواده به ارمغان آورده است. قربانی این توسعه، اغلب رضایت زناشویی در زندگی زوج‌های شاغل است (جوزف و اینباناتان^۱، ۲۰۱۶). بسیاری از پژوهشگران بر پیامدهای منفی زندگی زوج‌های شاغل تأکید کرده‌اند. مهم‌ترین این پیامدها، سازمند کردن خانواده و شغل، تعارضات متقابل کار و خانواده، تعارضات زناشویی، فرسودگی زناشویی^۲، نارضایتی خانوادگی و شغلی، استرس و افسردگی است (کینانین، فلدت، گارت و پاکینن^۳، ۲۰۰۶؛ استیون، مینوت، منون و کیگر^۴، ۲۰۰۷؛ میچلسون^۵، ۲۰۰۹؛ اوبرادوویچ و کیدینا-اوبرادوویچ^۶، ۲۰۱۳؛ آبله و والمر، ۲۰۱۱؛ دوکانه‌ای فرد، حسنی و مظفرپور، ۱۳۹۱؛ جاییری و جوزف^۷، ۲۰۱۳؛ کارول، هیل، یورگاسون، لارسون و سندبرگ^۸، ۲۰۱۳؛ فلاح چای و خالویی، ۱۳۹۵). برخی دیگر از پژوهشگران نیز به پیامدهای مثبت در زندگی این نوع زوج‌ها پرداخته‌اند، زیرا بر این باورند که فعالیت در یک حوزه می‌تواند فعالیت در حوزه دیگر را تسهیل کند (لورینگ و سلمر^۹، ۲۰۱۰). مهم‌ترین این پیامدهای مثبت شامل؛ بهینه سازی درآمد خانواده، نفوذ و قدرت مشابه بین زوج‌ها (برابری جنسیتی، رشد شخصی، خودمختاری بالا و احترام متقابل) داشتن هویتی مستقل، بلوغ هیجانی، افزایش احترام به خود، تقویت خودپنداره اجتماعی و بهبود تعاملات اجتماعی

1. Joseph, S., & Inbanathan, A.

2. Marital Burnout.

3. Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L.

4. Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E., & Kiger, G.

5. Mitchelson, J. K.

6. Obradovic, J., & Cudina-Obradovic, M.

7. Jaisri, M & Joseph, M. I.

8. Carroll, S., Hill, E., Yorgason, J. B., Larson, J. H., & Sandberg, J. G.

9. Lauring, J; Selmer, J.

است (هاداک، زیمرمن، زیثبا و کارنت^۱، ۲۰۰۱؛ پرون، ورسینتون^۲، ۲۰۰۱؛ بوینکه، ۲۰۰۷؛ نظری و سلیمانیان، ۱۳۸۶؛ آبله، ۲۰۰۹؛ تولر، کلی و استبینگ^۳، ۲۰۰۹؛ آبله و والمر، ۲۰۱۱؛ ذوالفقاری و تبریزی، ۱۳۹۰؛ جایسری و جوزف، ۲۰۱۳؛ گرویسبرگ و آبراهامز^۴، ۲۰۱۴؛ خضری و ارجمند سیاهپوش، ۱۳۹۳).

راپاپورت و راپاپورت (۱۹۶۹)، به نقل از آبله و والمر، (۲۰۱۱) در مصاحبه با ۱۶ زوج شاغل، به پنج معضل و چالش اصلی در خانواده‌ی این نوع زوجین اشاره کرده‌اند. معضلات بار اضافی^۵ به این مسئله اشاره دارد که زوج‌های شاغل با کار تمام وقت، منابع و زمان کمتری برای پرداختن به امور خانه دارند. آنها برای مقابله با این بار اضافی، برخی از مسئولیت‌های خود را به دیگران منتقل می‌کنند. معضلات هنجاری^۶ ناشی از عدم توافق بین هنجارهای اجتماعی و شخصی است. مادران شاغل به ویژه با هنجارهای اجتماعی مواجه می‌شوند که از آنان انتظار دارند که در خانه مانده و از فرزندان شان مراقبت کنند. برای حل معضلات هنجاری، مصاحبه شونده‌گان گزارش دادند که سعی دارند تا جایی که امکان پذیر است خودشان را از این هنجارهای اجتماعی تفکیک کنند. معضلات مربوط به هویت^۷ که با تغییر الزامات نقشی مختلف، مرتبط است. برای مثال، زنان گزارش دادند که با نشان دادن رفتار پرخاشگرانه در محل کار و رفتار مراقبتی در خانه، نقش‌ها را تغییر می‌دهند. معضلات شبکه‌های اجتماعی^۸ با ایجاد محدودیت برای زوج‌های شاغل، آنها را از خویشاوندان و دوستان شان دور می‌کند. این زوج‌ها در روابط خود بیشتر در جستجوی زوج‌هایی هستند که از نظر ارزش‌ها و سبک زندگی با آنان مشترک باشند. در نهایت زوج‌های شاغل با دو نوع از تعارضات چرخه‌ی نقش؛

1. Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Ziemba, S. J., & Current, L. R.
2. Perrone, K. M., & Worthington Jr, E. L.
3. Toller, A.; Kelley, B. & Stebbing, S.
4. Groyberg, B., & Abrahams, R.
5. Overload dilemmas.
6. Normative dilemmas.
7. Identity dilemmas.
8. Social network dilemmas.

تعارضات کار- خانواده و خانواده- کار مواجهه می‌شوند. این تعارضات به علت ناسازگاری انتظارات نقش در هر یک از حوزه‌های کار و خانواده رخ می‌دهند. عدم تعادل بین کار و خانواده می‌تواند موجب عدم رضایت و تعارض شدید در روابط زوج شاغل شود. بنابراین پیدا کردن توازن بین کار و خانواده برای همه زوج‌های شاغل یک چالش بزرگ است.

تعارض نقش در نقش‌های مربوط به کار و خانواده در سبک زندگی شاغل، به نتایج نامطلوب در خانواده و جامعه منتج می‌گردد (افشانی و هاتفی راد، ۱۳۹۵). زنان شاغل در این تعارضات بیشتر گرفتار می‌شوند زیرا زنان بیشتر از مردان در وضعیت زوج شاغل زندگی می‌کنند (آبله و الومر، ۲۰۱۱). امروزه تصویر یک زن شاغل پس از اتمام کار نسبت به گذشته خیلی تغییر نکرده است. وقتی او خسته از محل کارش به خانه برمی‌گردد از او انتظار می‌رود غذا بپزد، از فرزندان مراقبت کند و تمام وظایف خانه را انجام دهد. هم‌تایان مرد ممکن است به صورت داوطلبانه کمک کنند ولی در قبال آنها مسئولیتی نمی‌پذیرند. از طرف دیگر، اغلب زنان شاغل به صورت کارکنان مستقل دیده نمی‌شوند و بیشتر به صورت چرخ عقب کوچک یک وسیله نقلیه سنگین دیده می‌شوند (تیواری، ۲۰۱۶). البته تعارض و مشکلات زناشویی منحصر به زوج‌های شاغل نیست، اما آنچه در این میان مهم است ماهیت مداوم تعارضات در زندگی زوج‌های شاغل است که تعاملات روزمره زندگی آنان را با چالش‌های جدی مواجه می‌کند (هنرپروران، قادری و قبادی، ۱۳۹۰). از طرف دیگر، مسائل و تعارضاتی که زوج‌های شاغل با آن مواجه می‌شوند متفاوت و پیچیده‌تر از زوج‌های متأهل سنتی است (تیواری، ۲۰۱۶). بر اساس پژوهش‌های انجام شده در مرکز آسیب شناسی اجتماعی بنیاد بررسی‌های علوم رفتاری (به نقل از ابهری، ۱۳۹۰) از نیمه دوم سال ۱۳۸۸ تا سال ۱۳۹۰ از ۲۷۹۴ زوج که از یکدیگر جدا شده‌اند، بیش از ۸۵ درصد آنها زنان شاغل بوده‌اند. این مطالعه، خستگی ناشی از کار، دوگانگی وظایف و سنگین بودن بار مسئولیت را از مهم‌ترین دلایل جدایی در میان

این گونه زنان معرفی کرده است. شادی طلب (۱۳۸۱) طلاق عاطفی در بین زنان شاغل را سه برابر زنان خانه دار عنوان کرده است. مشکی، شاه قاسمی، دلشاد نوقابی و مسلم (۱۳۹۰) نیز یکی از علل افزایش طلاق را شاغل بودن زوجها ذکر کرده‌اند. همچنین پژوهش‌های متعدد دیگری در کشورمان نشان داده‌اند که زوج‌های شاغل نسبت به زوج‌های تک شاغل، تعارضات زناشویی بیشتری را تجربه می‌کنند (ابراهیمی، ثنائی و نظری، ۱۳۹۰؛ دوکانه‌ای فرد، حسنی و مظفرپور، ۱۳۹۱؛ فلاح چای و خالویی، ۱۳۹۵). در جوامع در حال گذار نظیر ایران، زوج‌های شاغل به علت فشارهای ناشی از دشواری نقش‌های چندگانه که بیشتر متوجه زنان است و تضاد هنجاری موجود در تعریف نقش‌ها و موقعیت‌های اجتماعی، تعارضاتی را تجربه می‌کنند که می‌تواند نسبت به جوامع مدرن که مرحله گذار را سپری کرده‌اند، آثار نامطلوب‌تری در پی داشته باشد (بلالی، محبی و سادات حسینی، ۱۳۹۶). متخصصان حوزه‌ی خانواده در پی آن هستند که به این زوجها کمک کنند تا با چالش‌های زندگی شان کنار بیایند، به گونه‌ای که با وجود استرس بتوانند از جنبه‌های مثبت این نوع سبک زندگی لذت ببرند (تیواری، ۲۰۱۶).

پژوهش‌ها در ایران درباره رضایت و تعارضات زناشویی زوج‌های شاغل به نتایج متفاوتی رسیده‌اند. برخی از این پژوهش‌ها (اسفندیار، ۱۳۸۴؛ خالد رستگار، ۱۳۸۵؛ دوکانه‌ای فرد، حسنی و مظفرپور، ۱۳۹۱؛ فلاح چای و خالویی، ۱۳۹۵) بر تعارضات زناشویی و برخی دیگر نیز رضایت بیشتر و تعارض کمتری را در روابط زناشویی آنان گزارش کرده‌اند (صادق مقدم، عسگری، معروضی، شمس و طهماسبی، ۱۳۸۵؛ نظری و سلیمانیان، ۱۳۸۶؛ اسماعیل پور، ۱۳۹۲؛ خضری و ارجمند سیاهپوش، ۱۳۹۳).

جوزف و اینباناتان (۲۰۱۶) با تحلیل ۲۳۸ زوج شاغل در هندوستان، عمده علل ماشه چکان تعارضات زناشویی در بین آنان را در نگرانی‌های مالی، به اشتراک گذاری مسئولیت‌های خانوادگی، مدیریت زمان، انجام نقش‌های والدینی، ارتباط با

خویشاوندان گزارش کردند. آنها همچنین نشان دادند که کیفیت زناشویی زوج‌های شاغل با فراوانی مشاجرات و تعارضات زناشویی بین آنان رابطه معکوس دارد.

تیواری (۲۰۱۶) در مطالعه خود تحت عنوان؛ زوج‌های شاغل و توازن کار و زندگی، مهم‌ترین چالش‌های این نوع سبک زندگی را بار اضافی کار، عدم تعادل بین کار و زندگی خانواده، فقدان پاداش و انعطاف در محیط‌های کاری عنوان کرده و قابلیت ادغام موفقیت‌آمیز تعهدات خانواده و زندگی شخصی را برای رفاه زندگی زناشویی این نوع زوج‌ها مهم می‌داند.

هالشنگر، آلبرت، فینهولدت و لانگ^۱ (۲۰۱۳) نیز در مطالعه‌ی خود روی زوج‌های شاغل، رفتارهای مثبت روزانه را به علت مشغله‌های زیاد کاری در این نوع زوج‌ها کمتر از زوج‌های عادی برآورد کردند و همین امر را سبب ساز افزایش تعارضات زناشویی در زوج‌های شاغل عنوان کردند.

کالیات، کالیات و سینگ^۲ (۲۰۱۱) در هندوستان پژوهشی تحت عنوان؛ زمانی که کار، خانواده را قطع می‌کند: یک جستجوی کیفی از تجارب زوج‌های هر دو شاغل، انجام دادند. نمونه‌ی مورد مطالعه در این پژوهش کیفی، شامل ۲۱ زوج شاغل بود که در قالب سه گروه مربوط به زمینه‌های شغلی، فناوری اطلاعات، خدمات عمومی و خدمات بهزیستی اجتماعی بودند. سه موضوع عمده‌ای که در این پژوهش پدیدار شد، عبارت بود از: (الف) تجارب گسترده از تعارضات بین کار و خانواده. (ب) مقابله‌ی مذهبی به عنوان مکانیسمی برای مواجه شدن با استرس‌های مرتبط با کار. (ج) حمایت خانواده و همکاران به عنوان مکانیسمی برای مقابله. همچنین این پژوهش، راهبردهایی برای مواجه شدن با تعارضات در سطوح شخصی، خانوادگی و اجتماعی این گونه زوجین مشخص کرد.

1. Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W.
2. Kalliath, P., Kalliath, T., & Singh, V.

کومار پاندا^۱ (۲۰۱۱) در یک مطالعه تجربی، تعارض نقش و استرس را در زوج‌های شاغل بررسی کرد. نتایج این مطالعه نشان داد که حجم کاری بیش از حد در ۸۴/۴ درصد زوج‌های شاغل، موجب تنش زناشویی شده و در میان ۳۲۰ شرکت‌کننده در این مطالعه، ۲۹/۷ درصد سطح استرس بالا، ۳۴/۵ درصد در سطح متوسط و ۳۵/۸ درصد زوج‌های مورد مطالعه، میزان کم استرس را در زندگی زناشویی تجربه می‌کنند.

جستجوهای پژوهشی نشان داد که تا کنون پژوهش کیفی خاصی برای استخراج تجارب زیسته زوج‌های شاغل از تعارضات زناشویی در ایران انجام نگرفته و غالب پژوهش‌های انجام شده مرتبط با زوج‌های شاغل در کشورمان، منحصر به پژوهش‌های همبستگی و اثربخشی است. از این رو مطالعه حاضر درصدد است به این خلأ پژوهشی پرداخته و با استفاده از یک مطالعه پدیدارشناسانه، تجارب زیسته زوج‌های شاغل از تعارضات زناشویی را کشف کند.

روش پژوهش

از آنجا که هدف اصلی این پژوهش، بررسی کیفی تعارضات زناشویی از نقطه نظر تجارب زیسته‌ی زوج‌های شاغل بود، لذا ورود به درون تجارب زیسته‌ی زوج‌های شاغل مستلزم اتخاذ روشی بود که قادر به انجام چنین کاری باشد، از این رو از روش پدیدارشناسی تفسیری^۲ استفاده شد. جامعه مورد مطالعه، کلیه‌ی زوج‌های شاغل دارای تعارض زناشویی بود که در بازه زمانی چهار ماهه (آبان ماه تا بهمن ماه ۱۳۹۷) به کلینیک تخصصی مشاوره خانواده‌ی افق (شهر نورآباد) مراجعه می‌کردند. نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت هدفمند، از نوع در دسترس بود. زوج‌های شاغل براساس اذعان خود به داشتن تعارض، نمره بالا در پرسشنامه تعارضات زناشویی (MCQ) با نمره خام ۱۸۷ و بالاتر به دست آمده از آن، که نشان دهنده (خط برش) تعارض شدید و یا روابط شدیداً

1. Kumar Panda, U.

2. Interpretative phenomenology.

آسیب‌پذیر است (ثناپی، ۱۳۹۶)، انتخاب شدند. در این پژوهش، اشباع داده‌ها پس از ۱۰ مصاحبه رخ داد که جهت حصول اطمینان، مصاحبه‌ها تا ۱۲ زوج تداوم یافت. ملاک‌های ورود به پژوهش، علاوه بر تشخیص تعارضات زناشویی، سپری شدن حداقل ۵ سال از زندگی مشترک، حداقل مدرک تحصیلی دیپلم، حداقل ۳۰ سال سن و داشتن کار تمام وقت بود. ملاک‌های خروج از مطالعه نیز داشتن هرگونه بیماری جسمانی و اختلال روان‌شناختی بود. مشخصات اولیه زوج‌های شاغل شرکت‌کننده در این پژوهش در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. مشخصات اولیه زوج‌های شاغل دارای تعارضات زناشویی

کد زوج شاغل	جنسیت	سن	طول عمر زندگی زناشویی	شغل	تحصیلات	تعداد فرزند
۱	زن	۴۱	۲۰ سال	کارمند شهرداری	فوق لیسانس	۳
	مرد	۴۸		کارمند اداره برق	لیسانس	
۲	زن	۳۳	۱۰ سال	آموزگار	لیسانس	۱
	مرد	۳۹		کارمند کمیته امداد	لیسانس	
۳	زن	۳۱	۶ سال	طلبه / معلم	تحصیلات حوزوی	۱
	مرد	۳۶		متصدی بنگاه معاملات ملکی	فوق دیپلم	
۴	زن	۳۸	۱۲ سال	پرستار	لیسانس	۲
	مرد	۴۲		کارمند پتروشیمی	لیسانس	
۵	زن	۳۴	۱۱ سال	فروشنده بوتیک زنانه	دیپلم	۲
	مرد	۳۷		نگهبان شیفتی	دیپلم	
۶	زن	۲۹	۹ سال	تحویل‌دار بانک	لیسانس	۲
	مرد	۳۵		متصدی نمایشگاه اتومبیل	دیپلم	

کد زوج شاغل	جنسیت	سن	طول عمرزندگی زناشویی	شغل	تحصیلات	تعداد فرزند
۷	زن	۴۲	۲۱ سال	خیاط زنانه	دیپلم	۴
	مرد	۴۹		تعمیرکار اتوموبیل	فوق دیپلم	
۸	زن	۳۸	۱۲ سال	کارمند اداره بهبیستی	لیسانس	۲
	مرد	۴۴		آموزگار	لیسانس	
۹	زن	۴۰	۱۹ سال	دبیر عربی	لیسانس	۲
	مرد	۴۷		نظامی	دیپلم	
۱۰	زن	۳۳	۸ سال	کارمند نمایندگی بیمه	لیسانس	۱
	مرد	۳۹		کارمند تدارکات اداره دولتی	فوق لیسانس	
۱۱	زن	۲۸	۷ سال	بهبیار	فوق دیپلم	۲
	مرد	۳۷		بهبیار	فوق دیپلم	
۱۲	زن	۳۳	۹ سال	پرستار	لیسانس	۱
	مرد	۳۵		پرستار	لیسانس	

در این پژوهش برای جمع آوری داده‌ها، از مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته استفاده شد. در این مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته، زوج (زن و شوهر) شرکت کردند. همچنین علاوه بر استفاده از روش مصاحبه، از سایر روش‌های جمع آوری اطلاعات در پدیدارشناسی نظیر یادداشت برداری میدانی^۱ و مشاهده نیز استفاده شد.

