

## بررسی رابطه اشتغال با تعارض کار - خانواده

### (مطالعه موردی زنان شاغل در سازمان های دولتی)

شهرستان سیرجان در سال ۱۳۹۲

زهرا خداکرم پور  
کارشناسی ارشد رشته مدیریت  
منابع انسانی  
فاطمه سرحدی  
کارشناسی ارشد رشته مطالعات  
زنان و خانواده و مشاوره دادگستری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اشتغال با تعارض کار - خانواده انجام گرفته است. روش پژوهش پیمایش و با ابزار پرسشنامه اطلاعات گردآوری شده است. نمونه شامل ۱۷۰ نفر از زنان شاغل در سازمانهای دولتی شهرستان سیرجان در سال ۱۳۹۲ بود. نتایج تحقیق نشان داد که بیش از نیمی از زنان تعارض در حوزه کار - خانواده را تجربه کرده اند. متغیرهای رضایت شغلی، امنیت شغلی، درآمد، تعداد فرزند و مدت ازدواج با میزان تعارض کار - خانواده رابطه معنی داری ندارند. در حالی که بین متغیرهای استقلال مالی و سطح تحصیلات با تعارض رابطه معکوس و معنی دار و بین متغیر منزلت رابطه مثبت و معنی داری با تعارض کار - خانواده وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** اشتغال، تعارض کار - خانواده، رضایت شغلی، استقلال اقتصادی، منزلت اجتماعی،

#### بیان مسأله

دگرگونی در نهادهای خانواده و کار و نیز جدایی این دو نهاد در جامعه جدید، پیدایش نظام تولید کارخانه ای و عقلانی و عمومی شدن و ارزش یافتن این دو در جامعه نوین، ضرورت حضور مردان و زنان در خارج از خانه، به منظور اشتغال و دستیابی به درآمد و کوچک شدن خانواده و انتقال کارکردهای اقتصادی، تولیدی و آموزشی و تربیتی آن به نهادهای دیگر، موجب شد که اهمیت و اولویت نقشهای خانوادگی در جامعه قدیم، جای خود را به اهمیت و اولویت نقشهای حرفه ای در جامعه جدید بدهد و نقشهای خانوادگی، جایگاه ممتاز خود را در تعیین هویت فردی اشخاص، به سود نقشهای شغلی از دست بدهد (چن و اسپکتور، ۲۰۰۶). بنابراین ظهور انقلاب صنعتی و در پی آن گسترش فرآیند نوسازی و صنعتی شدن جوامع، شهرنشینی، توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات و پیدایش دگرگونی در دو نهاد کار و خانواده و جدا شدن این دو نهاد از یکدیگر و دگرگونی ساختاری نقشهای شغلی در جامعه جدید و ... افزایش نرخ زنان باسواد، رشد فزاینده آگاهی و شعور اجتماعی سیاسی زنان، مسأله اشتغال زنان، افزایش مشارکت آنان در بازار کار، ازدیاد زنان شاغل در خارج از خانه را تحت تاثیر قرار داده است و سبب شد تا زمینه مناسب برای مشارکت حضور زنان در فعالیتهای اقتصادی و تولیدی در جامعه فراهم کند. با ورود زنان در عرصه اشتغال نقش های آنان دیگر محدود به انتظارات جنسیتی سنتی نیست، زنان بیش از پیش به صورت فعال به نقش های حرفه ای رو می آورند و مردان هم بیشتر از قبل به نقش های خانوادگی می پردازند (بارنت، ۲۰۰۱؛ به نقل از گروسی، ۱۳۸۹: ۱۲۲) و مقابل آنان را با تقاضاهای نقشی متفاوت و حتی متناقض و متعارض در محل کار و خانواده روبه رو می شوند.

