



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

بررسی میزان تعارض کار- خانواده و عوامل مؤثر بر آن در بین زنان شاغل همسر دار شهر تبریز

ربابه باقری

کارشناس ارشد جامعه‌شناسی فارغ‌التحصیل از دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

n.baqeri66@yahoo.com

چکیده

هدف این تحقیق بررسی تعارض کار- خانواده در بین زنان شاغل شهر تبریز و عوامل مؤثر بر آن می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه زنان شاغل همسر دار شهر تبریز است و حجم نمونه طبق فرمول نمونه‌گیری کوکران ۳۱۰ نفر می‌باشد که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. روش تحقیق به صورت پیمایشی انجام گرفته است. ابزار اندازه‌گیری پژوهش پرسش‌نامه محقق ساخته با ۴۵ سوال در مقیاس طیف لیکرت می‌باشد. که اعتبار آن با تکنیک تحلیل عاملی و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ سنجیده شد و نتایج قابل قبولی بدست آمد. اطلاعات بدست آمده با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۷ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و آزمون‌های پیرسون، t -test و F -test و در نهایت برای تبیین میزان تعارض کار-خانواده در بین زنان شاغل همسر دار شهر تبریز از روی متغیرهای مستقل تحقیق از رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام (stepwise) استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که میزان تعارض کار-خانواده در بین زنان شاغل همسر دار در حد متوسط می‌باشد و بین تعارض کار-خانواده با نگرش به تقسیم کار جنسیتی و رضایت شغلی زنان همبستگی معکوس معنی‌دار وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد که ۴۰ درصد از واریانس تعارض کار-خانواده در بین زنان شاغل همسر دار از روی متغیرهای مستقل تحقیق تبیین می‌شود. در نتیجه می‌توان گفت که نوع شغل، رضایت شغلی و سطح تحصیلات زنان پیش‌بینی کننده مناسبی برای میزان تعارض کار - خانواده در زنان می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: تعارض کار_ خانواده - نگرش به تقسیم کار جنسیتی - رضایت شغلی- زنان شاغل همسر دار.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مقدمه

در جوامع سنتی و تا پیش از وقوع فرآیند صنعت گسترده و نوسازی سیاسی اجتماعی و اقتصادی در این جامعه‌ها، ساختار روابط بین نهادهای اجتماعی اساساً بر پایه سنت‌ها، تجارب، ممارست‌ها و باورهای تعیین می‌شود که از نسلی به نسل بعد منتقل شده است و جزء میراث مشترک آن جامعه به حساب می‌آید [۱]. براین اساس، تقسیم کار بین زنان و مردان نیز بر پایه سنت و جنسیت صورت می‌پذیرد. از این رو از مردان انتظار می‌رود با اشتغال به کار در خارج از خانه اسباب معاش خانواده خود را فراهم آورند، در عوض، زنان نیز وظیفه دارند با ماندن در خانه به مراقبت از کودکان و اداره امور منزل، پخت‌وپز و تمهید شرایطی امن و راحت برای شوهر و سایر اعضای خانواده بپردازند. با این همه چنین الگویی از تقسیم نقش مانع از آن نمی‌شود که از نیروی کار زنان در مرزعه، کشت و زرع و کار پا به پای مردان برای تولید بیشتر استفاده نشود. در عین حال، مردان به ندرت در امور مربوط به مراقبت از کودکان و خانه‌داری شرکت می‌جویند، و خستگی و فرسودگی زنان نیز نمی‌تواند تأثیری در آن داشته باشد [۲].

با این وصف در جامعه سنتی و به ویژه در روستاها، زنان با نقش‌های دوگانه روبه‌رو هستند که آنها را تحت فشار تعهدات مضاعف قرار می‌دهد. اما از آنجا که در جامعه سنتی بین محل کار و تولید و یا کار و خانواده، فاصله‌ای نیست و این دو از هم جدا و مستقل نیستند و زنان نیز غالباً به عنوان زنان خانه‌دار به مشارکت در کارهای تولیدی روی می‌آورند، نه به عنوان کار کم مستقل و یا مزدگیر، همزمانی وقوع نقش‌ها نمی‌تواند مانع از ایفای موازی آنها شود و زنان فرصت می‌یابند در کار و تولید شرکت جویند و تعهدات ناشی از نقش خانوادگی خود را نیز به انجام برسانند [۳]. به همین دلیل و به رغم اضافه بار نقش، زنان کمتر دچار فشار ناشی از تداخل زمانی نقش‌های دوگانه می‌شوند؛ اما به موازات تحول جامعه و جدایی کار از خانواده و تغییر در برخی نهادهای اجتماعی دیگر، از جمله تعمیم آموزش و پرورش رسمی و عالی و تحت پوشش قرار گرفتن دختران جوان، ضرورت و نیاز اقتصادی خانواده‌ها به کار زنان در خارج از خانه برای استمرار حیات و بقای خانواده و از همه مهمتر نیاز روزافزون جامعه در به کارگیری نیروی کار زنان در بخش‌های صنعت و خدمات که در نتیجه تغییرات ساختاری در بخش‌های اقتصادی جامعه، اولویت و گسترش بیشتری نسبت به بخش کشاورزی یافته است، تعداد زنان شاغل در بخش‌های خدمات و صنعت رو به افزایش گذارد، به طوری که در جوامع صنعتی، به عنوان مثال در فرانسه بین سال‌های ۷۲-۱۹۶۸، ۶۶٪ از مشاغل دفتری و اداری و ۲۸٪ از مشاغل صنعتی نصیب زنان شد [۴]. در سال‌های پس از آن نیز این جریان همچنان ادامه یافته است. چنان که در سال ۱۹۸۶ از ۲۶/۷ میلیون نفر نیروی کار در انگلستان، ۴۱/۹٪ آن را زنان تشکیل می‌دادند [۵]. بررسی‌های آماری نیز نشان می‌دهد که در کشورهای صنعتی، به طور کلی بین ۳۵ تا ۵۰٪ نیروی کار را زنان تشکیل می‌دهند [۶].

در ایران تا سال ۱۳۵۵، آمار زنان شاغل روبه افزایش بوده و در این سال به حدود ۱۲٪ رسیده است [۶]. با این که آمار زنان شاغل در ایران در مقایسه با کشورهای نظیر مصر (۱۸٪) و ترکیه (۳۰٪) به مراتب پایین‌تر است باید گفت که از لحاظ بخش عمده اشتغال مشابه ترکیبی است که پیش از این ذکر گردید، بدین ترتیب که در سال ۷۵، حدود ۴۶٪ از زنان شاغل، در بخش خدمات، ۳۴/۵ درصد در بخش صنعت و ۱۷ درصد در بخش کشاورزی به کار مشغول بوده‌اند [۷].

