

## بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان

سعیده گروسی (استادیار گروه علوم اجتماعی و مطالعات زنان دانشگاه شهید باهنر کرمان، نویسنده مسؤل)

saidehgarousi@gmail.com

راحله آدینه زاد (دانش آموخته رشته مطالعات زنان دانشگاه آزاد اسلامی بافت)

### چکیده

ایفای نقش های شغلی و خانوادگی به طور هم‌زمان باعث تداخل نقش می شود. گاهی این تداخل مانع ایفای صحیح نقش ها می شود و تعارض کار- خانواده به وجود می آید. معمولاً زنان بیش از مردان به علت انتظارات نقش خانوادگی دچار تعارض خانواده و کار می شوند. این تحقیق با استفاده از نظریه مرتون، گود و نظریه حمایت اجتماعی به بررسی عوامل موثر بر تعارض نقش های شغلی و خانگی بین زنان شاغل کرمان پرداخته است. این پژوهش با استفاده از روش پیمایش و با ابزار پرسش نامه انجام شده است. نمونه شامل ۴۰۰ نفر زن متأهل صاحب فرزند شاغل در ادارات دولتی شهر کرمان بود. نتایج نشان داد که نزدیک به دو سوم زنان تعارض دو حوزه را تجربه کرده اند. متغیرهای تحصیلات زن، شیوه تقسیم کار سنتی در خانواده و انتظارات نقش خانوادگی با میزان تعارض تجربه شده در خانواده رابطه مستقیم و معنی دار داشت. در حالی که متغیر سن زن، سابقه کار، تعداد فرزندان، حمایت توسط محل کار و حمایت خانوادگی با میزان تعارض کار و خانواده رابطه معکوس داشت. نتایج تحلیل رگرسیون نشان می دهد که نحوه تقسیم کار خانگی، حمایت خانوادگی، انتظارات نقش شغلی، سابقه کار و حمایت در محل کار ۰/۳۳۴ تغییرات متغیر وابسته را تبیین می کنند.

کلیدواژه ها: تعارض کار- خانواده، ایفای نقش، حمایت اجتماعی، زنان، کرمان.

## مقدمه

کار و خانواده دو حوزه اساسی در زندگی هر فرد تلقی می شود. درگیری با هر یک از این حوزه ها پیامدهای فردی و جمعی در پی دارد. درگیری هم‌زمان با نقش‌های دوگانه این دو حوزه بر سازمان و فرد به طور هم‌زمان اثر می گذارد.

امروزه در جهان افزایش تعداد خانواده هایی که زوجین هر دو شاغل هستند به معنای آن است که مسئولیت‌ها و وظایف شغلی، خانوادگی و نگهداری کودکان دیگر تنها به نقش‌های جنسیتی که به صورت سنتی تعریف شده اند وابسته نیستند. از سوی دیگر شاغلین به طور فزاینده ای با تقاضاهای نقشی متفاوت و حتی متناقض در محل کار و خانواده مواجهند. تنش مستمر یکی از پیامدهای چنین وضعیتی است. یکی از رایج ترین مفاهیم در حوزه مطالعه کار و خانواده عبارت است از تعارض کار- خانواده که یکی از انواع تعارض بین نقشی تلقی می شود (با یرون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵: ۱۷۰). این مفهوم زمانی مورد استفاده قرار می گیرد که نیازهای نقش شغلی و نقش خانوادگی با هم در تعارض قرار بگیرند. تحقیقات نشان می دهد که این تعارض پیامدهای منفی همچون کاهش رضایت شغلی و خانوادگی، غیبت از کار و ترک محل کار را در بر دارد (آلن و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰).

مشارکت زنان در نیروی کار جهانی رو به افزایش است (ییلدریم و آیکان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). بارنت و هاید<sup>۴</sup> (۲۰۰۱) معتقدند نقش‌های جنسیتی در حال بسط و توسعه هستند. زنان بیش از پیش به صورت فعال به نقش‌های حرفه ای رو می آورند و مردان هم بیشتر از قبل به نقش‌های خانوادگی می پردازند. تداخل نقش شغلی و خانوادگی چه برای زنان و چه برای مردان تقاضاهای نقش مضاعفی را به دنبال خواهد داشت (گرینهاوس و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱).

---

۱- Byron

۲- Allen, et al

۳- Yildirim and Aycan

۴- Barrent and Hyde

۵- Greenhaus, et al

تعارض کار - خانواده برای زنان همانند مردان پیامدهای منفی در بر دارد از جمله کاهش سطح رفاه و سلامتی (آلن و همکاران، ۲۰۰۰). برخی محققین بر این باورند که حمایت اجتماعی نقش کمکی مهمی در کاهش استرس های ناشی از رویارویی با تقاضاهای همزمان نقش شغلی و نقش خانوادگی ایفا می کند (دالن و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶).

تعارض کار- خانواده شکلی از تعارض نقش های متداخل است که بر اثر آن فشارهای نقشی به طور همزمان از سوی خانواده و کار وارد می کند (دالن و همکاران، ۲۰۰۶: ۴۶۳). متغیرهای مربوط به حوزه کاری نظیر حمایت سرپرست، حمایت همکاران، ابهام نقش، برنامه زمان بندی کاری و... نقش مهمی در شکل گیری تعارض دو حوزه ایفا می کنند. و به همین ترتیب ویژگی های حوزه خانواده نظیر عدم حمایت اعضای خانواده، تعداد فرزندان و سن آنها و ابهام نقش های خانوادگی می تواند به پیدایش تعارض کمک کنند (بویار و موسلی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷).

