

حاجی کرم، آمنه (۱۳۹۵). ارتباط تعارض خانواده - کار با سلامت روان و تعارض زناشویی در زنان شاغل شهر تهران. پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره، ۶(۱)، ۱۲۷-۱۱۳.



## ارتباط تعارض خانواده- کار با سلامت روان و تعارض زناشویی در زنان شاغل شهر تهران

آمنه حاجی کرم<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۹۱/۴/۱۱ تاریخ پذیرش: ۹۴/۱/۲۷

### چکیده

**هدف:** هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه بین تعارض خانواده- کار با سلامت روان و تعارض زناشویی زنان شاغل استان تهران بود.

**روش:** به منظور بررسی هدف پژوهش، روش توصیفی از نوع همبستگی انتخاب شد. ۱۳۵ نفر از زنان متأهل شاغل در بخش ستادی مخابرات استان تهران به شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب و پرسشنامه‌های تعارض کار- خانواده نت مایر و پرسشنامه سلامت روان GHQ-28 و پرسشنامه تعارض زناشویی MCQ ثنائی و براتی را تکمیل نمودند.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که همبستگی بین تعارض خانواده- کار با سلامت روان معکوس و معنادار بود ( $P < 0/05$ ). به عبارت دیگر با افزایش تعارض خانواده- کار میزان سلامت روان زنان شاغل کاهش می‌یابد، ولی بین تعارض خانواده - کار با تعارضات زناشویی زنان شاغل رابطه معنادار به دست نیامد ( $P > 0/05$ ).

**واژه‌های کلیدی:** تعارض خانواده- کار، تعارض زناشویی، سلامت روان.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهر. Rahele\_hajikaram@yahoo.com

## مقدمه

از ابتدای زندگی بشر، پدیده کار و اشتغال مورد توجه بوده است و زنان از دیرباز هم پای مردان، بار مسئولیت‌های زندگی را به دوش می‌کشیده‌اند و کار می‌کرده‌اند (Aycan & Eskin, 2005). با رشد فن‌آوری و صنعتی شدن جوامع، به نظر می‌رسد که تکیه خانواده‌ها، تنها به درآمد مردان، امکان‌پذیر نیست و در بیشتر جوامع، زن نیز مانند مرد، در بیرون از خانه کار می‌کند (Voydanoff, 2004).

امروزه در جهان افزایش تعداد خانواده‌هایی که زوجین هر دو شاغل هستند به این معناست که مسئولیت‌ها و وظایف شغلی، خانوادگی و نگهداری کودکان، تنها به نقش‌های جنسیتی ۱ که به طور سنتی تعریف شده‌اند وابسته نیستند. مشارکت زنان در نیروی کار جهانی رو به افزایش است (Aycan & Skin, 2005). به زعم هاید و بارمت (Barnet & Hyde, 2001)، نقش‌های جنسیتی در حال بسط و توسعه هستند. زنان بیش از پیش به صورت فعال به نقش‌های حرفه‌ای ۲ روی آوردند و مردان هم بیش از پیش به نقش‌های خانوادگی ۳ می‌پردازند (Hennessy, 2005). ولی این امر موجب جدایی زن از وظایف سنتی خود نشده است. هنوز زنان می‌دانند که پس از سپری کردن آخرین ساعات کار، نقش‌های سنتی و خانه‌داری در انتظارشان است، نقش‌هایی چون کدبانوگری، فرزندداری، همسرداری، تیمارداری و... انجام وظایف نهادی شده‌ای چون مادری، همسری، خانه‌داری، پرستاری از اعضای خانواده، همواره بر دوش زن سنگینی می‌کند، به گونه‌ای که حتی با فاصله گرفتن زن از خانه، نگرانی انجام این وظایف او را رها نمی‌سازد (Maghsoudi & Bostan, 2004). زمانی که زن نتواند بین انتظارات و نقش‌های خود تعادل ایجاد کند، دچار تعارضهایی ۴ من جمله، تعارض خانواده- کار ۵ می‌شود (Young & Long, 1998). تغییر نقش‌های سنتی زنان و تقاضای روزافزون آنان برای مشارکت در عرصه‌های مختلف، امروزه به واقعیت انکارناپذیر جامعه ایران تبدیل شده است. به همین جهت دو نقطه کانونی مهم در زندگی بزرگسالان خانواده و کار است. به هر حال، انتظارات نقش‌های ۶ این دو حوزه همیشه با هم سازگار نیست و موجب بروز تعارض زندگی خانوادگی و کار می‌شوند (Netmeyer & et al, 1996). بر این اساس، تعارض خانواده - کار نوعی تعارض نقش است که در آن فشارهای ناشی از خانواده و کار از برخی جهات متقابل و ناسازگار است و این نوع از تعارض به شکل تعارض خانواده - کار دیده می‌شود. در این نوع تقاضاها، مسائل خانوادگی باعث بروز مشکل در محیط

1. Gender Roles
2. Professional Roles
3. Family Roles
4. Conflicts
5. Family - Work Conflicts
6. Role Expectations

شغلی می‌شود. از دیدگاه‌های تعارض خانواده-کار این نوع از تعارض نشان‌دهنده میزان مسئولیت‌های نقشی ناسازگار ناشی از حوزه خانواده و کار است که به دلیل تداخل نقش‌های خانوادگی در نقش‌های کاری ایجاد مشکل می‌کند (Greenhaus & Beutell, 1995). به عبارت دیگر تعارض خانواده با کار هنگامی رخ می‌دهد که خواست‌های خانوادگی، توانایی و انرژی فرد را به گونه‌ای مصرف می‌کنند که از توانایی فرد برای ایفای نقش‌های کاری کاسته می‌شود (Voydanoff, 2004). تعارض خانواده-کار شکلی از تعارضات درون نقشی ۱ است که در انتظارات کلی، زمان اختصاص یافته به خانواده و فشار ناشی از خانواده با انجام مسئولیت‌های مربوط به کار تداخل می‌کند (McDonald & Leaptrott, 2009).

