

رابطه ساختار توزیع قدرت در خانواده و تعارض نقش شغلی خانوادگی زنان شاغل

شهر یزد

سید علیرضا افشانی^۱، لیدا هاتفی راد^۲

چکیده

ساختار توزیع قدرت در خانواده یکی از عوامل تعیین کننده جایگاه زنان در خانواده است که تعارض های نقش زنان شاغل را نیز تحت تأثیر خود قرار می دهد؛ از این رو پژوهش حاضر بر آن است تا رابطه ساختار توزیع قدرت در خانواده با تعارض نقش شغلی خانوادگی زنان شاغل در شهر یزد را مورد بررسی قرار دهد. روش مورد استفاده در این تحقیق، از نوع پیمایشی است؛ داده ها با ابزار پرسش نامه و با استفاده از شیوه نمونه گیری خوشه ای از ۳۲۳ نفر از زنان شاغل در شهر یزد گردآوری شده است. اعتبار ابزار به وسیله روش اعتبار محتوا مورد تأیید قرار گرفت و برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. داده ها به کمک نرم افزارهای آماری SPSS و Amos مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد بین ساختار توزیع قدرت در خانواده و میزان تعارض نقش شغلی خانوادگی زنان شاغل رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد ساختار قدرت در خانواده شامل ساخت روابط قدرت، شیوه های اعمال قدرت و حوزه و قلمروی قدرت در خانواده با ابعاد تعارض نقش شغلی خانوادگی شامل تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار که هر کدام مبتنی بر زمان و فشار و رفتار هستند، رابطه ای معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی: تعارض نقش شغلی خانوادگی، زنان شاغل، ساختار قدرت، خانواده، شهر یزد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۹/۴، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۲۱.

۱. استاد جامعه شناسی، گروه تعاون و رفاه اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد ایران

afshanalireza@yazd.ac.ir

۲. دکتری جامعه شناسی مسائل اجتماعی ایران، استاد مدعو، گروه تعاون و رفاه اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه

یزد، ایران

lida_raad@yahoo.co



مقدمه و بیان مسئله

خانواده یکی از بنیادی‌ترین نهادهای اجتماعی است که در طول تاریخ دستخوش تغییرات بسیاری شده و عوامل مختلفی ساختار آن را تحت تأثیر خود قرار داده است. یکی از تغییرات اجتماعی در این ساختار، تغییر نقش و انتظارات از زن و مرد در خانواده است که خود ناشی از عوامل مختلفی از قبیل افزایش تحصیلات زنان، اشتغال زنان و مشارکت آن‌ها در اقتصاد خانواده و ... است. اشتغال زنان در خارج از خانه مانند سایر پدیده‌های اجتماعی، در دوره‌های مختلف حیات بشری متحول شده است. زن از دوران گذشته تا به امروز علاوه بر به عهده گرفتن وظایف خانه‌داری، در امور مختلف از قبیل کشاورزی، دام‌پروری، صنایع دستی و حتی امور نظامی همراه با مردان به فعالیت اشتغال داشته است، اما در دوره‌هایی که خانواده به عنوان واحد اقتصادی نیز محسوب می‌شد، فعالیت‌های تولیدی زن که در خانه یا نزدیک به آن انجام می‌شد، جزء امور و وظایف خانگی زنان به حساب می‌آمد و در ازای انجام آن مزدی دریافت نمی‌کردند. با وقوع انقلاب صنعتی در اروپای غربی و تبدیل کارگاه‌های خانگی به کارخانه و گسترش نیروی ماشینی، به‌طور کلی تحولات اساسی در شکل و مفهوم کار ایجاد و فعالیت‌های اقتصادی و اشتغال زنان از خانه به کارخانه‌ها کشیده شد (جاراللهی، ۱۳۷۲: ۲۴۹)؛ بنابراین با شروع انقلاب صنعتی، نقش‌هایی که زنان به صورت سنتی بر عهده داشتند دگرگون شد و به جای اینکه صرفاً به انجام امور خانگی بپردازند، بخشی از زندگی آن‌ها به اشتغال در بیرون از خانه گذشت، اما این نقش و وظایف جدید باعث جدایی زنان از وظایف سنتی و کلیشه‌ای آن‌ها نشد، بلکه آن‌ها ناچارند علاوه بر انجام وظایف شغلی خویش و گذراندن ساعات کاری، به وظایف خانه‌داری نیز بپردازند و همواره نگرانی و مسئولیت انجام این وظایف بر دوش آن‌ها سنگینی می‌کند (مقصودی و بستان، ۱۳۸۳)؛ درواقع اگرچه گسترش فناوری، افزایش سطح تحصیلات زنان و تمایل آن‌ها به استقلال اقتصادی باعث افزایش اشتغال زنان شده؛ آن‌ها را پدیده‌ای به نام «تعارض کار - خانواده و خانواده - کار» درگیر کرده است (ملکیها، باغبان و فاتحی‌زاده، ۱۳۸۸).



رابطه ساختار توزیع قدرت در خانواده و تعارض نقش شغلی خانوادگی ...

نتیجه پژوهش‌ها و مطالعات متعدد نشان می‌دهد که این تعارض کار - خانواده هم برای افراد هم برای سازمان‌ها و اداره‌ها اهمیت دارد. در این پژوهش اهمیت آن برای افراد و خانواده‌ها مدنظر است؛ بدین صورت که برای افراد و خانواده‌ها به‌عنوان منبعی برای تنش و استرس، پیامدهایی منفی را از قبیل افزایش خطر برای سلامتی مادر و پدری که هر دو شاغل هستند، ناکارآمدی افراد در انجام وظایف مادری، پدری و همسری، کاهش رضایتمندی زناشویی و سلامت روانی افراد در خانواده به دنبال دارد (مارکزا، ۱۹۹۸)؛ به‌طور کلی تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی در دو بعد اصلی کار - خانواده و خانواده - کار (ویدانوف^۱، ۱۹۸۸) در نظر گرفته می‌شود و سه نوع تعارض مبتنی بر زمان^۳، تعارض مبتنی بر فشار^۴ و تعارض مبتنی بر رفتار^۵ را در برمی‌گیرد (گرین هاوس و بیوتل^۶، ۱۹۸۵). چون که تعارض کار - خانواده در جوامع در حال توسعه و در حال گذار نسبت به جوامع جدید، پیامدهای نامطلوب‌تر و آسیب‌های بیشتری را در سطوح خرد، متوسط و کلان نظم اجتماعی در پی دارد، بررسی این مسئله اجتماعی در این نوع جوامع از اهمیت و ضرورت بیشتری برخوردار است؛ بدین صورت که در سطح خرد، این‌گونه تعارض‌ها فرد را به انواعی از تنش‌ها و اختلال‌های روانی دچار می‌سازد و باعث ناتوانی فرد در برقراری تعاملات اجتماعی می‌شود و بدین ترتیب فرد را در انجام وظایف شغلی و خانوادگی دل‌زده و ناکام می‌سازد. در سطح متوسط، سازمان و سیستم شغلی فرد به‌نوعی کژکارکرد و نابسامانی دچار می‌گردد که ناشی از تنش‌های شغلی و خانوادگی فرد است. همچنین در خانواده‌ها تعارض‌های میان زوجین و تنش‌ها در روابط والدین و فرزندان افزایش می‌یابد و کاهش رضایت و تعهدات زناشویی را به دنبال دارد. در سطح کلان نیز این نوع از تعارض‌های نقش، ساختار جامعه را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد و انسجام و نظم اجتماعی را تضعیف می‌کند؛ در واقع این نوع تعارض‌ها نه تنها خود افراد و

1. Marks
2. Voydanoffe
3. Time-Based Conflict
4. Strain-Based Conflict
5. Behavior-Based Conflict
6. Greenhouse and Beutell



خانواده‌های آن‌ها را دچار مشکل و اختلال می‌کند، بلکه به کاهش نظم، مشارکت و سرمایه اجتماعی نیز منجر می‌شود که خود ناشی از تعارض‌های سطوح خرد و میانه است؛ بنابراین تمایل و توانایی روزافزون زنان به مشارکت اجتماعی، افزایش نرخ اشتغال زنان و از همه مهم‌تر ارتقای سطح تحصیلات و تخصص‌های علمی و فنی زنان، نتایج و آثار متعددی بر نظام ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی، الگوی توزیع و تخصیص نقش‌ها، شکل‌گیری روابط اجتماعی و نیز ساختار نهادهای اجتماعی مهمی چون خانواده بر جای گذاشته است؛ بدین صورت که در خانواده در زمینه‌هایی نظیر فرزندآوری و تربیت آن‌ها، روابط زناشویی و تعامل با نظام خویشاوندی تغییراتی ایجاد و به لحاظ کاری نیز در سطوحی از قبیل علایق و ترجیح‌های شغلی، گروه‌های عمده شغلی، نگرش‌های شغلی و اخلاق کار، فرهنگ و رفتار سازمانی و مقوله بهره‌وری و نیز لزوم و شیوه‌های ایجاد توازن بین دو نهاد کار و خانواده نقش مؤثری ایفا کرده است که هر یک نیازمند توجهی خاص از منظری علمی و تجربی است (رستگار خالد، ۱۳۸۵).

