

## تعارض نقش زنان در خانه و کار: ماهیت و پیامدها

کرم حبیب‌پور گنابی\*

استادیار جامعه‌شناسی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

### چکیده

با عنایت به افزایش حضور زنان در بازار اشتغال از یک سو و احتمال تعارض نقش آن‌ها در دو حوزه کیفیت زندگی خانوادگی و کاری، مطالعه حاضر با هدف بررسی میزان، ماهیت و شکل این تعارض و کیفیت تأثیر آن بر کیفیت زندگی در دو قلمرو خانواده و کار اجرا شد. روش تحقیق پیمایش بود که در بین ۱۴۵۱ نفر از زنان شهری شاغل (متاهل دارای حداقل یک فرزند) در بخش‌های دولتی (۱۰۶۶ نفر) و خصوصی (۳۸۵ نفر) در ۹ استان کشور و با تلفیقی از روش‌های خوشه‌ای، طبقه‌بندی متناسب و در دسترس انجام شد. یافته‌ها نشان داد زنان شاغل تعارض کمی را در تمام اشکال شش‌گانه تعارض و همچنین در مقیاس کل تعارض نقش تجربه می‌کنند و توازن نقش‌ها در آن‌ها بالاست. به هر دلیل، تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار، زمان و رفتار به ترتیب شایع‌ترین شکل تعارض در نقش‌های زنان در خانواده و کار هستند. همچنین، از یک طرف تعارض نقش زنان با هر دو حوزه کیفیت زندگی خانوادگی و کیفیت زندگی کاری رابطه منفی دارد و از طرف دیگر تأثیر این تعارض نقش بر کیفیت زندگی کاری بیشتر از کیفیت زندگی خانوادگی است. به عبارتی، تعارض نقش زنان، بیشتر روی کیفیت زندگی کاری آن‌ها تأثیر گذاشته است تا کیفیت زندگی خانوادگی. دلالت یافته‌ها بر آن است که درباره تداخل نقش‌های زنان در خانواده و کار، بیشتر کار موجب اختلال در زندگی آن‌ها می‌شود تا اینکه زندگی در کار اختلال ایجاد کند و از دلایل اصلی این تعارض، الگوی سنتی تقسیم کار جنسیتی و عدم بلوغ سیاست خانواده در ایران است.

### واژگان کلیدی

تعارض نقش؛ کیفیت زندگی خانوادگی و کاری؛ تقسیم جنسیتی کار؛ سیاست خانواده

\* karamhabibpour@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۶/۱۴

تاریخ ارسال: ۱۳۹۷/۲/۲۴

## مقدمه و طرح مسأله

در جوامع در حال گذار و توسعه، با تحول در نهاد کار و خانواده (از جمله، افزایش نسبت زنان شاغل به‌ویژه مادران)، زوج‌های شاغل و خانواده‌های تک‌والدی، تبدیل شدن زنان به گرداننده‌های اقتصادی (در خانواده و جامعه) و جدایی این دو از هم، تعارض نقش به‌طور عام و تعارض نقش‌های کاری و خانوادگی به‌طور خاص اجتناب‌ناپذیر است. کلارک<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) تعادل کار-زندگی را رضایت و عملکرد خوب در کار و خانواده با حداقل تعارض نقش دانسته است؛ و گارویس و پترسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) تعادل کار-زندگی را داشتن زمان کافی برای همه تجارب در زمینه‌های کار، خانواده، دوستان، جامعه و تفریح تعریف کرده‌اند (نقل از صفاری‌نیا و صالح میرحسینی، ۱۳۹۲: ۷۷). گرینهاوس و بیوتل<sup>۳</sup> (۱۹۸۵) تعارض کار-خانواده را شکلی از تعارض بین‌نقشی تعریف می‌کنند که در آن، فشار نقش‌ها در حوزه‌های مختلف کار و خانواده به تعارض دوطرفه بین این دو حوزه منجر می‌شود (نقل از صفاری‌نیا و صالح میرحسینی، ۱۳۹۲: ۱۱۰)؛ نوعی تعارض بین‌نقشی است که در آن فرد بین خواست‌های نقش کاری خود و تقاضاهای نقش خانوادگی‌اش ناهمخوانی احساس می‌کند که این امر به نوبه خود، به تجربه فشار روانی منجر شده و در نهایت، اُفت چشمگیر ملاک‌های سلامتی فردی و سازمانی را به بار می‌آورد. بنابراین، تعارض میان کار و خانواده، وقتی به‌وجود می‌آید که کارکنان دریابند نقش‌های آن‌ها در محیط کار و خانواده با یکدیگر تداخل دارد و برای یکدیگر مزاحمت ایجاد می‌کنند (نقل از شعبانی بهار و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۱۰).

اگرچه درگیری در هر یک از نقش‌های کاری و خانوادگی، می‌تواند تأثیرات مثبتی برای افراد به دنبال داشته باشد، اما اگر آن‌ها به ایجاد تعادل میان مسئولیت‌های مرتبط با هر یک از دو نقش قادر نباشند، پتانسیل ایجاد تعارض میان نقش‌ها افزایش خواهد یافت (صفاری‌نیا و صالح میرحسینی، ۱۳۹۲: ۷۷). کار و خانواده، دو جنبه مهم زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهند؛ سلامت همه‌جانبه هر فردی تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این دو حیطه است. وجود ناهمخوانی و تعارض بین این دو حیطه، اغلب پیامدهای ناگواری را نصیب فرد، خانواده، سازمان و جامعه

- 
1. Clark
  2. Gurvis and Patterson
  3. Greenhouse and Beutell



می‌کند. امروزه اکثر متخصصان رفتار سازمانی اعتقاد دارند که اثرات کار زیاد و عدم تعادل مناسب بین کار و زندگی افراد و اثرات نامطلوب آن بر کیفیت زندگی، مجموعه عواملی را به وجود می‌آورد که به صورت متقابل و چندگانه یکدیگر را تشدید می‌کنند و در نتیجه، شرایط زندگی و سلامت انسان‌ها، خانواده‌ها و جوامع را در معرض خطر جدی قرار می‌دهند (ترنر، ۲۰۰۴: ۴۳، نقل از خواجوی و سلیمان پورعمران، ۱۳۹۶: ۴۴). به طوری که همزمان با افزایش حضور زنان در بازار اشتغال، بر تعداد زنانی که با مشکلات مربوط به نقش‌های متفاوت مانند همسری، مادری، خانه‌داری و کارمندی مواجه هستند، به طور چشمگیری افزایش یافته است. نتایج بسیاری از مطالعات گذشته نیز دلالت بر پیامدهای به‌ویژه منفی این امر در زمینه‌هایی مانند رضایت شغلی، رضایت از زندگی پایین‌تر در بین زنان و امثال آن دارد. بسیاری از این مطالعات دریافته‌اند زمانی که زنان صرف کار خویش می‌کنند، موجب تعارض بین نقش‌های خانوادگی و کار می‌شود که این تعارض پیامدهای گوناگونی در حوزه‌های کاری و خانوادگی آن‌ها به دنبال دارد. از جمله پیامدهای مذکور در این مطالعات می‌توان به تأثیر آن بر رضایت شغلی، رضایت خانوادگی و رضایت از زندگی (گراندی، کوردیرو و کروتر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵؛ کریمی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۲؛ افضل و فاروقی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴)، مشکلات جسمی (شعبانی بهار و همکاران، ۱۳۹۲) و استرس و فرسودگی شغلی و پیامدهای بلندمدت بر غیبت کارکنان، مشکلات جسمی و روانی، کیفیت کار، تعارض بین فرد و همکاران، کاهش پیشرفت شغلی و... (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۱؛ استوارت<sup>۴</sup>، ۱۹۹۰؛ لمبرت، هوگان و آلتیمر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰؛ کانیت<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۰) اشاره کرد. ضمن اینکه در داخل گروه‌های مختلف زنان نیز، شدت تجربه این تعارض متفاوت است. به طوری که طبق نتایج این مطالعات، زنانی که در سمت‌های حرفه‌ای مدیریت فعالیت می‌کنند، بیشترین تعارض کار- خانواده را تجربه می‌کنند، اما زنان شاغل در سطوح غیرحرفه‌ای، تعارض از نوع خانواده-کار را تجربه می‌کنند (نقل از مافول و عبدالله<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱: ۱۵۴). به‌طور

1. Grandey, Cordeiro and Crouter
2. Karimi
3. Afzal and Farooqi
4. Stewart
5. Lambert, Hogan and Altheimer
6. Canivet
7. Mahpul and Abdullah

مشخص، در ایران نیز، به دلیل شرایط دشوار خانواده‌ها در تأمین هزینه‌های زندگی، ساعات کاری زنان شاغل بیشتر از کشورهای توسعه‌یافته بوده است<sup>۱</sup>، ضمن اینکه از سوی دیگر هنوز سیاست کاری انعطاف‌پذیری برای این دسته از زنان در کشور وجود ندارد. به همین خاطر، شدت پیامدهای ناشی از عدم توازن کار-خانواده در ایران وخیم‌تر از کشورهای توسعه‌یافته است. برای مثال، مطالعات انجام شده در نقاط مختلف و در مشاغل دولتی و خصوصی در ایران (شولی و همکاران، ۱۳۹۰؛ بابائیان و همکاران، ۱۳۹۱؛ شعبانی بهار، فراهانی و باقری فاضل، ۱۳۹۲؛ صفاری‌نیا و صالح میرحسینی، ۱۳۹۲)، نشان داده‌اند که فشارهای ناشی از اضافه بار نقش و تداخل نقش‌ها، افزایش فرسودگی و استرس شغلی و در نتیجه غیبت از کار، مشکلات جسمی و روانی، کاهش پیشرفت شغلی، کاهش رضایت خانوادگی و رضایت از زندگی، کاهش کیفیت زندگی در معنای وسیع‌تر، از مهم‌ترین پیامدهای این عدم موازنه کار-خانواده در زنان شاغل است. بر همین اساس، این موضوع در ماده ۲۶ لایحه احکام مورد نیاز برای اجرای برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، بر موضوع «تقویت نهاد خانواده و جایگاه زن در آن و استیفای حقوق شرعی و قانونی زنان در همه عرصه‌ها و توجه ویژه به نقش سازنده آنان» تأکید شده و دستگاه‌های اجرایی را موظف کرده که به‌منظور بهره‌مندی جامعه از سرمایه انسانی زنان در فرایند توسعه پایدار و متوازن، با سازماندهی و تقویت جایگاه سازمانی امور زنان و خانواده در دستگاه، رویکرد عدالت جنسیتی را در سیاست‌ها، برنامه‌ها و طرح‌های خود اعمال کرده و آثار تصمیمات خود را در آن چارچوب ارزیابی کنند (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۹۴: ۴۲).

