

بررسی تأثیر محرک‌های تنش‌زا و حمایت اجتماعی

در خانواده بر تعارض خانواده با کار

(مورد مطالعه: زنان شاغل ادارات دولتی شهر اهواز)

سید عبدالحسین نبوی^۱، مرضیه شهریاری^۲

(تاریخ دریافت ۹۰/۷/۱۵، تاریخ پذیرش ۹۱/۴/۲۰)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر تعلق خانوادگی، احساس از گرانباری نقش خانوادگی، ابهام نقش خانوادگی و حمایت اجتماعی در خانواده بر تعارض خانواده با کار انجام گرفته است. در این پژوهش سعی شده است تا با استفاده از نظریه نقش و نیز با بهره‌گیری از برخی از نظریات تعارض خانواده با کار مدلی برای تبیین تعارض مذکور ارائه شود. این مدل دو اندیشه کلی را مطرح می‌کند که عبارتند از: تأثیر عوامل خانوادگی بر تعارض خانواده با کار و نقش حمایت اجتماعی در خانواده بر تعارض مذکور. به منظور آزمون تجربی مدل مذکور، پس از تعریف و تبیین ابعاد و شاخص‌های هر یک از متغیرهای تحقیق، قابلیت اعتماد و اعتبار مقیاس‌ها مورد بررسی قرار گرفت که نتایج به دست آمده در هر مورد مطلوب و قابل قبول بود. داده‌های پژوهش با روش پیمایشی، از نمونه‌ای با حجم ۳۶۰ نفر، از میان کارمندان زن متأهل ادارات دولتی شهر اهواز با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای و تصادفی انجام شده انتخاب گردید، نتایج نشان داد: متغیر حمایت اجتماعی در خانواده اثر مستقیم چندانی بر تعارض خانواده با کار دارد. متغیر تعلق خانوادگی علاوه بر تأثیر مستقیم با واسطه احساس از گرانباری نقش خانوادگی بر تعارض خانواده با کار تأثیر داشته است. همچنین نتایج نشان داد که احساس از گرانباری نقش خانوادگی و ابهام نقش خانوادگی به طور مستقیم بر تعارض خانواده با کار مؤثر می‌باشد.

مفاهیم کلیدی: تعارض خانواده با کار، حمایت اجتماعی در خانواده، احساس از گرانباری نقش خانوادگی، ابهام نقش خانوادگی، تعلق خانوادگی.

مقدمه

تغییر و تحولات در جوامع کنونی به افزایش مشارکت زنان در بازار کار و ازدیاد تعداد زنان شاغل در خارج از منزل به رشد نوع جدیدی از خانواده‌ها به نام خانواده‌های دو شغله منجر شده است. (یونگ و لانگ^۳، ۱۹۸۴). در این نوع خانواده‌ها، زن و مرد افزون بر نقش سنتی همسری و پدر و مادری نقش شغلی نیز دارند و این موضوع برای زنان اهمیت بیشتری دارد، زیرا آن‌ها با دارا بودن نقش همسری و مادری، امروزه عهده‌دار نقش جدیدی نیز شده‌اند. در نگاه اول به نظر می‌رسد که این نقش جدید منجر به افزایش درآمد، بهبود وضع اقتصادی و افزایش عزت‌نفس زن شاغل می‌شود، اما زمانی که زن نتواند بین انتظارات نقش‌های خویش تعادل برقرار نماید دچار نوعی تعارض به نام تعارض کار/ خانواده می‌شود. (آیکان^۴، ۲۰۰۵). انجام وظایف نهادی شده‌ای چون وظیفه مادری،

خانه‌داری (شامل وظایف گوناگونی همچون رُفت و روب، آشپزی، شست‌وشو،...)، و پرستاری از اعضای خانواده، همواره بر دوش زنان سنگینی می‌کند، به گونه‌ای که حتی با فاصله گرفتن از خانه، نگرانی انجام این وظایف او را رها نمی‌سازد. پژوهش‌های

^۱ دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول). s.abdolhoseinnabavi@yahoo.com.

^۲ کارشناس ارشد جامعه‌شناسی و مدرس دانشگاه. tktta68@yahoo.com.

^۳ Young & gnuoY.

^۴ Aycan

متعددی در سراسر جهان نشان می‌دهد که زنان همواره در فعالیتهای درون و بیرون منزل با تضاد و تعارض نقش روبه‌رو هستند. (مقصودی و بستان، ۱۳۸۳). شاعی مقدم (۱۳۸۴) در پژوهش خود مطرح می‌کند انتظارات از خانواده با سن، تعداد فرزندان، مدت ازدواج، تحصیلات و موقعیت شغلی رابطه معنی‌داری دارد. در پژوهشی مافی (۱۳۸۴) نتیجه گرفت که میان انتظارات خانواده از نقش زن و تعارض نقش خانه‌داری/ شغلی رابطه معناداری وجود دارد و هرچه حمایت شوهر در خانه بیشتر، تعارض نقش خانه داری/ شغلی زن کمتر می‌شود. شناخت این تعارض‌ها برای کاهش مشکلات برآمده از آن، اهمیت پژوهش در موضوعاتی از این دست را نشان می‌دهد. از دیگر عواملی که انجام این پژوهش را ضرورت بخشید فقدان اطلاعات خصوصاً در زمینه تعارض خانواده با کار در کشور بود. بدین جهت شناخت محیط خانواده و شرایط خانوادگی زنان جهت بررسی تأثیر منفی تعارض خانواده با کار بر عملکرد، تعهد و انگیزش شغلی و خانوادگی آن‌ها بسیار اهمیت دارد. از این‌رو، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر تعلق خانوادگی، احساس از گرانباری نقش خانوادگی، ابهام نقش خانوادگی و حمایت اجتماعی در خانواده بر تعارض خانواده با کار زنان شاغل در ادارات دولتی شهر اهواز می‌پردازد.

پیشینه تحقیق

در این قسمت از تحقیق، سعی شده به برخی از تحقیقات و نظرسنجی‌هایی که تاکنون درباره تعارض کار- خانواده در ایران و سایر نقاط جهان به انجام رسیده اشاره شود.

تهوری (۱۳۷۸)، در پژوهش خود سؤالاتی در زمینه تعارض خانواده با کار مطرح می‌کند که عبارتند از: تعارض خانه‌داری با کار موجود در بین زنان شاغل تابع چه عواملی است؟ میزان مشارکت همسران زنان شاغل در امور خانه‌داری تا چه حد است؟ نتایج این پژوهش به قرار زیر است: بیشتر زنان مورد پرسش (۶۰ درصد) بر اهمیت نقش سنتی و مسئولیت‌های خانه‌داری خود تأکید کرده و در قبال این نقش نسبت به کار بیرون از خانه اولویت قائل شده‌اند. آن‌ها معتقد بودند که بین کار به عنوان یک فعالیت اقتصادی در جامعه و حفظ و نگهداری زندگی خانوادگی و مراقبت از کودکان تعارض وجود دارد و بیش از نیمی از زنان شاغل میزان مشارکت همسرانشان را در امور خانه‌داری کم ارزیابی کرده‌اند. به هر حال، زنان در عین حال که علاقمندند هر دو نقش را ایفا کنند، اما قادر به پاسخ‌گوئی و ایفای نقش‌های متعدد نیستند. براساس پژوهش رستگار خالد (۱۳۸۲)، زنان شاغل در انجام وظایف همزمان نقش‌های دوگانه شغلی و خانوادگی خصوصاً در زمینه امور مربوط به بچه‌داری تا حد زیادی احساس تعارض می‌کنند. مقصودی و بستان (۱۳۸۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که، زنان شاغل مشکلات خود را در رابطه با نگهداری و تربیت فرزندان، تهیه خوراک خانواده، برقراری نظم و نظافت منزل، کمبود وقت برای رفت‌وآمد با خویشاوندان، رسیدگی به ظاهر خود و... را زیاد ارزیابی کردند. از سویی بیشترین میزان مشکلات زنان شاغل، لزوماً نه به تنهایی برآمده از شغل زنان، بلکه از نگرش‌ها و تفکرات سنتی جامعه درباره نقش زنان است که آن‌ها را وادار می‌کند افزون بر نقش‌های اجتماعی، همزمان به الزامات و مسئولیت‌های خانگی بیندیشند. علاوه بر این یافته‌ها بیانگر این مطلب‌اند که میزان مشکلات زنان با افزایش همکاری همسر در امور منزل کاهش قابل ملاحظه خواهد داشت.

گرین هاوس و بیوتل^۵ (۱۹۸۵) در پژوهش خود دریافته‌اند که حمایت اجتماعی می‌تواند رابطه بین تعارض خانواده/ کار و پیامدهای منفی آن بر سلامت روانی و روابط اجتماعی فرد را، از طریق تأثیر ابعاد ویژه حمایت (عاطفی، ابزاری و اطلاعاتی) بر تعارض تعدیل کند. ساچت و بارلینگ^۱ (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. روزالت و بارنت^۶ در پژوهش خود دریافته‌اند که نبود رضایت از نقش‌ها، پیش‌بینی‌کننده‌ای قوی برای فشار حاصل از ایفای همزمان آن‌ها است و عوامل مربوط به ساختار اجتماعی (میزان مسئولیت‌های خانوادگی، خصایص تقاضاهای ساختاری خانواده، مانند تعداد و سن فرزندان، میزان حمایت زوج یا اطرافیان مهم، و چرخه زندگی- شغلی) نیز در میزان فشار ادراک شده ناشی از

^۵ & suahneerG .

^۶ & tehcuS .