روش بلاو واسپنله، تعارض نقش ها را محصول از دست رفتن شرایط تعادل نقش ها در جامعه می دانند. ابرکرامپی و همکاران سه معنی جداگانه برای تعارض نقش در نظر می گیرند. در معنای اول تعارض نقش حاصل انتظارات ناسازگار دو یا تعداد بیشتری از نقش هایی است که فرد ایفای آنها را به طور همزمان بر عهده دارد، در معنای دوم تعارض نتیجه اختلاف در تعریف نقش مشخص از سوی فرد و سایر شرکای نقش است و در معنای سوم تعارض ناشی از انتظارات متعارض نقش های مرتبط با یک نقش کانونی است (رستگار خالد، ۱۳۸۴: ۱۲). بنابراین هرگاه فرد در وضعیتی قرار بگیرد که مجبور به قبول همزمان دو نقش شود که تکالیفی متداخل بر عهده اش می گذارند تعارض نقش ایجاد شده است.

زنان در قرن اخیر به سرعت وارد بازار کار شده اند. ایران هم از این قاعده مستثنی نیست. در کشورهای در حال توسعه زنان و مردان با ورود به دنیای مشاغل حرفه ای سعی در تطابق با هنجارهای نوین نقش جنسیتی دارند اما در عین حال هنوز ارزش های قوی سنتی در خصوص خانواده گرایی و جمع گرایی در این جوامع وجود دارد (بیلدریم و آیکان، ۲۰۰۸: ۱۳۶۷).

<sup>۱</sup> Daalen, et al

<sup>۲</sup> Boyar and Mosley

تاکنون تحقیقات زیادی در زمینه تعارض کار- خانواده در کشورهای غربی انجام شده است (میشل و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹، الف، میشل و همکاران، ۲۰۰۹، ب، میشل و کلارک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹، سیگر و وایس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹، بویار و موسلی، ۲۰۰۷، دالن و همکاران، ۲۰۰۶، بیرون، ۲۰۰۵).

تحقیقات معدودی در ایران انجام شده است، از جمله رستگار خالده (۱۳۸۴) به این نتیجه رسیده است که حمایت های شغلی - خانوادگی برای زنان شاغل عامل مهمی در جهت تثبیت نقش های اجتماعی آن ها محسوب می شود. نتایج تحقیق به طور کلی حاکی از تایید نقش حفاظتی حمایت های شغلی - خانوادگی در مقابله و سازگاری با فشار است. با افزایش میزان حمایت خانوادگی از حجم انتظارات نقش خانوادگی فرد کاسته و با کاهش سن زنان بر میزان حمایت ابزاری اعضا خانواده از آنان افزوده می شود. رستگار خالده در پژوهش دیگری که در سال ۱۳۸۳ با انتخاب نمونه های تصادفی از خانواده های دو شغل شهر تهران انجام داده است، نشان می دهد که دلایل بروز تعارض کار- خانواده و انتخاب راه های مقابله با آن، متأثر از الگوی سنتی تقسیم کار جنسیتی است. زنان به برخورداری از حمایت خانوادگی تمایل دارند و مردان حمایت شغلی را برای مقابله با فشار برمی گزینند (رستگار خالده، الف ۱۳۸۳). وی در تحقیق دیگری در سال ۱۳۸۳ به بررسی تعارض نقش های شغلی - خانوادگی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن پرداخته است. در این تحقیق سعی شده است با استناد به رویکردهای موجود مدلی برای تبیین تعارض ارایه شود. این مدل سه اندیشه کلی را مطرح می کند که عبارتند از: دو سویه بودن ماهیت تعارض، تأثیر عوامل کاری بر تعارض کار با خانواده و عوامل خانوادگی بر تعارض تجربه شده (رستگار خالده، ب ۱۳۸۳). مقصودی و بستان (۱۳۸۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی مشکلات ناشی از هم زمانی نقش های خانگی و اجتماعی زنان شاغل شهر کرمان به این نتیجه رسیدند که با افزایش همکاری همسر در امور منزل مشکلات زنان کاهش قابل ملاحظه ای خواهد داشت. زنان شاغل با هر پست سازمانی و با هر میزان ساعات کار و درآمد، مشکلات مربوط به نقش های خانگی خود را زیاد ارزیابی کرده اند.

۱- Michel et al., ۲۰۰۹a

۲- Michel and Clarck, ۲۰۰۹

۳- Seiger and Wise, ۲۰۰۹

سفیری و زارع (۱۳۸۵) در پژوهشی دیگر تحت عنوان احساس ناسازگاری میان نقش های اجتماعی و خانوادگی در زنان شهر شیراز نشان می دهند که هم بستگی متغیرهای مستقل با ناسازگاری نقش، با افزایش سن مرد، افزایش زمان ازدواج، و بالا رفتن ساعت کار زن، ناسازگاری نقش کلی افزایش می یابد، ولی با افزایش تحصیلات زن و شوهر و افزایش درآمد، از این ناسازگاری کاسته خواهد شد. به نظر می رسد تعارض کار- خانواده یکی از مسایل مبتلا به این جوامع از جمله ایران باشد. لذا در این پژوهش سعی شده است تعارض کار- خانواده در شهر کرمان و عوامل موثر بر آن مورد بررسی قرار گیرد.

### چارچوب نظری

اگر چه برای تحلیل نظری تعارض کار و خانواده می توان از نظریه های متعددی همچون نظریه هویت اجتماعی یا نظریه نظام های اکولوژیک استفاده برد اما غالباً از نظریه نقش برای این هدف استفاده کرده اند (میشل و همکاران، ۲۰۰۹: ۲۰۰). نظریه نقش به وضوح توضیح می دهد که حوزه های مختلف زندگی اجتماعی نظیر کار و خانواده چگونه تقاضاهای نقشی متعددی از هر فرد را مطرح می کنند و این جریان نهایتاً می تواند به ایجاد تعارض در زندگی انسان منجر شود (میشل و همکاران، ۲۰۰۹: ۲۰۰). در این راستا به طور مشخص به نظریه مرتون و نظریه ویلیام گود در این مورد استناد می شود. مرتون معتقد است که هر پایگاه اجتماعی نه با یک نقش، بلکه با سلسله ای از نقش های به هم پیوسته، شناخته می شود. بنا به نظر مرتون، برای تمامی کسانی که یک پایگاه اجتماعی واحد و مشابهی را اشغال می کنند، کمابیش متفاوت است (رستگارخالد، ۱۳۸۵: ۵۰).