تعارض خانواده - کار می‌تواند به عنوان منبع اصلی تنیدگی با پیامدهای منفی مانند افزایش خطر سلامت زنان شاغل، انجام وظایف والدینی و همسری به شکل ناکارآمد، کاهش رضایت زناشویی و سلامت روانی (Cohen & Brower, 2006; Conolly, 2000).

سازمان بهداشت جهانی (۲۰۰۴) سلامت روانی را به عنوان حالتی از بهزیستی ۲ که در آن فرد توانمندی خود را شناخته، از آنها به نحو موثر و مولد استفاده کرده و برای اجتماع خویش مفید است تعریف می‌کند. سلامت روانی در درون مفهوم کلی سلامت جای می‌گیرد و سلامت یعنی توانایی برای ایفای نقش-های اجتماعی، روانی و جسمی. سلامت روانی مردم از اهمیت بسزایی برخوردار است و به همین دلیل، امروزه، جوامع مختلف بسیج شده‌اند تا سیاست‌های مربوط به سلامت روانی و پیش‌بینی بیماری‌های روانی را سازمان دهند. این سیاست‌ها که می‌توانند ارزش‌های انسانی و اقتصادی بسیار بالا داشته باشند، ایجاد می‌کنند که پیش از هر چیز، نیازهای سلامت روانی و علتهای اختلال آن شناخته شوند (Ganji, 2011). بنابراین اشتغال زنان همراه با تعارض خانواده-کار می‌تواند سلامت روان زنان شاغل را به خطر انداخته و هزینه‌های سنگین و عواقب ناخوشایندی را برای فرد، خانواده، سازمان و جامعه می‌تواند داشته باشد. تحقیقات گوناگون انجام شده حاکی از تاثیر مستقیم و غیرمستقیم تعارضات شغل-کار بر سلامت روان زنان شاغل می‌باشد. چاین، گو، هنگ، یانگ و شایو (Chin, Guo, Hung, Yang & Shiao, 2015)، در پژوهشی نشان دادند، زنان شاغلی که دچار تعارضات شغل-کار هستند مشکلات بهداشتی بیشتری از جمله مشکلات خواب و به دنبال آن سایر مشکلات سلامت روانی را تجربه می‌کنند. مییر، لی، کلارستنفلد و گلد (Meyer, Li, Klaristenfeld & Gold, 2015)، نیز به بررسی ارتباط تعارضات کاری و خانوادگی با استرس تجربه شده افراد شاغل

پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد استرس تجربه شده افراد شاغل ارتباط مستقیمی با تعارضات شغلی و خانوادگی آن‌ها دارد.

عامل دیگری که می‌تواند تحت تأثیر تعارض خانواده- کار قرار بگیرد، روابط زناشویی می‌باشد. همه زوجین سطوحی از تعارض را تجربه می‌کنند این تعارض‌ها موجب کاهش ثبات روابط و افزایش فرصت‌های خاتمه روابط می‌شود. بلاشتین و شوارتز (۱۹۸۳) دریافتند زوج‌هایی که تعارض‌هایی را در زمینه پول، اشتغال زنان، قدرت، تقسیم کار خانه یا روابط جنسی تجربه می‌کنند احتمالاً بیشتر جدا می‌شوند تا زوج‌هایی که در زمینه‌های دیگر تعارض دارند (Mousavi & et al, 2004). در نتیجه اشتغال زنان یکی از عوامل تأثیرگذار بر روابط زناشویی می‌باشد و باعث ایجاد تعارض در روابط زناشویی می‌شود.

در برخی پژوهش‌ها به بررسی ارتباط تعارضات شغلی و خانوادگی با تعارضات زناشویی پرداخته شده است. برای مثال، ازبگ و سیهان (Ozbag & Ceyhun, 2014)، در پژوهشی نشان دادند رضایت شغلی می‌تواند عامل موثری در رضایت زناشویی تلقی گردد. همینطور تعارضات شغلی- خانوادگی می‌تواند نارضایتی زناشویی زوجین را افزایش دهد. گامر، آمیسه، آداتوم و بوکی (Gamor, Amisshah, Adutwum & Boaky, 2014)، نیز در پژوه خود بر زنان شاغل نشان دادند زنانی که دچار تعارضات شغلی- خانوادگی هستند، نه تنها رضایت شغلی احساس نمی‌کنند بلکه رضایت زناشویی پایین‌تری در مقایسه با زنان گروه کنترل دارند.

