

« زن و مطالعات خانواده»

سال دوم - شماره ۷ - بهار ۱۳۸۹

ص ص ۱۵۱-۱۳۳

بررسی میزان تعارض کار- خانواده و عوامل مرتبط با آن در بین زنان شاغل همسر دار شهر تبریز

ابوالفضل هاشم‌زاده^۱

دکتر محمود علمی^۲

ربابه باقری^۳

چکیده

هدف این تحقیق بررسی تعارض کار- خانواده در بین زنان شاغل شهر تبریز و عوامل مرتبط با آن می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه زنان شاغل همسر دار شهر تبریز است و حجم نمونه ۵۰ نفر می‌باشد که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. روش تحقیق به صورت پیمایشی انجام گرفته است. ابزار اندازه‌گیری پژوهش پرسش‌نامه محقق ساخته با ۴۵ سوال در مقیاس طیف لیکرت می‌باشد. که اعتبار آن با تکنیک تحلیل عاملی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ سنجیده شد و نتایج قابل قبولی به دست آمد. اطلاعات به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار spss نسخه ۱۷ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و آزمون‌های پیرسون، t-test و F-test و در نهایت برای تبیین میزان تعارض کار - خانواده در بین زنان شاغل همسر دار شهر تبریز از روی متغیرهای پیش‌بین تحقیق از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام (stepwise) استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که میزان تعارض کار - خانواده در بین زنان شاغل همسر دار در حد متوسط می‌باشد و بین تعارض کار - خانواده با نگرش به تقسیم کار جنسیتی و رضایت شغلی زنان همبستگی معکوس معنی‌دار وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد که ۴۰ درصد از واریانس تعارض کار- خانواده در بین زنان شاغل همسر دار از روی متغیرهای

۱- کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.

Email: majnoon55@gmail.com

۲- استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

۳- کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.

E-mail: bagheri.3000@yahoo.com

پیش‌بین تحقیق تبیین می‌شود. در نتیجه می‌توان گفت که نوع شغل، رضایت شغلی و سطح تحصیلات زنان پیش‌بینی کننده مناسبی برای میزان تعارض کار - خانواده در زنان می‌باشند.

واژگان کلیدی: تعارض کار - خانواده - نگرش به تقسیم کار جنسیتی - رضایت شغلی - زنان شاغل همسردار.

مقدمه

در جوامع سنتی و تا پیش از وقوع فرآیند صنعت گسترده و نوسازی سیاسی اجتماعی و اقتصادی در این جامعه‌ها، ساختار روابط بین نهادهای اجتماعی اساساً بر پایه سنت‌ها، تجارب، ممارست‌ها و باورهای تعیین می‌شود که از نسلی به نسل بعد منتقل شده است و جزء میراث مشترک آن جامعه به حساب می‌آید (آبرکرامی، ۱۳۷۶). براین اساس، تقسیم کار بین زنان و مردان نیز بر پایه سنت و جنسیت صورت می‌پذیرد. از این رو از مردان انتظار می‌رود، با اشتغال به کار در خارج از خانه اسباب معاش خانواده خود را فراهم آورند، در عوض، زنان نیز وظیفه دارند با ماندن در خانه به مراقبت از کودکان و اداره امور منزل، پخت و پز و تمهید شرایطی امن و راحت برای شوهر و سایر اعضای خانواده بپردازند. با این همه چنین الگویی از تقسیم نقش مانع از آن نمی‌شود که از نیروی کار زنان در مرزعه، کشت و زرع و کار پا به پای مردان برای تولید بیش‌تر استفاده نشود. در عین حال، مردان به ندرت در امور مربوط به مراقبت از کودکان و خانه‌داری شرکت می‌جویند و خستگی و فرسودگی زنان نیز نمی‌تواند تأثیری در آن داشته باشد (تورس، ۱۳۷۵).

با این وصف در جامعه سنتی و به ویژه در روستاها، زنان با نقش‌های دوگانه روبه‌رو هستند که آن‌ها را تحت فشار تعهدات مضاعف قرار می‌دهد. اما از آنجا که در جامعه سنتی بین محل کار و تولید و یا کار و خانواده، فاصله‌ای نیست و این دو از هم جدا و مستقل نیستند و زنان نیز غالباً به عنوان زنان خانه‌دار به مشارکت در کارهای تولیدی روی می‌آورند، نه به عنوان کار کم مستقل و یا مزدبگیر، همزمانی وقوع نقش‌ها نمی‌تواند مانع از ایفای موازی آن‌ها شود و زنان فرصت می‌یابند در کار و تولید شرکت جویند و تعهدات ناشی از نقش خانوادگی خود را نیز به انجام برسانند (کار، ۱۳۷۳). به همین دلیل و به رغم اضافه بار نقش، زنان کمتر دچار فشار ناشی از تداخل زمانی نقش‌های دوگانه می‌شوند. اما به موازات تحول جامعه و جدایی کار از خانواده و تغییر در برخی نهادهای اجتماعی دیگر، از جمله تعمیم آموزش و پرورش رسمی و عالی و تحت پوشش قرار گرفتن دختران جوان، ضرورت و نیاز اقتصادی خانواده‌ها به کار زنان در خارج از خانه برای استمرار حیات و بقای خانواده و از همه مهم‌تر نیاز روز افزون جامعه در به کارگیری نیروی کار زنان در بخش‌های صنعت و خدمات که در نتیجه تغییرات ساختاری در بخش‌های اقتصادی جامعه، اولویت و گسترش بیش‌تری نسبت به بخش کشاورزی یافته است، تعداد زنان شاغل در

