

## بررسی ارتباط بین حمایت اجتماعی و تعارض کار/خانواده زنان شاغل

دکتر مریم فاتحی زاده<sup>۱</sup>، اعظم نقوی<sup>۲</sup>، مرضیه سلطانی<sup>۳</sup>

### چکیده

در این پژوهش، به بررسی ارتباط بین حمایت اجتماعی و تعارض کار/خانواده پرداخته شد. روش انجام پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل زنان شاغل استان اصفهان و نمونه آماری، ۲۵۰ نفر از زنان شاغل استان اصفهان بود که به روش تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در پژوهش پرسشنامه‌های دموگرافیک، تعارض کار/خانواده و حمایت اجتماعی بود. نتایج پژوهش نشان داد که هر دو نوع تعارض کار/خانواده با حمایت اجتماعی ارتباط منفی و معنادار دارد ( $P < 0/05$ ). همچنین تعارض کار/خانواده با تمایل همسر و تمایل خود فرد به کار بیرون از منزل و نیز با میزان ساعات کاری همسر ارتباط دارد. با توجه به کارایی حمایت اجتماعی در کاهش تعارض کار/خانواده لازم است در این زمینه به زنان شاغل و همسران آنان اطلاع‌رسانی شود. سازمان‌ها نیز با حمایت از کارکنان خود قادر خواهند بود تعارضات را کاهش دهند و در مقابل با افزایش رضایت شغلی مواجه شوند.

کلید واژه: تعارض کار/خانواده، زنان شاغل، اصفهان، ایران

### مقدمه

تغییر و تحولات در جامعه فعلی به افزایش مشارکت زنان در بازار کار و ازدیاد تعداد زنان شاغل در خارج از منزل و رشد نوع جدیدی از خانواده‌ها به نام خانواده‌های دوشغله منجر شده است (یونگ و لانگ<sup>۴</sup>، ۱۹۹۸). در این نوع خانواده‌ها، زن و مرد افزون بر نقش سنتی همسری و والدینی نقش شغلی نیز دارند. و این موضوع برای زنان اهمیت بیشتری دارد، زیرا آنها با دارا

maryamzfi@edu.ui.ac.ir

naghaviarz@yahoo.com

۱. دکترای مشاوره، عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان

۲. کارشناس ارشد مشاوره

۳. کارشناس ارشد روان‌شناسی

بودن نقش سنتی همسری و مادری، امروزه عهده‌دار نقش جدیدی نیز شده‌اند. در نگاه اول به نظر می‌رسد که این نقش جدید منجر به افزایش درآمد خانواده، بهبود وضع اقتصادی و افزایش عزت نفس زن شاغل می‌شود، اما زمانی که زن نتواند بین انتظارات نقش‌های خویش تعادل برقرار نماید دچار نوعی تعارض به نام تعارض کار/ خانواده می‌شود.

یکی از قدیمی‌ترین تعاریفها در زمینه تعارض کار/ خانواده مربوط به گرینهاوس و بیتل<sup>۱</sup> (۱۹۸۵) است. بر اساس این تعریف، تعارض کار/ خانواده نوعی اصطکاک بین نقش‌هاست که در آن فشارهای برآمده از حیطة کار و خانواده از برخی جهات متقابل و ناسازگار است. تعارض بین کار و خانواده به دو شکل مشاهده شده است: الف) تعارض کار/ خانواده؛ ب) تعارض خانواده/ کار.

در نوع اول تقاضاها و مسائل شغلی باعث بروز مشکل در خانواده می‌شود و در نوع دوم تقاضاها و مسائل خانوادگی باعث بروز مشکل در محیط شغلی می‌گردد (آیکان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). باند<sup>۳</sup> و همکارانش (به نقل از هنسی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵) گزارش کرده‌اند که میزان وظایف خانه داری و زمان سپری شده برای مراقبت از فرزندان همچنان بین زنان و مردان متفاوت است؛ به این شکل که زنان شاغل وقت بیشتری را صرف انجام وظایف خانه داری می‌کنند تا مردان. بنابراین زنان همچنان مسئول حجم نامتناسبی از کار در منزل هستند که این موضوع با افزایش تعارض کار/ خانواده آنان همراه بوده است (برای نمونه مسئولیت مراقبت از کودک).

