

بررسی عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان با تأکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی

سیدعلیرضا افشانی، دانشیار، گروه تعاون و رفاه اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه یزد، ایران*
لیدا هاتفی راد، کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه یزد، ایران

چکیده

اشتغال زنان و موضوعات مرتبط با آن به‌ویژه در سال‌های اخیر به یکی از مباحث مهم در ایران تبدیل شده است. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه عوامل سازمانی شامل سابقه کار، ساعت کاری، نوع شغل، حمایت در کار، احساس گرانباری نقش شغلی، رضایت شغلی با تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان شاغل شهر یزد است. پژوهش، از نوع توصیفی - همبستگی است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه و شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای از ۳۲۳ نفر از زنان شاغل شهر یزد گردآوری شد و به کمک نرم‌افزارهای آماری spss و Amos تحلیل شدند. نتایج نشان دادند بین حمایت اجتماعی در کار و رضایت شغلی با تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان شاغل، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد، در حالی که احساس گرانباری نقش شغلی و ساعت کاری، رابطه مثبت و معنی‌دار با این متغیر دارند. همچنین بین تعارض نقش در میان مشاغل دولتی و خصوصی، تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ اما بین سابقه کاری و تعارض نقش، رابطه معنی‌داری یافت نشد؛ بنابراین به‌طور کلی عوامل شغلی و سازمانی، جایگاه بسیار مهمی در میزان تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی فرد دارند و نقش مؤثری در کاهش فشار و تنش روانی ناشی از این تعارض ایفا می‌کنند.

واژه‌های کلیدی: تعارض نقش، شغلی - خانوادگی، زنان، سازمان، شغل

مقدمه و بیان مسأله

کار و خانواده، دو نهاد اجتماعی ضروری برای زندگی فردی و زندگی اجتماعی محسوب می‌شوند و نقش اساسی و بسیار مهمی در جوامع بشری ایفا می‌کنند. از آغاز زندگی بشر، پدیده کار و اشتغال مدنظر بوده است و زنان از دیرباز همپای مردان، بار مسئولیت‌های زندگی را به دوش کشیده و مشغول کار بوده‌اند (Aycaan & Eskin, 2005)؛ بنابراین رابطه بین خانواده و کار، فرایند تکاملی تدریجی را در خود دارد. این فرایند از استقلال کار و خانواده شروع می‌شود و به تعامل کار و خانواده می‌انجامد. در نهایت ممکن است این فرایند به تقابل کار و خانواده منجر شود. نگاهی به رابطه کار و خانواده، این فرایند را مشخص می‌کند. در گذشته‌های دور، کار در خانه متمرکز بود و خانواده‌ها اعم از زن‌ها و مردها و فرزندان با شکارکردن، کشاورزی و ساختن محلی برای اسکان و پرورش فرزندان، زندگی را سپری می‌کردند. با ظهور انقلاب صنعتی بین خانواده و کار اندکی جدایی افتاد. مردان به دور از خانه، از صبح تا شب در کارخانه‌ها مشغول به کار بودند و زنان، بچه‌داری و کار در خانه را انجام می‌دادند؛ بنابراین در این دوره، کار و خانه از هم مستقل بودند. پس از جنگ جهانی دوم، زنان برای کارکردن باید از خانه خارج می‌شدند؛ زیرا نیاز به این امر احساس می‌شد. سال‌های بعد از دهه ۵۰، مشکلات کاری، خانواده‌ها را تحت فشار قرار داد. در این دوره‌ها تقابل بین نیروی کار و مدیریت سازمان‌ها به وجود آمد و پیامد آن، مشکلات کاری و خانوادگی بود (نظری، ۱۳۸۶).

بررسی اطلاعات مرکز آمار ایران در سال‌های مختلف، روند رو به رشد فعالیت زنان را در بیرون از خانه نشان می‌دهد. بر اساس آخرین سرشماری نفوس و مسکن (۱۳۸۵) تعداد کارکنان زن مشمول و غیرمشمول استخدام کشوری در سال ۱۳۸۵، ۷۵۷۵۱۶ نفر گزارش شده است که این رقم در مقایسه با سال ۱۳۷۶، ۱۰/۰۴ درصد افزایش داشته است (کرد، عطاران و منصوریان، ۱۳۹۱: ۱۲۸). این روند در سال‌های اخیر، روند رو به رشد خود را ادامه داده است، به گونه‌ای که

جمعیت زنان ۱۰ ساله و بیشتر شاغل در کل کشور از ۹/۹ درصد در ۱۳۹۲ به ۱۳/۳ درصد در سال ۱۳۹۴ رسیده است؛ بنابراین هرچند گسترش فناوری، بالارفتن سطح تحصیلات زنان، دستیابی به مهارت‌های مختلف و بهبود کار از یکسو و گرایش زنان به استقلال اقتصادی و افزایش عزت نفس از سوی دیگر، به افزایش فعالیت زنان منجر شده است؛ آنان را با پدیده‌ای به نام تعارض کار- خانواده و خانواده-کار نیز روبه‌رو کرده است (ملکیها، باغبان و فاتحی‌زاده، ۱۳۸۸: ۱۳۴). تعارض‌های بین نقشی، تأثیر بیشتر و شدیدتری در زنان دارد. چنین تعارض‌هایی، وظایف چندگانه‌ای بر دوش زن می‌گذارند و مسائل تازه‌ای را برای او مطرح می‌کنند؛ بنابراین اگر زنان در برقراری تعادل بین نقش‌های شغلی و خانوادگی خود با مشکل روبه‌رو شوند، دچار تعارض کار و خانواده می‌شوند که پیامدهای آن نه تنها گریبان‌گیر خود فرد می‌شود؛ سازمان و در سطح بالاتری، جامعه نیز از این مشکلات دور نخواهند ماند (رستگارخالد، مصلحی جنابیان و آذرنگ، ۱۳۹۴: ۱۳۱).

نتیجه پژوهش‌های متعدد در زمینه تعارض کار- خانواده و خانواده- کار نشان می‌دهد این تعارض برای افراد و سازمان‌ها به یک اندازه مهم است. برای سازمان‌ها به این دلیل که با کاهش بهره‌وری، کاهش خشنودی شغلی کارکنان، افزایش دیرکرد و غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره‌گیری از کار و کاهش تعهد سازمانی همراه است و برای افراد به این دلیل که به‌عنوان منبع اصلی استرس، پیامدهایی منفی مانند افزایش خطر برای سلامتی مادر و پدر شاغل، انجام وظایف مادری، پدری و همسری به‌گونه‌ای ناکارآمد، کاهش خشنودی زناشویی و بهداشت روانی را بیشتر می‌کند (Marks, 1998). همین موضوع، تعارض کار- خانواده را به مسأله‌ای اجتماعی مبدل می‌کند؛ زیرا هم در خانواده و هم در فعالیت‌های شغلی و محیط کاری فرد تأثیرگذار است؛ بنابراین به‌طور کلی تداخل بین مسئولیت‌های کاری و خانوادگی، موضوع عمده‌ای شناخته شده است که کارکنان و کارفرمایان‌شان را متأثر کرده است و از عوامل زیادی تأثیر می‌پذیرد (پیرحیاتی و همکاران،

۱۳۹۱: ۹۵). در جوامع امروزی، مدیریت مسئولیت‌های کاری و خانوادگی با مشکلات روزافزونی مواجهه است و از عوامل اصلی آن، تغییرات شگرف در ماهیت محیط کار و خانواده‌ها از جمله افزایش مشارکت زنان در محیط‌های کاری است و نیازمند شناخت عوامل فردی، اجتماعی، سازمانی و خانوادگی اثرگذار در این نوع تعارض است. از این رو با توجه به اینکه در ایران، اشتغال زنان در دهه‌های اخیر افزایش یافته است و با پیشرفت جوامع و افزایش سطح تحصیلات زنان، تمایل آن‌ها به مشارکت‌های اجتماعی بیشتر شده است؛ بررسی عوامل شغلی و سازمانی مؤثر در این نوع از تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی ضروری است. این بررسی‌ها به کنترل و استانداردسازی عوامل سازمانی کمک و برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران را برای ایجاد محیط‌های کاری مطلوب از نظر فیزیکی و حمایتی راهنمایی می‌کند. این پژوهش‌ها برای زنان شاغل از این رو اهمیت بیشتری دارد که آن‌ها به اندازه وظایف و فشارهای محیط کار، در خانواده نیز وظایف و فشارهای زیادی متحمل می‌شوند، از این رو با دشواری بیشتری مواجه هستند؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه عوامل سازمانی و تعارض نقش شغلی - خانوادگی در میان زنان شاغل شهر یزد است.

