

نقش عوامل خانوادگی در تبیین تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان

The Role of Family Factors in Explaining the Women's Conflict of Work and Family Roles

A. Afshani, Ph.D.

L. Hathefirad, M.A.

✉ دکتر سیدعلیرضا افشانی

دانشیار دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه یزد

لیدا هاتفی‌راد

کارشناس ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه یزد

دریافت مقاله: ۹۴/۶/۱

دریافت نسخه اصلاح‌شده: ۹۵/۱/۲۸

پذیرش مقاله: ۹۵/۱/۳۱

Abstract

This research aimed to investigate the relationship between family factors including socioeconomic status, family support, family attachment, family role overload, and family power structure with conflict of work and family roles among female employees in Yazd city. Research method was descriptive and correlational; and 323 female employees were selected by cluster sampling method. The work-family roles conflict scales, the perception of social support from family, the family involvement

چکیده

پژوهش حاضر درصدد است رابطه بین عوامل خانوادگی شامل پایگاه اجتماعی - اقتصادی، حمایت خانواده، تعلق خانوادگی، گرانباری نقش خانوادگی و ساختار توزیع قدرت در خانواده را با تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان شاغل در شهر یزد مورد بررسی قرار دهد. روش تحقیق، از نوع توصیفی - همبستگی است؛ و نمونه پژوهش با استفاده از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای از ۳۲۳ نفر از زنان شاغل انتخاب شده است. مقیاس‌های تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی، حمایت اجتماعی در خانواده، درگیری خانوادگی، گرانباری نقش خانوادگی، و ساختار قدرت در خانواده در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند.

✉ Corresponding author: Faculty of Social Sciences, Yazd University, Pajuhesh Conjunction, Sa-faieh, Yazd, Iran.

Email: afshanalireza@yazd.ac.ir

✉ نویسنده مسئول: یزد، صفائیه، چهار راه پژوهش، دانشگاه یزد، دانشکده علوم اجتماعی

پست الکترونیکی: afshanalireza@yazd.ac.ir

questionnaire, the family roles overload scale, and the scale of power structure in family were used in this study. Data were analyzed by SPSS and AMOS. The Findings indicated that socioeconomic status, family support to employed member, family attachment and family power structure had significant and negative relationship with work and family roles conflict. In contrast there were significant and positive relationships between family role overload with work and family roles conflict. Thus, family factors have a very significant role in amount of work and family roles conflict and also can play an effective role in reducing the conflict-induced pressure and stress.

Keywords: Role Conflict, Role Overload, Women, Power Structure, Family.

داده‌ها به کمک نرم‌افزار آماری SPSS و AMOS مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد بین پایگاه اجتماعی - اقتصادی، حمایت اجتماعی خانواده از فرد شاغل، تعلق خانوادگی و ساختار توزیع قدرت در خانواده با تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان شاغل در شهر یزد رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. در مقابل گرانباری نقش خانوادگی و تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی دارای رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار می‌باشند. بنابراین به طور کلی عوامل خانوادگی از جایگاه بسیار مهمی در میزان تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی برخوردار است و می‌تواند نقش مؤثری در کاهش فشار و تنش روانی ناشی از این تعارض ایفا کند.

کلیدواژه‌ها: تعارض نقش، گرانباری نقش، زنان، ساختار قدرت، خانواده.

مقدمه

شغل و خانواده به عنوان ابعاد اولیه و اصلی زندگی هر فردی در نظر گرفته می‌شوند. تقابل بین ابعاد گوناگون شغل و خانواده سبب گردیده است تا این زمینه در بین گرایش‌های روان‌شناسی مانند بالینی، رشد و اجتماعی و همچنین در بین دیگر رشته‌ها مانند مردم‌شناسی، جامعه‌شناسی، مطالعات خانواده، اقتصاد و مطالعات زنان مورد توجه قرار گیرد (عریضی سامانی و ذاکر فرد^۱، ۱۳۸۹). با شروع انقلاب صنعتی، نقش‌های سنتی زنان تا حدودی دگرگون شد، به گونه‌ای که به جای کار صرفاً خانگی، بخش عمده‌ای از زندگی آن‌ها صرف فعالیت‌های بیرون از خانه گشت. اما این امر موجب جدایی زن از وظایف طبیعی خود نشد. امروزه هنوز زنان می‌دانند که پس از سپری کردن آخرین ساعات کار، نقش‌های سنتی و خانه‌داری در انتظارشان است. در جامعه ایران نیز حرکت سریع جامعه به سوی تمدن، افزایش اشتغال زنان را موجب شده است؛ اما همراه با این دگرگونی‌ها، نگرش‌های سنتی و کلیشه‌ای غالب در ارتباط با نقش زنان تغییر نیافته و اشتغال زنان را با مشکلاتی چند

روبه‌رو ساخته است. انجام وظایف نهادینه شده‌ای چون وظیفه مادری، خانه‌داری (شامل وظایف گوناگونی هم‌چون رفت‌و‌روب، آشپزی، شست‌وشو و...) و پرستاری از اعضای خانواده همواره بر دوش زنان سنگینی می‌کند، به گونه‌ای که حتی با فاصله گرفتن زن از خانه، نگرانی انجام این وظایف او را رها نمی‌سازد (مقصودی و بستان^۲، ۱۳۸۳).

به طور کلی هرچند گسترش فناوری، بالا رفتن سطح تحصیلات زنان، دستیابی به مهارت‌های مختلف و بهبود شغل از یک سو و گرایش زنان به استقلال اقتصادی و افزایش عزت نفس از سوی دیگر، منجر به افزایش فعالیت زنان شده؛ اما در مقابل، آنان را با پدیده‌ای به نام تعارض شغل - خانواده و خانواده توسعه اجتماعی، جوامع در حال گذار، از جمله ایران را دستخوش تغییرات اجتماعی بنیادین و گسترده‌ای ساخته است و ماهیت بنیادین و فرآیند سریع و ناموزون این تغییرات نیز مسائل و آسیب‌های اجتماعی متعدد و متنوعی را برای این جوامع در پی آورده است که جنبه عمده‌ای از این مسائل، معطوف به اختلال هنجاری است که در کنار سایر اختلالات نمادی، رابطه‌ای و توزیعی، نظم اجتماعی را دچار نابسامانی کرده است. در چنین شرایطی غالباً کنش‌گر معین، ناخواسته و مستقل از اراده خود، در شرایطی قرار می‌گیرد که هم‌زمان ملزم به ایفای چند نقش اجتماعی است که مستلزم انجام رفتارهای ناهماهنگ می‌باشد.

