

سبک انتخاب



اشک‌ها و لبخندهای زنان شاغل پس از مادر شدن

فاتحه شغل را می‌خوانند تا مادری نیمه‌وقت نباشند!

و تبعیض آمیز کار برای زنان؟ دل‌بستگی شدید به بچه؟ یا نابرابری محیط خانواده؟ دو پژوهشگر برای پیداکردن جواب این مسئله سراغ همکلاسی‌های سابق خودشان در دانشگاه‌نورث‌وسترن رفتند. این مطلب را هانا شساک و الیزابت والاس نوشته‌اند و در وب‌سایت آتالنتیک منتشر شده است. وب‌سایت ترجمان نیز آن را با ترجمه میترا

■ زنان تحصیلکرده و شاغلی که مادر تمام وقت شدند

وقتی مصاحبه با همکلاسی‌های سابقمان در دانشگاه‌نورث‌وسترن را شروع کردیم، انتظار داشتیم با تعداد انگشت‌شماری مادر خانه‌دار مواجه شویم. حتی با اینکه هیچ کس در کالج صراحتاً نگفته بود که قصد دارد برای بچه بزرگ‌کردن دست از کار بکشد، می‌دانستیم که زنان زیادی به دلایل مختلف دست به چنین انتخابی می‌زنند. طبق گزارش مرکز تحقیقاتی پیو، ۱۰ درصد از مادرانی که تحصیلات عالی دارند (کسانی که مدرک کارشناسی‌ارشد یا بالاتر دارند) خانه‌دار می‌شوند. متوجه شدیم در بین ۳۷ زن عضو انجمن دختران کلاسمان که در سال ۱۹۹۳ فارغ‌التحصیل شدند، این درصد بیش از دو برابر است: یک چهارمشان در خانه باهمه‌یاشان را بزرگ می‌کردند، یعنی ۱۰ نفر که شش‌تایشان تحصیلات عالی دارند. بدون اغراق، این اعداد شگفت‌زده‌مان کرد. البته فقط خودمان نبودیم که شگفت‌زده شدیم. هر یک از این زنان، پس از رفتن از دانشگاه‌نورث‌وست در مسیر موفقیت قرار گرفته بود و قصد و خواست‌اش این بود که بعد از بچه‌دار شدن، شغلی داشته‌باشد. در بین طیفی از مشاغل، پوسنده برنامه‌های تلویزیونی، معلم، خواننده اپرا، مدیر روابط عمومی، وکیل، مشاور مدیریت، جمع‌کننده امانه و مشاور مالی به چشم می‌خورد. بسیاری از آنها تصمیمشان برای ماندن در خانه را چیزی کاملاً غیرمنتظره توصیف می‌کردند. اینکه مادر شدن دیدگاه فرد را عوض می‌کند، حرف تازه‌ای نیست. بعضی از این زنان بعد از آنکه جهانشان تکانی خورده بود، از جایشان بلند شده لباس کارشان را پوشیده و به سر کارشان برگشته بودند، اما بقیه تصمیم گرفته بودند تا شغلشان را به تعلیق در آورند و خودشان را به مادرانی تمام‌وقت تبدیل کنند. چه چیزی دلیل این واکنش‌های به شدت متفاوت به یک رویداد تأثیرگذار یکسان است؟ یک دیدگاه فکری می‌گوید سیاست‌های نامناسب مرخصی برای امور خانوادگی، مانع پیشرفت‌های حرفه‌ای زنان می‌شود، اما حتی یک مصاحبه‌شونده نداشتیم که مثلاً بگوید «مرخصی زایمان نداشتم، برای همین استعفا دادم» یا «مرخصی زایمان خیلی کوتاه بود، پس استعفا دادم». در واقع، اکثر مصاحبه‌شوندگانمان نسبتاً از مزایای زایمانشان راضی بودند. در عوض، شاهد چند عامل بودیم که در کنار هم دلایل خوبی فراهم می‌کردند که آیا فرد به پیشرفت در شغلش ادامه می‌دهد یا کنار می‌کشد.