بخش‌های خدمات و صنعت رو به افزایش گذارد، به طوری که در جوامع صنعتی، به عنوان مثال در فرانسه بین سال‌های ۷۲-۱۹۶۸، ۶۶٪ از مشاغل دفتری و اداری و ۳۸٪ از مشاغل صنعتی نصیب زنان شد (گالن، ۱۳۷۰). در سال‌های پس از آن نیز این جریان همچنان ادامه یافته است. چنان که در سال ۱۹۸۶ از ۲۶/۷ میلیون نفر نیروی کار در انگلستان، ۴۱/۹٪ آن را زنان تشکیل می‌دادند (آبوت و کلروالاس، ۱۳۸۱). بررسی‌های آماری نیز نشان می‌دهد که در کشورهای صنعتی، به طور کلی بین ۳۵ تا ۵۰٪ نیروی کار را زنان تشکیل می‌دهند (اعزازی، ۱۳۷۳). در ایران تا سال ۱۳۵۵، آمار زنان شاغل روبه افزایش بوده و در این سال به حدود ۱۲٪ رسیده است [۶]. با این که آمار زنان شاغل در ایران در مقایسه با کشورهای نظیر مصر (۱۸٪) و ترکیه (۳۰٪) به مراتب پایین‌تر است باید گفت که از لحاظ بخش عمده اشتغال مشابه ترکیبی است که پیش از این ذکر گردید، بدین ترتیب که در سال ۷۵، حدود ۴۶٪ از زنان شاغل، در بخش خدمات، ۳۴/۵ درصد در بخش صنعت و ۱۷ درصد در بخش کشاورزی به کار مشغول بوده‌اند (دفتر امور زنان نهاد ریاست جمهوری، ۱۳۷۶). این آمارها، از نظر بحث حاضر بدین معنا است که برای بخش عمده‌ای از زنان شاغل به دلیل جدایی کار از خانواده، امکان ایفای همزمان و توأم وظایف و فعالیت‌های شغلی و خانوادگی به گونه‌ای که در جوامع روستایی و سنتی تا پیش از آن شاهد بوده‌ایم اساساً منتفی است و به همین دلیل، با وجود الگوی جنسیتی تقسیم کار، معضل تعارض نقش^۱ بین کار و خانواده برای این گروه از زنان به یک معضل جدی تبدیل شده که با گسترش تعهدات ناشی از آن‌ها نظیر بچه‌دار شدن و یا اشتغال به کار تمام وقت در مشاغل حرفه‌ای و تخصصی- جدی‌تر نیز می‌شود که در صورت بی‌توجهی به آن می‌تواند پیامدها و تبعات منفی برای سلامتی روانی- اجتماعی زنان شاغل و بالطبع خانواده‌های آن‌ها و عملکرد مطلوب سازمان‌ها و مؤسسات تولیدی و اداری در پی داشته باشد. تقریباً تمام پژوهش‌هایی که در حوزه اشتغال زنان انجام یافته متفق‌القولند که تعارض شغلی زنان و خانواده آن‌ها می‌تواند برای افراد، خانواده‌ها و سازمان‌ها، هر سه، آثار زیان‌بار و نامناسبی بر جای گذارد. در این پژوهش‌ها نشان داده شده که تعارض مذکور می‌تواند بر کیفیت زندگی شغلی و خانوادگی تأثیر منفی بگذارد و میزان رضایت فرد از زندگی را پایین آورد (Duxbury & et al, 1991). پریشانی‌های خانوادگی و شغلی را سبب شود و در کل به افسردگی شخصی منجر گردد (Frone Michal & et al, 1992). از سوی دیگر، چنین تعارضی می‌تواند نشان‌گر وجود منبع تنشی در زندگی افراد باشد که در نهایت تضعیف سازگاری ازدواج، عملکرد ناکافی نقش، نارضایتی از شغل و زندگی و فشارهای روانی را باعث گردد (Coke and Rousseau, 1984) و در عین حال به کاهش نگرش‌های مثبت سازمانی از قبیل تعهد سازمانی و ارزشیابی‌های حیات شغلی بیانجامد (Odriscoll, Ligen and Hildreth, 1992) و با کاهش بهره‌وری، افزایش تأخیر، غیبت کارکنان از محل کار، ترک کار و تعهد شغلی پایین توأم گردد (Duxbury & et al, 1991). بدین اعتبار، شناخت تعارض شغل و نقش خانوادگی زنان و عوامل مرتبط با

آن از اهمیت اساسی برخوردار است، از این رو سعی شده تا در این تحقیق به سوالات زیر پاسخ داده شود. نخست آن که تا چه حد زنان شاغل در ایفای موازی نقش‌های شغلی و خانوادگی به‌ویژه مراقبت از کودکان (بچه‌داری) و مسولیت ناشی از اداره خانه (خانه‌داری) دچار تعارض می‌شوند؟ و عوامل فردی و شغلی که در ایجاد یا کاهش این تعارض نقش دارد کدامند؟

مبانی نظری تحقیق

تأکید اصلی نظریه نقش، توجه به پیامدها و کارکردهای روانی و اجتماعی نقش‌های چندگانه به طور کلی، به ویژه جست و جوی پاسخ برای این مسأله بوده که آیا گسترش و تعدد نقش‌ها مستلزم فشار تعارض است؟ و یا بیش از آن در بردارنده مجموعه‌ای از پاداش‌ها است که در نتیجه‌ی فواید ترکیب نقش‌ها حاصل می‌آید؟ هاید بیان می‌کند که در حوزه نظریه نقش، دو رویکرد نظری گسترده در این زمینه رشد کرده است. این رویکردها که حجم زیادی از ادبیات تحقیق در زمینه پیامدهای نقش‌های چندگانه را نیز شامل می‌شوند عبارتند از: رویکرد کمیابی نقش^۱ و رویکرد رقیب آن، نظریه انباشتگی نقش^۲. در عین حال، فارغ از مناقشات جاری نظریه نقش، رویکرد جنسیتی نقش^۳ مطرح می‌شود که با تأکید بر اصولی نظیر تقسیم جنسیتی کار و تفکیک حوزه‌های زندگی اجتماعی به دو حوزه عمومی مردان و حوزه اختصاصی زنان به مقوله زندگی خانوادگی و شغلی زنان از چشم‌انداز نابرابری‌های جنسیتی و اجتماعی می‌نگرد و تعارض بین این دو حوزه را با استناد به آن توضیح می‌دهد.

نظریه نقش

نخستین نظریه پردازان نقش غالباً و صرفاً به جنبه‌ها و پیامدهای منفی تعدد نقش‌ها توجه می‌کردند و حتی یکی از مفروضات مهم در نظریه‌های اولیه نقش‌های اجتماعی این بود که تعدد روابط با دیگران منبع فشار روانی و ناپایداری اجتماعی است (Sieber Sam Avo, 1998). به طوری که اغلب جامعه‌شناسان تا قبل از دهه هفتاد در بحث از مشکلات منتسب به مدیریت نقش‌های چندگانه رهیافت کمیابی را اتخاذ می‌کردند (Marks Stephen, 1997). بدین اعتبار مدت‌ها چنین پنداشته می‌شد که فشار و تعارض نقش، پیامدهای عادی نقش‌ها و هویت‌های چندگانه‌اند (Thoits Pfggy, 1983).

به همین ترتیب، تحقیقات اولیه درباره تجارب افراد از اشتغال نقش‌های چندگانه و به ویژه ایفای نقش‌های شغلی و خانوادگی بر مشکلات، تضادها و فشارهای ناشی از آن‌ها تأکید می‌گردد (Tangri Sandra & Sharon Rae Jenkins, 1997).

1- scarcity role approach
2- accumulation role approach
3- gendr role approach

متأثر از این دیدگاه، تحقیقات در زمینه تعهد به نقش‌های شغلی خانوادگی، غالباً با این قضیه شروع می‌شد که فرد فقط با دست کشیدن از تعهدش به خانواده می‌تواند به هویت و نقش‌های شغلی خویش سخت متعهد بماند و برعکس (Aryee & et al, 1996).

از سوی دیگر، این دیدگاه بر این اعتقاد است که نظام کلی نقش‌های فرد اصولاً زیاده‌خواه یا پرخواست^۱ هستند و چون روابط اجتماعی فرد به وسیله مجموعه‌ای از نقش‌ها شکل می‌گیرد که ممکن است هر یک برای فرد مهم و با اهمیت باشد (Diederiks & et al, 2000). اضافه شدن هر نقش اضافی به مثابه افزایش تقاضا برای زمان و انرژی شخص است (Hyde Janet Shibley & et al, 1998) و از آن-جا که افراد انرژی و زمان کافی - به دلیل ایفای تعهدات نقش‌شان اختصاص دهند، بنابراین صرفاً می‌تواند به یک نقش در ازای کم رنگ شدن سایر نقش‌ها متعهد شوند (Aryee & et al, 1996). رقابت و تعدی نقش‌ها نیز به صرف و تخلیه بیش‌تر انرژی و زمان در اختیار فرد می‌انجامد. بنابراین فرد قادر نیست تمام تقاضای نقش‌هایی را که به عهده گرفته است ایفا کند (Hyde Janet Shibley & et al, 1998) و در نتیجه روابط بین مجموعه نقش‌های فرد مشکل‌زا می‌شود و انطباق فرد را با نقش‌های چندگانه‌ای که بر عهده گرفته دچار مشکل می‌سازد. نتیجه چنین وضعی، فشار نقش است که عمدتاً به شکل تعارض بین نقش‌ها، اضافه بار نقش^۲، اسارت نقش^۳ و با بازسازی نقش متجلی می‌شود (Reid & Melissa, 1999). چنان‌چه نقش‌های شغلی بر نقش‌های خانوادگی افزوده شوند با توجه به آن که هر دو از نقش‌های اجتماعی عمده و اصلی افراد محسوب می‌شوند، هر یک از این نقش‌ها منابع قابل توجهی از زمان و انرژی فرد را تقاضا می‌کنند و تقاضاهای متعدد از قلمروهای کار و خانواده بر هم افزوده می‌شوند و فرد چون نمی‌تواند تقاضاهای هر دو نقش را ارضا کند به اضافه بار و تعارض نقش دچار می‌شود (Swanson & Power & R Simpson, 1998). بنابراین شخص برای آن که 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 و خانواده‌شان در پی دارد. گسترش نقش این گروه از زنان بدون تعریف مجدد نقش‌هایشان باعث می‌شود، تنش و فشار بیش‌تری را تحمل کنند (Reid & Melissa, 1999).