این آمارها، از نظر بحث حاضر بدین معنا است که برای بخش عمده‌ای از زنان شاغل به دلیل جدایی کار از خانواده، امکان ایفای همزمان و توأم وظایف و فعالیت‌های شغلی و خانوادگی به گونه‌ای که در جوامع روستایی و سنتی تا پیش از آن شاهد بوده‌ایم اساساً منتفی است و به همین دلیل، با وجود الگوی جنسیتی تقسیم کار، معضل تعارض نقش^۱ بین کار و خانواده برای این گروه از زنان به یک معضل جدی تبدیل شده که با گسترش تعهدات ناشی از آنها- نظیر بچه‌دار شدن و یا اشتغال به کار تمام وقت در مشاغل حرفه‌ای و تخصصی- جدی‌تر نیز می‌شود که در صورت بی‌توجهی به آن می‌تواند پیامدها و تبعات منفی برای سلامتی روانی- اجتماعی زنان شاغل و بالطبع خانواده‌های آنها و عملکرد مطلوب سازمان‌ها و مؤسسات تولیدی و اداری در پی داشته باشد. تقریباً تمام پژوهش‌هایی که در حوزه اشتغال زنان انجام یافته متفق‌القولند که تعارض شغلی زنان و خانواده آنها می‌تواند برای افراد، خانواده‌ها و سازمان‌ها، هر سه، آثار زیان‌بار و نامناسبی بر جای گذارد. در این پژوهش‌ها نشان داده شده که تعارض مذکور می‌تواند بر کیفیت زندگی شغلی و خانوادگی تأثیر منفی بگذارد و میزان رضایت فرد از زندگی را پایین آورد [۸]. پیرایشانی‌های خانوادگی و شغلی را سبب شود و در کل به افسردگی شخصی منجر گردد [۹]. از سوی دیگر، چنین تعارضی می‌تواند نشانگر وجود منبع تنش در زندگی افراد باشد که نهایتاً تضعیف سازگاری ازدواج، عملکرد ناکافی نقش،

¹ - role conflict



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

نارضایتی از شغل و زندگی و فشارهای روانی را باعث گردد [۱۰] و در عین حال به کاهش نگرش‌های مثبت سازمانی از قبیل تعهد سازمانی و ارزشیابی‌های حیات شغلی بینجامد [۱۱] و با کاهش بهره‌وری، افزایش تأخیر، غیبت کارکنان از محل کار، ترک کار و تعهد شغلی پایین توأم گردد [۸]. بدین اعتبار، شناخت تعارض شغل و نقش خانوادگی زنان و عوامل مرتبط با آن از اهمیت اساسی برخوردار است، از این رو سعی شده تا در این تحقیق به سوالات زیر پاسخ داده شود. نخست آنکه تا چه حد زنان شاغل در ایفای موازی نقش‌های شغلی و خانوادگی بویژه مراقبت از کودکان (بچه‌داری) و مسوولیت ناشی از اداره خانه (خانه‌داری) دچار تعارض می‌شوند؟ و عوامل فردی و شغلی که در ایجاد یا کاهش این تعارض نقش دارد کدامند؟

فرضیه‌های تحقیق

۱- بین نگرش به تقسیم کار جنسیتی و احساس تعارض در زنان رابطه وجود دارد.

۲- بین نوع شغل و احساس تعارض در زنان رابطه وجود دارد.

۳- بین سطح تحصیلات و احساس تعارض در زنان رابطه وجود دارد.

۴- بین رضایت شغلی و احساس تعارض در زنان رابطه وجود دارد.

مبانی نظری تحقیق

تأکید اصلی نظریه نقش، توجه به پیامدها و کارکردهای روانی و اجتماعی نقش‌های چندگانه به طور کلی، به ویژه جستجوی پاسخ برای این مسأله بوده که آیا گسترش و تعدد نقش‌ها مستلزم فشار تعارض است؟ و یا بیش از آن در بردارنده مجموعه‌ای از پاداش‌ها است که در نتیجه‌ی فواید ترکیب نقش‌ها حاصل می‌آید؟ هاید بیان می‌کند که در حوزه نظریه نقش، دو رویکرد نظری گسترده در این زمینه رشد کرده است. این رویکردها که حجم زیادی از ادبیات تحقیق در زمینه پیامدهای نقش‌های چندگانه را نیز شامل می‌شوند عبارتند از: رویکرد کمیابی نقش^۱ و رویکرد رقیب آن، نظریه انباشتگی نقش^۲. در عین حال، فارغ از مناقشات جاری نظریه نقش، رویکرد جنسیتی نقش^۳ مطرح می‌شود که با تأکید بر اصولی نظیر تقسیم جنسیتی کار و تفکیک حوزه‌های زندگی اجتماعی به دو حوزه عمومی مردان و حوزه اختصاصی زنان به مقوله زندگی خانوادگی و شغلی زنان از چشم‌انداز نابرابری‌های جنسیتی و اجتماعی می‌نگرد و تعارض بین این دو حوزه را با استناد به آن توضیح می‌دهد.

نظریه نقش

نخستین نظریه پردازان نقش غالباً و صرفاً به جنبه‌ها و پیامدهای منفی تعدد نقش‌ها توجه می‌کردند و حتی یکی از مفروضات مهم در نظریه‌های اولیه نقش‌های اجتماعی این بود که تعدد روابط با دیگران منبع فشار روانی و ناپایداری اجتماعی است [۱۲]. به طوری که اغلب جامعه‌شناسان تا قبل از دهه هفتاد در بحث از مشکلات منتسب به مدیریت نقش‌های چندگانه رهیافت کمیابی را اتخاذ می‌کردند [۱۳]. بدین اعتبار مدت‌ها چنین پنداشته می‌شد که فشار و تعارض نقش، پیامدهای عادی نقش‌ها و هویت‌های چندگانه‌اند [۱۴].

به همین ترتیب، تحقیقات اولیه درباره تجارب افراد از اشتغال نقش‌های چندگانه و به ویژه ایفای نقش‌های شغلی و خانوادگی بر مشکلات، تضادها و فشارهای ناشی از آنها تأکید می‌گردد [۱۵].

متأثر از این دیدگاه، تحقیقات در زمینه تعهد به نقش‌های شغلی خانوادگی، غالباً با این قضیه شروع می‌شد که فرد فقط با دست کشیدن از تعهدش به خانواده می‌تواند به هویت و نقش‌های شغلی خویش سخت متعهد بماند و برعکس [۱۶].

