

## رابطه کار/خانواده: تفاوت‌های جنسیتی در برخورداری از حمایت اجتماعی

امیر رستگار خالد

**چکیده:** پیدایش و افزایش خانواده‌های دوشغله که در آن زن و شوهر هر دو شاغل و دارای درآمد هستند، از تحولات اجتماعی کشور است. این سبک از زندگی خانوادگی به‌رغم بهره‌مندی از فواید ترکیب نقش، به دلیل نادیده‌گرفتن تقسیم سنتی کار در خانواده و نیز پذیرش و ایفای تعهدات بیشتر و جدیدتر، با فشارهایی مواجه است. یکی از این فشارها، تعارض کار/ خانواده است که چنانچه مدیریت نشود، می‌تواند پیامدهایی ناخواسته بر انسجام اجتماعی و کارکردهای خانواده و نیز سلامت روانی و اجتماعی اعضای آن داشته باشد. این مقاله ضمن شناسایی تأثیر حمایت اجتماعی به عنوان یک منبع مقابله با فشار و سازوکارهای آن، به انتظارات ناشی از نقش‌های جنسیتی می‌پردازد. به همین منظور پژوهشی به روش پیمایشی، با انتخاب نمونه‌های تصادفی از خانواده دوشغله شهر تهران انجام شد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که دلایل بروز تعارض کار/ خانواده و انتخاب راه‌های مقابله با آن، متأثر از الگوی سنتی تقسیم کار جنسیتی است. زنان به برخورداری از حمایت خانوادگی تمایل دارند و مردان حمایت شغلی را برای مقابله با فشار برمی‌گزینند.

**واژه‌های کلیدی:** اشتغال، حمایت اجتماعی، خانواده، زنان، شغل، کار

### مقدمه

کار و خانواده، هر دو از تغییرات اجتماعی بنیادینی که فرآیند توسعه اجتماعی و گذر از جامعه قدیم به جامعه نو فراهم آورده است، به شدت تأثیر پذیرفته‌اند. مهم‌ترین تحول در نهاد کار به صورت عمومی شدن کار آزاد و عقلانی، انضباط و مدیریت حاکم بر محیط کار، غیرشخصی شدن کار و نظام تولید کارخانه‌ای و سازمان‌یافته تجلی یافته (توسلی، ۱۳۷۵) و تحول عمده در نهاد خانواده با کوچک شدن آن و انتقال کارکردهایش به سایر نهادهای اجتماعی (کار، ۱۳۷۶: ۹۸-۸۷؛ کوئن، ۱۳۷۶) ظاهر شده است. اما مهم‌ترین دگرگونی‌ها، جدایی این دو نهاد از یکدیگر و به تعبیری، انتقال تولید از خانه به کارخانه و تبدیل خانواده از یک نهاد تولیدی به یک نهاد مصرفی است (دارندورف، ۱۳۷۷: ۱۶). یکی از پیامدهای

چنین تحولی جدی شدن زمینه رسیدگی به وظایف ناشی از نقش‌های خانوادگی همراه با ایفای تعهدات شغلی برای فرد است (اعزازی، ۱۳۷۶: ۱۴۷).

کاهش نقش تربیتی و آموزشی پدر و مادر در خانواده، که نتیجه فرعی گسترش نظام تولید کارخانه‌ای و دگرگونی در اقتصاد «خانواده/ پایه» و نیز محدودیت زمانی آنها برای پرداختن به فرزندان بود، تحول یادشده را برجسته‌تر ساخت و به عمق و دامنه آن افزود (ورسلی، ۱۳۷۳: ۲۴۲). تبدیل اشتغال درآمدزا در نظام تولید کارخانه‌ای به یک ارزش اجتماعی، و کم‌اهمیت تلقی کردن فعالیت‌های مربوط به انجام وظایف خانوادگی، تا بدانجا پیش رفت که اهمیت و اولویت نقش‌های خانگی در جامعه قدیم، جای خود را به برتری نقش‌های حرفه‌ای در جامعه جدید سپرد و این امر سبب شد که نقش‌های خانوادگی جایگاه خود را به نفع نقش‌های شغلی در تعیین هویت فردی و موقعیت اجتماعی شخص از دست بدهند (چلیبی، ۱۳۷۵: ۲۷۶؛ روش‌بالو، ۱۳۷۳: ۲۴۸).

چنین تحولاتی در پایگاه ساختاری نقش‌های شغلی و خانوادگی در جامعه نو در کنار تغییرات ناشی از نوسازی اقتصادی/ اجتماعی در سایر نهادهای اجتماعی نظیر آموزش و پرورش، ارتباطات جمعی، شهرنشینی، قوانین کار و خانواده باعث شد تا زمینه مساعدی برای مشارکت مستقل زنان در فعالیت‌های اقتصادی و تولیدی جامعه و به‌ویژه اشتغال درآمدزا در خارج از خانه فراهم گردد، اما آنچه این روند را تسریع کرد، ظهور جنبش‌های اجتماعی مدافع حقوق زنان و طالب فرصت‌های برابر برای آنان بود که به‌خصوص به کسب حق رأی زنان در انتخابات انجامید (ابوت و والاس، ۱۳۸۰: ۱۷۶-۱۷۲).

یکی از پیامدهای قابل توجه اشتغال زنان، پیدایش و افزایش روزافزون خانواده‌هایی است که در آنها زن و شوهر در پایگاه شغلی به نسبت همسانی به کار مشغول هستند. این خانواده‌ها آن‌طور که راپوپورت‌ها<sup>۱</sup> (۱۹۶۹) در نظریه خود تحت عنوان «خانواده دوگانه/ شغلی»<sup>۲</sup> مطرح می‌کنند، با پنج گونه اصلی از تنش‌ها و فشارهای روانی/ اجتماعی بدین شرح مواجه هستند: بار اضافی، تحریم‌های اجتماعی، معضل هویت شخصی و اعتماد به نفس، دشواری‌های شبکه اجتماعی و تکثر چرخه نقش (سیگالن، ۱۳۷۰: ۲۵۷-۲۵۲). هر پنج تنش یادشده عموماً و فشار اخیر خصوصاً، حاکی از دشواری ترکیب موفق نقش‌های شغلی و خانوادگی در این گونه خانواده‌هاست.

یکی از شناخته‌شده‌ترین این دشواری‌ها که ایفای موازی تعهدات کار و خانواده را با هزینه‌های روانی و اجتماعی مواجه می‌سازد، تعارض نقش<sup>۳</sup> است. این تعارض که نوع ویژه‌ای از تعارض بین نقش‌هاست، به تقاضاهای زمانی متفاوت و ناسازگاری که فرد را با مسئولیت‌های دوگانه کاری و

---

1. Rapoport  
2. dual earner couple  
3. role conflict

خانوادگی به‌طور همزمان درگیر می‌کند مرتبط است (پادن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵: ۱۰۱). چنین تعارضی در سطح فردی می‌تواند به بروز پریشانی‌های خانوادگی و شغلی و، در کل، افسردگی (هیگینز<sup>۲</sup> و داکسبری<sup>۳</sup>، ۱۹۹۱: ۶۲)، کاهش رضایت شغلی و خانوادگی و در نهایت تقلیل خشنودی فرد از زندگی، افزایش خطر برای تندرستی زوجین، عملکرد ضعیف‌تر وظایف نقش والدینی و همسری، بدخلقی، بهداشت روانی ضعیف‌تر و سرانجام تضعیف سازگاری ازدواج بینجامد. در سطح سازمانی نیز، نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که این تعارض با کاهش رضایت شغلی و افزایش پریشانی شغلی (فیلدز<sup>۴</sup> و لاک<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹: ۴۲۵؛ کوک<sup>۶</sup> و روسو<sup>۷</sup>، ۱۹۸۴: ۲۹۶)، احساس سستی و رخوت روانی و احساس از خود بیگانگی و تعهد سازمانی کمتر و افزایش تأخیر و غیبت و کناره‌گیری از کار همراه بوده است (هیگینز و داکسبری، ۱۹۹۱: ۱۷۲). چنین پیامدهایی واکنش‌های متفاوتی را در بین پژوهشگران رفتار کار و سازمان‌ها از یک‌سو و علاقه‌مندان به مطالعات خانواده از سوی دیگر برانگیخته است که مهم‌ترین آنها را می‌توان با تکیه بر رابطه متقابل کار/ خانواده در سه رویکرد نظری عمده بازشناخت. این رویکردها عبارت‌اند از: رویکرد تفکیک<sup>۸</sup>، رویکرد جبران<sup>۹</sup> و رویکرد ریزش<sup>۱۰</sup>.

