

## تاثیر اشتغال زنان بر رضایتمندی جنسی ایشان در خانواده

### فاطمه فراهانی

استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران

F\_farahany@yahoo.com

مریم حکمت پور

دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، واحد علوم و تحقیقات تهران

m\_hekmatpour@yahoo.com (مسئول مکاتبات)

شیوا مقدم

دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، واحد علوم و تحقیقات تهران

Sh.moqaddam@yahoo.com

### چکیده

**مقدمه و هدف پژوهش:** امروزه تغییر در الگوی زندگی، ارزشها و افزایش سطح تحصیلات زنان، تمایل آنان به حضور پررنگ در عرصه‌های اقتصادی را دو چندان نموده است. اشتغال زنان در مسائل اقتصادی مسائلی را مطرح کرده است که بدلیل اهمیت، موضوع پژوهشهای متعددی قرار گرفته است. این مقاله با هدف شناخت تاثیر اشتغال زنان بر رضایتمندی جنسی ایشان در خانواده انجام شده است.

**روش پژوهش:** پژوهش حاضر پیمایشی از نوع علی - مقایسه‌ای می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه زنان مراجعه کننده به مرکز مشاوره دانشگاه شهید بهشتی می‌باشند که با روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

**یافته ها:** یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد از بین معرف‌های وضعیت شغلی با توجه به  $p \text{ value} < 0/05$  بین متغیرهای مدت خدمت کاری و ساعت کار و متغیر رضایتمندی جنسی ارتباط معنادار و معکوس وجود دارد. همچنین با توجه به  $p \text{ value} < 0/05$  بین متغیرهای وضعیت شغلی تنوع کاری، تناسب شغل با مهارت و متغیر رضایتمندی جنسی ارتباط معنادار و مستقیم وجود دارد.

همچنین رابطه بین رضایت شغلی (خشنودی شغلی) و رضایتمندی جنسی تایید شد. بین متغیرهای سن، مدرک تحصیلی، مدت تاهل با رضایتمندی جنسی رابطه معنادار و معکوس وجود دارد ولی این رابطه برای متغیر تعداد فرزند معکوس ولی معنادار نشد.

**نتیجه گیری:** همانطور که از یافته‌های تحقیق بر می‌آید به موازات بالا رفتن سابقه کار و ساعت کاری و همچنین سن و تعداد فرزند و مدت تاهل، رضایتمندی جنسی زنان کاهش می‌یابد. همچنین زنانی که تناسب شغل با مهارت و تنوع در شغلشان وجود داشته از رضایتمندی جنسی بالاتری برخوردار بوده اند. نتایج تحقیق همچنین حاکی از این است که هرچه رضایت شغلی در زنان بیشتر باشد، رضایتمندی جنسی ایشان نیز بالاتر است.

**واژگان کلیدی:** اشتغال زنان، رضایتمندی جنسی، خانواده

## مقدمه و بیان مسئله

امروزه به دلیل پیچیده شدن روابط اجتماعی و تغییر و تحولات ساختار جامعه، نظام خانواده سنتی به مدرنیته تبدیل شده است و اشتغال زنان در بیرون از منزل نیز یکی از شاخصه‌های مدرنیته شدن زندگی به شمار می‌رود. نهاد خانواده مقدس‌ترین نهاد اجتماعی است، در چنین نهادی زنان در تربیت فرزندان و رونق فعالیت‌های اجتماعی، اقتصادی کارکردهای فراوانی دارند.

تغییر نقش‌های سنتی زنان و تقاضای روز افزون آنان برای مشارکت در عرصه‌های مختلف امروز به واقعیت انکار ناپذیر جامعه ایران تبدیل شده است. این وضعیت حاصل دگرگونی در نظام ارزشها، رشد اندیشه مردم سالاری، گسترش آگاهی‌های عمومی، رشد مطالبات مدنی، ارتقاء تحصیلات تخصصی زنان و همچنین ساختارهای اقتصادی و اجتماعی در دهه‌های اخیر است. (جواهری و همکاران، ۱۳۸۹)

در این زمینه می‌توان به افزایش نسبی سهم زنان شاغل اشاره کرد که نسبت زنان به کل جمعیت شاغل کشور از ۸/۹ به ۱۳/۶ درصد رسیده است. (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۸)

در جامعه اسلامی اشتغال یکی از حقوق اجتماعی زنان به شمار می‌آید و آنان با انتخاب شغل مناسب با ظرفیتهای خود آزادند علاوه بر بهره‌مندی از مزایای حاصل از تلاش خود در سازندگی اجتماع نیز سهم باشند. اشتغال اثرات مثبت بسیاری برای خانواده و اجتماع دارد بطوریکه ضمن فراهم نمودن رضایت روحی و روانی، افزایش رفاه و ارتقاء سطح فرهنگی خانواده، موجب بهره‌مندی جامعه از توان و تخصص زنان می‌شود اما دستیابی به این مهم و جلوگیری از اثرات منفی اشتغال نیازمند برنامه‌ریزی دقیق با هماهنگی و همراهی اعضای خانواده است.

در دنیای پیچیده امروزی، رضایتمندی جنسی خانواده و اشتغال دو مقوله مهم زندگی بشر به شمار می‌روند. رضایت جنسی و زناشویی سنگ بنای خانواده مستحکم است که در کانون گرم آن انسانهایی به رشد و بالندگی می‌رسند که هر یک می‌توانند سرنوشت خود، اطرافیان و جامعه‌ای را که در آن زندگی می‌کنند دچار تغییرات مثبت و اساسی سازند. در دنیای امروز که فرهنگ جنسی فارغ از الزامات اخلاقی شکل گرفته و رواج می‌یابد پرداختن به موضوع رضایتمندی جنسی در خانواده و مسائلی که آن را تحت تاثیر قرار می‌دهد جهت حفظ بنیان خانواده لازم و ضروری است. اشتغال نیز بخش مهمی از هویت اجتماعی افراد را می‌سازد و از مباحث عمده محافل و جوامع در عصر کنونی است، با توجه به اینکه عوامل زیادی بر متغیر رضایتمندی جنسی تاثیر گذار است، از جمله عوامل فرهنگی، مذهبی، اقتصادی و... پژوهش حاضر در نظر دارد تاثیر اشتغال زنان را بر رضایتمندی جنسی در خانواده مورد بررسی قرار دهد.