از نظر گود جامعه صرفاً برپایه توافق در سطح کلان بنا نشده، بلکه ناهم نوایی، اختلاف و تضاد میان هنجارها و نقش ها می توانند در سطح روابط اجتماعی بین فردی، به عنوان وضعیت عادی تلقی شوند. براساس این اصل کلی، وی منابع اصلی فشار نقش در یک جامعه پیچیده را به این شرح شناسایی می کند: نقش ها در زمان ها و مکان های خاص مورد استفاده قرار می گیرند، افراد در بسیاری از روابط نقشی مختلف شرکت می جویند که تعهدات متفاوت و حتی

متناقضی به آن‌ها اعمال می‌کنند که ممکن است تضاد ایجاد کند، بسیاری از روابط نقش در «مجموعه های نقشی» شکل می‌گیرند که فرد به واسطه آن در تعدادی از روابط نقش با افراد مختلف درگیر می‌شود، بدین ترتیب احتمال می‌رود که فرد با حالات تعارض آمیز الزامات نقش مواجه گردد (رستگار خالد، ۱۳۸۵: ۵۲).

حمایت اجتماعی یکی از پیامدهای اصلی روابط اجتماعی است که در فرهنگ های سراسر جهان مورد توجه است (دیویدسون و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸: ۳۶۳) حمایت اجتماعی عبارت است از تامین منابع مادی و روانی از سوی شبکه اجتماعی به گونه ای که توانایی فرد برای رویارویی با استرس ها را افزایش می‌دهد (کوهن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴: ۶۷۶). اعضای یک شبکه سعی دارند با تبادل منابع مختلف، حمایت دیگران را جلب نمایند.

هدف حمایت اجتماعی کمک به فرد گیرنده حمایت است. حمایت اجتماعی می‌تواند در بر دارنده ایجاد حس همدلی، مراقبت، عشق و اعتماد (حمایت عاطفی) کمک عملی از نظر مالی، زمانی یا صرف انرژی (حمایت عملی) و مشورت و ارائه اطلاعات و پیشنهادات (حمایت مشورتی باشد). در واقع سه شکل رایج حمایت اجتماعی عبارت است از: حمایت عاطفی، حمایت عملی و حمایت اطلاعاتی (دیویدسون و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸: ۳۶۵). حمایت اجتماعی نقش مهمی در حفظ سلامتی انسان، کاهش آثار منفی استرس های محیطی و بهبود کیفیت زندگی دارد (زمان زاده و همکاران، ۱۳۸۶: ۵۰). حمایت اجتماعی نقش مهمی در کاهش شکل های مختلف تعارض کار و خانواده دارد (الیوت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳). حمایت اجتماعی در محل کار (خانواده) شامل انواع حمایت ابزاری و بیانی (عاطفی) می‌شود که فرد در محیط کار خود از سرپرست و همکارانش دریافت می‌کند (سیگر و وایس، ۲۰۰۹: ۲۸).

حمایت اجتماعی سرپرست عامل مهمی در سازگاری فرد با استرس های تضاد کار- خانواده است. زمانی که مدیر مستقیماً در مورد مشکلات خانوادگی کارمند با او صحبت می‌کند و به او مشورت ارائه می‌کند، حمایت بیانی یا عاطفی رخ داده است اما اگر مدیر سعی در

۱- Davidson , et al

۲- Cohen

۳- Elliott

ایجاد یا کاربرد سیاست‌های حمایت سازمانی از کارمندان داشته باشد با حمایت ابزاری مواجهیم (بیلدیریم و آیکان، ۲۰۰۸).

در خانواده مردان معمولاً نسبت به زنان حمایت اجتماعی بیشتری از همسر خود دریافت می‌کنند (ریوی و ماسلاچ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). برخی محققین به این نتیجه رسیده‌اند که زنان در مقایسه با مردان حمایت اجتماعی بیشتری از محل کار خود دریافت کرده‌اند. به خصوص از همکاران خود (دالن و همکاران، ۲۰۰۵).

این تحقیق با هدف شناسایی عوامل موثر بر تعارض کار- خانواده در بین زنان شاغل و متاهل شهر کرمان انجام شده است. بر اساس چارچوب نظری فرضیه‌های زیر تدوین شدند:

- اگر تقسیم کار سنتی بین زوجین وجود داشته باشد، میزان تعارض نقش‌های خانوادگی و شغلی افزایش می‌یابد.
- اگر انتظارات نقش خانوادگی از زن زیاد باشد میزان تعارض نقش‌های خانوادگی و شغلی افزایش می‌یابد.
- اگر حمایت اجتماعی در محل کار زیاد باشد، میزان تعارض نقش‌های خانوادگی و شغلی کاهش می‌یابد.
- اگر انتظارات نقش شغلی از زن زیاد باشد، میزان تعارض نقش‌های خانوادگی و شغلی افزایش می‌یابد.
- اگر حمایت خانوادگی از زن زیاد باشد، میزان تعارض نقش‌های خانوادگی و شغلی کاهش می‌یابد.
- به نظر می‌رسد با بالا رفتن میزان تحصیلات زن، میزان تعارض نقش‌های خانوادگی و شغلی افزایش می‌یابد.
- به نظر می‌رسد با بالا رفتن سن زن، میزان تعارض نقش‌های خانوادگی و شغلی افزایش می‌یابد.

۱- Reevy and Maslach, ۲۰۰۱

- به نظر می رسد با افزایش تعداد فرزندان، میزان تعارض نقش های خانوادگی و شغلی افزایش می یابد.
- به نظر می رسد با افزایش سابقه کار، میزان تعارض نقش های خانوادگی و شغلی کاهش می یابد.

