

## بررسی تعارض کار، خانواده- کار در بین زنان شاغل در نهادهای دولتی شهر تبریز

پری فتحی‌پور<sup>۱</sup>

دکتر صمد رسول‌زاده اقدام<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۴/۹

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۶/۱/۲۶

### چکیده

هدف این تحقیق بررسی رابطه بین اشتغال و تعارض کار- خانواده در بین زنان شاغل در نهادهای دولتی شهر تبریز می باشد. جامعه آماری شامل کلیه زنان شاغل متاهل در نهادهای دولتی شهر تبریز است که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۷۸ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری از نوع نمونه-گیری تصادفی ساده می‌باشد. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه ۱۸ ماده‌ای سنجش چندبعدی تعارض کار- خانواده، کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، برای سنجش میزان شدت تعارض کار- خانواده می‌باشد. ضرایب پایایی با آلفای کرونباخ سنجیده شده و نتایج قابل قبولی به دست آمد. همچنین اطلاعات به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار spss 19 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های تحلیل واریانس، همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد تعارض کار- خانواده کلی بر حسب نوع شغل و تحصیلات پاسخگویان متفاوت می‌باشد. به طوری که میانگین تعارض کار- خانواده کلی در مشاغل خدماتی و تحصیلات زیر لیسانس بیشتر از سایر پاسخگویان می‌باشد. میزان همبستگی کنش تعارض کار- خانواده کلی با سابقه شغلی افراد معنادار نمی‌باشد اما این میزان همبستگی با درآمد افراد معنادار می‌باشد و این رابطه یک رابطه معکوس می‌باشد.

واژگان کلیدی: تعارض کار، خانواده، تعارض خانواده، کار، زنان شاغل متاهل، درآمد، سابقه شغلی.

### بیان مساله

تحولات گوناگونی به طور همزمان در دهه‌های پایانی قرن بیستم رخ داد و مسائل کار و خانواده را تشدید کرد. افزایش درصد زنان شاغل، افزایش نسبت زنان به مردان در بازار کار، حضور زنان در جایگاه‌های کلیدی و مدیریتی در ادارات و مشاغل دولتی و به طور کلی تغییر ترکیب نیروی کار و از طرف دیگر

۱. کارشناس ارشد جامعه‌شناسی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی؛ تبریز- ایران. E- mail: p\_fathipour@yahoo.com

۲. استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، آذرشهر- ایران (نویسنده مسئول).

E- mail: s.rasoulzadeh@azaruniv.edu

پیشرفت‌های تکنولوژیک، شرایط و ساختارهای کاری را دگرگون کرد و خانواده‌های دو شغله که در آن‌ها مرد و زن هر دو شاغل می‌باشند را شکل داد و باعث برهم زدن تعادل موجود میان کار و خانواده گردید. (بیگی، ۱۳۸۹).

تعارض کار- خانواده دارای دو بعد اصلی تعارض کار- خانواده و خانواده- کار است. تعارض کار با خانواده زمانی رخ می‌دهد که خواست‌های کاری، با کاهش تعهد و انرژی فرد، توانایی او را برای ایفای نقش‌های خانوادگی کاهش دهد و تعارض خانواده با کار نیز زمانی رخ می‌دهد که خواست‌های خانوادگی، این منابع را به گونه‌ای مصرف کنند که از توانایی فرد برای ایفای نقش‌های کاری کاسته شود. تعارض کار- خانواده زنان بیشترین تاثیر را از عوامل خانوادگی می‌پذیرد، بنابراین برای رفع یا کاهش تعارض زنان، باید بیشتر بر عوامل خانوادگی تمرکز داشت (رستگارخالد، ۱۳۸۵).

گرین هاوس و بیوتل<sup>۱</sup> به ارائه سه شکل خاص تعارض کار- خانواده پرداخته‌اند که عبارت است از:

۱. تعارض مبتنی بر زمان: هنگامی به وجود می‌آید که افراد به علت فشارهای حاصل از یک نقش، از انجام نقش‌های دیگر باز می‌مانند.

۲. تعارض مبتنی بر تنش: اشاره به فشارهای تولید شده یک نقش دارد که بر روی عملکرد فرد در سایر حوزه‌ها تاثیر می‌گذارد.

۳. تعارض مبتنی بر رفتار: به الگوهای خاص رفتاری درون یک نقش اشاره دارد که با انتظارات سایر نقش‌ها ناسازگار است (Peters et al, 2009: 282).

باتوجه به این که اشتغال زنان هم در چارچوب خانواده و هم در جامعه نمود دارد و باعث تغییراتی می‌شود، اهمیت پرداختن به مسئله اشتغال زنان و بررسی عوامل اثرگذار بر پیامدهای آن روشن می‌شود. تاثیری که کار زن و درآمد وی در ابعاد مختلف زندگی دارد بر کسی پوشیده نیست، خصوصاً اثری که این درآمد بر رفاه خانواده و رضایت زناشویی می‌گذارد. امروزه رفاه خانواده درجوامع بسیار مهم است و اعضای آن خصوصاً زن و شوهر تلاش خود را انجام می‌دهند تا از هر جهت به آرامش و خوشبختی و رضایت برسند.

بنابراین تلاش محقق بر این است که بتواند عواملی که باعث تنش و ایجاد تعارض در محیط کار و خانواده برای زنان شاغل می‌شود شناسایی و راهکارهای لازم ارائه گردد تا آنان بتوانند همگام با توسعه پیش رفته و منزلت اجتماعی و پایگاه اقتصادی و رضایت شغلی خود را کسب نموده و از حقوق و مزایای یکسانی نسبت به مردان برخوردار شوند و با کسب رضایت شغلی، فشار نقش‌ها باعث تعارض نخواهد شد و زنان می‌توانند به وظایف مادری و همسری در محیط خانه نیز بپردازند. عدم تعارض کار و خانواده

<sup>1</sup> Beutell & Greenhaus

باعث بالا رفتن میزان رضایت از زندگی و بهداشت سلامت روانی زنان شده و از بروز افسردگی و اختلال در کارکرد های خانواده جلوگیری خواهد شد.

### مبانی نظری پژوهش

#### نظریه پارسونز

در نظریه پارسونز نقش ابزاری مردان و نقش های بیانگر زنان به خوبی بیان شده است. منظور پارسونز از این دو مفهوم آن است که وظیفه زن در خانواده تامین نیازهای عاطفی و احساسی اعضای خانواده و وظایف مرد تامین نیازهای مادی و اقتصادی آنان است. مسئولیت های خانوادگی و انتظارات پیرامون نقش زن و مادر بر این است که زن های شاغل با معامله کردن بر سر هویت های نقشی دو گانه خود بین آنها توازن ایجاد کنند اما در مورد مردها، انتظارات هنجاری و سنتی این است که هنوز نقش های شوهر و پدر ایجاب نمی کند که مردها به طور کامل در خانه داری و بچه داری مسئولیت و درگیری داشته باشند. وانگهی نقش شوهر در نیروی کار با وظایف خانوادگی به عنوان نان آور هماهنگی دارد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که محدودیت های ساختاری و هنجاری ناشی از تقسیم جنسیتی کار این اجازه را به مردان می دهد تا دو هویت یا نقش خانوادگی و شغلی داشته باشند. اما زنان باید از یکی به نفع دیگری بگذرند و به همین دلیل غالباً بیشتر از مردان تعارض بین این دو نقش یا هویت را تجربه می کنند (Bielby, 1989). پارسونز این تقسیم نقش را بهترین شکل، برای حفظ وحدت خانوادگی می داند و تداخل هر نوع نقش دیگر را سبب برهم خوردن تعادل زندگی به حساب می آورد؛ چرا که معتقد است، به خصوص در حالت اشتغال زن، او حالت بیانگر را از دست داده و تبدیل به رقیب شغلی شوهر خود می شود، رقابت زن و شوهر با یکدیگر سبب ناهماهنگی خانواده می شود (اعزازی، ۱۳۷۶).