^۷ . ttenraB, dnilasor C

ایفای چند نقش متفاوت مؤثر است. (سیدان و خلیفه‌لو، ۱۳۸۷) لی^۸ و همکارانش (۱۹۹۸) از مطالعه زنان شاغلی که در ادارات مشغول به کار هستند متوجه شدند که ۴۵ درصد این زنان احساس می‌کنند که مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی‌شان با هم در تعارض است. گرچه ممکن است این زنان در انجام فعالیت‌های خود کمک‌هایی از دیگران دریافت کنند. لیکن در برآوردن آنچه وظیفه خانوادگی‌شان است احساس تعارض می‌کنند و این تعارض از دو منبع سرچشمه می‌گیرد. اول انتظارات خود زنان و دوم انتظاراتی که زنان فکر می‌کنند دیگران از آنها دارند. (مافی به نقل از لی، ۱۳۸۴)

روزنبام و کوهن^۹ از مطالعه ۱۴ مادر ۲۳ تا ۴۰ ساله که به صورت تمام‌وقت به کار مشغول بودند متوجه شدند زنانی که حداقل یک منبع حمایتی دارند کمتر از زنانی که هیچ نوع منبع حمایتی ندارند دچار ناراحتی می‌شوند.

گراندی و راسل^{۱۰} (۱۹۹۹) در پژوهش خود دریافتند که ابهام نقش خانوادگی با تعارض خانواده/ کار رابطه دارد و این امر به دلیل تداخل مسئولیت‌های خانوادگی یا سطح نیازها و تقاضاهای خانواده با مسئولیت‌ها یا تقاضاهای مرتبط با حیطة کاری است. کریستین و بلالاک^{۱۱} (۱۹۹۹) در پژوهش خود دریافتند که زنان در ایالات متحده برای نقش‌های کاری بیشتر از نقش‌های دیگر زندگی ارزش قایل هستند، و در نتیجه این تعهد بالا، آنها ممکن است درجات بالایی از تعارض خانواده با کار را تجربه کنند. باند و همکارانش^{۱۲} (به نقل از هنسی^{۱۳}، ۲۰۰۵) گزارش کرده‌اند که میزان وظایف خانه‌داری 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 خانه‌داری 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. تا جایی که محققین اطلاع دارند و مرور ادبیات پژوهشی داخلی نشان می‌دهد مدل‌های اندکی جهت تبیین تعارض خانواده با کار بدین شکل ارائه شده است. لذا پژوهش حاضر در جهت پر کردن این خلاء در پژوهش‌های داخلی ایفای نقش می‌کند.

مبانی نظری و چارچوب تئوریک

مروری بر تحقیقات انجام‌شده در بحث از رابطه بین کار و خانواده و اشتغال زنان متأهل ماره به حوزه‌های نظری زیر رهنمون می‌کند: نظریه نقش و دو رویکرد عمده آن و نظریه هویت هوث^{۱۴}.

نظریه نقش

ماهیت جامع تئوری نقش آن را در چارچوبی ارزشمند برای استفاده در جهت بررسی موضوع کارخانواده کرده است. مطابق با نظریه نقش، نهادهایی (مانند کار و یا خانواده) را می‌توان به عنوان سیستمی در نظر گرفت که ارتباطات میان افراد به وسیله انتظاراتی حفظ می‌شوند که توسط نقش‌ها ایجاد می‌شوند. مدل فرآیند نقشی بر مبنای این فرض است که میان انجام‌دهنده نقش (شخص کانونی و شخص دیگری که انتظاراتی در رابطه با نقش دارد) و تعیین‌کننده نقش فعل و انفعالی وجود دارد. انتظارات نقش از سوی تعیین‌کننده نقش به شخص کانونی فرستاده می‌شود شخص کانونی نقش را دریافت می‌کند و سپس تا حدودی در واکنش به تعیین‌کننده نقش، رفتار می‌کند. سپس تعیین‌کننده نقش؛ آن رفتار را دریافت می‌دارد و با برخی استانداردهای تنظیم‌شده خود مقایسه می‌کند. این مقایسه بر انتظار آینده تعیین‌کننده نقش از رفتارهای فرد تأثیر می‌گذارد. کاتز و کان^{۱۵} (۱۹۷۸) معتقدند؛ نقش‌ها

^۸.

^۹ & nehoC .

^{۱۰} & yednarG .

^{۱۱}.

^{۱۲}.

^{۱۳}.

^{۱۴}.

^{۱۵}.

^{۱۵} & zatak .

تعیین می‌کنند چه رفتارهایی مورد انتظارند. وقتی انتظارات میان نقش‌ها ناسازگار باشند؛ ممکن است مشکلات کاری یا خانوادگی بروز کند. (آمازیو^{۱۶}، ۲۰۰۸: ۳۵۵). نظریه نقش بر پایه نظریه‌های متعددی استوار است که از این میان در تحقیق حاضر به سه نظریه مجموعه نقش مرتون، فشار نقش ویلیام گود و نظریه هویت هوث با تأمل بیشتری پرداخته می‌شود.

مطابق نظر مرتون^{۱۷} (۱۹۵۷) تعارض نقش‌ها اساساً ریشه در ساختار اجتماعی دارد. او ویژگی اصلی ساختار اجتماعی جامعه را در این خصوصیت می‌بیند که هر موقعیت اجتماعی نه با یک نقش واحد، بلکه با سلسله‌ای از نقش‌های به هم پیوسته، که لازم و ملزوم یکدیگرند، شناخته می‌شود. بدین روی، هرگاه شخصی موقعیتی را اشغال کند نه با یک انتظار واحد، بلکه همزمان با انتظارات متعدد روبه‌روست و غالباً برای افراد دشوار است که بتوانند به طور همزمان، جوابگوی الزامات متعدد باشند (روش بلاو و اسپنله، ۱۳۷۲: ۳۷۲). بنا به نظر مرتون، کسانی که در یک پایگاه اجتماعی معین و مشابه قرار می‌گیرند و توقعات متعارض اعضای یک مجموعه نقشی را تجربه می‌کنند، بی‌شمارند. بنابراین تجربه رویارویی بالفعل یا بالقوه با انتظارات متعارض یا اعضای یک مجموعه نقشی، برای تمام کسانی که یک پایگاه اجتماعی واحد و مشابهی را اشغال می‌کنند، کمابیش متفاوت است. یعنی تعارض نقش و جست‌وجوی راه‌هایی برای حل آن نمی‌تواند و نباید مسئله خصوصی و شخصی افراد در نظر گرفته شود. این حقیقت مبنای شکل‌گیری سازمان‌هایی است که کارکرد اصلی آن‌ها ایجاد حمایت اجتماعی برای اشخاصی است که در یک مجموعه نقشی در برابر توقعات متعارض گرفتار آمده‌اند، این سازمان‌ها خصوصاً از طریق تمهید نظام‌های هنجارهایی که این انتظارات متعارض را پیش‌بینی و حل و فصل می‌کنند، این فرصت را به اشغال‌کننده پایگاه اجتماعی می‌دهند که صرفاً تابع توقعات اعضای مجموعه نقشی نباشد، بلکه به شکل دادن آن توقعات کمک کند، لذا این سازمان‌ها نیاز افراد به ابداع راه‌حل‌های مشخص و خلق‌الساعه را با تنظیم مقرراتی جهت شناخت رفتار مورد تأیید اشغال‌کننده پایگاه اجتماعی در مواجهه با انتظارات متعارض، به حداقل می‌رسانند و آنان را یاری می‌دهند که با توسل به این پشتیبانی‌های سازمان‌یافته و هنجاری، بر فشارهایی که به طور فردی در معرض‌شان قرار می‌گیرند، فائق آیند. (همان، ۳۱۸)

ویلیام گود^{۱۸} (۱۹۶۰) مطابق با نظریه فشار نقش، نظام کلی نقش فرد را نظامی می‌داند که مورد تقاضای بیش از حد می‌باشد به طوری که فرد قادر نیست به طور کامل پاسخ‌گوی همه خواسته‌ها باشد. بدین ترتیب احتمال بسیاری وجود دارد که فرد با حجم زیاد و ترکیب نامنظم و تعارض‌آمیز الزامات نقش مواجه گردد. به همین دلیل گود در آن دسته از فنونی که به شخص برای سازمان دهی نظام نقش و کاهش فشار از طریق کنترل روابط اجتماعی توصیه می‌کند، تأکید دارد. گود معتقد است که خانواده مرکز اصلی تخصیص نقش است و به همین دلیل نقش اساسی در کاهش فشار نقش افراد دارد. خانواده به عنوان یک نهاد حمایت‌کننده قوی برای مقابله با فشارهای تهدیدکننده فرد، عمل می‌کند و عواطف عمیق درون خانواده از طریق واداشتن هر فرد به تأیید نمودن یا همدردی کردن با دیگران باعث کاهش فشار و در صورت فقدان نیز موجب افزایش فشار به فرد می‌شود. بدین ترتیب مطابق نظر گود، وجود فضای همدلانه در خانواده موجب می‌شود که انرژی بسیار کمتری از افراد صرف شود و در نتیجه مقدار زیادی انرژی برای نقش‌های درخواست‌تر^{۱۹} آنان باقی بماند، همچنین این فضای همدلانه باعث می‌شود بدون از دست دادن انرژی، برخی نقش‌ها را ایفا کرد و حتی برای استفاده در آن نقش یا ایفای سایر نقش‌ها، تولید انرژی نمود. (گود به نقل از رستگار خالد، ۱۳۸۲: ۵۰).

از منظر نظریه پردازان هویت، برجستگی نقش^{۲۰} یعنی میزانی که یک فرد نقشی خاص را برای خود تعریف می‌کند و همچنین منابعی (وقت، انرژی) مشخص را براساس تعهدی که به آن نقش دارد به کار می‌گیرد. بنابراین، نوع‌شناسی اهمیت نقش، زوجین را بر مبنای ارزش نسبی همراه و سطح تعهد هرکدام از طرفین برای نقش‌های خانوادگی و کاری متمایز می‌کند. هویت را می‌توان این

۱۶ .

۱۷ .

۱۸ .

۱۹ . revO .

۲۰ .