### روش تحقیق

در این تحقیق از روش پیمایش استفاده شده است. و همچنین از پرسش نامه به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات استفاده شده است. به منظور بررسی میزان تعارض کار و خانواده در زنان شاغل شهر کرمان پرسش نامه ای واجد سوالات مربوط به متغیرهای دموگرافیک پرسش شوندگان و سوالاتی در خصوص انتظارات نقش کاری، انتظارات نقش خانوادگی، درگیری والدینی، درگیری های خانوادگی، تعارض خانواده و کار، حمایت خانواده، حمایت مدیر، حمایت همکاران و نحوه تقسیم کار در خانواده طراحی گردید. پس از آزمون مقدماتی اعتبار و روایی پرسش نامه مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفت.

در پرسش نامه بعد از طرح سوالات دمو گرافیک ۱۱ گویه مربوط به نحوه تقسیم کار در خانواده وجود داشت. گویه هادر قالب طیف لیکرت و با مقیاس کاملاً همیشه/ اغلب اوقات/گاهی اوقات/هرگز سنجیده شدند. به گزینه همیشه توسط زن نمره ۵ و به گزینه هرگز توسط زن نمره ۱ تعلق گرفت. (این الگو برای سنجش تمام متغیرهایی که در زیر به آنها می پردازیم به کار رفته است. لذا نمره پاسخ گویان می توانست در محدوده ۱۱ الی ۵۵ قرار بگیرد. هرچه نمره پاسخ گو بیشتر باشد یعنی تقسیم کار، جنسیتی و سنتی تر است. ۶ گویه به سنجش انتظارات نقش خانوادگی (حداقل نمره ۶ و حداکثر نمره ۳۰)، ۹ گویه مربوط به درگیری خانوادگی (حداقل نمره ۹ و حداکثر نمره ۴۵)، ۱۲ گویه مربوط به حمایت خانواده (حداقل نمره ۱۲ و حداکثر نمره ۶۰)، ۶ گویه مربوط به حمایت همکاران (حداقل نمره ۶ و حداکثر نمره ۳۰)، ۸ گویه مربوط به حمایت مدیر (حداقل نمره ۸ و حداکثر نمره ۴۰)، ۲ گویه مربوط به درگیری والدینی (حداقل نمره ۲ و حداکثر نمره ۱۰)، ۳ گویه مربوط به انتظارات نقش



شغلی (حداقل نمره ۳ و حداکثر نمره ۱۵) و ۳ گویه مربوط به تداخل زمانی کار و زندگی خانوادگی می باشند (حداقل نمره ۳ و حداکثر نمره ۱۵). لازم به ذکر است که این گویه ها با مقیاس کاملاً موافقم / موافقم / بی نظرم / مخالفم / کاملاً مخالفم سنجیده شده اند. به گزینه کاملاً موافقم نمره ۵ و به گزینه کاملاً مخالفم نمره ۱ تعلق گرفته است.

متغیر حمایت اجتماعی در محل کار از مجموع دو متغیر حمایت همکاران و حمایت مدیر تشکیل شده است.

سنجش تعارض کار و خانواده با مجموع سوالات درگیری خانوادگی و درگیری والدینی و تداخل زمانی کار و زندگی خانوادگی (مجموعاً ۱۴ سوال) انجام گرفت. برخی از گویه های مربوط به سنجش تعارض کار و خانواده عبارتند از: «من تا حد زیادی درگیر زندگی اعضای خانواده ام هستم»، «چون در خانه وقت زیادی صرف تنظیم امور زندگی می کنم، وقت استراحت ندارم»، «هنگامی که برای کار فرزندانم را ترک می کنم احساس ناراحتی می کنم»، «به علت شغلم نمی توانم در بیماری فرزندانم در کنارش باشم»، «زندگی شخصی ام مانع از اختصاص وقت کافی برای شغلم می شود»، «آرزو می کنم وقت بیشتری داشتم تا با آسودگی به کار خانه ام برسم». جدول ۱، نمره حداقل و حداکثر ممکن، میانگین و واریانس نمرات مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته را نشان می دهد.

جدول ۱- توصیف متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش

| متغیر                    | تعداد پاسخ گویان | نمره حداقل | نمره حداکثر | میانگین | انحراف معیار |
|--------------------------|------------------|------------|-------------|---------|--------------|
| انتظارات نقش خانوادگی    | ۴۰۰              | ۱۵         | ۳۰          | ۱۸/۸    | ۳/۸۳         |
| حمایت خانواده            | ۳۹۶              | ۱۶         | ۶۰          | ۲۸/۰۳   | ۸/۴۹         |
| انتظارات نقش شغلی        | ۳۹۹              | ۷          | ۱۵          | ۱۱/۷۹   | ۲/۹۲         |
| حمایت سرپرست             | ۴۰۰              | ۸          | ۴۰          | ۲۴/۳۵   | ۵/۶۶         |
| حمایت اجتماعی در محل کار | ۳۹۶              | ۱۵         | ۶۳          | ۳۴/۵    | ۸/۲۱         |
| حمایت همکاران            | ۳۹۷              | ۶          | ۳۰          | ۱۴/۱    | ۳/۷۱         |
| تعارض کار- خانواده       | ۴۰۰              | ۲۱         | ۷۰          | ۵۹/۱۴   | ۸/۳          |

برای سنجش روایی از شیوه روایی صوری استفاده شد و برای تعیین میزان پایایی پرسش‌نامه از روش همبستگی درونی استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ برای گویه‌های مختلفی که متغیرهای اصلی تحقیق را می‌سنجند به شرح زیر به دست آمد:

### جدول ۲- ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای اصلی پژوهش

| متغیر                    | تعداد سوال | ضریب آلفای کرونباخ |
|--------------------------|------------|--------------------|
| نحوه تقسیم کارخانوادگی   | ۱۱         | ۰/۸۱               |
| انتظارات نقش خانوادگی    | ۶          | ۰/۷۶               |
| حمایت خانوادگی           | ۱۲         | ۰/۸۶               |
| حمایت همکاران            | ۶          | ۰/۷۵               |
| حمایت مدیر               | ۸          | ۰/۶۹               |
| حمایت اجتماعی در محل کار | ۱۴         | ۰/۷۸               |
| انتظارات نقش شغلی        | ۳          | ۰/۷۹               |
| تعارض کار و خانواده      | ۱۴         | ۰/۷۸               |

جامعه آماری در این پژوهش کلیه زنان شاغل متأهل دارای فرزند در ادارات دولتی شهر کرمان هستند که تعداد ۴۰۰ نفر به صورت نمونه گیری سهمیه ای از بین ادارات مختلف به جز دانشگاه و آموزش و پرورش انتخاب شدند.