از سوی دیگر، این دیدگاه بر این اعتقاد است که نظام کلی نقش‌های فرد اصولاً زیاده‌خواه یا پرخواست (Over-demanding) هستند و چون روابط اجتماعی فرد به وسیله مجموعه‌ای از نقش‌ها شکل می‌گیرد که ممکن است هر یک برای فرد مهم و با اهمیت باشد [۱۷]. اضافه شدن هر نقش اضافی به مثابه افزایش تقاضا برای زمان و انرژی شخص است [۱۸] و از آنجا که افراد انرژی و زمان کافی- به دلیل ایفای تعهدات نقش‌شان اختصاص دهند، بنابراین صرفاً می‌تواند به یک نقش در ازای کم رنگ شدن سایر نقش‌ها متعهد شوند [۱۶]. رقابت و تعدی نقش‌ها نیز به صرف و تخلیه بیشتر انرژی و زمان در اختیار فرد می‌انجامد. بنابراین فرد قادر نیست تمام تقاضای نقش‌هایی را که به عهده گرفته است ایفا کند [۱۸] و در نتیجه روابط بین مجموعه

¹ - scarcity role approach

² - accumulation role approach

³ - gendr role approach



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

نقش‌های فرد مشکل‌زا می‌شود و انطباق فرد را با نقش‌های چندگانه‌ای که بر عهده گرفته دچار مشکل می‌سازد. نتیجه چنین وضعی، فشار نقش است که عمدتاً به شکل تعارض بین نقش‌ها (role_conflict)، اضافه بار نقش (role_overload)، اسارت نقش (role_captivity) و با بازسازی نقش متجلی می‌شود [۱۹]. چنانچه نقش‌های شغلی بر نقش‌های خانوادگی افزوده شوند با توجه به آن که هر دو از نقش‌های اجتماعی عمده و اصلی افراد محسوب می‌شوند، هر یک از این نقش‌ها منابع قابل توجهی از زمان و انرژی فرد را تقاضا می‌کنند و تقاضاهای متعدد از قلمروهای کار و خانواده بر هم افزوده می‌شوند و فرد چون نمی‌تواند تقاضاهای هر دو نقش را ارضا کند به اضافه بار و تعارض نقش دچار می‌شود [۲۰]. بنابراین شخص برای آن که به کار- یا خانواده- تعهد شدید پیدا کند باید از تعهد قوی به نقش دیگر صرف نظر کند که این موضوع به ویژه برای مادران شاغل که اشتغال تمام وقت دارند بیشتر صادق است، به طوری که اشتغال تمام وقت آنها پیامدهای منفی برای سلامت روانی و روابط اجتماعی آنان و خانواده‌شان در پی دارد. گسترش نقش این گروه از زنان بدون تعریف مجدد نقش‌هایشان باعث می‌شود تنش و فشار بیشتری را تحمل کنند [۱۸].

رویکرد انباشتگی نقش، جایگزینی برای نظریه کمیایی محسوب می‌شود [۱۸] که بر منافع بالقوه نقش‌های چندگانه متمرکز است [۲۱]. فرص اصلی رویکرد انباشتگی نقش این است که افراد می‌توانند مجموعه نقش‌های خود را بسط دهند، بدون آنکه به موازات و توأم با آن، فشار و پریشانی افزایش یابد، مشروط بر این که افراد احساس تعهد (commitment) نیرومندی را به هر یک از نقش‌هایشان گسترش دهند. با وجود یک احساس تعهد شدید، افراد احتمالاً تنش و احساس افسردگی کمتری را در نتیجه ایفای نقش اضافی تحمل خواهند کرد تا زمانی که به همان نقش احساس عدم تعهد می‌کنند. احساس تعهد نیرومند، انرژی و زمان لازم برای ایفای نقش‌های متعدد را به وجود می‌آورد [۱۹]. در این رویکرد افراد قادرند زمان و انرژی لازم را برای به عهده گرفتن رفتارهای نقشی که به آنها متعهد می‌شوند تولید کنند. بنابراین اشخاصی که هم نقش‌های کاری و هم نقش‌های خانوادگی را اشغال و این نقش‌ها را برای هویتشان مهم و با اهمیت تلقی می‌کنند، وقت و انرژی کافی برای به عهده گرفتن فعالیت‌های مرتبط با هر نقش را به دست می‌آورند [۱۶]. سازوکار دیگری که به افراد کمک می‌کند تا بتوانند نقش‌های چندگانه خود را با حداقل فشار به انجام رسانند مکانیسمی به نام «توازن نقش مؤثر شناختی و رفتاری» است که در نظریه توازن نقش (role balance) مارکز (marks) مطرح شده است. توازن نقش به فرآیند ملازم توازن نقش- هویت اشاره دارد. به بیان دیگر، توازن نقش، هم الگوی رفتاری عمل کردن از روی نقش‌ها در یک روش معین است و هم الگوی متناظر شناختی عاطفی سازمان دهنده زندگی داخلی خودهای چندگانه یک فرد است. آنچه سبب می‌شود توازن نقش بیشتر با فشار نقش کمتر همراه باشد آن است که کنشگرانی که نسبت به هر یک از نقش‌های خود اهمیت ذهنی یکسان قائل می‌شوند در جریان زندگی روزمره و در رفتارهای خود نسبت به آن نقش‌ها، تعهدات متوازنی را خواه به لحاظ صرف زمان و وقت اعمال می‌کنند و بدین ترتیب برای ایفای هر نقش از تعهد بالایی برخوردار می‌شوند به همین دلیل است که حتی وقتی جدول زمان کاری یک فرد کاملاً پر می‌شود، به شرط جهت‌گیری متوازن، برای افرادی با دقت و توجه کامل به هر آنچه در روز انجام می‌دهند، مسأله مشهود مدیریت نقش ناپدید می‌شود. سپس آنها درمی‌یابند که وجود نقش‌های چندجانبه در نظام کلی نقش آنها ممکن است به طور واقع به انجام رسانیدن هر یک از آن نقش‌ها را تسریع کند تا این که مانع شود. با یک جدول کاری شلوغ، دقیقاً چون فرصت برای ورود نقش‌ها و خودهای با ارزش محدود شده افراد مجبور هستند به لحظه‌ها بچسبند [۲۲].

پیش فرض نظری دیگر که این رویکرد بر آن تأکید می‌کند پاداش‌ها و امتیازات حاصل از نقش‌ها متعدد است که به اداره نقش‌های چندگانه کمک می‌کند و می‌تواند از آثار منفی انباشت نقش‌ها نیز مهم‌تر باشد [۲۳]. مطابق با نظریه انباشتگی نقش سایبر (Siber)، در سطح فردی، تعدد نقش‌ها می‌تواند خشنودی شخص، یعنی احساس مورد قدردانی واقع شدن یا خواسته شدن از سوی شرکای نقش (role_partner) را ایجاد می‌کند. در سطح نظام اجتماعی نیز وجود نقش‌های متعدد، توسعه نقش‌ها، و گسترش کلی نظام نقش، موجب تقویت ثبات اجتماعی است. در واقع از دید سایبر، نظم اجتماعی کلی، محصول تلاش‌های فردی و جمعی افراد برای کسب و لذت بردن از ثمرات انباشت نقش است. البته همانطور که سایبر خود نیز اذعان دارد، تأکیدات او بر توجه به جنبه‌های مثبت انباشت نقش بدین معنا نیست که وی اضافه بار و تعارض نقش‌های چندگانه را انکار کند، بلکه می‌خواهد با توجه دادن اذهان به پاداش‌ها و فواید حاصل از انباشت نقش از این که فقط اختلالات حاصل از انباشت نقش از این که فقط اختلالات حاصل از تعدد نقش‌ها دنبال و مطرح شوند، ممانعت کنند. مفهوم‌سازی مجدد فشار نقش در نظریه سایبر به طور کلی براساس توجه و تأکید بر پاداش‌های انباشت نقش یا نتایج مطلوب و مثبت نقش‌های چندگانه استوار است. این پاداش‌ها عبارتند از: ۱) امتیازات نقش (role_privileges)، ۲) امنیت پایگاهی عمومی (overall status)