نخستین و قدیمی‌ترین رویکرد که استدلال می‌کند کار و خانواده دو حیطه مستقل و جدای از هم هستند که یکدیگر را تحت تأثیر قرار نمی‌دهند، رویکرد تفکیک است. این رویکرد را اساساً کوششی تلقی کرده‌اند که پس از انقلاب صنعتی و جدایی نهاد کار از خانواده، می‌کوشید تا نارضایتی شغلی و عدم درگیری<sup>۱۱</sup> کارگران شاغل در مشاغل یقه آبی<sup>۱۲</sup> را با شغل آنها، با این توضیح که کار و خانواده ذاتاً فضاهای جداگانه‌ای از زندگی افراد را تشکیل می‌دهند و تفکیک آنها از هم فرآیندی طبیعی است، توجیه کند. این رویکرد به همین دلیل و به عنوان راه‌حل از کارگران می‌خواست که فعالانه سعی کنند این دو محیط و آنچه را که در آن تجربه می‌کنند از یکدیگر دور نگه دارند (لامبرت<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۹: ۷۲۵). در واقع همراه با انقلاب صنعتی، طبقه متوسط نیز ظاهر شد که در آن قلمرو کار و خانواده نه تنها به لحاظ فیزیکی که از نظر جنسی نیز تفکیک و انحصاری شده بود. بدین ترتیب که در این طبقه، کار، مسئولیت

1. Paden
2. Higgins
3. Duxbury
4. Fields
5. Luk
6. Coke
7. Rousseau
8. segmentation
9. compensation
10. spillover
11. involvement
12. blue-collar occupations
13. Lambert

اصلی مردان و خانواده، مسئولیت اصلی زنان تلقی می‌گردید. این الگو تا سال‌های ۱۹۷۰ که یک انقلاب فمینیستی در ایالات متحده پدید آمد و تعداد زیادی از زنان تحصیل‌کرده طبقه متوسط وارد بازار کار شدند، الگوی مسلط بود، در حالی که دو دهه پس از آن یعنی در دهه ۹۰ هرچند که به همان ترتیب، کار و خانواده به لحاظ فیزیکی همچنان جدا از یکدیگر نگه داشته می‌شدند، اما دیگر کار، قلمرو انحصاری مردان و خانواده یا مسئولیت مراقبت از فرزندان و کارهای خانه‌داری حیطة اختصاصی زنان به حساب نمی‌آمد. بدین جهت رویکرد تفکیک رنگ باخت و نظریه‌هایی جدید ارائه شد که بر ارتباط متقابل و پیوند کار/ خانواده تأکید داشتند (تنبروزل<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۹۵: ۵۹).

بدین ترتیب، این ایده که کارگران باید بکوشند تا آنچه را که در دو قلمرو کار و خانواده روی می‌دهد از یکدیگر جدا نگه دارند، به تدریج به این اندیشه منجر شد که می‌توان فقدان رضایت در کار یا خانواده را از طریق جست‌وجو و کسب خشنودی در قلمرو دیگر جبران کرد. مبانی اصلی و اولیه این دیدگاه در بررسی دابین<sup>۲</sup> (۱۹۶۹) به خوبی ارائه شده است. او چنین نتیجه‌گیری می‌کند که انسان در جامعه صنعتی، پی برده است که روابط صمیمانه بشری، احساس خرسندی، خوشبختی و ارزشمندی را باید در قانونی<sup>۳</sup> بیرون از کار جست‌وجو کند. پیتروکوفسکی<sup>۴</sup> (۱۹۷۹) نیز در یک بررسی کیفی خانواده‌های طبقه کارگر نتیجه می‌گیرد که انسان به خانه‌اش به عنوان یک پناهگاه و به خانواده‌اش به عنوان منبعی برای کسب نوعی خشنودی که در محیط کار از آن بی‌بهره است نگاه می‌کند. هرچند نظریه جبران به طور ساده‌ای برای تبیین واکنش کارگران به ناخشنودی به کار گرفته شده است. این نظریه یک تبیین پذیرفتنی نیز از اینکه چرا برخی از کارگران، زمانی که دچار مشکلات خانوادگی هستند با کارشان درگیرتر می‌شوند فراهم می‌آورد. به طور کلی، نظریه جبران، کارگران را به عنوان کسانی که در نتیجه ناخشنودی از یک قلمرو (کار یا خانواده) رضایت بزرگ‌تری را فعالانه در حوزه دیگر جست‌وجو می‌کنند در نظر می‌گیرد. براساس رویکرد جبران، یک رابطه منفی بین کار و غیرکار وجود دارد، بدین معنی که رضایت شغلی پایین ممکن است به‌وسیله کسب رضایت بزرگ‌تری از زندگی خانوادگی، جبران و متوازن شود. اما مهم‌ترین و عمده‌ترین دیدگاه در رابطه متقابل کار و خانواده، رویکرد ریزش است که بیان می‌کند تأثیرات یک نقش به نقش دیگر ریزش می‌کند. پژوهش‌های انجام‌شده گویای این است که کارگران احساسات، نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتارهایی را که در طول کار تجربه می‌کنند، به درون زندگی خانوادگی تسری می‌دهند و برعکس (لامبرت، ۱۹۹۹: ۷۲۵). براساس این رویکرد بین آنچه که در محیط کار اتفاق می‌افتد با آنچه که در محیط خانواده رخ می‌دهد مشابهت وجود دارد و بدین‌گونه خوشحالی در کار منجر به

---

1. Tenbrusel  
2. Dubin  
3. center  
4. Pitrokowski

خوشحالی در خانواده می‌شود و در نتیجه اثرات کار به غیر کار و اثرات غیر کار به کار تعمیم داده می‌شود (کینائون<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۹۶:۱۹۲).

لامبرت صریحاً مطرح می‌کند که ریزش می‌تواند هم مثبت باشد و هم منفی. او در این زمینه به دو نمونه از نتایج تحقیق کراتر<sup>۲</sup> (۱۹۸۴) استناد می‌ورزد: در نمونه اول نشان داده می‌شود که چگونه کارگرانی که مشاغلشان حد معینی از مشارکت آنها در تصمیم‌سازی را ایجاد می‌کند، توانسته‌اند از مهارت‌های تازه توسعه‌یافته‌شان در این زمینه، برای کنار آمدن با فرزندانشان به نحوی کارآمدتر بهره ببرند. در نمونه‌ای دیگر مشخص می‌شود که چگونه پرخاشگری ناشی از کار به محیط دیگری منتقل می‌شود و مسائل کاری از محیط کار به فعالیت‌های دیگر زندگی ریزش می‌کند (لامبرت، ۱۹۹۹: ۷۲۵).

در ادبیات تحقیق، تداخل نقش‌های کار/خانواده به عنوان نوعی ریزش منفی در نظر گرفته می‌شود که نتیجه آن بروز نگرش‌ها و رفتارهایی بین دو حوزه کار و خانواده است که تقاضاهای رقیب و متعارضی را موجب می‌شود. این تقاضاها می‌تواند مستقیم باشد، از قبیل نیاز به ایفای دو نقش در یک زمان (خواسته شدن شخص برای رسیدگی و مراقبت از فرزند بیمارش در طول زمان کار) یا غیرمستقیم باشد (نگرانی درباره حال فرزند بیمارش، در حالی که فرد به انجام وظایف شغلی‌اش مشغول است) (برلی<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۹۶: ۱۰۲).

با استناد به رویکردهای یادشده و به‌ویژه رویکرد ریزش، در حوزه بررسی‌های رفتار سازمانی<sup>۴</sup> و منابع انسانی<sup>۵</sup> در چند دهه اخیر، تحقیقاتی درباره علل و پیامدهای تعارض بین کار و خانواده انجام شده است که از یک‌سو سیاست‌ها و خط‌مشی‌هایی را در زمینه مدیریت این تنش‌های نقش‌های<sup>۶</sup> در حوزه منابع انسانی سازمان‌ها فراهم آورده است و از سوی دیگر به ارائه مدل‌های تجربی به منظور تبیین پیشایندها، فرآیندها، سازوکارها و پیامدهای بروز این نوع تعارض، در رابطه متقابل کار/ خانواده و به‌ویژه تأثیر آن بر رضایت از زندگی و رضایت شغلی منجر شده است (کاسک<sup>۷</sup> و اوزکی<sup>۸</sup>، ۱۹۹۸: ۵۸).

در مدل‌ها و بررسی‌های تجربی مذکور تأکید ویژه‌ای بر نقش حمایت اجتماعی در کاهش میزان تعارض تجربه‌شده فرد وجود دارد. کارلسون<sup>۹</sup> و پرو<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۹: ۴۳۵) با مرور بر تحقیقات انجام‌شده درباره

1. Kinnauen
2. Crouter
3. Beurely
4. organizational behavior
5. human resource
6. role tensions
7. Kosek
8. Ozeki
9. Carlson
10. Perrewe

رابطه حمایت اجتماعی و تعارض کار/خانواده و محرک‌های تنش‌زای موثر بر آن، چهار نقش عمده برای حمایت اجتماعی شناسایی کرده‌اند:

۱. نقش یک متغیر تعدیل‌کننده: حمایت اجتماعی می‌تواند در رابطه بین محرک‌های تنش‌زا و تعارض کار/خانواده نقش یک محافظ را ایفا کند و بر محرک‌های تنش‌زای ناشی از کار، اثر تعاملی بگذارد و بدین ترتیب از میزان اثر محرک‌های تنش‌زا در بروز تعارض کار/خانواده به طور غیرمستقیم بکاهد.

۲. نقش یک متغیر مداخله‌کننده: حمایت اجتماعی می‌تواند به عنوان یک متغیر مداخله‌گر در مسیر رابطه علی بین محرک‌های تنش‌زا و تعارض کار/خانواده قرار بگیرد و مستقیماً از میزان تعارض کار/خانواده بکاهد.