بطور کلی اشتغال بخش مهمی از زندگی زنان شاغل را تشکیل می‌دهد، از این رو انتظار می‌رود که وضعیت اشتغال و نگرشی که فرد نسبت به شغل خود دارد نقش معنا داری در کیفیت زندگی زناشویی و رضایتمندی جنسی داشته باشد. این مطالعه بر مبنای پاسخ به دو سوال زیر سامان یافته است:

- ۱) آیا جنبه‌های وضعیت شغلی زنان بر رضایتمندی جنسی آنان تاثیر دارد؟
- ۲) آیا نگرش شغلی (میزان خشنودی شغلی) زنان بر رضایتمندی جنسی آنان تاثیر دارد؟

## فرضیه‌های تحقیق

- ۱) بین جنبه‌های وضعیت شغلی زنان و رضایتمندی جنسی ایشان رابطه معناداری وجود دارد.

کار خود بیشتر راضی بودند دارای سطحی مطلوب تر از سلامت بوده اند" (احمد نیا، ۱۳۸۳).

از آن جا که سلامتی یکی از ابعاد مهم کیفیت زندگی است، می توان گفت که شرایط مناسب کار، تاثیر مستقیم بر افزایش کیفیت زندگی دارد. تثبیت موقعیت استخدامی فرد نیز حاءز اهمیت است. بر اساس نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی وضعیت استخدامی پایدار و مستمر، سرمایه‌ی انسانی (مهارتها، قابلیت‌ها و معلومات شغلی) و بهره‌وری افراد را افزایش می‌دهد و بر همین پایه پاداش‌هایی که آن‌ها در یافت می‌کنند و امکان ارتقای شغلی آنان را افزایش می‌دهد. (روزنفلد، ۱۹۷۸)

همچنین برخورداری از رتبه‌های شغلی بالاتر بدلیل نقشی که در تامین نیازهای مادی و روانی انسان دارد بر بهبود کیفیت زندگی تاثیر خواهد داشت. در واقع می‌توان اظهار کرد که هر چند حضور در رده‌های شغلی بالاتر متضمن تحمل مسءولیت و فشار روانی است، اما بهر حال احراز مناصب شغلی بالا از جهت امکانات اقتصادی، دست‌یابی به قدرت و منزلت اجتماعی فرصت‌های بیشتری را برای شاغلان خود فراهم می‌آورند. در کنار عوامل یاد شده که بیشتر جنبه عینی دارند، جنبه‌های ذهنی یعنی نوع نگرش و ارزیابی که فرد از وضعیت اشتغال و دستاوردهای آن دارد نیز حائز اهمیت است. (جواهری و همکاران، ۱۳۸۹)

نگرش نسبت به شغل: رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین ارکان نگرش شغلی است. بر اساس نظر مورس<sup>۱</sup> (۱۹۵۳)، کاتزل<sup>۲</sup> (۱۹۶۴)، ورم<sup>۳</sup> (۱۹۶۴)، اسمیت<sup>۴</sup> (۱۹۶۹) و کالبرگ<sup>۵</sup> (۱۹۷۷) رضایت شغلی، وضعیت عاطفی خوشایندی است که حاصل ارزیابی کار به عنوان عامل فراهم کننده یا تسهیل کننده‌ی ارزش‌های شغلی است. در اکثر نظریه‌های موجود، رضایتمندی شغلی بر اساس مولفه‌های زیر تعریف شده است:

۲) بین نگرش شغلی (میزان رضایتمندی شغلی) زنان و رضایتمندی جنسی ایشان رابطه معناداری وجود دارد.

### مبانی نظری

مروری بر متون موجود نشان می‌دهد که نظریه ویژه و مستقلی در مورد تاثیر اشتغال زنان بر رضایتمندی جنسی ایشان وجود ندارد. با وجود این، با بهره‌مندی از برخی تاملات نظری و یافته‌های پژوهشی مربوط به هر دو مبحث یاد شده می‌توان برخی پیامدهای اشتغال را بر رضایتمندی جنسی تشریح نمود.

از آنجا که شغل یکی از مهم‌ترین حوزه‌های زندگی محسوب می‌شود انتظار می‌رود وضعیت اشتغال فرد و ارزیابی که او از شغل خود دارد، بر کیفیت زندگی او تاثیر داشته باشد. اشتغال از دو جهت می‌تواند بر کیفیت زندگی انسان تاثیر داشته باشد. بعد اول به ویژگیها و خصوصیات عینی شغل و جنبه دوم به ذهنیت فرد، نوع ارزیابی و نگرش او به وضعیت اشتغالش مربوط می‌شود.

وضعیت اشتغال: در یک بیان کلی، شغل یکی از مهم‌ترین منابع هویت انسان است. کمیت و کیفیت زندگی شغلی تعیین می‌کند که هر فرد چه کسی است و در جامعه چه نقشی را ایفا می‌کند. کار از طریق فعالیتهای مستمر و منظمی که ایجاد می‌کند به حیات انسان سامان می‌بخشد و حوزه‌های مختلف زندگی او را زمان بندی و تنظیم می‌کند. در کنار آثار کلی اشتغال، وضعیت اشتغال فرد که شامل عواملی مانند سابقه کار، میزان ساعات کار، رتبه‌ی شغلی، تناسب شغل با تخصص و موقعیت استخدامی است می‌تواند منشاء تاثیرات ویژه باشد. به عنوان مثال "یافته‌های یک تحقیق در ارتباط با ۷۱۰ زن شاغل نشان می‌دهد افرادی که از میزان متنوع بودن کار، جالب بودن و کنترل بر جریان

حالت اشتغال زن، وی حالت بیانگر را از دست داده و به رقیب شوهرش تبدیل می‌شود. در نتیجه رقابت زن و شوهر با یکدیگر منجر به ناهماهنگی و نا به سامانی خانواده می‌شود. به نظر پارسونز ایفای نقش‌های تخصصی مردانه و زنانه، عامل دوام و بقا خرده نظام خانواده در چارچوب نظام اجتماعی است. (سبحانی، شادمهر، ۱۳۹۳)