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

(security)، ۳) تدارک منابع لازم برای ارتقا پایگاهی، ۴) تقویت شخصیت و کامروایی خویشتن (Ego)، بنابر نظر سایبر، پاداش‌های انباشت نقش، بیشترین و مستقیم‌ترین تأثیر را در کاهش تنش و فشار شخصی و میان فردی دارد، هر چند که می‌تواند بر رفع پاره‌ای از مشکلات اجتماعی مثل احساس بیگانگی قشرهای اجتماعی نیز مؤثر باشد [۱۲].

بدین ترتیب، هر چند رویکرد انباشتگی نقش اذعان دارد که نقش‌های چندگانه می‌تواند فرد را در معرض فشار و تنش‌های اضافی قرار دهد، اما چون این نقش‌ها برای افراد منابع جایگزینی فراهم می‌سازند که نسبت به آن تنش‌ها مهم‌تر و سنگین‌تر است و به کاهش آثار اضطراب‌آور و هیجانی تنش‌ها نیز کمک می‌کند، این رویکرد بیشتر بر پاداش‌های مثبت پیوسته با نقش‌های متعدد متمرکز است تا پیامدهای منفی آن [۲۴]. پاداش‌های مثبت حاصل از یک نقش می‌تواند تقاضاهای نقش دیگر را خنثی و آثار منفی آن نقش را بر سلامت روانی و ثبات روابط اجتماعی فرد تعدیل کند [۲۳]. ایفای نقش‌های چندگانه افراد ممکن است آنها را در تماس با منابع اقتصادی و عاطفی بیشتری قرار دهد و مسئولیت‌های متعارض آنها را تعدیل کند. کسانی که نقش‌های بیشتر بر عهده می‌گیرند خروجی‌های بیشتری برای آزاد ساختن و تخلیه تنش و فشار در اختیار دارند و همچنین به منابع بیشتری برای حمایت در مقابل با این فشارها دسترسی می‌یابند. بدین ترتیب بسیار احتمال می‌رود که مشکلی که در یک نقش بروز می‌کند به وسیله رضایت از نقش دیگر جبران شود [۱۹]. بنابراین نقش‌های متعدد، منابع متعددی فراهم می‌کنند که به افراد برای انطباق با تقاضاهای نقش و کاهش فشار کمک می‌رسانند. ابشتاین (Ebstein) در همین خصوص استدلال می‌کند که سه پیامد مثبت برای ایفای نقش‌های چندگانه وجود دارد: تنوع (varity)، مصونیت (buffering) و رشد (amplification).

زنان شاغل در نتیجه کسب درآمد، قدرت بیشتری در خانواده دارند که این موضوع به کاهش نشانه‌های فشار روانی در آنها، همچون افسردگی منجر می‌شود. به علاوه مشارکت اقتصادی زنان، فشار مالی بر خانواده را کاهش می‌دهد و کیفیت ازدواج را بهبود می‌بخشد [۱۸]. همچنین استدلال شده که نقش‌های چندگانه یا داشتن چند نقش به طور همزمان می‌تواند با بازداشتن فرد از اختصاص تمام انرژی عاطفی‌اش بر یک نقش واحد، از حیث روانی و اجتماعی از او مخالفت کند. وجود نقش‌های جایگزین می‌تواند همچنین احساس قدرت انتخاب و رضایت فرد را بالا ببرد و به تقویت حس احترام به خود، منزلت اجتماعی و هویت اجتماعی وی منجر شود. نقش‌های متعدد همچنین به افزایش پیوستگی اجتماعی نیز کمک می‌کنند و افزایش در قدرت، منزلت و رضایت عاطفی افراد را در پی دارند و به بازشناسی اجتماعی و احساس بسط یافته‌ای از هویت افراد منجر می‌شوند [۲۵].

رویکرد جنسیتی نقش

از دیدگاه رویکرد جنسیتی نقش، تفاوت‌های اساسی در شرایط زنان و مردان در رابطه با تعارض کار- خانواده وجود دارد، بدین ترتیب که نقش‌های سنتی رایج در فرهنگ، تأکیدهای متفاوتی برای مردان و زنان تجویز می‌کنند: کار و شغل برای مردان، و مسئولیت‌های خانه‌داری و مراقبت از کودکان برای زنان. این اصل که همان تقسیم سنتی و جنسیتی کار است، ریشه‌های زیستی، اجتماعی و فرهنگی دارد و در نظریه پارسونز (Parsons) در توصیف وی از نقش‌های ابزاری مردان و نقش‌های بیانگر زنان به خوبی بیان شده است. منظور پارسونز از این دو مفهوم آن است که وظیفه زن در خانواده تأمین نیازهای عاطفی و احساسی اعضای خانواده و وظیفه مرد تأمین نیازهای مادی و اقتصادی آنان است [۲۶].

دیدگاه جنسیتی نقش با استناد به وجود الگوی سنتی و جنسیتی در توزیع و تخصیص نقش‌های اجتماعی به زنان و مردان بر این عقیده است که نقش‌های جنسیتی بر تعارض نقش‌های شغلی- خانوادگی تجربه شده از سوی آنها تأثیر می‌گذارد. این دیدگاه از این لحاظ به نظریه بایلبای (Bilby) در ۱۹۸۴ درباره ایفای تعهدات شغلی و خانوادگی مردان و زنان نزدیک است. بایلبای سعی می‌کند با استفاده از اصل تقسیم جنسیتی و سنتی کار توضیح دهد که مردان و زنان چطور تعهدات شغلی و خانوادگی خود را توزیع می‌کنند. وی ضمن رد هر دو دیدگاه کمیابی و انباشتگی نقش مطرح می‌کند که رفتارهای اشخاص در دو حوزه کار و خانواده بر حسب تقسیم‌بندی جنسیتی کار شکل می‌گیرند و ارزش‌های تخصیص داده شده به این رفتارها توسط هنجارهای جنسیتی نقش تجویز می‌شوند. با توجه به مقتضیات مسئولیت‌های خانوادگی و انتظارات پیرامون نقش زن و مادر انتظار بر این است که زن‌های شاغل با معامله کردن بر سر هویت‌های نقشی دوگانه خود بین آنها توازن ایجاد کنند، اما در مورد مردها، انتظارات هنجاری و سنتی این است که هنوز نقش‌های شوهر و پدر ایجاب نمی‌کند که مردها به طور کامل در خانه‌داری و بچه‌داری مسئولیت و درگیری داشته باشند. وانگهی نقش شوهر در نیروی کار با وظایف خانوادگی‌اش به عنوان نان‌آور هماهنگی دارد. براین اساس مردان متأهل بر سر هویت‌ها یا نقش‌های خود معامله نمی‌کنند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

که محدودیت‌های ساختاری و هنجاری ناشی از تقسیم جنسیتی کار این اجازه را به مردان می‌دهد تا دو هویت یا نقش خانوادگی و شغلی داشته باشند، ولی زن‌ها باید از یکی به نفع دیگری بگذرند و به همین دلیل غالباً بیشتر از مردان تعارض بین این دو نقش یا هویت را تجربه می‌کنند [۲۷].