مصاحبه‌ها در دامنه‌ی زمانی ۴۷ تا ۷۵ دقیقه، متناسب با خلق، آستانه تحمل و علاقه شرکت کنندگان انجام شد. مصاحبه‌کننده تلاش کرد تا پیش از شروع مصاحبه، با زوج مورد مصاحبه رابطه‌ای دوستانه برقرار کند و به اصطلاح پس از باز شدن یخ فضا و در اثنای صحبت‌های دوستانه وارد جریان مصاحبه شود. برای ایجاد این رابطه دوستانه،

1. field notes.

مصاحبه با مکالمات معمول روزمره آغاز می‌شد. سپس با اجازه زوج‌های شرکت‌کننده در پژوهش و با اطمینان از محرمانه بودن، جریان مصاحبه‌ها با بهره‌گیری از ابزارهای دیجیتال ضبط می‌شد. همچنین در مورد تمایل شرکت‌کنندگان برای ضبط کردن صدا، ابتدا از زوج سؤال می‌شد و در صورت توافق، صدا ضبط شده، در غیراین صورت به یادداشت برداری پاسخ‌ها اکتفا می‌شد. در این بخش، جهت جلوگیری از سوء برداشت، بندی از فرم رضایت آگاهانه مبنی بر ضبط مصاحبه، اطمینان از بی‌نام ماندن و حفظ محرمانه ماندن اطلاعات موجود در آن، مجدد به شرکت‌کنندگان یادآوری شد. در جریان مصاحبه، برای تداوم رابطه‌ی صمیمانه و همکاری بیشتر زوج‌های شاغل شرکت‌کننده، پاسخ‌های کوتاه مشاوره‌ای و انعکاسی داده شده و همچنین سعی شد به ذهن زوج جهت خاصی داده نشود. سؤالات مصاحبه نیز به گونه‌ای مطرح می‌شدند که رشته گفتگو قطع نشود، اما به هنگام سرد شدن یا انحراف از موضوع گفتگوسعی می‌شد با سؤالات هدایت‌کننده، فرایند مصاحبه به مسیر اصلی بازگردد.

به منظور دسترسی به ادراک و تجارب زیسته‌ی مصاحبه‌شوندگان، در تدوین طرح سؤالات مصاحبه‌ی عمیق نیمه ساختاریافته زوجی از رویکرد سه‌گانه به مصاحبه پدیدارشناسی (سیدمن^۱، ۲۰۰۶) الگوبرداری شد. هدف از این رویکرد سه‌گانه این است که شرکت‌کنندگان، تجارب خود را بازسازی کنند، آن را در زمینه‌ی زندگی خود قرار داده و معنای آن را بازتاب دهند. بر همین اساس، در بخش اول برای تمرکز بر تاریخچه زندگی، تجربه‌ی زوج شرکت‌کننده در زمینه یا بستر موضوع قرار داده می‌شد. این کار با سؤال پرسیدن در مورد موضوع تا حد ممکن از اوائل زندگی زناشویی تا زمان مصاحبه، انجام شد. برای همین منظور و برای قرار دادن نقش زوج در زمینه‌ی تاریخچه زندگی‌شان، سؤالات با مطلع چطور پرسیده شد (برای مثال، میتونید به من بگید چطور شد که تعارض پیدا کردید؟ تا جایی که ممکنه از اوائل زندگی زناشویی تا حال رو مرور کنید و به

من پاسخ بدید). این گونه سؤالات، طیف وسیعی از رویدادهای تقویمی در گذشته زندگی زوج، خانواده و کار آنها را بازسازی و بازگویی می‌کرد، که در نهایت منجر به کشف زمینه‌های مؤثر بر تعارضات زناشویی آنها می‌شد. در بخش دوم رویکرد سه گانه فوق، بر جزئیات واقعی تجربه‌ی زندگی شده کنونی زوج‌های شرکت‌کننده در حوزه موضوع مورد مطالعه (تعارضات زناشویی زوج) تمرکز شد. در این بخش از زوج‌ها خواسته می‌شد تا این جزئیات را بازسازی کنند (برای مثال، میتونید یک روز از زندگی خودتون رو - به عنوان زوج شاغل - از وقتی که از خواب بیدار میشدید تا وقتی که می‌خوابید، تعریف کنید؟) در بخش سوم نیز از زوجین خواسته شد تا معنای تجربه‌ی زیسته‌شان را بازتاب دهند. (برای مثال، وقتی از زوج شاغل دارای تعارض حرف می‌زنیم، چه جور زوجی توی ذهنتون میاد؟) بخش سوم فقط در صورتی می‌توانست مؤثر باشد که پایه آن در دو بخش نخست مصاحبه، بنا نهاده شده باشد. به جزاین نمونه سؤالات اولیه، مصاحبه‌کننده هیچ سؤال از پیش تعیین شده یا ارجحی نداشته و مصاحبه بیشتر حالت گفتگو و مکالمه داشت نه جلسات پرسش و پاسخ. به طور کلی در فرایند فوق الذکر، مصاحبه‌ها با طرح سؤالات کلی شروع شده و با یک چارچوب انعطاف پذیر تعقیب می‌شد. در مواقع لزوم جهت عمیق‌تر شدن مصاحبه و برای دستیابی به جزئیات بیشتر، روشن‌سازی و کسب اطلاعات دقیق‌تر، سؤالات کاوشی مانند "می‌توانید در این مورد بیشتر توضیح بدهید؟" "می‌توانید منظورتان را واضح‌تر بیان کنید؟" "لطفاً مثالی از تجربه خودتان بیان کنید." مورد استفاده قرار می‌گرفت. آخرین سؤالات در پایان هر مصاحبه این بود که "دوست داشتن چه چیزی ازتون بی‌رسم که به درک ما از تجربه‌ی زندگی زوج شاغل کمک می‌کنه؟" "آیا چیز دیگه‌ای هست که در این مورد به من بگید؟" گاهی اوقات این سؤالات پایانی اطلاعات جدیدی را از زوج فرا می‌خواند. توالی سؤالات برای زوج‌های شرکت‌کننده مشابه نبود، زیرا فرایند طرح سؤالات همچنین بستگی به فرایند مصاحبه و پاسخ‌های هرزوج داشت. داده‌ها در طول یک دوره چهارماهه جمع‌آوری، ثبت،

کدگذاری و در قالب مضامین اصلی، اولیه و ثانویه طبقه‌بندی گردید. ملاحظات اخلاقی الزامی در این پژوهش شامل کسب رضایت آگاهانه از زوج‌های شاغل و اخذ رضایت نامه کتبی، رازداری (استفاده از نام مستعار مانند زوج شماره ۱، ۲، و... در تمام طول پژوهش) و حق انصراف برای شرکت کنندگان بود.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته، از روش دیکلمن، آلن و تانر^۱ (۱۹۸۹، به نقل از لاورتی^۲، ۲۰۰۳) که دارای ماهیت تیمی بوده و در پدیدارشناسی تفسیری مرسوم است، استفاده شد. بر مبنای این روش تحلیل (پولیت و بک^۳، ۲۰۰۴)؛ در پژوهش حاضر برای رسیدن به هدف، هفت گام طی شد. در مرحله اول پس از پایان هر مصاحبه و ثبت مشاهدات و یادداشت برداری‌های میدانی، جهت دستیابی به یک ایده‌ی کلی، مصاحبه‌های شرکت کنندگان مکرراً گوش داده شد و اظهارات شان کلمه به کلمه روی کاغذ ثبت و چندین بار مرور شدند. در مرحله دوم، پژوهشگران در جستجو برای کشف موضوعات بالقوه، آنچه را که دیده و شنیده به صورت "خلاصه تفسیری"^۴ در می‌آورد. در این مرحله زیراطلاعات با معنی و صحبت‌های مرتبط با موضوع پژوهش، خط کشیده شده و به این طریق عبارات مهم مشخص شده و معانی نهفته در آن درک و استخراج شدند (استخراج معانی آشکار و نهفته در متون مصاحبه‌ها). این معانی صرفاً همان بیان ساده‌ی شرکت کنندگان نبود، بلکه فضای مصاحبه و چگونگی پاسخ زوج به سؤالات را نیز در بر می‌گرفت. در مرحله سوم متون نوشتاری و محتوی مصاحبه‌ها به صورت تیمی (پژوهشگران) مورد تبادل نظر و تحلیل قرار گرفته تا ضمن رسیدن به یک درک مشترک، درون مایه‌های (مضامین) اصلی استخراج شوند. در مرحله چهارم، بعد از استخراج درون مایه‌ها (موضوعات معین)، تیم پژوهشی مجدد مفاهیم استخراج شده را به دقت مطالعه کرده و ضمن روشن سازی و

1. Diekelmann, NL, Allen D, Tanner C.

2. Laverty, S. M.

3. Polit, D. F., & Beck, C. T.

4. interpretative summary.

طبقه بندی داده‌ها، یک تحلیل کلی و ترکیبی از هر متن یا مصاحبه به عمل آورد. در این مرحله هرگونه عدم توافق و تناقض موجود در تفاسیر از طریق مراجعه به متون مصاحبه‌ها یا شرکت کننده‌ها رفع شد. در مرحله پنجم، متون مصاحبه‌ها به منظور شناسایی، تعیین و توصیف معانی مشترک و عملکردها مقایسه شدند. مرحله ششم با شناسایی و استخراج الگوهای بنیادین که ارتباط درون مایه‌ها را برقرار می‌کند، دنبال شد. در مرحله پایانی به منظور تبیین، روشن سازی و طبقه بندی و رفع هرگونه عدم توافق و تناقضات موجود در تفاسیر، نسخه‌ای پیش نویس از درون مایه‌ها جهت اعتباربخشی و نگارش نسخه نهایی گزارش طرح به اعضای تیم پژوهشی و افراد صاحب نظر در زمینه‌ی پژوهش‌های پدیدارشناختی ارائه شد. در هر مرحله ضمن پیشرفت کار، با ادغام خلاصه‌های تفسیری، تحلیل ترکیبی و کلی تر شکل می‌گرفت تا مضامین و درون مایه‌های حاصله، به بهترین نحو ممکن با هم ارتباط یابند. در بخش کیفی از به کارگیری طبقات از پیش تعیین شده اجتناب شد تا طبقات از درون داده‌ها استخراج شوند. برای عملیات ذکر شده، از نرم افزار MAXQDA¹² استفاده شد.

به منظور صحت و اعتبار داده‌های پژوهشی از چهار شاخص اعتبار گوبا و لینکلن^۱ (۱۹۸۹)؛ قابلیت اعتبار^۲، قابلیت تصدیق^۳، قابلیت اطمینان و کفایت^۴ و قابلیت تعمیم و انتقال^۵ استفاده شد. برای تضمین قابلیت اعتبار داده‌ها پس از تحلیل هر مصاحبه، متن مصاحبه دوباره به زوج شرکت کننده در پژوهش ارجاع می‌شد تا صحت و سقم مطالب، تأیید و در صورت لزوم اصلاحات لازم اعمال گردد. جهت تضمین قابلیت تصدیق، سعی بر آن بود که تیم پژوهشی پیش فرض‌های پیشین خود را تا حد امکان در فرایند جمع‌آوری داده‌ها دخالت نداده تا ضمن لحاظ شدن دانش و دیدگاه‌های تیم

1. Guba, E. G., & Lincoln, Y. S.
 2. credibility.
 3. confirmability.
 4. Reliability and adequacy.
 5. Generalization and Transferability.

پژوهشی، تجارب زیسته‌ی زوج‌های شاغل شرکت‌کننده در پژوهش نیز معرفی و بازنمایی شود. برای تضمین قابلیت اطمینان و کفایت نیز از نظرات صاحب‌نظران حوزه‌ی خانواده استفاده شد. به همین منظور متون مربوط به مصاحبه‌ها جهت بررسی دقیق‌تر و کدگذاری به صاحب‌نظران و یک متخصص پژوهش کیفی نیز داده شد. از فرد متخصص مذکور درخواست شد، او نیز کدگذاری داده‌ها را در نرم افزار MAXQDA^{۱۲} انجام دهد. میزان توافق کدگذاران که هر دو از نرم افزار نام برده استفاده نمودند، مناسب، قابل توجه و تضمین‌کننده دیگری برای نشان دادن اطمینان و کفایت داده‌ها بود (۸۰٪).

یافته‌ها

پس از تحلیل محتوی مصاحبه‌های انجام گرفته با ۱۲ زوج شاغل دارای تعارضات زناشویی و بعد از کدگذاری و دسته‌بندی مفاهیم اولیه، ۱۴ مضمون اصلی، ۵۵ مضمون اولیه و ۱۲ مضمون ثانویه از تجارب زیسته آنان استخراج شد. در ادامه این مضامین و نمونه بیانات زوجی مرتبط با هر یک مرور می‌شوند. فهرست مضامین اصلی، اولیه و ثانویه مستخرج از تجارب زیسته‌ی زوج‌های شاغل از تعارضات زناشویی در جدول ۲ آمده است.

مضمون اصلی ۱: کشمکش مالی

اولین مضمون اصلی به دست آمده از تحلیل بیانات زوجین شاغل در زمینه تعارضات زناشویی، کشمکش مالی بود. فرایند تحلیل داده‌ها در این مضمون اصلی، منجر به شناسایی ۶ مضمون فرعی شامل ترجیح مالی، خشونت مالی، ضعف در مهارت‌های مالی، عدم تعهد مالی، مدیریت منفرد مالی و روابط نامناسب مالی شد. تلقی نادرست برخی از زوج‌های شاغل متعارض از پول، یکی از عوامل زمینه ساز تعارض زناشویی میان آنان بود. یکی از زنان شاغل در مورد آن چنین گفت: «بازم آگه برگردم عقب انتخاب میکنم شاغل باشم چون پول واسه من آزادی برای خرج کردن و قدم

برداشتن برای رسیدن به آرزوهایم رو میدید. تازه از کجا معلوم فردا و پس فردا چی پیش میاد آگه یه روز بخوام جدا بشم این شغل و درآمد خیلی به دردم میخوره» (زوج شاغل شماره ۱۲ / زن).

با توجه به پُررنگ بودن مسائل مالی در روابط زوجین شاغل دارای تعارض، ناگزیر خشونت مالی نیز در این نوع سبک زندگی به کرات به چشم می خورد. یکی از شرکت کنندگان خشونت مالی را این گونه روایت کرد: «... این بلا سر منم اومده مثل من خیلی از خانمهای اطرافم که شاغل هستند حتی موجودی حساب خودشون رو هم نمیدونن کارت حقوق مصادره آقا هست آقا وام میگیره خونه و ماشین میخره اقساط رو خانم پرداخت میکنه (با تعجب نگاه می کند) آقا حتی حاضر نمیشه یک دُنگ اون خونه و ماشینم به اسم خانم بزنه» (زوج شاغل شماره ۱۱ / زن).

مدیریت منفرد مالی و داستان پول من و پول تونیز در گفته یکی از مصاحبه شوندگان چنین نمود داشت: «همه درآمد شوهرم خرج خورد و خوراک خونه خودمون و خونه پدریش میشه، منم به قول خودش باید خرج خودم در بیارم. اگر لازم باشه روزی یک میلیون مواد غذایی برای خونه بگیره این کارو میکنه اما آگه من بهش بگم سر راه از داروخانه یه قرص هزار تومنی بخر دریغ میکنه... ما هیچوقت با هم خرید یا حتی مطب دکتر نمیریم مبادا مجبور بشه ویزیت منو حساب کنه، واقعاً خسته شدم از این زندگی... طوری برخورد کرده که اخلاق منم کم کم داره مثل خودش میشه طوری که حاضر نیستم از حقوقم چیزی واسه خونه خرج کنم» (زوج شاغل شماره ۲ / زن).

مضمون اصلی ۲: تعامل نامناسب با شبکه اجتماعی

دومین مضمون اصلی به دست آمده از تجارب زیسته زوجهای شاغل متعارض، تعامل نامناسب با شبکه اجتماعی (خانوادههای اصلی، بستگان و دوستان) بود که فرایند تحلیل دادهها در مورد این مضمون اصلی منجر به شناسایی ۵ مضمون فرعی شامل آشفتگی ارتباط، مداخلههای نابجا، عدم حمایت خانواده اصلی، تبادل

مشکلات و تعارضات و جدال بر سر خانواده اصلی شد.

بنا به اظهارات زوجین شاغل متعارض در پژوهش حاضر، وجود محدودیت‌های متعدد در زندگی خانوادگی و شغلی، یا آنها را از خانواده‌های اصلی، بستگان و دوستان دور کرده و زندگی اجتماعی شان را محدود نموده و یا موجب نزدیکی افراطی آنها به سایر خانواده‌ها شده است. نمونه بیانات زوجین در رابطه با این مضمون در زیر آمده است:

کاهش ارتباط: «شش و نیم صبح میرم چهار عصر برمیگردم، شوهرم تا شب نمایشگاه. الان ده روزی میشه نرفتم خونه بابام اینا حتی نتونستم با خواهرم حرف بزنم، دلم براشون تنگ میشه... وقتیم میریم شب نشینی‌های فامیلی، مجبوریم زودتر برگردیم خونه مون... داد بچه هام در اومده» (زوج شاغل شماره ۱۶ زن).

افزایش ارتباط: «توهمین ماه یه ششم خونه خودمون نبودیم، یا خونه پدرزنم بودیم یا خونه مامانم اینا. سردی از سر و روی خونه مون میباره. به نظرتون فرصتی میمونه واسه‌ی گرم بودن...» (زوج شاغل شماره ۱۰ مرد).

ارتباط نامناسب: «با خانواده‌ی شوهرم خیلی ارتباط نداریم... دقیقاً زمانی میان سراغ ما که پول میخوان فکر کردن ما شاغلیم پول مفت گیرمون میاد. یادمه وقتی مهدیه [دختر ۶ ساله خانواده] به دنیا اومد، مامانش [مادر شوهر] حتی چند روز اول نیومد یه سری بهم بزنه... تو ایام عید که من ۶ صبح میرفتم و ۸ شب برمیگشتم [با بغض می‌گوید] یکیشون نیومد یه کم توی کارهای خونه کمکم کنه (گریه می‌کند)» (زوج شاغل شماره ۱۶ زن).