با عنایت به این ملاحظات، آنچه در این راستا مهم است، معرفت به وضعیت تعارض نقش‌های خانه و کار در بین زنان و پیامدهای ناشی از این تعارض در حوزه‌های گوناگون

۱. متوسط ساعت کاری هفتگی زنان در ایران برابر با ۴۴ ساعت و در کشورهای توسعه‌یافته ۳۱،۶۶ ساعت است (استرالیا، ۳۱،۰۸ ساعت؛ دانمارک، ۳۰،۶۲ ساعت؛ فنلاند، ۳۴،۶۱ ساعت؛ فرانسه، ۳۴،۴۰ ساعت؛ آلمان، ۳۰،۵۵ ساعت؛ ایتالیا، ۳۲،۷۷ ساعت؛ هلند، ۲۴،۸۳ ساعت؛ نیوزیلند، ۳۳،۰۹ ساعت؛ نروژ، ۳۱،۷۶ ساعت؛ سوئد، ۳۴،۵۱ ساعت؛ سوئیس، ۲۹،۱۸ ساعت؛ انگلستان، ۳۱،۸۸ ساعت) (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۱۷). در تاریخ ۱۳۹۵/۰۶/۱۷، قانون کاهش ساعت کاری زنان شاغل دارای شرایط خاص (دارای فرزند زیر ۷ سال، همسر یا فرزند معلول و مبتلا به بیماری‌های خاص یا صعب‌العلاج و نیز زنان سرپرست خانوار) مشتمل بر ماده واحده و هفت تبصره با امضای رئیس‌جمهوری وقت در مجلس به تصویب رسید و حتی به دستگاه‌ها ابلاغ شد که طبق آن، مقرر شد ساعت کاری زنان شاغل از ۴۴ ساعت کار در هفته به ۳۶ ساعت و درعین‌حال با همان حقوق و مزایای ۴۴ ساعت تقلیل یابد، اما این لایحه بنا به دلایل مختلف اجرا شد.



زندگی آنهاست. در این راستا، مطالعه حاضر با این سؤال جهت‌دهی شده است که با توجه به افزایش مشارکت زنان در بازار کار و در نتیجه احتمال تعارض نقش‌های خانه و کار در آنها، میزان تعارض نقش‌های خانه و کار در این زنان چقدر است؟ این تعارض چه شکلی (تعارض خانواده-کار و کار-خانواده، تعارض‌های مبتنی بر زمان، فشار و رفتار) بهره‌مند است و کدام یک غلبه دارد؟ تعارض نقش‌های زنان در خانه و کار، چه پیامدهایی در حوزه‌های مختلف زندگی آنها دارد و بر چه حوزه‌هایی تأثیر مثبت و بر چه حوزه‌هایی تأثیر منفی دارد؟ مؤثرترین سیاست‌ها و راهبردها برای تعادل نقش‌های زنان ایرانی در خانه و کار در راستای تعدیل پیامدهای منفی ناشی از تعارض این نقش‌ها کدام‌اند؟

در این تحقیق، برای بررسی نظری و به عبارتی مفهوم‌پردازی درباره ماهیت تعارض خانواده-کار، از نظریه «تعارض نقش» گرینهاوس و بیوتل<sup>۱</sup> (۱۹۸۵) استفاده شد که به اعتقاد آنها زمانی که دو یا چند نقش به‌وسیله یک فرد انجام شود، تعارض درون‌نقشی حادث می‌شود و تعارض خانواده-کار، ناشی از ناسازگاری این نقش‌هاست. فرض اصلی آنها این است که زمان و انرژی‌ای که افراد برای ایفای نقش‌های کار و خانواده دارند، اندک است و بنابراین، هنگامی که تقاضاهای خانواده با تقاضاهای کار در تضاد باشد، تعارض خانواده-کار شکل می‌گیرد.

نظریه تعارض نقش بیان می‌کند که تجربه ابهام یا تعارض نقش، حالت نامطلوبی را در افراد ایجاد می‌کند و به‌خاطر فشار تعارض میان نقش‌ها (مانند زمان و رفتارهای ناسازگار)، نقش‌های چندگانه به تعارض فردی منجر می‌شود که این امر، اجرای موفقیت‌آمیز نقش را با مشکل بیشتری مواجه می‌کند. به اعتقاد گرینهاوس و بیوتل تعارض خانواده-کار سه شکل خاص دارد که تمامی این سه شکل در تحقیق حاضر بررسی و شکل غالب تعارض نقش‌های زنان در خانواده-کار مشخص شده است.

**تعارض مبتنی بر زمان<sup>۲</sup>:** هنگامی به‌وجود می‌آید که افراد به علت فشارهای حاصل از یک نقش، از انجام نقش‌های دیگر باز می‌مانند. این تعارض، نتیجه رقابت‌های چندگانه برای به‌چنگ آوردن زمان در اختیار فرد است؛ حال آنکه نمی‌توان مدت زمان انجام فعالیت‌ها در یک

1. Greenhaus and Beutell

2. time-based conflict

نقش را برای فعالیت‌های نقش دیگر به کار گرفت.

۱. **تعارض مبتنی بر فشار**<sup>۱</sup>: به فشارهای تولیدشده از سوی یک نقش اشاره دارد که روی عملکرد فرد در سایر حوزه‌ها تأثیر می‌گذارد. این شکل تعارض شامل فشارهای تولیدشده نقش در اثر محرک‌های تنش‌زای شغلی و خانوادگی است. این محرک‌ها، در گستره هر یک از نقش‌های شغلی و خانوادگی، فشارهای فیزیکی و روانی مانند تنش، اضطراب، افسردگی، بی‌حوصلگی و تندخویی را در فرد پدید می‌آورند و ایفای انتظارات ناشی از نقش دیگر را برای او دشوار می‌کنند. بدین ترتیب، زمانی تعارض مبتنی بر فشار پدید می‌آید که فشار به دست آمده از یک نقش، بر کارکرد شخص در نقش دیگر اثر گذارد.

۲. **تعارض مبتنی بر رفتار**<sup>۲</sup>: به الگوهای خاص رفتاری درون یک نقش اشاره دارد که با انتظارات سایر نقش‌ها ناسازگار است. در این نوع تعارض، الگوهایی ویژه از رفتار در نقشی معین، با انتظارات مربوط به رفتار در نقش دیگر ناسازگار می‌شود. بدین ترتیب، ممکن است در نقش شغلی، رفتارهایی از فرد درخواست شود که با انتظارات رفتاری در حوزه نقش‌های خانوادگی تعارض داشته باشند. زمانیکه فرد، به‌رغم تعدیل و تغییر رفتار خود، نتواند از انتظارات رفتاری آن نقش پیروی کند، دچار تعارض مبتنی بر رفتار خواهد شد. بنابراین، افرادی که برای تعدیل و تنظیم الگوهای رفتاری خود، از انعطاف‌پذیری کم‌تری برخوردارند، احتمالاً تعارض بین نقشی بیشتری را تجربه می‌کنند (نقل از بابائیان و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۱-۴۲). علاوه بر این دسته‌بندی از آشکال تعارض خانواده-کار، از زاویه دیگری هم به موضوع نگاه شده است که بینش‌های جدیدی در رابطه با تعارض نقش‌های زنان مورد مطالعه در خانواده-کار فراهم می‌کند. در این رابطه، برخی مانند دوکسبری<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۲) و لامبرت و همکاران (۲۰۱۰) معتقدند که برای درک تعارض کار-خانواده، باید دو جهت «تداخل کار با خانواده» (WIF)<sup>۴</sup> از یک سو و «تداخل خانواده با کار» (FIW)<sup>۵</sup> از سوی دیگر را در نظر گرفت. تداخل کار با خانواده، ناشی از دخالت کار با مسئولیت‌های افراد برای انجام

- 
1. strain-based conflict
  2. behavior-based conflict
  3. Duxbury
  4. work interference with family (WIF)
  5. family interference with work (FIW)



کارآمد و وظایف خانواده است. برای مثال، هنگامی که مادری به علت عدم انعطاف در کار، به گذراندن وقت خود برای درمان فرزندش قادر نباشد، تداخل کار با خانواده شکل می‌گیرد. در نقطه مقابل، تداخل خانواده با کار، از دخالت مسؤلیت‌های خانواده با انجام کارآمد و وظایف شغلی نشأت می‌گیرد. برای مثال، وقتی که فرزند بیمار می‌شود و شرایط به گونه‌ای است که زن مجبور به ماندن در خانه باشد، او ممکن است نتواند به بسیاری از ملاقات‌های مهم یا وظایف محل کار خود برسد. باری، شکل غالب این تعارض مبنی بر تداخل کار با خانه یا تداخل خانه با کار، در تحقیق حاضر در بین زنان بررسی شده است.

بنابراین، وقتی سه شکل تعارض کار-خانواده را با دو جهت‌گیری فوق ترکیب می‌کنیم، با ۶ بُعد از تعارض کار-خانواده مواجه می‌شویم که در تحقیق حاضر سنجش شدند: (۱) تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان؛ (۲) تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان؛ (۳) تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار؛ (۴) تعارض خانواده-کار مبتنی بر فشار؛ (۵) تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار، و (۶) تعارض خانواده-کار مبتنی بر رفتار. کارلسون، کاسمار و ویلیامز<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) این آشکال شش‌گانه تعارض خانه و کار را در مدل فرضی خود نشان داده‌اند. آن‌ها با استناد به نظریه فشار نقش، تعارض خانه و کار را در سه بُعد و دو جهت تداخل خانواده با کار و تداخل کار با خانواده ارائه کردند (نقل از کریمی، ۲۰۰۶: ۴۴).

جدول ۱: ابعاد و جهت‌های تعارض کار و خانه از نظر کارلسون و همکاران

شکل تعارض	تداخل خانواده با کار	تداخل کار با خانواده
زمان	تداخل خانواده با کار از نظر زمان	تداخل کار با خانواده از نظر زمان
فشار	تداخل خانواده با کار از نظر فشار	تداخل کار با خانواده از نظر فشار
رفتار	تداخل خانواده با کار از نظر رفتار	تداخل کار با خانواده از نظر رفتار

منبع: کریمی، ۲۰۰۶: ۴۴

علاوه بر این، تحقیق حاضر، در کنار ماهیت اکتشافی و توصیفی خود مبنی بر میزان و شکل تعارض نقش در زنان شاغل، یک تحقیق تبیینی است؛ یعنی بنا دارد پیامدهای ناشی از تعارض نقش‌های زنان را در دو حوزه خانواده و کار شناسایی و بررسی کند. در این راستا، بسیاری از