در کشورهای غربی تحقیقات زیادی در زمینه تعارض خانواده- کار انجام گرفته اما پژوهش‌هایی که در این زمینه و آثار زیان‌بار آن در کشورهای در حال توسعه، مانند ایران انجام شده بسیار محدود است در حالی که بیشتر زنان شاغل در این کشورها، با این تعارض دست به‌گیری‌اند و این تعارض دارای آثار سوء بر سلامتی، زندگی شغلی و خانوادگی آنان است (Rastegar, 2004). از سویی پژوهش‌های انجام شده به طور مستقیم به بررسی ارتباط تعارض خانواده- کار با سلامت روان و تعارض زناشویی نپرداخته‌اند. همینطور خانواده و کار دو حوزه اساسی در زندگی هر فرد تلقی می‌شوند و درگیری با هر یک از این حوزه‌ها پیامدهای فردی و جمعی در پی دارد و درگیری هم‌زمان با نقش‌های دوگانه این دو حوزه بر سازمان و فرد به طور هم‌زمان تأثیر می‌گذارد. به نظر می‌رسد لزوم انجام پژوهش‌هایی که به بررسی ارتباط این متغیرها بپردازند، بیش از پیش احساس می‌شود.

به طور کلی عدم تعادل بین خانواده و کار و اشتغال باعث بروز مشکلات زیادی شده و پیامدهای منفی را برای افراد (مانند اضطراب، افسردگی و ...) برای روابط بین فردی آنها (مانند افزایش تعارض و طلاق)

برای سازمان (مانند غیبت، کاهش بهره‌وری و...) دربر خواهد داشت (Hammer, & Thompson, 2003). و منجر به نتایجی مثل نارضایتی شغلی<sup>۱</sup>، فرسودگی شغلی<sup>۲</sup> و هزینه‌های مالی (Fron. M. R., Russell, M., & Cooper, 1998). درماندگی روانشناختی و نارضایتی از زندگی و زناشویی می‌شود. همینطور از آنجایی که زنان هر کشوری بخش مهمی از سرمایه‌های انسانی-اجتماعی آن جامعه تلقی می‌شوند و توجه به سلامت و مشکلات زندگی آن‌ها سهم مهمی در پیشرفت کشور ایفا می‌کند، پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط تعارض خانواده-کار با وضعیت سلامت روان و تعارض زناشویی زنان متأهل شاغل انجام شده است.

## روش

### طرح پژوهش، جامعه، نمونه و روش اجرای پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی<sup>۳</sup> است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه زنان متأهل شاغل در بخش ستادی مخابرات استان تهران در سال ۱۳۹۰ می‌باشد. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر، تصادفی خوشه‌ای<sup>۴</sup> بود، بدین ترتیب که از میان تمام ادارات کل مخابرات استان تهران، ۵ اداره کل و از بین آنها تعداد ۱۳۵ نفر زن شاغل متأهل بطور تصادفی انتخاب شد و پرسشنامه‌های مورد استفاده بر روی گروه نمونه اجرا شد.

## ابزار

### پرسشنامه تعارض کار-خانواده و خانواده-کار<sup>۵</sup> نت مایر، بولس و ام سی مارین<sup>۶</sup>

این پرسشنامه ۱۰ سؤال دارد که ۵ سؤال اول آن، تعارض کار-خانواده، و ۵ سؤال دوم پرسشنامه، تعارض خانواده-کار را بررسی می‌کند که در پژوهش حاضر فقط از ۵ سؤال دوم که مربوط به تعارض خانواده-کار است، استفاده شد. نمره‌گذاری در این پرسشنامه بر اساس مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت از "کاملاً مخالف" تا "کاملاً موافق" است. نمره بیشتر به معنای تعارض بیشتر است. ضریب آلفای کرونباخ آزمون برای قسمت دوم (تعارض خانواده-کار) برابر با ۰/۸۸ بدست آمده است. در ایران نیز پایایی پرسشنامه به روش کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمده است. روایی پرسشنامه با روش همبستگی با شانزده سازه روان‌شناختی<sup>۷</sup>

1. Job Dissatisfaction
2. Job Exhaustion
3. Correlation
4. Random Cluster
5. Work-Family Conflict Questionnaire
6. Netemeyer
7. Psychologica

از جمله رضایت از زندگی<sup>۱</sup>، رضایت شغلی<sup>۲</sup>، تعارض نقش<sup>۳</sup> و ابهام نقش<sup>۴</sup> بررسی شد و نتایج نشان داد که رضایت شغلی و رضایت از زندگی با این پرسشنامه ارتباط منفی و تعارض نقش و ابهام نقش با این پرسشنامه ارتباط مثبت دارند (Malekiha & Fatehizadeh, 2010).

#### پرسشنامه سلامت روان (GHQ):<sup>۵</sup>

پرسشنامه سلامت روان ۲۸ سؤالی توسط هیلر و گلدبرگ (Goldberg and Hiller, 1979) ارائه شده و دارای ۴ مقیاس فرعی است و هر مقیاس ۷ پرسش دارد. مقیاس‌های مذکور عبارتند از:

۱- مقیاس علائم جسمانی<sup>۶</sup>

۲- مقیاس علائم اضطرابی و اختلال خواب<sup>۷</sup>

۳- مقیاس کارکرد اجتماعی<sup>۸</sup>

۴- مقیاس علائم افسردگی<sup>۹</sup>

از ۲۸ عبارت پرسشنامه موارد ۱ الی ۷ مربوط به مقیاس علائم جسمانی است. موارد ۸ الی ۱۴ علائم اضطرابی و اختلال خواب را بررسی کرده و موارد ۱۵ الی ۲۱ مربوط به ارزیابی علائم کارکرد اجتماعی است و نهایتاً موارد ۲۲ الی ۲۸ علائم افسردگی را می‌سنجد. برای جمع‌بندی نمرات به ستون اول، نمره صفر، ستون دوم، ۱ و ستون سوم، ۲ و ستون چهارم نمره ۳ تعلق می‌گیرد. در هر مقیاس کسب نمره ۶ به بالا نشانه وجود اختلال و در مجموع کل مقیاس‌ها اخذ نمره ۲۲ به بالا بیانگر علائم مرضی است. پایایی و روایی این پرسشنامه بارها مورد تأیید قرار گرفته است. در مطالعات خارجی، پرسش‌نامه دارای اعتبار و روایی لازم است. در ایران نیز هومن (۱۳۷۷) با مطالعه بر نمونه ایرانی، انسجام درونی پرسش‌نامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۴ گزارش کرده است.