#### نظریه نقش

رشد و ازدیاد خانواده های دو شغله به ویژه در کشورهای صنعتی و مسائلی که با آن مواجه اند، لاقلاً در دو حوزه متفاوت پژوهشی و علمی، بازتاب هایی در پی داشته است. این دو حوزه را می توان نخست با نظریه نقش و مباحث مربوط به فواید و پیامدهای نامطلوب نقش های چندگانه که به طور خلاصه به شکل گیری دو رویکرد کمیابی<sup>۱</sup> و انباشتگی نقش<sup>۲</sup> منجر می شود برشمرد و دوم، بررسی هایی دانست که به ارتباط متقابل کار- خانواده، به ویژه از حیث تاثیراتی که این دو نهاد در تعامل با یکدیگر بر عملکرد شغلی، رفتار سازمانی و بهره وری نیروی انسانی شاغل در سازمان ها در پی دارند می پردازند. نخستین نظریه- پردازان نقش غالباً به جنبه ها و پیامدهای منفی نقش ها توجه می کردند و یکی از مفروضات مهم در نظریه- های اولیه نقش های اجتماعی این بود که تعدد روابط با دیگران منبع فشار روانی و ناپایداری اجتماعی

<sup>۱</sup> Scarcity role approach

<sup>۲</sup> Accumulation role approach

است (Sieber, 1974). بر همین اساس در بررسی‌های مرتبط با رابطه متقابل کار - خانواده با قبول فرض کمبود امکانات شخصی لازم برای حفظ تعهدات شغلی، معمولاً افراد روی پیوستار تعهد به کار در مقابل تعهد به خانواده جای داده می‌شدند. در این دیدگاه ایجاد توازن بین تعهدات فرد به فعالیت - های مختلف اساساً به عنوان یک موضوع تجربی در نظر گرفته نمی‌شد (Aree, 1996). اما به تدریج و در اواسط دهه ۷۰ میلادی و پس از آن که جامعه‌شناسانی نظیر سایبر (۱۹۷۴)، توئیتس (۱۹۸۳)، و مارکز (۱۹۷۷)، شروع به دیدن ترکیب نقش‌ها از جنبه مثبت آن کردند، رویکرد کمیابی و تحقیقات مبتنی بر آن قدری به سستی گرایید و زمینه را برای انجام دادن بررسی‌هایی درباره پیامدها و منافع مثبت حاصل از تعدد و ترکیب نقش‌ها مساعد گردانید. این رویکرد که در آن زمان یک انقلاب نظری در نوع خود به شمار می‌رفت، چنین مطرح ساخت که انباشت نقش‌ها، پیامدها و منافع مثبتی برای سازمان خود و نظام نقش‌های کنشگر به همراه دارد و به ویژه در امنیت وجودی او کاملاً موثرند. می‌توان گفت هر قدر تعداد نقش‌های فرد بیشتر باشد، حس موجودیت معنادار و رفتار به سامان که لازمه سلامت روانی فرد و نظم اجتماعی پایدار است تقویت می‌شود، آن‌ها هم‌چنین نشان دادند که چگونه نظام از نقش‌های مهم به هم پوشانده و علی - رغم افزایش تعدد نقش‌ها می‌تواند به کاهش فشار و تعارض یاری رساند (توئیتس، ۱۹۸۳). به همین دلیل تحقیقات جدیدتر به ابعاد و جنبه‌های مثبت حاصل از نقش‌های چندگانه نیز توجه کردند و منافی نظیر احترام به خود، خودمختاری، و احساس کنترل و سلامت کلی فرد را کشف کردند (کلارک، ۱۹۹۷).

### رویکرد انباشتگی نقش

این رویکرد بر این امر تاکید می‌ورزد که تعدد نقش‌ها به طور مطلق نمی‌تواند زبان‌آور یا سودمند تلقی شوند بلکه فشارزایی یا خشنود کنندگی نقش‌های چندگانه بسته به عوامل و شرایطی نظیر کیفیت ویژگی‌های شخصیتی فرد و عوامل ساختار اجتماعی نظیر پایگاه یا منزلت اجتماعی و میزان حمایت ادراک شده از دیگران، مهم در نتایج ایفای چند نقش موثر بوده‌اند (Swanson, 1998). رویکرد انباشتگی نقش به منافع بالقوه نقش‌های چندگانه تاکید دارد. به این معنا که اگر فرد تعهد زیادی به همه نقش‌های خود داشته باشد می‌تواند بدون احساس فشار و تنش، تمامی نقش‌های خود را توسعه بخشد. براساس این رویکرد احساس تعهد، انرژی و زمان لازم برای همه نقش‌ها را به وجود خواهد آورد و این منشاء احساس موفقیت و رضایت در فرد می‌شود (Roxburgh, 1999). در این راستا زیبر تحت عنوان فرضیه تجمع نقش‌ها به منافع حاصل از تکرر نقش‌های زنان اشاره می‌کند و معتقد است داشتن نقش‌های متعدد موجب دسترسی به منابعی مانند امنیت، منزلت، ارتقاء پایگاه اجتماعی و برخورداری بیشتر از حمایت اجتماعی می‌شود (نقل از احمدنیا، ۱۳۸۰). اما از نظر هیپارد و پوپ ایجاد تعادل میان انتظارات مربوط به نقش‌های شغلی و خانوادگی ممکن است با احساس خستگی، نگرانی، تقصیر، فشار روانی و اضطراب آمیخته شود و بر سلامت روانی زنان تاثیر منفی بگذارد (همان).

### نظریه تضاد نقش

اگر نقش‌های شغلی بر نقش‌های خانوادگی افزوده شوند، با توجه به آن که هر دو از نقش‌های اجتماعی افراد محسوب می‌شوند، هر یک از این نقش‌ها منابع در خور 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 برآورده کند، به اضافه بار و تعارض نقش دچار می‌شود. برای آن که شخص به کار یا خانواده تعهد شدید پیدا کند، باید از تعهد قوی به نقش دیگر صرف نظر کند که این موضوع به ویژه برای مادران شاغل که اشتغال تمام وقت دارند، بیشتر صادق است، به طوری که اشتغال تمام وقت آن‌ها پیامدهای منفی برای سلامت روانی و روابط اجتماعی آنان در پی دارد (رستگارخالد، ۱۳۸۵).

### نظریه فشار نقش

ویلیام گود<sup>۱</sup> (۱۹۶۰)، مطابق با نظریه فشارنقش، نظام کلی نقش فرد را نظامی می‌داند که مورد تقاضای بیش از حد می‌باشد به طوری که فرد قادر نیست به طور کامل پاسخگوی همه خواسته‌ها باشد. بدین ترتیب احتمال بسیاری وجود دارد که فرد با حجم زیاد و ترکیب نامنظم و تعارض‌آمیز الزامات نقش مواجه گردد. به همین دلیل گود در آن دسته از فنونی که به شخص برای سازمان‌دهی نظام نقش و کاهش فشار از طریق کنترل روابط اجتماعی توصیه می‌کند تاکید دارد. گود معتقد است که خانواده مرکز اصلی تخصیص نقش است و به همین دلیل نقش اساسی در کاهش فشار نقش افراد دارد. خانواده به عنوان یک نهاد حمایت کننده قوی برای مقابله با فشارهای تهدید کننده فرد، عمل می‌کند و عواطف عمیق درون خانواده از طریق وا داشتن هر فرد به تایید نمودن یا همدردی کردن با دیگران باعث کاهش فشار و در صورت فقدان نیز موجب افزایش فشار به فرد می‌شود. بدین ترتیب مطابق نظر گود، وجود فضای همدلانه در خانواده موجب می‌شود که انرژی بسیار کمتری از افراد صرف شود و در نتیجه مقدار زیادی انرژی برای نقش‌های پر خواست‌تر آنان باقی بماند، هم‌چنین این فضای همدلانه باعث می‌شود بدون از دست دادن انرژی، برخی نقش‌ها را ایفاء کرد و حتی برای استفاده در آن نقش یا ایفای سایر نقش‌ها، تولید انرژی نمود (به نقل از رستگارخالد، ۱۳۸۲).