وقوع تعارض نقش در نقش‌های شغلی و خانوادگی که از نقش‌های اصلی فرد در طول زندگی محسوب می‌شوند، به نتایج منفی و نامطلوب اجتماعی منتج می‌گردد که می‌تواند نظم اجتماعی را در سه سطح خرد و متوسط و کلان تهدید نماید (رستگار خالد^۴، ۱۳۸۵). نتیجه پژوهش‌های پرشمار در زمینه تعارض شغلی - خانوادگی نشان می‌دهد که این تعارض برای افراد و سازمان‌ها به یک اندازه دارای اهمیت 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 و خانواده‌ها به این دلیل که به عنوان منبع اصلی استرس، پیامدهایی منفی مانند افزایش خطر برای سلامتی مادر و پدر شاغل، انجام وظایف مادری، پدری و همسری به گونه‌ای ناکارآمد، کاهش خشنودی زناشویی و بهداشت روانی را بیشتر می‌کند (مارکز^۵، ۱۹۹۸).

به طور کلی تعارض میان نقش‌های شغلی - خانوادگی دارای دو بعد اصلی شغل - خانواده و خانواده - شغل است (وویدانوف^۶، ۱۹۸۸) و از طرف دیگر دارای سه نوع است که به گفته گرین‌هاوس و بیوتل تعارض مبتنی بر زمان^۷، تعارض مبتنی بر فشار^۸ و تعارض مبتنی بر رفتار^۹ را دربر می‌گیرد (گرین‌هاوس و بیوتل^{۱۰}، ۱۹۸۵). از آن‌جا که تعارض نقش شغلی - خانوادگی در جوامع در حال گذار نسبت به جوامع جدید، پیامدهای منفی‌تر و نامطلوب‌تری را در سطوح خرد، متوسط و کلان نظم اجتماعی در پی دارد، بررسی این مسئله اجتماعی در این نوع جوامع از اهمیت بیشتری برخوردار

است. در سطح خرد، تعارض نقش، فرد را به تنش روانی و اختلال و ناتوانی در برقراری ارتباط اجتماعی مؤثر با سایر کنشگران در یک نظام کنش دچار می‌کند و در نتیجه این احتمال وجود دارد که فرد هم در کار و هم در خانواده دچار دلزدگی از نقش، فشار نقش و نهایتاً شکست در نقش شود. در سطح متوسط، هم خانواده و هم سازمان‌ها دچار نوعی کژکارکرد و نابسامانی می‌شوند که نتیجه مستقیم فشار روانی و اجتماعی است که بر فرد وارد می‌شود، مصداق عمده این وضع در خانواده‌ها، تشدید ناسازگاری و تعارض زوجین، والدین و فرزندان و کاهش رضایت از ازدواج و احساس تعهد به خانواده است. در سطح کلان، در طولانی‌مدت و پس از طی یک فرآیند بطئی، نتیجه تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی تضعیف انسجام و نظم اجتماعی است که نتیجه طبیعی و مورد انتظار پیامدهای این مسئله در دو سطح خرد و متوسط است (رستگار خالد، ۱۳۸۵).

با توجه به این‌که این نوع از تعارض نقش دارای دو بعد شغلی و خانوادگی می‌باشد؛ علاوه بر این‌که بر فرد، شغل و خانواده او اثرگذار است، از عوامل مختلفی از جمله عوامل خانوادگی نیز تأثیرپذیر می‌باشد. تعدادی از پژوهش‌های داخلی موجود می‌باشد که نقش عوامل خانوادگی را در تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی مورد بررسی قرار داده‌اند. بر اساس یافته‌های پژوهش سفیری و زارع^{۱۱} (۱۳۸۵) همبستگی معناداری بین سطح تحصیلات زن و مرد و ناهم‌سویی با ناسازگاری نقش به دست آمد. یعنی با افزایش سطح تحصیلات، احساس ناسازگاری زنان در انجام وظایف شغلی و خانوادگی کاهش می‌یابد. فاتحی‌زاده، نقوی و سلطانی^{۱۲} (۱۳۸۶) به این نتیجه رسیدند که هر دو نوع تعارض شغل - خانواده با حمایت اجتماعی ارتباط منفی و معنادار دارد. هم‌چنین تعارض شغل / خانواده با تمایل همسر و تمایل خود فرد به کار بیرون از منزل و نیز با میزان ساعات کاری همسر ارتباط دارد.

هم‌چنین نتایج بررسی گروسی و آدینه‌زاد^{۱۳} (۱۳۸۹) نشان داد متغیرهای تحصیلات زن، شیوه تقسیم کار سنتی در خانواده و انتظارات نقش خانوادگی با میزان تعارض تجربه شده در خانواده رابطه مستقیم و معنی‌دار دارد. در پژوهشی دیگر نبوی و شهریاری^{۱۴} (۱۳۹۱) نشان دادند که متغیر تعلق خانوادگی علاوه بر تأثیر مستقیم با واسطه احساس از گرانباری نقش خانوادگی، بر تعارض خانواده با شغل تأثیر داشته است و احساس گرانباری نقش خانوادگی و ابهام نقش خانوادگی به طور مستقیم بر تعارض خانواده با کار مؤثر می‌باشد. در پژوهش‌های خارجی نیز رابطه متغیرهای خانوادگی و تعارض شغلی - خانوادگی سنجدیده شده است. وارن و جانسون^{۱۵} (۱۹۹۵) به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی دوستانه - خانوادگی و منافع قابل دسترس خانوادگی می‌توانند از بروز فشار یا تشدید تعارض نقش ممانعت کنند. باند، گالینسکی، کیم و برانفیلد^{۱۶} (۲۰۰۵) نیز در پژوهش خود نشان دادند افرادی که وقت و انرژی بیشتری را صرف نقش‌هایی می‌کنند که بیش از همه برای

آن‌ها اهمیت دارد، در نتیجه وقت کمتری را برای سایر نقش‌ها در نظر می‌گیرند که این امر احتمال بروز تعارض نقش را افزایش می‌دهد.

هم‌چنین پژوهش کاتو و کانای^{۱۷} (۲۰۰۶) نشان داد انعطاف‌پذیری تقسیم کار در انجام کارهای منزل بین زن و شوهر تعارض کار - خانواده را تحت تأثیر قرار داده و باعث کاهش این تعارض می‌شود. نتایج پژوهش سلواراجان، کلونینگر و سینگ^{۱۸} (۲۰۱۳) در مطالعه تأثیرات حمایت همسر و حمایت سرپرست بر تعارض کار - خانواده از دامنه متقابل اثرات غیرمستقیم مدل حمایت می‌کند. همان‌طور که مطالعات انجام شده نشان می‌دهد موضوع تعارض نقش شغلی و خانوادگی در مطالعات خارجی زودتر از مطالعات داخلی مورد توجه و بررسی قرار گرفته است، در حالی که در ایران قریب به یک دهه است که این موضوع در مباحث پژوهشی جای باز کرده است. با توجه به بررسی‌های انجام شده، عوامل و متغیرهای خانوادگی یکی از جوانبی است که تأثیر مهمی بر تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی بر جای می‌گذارد و در پژوهش‌های مذکور نیز بدان توجه شده است. بنابراین با توجه به این‌که بر تعداد زنان شاغل روزبه‌روز افزوده می‌شود و زنان شاغل بیشتر از مردان با این نوع از تعارض نقش مواجه می‌شوند؛ مسئله اصلی پژوهش حاضر، رابطه متغیرهای خانوادگی شامل پایگاه اجتماعی - اقتصادی، حمایت اجتماعی از خانواده، تعلق خانوادگی، گرانباری نقش خانوادگی و ساختار توزیع قدرت در خانواده با تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان شاغل است.