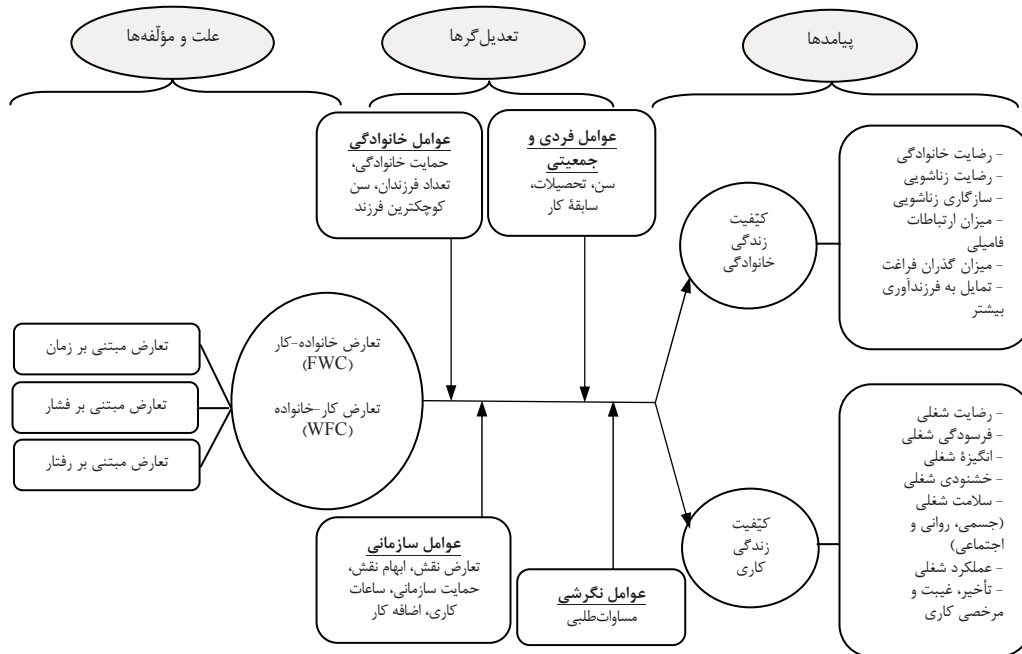
پیامدهای ناشی از این تعارض را می‌توان در قلمرو مفهوم «کیفیت زندگی»، اعم از «کیفیت زندگی خانوادگی» و «کیفیت زندگی کاری» جای داد که هر یک شاخص‌های پیامدی خاص خود را دارند. امروزه مبحث کیفیت زندگی در جهان و در برنامه‌های پژوهشی و سیاستگذاری، توجه زیادی را به خود معطوف کرده است و در اینجا، قصد نداریم به نظریه‌ها و تعاریف موجود پیرامون آن اشاره کنیم، اما همین قدر بس که با توجه به تعاریف موجود، آنچه از مفهوم کیفیت زندگی و جلوه‌های آن در قالب پیامدهای ناشی از تعارض نقش‌های زنان در حوزه‌های خانه و کار در این تحقیق مورد نظر و بررسی است، برگرفته از تعریف داس<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) است که کیفیت زندگی را به معنای بهزیستی یا عدم بهزیستی مردم و محیط زندگی آن‌ها تعریف می‌کند که البته طبیعی است که به این بهزیستی می‌توان در ابعاد عینی و ذهنی و در حوزه‌های خانوادگی و کاری توجه کرد. بر همین اساس، در این تحقیق، مدل مفهومی تدوین شده برای سنجش کیفیت زندگی با توجه به پیامدهای ناشی از تعارض نقش‌های زنان در خانه و کار، ترکیبی از ابعاد مختلف در دو حوزه «کیفیت زندگی کاری» و «کیفیت زندگی خانوادگی» است که در دو قلمرو ذهنی و عینی و براساس معرف‌های مشخص سنجش شده‌اند (شکل ۱).

مرور ادبیات تجربی موجود در زمینه تعارض نقش زنان در خانه و کار، حاکی از آن است که در سال‌های اخیر همراه با افزایش حضور زنان در بازار کار، پژوهش‌هایی در زمینه توازن یا تعارض نقش زنان در خانه و کار از یک سو و پیامدهای این تعارض از سوی دیگر صورت گرفته و ادبیات غنی در این زمینه در سطوح ملی و بین‌المللی تولید و انباشت شده است. با توجه به نقش این مطالعات در تولید ادبیات تحقیق حاضر و نیز کمک به ابعاد نظری و روشی آن، در این قسمت به مهم‌ترین مطالعات صورت گرفته در زمینه تعادل/تعارض نقش‌های زنان در خانه و کار توجه می‌شود.

---

1. Das





شکل ۱: مدل نظری تحقیق مبنی بر پیامدهای تعارض نقش‌های زنان در خانه و کار بر دو حوزه کیفیت

#### زندگی خانوادگی و کاری

در ادبیات داخلی، برخی مطالعات، علل تعارض نقش زنان در خانه و کار، برخی هستی‌شناختی خود پدیده تعارض نقش زنان در خانه و کار، و در نهایت برخی دیگر به پیامدهای آن در حوزه‌های مختلف فردی، خانوادگی و جامعه بررسی کرده‌اند. در مجموع، یافته‌های این مطالعات نشان داد که عمده‌ترین پیامدهای تعارض نقش زنان در خانه و کار در حوزه کیفیت زندگی خانوادگی مربوط به نگهداری و تربیت فرزندان (مقصودی و بستان، ۱۳۸۳؛ سفیری و زارع، ۱۳۸۵)، برقراری نظم و نظافت منزل (مقصودی و بستان، ۱۳۸۳؛ سفیری و زارع، ۱۳۸۵)، کمبود وقت برای رفت‌وآمد با خویشاوندان (مقصودی و بستان، ۱۳۸۳؛ سفیری و زارع، ۱۳۸۵)، نداشتن وقت لازم برای تفریح (مقصودی و بستان، ۱۳۸۳؛ سفیری و زارع،

نداشتن وقت لازم گفتگو و تبادل نظر با همسر (مقصودی و بستان، ۱۳۸۳)، رضایت و سازگاری زناشویی (فاتحی زاده، نقوی و سلطانی، ۱۳۸۹؛ منصوری و همکاران، ۱۳۹۴؛ ربانی و همکاران، ۱۳۹۵؛ بلالی و همکاران، ۱۳۹۵) و فرسودگی عاطفی و بهزیستی روانی (فیاضی و ساروی، ۱۳۹۵) بوده است. همچنین، براساس نتایج مطالعات، در حوزه کیفیت زندگی کاری نیز تعارض نقش زنان در خانه و کار پیامدهایی را در رضایت شغلی (رستگارخالد و محمدی، ۱۳۹۲)، بیگانگی از کار (نبوی و شهریاری، ۱۳۹۳)، نقصان خودکارآمدی (توانگر، الحانی و ونگی، ۱۳۹۱؛ الحانی و همکاران، ۱۳۹۱)، استرس شغلی (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۱) و فرسودگی شغلی (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۱؛ فرهادی، موحدی، نعلچی، دارایی و محمدزادگان، ۱۳۹۲) داشته است.

ضمن اینکه برخی از مطالعات، پیامدهای تعارض نقش زنان در خانه و کار را براساس دو زمینه کلی شامل رضایت از زندگی (متشرعی، نیسی و ارشدی، ۱۳۹۲) و کیفیت زندگی (احمدیان مازین و همکاران، ۱۳۹۲) نشان داده‌اند. البته ارتباط بین تعارض نقش زنان در خانه و کار، گرچه در اکثر مطالعات تأیید شده، اما همواره برخی مطالعات نتایجی مبنی بر عدم این رابطه گزارش کردند. برای مثال، شعبانی‌بهار، فراهانی و باقریان فاضل (۱۳۹۱) دریافتند که بین تعارض کار- خانواده و کیفیت زندگی این جامعه آماری همستگی وجود ندارد. همچنین، بین تعارض کار- خانواده با ابعاد کیفیت زندگی (محیطی، اجتماعی و روان‌شناختی) در رؤسای مرد و با ابعاد کیفیت زندگی (جسمانی، محیطی، اجتماعی و روان‌شناختی) در نایب رؤسای زن، همستگی وجود ندارد، ولی بین بُعد جسمانی از کیفیت زندگی و تعارض کار- خانواده در رؤسای مرد رابطه معکوس وجود دارد. همچنین، بین تعارض کار- خانواده زنان و مردان تفاوت معناداری وجود ندارد، اما بین کیفیت زندگی زنان و مردان، تفاوت وجود دارد؛ بدین معنی که کیفیت زندگی مردان بهتر از زنان بود.

در ادبیات خارجی نیز، مطالعات غنی تری در زمینه تعادل خانواده- کار وجود دارد. از بین این مطالعات که در بررسی پیامدهای تعارض نقش زنان در خانه و کار، عمدتاً به حوزه کیفیت زندگی کاری توجه کرده‌اند، می‌توان به پیامدهایی چون رضایت زناشویی و خانوادگی (کریمی و همکاران، ۲۰۱۲؛ رجریا کیونگا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷)، استرس شغلی (استوارت، ۱۹۹۰؛ چیانگ<sup>۱</sup> و



همکاران، ۲۰۱۰)، فرسودگی شغلی (استوارت، ۱۹۹۰؛ لمبرت، هوگان و آلتیمر، ۲۰۱۰؛ دومان و هووات<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰؛ کانپوت و همکاران، ۲۰۱۰)، کیفیت زندگی کاری و بهزیستی شغلی (فرون<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۹۲؛ کینونن و مائونو<sup>۴</sup>، ۱۹۹۸)، رضایت شغلی (گراندی و همکاران، ۲۰۰۵؛ رجریا کیونگا، ۲۰۱۷؛ دارکو-آسومادو، سیکا-برایت و اوسی-توتو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸) و پیشرفت کاری و شغلی (رحمان و جنت<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵) اشاره کرد.

برخی مطالعات نیز در کنار توجه به رابطه مستقیم بین تعارض نقش زنان و پیامدهای آن در حوزه کیفیت زندگی کاری و خانوادگی، به نقش متغیرهای تعدیلگر توجه کرده و معتقدند که این متغیرهای تعدیلگر می‌توانند نقش یک سپهر و راهبرد مقابله با تعارض نقش را ایفا کنند. برای مثال، رستگار خالد (۱۳۸۳) و سبک‌رو و همکاران (۱۳۹۰) به نقش متغیر حمایت اجتماعی به‌ویژه حمایت شغلی و خانوادگی به عنوان یک منبع مقابله با تعارض نقش و سازوکارهای آن اشاره کرده‌اند. آدینه‌زاد و گروسی (۱۳۸۹) و توانگر، الحانی و ونگی (۱۳۹۱) به نقش توأمان حمایت‌های سازمانی و خانوادگی، بیگی، ارشادی و شیرمحمدی (۱۳۸۹)، خریدار و همکاران (۱۳۹۱) و صیف و همکاران (۱۳۹۳) به نقش حمایت سازمانی، اصغر<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۸) به نقش حمایت خانوادگی و فاتحی‌زاده، نقوی و سلطانی (۱۳۸۶)، روزن‌بام و کوهن (۱۹۹۹) و جمال‌الدین، ابراهیم و داگانگ<sup>۸</sup> (۲۰۱۸) به نقش حمایت اجتماعی در تعدیل رابطه بین تعارض نقش و کیفیت زندگی کاری و خانوادگی اشاره کرده‌اند.

باری، جمع‌بندی پیشینه تجربی تحقیق مبنی بر مطالعات صورت‌گرفته در زمینه تعادل/تعارض نقش زنان در خانه و کار، گویای چندین نکته است که شرح آن‌ها، دلالت بر برخی از مزایای تحقیق حاضر و گاه انباشت دانش موجود دارد:

۱. اول اینکه از حیث مطالعاتی، تاکنون تحقیق نظام‌مندی در ایران در زمینه پیامدهای این

1. Chiang
2. Duman and Horva
3. Feron et al.
4. Kinnunen and Mauno
5. Darko-Asumadu, Sika-Bright and Osei-Tutu
6. Rahaman and Jannat
7. Asghar
8. Jamaludin, Ibrahim and Dagang

تعارض انجام نشده است؛ چه بسا بسیاری از مطالعات قبلی در این حوزه، عمدتاً بر عوامل مؤثر بر تعارض نقش‌های زنان در خانه و کار متمرکز شده‌اند تا پیامدهای آن. البته این امر، با توجه به تازگی بحث این تعارض، طبیعی است و به نظر می‌رسد با گذشت سالیان، اهمیت آن بیشتر خواهد شد و چه بسا این افزایش اهمیت، بر افزایش دامنه پژوهش‌ها در این حوزه حتی با رویکردی تخصصی‌تر خواهد افزود.