با توجه به اینکه این نوع از تعارض نقش دو بعد شغلی و خانوادگی دارد؛ علاوه بر این که بر فرد، شغل و خانواده او اثرگذار است، از عوامل مختلفی از جمله عوامل خانوادگی نیز تأثیر می‌پذیرد و زنان شاغل بیشتر از مردان با این نوع از تعارض نقش مواجه می‌شوند. یکی از عوامل خانوادگی که می‌تواند تأثیر بسیاری بر احساس تعارض نقش شغلی - خانوادگی در زنان داشته باشد؛ ساختار توزیع قدرت در خانواده و میزان دخالت آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها است که ابعاد مختلف این امر شامل ساخت روابط قدرت، شیوه‌های اعمال قدرت و حوزه و قلمرو قدرت می‌تواند احساس این تعارض نقش را در زنان تضعیف یا تقویت کند؛ بدین صورت که میزان توازن و تعادل در انجام وظایف و کارهای خانه، میزان برابری در جایگاه زن و مرد در ساختار خانواده و میزان برابری در حق مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های خانوادگی و حمایت‌هایی که زنان از این منظر از اعضای خانواده خود دریافت می‌کنند، می‌تواند فشار و تنش را که زنان از داخل در انجام وظایف شغلی و خانوادگی احساس می‌کنند کاهش دهد. در سال‌های اخیر یزد با رشد روزافزون آمار زنان شاغل مواجه بوده و به عنوان یکی از شهرهای سنتی و مذهبی ایران، محیط اجتماعی متمایز و منحصر به فردی دارد؛ در واقع شهر



رابطه ساختار توزیع قدرت در خانواده و تعارض نقش شغلی خانوادگی ...

یزد تا به امروز فرهنگ مذهبی و بسیاری از عناصر سنتی خود را همچنان محفوظ نگه داشته و بدین ترتیب پارادوکس سنت و مدرنیته را در خود مجسم کرده است (عباسی شوازی و عسکری ندوشن، ۱۳۸۴)؛ بنابراین این بستر فرهنگی متفاوت، نقش زن و مرد در خانواده را به لحاظ تقسیم وظایف، قدرت تصمیم‌گیری و به‌طور کلی ساختار توزیع قدرت تحت تأثیر قرار می‌دهد. علاوه بر این مشاوران و متخصصان حوزه خانواده و پژوهش‌های انجام شده در این حوزه، از مهم‌ترین آسیب‌های خانواده در استان یزد در سال‌های اخیر را روابط فرزندناشویی، طلاق عاطفی و همچنین خشونت‌های خانگی دانسته‌اند که در تعارض‌های تعاملی اعضای خانواده و همچنین ساختار غیردموکراتیک و نامتوازن قدرت در خانواده‌ها ریشه دارد؛ از این رو هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ساختار توزیع قدرت در خانواده و ابعاد مختلف آن و تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان شاغل در شهر یزد است.

پیشینه پژوهش

اگرچه تعداد پژوهش‌هایی که مستقیم رابطه میان ساختار قدرت در خانواده و تعارض نقش شغلی - خانوادگی را بررسی می‌کنند بسیار اندک است، اما پژوهش‌هایی وجود دارد که به نوعی رابطه توزیع قدرت در خانواده و چگونگی تقسیم کار در خانواده را با تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی مورد بررسی قرار می‌دهند که به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

توسلی (۱۳۸۲) در بررسی خود نشان داد که بیشتر زنان (۶۰ درصد) بر اهمیت بیشتر نقش سنتی و وظایف خانه‌داری خود تأکید کرده و این نقش را نسبت به انجام کار بیرون از خانه در اولویت دانسته‌اند. این زنان به وجود تعارض میان فعالیت اقتصادی و شغلی در جامعه و حفظ و نگهداری زندگی خانوادگی و مراقبت و تربیت کودکان معتقدند؛ در واقع علی‌رغم اینکه آن‌ها زندگی خانوادگی را نسبت به کار بیرون ارجح می‌دانند، اما همچنان به فعالیت شغلی و اقتصادی علاقه‌مند هستند. بر اساس نتایج مطالعه رستگار خالد (۱۳۸۳) زنان در مقایسه با مردان، تعارض خانواده - کار بیشتری را تجربه می‌کنند؛ بدین صورت که مردان نسبت به عوامل کاری مؤثر بر تعارض نقش حساس‌تر هستند و زنان به عوامل خانوادگی حساسیت بیشتری نشان می‌دهند. همچنین گروسی و آدینه زاد (۱۳۸۹) در بررسی خود نشان



دادند که نزدیک به دوسوم زنان، تعارض را در دو حوزه کاری و خانوادگی تجربه کرده‌اند. متغیرهایی از قبیل تحصیلات زن، انتظارات نقش خانوادگی و شیوه تقسیم کار سنتی رابطه مستقیم و معناداری با میزان تعارض نقش در خانواده داشت. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که انتظارات نقش شغلی، چگونگی تقسیم کار خانگی، سابقه کار، حمایت خانوادگی و حمایت در محل کار ۳۳/۴ درصد تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. نتایج پژوهش موحد، عنایت و مردانی (۱۳۹۱) نشان داد بین شیوه اعمال قدرت در خانواده و وضعیت اشتغال زن ارتباطی معنادار وجود دارد. یافته‌های پژوهش بابایی فرد، میری و خوش‌بیانی آرانی (۱۴۰۰) حاکی از آن است که بین متغیرهای پایگاه اجتماعی اقتصادی، روابط اجتماعی، فشار کاری و میزان قدرت تصمیم‌گیری درون خانواده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و همچنین بین متغیرهای نقش همسراری، نقش مادری، خانه‌داری و نیازهای مالی خانواده رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون حاکی از آن است که بیشترین متغیرهای مؤثر بر ساختار خانواده، فشار کاری و میزان قدرت تصمیم‌گیری است؛ بنابراین از نظر کارکنان، اشتغال آن‌ها، فشار کاری و میزان قدرت تصمیم‌گیری را که در درون خانواده دارند تحت الشعاع قرار می‌دهد. در پژوهش ابراهیم‌زاده دستجردی و همکاران (۱۴۰۰)، یافته‌ها نشان داد که تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان درخصوص پیشایندهای تعارض کار و خانواده در مقوله پیشایندهای شخصی، خانوادگی و شغلی دسته‌بندی گردید که فشار نقش همسری و مادری، حجم کار زیاد و توقع‌های بیجا در خانواده و مسئولیت‌های سنگین خانوادگی از جمله پیشایندهای خانوادگی تعارض کار و خانواده بودند.

در میان پژوهش‌های خارجی مورد بررسی، کاتو و کانای^۱ (۲۰۰۶) به این نتیجه دست یافتند که انعطاف‌پذیری در تقسیم کار انجام امور خانه بین زن و شوهر تعارض نقش کار- خانواده را کاهش می‌دهد؛ علاوه بر این سطح رضایت زناشویی و رضایت شغلی زن و شوهر و سلامت روانی و فکری آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. کوک و دیاز^۲ (۲۰۱۱) در پژوهش خود

1. Kato & Kanai
2. Cok & Deyaz



رابطه ساختار توزیع قدرت در خانواده و تعارض نقش شغلی خانوادگی ...