چنین تعریف کرد: مفهومی که یک فرد با توجه به داشتن یک موقعیت خاص به خود نسبت می‌دهد (کوهن^{۲۱}، ۱۹۷۸: ۹). برای مثال، این امکان وجود دارد که شخص در کارش بسیار بارز باشد اما در خانواده چنین نباشد در حالی که فرد دیگری در هر دو حوزه اهمیت داشته باشد. تئوری هویت اجتماعی به این نکته اشاره دارد که سرمایه‌گذاری بیشتر در نقش‌هایی که برای فرد بااهمیت‌تر هستند، برای شخص منبعی از اعتماد به نفس و وسیله‌ای برای به فعل درآوردن خویشن خویش است. در نتیجه، زمان صرف‌شده در یک نقش خاص، باید با افزایش اهمیت همراه با آن نقش، افزایش می‌یابد. از طریق تئوری هویت اجتماعی دو شکل تعارض کاری- خانوادگی را می‌توان مشخص کرد:

(۱) کشمکش میان عملکرد نقشی (هویت‌های خانوادگی و کاری به دلیل بارز بودن مشابه).

(۲) نارضایتی از عملکرد نقشی (یک هویت کاری یا خانوادگی به دلیل بسیار بارز بودن).

برای مثال، نوع اول کشمکش ممکن است وقتی رخ دهد که فردی که هم یک پدر (هویت خانوادگی) و هم یک مدیر مسئول (هویت کاری) است تصمیم بگیرد که آیا در جشن تولد فرزندش شرکت نماید یا در یک جلسه مهم کاری در جایی دوردست؟ جایی که فرد یک پدر خوب است (یا یک مادر) از این که نمی‌تواند در نمایش مدرسه فرزندش شرکت نماید، احساس نارضایتی می‌کند (به دلیل تعلق کاری)، این مسائلی از نوع دوم کشمکش است. براساس این تئوری، تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌تواند محرک تنش‌زای نیرومندی باشد، زیرا نمایانگر وجود تهدید یا اختلال در تعیین هویت فرد است. بنابراین بر مبنای دیدگاه نظریه هویت، زمانی احساس پریشانی و فشار رخ می‌دهد که فرآیند انطباق با یک هویت مختل شده، در حالی که هویت دیگر محفوظ مانده است، به عبارت دیگر زمانی که فرد در میان چرخه اختلال یک هویت و حفظ هویت دیگر گرفتار آید دچار تعارض بین نقشی می‌شود. (همان: ۹).

چارچوب نظری پژوهش حاضر

در این بخش با مروری بر مباحث نظری مربوط به موضوع پژوهش، دلایل و مستندات نظری خود را در توضیح دلیل انتخاب متغیرهای تحقیق، به تفکیک هر یک با استناد به نظریه نقش و برخی از نظریات تعارض خانواده با کار ذکر می‌کنیم:

احساس از گرانباری نقش خانوادگی^{۲۲}

دوکسبری و هیگینز^{۲۳} (۱۹۹۱) یکی از مکانیسم‌های بروز فشار در نتیجه انتظارات افزایش یافته کاری یا خانوادگی را فشار زمانی نقش می‌شناسد، چراکه انتظارات نقش در حوزه کار یا خانواده به اضافه بار نقش می‌انجامد و دوم انتظارات پیرامون هرکدام از این نقش‌ها، فشارهایی را که بر زمان فرد تسلط دارد، به نقش دیگر منتقل کرده و با انتظارات مربوط به انجام نقش دیگر تداخل پیدا می‌کند. رابطه مثبتی که بین احساس از گرانباری نقش خانوادگی با تعارض خانواده با کار وجود دارد بر پایه این استدلال استوار است که مقدار زمان لازم برای نقش (کار یا خانواده)، مقدار وقت موجود برای نقش دیگر را محدود می‌سازد. در نتیجه با تعهد زمانی زیاد به یک نقش، زمان اختصاص‌یافته به نقش دیگر از دست خواهد رفت (دوکسبری و هیگینز: ۱۹۹۲). در این شرایط، به دلیل آن که انتظار است مادران شاغل بخشی قابل ملاحظه از زمان خود را صرف کارهای خانه و بچه‌داری کنند و نیز براساس هنجارهای فرهنگی جامعه، هر اقدام و تصمیمی را با اجازه و نظارت شوهر انجام دهند، انگیزه و فرصت‌شان برای توسعه فعالیت‌های شغلی محدود می‌شود و در همین زمینه الکی^{۲۴} اشاره می‌کند که زنان در زندگی خانوادگی دچار تعارض می‌شوند. (سفیری، ۱۳۸۶: ۲۳۷)

۲۱ .

۲۲ . eloR .

۲۳ . dna yrubxuD .

۲۴ .

حمایت اجتماعی در خانواده

مرتون (۱۹۵۷) در نظریه مجموعه نقشی دوسازوکار پیشنهاد می‌کند که عبارتند از مشاهده‌پذیری خواست‌های متضاد اعضای یک مجموعه نقشی و حمایت اجتماعی متقابل بین دارندگان پایگاه. در سازوکار نخست مرتون بر نمایان شدن وجود انتظارات متعارض اعضاء مجموعه نقشی و در سازوکار دوم بر پیش‌بینی شرایط تعارض‌آمیز و تمهید سازمان‌ها و نظام‌های هنجاری برای حمایت از افرادی که در معرض تعارض‌اند تأکید می‌ورزد. وجه اشتراک هر دو سازوکار، اتکای آن‌ها بر جمعی شدن مسئله تعارض و کمک به فرد برای اجتناب از برخورد شخصی با آن است (مرتون به نقل از کوزر و روزنبرگ، ۱۳۷۸: ۳۱۸-۳۱۷). ویلیام گود نیز با تأکید بر نقش خانواده و روابط عاطفی بین اعضاء آن و حمایت‌های روانی و اجتماعی آن‌ها از یکدیگر و تأثیری که این عواطف و روابط صمیمانه و نزدیک بر کاستن از میزان انرژی صرف شده توسط فرد و تخصیص آن به نقش‌های پرخواست‌تر و در نتیجه بروز فشار کمتر در پی دارد، به طور مستقیم اثربخشی حمایت اجتماعی بر کاهش تعارض خانواده با کار تجربه‌شده فرد را نشان داده است.

کارلسون و پرو^{۲۵} (۱۹۹۹) نیز منبع عمده حمایت اجتماعی مرتبط با نقش‌های غیر کاری را که می‌تواند وقوع تعارض خانواده با کار یا سطح شدت آن را کاهش دهد حمایت خانواده از فرد شاغل می‌دانند. آن‌ها در این رابطه به ویژه بر حمایت زوجین از یکدیگر، وجود یک رابطه خوب و صمیمی میان همسران، کاهش تنش‌های ازدواج و افزایش سازگاری میان آن‌ها تأکید می‌کنند. به اعتقاد آنان حمایت اجتماعی دریافت شده از خانواده ممکن است سلامت و رفاه فرد را در کار تقویت کند. (کارلسون و پرو، ۱۹۹۹: ۱۳۸). کوک و روسو^{۲۶} (۱۹۸۴) در مدلی از فشار انتظارات نقش‌های خانوادگی و کاری، این‌گونه مطرح می‌کنند که حمایت اجتماعی همسران از یکدیگر، رضایت ناشی از نقش والدینی، وجود انگیزه شغلی قوی و در نظر گرفتن کار به عنوان بخشی از زندگی (نه صرفاً یک شغل)، می‌تواند فشار ناشی از تعارض بین‌نقشی و اضافه بار نقش شغلی را جبران کند و با محدود ساختن تقاضاهای ساختاری خانواده، باعث کاهش فشار روانی و جسمی در فرد شود. از سوی دیگر، نبود حمایت متقابل بین همسران در انجام وظایف خانه‌داری، مراقبت از فرزندان، و به ویژه نبود حمایت عاطفی آنان از یکدیگر موجب می‌شود که زنان نتوانند تقاضاهای گسترش‌یافته ناشی از مشارکت در نقش‌های متعدد را اداره کنند. (همان، ۱۹۹۹)

تعلق خانوادگی^{۲۷}

فران، راسل و کوپر^{۲۸} (۱۹۹۲) چنین مطرح می‌کنند که فعالیت و تعلق شدید روانی با یک نقش باعث تخصیص زمان بیش از حد به آن نقش می‌شود و در نتیجه، فرد به دشواری می‌تواند از عهده فشار نقش‌های دیگرش برآید. تعلق شدید روانی فرد با یک نقش خاص می‌تواند سبب شود حتی در زمانی که فرد از نظر فیزیکی می‌کوشد تا به الزامات نقش دوم پاسخ دهد، از نظر ذهنی به آن نقش اول تعلق داشته باشد (رستگار خالد، ۱۳۸۵: ۱۸). بر مبنای دیدگاه تئوری هویت هوث، زمانی احساس پریشانی و فشار رخ می‌دهد که به زعم فرد، فرآیند انطباق با یک هویت مختل شده است، در حالی که هویت دیگر محفوظ مانده است، به عبارت دیگر، زمانی که فرد در میان چرخه اختلال یک هویت و حفظ هویت دیگر گرفتار آید دچار تعارض بین‌نقشی می‌شود. (اولسن^{۲۹}، ۱۹۹۳: ۲۶)

گرین هاوس و بیوتل (۱۹۸۵) در توضیح این مفهوم و اثر آن بر تعارض خانواده/ کار، بیان می‌کنند که همان‌گونه که هویت‌های

^{۲۵} dna noslraC .

^{۲۶} dna ekoC .

^{۲۷} ylimaF .

^{۲۸} . enorF, M. R. llessuR, repooC M. L.

^{۲۹} .