روش‌شناسی تحقیق

در پژوهش حاضر که با هدف بررسی رابطه میان عوامل خانوادگی و تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان شاغل شهر یزد انجام گرفته، از روش توصیفی - همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق، زنان شاغل در شهر یزد است که با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۳۲۳ نفر محاسبه شده و با استفاده از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای مورد مطالعه قرار گرفتند. بدین ترتیب عمل شد که ادارات در سه خوشه اصلی (گروه یک: دارای بیست نفر و کمتر زن شاغل، گروه ۲: دارای بیست تا پنجاه نفر زن شاغل و گروه ۳: دارای بیش از پنجاه زن شاغل) تقسیم شدند و سپس در هر خوشه، تعدادی از ادارات به صورت تصادفی انتخاب شدند. در هر یک از ادارات نیز از بخش‌های مختلف، افرادی مورد سنجش قرار گرفتند که حاضر به همکاری بوده و زمان لازم برای پاسخ‌گویی دقیق به سؤالات را در اختیار داشتند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه است. پرسش‌نامه نهایی به صورت پیش‌آزمون در بین ۳۰ نفر از زنان شاغل شهر یزد اجرا گردید و پس از بررسی اعتبار و پایایی ابزار تحقیق، در کل نمونه مورد نظر به اجرا درآمد. اگرچه در تحقیق حاضر برای سنجش تمامی متغیرها از پرسش‌نامه‌هایی استفاده شده که روایی و پایانی آن‌ها از قبل مورد تأیید واقع شده است؛ جهت افزایش درجه اعتبار از اعتبار محتوایی استفاده شد که بدین منظور پرسش‌نامه بعد از تدوین

در اختیار استادان دانشگاه یزد قرار گرفت و پس از جمع‌آوری نقطه نظرات آن‌ها، اصلاحات لازم انجام شد. تعیین پایایی گویه‌ها نیز از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد که در ادامه گزارش شده است. در نهایت اطلاعات جمع‌آوری شده در نرم‌افزار Spss وارد شده و در سطح آمار توصیفی از فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. همچنین تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار Amos انجام گرفت.

ابزار تحقیق

ابزارهای مورد استفاده برای سنجش متغیرهای پژوهش حاضر شامل موارد ذیل می‌باشد:

تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی: پس از بررسی مقیاس‌های مختلفی که برای تعارض کار - خانواده وجود دارد، مقیاس کارلسون و همکاران با توجه به دقت و جامعیت در سنجش این مفهوم و ابعاد مختلف آن، جهت سنجش متغیر وابسته پژوهش حاضر برگزیده شد. مدل کارلسون^{۱۹} و همکاران (۲۰۰۰) برای مطالعه تعارض کار - خانواده با استفاده از نظریه فشار نقش، در شش بعد و دو جهت تداخل خانواده با شغل و تداخل شغل با خانواده ارائه گردید. کارلسون و همکارانش به دلایلی این ابزار را از لحاظ پایایی مناسب و دارای ساختاری قوی می‌دانند: اول این که این ابزار در سه مطالعه به کار برده و پایا گردیده است. دوم این که مطالعه آن‌ها در ۵ گروه شغلی متفاوت انجام گردید. مزیت آن کاهش سوگیری نمونه‌ها بود و سومین مزیت آن این که این محققان تنها ۱۸ آیتم متفاوت را برای اندازه‌گیری تعارض به کار بردند. بنابراین جهت سنجش این متغیر از ۱۸ گویه استفاده گردیده و گزینه‌های جواب در قالب طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً مخالفم» ارائه شده است. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۹۱ برآورد شده است که نشان می‌دهد این ابزار از پایایی مطلوبی برخوردار می‌باشد.

حمایت اجتماعی در خانواده: حمایت اجتماعی به عنوان یک محافظ بر حوادث تنش‌زای زندگی عمل می‌کند، چون کیفیت عاطفی آن که با حس تعلق همراه است، اطلاعات مورد نیاز را برای کاهش نتایج زیان‌بار جسمی یا روان‌شناختی در برابر حوادث زندگی فراهم می‌کند (خدانپاهی، اصغری، صالح صدقپور و کتیبایی^{۲۰}، ۱۳۸۸). برای سنجش متغیر حمایت اجتماعی در خانواده از گویه‌های مقیاس حمایت اجتماعی اعضای خانواده از فرد شاغل (کینگ، ماتیمور، کینگ و آدامز^{۲۱}، ۱۹۹۵) استفاده شده است. جهت سنجش این بعد از متغیر حمایت اجتماعی از ۸ گویه استفاده گردیده و گزینه‌های جواب در قالب طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً مخالفم» قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ جهت سنجش پایایی ابزار ۰/۸۶ محاسبه شده است.

درگیری خانوادگی: مطابق با تعریف یوگو و برت از تعلق یا درگیری خانوادگی، مقیاس درگیری خانوادگی ساخته شده توسط آن‌ها برای سنجش این متغیر، اساس کار پژوهش حاضر قرار گرفت. این مقیاس شامل ۱۱ گویه است و میزان درگیری خانوادگی فرد را در سه بعد: درگیری همسری، درگیری والدینی و درگیری خانوادگی به طور کلی می‌سنجد، اما با توجه به این‌که پژوهش حاضر هم افراد مجرد و هم افراد متأهل را می‌سنجد، ۵ گویه منتخب از مقیاس یوگو و برت مورد استفاده قرار گرفت و ۶ گویه مطابق با محتوای گویه‌های یوگو و برت و با توجه به هدف این پژوهش طرح شد و سپس این گویه‌ها مورد بررسی قرار گرفت تا از قابلیت سنجش مطلوبی برخوردار باشد. جهت سنجش این متغیر از ۸ گویه استفاده گردیده و گزینه‌های جواب در قالب طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً مخالفم» مورد سنجش قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۷۲ برآورد شده است که نشان می‌دهد این ابزار از پایایی مناسبی برخوردار است.

گرانباری نقش خانوادگی: این متغیر با استفاده از گویه‌های مقیاس اسکوت بویار^{۲۲} (۲۰۰۷) مورد سنجش قرار گرفت و در بررسی مقدماتی این مقیاس‌ها از نظر قابلیت اعتماد مورد ارزیابی قرار گرفته و تأیید شدند. جهت سنجش این متغیر از ۶ گویه استفاده گردیده و گزینه‌های جواب در قالب طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً مخالفم» مورد سنجش قرار گرفت. ضریب پایایی این ابزار از طریق روش آلفای کرونباخ معادل ۰/۷۱ می‌باشد.