### دیدگاه عقلایی

دیدگاه عقلایی بیان می‌کند که بین ساعات صرف شده در کار و خانواده و میزان تعارض تجربه شده رابطه مستقیمی برقرار است. هر چه اشخاص ساعات زیادتری را در نقش شغلی یا خانوادگی بگذرانند احتمال این که تعارض بین نقش را تجربه کنند زیادتر خواهد شد. افراد شاغل ساعاتی را که به خانواده اختصاص می‌دهند، کمتر از مقدار زمانی است که در شغل صرف می‌کنند. بنابراین احتمال تجربه تداخل

<sup>1</sup> Goode

شغل با خانواده بیشتر از تداخل خانواده با شغل می‌باشد. البته زنان در مقایسه با مردان بر حسب تقسیم جنسیتی کار تمایل یا اجبار بیشتری برای گذراندن ساعات زیادتر در خانه و امور خانوادگی دارند، لذا تداخل خانواده با شغل بیشتری را تجربه می‌کنند (رستگار خالد، ۱۳۸۵).

#### دیدگاه تاثیرپذیری نامتقارن نقش

پلک (۱۹۷۷)، در نظریه تاثیرپذیری نامتقارن نقش‌های کاری و خانوادگی مطرح می‌نماید که نقش‌های زنان در خانه، نقش‌های آنان در محیط کار را تحت الشعاع قرار می‌دهد، زیرا که زنان به طور سنتی و بر حسب تقسیم کار مسئولیت اصلی در اداره امور و خواسته‌های خانواده را دارا هستند و در مقابل در میان مردان نقش‌های مربوط به کار، نقش‌های خانوادگی را تحت تاثیر قرار می‌دهند. به دلیل آن که آنان بیشتر بیرون از خانه مشغول هستند و تمایل بیشتری دارند تا از اوقات خود در خانه برای رهایی از فشارهای محیط کار استفاده کنند (Frone et al, 1992). مطابق با نظریه پلک احتمال بیشتری وجود دارد که مردان در مقایسه با زنان، اجازه دهند تعارض کاری به حوزه نقش‌های خانوادگی ریزش پیدا کند و در نتیجه آنان تعارض را از کار به خانواده تجربه می‌کنند. در حالی که برای زنان احتمال بیشتری دارد که مسئولیت‌های خانوادگی وارد زندگی کاری و نقش شغلی آنان شده و بر آن تاثیر گذارد. در نتیجه آنان تعارض را از خانواده به کار تجربه می‌کنند (Duxbury & Higgins, 1991).

#### دیدگاه جنسیتی نقش

از نظر این دیدگاه تفاوت اساسی در رابطه با تعارض کار- خانواده بین زنان و مردان وجود دارد. چون نقش‌های سنتی رایج در فرهنگ، تاکید‌های متفاوتی برای مردان و زنان تجویز می‌کنند. مثلاً کار و شغل را برای مردان و مسئولیت‌های خانه‌داری و مراقبت از کودکان را برای زنان تاکید می‌نمایند. این اصل همان تقسیم سنتی و جنسیتی کار است که در نظریه پارسونز در توصیف سنتی نقش‌های ابزاری مردان و نقش‌های بیانگر زنان به خوبی بیان شده است. نقش عمده نظریه‌های جنسیت نشان دادن این مطلب است که موقعیت زنان در بازار کار را می‌توان به عنوان جزئی از کل سیستم اجتماعی که در آن زن‌ها تابع هستند، در نظر گرفت (کار، ۱۳۷۸).

گرین هاوس و بیوتل (۱۹۸۵)، بیان می‌کنند که همان گونه که هویت‌های شغلی با خانوادگی فرد برای او مهم‌تر یا برجسته‌تر می‌شود، وی به آن نقش تعلق بیشتری می‌باید و ممکن است نسبت به ایفای آن، از سطوح بالاتری از انگیزش برخوردار گردد. در این حالت، فرد نسبت به فشارهای محیطی در آن نقش حساس‌تر و موفقیت‌ها و پاداش‌های مربوط به آن نقش برایش مهم می‌گردد و در نتیجه تعهد زمانی بیشتر، به آن نقش پیدا می‌کند و این وضع روی هم رفته سبب فشارهایی می‌شود که می‌تواند باعث برخورد آن نقش با نقش‌های دیگر فرد شود. بدین ترتیب، مرزهای کار- خانواده نفوذپذیر می‌شود یعنی شخص

اجازه می‌دهد که خواست‌های یک نقش به حوزه نقش دیگر وارد شود و این تجاوزات به افزایش تعارض کار با خانواده منجر می‌شود (رستگارخالد، ۱۳۸۵).

### فرضیه‌های تحقیق

- به نظر می‌رسد تعارض کار- خانواده زنان شاغل بر حسب نوع شغل آنان متفاوت است.
- به نظر می‌رسد تعارض کار- خانواده زنان شاغل بر حسب تحصیلات آنان متفاوت است.
- به نظر می‌رسد بین سابقه کار زنان و تعارض کار - خانواده رابطه وجود دارد.
- به نظر می‌رسد بین درآمد زنان با تعارض کار- خانواده رابطه وجود دارد.

### تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

#### تعارض کار- خانواده

تعریف نظری: گرین هاوس و بیوتل معتقدند، زمانی که دو یا چند نقش به وسیله یک فرد انجام گیرد تعارض درون نقشی حادث می‌شود و تعارض کار- خانواده ناشی از ناسازگاری این نقش‌ها است. فرض اصلی آن‌ها این است، زمان و انرژی که افراد برای انجام نقش‌های کار و خانواده دارند، اندک است (Peters et al, 2009: 282). به عبارت دیگر، زمانی که تقاضای خانواده با تقاضای کار با هم در تضاد باشد، تعارض کار- خانواده شکل می‌گیرد (Porter & Ayman, 2010: 412).

برای سنجش میزان شدت تعارض کار- خانواده از پرسشنامه ۱۸ ماده‌ای سنجش تعارض کار- خانواده (Carlson et al, 2000)، استفاده شده است که توضیحات کامل‌تر در مورد این ابزار در بخش روش- شناسی تحقیق آمده است.

### روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از لحاظ زمانی از نوع مقطعی می‌باشد چون در یک مقطع زمانی انجام می‌گیرد و از لحاظ ژرفایی از نوع تحقیقات پهنانگر و از لحاظ معیار اجرایی تحقیق کاربردی، از نظر گردآوری اطلاعات جزو روش‌های تحقیق اسنادی و میدانی محسوب می‌شود. این تحقیق از لحاظ روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته از نوع مطالعات همبستگی و با توجه به این که شامل جمع‌آوری اطلاعات به طور مستقیم از گروهی از افراد است و نتایج به دست آمده از نمونه به کل جامعه آماری تعمیم داده می‌شود از نوع پیمایشی می‌باشد و با توجه به این که محقق هیچ نوع دخل و تصرفی در متغیرهای مستقل ندارد از این لحاظ جزو تحقیقات پس رویدادی محسوب می‌شود.

جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه زنان شاغل متاهل در نهادهای دولتی شهر تبریز می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و با سطح خطای ۵ درصد تعداد ۲۷۸ نفر تعیین شد که برای دقت

بیشتر و در نظر گرفتن مقادیر پرت تعداد ۳۰۰ عدد پرسشنامه توزیع شد. روش نمونه‌گیری نیز نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد.

برای سنجش میزان شدت تعارض کار- خانواده از پرسشنامه ۱۸ ماده‌ای سنجه چندبعدی تعارض کار- خانواده، کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، استفاده شده است که این مقیاس ابعاد شش گانه تعارض کار- خانواده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. دامنه پاسخ‌ها از گزینه یک (کاملاً موافقم) تا پنج (کاملاً مخالفم) با استفاده از مقیاس لیکرت است. نمره بالاتر در این آزمون نشان دهنده تعارض کار- خانواده بیشتر خواهد بود. ماده‌های این پرسشنامه به شش مقوله سه ماده‌ای تقسیم می‌شوند. به این صورت که سه ماده اول، تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان (یعنی مدت زمانی که صرف انجام شغل می‌شود از صرف وقت برای فعالیت‌های خانوادگی می‌کاهد)، سه ماده دوم، تعارض خانواده- کار مبتنی بر زمان (یعنی مدت زمانی که صرف انجام فعالیت‌های خانوادگی می‌شود از صرف وقت برای شغل می‌کاهد)، سه ماده سوم، تعارض کار- خانواده بر مبنای توان فرسایی (یعنی میزان انرژی که صرف انجام شغل می‌شود از صرف انرژی برای فعالیت‌های خانوادگی می‌کاهد)، سه ماده چهارم تعارض خانواده- کار بر مبنای توان فرسایی (یعنی میزان انرژی که صرف فعالیت‌های خانوادگی انجام می‌شود از صرف انرژی برای شغل می‌کاهد)، سه ماده پنج، تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار (یعنی تداخل کردن رفتارها و هنجارهای کاری در رفتارها و هنجارهای خانوادگی) و سه ماده ششم تعارض خانواده- کار مبتنی بر رفتار (یعنی تداخل کردن رفتارها و هنجارهای خانوادگی در رفتارها و هنجارهای کاری) را می‌سنجد.