یکی از زنان مصاحبه شونده‌ی شاغل در بانک نیز پیرامون انتظارات برآورده نشده از خانواده شوهر و عدم حمایت آنها گفت: «ریشه اختلاف من و خانواده‌ی شوهرم برمیگرده به وقتی که مامانم فوت کرده بود. موقعی که مامانم بود مشکلی نبود ولی بعد مادرم کسی نبود که توتایم کاریم مراقب بچه‌ها باشه، خواهرم کوچیک بود، [دوره] راهنمایی بود. اون موقع یه دو هفته‌ای بستری بودم ولی کسی از خانواده‌ی شوهرم یه سری بهم نزدن، بالاخره مجبور شدم بچه‌ها رو بسپارم به زن پسرخاله ام... نه ساله تو این خانواده ام، دو

بار حامله شدم، صبح میرم ۴ عصر میام خونه، یه بار آره یه بارم این خانواده به من احترام نداشتن که یه نهار یچه هامو بیرن خونه شون (با بغض حرف میزند) یا یه بار احترام چهار بسته سبزی به من نداشتن که تو شاغلی نمیتونی... (گریه می کند) « (زوج شاغل شماره ۶ / زن).

مضمون اصلی ۳: فقدان مشارکت در انجام امور خانه

سومین مضمون اصلی حاصل از تحلیل اظهارات زوج های شاغل متعارض، فقدان مشارکت در انجام امور خانه بود که فرایند تحلیل داده های مرتبط با آن، منجر به شناسایی ۳ مضمون فرعی شامل نارسایی در تقسیم کار، جهت گیری کژکار و مشارکت غیرتعاملی شد. معمولاً در این بحث عنوان می شود مردان باید در کارهای خانه به زنان کمک کنند، در حالی که منظور از تقسیم کار، همان کمک کردن نیست. عبارت «کمک کردن» به دلایل مختلفی عبارتی ناقص و نادرست است. بنا به تجارب زیسته زوجین شاغل، در کمک کردن، انجام امور به عنوان وظیفه تلقی نشده و از طرف دیگر مستمر نبوده و گاه به گاه است، به همین دلیل از عنوان «مشارکت» به جای «کمک کردن» در این مضمون استفاده شده است. نمونه اظهارات زوجین شاغل در این زمینه در سطور زیر آمده است:

فقدان مشارکت زوجی: «... از سر کار که میایم خودش میگیره میخوابه، انتظار داره من غذا رو آماده کنم، کارهای خونه رو انجام بدم... بعدشم تا اسم یکی رو میارم که تو کارها به زنش کمک میکنه آقا امپر میچسبونه...» (زوج شاغل شماره ۴ / زن).

عدم برنامه تقسیم کار زوجی در اوائل زندگی مشترک: «این جور زندگی اول از همه نیاز به یه برنامه ریزی واسه تقسیم کار دارن ولی ما از همون اول ازدواج برنامه ریزی نداشتیم، اینجوریم با این که منم مثل خودش شیفت میگیرم بیشتر کارهای خونه افتاده گردن من...» (زوج شاغل شماره ۱۲ / زن).

عدم برنامه ریزی مشخص برای تقسیم کار امور خانه: «... خودمم میدونم که اجحافه

ولی تُحِب خیلی مشغله دارم... تقسیم کار به نحو مشخصی و برنامه ریزی شده‌ای وجود نداره ولی در کل همه کارهای خارج از خونه با منه کارهای تو خونه ام با زومه» (زوج شاغل شماره ۱۰ / مرد).

تعدادی از شرکت کنندگان در بیان تجارب زیسته خود از این مضمون فرعی به تقسیم کار جنسیتی اشاره کردند. در همین زمینه یکی از مصاحبه شوندگان گفت: «تقریباً به تقسیم کاری انجام شده... کارهای مربوط به بچه ها، نظافت و پخت و پز و کلاً کارهای توی خونه با خانمه و همه کارهای بیرون خونه، خریدها و کارهای اداریم انجامشون با منه» (زوج شاغل شماره ۳ / مرد).

شرکت کننده دیگری نیز از عدم بروز رسانی در تقسیم کار زوجی شکایت داشت و آن را ظلم در حق خود می دانست. این زن شاغل چنین اظهار داشت: «تا قبل دنیا اومدن دخترم خوب کمک میکرد ولی بچه مون که اومد همه کارهاش افتاد رودوش من، به شیفت دیگه ام به کارهام اضافه شد... بعد مرخصی زایمانم همون روال ادامه پیدا کرده، به نظرتون این نباید به تغییری بکنه... نمیدونه من الان بیشتر کمک میخوام» (زوج شاغل شماره ۸ / زن).

مضمون اصلی ۴: ارتباط غیرمؤثر

چهارمین مضمون اصلی به دست آمده، عاملی مهم به نام ارتباط غیرمؤثر بود. ارتباط یکی از مؤثرترین عوامل در کیفیت رابطه است. بسیاری از زوج‌های شاغل متعارض در مصاحبه‌های خود، ناتوانی در برقراری ارتباط را به عنوان مسئله اصلی در زندگی مشترک شان بیان می کردند تا جایی که مجموعاً در ۱۳۱ مورد از تجارب زیسته به نقش ارتباط غیرمؤثر میان خود و همسرشان در تعارضات زناشویی اشاره کردند. تحلیل داده‌های حاصل از این مضمون اصلی، منجر به شناسایی ۲ مضمون فرعی (موانع ارتباطی و کانال ارتباطی بسته) و ۶ مضمون فرعی تر شد. ارتباط در روابط زوجین شاغل نسبت به زوج‌های سنتی (تک شاغل) نقش تعیین کننده‌تری دارد زیرا زوج شاغل ساعات قابل توجهی را در

خارج از خانه می‌گذرانند، از این رو ضمن این که فرصت و انرژی کمتری برای ارتباط متقابل دارند، خستگی ناشی از شغل و محیط کاری را با خود به خانه حمل می‌کنند، بنابراین فقدان مهارت‌های ارتباطی می‌تواند به میزان بیشتری زمینه ساز تعارضات زوجی میان آنان شود. بیانات ذیل نمونه‌های دیگری از تجارب زیسته زوجین شاغل متعارض از موانع ارتباطی خاص زوج‌های شاغل بود:

مقابله به مثل: «باید بدونه زن گرفتن خرج داره وظیفه شه که مخارجموبده. نمیخوام دیگه بهش کمک کنم البته البته انقد غده که وقتی اینوبهش میگم، میگه نمیخوام بری سر کار، از اولشم بهش احتیاج نداشتم» (زوج شاغل شماره ۱۲ / زن).

تحقیر مالی و شغلی: «با این وضعیتم به کارهای خونه و بچه‌ها نمیره چه برسه به این که مدیریتم بگیره... حقیقتش اینه که زن وقتی کار میکنه توقعش میره بالا، پولم که داشته باشه دیگه همیشه به این زن حرفی زد، خدا کنه آدم هیچوقت به پول زنش محتاج نباشه... پولشونم بیشتر خرج قرو فر خودشون و خانواده شون میشه» (زوج شاغل شماره ۱ / مرد).

مقایسه با سایر زوج‌ها: «زنت که شاغل باشه باید قید خونه رو بزنی... خونه‌ی داداشم که میری همه چی برق میزنه، سرظهر غذاشون آماده ست، دردسر بچه هاشونم کمتره. خونه‌ی ما که میای انگار مین منفجر شده (با خنده) (زوج شاغل شماره ۱۶ / مرد)».

لجاجت: «شنبه هردو تامون از لاج همدیگه سرکار نرفتیم... مامانم نبود مراقب پسرمون باشه هیچ کدوم حاضر نبودیم مرخصی بگیریم، آخرشم دیگه نرفتیم سرکار» (زوج شاغل شماره ۱۰ / زن).

برقراری رابطه سلطه‌گرانه، یکی دیگر از مهم‌ترین شاخصه‌های ارتباطی زوجین شاغل متعارض بود که در تحلیل بیانات آنان مورد شناسایی قرار گرفت. یکی از زوجین شاغل این رابطه‌ی سلطه‌گرانه را با برتری جویی نقل کرد و در موردش گفت: «کارش و درآمدش واسه اینه خودشونشون بده، اینم زندگی رو خراب میکنه. انگار رقیبمه، هرچی من بیشتر

کار میکنم اونم بیشتر اضافه کاری میگیره، پول و حقوقش بوه زخم میکشه... فقط کافیه بفهمه بچه‌ها به من متمایلن اونوقت هرکاری میکنه که بکشوندشون سمت خودش... میتونه کارشو کم بکنه ولی واسه اینکه لُج منو در بیاره هرکاری میکنه...» (زوج شاغل شماره ۱ / مرد).

مضمون اصلی ۵: ناتوانی در درک متقابل و ابرازگری

پنجمین مضمون اصلی حاصل از تحلیل بیانات مصاحبه‌شوندگان در زمینه‌ی تعارضات زناشویی، ناتوانی در درک متقابل و ابرازگری بود که فرایند تحلیل داده‌های مرتبط با آن، منجر به شناسایی ۳ مضمون فرعی شامل عدم درک متقابل شغلی، عدم درک متقابل عاطفی و کاهش ابرازگری ناشی از اشتغال همزمان شد. در جریان تحلیل داده‌ها مشخص شد زوجین شاغل دارای تعارضات زناشویی از فقدان درک شغلی و عاطفی همسرشان رنج می‌برند. آنها نمی‌توانستند از زاویه دید همسرشان به مصائب شغلی و عاطفی او نگاه کنند و گاهی حتی مانع پویایی تحصیلی و شغلی همسرشان می‌شدند و یا نسبت به نیازهایش بی‌توجه بوده و دلیل اصلی کاهش ابرازگری عاطفی و جنسی را بار فشار کاری و نوع شغل خود یا همسرشان عنوان می‌کردند.

یکی از مصاحبه‌شوندگان در مورد ناتوانی همسرش در درک متقابل شغلی گفت: «... پیش میاد بعضی روزها کارمون طول میکشه، وقتی میرسم خونه کلی نق میزنه که صبح میری شب میای، این خونه دیگه بی در و پیکر شده...» (زوج شاغل شماره ۱۶ / زن).

مصاحبه‌شونده دیگری نیز با اشاره به ممانعت شوهر از پویایی اش، گفت: «زنا با وجود شایستگی و استعدادشون محکومن به حداقل‌های ممکن قانع باشن، یکی از آرزوهایم قبولی سطح سه حوزه [علمیه] بود، وقتی قبول شدم رفتم به رضا گفتم ولی با حرفاش یخ زدم، میگفت تو قبلاً گفتم سطح سه غیر حضوریه حالا میگی حضوری برم خلاصه نداشت برم... نمیدونم حسادته، ترسه یا چیز دیگه ای...» (زوج شاغل شماره ۱۳ / زن).

یکی از شرکت‌کنندگان در مورد کاهش روابط جنسی ناشی از بار فشار کاری گفت: «... بیشتر روزهایی که سرکارم نمیتونیم رابطه (جنسی) برقرار کنیم، نه اینکه همسرم مشکلی داشته باشه یا تأثیری داشته باشه چون من خیلی خسته ام و اذیت میشم تمایلی ندارم... دو ماهی میشه که هیچ رابطه‌ای نداشتیم» (زوج شاغل شماره ۱۶ / زن).

زن شاغلی که هم خود و هم همسرش پرستار بودند در مورد تأثیر نوع شغل بر ابرازگری‌های عاطفی و جنسی گفت: «شیفتای کاریمونو جووری هماهنگ کردیم که هر دفه یکیمون خونه باشه، از وقتی این کار رو کردیم نسبت به همدیگه سردتر شدیم، از هم دورتر شدیم، رابطه جنسیمون تقریباً صفر شده هر وقتم بهم رسیدیم با کوچک‌ترین مسئله‌ای جرو بحثا شروع میشه و دوباره قهر...» (زوج شاغل شماره ۱۲ / زن).

مضمون اصلی ۶: عدم مدیریت زمان

مدیریت زمان عامل مهمی در تعیین پیامدهای زناشویی زوج‌های شاغل به شمار می‌رود. ناتوانی زوج شاغل در مدیریت زمان باعث تعارضاتی جدی در روابط زناشویی شده و از همان آغاز ازدواج، مانع شکل‌گیری روابط زناشویی سالم می‌گردد. تنظیم ساعات کاری، اختصاص زمان کافی و مناسب برای اوقات فراغت و مهم‌تر از همه، مذاکره پیرامون مدیریت زمان، منابعی بین فردی هستند که در ازدواج‌های متعارض به ویژه زوج‌های شاغل که باید هم‌زمان در زندگی خانوادگی و شغلی حضور داشته باشند، به خوبی مدیریت نمی‌شوند. فرایند تحلیل بیانات زوج‌های شاغل در مورد عدم مدیریت زمان، منجر به شناسایی ۴ مضمون فرعی شامل عدم تخصیص زمان، ناهمخوانی زمانی، محدودیت وقت برآمده از تنگنای شغلی و عدم تسلط بر خرده‌مهارت‌های تنظیم وقت شد.

کمبود وقت برای اوقات فراغت، مصداق دیگری از عدم تخصیص زمان بود که یکی از مصاحبه‌شوندگان در موردش چنین گفت: «تا حالا ده بار شده بهش گفتم جمعه بریم بیرون، گفته نه فردا می‌خوایم بریم سرکار یا به دخترم برسیم یا ببرمش حمام... از این نظر

تقریباً صفریم» (زوج شاغل شماره ۳ / مرد).

کمبود زمان برای توجه به خود نیز توسط یک زن شاغل به عنوان عاملی زمینه ساز در تعارضات زوجی نقل شد: «متأسفانه من خودم یا بین اطرافیانم خانم‌ای زیادی رو میبینم که با وجود شاغل بودن وظیفه سنگین خانه داری و تربیت و پرورش فرزندان را هم بدوش می‌کشند. اگر اعتراضی هم داشته باشند آقایون در پاسخ می‌فرمایند از وقت همسرو فرزندان داری میزنی و هیچ جایگاهی برای استقلال و موجودیت خانم قائل نیستند (با تعجب ادامه می‌دهد) در واقع خانم از بیست و چهار ساعت شبانه روز این حق رونداره که ساعتی روبه خودش اختصاص بده اینم کاسه صبر آدمولبریز میکنه» (زوج شاغل شماره ۸ / زن).

بسیاری از زوج‌های شاغل دارای تعارض، عدم تسلط خود و همسرشان بر خرده مهارت‌های مدیریت زمان را در مصاحبه‌هایشان گزارش دادند. زن شاغل شماره ۱۰ از فقدان یکی از خرده مهارت‌های تنظیم وقت، تحت عنوان "برنامه ریزی روزانه" گفت: «هیچ کدام مقید به برنامه ریزی نیستیم تا حالا ده بار تو سالنامه کارهایی رو که باید هر دو تا مون انجام بدیم نوشتیم ولی یا نیمه کاره مونده یا اصلاً اجرائش نکردیم...» (زوج شاغل شماره ۱۰ / زن).

همچنین یکی از زنان شاغل شرکت کننده در بیانات خود، به تعویق انداختن کارها را به عنوان مصداقی از عدم تسلط بر مهارت مدیریت زمان یادآوری کرد: «... نمیرسم با این دو بچه هر روز نظافت و گردگیری کنم، از سرسری کار کردنم بدم میاد، معمولاً جمعه‌ها انجامشون میدم، جمعه هم مهمونی میاد یا میریم بیرون نمیتونم... دو هفته ست کارهای خونه تلنبار شده شوهرم اصلاً اهل کمک کردن نیست» (زوج شاغل شماره ۱۱ / زن).

مضمون اصلی ۷: تعارض نقش‌ها و مسئولیت‌ها

زندگی شغلی و خانوادگی همزمان گاهی نقش‌ها و مسئولیت‌هایی را ایجاد می‌کند

که با هم تناقض داشته و زوج شاغل را با تراکم نقش‌ها، سردرگمی مسئولیت‌ها و تنش‌های مستمر مواجه می‌کند. اگر زوج شاغل نتوانند این تراکم و سردرگمی را مدیریت کنند، یکی از محتمل‌ترین پیامدهای آن تعارضات زناشویی است. فرایند تحلیل بیانات زوج‌های شاغل متعارض پیرامون تعارض نقش‌ها و مسئولیت‌ها منجر به شناسایی ۵ مضمون فرعی تحت عناوین تضاد در تعاریف، سردرگمی مسئولیت‌ها، تراکم نقش‌ها، تعارض نقش‌ها و وظایف و مشکلات انتظارات نقش شد.

یک از زنان شاغل در مورد سردرگمی میان نقش‌های شغلی و خانوادگی و کم‌رنگ شدن نقش همسری خود گفت: «... انقدر غرق کار شدم که خودمم فراموشم شده چه برسه به شوهرم... چند ماه به بار میرم آرایشگاه اونم نه بخاطر شوهرم بخاطر اینکه ظاهرم موجه باشه تو محل کار... لباس خریدنم محدود شده به یه مانتوی اداری... روابط جنسی مونم محدود شده دیگه جدابیتی واسش ندارم، اینو چند بار با طعنه و کنایه بهم گفته» (زوج شاغل شماره ۱ / زن).

بیانات زن شاغل شماره ۱۰ استرس ناشی از تراکم نقش‌ها را در زندگی زوج شاغل نشان داد: «زندگیم روی دُور تنده (با خنده) این همه عجله، استرسم زیاد کرده... صبحا با عجله بچه رو میبرم پیش مامانم، بعدشم با عجله میرم سرکار، همیشه هم دیر میرسم کلی کار و فشار... از اون ورم با عجله میام بعدشم کارهای خونه...» (زوج شاغل شماره ۱۰ / زن).

زن شاغل دیگری تعارض در انتظارات نقش‌های خانوادگی و شغلی را چنین بیان کرد: «... یکی از مشکلاتمون پسر کوچیکم بود چون مشغله کاری داشتم. اون موقع توی بخش مطالبات [بانک] بودم خیلی بهم اجازه نمیدادن پاس شیرمو بیام... شوهرم بهم سرکوفت میزد کارت که با ارزش‌تر از بچه ات نیست، این بچه چه گناهی کرده... بعضی وقتام که با کلی منت میومدم وقتی برمیگشتم بانک، باید متلک همکارها و آخم و تخم رئیس و طلبکاری ارباب رجوع رو تحمل میکردم» (زوج شاغل شماره ۶ / زن).

