

نقش بازدارنده حمایت اجتماعی از تعارض نقش شغلی - خانوادگی

سیدعلیرضا افشانی^{۱*}، لیدا هاتفی‌راد^۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۲/۰۹

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۰۹

چکیده

کار و خانواده دو حوزه اساسی در زندگی هر فرد محسوب می‌شود که درگیری همزمان با نقش‌های دوگانه این دو حوزه هم بر سازمان و فرد و هم بر خانواده‌ها اثرگذار است. پژوهش حاضر درصدد است تا یکی از عوامل اجتماعی مهم مرتبط با تعارض نقش شغلی - خانوادگی یعنی حمایت اجتماعی از فرد شاغل را در میان زنان شاغل در شهر یزد مورد بررسی قرار دهد. روش مورد استفاده در این تحقیق، از نوع پیمایشی است؛ داده‌ها با ابزار پرسشنامه و با استفاده از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای از ۳۲۳ نفر از زنان شاغل در شهر یزد گردآوری شده است. داده‌ها به کمک نرم‌افزار آماری SPSS و Amos مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد که بین حمایت اجتماعی از فرد شاغل با تعارض نقش شغلی و خانوادگی و هم‌چنین بین حمایت اجتماعی در خانواده و حمایت اجتماعی سرپرست با تعارض نقش شغلی - خانوادگی و ابعاد آن رابطه منفی و معنی‌داری وجود داشت. ولی بین حمایت اجتماعی همکاران با تعارض نقش رابطه معناداری یافت نشد. بنابراین برخورداری از حمایت اجتماعی هم در خانواده و هم در محیط کار برای کاهش فشار و تنش زنان شاغل ضروری است.

واژگان کلیدی: تعارض نقش، شغلی - خانوادگی، زنان، حمایت اجتماعی، حمایت خانواده.

^۱ استاد جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه یزد، یزد، ایران (نویسنده مسئول).

(E mail: afshanalireza@yazd.ac.ir)

^۲ دکتری جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی ایران، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

(E mail: lida_raad@yahoo.com)

مقدمه و طرح مسئله

از آغاز زندگی بشر، پدیده کار و اشتغال مورد توجه بوده است و زنان از دیرباز هم‌پای مردان، بار مسئولیت‌های زندگی را به دوش کشیده و مشغول کار بوده‌اند (آیکان و اسکین^۱، ۲۰۰۵). با رشد فن‌آوری و صنعتی شدن جوامع به نظر می‌رسد که تکیه خانواده‌ها تنها به درآمد مرد امکان‌پذیر نیست و در بیش‌تر جوامع، زن نیز مانند مرد در بیرون از خانه مشغول به کار است (ویدانوف و دانلی^۲، ۱۹۹۹). با این وجود کلیشه مرد نان‌آور که با شغل خود زندگی را تأمین می‌کند باعث می‌شود هیچ‌گاه نقش شغلی آنان با نقش‌های دیگرشان متضاد نباشد اما رویارویی نقش کاری زنان با دیگر نقش‌های خانوادگی باعث ناسازگاری نقش در آن‌ها می‌شود چون ایفای نقش شغلی، نقش‌های دیگر زنان را کم‌رنگ‌تر نمی‌کند بلکه زنان باید کارهای دیگر خود را نیز انجام دهند (سفیری و زارع، ۱۳۸۵). بنابراین هرچند گسترش فن‌آوری، بالا رفتن سطح تحصیلات زنان، دستیابی به مهارت‌های مختلف و بهبود کار از یک سو و گرایش زنان به استقلال اقتصادی و افزایش عزت نفس از سوی دیگر، منجر به افزایش فعالیت زنان شده؛ در مقابل، آنان را با پدیده‌ای به نام تعارض کار- خانواده و خانواده - کار نیز روبرو کرده است (ملکیها، باغبان و فاتحی‌زاده، ۱۳۸۸، ۱۳۴). یکی از رایج‌ترین تعاریف تعارض کار- خانواده که در بیش‌تر پژوهش‌ها به آن استناد می‌شود، مربوط به گرین‌هاوس و بیوتل^۳ (۱۹۸۵) است. بر پایه این تعریف، تعارض کار- خانواده نوعی از تعارض بین‌نقشی است که در آن فشار پدید آمده از نقش‌های کاری و خانوادگی از هر دو سو ناهم‌ساز است؛ بدین معنا که مشارکت در نقش کاری (یا خانوادگی) به دلیل مشارکت در نقش خانوادگی (یا کاری) دشوار است (گرین‌هاوس و بیوتل، ۱۹۸۵: ۷۷).

فرآیند توسعه اجتماعی، جوامع در حال گذار از جمله ایران را دستخوش تغییرات اجتماعی بنیادین و گسترده‌ای ساخته است و ماهیت بنیادین و فرآیند سریع و ناموزون این تغییرات نیز مسائل و آسیب‌های اجتماعی متعدد و متنوعی را برای این جوامع در پی آورده است که جنبه عمده‌ای از این مسائل، معطوف به اختلال هنجاری است که در کنار سایر اختلالات نمادی، رابطه‌ای و توزیعی، نظم اجتماعی را دچار نابسامانی کرده است. در چنین شرایطی غالباً کنش‌گر معین، ناخواسته و مستقل از اراده خود، در شرایطی قرار می‌گیرد که همزمان ملزم به ایفای چند نقش اجتماعی است که مستلزم انجام رفتارهای ناهماهنگ می‌باشد. وقوع تعارض نقش در نقش‌های شغلی و خانوادگی که از نقش‌های اصلی فرد در طول زندگی محسوب می‌شوند، به نتایج منفی و نامطلوب اجتماعی منتج می‌گردد که می‌تواند نظم اجتماعی را در سه سطح خرد و متوسط و کلان تهدید نماید. به طور کلی تعارض کار- خانواده دارای دو بعد اصلی کار- خانواده و خانواده- کار است (ویدانوف^۴، ۱۹۸۸) و از طرف دیگر دارای سه نوع است که به گفته گرین‌هاوس و بیوتل تعارض مبتنی بر زمان^۵، تعارض مبتنی بر فشار^۶ و تعارض مبتنی بر رفتار^۷ را در بر می‌گیرد. تعارض نقش شغلی - خانوادگی از متغیرهایی است که در علوم مختلف از جمله روان‌شناسی، مدیریت و جامعه‌شناسی و غیره به کار می‌رود و از عوامل مختلف روانی و اجتماعی تأثیر می‌پذیرد. یکی از متغیرهایی که بر تعارض نقش شغلی - خانوادگی اثر می‌گذارد و از اهمیت زیادی برخوردار می‌باشد حمایت اجتماعی^۸ از فرد شاغل می‌باشد. حمایت اجتماعی یکی از پیامدهای اصلی روابط اجتماعی است که در فرهنگ‌های سراسر جهان مورد توجه است (دیویدسون^۹ و همکاران، ۲۰۰۸: ۳۶۳). در واقع حمایت اجتماعی، از نیرومندترین و قوی‌ترین راهبردهای مقابله‌ای برای رویارویی موفقیت‌آمیز و آسان افراد در زمان درگیری افراد با شرایط مزمن و تنش‌زا شناخته شده و تحمل مشکلات را برای افراد تسهیل می‌کند و از طریق ایفای نقش واسطه‌ای باعث کاهش