رویکرد انباشتگی نقش، جایگزینی برای نظریه کمیابی محسوب می‌شود (Hyde Janet Shibley & et al, 1998). که بر منافع بالقوه نقش‌های چندگانه متمرکز است (Roxburgh, 1999). فرض اصلی رویکرد انباشتگی نقش این است که افراد می‌توانند مجموعه نقش‌های خود را بسط دهند، بدون آن‌که به

1- Over_ demanding

2- role_ overload

3- role_ captivity

موازات و توأم با آن، فشار و پریشانی افزایش یابد، مشروط بر این که افراد احساس تعهد^۱ نیرومندی را به هر یک از نقش‌هایشان گسترش دهند. با وجود یک احساس تعهد شدید، افراد احتمالاً تنش و احساس افسردگی کمتری را در نتیجه ایفای نقش اضافی تحمل خواهند کرد تا زمانی که به همان نقش احساس عدم تعهد می‌کنند. احساس تعهد نیرومند، انرژی و زمان لازم برای ایفای نقش‌های متعدد را به وجود می‌آورد (Reid & Melissa, 1999). در این رویکرد افراد قادرند زمان و انرژی لازم را برای به عهده گرفتن رفتارهای نقشی که به آن‌ها متعهد می‌شوند تولید کنند. بنابراین اشخاصی که هم نقش‌های کاری و هم نقش‌های خانوادگی را اشغال و این نقش‌ها را برای هویتشان مهم و با اهمیت تلقی می‌کنند، وقت و انرژی کافی برای به عهده گرفتن فعالیت‌های مرتبط با هر نقش را به دست می‌آورند (Aryee & et al, 1996). سازوکار دیگری که به افراد کمک می‌کند تا بتوانند نقش‌های چندگانه خود را با حداقل فشار به انجام رسانند مکانیسمی به نام «توازن نقش مؤثر شناختی و رفتاری» است که در نظریه توازن نقش^۲ مارکز^۳ مطرح شده است. توازن نقش به فرآیند ملازم توازن نقش - هویت اشاره دارد. به بیان دیگر، توازن نقش، هم الگوی رفتاری عمل کردن از روی نقش‌ها در یک روش معین است و هم الگوی متناظر شناختی عاطفی سازمان دهنده زندگی داخلی خودهای چندگانه یک فرد است. آن چه سبب می‌شود توازن نقش بیش‌تر با فشار نقش کمتر همراه باشد آن است که کنشگرانی که نسبت به هر یک از نقش‌های خود اهمیت ذهنی یکسان قائل می‌شوند در جریان زندگی روزمره و در رفتارهای خود نسبت به آن نقش‌ها، تعهدات متوازنی را خواه به لحاظ صرف زمان و وقت اعمال می‌کنند و بدین ترتیب برای ایفای هر نقش از تعهد بالایی برخوردار می‌شوند به همین دلیل است که حتی وقتی جدول زمان کاری یک فرد کاملاً پر می‌شود، به شرط جهت‌گیری متوازن، برای افرادی با دقت و توجه کامل به هر آنچه در روز انجام می‌دهند، مسأله مشهود مدیریت نقش ناپدید می‌شود. سپس آنها درمی‌یابند که وجود نقش‌های چندجانبه در نظام کلی نقش آنها ممکن است به طور واقع به انجام رسانیدن هر یک از آن نقش‌ها را تسریع کند تا این که مانع شود. با یک جدول کاری شلوغ، دقیقاً چون فرصت برای ورود نقش‌ها و خودهای با ارزش محدود شده افراد مجبور هستند به لحظه‌ها بچسبند (Macdermid, Stephen, 1996).

پیش فرض نظری دیگر که این رویکرد بر آن تأکید می‌کند پاداش‌ها و امتیازات حاصل از نقش‌ها متعدد است که به اداره نقش‌های چندگانه کمک می‌کند و می‌تواند از آثار منفی انباشت نقش‌ها نیز مهم‌تر باشد (Voydanoff, Brenda, Donnelly, 1999). مطابق با نظریه انباشتگی نقش سایبر^۴، در سطح فردی، تعدد نقش‌ها می‌تواند خشنودی شخص، یعنی احساس مورد قدردانی واقع شدن یا خواسته شدن از

1- commitment

2- role balance

3- Marks

4- Siber

سوی شرکای نقش^۱ (role_partner) را ایجاد می‌کند. در سطح نظام اجتماعی نیز وجود نقش‌های متعدد، توسعه نقش‌ها، و گسترش کلی نظام نقش، موجب تقویت ثبات اجتماعی است. در واقع از دید سایر، نظم اجتماعی کلی، محصول تلاش‌های فردی و جمعی افراد برای کسب و لذت بردن از ثمرات انباشت نقش است. البته همان‌طور که سایر خود نیز اذعان دارد، تأکیدات او بر توجه به جنبه‌های مثبت انباشت نقش بدین معنا نیست که وی اضافه بار و تعارض نقش‌های چندگانه را انکار کند، بلکه می‌خواهد با توجه دادن اذهان به پاداش‌ها و فواید حاصل از انباشت نقش از این که فقط اختلالات حاصل از انباشت نقش از این که فقط اختلالات حاصل از تعدد نقش‌ها دنبال و مطرح شوند، ممانعت کنند. مفهوم‌سازی مجدد فشار نقش در نظریه سایر به طور کلی براساس توجه و تأکید بر پاداش‌های انباشت نقش یا نتایج مطلوب و مثبت نقش‌های چندگانه استوار است. این پاداش‌ها عبارتند از: (۱) امتیازات نقش^۲، (۲) امنیت پایگاهی عمومی^۳، (۳) تدارک منابع لازم برای ارتقا پایگاهی^۴، (۴) تقویت شخصیت و کامروایی خویشتن، بنابر نظر سایر، پاداش‌های انباشت نقش، بیش‌ترین و مستقیم‌ترین تأثیر را در کاهش تنش و فشار شخصی و میان فردی دارد، هر چند که می‌تواند بر رفع پاره‌ای از مشکلات اجتماعی مثل احساس بیگانگی قشرهای اجتماعی نیز مؤثر باشد (Sieber Sam Avo, 1998).

