

## بررسی تعارض شغلی / خانوادگی زنان سرپرست خانوار

امیر رستگار خالد\*<sup>۱</sup>، هاجر عظیمی<sup>۲</sup>

### چکیده

زنان سرپرست خانوار، به‌منزله یکی از گروه‌های آسیب‌پذیر اجتماعی، با مشکلات متعددی در زندگی روبه‌رو هستند که در این میان، تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی به دلیل ایفای نقش دوگانه (پدر و مادر) یکی از مسائل مهمی است که این گروه از زنان با آن مواجه‌اند. به همین دلیل، پژوهش حاضر با استفاده از روش گراندد تئوری و مصاحبه عمیق و رودررو، که با ۲۵ نفر از زنان سرپرست خانوار صورت گرفته است، به بررسی مشکلات عمده آنان در این زمینه می‌پردازد. نتایج به‌دست‌آمده براساس تحلیل داده‌ها و مدل پارادایمی حاکی از آن است که اجبار به ایفای هم‌زمان نقش شوهری (نان‌آوری) و زنی (مادری) شرایط علی ایجاد تعارض را در زنان سرپرست خانوار فراهم می‌کند و از جهت دیگر، فقدان حمایت خانوادگی و اجتماعی به‌منزله شرایط مداخله‌گر، سهم زیادی در تشدید این تعارض برعهده دارند که در بستر مشکلاتی چون اضافه‌بار نقش خانوادگی و شغلی بروز می‌کند. راهبرد زنان سرپرست خانوار در این وضعیت برقراری توازن بین نقش‌های شغلی و خانوادگی است که به دلیل نبود حمایت‌های لازم در این زمینه، با تعارض بین نقش‌ها مواجه می‌شوند که برای آنان پیامدهای نامطلوبی چون کاهش کیفیت زندگی و تضعیف نقش‌های خانوادگی را به دنبال دارد.

### کلیدواژگان

تعارض خانواده با کار، تعارض کار با خانواده، توازن کار- خانواده، روش گراندد تئوری، زنان سرپرست خانوار.

۱. عضو هیئت‌علمی گروه جامعه‌شناسی دانشگاه شاهد

۲. کارشناس ارشد جامعه‌شناسی، دانشگاه شاهد

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۸/۲۸، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱/۳۰

amir\_rastegarkhaled@yahoo.com  
s.sociology91@gmail.com

## مقدمه

خانواده کوچک‌ترین واحد اجتماعی است که ثبات جامعه وابسته به ثبات آن است. این واحد اجتماعی معمولاً مرکب از پدر، مادر، فرزند یا فرزندان است [۲، ص ۲]. مسئولیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های نهایی در امور اقتصادی، آموزشی، و پرورشی فرزندان خانواده همچنین مسائل اجتماعی چون ازدواج، مهاجرت، و جابه‌جایی و نظایر آن برعهده پدر است. مادر نیز در خانواده موجب تلطیف احساسات و عواطف فرزندان می‌شود. هماهنگی و هم‌اندیشی پدر و مادر در یک پارچگی خانواده و شادمانی و سلامت جسمی و روانی افراد آن نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. هرگاه پدر یا مادر به هر دلیل از خانواده دور بماند، اعضای دیگر خانواده، به‌ویژه نفر دوم، با مسائل و مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو خواهد شد [۱۰، ص ۱۲۰] که در این میان نبود پدر در خانواده و عهده‌دار شدن دو نقش متفاوت (خانگی و شغلی) برای زنان بسیار دشوارتر است. با وجود این، در سال‌های اخیر، شاهد روند رو به رشد زنانی هستیم که به‌تنهایی مسئولیت زندگی خود را به دوش می‌کشند و به‌عنوان «زنان سرپرست خانوار»<sup>۱</sup> در جامعه معرفی می‌شوند [۶، ص ۱۰]. بنا بر تعریف جامعه‌شناختی، منظور از زنان سرپرست خانوار، زنانی هستند که بدون حضور منظم یا حمایت یک مرد بزرگسال سرپرستی خانواده را برعهده دارند و مسئولیت اداره اقتصادی خانواده و تصمیم‌گیری‌های عمده و حیاتی برعهده ایشان است [۲۰، ص ۷۶]. این گروه از زنان، شامل زنان بیوه، زنان مطلقه، و همسران مردان معتاد، زندانی، بیکار، از کارافتاده، و سالمندند<sup>۲</sup> [۱۹، ص ۱۶۷] که براساس نتایج سرشماری کشور، درصد زنان سرپرست خانوار با ۱/۱ درصد افزایش نسبت به دهه قبل به ۹/۴۶ درصد در سال ۱۳۸۵ رسیده است [۲۳، ص ۹۴].

## طرح مسئله

با توجه به اینکه در سال‌های اخیر با روند در حال رشد شمار زنان سرپرست خانوار مواجه بوده‌ایم، نگاه ویژه به مسائل و مشکلات آن‌ها امری ضروری است. آنچه محرز است خانواده‌ای که تحت سرپرستی یک زن اداره می‌شود معمولاً با مشکلات فراوانی روبه‌رو است؛ از مسائل مربوط به خانه‌داری و تربیت فرزندان و اداره امور منزل گرفته تا تأمین مخارج زندگی و انجام دادن تعهدات شغلی و... که هر یک در جای خود فشار روحی و روانی زیادی برای این قشر از زنان به دنبال دارد. اما از میان مشکلات بی‌شمار زنان سرپرست خانوار آنچه بیش از همه برای این گروه از زنان عذاب‌آور است، درگیر شدن با تعارضی است که به دلیل ایفای نقش‌های

1. female-headed house holds

۲. در تحقیق حاضر، زنان سرپرست خانوار شامل زنان بیوه، زنان مطلقه، همسران مردان معتاد، و همسران مردان زندانی‌اند.

متعدد خانوادگی و شغلی با آن روبه‌رو هستند و آنان را در ایفای مناسب این نقش‌ها با مشکل مواجه خواهد کرد. بدین ترتیب، زنان شاغل و سرپرست برای ایجاد تعادل میان الزام‌های شغلی و نقش‌های خانگی مدام در تلاش‌اند. این تعارض هم اثر محسوسی در حیطة وظایف و روابط درون خانواده به جای می‌گذارد و هم در مناسبت‌ها و نقش‌های اجتماعی آنان منعکس می‌شود؛ به گونه‌ای که مشغولیت در دو محیط مشکلاتی را دربر خواهد داشت که باعث از دست رفتن توان و نیروی آنان می‌شود [۱۳، ص ۱۹]. در واقع، ایفای نقش‌های شغلی و خانوادگی به طور هم‌زمان باعث تداخل نقش می‌شود. گاهی این تداخل مانع ایفای صحیح نقش‌ها می‌شود و تعارض کار- خانواده به وجود می‌آید. معمولاً زنان بیش از مردان به علت انتظارات نقش خانوادگی دچار تعارض خانواده و کار می‌شوند که در این میان زنان سرپرست خانوار به دلیل موقعیت دشوار خانوادگی رنج بیشتری را متحمل می‌شوند. اگرچه، به‌ویژه در سال‌های اخیر تحقیقات زیادی برای مطالعه تعارض کار- خانواده، خانواده- کار، پیشایندها، پیامدها، و تأثیر این تعارضات بر افراد جامعه و سازمان‌ها انجام شده است، تعداد کمی از پژوهش‌ها به بررسی تأثیر تعارض کار- خانواده و خانواده- کار بر زندگی شغلی و خانوادگی زنان سرپرست خانوار پرداخته‌اند. بدین اعتبار، این مقاله اهداف زیر را دنبال می‌کند: بررسی تعارض شغلی / خانوادگی زنان سرپرست خانوار، بررسی تأثیر تعارض کار به خانواده، بررسی تأثیر تعارض خانواده به کار، برقراری توازن بین نقش‌های شغلی و خانوادگی.

### پیشینه پژوهش

اگرچه در زمینه زنان سرپرست خانوار و تعارض شغلی / خانوادگی، به صورت مجزا تحقیقات متعددی انجام شده است، به طوری که هریک از پژوهش‌ها با نگاه ویژه و از زاویه‌ای خاص به بررسی این موضوعات پرداخته‌اند، بررسی مشترک و هم‌زمان این دو موضوع در قالب یک تحقیق، مطالعه نسبتاً جدیدی است. بر این اساس، در ادامه سعی شده است به برخی مطالعات مرتبط به این دو موضوع (زنان سرپرست خانوار و تعارض شغلی / خانوادگی) اشاره شود. فروزان و بیگلریان (۱۳۸۲) در مطالعه‌ای با عنوان «زنان سرپرست خانوار: فرصت‌ها و چالش‌ها» در پی بررسی وضعیت زنان سرپرست خانوار و فرصت‌ها و چالش‌هایی است که این گروه از زنان با آن مواجه‌اند. این مقاله بر پایه یافته‌های یک مطالعه میدانی درباره ۴۲۸۰ زن سرپرست خانوار در مراکز ۵ استان کشور تدوین شده است. اطلاعات به دست آمده حاکی از فقر شدید زنان سرپرست خانوار است. به نظر این محققان، برای کسب امنیت اقتصادی و رفع فقر زنان سرپرست خانوار باید امکان دسترسی زنان مانند مردان به فرصت‌های برابر فراهم شود. شادی‌طلب و همکاران (۱۳۸۴) در پژوهشی میدانی با عنوان «فقر درآمدی فقط یک جنبه از فقر زنان سرپرست خانوار» به بررسی ابعاد مختلف توانمندی اقتصادی، اجتماعی، روانی، و سیاسی زنان سرپرست خانوار پرداختند.