مبانی نظری پژوهش

مرتون^۱ در قالب نظریه مجموعه نقش خود، بنیان اجتماعی را بر دو مفهوم پایگاه و نقش استوار می‌داند و ویژگی اساسی ساختار اجتماعی را در این خصوصیت می‌بیند که هر پایگاه اجتماعی نه با یک نقش بلکه با سلسله‌ای از نقش‌های بهم‌پیوسته شناخته می‌شود که لازم و ملزوم یکدیگرند؛ بنابراین هر شخصی که پایگاهی را اشغال می‌کند با انتظارات متعددی روبه‌رو می‌شود. همچنین مرتون معتقد است هر پایگاه اجتماعی شامل دسته‌ای از نقش‌ها است و این نقش‌ها، روابط متقابل بسیاری را ایجاد می‌کنند (روش بلاو- اسپنله،

۱۳۷۲: ۳۸۸)؛ بنابراین تعدد نقش‌ها به‌ویژه درباره نقش‌های کاری و خانوادگی، اجتناب‌ناپذیر است و از جمله عواملی است که تضاد و تعارض نقش‌ها را به دنبال دارند. در باره تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان شاغل گفتنی است عوامل اجتماعی زیادی در این پدیده تأثیرگذارند و باعث تشدید یا کاهش آن می‌شوند. یکی از عواملی که انتظار می‌رود در تعارض نقش اثرگذار باشد، مدت‌زمانی است که فرد در امور کاری یا خانوادگی خود سپری می‌کند. گرین هاوس و بیوتل^۲ در مدل خود که شامل سه نوع تعارض مبتنی بر زمان، فشار و رفتار است، درباره تعارض مبتنی بر زمان، دو شکل عمده را در نظر می‌گیرند: ۱. فشارهای زمانی پیوسته با یک نقش ممکن است پیروی از انتظارات ناشی از نقش دیگر را به لحاظ فیزیکی ناممکن کند. ۲. ممکن است وقتی شخص می‌خواهد به‌طور فیزیکی تقاضاهای یک نقش را برآورده کند، درگیر اشتغال ذهنی با نقش دیگر شود (Greenhouse & Beutel, 1985: 82). این موضوع نشان می‌دهد هرچه تعداد ساعت‌های اشتغال فرد در محل کار و یا تعداد ساعت توجه به امور خانه و خانواده بیشتر باشد، فرد، تعارض نقش شغلی - خانوادگی بیشتری را تجربه می‌کند. در این زمینه گاتک نیز در قضیه اصلی دیدگاه عقلانی خود به این امر اشاره می‌کند که بین ساعت‌های صرف‌شده در کار و خانواده و میزان تعارض تجربه‌شده، رابطه مستقیم برقرار است. هرچه اشخاص، ساعت‌های بیشتری را در نقش شغلی و خانوادگی بگذرانند، احتمال تجربه‌کردن تعارض بین نقشی زیادتر خواهد شد (Gutek et al., 1991: 561). به نظر می‌رسد از دیگر عوامل مؤثر در تعارض نقش، سابقه کاری فرد است. در این زمینه گرین هاوس و بیوتل در قضیه ششم از مدل ناسازگاری فشار نقش‌های کار - خانواده بیان می‌کنند تعارض کار - خانواده در مراحل اولیه دوره زندگی شغلی شخص شدیدتر است و فرد در سال‌های اشتغال، از هر دو قلمرو نقش کاری و خانوادگی، فشارهای بیشتری می‌پذیرد. همچنین ممکن است تعارض کار -

² Greenhaus and Beutell

¹ Merton

خانواده با کار، ارتباط منفی دارد، در حالی که حمایت کار از وظایف خانوادگی فرد موجب می‌شود کار، کمتر با خانواده مداخله کند (Adams & King, 1996: 412).

درباره احساس گرانباری نقش و تأثیر آن در تعارض نقش به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر، هیگینز و دوکسبری^۳ یکی از ساز و کارهای بروز فشار بر اثر انتظارات افزایش یافته کاری یا خانوادگی را فشار زمانی نقش می‌شناسند؛ زیرا انتظارات نقش در حوزه کار یا خانواده به اضافه بار نقش می‌انجامد و انتظارات پیرامون هر کدام از این نقش‌ها، فشارهایی را که بر زمان فرد تسلط دارد، به نقش دیگر منتقل و با انتظارات مربوط به انجام نقش دیگر تداخل پیدا می‌کند. رابطه مثبتی که بین احساس از گرانباری نقش خانوادگی با تعارض خانواده-کار وجود دارد، بر این استدلال استوار است که مقدار زمان لازم برای نقش (کار یا خانواده)، مقدار وقت موجود برای نقش دیگر را محدود می‌کند؛ در نتیجه با تعهد زمانی زیاد به یک نقش، زمان اختصاص یافته به نقش دیگر از دست خواهد رفت (Higgins & Duxbury, 1992). همچنین به دلیل آنکه انتظار می‌رود مادران شاغل، بخش زیادی از زمان خود را صرف کارهای خانه و بچه‌داری کنند و نیز بر اساس هنجارهای فرهنگی جامعه، هر اقدام و تصمیمی را با اجازه و نظارت شوهر انجام دهند، انگیزه و فرصتشان برای توسعه فعالیت‌های شغلی محدود می‌شود. در همین زمینه اکل^۴ اشاره می‌کند که زنان در زندگی خانوادگی دچار تعارض می‌شوند (سفیری و زارع، ۱۳۸۶: ۲۳۷). همچنین بر اساس مدل‌هایی نظیر منابع و تقاضاهای شغلی، وقتی منابع شغلی نظیر مهارت‌ها، توانایی‌ها، زمان، امکانات و تجهیزات شغلی در اختیار فرد با تقاضاهای کاری و شغلی وی ناهمخوان است، فرد به شدت تحت استرس و فشار روانی قرار می‌گیرد (Dawes & Massey, 2005). همین فشار، عاملی برای ایجاد تعارض نقش شغلی-خانوادگی فرد می‌شود؛ بنابراین انتظار می‌رود احساس گرانباری نقش در نقش‌های شغلی و خانوادگی بر تعارض

خانواده در طول مرحله میانی زندگی شغلی شدیدتر باشد؛ زیرا در این مرحله از زندگی شغلی این احتمال وجود دارد که افراد بیشتر به زندگی خانوادگی روی آورند و به توجه بیش از حد به کار تردید کنند؛ بنابراین انتظار تئوریک ما این است که سابقه کاری فرد در تعارض نقش او تأثیرگذار باشد.

برخی از دیدگاه‌ها و مدل‌های مرتبط با تعارض نقش بر وجود رابطه بین حمایت اجتماعی و تعارض نقش شغلی-خانوادگی تأکید می‌کنند. مرتون در ارائه ساز و کارهای مناسب برای کاهش تعارض بر نقش حمایت اجتماعی متقابل دارندگان پایگاه اشاره می‌کند. در این ساز و کار، مرتون بر پیش‌بینی شرایط و تمهید سازمان‌ها و نظام‌های هنجاری برای حمایت از افراد در معرض تعارض تأکید می‌کند و آن را از عوامل مؤثر در کاهش تعارض نقش می‌داند (کوزر و روزنبرگ، ۱۳۷۸: ۳۱۷-۳۱۸). در میان مدل‌های نظری، در مدل کارلسون و پرو^۱ نیز تأثیر حمایت اجتماعی دریافت‌شده از کار یا خانواده در تعارض کار-خانواده بررسی و حمایت اجتماعی کار یا خانواده، راهی برای کاهش تعارض مطرح شده است. آنان منابع عمده حمایت اجتماعی را در دو حوزه نقش‌های کاری و غیرکاری شناسایی کردند. بدین ترتیب اگر فرد در شغل خود با تعارض یا ابهام نقش مواجه شود و در مقابل، حمایت اجتماعی منصفانه‌ای را از هم‌تایان خود دریافت کند، به احتمال زیاد فشار منتج از تعارض نقش را ادراک نخواهد کرد. در مقابل، اگر فرد با سطح بالایی از تقاضاهای کاری روبه‌رو شود، حمایت اجتماعی‌ای که از همسرش دریافت می‌کند، تأثیر منفی فشار را حذف می‌کند و یا کاهش می‌دهد. به همین دلیل کارلسون و پرو نتیجه می‌گیرند حمایت اجتماعی، آثار تنش را کاهش می‌دهد (Carlson & Perrewe, 1999: 514). همچنین مدل آدامز و کینگ^۲ نیز نشان می‌دهد به احتمال قوی شکل خاصی از حمایت اجتماعی در نوع خاصی از تعارض تأثیر می‌گذارد و نوع دیگری از حمایت در شکل جایگزین تعارض مؤثر است، بدین صورت که حمایت عاطفی و ابزاری از خانواده با تداخل

³ Higgins & Duxbury

⁴ Oakley

¹ Carlson & Perrewe

² Adams & King

میان آن‌ها تأثیرگذار باشد و بر میزان تعارض نقش بیفزاید. دربارهٔ تأثیر رضایت شغلی در تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان گفتنی است محیط کار و شرایط کاری، نقش مهمی در بروز مشکلات زنان متأهل شاغل دارد. ساعت‌های کار، نوع کار، رابطه با مدیر و همکاران، محیطی که فرد در آن مشغول به کار است، دستمزد و امکانات رفاهی سازمان، همه و همه در رضایت شغلی او اثر می‌گذارد. میزان رضایت شغلی فرد نیز با میزان مشکلات ناشی از نقش‌های خانگی مرتبط است. همچنین بر مبنای رویکرد انباشتگی نقش، تعدد نقش‌ها به‌طور مطلق و ثابت، زیان‌آور یا سودمند تلقی نمی‌شوند، بلکه فشارزایی یا خشنودکنندگی نقش‌های چندگانه، برحسب عوامل و شرایطی نظیر کیفیت و تقاضاهای نقش متفاوت خواهد بود (Reid & Hardy, 1999: 365). بررسی‌ها نشان می‌دهند نبود رضایت از هر دو نقش، پیش‌بینی‌کننده‌هایی قوی برای فشار حاصل از ایفای همزمان دو نقش به شمار می‌رود (Hyde et al., 1988: 365). همچنین رویکرد ریزش نیز بیان می‌کند تأثیرات یک نقش به نقش دیگر ریزش می‌کنند. چندین پژوهش نشان داده‌اند کارکنان، احساسات، نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتارهایی را که در طول کار تجربه می‌کنند به درون زندگی خانوادگی تسری می‌دهند و برعکس (Lambert, 1990: 242). مطابق این رویکرد بین آنچه در محیط کار اتفاق می‌افتد با آنچه در محیط خانواده رخ می‌دهد، مشابهت وجود دارد و بدین‌گونه خوشحالی در کار به خوشحالی در خانواده منجر می‌شود و در نتیجه آثار کار به خارج از کار و آثار غیرکار به کار تعمیم داده می‌شود (Kinnauen et al., 1996).