^۱ Aycan & Eskin

^۲ Voydanoff & Donnelly

^۳ Greenhouse & Beutell

^۴ Voydanoff

^۵ Time-Based Conflict

^۶ Strain-Based Conflict

^۷ Behavior-Based Conflict

^۸ Social Support

^۹ Davidson

تنش تجربه شده در افراد می‌گردد (متیو و تومبوا^۱، ۲۰۱۵). حمایت اجتماعی عبارت است از تأمین منابع مادی و روانی از سوی شبکه اجتماعی به گونه‌ای که توانایی فرد برای رویارویی با استرس‌ها را افزایش می‌دهد (کوهن^۲، ۲۰۰۴: ۶۷۶). اعضای یک شبکه سعی دارند با تبادل منابع مختلف، حمایت دیگران را جلب نمایند. حمایت اجتماعی می‌تواند در بردارنده 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، ۲۰۰۸: ۳۶۵). حمایت اجتماعی در کار یا خانواده، هر دو انواعی از حمایت اجتماعی محسوب می‌شوند که صرفاً در منبع حمایت با یکدیگر متفاوت‌اند. حمایت اجتماعی در محل کار شامل انواع حمایت ابزاری و بیانی (عاطفی) می‌شود که فرد در محیط کار خود از سرپرست و همکارانش دریافت می‌کند (سیگر و ویز^۳، ۲۰۰۹: ۲۸). حمایت اجتماعی سرپرست عامل مهمی در سازگاری فرد با استرس‌های تضاد کار- خانواده است. زمانی که مدیر در مورد مشکلات خانوادگی کارمند با او صحبت می‌کند و به او مشورت ارائه می‌دهد، حمایت بیانی یا عاطفی رخ داده است اما اگر مدیر سعی در ایجاد یا کاربرد سیاست‌های حمایت سازمانی از کارمندان داشته باشد با حمایت ابزاری مواجهیم (یلدیریم و آیکان^۴، ۲۰۰۸). کرچمایر و کوهن^۵ حمایت محل کار را یکی از راهبردهای اصلی برای مدیریت بین نقشی و تداخل ناشی از کار می‌دانند (کرچمایر و کوهن، ۱۹۹۹: ۶۰). حمایت خانواده نیز مشتمل بر دو بعد کلی است. یکی از ابعاد آن حمایت عاطفی است که در برگرفته آن دسته از رفتارها یا نگرش‌های اعضای خانواده است که فرد شاغل را با تشویق، درک، توجه و علاقه برای حل مشکل همراه می‌کند و بعد دیگر، حمایت ابزاری است که شامل آن دسته از رفتارها یا نگرش‌های اعضای خانواده است که متوجه تسهیل روز به روز اداره امور خانواده یا خانه می‌باشد (کینگ^۶ و همکاران، ۱۹۹۵: ۲۳۷).

برخی محققین به این نتیجه رسیده‌اند که زنان در مقایسه با مردان حمایت اجتماعی بیشتری از محل کار خود دریافت کرده‌اند، به خصوص همکاران خود (دالن^۷ و همکاران، ۲۰۰۶). شواهد تجربی متعدد حاکی از آن است که غالباً حمایت‌های شغلی و خانوادگی نقش حفاظتی برای فرد در فرآیند تعارض ایفا می‌کنند و با تعدیل پیامدهای منفی ایفای موازی تعهدات ناشی از مسئولیت‌های کاری و خانوادگی نقش مهمی در حفظ سلامتی انسان، کاهش آثار منفی استرس‌های محیطی و بهبود کیفیت زندگی دارند (زمان‌زاده و همکاران، ۱۳۸۶، ۵۰). بنابراین با توجه به اهمیتی که حمایت اجتماعی از فرد شاغل شامل حمایت خانواده، حمایت همکاران و سرپرست در کاهش تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی و کاهش استرس و فشار ناشی از آن دارد؛ مقاله حاضر بر آن است تا رابطه میان حمایت اجتماعی از فرد شاغل و ابعاد آن را با تعارض نقش شغلی - خانوادگی در دو جهت تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار و انواع آن‌ها که مبتنی بر زمان، فشار و رفتار می‌باشد مورد بررسی قرار دهد.

پیشینه پژوهش

یکی از متغیرهایی که در بررسی‌ها و پژوهش‌های انجام گرفته بر نقش حفاظتی آن برای فرد در فرآیند تعارض نقش میان کار و خانواده تأکید می‌شود حمایت اجتماعی است. در این راستا نتایج پژوهش فاتحی زاده، نقوی و سلطانی (۱۳۸۶) نشان داد که هر دو نوع تعارض کار/ خانواده با حمایت اجتماعی ارتباط منفی و معنادار دارد. هم‌چنین تعارض کار/ خانواده با تمایل همسر و تمایل خود فرد به کار بیرون از منزل و نیز با میزان ساعات کاری همسر ارتباط دارد. نتایج تحقیق گروسی و آدینه‌زاد (۱۳۸۹) نیز نشان داد

¹ Matthews & Toumbeva

² Kohen

³ Seiger & Wiese

⁴ Yildirim & Aycan

⁵ Krchmeyer & Cohen

⁶ King

⁷ Daalen

که متغیرهای سن زن، سابقه کار، تعداد فرزندان، حمایت توسط محل کار و حمایت خانوادگی با میزان تعارض کار و خانواده رابطه معکوس داشت. در مقابل در پژوهش انجام گرفته توسط نبوی و شهریاری (۱۳۹۱) یافته‌ها نشان داد که متغیر حمایت اجتماعی در خانواده اثر مستقیم چندانی بر تعارض خانواده با کار ندارد اما از طریق احساس گرانباری نقش خانوادگی و ابهام نقش خانوادگی تأثیر کاهنده بر تعارض خانواده با کار دارد. در تحقیق دعایی پور و خریدار (۱۳۹۱)، نتایج نشان داد که حمایت سازمانی، تعارضات پرستاران را تعدیل نموده و قصد ترک خدمت کارکنان را کاهش می‌دهد و تعارض کار - خانواده به صورت مثبتی قصد ترک خدمت پرستاران را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین یافته‌های بررسی توانگر و الحانی و ونکی (۱۳۹۱) نشان می‌دهد که توانایی پرستاران در کنترل امور کاری و خانوادگی تحت برخی شرایط از قبیل فقدان محیط کاری و خانوادگی حمایت کننده، فشارهای مضاعف کاری به دلیل کمبود پرستار و نیز توقعات بیش از حد کاری و خانوادگی، کاهش یافته و نقصان خودکارآمدی حاصل می‌گردد. نتایج تحلیل مسیر سبک رو و همکاران (۱۳۹۲) نیز نشان داد که حمایت‌های سازمانی، تعارضات پرستاران را تعدیل نموده و قصد ترک خدمت کارکنان را کاهش می‌دهد. مطالعه افخمی اردکانی، قادر رادمرد و رجب‌پور (۱۳۹۵) نشان داد که حمایت اجتماعی، رابطه بین تعارض کار - خانواده با رضایت شغلی را تعدیل می‌کند. همچنین طاهری و گودرزی (۱۳۹۶) در پژوهش خود نشان دادند که تضاد کار - خانواده و تضاد خانواده - کار بر رضایت شغلی اثر منفی و حمایت کار - خانواده و حمایت خانواده - کار بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارند. همچنین رازقی نصر آباد و حسینی (۱۳۹۸) در پژوهش خود نشان دادند که درک زنان شاغل از محیط خانواده نسبتاً حمایتی، از محیط کار، بی‌تفاوتی و تقابلی و از محیط اجتماع، حمایت اجتماعی پایین بوده است و ساختارهای اجتماعی کمتر حمایتی سبب شده اند مادران شاغل با وجود احساس خرسندی از توانمندی و مفیدبودن به دلیل انجام نقش‌های چندگانه، کمتر از فواید اشتغال در بیرون از منزل به نفع خود بهره ببرند. نتایج پژوهش سواره، شریعتمدار و خدادادی سنگده (۱۴۰۱) نشان داد که عوامل هویت شغلی مستحکم و پویا، مهارت‌های انطباقی و سازگاری، مرزبندی روشن، مهارت‌های مذاکره، بسترسازی و مهارت‌های جلب رضایت همسر، بهره‌مندی از حمایت و مسئولیت‌پذیری همسر، جست‌وجو و پذیرش حمایت خانواده و خارج از خانواده و آرامش محیط کار برای زنان شاغل دارای رضایت شغلی به‌سوی حل موفقیت‌آمیز تعارض کار - خانواده تأثیرگذار هستند. یافته‌های پژوهش فتحی و قاسمی (۱۴۰۱) حاکی از آن است که شرایط زمینه‌ای و بسترهای کاهش تعارض نقش شغلی - خانوادگی در معلمان زن؛ حمایت‌های قانونی از زنان، آموزش تعاون و همکاری در خانواده، برابری حقوق زنان، رفاه نسبی در جامعه و شرایط مداخله‌گر که سهم بسیاری در کاهش تعارض دارد شامل؛ رضایت شغلی، حمایت‌های سازمانی و دولتی و خانواده به عنوان یک نهاد حمایت کننده می‌باشد.