### یافته های پژوهش

یافته ها نشان داد که ۶۷/۸٪ پاسخ‌گویان در رده شغلی کارشناس و بالاتر قرار داشتند. ۴۷/۸٪ ایشان تحصیلات کارشناسی و بالاتر داشته اند و بیشترین پاسخ‌گویان در رده سنی ۳۰ تا ۴۰ سال جای گرفتند. نزدیک به ۶۰٪ افراد ابراز داشتند که بیش از ۱۰ سال از ازدواجشان می‌گذرد. ۷۲/۲٪ زنان مورد مطالعه ۱ یا ۲ فرزند داشته اند. و ۵۱٪ آن‌ها دارای کودکانی زیر سن مدرسه بودند. ۲۵/۸٪ ایشان زیر ۵ سال سابقه کار داشتند. ۷۵٪ پاسخ‌گویان درآمد زیر ۴۰۰ هزار تومان در ماه داشتند.

## جدول ۳- توزیع فراوانی میزان تعارض کار - خانواده در بین پاسخگویان

| نوع تعارض  | فراوانی | درصد | درصد فراوانی تجمعی |
|------------|---------|------|--------------------|
| بدون تعارض | ۹۰      | ۲۲/۶ | ۲۲/۶               |
| خفیف       | ۱۵۳     | ۳۸/۴ | ۶۱/۱               |
| متوسط      | ۱۰۷     | ۲۶/۹ | ۸۷/۹               |
| شدید       | ۴۸      | ۱۲/۱ | ۱۰۰                |
| جمع        | ۳۹۸     |      |                    |

جدول ۳ نشان می دهد تنها ۲۲/۶٪ زنان پاسخ گو هیچ گونه تعارضی احساس نمی کنند و ۳۸/۴٪ زنان، دارای تعارض خفیف، ۲۶/۹٪ دچار تعارض متوسط و ۱۲/۱٪ دارای تعارض شدید بین کار و خانواده می باشند. پاسخ گویان بر حسب چارک بندی مجموع نمرات کسب شده از گویه های مربوط به تعارض به چهار گروه تقسیم شدند. کسانی که در بالاترین چارک نمره قرار گرفتند، دارای تعارض شدید بوده اند.

## جدول ۴- ضرایب همبستگی برخی متغیرهای زمینه ای و تعارض کار-خانواده

| متغیر                    | همبستگی اسپیرمن | همبستگی پیرسون | معنی داری |
|--------------------------|-----------------|----------------|-----------|
| تحصیلات زن شاغل          | ۰/۱۰۸           |                | ۰/۰۳۱     |
| سن زنان شاغل             | -۰/۱۳۱          |                | ۰/۰۰۹     |
| تعداد فرزندان            |                 | -۰/۱۶۱         | ۰/۰۰۱     |
| سابقه کار                |                 | -۰/۱۸۷         | ۰/۰۰۱     |
| تقسیم کار در خانه        |                 | ۰/۴۷۷          | ۰/۰۰۰     |
| انتظارات نقش خانوادگی    |                 | ۰/۴۰۷          | ۰/۰۰۰     |
| انتظارات نقش شغلی        |                 | ۰/۰۲۴          | ۰/۶۳۴     |
| حمایت اجتماعی در محل کار |                 | -۰/۱۷۰         | ۰/۰۰۰۱    |
| حمایت خانوادگی           |                 | -۰/۴۴۹         | ۰/۰۰۰     |
| انتظارات نقش شغلی        |                 | ۰/۰۲۴          | ۰/۶۳۴     |

همان‌گونه که جدول ۴ نشان می‌دهد با بالا رفتن تحصیلات زنان میزان تعارض افزایش می‌یابد (۰/۰۳۱ = معنی داری). این جدول نشان می‌دهد با افزایش سن زنان شاغل به طور معنی داری میزان تعارض کاهش می‌یابد (۰/۰۰۹ = معنی داری). ضمناً اطلاعات این جدول نشان می‌دهد که با افزایش تعداد فرزندان میزان تعارض کاهش می‌یابد (۰/۰۰۱ = معنی داری). این جدول نشان می‌دهد همبستگی بین تعارض کار خانواده و سابقه کار وجود دارد و با افزایش سابقه کار میزان تعارض کاهش می‌یابد.

یافته‌ها نشان می‌دهد با افزایش میزان حمایت در محل کار میزان تعارض بین پاسخ‌گویان کمتر می‌شود و با افزایش حمایت خانوادگی هم میزان تعارض کاهش می‌یابد. از سوی دیگر در این پژوهش مشخص شد که هرچه تقسیم کار خانگی سستی‌تر باشد یعنی بیشتر امور خانه‌داری و فرزند داری به عهده زن باشد، میزان تعارض کار- خانواده هم افزایش می‌یابد. به علاوه با افزایش انتظارات نقش خانوادگی هم میزان تعارض افزایش می‌یابد.