پژوهش‌ها نشان داده که افراد وقت بیشتری را صرف نقش‌هایی می‌کنند که بیش از همه برای آنها اهمیت دارد، در نتیجه وقت کمتری را برای سایر نقش‌ها در نظر می‌گیرند که این امر احتمال بروز تعارض نقش را افزایش می‌دهد (گرینهاوس و بیتل، ۱۹۸۵). تقریباً در تمام بررسی‌ها و پژوهش‌هایی که در حوزه رابطه متقابل کار و خانواده انجام شده ثابت شده است که تعارض کار/ خانواده می‌تواند برای افراد خانواده و سازمان‌ها، آثار زیانبار و نامناسبی بر جا گذارد (رستگار خالد، ۱۳۸۵). در پژوهشی، شوارتربرگ و دایتل<sup>۵</sup> (به نقل از هنسی، ۲۰۰۵) از بررسی زنان شاغل نتیجه گرفتند که زنان سطوح بالایی از برآشفتگی مرتبط با اداره نقش‌های متعدد را تجربه می‌کنند. این افراد عزت نفس پایین و افسردگی بیشتری داشتند که این حالات با تعارض کار/

1. Greenhouse & Beutel
2. Aycan
3. Bond
4. Hennessey
5. Schwartzberg & Dytell

خانواده آنان مرتبط بود. فرون، راسل و کوپر<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) نیز در مطالعات خود نشان دادند که تعارض کار/ خانواده با افسردگی و کاهش سلامتی ارتباط دارد. پژوهش کاسک و ازکی<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) مبین این موضوع است که تعارض کار/ خانواده با کاهش رضایت شغلی و زناشویی همراه است. بدیان<sup>۳</sup> و همکارانش (۱۹۸۸) نیز دریافتند که با افزایش استرس نقش شغلی، رضایت از زندگی کاهش می یابد.

به طور کلی تعارض کار/ خانواده برای افراد و سازمان‌ها به یک اندازه اهمیت دارد، زیرا تعارض برای افراد به عنوان منبع اصلی استرس با پیامدهای منفی از جمله افزایش خطرهایی برای سلامت والدین شاغل، انجام ضعیف وظایف والدینی و همسری، بدخلقی، کاهش رضایت از زندگی و سلامت روانی پایین همبسته بوده و برای سازمان‌ها با کاهش بهره وری، افزایش تأخیر و غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره گیری از کار و تعهد شغلی و سازمانی پایین می شود (داکسبری و هیگان به نقل از رستگار خالد، ۱۳۸۵).

برخی پژوهش‌ها به بررسی عوامل اثر گذار بر کاهش یا افزایش تعارضات کار/ خانواده پرداخته‌اند. یکی از عواملی که توجه پژوهشگران را به خود جلب نموده است، حمایت اجتماعی و تأثیر آن در کاهش تعارض کار/ خانواده است. حمایت اجتماعی به میزان برخورداری از محبت، همراهی و توجه اعضای خانواده، دوستان و سایر افراد تعریف شده است (سارافینو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲ به نقل از علیپور، ۱۳۸۵). حمایت اجتماعی به معنای ارتباطات بین شخصی و تعاملات اجتماعی است که به فرد برای مقابله با استرس کمک می کند. هم کیفیت و هم در دسترس بودن حمایت اجتماعی برای سازگاری و سلامت شخصی مهم است. حمایت اجتماعی تا حد زیادی با احساس سلامت ارتباط دارد. نه تنها در دسترس بودن حمایت، بلکه حتی ادراک آن با رضایت شغلی، کاهش تنش‌های شغلی و کاهش بیکاری ارتباط دارد. به طور کلی حمایت اجتماعی هم تعدیل کننده استرس زها و سلامت روانی است و هم از آنها تأثیر می پذیرد.

حمایت همسر، کمک، توصیه، درک و عشقی است که یک همسر به دیگری ارائه می دهد. دو نوع حمایت همسری بررسی شده است: حمایت عاطفی و ابزاری.