کارلسون و همکارانش (۲۰۰۰)<sup>۱</sup>، برای این آزمون میزان ضرایب پایایی با آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ و ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. هم‌چنین در مطالعه واتای، نیشکیدو و موراشیما (۲۰۰۶)، روایی و پایایی این ابزار را در ۶ خرده مقیاس بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۲ گزارش کرده‌اند. رسولی (۱۳۸۸)، پس از ترجمه آن و تطبیقش با شرایط فرهنگی ایران، روایی محتوایی این پرسشنامه با استفاده از نظرات ۱۰ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی، بهزیستی و توانبخشی ایران بالا گزارش کرده است و پایایی این پرسشنامه را با استفاده از نظر ۲۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های همدان بعد از دو هفته آزمون مجدد بین ۰/۶۶ تا ۰/۸۹ و انسجام درونی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کرده است.

در این تحقیق نیز پایایی سوالات و ساختن شاخص‌های سنجش متغیرها از آلفای کرونباخ استفاده شده است که میزان آن برای متغیر تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان برابر با ۰/۸۷، متغیر تعارض خانواده- کار مبتنی بر زمان برابر با ۰/۸۲، متغیر تعارض کار- خانواده بر مبنای توان فرسایی برابر با ۰/۸۸، متغیر تعارض خانواده- کار بر مبنای توان فرسایی برابر با ۰/۸۲، متغیر تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار برابر با ۰/۷۶، متغیر خانواده- کار مبتنی بر رفتار برابر با ۰/۸۶ محاسبه شده است.

<sup>۱</sup> Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Williams, L. J. (2000)



روش گردآوری اطلاعات این تحقیق از طریق میدانی می‌باشد که با توجه به در اختیار بودن موضوع مورد مطالعه و دسترسی به آن در نظر گرفته شده است که با مراجعه مستقیم به نمونه‌های مورد نظر انجام می‌گیرد. در این تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS از جداول یک طرفه و دو طرفه و همچنین از شاخص‌های مرکزی مانند میانگین و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس استفاده شد. البته قبلاً مقادیر پرت و انتهای بررسی شده و نرمال بودن توزیع داده‌ها به وسیله آزمون کلموگروف اسمیرنوف بررسی گردید.

### توصیف متغیرها و عوامل مرتبط با تحقیق

یکی از متغیرهای اصلی تحقیق رسته شغلی پاسخگویان می‌باشد که ۴۳ نفر (۱۴/۳ درصد) در رسته آموزشی، ۴۸ نفر (۱۶ درصد) در رسته درمانی، ۴۸ نفر (۱۶ درصد) در رسته فنی، ۷۲ نفر (۲۴ درصد) در رسته دفتری، ۴۹ نفر (۱۶/۳ درصد) در رسته خدماتی و ۴۰ نفر (۱۳/۳ درصد) در رسته مالی مشغول به کار هستند. از نظر تحصیلات نیمی از پاسخگویان یعنی ۵۰،۳ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس می‌باشند و کسانی که دارای مدارک بالای لیسانس یا زیر لیسانس هستند تقریباً دارای توزیعی متوازن (هر کدام ۲۵ درصد) هستند. میانگین سابقه کار پاسخگویان ۸/۶۱ سال و میانگین درآمد آن‌ها نیز ۱۳۹۴۴۰۰۰ ریال می‌باشد.

جدول شماره (۱): وضعیت توصیفی شاخص‌های تعارض کار- خانواده- کار

ردیف	عبارات و سوالات پرسشنامه	حداقل	حداکثر	میانگین
۱	تعارض کار و خانواده مبتنی بر زمان	۱	۵	۲/۸۴
۲	تعارض خانواده و کار مبتنی بر زمان	۱	۵	۲/۰۷
۳	تعارض کار و خانواده مبتنی بر توان‌فرسایی	۱	۵	۲/۹۸
۴	تعارض خانواده و کار مبتنی بر توان‌فرسایی	۱	۵	۲/۳۳
۵	تعارض کار و خانواده مبتنی بر رفتار	۱	۵	۲/۸۲
۶	تعارض خانواده و کار مبتنی بر رفتار	۱	۵	۲/۷۱

جدول شماره (۱) وضعیت توصیف متغیر اصلی تحقیق (تعارض کار- خانواده- کار) را نشان می‌دهد که تعارض کار و خانواده مبتنی بر زمان با میانگین ۲/۸۴، تعارض خانواده و کار مبتنی بر زمان با میانگین ۲/۰۷، تعارض کار و خانواده مبتنی بر توان‌فرسایی با میانگین ۲/۹۸، تعارض خانواده و کار مبتنی بر توان‌فرسایی با میانگین ۲/۳۳، تعارض کار و خانواده مبتنی بر رفتار با میانگین ۲/۸۲ و تعارض خانواده و کار مبتنی بر رفتار با میانگین ۲/۷۱ بیانگر تعارضی در حد متوسط و اندکی بالاتر از آن در همه شاخص‌ها می‌باشد.

### یافته‌ها

- آزمون فرضیه اول: تعارض کار-خانواده بر حسب نوع شغل پاسخگویان متفاوت است. بر حسب نتیجه آزمون تحلیل واریانس، می‌توان گفت بر حسب متغیر نوع شغل تعارض کار- خانواده کلی متفاوت می‌باشد. به طوری که مقدار F محاسبه شده برابر با ( $F=8,399$  و  $p<0,000$ ) تعیین گردیده است. لذا فرضیه پژوهش مبنی بر وجود تفاوت در تعارض کار- خانواده کلی بر حسب نوع شغل پاسخگویان متفاوت می‌باشد. با نگاهی به جدول شماره (۲) می‌توان این تفاوت‌ها را در میانگین گروه‌های مختلف شغلی مشاهده نمود. همان گونه که در جدول مذکور می‌توان دید، میانگین تعارض کار- خانواده کلی در مشاغل خدماتی با میانگین ۵۶,۵۹۱۸ بیش از سایر مشاغل می‌باشد. بعد از مشاغل خدماتی به ترتیب مشاغل دفتری با میانگین ۴۸,۱۳۸۹ و مشاغل درمانی با میانگین ۴۶,۴۱۶۷ در مدارج بعدی قرار دارند. کمترین میانگین متعلق به مشاغل آموزشی با میانگین ۴۲,۵۱۱۶ می‌باشد. در جدول مذکور تفاوت میانگین- های ابعاد فرعی تعارض کار- خانواده از جمله تعارض کار- خانواده بر حسب زمان، توان‌فرسایی و رفتار و خرده ابعاد هر کدام از این ابعاد نیز به همراه ارقام میانگین هر کدام از ابعاد و خرده ابعاد به اضافه آزمون- های مربوطه ذکر شده است.

یکی از خرده مقیاس‌های تعارض کار- خانواده، تعارض بر حسب زمان می‌باشد که از خرده مقیاس- های تعارض کار- خانواده بر حسب زمان و تعارض خانواده- کار بر حسب زمان تشکیل شده است که آزمون تحلیل واریانس مرتبط با آن بیانگر تفاوت معنی‌دار خرده مقیاس اول (تعارض کار- خانواده بر حسب زمان) با ( $F=13,216$  و  $p<0,000$ )، خرده مقیاس دوم (تعارض خانواده- کار بر حسب زمان) با ( $F=6,216$  و  $p<0,000$ ) و مقیاس کلی (تعارض کار- خانواده- کار بر حسب زمان) با ( $F=14,507$  و  $p<0,000$ ) بر حسب شغل می‌باشد.