گاتک (Gutek) مطرح می‌کند که وقتی مردان و زنان ساعت یکسانی در شغل صرف می‌کنند، زنان بیشتر به نسبت به مردان، به تداخل شغل با خانواده دچار می‌شوند، در حالی که وقتی مردان و زنان ساعات یکسانی را در کارهای منزل صرف می‌کنند، تداخل خانواده با شغل در مورد مردان بیشتر است. در دیدگاه عقلایی، رابطه ساده‌ای بین ساعات صرف شده و تعارض تجربه شده وجود دارد، در حالی که مطابق دیدگاه جنسیتی نقش، جنسیت در این رابطه تأثیرگذار است، بدین ترتیب که ساعات کار اضافی در حوزه نقش جنسیتی فرد، یعنی ساعات کار زیاد در خانه برای زنان و ساعات زیاد کار در شغل برای مردان برای دارنده نقش در مقایسه با ساعات اضافی کار در زمینه‌هایی که به طور سنتی به جنس دیگر متعلق بوده، مثل ساعات اضافی در شغل برای زنان و یا ساعات اضافی در کار خانه برای مردان و یا به بیان کلی‌تر گذرانیدن ساعات زیاد در حوزه جنسیتی خود فرد کمتر به مثابه تحمیل در نظر گرفته می‌شود تا گذرانیدن ساعات زیاد در حوزه نقش مربوط به جنس دیگر. همین عامل سبب می‌شود ساعاتی که برای فعالیت‌های نقش مربوط به جنس مخالف صرف می‌شود در مقایسه با ساعاتی که در فعالیت‌های مربوط به نقش همان جنس صرف می‌شود تأثیر روانی بیشتری بر درک و احساس فرد از تعارض کار- خانواده داشته باشد. در نظر مردان، ساعات طولانی کار برای تأمین درآمد برای خانواده جزئی از نقش یک نان‌آور خوب محسوب می‌شود. مردان شغل را عمده‌ترین وظیفه خود برای خانواده می‌دانند و علی‌رغم آنکه زمانی که در کار صرف می‌کنند نشانگر زمانی است که آنها دور از خانواده‌شان صرف می‌کنند، این زمان را تحمیلی بر خود نمی‌دانند. بنابراین آنها ساعات صرف شده در کار را نشانه‌ای از تداخل شغل با خانواده به حساب نمی‌آورند، چون کار و اشتغال را شیوه‌ای برای مشارکت خود در خانواده می‌دانند؛ اما بر عکس چون کار در خانه به طور سنتی بخش عمده وظایف مردان محسوب نمی‌شود، مردی که حتی ساعات نسبتاً محدودی را در انجام کارهای خانه می‌گذراند احتمالاً احساس می‌کند که این ساعات صرف شده، تحمیلی بر کار او یا زمان فراغت او است و هرچه ساعات زیادتری را در کارهای خانه بگذراند بیشتر احساس خواهد کرد که خانواده با شغل او تداخل می‌کند. در واقع او به تعداد ساعاتی که در کار خانه صرف می‌کند بیشتر حساس خواهد شد تا به ساعاتی که در شغل خود صرف می‌کند؛ اما چون به طور سنتی از زنان بیشتر انتظار می‌رود که موقعیت با ثباتی را در خانه فراهم کنند نه تأمین مالی، و این موقعیت با ثبات خانوادگی غالباً و هنوز در برگیرنده مراقبت از همسر، فرزندان، محیط زندگی و رسیدگی به کارهای خانه می‌شود، نه به عهده گرفتن نقش نان‌آوری، اشتغال زنان در خارج از خانه صرفاً کمک مالی به خانواده تلقی می‌شود (نظیر مشارکت مرد در کارهای خانه که صرفاً کمک او تلقی می‌گردد) و نمی‌تواند جانشین وظیفه اصلی آنان در خانه شود. بنابراین زمانی که ساعات زیادی در کار خانه صرف می‌کنند احتمالاً آن را تحمیلی بر خود احساس نمی‌کنند، زیرا به طور سنتی از زنان چنین انتظار می‌رود و به همین دلیل وقتی زنان بخواهند به هر قیمت شغل خود را حفظ کنند افرادی در نظر گرفته می‌شوند که به امور خانوادگی خود اهمیت لازم را نمی‌دهند، زیرا می‌خواهند خود را وقف شغل‌شان کنند. در مقابل اگر مردان بیکار باشند و نتوانند شغلی برای خودشان پیدا کنند به عنوان افرادی غافل از خانواده در نظر گرفته می‌شوند، چرا که از آنها امور خانه‌داری و مراقبت از فرزندان انتظار نمی‌رود. به همین خاطر، یک زن نسبت به امور خانوادگی احساس مسئولیت بیشتری می‌کند و بنابراین هر چه ساعات بیشتری را در شغل خود صرف کند بیشتر احساس خواهد کرد که شغل او تحمیلی بر تعهدات خانوادگی است، در نتیجه زن‌ها احتمالاً تداخل شغل با خانواده را بیشتر احساس می‌کنند [۲۶].

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات مقطعی بوده که به صورت پیمایشی صورت گرفته است.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری در این تحقیق، شامل کلیه زنان شاغل متاهل ساکن در شهر تبریز است که هر یک از زنان به منزله واحد جامعه آماری محسوب می‌شوند.

حجم نمونه نیز با توجه به امکانات و منابع مالی تحقیق ۳۱۱ نفر بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شده‌اند.