هلموت شلسکی نیز از نظریه پردازان در حوزه خانواده است که دیدگاه خود را در انتقاد به نظریه تاخرفرنگی مطرح می‌کند. نظریه تاخرفرنگی بر آن است که در روند تکامل جامعه، پیشرفت دو بعد فرهنگ مادی و غیر مادی با یک سرعت انجام نمی‌گیرد و فرهنگ غیر مادی شامل آداب و رسوم، اعتقادات، قوانین و ایده ها، در مقایسه با دگرگونیهای مربوط به فرهنگ مادی دارای تاخر است. بر این اساس نهاد خانواده از لحاظ میزان آگاهی، شکل ظاهری و نقش‌های افراد نسبت به پیشرفت‌های جامعه دارای تاخر فرهنگی است. شلسکی همچنین نظام خانواده را دارای سلطه طبیعی میدانند و آن را در برابر سلطه طبیعی جامعه قرار می‌دهد. از نظر شلسکی وجود سلطه طبیعی مرد در خانواده ضروری و ضامن حفظ کارکردهای سنتی خانواده است. او نابرابری میان زن و مرد و عدم اشتغال به کار زنان را از عوامل ثبات خانواده ارزیابی کرده و بر این نظر است که کار کردن زن در بیرون از خانه، امنیت و موجودیت خانواده را که بوجود آورنده زیر بنای معنوی رفتار است با خطر مواجه می‌سازد. در نتیجه سبب نا به سامانی در روابط همسران درون خانواده شده و روند تربیت فرزندان را مختل می‌سازد.

تغییر نقش‌های سنتی زنان و تقاضای روز افزون آنها برای مشارکت در عرصه‌های مختلف، به واقعیتی

درآمد و دست مزد، شرایط مادی کار، محتوای کار، ایمنی شغلی، ارتقاء شغلی، روابط بین شخصی، عدالت. میان رضامندی شغلی و رضایت کلی از زندگی ارتباط وثیقی وجود دارد. بر اساس نظریه‌ی سرایت، ناخشنودی شغلی بر کل زندگی فرد تاثیر می‌گذارد (گرونبرگ، ۱۹۷۹). برخی یافته‌های پژوهشی وجود همبستگی میان رضایت شغلی و رضامندی کلی از زندگی را تایید می‌کند. برای مثال مطالعه‌ی ایریس و بارت (۱۹۷۲) نشان داد که نارضامندی شغلی حتی قادر است احساس فرد در دیگر زمینه‌های زندگی را تغییر دهد.

بررسیهای انجام شده در جوامع صنعتی درباره اشتغال زنان از تنوع عوامل و به خصوص پیدایی عوامل روانی در برابر نیازهای مادی حکایت می‌کند. یکی از رویکردهای مهم درباره رابطه بین کار خانه و اشتغال بیرون از خانه رویکرد نقش جنسیتی است. این رویکرد در نظریه پارسونز درباره نقش‌های ابزاری مردان و نقش‌های بیانگر زنان بیان شده است.

پارسونز اعتقاد داشت فرایند توسعه صنعتی منجر به تغییرات خانواده از شکل گسترده به خانوادگی هسته‌ای شده است. از نظر پارسونز جهت دستیابی به حد اکثر کارکردهای خانواده هسته‌ای وجود دو تفاوت اساسی در میان اعضای خانواده ضروری است. یکی وجود دو قطب مخالف رهبری و زیر دستان، و دیگری تقسیم کار بر اساس جنس که با تفکیک نقش‌های ابزاری و بیانگر مشخص می‌شود. نقش ابزاری بیشتر شامل حالات مردانه و نقش بیانگر بیشتر شامل حالات زنانه است. نقش مردان، تعیین پایگاه اجتماعی خانواده از طریق شغل و حفظ امنیت و آسایش خانواده از طریق درآمد شغلی است، و نقش زن ایجاد روابط عاطفی بیانگر برای اعضای خانواده است. بر اساس این نظریه، هر گونه تداخل و تغییر در الگوی نقش‌ها سبب برهم زدن تعادل زندگی می‌شود. زیرا بویژه در

انکار ناپذیر در جامعه ایران تبدیل شده است (رحمانی و همکاران، ۲۰۱۰)

شمار زنان شاغل طی سالهای اخیر چند برابر شده است اما با وجود گسترش نسبی اشتغال زنان، هنوز هم کار خارج از خانه زنان، موضوعی مناقشه برانگیز است. (احمدی نیا، ۲۰۰۵). در حالیکه سازگاری زنان با هر دو نقش (کار کردن در خانه و بیرون) به عواملی چون شخصیت، روابط خانوادگی، نوع کار آنها، رضایت از ازدواج، حمایت از جانب همسر و خانوادگی آنها بستگی دارد (ریمنیک<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹).

مسئولیت‌های خانوادگی، کار آنها را در خارج از خانه تحت تاثیر قرار می‌دهد و آنها را وادار می‌کند تا برای تثبیت هویت شغلی خود، به فشارهای ناشی از اضافه بار نقش و تداخل نقش‌ها تن دهند و در عین حال بکوشند به هر قیمتی، تعادل لرزان میان تعهداتشان در برابر خانواده و کار را حفظ کنند. (رستگار خالد، ۲۰۰۶) تعارضات پیش آمده در این موقعیتها، می‌تواند بر کیفیت زندگی، شغل و خانواده، تاثیر منفی گذارد و میزان رضایت فرد از زندگی را پایین آورد. (عسگری و همکاران، ۱۳۹۰). رویکردهایی مانند تکثر نقش<sup>۷</sup>، تضاد نقش<sup>۸</sup>، فشار بار اضافی نقش<sup>۹</sup> حکایت از آن دارند که انتظارات و فشارهای ناشی از ایفای چند نقش توأمان باعث می‌شود زنان شاغل از نظر سلامت نسبت به زنانی که فقط به نقش‌های سنتی می‌پردازند، در وضعیتی نا مطلوب تر قرار گیرند. در مقابل، مدل‌های دیگری مانند فرضیه‌ی اعتلای نقش<sup>۱۰</sup> و نظریه‌ی بسط نقش<sup>۱۱</sup> بر این نکته تاکید دارند که اشتغال اشتغال به عنوان نقشی جدید که به نقش‌های سنتی زنان اضافه شده، موجب عزت نفس بیشتر، استقلال مالی بیشتر و کسب حمایت اجتماعی گسترده تر می‌شود. (جوهری و همکاران، ۱۳۸۹)

بایلبی<sup>۱۲</sup> و گاتک<sup>۱۳</sup> نیز بر این باورند که وقتی مردان و زنان ساعت یکسانی را در شغلشان صرف می‌کنند زنان بیشتر از مردان دچار تعارض نقش می‌شوند. از آنجا که به طور سنتی از زنان بیشتر انتظار می‌رود که موقعیت با ثباتی را در خانه فراهم کنند نه تامین مالی، به همین دلیل، یک زن به امور خانوادگی احساس مسئولیت بیشتری می‌کند. بنابر این هر چه ساعات بیشتری را در شغل خود صرف کند، بیشتر احساس خواهد کرد که شغل او تحمیلی بر تعهدات خانوادگی است.