۲. موضوع دوم، رویکرد مطالعات قبلی به تعارض یا تعادل نقش‌های زنان در خانه و کار است که عمده مطالعات به صورت پیش فرض، اصطلاح تعارض را برگزیده‌اند و بر این باورند که این نقش‌ها با هم در تعارض هستند. ضمن اینکه نتیجه اکثر این مطالعات نیز، دال بر تعارض نقش‌ها بوده است تا تعادل، و شکل غالب این تعارض نیز، تعارض کار با خانه است تا تعارض خانه با کار.

۳. رویکرد غالب اکثر مطالعات به ویژه در ایران، رویکرد مدیریتی یا روان‌شناسی است و پژوهش نظام‌مندی که با رویکرد تلفیقی به این موضوع توجه کرده باشد (به ویژه رویکرد جامعه‌شناسی را وارد کرده باشد)، در بررسی‌های اولیه یافت نشد. بر همین اساس، یکی از مزایای بارز تحقیق حاضر، اتخاذ رویکرد تلفیقی در بررسی تعارض نقش‌های خانواده-کار در زنان مورد مطالعه است.

۴. رویکرد برخی از مطالعات، جنسیتی است؛ یعنی تعارض خانواده-کار را در بین دو گروه زنان و مردان مقایسه کرده‌اند. این موضوع، با توجه به عنوان از قبل تعریف شده توسط کارفرما، در تحقیق حاضر مورد نظر نیست. چراکه این تحقیق تنها گروه زنان را پوشش داده و مردان را از قلمرو پژوهش جدا کرده است، زیرا پژوهش مستقلی می‌طلبد.

۵. نکته دیگری که در ادبیات به ویژه ایرانی مفقود است، فقدان توجه و آزمون نقش متغیرهای تعدیلگر مانند انواع حمایت‌های اجتماعی خانوادگی و سازمانی در تعدیل پیامدهای ناشی از تعارض نقش است که در این مطالعه به این متغیرهای تعدیلگر توجه شده است.

۶. از طرفی، برخی مطالعات به ویژه خارجی رابطه تعاملی دو حوزه زندگی کاری و خانوادگی را بررسی کرده و دریافته‌اند که این دو حوزه به طرق مثبت و منفی روی



همدیگر اثر می‌گذارند (دوجانبه‌گرایی خانه و کار).

۷. برخی مطالعات در بررسی تعارض نقش‌های زنان در حوزه‌های خانواده-کار، پیامدهای مربوط به این تعارض را در حوزه کیفیت زندگی مورد توجه قرار داده‌اند که گرچه در مطالعه حاضر نیز از این رویکرد کیفیت زندگی برای مطالعه پیامدهای آن استفاده می‌شود، منتهی مطالعات قبلی از جامعیت لازم در رابطه با مفهوم کیفیت زندگی بهره‌مند نبوده و تنها به بخشی از ابعاد این مفاهیم (رضایت زناشویی و رضایت شغلی) توجه کرده‌اند. درحالی‌که در این مطالعه، کیفیت زندگی در حوزه‌های کاری و خانوادگی، در قلمروهای ذهنی و عینی، و در ابعاد فردی، اجتماعی، فرهنگی، خانوادگی، اقتصادی و سلامتی سنجش و مطالعه شده است.

فرضیه‌های پژوهش عبارت بودند از:

۱. بین تعارض نقش‌های زنان در خانواده-کار و کیفیت زندگی خانوادگی آن‌ها رابطه وجود دارد.
۲. بین تعارض نقش‌های زنان در خانواده-کار و کیفیت زندگی کاری آن‌ها رابطه وجود دارد.
۳. عوامل سازمانی، خانوادگی، نگرشی و فردی و جمعیتی رابطه بین تعارض نقش‌های زنان در خانواده-کار و کیفیت زندگی خانوادگی و کاری آن‌ها را تعدیل می‌کند.

### روش پژوهش

مطالعه حاضر در سه سطح اکتشافی، توصیفی و تبیینی و با روش‌شناسی کمی و روش پیمایش انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل زنان شهری شاغل (متأهل دارای حداقل یک فرزند) در بخش‌های دولتی و خصوصی است که به دلیل افزایش هزینه‌های جمع‌آوری داده‌ها از زنان شاغل در بخش خصوصی در استان‌ها، حجم نمونه زنان در بخش خصوصی صرفاً از بین زنان تهرانی انتخاب شده است.

طبق فرمول کوکران، حجم نمونه در بخش دولتی برابر با ۱۰۶۶ نفر و در بخش خصوصی برابر با ۳۸۵ نفر برآورد شد. بنابراین، حجم کل نمونه برابر با ۱۵۴۱ نفر است که البته یافته‌هایی که در این مقاله اشاره می‌شود، مربوط به کل نمونه‌هاست و به تفکیک دو بخش دولتی و

خصوصی ارائه نمی‌شود.

در رابطه با شیوه نمونه‌گیری باید اشاره کرد که چون بنای تحقیق بر اجرای آن در ۹ استان کشور بود، بنابراین، بایستی حجم نمونه بخش دولتی در بین ۹ استان توزیع می‌شدند که ملاک توزیع نمونه، جمعیت زنان شاغل در بخش دولتی در استان‌های منتخب بود. بدین معنی که به استانی که جمعیت بیشتری از زنان شاغل را در بین ۹ استان انتخابی به خود اختصاص داده، حجم نمونه بیشتری تعلق گرفت و به استان با جمعیت کم‌تر از زنان شاغل، حجم نمونه کم‌تری تعلق گرفت.

برای انتخاب استان‌ها نیز، از معیار جمعیت زنان شاغل در بخش دولتی استفاده شد. به‌طوری‌که براساس این معیار، استان‌های کشور به ۵ طبقه دسته‌بندی شدند و سپس از هر طبقه، تعداد ۲ استان براساس پراکنش جغرافیایی انتخاب و در ادامه از هر طبقه استانی، حجم نمونه زنان برحسب درصد از کل پوشش در ۵ طبقه مورد نظر و درصد از کل حجم نمونه ۱۰۶۶ نفر در بخش دولتی انتخاب شدند.

در سطح استان‌ها، برای اختصاص حجم نمونه به هر استان، نیاز به آمار دقیق زنان شاغل در هر استان بود که به این منظور، برحسب نرخ اشتغال هر استان از کل ۱۰۰ درصد، حجم نمونه هر استان برآورد شد (جدول ۲).

برای انتخاب سازمان‌های مورد مطالعه، به دلیل تعداد بسیار زیاد آن‌ها در هر استان، امکان انتخاب همه وجود نداشت. به همین خاطر، ابتدا سازمان‌ها برحسب ماهیت‌شان به سه دسته اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تقسیم شدند و سپس از هر طبقه، به صورت تصادفی، برخی سازمان‌ها انتخاب شدند. به‌طوری‌که از سازمان‌های اقتصادی، ۳ سازمان، سازمان‌های اجتماعی، ۵ سازمان و سازمان‌های فرهنگی ۲ سازمان انتخاب شدند.

همچنین، برای نمونه زنان شاغل در بخش خصوصی که صرفاً در شهر تهران انتخاب شد، باید گفت که از یک سو این گروه از زنان عمدتاً زنان مجرد یا فاقد فرزند هستند و از سوی دیگر کارفرما حاضر به همکاری با تیم پرسشگران نبود، به دلیل این دشواری در دسترسی به این گروه از زنان، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد، ضمن اینکه در برخی سازمان‌ها و شرکت‌های خصوصی نیز، به صورت قضاوتی و تعمیدی برخی نمونه‌ها انتخاب شدند.



جدول ۲: حجم نمونه استان‌های منتخب برحسب پهنه‌ها

طبقات اشتغال زنان	استان‌های منتخب	جمعیت زنان شاغل	کل جمعیت در هر طبقه	درصد جمعیت در هر طبقه	درصد هر طبقه از نمونه	حجم نمونه در هر استان	حجم نمونه در هر استان
درصد بسیار پایین اشتغال زنان	کردستان و سیستان و بلوچستان	۲۶۴۳۰	۵۶۸۹۸	۴۶,۵	۱۳	۶۵	۱۳۹
درصد پایین اشتغال زنان	هرمزگان و یزد	۳۱۸۲۹	۶۶۳۶۴	۴۸	۱۳,۷	۷۰	۱۴۶
درصد متوسط اشتغال زنان	مازندران و خوزستان	۷۸۳۴۵	۱۶۳۱۲۳	۴۸	۲۱,۶	۱۱۰	۲۳۰
درصد بالای اشتغال زنان	آذربایجان شرقی و خراسان رضوی	۹۴۲۳۹	۲۶۸۷۲۱	۳۵,۱	۲۶,۲	۹۸	۲۷۹
درصد بسیار بالای اشتغال زنان	تهران	۵۲۱۲۵۰	۵۲۱۲۵۰	۱۰۰	۲۵,۵	۲۷۲	۲۷۲
-	-	-	-	-	۱۰۰	۱۰۶۶	۱۰۶۶

### یافته‌های پژوهش

#### ۱. بافت نمونه آماری:

- سن: بیشتر زنان (۴,۳۰ درصد) در گروه سنی ۳۶-۴۰ سال قرار داشتند. به عبارتی، ۶۲,۶ درصد زنان در گروه سنی ۴۰ سال و کمتر و ۳۷,۴ درصد در گروه سنی بالاتر از ۴۰ سال قرار داشتند ( $M=۳۹,۱۷$ ،  $SD=۶,۸۵$ ).
- تعداد فرزندان: بیش از نیمی (۱,۴۹ درصد) از زنان دارای یک فرزند و ۴۰,۲ درصد دارای ۲ فرزند هستند. نسبت زنان دارای ۳ فرزند و بیشتر نیز در حد ۱۰,۶ درصد است ( $M=۱,۶۴$ ،  $SD=۰,۷۴$ ).
- کوچک‌ترین سن فرزندان: به طور متوسط سن کوچک‌ترین فرزند در زنان برابر با ۸,۷۲

سال ( $SD=7,05$ ) است.

- سن بزرگ‌ترین فرزند: متوسط این سن در زنان شاغل برابر با ۱۳,۸۶ سال ( $SD=8,21$ ) است.
- وضعیت اشتغال همسر: در اکثریت قریب به اتفاق زنان (۸۹,۸ درصد)، همسر پاسخگویان شاغل و در حدود یک دهم آن‌ها (۱۰,۲ درصد) همسر غیرشاغل بوده است.
- تحصیلات: میانگین تحصیلاتی زنان در حد فاصل فوق‌دیپلم و لیسانس تا لیسانس و بالاتر بوده است ( $M=6,12$ ,  $SD=0,77$ ). بیش از نیمی از زنان (۵۶,۶ درصد) دارای تحصیلات فوق‌دیپلم و لیسانس و ۲۹,۷ درصد دارای تحصیلات فوق‌لیسانس و بالاتر بوده‌اند.
- میزان هماهنگی درآمد و هزینه خانوار: قریب به نیمی (۴۷,۱ درصد) از زنان بر این باور بودند که درآمد و هزینه خانوار همدیگر را پوشش می‌دهند و ۴۱,۵ درصد آن‌ها نیز از بالابودن هزینه‌ها نسبت به درآمد گفته‌اند.