ساختار قدرت در خانواده: این متغیر در پژوهش حاضر در سه بعد مورد سنجش قرار گرفت؛ ۱. ساخت روابط قدرت که منظور از آن ویژگی یک‌سویه (نامتقارن) و دوسویه (متقارن) بودن قدرت در خانواده و الگوی تشریک مساعی زن و شوهر در تصمیم‌گیری در امور زندگی می‌باشد. ۲. شیوه اعمال قدرت که منظور از آن میزان مجاب‌سازی اعضای خانواده در تصمیم‌گیری‌ها و شیوه اعمال قدرت در خانواده می‌باشد. ۳. حوزه و قلمرو قدرت که با حوزه‌های تصمیم‌گیری زوجها و خانواده‌ها در امور زندگی مرتبط می‌باشد (مهدوی و صبوری خسروشاهی^{۲۳}، ۱۳۸۲).

این ابعاد با استفاده از گویه‌های ابزار به کار رفته توسط مهدوی و صبوری خسروشاهی (۱۳۸۲) و تعدادی گویه محقق ساخته مورد سنجش قرار گرفته است و جهت سنجش این متغیر از ۲۲ گویه استفاده گردیده و گزینه‌های جواب در قالب طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای مطرح شده است. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس معادل ۰/۸۸ است و نشان می‌دهد که این ابزار از پایایی مطلوبی برخوردار می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

اطلاعات توصیفی مربوط به آزمودنی‌های پژوهش: از مجموع ۳۲۳ نفر پاسخ‌گوی این پژوهش که همه آن‌ها زنان شاغل در شهر یزد می‌باشند، به لحاظ سنی، ۲۶٪ افراد در گروه سنی ۱۸

تا ۲۹ سال، ۴۷٪ در گروه سنی ۳۰ تا ۴۱ سال، ۲۵٪ در گروه سنی ۴۲ تا ۵۳ سال و ۲٪ 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٪ پاسخ‌گویان مجرد و ۷۹/۹٪ متأهل بودند. میانگین تحصیلات پاسخ‌گویان ۱۵/۸۵ بوده که در حد تحصیلات لیسانس می‌باشد و حداقل تحصیلات آن‌ها در حد سیکل (۹ کلاس) و حداکثر در سطح دکترا (۲۲) بوده است.

از نظر وضعیت درآمد، ۶٪ پاسخ‌گویان در گروه درآمدی کمتر از ۳۰۰ هزار تومان، ۲۰٪ در گروه درآمدی ۳۰۰ تا ۶۰۰ هزار تومان، ۴۶٪ در گروه درآمدی ۶۰۱ هزار تا یک میلیون تومان، ۲۳٪ در گروه درآمدی یک میلیون تا یک و نیم میلیون تومان و ۵٪ در گروه درآمدی بیشتر از یک میلیون تومان قرار داشتند. از نظر نوع شغل، ۶۶٪ در مشاغل دولتی و ۳۴٪ در مشاغل خصوصی اشتغال داشتند. از نظر پایگاه اجتماعی - اقتصادی اکثریت حجم نمونه یعنی ۵۶/۷٪ پاسخ‌گویان در طبقه متوسط، ۳۲/۵٪ در طبقه بالا و مابقی در طبقه پایین قرار داشتند.

جدول ۱: آماره‌های توصیفی متغیرهای مختلف تحقیق

آماره‌ها	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی	۵۰/۱۷	۱۱/۵۴	۱۸	۸۵
تعارض شغل - خانواده	۲۶/۷۴	۶/۵۱	۹	۴۵
تعارض خانواده - شغل	۲۳/۴۳	۶/۰۵	۹	۴۳
پایگاه اجتماعی - اقتصادی	۵۴/۹۴	۸/۳۵	۳۰	۷۴
حمایت اجتماعی در خانواده	۲۹/۰۹	۵/۱۳	۱۶	۴۰
تعلق خانوادگی	۴۲/۲۲	۵/۸۱	۲۳	۵۵
احساس گرانباری نقش خانوادگی	۹/۷۸	۲/۲۶	۴	۱۵
ساختار قدرت در خانواده	۷۷/۰۴	۱۱/۰۰	۴۶	۱۰۷

آماره‌های توصیفی در جدول ۱ نشان می‌دهد که به طور کلی میانگین تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر یزد ۵۰/۱۷ می‌باشد و میانگین میزان تعارض شغل - خانواده (۲۶/۷۴) در بین آنان بیشتر از تعارض خانواده - شغل (۲۳/۴۳) است و این نشان می‌دهد که زنان شاغل در یزد در انجام وظایف شغلی با دشواری بیشتری روبه‌رو می‌باشند. از لحاظ پایگاه اجتماعی - اقتصادی، میانگین پاسخ‌گویان اندکی بالاتر از حد متوسط است. از لحاظ تعلق خانوادگی و ساختار توزیع قدرت در خانواده و گرانباری نقش خانوادگی نیز پاسخ‌گویان بالاتر از حد متوسط قرار دارند.

همان‌طور که در جدول ۲ آمده است نتایج حکایت از وجود همبستگی معنادار ($P < 0/001$) و منفی بین متغیر پایگاه اجتماعی - اقتصادی و میزان تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی دارد.

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین پایگاه اجتماعی اقتصادی، حمایت خانواده،

تعلق، احساس گرانباری و ابعاد مختلف تعارض نقش

تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی	تعارض خانواده - شغل			تعارض خانواده - شغل	تعارض شغل - خانواده			تعارض شغل - خانواده			
	مبتنی بر رفتار	مبتنی بر فشار	مبتنی بر زمان		مبتنی بر رفتار	مبتنی بر فشار	مبتنی بر زمان				
	-۰/۲۰	-۰/۰۸	-۰/۲۰	-۰/۱۶	-۰/۱۸	-۰/۰۶	-۰/۱۸	-۰/۲۲	-۰/۱۹	ضریب پیرسون	پایگاه اجتماعی - اقتصادی
	۰/۰۰۱	۰/۱۶۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۱	۰/۳۹۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معناداری	
	-۰/۳۰	-۰/۱۷	-۰/۲۶	-۰/۲۲	-۰/۲۶	-۰/۲۹	-۰/۲۴	-۰/۱۸	-۰/۲۸	ضریب پیرسون	حمایت در خانواده
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معناداری	
	-۰/۱۹	-۰/۲۱	-۰/۲۴	-۰/۱۷	-۰/۲۵	-۰/۱۰	-۰/۰۹	-۰/۰۶	-۰/۱۰	ضریب پیرسون	تعلق خانوادگی
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۷۵	۰/۱۱۲	۰/۳۱۳	۰/۰۸۵	سطح معناداری	
	۰/۳۰	۰/۱۸	۰/۳۵	۰/۲۹	۰/۳۴	۰/۲۱	۰/۱۸	۰/۱۸	۰/۲۲	ضریب پیرسون	احساس گرانباری
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معناداری	نقش خانوادگی