حمایت عاطفی به معنای درک همدلانه و گوش کردن به همدیگر، تأکید بر عواطف و نگران رفاه همسر بودن است. حمایت ابزاری به معنای کمک به همسر در انجام کارهای خانه و

1. Frone, Russel, Cooper
2. Kossek & Ozeki
3. Bedeian
4. Sarafino

نگهداری از فرزندان است. حمایت همسر با کاهش تعارض کار/ خانواده، افزایش سلامت روان شناختی و سازگاری بهتر زناشویی ارتباط دارد.

حمایت سازمانی نیز در ایجاد تعادل بین کار و مسئولیت‌های زندگی نقش کلیدی دارد. انواع حمایت سازمانی مانند حمایت از طرف سرپرستان، سیاست‌های سازمان و تمرین کاهش تعارض کار/ خانواده، زمانبندی و انعطاف پذیری شغل در کاهش تعارضات اثر دارد. حمایت سازمانی نیز دو شکل عاطفی و ابزاری دارد. حمایت ابزاری سرپرست، مربوط به همکاری مستقیم و توصیه‌هایی جهت کمک به کارمند است تا بتواند به مسئولیت‌های خانوادگی اش نیز بپردازد. حمایت عاطفی سرپرست، به معنای درک همدلانه، حساسیت نسبت به مسائل مربوط به تعارضات و نگرانی خالصانه در مورد سلامت کارمند و خانواده اش است. نوع دوم حمایت سازمانی سیاست‌های حمایت از خانواده است و به معنای خدماتی است که برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی کارمندان طراحی شده است. مانند ساعات کاری تغییر پذیر، همکاری شغلی و تسهیل مراقبت از کودکان. زنان و مردان بیش از نیمی از وقتشان را در محیط کار می‌گذرانند، بنابراین برای مراقبت از کودک دچار مشکل می‌شوند. منابع حمایتی مربوط به نگهداری از کودکان برای خانواده‌های دو شغله بسیار مهم است. اولین دلیل کناره‌گیری زنان از محیط کار، بروز مشکل در یافتن مرکز رضایتبخش برای نگهداری از کودکان است. اگر این مشکل به خوبی حل شود، سطوح تعارض کار/ خانواده کاهش و پیشرفت‌های شغلی افزایش می‌یابد. آخرین نوع حمایت سازمانی مربوط به زمانبندی کاری سازمان و انعطاف پذیری آن است.

پژوهش رزنیام و کوهن به نقل از ایکان (۲۰۰۵) نشان داده است که حمایت همسر یکی از عوامل بسیار مهم و اثرگذار است. در فرهنگ‌هایی که نگرش‌های برابری طلبانه جنسی ندارند، زنان بیش از مردان تمایل به درونی کردن نقش‌های سنتی جنسی دارند و معتقدند که مشکلات زناشویی آنها پیامد کار آنها در بیرون خانه است. زنانی با باورهای سنتی درونی شده اعتقاد دارند که جای زن در خانه و نزدیک همسر و فرزندانش است و جای مرد در محیط کار. بنابراین برای زنان حمایت همسر و برای مردان حمایت سازمانی عامل بسیار مهمی در کاهش تعارض کار/ خانواده است. بنابر پژوهش گوتلب<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۶) نیز حمایت سازمانی، حمایت همسر، ساعات کاری در هفته و موضوع نگهداری از کودک عوامل تأثیرگذار در تعارضات کار/ خانواده هستند. کاتو و کان<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) معتقدند انعطاف پذیری تقسیم کار در انجام کارهای منزل بین زن و

1. Gottlieb

2. Kato & Kanai

شوهر تعارض را تحت تأثیر قرار داده و این موضوع متقابلاً بر سلامت روانی و سطوح رضایت زناشویی و شغلی تأثیر می‌گذارد. پژوهش هامر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۵) از بررسی ۲۳۴ والد شاغل که همزمان از یک سالمند نیز نگهداری می‌کردند به این نتیجه رسیده‌اند که حمایت محیط کار (حمایت سازمانی) بر این تعارض و رضایت شغلی اثر می‌گذارد.