رویکرد انباشتگی نقش<sup>۱۴</sup> با اشتغال زن هم آواست. فرض اصلی این رویکرد این است که افراد می‌توانند مجموعه نقش‌های خود را بسط دهند، بدون آنکه به موازات و توأم با آن، فشار و پریشانی افزایش یابد. بنابر این، اشخاصی که هم نقش‌های کاری و هم نقش‌های خانوادگی را اشغال و این نقش‌ها را برای هویتشان با اهمیت تلقی می‌کنند، وقت و انرژی کافی برای به عهده گرفتن فعالیت‌های مرتبط با هر نقش را بدست می‌آورند. در برابر نظریه یاد شده، نظریه تعارض نقش<sup>۱۵</sup> قرار دارد. این رویکرد اغلب بر پیامدهای منفی تعدد نقش‌ها توجه دارد. بر اساس این رویکرد، فرد فقط با دست کشیدن از تعهدش به خانواده می‌تواند به هویت و نقش‌های شغلی خویش سخت متعهد بماند برای آنکه شخص به کار یا خانواده تعهد شدید پیدا کند، باید از تعهد قوی به نقش دیگر صرف نظر کند، که این موضوع، به ویژه برای مادران شاغل که اشتغال تمام وقت دارند بیشتر صادق است، به طوری که اشتغال تمام وقت آن‌ها پیامدهای منفی برای سلامت روانی و روابط اجتماعی آنان در پی دارد. خستگی و فشار روانی ناشی از دو مسئولیت متفاوت تاثیرهای نامطلوبی را بر سلامت جسمی و روانی زنان به جا می‌گذارد. همچنین، فشار ناشی از کار رسمی و کار خانگی بر روابط جنسی زوجین تاثیرات نا خوشایندی بر جای می‌گذارد.

عدم ارضاء انگیزه جنسی که در نهایت منجر به روابط فرازناشویی و دیگر نابسامانی‌های اجتماعی خواهد شد. رابطه‌ی جنسی و رضایت از آن یکی از مولفه‌های مهم در روابط همسران است. رضایت جنسی را می‌توان احساس و استنباط فرد از عملکرد جنسی دانست. این احساس و استنباط یک نظام ارزش گذارانه، بر اساس پی آمدهای تجارب مربوط به رفتار جنسی که در چرخه مربوط به میل، انگیزختگی، اوج و ارگاسم است.

الیسون (۲۰۰۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین موقعیت اجتماعی- اقتصادی و رضایت زناشویی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد..

شاملو عقیده داشت اگر چه زندگی سعادت‌مندانه تنها تا

اندازه‌ای به روابط لذت بخش جنسی بستگی دارد ولی این

روابط، یکی از مهمترین علل خوشبختی یا عدم خوشبختی

روش تحقیق این تحقیق به روش پیمایشی انجام شده است. با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مقاله تحقیق حاضر از نوع علی- مقایسه‌ای می‌باشد. از آنجا که در این تحقیق در پی تاثیر یک متغیر مستقل بر متغیر وابسته هستیم و نوع این تحقیق علی- معلولی است از این روش استفاده کردیم. به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق از روش‌های رگرسیون و از تحلیل کوریس کالوالیس (معادل ناپارامتری تحلیل واریانس) استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه زنان مراجعه کننده به مرکز مشاوره دانشگاه شهید بهشتی می‌باشند که با روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

همچنین، آنها فرصت کافی برای برقراری ارتباط با دیگران را ندارند. (بابایی فرد، ۱۳۹۲)

از طرفی، تمایلات جنسی نیز نقش موثری در روابط زوجین ایفا می‌کند. بی توجهی به تمایلات جنسی در بیشتر مواقع موجب بروز اختلال در روابط جنسی و عدم رضایت مندی جنسی زوجین می‌شود. رضایت جنسی، به عنوان میزان خرسندی یا شادی هر شخص از ارتباط جنسی (هاروی و همکاران، ۲۰۰۸) تحت تاثیر عوامل مختلفی از جمله استرس‌های شغلی، کشمکش‌های روابط زوجین، سطح تحصیلات و فرهنگ، مشکلات اقتصادی، سازش‌های اخلاقی و جنسی، مشکلات و بیماری‌های جسمی و روانی طرفین قرار دارد. (پور افکاری، ۲۰۰۰)

شاملو عقیده داشت اگر چه زندگی سعادت‌مندانه تنها تا

اندازه‌ای به روابط لذت بخش جنسی بستگی دارد ولی این

روابط، یکی از مهمترین علل خوشبختی یا عدم خوشبختی

زندگی زناشویی است و اهمیت آن می‌تواند با تاثیر بر افکار

و احساسات زوجین، به طور مستقیم یا غیر مستقیم روابط

میان آنها را در ابعاد وسیعی تحت تاثیر قرار دهد. افرادی که

مشکلات جنسی دارند معمولاً اعتماد به نفس پایینی داشته،

مضطرب و نگران ترند (لارنت و سیمونز، ۲۰۰۹، هارتمن،

۱۹۸۰) افسرده اند (یارایی و دیگران، ۲۰۰۹، سیمون، ۲۰۰۹)

روابط جنسی آنها تحت تاثیر پیش بینی شکست آنها قرار

می‌گیرد، بهزیستی پایین (دیوسن و دیگران، ۲۰۰۹) و تجارب

ناخوشایندی دارند.

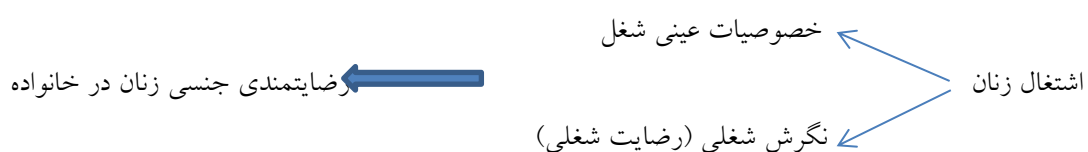
انگیزه و میل جنسی همانند سایر انگیزه‌های بنیادین

آدمی بخش جدایی ناپذیر ماهیت زیستی- روانی- اجتماعی

او را تشکیل می‌دهد، کیفیت ارضاء این انگیزه نقش بسیار

مهمی در سلامت افراد و دستیابی به آرامش ایفا می‌کند.