براساس نتایج، رفتارهای مشارکتی این‌گونه زنان عملاً بسیار پایین است که می‌توان دلیل آن را تعدد نقش‌ها و مسئولیت‌ها برای مدیریت خانواده عنوان کرد. درنهایت، برای مبارزه با فقر، توانمندی زنان و تحولات ساختاری لازم است. معیدفر و حمیدی (۱۳۸۶) پژوهشی با عنوان «زنان سرپرست خانوار: نگفته‌ها و آسیب‌های اجتماعی» انجام داده‌اند و با اشاره به اینکه زنان سرپرست خانوار قشر آسیب‌پذیر جامعه‌اند، از طریق ترکیب دو روش ثانویه و مصاحبه عمیق، درصد ارائه تصویری واقعی و عمیق از زندگی و مشکلات موجود بر سر راه زنان سرپرست خانوار از زبان خود آنان برآمدند. نویسندگان با اشاره به مشکلات متعدد زنان سرپرست خانوار از جمله مشکلات خانوادگی، عاطفی، ناامنی بدن، مخدوش شدن روابط اجتماعی، و... معتقدند مهم‌ترین مسئله‌ای که این زنان با آن مواجه‌اند، مشکلات اقتصادی است. حسینی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی به «بررسی سلامت روان زنان سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان بهزیستی شهر تهران» پرداخته‌اند. نتایج پژوهش، که بین ۳۰۰ نفر از زنان سرپرست خانوار تحت پوشش مجتمع‌های بهزیستی انجام شده، حاکی از آن است که ۷۷ درصد از زنان سرپرست خانوار سلامت کامل نداشته و فقط ۲۳ درصد از زنان سرپرست خانوار سلامت کامل روان داشته‌اند. مسائلی چون افسردگی، عزت نفس پایین، اضطراب شدید، نداشتن وضعیت جسمانی مناسب، و... به دلیل تعارضات نقش، در نداشتن سلامت روان این گروه آسیب‌پذیر تأثیرگذارند. بیگی و همکاران (۱۳۸۹) پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل تأثیرگذار بر تضاد بین کار و خانواده» انجام داده‌اند. این مطالعه با هدف بررسی برخی عوامل تأثیرگذار از جمله، عوامل سازمانی (تضاد نقش، ابهام نقش، و...)، عوامل خانوادگی (وضع تأهل، تعداد فرزندان، و...)، و عوامل جمعیت‌شناخت (جنسیت، سن، و...) بر مقوله تضاد کار و خانواده از طریق پیمایش در بین ۳۳۳ نفر از کارمندان اتاق عمل ۱۰ بیمارستان شهر تهران صورت گرفته است. نتایج بیانگر این است که از میان عوامل مذکور، هیچ‌یک از عوامل خانوادگی با مقوله تضاد کار و خانواده ارتباط نداشته‌اند. بابایی فرد (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای با عنوان «سنجش تأثیرات اشتغال زنان بر خانواده و روابط اجتماعی» با روش پیمایش و مصاحبه، رفتار ۲۵۰ نفر از زنان شاغل متأهل در شهر آران و بیدگل را بررسی کردند. نتایج حاکی از آن است که بین نقش‌های کاری و نقش‌های سنتی خانه‌داری، همسرداری، و همچنین روابط اجتماعی تعارض وجود دارد. همچنین، فشارکاری زنان شاغل بیشتر روابط اجتماعی و خانه‌داری‌شان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و در این زمینه بیشتر برای آنان تعارض ایجاد می‌کند و این تعارض نقش می‌تواند سلامت جسمانی و روانی زنان شاغل را در معرض خطر قرار دهد.

### چارچوب مفهومی

در جوامع سنتی، تقسیم کار در خانواده و بین زنان و مردان بر پایه سنت و جنسیت صورت می‌گرفت؛ از این‌رو از مردان انتظار می‌رفت با اشتغال به کار در خارج از خانه اسباب معاش

خانواده خود را فراهم آورند و در عوض، زنان نیز وظیفه داشتند با ماندن در خانه به مراقبت از کودکان و اداره امور منزل، پخت‌وپز، و تمهید شرایطی امن و راحت برای شوهر و سایر اعضای خانواده باشند [۱۵، ص ۳۳]. این ساختار خانواده مورد تأیید بسیاری از صاحب‌نظران است. به طوری که شلسکی، با تأکید بر سلطه طبیعی مرد بر سایر اعضای خانواده و خانه‌داری زن، معتقد است: فقط در این حالت کارایی منحصر به فرد خانواده، که سبب تربیت فرزندان در محیطی سرشار از اعتماد و مراقبت می‌شود، تأمین می‌گردد. از دید وی، این مجموعه، یعنی پدر نان‌آور و قدرتمند و مادر مسئول فرزندان، برای حفظ ثبات اجتماعی لازم است [۲، ص ۱۱۹]. از دیدگاه پارسونز نیز، تفکیک جنسیتی نقش‌ها، نقش مؤثری در سلامت خانواده و شکل‌گرفتن شخصیت کودک دارد. وی معتقد است اشتغال زنان علاوه بر آنکه موقعیت عاطفی زن را در خانواده متزلزل می‌کند، به سبب رقابت شغلی زن با شوهر به نابسامانی خانواده نیز می‌انجامد [۳۳، ص ۲۳۸]. چنین طرز تفکری سال‌ها در جوامع مختلف و میان متفکران جامعه‌شناسی خانواده حاکم بود.

## زنان شاغل

مهم‌ترین دگرگونی در قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم، جدایی میان محل کار و زندگی بود. بر اثر این جدایی مکانی، زنان نقش جدیدی به‌عنوان نقش زن متأهل- شاغل پیدا کردند [۲، ص ۱۳۸] و علاوه بر نقش مادری، ایفاگر نقش جدید شغلی شده و به عرصه‌های اجتماعی روی آوردند. در این شرایط، زنان هم‌زمان باید به خواسته‌های محیط کار و خانواده پاسخگو باشند. زنان کارکردن بیرون از خانه را به‌منزله نقش دوم می‌بینند و در این زمینه خانه‌داری و رسیدگی به امور منزل را جزء نقش‌های اولیه و الزامی درک کرده‌اند. بدین ترتیب، قبول نقش‌های چندگانه برای زنان ممکن است همراه با اضطراب و عصبانیت و ناآرامی باشد [۱۷، ص ۱۵۱]. گاتک و همکاران در چارچوب دیدگاه جنسیتی نقش معتقدند مردان شغل را عمده‌ترین وظیفه خود برای خانواده‌شان می‌دانند و با آنکه ممکن است زمان زیادی را در کار صرف کنند، این زمان را تحمیلی به خود نمی‌دانند، چون کار و اشتغال را برای خود شیوه‌ای برای مشارکت در خانواده می‌دانند. از سوی دیگر، چون به طور سنتی از زنان انتظار می‌رود موقعیت باثباتی در خانه فراهم کنند و نه تأمین مالی و این موقعیت باثبات اغلب دربرگیرنده مراقبت از همسر، فرزندان، و رسیدگی به کارهای خانه می‌شود، اشتغال زنان در خارج از خانه صرفاً کمک مالی به خانواده تلقی می‌شود و نمی‌تواند جانشین وظیفه اصلی او در خانه شود [۳۹، ص ۵۶۱]. در نتیجه باید گفت نقش‌های شغلی و خانوادگی مردان مکمل یکدیگرند؛ درحالی که برای زنان مسئولیت‌ها، کار، و خانواده نقش‌هایی موازی‌اند که این ویژگی احتمال تعارض کار- خانواده را برای زنان شاغل بالا می‌برد و زمینه بروز مشکلات خانوادگی و شغلی را

در آنان افزایش می‌دهد که مهم‌ترین آن مربوط به درگیرشدن با تعارضی است که بین نقش‌های شغلی و خانوادگی برای زنان شاغل به‌وجود می‌آید.

## تعارض شغلی / خانوادگی

کار و خانواده دو نهاد اجتماعی مهم برای فرد و جامعه است که لازمه حفظ نظم و ثبات اجتماعی و سلامت عمومی فرد، عملکرد موزون و کارآمد این دو نهاد است. هنگامی که این دو نهاد اجتماعی عملکرد موازی و مثبتی نداشته باشند، برای افراد جامعه مشکلی را به‌وجود خواهند آورد به نام تعارض. تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی نوع ویژه‌ای از تعارض بین نقش‌هاست که فرد را به‌طور هم‌زمان با تقاضاهای متفاوت و ناسازگار ناشی از مسئولیت‌های کاری و مسئولیت‌های خانوادگی درگیر می‌کند [۳۵، ص ۹]. به عبارت دیگر، هرگاه افراد قادر به انجام‌دادن هم‌زمان وظایف و مسئولیت‌های هر دو نقش خانگی و شغلی خود نباشند و وظایف ناشی از نقش خانوادگی‌شان با وظایف ناشی از تعهدات شغلی آنان تداخل ایجاد کند یا برعکس، به گونه‌ای که آن‌ها در ایفای وظایف شغلی و خانوادگی خود دچار فشار و دشواری شوند و نتوانند از عهده الزامات هر دو نقش به‌خوبی برآیند، گوییم که آنان دچار تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی شده‌اند [۱۵، ص ۱۵]. در همین زمینه، دارندورف معتقد است: تحول زندگی اجتماعی در دوره جدید بر بسیاری از نهادهای اجتماعی از جمله نهاد خانواده تأثیر گذاشته و موجب تغییر آن شده است. یکی از جنبه‌های این تغییرات به تعارض بین نقش خانوادگی و شغلی زنان مربوط می‌شود. به هنگامی که در جامعه در حال گذار به دلیل به‌وجود آمدن نقش‌ها تغییرات ساختاری ایجاد شود، مانع از آن می‌شود که فرد بتواند به‌طور هم‌زمان پاره‌ای از پایگاه‌های اجتماعی را در اختیار بگیرد. تعارض بین نقش خانوادگی و حل تدریجی آن از راه کاهش انتظارات نسبت به موقعیت خانوادگی را می‌توان با استناد به مدارک تاریخی موجود تأیید کرد و آن را به‌منزله یک اصل برای فهم بسیاری از فرایندهای دیگر تقسیم اجتماعی کار معتبر دانست [۱۱، ص ۱۱۶]. همچنین، بروس کوئن تعارض نقش را نتیجه انتظارات رفتاری متعارض یا متناقضی می‌داند که نقش‌های فرد ایجاد می‌کند که از یک‌سو فرد را دچار حالت بی‌سامانی<sup>۱</sup> و از سوی دیگر او را در ایفای هم‌زمان نقش‌های متعددش دچار ناتوانی می‌کند [۲۷، ص ۶۲-۶۶]. کاتز و کان نیز در سال ۱۹۶۶ تعارض نقش را به‌منزله وقوع هم‌زمان تعداد دو یا چند انتظارات نقش، که پیروی از یکی تبعیت از دیگری را دشوار می‌سازد، تعریف می‌کند [۴۳، ص ۷۷].