پیشینه پژوهش

نظر به یافته‌های پژوهش سفیری و زارع (۱۳۸۵) با افزایش سن مرد، زمان ازدواج و افزایش ساعت کار زن، ناسازگاری نقش‌ها افزایش می‌یابد. گروسی و آدینه‌زاد (۱۳۸۹) در پژوهش خود نشان دادند متغیر سن زن، سابقهٔ کار، تعداد فرزندان، حمایت در محل کار و حمایت خانوادگی با میزان

تعارض کار و خانواده، رابطهٔ معکوس داشت. بر اساس تحلیل آدینه‌زاد و گروسی، تعداد فرزندان با میزان تعارض، رابطهٔ معکوس دارد؛ زیرا تعداد بیشتر فرزندان با گذشت سال‌های بیشتر از زندگی خانوادگی همراه است. همچنین وجود فرزندان بیشتر در خانواده به مادر کمک می‌کند در برخی امور خانه‌داری از فرزندان استفاده کند؛ در نتیجه از فشار کار خانگی بر زن کاسته شود. نتایج تحلیل رگرسیون نشان دادند چگونگی تقسیم کار خانگی، حمایت خانوادگی، انتظارات نقش شغلی، سابقهٔ کار و حمایت در محل کار ۰/۳۳۴ تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. نتایج پژوهش عریضی سامانی و دیباجی و صادقی (۱۳۹۰) نشان دادند تعارض کار - خانواده با هر سه مقیاس ملاک پژوهش شامل حمایت سازمانی ادراک‌شده، استرس شغلی و خودتسلطیابی، رابطهٔ معناداری نشان داد. نتایج پژوهش دعایی و پور و خریدار (۱۳۹۱) نشان دادند حمایت سازمانی، تعارض‌های پرستاران را تعدیل می‌کند و قصد ترک خدمت کارکنان را کاهش و تعارض کار - خانواده قصد ترک خدمت پرستاران را افزایش می‌دهد. همچنین رابطهٔ معناداری میان تعارض کار - خانواده و گرانباری شغلی وجود دارد که قصد ترک کارکنان را افزایش می‌دهد. توانگر و الحانی و ونکی (۱۳۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که توانایی پرستاران در کنترل امور کاری و خانوادگی تحت تأثیر برخی شرایط مانند نبود محیط کاری و خانوادگی حمایت‌کننده، فشارهای مضاعف کاری به دلیل کمبود پرستار و نیز توقعات بیش از حد کاری و خانوادگی کاهش می‌یابد و نقصان خودکارآمدی حاصل می‌شود. نتایج تحلیل مسیر در پژوهش سبک‌رو و همکاران (۱۳۹۲) نشان می‌دهند حمایت‌های سازمانی، تعارض‌های پرستاران را تعدیل می‌کند و قصد ترک خدمت کارکنان را کاهش می‌دهند. نتایج پژوهش صلاحیان و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند متغیرهای عدالت بین فردی، خشنودی شغلی و گرانباری شغلی با استفاده از روش رگرسیون گام به گام به‌صورت معناداری، متغیر ملاک را، که تعارض نقش شغلی - خانوادگی است،

نیجریه نشان دادند عواملی مانند ساعت‌های طولانی کار، برنامه‌های پرکار شغلی، امکانات نامناسب کاری و مسئولیت‌های کاری و خانگی، سطح تعارض‌ها را در زنان افزایش می‌دهند. نتایج پژوهش واروکا و فبریلیا⁶ (2015) نشان دادند بین تعارض نقش شغلی - خانوادگی و رضایت شغلی، رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین بین تعارض خانواده - کار و تمایل به ترک شغل زنان متأهل، رابطه معنادار وجود دارد. یافته‌های پژوهش مالیک و همکاران⁷ (2015) نیز نشان دادند بین تعارض نقش شغلی و خانوادگی با اثربخشی سازمانی و همچنین تعهد سازمانی، رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

فرضیه‌های پژوهش

- 1- بین سابقه کاری و تعارض نقش شغلی - خانوادگی، رابطه وجود دارد.
- 2- بین ساعت کاری و تعارض نقش شغلی - خانوادگی، رابطه وجود دارد.
- 3- بین گرانباری نقش شغلی و تعارض نقش شغلی - خانوادگی، رابطه وجود دارد.
- 4- بین میزان تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان شاغل در مشاغل دولتی و خصوصی، تفاوت وجود دارد.
- 5- بین حمایت اجتماعی در کار و تعارض نقش شغلی - خانوادگی، رابطه وجود دارد.
- 6- بین رضایت شغلی و تعارض نقش شغلی - خانوادگی، رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

در پژوهش حاضر، که با هدف بررسی رابطه میان عوامل سازمانی و تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان شاغل شهر یزد انجام شد، از روش توصیفی - همبستگی استفاده شده

پیش‌بینی می‌کند. بررسی رستگار خالد، مصلحی جنابیان و آذرنگ (1394) نشان داد انتظارات نقش کاری زیاد، تعارض کار - خانواده و انتظارات نقش خانوادگی، تعارض خانواده - کار را ایجاد می‌کند. همچنین بین متغیرهای حمایت اجتماعی از کار با کنترل کار از یکسو و حمایت اجتماعی خانواده و درگیری خانوادگی از سوی دیگر، رابطه معناداری وجود داشت. مهداد، ایرانپور و گلپور (1394) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار با تعهد عاطفی و شادی در محیط کار، رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

نتایج پژوهش توماس و گانستر¹ (1995) نشان دادند شیوه‌های حمایتی به‌ویژه انعطاف‌پذیر بودن زمان کاری و حمایت سرپرست از کارمند، آثار مثبتی در برداشت مستقیم کارمند برای کنترل کارش دارد. کو² (2007) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که حمایت سازمانی، تعارض کار - خانواده را کاهش می‌دهد. این مفهوم به عوامل حمایتی و کمک‌هایی وابسته است که کارمند برای انجام موفقیت‌آمیز کارش به آن‌ها نیاز دارد. برخی از این عوامل عبارتند از: بودجه، کادر آموزشی، ابزار و تسهیلات مناسب و حمایت از سوی واحدها. در نتایج پژوهش رحمان و واحد³ (2012) تفاوت معنی‌داری میان تعارض نقش شغلی خانوادگی زنان و مردان و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی یافت نشد. این پژوهش مطرح می‌کند برای اعضای متأهل هیأت علمی، مسئولیت‌های خانوادگی به کاهش تعهد سازمانی منجر می‌شود. نتایج پژوهش سلواراجان و همکاران⁴ (2013) در مطالعه تأثیرات حمایت همسر و حمایت سرپرست در تعارض کار - خانواده از دامنه متقابل تأثیرات غیرمستقیم مدل حمایت می‌کند. نتایج مطالعه اوگباگو⁵ (2013) در زمینه تعارض کار و خانواده در زنان شاغل در دانشگاه‌های عمومی

¹ Thomas & Ganster

² Ku

³ Rehman & Waheed

⁴ Selvarajan et al.

⁵ Ogbogu

⁶ Warokka & Febrilia

⁷ Malik et al.

کرونباخ برای متغیر تعارض نقش شغلی - خانوادگی (۰/۹۱)، حمایت شغلی (۰/۷۶)، تعلق خانوادگی (۰/۷۲)، احساس گرانباری نقش (۰/۷۱) و رضایت شغلی (۰/۸۰) نشان‌دهنده مطلوب‌بودن پایایی ابزار پژوهش است. اطلاعات جمع‌آوری‌شده با کمک نرم‌افزار Spss و نرم‌افزار Amos تحلیل شده است.

تعریف متغیرها

متغیر حمایت اجتماعی در کار: حمایت در کار عبارتست از مجموعه کمک‌ها و حمایت‌های ابزاری، عاطفی و اطلاعاتی که فرد از منابع عمده حمایت در کار برای ایفای همزمان و موازی نقش‌های شغلی و خانوادگی و کاهش فشار ناشی از آن دریافت می‌کند. کرچمایر و کوهن، حمایت محل کار را یکی از راهبردهای اصلی برای مدیریت بین نقشی و تداخل ناشی از کار می‌دانند (Krchmeyer & Cohen, 1999: 60). انواع اصلی حمایت و منابع آن را با توجه به دو نظر معرفی می‌کنند: یکی آنکه، کارلسون و پرو در بررسی انواع نقش‌هایی که حمایت اجتماعی در کار در فرایند بروز تعارض کار- خانواده می‌تواند ایفا کنند، حمایت از سرپرست و همکاران را دو منبع اصلی حمایت از کارکن می‌شناسند، دوم، ری و میلر^۲ که سرپرست‌ها و همکاران کارکن را دو عامل عمده درون‌سازمانی معرفی می‌کنند که فرد شاغل را در برابر تأثیر منفی محرک‌های تنش‌زای برون‌سازمانی و به‌خصوص تنش‌های متقابل کار- خانواده محافظت می‌کنند.