فرضیات پژوهشی که توسط وارن و جانسون^۱ (۱۹۹۵) به نگارش درآمده است عبارت بود از: به نظر می‌رسد بین فرهنگ سازمانی دوستانه - خانوادگی، حمایت سرپرست و منافع قابل دسترس خانوادگی و تعارض کار - خانواده رابطه معنی داری وجود دارد. بعد از پایان بررسی این نتیجه به دست آمد که چنانچه این سه، منابع معینی را برای انطباق با فشار در دسترس افراد قرار دهند، این منابع می‌توانند از بروز فشار یا تشدید آن ممانعت کنند. نتایج پژوهش توماس و گانستر^۲ (۱۹۹۵) نیز نشان داد که شیوه‌های حمایتی به ویژه انعطاف پذیر بودن زمان کاری و حمایت سرپرست از کارمند، اثرات مثبتی بر برداشت مستقیم کارمند جهت کنترل کارش را دارد. در پژوهش مارسلین و همکاران^۳ (۱۹۸۸) مشخص شد که همکاران حمایت اجتماعی بیش تری نسبت به ناظران و سرپرستان ارائه می‌کنند و شواهد بحث می‌کند که روابط با همکاران به طور منفی فشار تجربه شده به وسیله فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند. کو^۴ (۲۰۰۷) به این نتیجه رسید که حمایت سازمانی، تعارض کار - خانواده را کاهش می‌دهد. این مفهوم به عوامل

^۱ Waren & Johnson

^۲ Thomas & ganster

^۳ Marcelissen et al

^۴ Ku

حمایتی و کمک‌هایی که کارمند برای انجام موفقیت‌آمیز کارش به آن‌ها نیاز دارد اشاره می‌کند. برخی از این عوامل عبارتند از: بودجه، کادر آموزشی، ابزار و تسهیلات مناسب و حمایت از سوی واحدها. در بررسی ییلدریم و آیکان (۲۰۰۸) تجزیه تحلیل اکتشافی نشان داد که حمایت اجتماعی می‌تواند بهترین مفهومی باشد که به طور مستقیم بر تعارض کار - خانواده و رضایت شغلی اثر گذار است. نتایج مطالعه راتی و باراث^۱ (۲۰۱۲) نشان داد که حمایت اجتماعی همکاران نیز جهت تعدیل کردن رابطه تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با رضایت خانوادگی مشاهده شد. پژوهش سلواراجان و همکاران^۲ (۲۰۱۳) در بررسی اول، تأثیرات حمایت همسر و حمایت سرپرست را بر تعارض کار - خانواده و در بررسی دوم یک مدل توسعه یافته از حمایت اجتماعی که دربرگیرنده حمایت عمومی و حمایت ویژه کار - خانواده است مورد سنجش قرار داد و نتایج برای مطالعه اول از دامنه متقابل اثرات غیر مستقیم مدل حمایت می‌کند و نتایج مطالعه دوم دامنه متقابل اثرات غیرمستقیم سیستم‌های حمایت اجتماعی ویژه کار - خانواده را مورد حمایت قرار می‌دهد. مانو، روکلاین و کینونن^۳ (۲۰۱۵) دریافتند شیف‌کاری غیر استاندارد و زمان بندی کاری بر زندگی کاری و خانوادگی فرد تأثیر می‌گذارد و اگر از جانب مدیر، همکاران گروه و همسر حمایت نشود و فرد بر شغل خود کنترل نداشته باشد، تعارض کار - خانواده در این افراد تشدید می‌شود. همچنین اصغر و همکاران^۴ (۲۰۱۸) به نقش حمایت خانوادگی و جمال الدین، ابراهیم و داگانگ^۵ (۲۰۱۸) به نقش حمایت اجتماعی در تعدیل رابطه بین تعارض نقش و کیفیت زندگی کاری و خانوادگی اشاره کردند. مافلوویک^۶ و همکاران (۲۰۲۰) در بررسی خود به این نتیجه دست یافتند که یک رویکرد مبتنی بر سازمان، سیستماتیک و قوی ممکن است به عنوان عامل کلیدی برای تضاد کار و خانواده در بخش مورد نظر و کل کشور کارآمد باشد.

مبانی نظری پژوهش

در رابطه با نظریات مرتبط با موضوع پژوهش حاضر می‌توان گفت مطابق نظر مرتون^۷ تعارض نقش‌ها اساساً ریشه در ساختار اجتماعی دارد. او ویژگی اصلی ساختار اجتماعی جامعه را در این خصوصیت می‌بیند که هر موقعیت اجتماعی نه با یک نقش واحد، بلکه با سلسله‌ای از نقش‌های به هم پیوسته که لازم و ملزوم یکدیگرند شناخته می‌شود. بدین روی، هرگاه شخصی موقعیتی را اشغال کند نه با یک انتظار واحد، بلکه همزمان با انتظارات متعدد روبه‌روست و غالباً برای افراد دشوار است که بتوانند به طور همزمان، جوابگوی الزامات متعدد باشند (روش بلاو و اسپنله^۸، ۱۳۷۲: ۳۷۲). مرتون به تعدادی از سازوکارهای اجتماعی که به ارتباط و تبیین نقش - مجموعه‌ها کمک می‌کند و به عنوان سازوکارهای کاهش تعارض محسوب می‌شود، اشاره دارد که یکی از این سازوکارها حمایت اجتماعی توسط دیگران در پایگاه‌های اجتماعی مشابه و همین‌طور در مشکلات مشابه برای مواجهه و غلبه بر یک مجموعه نقش ناهماهنگ می‌باشد. بنا به نظر مرتون، تعارض نقش و جست‌وجوی راه‌هایی برای حل آن نمی‌تواند و نباید مسئله خصوصی و شخصی افراد در نظر گرفته شود (رستگارخالد، ۱۳۸۵: ۵۰). این حقیقت مبنای شکل‌گیری سازمان‌هایی است که کارکرد اصلی آن‌ها ایجاد حمایت اجتماعی برای اشخاصی است که در یک مجموعه نقشی در برابر توقعات متعارض گرفتار آمده‌اند باشند (روش بلاو و اسپنله، ۱۳۷۲: ۳۱۸). از دیگر نظریاتی که به نقش حمایت اجتماعی در کاهش تعارض کار - خانواده تأکید دارد نظریه فشار نقش ویلیام گود^۹ است که بر خانواده به عنوان کانون بودجه نقش اشاره دارد و معتقد است یکی از ویژگی‌های خانواده آن است که به عنوان یک نهاد حمایت‌کننده قوی برای مقابله با فشارهای تهدیدکننده فرد عمل می‌کند و