## انواع تعارض کار- خانواده

در گذشته، مفهوم تعارض کار- خانواده به صورت تک‌ساحتی برای تعدادی از محققان تعریف شده بود. اما به‌تازگی به رابطهٔ دوسویهٔ بین کار- خانواده تأکید شده است؛ یعنی کار می‌تواند با خانواده تعارض داشته باشد و خانواده هم با کار [۲۶۵، ص ۴۴]. چنین تمایزی بر اصل دوسویه بودن ماهیت تعارض استوار است که اگر مسئولیت‌ها و مسائل ناشی از کار یک فرد در انجام دادن تعهدات خانوادگی او دخیل باشد، احتمال دارد این تعهدات خانوادگی انجام‌نشده بر عملکرد روزمره کاری او اثر بگذارد. از سوی دیگر، چنانچه مشکلات خانوادگی فرد بر وظایف کاری او مؤثر باشد، این تعهدات کاری انجام‌نشده در عملکرد روزانهٔ خانوادگی او دخیل خواهد بود [۳۷، ص ۶۵]. بر این اساس، تعارض کار با خانواده نوعی تعارض بین نقش‌هاست که در آن فشارها و الزامات محیط کار در عملکرد مسئولیت‌های خانوادگی فرد اختلال ایجاد می‌کند و از جهت دیگر، تعارض خانواده با کار نوعی تعارض بین نقش‌هاست که در آن الزامات محیط خانواده موجب اختلال در ایفای مسئولیت‌های شغلی فرد می‌شود [۲۴، ص ۳۸]. دوکسبری و هیگینز به‌صراحت بیان می‌کنند که هر یک از دو بعد تعارض به دو نوع فشار شامل تداخل نقش<sup>۱</sup> و اضافه‌بار نقش<sup>۲</sup> منجر می‌شود. در هر دو مورد، تداخل نقش زمانی اتفاق می‌افتد که خواست‌های متعارض نقش‌های شغلی- خانوادگی، انجام‌دادن الزامات ناشی از آن‌ها را دشوار می‌کنند [۳۶، ص ۶۰].

## تعارض کار- خانواده در زنان سرپرست خانوار

براساس نظریهٔ نقش، اشتغال برای زن یک نقش اضافی تلقی می‌شود و هر نقش اضافی به افزایش فشار بر وقت و انرژی فرد منجر می‌شود. حال اگر زانی به دلایل مختلف علاوه بر مسئولیت فرزندپروری مجبور شده‌اند که به‌تنهایی نقش اقتصادی خانواده را بر دوش بکشند و جای خالی پدر را نیز در خانواده پر کنند، گرفتار تعدد نقش خواهند شد که بنا بر نظر فوق احتمالاً تعارض بین این نقش‌ها به وجود خواهد آمد [۱۰، ص ۱۳۰]. یعنی، زنان سرپرست خانوار از همان زمان که همسر خود را به هر دلیلی از دست می‌دهند مجبور به ایفای نقش‌های چندگانه‌ای می‌شوند که در تعارض با یکدیگر قرار دارند [۶، ص ۱۱]. تعارض نقش توصیف‌کنندهٔ وضعیتی است که در آن یک شخص با چالش اشغال دو موقعیت اجتماعی، به‌طور هم‌زمان، درگیر است [۲۶، ص ۴۲] و زمانی ظهور می‌کند که خواسته‌ها و انتظارات ناهم‌ساز از فرد وجود دارد؛ به‌طوری که فرد در انتخاب و انجام‌دادن آن‌ها دچار تعارض می‌شود. فرد از طرفی سعی

1. role interference  
2. role overload

دارد همه آن‌ها را هم‌زمان انجام دهد؛ درحالی‌که در عمل چنین چیزی ممکن نیست [۵، ص ۱۱۳]. این رقابت و تعدد نقش‌ها به صرف و تخلیه بیشتر انرژی و زمان در اختیار فرد می‌انجامد. بنابراین، فرد قادر نیست همه تقاضاهای نقش‌هایی را که برعهده گرفته است ایفا کند و روابط بین مجموعه نقش‌های فرد مشکل‌زا می‌شود و انطباق فرد را با نقش‌های چندگانه‌ای که برعهده گرفته دچار مشکل می‌کند [۴۳، ص ۳۳۴] و این مسئله در زنان سرپرست خانوار نمود بیشتری می‌یابد، زیرا این گروه از زنان، همان‌طور که اشاره شد، علاوه بر انجام دادن نقش و مسئولیت مادری و پرورش فرزندان، تأمین‌کننده مخارج خانواده نیز هستند و این نقش فشارهای مضاعفی را با توجه به تضادهای بین نقش مادری و سرپرست برای آن‌ها ایجاد می‌کند [۲۵، ص ۲۴۲]. در نتیجه، باید گفت زنان سرپرست خانوار در مقایسه با زنان دارای همسر با استرس بیشتری برای اداره امور زندگی روبه‌رو می‌شوند. شاغل‌بودن، کار در منزل، مراقبت از فرزندان، نگرانی‌های مالی و بی‌بهره بودن از منابع حمایتی کافی سبب استرس و پریشانی زنان سرپرست خانوار می‌شود و آن‌ها را با مشکلاتی از قبیل بیماری‌های جسمانی، مشکلات خواب و افسردگی مواجه می‌کند که در نهایت بهزیستی خود و خانواده‌شان را تحت تأثیر قرار می‌دهد [۹، ص ۱۶۷]. در همین زمینه، پژوهش‌های متعدد نشان دادند که نقش دوگانه زنان در مدیریت امور خانه و تأمین معاش خانواده و تلاش آنان برای رفع نیازهای مادی و معنوی خانواده فرصتی برای استراحت و آرامش زنان باقی نمی‌گذارد [۳۴، ص ۲۹۸].

همان‌طور که مروین و سومر (۱۹۶۹) عنوان کردند، زنان سرپرست خانوار به دلیل تعدد نقش (خانه‌داری، نقش اقتصادی، مراقبت‌های جسمانی و هیجانی از اعضای خانواده) استرس و مشکلات روانی مختلفی را تجربه می‌کنند [۹، ص ۳۸۶]. آدامز (۱۹۸۶) نیز در بررسی اختلالات روان‌شناختی زنان سرپرست خانواده اظهار می‌کند: این‌گونه از زنان در برابر یک‌سری از مشکلات قرار می‌گیرند مانند تأمین مراقبت از فرزند، یافتن سرپناهی مناسب، تأمین معیشت خانواده و دشواری‌های ناشی از اینکه او تنها بزرگسال خانواده است و باید نقش پدر و مادر را یکجا برعهده بگیرد. لذا باید به ایفای نقش‌های چندگانه‌ای پردازد که در برخی موارد ایفای این نقش‌ها باهم در تعارض‌اند؛ در نتیجه، زن هم از حیث مادی و هم از حیث روانی-عاطفی دچار مشکل می‌شود و استرس بیشتری را تجربه می‌کند [۳۳، ص ۲۱۳]. همچنین، بایلبی<sup>۱</sup> و گاتک<sup>۲</sup> بر این باورند از آنجا که به‌طور سنتی از زنان بیشتر انتظار می‌رود که موقعیت باثباتی را در خانه فراهم کنند نه تأمین مالی، به همین دلیل یک زن به امور خانوادگی احساس مسئولیت بیشتری می‌کند. بنابراین، هرچه ساعات بیشتری در شغل خود صرف کند، بیشتر احساس خواهد کرد که شغل او تحمیلی بر تعهدات خانوادگی است [۳۹، ص ۵۶۱]. علاوه بر این، مباحث

1. Bilby  
2. Gutek



نظری موجود در زمینه زنان سرپرست خانوار، به‌ویژه در ارتباط با مسئله تعارض کار- خانواده را می‌توان در دو بعد روان‌شناختی و جامعه‌شناختی بررسی کرد. روانشناسان معتقدند یکی از منابع عمده استرس برای زنان، به‌ویژه زنان سرپرست خانوار، ایفای نقش‌های متعدد در زمان واحد است. عمده‌ترین نقش پذیرفته‌شده برای مردان نقش نان‌آوری خانواده است و استرس‌های مربوط به نقش در مردان معمولاً به نقش‌های شغلی آنان وابسته است. زنان سرپرست خانواده هم باید اداره امور اقتصادی را برعهده بگیرند و استرس‌های مربوط به شغل و تنظیم درآمد را تجربه کنند و هم استرس‌های نقش والدینی، تربیتی، و حمایتی از فرزندان [۵، ص ۸]. به‌طور کلی، در حوزه روانشناسی، آدامز، سبیل، سومر، و دیگر روانشناسان معتقدند که زنان سرپرست خانوار با تقبل نقش‌های متفاوت در برابر یک‌سری از مسائل و مشکلاتی نظیر استرس و اضطراب، بیماری‌های روانی، و افسردگی قرار می‌گیرند [۴۱، ص ۱۲۳].