بسیاری از پژوهش‌ها ارتباط مثبتی بین اشتغال و سلامت روانی یافته‌اند. با این حال اگر همسر نسبت به شغل زن نگرش منفی داشته باشد و در نگهداری از فرزند همکاری نکند اثرات مثبت اشتغال از بین می‌رود (دنرشتاین<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵).

دنور به نقل از لین<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) معتقد است که وابستگان و خویشاوندان عوامل مهمی در سلامت روانی هستند. حمایت اجتماعی یک سازه چند بعدی، به معنای همکاری و آسایشی است که یک فرد در تماس‌های رسمی یا غیر رسمی دریافت می‌کند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که اشخاصی که از سطوح بالای حمایت اجتماعی برخوردارند علائم روان‌شناختی کمتری احساس می‌کنند و از استرس‌های زندگی کمتر تأثیر می‌پذیرند. در پژوهش‌های اولیه از حمایت اجتماعی، بین حمایت اجتماعی واقعی ارائه شده به شخص و احساس حمایت بالقوه در دسترس تمایز کمی قائل شده‌اند، اما پژوهش‌های جدید مشخص کرده‌اند که حتی احساس اینکه حمایت در موقع لزوم در دسترس است تأثیر قوی‌تری در سلامت روانی دارد تا خود حمایت اجتماعی.

ساچت و بارلینگ<sup>۴</sup> (۱۹۸۶) از مطالعه ۶۴ مادر شاغل با میانگین سنی ۳۶ سال متوجه شدند که حمایت همسر پیش‌بینی‌کننده سطوح بالای رضایت زناشویی است. افزون بر آن، حمایت همسر تعدیل‌کننده اثرات منفی تعارض بین نقش‌هاست. روزنباوم و کوهن (۱۹۹۹) از مطالعه ۹۴ مادر ۲۳ تا ۴۰ ساله که به صورت تمام وقت به کار مشغول بودند متوجه شدند زنانیکه حداقل یک منبع حمایتی دارند کمتر از زنانی که هیچ نوع منبعی ندارند دچار ناراحتی می‌شوند. آری<sup>۵</sup> و همکاران (۱۹۹۹) نیز ارتباط بین فشار نقش، تعارض بین نقش‌ها، سلامت و نقش تعدیل‌کننده حمایت همسر و رفتارهای مقابله‌ای را در نمونه‌ای از والدین دو شغله‌هنگ‌کنگی بررسی کردند. آنها دریافتند که حمایت همسر تأثیر تعدیل‌کننده‌ای در بار اضافی نقش والدینی در تعارض کار/ خانواده بازی می‌کند.

1. Hammer
2. Dennerstein
3. Lynn
4. Suchet & Barling
5. Arye

همچنین افرادی که سطوح بالایی از حمایت اجتماعی را گزارش می‌کنند ارتباط بین بار اضافی والدینی و تعارض کار/خانواده کمتری دارند.

بر اساس پژوهش آیکان (۲۰۰۵) حمایت همسر بر تعارض خانواده/کار در هر دو جنس تأثیر دارد، یعنی هر چه حمایت همسر بیشتر باشد با تعارض خانواده/کار کمتری روبه‌رو می‌شویم. در مقابل حمایت سازمانی بر تعارض کار/خانواده تأثیر بیشتری دارد تا بر تعارض خانواده/کار. نکته دیگر اینکه برای زنان تنها حمایت همسر در تعارض کار/خانواده تأثیرگذار است، در حالی که مردان هم به حمایت همسر و هم به حمایت سازمانی برای کاهش تعارض نیاز دارند. با توجه به تأثیر فراوان حمایت اجتماعی و تعارض کار/خانواده و پژوهش‌های اندک در جامعه ایرانی، در این مقاله به بررسی ارتباط بین این متغیرها پرداخته می‌شود. مسئله اصلی پژوهش این است آیا حمایت اجتماعی با تعارض کار/خانواده و خانواده/کار زنان شاغل استان اصفهان ارتباط دارد؟

### روش پژوهش

روش اجرای این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل همه زنان شاغل در ادارات دولتی استان اصفهان و نمونه پژوهش شامل ۲۵۰ نفر از زنان شاغل استان اصفهان بوده که به روش تصادفی از بین دستگاه‌های اداری استان اصفهان و فرمانداری‌های شهرستان‌ها انتخاب شدند. همه افراد به یک مجموعه پرسشنامه پاسخ داده‌اند که در این مقاله نتایج برخی از پرسشنامه‌ها ارائه می‌شود.