بدین ترتیب، هر چند رویکرد انباشتگی نقش اذعان دارد که نقش‌های چندگانه می‌تواند فرد را در معرض فشار و تنش‌های اضافی قرار دهد، اما چون این نقش‌ها برای افراد منابع جایگزینی فراهم می‌سازند که نسبت به آن تنش‌ها مهم‌تر و سنگین‌تر است و به کاهش آثار اضطراب‌آور و هیجانی تنش‌ها نیز کمک می‌کند، این رویکرد بیش‌تر بر پاداش‌های مثبت پیوسته با نقش‌های متعدد متمرکز است تا پیامدهای منفی آن (Barnet, 1992). پاداش‌های مثبت حاصل از یک نقش می‌تواند تقاضاهای نقش دیگر را خنثی و آثار منفی آن نقش را بر سلامت روانی و ثبات روابط اجتماعی فرد تعدیل کند (Voydanoff, Brenda, Donnelly, 1999). ایفای نقش‌های چندگانه افراد ممکن است آن‌ها را در تماس با منابع اقتصادی و عاطفی بیش‌تری قرار دهد و مسئولیت‌های متعارض آن‌ها را تعدیل کند. کسانی که نقش‌های بیش‌تر بر عهده می‌گیرند خروجی‌های بیش‌تری برای آزاد ساختن و تخلیه تنش و فشار در اختیار دارند و همچنین به منابع بیش‌تری برای حمایت در مقابله با این فشارها دسترسی می‌یابند. بدین ترتیب بسیار احتمال می‌رود که مشکلی که در یک نقش بروز می‌کند به وسیله رضایت از نقش دیگر جبران شود (Reid & Melissa, 1999). بنابراین نقش‌های متعدد، منابع متعددی فراهم می‌کنند که به افراد برای انطباق با تقاضاهای نقش و کاهش فشار کمک می‌رسانند. ابشتاین^۴ در همین خصوص

1- role - partner

2 - role_privileges

3 - overall status security

4 - Ebstien

استدلال می‌کند که سه پیامد مثبت برای ایفای نقش‌های چندگانه وجود دارد: تنوع^۱، مصونیت^۲ و رشد^۳. زنان شاغل در نتیجه کسب درآمد، قدرت بیشتری در خانواده دارند که این موضوع به کاهش نشانه‌های فشار روانی در آن‌ها، هم‌چون افسردگی منجر می‌شود. به علاوه مشارکت اقتصادی زنان، فشار مالی بر خانواده را کاهش می‌دهد و کیفیت ازدواج را بهبود می‌بخشد (Hyde Janet Shibley & et al, 1998). هم‌چنین استدلال شده که نقش‌های چندگانه یا داشتن چند نقش به طور همزمان می‌تواند با بازداشتن فرد از اختصاص تمام انرژی عاطفی‌اش بر یک نقش واحد، از حیث روانی و اجتماعی از او مخالفت کند. وجود نقش‌های جایگزین می‌تواند هم‌چنین احساس قدرت انتخاب و رضایت فرد را بالا ببرد و به تقویت حس احترام به خود، منزلت اجتماعی و هویت اجتماعی وی منجر شود. نقش‌های متعدد هم‌چنین به افزایش پیوستگی اجتماعی نیز کمک می‌کنند و افزایش در قدرت، منزلت و رضایت عاطفی افراد را در پی دارند و به بازشناسی اجتماعی و احساس بسط یافته‌ای از هویت افراد منجر می‌شوند (Giele, 2005).

رویکرد جنسیتی نقش

از دیدگاه رویکرد جنسیتی نقش، تفاوت‌های اساسی در شرایط زنان و مردان در رابطه با تعارض کار-خانواده وجود دارد، بدین ترتیب که نقش‌های سنتی رایج در فرهنگ، تأکیدهای متفاوتی برای مردان و زنان تجویز می‌کنند: کار و شغل برای مردان، و مسئولیت‌های خانه‌داری و مراقبت از کودکان برای زنان. این اصل که همان تقسیم سنتی و جنسیتی کار است، ریشه‌های زیستی، اجتماعی و فرهنگی دارد و در نظریه پارسونز^۴ در توصیف وی از نقش‌های ابزاری مردان و نقش‌های بیانگر زنان به خوبی بیان شده است. منظور پارسونز از این دو مفهوم آن است که وظیفه زن در خانواده تأمین نیازهای عاطفی و احساسی اعضای خانواده و وظیفه مرد تأمین نیازهای مادی و اقتصادی آنان است (Gutek Barbera & et al, 1991).

دیدگاه جنسیتی نقش با استناد به وجود الگوی سنتی و جنسیتی در توزیع و تخصیص نقش‌های اجتماعی به زنان و مردان بر این عقیده است که نقش‌های جنسیتی بر تعارض نقش‌های شغلی - خانوادگی تجربه شده از سوی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. این دیدگاه از این لحاظ به نظریه بایلبی^۵ در ۱۹۸۴ درباره ایفای تعهدات شغلی و خانوادگی مردان و زنان نزدیک است. بایلبی سعی می‌کند با استفاده از اصل تقسیم جنسیتی و سنتی کار توضیح دهد که مردان و زنان چطور تعهدات شغلی و خانوادگی خود را توزیع می‌کنند. وی ضمن رد هر دو دیدگاه کمیابی و انباشتگی نقش مطرح می‌کند که رفتارهای اشخاص

1 - verity

2 - Buffering

3 - Amplification

4 - Parsons

5- Bilby

در دو حوزه کار و خانواده بر حسب تقسیم‌بندی جنسیتی کار شکل می‌گیرند و ارزش‌های تخصیص داده شده به این رفتارها توسط هنجارهای جنسیتی نقش تجویز می‌شوند. با توجه به مقتضیات مسئولیت‌های خانوادگی و انتظارات پیرامون نقش زن و مادر انتظار بر این است که زن‌های شاغل با معامله کردن بر سر هویت‌های نقشی دوگانه خود بین آن‌ها توازن ایجاد کنند، اما در مورد مردها، انتظارات هنجاری و سنتی این است که هنوز نقش‌های شوهر و پدر ایجاب نمی‌کند که مردها به طور کامل در خانه‌داری و بچه‌داری مسئولیت و درگیری داشته باشند. وانگهی نقش شوهر در نیروی کار با وظایف خانوادگی‌اش به عنوان نان‌آور هماهنگی دارد. براین اساس مردان متأهل بر سر هویت‌ها یا نقش‌های خود معامله نمی‌کنند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که محدودیت‌های ساختاری و هنجاری ناشی از تقسیم جنسیتی کار این اجازه را به مردان می‌دهد تا دو هویت یا نقش خانوادگی و شغلی داشته باشند، ولی زن‌ها باید از یکی به نفع دیگری بگذرند و به همین دلیل غالباً بیشتر از مردان تعارض بین این دو نقش یا هویت را تجربه می‌کنند (Bilby, & Denis & Bielby, 1989).