**دیدگاه‌های جامعه‌شناختی براساس نظریه ساختی / کارکردی این‌گونه توضیح می‌دهند که، خانواده‌های زن سرپرست اساساً با شکل طبیعی و سنتی خانواده‌های دووالدی در تضادند.** در واقع، پیدایش این گروه از خانواده‌ها نوعی انحراف محسوب می‌شود. در این خانواده‌ها، به علت غیبت پدر و عدم زندگانی زوجی، شانس‌های زندگی کودکان تا حد زیادی کاهش می‌یابد و اقتدارنداشتن پدر برای سامان‌دهی به زندگی خانوادگی، خانواده را با بحران مواجه می‌کند؛ بحرانی که با ورود زنان به بازار کار به جای انجام وظیفه سنتی (خانه‌داری) شروع و به تربیت نامناسب کودکان و افت تحصیلی بزهکاری آنان ختم می‌شود [۳۴، ص ۲۸۹]. بنابر نظریه تعارض نقش، نظام کلی نقش‌های فرد اصولاً زیاده‌خواه‌اند و چون روابط اجتماعی فرد به وسیله مجموعه‌ای از نقش‌ها شکل می‌گیرد که ممکن است هر یک برای فرد بااهمیت باشند، اضافه‌شدن هر نقش به‌مثابه افزایش تقاضا برای زمان و انرژی شخص است و از آنجا که افراد انرژی و زمان کافی به دلیل ثابت‌بودن و محدودیت آن در اختیار ندارند تا برای ایفای تعهدات نقشی‌شان اختصاص دهند، بنابراین صرفاً می‌توانند به یک نقش در ازای کم‌رنگ‌شدن سایر نقش‌ها متعهد شوند [۴۰، ص ۸۲].

از جمله نظریه‌های منفی در زمینه نقش‌های متعدد زنان، نظریه کمیابی است که بارنت<sup>۱</sup> ارائه کرده است. در این نظریه، فرض بر این است که هر انسانی میزان ثابتی انرژی دارد و هر نقشی از این مخزن انرژی درخواست‌هایی دارد. بنابراین، هر قدر تعداد نقش‌ها بیشتر باشد، فشار نقش بیشتر و در نتیجه پیامدهای منفی بر سلامت بیشتر است. علاوه بر این، این نظریه معتقد است ایفای چند نقش عمده به‌طور هم‌زمان موجب زایل‌شدن انرژی محدود فرد می‌شود. در نتیجه، با کمبود انرژی و ناتوانی سلامت فرد به خطر می‌افتد [۱۶، ص ۳۳۸].

ویلیام گود صاحب‌نظر مطرح نظریه فشار نقش نیز منابع اصلی فشار نقش در جامعه را بدین شرح عنوان می‌کند که اولاً افراد در بسیاری از روابط نقشی مختلف شرکت می‌جویند که منابع و انرژی، تعهدات متفاوت، و حتی متناقضی به آن‌ها اعمال می‌کنند که ممکن است تضاد ایجاد کند. ثانیاً بسیاری از روابط نقش در مجموعه نقش شکل می‌گیرند که فرد به واسطه آن روابط نقش با افراد مختلف درگیر می‌شود. بدین ترتیب، احتمال می‌رود که فرد با حالت‌های تعارض‌آمیز الزامات نقش مواجه شود [۳۸، ص ۴۸۵-۴۹۰].

### روش‌شناسی

روش تحقیق پژوهش حاضر گراند تئوری<sup>۱</sup> است. روش گراند تئوری یا نظریه داده‌بنیاد یک شیوه پژوهش کیفی است که به وسیله آن با استفاده از یک دسته داده‌ها نظریه‌ای تکوین می‌یابد [۳، ص ۴۸]. این روش، برخلاف رهیافت قیاسی که با نظریه‌ای کلی شروع می‌شود، کار خود را با مشاهده آغاز می‌کند و بر پژوهش استقرایی متکی است و ویژگی اصلی آن مقایسه دائمی است؛ یعنی مقایسه همیشگی یک مورد در یک مقوله با موارد پیشین [۲۲، ص ۱۰۸]. مشارکت‌کنندگان این پژوهش را زنان شاغل سرپرست خانوار شهر تهران که دارای فرزند هستند، تشکیل می‌دهند که ۲۵ نفر آنان از طریق فهرست زنان تحت پوشش خیریه سیدالشهدا تعیین و با روش نمونه‌گیری نظری انتخاب شدند. انتخاب نمونه‌های بررسی‌شده براساس اشباع نظری برای تدوین یک مدل پارادایمی و شکل‌گیری نظریه زمینه‌ای است. درواقع، اشباع نظری مقوله مبنای داوری درباره زمان توقف نمونه‌گیری از گروه‌های مختلف است [۱، ص ۶۷]. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و عمیق است که طی مصاحبه‌های رودررو و تلفنی اطلاعات لازم ضبط و هریک از مصاحبه‌ها بلافاصله پیاده‌سازی و کدگذاری و تحلیل اولیه شدند و برای استخراج نکات کلیدی چندین بار بررسی شدند. نظریه مبنایی از سه عنصر اصلی ساخته شده که عبارت‌اند از: ۱. مفاهیم که واحدهای اصلی تحلیل‌اند، زیرا توسعه نظریه، محصول داده‌های جمع‌آوری‌شده نیست، بلکه دست‌یافتن به نظریه، نتیجه مفهوم‌سازی از داده‌هاست [۱۴، ص ۵۵]؛ ۲. مقولات که به نظر کوربین و استراوس، در مقایسه با مفاهیم، سطح بالاتری دارند و انتزاعی‌ترند. مقولات سنگ بنای نظریه‌سازی‌اند و ابزارهایی را فراهم می‌آورند که به کمک آن‌ها می‌توان نظریه را ادغام کرد؛ ۳. گزاره‌ها که نشان‌دهنده روابط تعمیم‌یافته بین یک مقوله و مفاهیم آن و همچنین روابط بین مقولات ناپیوسته‌اند [۱۴، ص ۵۵-۵۷].

جدول ۱. مشخصات کلی مصاحبه‌شوندگان

ردیف	نام	سن	تحصیلات	شغل	علت نداشتن همسر	مدت سرپرستی	فرزند
۱	مهناز <sup>۱</sup>	۳۲	لیسانس	کارمند	فوت	دو سال	۲
۲	الهام	۳۰	فوق دیپلم	تایپیست	زندانی بودن	یک سال	۲
۳	فاطمه	۳۴	سیکل	سرپرست خیاطی	فوت	یک سال	۳
۴	شیلا	۴۹	سوم ابتدایی	خیاطی	فوت	چهار سال	۲
۵	نرگس	۴۶	دیپلم	کارگر تولیدی	فوت	هشت سال	۳
۶	سمیه	۳۸	دوم راهنمایی	خیاطی	طلاق	هفت سال	۲
۷	زهرا	۴۰	سیکل	خدماتی منازل	فوت	چهار سال	۲
۸	سمیرا	۴۲	پنجم ابتدایی	خدماتی منازل	طلاق	ده سال	۳
۹	اکرم	۳۸	دیپلم	نگهداری سالمند	طلاق	هجده سال	۱
۱۰	معصومه	۳۶	ابتدایی	خدماتی منازل	طلاق	یازده سال	۲
۱۱	شهلا	۴۰	لیسانس	پرستار	طلاق	پنج سال	۲
۱۲	مریم	۴۴	دیپلم ردی	آرایشگر	طلاق	پنج سال	۱
۱۳	مینا	۴۳	سیکل	پرستار سالمند	طلاق	ده سال	۳
۱۴	فریبا	۴۲	سیکل	خیاطی	طلاق	یازده سال	۲
۱۵	الهه	۳۸	دیپلم	آرایشگر	طلاق	ده سال	۲
۱۶	فریده	۳۱	دیپلم	کلیم‌بافی	طلاق	چهار سال	۳
۱۷	سودابه	۴۳	بی سواد	خدماتی منازل	طلاق	پنج سال	۲
۱۸	شایسته	۴۵	پنجم ابتدایی	خیاطی	طلاق	دو سال و نیم	۳
۱۹	سیما	۴۰	سیکل	پرستار سالمند	طلاق	هشت سال	۲
۲۰	زری	۴۶	سیکل	لباس فروش	فوت	سه سال	۱
۲۱	نسیم	۴۰	پنجم ابتدایی	کارگر تولیدی	طلاق	پنج سال	۲
۲۲	شیوا	۳۲	اول راهنمایی	بوفه‌دار مدرسه	طلاق	سه سال	۱
۲۳	ماندانا	۴۲	لیسانس	آرایشگر	طلاق	ده سال	۲
۲۴	مهسا	۴۸	دیپلم	مغازه‌دار	طلاق	شش سال	۱
۲۵	مرضیه	۳۴	سیکل	خدماتی منازل	طلاق	دو سال	۱

۱. اسامی اشخاص واقعی نیست.

براساس جدول ۱، پایین‌ترین سن زن سرپرست خانوار ۳۰ سال و بالاترین سن ۴۹ سال است. اغلب زنان سرپرست خانوار دیپلم و پایین‌تر از آن بودند، فقط ۴ نفر تحصیلات دانشگاهی داشتند. این گروه از زنان در مشاغل مثل خیاطی، خدماتی منازل، پرستاری، آرایشگری، کارگر تولیدی، مغازه‌داری، گلیم‌بافی، تایپ، و اداری مشغول به کارند. علت سرپرستی اکثر زنان طلاق از همسر است و ۵ نفر به دلیل فوت همسر و ۲ نفر نیز به دلیل زندانی‌بودن همسرشان سرپرست خانوار شده‌اند. مدت سرپرست‌شدن زنان از ۱ سال تا ۱۸ سال بوده است. اکثر زنان سرپرست خانوار ۲ فرزند و برخی ۳ و ۱ فرزند داشتند.