### ابزار پژوهش

ابزار مورد استفاده در این پژوهش به شرح زیر است:

#### ۱. پرسشنامه تعارض کار/خانواده نتمایر، بولز و مک ماریان (۱۹۹۶)

این پرسشنامه دارای ۱۰ پرسش است که پنج پرسش اول آن تعارض کار/خانواده و پنج پرسش دوم تعارض خانواده/کار را بررسی می‌کند. پایایی پرسشنامه از روش آلفای کربناخ برای قسمت اول ۰/۹۱ و برای قسمت دوم ۰/۸۸ به دست آمد. روایی پرسشنامه توسط سازندگان پرسشنامه به روش همبستگی هر دو قسمت آن با ۱۶ سازه روان‌شناختی مانند رضایت از زندگی، رضایت شغلی، تعارض نقش و ابهام نقش بررسی شد. نتایج این بررسی حاکی از آن است که رضایت

شغلی و رضایت از زندگی با این پرسشنامه ارتباط منفی و تعارض و ابهام نقش با پرسشنامه ارتباط مثبت دارد (هنسی، ۲۰۰۵).

**پایایی در ایران:** پایایی قسمت اول پرسشنامه در ایران با حجم نمونه ۱۰۰ نفر و به روش آلفای کربناخ ۰/۸۲ و قسمت دوم آن ۰/۹۲ به دست آمد.

## ۲. پرسشنامه حمایت اجتماعی

این پرسشنامه توسط کاترونا و راشل در سال ۱۹۸۷ ساخته شده است (به نقل از هنسی). و دارای ۲۴ پرسش است که میزان حمایت اجتماعی درک شده توسط فرد را شناسایی می‌کند. هر پرسش چهار پاسخ دارد: کاملاً موافقم، موافقم، مخالفم، کاملاً مخالفم. برای نمونه برخی از پرسش‌های پرسشنامه بدین شرح هستند: اگر واقعاً به کمک نیاز داشته باشم افرادی هستند که می‌توانم از آنها کمک بگیرم. کسی نیست که علائق و نگرانی‌هایم را با او تقسیم کنم. پایایی این پرسشنامه نیز در نمونه ای ۱۰۰ نفره از زنان شاغل در اصفهان بررسی شد و آلفای به دست آمده در سطح ۰/۹۲ بود.

## ۳. پرسشنامه دموگرافیک

در پرسشنامه دموگرافیک پرسش‌هایی در مورد سن، میزان تحصیلات، سن هنگام ازدواج، طول مدت ازدواج، میزان ساعات کاری روزانه، شغل و وضعیت استخدام، نحوه همکاری در امور منزل و تمایل به شغل بیرون از منزل زن شاغل و همسرش پرسیده شده است. همچنین متغیرهای دیگری نیز بررسی شده که به دلیل نقش نداشتن در این پژوهش از ذکر آنها خودداری می‌شود.

## یافته‌ها

بر اساس نتایج این پژوهش، میانگین سنی زنان مورد بررسی ۳۴/۸ و میانگین سن همسران آنها ۳۸/۵ و تقریباً ۱۱ سال از زندگی آنان گذشته بود. از لحاظ ساعات کار زنان به طور متوسط ۷/۶ و مردان ۹ ساعت در روز کار می‌کردند. از نظر وضعیت استخدامی، ۳۲/۱ درصد زنان به صورت قراردادی، ۱۲/۹ درصد پیمانی، ۵۲/۵ درصد رسمی و ۱/۷ درصد از آنان به صورت پاره وقت مشغول به کار بودند.

سایر یافته‌ها با توجه به جدول‌های ارائه شده به شرح زیر هستند. همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود تعارض کار/ خانواده با حمایت اجتماعی رابطه معنادار و منفی دارد ( $P < 0/05$ ). همچنین تعارض خانواده/ کار نیز با حمایت اجتماعی رابطه معنادار و منفی دارد ( $P < 0/05$ ).