■ نمی‌توانستیم بگذارم فردی دیگر مراقب بچهام باشد

اسلیخت کوچکی از همکلاسی‌های سابقمان، بیوند فیزیکی و احساسی‌ای که با نوزادانشان داشتند را طوری توصیف می‌کردند که اصلاً نمی‌توانستند با برگشتن به سر کار تطبیقش بدهند. این قضیه در میان زنانی صنف می‌کرد که هم سه‌م در خور توجهی در درآمد خانواده داشتند و هم در کارشان احساس هیجان و اشتیاق می‌کردند. و کیلی در یک مؤسسه حقوقی ثبت اختراع در شهر کانزاس، چند سال بعد از اینکه به یکی از شرکا تبدیل شد، اولین فرزندش را به دنیا آورد. این وکیل یک پرستار بچه تمام‌وقت داشت و آماده بود تا به محض اتمام مرخصی زایمانش، کارش را از سر بگیرد. در طول دوران مرخصی، هفته‌ای یک بار سرر کار می‌رفت. اما بعد از چند هفته متوجه شد «چیزی باید تغییر کند. نمی‌توانم برای همه چیز صددرصد مایه بگذارم». حتی با اینکه این وکیل معتقد است آن مؤسسه به او اجازه می‌داد تا پارووقت کار کند و همچنان موفقیت شراکتش را حفظ کند، می‌گوید

نه می‌توانست تصور کند همیشه برای ارباب رجوع‌هایش حاضر نباشد و نه می‌توانست تصور کند به فرد دیگری اجازه بدهد که در طول روز مراقب بچه‌اش باشد. گریه‌کنان دفتر سرپرستش رفت و استعفايش را اعلام کرد. او می‌گفت: «فکر نمی‌کردم این کار موقت باشد. می‌دانستم که دارم چیز بزرگی را رها می‌کنم». یک معلم نیز وقتی بچه‌دار شد، حس کرد چیزی تغییر کرده‌است: «هیچ‌وقت فکر نمی‌کردم بخواهم با بچه‌هایم در خانه بمانم، هرگز. اما بعد از تولد دختر اولم به مصاحبه کاری رفتم و کل راه را تا خانه گریه کردم. زنگ‌زدم و گفتم این شغل را نمی‌خواهم. خوش شانس بودم، چون شوهرم پول کافی درمی‌آورد که من در خانه بمانم.»

■ شغلی که به اندازه کافی برای یک تازه‌مادر انعطاف‌پذیر نبود

اما باقی زنان درگیر نوعی حساب و کتاب و برای نگهداری از کودک کان بودند و در آمدشان، هزینه نگهداری از کودک، چشم‌انداز بلندمدت شغلی‌شان و میزان اثر منفی کارشان بر خانواده‌شان را مد نظر قرار می‌دادند. تعداد زیادی از آنهاایی که شغلی کم‌درآمد داشتند یا شغلشان رضایت‌بخش نبود، اظهار می‌کردند: «صرفاً منطقی به نظر می‌آمد» که در خانه بمانند. یکی از همکلاسی‌های سابق ما که شوهرش وکیل برنامه‌ریزی دارایی است و در بخش فروش شرکت یوبی‌اس، یک شرکت خدمات مالی و بانکداری کار می‌کرد، نزدیک به پایان اولین بارداری‌اش، کارش را ترک کرد. در آن زمان کار دفتری را فقط به این دلیل رها کرد که داشتن شغل به نظرش بی‌دلیل می‌آمد: «هزینه مراقبت از کودک بیشتر از حقوقم بود. اگر کاری انجام می‌دادم که عاشقش بودم، بیشتر مصر بودم که بمانم.» یک برنامه‌ریز مالی در یک شرکت بزرگ و آل‌استریت، حین بارداری شش‌ماهه‌اش را ترک کرد، چون شغلش دیگر برایش همچنان انگیزش نبود و می‌دانست که با نوزاد تازه‌ماش هیچ‌گونه انعطاف‌پذیری در زایش نخواهد داشت. یکی از بازیکنان سابق لاکراس در دانشگاه نورث‌وست، در رشته فیزיותרاپی در مقطع ارشد در دانشگاه کلمبیا ثبت‌نام کرد و به سمت حرفه‌ای رفت که فکر می‌کرد باعث می‌شود برنامه متعلق‌فتری داشته‌باشد اما ثابت شد که همین کار هم زیادی سخت است. این زن تعریف می‌کرد: «داشتم در کتابخانه برای امتحان درس می‌خواندم و هم‌زمان لیستی از خریدهایم را می‌نوشتم. نمی‌توانستم از پیشش بریبایم. به شوهرم زنگ‌زدم و گفتم دارم ترک تحصیل می‌کنم. حالا سه فرزند دارم، مادر خانهدار تمام‌وقت و عاشق برگشتن به سر کار» است، اما نمی‌تواند ببیند خانواده‌اش به لحاظ پشتیبینی چطور عمل