#### پرسشنامه تعارض زناشویی MCQ (Barati & Sanai, 1996):<sup>۱۰</sup>

این پرسشنامه، یک ابزار خود گزارش دهی و شامل ۴۲ سوال است که توسط براتی و ثنایی (Barati & Sanai, 1996) ساخته شده و اصولاً برای شناسایی ماهیت و میزان تعارض در روابط زناشویی مورد

1. Life Satisfaction
2. Job Satisfaction
3. Role Conflict
4. Ambiguous Role
5. General Health Questionary
6. Somatic Symptoms
7. Anxiety and Sleep Disorder
8. Social Function
9. Depression Symptoms
10. Marital Conflict Questionnaire (MCQ)

استفاده قرار می‌گیرد. این پرسشنامه از ۷ خرده‌مقیاس افزایش جلب حمایت فرزند/فرزندان، افزایش رابطه‌ی فردی با خویشاوندان خود، کاهش رابطه با خویشاوندان همسر و دوستان، جدا کردن امور مالی از یکدیگر، کاهش همکاری بین زوجین، کاهش روابط جنسی بین زوجین و افزایش واکنش‌های هیجانی نسبت به یکدیگر است. برای هر سوال پنج گزینه در نظر گرفته شده که به تناسب ۱ تا ۵ نمره به آنها اختصاص داده شده است. حداکثر نمره کل پرسشنامه ۲۱۰ و حداقل آن ۴۲ است. حداکثر نمره هر خرده‌مقیاس مساوی با تعداد سوالهای آن خرده‌مقیاسها ضربدر ۵ است.

در این ابزار نمره بیشتر به معنی تعارض بیشتر و نمره کمتر به معنی رابطه بهتر و تعارض کمتر است. به گزارش براتی و ثنایی (Barati & Sanai, 1996)، این پرسشنامه از اعتبار و پایایی قابل قبولی برخوردار است. در هنجاریابی مجدد، آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه را ۰/۷۱ و به ترتیب برای کاهش همکاری ۰/۷۳، کاهش رابطه‌ی جنسی ۰/۶۰، افزایش واکنش‌های هیجانی ۰/۷۴، افزایش جلب حمایت فرزند یا فرزندان ۰/۸۱، افزایش رابطه‌ی فردی با خویشاوندان خود ۰/۶۵، کاهش رابطه‌ی خانوادگی با خویشاوندان همسر و دوستان ۰/۸۱ و جدا کردن امور مالی از یکدیگر ۰/۶۹ گزارش کرده است.

«پرسشنامه، تعارضات زناشویی» از روایی محتوایی خوبی برخوردار است. در مرحله تحلیل مواد آزمون، پس از اجرای مقدماتی و محاسبه همبستگی هر سؤال با کل پرسشنامه و مقیاسهای آن ۱۳ سؤال از ۵۵ سؤال اولیه حذف شده است.

## یافته‌ها

اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش حاکی از آن بود که ۵,۲ درصد در گروه سنی ۳۰-۲۱ سال، ۶۷,۴ درصد در گروه سنی ۴۰-۳۱ سال، ۲۳ درصد نیز در گروه سنی ۵۰-۴۱ سال و ۴,۴ درصد نیز در گروه سنی ۶۰-۵۱ سال قرار داشتند.

همچنین میانگین و انحراف معیار سنی کل افراد مورد بررسی  $39/02 \pm 7/6$  و دامنه سنی کارکنان بین ۲۱ تا ۶۰ سال قرار داشت. همچنین ۱۹,۳ درصد از کارکنان دارای تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم، ۷۱,۹ درصد لیسانس و ۸,۹ درصد فوق لیسانس و بالاتر بودند.

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار نمره تعارض خانواده-کار و ابعاد سلامت روان و تعارض زناشویی به تفکیک نشان می‌دهد.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار تعارض خانواده- کار و سلامت روان و تعارض زناشویی

متغیرها	تعداد N	میانگین M	انحراف معیار S.D
تعارض خانواده- کار	۱۳۵	۱۰/۳۵	۶/۹۲۵
شکایات جسمانی	۱۳۵	۶/۶۰	۳/۸۱۷
اضطراب	۱۳۵	۶/۲۲	۴/۱۳۵
عملکرد اجتماعی	۱۳۵	۷/۲۱	۳/۰۵۸
افسردگی	۱۳۵	۲/۲۱	۳/۶۳۹
نمره کل سلامت روان	۱۳۵	۲۲/۲۸	۱۱/۶۰۸
افزایش واکنش‌های هیجانی	۱۳۵	۱۴/۴۳	۴/۵۵۹
کاهش رابطه جنسی	۱۳۵	۹/۹۳	۳/۳۸۰
کاهش همکاری	۱۳۵	۷/۹۲	۲/۶۹۱
افزایش جلب حمایت فرزند	۱۳۵	۸/۴۲	۴/۱۹۴
افزایش رابطه فردی با خویشان خود	۱۳۵	۸/۷۰	۲/۷۹۷
کاهش رابطه خانوادگی با خویشان همسر و دوستان	۱۳۵	۹/۷۱	۳/۳۵۲
جدا کردن امور مالی از یکدیگر	۱۳۵	۱۵/۹۸	۳/۳۸۲
نمره کلی تعارض زناشویی	۱۳۵	۷۵/۲۳	۱۵/۹۳۸