## ۲. شرایط کاری:

- مدت اشتغال: بیش از یک سوم زنان (۳۸,۷ درصد) به مدت ۱۰ سال و کم‌تر شاغل به کار بودند و مدت اشتغال آن‌ها نیز بیشتر از ۱۰ سال بود ( $M=13,70$ ,  $SD=6,95$ ).
- زمان شروع به کار: بیش از نیمی (۵۹,۱ درصد) از زنان از زمان قبل از ازدواج مشغول به کار شده و زمان اشتغال آن‌ها به بعد از ازدواج برمی‌گردد.
- نوع اشتغال: اکثر قریب به اتفاق زنان به صورت تمام‌وقت (۸۷,۱ درصد) مشغول به کار بوده و اشتغال ۱۲,۹ درصد آن‌ها به شکل پاره‌وقت بوده است.
- سمت سازمانی: ۷۳,۶ درصد از زنان در سمت کارشناسی (اعم از برنامه‌ریزی، آمار و فناوری، امور اداری، نظام مهندسی، امور مالی، فرهنگی و...) مشغول فعالیت بودند. سمت‌های مدیریت و ریاست (۷,۳ درصد) و منشی و تایپیست (۳,۹ درصد) به ترتیب در رتبه‌های بعدی از نظر بیشترین نسبت سمت پاسخگویان قرار داشته‌اند.





- تعداد روزهای کاری در طی هفته: نیمی از زنان (۴۹٫۸ درصد) در طی هفته در حد ۵ روز و کم‌تر، ۴۵ درصد آن‌ها در حد ۶ روز و ۵٫۱ درصد نیز در حد ۷ روز کار می‌کنند ( $M=5,55$ ،  $SD=1,61$ ).
- تعداد ساعت کاری موجود و مطلوب در طول روز: زنان شاغل از یک طرف در طی روز بیش از ۷٫۵ ساعت کار می‌کنند و از طرف دیگر خواهان کاهش این ساعت کاری به حدود حداقل ۵٫۵ ساعت هستند. به عبارتی، آن‌ها خواهان کاهش میانگین حداقل ۲ ساعت از ساعت کار موجود هستند.
- تعداد ساعت کار اضافه در طی روز: حدود یک چهارم زنان (۲۵٫۱ درصد) اصلاً اضافه کاری نمی‌کنند و میزان اضافه کاری حدود یک سوم آن‌ها (۳۲٫۵ درصد) نیز کم‌تر از ۱ ساعت در طی روز است. ۴۲٫۳ درصد زنان در طی روز بیش از ۱ ساعت اضافه کاری می‌کنند ( $M=1,57$ ،  $SD=2,52$ ).

### ۳- تعارض نقش‌های زنان در خانواده-کار:

- ۱- تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان: میزان تعارض نقش کار- خانواده مبتنی بر زمان در ۱۹٫۴ درصد زنان بالا و در نیمی از آن‌ها (۴۹٫۶ درصد) پایین است ( $M=2,60$ ،  $SD=1,05$ ).
- ۲- تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان: میزان تعارض نقش خانواده-کار مبتنی بر زمان در ۲۲٫۲ درصد زنان بالا و در نیمی از آن‌ها (۵۰٫۴ درصد) پایین است ( $M=2,61$ ،  $SD=1,02$ ).
- ۳- تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار: بیش از یک سوم زنان (۳۸٫۱ درصد) تعارض بالا و ۲۷٫۸ درصد تعارض پایین در نقش‌های کار-خانواده مبتنی بر فشار داشتند ( $M=3,13$ ،  $SD=1,09$ ). تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار تنها شکل تعارضی بود که میانگین آن بالاتر از حد متوسط (۳) بوده است.
- ۴- تعارض خانواده-کار مبتنی بر فشار: ۱۲٫۱ درصد زنان از تعارض بالا و ۶۹٫۶ درصد از تعارض پایین در نقش‌های خانواده-کار مبتنی بر فشار بهره‌مند هستند ( $M=2,19$ ،  $SD=0,97$ ).
- ۵- تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار: ۱۳٫۸ درصد زنان از تعارض بالا و ۶۰٫۷ درصد از تعارض پایین در نقش‌های کار-خانواده مبتنی بر رفتار بهره‌مند هستند ( $M=2,36$ ،  $SD=1,04$ ).
- ۶- تعارض خانواده-کار مبتنی بر رفتار: ۱۳٫۸ درصد زنان از تعارض بالا و در مقابل

۶۰,۷ درصد از تعارض پایین در نقش‌های کار- خانواده مبتنی بر رفتار بهره‌مند هستند (SD=۱,۰۸, M=۲,۷۲).

۷- مقیاس کل تعارض خانواده-کار: همان‌طور که در رابطه با ابعاد و اشکال شش‌گانه تعارض خانواده-کار دیده شد، زنان شاغل در تمام اشکال تعارض (جز تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار) تعارض کمی داشتند و به عبارتی توازن نقش‌ها در آن‌ها بالاست. در نتیجه این امر، در مقیاس کل تعارض نقش نیز، شاهد میزان پایین تعارض و در مقابل میزان بالای توازن نقش در زنان شاغل هستیم. به طوری که ۱۸,۹ درصد زنان از تعارض بالا و بیش از نیمی از آن‌ها (۵۵,۷ درصد) از تعارض پایین در نقش‌های خانواده-کار بهره‌مند هستند (SD=۱,۰۴, M=۲,۵۳).

جدول ۳: توزیع نسبی پاسخگویان برحسب «اشکال تعارض خانواده-کار»

ردیف	شکل تعارض	بسیار بالا	بالا	متوسط	پایین	بسیار پایین	n	M	SD
۱	تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان	۱۴,۲	۳۵,۴	۳۱	۱۴,۶	۴,۸	۱۴۵۱	۲,۶۰	۱,۰۵
۲	تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان	۱۳	۳۷,۴	۲۷,۴	۱۹,۶	۲,۶	۱۴۵۱	۲,۶۱	۱,۰۲
۳	تعارض کار- خانواده مبتنی بر فشار	۷,۱	۲۱,۶	۳۳,۲	۲۷,۴	۱۰,۷	۱۴۵۱	۳,۱۳	۱,۰۹
۴	تعارض خانواده-کار مبتنی بر فشار	۲۴,۳	۴۵,۳	۱۸,۳	۱۰,۷	۱,۴	۱۴۵۱	۲,۱۹	۰,۹۷
۵	تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار	۲۱	۳۹,۷	۲۵,۵	۱۰,۱	۳,۷	۱۴۵۱	۲,۳۶	۱,۰۴
۶	تعارض خانواده-کار مبتنی بر رفتار	۱۳,۶	۳۱,۲	۲۸,۹	۲۲,۳	۳,۹	۱۴۵۱	۲,۷۲	۱,۰۸
	مقیاس کل تعارض خانواده-کار	۱۴,۷	۴۱	۲۵,۴	۱۴,۷	۴,۲	۱۴۵۱	۲,۵۳	۱,۰۴

۸- شایع‌ترین اشکال تعارض نقش‌های زنان در خانه و کار: تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار (میانگین رتبه ۲,۴۲) شایع‌ترین شکل تعارض در نقش‌های زنان در خانواده و کار است و پس از آن، تعارض خانواده-کار مبتنی بر رفتار (میانگین رتبه ۳,۲۸)، تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان (میانگین رتبه ۳,۳۵)، تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان (میانگین رتبه ۳,۳۹)، تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار (میانگین رتبه ۴,۱۳) و تعارض خانواده-کار مبتنی



بر فشار (میانگین رتبه ۴,۴۴) به ترتیب در رتبه‌های بعدی از نظر شدت تعارض نقش‌های زنان در خانه و کار قرار دارند. در رابطه با آشکال سه‌گانه تعارض نقش زنان در خانه و کار نیز، نتایج دلالت بر این داشت که در بین زنان، تعارض کار و خانواده مبتنی بر رفتار (میانگین رتبه ۲,۱۶)، شایع‌ترین و تعارض نقش‌های زنان در کار و خانواده مبتنی بر فشار، کم‌شایع‌ترین شکل تعارض است.

#### ۴- کیفیت زندگی خانوادگی:

۱- رضایت خانوادگی: میزان رضایت خانوادگی در بین زنان شاغل بالاست. بدین معنی که رضایت زنان مورد مطالعه از میزان انسجام بین اعضای خانواده، توانایی خانواده در مقابله با فشارهای زندگی، انعطاف‌پذیری اعضای خانواده نسبت به همدیگر و... بالاست. به‌طوریکه رضایت خانوادگی در ۶۱,۳ درصد از زنان بالاست ( $M=3,68$ ,  $SD=0,95$ ).

۲- رضایت زناشویی: رضایت زناشویی نیز از نسبت بالایی در بین زنان شاغل بهره‌مند بوده است. رضایت زناشویی در ۶۲,۴ درصد از زنان شاغل بالا و در ۱۵ درصد پایین است ( $M=3,75$ ,  $SD=1,09$ ). بدین معنی که ۸۶,۹ درصد از آن‌ها راضی هستند که با همسرشان زندگی می‌کنند، همسر ۶۵ درصد آن‌ها با اظهارنظرهای خود آن‌ها را تحقیر نمی‌کنند، ۶۶,۳ درصد از آن‌ها حتی یک لحظه هم از رابطه با همسر خود متأسف و نگران نیستند.

۳- سازگاری زناشویی: زنان از سازگاری زناشویی بالایی بهره‌مند هستند. میزان سازگاری زناشویی در ۷۳,۴ درصد از زنان بالا و در ۷,۴ درصد پایین است ( $M=3,97$ ,  $SD=0,98$ ). از معرف‌های مهم این سازگاری می‌توان به تفاهم زیاد با همسر (۷۶ درصد)، ایده‌آل بودن همسر برای زندگی (۶۸,۵ درصد)، عدم تفکر درباره طلاق و جدایی (۷۸ درصد) و امثال آن اشاره کرد.

۴- سازگاری زناشویی: مُراد از ارتباطات فامیلی در این تحقیق، میزان رفت و آمد با دو گروه (۱) والدین و خود، و (۲) خویشاوندان درجه یک (عمو و عمه، و دایی و خاله) است که نتایج این بررسی نشان داد:

دیدار و رفت و آمد زنان شاغل با والدین خود و همسر، در حد زیاد است. به‌طوری که ۴۱,۴ درصد از آن‌ها میزان این رفت و آمد را در حد اغلب و ۲۲,۶ درصد نیز در حد همیشه عنوان کرده‌اند ( $M=3,76$ ,  $SD=0,93$ ).

اما در رابطه با دیدار و رفت و آمد زنان با خویشاوندان درجه یک، میزان این رابطه در حد کم است. به طوری که ۴۰٫۲ درصد زنان میزان این رابطه را در حد به ندرت و ۴٫۶ درصد در حد هرگز عنوان کرده اند ( $M=2.72$ ،  $SD=0.87$ ).

در رابطه با دلایل مبنی بر دیدار و رفت و آمد کم تر زنان شاغل با خویشاوندان درجه یک، دلایل چندی از سوی آن‌ها مطرح شده است که مهم ترین آن‌ها، کمبود وقت و نداشتن مرخصی (۳۴٫۹ درصد)، مشغله کاری خود و خانواده (۲۷٫۹ درصد) و دوری محل زندگی با آن‌ها (۱۶٫۹ درصد) بودند.