جدول ۵- مهم‌ترین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده تعارض کار و خانواده بر اساس

نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره

| متغیر وارد شده           | B      | Beta   | R     | R <sup>2</sup> | T      | سطح معنی داری |
|--------------------------|--------|--------|-------|----------------|--------|---------------|
| اول نحوه تقسیم کار خانگی | ۰/۴۶۵  | ۰/۳۴۴  | ۰/۴۷۹ | ۰/۲۳۰          | ۷/۵۰۰  | ۰/۰۰۰         |
| دوم حمایت خانوادگی       | -۰/۳۴۷ | -۰/۳۴۵ | ۰/۵۵۷ | ۰/۳۰۷          | -۷/۱۸۶ | ۰/۰۰۰         |
| سوم انتظارات شغلی        | ۰/۳۳۸  | ۰/۱۱۹  | ۰/۵۷۱ | ۰/۳۲۱          | ۲/۸۱۸  | ۰/۰۰۵         |
| چهارم سابقه کار          | -۰/۶۷۳ | -۰/۰۹۹ | ۰/۵۷۸ | ۰/۳۲۷          | -۲/۳۵۲ | ۰/۰۱۹         |
| پنجم حمایت در محل کار    | ۰/۰۹۶  | ۰/۰۹۵  | ۰/۵۸۵ | ۰/۳۳۴          | ۲/۱۶۱  | ۰/۰۳۱         |

$$R=۰/۵۸۵ \quad R^2=۰/۳۳۴ \quad F=۳۸/۹۳۶ \quad \alpha=۴۰/۲۸۲ \quad sig= ۰/۰۰۰$$

برای بررسی تاثیر متغیرهای مستقل بر تعارض کار و خانواده به طور هم‌زمان از آزمون رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. روش مورد استفاده روش گام به گام<sup>۱</sup> می باشد که طی آن همه متغیرهای مستقل پژوهش یک به یک وارد معادله می گردند. متغیرهای، حمایت خانوادگی، انتظارات نقش شغلی، انتظارات نقش خانوادگی، حمایت اجتماعی و شیوه تقسیم کار خانگی در محل کار وارد معادله شدند. نتایج تحلیل رگرسیونی که در جدول ۵ منعکس شده است نشان می دهد که ۰/۳۳۴ از تغییرات تعارض کار و خانواده توسط متغیرهای نحوه تقسیم کار خانگی، حمایت خانوادگی، انتظارات نقش شغلی، سابقه کار و حمایت در محل کار تبیین می شود. ضریب بتا برای حمایت خانوادگی منفی است. یعنی با افزایش نمره فرد در این متغیر نمره تعارضش کاهش می یابد. همچنان که در مورد متغیر سابقه کار نیز این مساله صادق است یعنی با افزایش سابقه کار از نمره تعارض فرد کاسته می شود. با گذر شیوه تقسیم کار خانگی به سوی حالت سنتی و جنسیت یافته میزان تعارض افزایش می یابد. تحلیل رگرسیون نشان می دهد که حمایت در محل کار تعارض را افزایش می دهد.

### نتیجه گیری

این پژوهش با هدف شناخت تعارض کار- خانواده و رابطه آن با برخی عوامل موجود در محیط کار و خانواده بین زنان شاغل متاهل انجام شد. از بین عوامل اجتماعی موجود در محل کار دو فاکتور انتظارات نقش شغلی و حمایت اجتماعی از سوی همکاران و مدیر مورد توجه و بررسی قرار گرفتند. از سوی دیگر از بین عوامل خانوادگی سه حوزه مهم نحوه تقسیم کار در خانه، انتظارات نقش خانوادگی و میزان حمایت اعضای خانواده از فرد شاغل مورد بررسی و تحلیل قرار گرفتند.

همان‌گونه که نتایج این پژوهش نشان داد نزدیک به ۷۷٪ زنان مورد بررسی با تجربه تعارض کار- خانواده مواجه بوده اند. که این یافته موید تحقیقات پیشین می باشد

(رستگار خالد، ۱۳۸۳؛ مقصودی و بستان، ۱۳۸۲؛ کاراتپ و کیلیک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷؛ کینونن و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳؛ شوکلی و آلن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). میانگین نمره تعارض در این پژوهش ۵۹/۱۴۸ با انحراف معیار ۸/۳۰ بود. رستگار خالد در پژوهشی بر روی زنان و مردان شاغل تهران به میانگین نمره تعارض ۵۵/۸۷ و انحراف معیار ۷/۰۹ دست یافته است (رستگار خالد، ۱۳۸۳: ۴۴). بنابراین میانگین نمره تعارض کار و خانواده در این دو پژوهش نسبتاً به هم نزدیک می باشند. متغیر نحوه تقسیم کار در خانه به این واقعیت اشاره دارد که تا چه حد وظایف در منزل بر اساس نقش های جنسیتی و پیش شرط های مربوط به آن در خانواده تقسیم شده است. نتایج نشان داد که تقسیم کار در اکثر خانواده ها هنوز حالت جنسیتی و سنتی دارد. جدول ۲ نشان می دهد که این متغیر با میزان تعارض کار - خانواده رابطه نسبتاً قوی و مستقیمی دارد. یعنی با شدت گرفتن این نوع تقسیم کار، میزان تعارض در بین پاسخ گویان افزایش می یابد. با جنسیتی شدن تقسیم کار در خانه اضافه بار نقش خانوادگی یک زن شاغل بیشتر می شود و بنابراین میزان بیشتری از تعارض را تجربه می کند. این مسئله یکی از دلایل اصلی این واقعیت است که زنان متاهل تعارضی بیش از زنان غیر متاهل احساس می کنند (کاراتپ و کیلیک، ۲۰۰۷). در واقع همان گونه که گود ابراز می دارد در این چنین وضعیتی زنان در روابط نقشی مختلف شرکت می جویند که تعهدات متفاوت و حتی متناقضی به آنها اعمال می کنند که ممکن است تضاد ایجاد کند و احتمال می رود که نتواند همه تعهدی را که نسبت به هریک از فعالیت ها باید داشته باشد به درستی برآورده سازد. نتایج این پژوهش نشان داد که هر وقت زنان با انتظارات نقش خانوادگی بیشتری مواجه شده اند، تعارض بیشتری را هم تجربه کرده اند. منظور از انتظارات نقش خانگی در این تحقیق برداشت فرد از انتظارات و توقعات دیگران از وی به عنوان همسر و مادر بوده است. از نظر روش بلا و اسپنله کسی که در پایگاهی شاغل است خود را با توقعات نقش های مختلف روبه رو می بیند و برای او دشوار است که به طور هم زمان جواب گوی الزامات هر یک از آنها باشد. این گفته روش بلا و اسپنله به وضوح در این بخش