به عبارت واضح‌تر، هرچه پایگاه اجتماعی - اقتصادی پاسخ‌گویان بالاتر باشد، میزان تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی آن‌ها کاهش می‌یابد. همبستگی بین متغیر پایگاه اجتماعی - اقتصادی و ابعاد تعارض نقش نیز نشان می‌دهد که متغیر پایگاه اجتماعی - اقتصادی با همه ابعاد تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی به جز تعارض شغل - خانواده مبتنی بر رفتار و تعارض خانواده - شغل مبتنی بر رفتار دارای رابطه معنادار است. هم‌چنین بین حمایت خانواده از فرد شاغل و تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی و همه ابعاد آن رابطه معکوس و معنی‌دار ($P < ۰/۰۰۱$) وجود دارد.

بنابراین هرچه افراد خانواده اعم از پدر و مادر و یا همسر و فرزندان، فرد شاغل را از نظر احساسی و عاطفی و ابزاری بیشتر حمایت کنند، به صحبت‌های او گوش کنند، به او و فعالیت‌های شغلی‌اش علاقه نشان دهند، او را در فعالیت‌هایش همراهی و راهنمایی کنند و در امور خانواده مشارکت داشته باشند؛ فرد شاغل تعارض نقش کمتری را تجربه می‌نماید. سطح معناداری آزمون پیرسون ۰/۰۰۱ از وجود همبستگی معنادار و منفی بین متغیر تعلق خانوادگی و میزان تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی حکایت دارد و همبستگی بین متغیر تعلق خانوادگی و ابعاد تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی نیز نشان می‌دهد متغیر تعلق خانوادگی با بعد تعارض خانواده - شغل و انواع آن (مبتنی بر زمان، فشار و رفتار) دارای همبستگی منفی و معنادار است و در مقابل با بعد تعارض شغل - خانواده و انواع آن رابطه معناداری ندارد.

به عبارت واضح‌تر، هرچه تعلق خانوادگی پاسخ‌گویان افزایش می‌یابد، تداخل امور خانوادگی با وظایف شغلی آن‌ها کمتر می‌شود، اما از نظر تداخل مسئولیت‌های شغلی با وظایف خانوادگی تفاوتی نخواهد داشت. بین متغیر میزان تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی و احساس گرانباری نقش خانوادگی نیز رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به عبارت روشن‌تر، هرچه میزان احساس گرانباری

نقش خانوادگی زنان شاغل بالاتر رود، میزان تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی آنان افزایش می‌یابد. هم‌چنین نتایج آزمون پیرسون بین گرانباری نقش خانوادگی و ابعاد تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی حکایت از رابطه مثبت معنادار بین این دو متغیر دارد. پس هرچه میزان احساس گرانباری نقش در افراد افزایش یابد، میزان تعارض شغل - خانواده و تعارض خانواده - شغل مبتنی بر زمان و فشار و رفتار بیشتر خواهد شد.

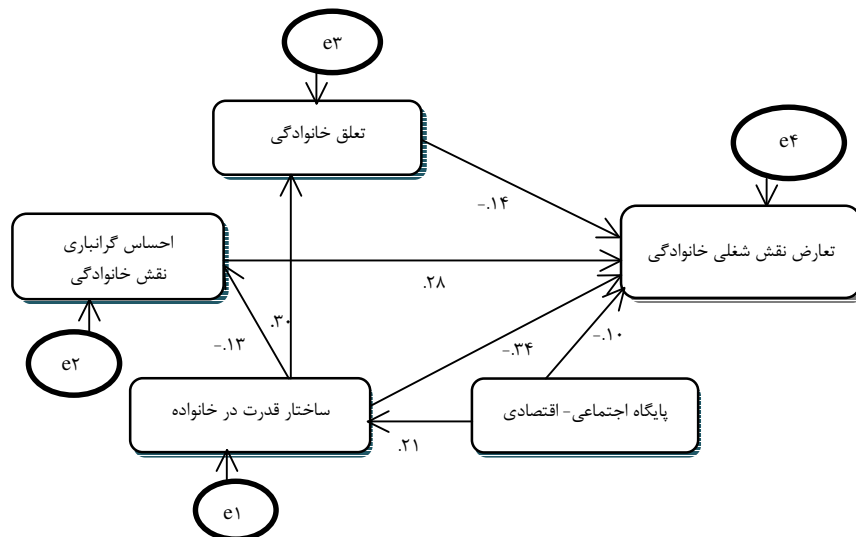
جدول ۳: ماتریس همبستگی بین ساختار توزیع قدرت در خانواده و

ابعاد آن با ابعاد مختلف تعارض نقش

تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی	تعارض خانواده - شغل			تعارض خانواده - شغل	تعارض شغل - خانواده			تعارض شغل - خانواده	ساختار توزیع قدرت در خانواده	
	مبتنی بر رفتار	مبتنی بر فشار	مبتنی بر زمان		مبتنی بر رفتار	مبتنی بر فشار	مبتنی بر زمان		ضریب پیرسون	سطح معناداری
	-۰/۲۷	-۰/۳۵	-۰/۳۲	-۰/۱۳	-۰/۲۹	-۰/۱۹	-۰/۲۰	-۰/۱۳	-۰/۲۱	ساخت روابط قدرت
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۲۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۱۸	۰/۰۰۱	سطح معناداری
	-۰/۳۹	-۰/۲۷	-۰/۳۹	-۰/۳۳	-۰/۴۰	-۰/۳۲	-۰/۲۶	-۰/۲۳	-۰/۳۲	ضریب پیرسون
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معناداری
	-۰/۳۹	-۰/۳۱	-۰/۳۱	-۰/۲۸	-۰/۳۷	-۰/۳۰	-۰/۲۹	-۰/۳۰	-۰/۳۵	ضریب پیرسون
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معناداری
	-۰/۴۴	-۰/۳۵	-۰/۴۰	-۰/۳۱	-۰/۴۳	-۰/۳۴	-۰/۳۲	-۰/۲۹	-۰/۳۸	ضریب پیرسون
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معناداری

یافته‌های پژوهش حاضر از وجود رابطه بین ساختار توزیع قدرت در خانواده و میزان تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان شاغل حمایت می‌نماید. با توجه به میزان سطح معناداری (۰/۰۰۱) چنین نتیجه می‌شود که هرچه توزیع ساختار قدرت در خانواده متعادل‌تر باشد و زنان نیز به اندازه مردان از قدرت تصمیم‌گیری زیادی برخوردار باشند؛ تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان کاهش می‌یابد.