مضمون اصلی ۸: آسیب پذیری شناختی

یکی دیگر از مضامین اصلی به دست آمده در این پژوهش کیفی، آسیب پذیری شناختی بود. تعدادی زیادی از زوجین متعارض در این مطالعه اظهار می‌کردند تا زمان ورود به این نوع سبک زندگی، از آن تجربه‌ای نداشته و پس از آن نیز تلاشی در جهت افزایش آگاهی‌های خود برای سازگاری با این نوع سبک زندگی انجام نداده‌اند. برخی دیگر از زوجین نیز نگرش‌های منفی و سازه‌های شناختی ناکارآمدی داشتند که مانع شناخت و سازگاری بیشتر آنان با سبک زندگی زوج شاغل می‌شد. این مضمون اصلی مشتمل بر ۵ مضمون فرعی تحت عناوین ضعف در آگاهی، استعاره‌های بدبینانه، باورهای معیوب، نگرش‌های منفی و سازه‌های شناختی ناکارآمد بود. نمونه بیانات مرتبط با این مضمون در زیر آمده است:

یکی از زنان شاغل مصاحبه شونده، ضعف در آگاهی را با عدم آشنایی همسرش با سبک زندگی زوج شاغل بیان کرد: «بعضی مردها جنبه شاغل بودن زن شونوندان، حقوق و درآمد ما رو میگیرن ولی به ذره‌ای توی کارهای خونه یا بچه داری کمک نمیکن. کمتر مردی تونسل ما این فرهنگ رو داره چون اکثر مادرها اون موقع خونه دار بودن با این نوع زندگی آشنا نیستن» (زوج شاغل شماره ۴ / زن).

در تحلیل اظهارات زوج‌های شاغل متعارض، انبوهی از شناخت‌های معیوب و کژکار به دست آمد:

ذهنیت متفاوت از تعارضات زناشویی: «تا بهش میگم به کم حواستم به زندگیت باشه، همش که همیشه کار کار کار (با عصبانیت) میگه ما با هم آبمون تویه خوب نمیره اختلاف مگه شاخ داره یا دم، اصلاً من و تونمیتونیم زیریه سقف با هم بسازیم. بهش میگم مگه من چی گفتم بیا بشینیم حرفامونو بنویسیم، این جور اختلافاً بین همه زن و شوهرها پیش میاد، توداری بزرگش میکنی...» (زوج شاغل شماره ۱ / مرد).

قضاوت شتابزده: «ولش کنی میخواد ته جیب منم بگرده (مکث میکند و آهی

میکشد) فکر میکنه وقتی قسطو/قسط ماشین/ندادم پس هرچی که دارم دست داد/شمه، نمیدونه منم آدمم خرج دارم... بعدشم همش دنبال بهانه ست میگه زنی که رفت سرکار دیگه خدا رو بنده نیست باید فاتحه اون خونه و زندگی رو خونده» (زوج شاغل شماره ۶/ زن).

تفکرات نامعقول در مورد زن شاغل: «... من هر دو رو تجربه کردم هم زن خونه دار هم زن شاغل (با مکث و حالت تعجب نگاه می‌کند) چون زنم بعد ازدواج شاغل شده. بعد اینکه رفت سرکار و دستش رفت توجیب خودش، دیگه بساز (سازگار) نیست، رفتارشم تغییر کرده، ظرفیتش، تحملش خیلی کم شده... کلاً زن شاغل پُردردسره» (زوج شاغل شماره ۲/ مرد).

تغافل از جنبه‌های مثبت سبک زندگی زوج شاغل: «... من که مزیت خاصی نمی‌بینم، تنها مزیتی که اینجور ازدواج‌ها دارن همین مورد مالیشه که اونم میره توجیب زن و بدبختی هاش مال خانواده ست. آگه برگردم عقب دیگه با زن شاغل ازدواج نمیکنم، همین الانم آگه وضعیت مالی منم به کم خوب بود دیگه نمیداشتم/همسرم/بره سرکار...» (زوج شاغل شماره ۴/ مرد).

مضمون اصلی ۹: پایبندی به کلیشه‌های جنسیتی

شاید اغراق نباشد اگر گفته شود علت خیلی از تنش‌ها و تعارضات زناشویی در سبک زندگی زوج شاغل، پایبندی به کلیشه‌های جنسیتی است. این کلیشه‌های جنسیتی غالباً ریشه در تربیت خانوادگی افراد و رسانه‌ها دارند. تعداد زیادی از زوجین شاغل متعارض معتقد بودند از والدین خود آموخته‌اند که خانه داری وظیفه زنان است و مردان وظیفه نان آوری دارند. برخی از مردان حتی با وجود داشتن همسر شاغلی که به اندازه آنها درآمد داشت، بر این باور بودند که به خاطر کار کردن در بیرون از خانه، باید تمامی امور شخصی آنها در خانه توسط زن انجام شود. نکته جالب این که در جریان مصاحبه با زوج‌های شاغل متعارض مشخص شد تعدادی از زنان شاغل نیز به علت

پرورش یافتن در خانواده‌های مردسالار، پابندی راسخی به کلیشه‌های جنسیتی دارند. فرایند تحلیل این مضمون اصلی، منجر به شناسایی ۴ مضمون فرعی باورمندی به کلیشه‌های جنسیتی، خط تنش هویتی، در اسارت کلیشه‌های جنسیتی و الگوپذیری از کلیشه‌های جنسیتی شد.

یکی از مشارکت کنندگان، تضاد نگرش جنسیتی میان خود و همسرش را این گونه نشان داد: «صَد بار بهش گفتم دوس ندارم زنم باهام گل گل کنه، حرف آخرو همیشه باید مرد بزنه ولی از همون اولش سرناسازگاری داشت... اصلاً دنبال زندگی نیست، یه زن آگه واقعاً به فکر زندگیش باشه باید حرف گوش کن باشه... با سرکار رفتنش موافق نبودم ولی برخلاف میلِم اجازه دادم، همون اشتباه منم باعث شد روش باز شه، فکر میکنه آگه هرچی بگم پافشاری بکنه من دیگه کوتاه میام...» (زوج شاغل شماره ۲ / مرد).

طرز تفکر جنسیتی نسبت به اشتغال زنان به عنوان نمادی از کلیشه‌های جنسیتی در اظهارت زیر مشهود است:

«شاغل شدن زن بیرون از خونه یه اشتباه محضه چون زنا بازی نقش‌های مردونه رو دوس دارن میخوان ثابت کنن که میتونن جای مردها رو پرکنن» (زوج شاغل شماره ۱۰ / مرد).

«زن با کار کردن فرسوده میشه آگه تو خونه بمونه به بچه هاش و زندگیش برسه خیلی بهتره» (زوج شاغل شماره ۳ / مرد).

مضمون اصلی ۱۰: ناتوانی در مدیریت وظایف شغلی و مسائل محیط کاری

مضمون دهم به دست آمده از تحلیل بیانات زوج‌های شاغل متعارض، ناتوانی در مدیریت عوامل مرتبط با شغل و مسائل محیط کاری بود. با توجه به گذران قابل توجهی از زمان روزمره زوج شاغل در محیط‌های کاری؛ شرایط این محیط، نوع شغل هر یک از زوجین، تعاملات متقابل مرتبط با آن و مدیریت این تعاملات می‌تواند در وقوع یا عدم بروز تعارضات زناشویی این نوع زوج‌ها بسیار تأثیرگذار باشد. این مضمون اصلی متشکل از ۴

مضمون فرعی تحت عناوین شرایط نامساعد محیط کاری، آسیب‌های شغلی، تعاملات شغلی نامناسب و خام دستی شغلی بود.

فشار استرس در محیط کاری زوج شاغل گاهی زمینه ساز تعارضات زناشویی میان آنان می‌شود. یکی از مصاحبه‌شوندگان در این مورد گفت: «حجم فشار کاری تو بانک بالاست، هر هفته بازدید داریم اینم باعث میشه استرس زیادی به کارمندا وارد بشه. چند روز پیش یه همکار مرد داریم که بی مقدمه شروع کرد به گریه کردن که من دیگه نمیتونم کار کنم، زندگی خانوادگیم داره از هم میپاشه باید استعفا بدم... از ۷ صبح تا ۴ عصر انقدر کارمون زیاده و حساسه که استرس دیگه دست خود آدم نمیمونه، چیزی به اسم استراحت وجود نداره آدم خونسرد با اعصاب فولادی میخواد خیلی سخته... فکر کنین با این وضعیت شوهرتم درکت نکنه دیگه چی پیش میاد» (زوج شاغل شماره ۱۶/ زن).

یک زن پرستار نیز حساسیت به محیط کاری همسرش را این گونه روایت کرد: «بخشی که کار میکنه بیشتر پرستارهاش زنن، ایام عید که رفته بودم خرم آباد سربزنم به خانواده ام وقتی برگشتم متوجه شدم با یکی از همکارای خانمش ارتباط تلگرامی داره خیلی عصبی شدم حتی رفتم حراست و مخابرات و دادستانی... ازش خواستم از اون بخش بره ولی قبول نمیکرد منم سرهمین قهر کردم آخرش قبول کرد... بعدش چیزی ازش ندیدم ولی دیگه نتونستم بهش اعتماد کنم» (زوج شاغل شماره ۱۲/ زن).

تحلیل داده‌ها همچنین نشان داد فشارهای ناشی از مشاغل شیفتی نیز در بروز تعارضات زناشویی مؤثرند. یکی از مردان مصاحبه‌شونده در این مورد چنین گفت: «... حُجُب شیفتی بودن کارمونم رو این همه اختلاف تأثیر داره حساب کنین هر شیفت کاریم راحت ده تا دوازده ساعت طول میکشه، واسه همین وقتی میرسم خونه اصلاً انرژی ندارم منتظر یه جرقه ام... من میرسم خونه، شیفت زنم تازه شروع میشه بیچاره دخترم که همیشه یا پدر نداره یا مادر... خانواده زنم که اینجا زندگی نمیکنن، با خانواده خودمم

چند وقت پیش میونه مون بهم خورد نمیتونیم دخترمونو پیششون بذاریم بخاطر همینم شیفت هامونو مخالف هم گرفتیم» (زوج شاغل شماره ۱۲ / مرد).

گاهی عدم توافق زوج شاغل بر روی اشتغال زن به محتوی تعارضات زناشویی کشانده می‌شود و آن را به یک تعارض فرسایشی تبدیل می‌کند. یک زن شاغل که خیاطی زنانه داشت در این مورد گفت: «شوهرم از همون اولشم با کارکردنم مخالف بود اما من کارمو خیلی دوست داشتم حاضر نبودم به هیچ قیمتی ازش دست بکشم. شوهرم با بهونه گیری هاش میخواست منو ادا کند کارمو ول کنم پیام بشینم توخونه مثلاً میگفت عادت داره واسه ناهار فلان غذا رو بخوره، منم بخاطر اینکه بهونه دستش ندم صبح زود بیدار میشدم اون غذای پُر حمتو واسش می‌پختم... هرروز ساعت ۶ پا میشم تا باز گیرنده به کارم... بعد این همه مدت هنوزم با کار کردن من کنار نیومده...» (زوج شاغل شماره ۷ / زن).

مضمون اصلی ۱۱: تقابل کار و خانواده

یکی از پیامدهای منفی اشتغال همزمان زن و شوهر، مجموعه تعارضات میان قلمرو کار و خانواده است. کار و خانواده می‌توانند اثر متقابل و نقش مکمل بر یکدیگر داشته باشند؛ با کار کردن نیازهای خانواده برآورده می‌شود و حمایت خانواده موجب تقویت جسمانی و روانی افراد در انجام موفقیت آمیز وظایف کاری می‌شود. در صورت برآورده نشدن نیازها و عدم حمایت، این تعامل به تقابل بین کار و خانواده تبدیل شده و می‌تواند تنش‌ها و تعارضات زیادی را میان زوج شاغل به وجود آورد. تعارضات بین کار و خانواده ممکن است به یک جریان دو طرفه (کار- خانواده و خانواده- کار) منتهی شود. یازدهمین مضمون اصلی حاصل از تجارب زیسته زوج‌های شاغل متعارض شرکت کننده در این پژوهش، تقابل کار و خانواده بود که در آن زوجین شاغل، سرریزهای دوطرفه بین کار و خانواده، فقدان مهارت برای مدیریت این سرریزها و پیامد آن برای تعارضات زناشویی فی مابین را مطرح کردند. تحلیل داده‌های مرتبط با این مضمون، منجر به شناسایی ۵

مضمون فرعی سرریز کار- خانواده، سرریز خانواده- کار، اولویت بندی مغشوش، مغایرت های محیط کاری و خانه و ناتوانی در حفظ تعادل شد.

نمونه بیانات نقل شده زیر مرتبط با این سرریزهای کار- خانواده بود:

بار فشار کاری - فرزندان: «دوماه قبل از عید، صبح میرفتم تا هشت شب، وقتی برمینگستم خونه، انقدر خسته بودم که نمیتونستم به بچه ها یا خواسته هاشون برسم، فقط در حد آماده کردن یه شام میتونستم سرپا وایسم» (زوج شاغل شماره ۱۶ زن).

بار فشار کاری - روابط زوجی: «پیش میاد که توی طول روز همدیگه رونمی بینیم... من که معمولاً هشت ونه میام، اونم که همش گوش به زنگ محل کارشه» (زوج شاغل شماره ۱/ مرد).

بار فشار کاری - کاهش مراقبت از خود: «حجم کاریم زیاده تأثیر منفی گذاشته، آدم پرخاشگرتری شدم، کل زندگیمو درگیر کرده همه زندگیم فقط شده کار... کمتر به خودم میرسم فرصت نمیکنم به دکترو برم» (زوج شاغل شماره ۱۰ زن).

یدک کشی مسائل کاری به خانواده نیز در اظهارات یکی از مصاحبه شوندگان مشهود بود: «پرستاری اعصاب میخواد و دوندگی، از همه باید فحش بشنوی و با همه مهربون باشی. استرسش وحشتناکه... من خودم، مریض بد حال میشه تپش قلب پیدا میکنم... هر لحظه ممکنه از نزدیک شاهد مرگ به انسان باشی، به هر حال این استرس ها کم کم تو روحیه خود آدمم تأثیر میندازه. میام خونه بازم استرس دارم، به مشکل کوچیکی پیش میاد سریع دلشوره میگیرم، زود عصبی میشم دست خودم نیست بخصوص از دست شوهرم... شبی چند ساعت بیشتر خواب ندارم، چند ساله آلپروزولام [داروی روانپزشکی برای تسکین اضطراب و هراس] میخورم به کم آرومم میکنه...» (زوج شاغل شماره ۱۴ زن).

سرریزهای خانواده- کار در تجارب زیسته زوج های متعارض نیز چنین روایت شد: یکی از مصاحبه شوندگان، ذهن مشغولی به تعارضات زوجی در محل کار را این گونه

روایت کرد: «اگه باهاش [شوهرم] درگیری داشته باشم و از دستش ناراحت باشم توی محل کارم همش به اون فکر میکنم... دست خودم نیست صد بار تو ذهنم میاد اینم باعث میشه در طول روز اشتباه کنم، همه همکارام متوجه میشن... تا حالا چند بار پیش اومده سند مالی رواشتباه زدم» (زوج شاغل شماره ۱ / زن).

شرکت‌کننده دیگری تجربه زیسته خود از انتقال خستگی خانه به محیط کاری را این گونه نقل نمود: «کارهای خونه که تموم میشه تازه باید واسه نهار فردا غذا بذارم، ساعت ۱ یا ۲ شب هلاک میخوابم، بچه هام تا صبح چند بار بیدار میشن... بیشتر وقتا اینجوریم، صبحای زود که از خواب بیدار میشم خودمون نفرتون میکنم که چرا رفتم سرکار، با خستگی و بیحالی میرم تا ساعت ۹ و ۱۰ اصلاً نمیتونم کار کنم سرگیجه شدید دارم...» (زوج شاغل شماره ۱۱ / زن).

مضمون اصلی ۱۲: جدال قدرت

دوازدهمین مضمون اصلی به دست آمده از بررسی داده‌های مرتبط با تعارضات زناشویی زوج‌های شاغل، جدال زوج بر سر قدرت بود. منظور از قدرت، نفوذ در تصمیم‌گیری‌های اساسی خانواده است. در خانواده‌ی زوج‌های هر دو شاغل، زنان با توجه به تزریق پول به خانواده، نسبت به خانواده‌های سنتی یا تک شاغل سهم بیشتری از قدرت می‌خواهند و این زمانی تعارضات زوجی را وارد فاز وخیم‌تری می‌کند که مردان بر باقی ماندن در الگوهای سنتی تأکید داشته باشند. تحلیل داده‌های مرتبط، منجر به شناسایی ۴ مضمون فرعی تحت عناوین برهم خوردن مکملیت‌ها، احساس قدرت زنانه، قدرت یکطرفه و پیکار قدرت شد.

یکی از مشارکت‌کنندگان، قدرت طلبی زوجی را این گونه نقل کرد: «قدرت طلبیش ذاتیه، دائماً دستور میده بایه مخالفت کوچیک آتیش میگیره بد دهنی میکنه، وسیله میشکونه. هر چی سعی کردم منطقی باهاش رفتار کنم، نمیشه... جلوش وایسادم دیگه کوتاه نمیام، نمیتونم که غلام حلقه به گوشش باشم. خیال دارم من واسه هر چیزی باهاش

هماهنگ کنم، گیرمیده به شیفتام اضافه کارم... میگه من چقد باید پول غذای بیرون بدم، دیشب پیک موتوری رو که واسه بچه‌ها غذا آورده بود برگردونده بود، آبروریزی میکنه، رمزکارت هامو عوض کردم تا بفهمه با کی طرفه» (زوج شاغل شماره ۴ / زن).
در زندگی زوج شاغل با اشتغال زن و تزریق پول توسط او به خانواده، زن قدرت بیشتری را جستجو می‌کند. گاهی این قدرت طلبی زنانه شدت می‌یابد و سبب ساز تعارضات زوجی می‌شود:

«نباید به اندازه‌ی حقوقم توان خونیه حق داشته باشم... باید بفهمه یه زنی که کار میکنه با زنی که توخونه میشینه فرق داره» (زوج شاغل شماره ۱۱ / زن).
«... واقعاً نمیتونم برام سخته نظافت کنم و آشپزی کنم... احساس میکنم وقتم داره تلف میشه احساس میکنم یه خدمتکار ساده هم میتونه این کارها روانجام بده» (زوج شاغل شماره ۱ / زن).