### یافته‌های پژوهش

در نظریه زمینه‌ای برای تحلیل داده‌ها از سه مرحله کدگذاری استفاده می‌شود که عبارت‌اند از: ۱. کدگذاری باز که روند خردکردن، مقایسه‌کردن، مفهوم‌پردازی کردن و مقوله‌پردازی کردن داده‌ها را دربر می‌گیرد [۱۴، ص ۶۱]، ۲. کدگذاری محوری به دنبال برقراری رابطه بین طبقه‌های تولیدشده در مرحله کدگذاری باز است که این کار براساس مدل پارادایم انجام می‌شود و به نظریه‌پرداز کمک می‌کند فرایند نظریه را به سهولت انجام دهد، و درنهایت ۳. کدگذاری انتخابی که طبقه محوری را به شکل نظام‌مند به دیگر طبقه‌ها ربط می‌دهد و آن روابط را در چارچوب یک روایت ارائه و طبقه‌هایی را که به بهبود و توسعه بیشتر نیاز دارند اصلاح می‌کند [۱۲، ص ۵۴].

مطابق جدول ۲، که شامل مقولات و مفاهیم مربوط به مقوله هسته (تعارض شغلی/ خانوادگی زنان سرپرست خانوار) هستند، مقولات اصلی شامل تعارض کار به خانواده، تعارض خانواده به کار، و تلاش برای توازن نقش کار و خانواده‌اند.

### تعارض کار به خانواده

تعارض کار- خانواده زمانی رخ می‌دهد که خواست‌های کاری، وقت، تعهد، و انرژی یک فرد را به تحلیل برد و در نتیجه از توانایی فرد برای ایفای نقش‌های خانوادگی بکاهند [۴۱، ص ۶۰]. در اینجا تقاضا و مسائل شغلی باعث بروز مشکل در خانواده می‌شود. مقوله تعارض کار به خانواده مفاهیم ذیل را تبیین می‌کند: اجبار به ایفای نقش شوهری (نان‌آوری) و زنی (مادری)، تضعیف نقش خانوادگی، اضافه‌بار نقش خانوادگی، افت کیفیت زندگی.

جدول ۲. کدگذاری ثانویه، مفاهیم، مقولات، مقوله هسته

مقوله هسته	مقوله	مفهوم	مفاهیم اولیه
تعارض شغلی / خانوادگی زنان سرپرست خانوار	تعارض کار به خانواده	اجبار به ایفای نقش شوهری (نان‌آوری) و زنی (مادری)	- قبول مسئولیت سرپرستی فرزندان عدم حمایت اجتماعی - عدم برخورداری از تأمین اجتماعی - ترجیح خواست فرزند نسبت به خواست خود
		تضعیف نقش خانوادگی	- تیمارداری و مراقبت ناکافی از فرزندان - کاهش نظارت اخلاقی و تربیتی بر فرزندان - کاهش تعامل با فرزندان و مشکلات عاطفی آنان
		اضافه بار نقش شغلی	- فشار وظایف شغلی - کمبود زمان برای انجام دادن وظایف - مشکلات روحی و جسمی ناشی از کار زیاد
		کاهش کیفیت زندگی	- درآمد ناکافی و فقر درآمدی - مشکل مسکن، خوراک، پوشاک، و هزینه درمانی - نگرانی از آینده زندگی و شغلی فرزندان
	تعارض خانواده به کار	بیگانگی از کار	- عدم تعهد و تعلق به کار - اجبار به اشتغال و نارضایتی به آن - دلزدگی از کار و محیط کاری
		آزار جنسی در محیط کار	- نگاه ابزاری در محیط کار به زنان سرپرست - نگرش نادرست به زنان سرپرست - ارائه پیشنهادهای غیراخلاقی و سوءاستفاده از آنان
		اضافه بار نقش خانوادگی	- فشار وظایف خانگی - احساس ضعف و ناتوانی در انجام دادن وظایف
	توازن کار- خانواده	عدم حمایت شغلی	نگرش منفی کارفرما و همکاران در محیط کار - عدم درک شرایط و مشکلات زنان سرپرست - انتظارات بیش از حد در انجام دادن وظایف شغلی
		عدم حمایت خانوادگی	- عدم حمایت (مالی، عاطفی، تربیتی) از سوی دوستان، آشنایان، و اطرافیان - مشارکت اندک فرزندان در امور خانه‌داری

**اجبار به ایفای نقش شوهری (نان آوری) و زنی (مادری):** بر مبنای تفکیک جنسیتی نقش، مرد نان آور خانواده و زن خانه دار مورد تأیید اغلب صاحب نظران جامعه شناسی خانواده است. به طوری که پارسونز با توجه به این الگوی تقسیم نقش در خانواده معتقد است نقش مرد دادن پایگاه اجتماعی به خانواده و حفظ امنیت و آسایش در خانواده از طریق درآمد شغلی خویش است و نقش زن ایجاد روابط عاطفی در درون خانواده و حفظ روابط ضروری برای اعضای خانواده است که این تقسیم نقش زمینه وحدت خانوادگی را فراهم می کند [۲، ص ۱۲۰]. با استناد به این نظریه، زنان سرپرست خانوار به دلیل نبود مرد در خانواده مجبور به ایفای نقش نان آوری اند.

سمیه، ۳۸ ساله با شغل خیاطی، دلیل اصلی سرپرستی خود را چنین عنوان می کند: «بچه هام رو دوست دارم، درسته که جای پدر تو زندگی شون خالیه، ولی نخواستم از مهر و محبت مادر هم محروم باشن. حاضرم از همه چیزم بزنم تا اون ها خوشبخت بشن.»

مرضیه، ۳۴ ساله با شغل خدماتی منازل، هم می گوید: «وقتی حمایت و پشتیبانی تو زندگی نداشته باشی، مجبوری رو پای خودت بایستی و مثل یه مرد خرج خونواده ت رو دربیاری.»

**تضعیف نقش خانوادگی:** از آنجا که هریک از حوزه های کار و خانواده نقش های چندگانه ای برای فرد تعریف می کنند که با تقاضاهای متعددی همراه است، به بروز تضاد منجر می شود. نظریه تضاد با قبول فرض کمیابی منابع (ثابت بودن میزان انرژی و زمان در دسترس) ادعا می کند که پرداختن به نقش های یکی از این دو حوزه (کار) موجب کاهش توجه به نقش های دیگر (خانواده) می شود [۵، ص ۴] که نتیجه آن تضعیف نقش های خانوادگی است. به همین علت، فرزندان خانواده های زن سرپرست به احتمال بیشتری دچار مشکلات رفتاری و اجتماعی می شوند و از کیفیت زندگی پایین تری نسبت به فرزندان خانواده هسته ای برخوردارند [۹، ص ۹].

ماندانا، ۴۲ ساله با شغل آرایشگری، با اشاره به مسائل تربیتی فرزندانش اظهار می کند: «واقعاً نمی دونم با این زمان کوتاهی که کنار بچه هام هستم چطور باهاشون برخورد کنم که احساس کمبود محبت و تنهایی نکنن. همیشه عذاب وجدان دارم واسه اینکه نمی تونم بیشتر کنارشون باشم.»

معصومه، ۳۶ ساله با شغل خدماتی منازل، می گوید: «جدا از هزینه تحصیل بچه ها، اگه بخوایم مهمونی، تفریح یا جایی بریم یا برای ثبت نام تو کلاس های متفرقه بچه ها با مشکل مواجهم.»

**اضافه بار نقش شغلی:** اشتغال برای زن یک نقش اضافی تلقی می شود و هر نقش اضافی به افزایش فشار بر وقت و انرژی و در نتیجه اضافه بار نقش منجر می شود که این بار اضافی نقش موجب محدود شدن زندگی اجتماعی، رابطه دوستانه و فامیلی می شود. در نتیجه این دسته از

زنان به دلیل اینکه اوقات کمتری را با فرزندانشان سپری می‌کنند احساس گناه و تقصیر می‌کنند [۴، ص ۷۷].

شهبلا ۴۰ ساله و پرستار سالمند عنوان می‌کند: «بیشتر وقتم سرکار هستم و این مسئله انرژی زیادی رو از من می‌گیره، فشار زیادی بهم وارد می‌کنه و وقتی می‌آم خونه از خستگی حوصله کاری ندارم.»

مهسا ۴۸ ساله و مغازه‌دار با اظهار گله‌مندی از افزایش فشارهای کاری می‌گوید: «وقتی مجبوری هم مرد خونه باشی و هم زن، دغدغه‌هاات خیلی زیاده. احساس می‌کنم خیلی ضعیف شدم و همیشه نگران زندگی‌م هستم.»

**کاهش کیفیت زندگی:** دونالد (۲۰۰۱) کیفیت زندگی را اصطلاحی توصیفی عنوان می‌کند که به سلامت و ارتقای عاطفی، اجتماعی، و جسمی افراد و توانایی آن‌ها برای انجام وظایف روزمره اشاره دارد [۷، ص ۵۷۶].

شیلا، ۴۹ ساله دارای تحصیلات ابتدایی و شغل خیاطی، می‌گوید: «مشکل اصلی زن‌هایی مثل من مشکل مالیه. هزینه‌های اداره کردن یک زندگی خیلی سخته. از هزینه‌های مسکن و خورد و خوراک بگیر تا هزینه‌های سنگین پزشکی و درمان.»

مینا، ۴۳ ساله و پرستار سالمند هم عنوان می‌کند: «مشکل عمده من سر مخارج زندگیه. با وجودی که دو جا دارم کار می‌کنم، ولی درآمد اصلاً کافی نیست. هرچی کار می‌کنی، انگار نه انگار، باز هم کم می‌آری. با وجود دو تا بچه، که یکی شون هم محصله، زندگی خیلی سخته.»

**تعارض خانواده به کار:** تعارض خانواده- کار هنگامی اتفاق می‌افتد که خواست‌های خانوادگی منابع شخص را به گونه‌ای به مصرف برسانند که از توانایی فرد برای ایفای نقش‌های کاری کاسته شود [۴۱، ص ۶۰]. در اینجا تقاضا و مسائل خانوادگی باعث بروز مشکل در محیط کاری می‌شود. مقولات مربوط به تعارض خانواده به کار شامل بیگانگی از کار، آزار جنسی در محیط کار، اضافه‌بار نقش کاری و توازن نقش کار- خانواده‌اند.