در جدول فوق هم‌چنین رابطه ابعاد توزیع ساختار قدرت در خانواده با ابعاد تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان نشان داده شده است که بیانگر رابطه منفی و معنادار ابعاد توزیع ساختار قدرت در خانواده و میزان تعارض نقش می‌باشد. از سوی دیگر متغیر ساختار توزیع قدرت در خانواده (شاخص کل) نیز با همه ابعاد تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان دارای رابطه‌ای منفی و معنادار می‌باشد.



نمودار ۱: تحلیل مسیر اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر میزان تعارض نقش

جدول ۴: اثرات مستقیم و غیرمستقیم کل متغیرهای مستقل بر میزان تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی

کل	نوع اثر		متغیرهای مستقل
	غیرمستقیم	مستقیم	
-۰/۲۶	۰/۰۸	-۰/۳۴	ساختار قدرت در خانواده
۰/۲۸	-	۰/۲۸	احساس گرانباری نقش خانوادگی
-۰/۱۴	-	-۰/۱۴	تعلق خانوادگی
-۰/۱۹	-۰/۰۹	-۰/۱۰	پایگاه اجتماعی- اقتصادی

همان‌طور که مدل تحلیل مسیر نشان می‌دهد، متغیر احساس گرانباری نقش با ۲۸٪ اثرگذاری کل، دارای بیشترین تأثیر بر تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌باشد. به طوری که این متغیر دارای ۲۸٪ اثر مستقیم است. بعد از آن متغیر ساختار قدرت در خانواده با ۲۶٪ اثرگذاری کل، بیشترین تأثیر را دارد. به طوری که این متغیر دارای ۳۴٪ اثر مستقیم و ۸٪ اثر غیرمستقیم می‌باشد. سپس متغیر پایگاه اجتماعی- اقتصادی با ۱۹٪ اثرگذاری کل که ۱۰٪ آن اثر مستقیم و ۹٪ غیرمستقیم است، هم‌چنین تعلق خانوادگی با ۱۴٪ اثرگذاری کل دارای کمترین تأثیرگذاری در بین متغیرهای اثرگذار است.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر در پی بررسی رابطه عوامل خانوادگی شامل پایگاه اجتماعی- اقتصادی، حمایت اجتماعی از فرد شاغل، تعلق خانوادگی، گرانباری نقش خانوادگی و ساختار توزیع قدرت در خانواده با تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان شاغل و ابعاد مختلف آن بود.

یافته‌های پژوهش حاضر همبستگی بین پایگاه اجتماعی - اقتصادی و میزان تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی را تأیید می‌کنند؛ این نشان می‌دهد که با افزایش تحصیلات، درآمد ماهیانه و بهبود در وضعیت سکونت افراد که خود باعث ارتقای پایگاه اجتماعی - اقتصادی افراد می‌شود؛ فشارهای شغلی و خانوادگی آن‌ها کاهش می‌یابد؛ چرا که این عوامل علاوه بر زندگی شغلی، زندگی خانوادگی افراد را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش سفیری و زارع (۱۳۸۵)، هم‌چنین گروسی و آدینه‌زاد (۱۳۸۹) همسو می‌باشد. در مورد رابطه میزان حمایت اجتماعی خانواده از فرد و میزان تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی، بررسی‌های انجام شده در جهت تأیید رابطه متغیرهای فوق عمل نمود. بررسی نظریات مختلف نشان داد که گود در نظریه فشار نقش، بر نقش خانواده به عنوان یک نهاد حمایت‌کننده قوی برای مقابله با فشارهای تهدیدکننده فرد اشاره دارد و معتقد است وجود فضای همدلانه در خانواده موجب می‌شود که انرژی بسیار کمی از افراد صرف شود و در نتیجه مقدار زیادی انرژی برای نقش‌های پرخواست‌تر آنان باقی بماند. از طرف دیگر مدلهایی نیز وجود دارد که رابطه میان حمایت اجتماعی از فرد شاغل و تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی را تأیید می‌کند؛ از جمله قضیه هفتم مدل گرین هاوس و بیوتل که بین حمایت از دیگران با تعارض شغلی خانوادگی ارتباط برقرار می‌کنند (گرین هاوس و بیوتل، ۱۹۸۵). در واقع هرچه افراد حمایت بیشتری از جانب خانواده دریافت کنند، تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی آنان کاهش می‌یابد. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه با یافته‌های گروسی و آدینه‌زاد (۱۳۸۹)، سلواراجان و همکاران (۲۰۱۳) و وارن و جانسون (۱۹۹۵) در مورد حمایت خانوادگی سازگار می‌باشد.

بین تعلق یا درگیری خانوادگی و میزان تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی نیز رابطه معناداری وجود دارد. این یافته‌ها با دیدگاه آدامز و کینگ مبنی بر این که اگر افراد به همان میزان که به شغل خود اهمیت می‌دهند، درگیری خانوادگی داشته باشند، حمایت اعضای خانواده از فرد بیشتر خواهد بود و در نتیجه دچار تعارض کمتری می‌شوند (آدامز و کینگ، ۱۹۹۶) و هم‌چنین دیدگاه انباشتگی نقش مبنی بر این که تعهد به نقش، انرژی و زمان لازم برای ایفای نقش‌های متعدد را به وجود می‌آورد (رستگارخالد، ۱۳۸۵)، همخوانی دارد. در واقع می‌توان بیان نمود افرادی می‌توانند نظام نقش خود را بدون افزایش فشار و پریشانی گسترش دهند که نقش‌ها را برای هویت‌شان مهم و بااهمیت تلقی کنند. در تحقیق حاضر نیز به تبعیت از آنچه مورد تأکید مدلهای تعارض بوده است این موضوع به طور تجربی با سنجش اثر متغیر درگیری خانوادگی بررسی شد. بدین ترتیب که فرض شده بود با افزایش درگیری خانوادگی به معنای افزایش اهمیت روانی نقش‌های خانوادگی برای خودپنداره فرد، از میزان تعارض و فشار تجربه شده فرد کاسته شود و مطابق با نتایج این پژوهش نیز این رابطه مورد تأیید قرار گرفت. از طرف دیگر نتیجه این پژوهش با یافته‌های رستگارخالد (۱۳۸۵) مبنی بر عدم وجود رابطه معنی‌دار بین تعلق خانوادگی و میزان تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی

همخوانی ندارد. در مقابل با یافته‌های نبوی و شهرداری (۱۳۹۱) از جهت معنی‌داری همخوانی دارد، با این تفاوت که این رابطه در پژوهش حاضر منفی است؛ اما در پژوهش نبوی و شهرداری مثبت می‌باشد.