یکی از رایج ترین مفاهیم در حوزه مطالعه کار و خانواده عبارت است از تعارض کار - خانواده که یکی از انواع تعارض بین نقشی تلقی می شود (بایرون، ۲۰۰۵: ۱۷۰). در نظر گرین هاوس و بیوتل (۱۹۸۵) تعارض کار - خانواده، نوعی از تعارض بین نقشی است،

انجام شده است که به برخی از این تحقیقات داخلی اشاره می‌شود: مقصودی و بستان (۱۳۸۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی مشکلات ناشی از همزمانی نقش‌های خانگی و اجتماعی زنان شاغل شهر کرمان به این نتیجه رسیدند که با افزایش همکاری همسر در امور منزل مشکلات زنان کاهش قابل ملاحظه‌ای خواهد داشت. رستگار خالد (۱۳۸۲)، در پژوهش خود به این نتیجه رسید که زنان شاغل در انجام وظایف همزمان نقش‌های دوگانه شغلی و خانوادگی به خصوص در زمینه امور مربوط به بچه داری تا حد زیادی احساس تعارض می‌کنند. رستگار خالد (۱۳۸۳) در پژوهشی دیگری به بررسی تعارض‌های شغلی - خانوادگی و عوامل اجتماعی موثر بر آن پرداخته است. در این تحقیق مدلی سه قسمتی که عبارتند از دوسویه بودن ماهیت تعارض، تأثیر عوامل کاری بر تعارض کار با خانواده و عوامل خانوادگی بر تعارض تجربه شده برای تبیین تعارض ارائه کند. رستگار خالد (۱۳۸۳) همچنین در تحقیق دیگری نشان داد که دلایل بروز تعارض کار - خانواده و انتخاب راه‌های مقابله با آن، متأثر از الگوی سنتی تقسیم کار جنسیتی است.

رسولی و همکاران (۱۳۸۶) به بررسی تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار- زندگی در پرستاران اقدام نمودند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که با گذشت زمان پرستاران با به کارگیری مهارت‌های آموخته شده مدیریت زمان، تعارض کار - زندگی را کنترل کرده و باعث کاهش تعارض کار - زندگی در هر دو حوزه کار و زندگی شده‌اند و آموزش مدیریت زمان بر کنترل و تعارض کار و زندگی پرستاران مؤثر بوده است.

فاتحی زاده و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهش خود نشان دادند که تعارض کار - خانواده با حمایت اجتماعی رابطه منفی و معنی‌دار دارد. همچنین تعارض کار خانواده با تمایل همسر و تمایل خود زن شاغل به کار بیرون از منزل و با میزان ساعات کاری همسر ارتباط دارد. ملکی‌ها و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود نشان دادند که تعارض نقش‌ها از یک سو فرد را دچار حالت بی‌زمانی می‌کند و از سوی دیگر، او را در ایفای هم‌زمان نقش‌های بی‌شمار خود ناتوان می‌سازد.

بیگی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی عوامل تأثیرگذار بر تضاد کار و خانواده پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که عامل تضاد نقش با تداخل کار با خانواده در ارتباط مستقیم دارد. گروسی و آدینه زاد (۱۳۸۹) در پژوهشی خود به بررسی شناخت تعارض کار - خانواده و رابطه آن با برخی عوامل موجود در محیط کار و خانواده بین زنان شاغل متاهل پرداختند، نتایج نشان داد که ۷۷ درصد از زنان مورد بررسی با تجربه تعارض کار- خانواده مواجه بوده‌اند. همچنین نتایج نشان داد که متغیر نحوه تقسیم کار در خانه با تعارض کار - خانواده رابطه نسبتاً قوی و مستقیم دارد. سبک رو و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق نشان دادند که تعارض کار - خانواده ممکن است به علت فقدان حمایت همکاران و مدیران، استقلال شغلی محدود شده، فشار شغلی و افزایش تعداد ساعات کاری ایجاد شود. توانگر و همکاران (۱۳۹۱) در

که در آن فشار پدید آمده از نقش‌های کاری و خانوادگی از هر سو، ناهمساز است (رستگار خالد، ۱۳۸۵) این مفهوم زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که نیازهای نقش شغلی و نقش خانوادگی فرد با هم در تعارض قرار بگیرند. کار و خانواده دو بعد اولیه و اساسی در زندگی هر فرد تلقی می‌شود و هرگونه تعارض و تقابل همزمان در نقش‌های دوگانه این دو بعد بر سازمان (محیط کار) و فرد به طور همزمان تأثیر می‌گذارد و می‌تواند پیامدهای ناگواری بر فرد، خانواده، سازمان و جامعه داشته باشد.