■ آن شغل دیگر مناسب من نبود

خوب است در اینجا به تحقیقات فراوانی اشاره شود که حاکی از این واقعیت هستند که پاداش دریافتی زنان در کار، با همکاران مردشان برابر نیست. زنان آهسته‌تر از تقا پیدا می‌کنند و به طور مشابه مزایا نمی‌گیرند. اساتیدی از ام‌آی‌تی و دانشگاه آیندپانا در مطالعه‌ای که در سال ۲۰۱۰ انجام شد، نشان دادند سازمان‌هایی که فرهنگشان بر شایسته‌سالاری تأکید می‌کند، وقتی صحبت از پاداش و ارتقای شغلی باشد، به سمت مردان سوگیری دارند. یکی از بی‌عدالتی‌هایی که این مطالعه تشخیص داد این بود وقتی عملکرد زنان مردان در یک سطح بازبینی می‌شود، مردان پاداش‌های بزرگ‌تری دریافت می‌کنند. جوان ویلیامز و ریچل دمپسی در کتابشان به نام «چه چیز برای زنان در محیط کار، کار می‌کند؟» چهار مانع را شناسایی می‌کنند که تقریباً تمام زنان در کار با آنها مواجه می‌شوند، از جمله نیاز به «دوباره



سبک نگرش



اشتهای آدم حریص تمامی ندارد

گرسنه با جهانی و سیر با نانی!

■ بهنام صدقی

انسان‌ها موجوداتی هستند که برای ادامه و حفظ حیات خود باید به یک سری نیازهای روحی و جسمی پاسخ دهند. از موارد روحی می‌توان به نیاز به محبت، توجه، داشتن همدم، نوازش والدین، مورد تعریف و تمجید قرار گرفتن اشاره کرد. نیازهای جسمی ما نیز شامل: پوشاک، خوراک، مسکن و امکانات رفاهی هستند. از آنجایی که ما موجودات اجتماعی هستیم و زندگی در کنار یکدیگر را به تنهایی سپری کردن لحظات ترجیح می‌دهیم، اکثر نیازهای روحی‌مان نیز به واسطه همین خصلت جمعی بودن و در قالب خانواده و دوستان پاسخ داده می‌شود. اما پاسخ به نیاز جسمی نوعی رقابت و هرج و مرج را در جامعه پدید آورده و باعث پیدایش بسیاری از آسیب‌های اجتماعی و روحی شده‌است. برخی کل جوانی خود را صرف مادیات می‌کنند تا در دوران پیری آرامش و رفاه داشته و به گردش و تفریح بپردازند. در همین خصوص بزرگی می‌گفت: «در جوانی که می‌توانستم از قدرت و حوصله و نیرو خود استفاده کنم، نمی‌دانستم و اکنون که پیرم، می‌دانم اما دیگر نمی‌توانم». حال بهتر نیست در کنار کسب درآمد، به خود نیز بها داده و تمام وقت و عمرمان را صرف اخذ عنوان و لقب ثروتمند نکنیم؟! تا به حال به این فکر کرده‌ایم که چرا ما اینقدر حرص می‌زنیم؟