گاتک^۱ مطرح می‌کند که وقتی مردان و زنان ساعت یکسانی در شغل صرف می‌کنند، زنان بیش‌تر به نسبت به مردان، به تداخل شغل با خانواده دچار می‌شوند، در حالی که وقتی مردان و زنان ساعات یکسانی را در کارهای منزل صرف می‌کنند، تداخل خانواده با شغل در مورد مردان بیش‌تر است. در دیدگاه عقلایی، رابطه ساده‌ای بین ساعات صرف شده و تعارض تجربه شده وجود دارد، در حالی که مطابق دیدگاه جنسیتی نقش، جنسیت در این رابطه تأثیرگذار است، بدین ترتیب که ساعات کار اضافی در حوزه نقش جنسیتی فرد، یعنی ساعات کار زیاد در خانه برای زنان و ساعات زیاد کار در شغل برای مردان برای دارنده نقش در مقایسه با ساعات اضافی کار در زمینه‌هایی که به طور سنتی به جنس دیگر متعلق بوده، مثل ساعات اضافی در شغل برای زنان و یا ساعات اضافی در کار خانه برای مردان و یا به بیان کلی‌تر گذرانیدن ساعات زیاد در حوزه جنسیتی خود فرد کمتر به مثابه تحمیل در نظر گرفته می‌شود تا گذرانیدن ساعات زیاد در حوزه نقش مربوط به جنس دیگر. همین عامل سبب می‌شود ساعاتی که برای فعالیت‌های نقش مربوط به جنس مخالف صرف می‌شود در مقایسه با ساعاتی که در فعالیت‌های مربوط به نقش همان جنس صرف می‌شود تأثیر روانی بیش‌تری بر درک و احساس فرد از تعارض کار - خانواده داشته باشد. در نظر مردان، ساعات طولانی کار برای تأمین درآمد برای خانواده جزئی از نقش یک نان‌آور خوب محسوب می‌شود. مردان شغل را عمده‌ترین وظیفه خود برای خانواده می‌دانند و علی‌رغم آن که زمانی که در کار صرف می‌کنند نشان‌گر زمانی است که آن‌ها دور از خانواده‌شان صرف می‌کنند، این زمان را تحمیلی بر خود نمی‌دانند. بنابراین آن‌ها ساعات صرف شده در کار را نشانه‌ای از تداخل شغل با خانواده به حساب نمی‌آورند، چون کار و اشتغال را شیوه‌ای برای مشارکت خود در خانواده می‌دانند. اما بر عکس چون کار در خانه به طور سنتی بخش عمده وظایف مردان محسوب نمی‌شود. مردی که حتی

ساعات نسبتاً محدودی را در انجام کارهای خانه می‌گذرانند احتمالاً احساس می‌کند که این ساعات صرف شده، تحمیلی بر کار او یا زمان فراغت او است و هرچه ساعات زیادتری را در کارهای خانه بگذرانند بیش‌تر احساس خواهد کرد که خانواده با شغل او تداخل می‌کند. در واقع او به تعداد ساعتی که در کار خانه صرف می‌کند بیش‌تر حساس خواهد شد تا به ساعتی که در شغل خود صرف می‌کند. اما چون به طور سنتی از زنان بیش‌تر انتظار می‌رود که موقعیت با ثباتی را در خانه فراهم کنند نه تأمین مالی، و این موقعیت با ثبات خانوادگی غالباً و هنوز در برگیرنده مراقبت از همسر، فرزندان، محیط زندگی و رسیدگی به کارهای خانه می‌شود، نه به عهده گرفتن نقش نان‌آوری، اشتغال زنان در خارج از خانه صرفاً کمک مالی به خانواده تلقی می‌شود (نظیر مشارکت مرد در کارهای خانه که صرفاً کمک او تلقی می‌گردد) و نمی‌تواند جانشین وظیفه اصلی آنان در خانه شود. بنابراین زنانی که ساعات زیادی در کار خانه صرف می‌کنند احتمالاً آن را تحمیلی بر خود احساس نمی‌کنند، زیرا به طور سنتی از زنان چنین انتظار می‌رود و به همین دلیل وقتی زنان بخواهند به هر قیمت شغل خود را حفظ کنند افرادی در نظر گرفته می‌شوند که به امور خانوادگی خود اهمیت لازم را نمی‌دهند، زیرا می‌خواهند خود را وقف شغل‌شان کنند. در مقابل اگر مردان بی‌کار باشند و نتوانند شغلی برای خودشان پیدا کنند به عنوان افرادی غافل از خانواده در نظر گرفته می‌شوند، چرا که از آن‌ها امور خانه‌داری و مراقبت از فرزندان انتظار نمی‌رود. به همین خاطر، یک زن نسبت به امور خانوادگی احساس مسئولیت بیش‌تری می‌کند و بنابراین هر چه ساعات بیش‌تری را در شغل خود صرف کند بیش‌تر احساس خواهد کرد که شغل او تحمیلی بر تعهدات خانوادگی است، در نتیجه زن‌ها احتمالاً تداخل شغل با خانواده را بیش‌تر احساس می‌کنند (Gutek Barbera & et al, 1991).

فرضیه‌های تحقیق

- ۱- بین نگرش به تقسیم کار جنسیتی و تعارض کار- خانواده در زنان شاغل رابطه وجود دارد.
- ۲- بین نوع شغل و تعارض کار- خانواده در زنان شاغل رابطه وجود دارد.
- ۳- بین سطح تحصیلات و تعارض کار- خانواده در زنان شاغل رابطه وجود دارد.
- ۴- بین رضایت شغلی و تعارض کار- خانواده در زنان شاغل رابطه وجود دارد.

تعاریف نظری و عملیاتی

تعارض نقش کار- خانواده: تعارض نقش اجتماعی - خانوادگی نوعی از تعارض بین نقش است که در آن فشارهای حاصل از نقش‌های اجتماعی و خانوادگی از هر دو و از برخی جهت ناهم‌ساز می‌باشند. بدین معنی که مشارکت در نقش اجتماعی (یا خانوادگی) به دلیل مشارکت در نقش خانوادگی یا اجتماعی دشوار گردد (Reenhouse and Butell, 1985,77).

تعارض نقش خانوادگی و اجتماعی از طریق گویه‌های زیر سنجیده شد: زندگی خانوادگی باعث می‌شود از صرف مقدار وقتی که مایل هستیم، در شغل خود صرف نمایم باز بمانیم، زندگی خانوادگی‌ام با

مسئولیت‌های کاری‌ام نظیر به موقع رسیدن به محل کار و اضافه‌کاری تداخل دارد، خانواده‌ام اغلب نسبت به وقتی که صرف کار می‌کنم اظهار ناراحتی می‌کنند، اغلب به خاطر کارهایی که ناگزیرم در خانه انجام دهم در محل کار بسیار خسته‌ام، شغل من با مسئولیت‌هایم در خانه نظیر آشپزی، خرید، مراقبت از کودک و رفت و آمد تداخل دارد، بعد از کار آن‌قدر خسته به خانه می‌روم که نمی‌توانم کارهایی را که مایل بودم انجام دهم، خانواده من از این‌که در خانه نیز مشغول امور کاری‌ام هستم ناراضی‌اند، شغل من با سایر نقش‌هایم در زندگی تداخل دارد و من اغلب ناچارم فعالیت‌های مهم خانوادگی‌ام را به خاطر شغلم رها کنم، سنجیده شده است.

رضایت شغلی: در این مقاله رضایت شغلی با استفاده از ۹ گویه انتخاب شده از پرسشنامه عام نگرش شغلی که توسط فیلدوروث در ۱۹۹۵ (کورمن، آبرهام، ۱۳۷۰)، ساخته شده مورد سنجش قرار گرفته است.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات مقطعی بوده که به صورت پیمایشی صورت گرفته است.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری در این تحقیق، شامل کلیه زنان شاغل متأهل ساکن در شهر تبریز است که هر یک از زنان به منزله واحد جامعه آماری محسوب می‌شوند. حجم نمونه نیز با توجه به امکانات و منابع مالی تحقیق ۵۰ نفر بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شده‌اند.

معرفی ابزار اندازه‌گیری

داده‌های تحقیق با استفاده از یک پرسشنامه محقق ساخته ۴۵ سوالی در مقیاس طیف لیکرت جمع‌آوری شد.

برای سنجش تعارض کار - خانواده از مقیاسی با ۶ گویه، نگرش به تقسیم کار جنسیتی با سه گویه و برای سنجش رضایت شغلی ۹ گویه از پرسشنامه عام نگرش شغلی که توسط فیلدوروث در ۱۹۹۵ (کورمن، آبرهام، ۱۳۷۰)، ساخته شده مورد استفاده قرار گرفته است.