¹ Rathi & Barath

² Selvarajan et al

³ Mauno, Ruokolainen & Kinnunen

⁴ Asghar et al

⁵ Jamaludin, Ibrahim & Dagang

⁶ Mofoluwake

⁷ Merton

⁸ Rocheblave-Spenle

⁹ William Good

عواطف عمیق درون خانواده از طریق واداشتن هر فرد به تأیید نمودن یا همدردی کردن با دیگران باعث کاهش فشار و در صورت فقدان آن نیز موجب افزایش فشار به فرد می‌شود. بدین ترتیب مطابق نظر گود، وجود فضای همدلانه در خانواده موجب می‌شود که انرژی بسیار کمی از افراد صرف شود و در نتیجه مقدار زیادی انرژی برای نقش‌های درخواست‌تر آنان باقی بماند. هم‌چنین این فضای همدلانه باعث می‌شود بدون از دست دادن انرژی، برخی نقش‌ها را ایفا کرد و حتی برای استفاده در آن نقش یا ایفای سایر نقش‌ها، تولید انرژی نمود (مارکز^۱، ۱۹۷۷). به غیر از نظریات ذکر شده مدل‌هایی نیز وجود دارد که بر رابطه حمایت اجتماعی و تعارض نقش شغلی و خانواده تمرکز دارد. گرین‌هاوس و بیوتل در قضیه هفتم مدل ناسازگاری فشار نقش‌های کار- خانواده بین حمایت از دیگران مهم با تعارض کار- خانواده ارتباط برقرار می‌کنند. این قضیه ناظر به حمایت اجتماعی است که به دو شکل با تعارض کار- خانواده مربوط می‌شود: نخست از این طریق که اعضای یک مجموعه نقشی از راه فراهم کردن تقاضاهای زمانی کمتر، فشار کمتر یا انتظارات منعطف‌تر نسبت به فرستنده نقش مستقیماً فشارهای نقش معین را کاهش می‌دهند، دوم حمایت اجتماعی ممکن است رابطه بین تعارض کار- خانواده و پیامدهای منفی آن بر سلامت روانی و روابط اجتماعی فرد را از طریق تأثیر ابعاد ویژه حمایت (عاطفی، ابزاری و اطلاعاتی) بر تعارض تعدیل کنند (گرین‌هاوس و بیوتل، ۱۹۸۵: ۸۵-۸۶). کارلسون و پرو^۲ نیز در مدل حمایت اجتماعی و تعارض کار- خانواده خود علاوه بر طرح حمایت اجتماعی کار یا خانواده به عنوان راهی برای کاهش تعارض؛ منابع عمده حمایت اجتماعی را در دو حوزه نقش‌های کاری و غیرکاری شناسایی کردند. به نظر آن‌ها منابع عمده حمایت در قلمروی کار، همکاران و سرپرست‌های حمایت‌کننده هستند. سرپرست‌ها و همکاران حامی از راه گفتگو با فرد شاغل درباره مسائل و مشکلات خانوادگی وی و ضرورت انعطاف‌پذیری او در شرایط اضطراری خانوادگی سبب می‌شوند تا فرد در این موقعیت‌ها، تعارض کار- خانواده پایین‌تری را تجربه کند (کارلسون و پرو، ۱۹۹۹: ۵۱۴-۵۱۵). از طرف دیگر اندیشه اصلی مدل حمایت اجتماعی و تعارض کار- خانواده آدامز و کینگ^۳ نیز این است که به احتمال قوی شکل خاصی از حمایت اجتماعی بر نوع خاصی از تعارض تأثیر می‌گذارد و نوع دیگری از حمایت بر شکل جایگزین تعارض مؤثر می‌باشد، بدین نحو که حمایت عاطفی و ابزاری از خانواده با تداخل خانواده با کار ارتباط منفی دارد در حالی که حمایت کار از وظایف خانوادگی فرد موجب می‌شود که کار کمتر با خانواده مداخله کند (آدامز و کینگ، ۱۹۹۶: ۴۱۲). با عنایت به پیشینه‌ها و نظراتی که مورد بررسی قرار گرفتند این پژوهش بر آن است تا فرضیات ذیل را تحت ارزیابی و مطالعه قرار دهد:

فرضیه اصلی:

بین حمایت اجتماعی از فرد شاغل و تعارض نقش شغلی- خانواده‌گی رابطه وجود دارد.

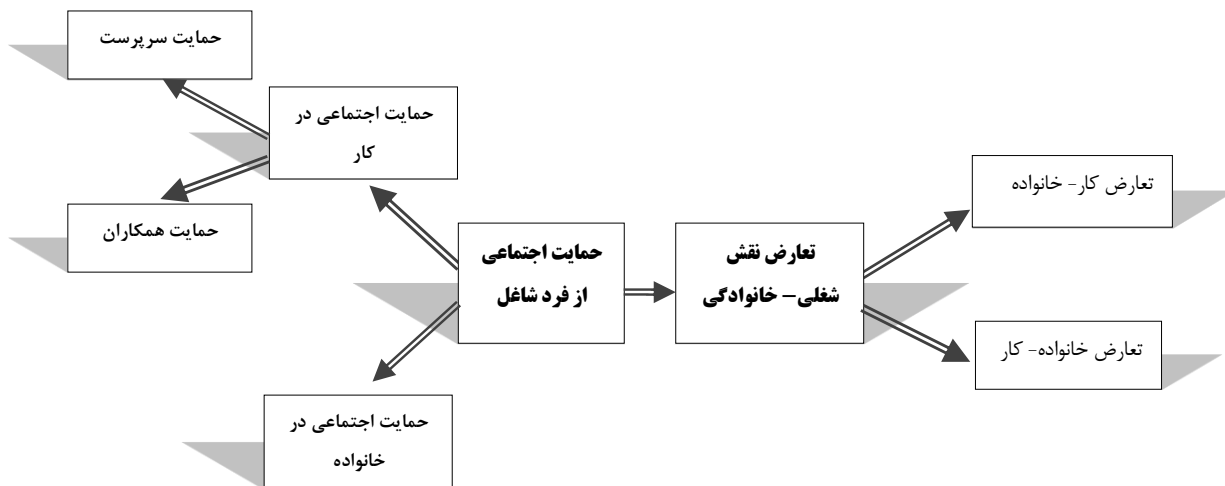
فرضیات فرعی:

- بین حمایت خانواده از فرد شاغل و تعارض نقش شغلی- خانواده‌گی رابطه وجود دارد.
- بین حمایت سرپرست از فرد شاغل و تعارض نقش شغلی- خانواده‌گی رابطه وجود دارد.
- بین حمایت همکاران از فرد شاغل و تعارض نقش شغلی- خانواده‌گی رابطه وجود دارد.
- بین حمایت اجتماعی در کار از فرد شاغل و تعارض کار- خانواده‌گی رابطه وجود دارد.
- بین حمایت اجتماعی در خانواده از فرد شاغل و تعارض خانواده- کار رابطه وجود دارد.