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد میانگین تعارض خانواده- کار (۱۰/۳۵) و میانگین کل سلامت روان (۲۲/۲۸) و میانگین کلی تعارض زناشویی نیز برابر با ۷۵/۲۳ می‌باشد. همینطور به منظور بررسی ارتباط متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده، و نتایج آزمون آماری در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود.

جدول ۲: ماتریس ضریب همبستگی بین تعارض خانواده- کار و ابعاد سلامت روان و تعارض زناشویی

تعارض خانواده- کار		متغیرهای ملاک	متغیرهای پیش‌بین
P	ضریب همبستگی		
۰/۰۲	*۰/۱۹۶	سلامت روان	
۰/۵۱	۰/۱۶۲	شکایات جسمانی	
۰/۳۴	۰/۱۳۶	اضطراب	
۰/۴۰۱	۰/۱۶۶	عملکرد اجتماعی	
۰/۰۲۹	*۰/۱۶۹	افسردگی	



۰/۸۲	۰/۱۴۰	تعارض زناشویی
۰/۹۵	۰/۱۱۸	افزایش واکنش‌های هیجانی
۰/۸۱۲	۰/۰۴۹	کاهش رابطه جنسی
۰/۲۶	۰/۱۶۰	کاهش همکاری
۰/۵۴	۰/۱۰۴	افزایش جلب حمایت فرزند
۰/۹۴	۰/۰۸۸	افزایش رابطه فردی با خویشان خود
۰/۴۳	۰/۱۵۲	کاهش رابطه خانوادگی با خویشان همسر و دوستان
۰/۷۵	-۰/۰۵۱	جدا کردن امور مالی از یکدیگر

(\*\*) معناداری در سطح ۰/۰۱ و (\*) معناداری در سطح ۰/۰۵

جدول ۲ نشان دهنده همبستگی تعارض خانواده- کار با سلامت روان تعارضات زناشویی زنان شاغل است. به منظور بررسی همبستگی تعارض خانواده- کار با سلامت روان زنان و تعارضات زناشویی از همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول فوق نشان می‌دهد که همبستگی و رابطه بین تعارض خانواده- کار با بعد افسردگی و نمره کل سلامت روان در سطح ( $P < 0/05$ ) معنادار است. به عبارت دیگر زنان شاغل که تعارض خانواده- کار بیشتری دارند افسردگی بیشتر و سلامت روان کمتری نیز دارند. همچنین جدول فوق نشان می‌دهد که همبستگی و رابطه بین تعارض خانواده- کار با تعارضات زناشویی و ابعاد تعارضات زناشویی در سطح ( $P < 0/05$ ) معنادار نیست. به عبارت دیگر رابطه بین تعارض خانواده- کار با تعارضات زناشویی و ابعاد تعارضات زناشویی زنان شاغل وجود ندارد.

### نتیجه

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط ارتباط تعارض خانواده- کار با سلامت روان و تعارضات زناشویی در زنان شاغل شهر تهران بود. به طور کلی نتایج پژوهش حاضر نشان داد که همبستگی و رابطه بین تعارض خانواده- کار با بعد افسردگی و نمره کلی سلامت روان زنان شاغل در سطح ( $P < 0/05$ ) معنادار است. به عبارت دیگر زنان شاغل که تعارض خانواده- کار بیشتری دارند افسردگی بیشتر و سلامت روان کمتری نیز دارند.

این نتایج با نتایج حاصل از پژوهش‌های چاین و همکاران، بورگ و گرین گلس (Bourg, & Gerin, 1999; Chin & et al, 2015) که بر تأثیر تعارض خانواده- کار بر افزایش احتمالی ابتلا به مشکلات

روان‌شناختی اشاره می‌کند و پژوهش‌های بنرشتاین، تیزاینر و شارون (Tziner & Benereshtain, 1995) (Sharon, 2014) (۲۰۱۴) مبنی بر رابطه اشتغال و سلامت روانی و سلامت روانی پایین‌تر به تبع نگرش منفی همسر به شغل، همخوانی دارد. این مطالعات نیز بر نقش مستقیم سلامت روان بر عملکرد شغلی و حیطه‌های مربوط نظیر ادراک تعارض از وظایف خانوادگی و شغلی صحنه می‌گذارند.