**۵- گذران فراغت:** در این تحقیق، گذران فراغت از سه زاویه ۱) ساعت وقت آزاد در طی هفته، ۲) میزان انجام فعالیت‌های فراغتی در طی روز، و ۳) ترجیح فعالیت‌های فراغتی مورد سنجش قرار گرفت: ۵۳٫۹ درصد از زنان در طی هفته در حد ۱۰ ساعت و کم تر وقت آزاد دارند و وقت آزاد ۴۶٫۱ درصد آن‌ها بیشتر از ۱۰ ساعت در طی هفته است. در مجموع، زنان شاغل به طور متوسط ۱۷ ساعت در طی هفته وقت آزاد دارند ( $M=17.01$ ،  $SD=17.11$ ). در رابطه با میزان انجام فعالیت‌های فراغتی، زنان شاغل به میزان کم تری فعالیت‌های فراغتی انجام می دهند. به طوری که میزان انجام این فعالیت‌ها در ۲۶٫۳ درصد آن‌ها بالا و در ۴۰٫۲ درصد پایین است ( $M=2.75$ ،  $SD=1.15$ ). ترجیحات فراغتی زنان شاغل در روزهای تعطیل به ترتیب شامل تفریح همراه با خانواده (۴۶٫۲ درصد)، انجام کارهای عقب مانده منزل (۲۶٫۱ درصد) و ماندن در منزل و استراحت کردن (۱۸٫۱ درصد).

**۶- گذران فراغت:** در این تحقیق، مفهوم فرزندآوری براساس ۴ معرف کلیدی سنجش شده است: ۱) تعداد فعلی و مطلوب فرزند؛ ۲) زمان اولین فرزند؛ ۳) تمایل به افزایش تعداد فرزند و دلایل عدم تمایل؛ و ۴) نگرش به فرزندآوری. نتایجی که از بررسی این ۴ معرف حاصل شد، به شرح زیر است:

در رابطه با تعداد فعلی فرزند، بیش از نیمی (۴۹٫۱ درصد) از زنان دارای یک فرزند و ۴۰٫۲ درصد دارای ۲ فرزند هستند. در ضمن، به طور میانگین هر زن شاغل ایرانی صاحب ۱٫۶۴ فرزند است ( $M=1.64$ ،  $SD=0.74$ ).

اما وقتی تعداد فرزند ایده آل و مطلوب را از آن‌ها جویا می شویم، پی می بریم که میانگین تعداد فرزند مطلوب در کشور، بیشتر از تعداد فعلی فرزند آن‌هاست. به طوریکه ۲۸٫۹ درصد از



زنان ( $M=2,28$ ,  $SD=0,90$ ) تعداد مطلوب فرزند را ۳ فرزند و بیشتر می‌دانند.

نتایج مربوط به زمان اولین فرزندآوری نشان داد که اولین فرزند زنان شاغل زمانی به دنیا آمده که آن‌ها شاغل بودند؛ به طوریکه ۶۹,۸ درصد از زنان شاغل اولین فرزند خود را بعد از اشتغال به دنیا آورده و زمان فرزندآوری در ۳۰,۲ درصد آن‌ها به زمان قبل از اشتغال برمی‌گردد. وقتی نسبت تمایل زنان شاغل را جویا می‌شویم، می‌بینیم که بیش از دو سوم آن‌ها در هر سه سطح، تمایلی به افزایش تعداد فرزند ندارند. به طوریکه ۶۷,۲٪ از زنان تمایلی به این فعل نداشته‌اند. نتایج دیگر تحقیق در همین راستا نیز نشان از میزان پایین تمایل زنان به افزایش فرزند دارد. به طوریکه ۵۸,۳ درصد از زنان ( $M=3,58$ ,  $SD=1,3$ ) اظهار داشته‌اند که به افزایش فرزند فکر نمی‌کنند و فعلاً تصمیمی مبنی بر افزایش آن ندارند.

اما اینکه چرا بخشی از زنان مورد مطالعه علاقه‌ای به افزایش تعداد فرزند ندارند، نتایج این مطالعه نشان داد که مشکلات اقتصادی دلیل اول حدود یک چهارم این زنان (۲۴,۶ درصد) است. مشکلاتی که تربیت و نگهداری فرزند دارد، دلیل دومی است که ۱۹,۹ درصد از زنان برای بی‌میلی خود به افزایش فرزند بیان کرده‌اند. و بالاخره، مشغله کاری نیز باعث شده تا ۱۳ درصد از زنان رغبتی به افزایش فرزند نداشته باشند.

مجموع نتایج قبلی در رابطه به فرزندآوری گویای این نکته است که زنان شاغل در کل نگرش مثبتی به افزایش فرزند دارند و اگر شرایط احتمالاً اقتصادی و کاری آن‌ها فراهم باشد، نسبت به افزایش فرزند دریغ نمی‌کنند. به طوریکه حدود دو سوم زنان (۶۶,۱ درصد) نگرش مثبتی به فرزندآوری داشته و در مقابل نگرش ۱۴,۶ درصد آن‌ها به این موضوع منفی بوده است ( $M=3,78$ ,  $SD=1,15$ ).

**۷- مقیاس کل کیفیت زندگی خانوادگی:** همان‌طور که درباره اجزاء و مؤلفه‌های کیفیت زندگی خانوادگی مبنی بر میزان بالای آن‌ها مشاهده شد، میزان مقیاس کل کیفیت زندگی خانوادگی نیز در زنان شاغل در حد بالایی بوده است. به طوری که کیفیت زندگی خانوادگی در ۵۳,۶ درصد از زنان شاغل بالا و در ۱۹,۸ درصد آن‌ها پایین بوده است ( $M=3,47$ ,  $SD=1,17$ ).

**۸- رضایت از کیفیت ذهنی زندگی خانوادگی:** نتایج نشان از میزان بالای کیفیت زندگی خانوادگی در مقایسه با کیفیت زندگی کاری در دو حالت شهودی و منطقی داشت. در کل، میزان رضایت زنان از کیفیت ذهنی زندگی خانوادگی، چه در شکل شهودی و چه در شکل

منطقی آن بالاست و میانگین بالاتر از حد متوسط (۳) را به خود اختصاص داده است. زنان شاغل هم در حالت شهودی (۰,۸ درصد؛  $M=3,74$ ،  $SD=0,86$ ) و هم در حالت منطقی (۰,۱ درصد؛  $M=3,80$ ،  $SD=0,83$ ) از کیفیت زندگی خانوادگی خود راضی تر هستند.

#### ۵- کیفیت زندگی کاری:

۱- رضایت شغلی: نتایج دلالت بر میزان بالای رضایت شغلی در زنان شاغل دارد. به طوری که رضایت شغلی در ۵۷,۸ درصد از زنان بالا و در مقابل میزان آن در ۱۴,۷ درصد پایین است ( $M=3,58$ ،  $SD=1,04$ ).

۲- رضایت شغلی: در رابطه با خشنودی شغلی، شاهد میزان پایین آن در بین زنان شاغل هستیم. به طوری که خشنودی شغلی در ۲۷,۶ درصد از زنان بالا و در مقابل میزان آن در ۴۱,۲ درصد پایین است ( $M=2,85$ ،  $SD=1,12$ ).

۳- سلامت شغلی: این مقیاس با سه خُرده مقیاس سلامت جسمی، سلامت روانی و سلامت اجتماعی سنجش شده است:

اول) سلامت جسمی: ۴۴,۲ درصد از زنان از سلامت جسمی بالا بهره‌مند بوده و سلامت جسمی در ۱۳,۵ درصد از آن‌ها پایین است ( $M=3,43$ ،  $SD=1,05$ ).

دوم) سلامت روانی: نیمی از زنان (۵۰,۹ درصد) از سلامت روانی بالا و ۱۳,۲ درصد از سلامت روانی پایین بهره‌مند بودند ( $M=3,60$ ،  $SD=1,08$ ).

سوم) سلامت اجتماعی: در رابطه با سلامت اجتماعی نیز، همانند دو قسم دیگر سلامت جسمی و روانی، میزان بالای آن در زنان شاغل مشاهده می‌شود، اما در کل میزان سلامت اجتماعی از دو شکل دیگر کم‌تر است. بیش از یک سوم زنان (۳۶,۶ درصد) از سلامت اجتماعی بالا و ۱۸,۷ درصد از سلامت اجتماعی پایین بهره‌مند هستند ( $M=3,25$ ،  $SD=1,01$ ).

چهارم) مقیاس کل سلامت شغلی: همان‌طور که درباره انواع سه‌گانه سلامت شغلی اعم از سلامت جسمی، سلامت روانی و سلامت اجتماعی، میزان بالای این سه شکل سلامت مشاهده شد، به‌الطبع درباره مقیاس کل سلامت شغلی نیز این میزان قابل‌رؤیت است. به طوری که ۴۶,۹ درصد از زنان از سلامت روانی بالا و ۱۴,۳ درصد از سلامت روانی پایین بهره‌مند هستند ( $M=3,43$ ،  $SD=1,02$ ).



- ۴- انگیزش شغلی: انگیزش شغلی در بین زنان شاغل بالاست. ۷۱,۴ درصد از آن‌ها از انگیزش شغلی بالا و ۱۰,۹ درصد از انگیزش شغلی پایین بهره‌مند هستند ( $M=3,76$ ,  $SD=0,89$ ).
- ۵- عملکرد شغلی: عملکرد شغلی در اکثر قریب به اتفاق زنان بالاست. به طوری که ۸۹,۳ درصد از زنان از عملکرد شغلی بالا بهره‌مند بوده و عملکرد شغلی تنها در ۲,۶ درصد از آن‌ها پایین است ( $M=4,40$ ,  $SD=0,76$ ).
- ۶- فرسودگی شغلی: فرسودگی شغلی در زنان شاغل پایین است. به طوری که ۵۱,۵ درصد از آن‌ها از فرسودگی شغلی بالا و ۲۲,۹ درصد از فرسودگی پایین بهره‌مند هستند ( $M=2,66$ ,  $SD=1,14$ ).
- ۷- تأخیر، غیبت و مرخصی از کار: نتایج بررسی این سه معرف به شرح زیر بوده است:  
 اول) در رابطه با تأخیر در رسیدن به محل کار، زنان به طور متوسط در طی ماه ۳,۵ دفعه دیرتر و با تأخیر در محل کار خود حضور می‌یابند ( $M=3,49$ ,  $SD=3,88$ ).  
 دوم) در رابطه با غیبت از کار، میانگین غیبت بسیار کم‌تر از تأخیر و حتی مرخصی از کار است. به طوری که زنان به طور متوسط در طی ماه حدود یک دفعه از کار غیبت می‌کنند ( $M=1,07$ ,  $SD=1,09$ ).
- سوم) از منظر مرخصی از کار به منظور رسیدگی بهتر به امور خانواده، زنان کل کشور به طور متوسط در طول ماه حدود ۲ دفعه از محل کار مرخصی می‌گیرند ( $M=2,02$ ,  $SD=1,52$ ).
- ۸- مقیاس کل کیفیت زندگی کاری: در مجموع میزان کیفیت زندگی کاری در بین زنان شاغل بالاست. به طوری که کیفیت زندگی کاری در ۴۹,۶ درصد از زنان شاغل کل کشور بالا و ۲۲,۳ درصد آن‌ها پایین بوده است ( $M=3,41$ ,  $SD=1,15$ ).
- ۹- رضایت از کیفیت زندگی کاری: در کل، میزان رضایت زنان از کیفیت ذهنی زندگی کاری، چه در شکل شهودی و چه در شکل منطقی آن بالا بود و میانگین بالاتر از حد متوسط (۳) را به خود اختصاص داده است.