معرفی ابزار اندازه‌گیری

داده‌های تحقیق با استفاده از یک پرسشنامه محقق ساخته ۴۵ سوالی در مقیاس طیف لیکرت جمع‌آوری شد.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

پایایی ابزار اندازه‌گیری

پایایی (Reliability) سوالات و ساختن شاخص‌های سنجش متغیرها از روش محاسبه ضریب همبستگی درونی (ضریب گویه به کل مقیاس) و آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای سنجش تعارض کار-خانه‌داری از مقیاسی با ۶ گویه یا عبارت استفاده شد که ضریب گویه به مقیاس عبارات بین ۰/۴۵ تا ۰/۶۳ است. آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۷۴ است. مقیاس تعارض کار-بچه‌داری ۹ گویه دارد که ضریب گویه به مقیاس عبارات بین ۰/۵ تا ۰/۶۵ است. آلفای کرونباخ این مقیاس برابر با ۰/۷۲ محاسبه شده است. نگرش به تقسیم کار سنتی با سه پرسش اندازه‌گیری شده که آلفای کرونباخ آن ۰/۷۵ است. برای سنجش رضایت شغلی بخش منتخبی (۹ سوال) از پرسشنامه عام نگرش شغلی که توسط فیلدوروث در ۱۹۹۵ [۲۸] ساخته شده مورد استفاده قرار گرفته است که آلفای کرونباخ مقیاس شغل از ویژگی‌های محتوایی، بخش منتخلی شامل ۹ سوال از مقیاس زمینه‌یابی شخصی شغلی (J.D.S) که توسط هاگمن و اولدهایم (Hackman, Oldham) در ۱۹۷۵ در پی‌ریزی مفهومی و بررسی تجربی مدل خصایص مطلوب شغل (J.C.M) ابداع شده به کار گرفته شده است [۲۹]. ضریب گویه به مقیاس عبارات مقیاس مذکور بین ۰/۴۷ تا ۰/۸۲ و آلفای کرونباخ آن ۰/۷۸ محاسبه شده است.

تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات توصیفی از آمارهای پراکندگی و مرکزی و برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس یکطرفه (F-test) و در نهایت از رگرسیون چندمتغیره به روش گام‌به‌گام استفاده شد.

یافته‌های توصیفی

جدول (۱) توزیع سن، سطح تحصیلات و نوع شغل پاسخگویان

درصد	فراوانی	متغیرها	
۱۰	۵	۱۹-۲۴ سال	گروه‌های سنی
۲۰	۱۰	۲۵-۲۹ سال	
۲۰	۱۰	۳۰-۳۴ سال	
۲۶	۱۳	۳۵-۳۹ سال	
۱۰	۵	۴۰-۴۹ سال	
۱۴	۷	۵۰ سال بالاتر	
۱۰۰	۵۰	کل	
۲۰	۱۰	ابتدایی	سطح تحصیلات
۱۸	۹	راهنمایی	
۱۴	۷	متوسطه	
۲۲	۱۱	دیپلم	
۲۶	۱۳	تحصیلات	
۱۰۰	۵۰	دانشگاهی کل	
۱۰	۵	خدماتی درمانی	نوع شغل



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

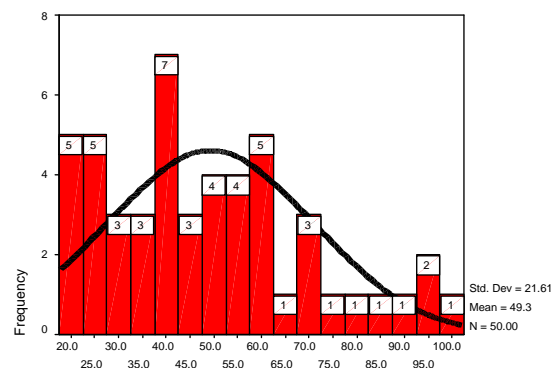
۸	۴	خدماتی فنی	
۱۰	۵	کارمندی	
۳۲	۱۶	آموزشی و	
۴۰	۲۰	تربیتی	
۱۰۰	۵۰	مشاغل صنعتی	
		کل	

توزیع پراکندگی میزان تعارض کار- خانواده در بین زنان شاغل مورد مطالعه

بر اساس اطلاعات جدول (۲) ملاحظه می‌شود متوسط میزان تعارض کار- خانواده در زنان شاغل برابر $21/68 \pm 21/28$ بدست آمده است که حداقل میزان تعارض ۱۸/۲۴ و حداکثر ۱۰۰ می‌باشد. به طوری که ۲۵٪ از زنان شاغل میزان تعارض شان بین کار و خانواده کمتر از ۳۱/۹۱، ۲۵٪ بین ۳۱/۹۱-۴۵/۸۶-۹۱-۳۱، ۲۵٪ بین ۴۵/۸۶-۵۹/۲۴ و ۲۵٪ نیز بیش از ۵۹/۲۴ بوده است که در مجموع میزان تعارض کار خانواده در بین زنان شاغل در حد متوسط می‌باشد.

جدول (۲) توزیع پراکندگی میزان تعارض کار- خانواده در بین زنان مورد مطالعه

انحراف چارکها			حداکثر	حداقل	واریانس	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد
چارک سوم	چارک دوم	چارک اول						
۵۹/۲۴	۴۵/۸۶	۳۱/۹۱	۱۰۰	۱۸/۲۴	۴۶۶/۹۱۷	۲۱/۶۸	۴۹/۲۸	۵۰



نمودار (۱) توزیع پراکندگی میزان تعارض کار- خانواده در بین زنان مورد مطالعه

جدول (۳) توزیع پراکندگی میزان رضایت شغلی و نگرش به تقسیم کار جنسیتی در زنان شاغل

انحراف چارکها			حداکثر	حداقل	واریانس	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	متغیرها
چارک سوم	چارک دوم	چارک اول							
۶۰/۸۹	۴۹/۳۵	۴۱/۹۳	۹۸	۲۰	۳۰۶/۸۸	۱۷/۵۱	۵۱/۶۴	۵۰	رضایت



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

نگرش	۵۰	۶۶/۵۵	۲۲/۵۴	۵۰۸/۲۷	۱۵	۱۰۰	۵۶/۲۵	۷۱/۴۲	۸۲/۱۴
------	----	-------	-------	--------	----	-----	-------	-------	-------

رابطه بین نگرش به تقسیم کار جنسیتی و رضایت شغلی با تعارض کار- خانواده

برای تعیین رابطه بین تقسیم کار جنسیتی و رضایت شغلی با تعارض کار- خانواده در بین زنان شاغل از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و مشخص گردید که بین نگرش به تقسیم کار جنسیتی و تعارض کار- خانواده، همبستگی معنی دار معکوسی وجود دارد و همچنین بین رضایت شغلی و تعارض کار- خانواده نیز همبستگی معکوسی وجود دارد یعنی زنانی که رضایت شغلی کمتری از شغل و فعالیت خود دارند. اطلاعات در جدول (۴) گزارش شده است.

جدول (۴) رابطه بین نگرش به تقسیم کار جنسیتی و رضایت شغلی با تعارض کار- خانواده

متغیرها	تعارض کار- خانواده
نگرش به تقسیم کار جنسیتی	ضریب همبستگی پیرسون $r = -0/432$
	سطح معنی داری $P = 0/002$
رضایت شغلی	ضریب همبستگی پیرسون $r = -0/402$
	سطح معنی داری $P = 0/004$

مقایسه میزان تعارض کار- خانواده براساس نوع شغل زنان مورد مطالعه

مطابق جدول (۵)، متوسط میزان تعارض کار- خانواده در بین زنان شاغل در بخش خدماتی درمانی برابر با $18/24 \pm 32/16$ ، خدماتی فنی $25/86 \pm 50/96$ ، کارمندی $20/26 \pm 65/28$ ، آموزشی و تربیتی $16/13 \pm 74/72$ و تخصصی برابر $19/81 \pm 72/05$ بدست آمده است، که مقدار $F = 5/89$ با سطح معنی داری $P = 0/001$ می باشد. بنابراین میزان تعارض کار- خانواده براساس نوع شغل زنان مورد مطالعه معنی دار است و میزان تعارض در بخش های آموزشی و تربیتی بیشتر و در شغل های خدماتی درمانی کمتر می باشد.