یکی دیگر از خرده مقیاس‌های تعارض کار- خانواده، تعارض بر حسب توان‌فرسایی می‌باشد که از خرده مقیاس‌های تعارض کار- خانواده بر حسب توان و تعارض خانواده- کار بر حسب توان تشکیل شده است که آزمون تحلیل واریانس مرتبط با آن بیانگر تفاوت معنی‌دار خرده مقیاس اول (تعارض کار- خانواده بر حسب توان) با ( $F=5,884$  و  $p<0,000$ )، خرده مقیاس دوم (تعارض خانواده- کار بر حسب توان) با ( $F=5,268$  و  $p<0,000$ ) و مقیاس کلی (تعارض کار- خانواده- کار بر حسب توان) با ( $F=6,859$  و  $p<0,000$ ) بر حسب شغل می‌باشد.

یکی دیگر از خرده مقیاس‌های تعارض کار- خانواده، تعارض بر حسب رفتار می‌باشد که از خرده مقیاس‌های تعارض کار- خانواده بر حسب رفتار و تعارض خانواده- کار بر حسب رفتار تشکیل شده است که آزمون تحلیل واریانس مرتبط با آن بیانگر تفاوت غیرمعنی‌دار خرده مقیاس اول (تعارض کار- خانواده بر حسب رفتار) با ( $F=1,663$  و  $p<0,143$ )، خرده مقیاس دوم (تعارض خانواده- کار بر حسب رفتار) با

( $F=1,664$  و  $p<0,143$ ) و مقیاس کلی (تعارض کار- خانواده- کار بر حسب رفتار) با ( $F=0,810$ ) و ( $p<0,111$ ) بر حسب شغل می‌باشد.

جدول شماره (۲): تفاوت میانگین شاخص‌های تعارض کار- خانواده بر حسب شغل پاسخگویان

تعداد	میانگین	مقدار F	سطح معنی‌داری	تعارض کار- خانواده- کار	تعداد	میانگین	مقدار F	سطح معنی‌داری	تعارض کار- خانواده- کار
۴۳	۷,۰۶۹۸	۱۳/۲۱۶	/۰۰۰	تعارض کار- خانواده- کار	۴۳	۷,۰۶۹۸	۱۳/۲۱۶	/۰۰۰	تعارض کار- خانواده- کار
۴۸	۸,۸۷۵۰			کار- توان	۴۸	۸,۸۷۵۰			کار- توان
۴۸	۷,۴۱۶۷			آموزشی	۴۸	۷,۴۱۶۷			آموزشی
۷۲	۸,۷۵۰۰			درمانی	۷۲	۸,۷۵۰۰			درمانی
۴۹	۱۱,۴۲۸۶			فنی	۴۹	۱۱,۴۲۸۶			فنی
۴۰	۷,۰۵۰۰			دفتری	۴۰	۷,۰۵۰۰			دفتری
۳۰۰	۸,۵۲۶۷			خدماتی	۳۰۰	۸,۵۲۶۷			خدماتی
۴۰	۷,۰۵۰۰			مالی	۴۰	۷,۰۵۰۰			مالی
۳۰۰	۸,۵۲۶۷			کل	۳۰۰	۸,۵۲۶۷			کل
۴۳	۶,۰۲۳۳	۶/۲۹۷	/۰۰۰	تعارض خانواده- کار	۴۳	۶,۰۲۳۳	۶/۲۹۷	/۰۰۰	تعارض خانواده- کار
۴۸	۵,۸۳۳۳			کار- زمان	۴۸	۵,۸۳۳۳			کار- زمان
۴۸	۵,۴۵۸۳			آموزشی	۴۸	۵,۴۵۸۳			آموزشی
۷۲	۶,۵۹۷۲			درمانی	۷۲	۶,۵۹۷۲			درمانی
۴۹	۷,۶۱۲۲			فنی	۴۹	۷,۶۱۲۲			فنی
۴۰	۵,۳۵۰۰			دفتری	۴۰	۵,۳۵۰۰			دفتری
۳۰۰	۶,۲۱۰۰			خدماتی	۳۰۰	۶,۲۱۰۰			خدماتی
۴۰	۵,۳۵۰۰			مالی	۴۰	۵,۳۵۰۰			مالی
۳۰۰	۶,۲۱۰۰			کل	۳۰۰	۶,۲۱۰۰			کل
۴۳	۱۳,۰۹۳۰	۱۴/۵۰۷	/۰۰۰	تعارض کار- خانواده- کار	۴۳	۱۳,۰۹۳۰	۱۴/۵۰۷	/۰۰۰	تعارض کار- خانواده- کار
۴۸	۱۴,۷۰۸۳			کار- زمان	۴۸	۱۴,۷۰۸۳			کار- زمان
۴۸	۱۲,۸۷۵۰			آموزشی	۴۸	۱۲,۸۷۵۰			آموزشی
۷۲	۱۵,۳۴۷۲			درمانی	۷۲	۱۵,۳۴۷۲			درمانی
۴۹	۱۹,۰۴۰۸			فنی	۴۹	۱۹,۰۴۰۸			فنی
۴۰	۱۲,۴۰۰۰			دفتری	۴۰	۱۲,۴۰۰۰			دفتری
۳۰۰	۱۴,۷۳۶۷			خدماتی	۳۰۰	۱۴,۷۳۶۷			خدماتی
۴۰	۱۲,۴۰۰۰			مالی	۴۰	۱۲,۴۰۰۰			مالی
۳۰۰	۱۴,۷۳۶۷			کل	۳۰۰	۱۴,۷۳۶۷			کل
۴۳	۷,۶۹۷۷	۵/۸۸۴	/۰۰۰	تعارض کار- خانواده- کار	۴۳	۷,۶۹۷۷	۵/۸۸۴	/۰۰۰	تعارض کار- خانواده- کار
۴۸	۹,۳۷۵۰			کار- توان	۴۸	۹,۳۷۵۰			کار- توان
۴۸	۸,۷۵۰۰			آموزشی	۴۸	۸,۷۵۰۰			آموزشی
۷۲	۹,۰۸۳۳			درمانی	۷۲	۹,۰۸۳۳			درمانی
۴۹	۱۰,۷۳۴۷			فنی	۴۹	۱۰,۷۳۴۷			فنی
۴۰	۷,۴۵۰۰			دفتری	۴۰	۷,۴۵۰۰			دفتری
۳۰۰	۸,۹۳۰۰			خدماتی	۳۰۰	۸,۹۳۰۰			خدماتی
۴۰	۷,۴۵۰۰			مالی	۴۰	۷,۴۵۰۰			مالی
۳۰۰	۸,۹۳۰۰			کل	۳۰۰	۸,۹۳۰۰			کل
۴۳	۶,۲۵۵۸	۵/۲۶۸	/۰۰۰	تعارض خانواده- کار	۴۳	۶,۲۵۵۸	۵/۲۶۸	/۰۰۰	تعارض خانواده- کار
۴۸	۶,۷۰۸۳			کار- توان	۴۸	۶,۷۰۸۳			کار- توان
۴۸	۶,۷۵۰۰			آموزشی	۴۸	۶,۷۵۰۰			آموزشی
۷۲	۶,۷۳۶۱			درمانی	۷۲	۶,۷۳۶۱			درمانی
۴۹	۸,۸۳۶۷			فنی	۴۹	۸,۸۳۶۷			فنی
۴۰	۶,۷۰۰۰			دفتری	۴۰	۶,۷۰۰۰			دفتری
۳۰۰	۷,۰۰۳۳			خدماتی	۳۰۰	۷,۰۰۳۳			خدماتی
۴۰	۶,۷۰۰۰			مالی	۴۰	۶,۷۰۰۰			مالی
۳۰۰	۷,۰۰۳۳			کل	۳۰۰	۷,۰۰۳۳			کل