۳. نقش یک متغیر پیشاینده: حمایت اجتماعی می‌تواند یک تأثیر مستقیم بر محرک‌های تنش‌زا و یک تأثیر غیرمستقیم بر تعارض کار/خانواده بگذارد. در این حالت، حمایت اجتماعی پیش از وقوع محرک‌های تنش‌زا، با خوشایند ساختن و تأثیر بر مطلوبیت محیط کار سبب می‌شود که فرد محیط کار را کمتر تهدیدکننده تشخیص دهد و در نتیجه، اثر محرک‌های تنش‌زا در بروز تعارض کار/خانواده تضعیف گردد.

۴. نقش یک متغیر مستقل: در این حالت حمایت اجتماعی می‌تواند به عنوان یک عامل پیشاینده تعارض کار/خانواده عمل کند اما نمی‌تواند بر محرک‌های تنش‌زا تأثیر بگذارد.

آدامز<sup>۱</sup> و کینگ<sup>۲</sup> (۱۹۹۶: ۱۷۲) نیز مطرح می‌کنند که به طور کلی یک خط‌مشی پژوهشی عمده در بحث از رابطه متقابل کار/خانواده بر حمایت اجتماعی و تبیین تأثیر مثبت آن بر سلامت و تندرستی کلی کارکنان متمرکز بوده است.

گرین‌هاوس<sup>۳</sup> و بیوتل<sup>۴</sup> (۱۹۸۵: ۸۵) نیز حمایت اجتماعی را با مفهوم حمایت از دیگران مرتبط می‌دانند. به نظر آنها این نوع حمایت می‌تواند از دو طریق، تعارض تجربه‌شده کار/خانواده را در فرد کاهش دهد. نخست، اعضای یک مجموعه نقشی، از راه فراهم کردن تقاضاهای زمانی کمتر، فشار کمتر و یا انتظارات منعطف‌تر نسبت به فرستنده نقش، مستقیماً فشارهای نقشی معین را کاهش می‌دهند. دوم، حمایت اجتماعی می‌تواند رابطه بین تعارض کار/خانواده و پیامدهای منفی آن را بر سلامت روانی و روابط اجتماعی فرد، از طریق تأثیر ابعاد ویژه حمایت (عاطفی، ابزاری و اطلاعاتی) بر تعارض تعدیل کند.

بسیاری از مدل‌های تعارض کار/خانواده مطرح می‌کنند که حمایت اجتماعی می‌تواند از منابع کاری

---

1. Adams  
2. King  
3. Greenhaus  
4. Beutell

و غیرکاری نشئت بگیرد و عمدتاً یا به شکل حمایت عاطفی یا حمایت ابزاری تجلی کند. در میان منابع غیرکاری، حمایت از همسر و اعضای خانواده فرد جایگاهی مهم دارد و در محیط‌های کاری، حمایت سرپرست‌ها، همکاران و برنامه‌ها و سیاست‌های حمایت‌کننده سازمانی می‌توانند بر کاهش تعارض کار/خانواده تأثیر مطلوب بگذارند. پاراسورمن<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۲: ۲۳۵) با مرور و بررسی این مدل‌ها، چنین نتیجه می‌گیرند که در مدل‌های مذکور غالباً چنین فرض شده است که حمایت اجتماعی به عنوان یک منبع انطباقی در مواجهه با محرک‌های تنش‌زای شغلی و خانوادگی، دو نقش متمایز بازی می‌کند: نخست، حمایت اجتماعی می‌تواند تأثیر مستقیم بر فشار و دیگر پیامدهای منفی ناشی از محرک‌های مذکور در قلمروهای متفاوت زندگی بگذارد و از سطح فشار تجربه‌شده بکاهد و دوم، در هر دو حوزه شغلی و خانوادگی، تأثیر فشار تجربه‌شده را بر مشخصه‌های تندرستی و رفاه فرد نظیر رضایت شغلی و رضایت خانوادگی تعدیل کند. همچنین حمایت اجتماعی دریافت‌شده از یک قلمرو (مثل خانواده) ممکن است که سلامت و رفاه فرد را در حوزه‌های دیگر (مثل کار) تقویت کند.

لایتر<sup>۲</sup> (۱۹۹۶: ۱۰۵) نیز در مورد اخیر، تأکید می‌کند که هرچند شبکه‌هایی اجتماعی که فرد در حوزه خانواده و کار با آنها تعامل دارد از یکدیگر جدا و مستقل‌اند و ماهیت و عوامل روابط حمایت‌کننده نیز در این دو با هم تفاوت دارند، سطحی از حمایت اجتماعی ادراک‌شده فرد در یک نقش می‌تواند با میزان تنشی که او در نقش دیگر تجربه می‌کند مرتبط شود.

در عین حال پاره‌ای از تحقیقات در مورد تأثیر جنسیت بر اثربخشی نوع حمایت دریافت‌شده، بر فرآیند تعارض تأکید داشته‌اند. بل<sup>۳</sup> (۱۹۸۷) مطرح می‌کند که حمایت اجتماعی می‌تواند تأثیرات متفاوتی بر زنان و مردان داشته باشد. بیلینگز<sup>۴</sup> و موس<sup>۵</sup> (۱۹۸۲) نیز گزارش می‌کنند که مطابق با نتایج پژوهش، منابع حمایت خانوادگی و شغلی هر دو با بهبود عملکرد شغلی مردان مرتبط‌اند، در حالی که در میان زنان صرفاً منابع خانوادگی با بهبود عملکرد شغلی آنها ارتباط داشته است. در یک تحقیق مشابه اتریون<sup>۶</sup> (۱۹۸۴) دریافت که در برابر فشار، برای مردان منابع شغلی حمایت، نقش محافظ را ایفا می‌کند، حال آنکه منابع خانوادگی حمایت، زنان را در مقابله با تنش مصون می‌سازد. وان فوسن<sup>۷</sup> (۱۹۸۱)، نیز گزارش می‌دهد که حمایت ابزاری شوهر، تأثیر اضافه بار نقش خانوادگی را بر افسردگی زنان شاغل کاهش می‌دهد، در حالی که حمایت احساسی<sup>۸</sup> اشتقاقی‌یافته از یک رابطه نزدیک و صمیمانه در ازدواج، تأثیر شرایط بد

1. Parasuarman
2. Leiter
3. Bell
4. Billings
5. Moos
6. Etzion
7. Von Fosen
8. expressive

اجتماعی در کار را بر افسردگی مردان تعدیل می‌کند (پاراسورمن و همکاران، ۱۹۹۲: ۲۳۵).  
آدامز و کینگ (۱۹۹۶: ۴۱۸)، نیز بیان می‌کنند که احتمال بسیاری وجود دارد که شکل خاصی از حمایت اجتماعی بر نوع خاصی از تعارض تأثیر بگذارد و نوع دیگری از حمایت بر شکل جایگزین تعارض مؤثر باشد. بدین نحو که حمایت عاطفی و ابزاری دریافت شده از خانواده با تداخل خانواده با کار ارتباط منفی دارد، در حالی که حمایت محل کار از وظایف خانوادگی کارکننده، موجب می‌شود که کار، کمتر با خانواده مداخله کند.

### فرضیه‌های تحقیق

براساس پیشینه تحقیق، پنج فرضیه عمده در تحقیق حاضر مورد آزمون قرار گرفته است که عبارت‌اند از:

- با افزایش میزان حمایت شغلی، تعارض کار با خانواده کمتر تجربه می‌شود.
- با افزایش حمایت خانوادگی، تعارض خانواده با کار کمتر تجربه می‌شود.
- رابطه بین حمایت شغلی با تعارض کار/خانواده مردان بیش از زنان است.
- رابطه بین حمایت خانوادگی با تعارض خانواده/کار زنان بیش از مردان است.
- صرف‌نظر از جنسیت، حمایت شغلی تأثیر بیشتری از حمایت خانوادگی بر کاهش تعارض کار/خانواده دارد.

### مقیاس تعارض کار/خانواده

در تحقیق حاضر، به منظور سنجش دقیق‌تر تعارض کار/خانواده با استناد به سنخ‌شناسی فران<sup>۱</sup>، راسل<sup>۲</sup> و کوپر<sup>۳</sup>، تعارض کار/خانواده از دو منظر اصلی در نظر گرفته شده است: تعارض کار با خانواده، و تعارض خانواده با کار.

مورد اول زمانی رخ می‌دهد که خواست‌های کاری، منابع وقت، تعهد و انرژی فرد را به تحلیل برده و در نتیجه از توانایی او برای ایفای نقش‌های خانوادگی بکاهند و مورد دوم هنگامی اتفاق می‌افتد که خواست‌های خانوادگی، این منابع را به گونه‌ای به مصرف برسانند که از توانایی فرد برای ایفای نقش‌های کاری کاسته شود (فران<sup>۴</sup> و همکاران، ۱۹۹۲: ۷۱۸).

پارهای از بررسی‌ها در رابطه متقابل کار/خانواده، به‌ویژه تحقیق هیگینز و داکسبری (۱۹۹۱) بیان می‌دارند که هر یک از دو بعد تعارض، به دو نوع فشار منجر می‌شوند که عبارت‌اند از تداخل نقش<sup>۵</sup> و اضافه بار نقش<sup>۶</sup>.