به نظر می‌رسد که این رابطه می‌تواند بیشتر متأثر از تأثیر سلامت روان کارمندان باشد که بر حیطه‌های مختلف عملکرد او نظیر عملکرد شغلی، خانوادگی و اجتماعی او تأثیر می‌گذارد و سلامت روان پایین، کاهش عملکرد در تمامی زمینه‌های فوق را به دنبال دارد که عمدتاً مطالعات قبلی نیز بر این مهم اشاره داشته‌اند. البته نباید از حالت دوری و تسلسلی این رابطه غافل ماند. در حالت عادی سلامت روان پایین باعث تشدید مسائل خانوادگی و تشدید مسائل شغلی می‌شود، از سوی دیگر، این چالش‌های خانوادگی، وقتی در کار فرد تداخل کرد ضمن پیچیده‌تر کردن اوضاع برای فرد عملکرد شغلی را نیز بیشتر تحت الشعاع قرار می‌دهد و به عنوان یک عامل تشدید کننده افت کارکرد مطرح می‌شود. اما از سوی دیگر، این احتمال هم مطرح است که شاید چالش‌های شغلی و خانوادگی بیشتر از ظرفیت مقابله‌ای فرد باشد و باعث کاهش سلامت روان فرد شود و این مسئله خود به کاهش عملکرد شغلی فرد منجر شود. به عبارت دیگر سبک‌های مقابله‌ای زنان شاغل نیز ممکن است تحت تأثیر مشکلات بهداشتی-روانی تضعیف شود و این عامل خود بر میزان رضایت شغلی-خانوادگی و به تبع آن کاهش رضایت زناشویی منجر می‌گردد.

تعارض خانواده-کار، چه در زندگی خانوادگی، فردی و اجتماعی و چه در محیط شغلی افراد به عنوان منبع اساسی استرس و کاهش سایر شاخص‌های سلامت روانی شناخته می‌شود. به عبارت دیگر استرس، کنش متقابل بین شرایط عوامل بیرونی و ویژگی‌های فردی و خانوادگی شاغل است، به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن و خارج از آن، بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنها برآید. بنابراین تعارض نقش نیز که "ناشی از وقوع همزمان دو (یا بیش از دو) مجموعه از نقش‌ها است که پذیرش یکی از آنها، پذیرش سایر نقش‌ها را دشوار می‌سازد، به عنوان یک عامل بیرونی تنش‌زا برای فرد محسوب می‌شود. به بیان ساده‌تر، وقتی فرد بخصوص زنان با توجه به نقش کلیدی که در خانه ایفا می‌کنند و از آنها انتظار می‌رود دو یا چند نقش را ایفا کنند و این نقش‌ها نیز در اساس، با یکدیگر تعارض و تضاد داشته باشند، فرد دچار انواع تعارض نقش می‌شود. این دو انتظار ظاهراً متضاد، می‌تواند موجب فشار روانی شغلی و تنش فزاینده گردد که این استرس می‌تواند سلامت روان آنان را به خطر اندازد. تجربه فشار روانی، هنگامی رخ خواهد داد که از حالت ثبات و تعادل (جسمانی و روانی) خارج شویم.

هنگامی که از تعادل خارج می‌شویم سیستم بدنی ما در خروج از تعادل واکنش نشان می‌دهد و دچار استرس می‌شود. بنابراین تعارض را می‌توان عاملی برای بر هم زدن تعادل و خروج از تعادل دانست که این خروج از تعادل خود یک تغییر به شمار می‌آید و تغییر خود باعث تجربه استرس می‌شود (Grandey, Selie, 1956). (Cropanzano, 1999) در پژوهش خود به بررسی پیامدهای استرس ناشی از نقش و تعارض خانواده - کار پرداختند، آنان در پژوهش خود با ارائه الگویی نشان می‌دهند، همانطور که ابهام نقش و تعارض نقش افزایش می‌یابد و تقاضاهای مربوط به خانه و خانواده با تقاضاهای کار تداخل پیدا می‌کنند. این حالت ناخوشایند، با فشار منفی زندگی، سلامت روان پایین و تمایل به ترک کردن کار ارتباط دارد. در تبیین یافته‌های این پژوهش می‌توان اظهار کرد، که در کارکنان مورد بررسی، سلامت روان پایین با چالش‌های خانوادگی بیشتر و عملکرد شغلی پایین تر و تداخل نقش‌های خانوادگی و شغلی همراه می‌شود و این امر به کاهش سلامت روان به تبع افزایش تعارض‌های خانواده - کار منجر می‌شود.

نتایج همبستگی و رابطه بین تعارض خانواده-کار با تعارضات زناشویی و ابعاد تعارضات زناشویی زنان شاغل معنادار نبود. این نتایج با یافته‌های حاصل از پژوهش و کیلی (۱۳۸۸) مبنی بر اینکه همکاری شوهر در امور منزل و فرزندان با بهبود عملکرد شغلی همسران شاغل همراه است و پژوهش‌های ویدانف، کارسون و همکاران و اگوندیپ و همکاران (Ogundipe et al ; Carlson & et al , ۲۰۱۲; Voydanoff , 2014) & (2014) مبنی بر اینکه حمایت همسر باعث کاهش تعارض شغلی می‌شود، همخوانی دارد. همچنین با یافته‌های پژوهش جواهری و همکاران (Javaheri & et al, 2010) که حاکی از آن بود که افرادی که از کیفیت زندگی مناسب‌تری برخوردار هستند، وضعیت شغلی مناسب‌تری دارند و میان مشکلات و تعارضات زندگی و خشنودی شغلی زنان رابطه وجود دارد ناهمخوان است. همینطور نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش هیل (Hill, 2005) مبنی بر اینکه شرایط خانواده - کار به افزایش تعارضات زناشویی می‌انجامد، ناهمخوانی دارد. همگی این مطالعات بر این نکته صحه می‌گذارند که سلامت خانواده با رضایت زناشویی و کاهش تعارضات زناشویی ارتباط مثبت دارد و به تبع این سلامت در جریان فعالیت شغلی به بهبود راندمان کاری می‌انجامد، لذا وقتی ساخت خانواده به گونه‌ای باشد که کمترین نقش را برای سرپرست به همراه داشته باشد، بدیهی است رضایت خانوادگی بالاست و فرد شرایط کاری خود را به خوبی مدیریت می‌کند.