امروزه با گسترش خانواده‌های دو شغله (زوجین هر دو شاغل)، زن و مرد علاوه بر نقش سنتی همسری و والدینی، نقش شغلی نیز دارند و این موضوع برای زنان مهمتر می‌باشد، چرا که آنها با داشتن نقش سنتی همسری و مادری، عهده دار نقش شغلی هستند که منجر به افزایش فعالیت‌های اقتصادی - اجتماعی زنان، نقش موثر آنان در جریان توسعه کشور، افزایش توانایی و کارایی آنان در جامعه، افزایش درآمد خانواده و رفع نیازهای ملی و اقتصادی خانواده، و افزایش رضایت مندی از زندگی مشترک و ... می‌شود، چنانچه زنان در برقراری تعادل بین نقش‌های شغلی و خانوادگی خود دچار مشکل شوند، همه ابعاد زندگی آنان تحت تأثیر این عدم تعادل قرار می‌گیرد و دچار تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌شود.

در جامعه ایران نیز در سال‌های اخیر تلاش زنان برای مشارکت در مشاغل اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و ورود به بازار کار افزایش یافته است. اشتغال زنان می‌تواند یکی از عوامل بروز تعارض کار خانواده باشد. از این رو، پژوهش حاضر به بررسی رابطه اشتغال بر ایجاد تعارض کار- خانواده زنان شاغل در سازمان‌های دولتی شهرستان سیرجان در سال ۱۳۹۲ می‌پردازد.

### اهداف تحقیق

هدف اصلی پژوهش حاضر «بررسی رابطه اشتغال بر ایجاد تعارض کار- خانواده زنان شاغل در سازمان‌های دولتی شهرستان سیرجان در سال ۱۳۹۲»

### اهداف فرعی:

- بررسی رابطه رضایت شغلی زنان با تعارض کار - خانواده
- بررسی رابطه امنیت شغلی زنان با تعارض کار - خانواده
- بررسی رابطه استقلال اقتصادی زنان با تعارض کار- خانواده
- بررسی رابطه منزلت اجتماعی زنان با تعارض کار - خانواده
- بررسی رابطه میزان درآمد زنان با تعارض کار - خانواده
- بررسی رابطه سطح تحصیلات زنان با تعارض کار - خانواده
- بررسی رابطه سن زنان با تعارض کار - خانواده
- بررسی رابطه تعداد فرزندان زنان با تعارض کار - خانواده
- بررسی رابطه مدت ازدواج زنان با تعارض کار - خانواده

### پیشینه تحقیق

پژوهش‌هایی در زمینه تعارض کار - خانواده در داخل و خارج از کشور

تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که عواملی همچون فقدان محیط کاری و خانوادگی حمایت کننده، فشارهای کاری و توقعات بیش از حد کاری و خانوادگی باعث شدت یافتن تعارض کار - خانواده می شود. نبوی و شهریاری (۱۳۹۱) در تحقیق خود نشان دادند که هر چه زنان مسئولیت های بیشتری را برعهده گرفته باشند احتمال تداخل وظایف خانوادگیشان با کار افزوده شده و این باعث تعارض می شود.

تحقیقات متعددی هم توسط محققان خارجی در زمینه تعارض کار - خانواده انجام شده؛ گرین هاوس و بیوتل (۱۹۸۵)، بایرون (۲۰۰۵)، دالن و همکاران (۲۰۰۶)، بویار و موسلی (۲۰۰۷)، میشل و همکاران (۲۰۰۹)، میشل و کلارک (۲۰۰۹)، سیگر و وایس (۲۰۰۹)، شکیل احمد و طاهر مسعود (۲۰۱۱).

### چارچوب مفهومی

نظریه نقش به وضوح توضیح می دهد که حوزه های مختلف زندگی اجتماعی نظیر کار و خانواده چگونه تقاضاهای نقشی متعددی از هر فرد را مطرح می کنند. این جریان درنهایت می تواند به ایجاد تعارض در زندگی انسان منجر شود (میشل، ۲۰۰۹: ۲۰۰، به نقل از گروسوی، ۱۳۸۹: ۱۲۵).