با به وجود آمدن پول، اشتغالزایی و درآمذیایی

شکل گرفت. به این صورت که افراد به‌ایزای کار در باغ‌ها و مزارع می‌توانستند مبلغی را به عنوان پاداش بگیرند و نیازهای خود را رفع کنند. کم‌کم مردم متوجه شدند که هرچه درآمد بیشتر باشد، امکانات رفاهی نیز بهتر می‌شود. این حس سیری‌ناپذیری انسان‌ها باعث به وجود آمدن نوعی حرص و طمع شد. حرصی که تا امروز نیز ادامه پیدا کرده‌است. انگار به این غریزه با هیچ مبلغی فانی‌توان پاسخ داد. در این باب، سعدی، شاعر گرانقدر و گرانمایه در کتاب گلستان خویش آورده است: «حریص با

جهانی گرسنه‌است و قانع به نانی سیر». توقعات بی‌جا و سیری‌ناپذیر، ولع برای کسب مال و منال بیشتر پایانی نداشته و این بازار دنیا برایمان مناع آرامش و آسایش به همراه ندارد. انسان اگر دنیاپرست شود، هرگز سیری نخواهد داشت، سوره‌ای از قرآن فقط برای اینکه بخشی از آسمان‌ها بیندازیم و قدرشان را بدانیم و به‌ خاطر وجودشان همیشه شاکر خداوند خویش باشیم. زیاده‌خواهی انسان‌ها در صورت کنترل نکردن هرگز تمامی ندارد و باعث ایجاد حرص و طمع می‌شود.

نکته دیگر اینکه امروزه میان افزایش جمعیت کشورها و افزایش دارایی و درآمد اشخاص رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. به این معنا که هر چه میزان درآمد شخص کمتر باشد، توانایی او نیز برای داشتن خانواده‌ای پرجمعیت کاهش پیدا می‌کند. چون فرد قدرت و توانایی تأمین نیازهای مالی و اولیه افراد خانواده را نداشته‌سری‌زند بسنده کند؛ چراکه اینگونه تصور می‌کنند که راحت‌تر می‌تواند خانواده خود را مدیریت کرده و به قولی بدین‌گونه حسرت چیزی بر دل فرزندش نخواهد ماند. در پی کمبود درآمد و ایجاد تفکر فرزند کمتر – زندگی بهتر، کشورها با مشکل کاهش جمعیت روبه‌رو شده و تبدیل به جامعه‌ای پیر خواهیم‌شد. این در حالی است که در مکتب اسلام و رویکرد دینی میان سن دانشگاه‌هستند، مزیت اقتصادی به‌نیاز اقتصادی تغییر کرده‌است: نیاز به هزینه‌کردن برای تحصیلات عالی فرزندانشان. زنی با مدرک دکتری حقوق، در مرحله احراز صلاحیت بود تا معلم شود که شوهرش شغلی در وزارت امور خارجه پیدا کرد. او در ۱۵ سالی که با خانواده‌اش خارج از کشور زندگی می‌کرد، کار نکرد بود. حالا می‌خواست به

دانشگاه برگردد تا مدرک ارشد تدریس بگیرد، اما با نارضحتی تصدیق می‌کند: «داریم برای دانشگاه بچه‌ها پول پس‌انداز می‌کنیم، به‌برای خودمان». در کتبی از غرور و ناراحتی را در صدای اکثر مادران خانه‌دار مان شنیدیم. آنها عاشق این بودند که درگیر جزئیات زندگی فرزندانشان باشند و از اینکه کاری می‌کنند تا خانه‌جای خوبی برای بچه‌ها و شوهرشان باشد، احساس غرور می‌کردند، اما درباره ترک کارشان مرد بودند. برنامه‌ریز مالی سابق احساس می‌کند در حالی که تمام‌وقت برای بچه‌هایش حاضر است، شاید با نداشتن شغل آزارشان بدهد. این زن می‌گفت: «با تمام وجود قصد دارم به سر کار برگردم. حس می‌کنم با کار نکردن دخترانم را ناامید می‌کنم.» اما مطمئن نیست وضعیت مادرانی که هر روز با قطار به شهر و مشاغل دفتری‌شان در مرکز شهر می‌روند هم خیلی خوب باشد. «احساس می‌کنم هیچ‌کسی از انتخايش راضی نیست. زن‌هایی که کار می‌کنند حس بدی به‌این کار دارند و آشفته‌اند و زانی که در خانه‌اند، همگی رویای برگشتن به سر کار دارند.»