مدل مفهومی تحقیق:



فرمول تعیین حجم نمونه:

$$n = \frac{z_{\alpha}^2 pq}{d^2}$$

آزمون کمتر از ۰/۰۵ شده است فرض وجود ارتباط بین رضایت جنسی و سن مورد تایید است و منفی بودن ضریب همبستگی آن نشانگر ارتباط معکوس بین رضایت جنسی و سن است. در مورد ارتباط رضایت جنسی و تعداد فرزندان، در سطح معنی دار ۰/۰۵ با توجه به اینکه  $p < 0.05$  مقدار آزمون بیشتر از ۰/۰۵ شده است فرض وجود ارتباط بین رضایت جنسی و تعداد فرزندان مورد تایید نمی باشد. در مورد رضایت جنسی و مدت تاهل، در سطح معنی دار ۰/۰۵ با توجه به اینکه  $p < 0.05$  مقدار آزمون کمتر از ۰/۰۵ شده است فرض وجود ارتباط بین رضایت جنسی و مدت تاهل مورد تایید است و منفی بودن ضریب همبستگی آن نشانگر ارتباط معکوس بین رضایت جنسی و مدت تاهل است. در مورد رضایت جنسی و مدت خدمت، در سطح معنی دار ۰/۰۵ با توجه به اینکه  $p < 0.05$  مقدار آزمون کمتر از ۰/۰۵ شده است فرض وجود ارتباط بین رضایت جنسی و مدت خدمت مورد تایید است و منفی بودن ضریب همبستگی آن نشانگر ارتباط معکوس بین رضایت جنسی و مدت خدمت است.

سایر متغیرها مربوط به ویژگیهای عینی شغل و رضایت شغلی که کیفی هستند و ارتباط آنها با متغیر رضایت جنسی از طریق روش تحلیل کوریس کالوالیس سنجیده شد که خلاصه نتایج در جدول شماره ۲ آمده است.

با توجه به نتایج تحقیق در سطح معنی داری ۰/۰۵ با توجه به اینکه مقدار  $p$  آزمون کمتر از ۰/۰۵ شده است، ارتباط بین متغیرهای مدرک تحصیلی، ساعت

ابزار مورد استفاده برای سنجش پرسشنامه دو بخشی بود که بخش اول مربوط به وضعیت اشتغال که محقق ساخته بود و در آن اشتغال از نظر خصوصیات عینی (مدت خدمت، ساعت کاری، تنوع در کار، تناسب شغل با محیط، و...) و همچنین نگرش شغلی (رضایت شغلی) بررسی شده بود و بخش دوم پرسشنامه استاندارد رضایت جنسی بود.

به منظور روایی صوری پرسشنامه با اساتید مشورت به عمل آمد و توسط ایشان تایید شد و به منظور بررسی قابلیت اعتماد یا پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مذکور ۰/۹۱ بدست آمد در نتیجه می توان گفت پایایی پرسشنامه تایید می شود.

### یافته‌های تحلیلی تحقیق

با توجه به فرضیه‌های پژوهش ارتباط متغیر اشتغال زنان در دو بعد ویژگیهای عینی شغل و رضایتمندی شغلی با متغیر رضایتمندی جنسی زنان مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به اینکه متغیرهای سن، تعداد فرزندان، مدت تاهل و مدت خدمت جزء متغیرهای کمی هستند برای ارتباط دادن دو متغیر کمی از روش رگرسیون استفاده شد که خلاصه یافته ها در جدول شماره ۱ منعکس شده است. همانطور که در جدول شماره ۱ ملاحظه می شود در سطح معنی دار ۰/۰۵ با توجه به اینکه  $p < 0.05$  مقدار

جدول ۱: نتایج آزمون رگرسیون

نام متغیر	ضریب	ضریب استاندارد	آماره آزمون	$p$ -مقدار	تأثیر یا عدم تأثیر	نوع تأثیر
سن	-۰/۰۵۳	-۰/۴۰۷	-۵/۲۳۲	۰/۰۰	تأثیر	معکوس
تعداد فرزندان	-۰/۰۷۱	-۰/۰۵۸	-۰/۶۹۱	۰/۴۹۱	عدم تأثیر	معکوس
مدت تاهل	-۰/۰۴۰	-۰/۳۵۴	-۴/۵۲۹	۰/۰۰	تأثیر	معکوس
مدت خدمت	-۰/۰۵۵	-۰/۳۹۸	-۴/۲۶۷	۰/۰۰	تأثیر	معکوس

جدول ۲: نتایج تحلیل کوریس کالوالیس

نام متغیر	آماره آزمون	مقدار	تاثیر یا عدم تاثیر
مدرک تحصیلی	22/39	0	تاثیر
ساعت کاری	15.07	0.01	تاثیر
شیفت کاری	4.73	0.09	عدم تاثیر
وضعیت استخدامی	4.14	0.27	عدم تاثیر
رضایت شغلی	12.35	0.015	تاثیر
رضایت از درآمد	1.28	0.73	عدم تاثیر
تنوع در کار	16.95	0.002	تاثیر
تاثیر مثبت شغل بر آرامش روحی و روانی	19.15	0.01	تاثیر
تناسب شغل با مهارت	18.46	0.01	تاثیر
میزان مسئولیت در تامین مخارج خانواده	23.67	0	تاثیر
رضایت همسر از شغل فرد	11.76	0.019	تاثیر

مطابق نتایج تحقیق، با توجه به میزان  $p$  آزمون که بیشتر از  $0/05$  می باشد، ارتباط متغیرهای شیفت کاری، وضعیت استخدامی و رضایت از درآمد با متغیر رضایتمندی جنسی معنا دار نشد.