مطابق نظر مرتون (۱۹۵۷) تعارض نقشها اساساً ریشه در ساختار اجتماعی دارد. او ویژگی اصلی ساختار اجتماعی جامعه را در این خصوصیت می بیند که هر موقعیت اجتماعی نه با یک نقش واحد، بلکه با سلسله ای از نقش های به هم پیوسته، که لازم و ملزوم یکدیگرند، شناخته می شود. بدین روی، هرگاه شخصی موقعیتی را اشتغال کند نه با یک انتظار واحد، بلکه همزمان با انتظارات متعدد رو به روست و اغلب برای افراد دشوار است که بتوانند به طور همزمان، جوابگوی الزامات متعدد باشند (روش بلا و اسپنله، ۱۳۷۲: ۳۷۲). گود مطابق با نظریه فشار نقش، نظام کلی نقش فرد را نظامی می داند که مورد تقاضای بیش از حد

می باشد به طوری که فرد قادر نیست به طور کامل پاسخگوی همه خواسته ها باشد. بدین ترتیب احتمال بسیاری وجود دارد که فرد با حجم زیاد و ترکیب نامنظم و تعارض آمیز الزامات نقش مواجه گردد. به همین دلیل گود در آن دسته از فنونی که به شخص برای سازماندهی نظام نقش و کاهش فشار از طریق کنترل روابط اجتماعی توصیه می کند، تأکید دارد. او 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 حمایت کننده قوی برای مقابله با فشارهای تهدیدکننده فرد، عمل می کند 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 می شود. بدین ترتیب مطابق نظر گود، وجود فضای همدلانه در خانواده موجب می شود که انرژی بسیار کمتری از افراد صرف شود و در نتیجه مقدار زیادی انرژی برای نقشهای پر طرفدارتر آنان باقی بماند، همچنین این فضای همدلانه باعث می شود بدون از دست دادن انرژی، برخی نقشها را ایفاء کرد و حتی برای استفاده در آن نقش یا ایفای سایر نقشها، تولید انرژی نمود (گود به نقل از رستگار خالد، ۱۳۸۲: ۵۰) در نظر او جامعه صرفاً برپایه توافق در سطح کلان بنا نشده، بلکه ناهمنوایی، اختلاف و تضاد میان میان هنجارها و نقشها می تواند در سطح روابط اجتماعی بین فردی، به عنوان وضعیت عادی تلقی شوند. براساس این اصل کلی، وی منابع فشار نقش در یک جامعه پیچیده را به این شرح شناسایی می کند: نقش ها می توانند در سطح روابط اجتماعی بین فردی، به عنوان وضعیت عادی تلقی شوند. براساس این اصل کلی، وی منابع اصلی فشار نقش در یک جامعه پیچیده را به این شرح شناسایی می کند: نقش ها در زمان ها و مکان های خاص مورد استفاده قرار می گیرند، افراد در بسیاری از روابط نقشی مختلف شرکت می جویند که تعداد متفاوت و حتی متناقضی

به آنها اعمال می کنند که ممکن است تضاد ایجاد کند، بسیاری از روابط نقش در «مجموعه های نقشی» شکل می گیرند که فرد به واسطه آن در تعدادی از روابط نقش با افراد مختلف درگیر می شود، بدین ترتیب احتمال می رود که فرد با حالات تعارض آمیز الزامات نقش مواجه گردد (رستگار خالد، ۱۳۸۵: ۵۲).

مطابق با رویکرد کمیایی انباشت نقش ها، پیامدها و منافع مثبتی برای سازمان خود و نظام نقش های کنشگر به همراه دارد و به ویژه در امنیت وجودی او کاملاً مؤثرند، می توان گفت هر قدر تعداد نقش های فرد بیشتر باشد، حس موجودیت معنی دار و رفتار به سامان که لازمه سلامت روانی فرد و نظم اجتماعی پایدار است تقویت می شود، آن ها همچنین نشان دادند که چگونه نظام از نقش های مهم به هم پوشانده و علی رغم افزایش تعداد نقش ها می تواند به کاهش فشار و تعارض یاری رساند (توتیس، ۱۹۸۳: ۱۷۵). این رویکرد، همچنین بر این امر تأکید می ورزد که تعدد نقش ها به طور مطلق نمی تواند زبان آور یا سودمند تلقی شوند بلکه فشارزایی یا خشنودکنندگی نقش های چندگانه بسته به عوامل و شرایطی نظیر کیفیت ویژگیهای شخصیتی فرد و عوامل ساختار اجتماعی نظیر پایگاه یا منزلت اجتماعی و میزان حمایت ادارک شده از دیگران مهم در نتایج ایفای چند نقش موثر بوده اند (سوانسون، ۱۹۹۸: ۲۳۹).