- آزمون فرضیه دوم: تعارض کار- خانواده بر حسب سطح تحصیلات پاسخگویان متفاوت است. بر حسب نتیجه آزمون تحلیل واریانس، می‌توان گفت بر حسب متغیر سطح تحصیلات، تعارض کار- خانواده کلی متفاوت می‌باشد. به طوری که مقدار  $F$  محاسبه شده برابر با ( $F=8,982$  و  $p<0,000$ ) تعیین گردیده است. لذا فرضیه پژوهش مبنی بر وجود تفاوت در تعارض کار- خانواده کلی بر حسب سطح تحصیلات پاسخگویان متفاوت می‌باشد. با نگاهی به جدول (۳) می‌توان این تفاوت‌ها را در میانگین گروه-های مختلف تحصیلی مشاهده نمود. همان گونه که در جدول مذکور می‌توان دید، میانگین تعارض کار- خانواده کلی در تحصیلات زیر لیسانس با میانگین  $52,440$  بیش از سایر پاسخگویان می‌باشد. بعد از پاسخگویان با مدرک تحصیلی زیر لیسانس به ترتیب تحصیلات لیسانس با میانگین  $46,1126$  و تحصیلات بالای لیسانس با میانگین  $44,3919$  در مدارج بعدی قرار دارند. در جدول مذکور تفاوت میانگین‌های ابعاد فرعی تعارض کار- خانواده از جمله تعارض کار- خانواده بر حسب زمان، توان‌فرسایی و رفتار و خرده مقیاس‌های هر کدام از این ابعاد نیز به همراه ارقام میانگین هر کدام از ابعاد و خرده ابعاد به اضافه آزمون-های مربوطه ذکر شده است.

یکی از خرده مقیاس‌های تعارض کار- خانواده، تعارض بر حسب زمان می‌باشد که از خرده مقیاس-های تعارض کار- خانواده بر حسب زمان و تعارض خانواده- کار بر حسب زمان تشکیل شده است که آزمون تحلیل واریانس مرتبط با آن بیانگر تفاوت معنی‌دار خرده مقیاس اول (تعارض کار- خانواده بر حسب زمان) با ( $F=13,143$  و  $p<0,000$ )، خرده مقیاس دوم (تعارض خانواده- کار بر حسب زمان) با ( $F=8,454$  و  $p<0,000$ ) و مقیاس کلی (تعارض کار- خانواده- کار بر حسب زمان) با ( $F=16,063$  و  $p<0,000$ ) بر حسب تحصیلات می‌باشد.

یکی دیگر از خرده مقیاس‌های تعارض کار- خانواده، تعارض بر حسب توان‌فرسایی می‌باشد که از خرده مقیاس‌های تعارض کار- خانواده بر حسب توان و تعارض خانواده- کار بر حسب توان تشکیل شده است که آزمون تحلیل واریانس مرتبط با آن بیانگر تفاوت غیر معنی‌دار خرده مقیاس اول (تعارض کار- خانواده بر حسب توان) با ( $F=2,205$  و  $p<0,112$ )، تفاوت معنی‌دار خرده مقیاس دوم (تعارض خانواده- کار بر حسب توان) با ( $F=6,101$  و  $p<0,003$ ) و مقیاس کلی (تعارض کار- خانواده- کار بر حسب توان) با ( $F=4,847$  و  $p<0,008$ ) بر حسب تحصیلات می‌باشد.

یکی دیگر از خرده مقیاس‌های تعارض کار- خانواده، تعارض بر حسب رفتار می‌باشد که از خرده مقیاس‌های تعارض کار- خانواده بر حسب رفتار و تعارض خانواده- کار بر حسب رفتار تشکیل شده است که آزمون تحلیل واریانس مرتبط با آن بیانگر تفاوت غیر معنی‌دار خرده مقیاس اول (تعارض کار- خانواده بر حسب رفتار) با ( $F=0,519$  و  $p<0,596$ )، تفاوت معنی‌دار خرده مقیاس دوم (تعارض خانواده- کار بر حسب رفتار) با ( $F=4,613$  و  $p<0,011$ ) و تفاوت غیر معنی‌دار مقیاس کلی (تعارض کار- خانواده- کار بر حسب رفتار) با ( $F=5,536$  و  $p<0,081$ ) بر حسب تحصیلات می‌باشد.

جدول شماره (۳): تفاوت میانگین شاخص‌های تعارض کار- خانواده بر حسب تحصیلات پاسخگویان

سطح معنی‌داری	مقدار F	میانگین	تعداد	سطح معنی‌داری	مقدار F	میانگین	تعداد
۰,۰۰۸	۴,۸۴۷	۱۵,۶۲۱۶	۷۴	تعارض کار- خانواده-	۱۳,۱۴۳	۷,۶۳۵۱	۷۴
		۱۵,۲۵۱۷	۱۵۱	کار- توان		۸,۱۳۲۵	۱۵۱
		۱۷,۶۱۳۳	۷۵	زیر لیسانس		۱۰,۲۰۰۰	۷۵
		۱۵,۹۳۳۳	۳۰۰	کل		۸,۵۲۶۷	۳۰۰
۰,۵۹۶	۰/۵۱۹	۸,۲۵۶۸	۷۴	تعارض	۸,۴۵۴	۵,۴۷۳۰	۷۴
		۸,۴۲۳۸	۱۵۱	کار- خانواده- رفتار		۶,۱۴۵۷	۱۵۱
		۸,۷۲۰۰	۷۵	زیر لیسانس		۷,۰۶۶۷	۷۵
		۸,۴۵۶۷	۳۰۰	کل		۶,۲۱۰۰	۳۰۰
۰,۰۱۱	۴/۶۱۳	۷,۴۰۵۴	۷۴	تعارض خانواده- کار-	۱۶,۰۶۳	۱۳,۱۰۸۱	۷۴
		۸,۱۵۸۹	۱۵۱	رفتار		۱۴,۲۷۸۱	۱۵۱
		۸,۸۴۰۰	۷۵	زیر لیسانس		۱۷,۲۶۶۷	۷۵
		۸,۱۴۳۳	۳۰۰	کل		۱۴,۷۳۶۷	۳۰۰
۰,۰۸۱	۲,۵۳۶	۱۵,۶۶۲۲	۷۴	تعارض کار- خانواده-	۰,۱۱۲	۸,۶۸۹۲	۷۴
		۱۶,۵۸۲۸	۱۵۱	کار- رفتار		۸,۶۸۸۷	۱۵۱
		۱۷,۵۶۰۰	۷۵	زیر لیسانس		۹,۶۵۳۳	۷۵
		۱۶,۶۰۰۰	۳۰۰	کل		۸,۹۳۰۰	۳۰۰
۰۰۰	۸,۹۸۲	۴۴,۳۹۱۹	۷۴	تعارض کار- خانواده-	۰,۰۰۳	۶,۹۳۲۴	۷۴
		۴۶,۱۱۲۶	۱۵۱	کار- کلی		۶,۵۶۲۶	۱۵۱
		۵۲,۴۴۰۰	۷۵	زیر لیسانس		۷,۹۶۰۰	۷۵
		۴۷,۲۷۰۰	۳۰۰	کل		۷,۰۰۳۳	۳۰۰

- آزمون فرضیه سوم: بین تعارض کار- خانواده و سابقه کار پاسخگویان رابطه وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتیجه این آزمون را می‌توان در جدول شماره (۴) مشاهده نمود. میزان همبستگی کنش تعارض کار- خانواده کلی با سابقه شغلی افراد معنادار نمی‌باشد ( $r = -0,033$  و  $p < 0,05$ ). یعنی هیچ ارتباط معنی‌داری بین این دو متغیر وجود ندارد.

- آزمون فرضیه چهارم: بین تعارض کار- خانواده و درآمد پاسخگویان رابطه وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتیجه این آزمون را می‌توان در جدول شماره (۴) مشاهده نمود. میزان همبستگی تعارض کار- خانواده کلی با درآمد افراد معنادار می‌باشد و این رابطه یک رابطه معکوس می‌باشد. ( $r = -0,216$  و  $p < 0,000$ ) یعنی به ازاء یک واحد افزایش در انحراف معیار درآمد به اندازه  $0,216$  از انحراف معیار تعارض کار- خانواده کاسته می‌شود.

در این جدول علاوه بر همبستگی‌هایی که توضیح آن‌ها ارائه شد و مربوط به فرضیه‌های تحقیق می‌شوند سایر خرده مقیاس‌های تعارض کار- خانواده از جمله تعارض‌های، مرتبط با زمان، توان، و رفتار با

متغیرهای مستقل سابقه کار و درآمد نشان داده شده است که به غیر از درآمد دیگر متغیرهای مستقل تغییر با خرده مقیاس‌های تعارض کار- خانواده نیز ارتباط معنی‌دار و معکوس دارند.