**بیگانگی از کار:** این اصطلاح به معنای احساس افراد نسبت به از دست دادن کنترلشان بر فرایند کار، تولید و دوری از دیگران است. در نتیجه چنین احساسی، کار برای فرد امری بیرونی می‌شود؛ یعنی جزئی از طبیعت او به‌شمار نمی‌آید. بنابراین، او خود را با کار راضی نمی‌بیند، بلکه خود را نفی می‌کند. آزادانه فعالیت فکری و بدنی ندارد، بلکه از لحاظ جسمی و فکری خسته و حقیر می‌شود [۲۶، ص ۴۰۴].

نرگس ۴۶ ساله کارگر تولیدی پوشاک باصراحت می‌گوید: «ببینید من شغلم رو عاشقانه دوست ندارم. فقط به خاطر این کار می‌کنم که مخارج زندگی رو تأمین کنم. پس طبیعیه که کارم مانع می‌شه به بچه‌هام برسم.»

زری ۴۶ ساله کارگر لباس‌فروشی می‌گوید: «الآن خیلی جاها به من پیشنهاد کار می‌شه، ولی چون ساعتش طولانیه و دختر جوون توی خونه دارم قبول نکردم.»

**آزار جنسی در محیط کار:** آزار جنسی در محیط کار می‌تواند به‌منزله استفاده از اقتدار شغلی یا قدرت به منظور تحمیل خواسته‌های جنسی تعریف شود. بیشتر انواع آزار جنسی تا حدودی زیرکانه صورت می‌پذیرد و شامل فهماندن این مطلب است که پذیرش خواهش‌های جنسی با پاداش همراه خواهد بود یا چنانچه این خواهش‌ها برآورده نشود، نوعی مجازات مانند جلوگیری از ترفیع در پی خواهد داشت [۲۸، ص ۲۰۱].

نسیم ۴۰ ساله کارگر تولیدی با اظهار ناراحتی از شرایط بد محیط کاری می‌گوید: «زن‌هایی که تنهان رو زیاد جامعه نمی‌پذیره، مخصوصاً تو محیط کاری شرایط خیلی بده. چون همه به جور دیگه به آدم نگاه می‌کنن و خصوصاً مردها قصد سوء استفاده دارن.»

فریده ۳۱ ساله شاغل در کارگاه گلیم‌بافی، با شکایت از وضعیت نامناسب اجتماعی معتقد است: «توی جامعه ما وقتی متوجه می‌شن زنی هستی که شوهرت رو از دست دادی و بچه کوچیک هم داری، می‌خوان نقش حامی رو برات ایفا کنند. ولی درواقع دنبال سوء استفاده از آدم هستند. به همین دلیل نمی‌تونم به کسی اعتماد کنم و به خاطر همین همیشه احساس تنهایی می‌کنم.»

**اضافه‌بار نقش خانوادگی:** اضافه‌بار نقش زمانی به وجود می‌آید که مجموع خواست‌های وقت و انرژی مربوط به فعالیت‌های مقرر نقش‌های شغلی و خانوادگی به قدری زیاد باشد که هریک از نقش‌های مذکور نتوانند به‌راحتی و به‌طور کامل اجرا شوند. بدین ترتیب، اضافه‌بار دلالت بر دو ویژگی دارد: ناکافی بودن زمان و انرژی فرد برای ایفای نقش، دشواری، و بی‌کفایتی در ایفای نقش [۳۶، ص ۶۲]. بر این اساس، منابع و تعهدات نقش خانوادگی مانع ایفای مناسب نقش شغلی در زنان سرپرست خانوار می‌شود.

سودابه ۴۳ ساله و با شغل خدماتی منازل می‌گوید: «همیشه به جای کارم می‌لنگه. نمی‌تونم وقت‌هام رو تنظیم کنم. نه به کارم می‌رسم نه به بچه‌هام. تا از سر کار بیام خونه و کمی استراحت کنم، شب می‌شه و مجبورم تا نیمه‌های شب به کارهای خونه برسم. شاید باورتون نشه، بیشتر اوقات شبی پنج یا شش ساعت می‌خوابم.»

سیما ۴۰ ساله و پرستار نیز عنوان می‌کند: «همیشه مشکل کمبود وقت دارم و وقت کم می‌آرم. از همه‌چی، خورد و خوراک و خوابم می‌زنم و همیشه مجبورم با عجله به کارم برسم.»

**توازن کار- خانواده:** گرینهاوس و همکارانش توازن کار- خانواده را حدی که افراد به‌طور مساوی برای نقش‌های کاری و خانوادگی خود قائل‌اند و از آن‌ها به‌طور مساوی رضایت کسب می‌کنند، تعریف کرده‌اند. همچنین کلارک، توازن کار- خانواده را رضایت و عملکرد مناسب در خانه و محل کار می‌دانند که حداقل تعارض نقش را به همراه داشته باشد [۱۸، ص ۴۲].



مقوله توازن کار- خانواده دربرگیرنده دو مفهوم حمایت اجتماعی از کار و حمایت اجتماعی از خانواده است.

**حمایت اجتماعی کاری:** عبارت است از مجموع حمایت‌ها و کمک‌هایی که فرد شاغل از همکاران و مافوق خود در محیط کار دریافت می‌کند. حمایت از طرف سرپرست دربرگیرنده تصمیم‌ها و رفتارهایی است که بیانگر میزان انعطاف‌پذیری وی نسبت به کارمند در شرایط وقوع ضرورت‌های خانوادگی است که اغلب از طریق تنظیم برنامه زمان‌بندی کار منطبق با این ضرورت‌ها و تطابق با درخواست‌های مرخصی کارمند برای رسیدگی به مسئولیت‌های خانوادگی اعمال می‌شود [۴۵، ص ۱۶۴].

مهناز، ۳۲ ساله با شغل کارمندی، با اظهار گلایه از برخورد نامناسب کارفرمایان می‌گوید: «اگه توی محیط کارم کارفرما شرایط زندگی‌م رو درک می‌کرد، مشکلاتم کمتر بود. ولی متأسفانه نه تنها شرایط امثال من رو درک نمی‌کنند، بلکه شاکی‌اند که چرا وظایفمون رو خوب انجام نمی‌دیم.»

الهام، ۳۰ ساله با شغل تایپیست نیز با تأیید عدم حمایت در محیط کاری معتقد است: «نه تنها از زنان سرپرست در محیط کاری از سوی کارفرما یا همکاران حمایتی صورت نمی‌گیرد، بلکه به دلیل تنهایی‌مون اغلب مورد سوءاستفاده هم قرار می‌گیریم.»

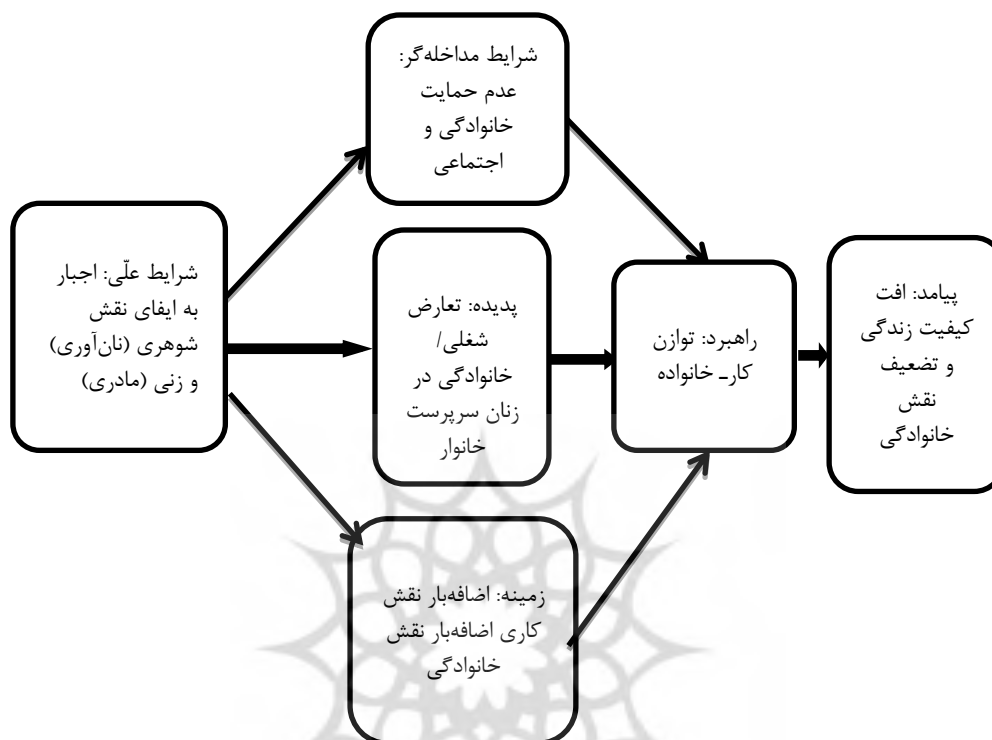
**حمایت اجتماعی خانوادگی:** عبارت است از مجموع کمک‌های ابزاری و عاطفی که فرد شاغل از اعضای خانواده دریافت می‌کند. حمایت عاطفی دربرگیرنده آن دسته از رفتارها یا نگرش‌های اعضای خانواده است که فرد شاغل را با تشویق، درک، توجه و نگاه مثبت، و راهنمایی برای حل مشکل همراه می‌کند. این متغیر دربرگیرنده رفتارها و نگرش‌هایی است که منعکس‌کننده تمایل خانواده به مشارکت در امور خانه، آسوده کردن فعالانه فرد شاغل از مسئولیت‌های غیرضروری در قبال سایر تعهدات، و وظایف خانوادگی و تنظیم ساختار زندگی خانوادگی منطبق با برنامه زمان‌بندی یا نیازهای شغلی فرد شاغل است [۳۱، ص ۲۳۷].