رویکرد انباشتگی نقش نیز به منافع بالقوه نقش های چندگانه تأکید دارد. به این معنی که اگر فرد تعهد زیادی به همه نقشهای خود داشته باشد می تواند بدون احساس فشار و تنش، تمامی نقشهای خود را توسعه بخشد. بر اساس این رویکرد احساس تعهد، انرژی و زمان لازم برای همه نقشها را به وجود خواهد آورد و این منشاء احساس موفقیت و رضایت در فرد می شود (روکسبرگ، ۱۹۹۷، ۷۷۲). در این راستا زبیر تحت عنوان فرضیه تجمع نقش ها به منافع حاصل از تکرر نقش های زنان اشاره می کند و معتقد است داشتن نقش های متعدد موجب دسترسی به منابعی

مانند امنیت، منزلت، ارتقاء پایگاه اجتماعی و برخورداری بیشتر از حمایت اجتماعی می شود (به نقل از احمدنیا، ۱۳۸۰، ۷۵). اما از نظر هیبارد و پوپ ایجاد تعادل میان انتظارات مربوط به نقش های شغلی و خانوادگی ممکن است با احساس خستگی، نگرانی، تقصیر، فشار روانی و اضطراب آمیخته شود و بر سلامت روانی زنان تاثیر منفی بگذارد (احمدنیا، ۱۳۸۰، ۷۴).

### فرضیات تحقیق

- بین رضایت شغلی زنان شاغل و تعارض کار - خانواده رابطه وجود دارد.
- بین امنیت شغلی زنان شاغل و تعارض کار - خانواده رابطه وجود دارد.
- بین منزلت اجتماعی زنان شاغل و تعارض کار - خانواده رابطه وجود دارد.
- بین استقلال اقتصادی زنان شاغل و تعارض کار - خانواده رابطه وجود دارد.
- بین درآمد زنان شاغل و تعارض کار - خانواده رابطه وجود دارد.
- سن زنان شاغل و تعارض کار - خانواده رابطه وجود دارد.
- سطح تحصیلات زنان شاغل و تعارض کار - خانواده رابطه وجود دارد.
- تعداد فرزندان زنان شاغل و تعارض کار - خانواده رابطه وجود دارد.
- مدت ازدواج زنان شاغل و تعارض کار - خانواده رابطه وجود دارد.

### روش تحقیق

دستیابی به اهداف علم یا شناخت علمی میسر نخواهد بود، مگر زمانی که با روش شناسی درست صورت پذیرد. از دیدگاهی، روش شناسی، مطالعه منظم، منطقی و اصولی است که تفحص علمی را راهبری می کند (ساروخانی، ۱۳۸۵: ۲۲). بنابراین هر پژوهش علمی برای تحقق نتایج منطقی و قابل قبول، نیازمند روش تحقیق مناسب با موضوع و اهداف خود است. پژوهش حاضر از نوع کمی و پیمایشی بوده و ابزار مورد استفاده جهت گردآوری داده ها پرسشنامه که شامل - متغیرهای زمینه ای، سوالاتی در خصوص رضایت شغلی، امنیت شغلی، استقلال اقتصادی، منزلت اجتماعی، میزان درآمد زنان و سوالات مربوط به تعارض کار - خانواده - تنظیم گردیده است. به منظور تجزیه و تحلیل دادهها از نرم افزار SPSS ۱۶ استفاده شده است.

### تعیین اعتبار و پایایی تحقیق

برای سنجش اعتبار از اعتبار صوری استفاده شد و به منظور تعیین پایایی گویه های متغیر وابسته و مستقل تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده که برای هر یک از متغیرها در حد قابل قبولی میباشد.