۱- Karatepe and Kilic

۲- Kinnunen , et, al

۳- Shockley and Allen

از پژوهش حاضر مورد تایید قرار می گیرد. از سوی دیگر یافته های حاضر نشان می دهد که هرگاه حمایت ابزاری و عاطفی همسر و فرزندان از زن شاغل در محیط خانواده افزایش یابد، میزان تعارض به نحو روشن و آشکاری کاهش می یابد. این یافته با نتایج تحقیقات پیشین همسو و هماهنگ است (سیگر و وایس، ۲۰۰۹؛ الیوت، ۲۰۰۳؛ ریوی و ماسلاچ، ۲۰۰۱). علاوه بر این یافته ها نشان داد که با افزایش حمایت اجتماعی در محل کار یعنی حمایت ابزاری و عاطفی که زنان از همکاران و سرپرست خود دریافت می کنند میزان تعارض کار- خانواده کاهش می یابد. البته با توجه به ضریب همبستگی حمایت اجتماعی در محل کار (۰/۱۷۰-) و مقایسه آن با ضریب همبستگی حمایت خانوادگی (۰/۴۹۹-) با متغیر وابسته می توان دریافت که نقش حمایت خانوادگی در این رابطه مهم تر است. همان گونه که دالن و همکاران معتقدند مردان بیشتر نقش شغلی و تقاضاهای ناشی از آن را به خانواده می کشانند و زنان غالباً نقش خانوادگی و ویژگی های آن را به حوزه کاری و نیازهای نقش کاری مرتبط می کنند (دالن و همکاران، ۲۰۰۶). بنابراین اگر در خانواده ها حمایت کافی از زنان شاغل به عمل آید، احتمال کاهش تعارض کمتر می شود و در واقع زنان کمتر مسایل و مشکلات و درگیری های خانوادگی را به محل کار خود می کشانند.

بر اساس یافته های تحقیق مشخص شد که با افزایش تحصیلات زنان میزان تعارض افزایش می یابد. یکی از دلایل این واقعیت این است که زن تحصیل کرده شاغلی که خود را برای زندگی اجتماعی فعال آماده کرده است به لحاظ ذهنی آمادگی پذیرش همزمان وظایف وقت گیر منزل و کار بیرون را ندارد. البته با توجه به ضعیف بودن ضریب همبستگی تحلیل عمیق تر با تحلیل مدل رگرسیونی امکان پذیر است.

با افزایش سن زن و گذر بیشتر از سال های اولیه ازدواج میزان تعارض کاهش می یابد. با نگاهی به شرایط زندگی خانوادگی در ایران مشاهده می شود که این امر طبیعی است زیرا هرچه سن زنان بالاتر می رود و بالطبع سال های بیشتری از زندگی خانوادگی شان می گذرد، مسئولیت های خانوادگی عادی تر می شوند وزن می آموزد که چگونه بین مسئولیت های شغلی و خانوادگی تعادل ایجاد کند. تعداد فرزندان با میزان تعارض رابطه معکوس دارد که در واقع

تایید کننده یافته بالاست زیرا تعداد بیشتر فرزندان با گذشت سال‌های بیشتر از زندگی خانوادگی همراه است. از سوی دیگر وجود فرزندان بیشتر در خانواده به مادر کمک می‌کند که در برخی امور خانه داری از فرزندان استفاده نماید و در نتیجه از فشار کار خانگی بر زن کاسته شود.

برای اطمینان بیشتر از تحلیل‌ها آزمون رگرسیون چند متغیره انجام شد. نتایج نشان داد که نحوه تقسیم کار خانگی، حمایت خانوادگی، انتظارات نقش شغلی، سابقه کار و حمایت در محل کار روی هم ۰/۳۳۴ تغییرات مربوط به تعارض کار و خانواده را تبیین می‌کند. در واقع مهم‌ترین متغیرهای اثر گذار در این تحقیق پنج متغیر مورد بحث می‌باشند. با توجه به بتای به دست آمده برای حمایت خانوادگی که منفی است می‌توان گفت با کاهش میزان حمایت خانوادگی از فرد میزان تعارض تجربه شده افزایش می‌یابد. در حالی که بتای شیوه تقسیم کار خانوادگی مثبت است و این بدان معنی است که هرچه تقسیم کار در خانه سستی‌تر باشد یعنی بیشتر وظایف درون خانواده وظیفه زن تلقی شود و او به انجامشان مبادرت ورزد، میزان تجربه تعارض بیشتر می‌شود. رستگارخالد در پژوهش مشابهی با انجام تحلیل رگرسیونی به این نتیجه رسید که ابتدا حمایت خانوادگی و سپس انتظارات نقش خانوادگی موثرترین عوامل در تحلیل تعارض کار و خانواده می‌باشند (رستگارخالد ۱۳۸۳: ۴۶ و ۴۷). همان‌گونه که در بالا اشاره شد در تحقیق حاضر حمایت خانوادگی نقش مهمی در تعیین میزان تعارض تجربه شده دارد اما متغیر انتظارات نقش خانوادگی به دلیل ورود متغیر نحوه تقسیم کار خانگی تأثیری بر میزان تعارض ندارد. لازم به ذکر است که رستگار خالد از این متغیر در پژوهش خود استفاده نکرده است. در پژوهش رستگارخالد انتظارات نقش شغلی هیچ تأثیری بر تعارض نداشت اما در پژوهش حاضر این متغیر با ورود به معادله رگرسیون تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر تعارض تجربه شده گذاشته است که احتمالاً این تغییر به علت تأثیرات غیر مستقیم متغیر نحوه تقسیم کار خانگی می‌باشد. تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که حمایت در محل کار تعارض را



افزایش می دهد. احتمالاً این مساله ناشی از این واقعیت است که همزمان با حمایت های جزئی که در محل کار از زن به عمل می آید انتظارات نقش شغلی و چشمداشت ها از فرد شاغل افزایش می یابد و از این طریق به افزایش میزان تعارض کمک می کند.