مضمون اصلی ۱۳: عوامل فرافردی مخرب

منظور از عوامل فرافردی در این پژوهش، آن دسته از عوامل مرتبط با سازمان‌ها، قوانین و هنجارهایی است که خارج از کنترل زوج شاغل بود ولی روابط میان آنان را تحت تأثیر قرار داده و می‌تواند محرک یا شدت بخش تعارضات زناشویی باشد. جالب این که گاهی این مصوبات قانونی و حمایت‌کننده در کشور ما وجود دارد ولی بنا به تجارب زیسته نقل شده از سوی زوج‌های شاغل متعارض، یا اجرا نشده و یا فقط در برخی سازمان‌ها و ادارات عملی می‌شوند. همچنین با توجه به نوظهور بودن این نوع سبک زندگی، هنوز در ایران هنجار ساخته شده و آماده‌ای در مورد زوج‌های شاغل وجود ندارد. این مضمون اصلی شامل ۳ مضمون فرعی تحت عناوین تغافل سازمانی، عدم اجرای مصوبات قانونی در محل کار و تأخر هنجاری بود.

یکی از زنان شاغل مصاحبه‌شونده عدم حمایت سازمانی را برای نوع شغل، این گونه روایت کرد: «وقتی شغلت سبکتره استرس هاتم کمتره، شغل که سنگین باشه بالطبع

وقت و انرژی بیشتری باید برایش بنداری بخصوص واسه یه خانم شاغل بچه دار، فشار کاری و استرس خونه و بچه هام بیشتر میشه... کارم سنگین و پرحجمه، صبح ساعت ۷ باید سرکارم باشم تا ۴ عصرم نمیتونم جوم بخورم، یکی از اختلاف‌های شدید من با شوهرم همینه، تازه تحویلداری توی بانک کلی هم استرس و نگرانی خاص خودشو داره... چند بار با رئیس [بانک] و سرپرستی استان صحبت کردم که یه کار سبکتر بهم بدن ولی هنوز موافقت نکردن میگن نیرو نداریم، نمیدونم سنوات گمه... وقتیم برمیگردم خونه تا چند ساعت حوصله هیچکی روندارم» (زوج شاغل شماره ۶ / زن).

هرچند مصوبات قانونی حمایت‌کننده از سبک زندگی زوج شاغل در ایران کامل نیست ولی همین مصوبات قانونی موجود مثل ساعات کاری محدود، ساعات شیردهی، مرخصی زایمان هم بنا به تجارب زوجین شاغل متعارض در خیلی از سازمان‌ها و ادارات اجرا نمی‌شود. یکی از زنان شاغل شرکت‌کننده در مورد عدم اجرای این قوانین گفت: «نمیدونم چرا قانون اجرا نمیشه، اگه قانونه خوب باید واسه همه باشه، یه بوم و دو هوا که نمیشه. دختر خاله خودم توی اداره دولتی کار میکنه، ۳۶ ساعت میره ولی من که تو بخش خصوصی کار میکنم باید ۶۰ ساعت توهفته برم سرکار... اگه منم دولتی بودم حداقل یه ساعت زودتر میرفتم خونه به بچه ام برسم» (زوج شاغل شماره ۱۰ / زن).

فقدان هنجارهای آماده برای این نوع سبک زندگی، روابط برخی از زوجین شاغل را دچار آشفتگی می‌کند. یکی از مشارکت‌کنندگان در مورد فقدان این نوع هنجارها گفت: «... کمتر مردی تونسل ما این فرهنگ رو داره چون اکثر مادرها اون موقع خونه دار بودن با این نوع زندگی آشنا نیستن» (زوج شاغل شماره ۴ / زن).

مضمون اصلی ۱۴: آفت‌های اعتقادی - اخلاقی

آخرین مضمون اصلی استخراج شده از تجارب زیسته زوج‌های شاغل متعارض، آفت‌های اعتقادی - اخلاقی حاکم بر روابط میان زوج بود. تحلیل بیانات مرتبط با این مضمون، منجر به شناسایی ۲ مضمون فرعی آفت‌های اعتقادی و آفت‌های اخلاقی شد.

یکی از مردان مصاحبه شونده در مورد سوء استفاده از احادیث و روایات دینی توسط همسرش گفت: «آگه زن خونه رو تمیز میکنه فقط برای شوهرش نیست برای خودش تمیز میکنه چون خودش تو همون خونه زندگی میکنه، آگه آشپزیم میکنه برای خودش میپزه، مهم اینه که مرد به زنش کمک کنه... [همسر] همش میگه شرع اینومیگه من مسئولیتی برای انجام کارهای خونه ندارم، تا حالا هم آگه انجامشون دادم وظیفه ام نبوده. دینمون جامع و کامله ولی نه اینکه زن یا مرد اونو چماق کنن و تو سرهمدیگه بززنش» (زن شاغل شماره ۴ / مرد).

یکی از شرکت کنندگان در مورد عدم تعهد همسرش گفت: «... مجبور شدم برم سرکار، آگه این مغازه نبود زندگی من فلج میشد، [شوهر] درآمدی نداره تا حالا چند بار شغل عوض کرده... قبل اینکه نگهبان این کارخونه بشه مغازه داشت ولی کُلی چک برگشتی و بدهی بالا آورد تعطیلش کرد... خونه ام که میاد کاری به هیچی نداره، نه خونه نه بچه براش مهم نیست، انگار نه انگار اونم مسئولیتی داره از وقتی میاد سرش تو کُله^۱ تا وقتی میره» (زوج شاغل شماره ۵ / زن).

دروغگویی از دیگر آفت‌های اخلاقی بود که یکی از مصاحبه شونده‌گان به آن اشاره کرد: «شوهرم هرچی حقوق میگیره اصلاً نمیدونم چی میشه تازه دیروز فهمیدم یه میلیون از حقوقش و انتقال داده واسه داداشش. بخدا دارم دق میکنم من اینهمه زحمت میکشم یه بارم ازم تشکر نکرده هیچ تازه بهم دروغم میگه...» (زوج شاغل شماره ۲ / زن).

جدول ۲. مضامین اصلی، اولیه و ثانویه مستخرج از تجارب زیسته زوج‌های شاغل متعارض

مضامین اصلی	مضامین اولیه	مضامین ثانویه
کشمکش مالی	ترجیح مالی	
	خشونت مالی	
	ضعف در مهارت‌های مالی	-
	عدم تعهد مالی	

۱. کلش آف کلنز، یک بازی ویدیویی تلفن همراه است.

مضامین اصلی	مضامین اولیه	مضامین ثانویه
	مدیریت منفرد مالی	
	روابط نامناسب مالی	
تعامل نامناسب با شبکه اجتماعی	آشناستگی ارتباط مداخله‌های نابجا	
	عدم حمایت خانواده اصلی	-
	تبادل مشکلات و تعارضات	
	جدال بر سر خانواده اصلی	
فقدان مشارکت در انجام امور خانه	نارسانی در تقسیم کار	
	جهت‌گیری کژکار	-
	مشارکت غیرتعاملی	
ارتباط غیرمؤثر	موانع ارتباطی	ضعف در مهارت‌های ارتباطی پایه ضعف در تنظیم هیجانی ناخوشایندی رابطه تیرگی رابطه
	کانالی ارتباطی بسته	رابطه‌ی سلطه‌گرانه رابطه‌ی تنظیم نشده
ناتوانی در درک متقابل و ابرازگری	عدم درک متقابل شغلی عدم درک متقابل عاطفی کاهش ابرازگری ناشی از اشتغال همزمان	
عدم مدیریت زمان	عدم تخصیص زمان ناهمخوانی زمانی محدودیت وقت برآمده از تنگنای شغلی	-
	عدم تسلط بر خرده مهارت‌های تنظیم وقت	
تعارض نقش‌ها و مسئولیت‌ها	تضاد در تعاریف	
	سردرگمی مسئولیت‌ها	

مضامین اصلی	مضامین اولیه	مضامین ثانویه
	تراکم نقش‌ها	-
	تعارضی نقش‌ها و وظایف	
	مشکلات انتظارات نقش	
آسیب پذیری شناختی	ضعف در آگاهی	
	استعاره‌های بدبینانه	
	باورهای معیوب	-
	نگرش‌های منفی	
	سازه‌های شناختی آسیب‌زا	
پایبندی به کلیشه‌های جنسیتی	باورمندی به کلیشه‌های جنسیتی	
جنسیتی	خط تنش هویتی	-
	در اسارت کلیشه‌های جنسیتی	
	الگوپذیری از کلیشه‌های جنسیتی	
ناتوانی در مدیریت وظایف شغلی و مسائل محیط کاری	شرایط نامساعد محیط شغلی	
	آسیب‌های شغلی	
	تعاملات شغلی نامناسب	-
	خام دستی شغلی	
تقابل کار و خانواده	سرریز کار- خانواده	بار فشار کاری
		یدک کشی کار- خانواده
		سرریز زمانی
		سرریزهای محل کاری مشترک
	سرریز خانواده- کار	یدک کشی خانواده- کار
		زوال عملکرد شغلی
	اولویت بندی مغشوش	-
	مغایرت‌های محیط کاری و خانه	-
	ناتوانی در حفظ تعادل	-
جدال قدرت	برهم خوردن مکملیت‌ها	
	احساس قدرت زنانه	
	قدرت یکطرفه	-

مضامین اصلی	مضامین اولیه	مضامین ثانویه
	پیکار قدرت	
عوامل فرافردی مخرب	تغافل سازمانی	
	عدم اجرای مصوبات قانونی در محل کار	
	تأخر هنجاری	
آفت‌های اعتقادی - اخلاقی	آفت‌های اعتقادی	
	آفت‌های اخلاقی	

بحث و نتیجه‌گیری

ساختار خانواده با اشتغال همزمان زوج دستخوش تغییراتی شده و مشکلات خاصی را برای خانواده و روابط زوجین به وجود می‌آورد. از جمله عواملی که در این خانواده‌ها به شدت تحت تأثیر قرار می‌گیرد، سازه‌های عمده‌ی زناشویی همچون رضایت و تعارضات زناشویی است. هر دو شاغل بودن زوج باعث تغییراتی بر ماهیت و سطح تعارضات زناشویی زوج‌های شاغل می‌شود، از این رو پی بردن به عوامل زمینه‌ساز یا تشدید کننده‌ی تعارضات زناشویی در این نوع زوج‌ها حائز اهمیت است.

پژوهش کیفی حاضر با روش پدیدارشناسی تفسیری به بررسی تجارب زیسته زوج‌های شاغل از تعارضات زناشویی پرداخت. تحلیل تجارب مشارکت‌کنندگان، منجر به شناسایی ۱۴ مضمون اصلی تحت عناوین کشمکش مالی، تعامل نامناسب با شبکه اجتماعی، فقدان مشارکت در انجام امور خانه، ارتباط غیرمؤثر، ناتوانی در درک متقابل و ابرازگری، عدم مدیریت زمان، تعارض نقش‌ها و مسئولیت‌ها، آسیب‌پذیری شناختی، پایبندی به کلیشه‌های جنسیتی، ناتوانی در مدیریت وظایف شغلی و مسائل محیط کاری، تقابل کار و خانواده، جدال قدرت، عوامل فرافردی مخرب و آفت‌های اعتقادی - اخلاقی در زمینه‌ی تعارضات زناشویی زوج‌های شاغل شد.

اولین مضمون اصلی شناسایی شده در بیانات زوج‌های شاغل دارای تعارضات

زناشویی، کشمکش پیرامون مسائل مالی بود. مسائل مالی چیزی بیش از صحبت کردن و مشاجره پیرامون پول و بودجه است. مطالعات زیادی نشان داده‌اند که یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر زندگی زناشویی، مسئله‌ی درآمد است. چنانچه این درآمد از طرف هر دو زوج باشد، باعث سهولت زندگی خانوادگی می‌شود، ولی این امر در کنار سهولت زندگی، در پاره‌ای موارد سبب بروز مشکلات و تعارضات زناشویی بین زوج هم می‌شود (توسلی و طاهری، ۱۳۹۳). بیانات زوج‌های شرکت‌کننده در این پژوهش نشان داد تعارضات مرتبط با مسائل مالی در میان انواع دیگر تعارضات خاص زوج‌های شاغل و فور بیشتری دارند. این موضوع با نتایج پژوهش‌های داکین و واملر (۲۰۰۸)؛ دیو، بریت و هیوستون (۲۰۱۲)؛ علیرضانژاد، خاکپور و فتحی (۱۳۹۳) و بلالی، بختیاری سفر، محمدی و محقق (۱۳۹۵) همخوانی داشت. مسائل مالی در خانواده‌های سنتی یا تک شاغل با توجه به عدم اشتغال تمام وقت زن، حساسیت‌های کمتری دارد و زن به خصوص در جوامع تحت نفوذ الگوهای سنتی و کلیشه‌های جنسیتی، مدیریت مالی مرد را می‌پذیرد اما در خانواده‌ی زوج‌های شاغل، با توجه به این که زن نیز درآمد و پول ناشی از اشتغال خود را به خانواده تزریق می‌کند، انتظار دارد در تمام یا دست کم بخشی از مدیریت مسائل مالی نقش داشته باشد و وقتی این امر محقق نمی‌شود، تعارضات زناشویی میان زوج شاغل نضج می‌گیرند. تحلیل داده‌ها در این مضمون نشان داد که اکثر زوج‌های شاغل متعارض به دو صورت (انفرادی) پول در اختیار زن و پول در اختیار مرد و قطره چکانی به زن، مسائل مالی را مدیریت می‌کردند. در تعداد زیادی از این زوجین (۷ زوج) مدیریت منفرد بر مسائل مالی حاکم بود و این نوع مدیریت سبب ساز تعارض شده و بیان مکرر حقوق من، حقوق تو یا مال من و مال تو این تعارضات زوجی را تشدید می‌کرد. دومین مضمون اصلی در تجارب زیسته زوج‌های شاغل از تعارضات زناشویی، تعامل نامناسب با شبکه اجتماعی (خانواده‌های اصلی، بستگان و همکاران) بود. مشکل زن و شوهر با خانواده‌های اصلی از همان ابتدای ازدواج شروع شده و گاهی اوقات با مرگ آنها

خاتمه می‌یابد. دخالت خانواده‌های اصلی می‌تواند زن و شوهر را از یکدیگر ناراضی کند (کارلسون و دینک مایر، ۲۰۰۳). ممکن است خانواده‌های اصلی، مایه‌ی تسکین یا تنش زوج در موقعیت‌های تنش‌زا و تعارض‌آمیز باشند (سرینیواس، ۱۹۹۹؛ به نقل از جوزف و اینباتان، ۲۰۱۶). ثنائی (۱۳۷۸) نیز بر اساس تجارب بالینی خویش، مدعی است بیشترین موضوع مشاجرات زوج‌های ایرانی را کم و کیف رابطه آنها با خانواده اصلی شکل می‌دهد. بنا به بیانات زوجین شاغل، نزدیکی و فاصله‌گیری افراطی از خانواده‌های اصلی، بستگان و دوستان می‌تواند موجب بروز تعارضات زناشویی شود. این نتایج با مطالعات راپاپورت و راپاپورت (۱۹۶۹)، به نقل از آبله و والمر، (۲۰۱۱) که روابط با خویشاوندان را از معضلات مهم در روابط زوج شاغل یافتند، مطابقت دارد. زوج شاغل به سبب اشتغال همزمان، گاهی روابط شان را با خانواده‌های اصلی افزایش داده و گاهی هم به دلیل درگیری شغلی و خانوادگی نمی‌توانند با خانواده‌های اصلی شان به طور مناسب مراد داشته باشند، این نزدیکی و دوری با خانواده‌های اصلی، مغایرت الگوهای زوج در خانواده اصلی و فقدان توانایی مدیریت ارتباط با آنان می‌تواند موجب سرریز شدن مداخلات خانواده‌های اصلی، تبادل تنش و تعارضات بین خانواده‌ی زوج‌های شاغل و خانواده‌های اصلی شود. در این رابطه امیدیان فر، رفاهی، قادری و افشون، (۱۳۹۴) با توجه به نتایج مطالعه خود معتقدند در جوامعی که روابط زوج با خانواده هایشان بسیار نزدیک است و گاهی محاوره‌های پیچیده با هم دارند، این روابط ممکن است، منشأ تعارض شود. از طرف دیگر، تعارضات زناشویی باعث می‌شوند رابطه‌ی هریک از زن و شوهر با خویشاوندان خود افزایش یابد و به تدریج جایگزین رابطه با همسر شود. این وابستگی می‌تواند موجب کاهش رضایت زناشویی شده و در نتیجه جدایی زوج را موجب می‌شود.