جدول (۵) مقایسه میزان تعارض کار- خانواده براساس نوع شغل زنان مورد مطالعه

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر	مقدار F	سطح معنی داری
۵	۳۲/۱۶	۱۸/۲۴	۱۵	۵۳/۵۷	۵/۸۹۸	۰/۰۰۱
۴	۵۰/۹۶	۲۵/۸۶	۱۸/۱۴	۷۵		
۵	۶۵/۲۸	۲۰/۲۶	۳۰	۷۸/۵۷		
۱۶	۷۴/۷۲	۱۶/۱۳	۵۰	۱۰۰		
۲۰	۷۲/۰۵	۱۹/۸۱	۱۶	۹۶/۴۳		
۵۰	۶۶/۵۵	۲۲/۵۴	۱۵	۱۰۰		
کل						



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مقایسه میزان تعارض کار- خانواده براساس سطح تحصیلات زنان مورد مطالعه

مطابق جدول (۵)، متوسط میزان تعارض کار- خانواده در بین زنان با سطح تحصیلات ابتدایی برابر با $26/11 \pm 33/69$ راهنمایی $29/60 \pm 49/47$ ، متوسطه $58/08 \pm 15/11$ دیپلم $45/40 \pm 11/64$ و تحصیلات دانشگاهی $13/31 \pm 36/60$ بدست آمده است، که مقدار $F=3/046$ با سطح معنی داری $P=0/026$ می باشد. بنابراین میزان تعارض کار- خانواده براساس سطح تحصیلات زنان مورد مطالعه معنی دار است و میزان تعارض در زنان با تحصیلات پایین بیشتر و تحصیلات دانشگاهی کمتر می باشد.

جدول (۵) مقایسه میزان تعارض کار- خانواده براساس سطح تحصیلات زنان مورد مطالعه

سطح معنی داری	مقدار F	حداکثر	حداقل	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
0/026	3/046	100	18/62	26/11	63/69	10	ابتدایی
		95	18/24	29/60	49/47	9	راهنمایی
		80	38/70	15/11	58/08	7	متوسطه
		61/15	27	11/64	45/40	11	دیپلم
		57/75	19	13/31	36/60	13	تحصیلات
		100	18/24	21/60	49/28	50	دانشگاهی کل

تبیین میزان تعارض کار- خانواده براساس متغیرهای کمی مستقل معنی دار

بمنظور تبیین میزان تعارض کار- خانواده براساس متغیرهای مستقل از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد که در نهایت طبق اطلاعات جدول (۶) ملاحظه شد که در مجموع ۳ متغیر مستقل مهم در شکل رگرسیونی باقی ماندند که ضریب همبستگی چندگانه آنها با میزان تعارض کار- خانواده برابر $R=0/66$ با ضریب تبیین برابر $R^2=0/44$ و ضریب تبیین خالص برابر $\bar{R}^2=40$ می باشند. مقدار بدست آمده از این ضریب بیانگر آن است که حدود ۴۰ درصد از واریانس میزان تعارض کار- خانواده در زنان شاغل توسط متغیرهای مستقل موجود در شکل رگرسیونی تبیین می گردد. همچنین شکل رگرسیونی تبیین شده براساس آزمون تحلیل واریانس انجام شده، خطی است.

جدول (۶) ضریب همبستگی چندگانه برای تبیین میزان تعارض کار- خانواده در زنان شاغل

شکل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین خالص	اشتباه معیار برآورد	مقدار F	سطح معنی داری
۱	0/528	0/279	0/264	18/540	12/23	0/000
۲	0/610	0/372	0/645	17/485		
۳	0/666	0/444	0/408	13/631		

در مجموع طبق اطلاعات جدول (۷) و با توجه به ضرایب بتاهای استاندارد نشده ملاحظه می شود که مقدار ثابت (α) برابر $106/97$ ، نوع و ماهیت شغل با بتای $\beta=-4/908$ ، رضایت شغلی با بتای $\beta=-0/473$ و سطح تحصیلات با بتای $\beta=-4/56$ بدست آمده است. در نهایت با حذف مقدار ثابت α از طریق استاندارد کردن مقادیر متغیرهای مستقل ملاحظه می شود که به ترتیب رضایت شغلی با بتای $\beta=-0/383$ ، سطح تحصیلات با بتای $\beta=-0/318$ و نوع و ماهیت شغل با بتای $\beta=-0/299$ بیشترین تأثیر را در پیش بینی میزان تعارض کار- خانواده در بین زنان شاغل مورد مطالعه داشته اند.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

جدول (۷) ضرایب متغیرهای مستقل باقیمانده در شکل رگرسیونی به روش گام به گام

Sig.	t	ضرایب		ترتیب ورود متغیرهای مستقل در شکل
		استاندارد شده	خام	
		Beta	Std.Error	B
۰/۰۰۰	۱۰/۱۱۴		۸/۱۶۷	۶۰۵ ۸۲
۰/۰۰۰	-۴/۳۰۸	-۰/۵۲۸	۲/۰۱۴	-۸/۶۷۸
۰/۰۰۰	۱۰/۰۵۸		۹/۸۰۴	۶۱۳ ۹۸
۰/۰۰۰	-۳/۹۷۰	-۰/۴۶۸	۱/۹۳۶	-۷/۶۸۸
۰/۰۱۱	-۲/۶۳۹	-۰/۳۱۱	۰/۱۴۵	-۰/۳۸۴
۰/۰۰۰	۱۰/۷۶۶		۹/۹۳۶	۹۷۹ ۱۰۶
۰/۰۲۸	-۲/۲۶۶	-۰/۲۹۹	۰/۱۶۶	-۴/۹۰۸
۰/۰۰۲	-۳/۳۰۶	-۰/۳۸۳	۰/۱۴۳	-۰/۴۷۳
۰/۰۱۹	-۴۳۹۲	-۰/۳۱۸	۱/۸۷۳	-۴/۵۶۹

نتیجه گیری

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که زنان شاغل در حالی که نقش‌های دوگانه‌ای را ایفا می‌کنند، در زمینه انجام وظیفه و مسئولیت‌های ناشی از نقش‌های خانگی و شغلی خود تا حد متوسط دچار تعارض هستند.