فاطمه، ۳۴ ساله با شغل سرپرست خیاطی، عنوان می‌کند: «به خاطر شرایط کمتری که کسی رفت‌وآمد می‌کنم. اون چند نفری از فامیل و دوست‌هام هم که باهاشون آمدوشد دارم حمایت نمی‌کنن. هرچند توقعی نیست. هرکی مشکلات خاص خودش رو داره.»

اکرم، ۳۸ ساله با شغل نگهداری از سالمند، می‌گوید: «با وجود خستگی زیاد از کار بیرون به محض رسیدن به خونه مجبورم کارهای پخت‌وپز و نظافت خونه رو انجام بدم. خب اگه کسی بود توی خونه کمک‌حالم بود و بخشی از کارهای خونه رو انجام می‌داد، سختی کارم کمتر می‌شد.»

## مدل پارادایمی

در این بخش از تحقیق سعی شده است با ارائه مقولات و مفاهیم در قالب مدل پارادایمی شرحی کامل از پدیده اصلی یعنی تعارض شغلی/ خانوادگی زنان سرپرست خانوار بیان شود. شرایط علی مرتبط با شکل‌گیری تعارض شغلی/ خانوادگی این پژوهش در زنان سرپرست خانوار اجبار به ایفای نقش شوهری (نان‌آوری) و زنی (مادری) به‌طور هم‌زمان است که در قالب مفاهیم اولیه چون قبول مسئولیت سرپرستی فرزندان، نبود حمایت اجتماعی، عدم برخورداری از تأمین اجتماعی و ترجیح خواست فرزندان نسبت به خواست خود نمایان می‌شود که به همراه نبود حمایت خانوادگی و اجتماعی، به‌منزله شرایط مداخله‌گر سهم اصلی را در شکل‌گیری پدیده اصلی به همراه دارد. اما پدیده تعارض شغلی/ خانوادگی همراه با دو بستر اضافه‌بار نقش شغلی و اضافه‌بار نقش خانوادگی بروز پیدا می‌کند و زمینه ایجاد تعارض را در زنان سرپرست خانوار فراهم می‌کنند. درواقع، از یک‌سو قرارگرفتن در محیط خانواده و انتظارات و خواسته‌های نقش مادری و از طرف دیگر محیط شغلی و تعهدات مربوط به وظایف کاری، بستر و زمینه ایجاد تنش و تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی را در زنان سرپرست خانوار به وجود می‌آورد. در همین زمینه و در واکنش به این تعارض، راهبردی که زنان سرپرست خانوار باید اتخاذ کنند توازن نقش شغلی و خانوادگی است که با حمایت شغلی در محیط کار و حمایت خانوادگی از سوی اطرافیان همراه است و سهم بسزایی در کاهش تعارض ایفا می‌کند. اما زنان سرپرست خانوار با اذعان به اینکه در محیط کاری خود از سوی کارفرما یا همکاران نه‌تنها حمایتی را دریافت نمی‌کنند، بلکه با نگرش منفی کارفرما و همکاران، انتظارات بیش از حد در انجام‌دادن وظایف و درک‌نکردن شرایط و مشکلاتشان از سوی آنان روبه‌رو و با مشکلاتی چون آزار جنسی در محیط کاری و بیگانگی از کار مواجه می‌شوند. از سوی دیگر، از حمایت‌های مالی، عاطفی، و تربیتی اطرافیان و دوستان خود هم محروم‌اند. بدین ترتیب، زنان سرپرست خانوار به دلیل عدم حمایت شغلی و خانوادگی لازم از سوی اطرافیان، در ایفای مناسب نقش‌های شغلی و خانوادگی خود ناتوان و دچار تعارض بین نقشی می‌شوند که پیامدهای نامطلوبی چون کاهش کیفیت زندگی، ناتوانی در تأمین مالی، و تضعیف نقش‌های خانوادگی را برای زنان سرپرست خانوار به همراه دارد.



تصویر ۱. مدل پارادایمی

## نتیجه گیری

در نوشتار حاضر سعی شده است به یکی از مشکلات مهم زنان سرپرست خانوار، یعنی مواجه شدن با تعارض بین نقش‌های خانوادگی و نقش‌های شغلی، اشاره شود. پدیده تعارض شغلی / خانوادگی در این مقاله از سه مقوله تعارض کار با خانواده، تعارض خانواده با کار، و توازن کار- خانواده تشکیل شده است که مطابق با مدل پارادایمی، اجبار به ایفای هم‌زمان دو نقش شوهری (نان‌آوری) و زنی (مادری) علت اصلی بروز تعارض شغلی / خانوادگی است که همراه با عوامل میانجی یعنی، نبود حمایت خانوادگی و اجتماعی، در ایجاد این تعارض نقش بسزایی دارند. از سوی دیگر، اضافه‌بار نقش شغلی و اضافه‌بار نقش خانوادگی با افزایش فشارهای ناشی از مشکلات خانوادگی و مشکلات شغلی بستر و زمینه لازم را در شکل‌گیری تعارض نقش در فرد فراهم می‌کنند که بنا بر نظر فانس (۱۹۶۸) ایجاد این احساس در فرد که قادر نیست از عهده انجام‌دادن کارها آن‌طور که شایسته است برآید یا اینکه زمان کافی

برای انجام دادن همه کارهای مربوط به شغل و خانواده در اختیارش نیست، باعث می‌شود فرد دچار احساس ناتوانی و بی‌قدرتی و تعارض شود [۳۰، ص ۴۰۱]. در این زمینه و از میان دو مؤلفه تعارض کار - خانواده، یعنی تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار، مطابق با نظرهای زنان سرپرست خانوار، تعارض خانواده به کار در آنان نمود بیشتری دارد، زیرا برای اکثر آنان انجام دادن وظایف خانوادگی و ایفای نقش مادری در اولویت قرار دارد. می‌توان گفت این نکته مؤید عقیده پلک است که عنوان کرده است: چون زنان به‌طور سنتی، برحسب تقسیم کار جنسیتی مسئولیت‌های اصلی را در اداره کردن کارها و خواسته‌های خانواده دارند، نقش‌های خانوادگی آنها، نقش‌های شغلی آنان را بیشتر تحت تأثیر قرار می‌دهد و احتمال بیشتری وجود دارد که مسئولیت‌های غیرکاری و خانوادگی وارد زندگی کاری و نقش شغلی زنان شود و آنها تعارض را از خانواده به کار تجربه کنند [۳۷، ص ۷۲۳] و اما در واکنش به این تعارض نقش، راهبردی که این زنان باید به کار بگیرند، مدیریت بین‌نقشی و ایجاد توازن بین نقش‌های شغلی و خانوادگی است که براساس مطالعات انجام‌شده از سوی کلارک، گرینهاوس، و همکارانش، اتخاذ چنین راهبردی تعارض بین نقش‌ها را به حداقل می‌رساند. توازن بین کار و خانواده دربرگیرنده حمایت در محیط کار و حمایت از سوی خانواده و اطرافیان است، که در این بررسی نتایج مصاحبه‌ها حاکی از آن است که زنان سرپرست خانوار نه تنها حمایتی از سوی محیط کاری و خانوادگی خود دریافت نمی‌کنند، بلکه در محیط کاری با نگرش منفی کارفرما و همکاران نسبت به خود، توقعات زیاد در انجام دادن وظایف کاری، و درک نکردن شرایط و مشکلات از سوی آنان و همچنین با مسائلی چون آزار جنسی در محیط کار و بیگانگی از کار روبه‌رو هستند. همچنین، از سوی خانواده، اطرافیان، و دوستان خود حمایت مالی، تربیتی، و عاطفی چندانی را شاهد نیستند. بر این اساس، نبود حمایت شغلی و خانوادگی، زنان سرپرست خانوار را در برقراری توازن بین نقش‌های شغلی و خانوادگی ناتوان و این گروه از زنان را با تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی مواجه می‌کند که نتیجه بروز چنین تعارضی، تضعیف نقش‌های خانوادگی، افت کیفیت زندگی، و ناتوانی در تأمین مالی است.

در نهایت گفتنی است که از سویی نتایج تحقیق حاضر از جنبه‌های مختلف مؤید تحقیقات پیشین در زمینه تعارض شغلی/ خانوادگی است و این مسئله در افزایش غنای موضوع ذکر شده تأثیر بسزایی دارد. اما از جهتی دیگر و در ارتباط با زنان سرپرست خانوار اگرچه در تحقیقات پیشین به بررسی مشکلات روانی، مالی، اجتماعی، و... این گروه از زنان پرداخته شده است، لیکن مطالعه مهم‌ترین مشکل زنان سرپرست خانوار، که مربوط به جایگاه ساختاری شغلی- خانوادگی آنان است، مورد غفلت واقع شده است. در نتیجه، در مقاله حاضر سعی شده است با برجسته کردن این مقوله، که بیانگر نتایج جدید و حائز اهمیت است، راه برای تحقیقات بیشتر

در این زمینه هموار و شرایطی فراهم شود تا با توجه بیشتر به این گروه از زنان آسیب‌پذیر، مشکلات بی‌شمارشان مرتفع گردد. از جمله اقداماتی که می‌توان انجام داد، فراهم کردن زمینه مناسب برای اشتغال‌زایی و کسب حرفه و مهارت شغلی برای ایجاد خودکفایی برای آنان است؛ به طوری که از مشکلات موجود در محیط کاری عمومی رهایی یابند. از سوی دیگر، با فرهنگ‌سازی مناسب در سطح جامعه، بستر مورد نیاز در جهت حمایت‌های عاطفی، مالی، اجتماعی، و... برای این‌گونه از زنان فراهم شود تا با عقاید قالبی و اشتباه مورد بی‌مهری و حتی طرد اجتماعی قرار نگیرند.