جدول ۱: ضرایب همبستگی بین تعارض حمایت اجتماعی و کار/خانواده

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	معناداری
تعارض کار/خانواده	۲۵۰	-.۲۹۷	۰/۰۰۵
تعارض خانواده/کار	۲۵۰	-.۱۷۱	۰/۰۰۷

سایر یافته‌ها بر اساس پرسشنامه دموگرافیک نشان می‌دهد که تعارض خانواده/کار با میزان ساعات کاری همسر، تمایل همسر به کار بیرون منزل و تمایل خود فرد به کار ارتباط معنادار دارد. این نتایج در جدول ۲ موجود هستند.

جدول ۲: ضرایب همبستگی بین متغیرهای دموگرافیک و تعارض خانواده/کار

متغیر	ضریب همبستگی	معناداری
ساعات کار روزانه همسر	۰/۱۸۵	۰/۰۰۸
تمایل شوهر به کار بیرون از منزل	۰/۱۴۲	۰/۰۳
تمایل خود زن به کار بیرون از منزل	۰/۱۲۷	۰/۰۴۹

جدول ۳ نتایج تحلیل واریانس چند متغیره مقایسه تعارضات کار/خانواده زنان شاغل را بر حسب تمایل خود و همسرانشان به کار بیرون از منزل نشان می‌دهد. با توجه به ضرایب  $f$  محاسبه شده تفاوت معناداری بین نمرات تعارض کار/خانواده زنان شاغل بر حسب تمایل همسرانشان وجود ندارد، اما بین تعارض خانواده/کار زنان شاغل و تمایل همسرشان تفاوت معنادار وجود دارد ( $P < 0/05$ ). میزان تفاوت نشان می‌دهد که ۴/۲ درصد از نمرات تعارض خانواده/کار ناشی از تمایل همسر به کار بیرون از منزل است. همچنین بین تمایل زن به کار بیرون از منزل (موافق و مجبور) با هر دو نوع تعارض ارتباط معنادار وجود دارد.

جدول ۳: نتایج تحلیل واریانس چند متغیره مقایسه میزان تعارضات شغلی بر حسب تمایل به اشتغال

## زنان شاغل و همسران آنها

منبع محاسبات	متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری	میزان تفاوت	توان آماری
تمایل همسر	تعارض کار/خانواده	۱۹۹/۳۴	۲	۹۹/۶۷	۱/۶۴	۰/۱۹۵	۰/۰۱۴	۰/۳۱
	تعارض خانواده/کار	۱۷۱/۹۱	۲	۸۵/۹۵	۵/۰۳	۰/۰۰۷	۰/۰۴۲	۰/۸۱



۰/۷۷	۰/۰۳۲	۰/۰۰۷	۷/۴۸	۴۵۳/۳	۱	۴۵۳/۳	تعارض کار/خانواده	تمایل زن
۰/۸۳	۰/۰۳۷	۰/۰۰۴	۸/۶۹	۱۴۸/۴	۱	۱۴۸/۴	تعارض خانواده/کار	
۰/۴۴	۰/۰۱۹	۰/۱۱۵	۲/۱۸	۱۳۲/۴	۲	۲۶۴/۸۱	تعارض کار/خانواده	اثر متقابل
۰/۱۳	۰/۰۰۴	۰/۶۰۱	۰/۵۱	۸/۷۱	۲	۱۷/۴۲	تعارض خانواده/کار	

جدول ۴ نشان می دهد که از بین ۲۴ متغیر فردی وارد شده به معادله رگرسیون گام به گام تنها دو متغیر ساعات کار همسر و سکونت در منزل والدین همسر ۱۳/۹ درصد از تعارض کار/ خانواده زنان شاغل را پیش بینی می کند ( $P < 0.05$ ).