سومین مضمون فرعی در این پژوهش، فقدان مشارکت در انجام امور خانه بود. تقسیم کار خانگی یکی از انواع تقسیم‌های جنسیتی نقش‌ها است که در درون خانواده، نمایش

دهنده‌ی شکلی از روابط قدرت میان زوج است. این تقسیم بندی در بسیاری از خانواده‌ها، منشأ اختلاف و تعارض است (خسروی، ۱۳۸۲). موضوع تقسیم کردن وظایف و مسئولیت‌های خانه و مراقبت از فرزند برای زوج‌های شاغل، به عنوان شیفت دوم کاری تلقی شده و می‌تواند به مشکل بزرگی تبدیل شود. در این نوع زوج‌ها مسئله تقسیم وظایف با نگاه سنتی منجر به درگیری‌هایی میان زوجین می‌شود. البته حرفه خانه‌داری برای زوج‌های شاغل چندان خوشایند و جذاب نیست (نظری، ۱۳۹۶). از سوی دیگر، این تعارض می‌تواند نشانگر وجود منبع تنش در زندگی افراد باشد و در نهایت به تعارض زناشویی شدیدتر، عملکرد ناکافی نقش، نارضایتی از شغل و خانواده و تشدید فشارهای روانی منجر شود (هوکشیلد، ۲۰۰۹). اقدامی و حسین چاری (۱۳۸۷) در پژوهش خود نشان دادند که دشواری کار زنان، پیش‌بینی‌کننده رضایت زناشویی نیست، بلکه همکاری شوهر در امور خانه، رضایت و تعارض زناشویی را در آنان پیش‌بینی می‌کند. کومار پاندا (۲۰۱۱) نیز معتقد است وقتی مردان در کارهای خانه مشارکت نمی‌کنند، تضاد زناشویی و تعارض نقش‌ها افزایش می‌یابد. تجارب زیسته‌ی زوج‌های مصاحبه‌شونده در پژوهش حاضر، حاکی از نارسایی در تقسیم کار خانه بود که با وجود حاکمیت الگوهای سنتی و کلیشه‌های جنسیتی، بار امور خانه را بیشتر بر دوش زنان شاغل انداخته و سبب ساز نارضایتی زناشویی در آنان شده بود. در این زمینه باید اشاره کرد که نظریه پردازان مسائل زنان از پدیده جدیدی به نام «روز مضاعف»^۱ زنان می‌گویند. اصطلاح روز مضاعف، برای اشاره به شرایط فراگیری استفاده می‌شود که برای بسیاری از زنان شاغل ایجاد شده است. آنان خارج از خانه کار می‌کنند اما همچنان وظیفه انجام تمام کارهای منزل را نیز بر عهده دارند، در واقع با شاغل شدن مسئولیت آنان دو برابر شده است. نگرش‌های کژکار در مورد انجام امور خانه که غالباً برگرفته از خانواده‌های اصلی بود و فقدان مشارکت متقابل زوج در انجام امور خانه نیز از دیگر عوامل زمینه ساز در تعارضات

1. Double Day.

زناشویی زوج‌های شاغل بود. البته تقسیم کار خانه میان زوجین به تنهایی نمی‌تواند دیدگاه فرد را از کیفیت رابطه متأثر سازد، بلکه چنانچه این رابطه به طور کلی ناعادلانه ادراک شود، کیفیت رابطه، رضایت و تعارضات زناشویی ناشی از آن را متأثر خواهد ساخت (قبادی، دهقانی، منصور و عباسی، ۱۳۹۰). اکثر مطالعات مربوط به تقسیم کار خانه، بیانگر آن است که عادلانه پنداشتن مناسبات کار خانه با تعارضات زناشویی رابطه دارد (کلوویز، هیسینک و ون دی ولیرت، ۱۹۹۷؛ فریسکو و ویلیامز، ۲۰۰۳). علاوه بر این، تعارضات زناشویی زمانی ایجاد می‌شود که همسران نتوانند در فعالیت‌های مشترک‌شان به توافق دست یابند و نتوانند بین خواسته‌هایشان اشتراک عمل داشته باشند. رفتارها، باورها و نگرش‌های زوجین باعث می‌شود تا آنها همکاری یا تعارض را انتخاب کنند. با افزایش همکاری‌های زوجین، می‌توان شاهد کاهش تعارضات آنها بود (لگت، رابرتس-بیتمن، بیزک و مورس، ۲۰۱۲).

چهارمین مضمون فرعی حاصل از این پژوهش، ارتباط غیرمؤثر بود. یکی از اهداف اصلی ازدواج و زندگی زناشویی، ارتباط است. ارتباط به زن و شوهر این امکان را می‌دهد که با یکدیگر به بحث و تبادل نظر بپردازند و از نیازهای یکدیگر آگاهی یابند. مشکل عمده‌ای که زوج‌های ناراضی مطرح می‌کنند، مشکلات ارتباطی (روسی، هولتزورث-مونرو و راد، ۲۰۱۶) و فقدان مهارت‌های مناسب برای ارتباط سالم و صمیمانه است (دربانی، فرخزاد و لطفی کاشانی، ۱۳۹۷). الگوهای ارتباطی ناکارآمد، خاستگاه عمده نارضایتی زناشویی است. بیش از ۹۰ درصد زوجین آشفته، ناتوانی در برقراری ارتباط را به عنوان مسئله اصلی در زندگی مشترک خود بیان می‌کنند (اولیا، فاتحی زاده و بهرامی، ۱۳۹۷). بیانات زوج‌های شاغل در این مضمون اصلی ضمن تأیید مطالب فوق، به صورت عملی نشان داد فقدان مهارت‌های پایه (فقدان همدلی، فقدان گوش دادن فعال، پیام‌های نواری و سؤال پرسیدن افراطی)، فقدان تنظیم هیجانی (زودرنجی، فقدان کنترل خشم، کوتاه آمدن سازشکارانه و قابل پیش بینی نبودن)، رفتارهای مخرب (مقابله به

مثل، سرزنش، تهدید و...) و فقدان شفافیت در ارتباط می‌تواند به عنوان یک مانع ارتباطی زمینه را برای تعارضات زناشویی فراهم کند. مشکلات ارتباطی زوجین نه تنها منجر به حل تعارضات نمی‌شود، بلکه بر تعارضات آنها نیز می‌افزاید (ژانگ، ۲۰۰۷). در تأیید الگوهای ارتباطی غیر اثربخش به دست آمده در این پژوهش، جان گاتمن (۱۹۹۹)؛ به نقل از وچلر و هکر، (۲۰۱۵) در مطالعات طولی خود متوجه شد زوجین وقتی رابطه‌ی رضایت بخشی ندارند که تعاملات منفی خاص داشته باشند. انتقاد، تحقیر، دفاعی برخورد کردن و دیوار سنگی در مقابل دیگری به عنوان تعاملات منفی، زندگی زناشویی را تخریب می‌کنند. رابطه سلطه‌گرانه و تنظیم نشده نیز عامل ارتباطی مهم دیگری است که بنا به تجارب زیسته زوج‌های شاغل، آنان را درگیر تعارضات زناشویی می‌کند. این روابط سلطه‌گرانه و فاقد تنظیم از سوی یکی از همسران، دیگری را دلسرد کرده و در او احساس طرد شدن ایجاد کرده و بیشتر دراموری همچون خانه داری، مسائل مالی و نظارت بر بچه‌ها دیده می‌شود (کارلسون و دینک مایر، ۲۰۰۳)، این نتیجه با یافته‌های حاصل از مصاحبه با زوجین شاغل متعارض در مضمون فرعی ترکانال ارتباطی بسته همخوان است.

ناتوانی در درک متقابل و ابرازگری، پنجمین مضمون اصلی به دست آمده از تجارب زیسته‌ی زوج‌های شاغل متعارض بود. این ناتوانی در ابرازگری در دو بُعد عاطفی و جنسی نمود داشت. عدم درک متقابل شغلی و عاطفی موجب شکایت زوج‌های شاغل شده بود. آنان نوع شغل و بار فشار کاری را در کاهش ابرازگری شان مؤثر می‌دانستند. اشتغال زنان در خارج از خانه، روابط بین اعضای خانواده به خصوص روابط عاطفی بین زن و شوهر را به طور اجتناب ناپذیری تغییر می‌دهد (ریتزر، ۲۰۰۴؛ ترجمه ثلاثی، ۱۳۹۴) اما زوج‌های شاغل در این پژوهش علاوه بر حجم و بار فشار کاری، ممانعت از پویایی تحصیلی و شغلی، عدم قدردانی و حمایت عاطفی و شغلی مستمر و نادیده گرفتن نیازها توسط همسر را عامل عمده در کاهش ابرازگری عاطفی شان معرفی کردند. روابط

جنسی زوجین در پژوهش حاضر به سبب فعالیت‌ها و استرس‌های شغلی محدود شده بود. زندگی جنسی به معنای عمق روابط زناشویی و مشکلات آن نشان دهنده‌ی مشکلات و نگرانی‌های پنهان و سرکوب شده روابط است (اولسون، اولسون - سیگ و لارسون؛ ۲۰۱۲). رابطه جنسی زن و شوهر، فشارسنج عاطفی است و فراز و نشیب‌های رابطه را نشان می‌دهد (کارلسون و دینک مایر، ۲۰۰۳). رابطه‌ای متقابل بین نارضایتی جنسی و تعارضات زناشویی برقرار است. در این چرخه، تعارضات زناشویی می‌تواند سبب ساز عدم رضایت جنسی شده و نارضایتی جنسی نیز می‌تواند بر شدت تعارضات زناشویی بیافزاید (میکائیل، جورج، تامرا و رافی، ۲۰۰۰؛ ویلیام و ساندر، ۲۰۰۵؛ کولاتا، ۲۰۰۶؛ متز، ۲۰۰۷، به نقل از الیوت و امبرسون، ۲۰۰۸؛ رحمانی، مرقاتی خویی و الله قلی، ۱۳۹۰).

ششمین مضمون اصلی استخراج شده در بیانات زوج‌های شاغل دارای تعارضات زناشویی، عدم مدیریت زمان یود که با نتایج به دست آمده از مطالعه گرین هاوس و بیوتل (۱۹۸۵) که یکی از چالش‌های عمده در روابط زناشویی این گونه زوج‌ها را مدیریت زمان می‌دانستند، مطابقت دارد. زوج‌های شاغل کسانی هستند که با احتمال بیشتری مسئله فقدان زمان شخصی را در مقایسه با دیگران تجربه می‌کنند، زیرا کارهای بیشتری را در زمان کمتری انجام می‌دهند ((وایت، هیل، مک گاورن، میلز و سمیتون، ۲۰۰۳). پژوهش‌های موجود (کائور و کومار، ۲۰۱۴؛ جوزف و اینباناتان، ۲۰۱۶) شواهدی قوی دال بر رابطه بین ساعات کار طولانی در زوج‌های شاغل و کاهش در کیفیت و ثبات زناشویی آنان را گزارش می‌دهند. فرانکل و ویلسون (۲۰۰۰) نیز عامل زمان را به عنوان یکی از نیرومندترین عوامل اثرگذار بر کیفیت و سازمان زندگی زوج‌های شاغل عنوان می‌کنند که باعث می‌شود بسیاری از این زوج‌ها در نتیجه‌ی آشفتگی در مورد مسائل مربوط به زمان، به دنبال درمان باشند. آنها معتقدند استرس اجتناب ناپذیر ناشی از احساس کمبود وقت، انرژی را که می‌توانست به طور بالقوه برای رابطه‌ی زناشویی صرف شود، کاهش

دهد. کینگستون و ناک (۱۹۸۷)، به نقل از فین، (۲۰۰۹) نیز در مطالعه طولی خود که در فاصله‌ی سال‌های ۱۹۷۵ تا ۱۹۸۱ انجام شد، گزارش کردند که زوج‌های شاغل به طور متوسط ۰/۶ ساعت کم‌تر از زوج‌های تک شاغل با هم زمان می‌گذرانند (۳/۲ ساعت در روز). مدیریت زمان یکی از بزرگ‌ترین تکالیف چندگانه‌ای است که به طور اثربخشی، با این مشکل مقابله می‌کند اما نتایج پژوهش حاضر نشان داد زوج‌های شاغل متعارض علی‌رغم در اختیار داشتن زمان، به سبب فقدان مدیریت زمان، قادر به تخصیص زمان برای خود، همسرشان، فرزندان، خانواده اصلی و انجام امور خانه نیستند. آنها فقدان خرد مهارت‌های مدیریت زمان همچون عدم اولویت بندی امور، فقدان برنامه ریزی روزانه، عدم واگذاری امور، به تعویق انداختن کارها و تخصیص زمان برای انجام کارهای غیرمهم را گزارش دادند که این امر موضوع زمان را به یک چالش اساسی در روابط زوج شاغل تبدیل می‌کند.

هفتمین مضمون اصلی، تعارض بین نقش‌ها و مسئولیت‌ها بود. نتایج پژوهش بلالی، بختیاری سفر، محمدی و محقق (۱۳۹۵) نشان داد که تضاد نقش‌ها عاملی تأثیرگذار بر تجربه تعارضات خانوادگی زوج‌های شاغل به ویژه زنان شاغل است. با افزایش تعداد نقش‌ها، تعارضات زناشویی افزایش می‌یابد که امری طبیعی به نظر می‌رسد. هر فردی که وارد زندگی متأهلی می‌شود، ملزم به پذیرش یک سری نقش‌ها است. اول نقش همسری و دوم نقش والدینی که از او انتظار می‌رود، آنها را درست انجام دهد. در خانواده‌ی زوج‌های شاغل، چون زن شاغل است (اعم از شغل سبک یا سنگین) ممکن است وظایف شغلی با مسئولیت‌هایش تداخل پیدا کند، مثلاً نتواند وظیفه همسری یا مادری را به درستی انجام دهد و البته این موضوع بستگی به شغل هم دارد. برخی مشاغل سنگین‌تر بوده و وقت آنها نامناسب است، برخی مشاغل نیز جزء مشاغل مدیریتی محسوب می‌شوند و بنابراین بسیار وقت‌گیر و استرس‌زا هستند و این تضاد بین نقش‌ها ممکن است تعارضات زناشویی بین این نوع زوج‌ها را تشدید کند.

تعارضات بین نقش‌ها و مسئولیت‌ها و سهم آن در تعارضات زناشویی زوجین شاغل در پژوهش کیفی حاضر با یافته‌های رستگار خالد (۱۳۸۵) و اسماعیل پور (۱۳۹۲) که نشان دادند تعارض بین نقش‌ها در خانواده‌های دوشغله با نارضایتی خانوادگی و شغلی رابطه‌ی مثبت دارد، همخوان است. زوج‌های شاغل در این پژوهش، با سردرگمی و عدم مدیریت بین نقش‌ها و مسئولیت‌ها، زمینه را برای تعارضات زناشویی باز کرده و عدم مسئولیت‌پذیری یکی از زوجین در کاهش تراکم نقش‌ها و وظایف، این تعارضات زوجی را شدیدتر و عمیق‌تر می‌کند. برخی مطالعات (بارنت و هاید، ۲۰۰۱؛ وارنر و هاوسدروف، ۲۰۰۹) معتقدند ایفای نقش‌های متعدد برای زوج سودمند است و سبب حفظ جایگاه اجتماعی و احساس مفید بودن در فرد می‌شود، در حالی که برخی دیگر مدعی هستند تعداد نقش‌ها می‌تواند سلامت زوج را به خطر بیندازد (تامسون و استانوسکی، ۲۰۰۹). به طور کلی نتایج مطالعات در مورد تأثیر تعدد نقش‌ها و وظایف در زندگی زناشویی متناقض است و این امر نتیجه‌گیری در این مورد را دشوارتر می‌کند. به نظر می‌رسد در اینجا توانایی زوج برای مدیریت نقش‌ها و وظایف و تلاش برای برقراری تعادل بین نقش‌های مختلف بسیار مهم و تعیین‌کننده است. فرون (۲۰۰۳) و استپانوف (۲۰۱۲) بر تسهیل‌گری مدیریت نقش‌ها و وظایف شغلی و خانوادگی در کاهش تعارضات زوجی تأکید کرده‌اند.

مضمون اصلی هشتم در تحلیلی بیانات زوج‌های شاغل متعارض، آسیب‌پذیری شناختی بود. از دیدگاه درمانگران شناختی (بک، ۱۹۹۵؛ اپستاین، چن و بیدر-کامجو، ۲۰۰۵؛ هالفورد، ۲۰۰۷، ترجمه تبریزی، کاردانی و جعفری، ۱۳۹۵) ریشه‌ی بسیاری از سوءتفاهم‌های زندگی زناشویی، در اندیشه‌های تعصب‌آمیز و غیرمنطقی زوجین است. همچنین نتایج پژوهش‌های متعدد (ابراهیمی، شیخ زین‌الدینی و میراسی، ۱۳۹۰؛ جلوخانیان و خادمی، ۲۰۱۳) نشان می‌دهد تحریف‌های شناختی در شکل‌گیری تعارضات زناشویی نقش دارند. تجارب زیسته‌ی زوج‌های شاغل از تعارضات زناشویی

نیز مؤید همین شناخت‌های معیوب و نگرش‌های کژکار بود. نامدارپور، فاتحی‌زاده، بهرامی، محمدی فشارکی (۱۳۹۷) نیز در این راستا نشان دادند نشخوار فکری عامل پیش بینی قوی برای افسردگی بوده و آن نیز می‌تواند به روابط زوجی آسیب وارد نماید. علاوه بر این، عدم آگاهی از شرایط و محدودیت‌های زندگی زوج شاغل قبل از ورود به این نوع سبک زندگی و عدم استفاده از منابع شناختی مثل کتاب، کارگاه‌های آموزشی و متخصصان نیز مزید بر علت بود که تنش‌ها و تعارضات زناشویی در روابط تعداد زیادی از زوج‌های مصاحبه‌شونده شکل گرفته و شدت یابد. عدم پذیرش و سازگار نشدن برخی از زوج‌های متعارض با سبک زندگی زوج شاغل، یافته مهم دیگری بود که زوج‌های متعارض در این پژوهش بیان کردند که بر اساس یافته‌های پژوهش امیرسالاری (۱۳۸۸)، به نقل از حسابی و همکاران (۱۳۹۴) موجب مشکلات زناشویی می‌شود. همچنین نگرش‌های منفی زوجین شاغل در این مطالعه، مانعی برای مصالحه و سازگاری زوجی بود.

نهمین مضمون اصلی به دست آمده، پایبندی به کلیشه‌های جنسیتی بود. ورود روز افزون زنان به بازار کار از مظاهر زندگی مدرنیته است. از طرف دیگر، کلیشه‌های جنسیتی نشانگر سنتی بودن جوامع است. زنان شاغل انتظار دارند با شاغل شدن، کلیشه‌های جنسیتی و الگوهای سنتی رایج، از خانواده و جامعه رخت بریندد ولی پایبندی به این گونه کلیشه‌ها و الگوها، زمینه را برای تشدید تعارضات زناشویی در زوج‌های شاغل فراهم می‌کند. هلمز، والس، کروتر و مک‌هل (۲۰۱۰) در مطالعه خود متوجه شدند سطح تعارضات زناشویی زوجین شاغل و مساوات طلبی برای مشارکت در انجام کارهای خانه به میزان زیادی با هم رابطه‌ی معکوس دارند. با توجه به این که کلیشه‌های جنسیتی، صفات خاصی را به مردان و زنان نسبت می‌دهند که وجود نوعی تبعیض و نابرابری در آن آشکار است، این امر سبب بروز تفاوت‌ها و تبعیض‌هایی در انتظارات نقش‌های زناشویی می‌شوند. کشمکش ناشی از این کلیشه‌ها در روابط زوجین می‌تواند علاوه بر

آسیب‌های جدی به روابط زن و شوهر و خانواده، جامعه را دچار سردرگمی و به هم ریختگی اجتماعی می‌کند (سفیری و زارع، ۱۳۸۶). نتایج حاصل در این مضمون با یافته‌های حاصل از پژوهش سفیری و زارع (۱۳۸۶) که نشان داد پابندی به کلیشه‌های جنسیتی بر تضادهای زناشویی می‌افزاید، مطابقت دارد.