¹ Marks

² Carlson & Perrewe

³ Adams & King



شکل شماره ۱- مدل نظری تحقیق

روش پژوهش

در پژوهش حاضر که با هدف بررسی رابطه میان حمایت اجتماعی از فرد شاغل و تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان شاغل شهر یزد انجام گرفته از روش پیمایش استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق، زنان شاغل در شهر یزد است که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۳۲۳ نفر محاسبه شده و با استفاده از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای مورد مطالعه قرار گرفتند. این زنان شاغل از میان مشاغل مختلف از جمله معلمین و کارکنان آموزش و پرورش، کادر درمانی بیمارستان‌ها، ادارات دولتی و شرکت‌های خصوصی و ... انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. تعارض نقش شغلی - خانوادگی به عنوان متغیر اصلی در این پژوهش با استفاده از مقیاس کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) که ۱۸ گویه می‌باشد، سنجیده شد. متغیر حمایت اجتماعی از فرد شاغل که متغیر مستقل پژوهش حاضر می‌باشد، دو نوع حمایت را شامل می‌شود:

۱- حمایت اجتماعی در خانواده ۲- حمایت اجتماعی در کار. برای سنجش حمایت اجتماعی در خانواده از گویه‌های مقیاس حمایت اجتماعی اعضای خانواده از فرد شاغل (کینگ، ماتیمور، کینگ و آدامز، ۱۹۹۵) استفاده شده است و جهت سنجش حمایت اجتماعی در کار که خود حمایت سرپرست از فرد شاغل و حمایت همکاران را شامل می‌شود؛ پس از بررسی مطالعات قبلی (توماس و گانستر، ۱۹۹۴؛ کاپلان و همکاران، ۱۹۷۵؛ گرلر و هارولد، ۱۹۷۵؛ و هاوس، ۱۹۷۵) مجموعاً ۸ گویه طراحی گردید. بنابراین به طور کلی برای سنجش حمایت اجتماعی از فرد شاغل ۱۶ گویه مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه به صورت پیش‌آزمون در بین ۳۰ نفر از زنان شاغل شهر یزد اجرا گردید. در تحقیق حاضر جهت افزایش درجه اعتبار از اعتبار محتوایی استفاده شده است. بدین منظور پرسشنامه بعد از تدوین در اختیار استادان دانشگاه یزد قرار گرفت و پس از جمع‌آوری نقطه نظرات آن‌ها، اصلاحات لازم انجام شد و تعیین پایایی گویه‌ها از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد. اطلاعات جمع‌آوری شده با کمک نرم‌افزار SPSS و AMOS مورد تحلیل قرار گرفته است. در جدول شماره ۱ میزان پایایی هر یک از مقیاس‌های تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ نشان داده شده است.

جدول شماره ۱- ضریب پایایی متغیرهای اصلی پژوهش

شاخص	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
تعارض نقش شغلی - خانوادگی	۳۰	۰/۹۱
حمایت اجتماعی در خانواده	۸	۰/۸۶
حمایت اجتماعی در کار	۸	۰/۷۶

یافته‌های جدول شماره ۳ فرضیه اصلی پژوهش حاضر را مورد تأیید قرار می‌دهد و نشان می‌دهد که بین حمایت اجتماعی از فرد شاغل (شاخص کل) و تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان (شاخص کل) رابطه‌ای منفی و معنادار وجود دارد ($P < 0/001$). بدین معنی که هرچه حمایت اجتماعی از فرد شاغل افزایش یابد؛ تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان کاهش می‌یابد و بالعکس. علاوه بر این بین حمایت اجتماعی و ابعاد تعارض نقش شغلی - خانوادگی اعم از تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار که هر دو شامل سه نوع تعارض مبتنی بر زمان، مبتنی بر فشار و مبتنی بر رفتار می‌باشد رابطه معنی‌دار و معکوسی وجود دارد.

جدول شماره ۴- همبستگی بین حمایت اجتماعی در خانواده و ابعاد تعارض نقش

تعارض نقش شغلی - خانوادگی	تعارض خانواده - کار			تعارض خانواده - کار	تعارض کار - خانواده			تعارض کار - خانواده	حمایت در خانواده
	مبتنی بر رفتار	مبتنی بر فشار	مبتنی بر زمان		مبتنی بر رفتار	مبتنی بر فشار	مبتنی بر زمان		
-۰/۲۹۶	-۰/۱۷۳	-۰/۲۵۶	-۰/۲۱۷	-۰/۲۶۴	-۰/۲۸۹	-۰/۲۴۲	-۰/۱۷۷	-۰/۲۷۸	ضریب پیرسون
۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری

نتایج نشان می‌دهد بین حمایت خانواده از فرد شاغل و تعارض نقش شغلی - خانوادگی نیز رابطه معکوس و معنی‌دار ($P < 0/001$) وجود دارد. بنابراین هرچه افراد خانواده اعم از پدر و مادر و یا همسر و فرزندان، فرد شاغل را از نظر احساسی و عاطفی و ابزاری بیش‌تر حمایت کنند، به صحبت‌های او گوش کنند، به او و فعالیت‌های شغلی‌اش علاقه نشان دهند، او را در فعالیت‌هایش همراهی و راهنمایی کنند و در امور خانواده مشارکت داشته باشند؛ فرد شاغل تعارض نقش کمتری را تجربه می‌نماید. از طرفی نتایج جدول شماره ۴ رابطه معکوس میان حمایت اجتماعی خانواده و تعارض کار - خانواده را نیز در سطح معنی‌داری ($P < 0/001$) مورد تأیید قرار می‌دهد و این بدین معنی است که هرچه خانواده فرد را بیش‌تر مورد حمایت قرار دهد میزان تداخل نقش‌های خانوادگی فرد با نقش‌های شغلی او کاهش می‌یابد و فرد فشار و تنش کمتری را متحمل می‌شود.