نشان دادند چون کار کردن مسئولیت اصلی زنان نیست، زمانی که ساعاتی را به کار کردن اختصاص می دهند فشار بسیاری به آن‌ها وارد می شود. همچنین یافته‌های به دست آمده از پژوهش کوکلین و همکاران^۱ (۲۰۱۴)، از وجود ارتباط پیش‌بینی شده بین تعارض کار- خانواده، غنی‌سازی و شاخص‌های کیفیت فرزندپروری و روابط میان زوجین حمایت می‌کند و وجود رابطه بین این متغیرها را مورد تأیید قرار می‌دهد.

چهارچوب نظری

گافمن در قالب نظریه نمایشی خود بر این باور است که زندگی اجتماعی به شکلی در نظر گرفته می‌شود که گویی توسط بازیگران روی صحنه بازی می‌شود؛ در واقع تمام رفتارهای ما به نقش‌هایی که در یک زمان معین بازی می‌کنیم بستگی دارند (گیدنز، ۱۳۷۳: ۲۳۲). از نگاه گافمن هر فردی در بیش از یک سیستم قرار می‌گیرد و بدین ترتیب بیش از یک نقش را نیز اجرا می‌کند (لمرت و برانامان^۲، ۱۹۹۷: ۳۶). تضاد نقش از جمله مسائلی است که این تعدد نقش‌ها می‌تواند به دنبال داشته باشد؛ چراکه افراد نقش‌های بسیاری را ایفا می‌کنند که گاهی میان آن‌ها مشکلات و تضادهایی ایجاد می‌شود و لازم است به منظور کاهش یا رفع آن‌ها مدیریت تأثیرگذاری صورت پذیرد (گافمن^۳، ۱۹۵۹)، تا باعث درگیری و تنش فرد و مخاطبان نشود. از دید گافمن یک جزء بنیادی انسان بودن در این است که در جریان عادی زندگی به طور پیوسته توانایی خود را به دیگران ثابت کنیم (گیدنز، ۱۳۷۳: ۱۲۷) و چون تضاد میان نقش‌ها یا درون نقش‌ها سبب می‌شود که این شایستگی مورد سؤال قرار گیرد، موجب کاهش کارایی و اضطراب و نارضایتی فرد می‌شود. مرتون^۴ به عنوان یکی از نظریه پردازان در این حوزه معتقد است تعارض نقش‌ها اساساً در ساختار اجتماعی ریشه دارند و ویژگی اصلی ساختار اجتماعی در این خصوصیت است که هر موقعیت اجتماعی با سلسله‌ای از نقش‌های به هم پیوسته که لازم و ملزوم یکدیگرند و نه با یک نقش واحد شناخته می‌شود؛

1. Cooklin et al
2. Lemert and Branaman
3. Goffman
4. Merton



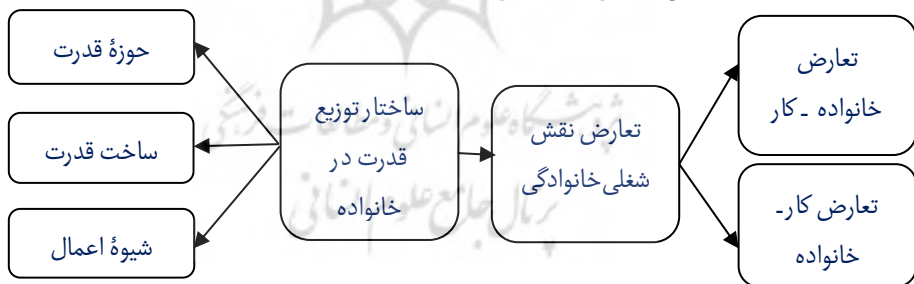
بنابراین هر فرد موقعیتی نه با یک انتظار واحد، بلکه به صورت هم‌زمان با مجموعه‌ای از انتظارات متعدد مواجه و جوابگویی به این الزام‌های متعدد برای افراد دشوار است (اسپنله و ماری، ۱۳۷۲: ۳۷۲). مرتون از تعدادی از سازوکارهای اجتماعی که به ارتباط و تبیین نقش - مجموعه‌ها کمک می‌کند نام می‌برد، از جمله درجات مختلف شدت درگیری در نقش و تفاوت قدرت در میان اشخاص؛ روپوش‌دار کردن فعالیت‌های مربوط به نقش توسط اعضای مجموعه نقش؛ تقاضاهای متعارض و متناقض اعضای یک مجموعه نقش؛ حمایت اجتماعی توسط دیگران در پایگاه‌های اجتماعی مشابه و مشکلات مشابه؛ کاهش مجموعه نقش‌ها با قطع روابط نقشی خاص (گروترز، ۱۳۷۸: ۱۲۹ - ۱۳۰)؛ بنابراین عوامل متعددی بر تعارض نقش شغلی خانوادگی اثرگذار است که در این میان عوامل خانوادگی اهمیت بسیاری دارد و ساختار توزیع قدرت در خانواده یکی از عوامل خانوادگی است که تعارض نقش شغلی خانوادگی زنان شاغل در شهر یزد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در میان نظریه‌های مرتبط با فعالیت زنان در بازار کار، نظریه‌های فمینیستی به عنوان نکته اصلی مطرح می‌کنند که موقعیت تابعی زنان در بازار کار و همچنین در خانه و خانواده با یکدیگر مرتبط و به عنوان جزئی از یک سیستم کلی اجتماعی است که در آن زنان تابع مردان تلقی می‌شوند (انکر و هین، ۱۳۷۹: ۲۳ - ۲۴). یکی از موضوع‌های کلیدی در این نظریه‌ها، اختصاص داشتن کار خانگی، به ویژه مراقبت از کودکان به زنان است. این نظریه‌ها بر این نکته تأکید دارند که گرایش به «مشاغل زنانه» برای این است که انعکاسی از نقش‌ها و امور خانگی زنان از قبیل آموزگاری، پرستاری، نظافت و پذیرایی است و با توجه به اینکه در بیشتر جوامع کارهای خانگی زنان کم‌ارزش‌تر تلقی می‌شود، این‌گونه مشاغل نیز کم‌ارزش در نظر گرفته می‌شوند؛ در واقع این نظریه به برابری در مشارکت مردان و زنان در زندگی توجه می‌کند و بر این باور است که فرصت‌ها، فعالیت‌ها و اقدام باید به صورت آزادانه بین نقش‌های ابزاری و بیانی برای زن و شوهر صورت پذیرد (مصفا، ۱۳۷۵: ۸۴). این مشارکت مساوی زن و مرد و ساختار برابر قدرت در خانواده می‌تواند تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان را تحت تأثیر قرار دهد. یافته‌های مردم‌شناختی بر این امر اشاره دارند که با افزایش مشارکت اقتصادی زنان، به ویژه زمانی که مردان به فعالیت‌ها و مشارکت آن‌ها وابسته هستند، قدرت آنان افزایش



رابطه ساختار توزیع قدرت در خانواده و تعارض نقش شغلی خانوادگی ...

می‌یابد؛ به صورتی که گاهی با قدرت مردان برابری می‌کند و قدرت تصمیم‌گیری آنان را افزایش می‌دهد (کامیر، ۱۹۸۹: ۳۲۷)؛ به طور کلی اگرچه به کارگیری زنان در مشاغل بیرون از منزل باعث سنگین‌تر شدن مسئولیت آنان می‌شود و بر نقش‌های سنتی و کلیشه‌ای مادری و همسری آن‌ها مسئولیت‌هایی را اضافه می‌کند، اما مشارکت در تولید و فعالیت اقتصادی، باعث افزایش قدرت آن‌ها در خانواده شده است (جارالاهی، ۱۳۷۲: ۲۶۴).

در مورد تأثیر ساختار قدرت در خانواده بر تعارض نقش زنان باید گفت چگونگی توزیع قدرت و اقتدار در بین اعضای مجموعه نقشی از دیگر سازوکارهای بالقوه‌ای است که مرتون در ثبات مجموعه نقشی تأثیرگذار می‌داند. او معتقد است چنانچه در مجموعه نقشی شرایط به گونه‌ای باشد که دارنده پایگاه کاملاً زیر سلطه قدرتمندترین عضو قرار نگرفته و بتواند تا اندازه‌ای اراده و نظر خود را اعمال کند، تعارض نقش کمتری را تجربه می‌کند (کوزر و روزنبرگ، ۱۳۷۸: ۳۱۵). این موضوع نشان می‌دهد که ساختار قدرت چه در محل کار چه در خانواده بر میزان تعارض نقش فرد دارنده پایگاه تأثیر می‌گذارد. این در حالی است که هرچه ساختار قدرت در خانواده از تعادل بیشتر برخوردار باشد و زنان نیز در تصمیم‌گیری‌ها نقش بیشتری ایفا کنند، به تعارض شغلی خانوادگی کمتری دچار خواهند شد.