جدول شماره (۴): ضرایب همبستگی متغیرهای تعارض کار- خانواده با متغیرهای مستقل

درآمد	سابقه کار		
-۰,۲۸۳**	-۰,۰۸۸	ضریب همبستگی پیرسون	تعارض کار- خانواده- زمان
۰۰۰	۰,۱۸	سطح معنی‌داری	
-۰,۱۶۹**	۰,۰۱۵	ضریب همبستگی پیرسون	تعارض خانواده- کار- زمان
۰,۰۰۳	۰,۷۹۹	سطح معنی‌داری	
-۰,۲۸۳**	-۰,۰۵۵	ضریب همبستگی پیرسون	تعارض کار- خانواده- کار- زمان
۰۰۰	۰,۳۴۵	سطح معنی‌داری	
-۰,۱۶۹**	-۰,۰۶۵	ضریب همبستگی پیرسون	تعارض کار- خانواده- توان
۰,۰۰۳	۰,۲۶۳	سطح معنی‌داری	
-۰,۰۴۸	۰,۰۵۳	ضریب همبستگی پیرسون	تعارض خانواده- کار- توان
۰,۴۰۵	۰,۳۵۹	سطح معنی‌داری	
-۰,۱۳۱*	-۰,۰۱۳	ضریب همبستگی پیرسون	تعارض کار- خانواده- کار- توان
۰,۰۲۳	۰,۸۲۶	سطح معنی‌داری	
-۰,۱۲۲*	-۰,۰۴۳	ضریب همبستگی پیرسون	تعارض کار- خانواده- رفتار
۰,۰۳۴	۰,۴۵۴	سطح معنی‌داری	
-۰,۱۰۹	۰,۰۱۳	ضریب همبستگی پیرسون	تعارض خانواده- کار- رفتار
۰,۰۵۹	۰,۸۱۹	سطح معنی‌داری	
-۰,۱۲۹*	-۰,۰۱۶	ضریب همبستگی پیرسون	تعارض کار- خانواده- کار- رفتار
۰,۰۲۶	۰,۷۷۹	سطح معنی‌داری	
-۰,۲۱۶**	-۰,۰۳۳	ضریب همبستگی پیرسون	تعارض کار- خانواده- کلی
۰۰۰	۰,۵۷۰	سطح معنی‌داری	

### نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف شناخت میزان و عوامل موثر بر تعارض کار- خانواده بر اساس مدل گرین هاس و بیوتل انجام گرفت. گرین هاس و بیوتل تعارضات مبتنی بر زمان، توان و رفتار را به عنوان ابعاد مختلف تعارض کار- خانواده مطرح می‌کند.

تعارض مبتنی بر زمان، هنگامی به وجود می‌آید که افراد به علت فشارهای حاصل از یک نقش، از انجام نقش‌های دیگر باز می‌مانند. تعارض مبتنی بر تنش، اشاره به فشارهای تولید شده یک نقش دارد که بر روی عملکرد فرد در سایر حوزه‌ها تاثیر می‌گذارد. تعارض مبتنی بر رفتار، به الگوهای خاص رفتاری درون یک نقش اشاره دارد که با انتظارات سایر نقش‌ها ناسازگار است (Peters et al, 2009: 282).

نتایج تحقیق به طور خلاصه نشان می‌دهد میزان تعارض کار- خانواده بر حسب زمان در حد متوسط و کمی بیش از آن قرار دارد اما میزان تعارض خانواده- کار با میزانی اندکی کمتر از میانگین می‌باشد که نشان می‌دهد پاسخگویان تعارضاتی که کار آن‌ها در خانواده و کارکرد خانوادگی آن‌ها ایجاد می‌کند را

بیش از میزان احساس تعارضی می‌دانند که خانواده در کارکرد شغلی آن‌ها ایجاد نموده است. شاید به تعبیر دیگر بتوان عنوان نمود زمانی را که زنان شاغل در محیط شغلی سپری می‌کنند بیشتر در کارکرد خانوادگی آن‌ها اختلال می‌کند در حالی که آن‌ها کمتر اجازه می‌دهند که وظایف خانوادگی‌شان در شغل-شان خللی وارد سازد. این موضوع شاید با نظر سایبر (۱۹۷۴)، همخوانی داشته باشد که در بررسی‌های مرتبط با رابطه متقابل کار- خانواده با قبول فرض کمبود امکانات شخصی لازم برای حفظ تعهدات شغلی، معمولاً افراد روی پیوستار تعهد به کار در مقابل تعهد به خانواده جای داده می‌شدند. از نظر بایلبای و بایلبای (۱۹۸۹)، محدودیت‌های ساختاری و هنجاری ناشی از تقسیم جنسیتی کار زنان را مجبور می‌کند از یکی به نفع دیگری بگذرند و به همین دلیل تعارض بیشتری را نسبت به مردان تجربه می‌کنند (سیدان، ۱۳۸۷).

این موضوع را از نقطه نظر دیدگاه عقلایی نیز می‌توان تبیین نمود. دیدگاه عقلایی بیان می‌کند که بین ساعات صرف شده در کار و خانواده و میزان تعارض تجربه شده رابطه مستقیمی برقرار است. هر چه اشخاص ساعات زیادتری را در نقش شغلی یا خانوادگی بگذرانند احتمال این که تعارض بین نقش را تجربه کنند زیادتر خواهد شد. افراد شاغل ساعاتی را که به خانواده اختصاص می‌دهند، کمتر از مقدار زمانی است که در شغل صرف می‌کنند. بنابراین احتمال تجربه تداخل شغل با خانواده بیشتر از تداخل خانواده با شغل می‌باشد. البته زنان در مقایسه با مردان بر حسب تقسیم جنسیتی کار تمایل یا اجبار بیشتری برای گذراندن ساعات زیادتر در خانه و امور خانوادگی دارند، لذا تداخل خانواده با شغل بیشتری را تجربه می‌کنند (رستگار خالده، ۱۳۸۵).

البته این تبیین شاید بر خلاف تبیین پلک باشد. پلک (۱۹۷۷)، در نظریه تاثیرپذیری نامتقارن نقش-های کاری و خانوادگی مطرح می‌نماید که نقش‌های زنان در خانه، نقش‌های آنان در محیط کار را تحت-الشعاع قرار می‌دهد، زیرا که زنان به طور سنتی و برحسب تقسیم کار مسئولیت اصلی در اداره امور و خواسته‌های خانواده را دارا هستند و در مقابل در میان مردان نقش‌های مربوط به کار، نقش‌های خانوادگی را تحت تاثیر قرار می‌دهند. به دلیل آن که آنان بیشتر بیرون از خانه مشغول هستند و تمایل بیشتری دارند تا از اوقات خود در خانه برای رهایی از فشارهای محیط کار استفاده کنند (Frone et al, 1992)، همسو نبودن نقش‌های اجتماعی و خانوادگی، موجب سستی و کاستی در نقش‌های خانگی می‌شود و احتمال بروز تنش بین زن و شوهر را نیز افزایش می‌دهد (ساروخانی، ۱۳۷۳: ۱۷۰).

وجه دیگر تعارض کار- خانواده تعارضات مبتنی بر توان فرسایی می‌باشد که گویه‌های طرح شده بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت میانگین بیانگر این مطلب است که آشفتگی‌های ناشی از توان فرسایی مسئولیت‌های شغلی اندکی بیش از میانگین (۳,۰۳) سبب می‌شود که فرد توان شرکت در فعالیت‌ها و مسئولیت‌های خانوادگی را از دست بدهد. این مساله را می‌توان در ایفای نقش‌های عاطفی زنان شاغل (میانگین ۲,۸۶) و انجام فعالیت‌های لذت‌بخش (میانگین ۳,۰۴) نیز مشاهده کرد. از نظر هیبارد و پوپ

تجمع نقش‌های سنتی همسری و مادری و نقش‌های جدید شغلی ممکن است به تضاد با نقش یا اضافه‌بار نقش منجر شود و سلامت زنان را به خطر اندازد. علاوه بر این، احساس تقصیر و اضطراب که حاصل این تصور است که آن‌ها نتوانسته‌اند به خوبی از عهده مسئولیت خانوادگی بر بیایند از علل عمده لطمه به سلامت روانی زنان محسوب می‌شود (احمدنیا، ۱۳۸۰: ۷۴). اشتغال زنان بر روابط میان مادران و فرزندان آنان تاثیرگذار بوده و رشد عاطفی فرزندان را تحت تاثیر قرار خواهد داد (مهدوی، ۱۳۸۳: ۱۸).