جدول شماره ۵- همبستگی بین حمایت اجتماعی در کار و ابعاد تعارض نقش

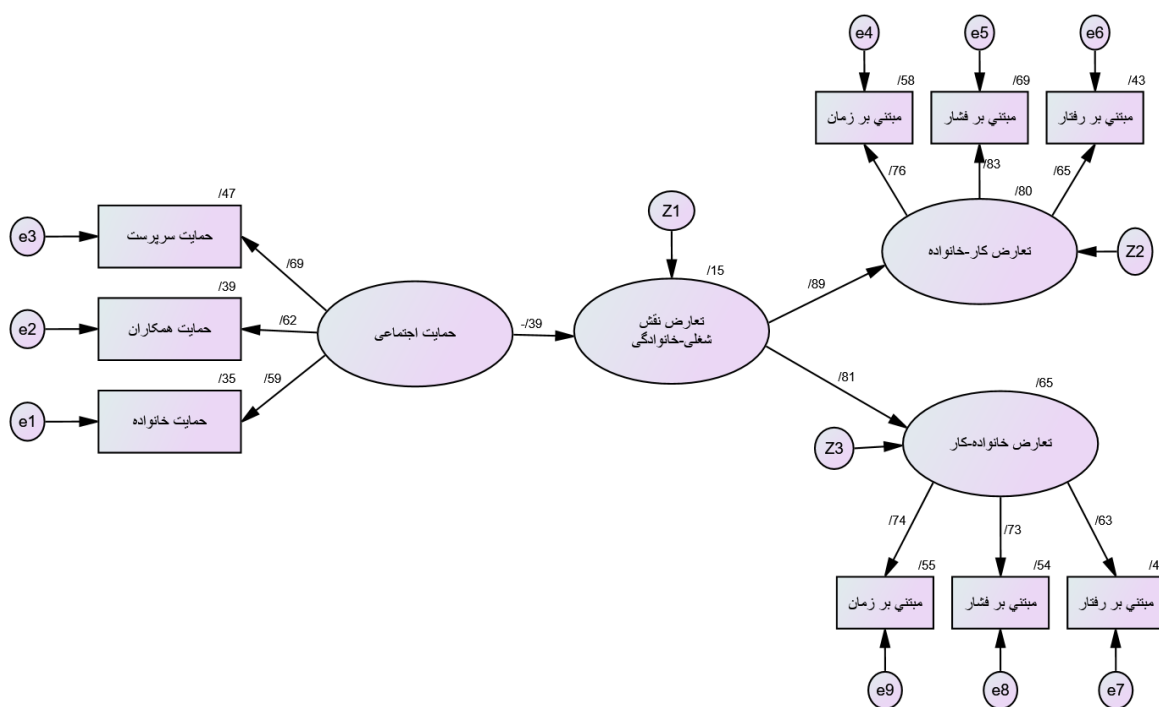
تعارض نقش شغلی - خانوادگی	تعارض خانواده - کار			تعارض خانواده - کار	تعارض کار - خانواده			تعارض کار - خانواده	حمایت در کار	
	مبتنی بر رفتار	مبتنی بر فشار	مبتنی بر زمان		مبتنی بر رفتار	مبتنی بر فشار	مبتنی بر زمان		ضریب پیرسون	سطح معنی‌داری
-۰/۱۹۱	-۰/۰۸۶	-۰/۱۳۳	-۰/۱۹۲	-۰/۱۶۸	-۰/۱۲۲	-۰/۱۴۴	-۰/۱۹۰	-۰/۱۸۳	ضریب پیرسون	حمایت سرپرست
۰/۰۰۱	۰/۱۲۳	۰/۰۱۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۲۹	۰/۰۰۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی‌داری	
-۰/۰۸۴	۰/۰۲۲	-۰/۰۳۸	-۰/۰۸۸	-۰/۰۴۴	-۰/۱۳۵	-۰/۰۸۰	-۰/۰۶۵	-۰/۱۰۹	ضریب پیرسون	حمایت همکاران
۰/۱۳۱	۰/۶۹۹	۰/۴۹۳	۰/۱۱۵	۰/۴۳۲	۰/۰۱۵	۰/۱۵۰	۰/۲۴۶	۰/۰۵۱	سطح معنی‌داری	
-۰/۱۷۹	۰/۰۵۴	-۰/۱۱۶	-۰/۱۸۱	-۰/۱۴۴	-۰/۱۵۰	-۰/۱۴۲	-۰/۱۶۹	-۰/۱۸۳	ضریب پیرسون	حمایت در کار
۰/۰۰۱	۰/۳۳۲	۰/۰۳۸	۰/۰۰۱	۰/۰۱۰	۰/۰۰۷	۰/۰۱۰	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	سطح معنی‌داری	

از دیگر ابعاد حمایت اجتماعی از فرد شاغل، حمایت در کار می‌باشد که خود حمایت سرپرست و حمایت همکاران را دربرمی‌گیرد. یافته‌ها نشان می‌دهد که بین حمایت سرپرست و تعارض نقش شغلی - خانوادگی (شاخص کل) رابطه منفی و معنی‌داری ($P < 0/001$) وجود دارد. هم‌چنین بین حمایت اجتماعی سرپرست و تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار به جز تعارض خانواده - کار مبتنی بر رفتار رابطه معناداری وجود دارد. در مقابل بین حمایت اجتماعی همکاران و تعارض نقش شغلی -

خانوادگی و ابعاد آن به جز تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار رابطه معنی داری یافت نشد ($P > 0/05$). به طور کلی بنابر نتایج به دست آمده از جدول شماره ۵، فرضیه مبتنی بر رابطه حمایت اجتماعی در کار و تعارض کار- خانواده مورد تأیید قرار گرفت. بدین صورت که هرچه فرد حمایت بیش تری از جانب محل کار خود شامل سرپرست و همکاران دریافت کند، تداخل نقش ها و وظایف کاری با نقش های خانوادگی کاهش می یابد.

مدل معادلات ساختاری

همان گونه که در نمودار شماره ۲ مشخص است حمایت خانواده مهم ترین مؤلفه متغیر مکنون حمایت اجتماعی است. مهم ترین مؤلفه متغیر مکنون تعارض کار - خانواده، تعارض مبتنی بر فشار و مهم ترین مؤلفه متغیر مکنون تعارض خانواده - کار، تعارض مبتنی بر زمان است. هم چنین تأثیر حمایت اجتماعی بر تعارض نقش شغلی خانوادگی، معکوس و معنی دار است به عبارت دیگر هر چه حمایت اجتماعی بالاتر باشد، تعارض نقش شغلی خانوادگی پایین تر است.



شکل شماره ۲- مدل معادله ساختاری رابطه حمایت اجتماعی و تعارض نقش شغلی - خانوادگی

در این پژوهش برای ارزیابی مدل از مشخصه های $cmin/df$, RMSEA, GFI, NFI, IFI و CFI استفاده شده است. شاخص $cmin/df$ فاقد یک معیار ثابت برای یک مدل قابل قبول است، اما مقدار کوچک $cmin/df$ دلالت بر برازش بهتر مدل دارد. توصیه شده است از جذر برآورد واریانس خطای تقریب^۱ که به عنوان اندازه تفاوت برای هر درجه آزادی ارائه کرده است استفاده شود. شاخص RMSEA برای مدل های خوب برابر با ۰/۰۸ یا کمتر است. مقادیر بالاتر از آن تا حد ۰/۱ نشان دهنده خطای معقولی برای تقریب در جامعه است. مدل هایی که RMSEA آن ها ۰/۱۰ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارند. در برنامه اموس^۲، شاخص برازندگی GFI نشان می دهد که مدل تا چه حد نسبت به عدم وجود آن، برازندگی بهتری دارد. بر پایه قرارداد، مقدار GFI، NFI و

^۱- RMSEA
^۲- AMOS

CFI باید برابر یا بزرگتر از ۰/۹۰ باشد تا مدل پذیرفته شود. برای بررسی برازش مدل از شاخص‌های متعددی استفاده شده است. جدول شماره ۶ شاخص‌های استخراج شده از مدل را نشان می‌دهند.

جدول شماره ۶- شاخص‌های نیکویی برازش مدل

شاخص	مقدار
Cmin	۶۷/۹۷
Df	۲۴
cmin/ Df	۲/۸۳۲
RMSEA	۰/۰۷۵
GFI	۰/۹۵۵
CFI	۰/۹۴۸
NFI	۰/۹۲۲
IFI	۰/۹۴۸
TLI	۰/۹۲۱