همچنین با نظر به اینکه اصولاً در غالب مقیاس‌ها، پژوهش‌های مرتبط با سنجش حمایت اجتماعی در کار، حمایت دریافت‌شده فرد شاغل در کار بر اساس منبع حمایت به حمایت دریافت‌شده از سرپرست و همکاران طبقه‌بندی می‌شوند، در پژوهش حاضر نیز حمایت اجتماعی از کار مشتمل بر دو بعد اصلی است که عبارتند از: ۱- حمایت سرپرست، ۲- حمایت همکاران از فرد شاغل (رستگارخاله، ۱۳۸۴: ۱۳۸).

است. این بررسی در سال ۱۳۹۳ انجام شده است و جامعه آماری پژوهش، زنان شاغل در شهر یزد هستند که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۳۲۳ نفر محاسبه و با استفاده از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای مطالعه شدند. بدین ترتیب که اداره‌ها در سه خوشه اصلی (گروه یک: با بیست نفر و کمتر زن شاغل، گروه ۲: با بیست تا پنجاه نفر زن شاغل و گروه ۳: با بیش از پنجاه زن شاغل) تقسیم و سپس در هر خوشه، تعدادی از اداره‌ها به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه است. تعارض نقش شغلی - خانوادگی، که متغیر اصلی در این پژوهش است، با استفاده از مقیاس کارلسون و همکاران (2000) سنجیده شد که ۱۸ گویه دارد. متغیرهای درآمد ماهیانه پاسخگو، سابقه کار و ساعت کاری هر کدام در قالب یک پرسش باز و نوع شغل فرد در قالب یک پرسش بسته مطرح شدند. برای سنجش متغیر حمایت اجتماعی در کار، که خود شامل حمایت همکاران و حمایت سرپرست است، پس از بررسی مطالعات قبلی (Thomas & Ganster, 1995; Caplan et al., 1975; House, & Kahn, 1985) در مجموع ۸ گویه طراحی شدند که پس از مطالعه مقدماتی مشخص شد قابلیت اعتماد مطلوبی دارند. متغیر گرانباری نقش کاری با پرسشنامه ۳ پرسشی راد و همکاران^۱ (2008) سنجیده شد. این پرسشنامه از زبان انگلیسی ترجمه و سپس مطابق نظر متخصصان، اصلاحاتی در آن انجام شد. متغیر رضایت شغلی در سه بعد روابط در محیط کاری، حقوق و مزایا و نگرش به شغل با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته سنجیده و در نهایت پرسشنامه به صورت پیش‌آزمون در بین ۳۰ نفر از زنان شاغل شهر یزد اجرا شد. در پژوهش حاضر برای افزایش درجه اعتبار از اعتبار محتوایی استفاده شده است. بدین منظور پرسشنامه بعد از تدوین در اختیار استادان دانشگاه یزد قرار گرفت و پس از جمع‌آوری نظرات آن‌ها، اصلاحات لازم انجام شد و تعیین پایایی گویه‌ها با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد. ضریب آلفای

² Rey & Miller

¹ Rod et al.

یافته‌های پژوهش

اطلاعات توصیفی مربوط به آزمودنی‌های پژوهش: از مجموع ۳۲۳ نفر پاسخگوی این پژوهش، که همه آن‌ها زنان شاغل در شهر یزد هستند، به لحاظ سنی، ۲۶ درصد افراد در گروه سنی ۱۸ تا ۲۹ سال، ۴۷ درصد در گروه سنی ۳۰ تا ۴۱ سال، ۲۵ درصد در گروه سنی ۴۲ تا ۵۳ سال و ۲ درصد در گروه سنی ۵۴ تا ۶۶ سال قرار داشتند. همچنین میانگین سنی پاسخگویان، ۳۶ سال و حداقل سن ۲۰ و حداکثر سن ۶۳ سال بوده است. از نظر وضعیت تأهل، ۱۸/۹ درصد پاسخگویان، مجرد و ۷۹/۹ درصد متأهل بودند و ۱/۲ نیز مطلقه یا بیوه بودند. میانگین تحصیلات پاسخگویان ۱۵/۸۵ بود که در حد تحصیلات لیسانس است و حداقل تحصیلات آن‌ها در حد سیکل (۹ کلاس) و حداکثر در سطح دکترا (۲۲) بوده است. از نظر وضعیت درآمد، ۶ درصد پاسخگویان در گروه درآمدی کمتر از ۳۰۰ هزار تومان، ۲۰ درصد در گروه درآمدی ۳۰۰ تا ۶۰۰ هزار تومان، ۴۶ درصد در گروه درآمدی ۶۰۱ هزار تا یک میلیون تومان، ۲۳ درصد در گروه درآمدی یک میلیون تا یک و نیم میلیون تومان و ۵ درصد در گروه درآمدی بیشتر از یک میلیون تومان قرار داشتند. از نظر نوع شغل، ۶۶ درصد در مشاغل دولتی و ۳۴ درصد در مشاغل خصوصی اشتغال داشتند.

گرانباری نقش شغلی: یکی از مهم‌ترین عوامل استرس و تنش شغلی است که مشتمل بر مواردی نظیر دسترسی نداشتن به زمان لازم برای انجام وظایف و امور محول شده و وجود استانداردهای عملکردی سطح بالا است که با مهارت‌ها و توانایی‌های فرد تناسب ندارد و واگذاری وظایف و امور کاری فراتر از حد توانایی یک فرد است (Rod et al., 2008).

رضایت شغلی: بنا بر تعریف بالرز و همکاران، رضایت شغلی عبارت است از احساسات فرد که نسبت به شغل یا تجارب شغلی‌اش درباره تجربه‌های قبلی، انتظارات کنونی یا فرصت‌های شغلی دیگر دارد (Parks & Parra, 1994). همچنین احساس نوعی تعلق خاطر و آرامش باطنی در حیطه‌های شغلی، تحت تأثیر مزایای مادی و معنوی شغل است (عباس‌زادگان، ۱۳۸۲: ۹۰).

تعارض نقش شغلی - خانوادگی: یکی از رایج‌ترین تعاریف تعارض کار - خانواده، که در بیشتر پژوهش‌ها به آن استناد می‌شود، مربوط به گرین‌هاوس و بیوتل (1985) است. بر اساس این تعریف، تعارض کار - خانواده نوعی از تعارض بین نقشی است که در آن فشار پدیدآمده از نقش‌های کاری و خانوادگی از هر دو سو ناهمساز است؛ یعنی مشارکت در نقش کاری (یا خانوادگی) به دلیل مشارکت در نقش خانوادگی (یا کاری) دشوار است (Greenhouse & Beutel, 1985: 77).

جدول ۱- آماره‌های توصیفی متغیرهای مختلف پژوهش

| آماره‌ها | میانگین | انحراف معیار | حداقل نمره | حداکثر نمره |
|---------------------------|---------|--------------|------------|-------------|
| تعارض نقش شغلی - خانوادگی | ۵۰/۱۷ | ۱۱/۵۴۸ | ۱۸ | ۸۵ |
| تعارض کار - خانواده | ۲۶/۷۴ | ۶/۵۱۸ | ۹ | ۴۵ |
| تعارض خانواده - کار | ۲۳/۴۳ | ۶/۰۵۳ | ۹ | ۴۳ |
| سابقه کار | ۱۱/۶۴ | ۸/۷۸۸ | ۱ | ۳۶ |
| ساعت کار | ۷/۳۹ | ۱/۵۲۱ | ۳ | ۱۲ |
| حمایت اجتماعی در کار | ۲۷/۱۴ | ۵/۰۳۹ | ۱۲ | ۴۰ |
| گرانباری نقش شغلی | ۹/۹۸ | ۲/۰۹۲ | ۳ | ۱۵ |
| رضایت شغلی | ۶۶/۲۹ | ۱۱/۱۱۲ | ۳۴ | ۹۷ |

بیشتری روبه‌رو هستند و از این نظر با تعارض نقش بیشتری مواجه می‌شوند. همچنین از لحاظ میانگین حمایت اجتماعی در کار، گرانباری نقش شغلی و رضایت شغلی نیز پاسخگویان بالاتر از حد متوسط قرار دارند. میانگین سابقه کاری در بین پاسخگویان این پژوهش ۱۱/۶۴ و ساعت کاری ۷/۳۹ است.

جدول ۱ نشان می‌دهد به‌طور کلی میانگین تعارض نقش شغلی-خانوادگی در بین زنان شاغل شهر یزد ۵۰/۱۷ است و میانگین میزان تعارض کار- خانواده (۲۶/۷۴) در بین آنان بیشتر از تعارض خانواده-کار (۲۳/۴۳) است و این نشان می‌دهد زنان شاغل در یزد در انجام وظایف کاری با دشواری

جدول ۲- ماتریس همبستگی بین متغیر سابقه کار، ساعت کاری، احساس گرانباری نقش و ابعاد مختلف تعارض نقش

| ابعاد | تعارض کار- خانواده | | | تعارض خانواده- کار | | | سابقه کار | ساعت کاری | احساس گرانباری نقش شغلی |
|-------------------------|--------------------|---------------|----------------|--------------------|---------------|----------------|-----------|-----------|-------------------------|
| | مبتنی بر زمان | مبتنی بر فشار | مبتنی بر رفتار | مبتنی بر زمان | مبتنی بر فشار | مبتنی بر رفتار | | | |
| سابقه کار | ۰/۰۷۲ | ۰/۰۸۴ | ۰/۰۵۶ | ۰/۰۲۸ | ۰/۰۳۸ | ۰/۰۷۳ | ۰/۱۹۹ | ۰/۱۵۷ | ضریب پیرسون |
| ساعت کاری | ۰/۲۶۷ | ۰/۳۱۶ | ۰/۲۳۰ | ۰/۲۰۳ | ۰/۲۳۰ | ۰/۲۲۵ | ۰/۲۶۷ | ۰/۲۶۸ | ضریب پیرسون |
| احساس گرانباری نقش شغلی | ۰/۳۰۰ | ۰/۳۳۰ | ۰/۳۱۷ | ۰/۲۲۴ | ۰/۳۱۷ | ۰/۲۰۱ | ۰/۳۰۰ | ۰/۲۷۵ | ضریب پیرسون |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | سطح معناداری |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | سطح معناداری |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | سطح معناداری |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | سطح معناداری |