دهمین مضمون اصلی شناسایی شده در این پژوهش با توجه به هر دو شاغل بودن زوجین، عوامل مرتبط با شغل و محیط کاری بود. نوع شغل یکی از مواردی بود که در گزارش زوج‌های شاغل دارای تعارضات زناشویی گزارش شد. تعداد زیادی از زنان شاغل در بیانات شان، مشاغلی را مناسب خود می‌دانستند که سبک بوده و به خانه داری و فرزندپروری آنان لطمه‌ای وارد نکند. از طرف دیگر این زوجین به ویژه زنان، گزارش دادند که مشاغل سنگین و شیفتی در بروز تعارضات زناشویی سهیم هستند. این نتایج با نتایج حاصل از پژوهش راجرز و می (۲۰۰۳) همخوان بود که نشان داد شیفت شب و دیگر شیفت‌های غیراستاندارد کاری هم برای زنان و هم برای مردان بی‌ثباتی زناشویی را افزایش می‌دهد. آنان همچنین نشان دادند که در بین زوج‌هایی که هر دو دارای درآمد هستند، جدول زمان کاری زن و شوهر، زندگی خانوادگی شان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. یکی از موضوعات مهم گزارش شده در این مضمون اصلی، تعارضات مداوم زناشویی بین زوج‌های شاغلی بود که زن پس از ازدواج، اشتغال پیدا کرده بود. به نظر می‌رسد اشتغال زن پس از ازدواج، تعادل زندگی خانوادگی را برهم می‌زند، در حالی که در زندگی زوج‌هایی که زن اشتغال خود را قبل از ازدواج شروع کرده، این آمادگی برای کسب یا حفظ تعادل وجود دارد. این نتیجه یا یافته‌های گزارش شده توسط نظری (۱۳۹۶) تطابق دارد.

یازدهمین مضمون اصلی استخراج شده، تقابل کار و خانواده بود. همان‌طور که انتظارات سنتی در زندگی زناشویی کاملاً دستخوش تغییر شده است، فشارهای کار حرفه‌ای و درخواست‌ها و تقاضاهای جبهه خانه، موجب بروز تنش‌های بیشتر در روابط

زناشویی زوج‌های شاغل می‌شوند (جوزف و اینباناتان، ۲۰۱۶). این تنش‌های زناشویی بر اساس فرضیه کمبود (منابع) از آنجا ناشی می‌شود که مسئولیت‌های حوزه‌های مخالف و متمایز از هم بر سر زمان، انرژی فیزیکی و روانی که همگی محدود هستند با یکدیگر رقابت می‌کنند (وارنر و هاوسدورف، ۲۰۰۹). این امر در صورت عدم کنترل زوجی به عقیده آلارد، هاس و هوانگ (۲۰۱۱) تعارضات مبتنی بر زمان، فشار و رفتار در زندگی زوج‌های شاغل را تشدید می‌کند. اشتغال همزمان زوج هم در چارچوب خانواده و هم در محل کاری نمود دارد و باعث تغییراتی بر سطح تعارضات زناشویی و وضعیت شغلی زوج‌های شاغل می‌شود. پژوهش‌ها نشان داده‌اند هم مردان و هم زنان شاغل، تعارضاتی را میان مطالبات خانواده و شغل گزارش کرده‌اند؛ اما معمولاً مشکلات زنان بیشتر است، زیرا آنان درگیر دو شغل تمام وقت هستند. در نتیجه این تعارضات، روابط زناشویی زوج شاغل دستخوش تغییراتی می‌شود (برزین و بهرامی، ۱۳۹۶). مسئولیت‌های دوگانه هم در خانه و هم در محل کار می‌تواند برای هر دو طرف (زن و شوهر) منجر به تعارضات و سرریزهای کار و خانواده شود. اغلب اوقات، ناتوانی در ارضای انتظارات در هر دو حوزه کار و خانواده می‌تواند منجر به ناامیدی زوج شاغل شود (رودرا، ۲۰۱۷). بر طبق پژوهش کوسک، رودرمن، برادی و هانوم (۲۰۱۲) گرایش به در دسترس بودن مداوم کار برای مدت زمان طولانی، به علت احساس ناامنی شغلی و عدم درگیری در زندگی خانوادگی، میان زوج‌های شاغل متداول است. در این حالت، سرریزهای متقابل کار و خانواده، باعث ایجاد مشکلاتی برای داشتن یک خانواده‌ی شاد می‌شوند. در پژوهش حاضر، تقابل کار و خانواده میان زوج‌های شاغل به وفور گزارش شد. سرریزها و یدک‌کشی‌ها از خانه به محیط کار و از محیط کاری به سمت خانه روانه شده و زوج شاغل قادر به برقراری تعادل، اولویت بندی و رفع مغایرت‌های بین این دو حوزه نبودند. همچنین تجارب زیسته زوجین نشان داد سرریزهای کار و خانه برای هر دو زوج رخ می‌دهد که این نتیجه با یافته‌های به دست آمده از پژوهش رستگار خالد (۱۳۸۳) که معتقد بود در زندگی

زوج‌های شاغل، سرریزهای کار- خانواده بیشتر برای مردان و سرریز خانواده- کار بیشتر برای زنان شاغل رخ می‌دهد، ناهمخوان بود. در توضیح این ناهمخوانی باید گفت که پژوهش ذکر شده از نظر زمانی ۱۵ سال با پژوهش حاضر فاصله دارد، به نظر می‌رسد در آن زمان با توجه نوظهورتر بودن سبک زندگی زوج شاغل و تسلط بیشتر کلیشه‌های جنسیتی و الگوهای سنتی در جامعه، زنان بیشتر متوجه وظایف جنسیتی و سنتی (خانواده) و مردان نیز به میزان بیشتری متوجه فعالیت‌های سنتی (شغل) بوده‌اند اما در زمان انجام این پژوهش، این کلیشه‌ها و الگوهای سنتی کم‌رنگ‌تر شده و این امر موجب توازن در این سرریزها شده است.

جدال قدرت، دوازدهمین مضمون اصلی به دست آمده در این پژوهش کیفی بود. با توجه به شاغل بودن زن و تزریق پول توسط او به خانواده، زمینه برای عدم تعادل قدرت در این گونه خانواده‌ها فراهم می‌شود. زنان شاغل سهم بیشتری از قدرت می‌خواهند و مردان نیز که هنوز تحت تأثیر الگوهای سنتی و مردسالارانه هستند از توزیع متوازن قدرت اجتناب می‌کنند. این امر در تصمیم‌گیری‌های اساسی که دماسنج قدرت در خانواده است، خود را بیشتر نشان می‌دهد. در همین زمینه مطالعه‌ی امینی (۱۳۹۶) نشان داد که شیوه‌های تصمیم‌گیری در بین خانواده‌های زنان شاغل و غیرشاغل با هم متفاوت بوده و این شیوه‌های تصمیم‌گیری بر اختلافات زناشویی زوجین تأثیر دارد. با توجه به تعدد موضوعات در معرض تصمیم‌گیری در زندگی زوج‌های شاغل، این امر می‌تواند تعارضات بیشتری را در زندگی زناشویی آنان نسبت به خانواده‌های سنتی فراهم آورد. این خیلی مهم است که طرفین در تصمیم‌گیری‌های جمعی خود، مشارکت متقابل و حق دخالت داشته باشند، اگر از این حق محروم شوند، با هم اختلاف پیدا می‌کنند (کارلسون و دینک مایر، ۲۰۰۳)، این پیکار دوجانبه زوجی پیرامون قدرت، بنا به تجارب زیسته به مرور تعادل خانواده را برهم زده و زوج شاغل را دچار تعارضات زناشویی مزمن می‌کند.

سیزدهمین مضمون فرعی کشف شده در این مطالعه، عوامل فرافردی مخرب بود. این مضمون دربردارنده‌ی عواملی بود که خارج از کنترل زوج شاغل بودند ولی مستقیم و غیرمستقیم تعارضات زناشویی میان آنان را تحت تأثیر قرار می‌دادند. عدم توجه سازمانی به وضعیت زوج‌های هر دو شاغل، عدم اجرا یا اجرای ناقص مصوبات قانونی مرتبط با زنان و زوج‌های شاغل در محل کار و فقدان هنجارهای آماده برای این نوع سبک زندگی از جمله این عوامل فرافردی بود. برخی دولت‌ها از جمله ژاپن، چین، آلمان، شیلی، دانمارک، اتریش و فرانسه (به نقل از دانش و سلیمی نیا، ۱۳۸۶) ضمن اصلاح قوانین کار خود و ایجاد تسهیلات مربوط به مرخصی زایمان، کارفرمایان را از انجام تبعیض علیه زوج و زنان شاغل به دلیل نقش بازآفرینی آنان منع کرده‌اند، این در حالی است که در ایران، این قوانین یا به صورت کامل اجرا نشده و یا زوج شاغل را حمایت نمی‌کنند. اکثر شاغلین در ایران (۸۰٪ مردان و ۵۰٪ زنان) بیش از ۴۳ ساعت در هفته کار می‌کنند (کریمی، ۲۰۰۹) که این حجم زیاد ساعات کاری به ویژه برای زوج‌های شاغل با توجه به تعدد نقش‌ها و وظایف خانوادگی آنان می‌تواند زمینه را برای فرسودگی زوج و تعارضات زناشویی فراهم کند. عدم وجود هنجارهای ساخته شده و آماده برای زوج شاغل، چالش دیگری است که در روایات زیسته این نوع زوج‌ها نقل شد و به عقیده آنان باعث آشفتگی در روابط شان می‌شود. بنا به گزارش بانک مرکزی (۱۳۹۶)، ۱۴/۲ درصد از خانواده‌های شهری در ایران (حدود ۶۷۸ هزار خانواده) هر دو شاغلند که در آنها گاه درآمد زنان شاغل از مردان، بیشتر است. گاهی مرد در این نوع خانواده‌ها می‌گوید همه درآمد برای من است، چون من هزینه‌های خانه را تأمین می‌کنم، زن نیز می‌گوید تأمین هزینه‌های خانه برعهده مرد است، درآمد من مال خودم است، در این گونه روابط تنازع بروز پیدا می‌کند. در کشور ما با توجه به نوظهور بودن سبک زندگی زوج شاغل، در این مورد هنوز هنجار ساخته شده و آماده‌ای وجود ندارد و این دیرکرد فرهنگی می‌تواند سبب ساز حجم زیادی از تعارضات زناشویی در این نوع سبک زندگی باشد.

آخرین مضمون اصلی در پژوهش حاضر، آفت‌های اعتقادی و اخلاقی بود که عامل زمینه‌ساز مهمی در گسست روابط زوج شاغل بود. آفت‌های بیان شده توسط زوج‌های شاغل متعارض برگرفته از شاخصه‌های مذهبی بودند، هانلرو گنکوز (۲۰۰۵) معتقدند مذهب شامل رهنمودهایی برای زندگی و ارایه‌دهنده سامانه‌ی باورها و ارزش‌ها است که می‌توانند بر زندگی زناشویی و رضایت یا تعارضات ناشی از آن تأثیر بگذارند. در تأیید نقش آفت‌های اعتقادی و اخلاقی در بروز تعارضات زناشویی، پژوهش جانسون، کاکلین و هوستون (۱۹۹۹) نشان دادند که اعتقادات مذهبی و اخلاقی عمدتاً با تعهد اخلاقی زوجین همبستگی بالایی دارد و به نظر می‌رسد که این اعتقادات از طریق فراهم‌سازی حمایت مذهبی باعث تقویت و تحکیم تعهد اخلاقی زوجین در ازدواج می‌شود. مارش و دالاس (۲۰۰۱) نیز نشان دادند اعتقادات مذهبی و باورهای اخلاقی، اثربالقه‌ای بر روی کنترل خشم در وقایع استرس‌زای زندگی و تعارضات زناشویی دارد. فقدان این اعتقادات، می‌تواند با گسست تعهد و تخریب صمیمیت زناشویی میان زوج، زمینه را برای بروز آشفتگی‌های زناشویی میان زوج شاغل فراهم کند.

اساسی‌ترین محدودیت پژوهش حاضر، تمرکز بر یک منطقه جغرافیایی خاص بود، هر چند تلاش شد تا با تنوع (سن، شغل، وضعیت اقتصادی - اجتماعی و...) این محدودیت کم‌رنگ‌تر شود، اما پیشنهاد می‌شود پژوهش حاضر برای فاصله‌گیری از قیود فرهنگی در سایر مناطق جغرافیایی نیز اجرا شود. از طرف دیگر به دلیل ماهیت برخی سؤالات پژوهش که مرتبط با مسائل خصوصی زوج شاغل بودند و برگزاری غالب مصاحبه‌ها به صورت زوجی، ممکن است برخی شرکت‌کنندگان با صداقت کامل پاسخ نداده باشند و اثرات جامعه‌پسندی (مطلوبیت اجتماعی) رخ داده باشد. پژوهش حاضر در بخش کیفی، فقط تجارب زیسته زوجین شاغل را مرور کرد، اما نتایج نشان داد علاوه بر زوجین، گروه فرزندان و سازمان‌ها نیز در معرض آسیب‌ها و چالش‌های برآمده از این نوع سبک زندگی هستند. از این رو بررسی تجارب زیسته‌ی فرزندان و مدیران

سازمانی که با این نوع زوجین سروکار دارند نیز می‌تواند با باز کردن دریچه‌ای جدید، داده‌های جدید و کاربردی در این زمینه استخراج کند. همچنین با توجه به نتایج مطالعه حاضر پیشنهاد می‌شود برای خروج از فرهنگ مرد سالاری، مردان در سبک زندگی زوج شاغل، نقش‌هایشان در خانواده را توسعه داده و فضایی برای زنان ایجاد کنند که آنان نیز قادر به تغییر نقش‌هایشان باشند. یک روش مناسب برای کمک به مردان جهت توسعه دادن نقش‌ها، سوق دادن آنان به سمت ایجاد یک نظام مشارکتی در خانواده است. در نهایت، نتایج پژوهش کیفی حاضر نشان داد؛ ارتباط غیرمؤثر، آسیب‌پذیری شناختی، تقابل کار و خانواده، کشمکش مالی و فقدان مشارکت در انجام امور خانه در بین عوامل کشف شده، بیشترین فراوانی را در بروز تعارضات زوجی داشتند. لذا به سیاست‌گذاران حوزه خانواده پیشنهاد می‌شود در پیش بین برنامه‌های پیشگیرانه و آموزشی برای زوج‌های شاغل به عوامل و ابعاد فوق، نظریه‌های داشته باشند.

سپاسگزاری

پژوهش حاضر برگرفته از رساله دکتری در دانشگاه علامه طباطبائی تهران بود. بدین وسیله از تمامی زوج‌های شاغلی که تجارب زیسته خود را با ما در میان گذاشتند و در شکل‌گیری این اثر علمی نقش بسزایی داشتند، قدردانی می‌نمائیم.

منابع

- ابراهیمی، پ؛ ثنائی، ب؛ نظری، ع. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر آموزش برنامه‌ی غنی سازی ارتباط بر افزایش صمیمیت زوج‌های هردو شاغل. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان*، ۱۶ (۴)، ۳۷-۴۳.
- ابراهیمی، ا؛ شیخ زین الدینی، س؛ مراثی، م. (۱۳۹۰). ارتباط آسیب شناسی روانی روابط خانواده با آسیب پذیری شناختی (نگرش‌های ناکارآمد و تحریف‌های شناختی بین فردی). *مجله دانشکده پزشکی اصفهان*، ۲۹ (۱۶۷)، ۹-۱.
- ابهری، م. (۱۳۹۰). *طلاق عاطفی زنان شاغل، سه برابر زنان خانه دار است*. انجمن علمی روان‌شناسی بالینی ایران. بازیابی شده از: <https://iranpcpa.com/find.php? item=1.60.73.fa>
- اسفندیار، س. (۱۳۸۴). اشتغال زنان در بستر خانواده و ارتباط آن با طلاق. *ماهنامه زنان (دفتر مطالعات و تحقیقات زنان)*، ۱۸، ۲۷-۲۰.

- اسماعیل پور، خ. (۱۳۹۲). مقایسه ابعاد رضایت زناشویی زنان دارای مشاغل دولتی، آزاد و زنان خانه دار. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۸ (۲۹)، ۴۱-۲۵.
- افشانی، ع؛ هاتفی راد، ل. (۱۳۹۵). نقش عوامل خانوادگی در تبیین تعارضات شغلی و خانوادگی زنان، خانواده پژوهی، ۱۲ (۲)، ۲۶۷-۲۵۱.
- اقدامی، ز؛ حسین چاری، م. (۱۳۸۷). تاثیر دشواری کار زنان شاغل و همکاری همسران در امور منزل بر رضایت از روابط زناشویی و اختلال‌های رفتاری فرزندان. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۶ (۱)، ۶۹-۵۳.
- امینی، م. (۱۳۹۶). بررسی شیوه‌های تصمیم‌گیری در بین خانواده‌های زنان شاغل و غیرشاغل و رابطه آن با اختلافات زناشویی زوجین در شهرستان شوشتر. *فصلنامه علوم اجتماعی*، ۱۱ (۳۶)، ۱۷۰-۱۳۹.
- امیدیان فر، م؛ رفاهی، ژ؛ قادری، ز؛ افشون، ا. (۱۳۹۴). اثربخشی غنی‌سازی روابط زوجین بر کاهش تعارضات زناشویی در کارمندان ادارات مختلف شهر یاسوج. *ارمغان دانش*، ۲۰ (۶)، ۵۴۸-۵۳۸.
- برزین، ه؛ بهرامی، ه. (۱۳۹۶). مقایسه طلاق عاطفی و رضایت زناشویی در زنان شاغل و غیرشاغل. *فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی*، ۲۵، ۵۷-۶۷.
- بلالی، ا؛ بختیاری سفر، ز؛ محمدی، ا؛ محقق، ح. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر تضاد نقش‌های زنان و رابطه آن با تعارضات خانوادگی در شهر همدان. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۷ (۴)، ۱۳۲-۱۱۷.
- بلالی، ا؛ محبی، س. ف؛ سادات حسینی، ش. (۱۳۹۶). واکاوی کیفی چالش‌های ایفای همزمان نقش‌های دانشجویی و خانوادگی. *مطالعات راهبردی زنان*، ۱۹ (۷۵)، ۶۲-۳۱.
- بهرامی، ف؛ اولیاء، ن؛ فاتحی زاده، م. (۱۳۹۷). آموزش غنی‌سازی زندگی زناشویی. تهران: انتشارات دانژه.
- توسلی، ا؛ طاهری، ن. (۱۳۹۳). بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر اختلاف‌ها و تعارضات اقتصادی زندگی زناشویی زنان شاغل و خانه‌دار شهر تهران. *بررسی مسائل اجتماعی ایران*، ۵ (۲)، ۳۹۰-۳۶۵.
- ثنائی، ب. (۱۳۷۸). نقش خانواده‌های اصلی در ازدواج فرزندان. *فصلنامه علمی پژوهش‌های مشاوره*، ۱ (۲)، ۴۶-۲۱.
- ثنائی، ب. (۱۳۹۶). مقیاس‌های سنجش خانواده و ازدواج. تهران: انتشارات بعثت.
- جلوخانیان، م؛ خادمی، ع. (۱۳۹۰). تأثیر آموزش تحریف‌های شناختی بر میزان رضایت زناشویی در زنان مراجعه‌کننده به مراکز مشاوره بهزیستی. *پژوهش‌های نوین روان‌شناختی*، ۸ (۲۹)، ۲۶-۱۱.
- حسابی، م؛ مقصودی، ش؛ امامی سیگارودی، ع؛ کاظم نژاد لیلی، ا؛ منفرد مژده‌ی، آ. (۱۳۹۴). تعارض کار-خانواده در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی شهر رشت. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۳ (۴)، ۱۵۲-۱۲۳.
- خسروی، ز. (۱۳۸۲). *مبانی روان‌شناختی جنسیت*. تهران: انتشارات دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی: دانشگاه الزهرا.
- خضری، خ و ارجمند سیاهپوش، ا. (۱۳۹۳). مقایسه‌ی میزان رضایت از زندگی زناشویی زنان شاغل و خانه‌دار و عوامل مؤثر بر آن در شهر ایزد. *مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۶ (۴)، ۹۷-۱۰۵.