پایایی ابزار اندازه‌گیری

پایایی (Reliability) سوالات و ساختن شاخص‌های سنجش متغیرها از روش محاسبه ضریب همبستگی درونی (ضریب گویه به کل مقیاس) و آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار آلفای کرونباخ برای متغیر تعارض کار - خانواده برابر با ۰/۷۲ محاسبه شده است. نگرش به تقسیم کار جنسیتی برابر ۰/۷۵ و رضایت شغلی ۰/۷۸ محاسبه شده است.

اعتبار ابزار اندازه‌گیری

اعتبار پرسشنامه با استفاده از اعتبار صوری با استفاده از نظرات اساتید جامعه‌شناسی و متخصصین علوم اجتماعی مورد بررسی و اعتبار آن مورد تایید قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات توصیفی از آمارهای پراکندگی و مرکزی و برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس یکطرفه (F-test) و در نهایت از رگرسیون چندمتغیره به روش گام‌به‌گام استفاده شد.

یافته‌های توصیفی

جدول (۱): توزیع سن، سطح تحصیلات و نوع شغل پاسخگویان

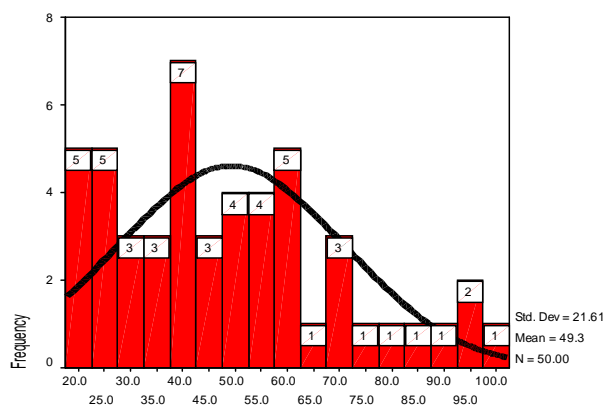
درصد	فراوانی	متغیرها	
۱۰	۵	سال ۱۹-۲۴	گروههای سنی
۲۰	۱۰	سال ۲۵-۲۹	
۲۰	۱۰	سال ۳۰-۳۴	
۲۶	۱۳	سال ۳۵-۳۹	
۱۰	۵	سال ۴۰-۴۹	
۱۴	۷	۵۰ سال بالاتر	
۱۰۰	۵۰	کل	
۲۰	۱۰	ابتدایی	سطح تحصیلات
۱۸	۹	راهنمایی	
۱۴	۷	متوسطه	
۲۲	۱۱	دیپلم	
۲۶	۱۳	تحصیلات دانشگاهی	
۱۰۰	۵۰	کل	
۱۰	۵	خدماتی درمانی	نوع شغل
۸	۴	خدماتی فنی	
۱۰	۵	کارمندی	
۳۲	۱۶	آموزشی و تربیتی	
۴۰	۲۰	مشاغل صنعتی	
۱۰۰	۵۰	کل	

توزیع پراکندگی میزان تعارض کار- خانواده در بین زنان شاغل مورد مطالعه

براساس اطلاعات جدول (۲) ملاحظه می‌شود متوسط میزان تعارض کار - خانواده در زنان شاغل برابر $49/28 \pm 21/68$ به دست آمده است که حداقل میزان تعارض $18/24$ و حداکثر 100 می‌باشد. به طوری که 25% از زنان شاغل میزان تعارض‌شان بین کار و خانواده کمتر از $31/91$ ، 25% بین $45/86$ - $59/24$ و 25% نیز بیش از $59/24$ بوده است که در مجموع میزان تعارض کار خانواده در بین زنان شاغل در حد متوسط می‌باشد.

جدول(۲): توزیع پراکندگی میزان تعارض کار- خانواده در بین زنان مورد مطالعه

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	حداقل	حداکثر
۵۰	۴۹/۲۸	۲۱/۶۸	۴۶۶/۹۱۷	۱۸/۲۴	۱۰۰



نمودار(۱): توزیع پراکندگی میزان تعارض کار- خانواده در بین زنان مورد مطالعه

جدول(۳): توزیع پراکندگی میزان رضایت شغلی و نگرش به تقسیم کار جنسیتی در زنان شاغل

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	حداقل	حداکثر
رضایت	۵۰	۵۱/۶۴	۱۷/۵۱	۳۰۶/۸۸	۲۰	۹۸
نگرش	۵۰	۶۶/۵۵	۲۲/۵۴	۵۰۸/۲۷	۱۵	۱۰۰

رابطه بین نگرش به تقسیم کار جنسیتی و رضایت شغلی با تعارض کار- خانواده

برای تعیین رابطه بین تقسیم کار جنسیتی و رضایت شغلی با تعارض کار- خانواده در بین زنان شاغل از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و مشخص گردید که بین نگرش به تقسیم کار جنسیتی و تعارض کار - خانواده، همبستگی معنی دار معکوسی وجود دارد و همچنین بین رضایت شغلی و تعارض کار - خانواده نیز همبستگی معکوسی وجود دارد. یعنی زنانی که رضایت شغلی کمتری از شغل و فعالیت خود دارند، اطلاعات در جدول (۴) گزارش شده است.

جدول (۴): رابطه بین نگرش به تقسیم کار جنسیتی و رضایت شغلی با تعارض کار- خانواده

متغیرها	تعارض کار- خانواده
نگرش به تقسیم کار جنسیتی	ضریب همبستگی پیرسون $r = -0/432$
	سطح معنی داری $P = 0/002$
رضایت شغلی	ضریب همبستگی پیرسون $r = -0/402$
	سطح معنی داری $P = 0/004$

مقایسه میزان تعارض کار- خانواده براساس نوع شغل زنان مورد مطالعه

مطابق جدول (۵)، متوسط میزان تعارض کار - خانواده در بین زنان شاغل در بخش خدماتی درمانی برابر با $18/24 \pm 32/16$ ، خدماتی فنی $25/86 \pm 50/96$ ، کارمندی $20/26 \pm 65/28$ ، آموزشی و تربیتی $74/72 \pm 16/13$ و تخصصی برابر $72/05 \pm 19/81$ به دست آمده است، که مقدار $F = 5/89$ با سطح معنی داری $P = 0/001$ می باشد. بنابراین میزان تعارض کار - خانواده براساس نوع شغل زنان مورد مطالعه معنی دار است و میزان تعارض در بخش های آموزشی و تربیتی بیشتر و در شغل های خدماتی درمانی کمتر می باشد.

جدول (۵) مقایسه میزان تعارض کار- خانواده براساس نوع شغل زنان مورد مطالعه

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر	مقدار F	سطح معنی داری
۵	۳۲/۱۶	۱۸/۲۴	۱۵	۵۲/۵۷	۵/۸۹۸	۰/۰۰۱
۴	۵۰/۹۶	۲۵/۸۶	۱۸/۱۴	۷۵		
۵	۶۵/۲۸	۲۰/۲۶	۳۰	۷۸/۵۷		
۱۶	۷۴/۷۲	۱۶/۱۳	۵۰	۱۰۰		
۲۰	۷۲/۰۵	۱۹/۸۱	۱۶	۹۶/۴۳		
۵۰	۶۶/۵۵	۲۲/۵۴	۱۵	۱۰۰		

مقایسه میزان تعارض کار- خانواده براساس سطح تحصیلات زنان مورد مطالعه

مطابق جدول (۶)، متوسط میزان تعارض کار - خانواده در بین زنان با سطح تحصیلات ابتدایی برابر با $۲۶/۱۱ \pm ۶۳/۶۹$ راهنمایی $۲۹/۶۰ \pm ۴۹/۴۷$ ، متوسطه $۱۵/۱۱ \pm ۵۸/۰۸$ ، دیپلم $۱۱/۶۴ \pm ۴۵/۴۰$ و تحصیلات دانشگاهی $۱۳/۳۱ \pm ۳۶/۶۰$ به دست آمده است، که مقدار $F=۳/۰۴۶$ با سطح معنی داری $P = ۰/۰۲۶$ می باشد. بنابراین میزان تعارض کار - خانواده براساس سطح تحصیلات زنان مورد مطالعه معنی دار است و میزان تعارض در زنان با تحصیلات پایین بیشتر و تحصیلات دانشگاهی کمتر می باشد.