- 
1. Frone
  2. Russell
  3. Cooper
  4. Frone
  5. role overload
  6. strain - based conflict



شاخص‌های تجربی سنجش تعارض کار/ خانواده در این تحقیق عبارت‌اند از :

- شاخص‌های تعارض کار با خانواده که دربرگیرندهٔ تداخل نقش‌های کاری با خانواده و اضافه بار نقش کاری هستند.

- شاخص‌های تعارض خانواده با کار که شامل تداخل نقش‌های خانوادگی با کار و اضافه بار نقش خانوادگی هستند.

خواسته‌های متعارض که موجب تداخل کار/ خانواده می‌شوند، دو گونهٔ اصلی دارند:

۱. خواسته‌های متعارض زمانی یا تعارض مبتنی بر زمان<sup>۱</sup> که پیامد رقابت نقش‌های چندگانه برای تصاحب زمان در اختیار شخص است، حال آنکه زمانی که برای فعالیت در یک نقش (کاری یا خانوادگی) صرف می‌شود، نمی‌تواند به فعالیت‌های مربوط به نقش دیگر اختصاص داده شود. تعارض مبتنی بر زمان دو شکل عمده دارد: الف) فشارهای زمانی پیوسته با یک نقش ممکن است پیروی از انتظارات ناشی از نقش دیگر را به لحاظ فیزیکی ناممکن یا دشوار کند؛ ب) فشار زمانی همچنین می‌تواند اشتغال ذهنی به یک نقش را - حتی وقتی شخص به طور فیزیکی قصد دارد تقاضاهای نقش دیگر را برآورده کند - موجب شود.

۲. تعارض ناشی از فشارهای ناهمساز یا تعارض مبتنی بر فشار در نتیجهٔ محرک‌های تنش‌زای کاری و خانوادگی، در قلمرو هر یک از نقش‌ها، فشارهایی را پدید می‌آورد که به نقش دیگر ریزش می‌کنند و ایفای انتظارات ناشی از آن نقش را دشوار می‌سازند. ناسازگاری نقش‌ها از این روست که فشار تولیدشده در یک نقش، پیروی از تقاضاهای نقش دیگر را مشکل می‌کند. تعارض مبتنی بر فشار نیز دو شکل اصلی دارد: الف) فشار فیزیکی که موجب خستگی مفرط می‌شود؛ ب) فشار روانی که موجب اضطراب می‌شود (گرین‌هاوس و بیوتل، ۱۹۸۵: ۸۵).

اضافه بار نقش نیز، زمانی به وجود می‌آید که مجموع خواست‌های وقت و انرژی مربوط به فعالیت‌های مقرر نقش‌های شغلی و خانوادگی، به قدری زیاد باشد که هر یک از نقش‌های مذکور نتوانند به راحتی و به کفایت اجرا شوند. بدین ترتیب اضافه بار دلالت بر دو ویژگی دارد: ناکافی بودن زمان و انرژی در دسترس فرد برای ایفای نقش؛ دشواری و عدم کفایت در ایفای نقش (هیگینز و داکسبری، ۱۹۹۱: ۶۲).

مشخصات اصلی مقیاس‌هایی که به عنوان منبع در ساخت مقیاس تعارض کار/ خانواده در این تحقیق

مورد استناد قرار گرفته‌اند عبارت است از:

جدول ۱. ضرایب همبستگی درونی گویه‌های مقیاس تعارض کار / خانواده

گویه‌ها	همبستگی گویه به کل	آلفا در صورت حذف گویه
۱. همسر و فرزندانم از مقدار وقتی که برای شغلم صرف می‌کنم ناراضی‌اند.	۰/۴۷	۰/۸۸
۲. فکر می‌کنم زندگی‌ام در کار کردن خلاصه می‌شود.	۰/۲۷	۰/۸۹
۳. به‌خاطر فوریت‌ها و ضرورت‌های شغلی، ناچارم برنامه‌های مربوط به فعالیت‌های خانوادگی‌ام را تغییر دهم.	۰/۴۱	۰/۸۸
۴. همسرم از اینکه کارم را به خانه می‌آورم، خوشش نمی‌آید.	۰/۲۴	۰/۸۹
۵. کارم مرا خسته می‌کند به‌طوری‌که نمی‌توانم به راحتی وظایفم را در زندگی خانوادگی انجام دهم.	۰/۵۹	۰/۸۸
۶. اضطراب‌ها و ناراحتی‌های محیط کار نمی‌گذارند که با خیال راحت به خانواده‌ام برسم.	۰/۶۱	۰/۸۸
۷. برای اینکه بتوانم وظایف و مسئولیت‌های شغلی‌ام را به‌خوبی انجام دهم به انرژی بیشتری نیاز دارم.	۰/۵۱	۰/۸۸
۸. ناچارم هر روز برای انجام وظایف شغلی و رسیدگی به کارم عجله و شتاب کنم.	۰/۵۸	۰/۸۸
۹. به خاطر نگرنداری از فرزندانم نمی‌توانم به قدر کافی اضافه‌کاری کنم.	۰/۴۸	۰/۸۸
۱۰. وظایفم در زندگی خانوادگی، پیشرفت شغلی‌ام را کند کرده است.	۰/۶۵	۰/۸۸
۱۱. در حالی‌که افکارم ناخواسته متوجه خانواده است، وظایف شغلی‌ام را انجام می‌دهم.	۰/۴۴	۰/۸۸
۱۲. مجبورم برای انجام کارهای خانه و رسیدگی به بچه‌ها تا دیروقت بیدار بمانم به همین دلیل هنگام کار خسته هستم.	۰/۷۱	۰/۸۷
۱۳. هنگامی‌که برای رفتن به محل کار، بچه‌هایم را ترک می‌کنم، احساس ناراحتی می‌کنم.	۰/۵۵	۰/۸۸
۱۴. ناچارم هر روز برای انجام وظایفم در خانواده عجله و شتاب به خرج دهم.	۰/۷۰	۰/۸۷
۱۵. برای اینکه بتوانم وظایفم را در خانواده آن‌طور که دلم می‌خواهد انجام دهم باید سعی و تلاش زیادی کنم.	۰/۶۵	۰/۸۸
۱۶. کارهایم در خانواده آنقدر زیاد است که نمی‌توانم به راحتی آنها را انجام دهم.	۰/۵۶	۰/۸۸
۱۷. برای اینکه بتوانم به همه وظایف خانوادگی‌ام برسم به وقت زیادتری احتیاج دارم.	۰/۶۸	۰/۸۷

N = ۶۵۰

- مقیاس تعارض کار/خانواده، از استیونز<sup>۱</sup> و سامر<sup>۲</sup> (۱۹۹۶: ۴۵۷)، تتمایر<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۶: ۴۰۰ - ۴۱۰)، گاتک<sup>۴</sup> و همکاران (۱۹۹۱: ۱۰۷)، وایلی<sup>۱</sup> (۱۹۸۷)، به نقل از: ایگل<sup>۲</sup> و آیسنگول<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸:

1. Stephens
2. Sommer
3. Netemyer
4. Gutek

۲۷۹-۲۷۲)؛

- مقیاس تعارض بین نقشی اشتغال/ والدینی، از آیسون<sup>۴</sup> و همکاران (۱۹۹۸: ۳۷۰-۳۴۳)؛
- مقیاس ریزش کار، از اسمال<sup>۵</sup> و رایلی<sup>۶</sup>، ۱۹۹۰، به نقل از: (آریی<sup>۷</sup>، ۱۹۹۲: ۸۳۳-۸۱۳)؛
- مقیاس فشار نقش‌های شغلی/خانوادگی، از بوهن<sup>۸</sup> و همکاران (۱۹۸۱، به نقل از هیگینز و همکاران، ۱۹۹۴: ۴۳)؛
- مقیاس تعارض بین نقشی تداخل شغلی / غیرشغلی، از اودریسکول<sup>۹</sup> و همکاران (۱۹۹۲: ۲۷۲-۲۷۹)؛
- مقیاس تأثیر زندگی خانوادگی بر زندگی کاری از بایراکتار<sup>۱۰</sup> و سلمان<sup>۱۱</sup>.

مقیاس مقدماتی تعارض کار/ خانواده دارای ۱۲۶ گویه بود. پس از انجام بررسی مقدماتی میدانی و محاسبات آماری ۱۷ گویه که دارای بالاترین ضرایب همبستگی با کل مقیاس بودند انتخاب گردید که ۸ گویه آن تعارض کار با خانواده (زیر مقیاس اول) و ۹ گویه دیگر تعارض خانواده با کار (زیر مقیاس دوم) را می‌سنجند. مقیاس مزبور از قابلیت اعتماد<sup>۱۲</sup> قابل قبولی برخوردار است. در پژوهش حاضر برای سنجش میزان اعتبار<sup>۱۳</sup> مقیاس‌های اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از رهیافت اعتبار سازه‌ای و برای سنجش اعتبار مقیاس تعارض کار / خانواده از تکنیک تحلیل عاملی<sup>۱۴</sup> استفاده شده است.