### جدول شماره ۱. ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای اصلی تحقیق

متغیرها	تعداد گویه	ضریب آلفا
تعارض کار - خانواده	۱۰	۰,۸۲
رضایت شغلی	۴	۰,۶۲
امنیت شغلی	۴	۰,۶۲
استقلال اقتصادی	۹	۰,۹۶
منزلت اجتماعی	۱۲	۰,۶۴

### یافته های توصیفی

یافته های تحقیق نشان می دهد که بیشترین پاسخگویان در رده سنی ۳۹ - ۲۹ سال جای گرفتند و میانگین سن پاسخگویان

۳۵ سال، انحراف معیار سن پاسخگویان ۷,۴۳ می باشد. نزدیک به ۸۳,۵ درصد افراد اعلام کردند که بیش از ۲۰ سال از ازدواجشان می گذرد و میانگین مدت ازدواج ۱۱,۴۰ سال و انحراف معیار آن ۷,۴۴ سال می باشد. ۶۸,۹ درصد زنان مورد مطالعه ۱ یا ۲ فرزند داشته اند. ۸۷,۹ درصد پاسخگویان درآمد زیر یک میلیون تومان در ماه داشتند. برای سنجش تعارض کار - خانواده در تحقیق حاضر ۱۰ گویه در نظر گرفته شد که هر گویه بر روی یک طیف لیکرت شش قسمتی (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) قرار گرفته است. با جمع‌زدن نمرات مربوط به هر گویه، شاخص کلی تعارض کار - خانواده ساخته شد که دامنه نمرات آن بین ۱۰-۶۰ در نوسان می باشد

### جدول شماره ۲. توصیف متغیر وابسته

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
تعارض کار - خانواده	۳۶,۵۸	۹,۶۲	۱۰	۶۰

با توجه به داده های جدول شماره ۲. میانگین تعارض کار - خانواده زنان برابر با ۳۶,۵۸ و انحراف معیار آن ۹,۶۲ می باشد.

### توصیف متغیر وابسته

### جدول شماره ۳. توزیع فراوانی میزان تعارض کار - خانواده در بین زنان شاغل

نوع تعارض	فراوانی	درصد معتبر
بدون تعارض	۱۳	۷,۶
ضعیف	۶۱	۳۵,۹
متوسط	۷۵	۴۴,۱
شدید	۲۱	۱۲,۴
جمع	۱۷۰	

جدول شماره ۳ توزیع فراوانی پاسخگویان در متغیر وابسته را نشان می دهد؛ ۷,۶ درصد زنان اعلام کردند هیچ تعارضی بین کار و خانواده خود احساس نمی کنند، ۳۵,۹ درصد دارای تعارض ضعیف، ۴۴,۱ درصد دچار تعارض متوسط و ۱۲,۴ درصد دارای تعارض شدید بین کار - خانواده می باشند.

## یافته های استنباطی

جدول شماره ۳. ضریب همبستگی بینمتغیرهای مستقل و تعارض کار خانواده

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معنی داری
رضایت شغلی		-۰,۵۰	۰,۵۱۹
امنیت شغلی		۰,۰۰۳	۰,۹۶۸
استقلال		-۰,۲۱۲**	۰,۰۰۶
منزلت اجتماعی		۰,۲۰۹**	۰,۰۰۶
میزان درآمد		-۰,۹۵	۰,۲۲۵
سطح تحصیلات		-۰,۲۲۸**	۰,۰۰۳
سن	۰,۰۶۳		۰,۴۲۸
تعداد فرزند	۰,۰۷۱		۰,۴۰۲
مدت ازدواج	۰,۱۰۹		۰,۱۷۰