کاری کمتری داشته باشند به تعارض نقش شغلی- خانوادگی کمتری نیز دچار می‌شوند. بین ساعت کاری و ابعاد تعارض نقش شغلی- خانوادگی شامل تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار (مبتنی بر زمان، فشار و رفتار) نیز همبستگی مثبت و معنادار مشاهده شده است و این نشان می‌دهد به‌طور کلی بین مدت زمانی که فرد در محل کار خود مشغول است با میزانی که نقش کاری و خانوادگی او از جهات مختلف با هم تعارض دارند، رابطه وجود دارد. همچنین با نظر به یافته‌های جدول فوق بین احساس گرانباری نقش شغلی و تعارض نقش شغلی- خانوادگی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/001$). این در حالی است که از میان ابعاد تعارض نقش شغلی- خانوادگی، تعارض کار- خانواده به‌جز بعد مبتنی بر رفتار و تعارض خانواده- کار به‌جز بعد مبتنی بر رفتار، رابطه مثبت و معنی‌داری با احساس گرانباری نقش شغلی دارند.

چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود سطح معناداری آزمون پیرسون ۰/۱۵۷ است که نشان‌دهنده نبود همبستگی معنادار بین متغیر سابقه کاری و میزان تعارض نقش شغلی- خانوادگی است ($P > 0/05$). در سایر ستون‌های جدول، همبستگی بین متغیر سابقه کاری و ابعاد تعارض نقش شغلی- خانوادگی آورده شده است. همان‌گونه که از یافته‌ها برمی‌آید بین سابقه کاری و هیچ یک از ابعاد تعارض نقش شغلی- خانوادگی، همبستگی معنی‌داری یافت نشد و این امر نشان می‌دهد بین تعداد سال‌هایی که فرد تاکنون شاغل بوده است و بین میزان تعارض نقش شغلی او با نقش خانوادگی‌اش، رابطه معناداری وجود ندارد. این در حالی است که بین ساعت کاری و میزان تعارض نقش شغلی- خانوادگی پاسخگویان، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0/001$)؛ بنابراین هرچه ساعت کاری افراد بیشتر باشد، تعارض نقش شغلی- خانوادگی بیشتری را تجربه خواهند کرد و هرچه ساعت

جدول ۳- خروجی آزمون تی برای مقایسه میزان تعارض نقش شغلی- خانوادگی مشاغل دولتی و خصوصی

| متغیر | محل اشتغال | میانگین | انحراف معیار | تی | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
|--------------------------|------------|---------|--------------|-------|------------|---------------|
| تعارض نقش شغلی- خانوادگی | بخش دولتی | ۴۸/۸۱ | ۱۰/۹۱۳ | ۲/۹۵۱ | ۳۲۱ | ۰/۰۰۳ |
| | بخش خصوصی | ۵۲/۷۶ | ۱۲/۳۱۳ | | | |

وجود دارد و میانگین تعارض نقش شغلی- خانوادگی در مشاغل خصوصی بیشتر از مشاغل دولتی است.

همان‌گونه که نتایج آزمون تی مستقل در جدول ۳ نشان می‌دهند بین میانگین تعارض نقش شغلی- خانوادگی کارکنان بخش دولتی و خصوصی ساکن شهر یزد، تفاوت معنی‌داری

جدول ۴- ماتریس همبستگی بین میزان حمایت اجتماعی در کار و ابعاد آن با ابعاد مختلف تعارض نقش شغلی- خانوادگی

| ابعاد | تعارض کار- خانواده | | | تعارض خانواده- کار | | | تعارض نقش شغلی- خانوادگی |
|----------------|--------------------|---------------|----------------|--------------------|---------------|----------------|--------------------------|
| | مبتنی بر زمان | مبتنی بر فشار | مبتنی بر رفتار | مبتنی بر زمان | مبتنی بر فشار | مبتنی بر رفتار | |
| حمایت | ۰/۱۸۳ | ۰/۱۹۰ | ۰/۱۴۴ | ۰/۱۶۸ | ۰/۱۹۲ | ۰/۱۳۳ | ۰/۱۹۱ |
| سرپرست | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۹ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۱۷ | ۰/۰۰۱ |
| حمایت | ۰/۱۰۹ | ۰/۰۶۵ | ۰/۰۸۰ | ۰/۰۴۴ | ۰/۰۸۸ | ۰/۰۳۸ | ۰/۰۸۴ |
| همکاران | ۰/۰۵۱ | ۰/۲۴۶ | ۰/۱۵۰ | ۰/۴۳۲ | ۰/۱۱۵ | ۰/۴۹۳ | ۰/۱۳۱ |
| حمایت | ۰/۱۸۳ | ۰/۱۶۹ | ۰/۱۴۲ | ۰/۱۴۴ | ۰/۱۸۱ | ۰/۱۱۶ | ۰/۱۷۹ |
| اجتماعی در کار | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۱۰ | ۰/۰۱۰ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۳۸ | ۰/۰۰۱ |

میان ابعاد حمایت اجتماعی، حمایت همکاران با تعارض نقش شغلی- خانوادگی و هیچ یک از ابعاد آن به جز تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار، رابطه معناداری ندارد و در مقابل حمایت سرپرست، رابطه منفی و معنی‌داری با تعارض نقش شغلی- خانوادگی (شاخص کل) دارد. به هر حال، نتایج حاصل از آزمون فرضیه پنجم، وجود ارتباط معنادار بین میزان حمایت اجتماعی در کار و میزان تعارض نقش شغلی- خانوادگی را تأیید می‌کنند.

همبستگی منفی و معنادار ($P < 0/001$) بین میزان حمایت اجتماعی در کار و میزان تعارض نقش شغلی- خانوادگی آنان، نتیجه‌ای است که جدول ۴ نشان می‌دهد؛ به عبارت بهتر، هرچه سرپرست و همکاران از فرد شاغل حمایت بیشتری کنند، میزان تعارض نقش شغلی- خانوادگی آنان کاهش می‌یابد. سایر ستون‌های جدول فوق، همبستگی ابعاد حمایت اجتماعی در کار و ابعاد تعارض نقش شغلی- خانوادگی را نشان می‌دهند؛ بنابراین اگرچه میزان حمایت اجتماعی در کار با همه ابعاد تعارض نقش شغلی- خانوادگی به جز تعارض خانواده- کار مبتنی بر رفتار، رابطه منفی و معنادار دارد؛ از

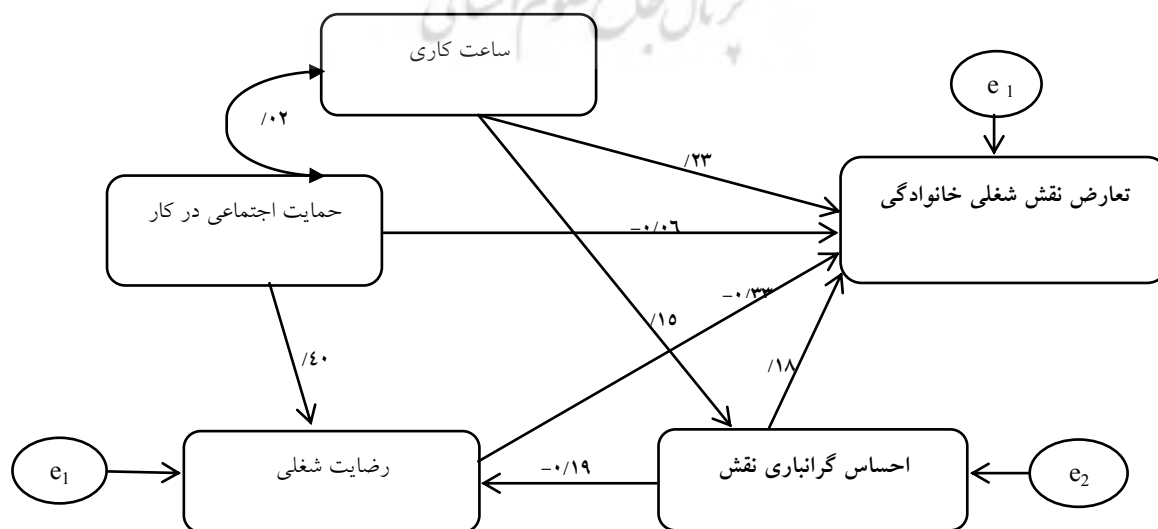
جدول ۵- ماتریس همبستگی ابعاد رضایت شغلی با ابعاد مختلف تعارض نقش شغلی - خانوادگی

| ابعاد | تعارض کار- خانواده | تعارض کار | | | تعارض خانواده | | | تعارض کار- خانواده | تعارض شغلی - خانوادگی |
|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|----------------|---------------|---------------|----------------|--------------------|-----------------------|
| | | تعارض خانواده- کار | | | تعارض کار | | | | |
| | | مبتنی بر فشار | مبتنی بر زمان | مبتنی بر رفتار | مبتنی بر فشار | مبتنی بر زمان | مبتنی بر رفتار | | |
| روابط در محیط کاری | ضریب پیرسون | -۰/۳۷۷ | -۰/۳۱۶ | -۰/۳۰۶ | -۰/۳۳۱ | -۰/۴۱۱ | -۰/۳۴۴ | -۰/۳۳۲ | -۰/۴۲۸ |
| سطح معناداری | | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ |
| حقوق و مزایا | ضریب پیرسون | -۰/۲۴۴ | -۰/۲۰۶ | -۰/۲۲۸ | -۰/۱۷۶ | -۰/۲۱۳ | -۰/۱۸۳ | -۰/۱۸۶ | -۰/۲۴۹ |
| سطح معناداری | | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۰ |
| نگرش به شغل | ضریب پیرسون | -۰/۲۹۴ | -۰/۲۰۹ | -۰/۲۶۸ | -۰/۲۶۵ | -۰/۲۲۳ | -۰/۱۷۶ | -۰/۱۸۸ | -۰/۲۸۳ |
| سطح معناداری | | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۰ |
| رضایت شغلی | ضریب پیرسون | -۰/۳۸۵ | -۰/۲۹۹ | -۰/۳۳۹ | -۰/۳۳۲ | -۰/۳۴۱ | -۰/۲۸۰ | -۰/۲۸۷ | -۰/۳۹۶ |
| سطح معناداری | | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ |

همچنین تمامی ابعاد تعارض نقش شغلی - خانوادگی با متغیر رضایت شغلی (شاخص کل) رابطه معکوس معنادار دارند. پس هرچه میزان رضایت شغلی در افراد افزایش یابد، میزان تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار مبتنی بر زمان و فشار و رفتار کاهش خواهد یافت. در نهایت گفتنی است نتایج حاصل از آزمون فرضیه ششم برای تأیید این فرضیه عمل می‌کنند.

یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهند بین متغیر میزان تعارض نقش شغلی - خانوادگی و رضایت شغلی، رابطه منفی و معناداری (در سطح ۰/۰۰۰) وجود دارد؛ به عبارت دیگر، با افزایش میزان رضایت شغلی زنان شاغل، میزان تعارض نقش شغلی - خانوادگی آنان کاهش می‌یابد. همچنین نتایج آزمون پیرسون بین ابعاد رضایت شغلی و تعارض نقش شغلی - خانوادگی، نشان‌دهنده رابطه منفی معنادار میان آن‌ها هستند.

تحلیل مسیر



نمودار ۱- تحلیل مسیر آثار مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر میزان تعارض نقش شغلی - خانوادگی

غیرمستقیم دارد. متغیر احساس گرانباری نقش شغلی با ۲۴/۳ درصد اثرگذاری (۱۸ درصد آن اثر مستقیم و ۶/۳ درصد غیرمستقیم) و حمایت اجتماعی در کار با ۱۹/۲ درصد اثرگذاری (۶ درصد اثر مستقیم و ۱۳/۲ درصد اثر غیرمستقیم) در جایگاه‌های بعدی هستند.

همان‌گونه که مدل تحلیل مسیر نشان می‌دهد متغیر رضایت شغلی با ۳۳ درصد اثرگذاری کل، بیشترین تأثیر را در تعارض نقش شغلی - خانوادگی دارد. بعد از آن متغیر ساعت کاری با ۲۶/۶ درصد اثرگذاری کل، بیشترین تأثیر را دارد، به‌گونه‌ای که این متغیر، ۲۳ درصد اثر مستقیم و ۳/۶ درصد اثر

جدول ۶- آثار مستقیم و غیرمستقیم کل متغیرهای مستقل بر میزان تعارض نقش شغلی - خانوادگی

| متغیرهای مستقل | نوع اثر | | کل |
|-------------------------|---------|-----------|--------|
| | مستقیم | غیرمستقیم | |
| ساعت کاری | ۰/۲۲۳ | ۰/۰۳۶ | ۰/۲۶۶ |
| رضایت شغلی | -۰/۳۳۳ | - | -۰/۳۳۰ |
| حمایت در کار | -۰/۰۶ | -۰/۱۳۲ | -۰/۱۹۲ |
| احساس گرانباری نقش شغلی | ۰/۱۸ | ۰/۰۶۳ | ۰/۲۴۳ |

بحث و نتیجه

را تأیید می‌کنند. در این زمینه گفتنی است در جامعه ما به دلیل افزایش سن ازدواج افراد تحصیلکرده و شاغل در سال‌های اخیر، شاغلان جوان یا مجردند و یا به‌تازگی تشکیل خانواده داده‌اند و معمولاً همسرانی دارند که آن‌ها را درک و در امور مرتبط با خانه با آن‌ها همکاری می‌کنند. همچنین فرزندان زنان با سابقه کاری بالا نیز بزرگ شده‌اند که یا به کمک مادرشان خواهند آمد و یا حداقل از عهده امور مربوط به خودشان بخواهند آمد؛ بنابراین، این دلایل باعث شده است رابطه متغیر سابقه کار و تعارض نقش شغلی - خانوادگی معنی‌دار نشود.

بر اساس یافته‌های پژوهش، رابطه ساعت کاری و میزان تعارض نقش شغلی - خانوادگی تأیید و رابطه این دو متغیر، معنی‌دار شد. این نتایج با دیدگاه عقلایی گاتنگ و مدل گرین هاول و بیوتل درباره تعارض مبتنی بر زمان مطابق هستند که نشان می‌دهد هرچه اشخاص، ساعت‌های زیادتری را در نقش شغلی و خانوادگی بگذرانند، احتمال تجربه تعارض بین نقشی زیادتر خواهد شد (Gutek et al., 1991: 561). بدین ترتیب هرچه فرد، ساعت‌های بیشتری را به وظایف خانوادگی اختصاص دهد، تعارض خانواده - کار بیشتری را تجربه می‌کند و هرچه ساعت‌های بیشتری را صرف فعالیت‌های

پژوهش حاضر کوشید رابطه عوامل سازمانی شامل سابقه کاری، ساعت کار، نوع مشاغل، حمایت اجتماعی در کار و گرانباری نقش شغلی با تعارض نقش شغلی و خانوادگی و ابعاد مختلف آن را بررسی کند. نتایج نشان دادند رابطه سابقه کار و میزان تعارض نقش شغلی - خانوادگی تأیید نشد و بین این دو متغیر، رابطه معناداری وجود ندارد. این نتیجه با قضیه ششم مدل ناسازگاری فشار نقش‌های کار - خانواده گرین هاوز و بیوتل سازگاری ندارد؛ زیرا این قضیه بیان می‌کند تعارض کار - خانواده در مراحل اولیه دوره زندگی شغلی شخص شدیدتر است و فرد در سال‌های اولیه اشتغال، از هر دو قلمرو نقش کاری و خانوادگی، فشارهای قوی‌تری می‌پذیرد و همچنین این احتمال نیز وجود دارد که تعارض کار - خانواده در طول مرحله میانی زندگی شغلی شدیدتر باشد؛ زیرا در این دوره، افراد دوباره به سوی زندگی خانوادگی روی می‌آورند و به توجه بیش از حد به کار تردید می‌کنند (Greenhouse & Beutel, 1985: 85). همچنین این نتیجه با یافته‌های گروسی و آدینه‌زاد (۱۳۸۹) همخوانی ندارد که وجود رابطه بین سابقه کار و تعارض نقش شغلی - خانوادگی

افزایش تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌شوند. یافته‌های پژوهش، تفاوت معنادار میزان تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان شاغل در بخش خصوصی و دولتی را تأیید می‌کنند که این یافته‌ها با نتایج پژوهش رحمان و واحد (2012) همخوانی ندارند. درباره این فرضیه گفتنی است بین میانگین میزان تعارض نقش شغلی - خانوادگی (شاخص کل) و ابعاد آن به جز تعارض کار - خانواده مبتنی بر رفتار و تعارض خانواده - کار مبتنی بر رفتار در بین شاغلان در بخش خصوصی و دولتی ساکن شهر یزد، تفاوت معناداری مشاهده شد؛ بنابراین بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، میانگین تعارض نقش شغلی - خانوادگی در بین زنان شاغل در بخش دولتی و خصوصی متفاوت است و میزان تعارض نقش در مشاغل خصوصی بیشتر از مشاغل دولتی است. این نتیجه با توجه به ماهیت متفاوت مشاغل دولتی و خصوصی در نوع کاری که انجام می‌شود، ساعت کاری، حجم کاری، میزان حقوق یا دستمزد و شرایط محیط کار و غیره، که در جامعه ما شرایط کاری را برای زنان با دشواری‌های بیشتری مواجه می‌کند، منطقی است.

درباره رابطه میزان حمایت اجتماعی در کار از فرد شاغل (شامل حمایت سرپرست و همکاران) و میزان تعارض نقش شغلی - خانوادگی، نتایج، رابطه متغیرهای فوق را تأیید کردند. بررسی نظریات مختلف نشان داد مرتون در نظریه مجموعه نقشی خود، حمایت اجتماعی متقابل بین دارندگان پایگاه را از ساز و کارهای کاهش تعارض می‌شناسد (رستگارخالد، ۱۳۸۵: ۵۰). همچنین مدل‌هایی نیز وجود دارند که رابطه میان حمایت اجتماعی از فرد شاغل و تعارض نقش شغلی - خانوادگی را تأیید می‌کنند، از جمله قضیه هفتم مدل گرین هاوس و بیوتل که بین حمایت از دیگران مهم با تعارض کار - خانواده ارتباط برقرار می‌کند (Greenhouse & Beutel, 1985: 86). مدل حمایت اجتماعی کارلسون و پرو در زمینه حمایت اجتماعی کار یا خانواده که راهی برای کاهش تعارض است (Carlson & Perrewe, 1999: 514) و مدل حمایت اجتماعی آدامز و کینگ

شغلی کند، تداخل کار - خانواده را بیشتر تجربه می‌کند. همچنین این نتیجه با یافته‌های سفیری و زارع (۱۳۸۵) و اوباگو (2015) همخوانی دارد و نشان می‌دهد خواه در جامعه ایران و خواه در جوامع غربی، رابطه ساعت کاری و تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی انکارناپذیر است و هرچه ساعت کاری افراد بیشتر باشد، تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی آن‌ها نیز بیشتر می‌شود.