آماره KMO که برابر با ۰/۷۹ محاسبه شده است نشان می‌دهد که همبستگی بین گویه‌های مقیاس برای ایجاد یک تحلیل عاملی مناسب است و تغییرات تمامی گویه‌ها را توجیه می‌کنند. مقدار ویژه صرفاً چهار عامل ۱، ۲، ۳ و ۴ بالاتر از ۱ هستند که در مجموع ۶۰/۷۴ درصد از کل تغییرات را تبیین می‌کنند. نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که گویه‌های ۱۵، ۱۶، ۱۷ و ۱۴ به عامل اول (اضافه بار نقش خانوادگی)، گویه‌های ۱۰، ۹، ۱۱، ۱۳ و ۱۲ به عامل دوم (تداخل نقش خانوادگی با کار)، گویه‌های ۲، ۱،

1. Wiley
2. Eagle
3. Icengole
4. Alison
5. Small
6. Riley
7. Aryee
8. Bohan
9. O' Driscoll
10. Bayraktar
11. Salman
12. reliability
13. validity
14. factor analysis

جدول ۲. ماتریس عوامل چرخش داده شده مقیاس تعارض کار / خانواده

ماتریس عوامل چرخش داده شده				شماره گویه
۴	۳	۲	۱	
-۹/۹۶	-۰/۲۱	-۲/۲۵	-۰/۸۲	۱۵
-۰/۲۲	-۰/۱۲	-۰/۴۰	-۰/۶۹	۱۶
-۲/۸۸	-۰/۳۱	-۰/۱۷	-۰/۶۱	۱۷
-۱/۱۰	-۱/۶۱	۴/۷۷	-۰/۵۹	۱۴
-۵/۴۷	۳/۲۸	-۰/۸۵	-۱/۱۰	۱۰
-۰/۱۴	۸/۳۳	-۰/۸۱	-۶/۶۵	۹
۲/۷۳	-۰/۲۹	-۰/۶۶	-۰/۳۵	۱۱
۸/۹۴	-۱/۲۶	-۰/۶۲	-۰/۴۹	۱۳
۱/۸۶	-۶/۶۵	-۰/۵۹	-۰/۵۱	۱۲
-۰/۳۵	-۰/۴۶	-۰/۳۹	-۰/۱۹	۲
-۰/۲۷	-۰/۸۱	-۱/۷۸	-۱/۱۴	۱
-۹/۷۴	-۰/۷۱	۴/۹۳	-۰/۲۸	۵
-۰/۱۱	-۰/۶۸	۸/۰۱	-۲/۷۰	۴
-۰/۱۱	-۰/۶۶	۸/۸۱	-۰/۱۲	۳
-۰/۳۱	-۰/۴۸	-۰/۲۲	-۰/۲۸	۶
-۰/۷۳	-۰/۱۰	-۰/۱۷	-۰/۳۴	۷
-۰/۵۹	-۰/۵۱	-۵/۱۰	-۰/۱۶	۸

۴، ۳ و ۶ به عامل سوم (تداخل نقش کاری با خانوادگی) و گویه‌های ۷ و ۸ نیز به عامل چهارم (اضافه بار نقش کاری) تعلق دارند.

### مقیاس حمایت اجتماعی

محققان برای اندازه‌گیری حمایت اجتماعی، مؤلفه‌های متعددی را پیشنهاد کرده‌اند. کوب<sup>۱</sup> (۱۹۷۶)، براساس تعلق فرد، به شبکه ارتباطی معینی تأکید دارد. کوین<sup>۲</sup> و لازاروس<sup>۳</sup> (۱۹۸۱) نیز تقریباً مفهومی مشابه را ارائه می‌دهند: ارزیابی‌های فرد از اینکه تا چه حد یک تعامل یا الگوی تعاملات یا روابط برای وی سودمند است (شافر<sup>۴</sup> و همکاران، ۱۹۸۱: ۴۹).

کسلر<sup>۵</sup> و همکاران (۱۹۸۵: ۹۸) دو مؤلفه یا نوع متمایز از حمایت اجتماعی را تشخیص می‌دهند:

1. Cobb
2. Coyne
3. Lazarus
4. Schaefer
5. Kessler

حمایت اجتماعی ساختاری و حمایت اجتماعی کارکردی. شافر و همکارانش (۱۹۸۱: ۴۹) سه نوع عمده حمایت عاطفی، محسوس و اطلاعاتی را باز می‌شناسند. تریدی<sup>۱</sup> (۱۹۸۵: ۹۲۱)، چهار نوع عمده حمایت را از هم متمایز می‌کند: عاطفی، ابزاری، اطلاعاتی و ارزیابی‌کننده.

در پژوهش حاضر حمایت اجتماعی با توجه به منابع حمایت از فرد شاغل در کار و خانواده مشتمل بر دو بعد اصلی است: حمایت ادراک‌شده از محل کار یا حمایت شغلی، و حمایت ادراک‌شده از خانواده یا حمایت خانوادگی.

برای سنجش هر یک از این دو بعد از دو مقیاس جداگانه استفاده شده است. حمایت شغلی با استفاده از یک مقیاس ۸ گویه‌ای، مرکب از دو مقیاس توماس<sup>۲</sup> و گانستر<sup>۳</sup> (۱۹۹۵: ۳۸) و هاوس<sup>۴</sup> (۱۹۷۵) سنجیده شده است (تریدی، ۱۹۸۵: ۹۲۱) و برای سنجش حمایت خانوادگی، بخش منتخبی (شامل ۸ گویه) از مقیاس حمایت اجتماعی اعضای خانواده از فرد شاغل که توسط کینگ و همکاران (۱۹۹۵: ۵۶) ساخته شده، به کار رفته است. هر دو مقیاس از قابلیت اعتماد قابل قبولی برخوردار هستند.

جامعه آماری تحقیق شامل مجموعه خانوارهای دارای زن و شوهر شاغل ساکن در مناطق ۲۲ گانه شهر تهران است و هر یک از زوجین به منزله واحد جامعه آماری محسوب می‌شوند. روش نمونه‌گیری تحقیق با توجه به ویژگی‌های جامعه آماری به صورت طبقه‌بندی چند مرحله‌ای متناسب با حجم جمعیتی هر یک از طبقات و حجم نمونه نیز ۶۴۴ نفر است.

### یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش، گویای این است که به ترتیب انحراف معیار و میانگین متغیر تعارض و مؤلفه‌های آن، به تفکیک زنان و مردان و نیز نتایج آزمون t ارائه شده است. میانگین‌های محاسبه‌شده برای تعارض به طور کلی ۵۵/۸۷، برای تعارض زمانی ۲۱/۹۲، برای تعارض فشار ۱۳/۲ و برای اضافه بار نقش نیز ۲۰/۸۲ است. با توجه به این میانگین‌ها و نیز توزیع نسبت پاسخگویان در مقولات طیف متغیرهای مذکور می‌توان چنین نتیجه گرفت که تعارض تجربه‌شده پاسخگویان در هر مورد، کمی از حد متوسط بیشتر بوده است. مقایسه میانگین‌های مذکور در دو گروه زنان و مردان نیز نشان می‌دهد که تفاوت معنی‌داری بین آنها از نظر میزان تعارض تجربه‌شده و مؤلفه‌های آن وجود ندارد.

برای آزمون فرضیه پنجم تحقیق، ابتدا رگرسیون آن براساس دو متغیر حمایت شغلی و حمایت خانوادگی برای کل نمونه و صرفنظر از جنسیت پاسخگویان محاسبه شد. نتایج این تحلیل در جدول ۳ گزارش شده است. مطابق با ضریب تعیین تصحیح‌شده<sup>۲</sup>  $R^2$ ، ۰/۱۹۴ از تغییرات تعارض با یک ترکیب

1. Trady
2. Thomas
3. Ganster
4. House

خطی از دو متغیر مذکور تبیین می‌شود. نسبت  $f$  برابر با  $۲۵/۷۶۸$  و سطح معنی‌داری آن ( $۰/۰۰۱$ ) نشان می‌دهد که معادله رگرسیون معنی‌دار است. مقایسه ضرایب استانداردشده رگرسیون برای دو متغیر مستقل نیز نشان می‌دهد که حمایت شغلی با  $۰/۳۳-$  در مقایسه با حمایت خانوادگی با  $۰/۳۱-$  تأثیر بیشتری بر کاهش تعارض دارد.

### تعارض کار با خانواده

بر اساس یافته‌های تحقیق، ۶۰ درصد از پاسخگویان تا حد زیادی تعارض کار با خانواده را تجربه کرده‌اند. میانگین محاسبه‌شده برای تعارض مذکور، که برابر با  $۲۵/۷۷$  است نیز نشان می‌دهد تعارض کار با خانواده افراد کمی بالاتر از حد متوسط است. مقایسه میانگین این تعارض در دو گروه زنان و مردان بیانگر آن است که مردان با میانگین  $۲۶/۸۸$ ، این بعد از تعارض را بیشتر از زنان با میانگین  $۲۴/۶۶$  تجربه کرده‌اند. در بعد تعارض زمانی، میانگین محاسبه‌شده برابر  $۱۲/۴۲$  نشان می‌دهد که تعارض مذکور اندکی از حد متوسط بیشتر است، در عین حال اشتغال ذهنی نسبت به نقش کاری در خانواده از دشواری دسترسی فیزیکی به نقش خانوادگی، کمتر تجربه می‌شود. میانگین  $۶/۲۴$  در مقایسه با میانگین  $۶/۱۷$  این نتایج همچنین نشان می‌دهد که مردان با میانگین  $۱۲/۹۹$  در مقایسه با زنان با میانگین  $۱۱/۸۶$  در نقش شغلی، تعارض زمانی بیشتری را تجربه می‌کنند.