با توجه به یافته های این پژوهش به نظر می رسد مناسب ترین و موثرترین روش برای کاهش تعارض کار و خانواده اصلاح شیوه تقسیم کار در خانواده است. اجتناب خانواده ها از الگوی سنتی تقسیم کار بین اعضای خانواده مناسب ترین روش برای کاهش تعارض است. پیشنهاد می شود با اقدامات فرهنگی مستمر و طولانی مدت، توجه خانواده ها به نیاز زنان شاغل به حمایت عمیق و مستمر خانواده جلب شود. توجه به ارتقای سطح همدلی بین اعضای خانواده می تواند از طریق جلب حمایت همگان به کاهش تعارض کمک کند.

## فهرست منابع

- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۳): رابطه کار/ خانواده: تفاوت های جنسیتی در جهت حمایت های شغلی و خانوادگی، پژوهش زنان، ۲ (۲): صص ۵۵-۷۵.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۳): بررسی تعارض نقش شغلی- خانوادگی و عوامل اجتماعی موثر بر آن، دانشور رفتار، ۱۱ (۴)، صص ۳۵-۴۸.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۴): گسترش نقش زنان در جهت حمایت های شغلی - خانوادگی، مجله جامعه شناسی ایران، ۶ (۴)، صص ۱۲۶-۱۶۵.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۵): خانواده، کار، جنسیت، تهران، انتشارات روابط عمومی شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- روش بلاو، آن ماری و اسپنله (۱۳۷۲): مفهوم نقش در روان شناسی اجتماعی، مطالعات تاریخی - انتقادی، ترجمه سروقد مقدم، تهران، انتشارات آستان قدس رضوی.
- زمان زاده، وحید و حیدرزاده، مهدی و عشوندی، خدایار و لک دیزجی، سیما (۱۳۸۶): «ارتباط بین کیفیت زندگی و حمایت اجتماعی در بیماران همودیالیزی»، مجله پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تبریز، دوره ۲۹، شماره ۱، صص ۵۴-۴۹.
- سفیری، خدیجه و زارعی، زهرا (۱۳۸۵): احساس ناسازگاری میان نقش های اجتماعی و خانوادگی در زنان، مطالعات زنان، ۴ (۲)، صص ۴۷-۷۰.
- مقصودی، سوده و بستان، زهرا (۱۳۸۳): مشکلات ناشی از هم زمانی نقش های خانگی و اجتماعی زنان شاغل در شهر کرمان، مطالعات زنان، ۲ (۵)، صص ۱۲۹-۱۵۰.
- Allen, T. D, Herst, D. E. L, Bruck, C. S, and Sutton, M. (۲۰۰۰): Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, ۵: ۳۰۸-۲۷۸.
- Barnett, R. C, Hyde, J. S, (۲۰۰۱): Women, men, work, and family: an expansionist theory. *American psychology* ۵۶: ۷۸۱-۷۹۶.
- Boyar, L. S and Mosley, D. C, (۲۰۰۷): The relationship between core self evaluation and work and family satisfaction: the mediating role of work-family conflict and facilitation, *Journal of vocational behavior*, ۷۱: ۲۶۵-۲۸۱.

- Byron, K. (۲۰۰۵): A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, ۶۷: ۱۶۹-۱۹۸.
- Cohen, S. (۲۰۰۴): "Social relationship and health". *American psychologist*, ۵۹, ۶۷۶-۶۸۴.
- Daalen, G. V, Willemsen, T. M and Sanders, K. (۲۰۰۶): Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of vocational behavior*, ۶۹: ۴۶۲-۴۷۶.
- Davidson, L. M, Demaray, M. L, Malecki, C. K, Ellonen, N and Korkiamaki, R. (۲۰۰۸): "United States and Finnish adolescent's perceptions of social support: a cross-cultural analysis". *School psychology international*, vol. ۲۹(۳): ۳۶۳-۳۷۵.
- Greenhaus, J. H, Parasuraman, S, and Collins, K. M. (۲۰۰۱): Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of occupational health psychology*, ۶: ۹۱-۱۰۰.
- Karatepe, O. M and Kilic, H. (۲۰۰۷): Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism management* ۲۸: ۲۳۸-۲۵۲.
- Kinnunen, U, Vermulst, A. D, Gerris, J and Kikangasa, A. M. (۲۰۰۳): Work-family conflict and its relations to well-being: the role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences* ۳۵: ۱۶۶۹-۱۶۸۳.
- Michel, J. S, Michelson, J. K, Pichler, S and Cullen, K. L. (۲۰۰۹): Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of vocational behavior*, In press.
- Michel, J. S, Michelson, J. K, Kotrba, L. M, Lebreton, J. M and Baltes, B. B. (۲۰۰۹): A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of vocational behavior* ۷۴: ۱۹۹-۲۱۸.
- Michel, J. S and Clark, M. A. (۲۰۰۹): Has it been affect all along? A test of work to family and family to work models of conflict, enrichment and satisfaction. *Personality and individual differences*, ۴۷: ۱۶۳-۱۶۸.
- Reevy, G. M, and Maslach, C. (۲۰۰۱): Use of social support: Gender and personality differences. *Sex Roles*, ۴۴: ۴۳۷-۴۵۹.

- Seiger, C. P and Wiese, B. S, (۲۰۰۹): Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflict? *Journal of vocational behavior*, ۷۵: ۲۶-۳۷.
- Shockley, K. M, and Allen, T. D. (۲۰۰۷): When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of vocational behavior*, ۷۱ : ۴۷۹-۴۹۳.
- Yildirim, D and Ayca, Z, (۲۰۰۸): Nurses' work demands and work-family conflict: a questionnaire survey. *International journal of nursing studies* ۴۵: ۱۳۶۶-۱۳۷۸.