در این مورد نیز نتایج نشان می‌دهد زنان شاغل مورد مطالعه بیش از آن که متوجه تعارضات شغلی مرتبط با خانواده باشد بیشتر بر تعارضات خانوادگی مرتبط با کار خود توجه نشان داده‌اند. این مساله نشان می‌دهد پاسخگویان کمتر اجازه می‌دهند انرژی صرف شده در خانواده اختلالی در عملکرد شغلی آنان ایجاد کند.

مطابق نظر مرتن (۱۹۵۷)، 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، هر گاه شخصی موقعیتی را اشتغال کند نه با یک انتظار واحد، بلکه همزمان با انتظارات متعدد رو به روست و غالباً برای افراد دشوار است که بتوانند به طور همزمان، جوابگوی الزامات متعدد باشند (روش بلا و اسپنله، ۱۳۷۲).

گرین هاوس و بیوتل (۱۹۸۵)، بیان می‌کنند که همان‌گونه که هویت‌های شغلی با خانوادگی فرد برای او مهم تر یا برجسته‌تر می‌شود، وی به آن نقش تعلق بیشتری می‌باید و ممکن است نسبت به ایفای آن، از سطوح بالاتری از انگیزش برخوردار گردد. در این حالت، فرد نسبت به فشارهای محیطی در آن نقش حساس‌تر و موفقیت‌ها و پاداش‌های مربوط به آن نقش برایش مهم می‌گردد و در نتیجه تعهد زمانی بیشتر، به آن نقش پیدا می‌کند و این وضع روی هم رفته سبب فشارهایی می‌شود که می‌تواند باعث برخورد آن نقش با نقش‌های دیگر فرد شود. بدین ترتیب، مرزهای کار- خانواده نفوذپذیر می‌شود. یعنی شخص اجازه می‌دهد که خواست‌های یک نقش به حوزه نقش دیگر وارد شود و این تجاوزات به افزایش تعارض کار با خانواده منجر می‌شود (رستگار خالد، ۱۳۸۵).

تداخل کردن رفتارها و هنجارهای کاری در رفتارها و هنجارهای خانوادگی و بلعکس یکی دیگر از ابعاد تعارضات می‌باشد که در تحقیق حاضر تحت عناوین تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار و تعارض خانواده- کار مبتنی بر رفتار ذکر شده است که نتایج بیانگر میزان متوسط تعارض در این زمینه می‌باشد. چنین تداخل‌هایی ممکن است سبب بروز تعارض‌های نقشی شود. زن شاغل اگر نتواند بین انتظارات نقش‌های خود تعادل برقرار سازد دچار نوعی تعارض بین نقشی است که در آن فشارهای نقش بر آمده از حیطه کار و خانواده از هر دو طرف و از برخی جهات ناسازگار می‌باشد (Aycan, 2005). تعارض نقشی نه فقط از منظر افزودن انتظارات و توقعات بلکه به واسطه تاثیراتی که در ایجاد هویت دوگانه در زن‌ها می‌شود، می-



تواند در تشدید تعارضات نقش داشته باشد. هویت‌های شغلی زنان اغلب تحت‌الشعاع نقش‌های خانوادگی آنها است (چلبی، ۱۳۷۵: ۲۴).

### منابع

- احمدنیا، شیرین. (۱۳۸۰). برخی عوامل فرهنگی- اجتماعی مؤثر بر مشارکت محدود زنان. *نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران*. ویژه‌نامه دومین همایش مسائل اجتماعی ایران، شماره ۴.
- اعزاز، شهلا. (۱۳۷۶). *جامعه‌شناسی خانواده (با تأکید بر نقش، ساختار و کارکرد خانواده در دوران معاصر)*. تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان. چاپ اول.
- بیگی، مینا. (۱۳۸۹). بررسی عوامل اثرگذار بر تضاد بین کار و خانواده. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*. سال پنجم، شماره ۲۰.
- چلبی، مسعود. (۱۳۷۵). *جامعه‌شناسی نظم: تشریح و تحلیل نظم اجتماعی*. تهران: نشرنی.
- رستگارخالد، امیر. (۱۳۸۵). *خانواده- کار- جنسیت*. انتشارات شورای فرهنگی- اجتماعی زنان.
- ساروخانی، باقر. (۱۳۷۳). *مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی خانواده*. تهران: انتشارات سروش. چاپ اول.
- سیدان، فریبا. (۱۳۸۷). خانواده و ارتقای شغلی عوامل مؤثر بر میزان ارتقای شغلی زنان. *مطالعات زنان*. دوره ۶، شماره ۲، صص ۱۱۶-۸۹.
- کار، مهر انگیز. (۱۳۷۸). *زنان در بازار کار ایران*. تهران: روشنگران و مطالعات زنان.
- کاظمی‌پور، شهلا. (۱۳۸۳). *نگرش مردم درباره منزلت مشاغل در ایران و ارزیابی میزان ارتباط آن با ویژگی‌های اجتماعی اقتصادی افراد*. تهران: مؤسسه کار و تامین اجتماعی.
- مهدوی، سید محمدصادق. (۱۳۸۳). *خوانش انتقادی اشتغال زنان*. *حوراء (نشریه داخلی دفتر مطالعات و تحقیقات زنان)*. ش ۸، ص ۱۸.
- Aryee, Samul & Luk, Vivienne. (1996). Balancing two major parts of adult lifeexperience work and family identity among dual earner couples human relations. **Studies sex roles Regression analysis families & family life dual career couplessocial research families & family life Employment**. Vol, 49, Issue4.
- Aycan, Z. (2005). Relative Contributions of childcare.Spousal support and organizational support in reducing Work- family conflict for men and women: The case of turkey. **Sexroles: a Journal of Research**.
- Bielby, T. and Denies., D. Bielby (1989). family ties: balancing commitments to work and family in dual earner households American. **Sociological review**. Vo1. 54 october.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Williams, L., J. (2000). Construction and initial validation of amultidimensional measure of work-family conflict. **Journal of Vocational Behavior**. 56, P.p: 249-276.
- Clark, J. M. (1997). Role strain on working mothers. **Missouri western state college**. 1, P.p: 45-50.
- Duxbury, linda Elizabeth Christopher Alan, Higgins. (1991). Gender differences in work-family conflict. **journal of applied psychology**. vol. 76, no. 1.
- Frone Michal R. and Marcia Russell and M. Lynne Cooper. (1992). Antecedents andoutcomes of the work family interface. **journal of applied psychology**. Vol. 77, No. 1. P: 124.
- Goode, W., J. (1960). **A theory of role strain American**, Sociological Review.
- Greenhaus Jefry H, and Nicholas J. Beutell. (1985). sources of conflict between work and family roles. **academy of management review**. vol.10, no. 1.

- 
- Roxburgh, Susan. (1999). Exploring the work and family relationship. **journal offamily Issue Beverly Hillis**. Vol. 2, No. 6.
- Peters, P., Dulk, L. d., & Lippe, T. v. (2009, August). The effects of time spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: the Dutch case. **Community, Work & Family**. 12 (3), P.p: 279-297.
- Porter, S. & Ayman, R. (2010). Work flexibility as a mediator of the relationship between workfamily conflict and intention to quit. **Journal of Management & Organization**. 16 (3), P.p: 411-424.
- Sieber Asm, D. (1974). Toward a theory of role accumulation. Bureau of applied social research Columbia university, **American Sociological, review**. Vol. 39, August.
- Swanson V. & K., G. Power & R., J. Simpson. (1998). Occupational stress and family life: Acomparison of mate and female doctor. **journal of occupational and organizationalpsychology**. leicester, Vol. 71, No. 3. P: 239.