شغلی یا خانوادگی فرد برایش مهم‌تر یا برجسته‌تر می‌شود، وی به آن نقش تعلق بیشتری می‌یابد و ممکن است نسبت به ایفای آن، از سطوح بالاتری از انگیزش برخوردار گردد. در این حالت، فرد نسبت به فشارهای محیطی در آن نقش حساس‌تر می‌شود و موفقیت‌ها و پاداش‌های مربوط به آن نقش برایش مهم می‌گردد و در نتیجه، تعهد زمانی بیشتر، به آن نقش پیدا می‌کند و این وضع روی هم‌رفته سبب فشارهایی می‌شود که می‌تواند باعث برخورد آن نقش با نقش‌های دیگر فرد شود. بدین ترتیب، مرزهای کار-خانواده آن‌ها به هزینه‌های نقش‌های دیگر وارد شود و این تجاوزات به افزایش تعارض خانواده با کار منجر می‌شود. (همان ۲۶:)

ابهام نقش

کوین^{۳۰}، اسنوک^{۳۱}، روزنتال^{۳۲} (۱۹۶۴) ابهام نقش را به عنوان نقش‌های چندگانه یا یگانه که دارنده نقش با آن‌ها روبه‌روست در حالی که ممکن است به روشنی و به وضوح برحسب رفتارهای مورد انتظار (اولویت‌های وظایف یا اقدامات کاری) یا سطح عملکرد (ملاکی که دارنده نقش) به وسیله آن مورد قضاوت و ارزیابی قرار می‌گیرد بیان نشده‌اند، تعریف کرده‌اند. (سیمونز^{۳۳}، ۲۰۰۳: ۱). گاهی در تعریف ابهام نقش به کمبود اطلاعات اشاره شده از جمله این‌که ابهام نقش در واقع نتیجه هم کمبود اطلاعات و هم عدم پیش‌بینی است به این علت کانون توجه فرد قادر نیست انتظارات نقش را پیش‌بینی کند. بدیان^{۳۴}، آرناکیز^{۳۵} و ساویر^{۳۶} (۱۹۹۲) آغازگر پژوهش‌هایی پیرامون مسئله ابهام نقش بودند. براساس یافته‌های این افراد ۴ جنبه گسترده ابهام نقش، که ممکن است به وسیله دارنده نقش تجربه شده باشد عبارتند از:

۱. **ابهام مسئولیت/انتظارات/اهداف**^{۳۷}: (چه چیزی مورد انتظار است؟)

۲. **ابهام روش انجام کار**^{۳۸}: چگونه کارها را انجام دهیم؟

۳. **ابهام اولویت**^{۳۹}: (چه وقت کارها بایستی انجام بگیرند و به چه ترتیبی؟)

۴. **ابهام رفتار**^{۴۰}: (از من در شرایط مختلف برای کارکردن چه انتظاری می‌رود؟ چه رفتارهایی منجر به نتایج مطلوب خواهند شد؟) در چنین وضعیتی فرد نمی‌داند از او چه انتظاری می‌رود و یا وظیفه خاصی را چطور بایستی انجام دهد، دچار ابهام نقش می‌شود. وجود ابهام نقش در وظایف خانوادگی باعث تهی‌سازی انرژی و سلب قدرت تصمیم‌گیری و آزادی عمل فرد می‌شود و احساس گرانباری نقش خانوادگی را بیشتر می‌کند و در نتیجه احتمال بروز تعارض خانواده با کار افزایش می‌یابد. ابهام نقش خانوادگی احساس اجبار انجام کار سخت، سریع و بیش از حد معمول را برمی‌انگیزد و بدین ترتیب بر خانواده و کار فرد تأثیر منفی می‌گذارند از این‌رو ارتباط مثبتی با تعارض خانواده با کار دارد و چنان‌چه فرد در نقش خود با ابهام مواجه شود و در مقابل،

۳۰ .

۳۱ .

۳۲ .

۳۳ .

۳۴ .

۳۵ .

۳۶ .

۳۷ . /noitatcepxE ,laoG .

۳۸ . ssecorP .

۳۹ . ytiroirP .

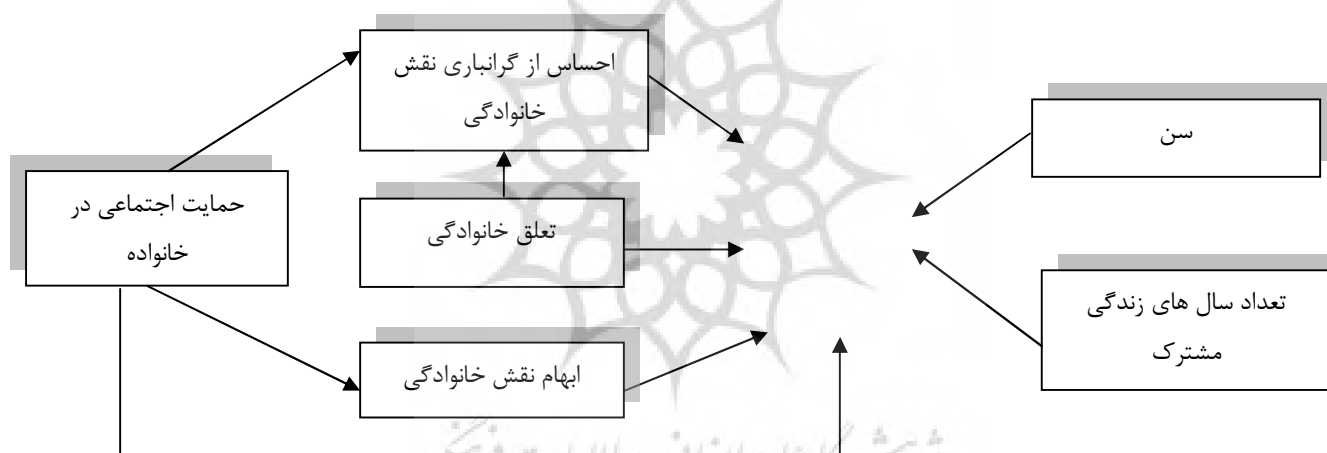
۴۰ . ruoivaheB .

حمایت اجتماعی منصفانه‌ای را از اعضای خانواده خود دریافت کند، به احتمال زیاد فشار متبوع از ابهام نقش را ادراک نخواهد کرد. (بوئر^{۴۱}، ۱۹۷۶: ۶)

فرضیات تحقیق

پژوهش حاضر براساس نه فرضیه شکل گرفته است:

۱. به نظر می‌رسد بین تعلق خانوادگی و تعارض خانواده با کار رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۲. به نظر می‌رسد بین احساس از گرانباری نقش خانوادگی و تعارض خانواده با کار رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۳. به نظر می‌رسد بین ابهام نقش خانوادگی و تعارض خانواده با کار رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۴. به نظر می‌رسد بین حمایت اجتماعی در خانواده و تعارض خانواده با کار رابطه معنی‌دار و معکوسی وجود دارد.
۵. به نظر می‌رسد بین حمایت اجتماعی در خانواده و احساس از گرانباری نقش خانوادگی رابطه معنی‌دار و معکوسی وجود دارد.
۶. به نظر می‌رسد بین حمایت اجتماعی در خانواده و ابهام نقش خانوادگی رابطه معنی‌دار و معکوسی وجود دارد.
۷. به نظر می‌رسد بین تعلق خانوادگی و احساس از گرانباری نقش خانوادگی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
۸. به نظر می‌رسد بین سن و تعارض خانواده با کار رابطه معنی‌دار و معکوسی وجود دارد.
۹. به نظر می‌رسد بین تعداد سال‌های زندگی مشترک و تعارض خانواده با کار رابطه معنی‌داری وجود دارد.



شماره ۱- مدل روابط بین متغیرهای مستقل و متبوع وابسته تحقیق (تعارض خانواده با کار)

روش تحقیق

پژوهش حاضر به روش پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسش‌نامه صورت گرفته است. بدین شکل که، اطلاعات مربوط به زنان شاغل متأهل در این پرسش‌نامه درج و سپس، این اطلاعات با کدگذاری دقیق استخراج و تجزیه و تحلیل شده است. جمعیت آماری در پژوهش حاضر عبارت است از کلیه زنان شاغل متأهل شهر اهواز بوده است. حجم نمونه حاضر، براساس «جدول تعیین حجم نمونه از روی حجم جامعه» کرجس و مورگان^{۴۲} (۱۹۷۰) تعیین شده است. در این تحقیق، از نمونه‌گیری چندمرحله‌ای استفاده شده است. ابتدا جهت تعیین میزان حجم نمونه برای هر سازمان از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. برای این کار، به نسبت متناسب از تمامی ادارات دولتی اهواز تعداد ۷ اداره به طور تصادفی انتخاب گردید. سپس با توجه به حجم نمونه و نسبت تعداد کارمندان هر کدام از این ادارات، تعداد پاسخ‌گویان در هر اداره تعیین شد. در

^{۴۱}

^{۴۲} . eicjerk &

مرحله بعد، روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک، جهت نمونه‌گیری کارمندان در داخل هر سازمان مورد استفاده قرار گرفت. در ساخت پرسش‌نامه، عمدتاً از شاخص‌های استفاده شده در تحقیقات پیشین بهره گرفته شده است؛ به این صورت که به‌گزینش معتبرترین شاخص‌های گردآوری شده از بین شاخص‌های موجود در پرسش‌نامه‌های آزمون شده قبلی، اقدام کرده و برای اطمینان بیشتر روایی محتوایی آن‌ها، از نظرات داوران صاحب‌نظر در علوم اجتماعی استفاده شده است. در این مرحله با انجام مصاحبه‌های مختلف و کسب نظرات از افراد یاد شده، اصلاحات لازم به عمل آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که ابزارهای اندازه‌گیری به‌کار گرفته شده واجد اعتباراند و متغیرهای مورد نظر محقق را می‌سنجند. برای اطمینان از پایایی ابزار تحقیق، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضرایب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای مستقلی که در سطح سنجش فاصله‌ای قرار داشتند و متغیر وابسته در جدول (۱) آمده است.

جدول ۱- نتایج پایایی به تفکیک متغیرها

نام متغیرها	احساس از گرانبارنقش خاتوادگی	تعلق‌خاندادی	ابهام نقش‌خاندادی	حمایت‌اجتماعی خانواده	تعارض خانواده با کار
آلفا کرونباخ	۰/۸۴	۰/۷۲	۰/۸۰	۰/۷۹	۰/۸۰

تعریف مفاهیم و عملیاتی کردن متغیرها

— **تعداد سال زندگی مشترک:** منظور تعداد سال‌هایی که زن و شوهر با همدیگر زندگی زناشویی داشته‌اند. سنجش این متغیر در سطح فاصله‌ای است.