و کیلیی در یک مؤسسهٔ حقوقی ثبت

اختراع، چند سال بعد از اینکه به یکی از شرکا تبدیل شد، اولین فرزندش را به دنیا آورد. این وکیل یک پرستار بچه تمام‌وقت داشت و آماده بود تا به محض

اتمام مرخصی زایمانش، کارش را از سر بگیرد. در طول دوران مرخصی، هفته‌ای یک بار سرر کار می‌رفت. اما بعد از چند هفته متوجه شد «چیزی باید تغییر کند.

نمی‌توانم برای همه چیز صددرصد ما یه بگذارم.» حتی با اینکه این وکیل معتقد است آن مؤسسه به او اجازه می‌داد تا پاره‌وقت کار کند و همچنان موقعیت شراکتش را حفظ کند، می‌گوید نه می‌توانست تصور کند همیشه برای ارباب رجوع‌هایش حاضر نباشد و نه می‌توانست تصور کند به فرد دیگری اجازه بدهد که در طول روز مراقب بچه‌اش باشد

■ دانشور منتشر کرده‌است.

هانا شساک و الیزابت والاس دو فارغ‌التحصیل دانشگاه نورث‌وست هستند که در همکاری با یکدیگر، مجموعه‌ای از پژوهش‌ها را درباره شرایط کاری مادران شاغل در آتالنتیک به‌انجام رسانده‌اند. مطلب این دو پژوهشگر را با ندگی تلخیص در ادامه می‌خوانید.

اثبات کردن.» آنها متوجه شدند مردان اغلب بر اساس ظرفیت و استعداد نرفته‌شان استخدام می‌شوند، در حالی که زنان بر اساس عملکرد گذشته‌شان قضاوت می‌شوند. ۸۰ مسئول تولید محتوای یک آژانس تبلیغاتی که هفته‌ای ۸۰ ساعت کار می‌کرد و دائماً برای کارش نرسین می‌شد، برایمان تعریف کرد که وقتی رئیسش مردی با تجربه کمتر را ارتقا داد، این زد و پند برای کارش نداشت. او در مدت نواوری شد. چند سال بعد در شرکتی دیگر، همین فرد در ارتقای شغلی معطل ماند، فقط برای اینکه وقتی رئیسش فهمیده بود که پاردار است، درباره آمادگی‌اش تردید کرده بود. او برای ارتقای شغلی چندید و قرار بود آن را دریافت کند، اما بعد، نزدیک به پایان بارداری و رنجیده از تجربه‌ای که پشت سر گذاشته بود، از شرکت برکنار آمد تا با نوزادش در خانه بماند. نمی‌دانیم بسیاری از سوزه‌های این‌دو مردان که از کار کناره‌گیری کردند، با سرعتی که باید، ارتقا پیدا می‌کردند یا نه فقط می‌دانیم بسیاری از آنها در محیط کار احساس ناراضی داشتند. از عبارتهایی مثل «مناسب‌نبود» مکرراً استفاده می‌کردند. می‌گفتند شغلی موثر یا قانع‌کننده یا عمیقاً رضایت‌بخش نبود، هرگز صریحاً نگفتند که فکر می‌کنند با بی‌رحمی بیش از حد قضاوت می‌شدند و وقتی زمان آن رسید که بین بچه‌هایشان و شغلی دست به انتخاب بزنند که به دلایل مختلف کاملاً مناسب نبود، آنها بچه‌های خود را انتخاب کردند.