## ۶- آزمون فرضیه‌ها (پیامدهای تعارض نقش‌های زنان در خانواده و کار):

۱- فرضیه کلان اول: بین تعارض نقش‌های زنان در خانواده-کار و کیفیت زندگی خانوادگی آن‌ها رابطه وجود دارد. نتایج آزمون همبستگی نشان داد که مقیاس کل تعارض خانواده-کار با کیفیت زندگی خانوادگی از یک طرف و تمام ابعاد آن از طرف دیگر رابطه دارد و بیشترین پیامدهای تعارض خانواده-کار روی کیفیت زندگی خانوادگی به ترتیب در زمینه‌های نگرش به فرزندآوری، ارتباطات فامیلی، رضایت خانوادگی، رضایت زناشویی، سازگاری زناشویی و گذران فراغت است. این نتیجه دلالت بر آن دارد که هرچه تعارض نقش‌های زنان در خانه و کار بیشتر باشد، در مقابل رضایت زناشویی کم‌تر، سازگاری زناشویی کم‌تر، رضایت خانوادگی کم‌تر، ارتباطات فامیلی کم‌تر، گذران فراغت نامناسب‌تر و نگرش به فرزندآوری منفی‌تر خواهد بود. اما برعکس این امر نیز صادق است؛ به طوری که زنان دارای توازن بیشتر در نقش‌های خود در خانه و کار، رضایت زناشویی بیشتر، سازگاری زناشویی بیشتر، رضایت خانوادگی بیشتر، ارتباطات فامیلی بیشتر را تجربه می‌کنند و فعالیت‌های فراغتی بیشتر و نگرش مثبت‌تری به فرزندآوری دارند.

جدول ۴: آزمون رابطه بین تعارض نقش‌های زنان در خانواده-کار و کیفیت زندگی خانوادگی آن‌ها

متغیر مستقل	رضایت خانوادگی	رضایت زناشویی	سازگاری زناشویی	متغیرهای وابسته		مقیاس کل کیفیت زندگی خانوادگی
				ارتباطات فامیلی	گذران فراغت	
مقیاس کل تعارض خانواده-کار	۰٫۳۵۷ <sup>***</sup>	۰٫۳۳۴ <sup>***</sup>	۰٫۳۲۱ <sup>***</sup>	۰٫۳۹۸ <sup>***</sup>	۰٫۰۸۹ <sup>**</sup>	۰٫۴۵۵ <sup>***</sup>
تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان	۰٫۲۵۰ <sup>***</sup>	۰٫۱۹۳ <sup>***</sup>	۰٫۱۸۴ <sup>***</sup>	۰٫۳۸۵ <sup>***</sup>	۰٫۰۷۲ <sup>***</sup>	۰٫۳۲۰ <sup>***</sup>
تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان	۰٫۱۹۷ <sup>***</sup>	۰٫۱۷۳ <sup>***</sup>	۰٫۱۷۹ <sup>***</sup>	۰٫۲۹۰ <sup>***</sup>	-۰٫۰۲۰	۰٫۲۵۵ <sup>***</sup>
تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار	۰٫۲۵۲ <sup>***</sup>	۰٫۱۹۹ <sup>***</sup>	۰٫۱۸۱ <sup>***</sup>	۰٫۴۲۲ <sup>***</sup>	۰٫۲۱۵ <sup>***</sup>	۰٫۳۵۱ <sup>***</sup>
تعارض خانواده-کار مبتنی بر فشار	۰٫۳۴۱ <sup>***</sup>	۰٫۳۵۶ <sup>***</sup>	۰٫۳۶۵ <sup>***</sup>	۰٫۲۴۳ <sup>***</sup>	۰٫۰۳۷ <sup>***</sup>	۰٫۴۲۸ <sup>***</sup>
تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار	۰٫۳۷۰ <sup>***</sup>	۰٫۳۸۷ <sup>***</sup>	۰٫۳۵۹ <sup>***</sup>	۰٫۲۵۳ <sup>***</sup>	۰٫۰۶۹ <sup>***</sup>	۰٫۴۵۰ <sup>***</sup>
تعارض خانواده-کار مبتنی بر رفتار	۰٫۲۵۸ <sup>***</sup>	۰٫۲۶۲ <sup>***</sup>	۰٫۲۴۲ <sup>***</sup>	۰٫۲۳۸ <sup>***</sup>	۰٫۰۳۰	۰٫۳۲۰ <sup>***</sup>

$p < .001$  \*\*\*  $p < .01$  \*\*





۲- فرضیه کلان دوم: بین تعارض نقش‌های زنان در خانواده-کار و کیفیت زندگی کاری آن‌ها رابطه وجود دارد.

همچنین، مقیاس کل تعارض خانواده-کار با کیفیت زندگی کاری از یک طرف و تمام ابعاد آن از طرف دیگر رابطه دارد و بیشترین پیامدهای تعارض خانواده-کار به ترتیب در زمینه‌های فرسودگی شغلی، سلامت شغلی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، انگیزش شغلی، خشنودی شغلی، مرخصی کاری، غیبت کاری و تأخیری کاری است. بنابراین، هرچه تعارض نقش‌های زنان در خانه و کار بیشتر باشد، در مقابل رضایت شغلی کم‌تر، خشنودی شغلی کم‌تر، سلامت شغلی کم‌تر، انگیزش شغلی کم‌تر، عملکرد شغلی پایین‌تر، فرسودگی شغلی بیشتر، تأخیر کاری بیشتر، غیبت کاری بیشتر و مرخصی کاری بیشتر خواهد بود. برعکس این امر نیز صادق است؛ به‌طوریکه زنانی که توازن بیشتری در نقش‌های خود در خانه و کار را تجربه می‌کنند، رضایت شغلی بیشتر، خشنودی شغلی بیشتر، سلامت شغلی بیشتر، انگیزش شغلی بیشتر، عملکرد شغلی بالاتر، فرسودگی شغلی کم‌تر، تأخیر کاری کم‌تر، غیبت کاری کم‌تر و مرخصی کاری کم‌تری را نیز به‌طور همزمان تجربه می‌کنند.

جدول ۵: آزمون رابطه بین تعارض نقش‌های زنان در خانواده-کار و کیفیت زندگی کاری آن‌ها

متغیر مستقل	متغیرهای وابسته							سلامت شغلی			رضایت شغلی	مقیاس کل تعارض خانواده-کار	
	مقیاس کل کیفیت زندگی کاری	مرخصی کاری	غیبت کاری	تأخیر کاری	فروسرودگی شغلی	عملکرد شغلی	انگیزش شغلی	مقیاس کل سلامت شغلی	سلامت روانی	سلامت جسمی			خشنودی شغلی
مقیاس کل تعارض خانواده-کار	۰,۲۴۸***	-۰,۰۸۳**	-۰,۰۷۷*	-۰,۰۶۸*	-۰,۵۸۹***	۰,۳۰۹***	۰,۲۹۴***	۰,۵۷۳***	-۰,۵۸۹***	۰,۴۸۲***	۰,۵۲۷**	۰,۲۰۲***	۰,۳۹۹***
تعارض کار-خانواده مبتنی بر زمان	۰,۳۷۱***	-۰,۰۹۵**	-۰,۰۷۳*	-۰,۰۲۴	-۰,۵۱۶***	۰,۲۵۹***	۰,۲۴۰***	۰,۴۶۳***	-۰,۵۱۶***	۰,۳۷۸***	۰,۴۶۰***	۰,۱۸۱***	۰,۳۶۶***
تعارض خانواده-کار مبتنی بر زمان	۰,۳۳۰***	-۰,۰۷۶**	-۰,۱۱۲**	-۰,۰۴۷	-۰,۴۲۴***	۰,۲۷۳***	۰,۲۰۱***	۰,۴۰۰***	-۰,۴۲۴***	۰,۳۰۳***	۰,۳۸۱***	۰,۱۶۲***	۰,۲۹۳***
تعارض کار-خانواده مبتنی بر فشار	۰,۳۶۳***	-۰,۱۰۱**	-۰,۰۴۱	-۰,۱۴۸***	-۰,۵۳۷***	۰,۱۳۸***	۰,۲۰۶***	۰,۵۰۸***	-۰,۵۳۷***	۰,۲۳۲***	۰,۴۸۲***	۰,۲۳۵***	۰,۳۴۴***
تعارض خانواده-کار مبتنی بر فشار	۰,۳۱۷***	-۰,۰۲۶	-۰,۰۹۸**	-۰,۰۰۱	-۰,۴۱۲***	۰,۲۹۲***	۰,۲۳۷***	۰,۴۱۹***	-۰,۴۱۲***	۰,۳۷۰***	۰,۳۷۳***	۰,۰۵۲*	۰,۲۷۰***
تعارض کار-خانواده مبتنی بر رفتار	۰,۳۶۳***	-۰,۰۱۹	-۰,۰۳۱	-۰,۰۳۶	-۰,۴۱۲***	۰,۲۷۹***	۰,۲۶۷***	۰,۴۵۸***	-۰,۴۱۲***	۰,۴۰۷***	۰,۴۰۰***	۰,۱۰۶***	۰,۲۷۸***
تعارض خانواده-کار مبتنی بر رفتار	۰,۳۳۴***	-۰,۰۵۶*	-۰,۰۰۵	-۰,۰۵۲	-۰,۴۲۲***	۰,۲۰۷***	۰,۲۱۵***	۰,۴۱۰***	-۰,۴۲۲***	۰,۳۴۶***	۰,۳۴۲***	۰,۱۸۶***	۰,۲۹۲***

\*\*\* $p < 0,001$  \*\* $p < 0,01$  \* $p < 0,05$



۳- فرضیه سوم: عوامل سازمانی، خانوادگی و فردی/جمعیتی رابطه بین تعارض نقش‌های زنان در خانواده-کار و کیفیت زندگی خانوادگی و کاری آن‌ها را تعدیل می‌کنند.

در رابطه با آزمون نقش تعدیلگری چهار دسته از عوامل سازمانی، خانوادگی، نگرشی و فردی/جمعیتی روی کیفیت زندگی خانوادگی و کاری، نتایج دلالت بر آن داشت که بیشترین تأثیر تعارض نقش زنان در خانه و کار بر کیفیت زندگی خانوادگی آن‌ها زمانی است که حمایت سازمانی کم، تعارض نقش شغلی زیاد، ابهام نقش زیاد، حمایت خانوادگی کم، مساوات‌طلبی جنسیتی منفی و تحصیلات بالا باشد. علاوه بر این، بیشترین تأثیر آن بر کیفیت زندگی کاری زمانی است که حمایت سازمانی زیاد، تعارض نقش شغلی کم، ابهام نقش زیاد، حمایت خانوادگی زیاد، مساوات‌طلبی جنسیتی بینابین و تحصیلات بالا باشد.