در تحقیق حاضر وجود رابطه معنادار میان میزان احساس گرانباری نقش با میزان تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی نیز مورد تأیید قرار گرفت. این یافته‌ها با دیدگاه دوکسبری و هیگینز مبنی بر این‌که انتظارات نقش در حوزه شغل 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 کرده 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 (هیگینز و دوکسبری^{۲۴}، ۱۹۹۲) همخوانی دارد. نتایج این پژوهش با یافته‌های نبوی و شهرداری (۱۳۹۱) در مورد احساس گرانباری نقش خانوادگی سازگار می‌باشد. پس تجربه تئوریک حکایت از آن دارد که با افزایش میزان احساس گرانباری نقش خانوادگی افراد شاغل، میزان تعارض نقش شغل - خانوادگی آنان بالاتر خواهد رفت. بنابراین یافته‌های تحقیق نیز نشان داد که هرچه میزان احساس گرانباری نقش خانوادگی پاسخ‌گویان بالاتر باشد، میزان تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی آنان افزایش خواهد یافت و هرچه آنان احساس گرانباری نقش کمتری را تجربه نمایند با تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی کمتری نیز مواجه خواهند شد.

هم‌چنین بررسی میزان ساختار قدرت در خانواده و میزان تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی نشان‌دهنده وجود رابطه‌ای معنادار میان این دو متغیر است که این نتیجه با نظر منتقدان پارسونز که معتقدند بسیاری از زنان از این‌که بار عمده کارهای خانگی بر دوش آنان سنگینی می‌کند و مردان مسئولیت چندانی در این زمینه نمی‌پذیرند، شکایت دارند و توزیع نابرابر قدرت و نداشتن حق تصمیم‌گیری به طور مساوی نیز بر مشکل می‌افزاید؛ به نوعی هماهنگ است و نشان می‌دهد که نابرابری در قدرت می‌تواند عاملی در جهت افزایش تعارض نقش زنان باشد. از طرف دیگر این یافته‌ها می‌تواند با نظریه مرتون در مورد موازنه قدرت به عنوان یکی از سازوکارهای تعارض نقش مطابقت داشته باشد. با توجه به نظر مرتون در وضعیتی که قدرت‌های متضاد در مجموعه نقشی دارنده پایگاه یکدیگر را خنثی می‌کنند و تعادل قدرت ایجاد می‌شود، فرد آزادی نسبی دارد که در وهله اول قصد خود را پیش ببرد و مطابق انتظارات خود رفتار کند (مرتون^{۲۵}، ۱۹۵۷) و همین عاملی برای کاهش تعارض نقش فرد می‌باشد.

هم‌چنین از آن‌جا که اشتغال زنان باعث تأثیر بر روابط زن و شوهر و روابط فرزندان می‌گردد و مسائلی هم‌چون همسانی و غیرهمسانی پایگاه اجتماعی را در روابط زناشویی وارد می‌نماید (ذوالفقاری و تبریزی^{۲۶}، ۱۳۹۰)؛ انتظار تئوریک ما این بود که با توجه به تأثیر اشتغال زنان بر

ساختار قدرت در خانواده، میان ساختار قدرت و تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی آن‌ها رابطه وجود داشته باشد و نتایج حاصل از این پژوهش نیز این فرض را مورد تأیید قرار داد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش کاتو و کانای (۲۰۰۶) که بیان می‌کند انعطاف‌پذیری تقسیم کار در انجام کارهای منزل بین زن و شوهر که به نوعی نشان‌دهنده دموکراتیک بودن ساختار خانواده می‌باشد، تعارض شغل - خانواده را تحت تأثیر قرار داده و باعث کاهش این تعارض می‌شود؛ سازگار است. انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه بود از جمله حساسیت موضوع تعارض نقش از دید ادارات و سازمان‌ها، دشواری تکمیل پرسش‌نامه‌ها در محل کار و تعداد کم زنان شاغل به ویژه در مشاغل خصوصی.

با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود از آنجا که تعلق خانوادگی و حمایت خانواده از فرد شاغل بر کاهش تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی زنان اثرگذار می‌باشد؛ از این رو لازم است بر آموزش زنان برای مدیریت ارتباطات بین‌فردی خود با اعضای خانواده تمرکز شود تا برای وظایفشان در قبال همسر و فرزندان و زندگی مشترک اهمیت بیشتری قائل شوند و خود را با نقش‌های خانوادگی به لحاظ روانی بیشتر درگیر سازند تا هم فشار روانی کمتری تجربه کنند و هم انگیزه بیشتری در سایر اعضای خانواده برای ابراز حمایت نسبت به خود به وجود آورند چرا که توجه خانواده‌ها به نیاز زنان شاغل و حمایت عمیق و مستمر خانواده و توجه به ارتقای سطح همدلی بین اعضای خانواده از اهمیت زیادی برخوردار است.

هم‌چنین با توجه به تأثیر پایگاه اجتماعی - اقتصادی و ساختار قدرت در خانواده بر تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی؛ توانمندسازی و آموزش زنان در جهت افزایش سطح تحصیلات و سطح شغل خود و الگوی همسرگزینی مناسب با توجه به دو اصل همسان همسری تحصیلی و سنی ضروری می‌نماید چرا که نتایج نشان می‌دهد هرگاه افزایش سطح تحصیلات زن با بالا رفتن سطح تحصیلات همسرش همراه باشد و اختلاف سنی آن‌ها با یکدیگر رو به کاهش بگذارد، بر سطح انتظارات نقش خانوادگی مردان افزوده و سطح این انتظارات برای زنان کاسته شده است و بدین ترتیب نوعی توازن در وظایف ایجاد می‌گردد و هم‌چنین زن و شوهر هر دو در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دارند و ساختار قدرت نیز در خانواده متعادل‌تر می‌شود. در این زمینه فرآیند جامعه‌پذیری در خانواده و مدرسه و نقش رسانه‌های ارتباط جمعی بسیار تأثیرگذار می‌باشد. از طرفی از آنجا که گرانباری نقش نیز میزان تعارض نقش را تحت تأثیر قرار می‌دهد، لازم است مسئولان و برنامه‌ریزان شرایط و تسهیلاتی را برای حضور فعال زنان در عرصه‌های مختلف در نظر بگیرند؛ تأسیس مهدکودک‌های خصوصی یا دولتی با کیفیت مطلوب در محل کار زنان، ساعت کاری شناور و ایجاد دورکاری برای زنان در موقعیت‌های خاص از جمله اقداماتی است که از میزان تعارض وظایف شغلی با مسئولیت‌های خانوادگی آن‌ها می‌کاهد.