### بحث و نتیجه گیری

در این نوشتار سعی شد تا تاثیر اشتغال زنان بر رضایتمندی جنسی ایشان تحلیل شود. فرضیه اول تحقیق این بود که "بین جنبه‌های وضعیت شغلی زنان و رضایتمندی جنسی ایشان رابطه معناداری وجود دارد". که نتایج تحقیق نشان داد بین متغیرهای مدت خدمت، ساعت کاری، تنوع در کار، تناسب شغل با محیط، میزان مسئولیت در تامین مخارج خانواده با متغیر رضایتمندی جنسی ارتباط معنادار وجود دارد. بطوریکه هرچه مدت خدمت و ساعات کاری زنان شاغل افزایش یابد، از میزان رضایتمندی جنسی ایشان کاسته می شود. اما در مورد گزینه‌های تنوع در کار و تناسب شغل با محیط نسبت مستقیم است، بطوریکه با افزایش تنوع کار و تناسب شغل با محیط رضایتمندی جنسی ایشان افزایش می یابد. بدیهی است که شرایط یاد شده علاقه، آزادی و ابتکار عمل فرد را افزایش

کاری، تنوع در کار، تناسب شغل با مهارت، رضایت شغلی با متغیر رضایت جنسی مورد تایید است و با توجه به نوع تحلیل که مخاطبین از لحاظ پاسخگویی رتبه بندی می شوند شرح آن از این قرار می باشد.

در مورد متغیر اول هر چه مدارک تحصیلی از سطوح پایین به بالا می رود از میزان رضایت جنسی کاسته می شود. در مورد متغیر ساعات کاری، بطور میانگین کسانی رضایت جنسی بالاتری داشته اند که ساعات کاری ایشان کمتر بوده است. در مورد متغیر تنوع کاری و تناسب شغل با مهارت، هرچه تنوع و تناسب شغل با مهارت بیشتر باشد رضایتمندی جنسی بیشتر است. در مورد متغیر رضایت شغلی، بطور میانگین کسانی که از رضایتمندی شغلی بالاتری برخوردار بودند رضایتمندی جنسی بالاتری هم داشته اند. همچنین افرادی که مسئولیت کمتری در مخارج خانواده داشته اند و نیز در زمینه شغلشان تاثیرات مثبت روحی روانی بیشتری را تجربه می کنند، بطور میانگین از رضایتمندی جنسی بالاتری برخوردارند. در ضمن طبق نتایج تحقیق رضایت همسر نیز پیش بینی کننده قوی رضایتمندی جنسی می باشد.



داد افزایش در رضایتمندی زناشویی بطور معناداری مرتبط با افزایش در رضایت شغلی است و افزایش اختلالات زناشویی بطور معناداری مرتبط با کاهش رضایت شغلی است و این مساله در مردان و زنان یکسان بود. در ضمن بر اساس نتایج حاصل از این تحقیق رضایت همسر از شغل زن ارتباط معناداری با رضایتمندی جنسی دارد.

لازم به توضیح است بر اساس یافته‌های تحقیق ارتباط متغیرهای سن و مدت تاهل و مدرک تحصیلی با رضایتمندی جنسی معنادار و معکوس است، یعنی با افزایش سن، مدت تاهل و مدرک تحصیلی از میزان رضایت جنسی کاسته می‌شود. رابطه تعداد فرزند با رضایتمندی جنسی معنادار نشد.

بررسی‌های انجام شده در مورد زنان نشان دهنده این است که زنان نیمی از نیروی انسانی جوامع را تشکیل می‌دهند. بنابراین میزان مشارکت آن‌ها در اداره‌ی امور سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌تواند تأثیر بسزایی در درجه‌ی توسعه یافتگی کشورها داشته باشد. از این رو امروزه تقریباً در کلیه کشورها بر به کارگیری زنان به منظور حصول سازندگی و رسیدن به توسعه‌ی پایدار تأکید می‌شود. با توجه به اینکه هر شغلی در جایگاهی خاص قرار دارد و دارای مزایا و معایب و به اصطلاح اثرات مثبت و منفی می‌باشد، نمی‌توان تصور کرد فعالیت افرادی که می‌خواهند در دو جبهه‌ی مهم یعنی خانواده و جامعه مشغول به خدمت و انجام وظیفه باشند بدون تبعات منفی باشد؛ تربیت فرزندان تحصیل کرده و دارای آزادی عمل و اندیشه، بهبود سطح اقتصادی خانواده‌ها و... در زمره‌ی اثرات مثبت اشتغال زنان بوده و اثرات منفی این امر، کاهش دلبستگی کودک به مادر، خستگی جسمی و ذهنی زنان، عدم توجه کافی به فرزندان و همسر و... را شامل می‌شود.

می‌دهد و امکان خودکوفایی و غنی ساختن خود از طریق شغل را بیشتر می‌کند. به علاوه احساس مفید بودن و کسب دستاوردهای شغلی، بخشی از نیازهای روانی انسان را تأمین می‌کند و از این طریق به ارتقاء رضایتمندی از جمله رضایتمندی زناشویی و جنسی کمک می‌کند. البته طبق نتایج تحقیق ارتباط متغیرهای شیفت کاری، وضعیت استخدامی، و درآمد با متغیر رضایت جنسی معنادار نشد. علی‌رغم اهمیت جنبه‌های اقتصادی رابطه میان میزان درآمد و رضایتمندی جنسی تأیید نشد. در تأیید این نکته لازم است به این واقعیت توجه شود که رضایت از حقوق و مزایا که یکی از مولفه‌های رضایت شغلی است با رضایتمندی جنسی پاسخگویان همبستگی معناداری را نشان داده است. در واقع میتوان گفت که آنچه مهم است خود درآمد نیست، بلکه ارزیابی و رضایت فرد از درآمد است.

در مورد متغیر وضعیت استخدامی هم تفاوت معناداری بین زنان شاغل و خانه دار و ارتباط آن با رضایتمندی جنسی مشاهده نشده است. بر این اساس میتوان گفت با وجودی که اشتغال به خصوص زنان متأهل را با مشکلاتی مواجه می‌سازد، اما در مجموع زنان نمونه تحقیق از شاغل بودن خویش خرسند هستند و بین زنان خانه دار و شاغل تفاوت معناداری در رضایتمندی جنسی دیده نشد.

در مورد فرضیه دوم تحقیق که "بین نگرش شغلی (میزان خشنودی شغلی) زنان و رضایتمندی جنسی ایشان رابطه معناداری وجود دارد." طبق نتایج حاصل از تحقیق رابطه ارزیابی از شغل (رضایت شغلی) با رضایتمندی جنسی نیز تأیید شد. این یافته موید نظریه سرایت است که بر اساس آن خشنودی شغلی می‌تواند به سایر ابعاد زندگی فرد تسری پیدا کند. (گروبرگ، ۱۹۷۹) این یافته‌ها با نتایج پژوهش راجرز و می (۲۰۰۳) در ارتباط با رضایت زناشویی و رضایت شغلی در بلند مدت تطابق دارد. نتایج تحقیق آنها نشان

فردی و اجتماعی و... مستقل شده و روی پای خودشان بایستند.