در واقع، رضایت زناشویی شاخص مستقیم و عینی از وضعیت و ادراک زن و شوهر از روابط بین-فردی درون خانواده است و تعارض خانواده - کار یک شاخص از نقش چالش‌زای خانوادگی در عملکرد شغلی است. لذا وقتی رضایت زناشویی بالا و تعارضات پایین باشد، قبل از هر چیز بیانگر روابط بین‌فردی

سالم است که این سلامت روابط بین فردی بر عملکرد شغلی فرد نیز اثر مثبت می‌گذارد، و هر کدام از زوجین احساس رضایت بیشتری می‌کنند و به دنبال آن سلامت روان بالاتری نیز خواهند داشت. در عوض ساخت مختل خانواده از یک سو نارضایتی و تعارضات زناشویی را به همراه دارد و از سوی دیگر به افزایش تعارضات کار خانواده منجر می‌شود.

از دیگر نکات قابل توجه در این پژوهش این است که تعارض خانواده - کار از آن حیث موجب افزایش تعارضات زناشویی در کارکنان شاغل زن می‌شود که نشانگر شدت مشکلات و چالش‌های خانوادگی فرد می‌باشد، به گونه‌ای که در حیطه کاری او نیز رسوخ کرده و موجب تداخل در انجام وظایف شغلی شده است. بر این اساس وجود چالش‌های شدید خانوادگی از یک سو و تأثیرات منفی آن بر عملکرد شغلی از سوی دیگر موجب افزایش تعارضات زناشویی می‌شود که با توجه به نتایج بدست آمده در این پژوهش گروه نمونه مورد پژوهش در مطالعه حاضر توانسته اند بین چالش‌های زندگی خانوادگی و مسئولیت‌های خودشان در درون سیستم خانواده و تأثیر آن بر عملکرد شغلی و کاری خود نوعی هماهنگی و رابطه و یکپارچگی منسجمی به وجود آورده و موجب شده‌اند که این مشکلات تأثیر منفی بر رابطه زناشویی و تعارضات بوجود آمده در این رابطه را در پی نداشته باشد. در واقع به نظر می‌رسد تعارض خانواده - کار در حالت تشدید شده آن، قبل از هر چیز بیانگر چالش‌های خانوادگی می‌باشد که این چالش‌ها به خودی خود نقش مهمی در افزایش تعارضات زناشویی و کاهش رضایت از زندگی را نشان می‌دهند و اثرات منفی آن بر عملکرد شغلی این افزایش تعارضات را دو چندان می‌کند. با در نظر داشتن این تأثیرات و نقش حساس و بنیادی زنان در مسئولیت‌ها و بنیان سیستم خانوادگی فرهنگ ایرانی از یک طرف و شاغل بودن در محیط بیرون از طرف دیگر می‌توان انتظار نوعی نارضایتی در زندگی و به تبع آن تعارضات زناشویی را داشت ولی چنانچه در نتایج این فرضیه نیز می‌توان مشاهده کرد این رابطه معنادار نیست که می‌توان آن را چنین توجیه کرد که گروه نمونه توانسته این تعارضات و مشکلات را حل کرده و بدون مشکل به شاغل بودن خود ادامه دهد.

این پژوهش نیز همانند پژوهش‌های دیگر دارای محدودیت‌هایی بوده است که یکی از محدودیت‌های این پژوهش، محدودیت جغرافیایی است. زیرا جامعه آماری پژوهش مربوط به کارکنان زن شاغل شهر تهران بوده و تعمیم آن به مناطق دیگر باید با احتیاط صورت گیرد. ضمناً نتایج حاصله فقط در مورد زنان شاغل صدق می‌کند، و قابل تعمیم به مردان شاغل نیست. همچنین مانند تمامی پژوهش‌هایی که از آزمون‌های مختلف استفاده می‌کنند، این موضوع مطرح است که آیا بازخوردها یا نظرات و اصولاً قضاوت‌ها و خود

گزارش‌دهی‌های افراد در مورد خود، محیط و دیگران که از این آزمون‌ها بدست می‌آیند، از واقعیت و صحت کامل برخوردار هستند یا خیر. لذا پیشنهاد می‌شود، که پژوهش‌هایی مشابه با تحقیق حاضر و لیکن با ابزارها و روش‌های تحقیق متفاوت صورت گیرد، تا بتوان نتایج مطالعات مختلف را مقایسه نموده و به بهترین نتیجه ممکن دست یافت. همچنین پیشنهاد می‌شود، این مطالعه در مورد گروه‌های شغلی دیگر در بین مردان و زنان شاغل با یکدیگر نیز انجام گیرد و نتایج به دست آمده در مطالعات تطبیقی مورد مقایسه قرار گیرند.

### سپاسگزاری

این پژوهش با همکاری بخش ستادی مخابرات استان تهران انجام شده است. لذا از همه مسئولین این مرکز و همچنین کارکنان شرکت کننده در این پژوهش کمال سپاس و تشکر را داریم.