جدول شماره ۳. نتایج ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش را نشان می دهد. ضریب همبستگی بین متغیرهای رضایت شغلی ( $r = -0.50, p = 0.519$ )، امنیت شغلی ( $r = 0.003, p = 0.968$ ) و میزان درآمد ( $r = -0.95, p = 0.225$ )، رابطه معنی داری با تعارض کار - خانواده ندارد، با توجه به این نتایج فرضیه های اول، دوم، پنجم، ششم، هشتم و نهم تحقیق را رد می شوند بین متغیرهای استقلال مالی ( $r = -0.212, p = 0.006$ ) و سطح تحصیلات ( $r = -0.228, p = 0.003$ ) رابطه معنی - داری وجود دارد شدت رابطه ضعیف و جهت آن معکوس میباشد بدین معنی که با افزایش استقلال مالی زنان و بالا رفتن سطح تحصیلات آنان تعارض کار - خانواده کاهش می یابد. همچنین بین منزلت اجتماعی زنان ( $r = 0.209, p = 0.006$ ) با تعارض کار - خانواده رابطه معنی داری وجود دارد، یعنی با بالا رفتن منزلت اجتماعی زنان میزان تعارض کار - خانواده افزایش می یابد. بنابراین فرضیه های سوم، چهارم، هشتم تحقیق تأیید می گردد.

### نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه اشتغال بر ایجاد تعارض کار - خانواده زنان شاغل در سازمانهای دولتی شهرستان سیرجان در سال ۱۳۹۲ انجام گردید.

متغیر وابسته تحقیق کار - خانواده است. نتایج یافته های توصیفی تحقیق نشان می دهد که نزدیک به ۹۲,۴ درصد زنان شاغل در جامعه مورد بررسی با تعارض کار - خانواده مواجه بودند. این یافته مؤید یافته ای تحقیقات پیشین می باشد



همچنین نتایج حاکی از این است که بین متغیر استقلال مالی تعارض کار - خانواده رابطه معنی داری وجود دارد بدین معنی که با افزایش استقلال مالی زنان تعارض کار - خانواده کاهش می یابد. بین متغیر سطح تحصیلات با تعارض کار - خانواده نیز رابطه معنی داری وجود دارد یعنی با بالا رفتن سطح تحصیلات آنان تعارض کار - خانواده کاهش می یابد. یکی از دلایل این یافته برخلاف یافته های گروسی و آدینه زاد (۱۳۸۹) می باشد که به این نتیجه رسیدند که با افزایش سطح تحصیلات زنان میزان تعارض افزایش می یابد. همچنین بین منزلت اجتماعی زنان ( $r=0.209, p=0.006$ ) با تعارض کار - خانواده رابطه معنی داری وجود دارد، یعنی با بالا رفتن منزلت اجتماعی زنان میزان تعارض کار - خانواده افزایش مییابد. تعارض کار - خانواده بر زندگی فردی، خانوادگی و کاری فرد تأثیر می گذارد. اگر افراد شاغل توانایی برنامه ریزی و برقراری تعادل و توازن بین مسئولیت ها زندگی شغلی و خانوادگی خود را داشته باشند، می توانند از بروز تعارض جلوگیری نمایند و شاهد تعادل در زندگی شخصی و شغلی خود باشند.

(رستگارخالد، ۱۳۸۳: مقصودی و بستان ۱۳۸۳؛ گروسی و آدینه زاد، ۱۳۸۹؛ آلن، ۲۰۰۷). میانگین نمره تعارض در این پژوهش ۳۶،۵۸ و انحراف معیار آن ۹،۶۲ بود. رستگارخالد در پژوهشی بر روی زنان و مردان شاغل تهران به میانگین ۵۵،۸۷ و انحراف معیار ۷،۰۹ و گروسی و آدینه زاد در پژوهشی بر روی زنان شاغل در کرمان به میانگین ۱۴۸/۵۹ و انحراف معیار ۸،۳۰ دست یافته اند. با توجه به یافته های تحقیق بین متغیرهای رضایت شغلی، امنیت شغلی، میزان درآمد با تعارض کار - خانواده رابطه معنی داری ندارد. همچنین بین متغیرهای سن، مدت ازدواج با تعارض کار - خانواده رابطه معنی داری ندارد، که این یافته همسو با یافته نبوی و شهریاری (۱۳۹۱) و برخلاف یافته های گروسی و آدینه زاد (۱۳۸۹) که به این نتیجه رسیده اند که با افزایش سن زن و میزان تعارض کار - خانواده کاهش می یابد. همچنین نتایج نشان داد که بین متغیر تعداد فرزند و تعارض کار - خانواده نیز رابطه معنی داری وجود ندارد، که این برخلاف یافته گروسی و آدینه زاد (۱۳۸۹) است که به این نتیجه رسیده اند که تعداد فرزندان با تعارض کار - خانواده رابطه معکوس دارد.