نمودار شماره ۱. مدل نظری رابطه میان ساختار قدرت در خانواده و تعارض نقش شغلی خانوادگی

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین ساخت روابط قدرت و تعارض نقش شغلی خانوادگی رابطه وجود دارد.
۲. بین شیوه‌های اعمال قدرت و تعارض نقش شغلی خانوادگی رابطه وجود دارد.
۳. بین حوزه و قلمرو قدرت و تعارض نقش شغلی خانوادگی رابطه وجود دارد.



۴. بین ساختار قدرت در خانواده و تعارض نقش شغلی خانوادگی رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی تحقیق

در پژوهش حاضر که با هدف بررسی رابطه میان ساختار توزیع قدرت در خانواده و تعارض نقش شغلی خانوادگی زنان شاغل شهر یزد انجام گرفته از روش پیمایش استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش، زنان شاغل در شهر یزد است که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۳۲۳ نفر محاسبه شده است و با استفاده از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه است. ابزارهای مورد استفاده برای سنجش متغیرهای این پژوهش مقیاس کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) با ۱۸ گویه است که برای سنجش تعارض نقش شغلی خانوادگی به عنوان متغیر اصلی استفاده شد. ساختار قدرت در خانواده نیز با استفاده از گویه‌های ابزار به کاررفته توسط مهدوی و صبوری خسروشاهی (۱۳۸۲) و تعدادی گویه محقق ساخته مورد سنجش (جمعاً ۲۲ گویه) در سه بعد ساخت روابط قدرت، شیوه‌های اعمال قدرت و حوزه و قلمروی قدرت در خانواده مورد سنجش قرار گرفت. پرسش‌نامه به صورت پیش‌آزمون در بین سی نفر از زنان شاغل شهر یزد اجرا شد. در راستای افزایش درجه اعتبار در این پژوهش از اعتبار محتوایی استفاده شده است؛ بدین منظور پرسش‌نامه پس از تدوین در اختیار پنج نفر از استادان علوم اجتماعی دانشگاه یزد قرار گرفت و پس از جمع‌آوری نظرات آن‌ها، ویرایش لازم انجام شد. تعیین پایایی گویه‌ها نیز از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد. اطلاعات جمع‌آوری شده در این پژوهش با کمک نرم‌افزار (Spss) مورد تحلیل قرار گرفت و برای مدل معادلات ساختاری از نرم‌افزار (Amos) استفاده گردید. در جدول زیر میزان پایایی هر یک از مقیاس‌های پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ نشان داده شده است.

جدول شماره ۱. ضریب پایایی متغیرهای اصلی پژوهش

شاخص	ضریب پایایی (آلفای کرونباخ)
تعارض نقش شغلی خانوادگی	۰/۹۱
ساختار قدرت در خانواده	۰/۸۸



تعریف متغیرها

ساختار قدرت در خانواده: درباره مفهوم‌سازی ابعاد قدرت در خانواده از سوی نظریه‌پردازان مختلف اجماع کاملی وجود ندارد. با این اختلاف‌های نظری، بسیاری از پژوهشگران وجه تصمیم‌گیری را به عنوان مصداقی از مفهوم قدرت در خانواده به کار می‌برند. وقتی سؤال می‌شود چه کسی اعمال قدرت می‌کند، این موضوع به طور اخص متمرکز بر تصمیم‌گیری‌ها در خانواده است (اولسون^۱، ۱۹۶۹: ۵۴۷).

همچنین شاخص قدرت میان زن و شوهر و تصمیم‌گیری می‌تواند مشخص‌کننده میزان پدرسالاری در خانواده نیز محسوب شود (بیتز و همکاران^۲، ۲۰۰۳: ۱۷۳). ساختار قدرت را می‌توان در قالب سه بعد مطرح کرد:

۱. ساخت قدرت در خانواده که منظور از آن ویژگی یک‌سویه (نامتقارن) و دوسویه (متقارن) بودن قدرت در خانواده است و الگوی تشریک‌مסاعی زن و شوهر در تصمیم‌گیری در امور زندگی را مورد بررسی قرار می‌دهد.

۲. شیوه اعمال قدرت که منظور از آن میزان مجاب‌سازی اعضای خانواده در تصمیم‌گیری‌ها و شیوه اعمال قدرت در خانواده است.

۳. حوزه و قلمرو قدرت که با حوزه‌های تصمیم‌گیری زوج‌ها و خانواده‌ها در امور زندگی مرتبط است (مهدوی و صبوری خسروشاهی، ۱۳۸۲: ۴۷-۵۱).

تعارض نقش شغلی خانوادگی: یکی از رایج‌ترین تعاریف تعارض کار - خانواده که در بیشتر پژوهش‌ها به آن استناد می‌شود، مربوط به گرین‌هاوس و بیوتل (۱۹۸۵) است. بر پایه این تعریف، تعارض کار - خانواده نوعی از تعارض بین نقشی است که در آن فشار ناشی از نقش‌های حوزه کاری و خانوادگی از هر دو سو ناهم‌ساز و ناسازگار است؛ بدین معنا که مشارکت در نقش کاری (یا خانوادگی) به دلیل مشارکت در نقش خانوادگی (یا کاری) با دشواری همراه است (گرین‌هاوس و بیوتل، ۱۹۸۵: ۷۷)؛ به بیان دیگر تعارض کار و خانواده زمانی ایجاد می‌شود که انتظارات و وظایفی که مربوط به یکی از نقش‌های فرد است با



توانمندی او برای انجام سایر نقش‌ها تداخل پیدا می‌کند. این نوع از تعارض در دو بعد کار- خانواده و خانواده- کار وجود دارد که تعارض کار خانواده شکلی از تعارض بین نقشی است که در آن زمان کلی اختصاص داده شده به شغل و فشار واردآمده ناشی از آن در انجام مسئولیت‌های خانوادگی اختلال ایجاد می‌کند و تعارض خانواده کار شکلی از تعارض بین نقشی است که در آن زمان کلی اختصاص داده شده به خانواده و فشار ناشی از آن، در انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی اختلال ایجاد می‌کند (دعایی و پور و خریدار، ۱۳۹۱: ۶۶). این تعارض سه نوع است؛ تعارض مبتنی بر زمان: هنگامی رخ می‌دهد که زمان صرف شده برای یک نقش موجب دشواری انجام سایر نقش‌های فرد شود؛ تعارض مبتنی بر فشار: این نوع از تعارض زمانی رخ می‌دهد که نشانه‌های فرسودگی ناشی از انجام یک نقش موجب دشواری در انجام سایر نقش‌های فرد شود؛ تعارض مبتنی بر رفتار: زمانی است که الگوهای معین مرتبط با رفتار یک نقش با رفتارهای مورد انتظار نقش‌های دیگر فرد ناسازگار باشند (گرین هاوز و بیوتل، ۱۹۸۵).

یافته‌های پژوهش

اطلاعات توصیفی مربوط به آزمودنی‌های پژوهش: از مجموع ۳۲۳ نفر زنان شاغل در شهر بیزد که پاسخ‌گوی این پژوهش هستند، از نظر سنی میانگین سنی پاسخ‌گویان پژوهش ۳۶ سال، حداقل سن ۲۰ سال و حداکثر سن ۶۳ سال است. به‌علاوه میانگین تحصیلات پاسخ‌گویان ۱۵/۸۵، در حد تحصیلات کارشناسی و حداقل تحصیلات آن‌ها در حد سیکل (۹ کلاس)، و حداکثر در سطح دکتری (۲۲) بوده است. به لحاظ نوع شغل، ۶۶ درصد از زنان در مشاغل دولتی اشتغال داشتند و ۳۴ درصد در مشاغل خصوصی مشغول به کار بودند. از نظر پایگاه اجتماعی اقتصادی ۵۶/۷ درصد پاسخ‌گویان که در واقع بیشترین حجم نمونه است در طبقه متوسط، ۳۲/۵ درصد پاسخ‌گویان در طبقه بالا و بقیه در طبقه پایین قرار داشتند.