جدول ۴. تحلیل رگرسیون گام به گام با هدف پیش بینی نمره کل تعارض بر اساس شاخصهای مرتبط با کار و ویژگی های فردی زنان شاغل و همسران آنها

گام	ضریب رگرسیون	محدودر رگرسیون	خطای استاندارد	سهم خالص	تبدیل F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	معناداری
اول	تعداد ساعات کاری همسر	۰/۲۹۸	۰/۰۸۹	۹/۸۲	۷/۱۳	۱	۷۳	۰/۰۰۹
دوم	سکونت در منزل والدین همسر	۰/۳۷۲	۰/۱۳۹	۹/۶۱	۴/۱۵	۱	۷۳	۰/۰۰۵

### بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که حمایت اجتماعی بر هر دو نوع تعارض کار/خانواده تأثیر دارد. جهت این ارتباط منفی است. به این معنا که هر چه منابع حمایت اجتماعی فرد بیشتر باشد تعارض کار/خانواده کمتری را احساس خواهد کرد. این یافته ها با یافته های (آیکان، ۲۰۰۵؛ آری و همکاران، ۱۹۹۹؛ ساچت و بارلینگ، ۱۹۸۶؛ لین، ۲۰۰۴ و دنرشتاین، ۱۹۹۵) همخوانی دارد. همه این افراد در پژوهش های خود به این نتیجه رسیدند که میزان حمایت اجتماعی با تعارض کار/ خانواده ارتباط دارد. بر اساس نتایج این پژوهش زنان شاغل جهت کاهش تعارضات خود می توانند

از حمایت‌های اجتماعی استفاده کنند. ارتباط با دوستان، همکاران و والدین و آنچه در اسلام (صله رحم) نامیده شده است به نوعی استفاده از همین منابع حمایتی است. اگر زن هنگام بروز مشکل و یا حتی قبل از بروز هر مشکلی احساس کند که کسانی را برای حمایت و تکیه کردن دارد، آرامش بیشتری خواهد داشت. از طرفی حمایت همسر نیز اهمیتی بسیار زیاد دارد. همسران زنان شاغل لازم است در نگرش‌های سنتی خود تجدید نظر نمایند. زمانیکه هر دو همسر شاغلند سوال مهمی پیش می‌آید: چه کسی باید وظایف سنتی خانه‌داری را انجام دهد؟ مسلماً زن شاغل به خصوص زمانیکه ساعات کاری او به اندازه همسرش باشد، توان و انرژی مضاعفی جهت انجام امور خانه‌داری نخواهد داشت. اما مشکل اصلی زمانی شروع می‌شود که هنوز بسیاری از مردان و حتی زنان خانه را قلمرو اصلی زن تلقی می‌کنند. بنابراین زن چه خانه دار و چه شاغل باید به وظایف اصلی خود یعنی انجام امور منزل بپردازد. به نظر یونگ و لانگ (۱۹۹۸) زنان و مردانی که به طور سنتی رشد کرده‌اند، اگر عضو یه خانواده دو شغله شوند لازم است در تفکرات قبلی خود تغییراتی ایجاد کنند. مرد باید وظایف خانه‌داری را یاد بگیرد و زن باید یاد بگیرد در محیط کار پر جرات وارد شده و خود را نشان دهد. اگر هر کدام از آنها نتوانند وظایف جدید را یاد بگیرند دچار مشکلاتی خواهند شد. مرد ممکن است احساس کند زنانه رفتار کرده و زن ممکن است احساس کند که وظایفی را انجام می‌دهد که بر عهده او نیست. همانگونه که سایر نتایج نشان داد هر چه میزان ساعات کاری همسر بیشتر باشد تعارض کار-خانواده زن شاغل نیز بیشتر می‌شود. به نظر می‌رسد عدم حضور همسر در منزل منجر به افزایش فشار وظایف خانه‌داری و کاهش حمایت همسری می‌شود. با توجه به پژوهش‌های آیکان (۲۰۰۵) حمایت همسر منجر به کاهش تعارضات فرد می‌شود، اما زمانی که همسر فرد ساعات بسیار زیادی از شبانه روز را در محل کار به سر می‌برد، طبیعتاً در منزل نیاز به استراحت دارد و توان حمایت از همسر را ندارد. در حالی که از زن شاغل انتظار می‌رود بدون توجه به میزان ساعات کاری به هر حال به وظایف خانه‌داری نیز بپردازد. نتیجه دیگری که از این پژوهش به دست آمد این بود که تمایل زن و شوهر به کار زن در بیرون از منزل بر بروز تعارض کار/خانواده اثر دارد. در صورتی که زن احساس کند مجبور است شاغل باشد و یا همسر وی علاقه‌ای به کار کردن وی نداشته باشد تعارض کار/خانواده ایجاد می‌شود. در این قسمت نیز به نظر می‌رسد عدم تمایل همسر با عدم حمایت عاطفی او همراه باشد. زنان و مردان برای دستیابی به موفقیت در شغل خود نیاز به حمایت عاطفی همسر خویش دارند، چنانچه این حمایت را دریافت نکنند دچار مشکلاتی می‌شوند. همچنین سکونت در منزل والدین همسر نیز یکی دیگر از عوامل مرتبط با بروز تعارضات کار/خانواده زنان شاغل استان اصفهان بوده است که این مورد هم می‌تواند نشان دهنده این موضوع