رابطه میزان احساس گرانباری نقش با میزان تعارض نقش شغلی - خانوادگی نیز در پژوهش حاضر تأیید شد. این یافته‌ها با دیدگاه دوکسبری و هیگینز مبنی بر این نکته تناسب دارد که انتظارات نقش در حوزه کار یا خانواده به اضافه بار نقش می‌انجامد و انتظارات پیرامون هر کدام از این نقش‌ها، فشارهایی را که بر زمان فرد تسلط دارد، به نقش دیگر منتقل و با انتظارات مربوط به انجام نقش دیگر تداخل پیدا می‌کند و با تعهد زمانی زیاد به یک نقش، زمان اختصاص یافته به نقش دیگر از دست خواهد رفت (Higgins & Duxbury, 1992). نتایج این پژوهش با یافته‌های صلاحیان و همکاران (۱۳۸۹) درباره گرانباری شغلی و رستگار خالد و مصلحی جنابیان و آذرنگ (۱۳۹۴) درباره انتظارات نقش کاری زیاد نیز سازگار هستند. پس تجربه نظری نشان می‌دهد با افزایش میزان احساس گرانباری نقش افراد شاغل، میزان تعارض نقش شغل - خانوادگی آنان بیشتر خواهد شد. نتیجه آزمون فرضیه فوق نیز نشان داد هرچه میزان احساس گرانباری نقش پاسخگویان بیشتر باشد، میزان تعارض نقش شغلی - خانوادگی آنان افزایش خواهد یافت و هرچه آنان احساس گرانباری نقش کمتری را تجربه کنند با تعارض نقش شغلی - خانوادگی کمتری مواجه خواهند شد. از آنجا که اشتغال زنان در جامعه ایران در چند دهه اخیر افزایش یافته است، هنوز با دشواری‌هایی از نظر شرایط کاری روبه‌رو است و همچنین روحیه مسئولیت‌پذیری زیاد زنان نیز باعث سنگینی بار وظایف آن‌ها می‌شود. همچنین وظایف و انتظارات خانوادگی نیز فشار زیادی بر زنان وارد می‌کنند که این عوامل باعث

انجام وظایف خانوادگی آن‌ها نیز تأثیرگذار است؛ بنابراین باعث کاهش تعارض نقش شغلی - خانوادگی آن‌ها می‌شود. این یافته‌ها همچنین با رویکرد ریزش در رابطه متقابل کار و خانواده مبنی بر اینکه آثار کار به غیرکار و آثار غیرکار به کار تعمیم داده می‌شود (Kinnauen et al., 1996: 450) نیز به نوعی همسو هستند. بارنت (1993) نیز بیان کرد نارضایتی از نقش‌ها، پیش‌بینی‌کننده‌ای قوی برای فشار حاصل از ایفای همزمان آن‌ها است. همچنین نتایج بررسی واروکا و فریلیا، وجود رابطه میان این دو متغیر را تأیید کردند. با نظر به اینکه در جامعه ایران، وظایف شغلی و خانوادگی برای زنان شاغل در هم تنیده است؛ رضایت آن‌ها خواه در حیطه کاری و خواه در حیطه خانوادگی به شدت مدیریت انجام وظایف شغلی و خانوادگی و کیفیت ایفای نقش در این دو حوزه را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ بنابراین هرچه افراد از وضعیت و شرایط شغلی خود شامل مقررات سازمانی، رابطه با مدیر و همکاران، حقوق و مزایا و غیره رضایت بیشتری داشته باشند، با انگیزه بیشتری، وظایف شغلی و خانوادگی خود را می‌توانند مدیریت کنند.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر، پیشنهادهای ارائه می‌شود:

با توجه به اینکه رضایت شغلی، ساعت کاری و حمایتی که از جانب محیط کار شامل سرپرست و همکاران به فرد شاغل می‌رسد از متغیرهای اثرگذار در تعارض نقش شغلی - خانوادگی است؛ تلاش دستگاه‌های اجرایی و سازمان‌ها برای عملیاتی کردن شیوه‌هایی از قبیل ایجاد محیط حمایتی برای کارکنان از جانب سرپرست و همکاران، محیط فیزیکی مناسب برای کارکنان، ایجاد مراکز مشاوره در سازمان‌ها برای حل مشکلات خانوادگی و فردی کارکنان، تفویض اختیار بیشتر به کارکنان و مشارکت و همکاری آن‌ها در اخذ اهداف و تصمیم‌های مربوط به کارکنان، ایجاد فضای کاری دوستانه، تنظیم برنامه زمان‌بندی منعطف کاری، به‌اجرا گذاشتن نظام‌های کار شناور و پرمایه کردن مشاغل با برخوردار کردن وظایف شغلی از ویژگی‌های محتوایی مطلوب همچون تنوع،

که بیان می‌کند حمایت اجتماعی، منبع عمده‌ای است که در کاهش تعارض کار - خانواده تأثیر مطلوب گذارد، در حالی که نبود حمایت اجتماعی در بروز تعارض نقش یا تشدید آن می‌تواند اثر مستقیم داشته باشد (Adams & king, 1996: 412)؛ بنابراین تمامی این نظریات با نتیجه این فرضیه مبنی بر وجود رابطه معنادار بین حمایت اجتماعی در کار و تعارض نقش شغلی - خانوادگی مطابقت دارند. در واقع هرچه افراد حمایت بیشتری از جانب سرپرست و همکاران دریافت کنند، تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی آنان کاهش می‌یابد. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه با یافته‌های گروسی و آدینه‌زاد (۱۳۸۹) و توانگر و الحانی و ونکی (۱۳۹۱) درباره حمایت خانوادگی و کاری، دعایی و پور و خریدار (۱۳۹۱) و سبک‌رو و همکاران (۱۳۹۲) و کو (2007) درباره حمایت سازمانی، سلواراجان و همکاران (2013) درباره حمایت اجتماعی و توماس و گانستر (1995) درباره متغیرهای حمایتی کار از خانواده همخوانی دارند؛ بنابراین زمانی که زنان شاغل بدانند در محیط کار از کمک و حمایت‌های ابزاری، عاطفی و اطلاعاتی مدیر و همکارانشان بهره‌مند هستند، از تنش و فشار شغلی آن‌ها کاسته می‌شود و به تبع آن تعارض نقش کمتری را تجربه می‌کنند. این موضوع به‌ویژه در جامعه ما، که زنان بیشتر از مردان بار مسئولیت‌های خانوادگی را به دوش می‌کشند، تأثیرگذار است؛ زیرا زنان شاغل در زمان بروز مشکلات خانوادگی نیز مساعدت و همراهی سرپرست و همکارانش را می‌توانند داشته باشند و این موضوع به آرامش فکری آن‌ها در حین کار می‌انجامد.

درباره رابطه رضایت شغلی و تعارض نقش شغلی - خانوادگی، نتایج، این فرضیه را تأیید کردند. یافته‌ها با نتیجه پژوهش هافمن و نای همخوانی دارد. این پژوهش روی مادران شاغل انجام شد و نشان داد بیشتر مادران شاغلی که از شغل خود راضی بودند، در انجام امور خانه نیز شایستگی داشتند و به‌خوبی مادران خانه‌دار و یا حتی بهتر از آنان عمل می‌کردند (کرباسی، ۱۳۸۱: ۱۱۶)؛ در نتیجه رضایت شغلی زنان در

دعایی، ح؛ پور، س. و خریدار، ف. (۱۳۹۱). «تحلیل و بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده تعارض کار-خانواده و قصد ترک خدمت، نمونه مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان قائم (عج) در مشهد»، *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، س ۹، ش ۱، ص ۸۸-۶۳.

رستگار خالد، ا؛ مصلحی جنابیان، ن. و آذرنگ، ن. (۱۳۹۴). «بررسی میزان تعارض نقش‌های کاری و خانوادگی در بین زنان (پلیس و معلم) و عوامل مؤثر بر آن»، *فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ش ۲۴، ص ۱۶۳-۱۲۹.

رستگار خالد، ا. (۱۳۸۴). «گسترش نقش زنان در جهت حمایت‌های شغلی و خانوادگی»، *مجله جامعه‌شناسی ایران*، دوره ۶، ش ۴، ص ۱۶۵-۱۲۶. روش بلاو- اسپنله، آ. (۱۳۷۲). *مفهوم نقش در روان‌شناسی اجتماعی*، مطالعات تاریخی - انتقادی، ترجمه: سروقد مقدم، ا. تهران: آستان قدس رضوی.

سبک‌رو، م؛ کلهریان، ر؛ کامجو، ز. و طالقانی، غ.ر. (۱۳۹۲). «تعارض کار و خانواده: نقش ادراک حمایت‌های سازمانی در قصد ترک خدمت (موردکاوی پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران)»، *فصلنامه مدیریت دولتی*، دوره ۳، ش ۶، ص ۱۲۶-۱۱۱.

سفیری، خ. و زارع، ز. (۱۳۸۶). «بررسی ارتباط کلیشه‌های جنسیتی و تضاد نقش‌های زناشویی»، *پژوهش‌نامه علوم انسانی*، ش ۵۳، ص ۲۰۰-۱۷۷.