رابطه ساختار توزیع قدرت در خانواده و تعارض نقش شغلی خانوادگی ...

جدول شماره ۲. آماره‌های توصیفی متغیرهای مختلف تحقیق

آماره‌ها	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
تعارض نقش شغلی خانوادگی	۵۰/۱۷	۱۱/۵۴	۱۸	۸۵
تعارض کار- خانواده	۲۶/۷۴	۶/۵۱	۹	۴۵
تعارض خانواده- کار	۲۳/۴۳	۶/۰۵	۹	۴۳
ساختار قدرت در خانواده	۷۷/۰۴	۱۱/۰۰	۴۶	۱۰۷

آماره‌های توصیفی ذکر شده در جدول فوق بیانگر این است که به‌طور کلی میانگین تعارض نقش شغلی خانوادگی در بین زنان شاغل شهر یزد ۵۰/۱۷، میانگین میزان تعارض کار- خانواده با ۲۶/۷۴ در بین زنان شاغل بیشتر از تعارض خانواده- کار، با ۲۳/۴۳ است؛ در واقع این تفاوت نشان‌دهنده این است که زنان شاغل در یزد در انجام وظایف کاری بیشتر از وظایف خانوادگی خود با مشکلات و دشواری درگیر هستند و تأثیرات نامطلوب کار بر وظایف خانوادگی آن‌ها بیشتر از تأثیرات نامطلوب وظایف خانوادگی بر وظایف کاری است. از لحاظ ساختار توزیع قدرت در خانواده نیز پاسخ‌گویان، بالاتر از حد متوسط قرار دارند و این نشان می‌دهد زنان در این پژوهش از نظر قدرت در خانواده از جایگاه قابل قبولی برخوردارند و ساختار قدرت در خانواده آن‌ها به سمت تعادل گرایش دارد. علت این موضوع را می‌توان در تغییرات فرهنگی جوامع و تأثیر آن در ارتقای جایگاه زنان جستجو کرد. همچنین افزایش تحصیلات و شاغل بودن زنان مورد بررسی نیز در این زمینه تأثیرگذار است؛ بدین صورت که مشارکت زنان در امور اقتصادی خانواده، به بهبود جایگاه و نقش آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها و ساختار قدرت کمک می‌کند.

جدول شماره ۳. همبستگی بین متغیرهای زمینه‌ای و تعارض نقش شغلی خانوادگی

متغیرهای زمینه‌ای		تعارض کار- خانواده	تعارض خانواده- کار	تعارض نقش شغلی خانوادگی
پایگاه اجتماعی اقتصادی	ضریب پیرسون	-۰/۱۸۷	-۰/۱۷۷	-۰/۱۹۸
	سطح معناداری	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۰۰



			ضریب پیرسون	تحصیلات
-۰/۱۹۶	-۰/۱۹۶	-۰/۱۶۶	سطح معناداری	
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳	ضریب پیرسون	ساعت کاری
۰/۲۶۸	۰/۲۲۵	۰/۲۶۷	سطح معناداری	
-۰/۰۷۹	-۰/۰۷۳	-۰/۰۷۲	ضریب پیرسون	سابقه کار
۰/۱۵۷	۰/۱۸۹	۰/۱۹۹	سطح معناداری	

همان طور که در جدول فوق ذکر شده است نتایج حکایت از وجود همبستگی معنادار ($P < ۰/۰۰۱$) و منفی بین متغیر پایگاه اجتماعی اقتصادی و میزان تعارض نقش شغلی خانوادگی دارد؛ در واقع هر چه پایگاه اجتماعی اقتصادی پاسخ‌گویان بالاتر باشد، میزان تعارض نقش شغلی خانوادگی آن‌ها کاهش می‌یابد. همچنین بین تحصیلات و میزان تعارض نقش شغلی خانوادگی پاسخ‌گویان نیز رابطه منفی و معنادار در سطح ۰/۰۰۰ وجود دارد؛ بدین معنا که هرچه تحصیلات فرد بالاتر باشد، تعارض نقش شغلی خانوادگی کمتری را تجربه می‌کند؛ به علاوه بین ساعت کاری و میزان تعارض نقش شغلی خانوادگی پاسخ‌گویان رابطه مثبت معنادار در سطح ۰/۰۰۰ وجود دارد. هرچه افراد ساعت کاری بیشتری داشته باشند، تعارض نقش شغلی خانوادگی بیشتری را تجربه خواهند کرد و بالعکس هرچه ساعت کاری کمتری داشته باشند، درگیر تعارض نقش کمتری هستند. در مقابل بین سابقه کاری و ابعاد تعارض نقش شغلی خانوادگی همبستگی معناداری یافت نشد و این موضوع نشان می‌دهد که بین تعداد سال‌هایی که فرد تاکنون شاغل بوده و میزان تعارض نقش او رابطه‌ای وجود ندارد.

جدول شماره ۴. ماتریس همبستگی بین ساخت روابط قدرت و ابعاد مختلف تعارض نقش

تعارض نقش شغلی - خانوادگی	تعارض خانواده - کار			تعارض خانواده - کار	تعارض کار - خانواده			تعارض کار - خانواده	ساخت روابط قدرت
	مبتنی بر رفتار	مبتنی بر رفتار	مبتنی بر زمان		مبتنی بر رفتار	مبتنی بر رفتار	مبتنی بر زمان		
-۰/۲۷	-۰/۲۵	-۰/۳۲	-۰/۱۳	-۰/۲۹	-۰/۱۹	-۰/۲۰	-۰/۱۳	-۰/۲۱	ضریب پیرسون
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۲۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۱۸	۰/۰۰۰	سطح معناداری



رابطه ساختار توزیع قدرت در خانواده و تعارض نقش شغلی خانوادگی ...

با توجه به جدول فوق؛ نتایج نشان دهنده وجود همبستگی معنادار ($P < 0/001$) و منفی بین ساخت روابط قدرت و میزان تعارض نقش شغلی خانوادگی است؛ به عبارت دیگر هرچه ساخت روابط قدرت در خانواده که نشان دهنده الگوهای روابط قدرت حاکم بر خانواده و تشریک مساعی زن و شوهر و اعضای خانواده در اتخاذ تصمیمات امور زندگی است، در وضعیت مطلوب و متعادلی قرار داشته باشد و زنان به اندازه مردان در تصمیم گیری های خانواده مشارکت داشته باشند؛ میزان تعارض نقش شغلی خانوادگی آن ها کاهش می یابد. در سایر ستون های جدول، همبستگی بین متغیر ساخت روابط قدرت در خانواده و ابعاد تعارض نقش شغلی خانوادگی آورده شده است که نشان می دهد متغیر ساخت روابط قدرت در خانواده با همه ابعاد تعارض نقش شغلی خانوادگی رابطه ای منفی و معنادار دارد.

جدول شماره ۵. همبستگی بین شیوه اعمال قدرت و ابعاد تعارض نقش شغلی خانوادگی

تعارض نقش شغلی - خانوادگی	تعارض خانواده - کار			تعارض خانواده - کار	تعارض کار - خانواده			تعارض کار - خانواده	شیوه اعمال قدرت
	مبتنی بر رفتار	مبتنی بر فشار	مبتنی بر زمان		مبتنی بر رفتار	مبتنی بر فشار	مبتنی بر زمان		
-۰/۳۹	۰/۲۷	۰/۳۹	۰/۳۳	-۰/۴۰	۰/۳۲	-۰/۲۶	۰/۲۳	-۰/۳۲	ضریب پیرسون
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنی داری

نتایج حاکی از این است که بین شیوه اعمال قدرت زن و شوهر که نشان دهنده میزان مجاب سازی شوهر در شیوه اعمال قدرت با همسر است و تعارض نقش شغلی خانوادگی رابطه معکوس و معنادار ($P < 0/001$) وجود دارد؛ بنابراین هرچه شوهر در شیوه اعمال قدرت در خانواده از روش های منطقی برای مجاب سازی استفاده کند و برای همسر خود ارزش و اهمیت بیشتری قائل باشد، زن شاغل تعارض نقش کمتری را تجربه می نماید. از سویی نتایج جدول فوق رابطه منفی و معنادار میان شیوه اعمال قدرت زن و شوهر و تمامی ابعاد تعارض نقش شغلی خانوادگی را نیز مورد تأیید قرار می دهد.