در بعد تعارض فشار، نسبت‌ها و میانگین‌های محاسبه‌شده نشان می‌دهند که تعارض مذکور کمی از حد متوسط بیشتر است. در عین حال مردان، هر یک از دو جنبه این نوع تعارض، یعنی فشار فیزیکی ( $۵۲$ ) درصد در مقابل  $۴۱/۲$ ) و فشار روانی ( $۵۳/۳$ ) درصد در مقابل  $۳۶/۳$ ) را بیشتر از زنان تجربه می‌کنند. در بعد اضافه بار نقش شغلی، نتایج نشان می‌دهد اضافه بار تجربه‌شده اندکی از حد متوسط بیشتر است. در عین حال کمبود انرژی و زمان لازم برای ایفای نقش شغلی از دشواری و عدم کفایت در ایفای نقش مذکور محسوس‌تر است ( $۵۶/۸$  درصد در مقابل  $۴۳/۶$ ). در این بعد از اضافه بار نقش کاری، تفاوت معنی‌داری بین میانگین زنان و مردان وجود ندارد، اما از حیث انرژی لازم برای ایفای نقش مذکور، نتایج نشان می‌دهد که مردان در این جنبه اضافه بار بیشتری را تجربه می‌کنند ( $۶۳/۴$ ) درصد در مقایسه با  $۴۹/۹$ ). بیشترین جنبه‌های تجربه‌شده از تعارض کار با خانواده به ترتیب عبارت‌اند از اضافه بار نقش شغلی با  $۵۸/۸$  درصد، تعارض فشار نقش شغلی با  $۵۶/۸$  و تعارض زمانی نقش شغلی با  $۴۸/۱$  درصد.

به منظور آزمون فرضیه اول تحقیق، رگرسیون تعارض کار با خانواده بر دو متغیر حمایت شغلی و خانوادگی محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است. ضریب تعیین تصحیح‌شده  $R^2$  نشان می‌دهد  $۰/۱۸۳$  درصد از تغییرات تعارض مذکور با یک ترکیب خطی از دو متغیر حمایت شغلی و خانوادگی تبیین می‌شود.

**جدول ۳.** ضرایب تعیین و ضرایب استاندارد شده (Beta) متغیرهای حمایت شغلی و خانوادگی در معادله‌های رگرسیون تعارض کار/ خانواده

حمایت خانوادگی			حمایت شغلی			نسبت F	ضریب تعیین R <sup>۲</sup>	حمایت اجتماعی تعارض	
سطح معنی‌داری sig	مقدار T	Beta	سطح معنی‌داری sig	مقدار T	Beta				سطح معنی‌داری SIG
۰/۰۰۱	-۲/۴۰۳	-۰/۳۱	۰/۰۰۰۱	-۴/۶۳۳	-۰/۳۳	۰/۰۰۰۱	۲۵/۴۶۸	۰/۱۹۴	تعارض کار/ خانواده
۰/۰۰۶	-۲/۷۷۱	-۰/۲۶	۰/۰۱	-۲/۳۹۹	-۰/۳۵	۰/۰۰۰۱	۱۲/۳۳۰	۰/۱۹۲	تعارض کار/ خانواده مردان
۰/۰۰۰۱	-۲/۸۵۷	-۰/۴۳	۰/۰۰۲	-۲/۲۶۵	-۰/۲۷	۰/۰۰۰۱	۱۵/۸۶۷	۰/۱۹۱	تعارض کار/ خانواده زنان
۰/۰۰۵	-۲/۸۱۰	-۰/۱۶	۰/۰۰۰۱	-۴/۰۵۹	-۰/۱۸	۰/۰۰۰۱	۹/۶۹۲	۰/۱۸۳	تعارض کار/ خانواده
۰/۱۸۷	-۱/۳۳۳	—	۰/۰۰۰۱	-۳/۶۴	-۰/۱۸	۰/۰۰۰۱	۱۴/۳۳۸	۰/۱۴۱	تعارض کار با خانواده مردان
۰/۰۰۰۱	-۳/۸۰۸	-۰/۲۶	۰/۲۳۱	-۱/۲۰۱	—	۰/۰۰۰۱	۱۶/۳۵۶	۰/۱۵۴	تعارض کار با خانواده زنان
۰/۰۰۰۱	-۲/۷۰۰	-۰/۲۱	۰/۰۰۰۱	-۵/۱۲۹	-۰/۱۷	۰/۰۰۰۱	۱۷/۶۵۲	۰/۱۳۳	تعارض خانواده با کار
۰/۰۰۶	-۲/۷۸۴	-۰/۱۳	۰/۰۰۷	-۲/۷۰۸	-۰/۲۱	۰/۰۰۰۱	۱۲/۲۳۳	۰/۱۵۸	تعارض خانواده با کار مردان
۰/۰۰۰۱	-۴/۴۳۲	-۰/۲۲	۰/۰۰۲	-۳/۱۷۶	-۰/۱۸	۰/۰۰۰۱	۱۷/۵۸۸	۰/۱۵۴	تعارض خانواده با کار زنان

**جدول ۴.** انحراف معیار و میانگین تعارض کار با خانواده و شاخص‌های آن بر حسب جنس

F ازمون	میانگین			انحراف معیار			شخصها	
	مقدار F	زنها	مردها	کل	زنها	مردها		کل
۰/۰۰۰	۳۶/۷۵	۳۱/۳۷	۲۶/۸۸	۲۵/۷۷	۳/۲۲	۳/۸۸	۳/۷۳	تعارض کار با خانواده
۰/۰۰۰	۱۳/۶	۹/۵۰	۱۲/۹۹	۱۲/۴۲	۲/۲۶	۲/۷۹	۲/۶۰	تعارض زمانی نقش کاری
۰/۱۶	۱/۹۲	۳/۶۲	۶/۵۵	۶/۳۴	۱/۸۱	۱/۹۴	۱/۹۰	اشتغال ذهنی به نقش کاری در خانواده
۰/۰۰۰	۱۶/۵۵	۶/۲۳	۶/۴۳	۶/۱۷	۱/۷۱	۱/۷۷	۱/۷۶	دشواری دسترسی فیزیکی به نقش خانوادگی
۰/۰۰۰	۴۱/۹۱	۶/۹۸	۶/۸۸	۶/۵۸	۱/۷۲	۱/۴۹	۱/۶۳	تعارض فشار نقش کاری
۰/۰۰۰	۲۳/۸	۳/۲۷	۳/۳۳	۳/۲۹	۱/۱۷	۱/۱۵	۱/۱۶	فشار فیزیکی و خستگی مفرط ناشی از کار در خانواده
۰/۰۰۰	۲۷/۶۵	۳/۷۱	۳/۵۵	۳/۳۰	۱/۱۲	۱/۱۶	۱/۱۷	فشار روانی و اضطراب ناشی از کار در خانواده
۰/۰۰۰	۱۵/۷۵	۱۴/۵۴	۷	۶/۷۵	۱/۴۱	۱/۶۵	۱/۵۵	اضافه بار نقش کاری
۰/۰۰۰	۱۴/۱۲	۷/۲۵	۳/۲۶	۳/۲۲	۱/۱۴	۱/۱۳	۱/۱۳	دشواری و عدم کفایت در ایفای نقش کاری
۰/۰۰۰	۱۳/۷۴	۷/۲۸	۳/۷۴	۳/۵۴	۱/۰۱	۱/۰۵	۱/۰۵	زمان و انرژی ناکافی برای ایفای نقش کاری

نسبت F برابر ۹/۶۹۲ نیز در سطح ۰/۰۰۰۱ معنی دار است. مقایسه ضرایب استاندارد شده رگرسیون برای دو متغیر مستقل تحقیق نشان می دهد که حمایت شغلی با ۰/۱۸۲- در مقایسه با حمایت خانوادگی ۰/۱۶۱- تأثیر بیشتری بر کاهش تعارض مذکور دارد.

در عین حال نتایج تحلیل رگرسیون بازتاب یافته در جدول ۳ نشان می دهد، در حالی که حمایت خانوادگی به دلیل فقدان معنی داری، در معادله رگرسیون تعارض مردان حضور ندارد، حمایت شغلی از معادله رگرسیون زنان به دلیل معنی دار نبودن خارج شده است. مقایسه ضرایب استاندارد شده رگرسیون در هر یک از دو معادله نیز نشان می دهد حمایت شغلی با ۰/۱۸۹- بر تعارض کار با خانواده مردان و حمایت خانوادگی با ۰/۲۶۷- بر تعارض مذکور برای زنان مؤثرتر است.