باشد که گاهی زندگی در کنار والدین همسر که می‌تواند منبع حمایتی خوبی باشد تبدیل به عاملی برای تعارض می‌شود. در پایان پژوهش در زمینه‌ی دیگر عوامل مؤثر بر تعارض کار/خانواده و راهکارهای کاهش آن پیشنهاد می‌شود.

#### منابع

- رستگار خالد امیر. (۱۳۸۵). خانواده-کار-جنسیت. تهران: شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- علنی پور، احمد. (۱۳۸۵). ارتباط حمایت اجتماعی با شاخص‌های ایمنی بدن در افراد سالم: بررسی مدل تأثیر کلی. فصلنامه اندیشه و رفتار. سال دوازدهم، شماره ۲. ص ۱۳۴-۱۳۹.
- Aryee, S; Luk,V; Leung,A; LO,S.(1999).Role stressors, interrole conflict and wellbeing: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*. 54: 259-278.
- 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*. [www.findarticles.com](http://www.findarticles.com).
- Bedeian,A; Burke,BG; Moffett,RG.(1998). Outcomes of work-family conflict. *Journal of Management*. 14(3), 475-491.
- Dennerstein,NM.( 1995). Mental health, work and gender, *institute health service*. 25(3): 503-9.
- Frone,MR; Russell,M; Cooper,ML.(1997). Relation of work- family conflict to health outcomes: a four- year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 70: 325-335.
- Gottlieb,BH; Kelloway,EK; Martin-Mathews,A.(1996). Predictors of work-family conflict, stress and job satisfaction among nurses. *Canadian Journal of Nursing Research*. 28(2): 99-117.
- Greenhaus,JH; Beutell,NJ.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*. 10: 76-88.
- Hammer,LB; Neal,MB, Newsom, JT; Brockwood,KJ; Colton.CL.(2005). A longitudinal study of the effect of dual-career couples utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied psychology*. 90(4): 799-810.
- Henessey,Y; Kelly,D.(2005). work-family conflict self-efficacy a scale validation study. *Thesis to the Faculty of the Graduate School. Maryland*
- Kato,Y; Kanai,A.(2006). Effect of coping behavior with work-family conflict in dual-career couples. *Shinrigakn Kenkyn*. 76(6):511-8. [www.ncbi.nlm.nih.gov](http://www.ncbi.nlm.nih.gov).
- Kossek,EE; Ozeki,C.(1998). Work- family conflict, policies and the job life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 38(2): 139-149.

- Lingard, H; Francis,V.(2006). Does a supportive work environment moderate the relationship between work-family conflict and burnout among construction professionals ? *Construction Management & Economics*.24(2): 185-196.
- Lynn Trestman,D.(2006). Work-family conflict and life satisfaction in femal graduate students: Testing mediating and moderating hypothesis. *PHD Dissetion on Maryland*, labor review. 103: 24-32.
- Rosenbum,M & Cohen,E(1999) Equalitarian marriges, spousal support, resourcefulness and psychological distress among Isareil working women. *Journal of vocational behavior*, 54, 102-113.
- Suchet,M; Barling, J.(1986). Employed mothers: Interrole conflict, spouse support and marital functioning. *Journal of Occupational Behavior*. 7, 167178.
- Young, ME; Long, L.(1998). *Counseling and Therapy for Couples*. ITP. International Thompson publishing company.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