جدول شماره ۶. ماتریس همبستگی بین متغیر حوزه و قلمرو قدرت در خانواده و ابعاد مختلف تعارض نقش

تعارض نقش شغلی-خانوادگی	تعارض خانواده- کار			تعارض خانواده- کار	تعارض کار- خانواده			تعارض کار- خانواده	حوزه و قلمرو قدرت در خانواده
	مبتنی بر رفتار	مبتنی بر فشار	مبتنی بر زمان		مبتنی بر رفتار	مبتنی بر فشار	مبتنی بر زمان		
-۰/۳۹	-۰/۳۱	-۰/۳۱	-۰/۲۸	-۰/۳۷	-۰/۳۰	-۰/۲۹	-۰/۳۰	-۰/۳۵	ضریب پیرسون
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری

همان طور در جدول فوق مشاهده می شود؛ سطح معناداری آزمون پیرسون ۰/۰۰۰ است که بیانگر وجود همبستگی معنادار و منفی بین متغیر حوزه و قلمرو قدرت در خانواده و میزان تعارض نقش شغلی خانوادگی است؛ در واقع نتایج نشان می دهد که هرچه حوزه تصمیم گیری زن و شوهر در امور اقتصادی و اجتماعی خانواده از برابری بیشتری برخوردار باشد و زنان به اندازه مردان از جایگاه مناسب در تصمیم گیری ها برخوردار باشند، میزان تعارض زنان در نقش های شغلی و خانوادگی کاهش می یابد. در سایر ستون های جدول همبستگی بین متغیر حوزه و قلمروی قدرت در خانواده و ابعاد تعارض نقش شغلی خانوادگی آورده شده است که نشان می دهد متغیر حوزه و قلمروی قدرت در خانواده نیز با تمامی ابعاد تعارض نقش شغلی خانوادگی شامل بعد تعارض خانواده- کار و تعارض کار- خانواده و انواع آن (مبتنی بر زمان، فشار و رفتار) دارای همبستگی منفی و معنادار است؛ به عبارت واضح تر هرچه حوزه و قلمرو قدرت زنان در خانواده افزایش می یابد، تداخل امور خانوادگی و وظایف شغلی آن ها کمتر می شود.



رابطه ساختار توزیع قدرت در خانواده و تعارض نقش شغلی خانوادگی ...

جدول شماره ۷. ماتریس همبستگی بین ساختار توزیع قدرت در خانواده با ابعاد مختلف تعارض نقش

تعارض نقش شغلی خانوادگی	تعارض خانواده - کار			تعارض خانواده - کار	تعارض کار - خانواده			خانواده تعارض کار - خانواده	ساختار توزیع قدرت در خانواده	
	مبتنی بر رفتار	مبتنی بر فشار	مبتنی بر زمان		مبتنی بر رفتار	مبتنی بر فشار	مبتنی بر زمان		ضرب پیرسون	ساختار توزیع قدرت در خانواده
	-۰/۳۵	-۰/۴۰	-۰/۳۱	-۰/۴۳	-۰/۳۴	-۰/۳۲	-۰/۲۹	-۰/۳۸	ضرب پیرسون	ساختار توزیع قدرت در خانواده
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری	ساختار توزیع قدرت در خانواده

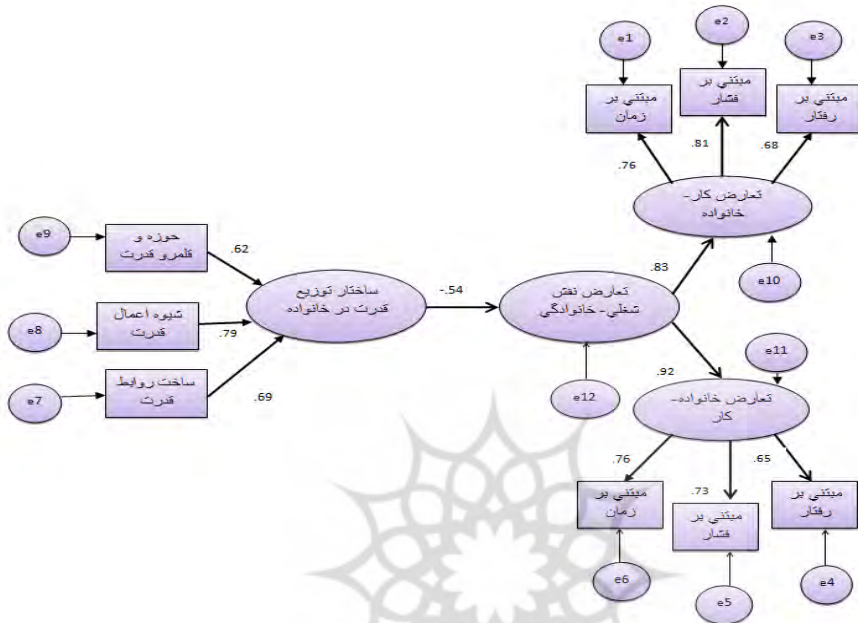
یافته‌های پژوهش حاضر به‌طور کلی وجود رابطه بین ساختار توزیع قدرت در خانواده و میزان تعارض نقش شغلی خانوادگی زنان شاغل را تأیید می‌کند. با توجه به میزان سطح معناداری (۰/۰۰۰)، هرچه توزیع ساختار قدرت در خانواده متعادل‌تر باشد و زنان نیز به‌اندازه مردان از قدرت تصمیم‌گیری زیادی برخوردار باشند و زن و شوهر به یک اندازه در امور مرتبط با خانواده اختیار عمل داشته باشند؛ تعارض نقش شغلی خانوادگی زنان کاهش می‌یابد. در جدول فوق همچنین رابطه ساختار توزیع قدرت در خانواده (شاخص کل) با ابعاد تعارض نقش شغلی خانوادگی زنان نشان داده شده است که بیانگر رابطه منفی و معنادار ساختار قدرت در خانواده و همه ابعاد تعارض نقش شغلی خانوادگی زنان است.

مدل معادلات ساختاری

همان‌گونه که در نمودار شماره ۲ مشخص است شیوه اعمال قدرت مهم‌ترین مؤلفه متغیر مکنون ساختار توزیع قدرت در خانواده است. مهم‌ترین مؤلفه متغیر مکنون تعارض کار - خانواده، تعارض مبتنی بر فشار و مهم‌ترین مؤلفه متغیر مکنون تعارض خانواده - کار، تعارض مبتنی بر زمان است. همچنین تأثیر ساختار توزیع قدرت بر خانواده بر تعارض نقش شغلی خانوادگی معکوس و معنادار است؛ به عبارت دیگر هرچه ساختار توزیع قدرت در خانواده از برابری بیشتری برخوردار باشد، تعارض نقش شغلی خانوادگی پایین‌تر است و هرچه



نابرابری و تفاوت در قدرت تصمیم‌گیری زن و مرد در خانواده وجود داشته باشد، تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان شاغل افزایش می‌یابد.



نمودار شماره ۲: مدل ساختاری رابطه ساختار توزیع قدرت در خانواده و تعارض نقش شغلی خانوادگی

در این پژوهش برای ارزیابی مدل از مشخصه‌های CFI و IFI، NFI، GFI، RMSEA استفاده شده است. توصیه شده است از جذر برآورد واریانس خطای تقریب^۱ که به‌عنوان اندازه تفاوت برای هر درجه آزادی ارائه کرده است استفاده شود. شاخص RMSEA برای مدل‌های خوب برابر با 0.10 یا کمتر است. در برنامه ایموس^۲، شاخص برازندگی GFI نشان می‌دهد که مدل تا چه حد نسبت به عدم وجود آن، برازندگی بهتری دارد. بر پایه قرارداد، مقدار CFI، IFI، NFI، GFI باید برابر یا بزرگ‌تر از 0.90 باشد تا مدل پذیرفته شود. ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) در مدل ارائه شده برابر 0.10 است. میزان مؤلفه‌های CFI، GFI، NFI و IFI نیز در مدل تحت بررسی، به ترتیب، برابر 0.933 ، 0.928 ، 0.909 ، 0.929 است؛ بنابراین با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌های نرم‌افزار اموس می‌توان گفت مدل از

1. RMSEA
2. Amos



رابطه ساختار توزیع قدرت در خانواده و تعارض نقش شغلی خانوادگی ...