پی‌نوشت‌ها

1. Oreizy Samani & Zakerfard
2. Maghsoudi & Bostan
3. Malekiha, Baqeban & Fatehizade
4. Rastegar Khaled
5. Marks
6. Voydanoffe
7. Time-Based Conflict
8. Strain-Based Conflict
9. Behavior-Based Conflict
10. Greenhouse & Beutell
11. Safiri & Zare
12. Fatehizade, Naghavi & Soltani
13. Garoosi & Adinezadeh
14. Nabavi & Shahriari
15. Warren & Johnson
16. Bond, Galinsky, Kim & Brownfield
17. Kato & Kanai
18. Selvarajan, Cloninger & Singh
19. Carlson
20. Khodapanahi, Asghari, Saleh sedghpoor- & Katebahi
21. King, Mattimore, King & Adams
22. Scott Boyar
23. Mahdavi & Saboori Khosroshahi
24. Higgins & Duxbury
25. Merton
26. Zolfaghari & Tabrizi

منابع

- خداپناهی، م. ک.، اصغری، آ.، صالح صدقیپور، ب. و کتیباپی، ژ. (۱۳۸۸). ساخت اعتباریابی و رواسازی پرسش‌نامه حمایت اجتماعی خانواده (مطالعه مقدماتی) *فصلنامه خانواده‌پژوهی*، ۵(۴)، ۴۲۳-۴۳۹.
- ذوالفقاری، د. و تبریزی، س. (۱۳۹۰). مقایسه کیفی و کمی رضایت زناشویی در زنان شاغل با تأکید بر همسانی و عدم همسانی منزلت شغلی زوجین، *فصلنامه خانواده‌پژوهی*، ۷(۴)، ۴۲۱-۴۳۳.
- رستگار خالده، ا. (۱۳۸۵). *خانواده، کار، جنسیت، تهران: شورای فرهنگی اجتماعی زنان*.
- سفیری، خ. و زارع، ز. (۱۳۸۵). احساس ناسازگاری میان نقش‌های اجتماعی و خانوادگی در زنان، *نشریه مطالعات زنان*، ۴(۲)، ۷۰-۴۷.
- عریضی سامانی، ح. و ذاکر فرد، م. (۱۳۸۹). رابطه تعارض کار - خانواده با رفتارهای مدنی - سازمانی با توجه به نقش تعدیلی عدالت رویه‌ای، *فصلنامه خانواده‌پژوهی*، ۶(۱)، ۲۳-۴۱.
- فاتحی‌زاده، م.، نقوی، ا. و سلطانی، م. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین حمایت اجتماعی و تعارض کار - خانواده زنان شاغل، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دانشگاه شهید بهشتی*، ۱(۱)، ۱۲۱-۱۳۲.
- 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 اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۷(۱)، ۱۳۹-۱۲۱.
- مقصودی، س. و بستان، ز. (۱۳۸۳). بررسی مشکلات ناشی از هم‌زمانی نقش‌های خانگی و اجتماعی، *نشریه مطالعات زنان*، ۲(۵)، ۱۵۰-۱۲۹.
- 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*، ۷(۱)، ۱۵۲-۱۳۳.
- مهدوی، م. و صبوری خسروشاهی، ح. (۱۳۸۲). بررسی ساختار توزیع قدرت در خانواده، *مطالعات زنان*، ۱(۲)، ۶۷-۲۹.
- نبوی، ع. و شهریاری، م. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر محرک‌های تنش‌زا و حمایت اجتماعی در خانواده بر تعارض خانواده با کار (مورد مطالعه: زنان شاغل ادارات دولتی شهر اهواز)، *انجمن جامعه‌شناسی ایران*، ۱۳(۱ و ۲)، ۵۷-۳۱.

- Adams G. A., & 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.
- Bond, J., Galinsky, E., Kim, S., & Brownfield, E. (2005). *National study of employers: Highlights of findings*. New York, NY: Families and Work Institute.
- Fatehizade, M., Naghavi, A., & Soltani, M. (2007). [Work-family conflict and social support in female workers]. *Journal of Organizational and career counseling*, 1(1), 121-132 [in Persian].
- Garoozi, S., & Adinezadeh, R. (2010). [Investigating the relationship between social factors and the conflict between job and family roles among women working in Kerman]. *Journal of Social Sciences, Ferdowsi University of Mashhad*, 7(1), 121-139 [in Persian].
- Greenhouse, J. H., & Beutel, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Higgins, C., Duxbury, A., & Linda, E. (1992). Work-family conflict: a comparison of dual-career man. *Journal of organizational behavior*, 13(4), 389-411.
- Kato, Y., & Kanai, A. (2006). Effect of coping behavior with work- family conflict in dual career couples. *Shinrigakn Kenkyn*, 76(6), 511-8.
- Khodapanahi, M. K., Asghari, A., Saleh sedghpoor, B., & Katebahi, J. (2009). [Preparing and Investigating the Reliability and Validation of the Family Social Support Questionnaire (FSSQ)]. *Journal of Family Research*, 5(4), 423-439 [in Persian].
- King, L.A., Mattimore, L.A.k., King, D.W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 235-258.
- Maghsoudi, S., & Bostan, Z. (2004). [Study of the Problems Caused by Concurrency of Domestic and Social Roles of Employed Women in Kerman City]. *Study of Women Magazine*, 2(5), 129-150 [in Persian].
- Mahdavi, D. S., & Saboori Khosroshahi, C. (2003). [Investigation of the distribution of power in the family]. *Women Studies*, 1(2), 29-67 [in Persian].
- Malekiha, M., Bageban, I., & Fatehizade, M. (2009). [The study of the effectiveness of work-family management on reduction of work-family conflict]. *Psychology social studies of women*, 7(1), 133-152 [in Persian].
- Marks, N. F. (1998). Does It Hurt to Care? Care giving, Work-Family Conflict, and Midlife Well-Being. *Journal of Marriage and Family*, 60(4), 951-966.
- Merton, R. K. (1957). The role-set; problems in sociological Theory. *The British Journal of Sociology*, 8(2), 106-120.
- Nabavi, A., & Shahriari, M. (2011). [Considering the effect of stressful stimuli and social support on work-family conflict]. *Iranian Sociological Association*, 13 (1&2), 31-57 [in Persian].
- Oreizy Samani, H. R., & Zakerfard, M.S. (2010). [Relationship between Work-Family Conflict and Organizational Citizenship Behavior within the Mediator Role Framework of Procedural Justice]. *Journal of Family Research*, 6(1), 23-41 [in Persian].
- Rastegar Khaled, A. (2006). [*Family- work- gender*]. Tehran: Public Relations of Women's Social and Cultural Council [in Persian].

- Safiri, K., & Zare, Z. (2006). [Felt Conflict between Family and Social Roles of Women]. *Journal of Women's Studies*, 4(2), 47-70 [in Persian].
- 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.
- Voydanoff, P. (1988). Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work-Family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50(3), 749–761.
- Warren, J. A., & Johnson, P. J. (1995). The impact of workplace support on work-family role strain. *Family Relations*, 44, 163–169.
- Zolfaghari, D., & Tabrizi, S. (2012). [A Qualitative and Quantitative Marital Satisfaction Comparison of Employed Women based on Equality and Inequality in Occupation Level of Couples]. *Journal of Family Research*, 7(4), 421-433 [in Persian].