با توجه به خروجی اموس که در جدول شماره ۶ ارائه شده، مقدار cmin/df محاسبه شده ۳/۶۶۹ است، وجود cmin/df کوچکتر از ۵ نشان دهنده برازش مناسب مدل است همچنین ریشه خطای میانگین مجدورات تقریب (RMSEA) باید کمتر از ۰/۱ باشد که در مدل ارائه شده برابر ۰/۰۹۱ است. میزان مولفه‌های GFI، CFI، NFI، IFI و TLI نیز باید بیش‌تر از ۰/۹ باشد که در مدل تحت بررسی به ترتیب برابر ۰/۹۴۵، ۰/۹۳۲، ۰/۹۱۰، ۰/۹۳۳ است. بنابراین با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌های نرم‌افزار اموس می‌توان گفت مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر در پی بررسی رابطه حمایت اجتماعی (شامل حمایت در کار و حمایت در خانواده) با تعارض نقش شغلی و خانوادگی و ابعاد مختلف آن بود. بررسی‌ها نشان داد که به طور کلی بین حمایت اجتماعی (شاخص کل) و تعارض نقش شغلی - خانوادگی و ابعاد آن شامل تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار که هر یک مبتنی بر زمان، فشار و رفتار می‌باشند رابطه معنی دار و منفی وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش فاتحی زاده، نقوی و سلطانی (۱۳۸۶) و تا حدی با نتایج بررسی قادر رادمرد و رجب پور (۱۳۹۵) همخوانی دارد. همچنین یافته‌های پژوهش سلواراجان و همکاران (۲۰۱۳) به اثر غیر مستقیم حمایت اجتماعی بر تعارض کار- خانواده اشاره داشتند. از طرف دیگر این نتیجه با نظریه مرتون مبنی بر اهمیت حمایت اجتماعی به عنوان یکی از سازوکارهای کاهش تعارض نقش و همچنین در میان مدل‌های نظری، در مدل کارلسون و پرو نیز حمایت اجتماعی کار یا خانواده به عنوان راهی برای کاهش تعارض مطرح شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که در میان انواع حمایت اجتماعی، حمایت اجتماعی خانواده نیز یکی از متغیرهایی است که با تعارض نقش شغلی - خانوادگی دارای رابطه‌ای معنادار می‌باشد. توانگر و الحانی و ونکی (۱۳۹۱)، نبوی و شهریاری (۱۳۹۱) و اصغر و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود بر اثر حمایت اجتماعی خانواده و همسر بر تعارض نقش تأکید کردند. از طرفی این یافته‌ها با نظریه ویلیام گود در مورد اینکه خانواده نهاد حمایت کننده‌ای قوی است که فشارهای نقشی را کاهش می‌دهد و بر انرژی افراد برای ایفای نقش‌های متعدد می‌افزاید مطابقت دارد. متغیر دیگر مورد بررسی حمایت اجتماعی در کار می‌باشد و خود شامل حمایت سرپرست و همکاران است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین حمایت همکاران و تعارض نقش رابطه معنی‌داری یافت نشد که این نتیجه با مدل کارلسون و پرو که بیان می‌کند همکاران از راه

حمایت‌های عاطفی و ابزاری سبب می‌شوند تا فرد تعارض کار- خانواده پایین‌تری را تجربه کند؛ ناسازگار است. در مقابل بین حمایت سرپرست و تعارض نقش رابطه منفی و معنادار مشاهده شد.

وارن و جانسون (۱۹۹۵)، توماس و گانستر (۱۹۹۵) و مانو، روکلاین و کینونن (۲۰۱۵) در پژوهش خود وجود رابطه معنی‌دار بین حمایت سرپرست و تعارض نقش را مورد تأیید قرار دادند. به طور کلی بین حمایت اجتماعی در کار و تعارض نقش شغلی- خانوادگی و ابعاد آن رابطه معنی‌داری وجود دارد که این نتیجه با یافته‌های پژوهش سبک رو و همکاران (۱۳۹۲)، دعایی و پور و خریدار (۱۳۹۱)، کو (۲۰۰۷) و ییلدریم و آیکان (۲۰۰۸) همخوانی دارد و از طرفی فرضیه مبتنی بر رابطه حمایت در کار و تعارض کار- خانواده را مورد تأیید قرار می‌دهد. هم‌چنین یافته‌ها از وجود رابطه بین حمایت اجتماعی خانواده و تعارض خانواده- کار نیز حمایت می‌کند که این یافته‌ها با مدل آدامز و کینگ مبنی بر این که حمایت عاطفی و ابزاری از خانواده با تداخل خانواده با کار ارتباط منفی دارد در حالی که حمایت کار از وظایف خانوادگی فرد موجب می‌شود که کار کمتر با خانواده مداخله کند؛ همخوانی و مطابقت دارد. بنابراین با توجه به اهمیت حمایت اجتماعی از فرد شاغل در کاهش تعارض نقش شغلی- خانوادگی زنان پیشنهادت زیر ارائه می‌گردد: در گام اول در سطح فردی خود زنان باید پیش از ازدواج در همسرگزینی دقت کنند و الگوهای مناسب از جمله همسان همسری تحصیلی و سنی را مد نظر قرار دهند تا دو طرف از درک متقابل برخوردار باشند و در گام بعد در جو خانوادگی، برای ایجاد فضایی حمایت‌کننده زمینه‌سازی کنند تا اعضای خانواده، همسر و فرزندان نکات حمایتی لازم در برخورد با زنان شاغل را مد نظر قرار دهند و همکاری‌های لازم در زمینه حمایت‌های عاطفی، ابزاری و مشورتی را به عمل آورند. از طرف دیگر در سطح کلان ادارات و سازمان‌ها باید تلاش کنند تا قوانین و مقررات حمایتی در کار مداخله داشته باشد و فرد شاغل هم از حمایت همکاران و هم سرپرست برخوردار باشد تا بدین طریق فشار کاری کمتری را متحمل شود و کارآیی بالاتری داشته باشد. هم‌چنین محل کار با استفاده از مشاوره‌های خانواده برای کارکنان، ایجاد مهدکودک، در نظر گرفتن دورکاری در مواقع ضروری می‌تواند از نگرانی و اضطراب زنان شاغل و تعارض نقشی که آن‌ها در زمینه مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی خود تجربه می‌نمایند بکاهد.

منابع و مآخذ

- افخمی اردکانی، مهدی؛ رادمرد، سید قادر؛ رجب پور، ابراهیم (۱۳۹۵). بررسی نقش تعدیل‌گر حمایت اجتماعی در رابطه تعارض کار- خانواده و رضایت شغلی، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴(۱): ۹۷-۱۱۶.
- توانگر، حسین؛ الحانی، فاطمه؛ ونکی، زهره (۱۳۹۱). نقصان خودکارآمدی: پیامد تعارض کار- خانواده پرستاران، مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت، ۱(۲): ۱۴۷-۱۳۵.
- دعایی، حبیب‌اله؛ پور، سمیرا؛ خریدار، فاطمه (۱۳۹۱). تحلیل و بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده تعارض کار- خانواده و قصد ترک خدمت؛ نمونه مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان قائم (عج) در مشهد، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، ۹(۱): ۸۸-۶۳.
- رازقی نصرآباد، حجیه بی‌بی؛ حسینی، زینب (۱۳۹۸). مطالعه تجربه ایفای همزمان نقش شغلی- خانوادگی در مادران شاغل دارای فرزند خردسال، جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۰(۳): ۱۰۹-۱۳۴.
- رستگارخالد، امیر (۱۳۸۵)، خانواده، کار، جنسیت، تهران: شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- روش بلاو- اسپنله، آن ماری (۱۳۷۲). مفهوم نقش در روانشناسی اجتماعی، مطالعات تاریخی- انتقادی، (ترجمه ابوالحسن سروقد مقدم)، تهران: آستان قدس رضوی.