برازش مطلوبی برخوردار است. جدول شماره ۷ شاخص‌های استخراج شده از مدل را نشان می‌دهند.

جدول شماره ۸. شاخص‌های نیکویی برازش مدل

شاخص	مقدار
RMSEA	۰/۱۰
GFI	۰/۹۳۳
CFI	۰/۹۲۸
NFI	۰/۹۰۹
IFI	۰/۹۲۹

خلاصه و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر در پی بررسی رابطه یکی از عوامل تأثیرگذار خانوادگی، یعنی ساختار توزیع قدرت در خانواده با تعارض نقش شغلی و خانوادگی و ابعاد مختلف آن شامل ساخت روابط قدرت، شیوه‌های اعمال قدرت و حوزه و قلمرو قدرت در خانواده بود. رابطه میزان ساختار قدرت در خانواده و میزان تعارض نقش شغلی خانوادگی به عنوان موضوع اصلی پژوهش حاضر مورد آزمون قرار گرفته است که نتایج آن نشان داد بین ساختار قدرت در خانواده (شاخص کل) و همچنین همه ابعاد آن شامل ساخت روابط قدرت، شیوه‌های اعمال قدرت و حوزه و قلمروی قدرت در خانواده با میزان تعارض نقش شغلی خانوادگی زنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. این نشان می‌دهد که هرچه در خانواده‌ای ساخت روابط قدرت بین زن و مرد به صورت برابر باشد، الگوی مشارکتی بر تصمیم‌گیری‌ها حاکم باشد، شیوه اعمال قدرت مرد بر اساس الگوی مجاب‌سازی باشد و از روش مجبورسازی استفاده نکند و در ضمن حوزه و قلمروی اعمال قدرت مرد و زن در زمینه‌های مختلف تصمیم‌گیری از قبیل امور اجتماعی و اقتصادی خانواده برابر باشد، میزان تعارض نقشی که زنان بین فعالیت‌های شغلی و خانوادگی خود احساس می‌کنند کمتر می‌شود؛ چراکه در چنین شرایطی زنان دست‌کم در زندگی خانوادگی خود از قدرت عمل و اختیار کافی برخوردار هستند. این نتیجه با نظر منتقدان پارسونز که بر این باورند که تعداد بسیاری از زنان از به



دوش کشیدن مسئولیت عمده امور خانگی، نپذیرش مسئولیت مردان در این زمینه و مشارکت ندادن زنان در تصمیم‌گیری‌ها ناراضی هستند (میشل، ۱۳۵۴) همخوانی دارد؛ علاوه‌براین یافته‌ها با نظریه مرتون در خصوص موازنه قدرت، به‌عنوان یکی از سازوکارهای تعارض نقش، هماهنگ است؛ درواقع با توجه به اینکه اعضای یک مجموعه نقشی، قدرت یکسانی ندارند؛ بنابراین خنثا کردن این قدرت به افراد کمک می‌کند که از آزادی نسبی برای پیشبرد قصد و اراده خویش نیز برخوردار باشند (مرتون، ۱۹۵۷) و همین موضوع به کاهش تعارض نقش فرد نیز می‌انجامد. همچنین نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش کاتو و کانای (۲۰۰۶) نیز به‌نوعی هم‌خوانی دارد که انعطاف‌پذیری و تعادل تقسیم‌کار در کارهای خانگی را که یکی از شاخص‌های دموکراتیک بودن ساختار خانواده است در کاهش تعارض کار- خانواده مؤثر می‌داند. از سویی بر اساس نتایج از لحاظ ساختار توزیع قدرت در خانواده پاسخ‌گویان در این پژوهش بالاتر از حد متوسط قرار دارند که از عوامل مؤثر بر این موضوع را می‌توان تحصیلات، موقعیت شغلی و مشارکت اقتصادی زنان دانست. همان‌طور که بخشی‌پور و همکاران (۱۳۹۸) نیز در بررسی خود بر این موضوع اشاره داشتند که چنانچه زنان از تحصیلات، اشتغال، دارایی و درآمد برخوردار باشند، توزیع قدرت در خانواده آن‌ها نیز از توازن و شاخص‌های دموکراتیک بیشتری برخوردار است؛ ترنر نیز در نظریه خود بر این موضوع تأکید دارد که این توزیع قدرت بر اساس منابعی صورت می‌گیرد که هر یک از زوجین با خود به زندگی مشترک آورده‌اند. این منابع ارزشمند شامل تحصیلات، شغل و قدرت مالی هر یک از زوجین است که به‌اندازه‌ای که از این منابع برخوردار باشند، قدرت تصمیم‌گیری بیشتری در خانواده دارند (حکمت‌نیا و بهادری جهرمی، ۱۳۹۵)؛ بنابراین با وجود بسترهای فرهنگی اجتماعی حاکم بر یزد و تضاد سنت و مدرنیته در این محیط اجتماعی و همچنین تغییرات ساختار خانواده در سال‌های اخیر، اگرچه ساختار توزیع قدرت در خانواده به‌عنوان متغیری تأثیرگذار بر احساس تعارض نقش زنان تلقی می‌گردد؛ در جامعه هدف این پژوهش به نسبت از وضعیت مطلوب‌تری برخوردار است. همان‌گونه که نتایج بررسی هاتفی راد، پارسامهر و روحانی (۱۴۰۰) در یزد نشان داد ساختار قدرت در خانواده، هرچند همچنان در فضای عمومی جنسیت‌زده اعمال می‌شود، اما با تغییراتی مواجه بوده و این تغییرات غالباً با



رابطه ساختار توزیع قدرت در خانواده و تعارض نقش شغلی خانوادگی ...

حرکت از مردسالاری سلطه جویانه به سوی مردسالاری هم دست بوده است؛ در واقع با تغییرات جامعه و ارتقای جایگاه زنان در خانواده از طریق برخورداری از تحصیلات، اشتغال و درآمد، مردسالاری هژمونیک حاکم بر جامعه نیز به صورت تدریجی آغاز به تغییر کرده و مردسالاری هم دست به عنوان سنتزی از تحول‌های ایجاد شده خود را نمایان ساخت.

با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود با توجه به تغییرات اجتماعی در راستای برخورداری از تحصیلات عالی و اشتغال زنان خارج از خانه لازم است برنامه‌ریزی‌های لازم برای تغییر ارزش‌ها، هنجارها و نگرش‌های اجتماعی صورت پذیرد تا از طریق آموزش و پرورش و کتاب‌های درسی و دانشگاهی، تبلیغات و وسایل ارتباط جمعی و همچنین ظرفیت شبکه‌های اجتماعی موجود این فرهنگ‌سازی به منظور تغییرات اجتماعی انجام شود؛ علاوه بر این توانمندسازی و آموزش زنان برای افزایش سطح تحصیلات و سطح شغل خود و توجه به دو اصل همسان‌همسری تحصیلی و سنی در انتخاب همسر باید مورد توجه قرار گیرد؛ چراکه بر اساس یافته‌ها هرگاه افزایش سطح تحصیلات زن با بالا رفتن سطح تحصیلات همسرش همراه باشد و اختلاف سنی آن‌ها با یکدیگر رو به کاهش بگذارد، نوعی توازن در وظایف ایجاد می‌گردد و همچنین زن و شوهر، هر دو، در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دارند و ساختار قدرت نیز در خانواده متعادل‌تر می‌شود.

گفتنی است در آموزش‌های پیش از ازدواج لازم است ضرورت ایجاد توازن در ساختار قدرت در خانواده و راهکارهای آن به طور کامل برای زوجین تشریح شود و به عنوان شاخصی مهم در رضایت از زندگی زوجین مورد توجه قرار گیرد. از سوی دیگر لازم است برای آگاهی‌بخشی به زنان نسبت به حقوق و جایگاه برابر آن‌ها با مردان در خانواده و تصمیم‌گیری‌های خانوادگی فرهنگ‌سازی لازم صورت گیرد که در این موضوع رسانه‌های ارتباط جمعی، گروه‌های فعال مردمی و تشکل‌های مردم‌نهاد می‌توانند نقش مؤثر و قابل توجهی ایفا کنند.