### References

- Aycan, Z., Skin, M. (2005). Relative contribution of childcare, spousal and organizational support in reducing work-family conflict for men & women: The case of Turkey sterols. *Journal of Sex Role*, 53(7-8), 453-472.
- Barati, T; Sanai B (1996). Inventory marital conflict. Measures of family structure and marriage. Tehran: The Institute's Bethat Publications, pp: 53-48. (In Persian)
- Barnet, R. C.h., & Hyde, J. S.h. (2001). Women, Men, Work, and Family: An Expansionist Theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Benereshtain, L. (1995). Relationships of job and family involvement family social support and work family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 4,401-413.
- Bourg, M.R., Gerin gelass, M.L. (1999). Relation of work ° family conflict health outcomes a four ° years longitudinal study of employed parents. *Journal of occupational and organizational psychology*. 70(3), 2, 325-335.
- Carlson, D., Ferguson, M., Hunter, E., Whitten, D. (2012). Abusive supervision and work° family conflict: The path through emotional labor and burnout. *The Leadership Quarterly*, 23, 5, 849-859
- Chin, W., Guo, Y.L., hung, Y.J., Yang, C.Y., Schiao, j.s.. (2015). Short sleep duration is dose-dependency related to job strain and burnout in nurses: A cross sectiona; survey. *International Journal of Nursing Studies*, 52, 1, 297-306.
- Cohen, G., & Brower, Q. (2006). Work-family conflict management. *Journal of Applied Psychology*, 87, 398-407.
- Conolly, S. (2000). The work-family role system. *Journal of Social Problems, Marriage and Family*, 82, 41-52.
- Frone, M.R. (2000). Relationship of work and family stressors to psychological distress: The independent moderating influence of social Support, mastery, active coping and self-focused attention. *Journal of Social Behavior and personality*, 6, 227° 250.
- Ganji, H (2011). *Mental health*. Tehran: Arasbaran. (In Persian)

- Gamor, E., Amissah, E.F., Adutwum, K., Boakye, A. (2014). Work° family conflict among hotel employees in Sekondi-Takoradi Metropolis, Ghana. *Tourism Management Perspectives*, 12, 1-8.
- Grandey, A.A., & Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work° Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350° 370.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N. J. (1995). Sources of conflict between work and Work-Family Balancing Act. *Journal of Marriage and Family*, 61(2), 476° 490.
- Hammer, L., & Thompson, C. (2003). Work-family role conflict. A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry. Chestnut Hill, MA: Boston College.
- Hennessy, E. (1994). Pattern of commitment to work and parenting, implications for role strain. *Journal of marriage and family*, 19(3), 56, 3.
- Hill, A. (2005). Work ° family conflict among married professional women in Malaysia. *The journal of social psychology*, 136(5), 663- 665.
- Human, A (1998). Assess the reliability and validity of the General Health Questionnaire Goldberg. Teacher Training University, Tehran. (In Persian)
- Javaheri, ;; Serajzadeh, ;; Rahmani, R (2010). Analysis of the effects of women s employment on their life quality Case study: Iranian Female Employees in the Ministry of Agriculture. *Women in development & politics journal*. 8(2); pp: 143-162. (in persian)
- Leaptrott, J., McDonald, J.M. (2009). The conflicts between work and family roles. *Journal of Behavioral Studies in Bussiness*, 119 (2), 1-12.
- Malekiha, M & Fatehizadeh, M (2010). Work-Family Conflict management training: an experimental study in female employees. *Journal of developmental of psychology Iranian psychologists*. 6(24), pp: 351-345. (In Persian)
- Maghsoudi S & Bostan Z (2004). Examines the problems of the simultaneity of domestic and social roles of women working in Kerman. *Journal of Women's Studies*. 2(5), pp: 129-150. (In Persian)
- Meyer, R.M.L., Li, A., Klaristenfeld, J., Gold, J.I. (2015). Pediatric Novice Nurses: Examining Compassion Fatigue as a Mediator between Stress Exposure and Compassion Satisfaction, Burnout, and Job Satisfaction. *Journal of Pediatric Nursing*, 30, 1, 174-183.
- Netmeyer, R.G. Boles, J.S., & Mc Murrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict scale. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Orezi samani, H & Zakerfard M (2010). The relationship between work-family conflicts with organizational citizenship behaviors due to the moderating role of procedural justice. *Journal of family research*. 6(21), pp: 23-41. (in persian)
- Ozbag, G.K., Ceyhun, G.C. (2014). Does Job Satisfaction Mediate the Relationship between Work-family Conflict and Turnover? A Study of Turkish Marine Pilots. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, 22, 643-649.
- Ogundipe, O.A., Olagunju, A.T., Lasebikan, V.O., Coker, A.O. (2014). Burnout among doctors in residency training in a tertiary hospital. *Asian Journal of Psychiatry*, 10, 27-32.
- Rastegar, Kh (2004). Correlation Work- family: Gender differences in social support. *Women in development & politics journal*. 2(2); pp: 135-48. (in persian)
- Tziner, A., Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: Examination of their interrelationships with

- respondents from a non-Western culture. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30, 1, 35-42.
- Vakili N (2009). The Role of Job Characteristics, Transformational Leadership and Goal Diffi-culty on Employees, Performance in Ehya Fold Sepahan Company .*knowledge and research in applied psychology* 3. 2009; 0 (39) :1-13 (in persian)
- Voydanoff, P. (2004). Multiple role and psychological distress: The intersection of the paid worker, spouse and parent roles with the role of adult child. *Journal of Marriage and Family*, 82, 41-52.