اگر خواسته باشیم بحث اشتغال زنان و تاثیر آن بر روابط خانواده را از نگاه اسلام مطرح کنیم باید بگوییم دین اسلام اشتغال زنان را به رسمیت شناخته، از سوی دیگر شرایط و محدودیتهایی که برای اشتغال زنان در نظام حقوقی اسلام مقرر شده با هدف حفظ کرامت و شخصیت زن و نیز مصالح خانواده و اجتماع است. اشتغال زنان به کار عموماً مترادف با جدایی کار از محل زندگی است. خطر فرد گرایی، کم رنگ شدن پیوندهای عاطفی و خانوادگی، از هم پاشیدگی خانواده، انحرافات اخلاقی، سوء تربیت فرزندان و مانند آن از کمترین پیامدهای آن است. اسلام بر پایداری و استواری خانواده پای می‌فشد و زنان را مکلف به رعایت حجاب و پوشش مناسب و عدم اختلاط با مردان در محیط اجتماع نموده است تا با رعایت این مسئله و حفظ عفت عمومی، پایه‌های بنیان خانواده متزلزل نشود و روابط زوجین رو به سردی نگراید.

عدم توجه به هنجارهای حقوقی و ارزشی اسلام، پیامدهای نامطلوبی دارد، از هم پاشیدگی خانواده‌ها، کم شدن ارزش نهاد مقدس خانواده، فقدان روابط عاطفی میان اعضای خانواده به خصوص زوجین و بدنبال آن عدم رضایتمندی زناشویی از پیامدهای این بی‌توجهی خواهد بود.

اشتغال زنان همانند تیغی دو لبه است که هم می‌تواند خانواده و جایگاه زنان را تقویت کند و هم به تضعیف و حتی تخریب بنیان‌های خانواده و منزلت زنان بیانجامد. در این راستا بنظر میرسد چنانچه موانع فرهنگی و قانونی موجود برای ایفای نقش‌های اجتماعی زنان برطرف شود و میزان همکاری و حمایت خانواده‌ها و همسران افزایش یابد، زنان

به نظر می‌رسد که تحصیل و اشتغال دو عامل مهم در سلامت روانی زنان است. زنان شاغل امکان انجام فعالیتهای مقبول و ارزشمند اجتماعی را که سبب افزایش عزت نفس است پیدا می‌کنند و همین عزت نفس و احساس رضایت درونی بر تمام جنبه‌های زندگی از جمله روابط زن و شوهر تاثیر بسزایی خواهد داشت.

هامپر و تامپسون (۲۰۰۳) در پژوهش خود با مطالعه‌ی تعارض نقش کار-خانواده دریافتند اشتغال زنان سبب بوجود آمدن منابع اضافی برای حمایت و بالا رفتن مهارتها می‌شود، اما از سوی دیگر ناسازگاری نقش‌ها بویژه در زمینه کار و خانواده پی آمدهایی را برای زوجین خواهد داشت از جمله میتوان به اضطراب و نارضایتی در سطح فردی و افزایش ناسازگاری بین شخصی و نارضایتی زوجین و پدیده طلاق در سطح پیوندهای اجتماعی اشاره کرد. در زنان شاغل کسب حمایت‌های ابزاری و عاطفی از سوی خانواده می‌تواند تنش‌های ناشی از ایفای نقش‌های چند گانه را جبران نموده و در مدیریت نقش‌های چند گانه موثر باشد.

با توجه به فشارهای ناشی از انتظارات نقش کاری زنان باید در شرایط و قوانین مربوط به کار زنان و ساعات کاری و نیز سن باز نشستگی برای آنان تغییراتی فراهم آورد تا بتوانند در کنار اشتغال بهتر به امور فرزندان و وظایف داخل خانه رسیدگی کنند.

زن تنها در صورتی می‌تواند پاسخگوی تمام مسئولیت‌هایش باشد که برای تک تک نقش‌های محول شده بر او برنامه ریزی داشته باشد. همچنین باید در این نگرش که تمام مسئولیتها در انجام امور خانه به عهده زن است تجدید نظر شده و این نگرش حاصل شود که همه‌ی اعضای خانواده در قبال کارهای خانه احساس مسئولیت کنند تا از فشار روحی و جسمی زن کاسته شود. زنان در ابتدای امر به حمایت خانواده و جامعه و دولت احتیاج دارند تا بتوانند از نظر اقتصادی، سیاسی،

می‌توانند در عرصه فردی و اجتماعی به انسانهایی کارآمدتر تبدیل شوند.

در راستای نتایج حاصل از تحقیق و به منظور جلوگیری از تعارض نقش که زمینه نارضایتی زناشویی و بدنبال آن نارضایتی جنسی را فراهم می‌کند راهکارهای ذیل پیشنهاد می‌گردد:

#### ۱- ایجاد تعدیل و انعطاف در اشتغال زنان:

یکی از راههای ر ویاویی با تعارضها و فشارهای شغلی زنان ایجاد انعطاف در ساعات کاری زنان، هم از سوی خود زنان شاغل و هم از طرف محل کار آنهاست. در این ارتباط میتوان هم از طریق طراحی شغلی و هم از طریق وضع قوانین حمایتی اقدام کرد. بدین ترتیب که مشاغل طوری طراحی و قوانین به نحوی تصویب شوند که میزان ساعت کار هفتگی زنان به موازات افزایش حجم و گستره مسئولیت خانوادگی زنان کاهش یابد. در ضمن شرایطی فراهم شود که در صورت مشکل حضور در محل کار بتوانند آن بخش از وظایف و مسئولیتهای شغلی را که بدین دلیل نمی‌توانند در محل کار به انجام برسانند در خانه انجام دهند.

در این ارتباط صاحب‌نظران مفهوم زمان شناور را مطرح کرده‌اند. زمان شناور به کارکنان این امکان را می‌دهد که در محدوده زمانی معینی خودشان ساعات کار خود را انتخاب کنند. مثلاً کار فشرده و در ازای آن سه روز تعطیلی در هفته، یا استفاده از مرخصی‌های ساعتی در بین ساعات اداری، رواج شغل نیمه وقت، دور کاری، افزایش حقوق و مزایای کار، تدوین قوانین حمایتی در زمان بازنشستگی و زایمان، و منع اشتغال زنان در کارهای سخت سیاستهای دیگری در این راستا هستند.