- دانش، ع؛ سلیمی‌نیا، ن. (۱۳۸۶). بررسی مشاغل مناسب زنان شاغل در بخش‌های دولتی از دید صاحب‌نظران. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱(۱)، ۵۳-۳۷.
- دربانی، س. ع؛ فرخزاد، پ؛ لطفی‌کاشانی، ف. (۱۳۹۷). مقایسه اثربخشی تحلیل رفتار متقابل با خانواده درمانی راهبردی کوتاه‌مدت بر تعارض‌های زناشویی زوج‌های مراجعه‌کننده به مرکز مشاوره شرکت مهندسی و توسعه نفت. *فصلنامه علمی پژوهش‌های مشاوره*، ۱۷(۶۸)، ۱۰۰-۷۴.
- دوکانه‌ای فرد، ف؛ حسنی، ف؛ مظفرپور، م. (۱۳۹۰). بررسی مقایسه‌ای تعارضات زناشویی خانواده‌های هردو شاغل و یکی شاغل و سلامت روان فرزندان دختر دوره‌ی متوسطه سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ شهر تهران. *فصلنامه مشاوره و روان‌درمانی*، ۱(۱)، ۸۳-۵۵.
- ذوالفقاری، د؛ تبریزی، س. (۱۳۹۰) مقایسه کمی و کیفی رضایت زناشویی در زنان شاغل با تأکید بر همسانی و عدم همسانی منزلت شغلی زوجین، *خانواده پژوهی*، ۷(۴)، ۴۳۳-۴۲۱.
- رحمانی، ا؛ مرقاتی‌خویی، ع. ا؛ صادقی، ن؛ الله‌قلی، ل. (۱۳۹۰). ارتباط رضایت جنسی و رضایت از زندگی زناشویی. *نشریه پرستاری ایران*، ۲۴(۷۰)، ۹۰-۸۲.
- رستگار خالد، ا. (۱۳۸۵). *خانواده، کار، جنسیت*. تهران: شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- ریترز، ج. (۲۰۰۴). *نظریه‌های جامعه‌شناسی معاصر*. ترجمه محسن ثلاثی (۱۳۹۴). تهران: انتشارات علمی.
- سفیری، خ؛ زارع، ز. (۱۳۸۵). احساس ناسازگاری میان نقش‌های اجتماعی و خانوادگی در زنان. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۴(۲)، ۷۰-۴۷.
- شادی طلب، ژ. (۱۳۸۱). *توسعه و چالش‌های زنان ایران*. تهران: انتشارات قطره.
- صادق مقدم، ل؛ عسگری، ف؛ معروضی، پ؛ شمس، ه. ا؛ طهماسبی، س. (۱۳۸۵). مقایسه رضایت زناشویی در زنان شاغل و خانه‌دار و شوهران آنها در شهر گناباد. *افتخ دانش*، ۱۲(۲)، ۴۹-۴۵.
- علیرضائزاد، س؛ خاکپور، س؛ فتحی، س. (۱۳۹۳). سرمایه اقتصادی و جنسیت در خانواده: مطالعه‌ای بر کنترل منابع مالی در خانواده‌های شهر تهران. *برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۶(۲۱)، ۱۹۰-۱۵۷.
- فلاح‌چای، ر؛ خالویی، س. (۱۳۹۵). مقایسه کیفیت زناشویی و بهزیستی روان‌شناختی در زوجین هردو شاغل و یکی شاغل. *فصلنامه روان‌شناسی تحلیلی-شناختی*، ۷(۲۷)، ۲۷-۱۹.
- قبادی، ک؛ دهقانی، م؛ منصور، ل؛ عباسی، م. (۱۳۹۰). تقسیم کار خانگی میان زوجین، عدالت ادراک شده از آن و رضایت زناشویی. *خانواده پژوهی*، ۷(۲۶)، ۲۲۲-۲۰۷.
- مشکی، م؛ شاه‌قاسمی، ز؛ دلشاد‌نوقایی، ع؛ مسلم، ع. (۱۳۹۰). بررسی وضعیت و عوامل مرتبط با طلاق از دیدگاه زوجین مطلقه‌ی شهرستان گناباد در سال‌های ۸۸-۱۳۸۷. *افتخ دانش*، ۱۷(۱)، ۴۴-۳۵.
- نامدراپور، ف؛ فاتحی‌زاده، م؛ بهرامی، ف؛ محمدی‌فشازکی، ر. (۱۳۹۷). پیامدهای نشخوار فکری در زنان دارای تعارضات زناشویی: مطالعه کیفی. *فصلنامه علمی پژوهش‌های مشاوره*، ۱۷(۶۷)، ۱۵۳-۱۲۲.
- نظری، ع. (۱۳۹۶). *مبانی زوج‌درمانی و خانواده‌درمانی*. تهران: انتشارات علم.
- نظری، ع؛ سلیمانیان، ع. ا. (۱۳۸۶). بررسی و مقایسه‌ی رضایت زناشویی زوج‌های هردو شاغل و یکی شاغل.

- فصلنامه علمی پژوهش‌های مشاوره، ۶ (۲۴)، ۱۲۲-۱۰۳.
- هالفورد، ک. (۲۰۰۷). زوج درمانی کوتاه مدت "یاری به زوجین برای کمک به خودشان". ترجمه مصطفی تبریزی، مژده کاردانی و فروغ جعفری (۱۳۹۶). تهران: انتشارات فراروان.
- هنرپروران، ن؛ قادری، ز؛ قبادی، ک. (۱۳۹۰). مقایسه الگوهای ارتباط و تعارضات زناشویی در زنان متأهل شاغل در بانک‌های دولتی و زنان خانه‌دار شهر شیراز. فصلنامه جامعه‌شناسی زنان، ۲ (۳)، ۱۲۲-۱۰۳.

- Abele, A.E. (2003). The dynamics of masculine-agentic and feminine-communal traits: Findings from a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85 (4) , 768-776.
- Abele, A. E. (2009). *Doppelkarrierepaare-Entstehung und Relevanz der Thematik in: Elke Gramespacher* (Hrsg.).
- Abele, A. E., & Volmer, J. (2011). *Dual-career couples: Specific challenges for work-life integration*. In *Creating Balance?* (pp. 173-189). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Allard, K., Haas, L., & Hwang, C. P. (2011). Family-supportive organizational culture and fathers' experiences of work-family conflict in Sweden. *Gender, Work & Organization*, 18 (2) , 141-157.
- Apostal, R. A., & Helland, C. (1993). Commitment to and role changes in dual career families. *Journal of Career Development*, 20 (2) , 121-129.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56 (10) , 781-796.
- Beck AT. (1995). Cognitive therapy: Past, present and future. *J Couns Clin Psychol*. 61:2-20.
- Berlato, H., & Corrêa, K. F. (2017). A reformulation of the dual career conceptual model for analysis in an organizational scope: Revealing new aspects. *BBR. Brazilian Business Review*, 14 (2) , 225-246.
- Boehnke, M. (2007). *Männerwelten-Frauenwelten. Dual Career Couples im deutsch-deutschen Vergleich*. VDM, Saarbrücken.
- Carlson, J., & Dinkmeyer, D. C. (2003). *Time for a better marriage*. Impact Publishers.
- Carroll, S. J., Hill, E. J., Yorgason, J. B., Larson, J. H., & Sandberg, J. G. (2013). Couple communication as a mediator between work-family conflict and marital satisfaction. *Contemporary Family Therapy*, 35 (3) , 530-545.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and Family*, 62, 1208-1233.
- Crouter, A. C., & Manke, B. (1997). Development of a typology of dual-earner families: A window into differences between and within families in relationships, roles, and activities. *Journal of Family Psychology*, 11 (1) , 62.
- Dakin, J., & Wampler, R. (2008). Money doesn't buy happiness, but it helps: Marital satisfaction, psychological distress, and demographic differences between low- and middle-income clinic couples. *The American Journal of Family Therapy*, 36 (4) , 300-311.

- Dew, J., Britt, S., & Huston, S. (2012). Examining the relationship between financial issues and divorce. *Family Relations*, 61 (4) , 615-628.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76 (1) , 60.
- Duxbury, L. E., Higgins, C. A., & Coghill, D. (2003). *Voices of Canadians: Seeking work-life balance*. Ottawa: Human Resources Development Canada, Labour Program.
- Dribe, M., & Stanfors, M. (2010). Family life in power couples.: Continued childbearing and union stability among the educational elite in Sweden, 1991–2005. *Demographic Research*, 23, 847-878.
- Elliot, S., & Umberson, D. (2008). The performance of desire: Gender and sexual negotiation in long term marriages. *Journal of Marriage and Family*, 70 (2): 391-406.
- Epstein, N. B., Chen, F., & Beyder-Kamjou, I. (2005). Relationship standards and marital satisfaction in Chinese and American couples. *Journal of marital and family therapy*, 31 (1) , 59-74.
- Fein, D. J. (2009). *Spending time together: Time use estimates for economically disadvantaged and nondisadvantaged married couples in the United States*. MDRC.
- Floderus, B., Hagman, M., Aronsson, G., Marklund, S., & Wikman, A. (2009). Work status, work hours and health in women with and without children. *Occupational and environmental medicine*, 66 (10) , 704-710.
- Frankel, P., & Wilson, S. (2000). Clocks, calendars and couples time and rhythms of relationship. In P. Papp (Ed.) , *couples on the fault line* (pp.234-265). New York: Wadsworth
- Frisco, M. L., & Williams, K. (2003). Perceived housework equity, marital happiness, and divorce in dual-earner households. *Journal of Family Issues*, 24 (1) , 51-73.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of occupational health psychology*, 7, 143-162.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10 (1) , 76-88.
- Groysberg, B., & Abrahams, R. (2014). Manage your work, manage your life. *Harvard Business Review*, 92 (3) , 58-66.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*. Sage.
- Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Ziemba, S. J., & Current, L. (2001). Ten adaptive strategies for work and family balance: Advice from successful dual earners. *Journal of Marital and Family Therapy*, 27, 445-458.
- Helms, H. M., Walls, J. K., Crouter, A. C., & McHale, S. M. (2010). Provider role attitudes, marital satisfaction, role overload, and housework: A dyadic approach. *Journal of Family Psychology*, 24 (5) , 568.
- Hochschild, A. R. (2009). *The managed heart: Commercialization of human feeling* (2nd ed.). Berkeley, CA: University of California Press.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional

- exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98 (2) , 310-325.
- Hünler, O. S., & Gençöz, T. (2005). The effect of religiousness on marital satisfaction: Testing the mediator role of marital problem solving between religiousness and marital satisfaction relationship. *Contemporary Family Therapy*, 27 (1) , 123-136.
- Jaisri, M., & Joseph, M. I. (2013). Marital adjustment and emotional maturity among dual-career couples. *Guru Journal of Behavioral and Sosial Sciences*, 1 (2) , 77-84.
- Johnson, M. P., Caughlin, J. P., & Huston, T. L. (1999). The tripartite nature of marital commitment: Personal, moral, and structural reasons to stay married. *Journal of Marriage and the Family*, 160-177.
- Joseph, S., & Inbanathan, A. (2016). *A sociological review of marital quality among working couples in bangalore city*. Institute for Social and Economic Change.
- Kalliath, P., Kalliath, T., & Singh, V. (2011). When work intersects family: A qualitative exploration of the experiences of dual earner couples in India. *South Asian Journal of Management*, 18 (1) , 37-59.
- Karimi, L., (2009). Do Female and Male Employees in Iran Experience Similar Work-Family Interference, Job, and Life Satisfaction, *Journal of Family Issues*, 30 (1) , 124-142.
- Kaur, G., & Kumar, R. (2014). Organisational work pressure rings a “time-out” alarm for children: A dual-career couple’s study. *Asian Journal Of Management Research*, 4 (3) , 583-596.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian journal of psychology*, 47 (2) , 149-162.
- Kluwer, E. S., Heesink, J. A., & Van De Vliert, E. (1997). The marital dynamics of conflict over the division of labor. *Journal of Marriage and the Family*, 635-653.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81 (1) , 112-128.
- Kumar Panda, U. (2011). Role Conflict, Stress and Dual Career Couples: An Empirical Analysis. *The Journal of Family Welfare*, 57 (2) , 72-88.
- Lauring, J., & Selmer, J. (2010). The supportive expatriate spouse: An ethnographic study of spouse involvement in expatriate careers. *International business review*, 19 (1) , 59-69.
- Laverty, S. M. (2003). Hermeneutic phenomenology and phenomenology: A comparison of historical and methodological considerations. *International journal of qualitative methods*, 2 (3) , 21-35.
- Leggett, D. G., Roberts-Pittman, B., Byczek, S., & Morse, D. T. (2012). Cooperation, Conflict, and Marital Satisfaction: Bridging Theory, Research, and Practice. *Journal of Individual Psychology*, 68 (2).
- Lindfors, P., Berntsson, L., & Lundberg, U. (2006). Total workload as related to psychological well-being and symptoms in full-time employed female and male

- white-collar workers. *International Journal of Behavioral Medicine*, 13 (2) , 131-137.
- Marsh, R., & Dallos, R. (2001). Roman Catholic couples: Wrath and religion. *Family Process*, 40 (3) , 343-360.
- Michael, Y., George, D., Tamera, Y., & Raffy, L. (2000). Sexual satisfaction among married women. *American Journal of Health Studies*, 16 (2) , 73-84.
- Mitchelson, J. K. (2009). Seeking the perfect balance: Perfectionism and work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (2) , 349-367.
- Neault, R. A., & Pickerell, D. A. (2005). Dual-career couples: The juggling act. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy/Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, 39 (3).
- Obradovic, J., & Cudina-Obradovic, M. (2013). Work stress and marital quality in dual earner couples: a test of three mediation models. *Drustvena Istrazivanja*, 22 (4) , 673.
- Olson, D., Olson-Sigg, A., & Larson, P. J. (2008). *The couple checkup: Find your relationship strengths*. Thomas Nelson.
- Perrone, K. M., & Worthington Jr, E. L. (2001). Factors influencing ratings of marital quality by individuals within dual-career marriages: A conceptual model. *Journal of Counseling Psychology*, 48 (1) , 3.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2004). *Nursing research: Principles and methods*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Rogers, S. J., & May, D. C. (2003). Spillover between marital quality and job satisfaction: Long-term patterns and gender differences. *Journal of Marriage and family*, 65 (2) , 482-495.
- Rossi, F. S., Holtzworth-Munroe, A., & Rudd, B. N. (2016). Intimate partner violence and child custody. *Parenting plan evaluations: Applied research for the family court*, 346-373.
- Rudra De. J. (2017). "Dual Career Couples in kolkate and their stressful work life balance. *International Journal of Research - Granthaalayah*, 5 (3) , 213-222.
- Seidman, I. (2006). *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences*. Teachers college press.
- Stepanova, O. (2012). *Work Life Balance in Organizational Substructures: the Case of Mutua* (Doctoral dissertation, Doctoral Thesis. 175 p. Retrieved from: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/107963/os1de1.pdf>).
- Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E., & Kiger, G. (2007). Examining the "neglected side of the work-family interface" Antecedents of positive and negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 28 (2) , 242-262.
- Sultana, N., Tabassum, A., & Abdullah, A. M. (2014). Dual-career couples in Bangladesh: Exploring the challenges. *Canadian Journal of Family and Youth/Le. Journal Canadien de Famille et de la Jeunesse*, 6 (1) , 29-57.
- Tiwari, A. (2016). Dual Career Couples and Their Work Life Balance. *International Journal of Human Resource & Industrial Research*. 3 (3) , 49-55.

- Thompson, P., Stanowski, A., (2009). Maximizing nursing productivity the benefits of improved collaboration between nursing and support services, *Health finance manage journal*, 63 (1) ,88-76.
- Toller, A.; Kelley, B. & Stebbing, S. (2009) , Assertive sexrole stereotyping and self concept. *journal of psychology*;93,157-168.
- Walther, K., & Lukoschat, H. (2008). *Kinder und Karrieren: Die neuen Paare. Eine Studie der EAF im Auftrag der Bertelsmann Stiftung*. Gütersloh. Kurzzusammenfassung.
- Warner, M. A., & Hausdorf, P. A. (2009). The positive interaction of work and family roles: Using need theory to further understand the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 24 (4) , 372-385.
- Wetchler, J. L & Hecker, L. L. (2015). *An introduction to marriage and family therapy*. Routledge.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). 'High-performance' management practices, working hours and work-life balance. *British journal of industrial Relations*, 41 (2) , 175-195.
- Yogev, S., & Brett, J. (1985). Perceptions of the division of housework and child care and marital satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*, 609-618.
- Yogev, S., & Brett, J. (1985). Patterns of work and family involvement among single-and dual-earner couples. *Journal of Applied Psychology*, 70 (4) , 754.
- Zhang, Q. (2007). Family communication patterns and conflict styles in Chinese parent-child relationships. *Communication Quarterly*, 55 (1) , 113-128.