■ احساس غرور از ماسد بودن و تردید از ترک شغل

بعضی از فرزندان همکلاسی‌های سابقمان حالا دارند به سال‌های نوجوانی می‌رسند و بسیاری از این مادران، آینده‌شان را در محیط کار می‌بینند. آنها که وقعی در کارشان انداختند تا بچه‌دار شوند و بچه‌ها را بزرگ کنند، در کشمکش برای ورود دوباره به حرفه‌ای هستند. پنج‌تایشان به صورت پاره‌وقت یا در مشاغل انعطاف‌پذیر به کار برگشته‌اند، اما فقط یک نفر توانسته‌است شغلش را از جایی که رهایش کرده بود، فراتر ببرد. اگرچه این زنان هنگام فارغ‌التحصیلی آدم‌های بسیار موفق بودند، بخش زیادی از اعتبار حرفه‌ای و قدرت در آمدشان را از دست دادند. برای آن دسته از مادرانی که فرزندانشان نزدیک به سن دانشگاه‌هستند، مزیت اقتصادی به‌نیاز اقتصادی تغییر کرده‌است: نیاز به هزینه‌کردن برای تحصیلات عالی فرزندانشان. زنی با مدرک دکتری حقوق، در مرحله احراز صلاحیت بود تا معلم شود که شوهرش شغلی در وزارت امور خارجه پیدا کرد. او در ۱۵ سالی که با خانواده‌اش خارج از کشور زندگی می‌کرد، کار نکرد بود. حالا می‌خواست به دانشگاه برگردد تا مدرک ارشد تدریس بگیرد، اما با ناراحتی تصدیق می‌کند: «داریم برای دانشگاه بچه‌ها پول پس‌انداز می‌کنیم، به‌برای خودمان». در کتبی از غرور و ناراحتی را در صدای اکثر مادران خانه‌دار مان شنیدیم. آنها عاشق این بودند که درگیر جزئیات زندگی فرزندانشان باشند و از اینکه کاری می‌کنند تا خانه‌جای خوبی برای بچه‌ها و شوهرشان باشد، احساس غرور می‌کردند، اما درباره ترک کارشان مرد بودند. برنامه‌ریز مالی سابق احساس می‌کند در حالی که تمام‌وقت برای بچه‌هایش حاضر است، شاید با نداشتن شغل آزارشان بدهد. این زن می‌گفت: «با تمام وجود قصد دارم به سر کار برگردم. حس می‌کنم با کار نکردن دخترانم را ناامید می‌کنم.» اما مطمئن نیست وضعیت مادرانی که هر روز با قطار به شهر و مشاغل دفتری‌شان در مرکز شهر می‌روند هم خیلی خوب باشد. «احساس می‌کنم هیچ‌کسی از انتخايش راضی نیست. زن‌هایی که کار می‌کنند حس بدی به‌این کار دارند و آشفته‌اند و زانی که در خانه‌اند، همگی رویای برگشتن به سر کار دارند.»

■ آن شغل دیگر مناسب من نبود

خوب است در اینجا به تحقیقات فراوانی اشاره شود که حاکی از این واقعیت هستند که پاداش دریافتی زنان در کار، با همکاران مردشان برابر نیست. زنان آهسته‌تر از تقا پیدا می‌کنند و به طور مشابه مزایا نمی‌گیرند. اساتیدی از ام‌آی‌تی و دانشگاه آیندپانا در مطالعه‌ای که در سال ۲۰۱۰ انجام شد، نشان دادند سازمان‌هایی که فرهنگشان بر شایسته‌سالاری تأکید می‌کند، وقتی صحبت از پاداش و ارتقای شغلی باشد، به سمت مردان سوگیری دارند. یکی از بی‌عدالتی‌هایی که این مطالعه تشخیص داد این بود وقتی عملکرد زنان مردان در یک سطح بازبینی می‌شود، مردان پاداش‌های بزرگ‌تری دریافت می‌کنند. جوان ویلیامز و ریچل دمپسی در کتابشان به نام «چه چیز برای زنان در محیط کار، کار می‌کند؟» چهار مانع را شناسایی می‌کنند که تقریباً تمام زنان در کار با آنها مواجه می‌شوند، از جمله نیاز به «دوباره



علم بهتر است یا ثروت؟

پرسشی قدیمی است که اخیراً در قالب گزارشی میدانی از افراد با سنین مختلف پرسیده شد و جالب اینکه تنها کودکان پاسخ صحیح به این سؤال می‌دادند. دوران کودکی با توجه به ذات و مصومیت خاص و ویژه‌اش باعث می‌شدد کودکان به این پرسش پاسخ دهند و دلیل آن را هم این می‌دانستند که بدون علم و دانش ثروت هر چقدر هم باشد بالاخره از بین خواهد رفت