### تعارض خانواده با کار

داده های پژوهشی حاکی از این است که ۶۷/۵ درصد پاسخگویان این نوع تعارض را تا حد زیاد یا بسیار زیاد، تجربه کرده اند. در بعد تعارض زمانی میانگین برابر ۹/۵ بیانگر آن است که تعارض مذکور اندکی از حد متوسط بیشتر است، در عین حال اشتغال ذهنی به نقش شغلی با ۵۱/۸ درصد از دشواری دسترسی فیزیکی به نقش مذکور بیشتر تجربه می شود.

مقایسه میانگین تعارض زمانی نقش خانوادگی در دو گروه زنان و مردان نیز نشان می دهد که زنان با میانگین ۹/۵ از مردان با میانگین ۹/۱۵ این جنبه از تعارض را بیشتر تجربه می کنند. میانگین محاسبه شده برای تعارض فشار و دو جنبه فیزیکی و روانی آن به ترتیب ۶/۵۳، ۳/۰۵ و ۳/۴۹ بیانگر آن است که تعارض تجربه شده مذکور بیشتر از حد متوسط است، ضمن اینکه جنبه روانی فشار بیشتر از جنبه فیزیکی آن تجربه می شود. مقایسه میانگین تعارض فشار نقش خانوادگی در دو گروه مردان و زنان نیز مشخص می کند که زنان با میانگین ۶/۹۸ از مردان با میانگین ۶/۰۸ تعارض مذکور را کمی بیشتر تجربه می کنند.

در زمینه اضافه بار نقش خانوادگی، نسبت ۴۹/۴ درصد و برای زنان و انرژی ناکافی و دشواری و عدم کفایت در ایفای نقش نیز به ترتیب ۴۶/۹ و ۴۶ درصد است. میانگین های اضافه بار نقش، برابر با ۱۴/۵۴ و دو جنبه فرعی آن به ترتیب با ۷/۲۵ و ۷/۲۸ نیز نشان می دهد که میزان اضافه بار نقش خانوادگی تجربه شده از متوسط بیشتر و نزدیک به حد زیاد است. در عین حال کمبود انرژی و زمان در ایفای نقش خانوادگی تجربه می شود. زنان با میانگین ۱۴/۵۴ از مردان با میانگین ۱۳/۵۸ اضافه بار نقش خانوادگی را بیشتر تجربه می کنند.

رگرسیون تعارض خانواده با کار بر دو متغیر حمایت شغلی و خانوادگی و ضریب تعیین تصحیح شده  $R^2$  نشان می دهد که ۰/۱۳۳ از تغییرات تعارض یاد شده با یک ترکیب خطی از دو متغیر مذکور به حساب می آید و نسبت f برابر با ۱۷/۶۵۲ در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. مقایسه ضرایب استاندارد شده رگرسیون



جدول ۵. انحراف معیار و میانگین تعارض خانواده با کار و شاخص‌های آن برحسب جنس

آزمون F	میانگین			انحراف معیار			آماره‌ها شاخص‌ها	
	مقدار F	زن‌ها	مردها	کل	زن‌ها	مردها		کل
۰/۰۰۰	۳۶/۷۵	۳۱/۳۷	۲۸/۸۲	۳۰/۱۰	۵/۴۷	۵/۲۵	۵/۵۱	تعارض خانواده با کار
۰/۰۰۰	۱۳/۶	۹/۵۰	۹/۱۵	۹/۵۰	۲/۴۸	۲/۳۱	۲/۴۲	تعارض زمانی نقش خانوادگی
۰/۱۶	۱/۹۲	۳/۶۲	۳/۴۹	۳/۵۵	۱/۲۷	۱/۱۵	۱/۲۲	اشتغال ذهنی به نقش
۰/۰۰۰	۱۶/۵۵	۶/۲۳	۵/۶۶	۵/۹۴	۱/۷۹	۱/۷۴	۱/۷۸	خانوادگی در کار
۰/۰۰۰	۴۱/۹۱	۶/۹۸	۶/۰۸	۶/۵۳	۱/۷۴	۱/۷۷	۱/۸۱	دشواری دسترسی فیزیکی به نقش کاری
۰/۰۰۰	۲۳/۸	۳/۲۷	۲/۸۲	۳/۰۵	۱/۱۲	۱/۲۲	۱/۱۹	تعارض فشار نقش خانوادگی
۰/۰۰۰	۲۷/۶۵	۳/۷۱	۳/۲۶	۳/۴۹	۱/۱۱	۱/۰۴	۱/۱۰	فشار فیزیکی و خستگی مفرط ناشی از خانواده در کار
۰/۰۰۰	۱۵/۷۵	۱۴/۵۴	۱۳/۵۸	۱۴/۰۶	۲/۹۸	۳/۱۸	۳/۱۲	فشار روانی و اضطراب ناشی از خانواده در کار
۰/۰۰۰	۱۴/۱۲	۷/۲۵	۶/۷۷	۷/۰۱	۱/۵۷	۱/۷۲	۱/۶۶	اضافه بار نقش خانوادگی
۰/۰۰۰	۱۳/۷۴	۷/۲۸	۶/۸۱	۷/۰۴	۱/۵۸	۱/۶۷	۱/۶۴	دشواری وعدم کفایت در ایفای نقش خانوادگی
۰/۰۰۰								زمان و انرژی ناکافی برای ایفای نقش خانوادگی

برای دو متغیر حمایت شغلی ۰/۱۷۴- و حمایت خانوادگی با ۰/۲۱۸- نیز نشان می‌دهد که حمایت خانوادگی تأثیر بیشتری بر کاهش تعارض خانواده با کار دارد. مقایسه ضرایب استاندارد شده رگرسیون در دو معادله تعارض خانواده با کار مردان و زنان نیز مشخص می‌کند که حمایت شغلی با ۰/۲۱۲ در مقایسه با حمایت خانوادگی با ۰/۱۳۴- تأثیر بیشتری بر کاهش تعارض خانواده با کار مردان دارد در حالی که حمایت خانوادگی با ۰/۲۲- در مقایسه با حمایت شغلی با ۰/۱۸۲- تأثیر بیشتری بر کاهش تعارض مذکور برای زنان دارد.

### نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق شواهد تجربی قابل اعتنایی برای توضیح اثر تعدیل‌کننده جنسیت بر فرآیند تعارض کار/ خانواده فراهم می‌کند. این شواهد مؤید این امر هستند که تعارض مذکور و نیز نقش حمایت اجتماعی به عنوان یک منبع انطباقی یا سازوکار مقابله با فشارهای ناشی از آن برای زنان و مردان یکسان و مشابه نیست. چنین نتیجه‌ای با توجه به تحقیقات متعددی که در این زمینه وجود دارد، کاملاً قابل توجیه و مورد انتظار است.

بایلبی<sup>۱</sup> و بایلبی (۱۹۸۹: ۷۸۷) در پژوهش خود نشان داده‌اند که چگونه تقسیم‌بندی جنسیتی کار و

هماهنگی ارزش‌ها و هنجارهای تخصیص‌یافته به آن با نقش شوهر به عنوان نیروی کار و نان‌آور خانواده این اجازه را به مردان می‌دهد که با معامله کردن و ایجاد توازن بر سر هویت‌های دوگانه شغلی/ خانوادگی، هر دو هویت خود را حفظ کنند اما با درگیر ساختن زنان شاغل در نقش‌های خانوادگی به عنوان مسئولیت‌های اصلی و اولیه آنان، چنین امکانی را از آنها سلب می‌کند.

مطابق با مدل فشار نقش شغلی کاراسک<sup>۱</sup> (هیگینز و داکسبری، ۱۹۹۱: ۶۲) بی‌بهره بودن زنان از حمایت دو جانبه نقش‌های کاری و خانوادگی و تأکید نقش‌های سنتی همسری و مادری زنان در تعهد به حضور در خانه، مانع از آن می‌شود که زنان شاغل، همان کنترلی را که مردان بر توزیع وقت و انرژی خود دارند، داشته باشند، زیرا مدت زمانی که زنان برای پاسخ به تقاضاهای کاری و خانوادگی خود صرف می‌کنند، از نظر روانی تنها در یک نقش اهمیت دارد حال آنکه حضور مردان در کار بر مبنای ارزش‌های فرهنگی جامعه، به نوعی پاسخ به تقاضاهای خانوادگی نیز محسوب می‌شود.

بر همین اساس و نیز تأیید فرضیه‌های تحقیق، نتایج پژوهش حاضر به خوبی نشان می‌دهد که در شرایط فعلی فرهنگی و اجتماعی جامعه ایران، سازوکار بروز تعارض و نقش حمایت‌های دریافت‌شده از کار و خانواده برای مقابله با فشارهای برآمده از آن برای خانواده‌های زن و شوهری که هر دو شاغل‌اند، کاملاً متأثر از الگوی جنسیتی و سنتی توزیع نقش است، به همین دلیل برای زنان حمایت خانوادگی منبعی مهم‌تر از انطباق با فشار را فراهم می‌آورد و رابطه قوی‌تری با تعارض آنها دارد، اما برای مردان حمایت دریافت‌شده از کار برای مقابله با فشار مهم‌تر است و رابطه قوی‌تری نیز با تعارض تجربه‌شده آنها دارد.