— **حمایت اجتماعی در خانواده:** حمایت اجتماعی در خانواده عبارتست از مجموع کمک‌های ابزاری، عاطفی و اطلاعاتی که فرد از منابع عمده حمایت در خانواده برای ایفای همزمان و موازی نقش‌های شغلی و خانوادگی و کاهش فشار ناشی از آن دریافت می‌کند. هلر^{۴۳} (۱۹۸۶) نیز این مفهوم را فعالیتی

اجتماعی می‌داند که از طریق آن حرمت ذات فرد در یک رابطه بین شخصی تقویت شده و فرد از طریق کمک‌هایی که از دیگران دریافت می‌کند (عاطفی، ابزاری و شناختی) در برابر فشار روانی محافظت می‌شود (امینه^{۴۴}، ۱۹۷۷: ۹۴). با استناد به تعاریف ارائه شده حمایت مذکور در تحقیق

حاضر مشتمل بر دو بُعد کلی است:

۱. حمایت عاطفی^{۴۵} شامل آن دسته از رفتارها یا نگرش‌های اعضای خانواده است که فرد شاغل را با تشویق، درک، توجه، نگاه مثبت و راهنمایی برای حل مشکل و قوت قلب دادن همراه می‌کند، تا این‌که احساس کند انسان ارزشمندی است و مورد توجه قرار گرفته است.

۲. حمایت ابزاری^{۴۶} شامل آن دسته از رفتارها یا نگرش‌های اعضای خانواده است که متوجه تسهیل روزه‌روز اداره امور خانواده یا خانه می‌باشد. (تیلور^{۴۷} و همکاران، ۲۰۰۴)

۴۳ .

۴۴ .

۴۵ .

۴۶ .

برای سنجش این متغیر از مقیاس چنگ و چان^{۴۸} (۲۰۰۴) استفاده شده است، بعد حمایت ابزاری مشتمل بر ۳ شاخص، که شامل نمونه‌هایی مانند: «اعضاء خانواده‌ام کارهایی را که خودشان می‌بایست انجام دهند، به گردن من می‌اندازند» و «هنگامی که با هفته پرکاری مواجه هستم، اعضاء خانواده کارهای بیشتری را در خانه انجام می‌دهند». و بعد حمایت عاطفی شامل ۵ شاخص، که دو تا از شاخص‌های نمونه عبارت است از: «وقتی با اعضاء خانواده‌ام در مورد کارم صحبت می‌کنم، آن‌ها تمایلی به گوش دادن ندارند» و «هر وقت نیاز باشد می‌توانم در مورد کارم با اعضاء خانواده‌ام صحبت کنم». (آدامز و کینگ^{۴۹}، ۱۹۹۵، به نقل از رستگار خالد، ۱۳۸۲). پس از ارائه هر یک از سؤالات مربوط به متغیرها، گزینه‌های جواب در یک طیف پنج قسمتی لیگرت‌گونه از کاملاً موافق، موافق، نظری ندارم، مخالف و کاملاً مخالف در اختیار پاسخ‌گو قرار می‌گیرد و پاسخ‌گو با یکی از این گزینه‌ها، میزان موافقت یا مخالفت خود را با جمله مورد نظر بیان می‌دارد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس حمایت خانوادگی ۰/۷۹ است.

— محرک‌های تنش‌زای خانوادگی^{۵۰}: به فشارها و ناراحتی‌های ناشی از کار که ضمناً دارای اثرات منفی

جسمی و روانی هستند، محرک‌های تنش‌زا گفته می‌شود. محرک‌های تنش‌زا زمانی باعث فشار روانی می‌شوند که خواست‌های موقعیت، از قابلیت‌های ما بیشتر باشند. محرک‌های تنش‌زا را به دو دسته کلی، یعنی، آنچه مربوط به محتوای کار است (ساده، پیچیده، یکنواخت و هویت تکلیف) و آنچه مربوط به ویژگی‌های کار (ابهام نقش و تقاضاهای نقش) است، تقسیم‌بندی کرده‌اند. (ساعتچی، ۱۳۸۶: ۱۷۵). محرک‌های تنش‌زای خانوادگی دربرگیرنده مسئولیت انجام کارهای خانه، تقاضاهای والدینی، ساعات کار هفتگی همسر و شفاف‌نبودن وظایف است. این شرایط می‌تواند باعث احساس فشار و تنش کارکن و دل‌مشغولی با مشکلات در حوزه آن نقش (خانواده) منجر شود و بدین وسیله توانایی فرد را در تأمین نیازها و الزامات نقش دیگر (کار) محدود سازد (رستگار خالد، ۱۳۸۲). محرک‌های تنش‌زای خانوادگی در این تحقیق شامل متغیرهای احساس از گرانباری نقش خانوادگی، ابهام نقش خانوادگی^{۵۱} و تعلق خانوادگی است.

— احساس از گرانباری نقش خانوادگی: به استناد تعریف ارائه شده از سوی باباکاس^{۵۲} (۲۰۰۹) در این تحقیق احساس از گرانباری نقش خانوادگی عبارت است از: «فراتر بودن خواست‌ها از توانایی‌ها و منابع در دسترس فرد». و زمانی که افراد کار زیادی برای انجام‌دادن دارند یا کارهای مختلفی را باید انجام دهند یا زمان کافی برای انجام وظایف محوله ندارند به وجود می‌آید. در پژوهش حاضر، این متغیر با استفاده از ۴ شاخص از مقیاس اسکوت بویار^{۵۳} (۲۰۰۷)، سنجیده شده است. دو تا از شاخص‌ها به عنوان نمونه عبارتند از: «امور خانوادگی‌ام همه حواسم را به خود مشغول می‌کند» و «چنین احساس می‌کنم که انتظارات خانوادگی زیادی بر دوش دارم» (بویار، ۲۰۰۷: ۱۱۳). پس از ارائه هر یک از سؤالات مربوط به متغیرها، گزینه‌های جواب در یک طیف پنج قسمتی لیگرت‌گونه از کاملاً موافق، موافق، نظری ندارم، مخالف و کاملاً مخالف در اختیار پاسخ‌گو قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۴ است.

— ابهام نقش خانوادگی: منظور نبود صراحت و روشنی در نقش‌ها و وظایف درخواست شده از فرد می‌باشد (باباکاس و همکاران،

^{۴۷}.

^{۴۸} . gnehC &

^{۴۹} . dna smadA .

^{۵۰} . rossertS .

^{۵۱} . eloR .

^{۵۲}.

^{۵۳} . ttocS .

۲۰۰۹). برای سنجش این متغیر از مقیاس پلیک، استینس و لانگ^۴ (۱۹۸۰) که شامل یک شاخص اصلی و دو شاخص فرعی می باشد استفاده شده است. شاخص اصلی عبارت است از: «ابهام رفتار در خانواده» که به دو شاخص فرعی شامل: «شرایط زندگی ام ایجاب می کند وقت بسیار کمی برای رسیدن به مسائل شخصی ام داشته باشم» و «من واقعاً نمی دانم چه کاری انجام دهم تا خانواده ام راضی باشند» است (گراندی^۵، ۱۹۹۹: ۳۵۸). پس از ارائه هر یک از سؤالات مربوط به متغیرها، گزینه های جواب در یک طیف پنج قسمتی لیگرت گونه از کاملاً موافق، موافق، نظری ندارم، مخالف و کاملاً مخالف در اختیار پاسخ گو قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس ابهام نقش خانوادگی ۰/۸۰ است.

— **تعلق خانوادگی:** یوگو و برت^۶ (۱۹۸۵) تعلق خانوادگی را به مفهوم درجه ای که شخص از نظر روانی با نقش های خانوادگی همسانی پیدا می کند و اهمیت خانواده در خودانگاره یا خودپنداره شخص تعریف می کنند. در پژوهش حاضر از مقیاس تعلق خانوادگی ساخته شده توسط یوگو و برت (۱۹۸۵) برای سنجش این متغیر استفاده شده است، این مقیاس، میزان تعلق خانوادگی فرد را در سه بُعد: تعلق همسری، تعلق والدینی و تعلق خانوادگی به طور کلی می سنجد. برای سنجش بُعد نخست از ۴ شاخص استفاده شده است. دو تا از شاخص های نمونه عبارتند از: «در زندگی هیچ چیز به اندازه همسر بودن، اهمیت ندارد» و «بخش عمده رضایت من از زندگی، ناشی از نقشم به عنوان همسر است». همچنین بُعد تعلق والدینی نیز مشتمل بر ۲ شاخص که عبارتند از: «بخش زیادی از رضایت من از زندگی، ناشی از نقشم به عنوان مادر است.» و «من بدون نقشم به عنوان مادر فرد کاملی نیستم.» و بُعد تعلق خانوادگی شامل ۵ شاخص، که دو تا از شاخص ها به عنوان نمونه عبارت است از: «من اغلب فعالیت های روز بعد خانواده ام را پیشاپیش برنامه ریزی می کنم.» و «من شخصاً خیلی زیاد درگیر زندگی اعضاء خانواده ام هستم.» (یوگو و برت، ۱۹۸۳: ۶۲). پس از ارائه هر یک از سؤالات مربوط به متغیرها، گزینه های جواب در یک طیف پنج قسمتی لیگرت گونه از کاملاً موافق، موافق، نظری ندارم، مخالف و کاملاً مخالف در اختیار پاسخ گو قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تعلق خانوادگی ۰/۷۲ است.