۲- برنامه ریزی دقیق با هماهنگی و همراهی اعضاء خانواده:

با توجه به تعارض شاغلین در زمینه امور همسرمداری و خانه داری، زنان شاغل باید به گونه‌ای برای امور مذکور برنامه ریزی کنند که بین آنها تعارض ایجاد نشود. زنان می‌توانند با تکیه بر اصل برنامه‌ریزی، مدیریت، مشارکت، نظم و ساده زیستی به هدفهای خود دست یابند.

#### ۳- بازنگری زنان شاغل به امور خانه داری و تقسیم

کار عادلانه بین زن و مرد در منزل:

زنان باید کار در خانه را نه به منزله نقش اضافی یا تحمیلی بلکه به منزله مهمترین نقش به شمار آورند، اصول خانه داری در معنای جدید آن به معنای مدیریت امور خانه با شرایط و امکانات مدرن و در قالب ارزشها و معیارهای فرهنگی مدرن و همچنین با همکاری و همیاری مردان در امور خانه و خانه داری است. مردان می‌توانند با مشارکت در امور خانه، تشویق به فعالیتهای اجتماعی و تایید همسر... در زنان رضایت قلبی ایجاد کرده و زمینه تفاهم و رضایتمندی زناشویی را فراهم آورند.

#### ۴- تغییر و برنامه ریزی در ویژگی‌های زمینه‌ای یا محتوایی مشاغل زنان:

با تغییر و برنامه ریزی در ویژگیهای زمینه‌ای یا محتوایی شغل و شناخت عواملی که به افزایش میزان خشنودی شغلی زنان شاغل می‌انجامد می‌توان شرایطی را بوجود آورد تا این گروه از زنان با برخورداری از انگیزه و انرژی روانی بیشتر مصونیت و قدرت مقاومت بیشتری در برابر ابتلاء به عارضه تعارض نقش یا ابزار واکنش فعالانه و سازنده به آن بدست آورند. با تقویت و پر مایه سازی ماهیت وظایف شغلی زنان به ویژه از نظر تنوع در وظایف کار، بالا بردن میزان استقلال و آزادی عمل در انجام وظایف و تکالیف شغلی، افزایش میزان حساسیت و اهمیت شغل یا تقویت نگرش مثبت زنان در این خصوص نیز میتوان زمینه رضایت شغلی و

تاکید بر همسانی و عدم همسانی منزلت شغلی زوجین، فصلنامه خانواده پژوهی، سال هفتم، شماره

۲۸

طباطبایی، شهناز، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین رضایت زناشویی و رضایت جنسی در زنان مراجعه کننده به مراکز مشاوره

ظهور پرونده، وجیهه، طاهری، مجتبی، (۱۳۹۳)، بررسی تاثیر اشتغال زنان متأهل شاغل و صاحب فرزند بر روابط عاطفی خانواده، نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روانشناسی

عسگری، پرویز، پاشا، غلامرضا، (۱۳۹۰)، مقایسه تعهد زناشویی، رضایت جنسی و رضایت از زندگی زنان شاغل و خانه دار، مجله اندیشه و رفتار، دوره ششم، شماره ۲۱

Ahmadinia,sh. (2005).The impact of employment on woman,s health.social welfare quarterly.18 (2) ,149-168

Grunberg M. (1979) understanding job satisfaction,usa:Mcmillan

Rosenfeld rachal (1978) womans Employment pattern and occupational Achievement,vol.7,p:61-80

Harvey,D,weuzel,A,&sprecher (2005).The hand book of sexuality in close Relation ship.New jersey

ttp://www.womenemployed.org/fileadmin/templatesdocs/facts about working women.

www.tebyan.net

www.iranwomen.org

#### یادداشت‌ها

<sup>1</sup> Morse

<sup>2</sup> katzell

<sup>3</sup> vroom

<sup>4</sup> smith

<sup>5</sup> kallberg

<sup>6</sup> Remnic

<sup>7</sup> Multiple roles

<sup>8</sup> Role conflict

<sup>9</sup> Role overload

<sup>10</sup> Role enhancement

<sup>11</sup> Role expansion

<sup>12</sup> Bilby

<sup>13</sup> gutek

<sup>14</sup> Accumulation approach

<sup>15</sup> Role conflict

بدنبال آن رضایت زناشویی و جنسی را در زنان فراهم کرد.

۵- ایجاد عدالت و برابری و نظارت بر نحوه درآمد و دستمزد در فعالیتهای اشتغالزایی زنان همپای مردان.

۶- توجه به آموزه‌های دینی و بهره گیری از تعالیم اسلامی در خصوص رعایت موازین و حدود شرعی در محیط کار که عدم رعایت آنها باعث کاهش پیوندهای عاطفی بین زوجین می‌گردد و زمینه را برای نارضایتی زناشویی فراهم می‌آورد.

#### منابع و مأخذ

بابائی فرد، اسداله، (۱۳۹۲)، سنجش تاثیرات اشتغال زنان بر خانواده و روابط اجتماعی، نشریه زن در توسعه و سیاست، دوره ۱۱، شماره ۳

باقری، مصطفی، امیدیان، فاطمه، (۱۳۹۳) اثرات اشتغال زنان بر روابط و ساختار خانوادگی، کنفرانس بین المللی علوم انسانی و مطالعات رفتاری

سیحانی، زهره، شادمهر، محدثه (۱۳۹۳)، اثر اشتغال زنان بر روابط و ساختار خانوادگی، دومین کنفرانس ملی جامعه شناسی و علوم اجتماعی

جواهری، فاطمه، سراج زاده، سید حسین، (۱۳۸۹) تحلیل اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، دوره ۸، شماره ۲

زارعی، مهناز، (۱۳۹۰) اشتغال زنان و مدیریت خانواده از نظر فقه، پنجمین همایش منطقه‌ای زن ایرانی و پژوهش

زندگی پور، طیبه، مومنی جاوید، مهرآور، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان تهران، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره سوم، شماره ۷

ذوالفقاری، داوود، تبریزی، سمیرا، (۱۳۹۰)، مقایسه کیفی و کمی رضایت زناشویی در زنان شاغل با