## منابع

۱. احمدنیا، شیرین. (۱۳۸۰)، «برخی عوامل فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر مشارکت محدود زنان»، نامه انجمن جامعه شناسی ایران، ویژه نامه دومین همایش مسائل اجتماعی ایران (۴).
۲. بیگی، مینا. (۱۳۸۹)، «بررسی عوامل اثرگذار بر تضاد بین کار و خانواده»، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال پنجم، شماره ۲۰.
۳. توانگر، حسین؛ الحانی، فاطمه. ونکی، زهره. (۱۳۹۱)، «نقصان خودکارآمدی: پیامد تعارض کار - خانواده پرستاران»، مجله تحقیقات کیفی، دوره ۱۱، شماره ۳.
۴. رستگار خالد، امیر (۱۳۸۲)، سنجش تعارض نقش های شغلی و خانوادگی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن مطالعه موردی خانواده های زوجین هر دو شاغل شهر تهران، رساله دکتری، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تربیت مدرس.
۵. رستگار خالد، امیر (۱۳۸۳)، «بررسی تعارض نقشی شغلی - خانوادگی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن»، دانشور رفتار، ۴۱(۱): ۳۵-۴۸.
۶. رستگار خالد، امیر (۱۳۸۳)، «رابطه کار / خانواده: تفاوت های جنسیتی در جهت حمایت های شغلی و خانوادگی»، پژوهش زنان، شماره ۲(۲): ۵۵-۷۵.
۷. روش بلاو، آن ماری و اسپنله (۱۳۷۲)، مفهوم نقش در روان شناسی اجتماعی، مطالعات تاریخی - انتقادی، ترجمه ابوالحسن سرو قد مقدم، چاپ اول تهران، انتشارات آستان قدس رضوی
۸. ریولی، پریسا. خنکه، حمیدرضا. فلاحی خشکناز، مسعود. رهگذر، مهدی. (۱۳۸۸)، «تأثیر آموزش مدیریت زمان بر تعارض کار - زندگی پرستاران»، مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات)، دوره ۱۵، شماره ۳: ۱۱-۵.
۹. سبک رو، مهدی. کلهریان، رضا. کامجو، زین العابدین. طالقانی، غلامرضا. (۱۳۹۰)، «تعارض کار و خانواده: نقش ادراک حمایت های سازمانی در قصد ترک خدمت (مورد کاوی پرستاران بیمارستان های شهر تهران)»، مدیریت دولتی، رده ۳، شماره ۳، ۱۲۶-۱۱۱.
۱۰. گروسی، سعیده. (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان»، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، سال هفتم: ۱۲۱-۱۳۹.
۱۱. مقصودی، سوده، بستان، زهرا. (۱۳۸۳)، «مشکلات ناشی از هم زمانی نقش های خانگی و اجتماعی زنان شاغل در شهر کرمان»، مطالعات زنان، ۲(۵): ۱۲۹-۱۵۰.
۱۲. ملکی ها، مرضیه. بغیان، ایران، فاتحی زاده، مریم. (۱۳۸۸)، «بررسی اثر بخشی مدیریت تعارض کار - خانواده و خانواده - کار زنان شاغل»، مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان، سال هفتم، شماره ۱: ۱۳۳-۱۵۲.
۱۳. نبوی، سید عبدالحسین. شهریار، مرضیه. (۱۳۹۱)، «بررسی تأثیر محرکهای تنش زا و حمایت اجتماعی در خانواده بر تعارض خانواده با کار»، مجله انجمن جامعه شناسی، سال سیزده، شماره ۱ و ۲.
14. Chen, Peter Y. Paul E. Spector. (1991), "Negative Affectivity as the Underlying Cause of Correlations between Stressors and Strains." Journal of Applied Psychology, 76(3):398-407.
15. Byron, K. (2005), Amite Analytic Review of Work - Family Conflict and its Antecedents, Journal of Vocational Behavior, 67: 169-