— **متغیر وابسته (تعارض خانواده با کار):** نوعی تعارض بین نقشی است و زمانی رخ می دهد که افراد نسبت به یک نقش در مقابل نقش دیگر تعهد کمتر یا بیشتری دارند (مارکز^۷، ۱۹۹۶، به نقل از رستگار خالد، ۱۳۸۲). در پژوهش حاضر، این متغیر با استفاده از ۲ شاخص از مقیاس کارلسون و پرو (۱۹۹۹)، اندازه گیری شد. دو تا از شاخص ها به عنوان نمونه عبارتند از: «مجبورم برای انجام کارهای خانه و رسیدگی به بچه ها، تا دیروقت بیدار بمانم به همین دلیل در کار خسته هستم» و «به خاطر نگهداری از فرزندانم نمی توانم به قدر کافی اضافه کاری کنم» است. پس از ارائه هر یک از سؤالات مربوط به متغیرها، گزینه های جواب در یک طیف پنج قسمتی لیگرت گونه از کاملاً موافق، موافق، نظری ندارم، مخالف و کاملاً مخالف در اختیار پاسخ گو قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تعارض خانواده با کار ۰/۸۰ است.

یافته های تحقیق

یافته های توصیفی

برخی از ویژگی های جمعیت آماری به قرار زیر بوده است:

* دامنه سنی در گروه نمونه بین ۲۱ تا ۵۵ سال می باشد. میانگین سن پاسخ گویان ۳۵/۲۵ سال، انحراف معیار آن ۸/۳۰ و واریانس سن پاسخ گویان ۶۶/۰۹ می باشد و دامنه تعداد سال های زندگی مشترک در گروه نمونه، بین ۱ تا ۳۵ می باشد. میانگین آن ۹/۴۱ سال، انحراف معیار آن ۶/۴۰ و واریانس تعداد سال های زندگی مشترک پاسخ گویان ۴۰/۹۷ می باشد.

^۴ dna dnasiens, kceIP .

^۵ .

^۶ dna vegoY .

^۷ .

جدول ۲— توزیع فراوانی متغیرهای پژوهش

متغیر	حداکثر	حداقل	میانگین	انحراف معیار	واریانس
سن	۵۵	۲۱	۳۵/۲۵	۸/۱۳۰	۶۶/۰۹
تعداد سال‌های زندگی مشترک	۳۵	۱	۹/۴۱	۶/۴۰	۴۰/۹۷

یافته‌های استنباطی

در جدول شماره ۳، نتایج همبستگی میان متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش مطرح شده است. ستون اول مربوط به همبستگی متغیر وابسته با تمامی متغیرهای مستقل است. ضریب همبستگی میان تعارض خانواده با کار با احساس از گرانباری نقش خانوادگی ($r = ۰/۳۹۱, p < ۰/۰۱$)، ابهام نقش خانوادگی ($r = ۰/۲۱۳, p < ۰/۰۱$)، تعلق خانوادگی ($r = ۰/۲۷۷, p < ۰/۰۱$) مثبت است. این نتایج نیز فرضیات یکم، دوم و سوم پژوهش را تأیید می‌کند. ضریب همبستگی منفی میان حمایت اجتماعی در خانواده و تعارض خانواده با کار ($r = ۰/۱۰۷, p < ۰/۰۱$)، احساس از گرانباری نقش خانوادگی ($r = ۰/۱۳۹, p < ۰/۰۱$) و ابهام نقش خانوادگی ($r = ۰/۱۸۳, p < ۰/۰۱$) نشان می‌دهد، هرچه، زنان شاغل، حمایت خانوادگی بیشتری را احساس می‌کنند، تعارض کمتری را تجربه خواهند نمود؛ بنابراین، این نتیجه، فرضیه چهارم، پنجم و ششم پژوهش را تأیید می‌کند. براساس جدول شماره ۳، ضریب همبستگی بین تعلق خانوادگی با احساس از گرانباری نقش خانوادگی ($r = ۰/۴۰۹, p < ۰/۰۱$) نشان می‌دهد که تعلق شدید به نقش خانوادگی با تعداد ساعات فعالیت در آن نقش رابطه مثبت دارد این ساعت‌ها از یک سو، فرد را از مشکلات موجود در نقش خویش آگاه می‌سازند و از سوی دیگر اضافه بار نقش را افزایش می‌دهند. بنابراین این نتیجه، فرضیه هفتم پژوهش را تأیید می‌کند. همان‌طور که جدول شماره ۳ نشان می‌دهد سن با تعارض خانواده با کار ($r = ۰/۰۴۹, p < ۰/۰۱$) و تعداد سال‌های زندگی مشترک با تعارض خانواده با کار ($r = ۰/۰۸۲, p < ۰/۰۱$) همبستگی ندارند. بنابراین فرضیات هشتم و نهم پژوهش رد می‌شوند. همچنین یافته‌های جانبی به‌دست آمده از جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که بین احساس از گرانباری نقش خانوادگی با سن و تعداد سال‌های زندگی مشترک رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

جدول ۳— ضرایب همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته

تعداد سال‌های زندگی مشترک	سن	ابهام نقش خانوادگی	تعلق خانوادگی	حمایت اجتماعی	احساس از گرانباری نقش	تعارض خانواده با کار

		خانوادگی	در خانواده				
Person Correlation							
تعارض خانواده با کار	۱	**./۳۹۱	*-/۱۰۷	**./۲۷۷	**./۲۱۳	./۰۴۹	./۰۸۲
احساس از گرانبیاری نقش خانوادگی	**./۳۹۱	۱	**-/۱۳۹	**./۴۰۹	./۱۸۵	**./۲۰۳	**./۱۷۸
حمایت اجتماعی در خانواده	*-/۱۰۷	**-/۱۳۹	۱	-./۰۷۲	**-/۱۸۳	-./۰۸۴	-./۰۹۴
تعلق خانوادگی	**./۲۷۷	**./۴۰۹	-./۰۷۲	۱	**./۱۶۷	**./۱۶۲	**./۱۶۷
ابهام نقش خانوادگی	**./۲۱۳	**./۱۸۵	**-/۱۸۳	**./۱۶۷	۱	./۰۰۸	./۰۵۳
سن	./۰۴۹	**./۲۰۳	-./۰۸۴	**./۱۶۲	./۰۰۸	۱	**./۷۰۰
تعداد سال های زندگی مشترک	./۰۸۲	**./۱۷۸	-./۰۹۴	**./۱۶۷	./۰۵۳	**./۷۰۰	۱

(*) ضرایب در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند.

(**) ضرایب در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند.

یافته‌ها و تحلیل‌های رگرسیون چندمتغیره تحقیق

نتیجه اجرای رگرسیون چندمتغیره در این تحقیق در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴ — ضریب تعیین و همبستگی چندگانه رگرسیون تحقیق

مقیاس F	سطح معنیداری	رگرسیون چندگانه	۲R
---------	--------------	-----------------	----

۰/۱۹۷	۰/۴۴۴	۰/۰۰۰	۱۳/۸۷۰

جهت تعیین همبستگی مدل ارائه شده شامل رابطه متغیر وابسته تعارض خانواده با کار با متغیرهای مستقل (احساس از گرانباری نقش خانوادگی، ابهام نقش خانوادگی، تعلق خانوادگی، حمایت اجتماعی در خانواده، سن و تعداد سال‌های زندگی مشترک)، ضریب همبستگی چندمتغیری (R) برابر ۰/۴۴۴ به دست آمده که مربع آن R2 یا ضریب تعیین چندگانه برابر ۰/۱۹۷ است. بنابراین می‌توان بیان نمود که ۱۹/۷ درصد تغییرات در متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل موجود، توضیح داده می‌شود. جهت تعیین معناداری، با استفاده از آزمون F و سطح معناداری ۰/۰۰۰ می‌توان احتمال وجود رابطه بین متغیرهای مدل تحقیق را مورد تأیید قرار داد.

جدول ۵- نتایج حاصل از رگرسیون چندمتغیره فرضیه‌های تحقیق

سطح معنی داری	ضریب همبستگی جزئی	سطح معنی داری	t مقدار	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		متغیرها شاخص
					B	اشتباه استاندارد	
۰/۰۰۰	۰/۳۰	۰/۰۰۰	۵/۹۲۶	۰/۳۲۲	۰/۰۸۳	۰/۴۹۰	احساس از گرانباری نقش خانوادگی
۰/۰۱۶	۰/۱۲	۰/۰۱۵	۲/۴۳۵	۰/۱۳۱	۰/۰۴۶	۰/۱۱۲	تعلق خانوادگی
۰/۰۰۷	۰/۱۴	۰/۰۰۶	۲/۷۸۰	۰/۱۴۰	۰/۱۲۶	۰/۳۵۱	ابهام نقش خانوادگی
۰/۵۴۴	-۰/۰۳	۰/۵۷۵	-۰/۵۶۱	-۰/۰۲۸	۰/۰۹۳	-۰/۰۵۲	حمایت اجتماعی در خانواده
		۰/۲۹۶	-۱/۰۴۶	-۰/۰۷۳	۰/۰۴۰	-۰/۰۴۲	سن
		۰/۵۶۷	۰/۵۷۴	۰/۰۴۰	۰/۰۵۰	۰/۰۲۹	تعداد سال‌های زندگی مشترک

▷ احساس از گرانباری نقش خانوادگی، تعلق خانوادگی، ابهام نقش خانوادگی به عنوان متغیرهای تأثیرگذار.