### منابع

- [۱] استراوس، آنسلم؛ کوربین، جولیت (۱۳۸۵). «اصول روش تحقیق کیفی (نظریه مبنایی: رویه‌ها و شیوه‌ها)»، ترجمه رحمت‌الله رحمت‌پور، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- [۲] اعزازی، شهلا (۱۳۹۱). *جامعه‌شناسی خانواده*، تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، چ ۸.
- [۳] بازرگان، عباس (۱۳۸۷). *مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته*، رویکردهای متداول در علوم رفتاری، تهران: دیدار.
- [۴] باقری، شهلا (۱۳۸۲). *اشتغال زنان در ایران*، تهران: شورای فرهنگی و اجتماعی زنان.
- [۵] بختیاری، آمنه؛ محبی، سید فاطمه (۱۳۸۵). «حکومت و زنان سرپرست خانوار»، *مطالعات راهبردی زنان*، س ۹، ش ۳۴، صص ۶۷-۱۱۰.
- [۶] بلداجی، ام لیلا تاتینا؛ فروزان، آمنه؛ رفیعی، حسن (۱۳۸۹). «کیفیت زندگی زنان سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان بهزیستی کشور و زنان شاغل خدماتی»، *فصلنامه رفاه اجتماعی*، س ۱۱، ش ۴۰، صص ۹-۲۸.
- [۷] بیات، معصومه؛ بیات، محبوبه (۱۳۸۸). «بررسی کیفیت زندگی زنان در شهر مشهد»، *اندیشه‌های راهبردی، زن و خانواده*.
- [۸] جوان، جعفر؛ یاسوری، مجید؛ رهنما، محمدرحیم؛ احمدیان، نسرين (۱۳۸۷). «بررسی وضعیت اقتصادی زنان سرپرست خانوار روستایی، مطالعه موردی: منظومه روستایی مشهدقلی»، *مجله جغرافیا و توسعه ناحیه‌ای*، ش ۱۱، صص ۱۹-۳۵.
- [۹] حبیبی، مجتبی؛ قنبری، نیکزاد؛ خدایی، ابراهیم؛ قنبری، پرستو (۱۳۹۲). «اثربخشی مدیریت استرس به روش‌شناختی رفتاری بر کاهش اضطراب و افسردگی زنان سرپرست خانوار»، *مجله تحقیقات علوم رفتاری*، دوره ۱۱، ش ۳، صص ۱۶۶-۱۷۵.
- [۱۰] حسینی، سیداحمد؛ فروزان، ستاره؛ امیرفریار، معصومه (۱۳۸۸). «بررسی سلامت روان

- زنان سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان بهزیستی شهر تهران»، فصلنامه پژوهش اجتماعی، س ۲، ش ۲، ص ۱۱۹-۱۴۵.
- [۱۱] دارندورف، رالف (۱۳۷۷). *انسان اجتماعی، جستاری در باب تاریخچه، معنا، و مقوله نقش اجتماعی*، ترجمه غلامرضا خدیوی، تهران: آگاه.
- [۱۲] دانایی فرد، حسن؛ الوان، سیدمهدی؛ آذر، عادل (۱۳۸۳). *روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع*، تهران: صفار.
- [۱۳] دمیرچی، نسرين (۱۳۹۲). «اشتغال زنان، فرصت‌ها، و تهدیدها»، پیام زن، ش ۲۶۱.
- [۱۴] ذکایی، محمدسعید (۱۳۸۱). «نظریه و پژوهش در روش‌های کیفی»، فصلنامه علوم اجتماعی، ش ۱۷.
- [۱۵] رستگار خالده، امیر (۱۳۸۵). *خانواده، کار، جنسیت*، تهران: انتشارات روابط عمومی شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- [۱۶] روش بلاو و اسنپله (۱۳۷۲). *مفهوم نقش در روانشناسی اجتماعی؛ مطالعات تاریخی-انتقادی*، ترجمه ابوالحسن سروقد مقدم، تهران: آستان قدس رضوی.
- [۱۷] سفیری، خدیجه؛ زارع، زهرا (۱۳۸۵). «احساس ناسازگاری میان نقش‌های اجتماعی و خانوادگی در زنان»، *مطالعات زنان*، س ۴، ش ۲، ص ۴۷-۷۰.
- [۱۸] سیدجوادین، سیدرضا؛ روشن‌نژاد، مژگان؛ گلرد، پروانه (۱۳۹۳). «بررسی عوامل مؤثر بر توازن کار- خانواده در نهادهای آموزشی (مطالعه موردی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران)»، *نشریه زن در توسعه و سیاست*، دوره ۱۲، ش ۱، ص ۳۹-۵۶.
- [۱۹] شادی‌طلب، ژاله؛ وهابی، معصومه؛ ورمزیار، حسن (۱۳۸۴). «فقر درآمدی فقط یک جنبه از فقر زنان سرپرست خانوار»، *فصلنامه رفاه اجتماعی*، س ۴، ش ۱۷.
- [۲۰] شریفی، محمدامین؛ حسینی، سیدمحمود؛ علی‌بیگی، امیرحسین (۱۳۸۹). «عوامل تبیین‌کننده سطح توانمندی زنان سرپرست خانوار در مناطق روستایی: مطالعه موردی: کردستان»، *فصلنامه روستا و توسعه*، س ۱۳، ش ۱، ص ۷۵-۹۵.
- [۲۱] فروزان، ستاره؛ بیگلریان، اکبر (۱۳۸۲). «زنان سرپرست خانوار: فرصت‌ها و چالش‌ها»، *فصلنامه پژوهش زنان*، دوره ۱، ش ۵، ص ۳۵-۵۸.
- [۲۲] فلیک، اووه (۱۳۸۷). *درآمدی بر تحقیق کیفی*، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نی.
- [۲۳] فیروزآبادی، سیداحمد؛ صادقی، علیرضا (۱۳۸۹). «مطالعه ابعاد طرد اجتماعی زنان روستایی سرپرست خانوار در رابطه با وضعیت اشتغال و اقامت»، *زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)*، ش ۲، دوره ۸، ص ۹۳-۱۱۴.
- [۲۴] قره‌داغی، علی؛ محمودی، جعفر (۱۳۸۸). «تعارض کار- خانواده»، *مجله مشاوره*، دوره ۷، ش ۳۷.

- [۲۵] قوامی، هادی (۱۳۸۵). «بررسی مقایسه‌ای زنان سرپرست خانوار خوداشتغال و زنان سرپرست خانوار دستمزد و حقوق بگیر در نقاط شهری ایران»، *مجله تحقیقات اقتصادی*، ش ۷۲، ص ۲۲۷-۲۵۷.
- [۲۶] کوزر، لوییس؛ روزنبرگ، برنارد (۱۳۷۸). *نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناسی*، ترجمه فرهنگ ارشاد، تهران: نی.
- [۲۷] کوئن، بروس (۱۳۷۶). *مبانی جامعه‌شناسی*، ترجمه غلامعباس توسلی و رضا فاضل، تهران: سمت.
- [۲۸] گیدنز، آنتونی (۱۳۷۳). *جامعه‌شناسی*، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نی.
- [۲۹] معیدفر، سعید؛ حمیدی، نفیسه (۱۳۸۶). «زنان سرپرست خانوار: نگفته‌ها و آسیب‌های اجتماعی»، *نامه علوم اجتماعی*، ش ۳۲، ص ۱۳۱-۱۵۸.
- [۳۰] نبوی، سیدعبدالحسین؛ باقری، معصومه؛ شه‌ریاری، مرضیه (۱۳۹۲). «بررسی تأثیر تعارض کار- خانواده و خانواده- کار بر بیگانگی از کار»، *نشریه زن در فرهنگ و هنر*، دوره ۵، ش ۳، ص ۳۹۷-۴۱۴.
- [30] Adamz Gary and lynda A.king and laura a.k mattimore (1995). family support inventory for workers: Anew measure of perceived social support from family members, *Journal of organization behavior*, vol 16. p 237.
- [31] Adamz Gary and Lynda A.king (1996). Relationships of job and family social support and work family conflict with job and life satisfaction, *journal of applied psychology*. Vol.81, no 4, p 411.
- [32] Adamz,bertn (1986). *the family: A sociological interpretation*, fourth edition,new york: Harcourt brace publishers.
- [33] Chant,sylvia (1996). womens roles in recession and economic in mexico and philippines, *geoforum*,vol.27, no 3, p 297-327.
- [34] Dider riks and Hans phylipsen (2000). *The competing demands of poud work and parent care*, Research on Aging,beverly hills, vol.22.nar.
- [35] Duxbury linda elizabet and Higgins, ch. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of applied psychology*. Vol.76, no 1, p 60.
- [36] Frone micheal R, Russel and M.Lynne cooper (1997). Antecedents and outcomes of the work- family interface. *Journal of applied psychology*. Vol.77, no 1, p 65.
- [37] Good W.J.(1960). *theory of role strain*, American sociological review.
- [38] Gutek barbera A.and sabrina searle, Lilian Klepa (1991). Rational versus Gender role explanations for work family conflict. *Journal of applied psychology*. Vol.76, no 4, p 561.
- [39] Greenhaus Jefry H. and Nicholas J,Beutell (1985). sources of conflict between work and family roles. *Academy of management Reviw*, vol 10, no.1, p 77.
- [40] Krchmeyer caterine and cohen aron (1999). Different strategies for managing the work-non- work interface: test for unique pathways to work outcomes,work and stress,vol13, no1,p 60.
- [41] Schaefer,richard t . (2005). *sociology*, london, montreal, neww delhi and new york, mc,graw-hill.

- [42] Reid jennifr & melissa hardi (1999). multiple roles and well- being among midlife women : testhng role strain and enhancement theories, the journals of gerontology, vol 548, issue 6. p 334.
- [43] Wan rashid, wan edua & sahari nordin, mohamad & omar, azura & ismail izhairi (2012). "work- family conflict: the link between self esteem and satiasfaction outcomes" social and behavior sciences. pp 564-569.
- [44] Waren Jennefer.A. and phyllis. Jhanson (1995). the impact of workplace supporton work- family role strain family Relations,vol.44, no.4, p 164.