جدول (۶) مقایسه میزان تعارض کار- خانواده براساس سطح تحصیلات زنان مورد مطالعه

سطح معنی داری	مقدار F	حداکثر	حداقل	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
۰/۰۲۶	۳/۰۴۶	۱۰۰	۱۸/۶۲	۲۶/۱۱	۶۳/۶۹	۱۰	ابتدایی
		۹۵	۱۸/۲۴	۲۹/۶۰	۴۹/۴۷	۹	راهنمایی
		۸۰	۳۸/۷۰	۱۵/۱۱	۵۸/۰۸	۷	متوسطه
		۶۱/۱۵	۲۷	۱۱/۶۴	۴۵/۴۰	۱۱	دیپلم
		۵۷/۷۵	۱۹	۱۳/۳۱	۳۶/۶۰	۱۳	تحصیلات دانشگاهی
		۱۰۰	۱۸/۲۴	۲۱/۶۰	۴۹/۲۸	۵۰	کل

تبیین میزان تعارض کار- خانواده براساس متغیرهای کمی مستقل معنی دار

به منظور تبیین میزان تعارض کار - خانواده براساس متغیرهای مستقل از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد که در نهایت طبق اطلاعات جدول (۷) ملاحظه شد که در مجموع ۳ متغیر مستقل مهم در شکل رگرسیونی باقی ماندند که ضریب همبستگی چندگانه آن ها با میزان تعارض کار- خانواده برابر $R = ۰/۶۶$ با ضریب تبیین برابر $R^2 = ۰/۴۴$ و ضریب تبیین خالص برابر $\bar{R}^2 = ۴۰$ می باشند. مقدار به دست آمده از این ضریب بیانگر آن است که حدود ۴۰ درصد از واریانس میزان تعارض کار - خانواده در زنان شاغل توسط متغیرهای مستقل موجود در شکل رگرسیونی تبیین می گردد. هم چنین شکل رگرسیونی تبیین شده براساس آزمون تحلیل واریانس انجام شده، خطی است.

جدول (۷) ضریب همبستگی چندگانه برای تبیین میزان تعارض کار- خانواده در زنان شاغل

شکل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین خالص	اشتباه معیار برآورد	مقدار F	سطح معنی داری
۱	۰/۵۲۸	۰/۲۷۹	۰/۲۶۴	۱۸/۵۴۰	۱۲/۲۳	۰/۰۰۰
۲	۰/۶۱۰	۰/۳۷۲	۰/۶۴۵	۱۷/۴۸۵		
۳	۰/۶۶۶	۰/۴۴۴	۰/۴۰۸	۱۳/۶۳۱		

در مجموع طبق اطلاعات جدول (۷) و با توجه به ضرایب بتاهای استاندارد نشده ملاحظه می‌شود که مقدار ثابت (α) برابر ۱۰۶/۹۷، نوع و ماهیت شغل با بتای $\beta = -۴/۹۰۸$ ، رضایت شغلی با بتای $\beta = -۰/۴۷۳$ و سطح تحصیلات با بتای $\beta = -۴/۵۶$ به دست آمده است. در نهایت با حذف مقدار ثابت α از طریق استاندارد کردن مقادیر متغیرهای مستقل ملاحظه می‌شود که به ترتیب رضایت شغلی با بتای $\beta = -۰/۳۸۳$ ، سطح تحصیلات با بتای $\beta = -۰/۳۱۸$ و نوع و ماهیت شغل با بتای $\beta = -۰/۲۹۹$ بیش‌ترین تأثیر را در پیش‌بینی میزان تعارض کار - خانواده در بین زنان شاغل مورد مطالع داشته‌اند.

جدول (۷) ضرایب متغیرهای مستقل باقیمانده در شکل رگرسیون به روش گام به گام

Sig.	t	ضرایب	ضرایب خام		ترتیب ورود متغیرهای مستقل در شکل
		استاندارد شده Beta	Std.Error	B	
۰/۰۰۰	۱۰/۱۱۴		۸/۱۶۷	۸۲/۶۰۵	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	-۴/۳۰۸	-۰/۵۲۸	۲/۰۱۴	-۸/۶۷۸	نوع شغل
۰/۰۰۰	۱۰/۰۵۸		۹/۸۰۴	۹۸/۶۱۳	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	-۳/۹۷۰	-۰/۴۶۸	۱/۹۳۶	-۷/۶۸۸	نوع شغل
۰/۰۱۱	-۲/۶۳۹	-۰/۳۱۱	۰/۱۴۵	-۰/۳۸۴	رضایت شغلی
۰/۰۰۰	۱۰/۷۶۶		۹/۹۳۶	۱۰۶/۹۷۹	مقدار ثابت
۰/۰۲۸	-۲/۲۶۶	-۰/۲۹۹	۰/۱۶۶	-۴/۹۰۸	نوع شغل
۰/۰۰۲	-۳/۳۰۶	-۰/۳۸۳	۰/۱۴۳	-۰/۴۷۳	رضایت شغلی
۰/۰۱۹	-۴۳۹۲	-۰/۳۱۸	۱/۸۷۳	-۴/۵۶۹	تحصیلات

نتیجه‌گیری

در این مقاله تبیین تعارض کار- خانواده و شناسایی عوامل مرتبط بر آن مدنظر بوده است به همین دلیل از یک چارچوب نظری ترکیبی استفاده شده است، در تحقیق حاضر نقش خانوادگی و اجتماعی از دو دیدگاه کمیایی و انباشتگی نقش گرفته شده‌اند. دیدگاه کمیایی تاکید ویژه‌ای بر ناچیز و محدود بودن زمان و انرژی به عنوان منابع لازم برای ایفای نقش در عین پر درخواست بودن نقش‌ها دارد. از سوی دیگر تاکید ویژه رویکرد انباشتگی بر عامل تعهد به نقش که انرژی و زمان لازم برای ایفای نقش‌های متعدد را به وجود می‌آورد، دارد. می‌توان بیان نمود افرادی می‌توانند نظام نقش خود را بدون افزایش فشار و پریشانی، گسترش دهند که نقش‌ها را برای هویت‌شان مهم و با اهمیت تلقی کنند. در تحقیق حاضر به تبعیت از آن‌چه که مورد تاکید مدل‌های تعارض بوده است این موضوع به طور تجربی با سنجش اثر متغیر رضایت شغلی و نگرش به تقسیم کار بررسی شد. بدین ترتیب که فرض شده بود، با افزایش رضایت شغلی از میزان تعارض نقش خانوادگی و اجتماعی فرد کاسته شود. که مطابق با نتایج تحقیق این

رابطه معنی‌دار بود، بنابراین شواهد تحقیق حاضر پشتوانه و تایید تجربی قابل اعتنایی برای رویکرد انباشتگی در خصوص تاکید بر اثر منفی تعارض نقش خانوادگی و اجتماعی فراهم می‌آورد. در رابطه با سطح تحصیلات و تعارض کار - خانواده نتایج نشان داد که بین سطح تحصیلات و تعارض کار - خانواده رابطه معنی‌دار وجود دارد و تعارض در بین زنان با تحصیلات پایین بیش‌تر از زنان با تحصیلات بالا است. سفیری در بررسی «احساس ناسازگاری میان نقش‌های اجتماعی و خانوادگی در زنان» به این نتیجه رسیده است که با افزایش تحصیلات درآمد همسران از میزان ناسازگاری نقش‌های اجتماعی زنان کاسته می‌شود که نتایج تحقیق حاضر همسو با آن می‌باشد.