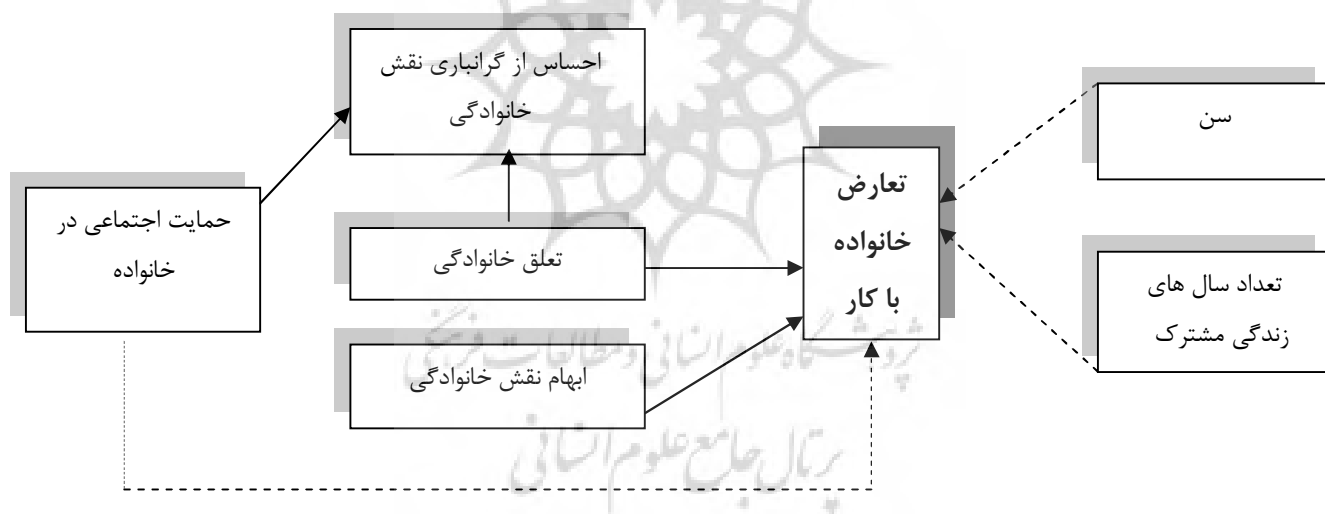
جدول شماره ۵، مقادیر Beta و B و مقدار t و سطح معناداری آن را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشخص است تنها ۳ متغیر مستقل معنادار هستند. این متغیرها عبارتند از: احساس از گرانباری نقش خانوادگی (X1) ابهام نقش خانوادگی (X2)، تعلق خانوادگی

(X3). با استفاده از این جدول معادله رگرسیون معمولی و استاندارد این مدل به شرح زیر است :
 معادله رگرسیون استاندارد :

$$Y = 0.322(X1) + 0.131(X2) + 0.140(X3) \quad (1)$$

تحلیل مسیر

برای تعیین روابط علی بین متغیرهای تحقیق و آزمون فرآیند نظری مطابق مدل پیشنهادی (شکل ۱) از ضرایب استاندارد شده رگرسیون استفاده نمودیم. برای آزمون مدل از ۳ معادله استفاده شد. در معادله اول احساس از گرانباری نقش خانوادگی بر حمایت اجتماعی در خانواده و تعلق خانوادگی بازگشت داده شد (به جدول ۶ نگاه کنید) اثر حمایت اجتماعی در خانواده بر احساس از گرانباری نقش خانوادگی ۰/۱۳۹- و اثر تعلق خانوادگی بر احساس از گرانباری نقش خانوادگی ۰/۳۹۹ و هر دو در سطح ۰/۰۱ معنادار بودند. در معادله دوم ابهام نقش خانوادگی بر حمایت اجتماعی در خانواده بازگشت دادیم. اثر حمایت اجتماعی در خانواده بر ابهام نقش خانوادگی ۰/۱۸۳- که در سطح ۰/۰۱ معنادار بود. در معادله سوم تعارض خانواده با کار بر حمایت اجتماعی در خانواده، ابهام نقش خانوادگی، تعلق خانوادگی، احساس از گرانباری نقش خانوادگی، سن و تعداد سالهای زندگی مشترک بازگشت داده شد. اثر حمایت اجتماعی در خانواده بر تعارض خانواده با کار ابهام نقش خانوادگی بر تعارض خانواده با کار ۰/۱۴۰ و در سطح ۰/۰۱، اثر تعلق خانوادگی بر تعارض خانواده با کار ۰/۱۳۱ و در سطح ۰/۰۵ و اثر احساس از گرانباری نقش خانوادگی بر تعارض خانواده با کار ۰/۳۲۲ و در سطح ۰/۰۱ معنادار بودند. همچنین اثر سن و تعداد سالهای زندگی مشترک بر تعارض خانواده با کار معنادار نبود. بنابراین مدل پیشنهادی به صورت شکل ۲ ارائه می شود. (مسیرهایی که معنادار نشده اند با خط چین در شکل مشخص شده اند)



شماي ۲- تحلیل مسیر رابطه متغیرهای مستقل با تعارض خانواده با کار

جدول ۶- ضرایب تحلیل مسیر مدل نظری با متغیرهای مستقل

متغیرهای مستقل	معادله‌ی ۱	معادله‌ی ۲	معادله‌ی ۳	اثر کلی بر تعارض خانواده با کار
	احساس از گرانباری نقش خانوادگی	ابهام نقش خانوادگی	تعارض خانواده با کار	
حمایت اجتماعی در خانواده	$\beta = -0/139^{**}$ B = -0/113 Std = 0/043	$\beta = -0/183^{**}$ B = -0/137 Std = 0/039	$\beta = -0/028$ B = -0/052 Std = 0/093	-0/09
احساس از گرانباری نقش خانوادگی			$\beta = 0/322^{**}$ B = 0/490 Std = 0/083	0/322
تعلق خانوادگی	$\beta = 0/399^{**}$ B = 0/226 Std = 0/027		$\beta = 0/131^{**}$ B = 0/0112 Std = 0/046	0/25
ابهام نقش خانوادگی			$\beta = 0/140^{**}$ B = 0/351 Std = 0/126	0/140
سن			$\beta = -0/073$ B = -0/042 Std = 0/040	-0/073
تعداد سال‌های زندگی مشترک			$\beta = 0/040$ B = 0/029 Std = 0/050	0/040
R ²	0/178	0/033	0/197	

*p < 0.05 **p < 0.01

جدول ۷- اثرات مستقیم و غیر مستقیم و اثر کل متغیرهای مستقل با استفاده از ضرایب رگرسیون

متغیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
احساس از گرانباری نقش خانوادگی	0/322	0	0/322
تعلق خانوادگی	0/131	0/128	0/25
ابهام نقش خانوادگی	0/140	0	0/140
حمایت اجتماعی در خانواده	-0/028	-0/06	-0/08
سن	-0/073	0	-0/073

تعداد سال‌های زندگی مشترک	۰/۰۴۰	۰	۰/۰۴۰
جمع	۰/۵۳	۰/۰۶	۰/۵۹

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با توجه به نظریات مطرح شده در این پژوهش، تعارض خانواده با کار در چارچوب دیدگاه‌های متفاوتی مطرح شد که طبق این چارچوب نظری، شاخص‌هایی نظیر حمایت اجتماعی در خانواده، احساس از گرانباری نقش خانوادگی، تعلق خانوادگی و ابهام نقش خانوادگی از عوامل مؤثر بر تعارض خانواده با کار می‌باشند. پژوهش حاضر نیز مدلی را مورد سنجش و آزمایش قرار داد که آثار حمایت اجتماعی در خانواده را بر تعارض خانواده با کار و ابهام نقش شغلی زنان شاغل شهر اهواز مورد بررسی قرار داد، نتایج تحلیل مسیر نشان داد که حمایت اجتماعی در خانواده بر احساس از گرانباری نقش خانوادگی و ابهام نقش خانوادگی اثرگذار است. از دیگر یافته‌های تحقیق این بود که هرچه احساس از گرانباری نقش خانوادگی و ابهام نقش خانوادگی بیشتر می‌شود، میزان تعارضی که زنان تجربه می‌کنند نیز بیشتر می‌شود. این نتایج ممکن است بیانگر این مطلب باشند که هرچه زنان مسئولیت‌های بیشتری را بر عهده گرفته و احساس از گرانباری نقش خانوادگی آن‌ها افزایش یابد، احتمال تداخل وظایف خانوادگی‌شان با کار نیز افزوده شده و بنا بر مطلب بیان شده این خود باعث بروز تعارض می‌شود رابطه مثبتی که بین احساس از گرانباری نقش خانوادگی و ابهام نقش خانوادگی با تعارض خانواده با کار وجود دارد بر پایه این استدلال استوار است که مقدار زمان لازم برای نقش خانوادگی، مقدار وقت موجود برای نقش کاری را محدود می‌سازد، در نتیجه با تعهد زمانی به یک نقش، زمان اختصاصی به نقش دیگر از دست خواهد رفت که جهت پاسخ‌گویی کارا به این تقاضاها لازم است تا خانواده‌ها حمایت بیشتری از زنان شاغل به‌عمل آورند و این یافته با نتایج پژوهش‌های کارلسون و پرو (۱۹۹۹)، بدیان و آرمناکیز (۱۹۹۶)، مرتن (۱۹۵۷) و رستگار خالد (۱۳۸۲) همخوانی دارد. فرضیه‌های پژوهش که بیان می‌کردند حمایت اجتماعی در خانواده، احساس از گرانباری از نقش خانوادگی و ابهام نقش خانوادگی را کاهش می‌دهند توسط داده‌های تجربی تأیید شدند. این نتیجه با بیانات مطرح شده مطابقت دارد. بررسی ادبیات پژوهش در این زمینه نیز نشان داد که حمایت اجتماعی در خانواده، تعارض خانواده با کار زنان شاغل را کاهش می‌دهد. نکته حائز اهمیت دیگری که در بررسی این روابط مشاهده می‌شود، همبستگی منفی حمایت اجتماعی در خانواده و تعارض خانواده با کار ($r = 0/107$, $p < 0/05$) است که نشان می‌دهد توجه اعضاء خانواده به فرد شاغل به کاهش تعارض خانواده با کار منتهی می‌شود. طبق یافته‌های این پژوهش زنان هنگام بروز مشکل و یا حتی قبل از بروز هر مشکلی احساس می‌کردند که کسانی را برای حمایت و تکیه‌کردن دارند و می‌توانند فشار ناشی از تعارض بین‌نقشی و اضافه بار نقش کاری خود را تا حدود زیادی جبران کنند. از دیگر یافته‌های تحقیق، تأثیر تعلق خانوادگی بر تعارض خانواده با کار زنان است. زنانی که نمی‌توانند تعادل را میان زندگی کاری و خانوادگی خود برقرار کنند، دچار تعارض خانواده با کار می‌شوند. چون تعلق بیشتر به تعهدات خانوادگی باعث می‌شود فرد نتواند انرژی و وقت کافی را برای پاسخ به نیازهای کاری خود صرف کند و به تبع آن عملکرد کاری آن‌ها تحت تأثیر قرار می‌گیرد. از طرف دیگر، تعلق شدید به نقش خانوادگی با تعداد ساعات فعالیت در آن نقش رابطه مثبت دارد. این ساعت‌ها از یک سو، فرد را از مشکلات موجود در نقش خویش آگاه می‌سازند و از سوی دیگر اضافه بار نقش را افزایش می‌دهند. مطابق با نتایج پژوهش‌های گذشته، مرتون (۱۹۵۷)، کوهن (۱۹۷۸)، دوکسبری و هیگینز (۱۹۹۱)، بدیان و آرمناکیز (۱۹۹۶)، کارلسون و پرو (۱۹۹۹)، و همچنین رستگار خالد (۱۳۸۲)، مقصودی (۱۳۸۴) و مافی (۱۳۸۴) تحقیق حاضر نشان داد که ابهام نقش خانوادگی، احساس از گرانباری نقش خانوادگی و تعلق خانوادگی به صورت معناداری با تعارض خانواده با کار مرتبط است. همچنین حمایت اجتماعی در خانواده هرچند به طور مستقیم بر تعارض خانواده با کار تأثیر نمی‌گذارد، اما