منابع

- ابراهیم زاده دستجردی، رضا، قائد امینی هارونی، عباس، صادقی ده چشمه، مهرداد، و موسویان، سید رحیم. (۱۴۰۰). تجربه زیسته استادان دانشگاه شهرکرد از تعارض کار و خانواده: مطالعه پدیدارشناسی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۱ (۱): ۷۳-۱۰۱.
- انکر، ریچارد، و هین، کاترین، (۱۳۷۹)، *نظریه‌های نابرابری جنسی*، ضمیمه بازار کار در ایران (ترجمه پروین رئیسی)، تهران: انتشارات روشنگران.
- بابایی فرد، اسدالله، میری، سمیه، و خوش بیانی آرنی، فاطمه (۱۴۰۰). نقش اشتغال زنان بر ساختار خانواده، *فصلنامه مطالعات کاربردی در علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی*. ۲ (پیاپی: ۱۵): ۱۳-۲۲.
- بخشی پور، مریم، آقاجانی مرساء، حسین، کلدی، علیرضا، و حسینی، سید عباس. (۱۳۹۸). الگوی توزیع قدرت در خانواده و طبقه اجتماعی زنان متأهل شهر تهران. *فصلنامه علمی - پژوهشی رفاه اجتماعی*، سال نوزدهم، ۷۴: ۹-۴۵.
- توسلی، غلام عباس (۱۳۸۲). آیا می‌توان بین کار زن در خانه و کار بیرون آشتی برقرار کرد؟، *مطالعات زنان*، ۲: ۳-۲۶.
- جارااللهی، عذرا (۱۳۷۲). تاریخچه اشتغال زن در ایران. *فصلنامه علوم اجتماعی*، ۳ و ۴: ۲۴۹-۲۶۷.
- حکمت‌نیا، مطهره، و بهادری جهرمی، ثمینه (۱۳۹۵). بررسی نظریه مبادله نقش آن در روابط درونی خانواده. *فصلنامه مطالعات علوم اجتماعی*، ۳ (۳): ۱۵۹-۱۶۶.
- دعایی، حبیب‌الله، پور، سمیرا، و خریدار، فاطمه (۱۳۹۱). تحلیل و بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده تعارض کار- خانواده و قصد ترک خدمت؛ نمونه مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان قائم (عج) در مشهد. *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، سال نهم، ۱: ۶۳-۸۳.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۳). بررسی تعارض نقش‌های شغلی - خانوادگی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن، *دوماهنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد*، ۴: ۳۵-۴۸.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۵). خانواده، کار، جنسیت، تهران: شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- اسپنله، روش بلاو، و ماری، آن، (۱۳۷۲)، مفهوم نقش در روانشناسی اجتماعی، *مطالعات تاریخی - انتقادی* (ترجمه ابوالحسن سروقد مقدم)، تهران: آستان قدس رضوی.
- عباسی شوازی، محمد جلال، و عسکری ندوشن، عباس (۱۳۸۴). تغییرات خانواده و کاهش باروری در ایران: مطالعه موردی استان یزد. *نامه علوم اجتماعی*، ۲۵: ۲۵-۷۵.



رابطه ساختار توزیع قدرت در خانواده و تعارض نقش شغلی خانوادگی ...

- کوزر، لوئیس، و روزنبرگ، برنارد، (۱۳۷۸)، نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناختی (ترجمه فرهنگ ارشاد)، تهران: نی.
- گروثز، چارلز، (۱۳۷۸)، جامعه‌شناسی مرتن (ترجمه زهره کسایی)، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- گروسی، سعید، و آدینه‌زاد، راحله (۱۳۸۹). بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان. *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۱: ۱۲۱-۱۳۹.
- گیدنز، آنتونی، (۱۳۷۳)، جامعه‌شناسی (ترجمه منوچهر صبوری)، تهران: نشر نی.
- مصفا، نسرين، (۱۳۷۵)، مشارکت سیاسی زنان در ایران، تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه.
- مقصودی، سوده، و بستان، زهرا (۱۳۸۳). بررسی مشکلات ناشی از هم‌زمانی نقش‌های خانگی و اجتماعی. *مطالعات زنان*، ۵: ۱۲۹-۱۵۰.
- ملکپها، مرضیه، باغبان، ایران، و فاتحی‌زاده، مریم (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار - خانواده بر کاهش تعارض کار - خانواده و خانواده - کار زنان شاغل. *مطالعات اجتماعی - روان‌شناختی زنان*، ۱: ۱۳۳-۱۳۳.
- موحد، مجید، عنایت، حلیمه، و مردانی، مرضیه (۱۳۹۱). مطالعه عوامل زمینه‌ای مرتبط با ساختار توزیع قدرت در خانواده (نمونه موردی زنان متأهل شهر شیراز). *فصلنامه مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*، ۳: ۱۵۹-۱۷۸.
- مهدوی، محمدصادق، و صبوری خسروشاهی، حبیب (۱۳۸۲). بررسی ساختار توزیع قدرت در خانواده. *مطالعات زنان*، ۲: ۲۹-۶۷.
- میشل، آندره، (۱۳۵۴)، جامعه‌شناسی خانواده و ازدواج (ترجمه فرنگیس اردلان)، تهران: دانشکده علوم اجتماعی و تعاون.
- هاتفی راد، لیدا، پارسامهر، مهربان، و روحانی، علی (۱۴۰۰). واکاوی ساختار قدرت و گفت‌وگوپذیری در خانواده‌های یزدی: یک مطالعه زمینه‌ای. *مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی*، ۹ (۴): ۸۷-۱۱۲.

Bates, A. k., Bader C.D., and menken, F.C. (2003) "family structure, power – control theory and Deviance". *Western criminology Review*, 4(3): 170 – 190.



- Carlson, D.S. Kacmar, K.M. & Williams, L.J. (2000) "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict". *Journal of Vocational Behaviour*, 56: 249-276.
- Cok, A.B & Deyaz, D.P (2011). "Work-family conflict couples", *Journal of Vocational Behavior*, 80(2): 380-389.
- Cooklin A.R. & et al. (2014). "Mothers' work-family conflict and enrichment: associations with parenting quality and couple relationship", University of Tasmania, Hobart, Tas., Australia, *child: care, health and development*. John Wiley & Sons Ltd: 2-12.
- Goffman, Erving. (1959)." *Presentation of Self in Everyday Life*. New York: Anchor Book.
- Greenhouse, J. H., and Beutel, N. J. (1985)." Sources of conflict between work and family roles", *academy of management review*, 10(1):76-88.
- Kammeyer, K.C.W, et. al. (1989). *Sociology*, Boston and London: Allyn and Bacon.
- Kato, Y., Kanai, A.(2006). "Effect of coping behavior with work- family conflict in dual career couples", *Shinrigakn Kenkyn*, 76(6): 511-8.
- Lambert, S. J. (1990). "Processes Linking work and family: A critical Review and Research Agenda", *Human Relations*, 43(3): 239-257.
- Marks, N. F. (1998). "Does It Hurt to Care? Caregiving, Work-Family Conflict, and Midlife Well-Being", *Journal of Marriage and Family*, 60(4): 951-966.
- Merton, R. K. (1957). "The role-set; problems in sociological Theory", *The British journal of sociology*, 8(2): 20-106.
- Olson D.H. (1969). " the measurement of family power by self – Report & Behavioral methods", *Journal of marriage and the family*. 31: 545-550.
- Voydanoff, P. (1988). "Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work-Family conflict", *Journal of Marriage and the Family*, 50(3):749-761.



Relationship between the power distribution in the family and work-family conflict among employed women in Yazd

Seyed Alirezai Afshani, Lida Hatefi rad

Abstract

One of the key factors determining the position of women within the family is the structure of power distribution, which also influences the role conflicts experienced by employed women. Therefore, this study aims to examine the relationship between the structure of power distribution within the family and the work-family role conflict among employed women in the city of Yazd. The research method employed in this study is a survey. Data were collected through a questionnaire using cluster sampling from a sample of 323 employed women in Yazd. The validity of the instrument was confirmed through content validity, and Cronbach's alpha was used to assess reliability. The data were analyzed using SPSS and AMOS statistical software. The results indicated a significant negative relationship between the structure of power distribution in the family and the level of work-family role conflict among employed women. Additionally, there was a significant relationship between the dimensions of power structure in the family—comprising power relations, methods of exercising power, and the scope and domain of power—and the dimensions of work-family role conflict, including work-to-family conflict and family-to-work conflict, each based on time, pressure, and behavior.

Keywords: Role conflict, Work- family, Women, Power structure, Family