- زمان زاده، وحید؛ حیدرزاده، مهدی؛ عشوندی، خدایار؛ لک دیزجی، سیما (۱۳۸۶)، ارتباط بین کیفیت زندگی و حمایت اجتماعی در بیماران همودیالیزی، *مجله پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تبریز*، ۲۹(۱): ۴۹-۵۴.
- سبک رو، مهدی؛ کلهریان، رضا؛ کامجو، زین العابدین؛ طالقانی، غلامرضا (۱۳۹۲). تعارض کار و خانواده: نقش ادراک حمایت‌های سازمانی در قصد ترک خدمت (مورد کاوی پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران)، *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۳(۶): ۱۱۱-۱۲۶.
- سفیری، خدیجه؛ زهرا، زارع (۱۳۸۵). احساس ناسازگاری میان نقش‌های اجتماعی و خانوادگی در زنان، *مطالعات زنان*، ۴(۲): ۴۷-۷۰.
- سواره، دیمین؛ شریعتمدار، آسیه؛ خدادادی سنگده، جواد (۱۴۰۱). مطالعه تجارب زیسته معلمان زن دارای رضایت شغلی در زمینه حل موفقیت‌آمیز تعارض کار- خانواده، *فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی*، ۱۳(۳): ۲۹۳-۳۰۹.
- طاهری گودرزی، حجت (۱۳۹۶). بررسی تأثیر تضاد کار- خانواده و حمایت کار- خانواده بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران، *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۹(۳۳): ۱۱۱-۱۳۲.
- فاتحی زاده، مریم؛ نقوی، اعظم و سلطانی، مرضیه (۱۳۸۶) بررسی ارتباط بین حمایت اجتماعی و تعارض کار- خانواده زنان شاغل، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دانشگاه شهید بهشتی*، شماره ۱: ۱۲۱-۱۳۲.
- فتحی، لیلا؛ قاسمی، طیبه (۱۴۰۱). مطالعه کیفی تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان معلم در شهر ساوه، *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۱۴(۵۶): ۲۱-۴۰.
- گروسی، سعید؛ آدینه زاد، راحله (۱۳۸۹). بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان، *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۷(۱): ۱۳۹-۱۲۱.
- ملکیها، مرضیه؛ باغبان، ایران؛ فاتحی زاده، مریم (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار- خانواده بر کاهش تعارض کار- خانواده و خانواده - کار زنان شاغل، *مطالعات اجتماعی- روان‌شناختی زنان*، ۷(۱): ۱۵۲-۱۳۳.
- نبوی، عبدالحسین؛ شهریاری، مرضیه (۱۳۹۱). بررسی تأثیر محرک‌های تنش‌زا و حمایت اجتماعی در خانواده بر تعارض خانواده با کار (مورد مطالعه: زنان شاغل ادارات دولتی شهر اهواز)، *مجله انجمن جامعه‌شناسی ایران*، ۱۳(۲۰۱): ۵۷-۳۱.
- Adams, G. A. and King, L. A. (1996). "Relationships of job and family social support and work family conflict with job and life satisfaction". *Journal of applied psychology*, 81 (4):411-420.
- Asghar, M., Gull, N., Bashir, M. and Akbar, M. (2018). "The Impact of Work-Family Conflict on Turnover Intentions: The Moderating Role of Perceived Family Supportive Supervisor Behavior". *Journal of Hotel & Business Management*, 7(1): DOI: 10.4172/2169-0286.1000178.
- Aycan, Z. and Eskin, M. (2005). "Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey". *Sex Roles*, 53 (7-8): 453-471.
- Carlson, D.S. & Perrewe, P.L. (1999). "The role of social support in the stressor-strain relationship. An examination of work-family conflict". *Journal of Management*, 25 (4): 513-540.
- Cohen, S. (2004). "Social relationship and health". *American psychologist*, 59: 676-684.
- Daalen, G. V., Willemsen, T. M and Sanders, K (2006). "Reducing work- family conflict through different sources of social support". *Journal of vocational behavior*, 69: 462-476.
- Davidson, L. M, Demaray, M. L, Malecki. ch. k, Ellonen, N and korkiamaki, R. (2008). "United stated and finish adolescent's perceptions of social support: a cross-cultural analysis". *School psychology international*, 29 (3): 363-375.
- Greenhouse, J.H. and Beutell, N.J. (1985). "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of management review*, 10 (1):76-88.
- Jamaludin, N. H., Ibrahim, R. and Dagang, M. (2018). "Social support as a moderator of the relationship between work family conflict and family satisfaction". *Management Science Letters*, 8(9): 951-962.

- King, L.A. and Mattimore L.A.k. and King, D.W. and Adams, G. A. (1995). "Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members". *Journal of Organizational Behavior*, 16 (3): 235–258.
- Kossek, E. E and Ozeki, C. (1998). "Work- family conflict policies, and the Job-life satisfaction Relationship: A Review and Directions for organizational Behavior-Human Resources". *Journal of Applied Psychology*, 83 (2): 139-149
- Krchmeyer, C., & Cohen, A. (1999). "Different Strategies for managing the work/non-work interface: test for unique pathways to work outcomes". *Work and stress*, 13 (1):59-73.
- Ku, M. (2007). "An examination of work-family conflict and intention to leave among college and university foodservice managers". *Unpublished doctoral dissertation*. Stillwater, OK: Oklahoma State University.
- Marcelissen, F.H, Winnubst J.A., Buunk B., deWolff, C.J (1988),"Social support and occupational stress: a causal analysis". *Social science and medicine*, 26: 365-373.
- Marks, S.R (1977). "Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment". *American Sociological Review*, 42(6 (: 921- 936.
- Matthews, R. A., & Toumbeva, T. H. (2015). "Lagged effects of family supportive organization perceptions and supervisor behaviors in relation to generalized work-related resources". *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3): 301-313.
- Mauno, S., Ruokolainen, M., & Kinnunen, U. (2015). "Work family conflict and enrichment from the perspective of psychosocial resources: Comparing Finnish healthcare workers by working schedules". *Social and Behavioral Sciences*, 48: 86-94.
- Mofoluwake P. Ajayi, Tomike I. Olawande, Ajibade E. Jegede, Emmanuel O. Amoo & Adebanke Olawole-Isaac.(2020). "Work-family conflict: Evaluating the mediating role of personal intervening strategies". *Cogent Social Sciences*: 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2020.1731224>.
- Rathi, N., & Barath, M. (2012). "Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction: Moderating Effect of Social Support among Police Personnel". *Amrita School of Business*: 5-19.
- Seiger, C. P and Wiese, B. S. (2009). "Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work- family conflict?". *Journal of vocational behavior*, 75: 26-37.
- Selvarajan, T.T, Cloninger, P.A. & Singh, B. (2013)."Social support and work– family conflict: A test of an indirect effects model". *Journal of vocational behavior*, 83: 486-499.
- Thomas, L.T., Ganster, D.C. (1995)."Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective". *Journal of Applied Psychology*, 80 (1): 6-15.
- Voydanoff, P. (1988). "Work role characteristics, family structure demands and work/family conflict". *Journal of Marriage and the Family*, 50: 749-761.
- Voydanoff, P., and Donnelly, B.W. (1999). "Multiple Roles and Psychological Distress: The Intersection of the Paid Worker, Spouse, and Parent Roles with the Role of the Adult Child". *Journal of Marriage and the Family*, 61 (3):725–738.
- Warren, J. A., & Johnson, P. J. (1995). "The impact of workplace support on work-family role strain". *Family Relations*, 44: 163–169.
- Yildirim, D. & Aycan, Z. (2008)." Nurses work demands and work_ family conflict: A questionnaire survey". *International journal of nursing studies*, 45: 1366-137.

The role of social support in preventing job-family role conflict

Seyed Alireza Afshani ^{1*}

Professor of Sociology, Faculty of Social Sciences, Yazd University, Yazd, Iran (corresponding Author)

Lida Hatefi-rad ²

PhD in Sociology of Iran's Social Issues, Yazd University, Yazd, Iran

Abstract: *Work and family are two main areas in every body's life that simultaneous involvement with dual roles of these two has some effect on the organization, the individual and his family. This research aims to examine social support of employed people among employed women in Yazd which is one of social factors related to work- family conflict. Research method was survey and data collected by a questionnaire and 323 employed woman selected by cluster sampling method. Data were analyzed by the statistical software's, namely SPSS and AMOS. The Findings of this study indicate that social support of employed people had significant and negative relationship with work-family conflict. Also there is a significant and negative relationship between social support of family and social support of supervisor with work- family conflict. In contrast, no significant relationship was found between social support from colleagues and role conflict. Thus, social support from family and work is essential in order to reduce the pressure and stress of female employees.*

Key words: *Role conflict, Work- family, Women, Social support, Support of family.*

¹ Email: afshanalireza@yazd.ac.ir (Corresponding Author)

² Email: lida_raad@yahoo.com