همراه با احساس از گرانباری نقش خانوادگی و ابهام نقش خانوادگی به عنوان متغیر پیشایند، محرک‌های تنش‌زای خانوادگی را متأثر می‌سازد و تعارض خانواده با کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در نهایت یافته‌های این پژوهش بیانگر آن است که تعدد نقش‌های زنان به صورت مطلق زیان‌آور یا سودمند نیست و فشارزایی یا خشنودکنندگی این نقش‌ها، بستگی به عوامل و شرایطی مانند کیفیت نقش خواهد داشت.

براساس نتایج این تحقیق، به منظور کاهش تعارض خانواده با کار، راه‌کارهایی پیشنهاد می‌شود، بدون تردید، مهم‌ترین راهکار، متوازن ساختن سطح انتظارات نقش‌های کاری و خانوادگی زنان از طریق توزیع مجدد نقش است. اگر تعارض میان خانه‌داری و اشتغال را در مجموع قطعی بدانیم، رفع این تعارض یا کاهش آن هم بستگی به تفاهم بیشتر میان زنان و همسران آن‌ها دارد که انتظارات خود را از زنان شاغل خود کاهش دهند و در دیدگاه‌های سنتی خود، در مورد نقش زن تجدیدنظر کنند و در عین حال تعهد در امور داخلی خانواده را از وظایف انحصاری زنان تلقی نکنند. همان‌طور که کارلسون و پرو (۱۹۹۹) نیز بیان می‌کنند که حمایت اجتماعی در خانواده به عنوان راهی برای کاهش تعارض خانواده با کار مطرح شده است. این امر به ویژه، خود نیازمند، به آموزش پسران از دوران کودکی است، بدین معنا که پسران باید همچون دختران برای نقش‌های خانه‌داری آموزش ببینند. در عین حال زنان با توجه به جو عاطفی و تأثیر بیشتری که بر تربیت کودکان خود دارند نقش درون خانواده را ثانوی و فرعی محسوب کرده، به آن بی‌اعتنا باقی نمانند یا احیاناً به مشاغل پاره‌وقت بپردازند.

افزایش حمایت اجتماعی در خانواده از طریق هماهنگ کردن ساختار زندگی با نیازهای شغلی فرد، تشویق فرد در موفقیت‌های شغلی و هم‌کاری با فرد در انجام وظایف در منزل و رهاسازی فرد از مسئولیت‌های غیر ضروری خانوادگی. کاهش تعلق خانوادگی: اگر افراد توانایی برقراری تعادل میان مسئولیت‌ها و وظایف شغلی و خانوادگی خود را داشته باشند و بتوانند به تقسیم زمان و انرژی میان وظایف خود بپردازند می‌توانند از بروز تعارض جلوگیری کنند، شاهد آثار این تعادل در زندگی خود خواهند بود و سازمان‌ها نیز از آثار مثبت این تعادلی که در زندگی کارکنان‌شان پدید آمده است، بی‌نصیب نخواهد ماند. برای مثال، اگر کارمند بتواند میان کار و خانواده خود هماهنگی برقرار سازد، مزایایی مانند کارکرد بهتر کارکنان و افزایش بهره‌وری آنان، غیبت کم‌تر و کاهش فشار و استرس شغلی و بهبود تصویر بهتر سازمان در جامعه و پیامدهایی مثبت مانند افزایش خشنودی زناشویی، افزایش کیفیت و کمیت ارتباط همسران، افزایش کیفیت انجام وظایف مربوط به خانه و کاهش بیماری‌های جسمانی به دست خواهد آمد.

منابع

- روش بلاو، آن‌ماری و اسپنله، (۱۳۷۲)، *مفهوم نقش در روان‌شناسی اجتماعی*، مطالعات تاریخی انتقادی، ترجمه ابوالحسن سروقد مقدم، چاپ اول، تهران: انتشارات آستان قدس رضوی.
- رستگار خالد، امیر، (۱۳۸۲)، «سنجش تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان شاغل»، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تربیت مدرس.
- تهوری، محمد، (۱۳۷۸)، «بررسی تعارض شغلی و خانوادگی زنان شاغل (کار-خانه‌داری)»، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
- مقصودی، سوده، بستان، زهرا، (۱۳۸۳)، «بررسی مشکلات ناشی از همزمانی نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان شاغل شهر کرمان»، *مطالعات زنان*، سال دوم، شماره ۵.
- مافی، مهناز، (۱۳۸۴)، «بررسی عوامل خانوادگی مؤثر بر تعارض نقش شغلی- خانگی زنان شاغل»، دانشکده علوم اجتماعی علامه طباطبایی.
- کوزر، لوئیس و روزنبرگ، برنارد، (۱۳۷۸)، *نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناسی*، ترجمه فرهنگ ارشاد، چاپ اول، تهران: نشر نی.
- سفیری، خدیجه، زارع، زهرا، (۱۳۸۶)، «بررسی ارتباط کلیشه‌های جنسیتی و تضاد نقش‌های زناشویی»، *پژوهش‌نامه علوم انسانی*، شماره ۵۳.
- سیدان، فریبا، خلیفه لو سربه، عباس، (۱۳۷۸)، «خانواده و ارتقای شغلی»، *مطالعات زنان*، شماره ۲.
- شاعی مقدم، یوکابه، (۱۳۸۴)، «بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر انتظارات زنان شاغل متأهل از محیط کار و خانواده»، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه الزهراء.
- ساعتچی، محمود، (۱۳۸۶)، *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، تهران: چاپ اول.

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". *Sex roles: a journal of Research*.

Amazue, Lawrence Okwuchukwu, (2008). "Work- Family Conflict: A theoretical overview", *Department of psychology*, 5. 40528.

Aminah, Ahmad, (1997). "Work-Family Conflict and Social Support", *department of extension education* 93-101.

Bauer, Jeffrey C. Simmon, Peter R. (1976). "Role Ambiguity": A Review And Integration Of The Literature, *University of Cincinnati*.

Boyar, Scott L. Jon C.Carr, (2007). "the Development and Validation of Scores On Perceived Work and Family Demand Scales", *Psychological Measurement*, Volume 67 Number 1.

Babakas, E., Yavas, V., & Ashill, N.J. (2009). The role of customer orientation as a moderator of the job demand burhout-performance velationship: Asurface-level trait perspective. *Journal of retailing*, 85(4), 480 - 492.

Carlson Dawn, S, and Pamela L,(1999). "The Role of Social Support in The Stressor- Strain relationship: An Examination of Work-Family conflict", *journal of managements*, Vol. 25, No.4.

Cheng, Sheung-Tak, Chan, Alfred C.M. (2004). "the ultidimensional scale of perceived social support: dimensionality and age and gender differences in adolescents", *Department of Applied Social Studies, City University of Hong Kong*.

Cohen, Peter, (1979). "How do Couples Experience Work- Family conflict? The Effect of Role Saliense", *Department of Management, Box 197*.

Grandey, Alicia A. and Cropanzano, Russell, (1999). "the Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain", *journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.

Greenhaus, Jh; Beutell, Nj. (1985). "Sources of conflict btween work and family roles". *Academy of Mannagement Review*.10:76-88.

Higgins, Chriistopher, Duxbury, A. and Linda, E. (1992). "Work-family conflict:a comparison of dual-career man, *journal of organizational behavior*", Vol.43, No.2.

Henessey, Y; Kelly, D. (2005). "Work-family conflict self- efficacy a scale validation study. Thesis to the faculty of the Graduate School". Maryland.

Kristin, M. Rachel, Blalock, H. (2006). "Work-Family interface, commitment, conflict, coping. And satisfaction, journal of career development", Vol 32, Number, 3.

Kericie and Morgan, (1970). "Determining Sample Size for activities". Educational and psychological Measurement: 30.607-610.

Olsen, Jane, Michelle, (1996). " The Influences of Gender, Family Involvement, and work-family conflict manaers", university of Britis Colubia, DE-6(2/88).

Rosenbum, M & Cohen, E. (1999). "Equalitarian marriges, spousal support, resourcefuncs sand 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 Bahavior.7, 167-178.

Simmons, R. peter.bauer, C. Jeffery, (2003). "role ambiguity: a review and integration of the literature", www.dcpres.com

Todd, Sheri, (2004). "Improving Work-Life Balance-What Are Other?" Countries Doing Human Resources and Skills Development Canada.

Taylor, Shelley E. Sherman, David K. and Heejung S. Kim, (2004). "Culture and Social Support: Who Seeks It and Why?" University of California, Los Angeles

Young, ME ;Long,L (1998). " Counseling andTherapy for Couples", International Thompson Publishing Company.

Yogev, Sara, Brett, (1983). " Patterns of Work and Family Involvement", research group- contract, No.14-83.

Yang, Nini, (2000). " sources of work- family conflict: A sino-u.s.comparis on of the effects work and family demands", Academy of Management journal,Vol. 43, No.1.113-123.