پیشنهادهای پژوهشی

هم‌چنین می‌توان با تغییر و برنامه‌ریزی در ویژگی‌های زمینه‌ای و یا محتوایی شغل و شناخت عوامل و زمینه‌هایی که به افزایش میزان رضایت شغلی زنان شاغل می‌انجامد شرایطی را به وجود آورد تا این گروه از زنان با برخورداری از انگیزه و انرژی روانی بیش‌تر، مصونیت و قدرت مقاومت بیش‌تری نیز در برابر ابتلا به عارضه تعارض نقش یا ابزار واکنش فعالانه و سازنده نسبت به آن به دست آورند. با تقویت و پر مایه سازی ماهیت وظایف شغلی زنان به ویژه از نظر افزایش تنوع در وظایف کار، بالا بردن میزان استقلال و آزادی عمل در انجام وظایف و تکالیف شغلی، و افزایش میزان حساسیت و اهمیت شغل و یا تقویت نگرش مثبت زنان در این خصوص نیز می‌توان از تشدید تعارض نقش این گروه از زنان جلوگیری کرد و از آن کاست. در این صورت بدون آن‌که نیاز باشد تغییری در جنبه‌های زمینه‌ای و مادی شغل، نظیر افزایش درآمد یا بهبود محیط و امکانات و مزایای مادی و رفاهی در مشاغل مورد تصدی زنان پدید آید، با تقویت محتوای وظایف شغلی، آنان را برای مواجهه با شرایطی که به بروز و تشدید تعارض نقش در بین وظایف شغلی و خانوادگی می‌انجامد، از نظر روانی یاری بخشید.

منابع

- آبرکرامی، نیکلاس. (۱۳۷۶). **فرهنگ جامعه‌شناسی**. ترجمه: حسن پویان، تهران، انتشارات چاپ پخش، چاپ ۱.
- تورس، اماری لیس. (۱۳۷۵). **جنسیت و توسعه**. ترجمه: جواد یوسفیان. تهران، انتشارات بانو چاپ ۱.
- کار، مهرانگیز. (۱۳۷۳). **زنان در بازار کار ایران**. تهران، انتشارات روشنگران، چاپ ۱.
- کورمن، آبرهام. (۱۳۷۰). **روان‌شناسی صنعتی و سازمانی**، ترجمه حسین شکرکن، انتشارات رشد، تهران، چاپ ۱.
- گالن، مارتین. (۱۳۷۰). **جامعه‌شناسی تاریخی خانواده**. ترجمه: حمید الیاسی. تهران، نشر مرکز، چاپ ۱.

- آبوت، پاملا و کلروالاس. (۱۳۸۱). **جامعه‌شناسی زنان**. ترجمه: منیژه نجم عراقی. تهران، نشر نی، چاپ ۲.
- اعزازی، شهلا. (۱۳۷۳). **جامعه‌شناسی خانواده**. تهران، انتشارات روشنگران، چاپ ۱.
- دفتر امور زنان نهاد ریاست جمهوری. (۱۳۷۶). **شاخص‌های اجتماعی و اقتصادی زنان در جمهوری اسلامی ایران**. نهاد ریاست جمهوری، چاپ ۱.
- Duxbury, Linda Elizabeth Christopher Ala Nn, Higgins. (1991). **gender differences in work family conflict**. journal of applied psychology, Vol 76, No 1. p. 64.
- Frone Michal R. and Marcia Russell and M. Lynne Cooper. (1992), **Antecedents and outcomes of the work family interface**, journal of applied psychology, Vol 77, No.1. p. 124.
- Coke, R.A. and Rousseau , D.M. (1984). **Stress and Strain from Family Roles and Work role expectations**. Journal of Applied Psychology Vol 69, No.2. p. 255.
- Odriscoll , M.P. and Ligen, D.r. and hildreth. (1992). **Time devoted to job and off - job Activates, Interrole Conflict and Affective experiences**. Journal of Applied Psychology, Vol 77, No.3. p. 212.
- Sieber Sam Avo D. (1998). **Toward a theory of role Accumulation. Bureau of Applied social Research Comparison of mate and female doctor**. journal of occupational and organizational psychology , Leicester, Vol 71, No. 3. p. 1.
- Marks Stephen R. (1997), **Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human energy**, Time and commitment, American Sociological, Review Vol24. p. 21.
- Thois Pfggy A. (1983). **Multiple identities and psychology well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesize**. American sociological, Vol 48, April. p.175.
- Tangri Sandra A. & Sharon Rae Jenkins, (1997), **why expecting conflict is good sex roles Women marriage careers**, Vol 36, issue11/12. p. 2.
- Aryee & Samul & Luk & Vivienne. (1996). **Balancing two major parts of adult life experience work and family identity among dual earner couples human relations , studies sex roles Regression analysis families & family life dual career couples social research families & family life Employment**. Vol 1, 49, Issue4. p. 465.
- Diederiks & HANS Philipsen & Frd C. J Stevens & et al. (2000). **The competing demands of paid work and parent care**. Research on Aging, Beverly Hills, Vol 22, Issue 2, mar. p. 166.
- Hyde Janet Shibley & Jonh D.DE Lamater & Erric C. Hewitt. (1998). **Sexuality and the Dual- Earner Couple: Multiple Roles and Sexual Functioning**. Journal of family psychology Vol12, No. 3. p. 335.
- Reid Jennifr & Melissa Hardi. (1999). **Multiple Roles and well - being among midlife women: Testing role strain and enhancement theories**. The Journals of Gerontology, Vol 548, Issue 6. p. 334.

- Swanson V. & K.G. Power & R.J. Simpson. (1998). **Occupational stress and family life: A comparison of male and female doctor.** journal of occupational and organizational psychology, Leicester, Vol 71, No.3. p. 239.
- Roxburgh, Susan. (1999). **Exploring the work and family relationship, journal of family Issue Beverly Hillis.** Vol 2, No. 6. p. 772.
- Macdermid, Shelley M. Stephen R. Marks. (1996). **Multiple Roles and the self, A theory of Role balance, Journal of marriage and the family.** 58, May 1996. p. 421.
- Voydanoff Patrica & Brenda, W Donnelly. (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 Minnea polis.** Vol 61, Issue 3. p. 126.
- Barnet Rosalind. C; nanny. L. marshal and Judith D. Singer, (1992). **Job Experiences Over Time Multiple Roles, and Women's Mental Health.** A longitudinal study , journal of personality and social psychology, Vol 62, No.4. p. 635.
- Giele, Janet Z. (2005). **Methods of Life Course Research: Qualitative and Qualitative and Approaches.** (Internet). p. 6.
- Gutek Barbera and Sabrina Searle , Lillian Klepa. (1991). **Rational versus Gender Role Explanations for Work- Family Conflict.** Journal of Applied Psychology, Vol 76, No. 4. p. 561
- Bilby. T. and Denis. D. Bielby. (1989). **Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households American Sociological Review.** Vol 54, October. p.118.
- Hackman J.R. Oldham G.R. (1975). **Development of the job diagnostic survey, Journal of applied psychology.** Vol.60, No 2. p.259.