همچنین می‌توان با تغییر و برنامه‌ریزی در ویژگی‌های زمینه‌ای و یا محتوایی شغل و شناخت عوامل و زمینه‌هایی که به افزایش میزان خشنودی شغلی زنان شاغل می‌انجامد شرایطی را به وجود آورد تا این گروه از زنان با برخورداری از انگیزه و انرژی روانی بیشتر، مصونیت و قدرت مقاومت بیشتری نیز در برابر ابتلا به عارضه تعارض نقش یا ابزار واکنش فعالانه و سازنده نسبت به آن به دست آورند.

با تقویت و پرمایه‌سازی ماهیت وظایف شغلی زنان به ویژه از نظر افزایش تنوع در وظایف کار، بالا بردن میزان استقلال و آزادی عمل در انجام وظایف و تکالیف شغلی، و افزایش میزان حساسیت و اهمیت شغل و یا تقویت نگرش مثبت زنان در این خصوص نیز می‌توان از تشدید تعارض نقش این گروه از زنان جلوگیری کرد و از آن کاست. در این صورت بدون آنکه نیاز باشد تغییری در جنبه‌های زمینه‌ای و مادی شغل، نظیر افزایش درآمد یا بهبود محیط و امکانات و مزایای مادی و رفاهی در مشاغل مورد تصدی زنان پدید آید، با تقویت محتوای وظایف شغلی، آنان را برای مواجهه با شرایطی که به بروز و تشدید تعارض نقش در بین وظایف شغلی و خانوادگی می‌انجامد، از نظر روانی یاری بخشید.

منابع

- ۱- آبرکرامی، نیکلاس، ۱۳۷۶، فرهنگ جامعه‌شناسی، ترجمه: حسن پویان، انتشارات چاپ پخش، تهران، چاپ ۱.
- ۲- تورس، اماری لیس، ۱۳۷۵، جنسیت و توسعه، ترجمه: جواد یوسفیان، انتشارات بانو، تهران، چاپ ۱.
- ۳- کار، مهرانگیز، ۱۳۷۳، زنان در بازار کار ایران، انتشارات روشنگران، تهران، چاپ ۱.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

- ۴- گالن، مارتین، ۱۳۷۰، جامعه‌شناسی تاریخی خانواده، ترجمه: حمید الیاسی، نشر مرکز، تهران، چاپ ۱.
- ۵- آبوت، پاملا و کلروالاس، ۱۳۸۱، جامعه‌شناسی زنان، ترجمه: منیژه نجم عراقی، نشر نی، چاپ ۲.
- ۶- اعزازی، شهلا، ۱۳۷۳، جامعه‌شناسی خانواده، انتشارات روشنگران، تهران، چاپ ۱.
- ۷- دفتر امور زنان نهاد ریاست جمهوری، ۱۳۷۶، شاخص‌های اجتماعی و اقتصادی زنان در جمهوری اسلامی ایران، نهاد ریاست جمهوری، چاپ

۱.

8. Duxbury, Linda Elizabeth Christopher Ala Nn, Higgins, 1991, gender differences in work family conflict, journal of applied psychology, Vol 76, No 1. p. 64.
9. Frone Michal R. and Marcia Russell and M. Lynne Cooper, 1992, Antecedents and outcomes of the work family interface, journal of applied psychology, Vol 77, No.1. p. 124.
10. Coke, R.A. and Rousseau , D.M. 1984, Stress and Strain from Family Roles and Work role expectations, Journal of Applied Psychology Vol 69, No.2. p. 255.
11. Odriscoll , M.P. and Llgen, D.r. and hildreth, 1992, Time devoted to job and off-job Activates, Interrole Conflict and Affective experiences Journal of Applied Psychology, Vol 77, No.3. p. 212.
12. Sieber Sam Avo D, 1998, Toward a theory of role Accumulation. Bureau of Applied social Research Comparison of mate and female doctor , journal of occupational and organizational psychology , Leicester, Vol 71, No. 3. p. 1.
13. Marks Stephen R, 1997, Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human energy, Time and commitment, American Sociological, Review Vol24. p. 21.
14. Thoits Pfggy A, 1983, Multiple identities and psychology well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesize, American sociological, Vol 48, April. p.175.
15. Tangri Sandra A. & Sharon Rae Jenkins, 1997, why expecting conflict is good sex roles Women marriage careers, Vol 36, issue11/12. p. 2.
16. Aryee & Samul & Luk & Vivienne, 1996, Balancing two major parts of adult life experience work and family identity among dual earner couples human relations , studies sex roles Regression analysis families & family life dual career couples social research families & family life Employment, Vol 1, 49, Issue4. p. 465.
17. Diederiks & HANS Philipsen & Frd C. J Stevens & et al, 2000, The competing demands of paid work and parent care, Research on Aging, Beverly Hills, Vol 22, Issue 2, mar. p. 166.
18. Hyde Janet Shibley & Jonh D.DE Lamater & Erric C. Hewitt, 1998, Sexuality and the Dual- Earner Couple: Multiple Roles and Sexual Functioning, Journal of family psychology Vol12, No. 3. p. 335.
19. Reid Jennifr & Melissa Hardi, 1999, Multiple Roles and well- being among midlife women: Testing role strain and enhancement theories, The Journals of Gerontology, Vol 548, Issue 6. p. 334.
20. Swanson V. & K.G. Power & R.J. Simpson, 1998, Occupational stress and family life: A comparison of
mate and female doctor, journal of occupational and organizational psychology, leicester, Vol 71, No.3. p. 239.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

21. Roxburgh, Susan, 1999, Exploring the work and family relationship, journal of family Issue Beverly Hillis. Vol 2, No. 6. p. 772.
 22. Macdermid, Shelley M. Stephen R. Marks, 1996, Multiple Roles and the self, A theory of Role balance, Journal of marriage and the family, 58, May 1996. p. 421.
 23. Voydanoff Patrica & Brenda, W Donnelly, 1999, Multiple roles and psychological distress: The intersection of the paid worker, spouse, and parent roles with the rote of the adult child, journal of Marriage and the family Minnea polis, Vol 61, Issue 3. p. 126.
 24. Barnet Rosalind, 1992, C; nanny. L. marshal and Judith D. Singer, Job Experiences Over Time Multiple Roles, and Women's Mental Health, A longitudinal study , journal of personality and social psychology, Vol 62, No.4. p. 635.
 25. Giele, Janet Z, 2005, Methods of Life Course Research: Qualitative and Qualitative and Approaches, (Internet). p. 6.
 26. Gutek Barbera and Sabrina Searle , Lillian Klepa, 1991, Rational versus Gender Role Explanations for Work- Family Conflict Journal of Applied Psychology, Vol 76, No. 4. p. 561
 27. Bilby. T. and Denis. D. Bielby, 1989, Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households American Sociological Review, Vol 54, October. p.118.
- ۲۸- کورمن، أبرهام، ۱۳۷۰، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکرکن، انتشارات رشد، تهران، چاپ ۱.
29. Hackman J.R. Oldham G.R, 1975, Development of the job diagnostic survey, Journal of applied psychology, Vol.60, No 2. p.259.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.