به همین اعتبار می‌توان چنین نتیجه گرفت که عاملی که بیشترین تأثیر را بر کاهش تعارض زنان دارد، حمایت خانوادگی است، در حالی که این متغیر نه فقط بر تعارض کلی مردان و تعارض خانواده با کار آنها تأثیر کمتری دارد بلکه اصولاً فاقد رابطه‌ای معنی‌دار با تعارض کار با خانواده آنهاست. این امر بدان معنی است که برای کاهش تعارض زنان، اساساً باید بر عامل حمایت خانوادگی متمرکز بود، در حالی که برای کاهش تعارض مردان، باید بر حمایت شغلی و منابع حمایت در کار تأکید کرد.

در واقع با توجه به منابع فشار - که برای زنان اصولاً انتظارات نقش خانوادگی و برای مردان بیشتر انتظارات نقش شغلی است - تفاوتی که از نظر منابع حمایت برای زنان و مردان شاغل دیده می‌شود کاملاً طبیعی و در عین حال ضروری است. زنان نیاز دارند که با وجود انتظارات نقش خانوادگی بیشتر و اضافه بار نقش خانوادگی، برای ترکیب نقش و پرهیز از تعارض و یا کنترل آن از سوی منابعی در خانواده که با کاستن از سطح انتظارات خانوادگی و جلوگیری از فشارها و تعارضات خانوادگی، به آنها اجازه پرداختن به نقش‌های کاری را بدهد، حمایت شوند و برای مردان نیز ضروری است که با وجود اضافه بار

نقش شغلی و انتظارات نقش کاری بیشتر از سوی منابعی در کار که به آنها فرصت اختصاص وقت و انرژی متناسب با تعهدات گسترش یافته خانوادگی‌شان را بدهد مورد حمایت قرار گیرند. اشکال و چگونگی این نوع حمایت‌ها خواه در کار و خواه در خانواده، موضوعی است که باید با انجام پژوهش‌هایی دیگر در این زمینه، معین و توضیح داده شوند.

### منابع

- آناستازی، آن (۱۳۶۱) *روان‌آزمایی*، ترجمه محمدنقی براهنی، تهران: دانشگاه تهران.
- ابوت، پاملا و کلو والاس (۱۳۸۰) *جامعه‌شناسی زنان*، ترجمه منیره نجم عراقی، تهران: نشر نی.
- اعزاز، شهلا (۱۳۷۶) *جامعه‌شناسی خانواده*، تهران: روشنگران و مطالعات زنان.
- توسلی، غلامعباس (۱۳۷۵) *جامعه‌شناسی کار و شغل*، تهران: سمت.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۵) *جامعه‌شناسی نظم*، تهران: نشر نی.
- دارندروف، رالف (۱۳۷۷) *انسان اجتماعی*، ترجمه غلامرضا خدیوی، تهران: آگاه.
- روش‌بلاد و آن‌ماری واسپنله (۱۳۷۳) *مفهوم نقش در روان‌شناسی اجتماعی*، ترجمه ابوالحسن سروقد مقدم، تهران: آستان قدس رضوی.
- سیگالن، مارتین (۱۳۷۰) *جامعه‌شناسی تاریخی خانواده*، ترجمه حمید الیاسی، تهران: نشر مرکز.
- کار، مهرانگیز (۱۳۷۶) *زنان در بازار کار ایران*، تهران: روشنگران و مطالعات زنان.
- کرلینجر، فرد (۱۳۷۴) *مبانی پژوهش در علوم رفتاری*، ترجمه حسن پاشاشریفی، ج ۲، تهران: آوای نور.
- کوئن، بروس (۱۳۷۶) *مبانی جامعه‌شناسی*، ترجمه غلامعباس توسلی و رضا فاضل، تهران: سمت، ج ۸.
- ورسلی، پیتر (۱۳۷۳) *جامعه‌شناسی مدرن*، ترجمه حسن پویان، تهران: چاپخش.
- Adams, G.A. and I.A. King (1996) "Relationships of Job and Family Social Support, and Work Family Conflict with Job and Life Satisfaction", *Journal of Applied Psychology* 81/4.
- Alison, G.,C. Mallard and C.E. Lance (1998) "Development and Evaluation of a Parent-Employment Interrole Conflict Scale", *Social Indicators Research* 45.
- Aryee, S. (1992) "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among Married Professional Women: Evidence from Singapore", *Human Relations* 45/8.
- Bayraktar, M. and M. Salman (2001) "Impact of Family Life on Work Lifes efficiency: A Study of Employed Women from Different Occupational Status in a Metropolitan Area in Turkey", *Tenth World Productivity Science Scroll of Industrial Engineering*, University of Delmar.
- Beurely, J., D.R. Noe and E. Kossek (1996) "Work-Family Role Synthesis: Individual and Organizational Determinants", *International Journal of Conflict Management* 10/2.
- Bielby T. and D. Bielby (1989) "Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households" *American Sociological Review* 54.
- Carlson, D.S. and P.L. Perrewew (1999) "The Role of Social Support in the Stress-or-Strain Relationship: An Enamination of Work-Family Conflict", *Journal of Management* 25/4.
- Cokerobert, A. and D.Rousseau (1984) "Stress and Strain from Family Roles and Work

- Role Expectations", *Journal of Applied Psychology* 69/2.
- Eagle, B.W., M. Icengole and J.D. Land Maes**, (1998) "The Importance of Employee Demographic Profiles for Understanding Experiences of Work-Family Interrole Conflicts", *Journal of Social Psychology* 138/6.
- Fields, D. and V. Luk** (1999) "A Cross-Cultural Test of a Model of the Work-Family Interface", *Journal of Management* 25/4.
- Frone, M.R., M. Russell and M.L. Cooper** (1992) "Antecedents and Outcomes of the Work-Family Interface", *Journal of Applied Psychology* 77/ 1.
- Greenhaus, J.H. and N.J. Beutell** (1985) "Sources of Conflict between Work and Family Roles", *Academy of Management Review* 10/1.
- Gutek B.A., S. Searle and L. Klewpa** (1991) "Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict", *Journal of Applied Psychology* 76/4.
- Higgins, C.A. and L.E. Duxbury** (1991) "Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Man", *Journal of Organizational Behavior* 3.
- Higgins C.A., L.E. Duxbury and C. Lee** (1994) "Impact of Life-Cycle Stage and Gender on the Ability to Balance Work and Family Responsibilities", *Family Relations* 43/2.
- Kessler, R.C., R.H. Price and C. Wortman** (1985) "Social Factors in Psychopathology: Stress Support and Coping Processes", *Ann. Rev. Psychol* 36.
- King, L.A., L. Mattimore, D.W. King and G.A. Adams** (1995) "Family Support Inventory for Workers: A New Measure of Perceived Social Support from Members", *Journal of Organizational Behavior* 16.
- Kinnaunen, U., J. Gerris and A.D. Vermulst**, (1996) "Work Experiences and Family Functioning among Employed Fathers with Children of School Age", *Family Relations* 45/4.
- Kosek, E.L. and C. Ozeki** (1998) "Work-Family Conflict, Policies and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior", *Journal on Applied Psychology* 32/2.
- Lambert, S.J.** (1999) "Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda", *Human Relations* 43/3.
- Leiter, M.P.** (1996) "Work, Home and In-between: A Long Autodial Study of Spillover", *Journal of Applied Behavioral Science*, March.
- Netemeyer, R.G., J.S. Boles and R. Mcmurian** (1996) "Development and Validation of Work-Family Conflicts Scales", *Journal of Applied Psychology* 81/ 4.
- O'Driscoll, M.P., R.D. Ilgen and K. Hildreth** (1992) "Time Devoted to Job and off Job Activities", *Journal of Applied Psychology* 77/3.
- Paden, S.** (1995) "Coping with the Dual-Income Lifestyle", *Journal of Marriage and the Family* 57/1.
- Parasuraman, S., J. Greenhaus, H. Granrose and C. Skromme** (1992) "A Proposed Model of Social Support Provided by Two-Earner Couples", *Human Relations*, December.
- Schaefer, C., J. Coyne and R.S. Lazarus** (1981) "The Heath-Related Functions of Social Support", *Journal of Behavioral Medicine* 4.
- Staines, A.V., S.J. Hurl and C. Zimmer** (1991) *Occupational Stress, Social Support and the Buffer by Prosthesis*.
- Stephens, K.G. and M.S. Sommer** (1996) "The Measurement of Work to Family Conflict", *Educational and Psychological Measurement* 56/3.
- Tenbrusel, A.E., J.M. Brett, L.K. Stroh and A.H. Reilly** (1995) "Dynamic and Static

رابطه کار/ خانواده: تفاوت‌های جنسیتی در ... ۷۵

Work-Family Relationships”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 63/3.

**Thomas, L.T. and D.C. Ganster** (1995) “Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective”, *Journal of Applied Psychology* 80/1.

**Trady, H.C.** (1985) “Social Support Measurement”, *American Journal of Community Psychology* 13/2.

### مؤلف

امیر رستگار خالد: جامعه‌شناس و عضو هیئت علمی دانشگاه شاهد  
پست الکترونیکی: [amir-rastegarkhaled@yahoo.com](mailto:amir-rastegarkhaled@yahoo.com)