سفیری، خ. و زارع، ز. (۱۳۸۵). «احساس ناسازگاری میان نقش‌های اجتماعی و خانوادگی در زنان»، *نشریه مطالعات زنان*، سال ۴، ش ۲، ص ۷۰-۴۷.

صلاحیان، ا؛ کجباف، م.ب؛ نوری، ا؛ مولوی، ح. و حسن‌زاده، م. (۱۳۹۲). «برخی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار-خانواده»، *دو فصلنامه روان‌شناسی بالینی و شخصیت*، دوره ۱، ش ۴۳،

آزادی عمل، پسخوراند و معناداری وظایف لازم است. از دیگر عواملی که باعث تشدید میزان تعارض نقش در زنان شاغل می‌شود، احساس گرانباری نقش است که در این زمینه توجه مسئولان کشور به ایجاد شرایط و تسهیلات لازم برای حضور زنان در عرصه‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی مانند تأسیس مهد کودک‌های خصوصی یا دولتی با کیفیت مطلوب در محل کار زنان، کاهش فشار کاری و کاهش میزان ساعت کاری و ایجاد دور کاری برای زنان در موقعیت‌های خاص از جمله اقداماتی است که بیشتر زنان شاغل خواهان آن هستند. به‌طور کلی با توجه تغییر و تحولات اجتماعی در سال‌های اخیر و افزایش تحصیلات زنان در شهر یزد، که به تبع افزایش تعداد زنان شاغل را در پی دارد و نیز با توجه به نقش ارزشمند زنان در جامعه و خانواده لازم است همه برنامه‌ریزان و مسئولان برای ارتقای جایگاه زنان و بهبود وضعیت آن‌ها در زمینه کاری تلاش لازم را انجام دهند. از جنبه پژوهشی نیز لازم است پژوهش‌های بیشتری در این عرصه انجام و این موضوع از ابعاد مختلف بررسی شود، از جمله بررسی چگونگی پیدایش تعارض کار- خانواده و عوامل تأثیرگذار بر آن به تفکیک مشاغل مختلف و بررسی اثربخشی شیوه‌های مدیریت تعارض کار- خانواده در میان مشاغل گوناگون.

منابع

پیرحیاتی، س؛ نیسی، ع. و نعمی، ع. (۱۳۹۱). «رابطه تعارض کار- خانواده و خانواده- کار با اشتیاق و میل ماندن در شغل در کارکنان یک شرکت پتروشیمی در ماهشهر»، *یافته‌های نو در روان‌شناسی*، س ۷، ش ۲۳، ص ۹۵-۱۱۴.

توانگر، ح؛ الحانی، ف. و ونکی، ز. (۱۳۹۱). «نقصان خودکارآمدی: پیامد تعارض کار- خانواده پرستاران»، *مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت*، س ۱، ش ۲، ص ۱۴۷-۱۳۵.

تهران: نشر علم.

ص ۲۱-۳۰.

- Adams, G.A. and King, L.A. (1996) "Relationships of Job and Family Social Support and Work Family Conflict with Job and Life Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 81(4):411-420.
- Aycan, Z. & Eskin, M. (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*, 53(7-8): 453-471.
- Barnett, R.C. (1993) "Multiple roles, gender, and psychological distress". In L. Goldberger, & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects* (2nd Edition) (p. 427-445). New York: Free Press.
- Carlson, D.S. Kacmar, K.M. & Williams, L.J. (2000) "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict". *Journal of Vocational Behaviour*, 56: 249-276.
- Carlson, D.S. & Perrewe, P.L. (1999) "The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship. An Examination of Work-Family Conflict", *Journal of Management*, 25(4): 513-540.
- Caplan, R.D. Cobb, S. French, J.R.P. Jr. Harrison, R.V. & Pinneau, S.R. (1975) "Job Demands and Worker Health. U.S. Department of Health", *Education and Welfare. HEW Publication No. (NIOSH) 75-160.*
- Dawes, P.L. Massey, G.R. (2005) "Antecedents of Conflict in Marketing's Cross- Functional Relationship with Sales", *European Journal of Marketing*, 39(11/12): 1327-1344.
- Greenhouse, J. H. and Beutel, N. J. (1985) "Sources of Conflict between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, 10(1):76-88.
- Gutek, B. A. and Searle, S. Klepa, L. (1991) "Rational Versus Gender Role Expectation for Work-Family Conflict", *Journal of Applied Psychology*, 76(4): 560-568.
- Higgins, C. Duxbury, A. and Linda, E. (1992) "Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career Man", *Journal of Organizational Behavior*, 13(4):389-411.
- House, J.S. & Kahn, R.L. (1985) Measures and concepts of Social Support in S. Cohen & S. L. Sym (Eds), *Social Support and Health*. New York. Academic Press: 83-108.
- Hyde, J.S. & Delamater, J.D. & Hewitt, E. (1988) "Sexuality and the Dual-Earner Couple: Multiple Roles and Sexual Functioning", عباس‌زادگان، س.م. (۱۳۸۲). *مدیریت بر سازمان‌های آرام*، تهران: کویر.
- عریضی سامانی، ح.ر.؛ دیباجی، س.م. و صادقی، م. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه تعارض کار- خانواده با حمایت سازمانی ادراک‌شده، استرس شغلی و خودتسلطیابی در کارکنان اقماری»، پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره، دانشگاه فردوسی مشهد، س ۱، ش ۲، ص ۱۷۰-۱۵۱.
- کرد، م.؛ عطاران، م. و منصوریان، ی. (۱۳۹۱). «بررسی تجربه دبیران زن از ایفای همزمان نقش کار- خانواده و تأثیر آن بر چگونگی تدریس آن‌ها»، *مطالعات اجتماعی- روان‌شناختی زنان*، س ۱۰، ش ۱، ص ۱۴۸-۱۲۵.
- کوزر، ل. و روزنبرگ، ب. (۱۳۷۸). *نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناختی*، ترجمه: ارشاد، ف.، تهران: نی.
- گروسی، س. و آدینه‌زاد، ر. (۱۳۸۹). «بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان»، *مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، دوره ۷، ش ۱، ص ۱۳۹-۱۲۱.
- ملکیها، م.؛ باغبان، ا. و فاتحی‌زاده، م. (۱۳۸۸). «بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار- خانواده بر کاهش تعارض کار- خانواده و خانواده- کار زنان شاغل»، *مطالعات اجتماعی- روان‌شناختی زنان*، س ۷، ش ۱، ص ۱۵۲-۱۳۳.
- مهداد، ع.؛ ایرانی‌پور، م. و گلپرور، م. (۱۳۹۴). «پیش‌بینی تعارض کار- خانواده و خانواده- کار از طریق شادی در محیط کار و تعهد سازمانی»، *فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی*، س ۱۰، ش ۳۸، ص ۱۸۵-۱۶۷.
- نظری، ع.م. (۱۳۸۶). *مبانی زوج‌درمانی و خانواده‌درمانی*.

- Parks, J.B. Parra, L.F. (1994) "Job Satisfaction of Sport Management Alumnae/i " *Journal of Sport Management*, 8(1): 49-56.
- Rehman, R. R. and Waheed, A. (2012) "Work-Family Conflict and Organizational Commitment: Study of Faculty Members in Pakistani Universities", *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(2): 23-26.
- Reid, J. & Hardy, M. (1999) "Multiple Roles and Well-Being among Midlife Woman: Testing Role Strain and Role Enhancement Theories", *The Journals of Gerontology*, 54(6): 329-338.
- Rod, M. Ashill, N.J. & Carruthers, J. (2008) "The Relationship between Jobs Demand Stressors, Service Recovery Performance and Job Outcomes in a State-Owned Enterprise". *Journal of Retailing and Consumer Services*, 15: 22-31.
- Selvarajan, T.T. Cloninger, P.A. & Singh, B. (2013) "Social Support and Work-Family Conflict: A Test of an Indirect Effects Model", *Journal of Vocational Behavior*, 83: 486-499.
- Thomas, L.T. & Ganster, D.C. (1995) "Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective". *Journal of Applied Psychology*, 80(1): 6-15.
- Warokka, A. & Febrilia, I. (2015) "Work-Family Conflict and Job Performance: Esson from a Southeast Asian Emerging", *Journal of Southeast Asian Research*, 2015: 1-14.
- Journal of Family Psychology*, 12(3): 354-368.
- Kinnaunen, U. Gerris, J. Vermulst, A. (1996) "Work Experiences and Family Functioning among Employed Fathers with Children of School Age", *Family Relations*, 45(4): 449-455.
- Kruchmeyer, C. & Cohen, A. (1999) "Different Strategies for Managing the Worknon Work Interface: Test for Unique Pathways to Work Outcomes", *Work and Stress*, 13(1):59-73.
- Ku, M. (2007) An examination of work-family conflict and intention to leave among college and university foodservice managers, *Unpublished doctoral dissertation*. Stillwater, OK: Oklahoma State University.
- Lambert, S. J. (1990) "Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda", *Human Relations*, 43(3): 239-257.
- Malik, Sh. & Awan, A.G. & Q. A. (2015) "Ole of Work Family Conflict on Organizational Commitment and Organizational Effectiveness", *European Journal of Business and Management*, 7(1): 222-229.
- Marks, N.F. (1998) "Does It Hurt to Care? Caregiving, Work-Family Conflict, and Midlife Well-Being", *Journal of Marriage and Family*, 60(4): 951-966.
- Ogbogu, C. (2013) *Work-Family role conflict among academic women in Nigerian Public Universities*. WEI international academic conference proceedings.