جدول ۶: نتایج حاصل از آزمون نقش تعدیلگری عوامل سازمانی، خانوادگی، نگرشی و فردی/جمعیتی در تأثیر تعارض نقش‌های زنان در خانه و کار بر کیفیت زندگی خانوادگی و کاری

$p$	نسبت بحرانی (C.R.)	ضریب استاندارد ( $\beta$ )	طبقات متغیرهای تعدیلگر	متغیرهای تعدیلگر	عوامل تعدیلگر	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰,۰۰۱	۴,۵۱۹	۰,۲۵۹	کم	حمایت			
۰,۰۰۱	۱۰,۰۷۳	۰,۴۶۲	متوسط	سازمانی			
۰,۰۰۱	۸,۶۸۰	۰,۵۲۳	زیاد				
۰,۰۰۱	۸,۹۵۲	۰,۴۷۱	کم				
۰,۰۰۱	۶,۳۸۳	۰,۴۲۰	متوسط	تعارض نقش شغلی	سازمانی		
۰,۰۰۱	۸,۴۵۹	۰,۳۹۹	زیاد				
۰,۰۹۱	۱,۶۹۱	۰,۱۹۷	کم			کیفیت	تعارض
۰,۰۰۱	۶,۰۹۴	۰,۴۰۷	متوسط	ابهام نقش		زندگی	نقش‌های زنان
۰,۰۰۱	۱۲,۶۸۳	۰,۴۵۸	زیاد			خانوادگی	در خانه و کار
۰,۰۶۰	۱,۸۸۳	-۰,۱۲۸	کم				
۰,۰۰۱	۸,۶۹۳	۰,۴۹۲	متوسط	حمایت خانوادگی	خانوادگی		
۰,۰۰۱	۱۰,۵۶۶	۰,۵۰۲	زیاد				
۰,۰۰۱	۶,۰۵۴	۰,۳۷۰	منفی				
۰,۰۰۱	۵,۷۵۹	۰,۴۱۷	بینابین	مساوات‌طلبی جنسیتی	نگرشی		
۰,۰۰۱	۱۰,۶۲۴	۰,۴۳۸	مثبت				

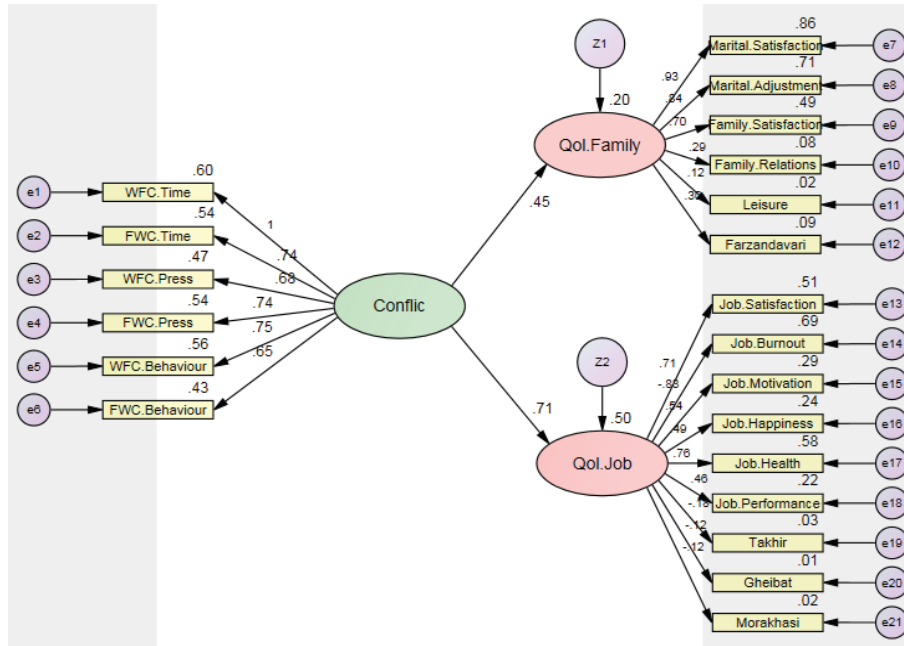
متغیر مستقل	متغیر وابسته	عوامل تعدیلگر	متغیرهای تعدیلگر	طبقات متغیرهای تعدیلگر	ضریب استاندارد ( $\beta$ )	نسبت بحرانی (C.R.)	p
فردی/جمعی			تحصیلات	پایین	۰,۴۹۴	۵,۸۳۱	۰,۰۰
				متوسط	۰,۴۲۶	۱۰,۴۹۳	۰,۰۰۱
				بالا	۰,۳۹۶	۶,۹۲۳	۰,۰۰۱
حمایت سازمانی			تعارض نقش شغلی	کم	۰,۶۵۲	۷,۷۱۳	۰,۰۰۱
				متوسط	۰,۶۹۲	۱۱,۸۵۵	۰,۰۰۱
				زیاد	۰,۷۵۴	۹,۸۸۲	۰,۰۰۱
سازمانی			تعارض نقش شغلی	کم	۰,۶۸۷	۱۰,۷۷۶	۰,۰۰۱
				متوسط	۰,۶۷۴	۸,۴۳۲	۰,۰۰۱
				زیاد	۰,۶۶۶	۱۱,۱۳۹	۰,۰۰۱
کیفیت زندگی کاری		خانوادگی	ابهام نقش	کم	۰,۵۷۸	۳,۳۹۷	۰,۰۰۱
				متوسط	۰,۶۵۵	۷,۲۲۴	۰,۰۰۱
				زیاد	۰,۷۱۸	۱۵,۹۸۷	۰,۰۰۱
خانوادگی			حمایت خانوادگی	کم	۰,۶۶۶	۷,۲۹۸	۰,۰۰۱
				متوسط	۰,۶۳۱	۹,۶۵۳	۰,۰۰۱
				زیاد	۰,۷۰۴	۱۲,۳۰۹	۰,۰۰۱
نگرشی			مساوات‌طلبی جنسیتی	منفی	۰,۶۶۱	۸,۷۷۶	۰,۰۰۱
				بینابین	۰,۷۶۴	۸,۲۱۴	۰,۰۰۱
				مثبت	۰,۶۳۷	۱۲,۶۴۷	۰,۰۰۱
فردی/جمعی			تحصیلات	پایین	۰,۶۲۸	۶,۶۸۳	۰,۰۰۱
				متوسط	۰,۶۹۴	۱۳,۸۲۸	۰,۰۰۱
				بالا	۰,۷۳۰	۱۰,۰۱۸	۰,۰۰۱

### ۷- آزمون مدل نظری تحقیق

نتایج مربوط به برآزش مدل با نرم‌افزار Amos Graphics نیز نشان داد مقادیر شاخص‌های نکویی برآزش از حد مطلوب بهره‌مند بوده و مدل تحقیق از برآزش مناسبی بهره‌مند است. همچنین، طبق این مدل، ضریب معناداری همه فرضیات مدل در خارج از نسبت بحرانی (۱,۹۶- تا ۱,۹۶) قرار دارد، لذا کلیه فرضیات مدل تأیید شدند. همچنین، میزان تأثیرگذاری تعارض نقش زنان در خانه و کار بر کیفیت زندگی کاری (۴۹,۹ درصد)، بیشتر از کیفیت زندگی خانوادگی (۱۹,۹ درصد) بوده است. بنابراین، تعارض نقش زنان در خانه و کار، بیشتر



روی کیفیت و شرایط زندگی کاری آن‌ها مؤثر بوده است تا کیفیت زندگی خانوادگی.



شکل ۲: مدل تجربی تحقیق مبنی بر پیامدهای تعارض نقش‌های زنان در خانه و کار بر کیفیت زندگی خانوادگی و کیفیت زندگی

جدول ۷: نتایج اجرای مدل معادلات ساختاری

مبدأ رابطه:	مقصد رابطه:	ضریب	ضریب	ضریب
متغیر نهفته مستقل (متغیرهای $\eta$ )	متغیرهای نهفته وابسته (متغیر $\eta$ )	استاندارد ( $\beta$ )	معنی‌داری ( $t$ -value)	تعیین ( $R^2$ )
	کیفیت زندگی خانوادگی	۰,۴۴۶	۱۴,۵۶۱	۰,۱۹۹
	کیفیت زندگی کاری	۰,۷۰۶	۱۸,۷۶۱	۰,۴۹۹
	خانواده-کار مبتنی بر زمان	۰,۷۳۸	۲۳,۸۱۰	۰,۵۴۵
تعارض نقش‌های زنان در خانه و کار	کار- خانواده مبتنی بر زمان	۰,۷۷۳	۲۴,۶۹۶	۰,۵۹۸
	خانواده-کار مبتنی بر فشار	۰,۹۹۵	۲۳,۷۳۴	۰,۵۴۰
	کار- خانواده مبتنی بر فشار	۰,۶۸۴	۲۲,۳۸۵	۰,۴۶۸
	خانواده-کار مبتنی بر رفتار	۰,۶۵۳	۲۱,۴۲۲	۰,۴۲۶
	کار- خانواده مبتنی بر رفتار	۰,۷۴۷	۲۴,۰۴۷	۰,۵۵۹

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق در رابطه با ابعاد و اشکال شش‌گانه تعارض خانواده-کار نشان داد که در مجموع تعارض نقش در زنان شاغل پایین است و میزان آن در کل کشور به قریب به یک پنجم (۱۸,۹ درصد) از زنان می‌رسد. به عبارتی، حدود یک پنجم از زنان کشور تعارض نقش بالایی را در دو حوزه خانواده و کار تجربه می‌کنند. این نتیجه مبنی بر میزان کم تعارض نقش در زنان شاغل در بسیاری از مطالعات داخلی (برای نمونه، سفیری و زارع، ۱۳۸۵) نیز تأیید شده و با یکدیگر همخوانی دارند. اما فاتحی‌زاده، نقوی و سلطانی (۱۳۸۹) در بررسی که روی میزان شیوع تعارض کار- خانواده و خانواده-کار و ارتباط آن با متغیرهای رضایت زناشویی شغلی در بین زنان شاغل در استان اصفهان انجام داده‌اند، میزان تعارض خانواده-کار را در ۴۷,۷ درصد از زنان مورد مطالعه در حد متوسط و شدید دانستند که البته سهم متوسط و شدید از این درصد تفکیک نشده و در نتیجه امکان استدلال درباره دلایل مغایرت یافته‌ها با همدیگر وجود ندارد.

علاوه بر این، از بین اشکال شش‌گانه تعارض نقش زنان در خانواده و کار، شایع‌ترین شکل آن، تعارض کار- خانواده مبتنی بر فشار است که زنان شاغل تجربه می‌کنند. در مطالعه حسابی و همکاران (۱۳۹۴) نیز، تعارض کار- خانواده از نظر فشار و پس از آن، تعارض خانواده-کار از نظر زمان، بیشترین حیطه تأثیرگذار در تعارض پرستاران هستند. براساس نظریه «تعارض نقش» گرینهاوس و بیوتل (۱۹۸۵)، تعارض مبتنی بر فشار اشاره به فشارهای تولیدشده از سوی یک نقش دارد که در اثر محرک‌های تنش‌زای شغلی و خانوادگی شکل گرفته و روی عملکرد زنان در سایر حوزه‌ها تأثیر می‌گذارد. این محرک‌ها فشارهای فیزیکی و روانی متعددی را روی نقش‌های چندگانه شغلی و خانوادگی در زنان پدید می‌آورد و ایفای انتظارات ناشی از نقش دیگر را برای آن‌ها دشوار می‌کند. مطالعه سفیری و زارع (۱۳۸۵) نیز نشان داد که گرچه ناسازگاری نقش در زنان شاغل پایین، اما مصادیق این ناسازگاری را در تمام هشت زمینه مورد مطالعه شامل تحصیل، کار، مدیریت مالی، کار خانگی، پیوندهای جنسی و عاطفی، پیوندهای خانوادگی و دوستی، گذران فراغت و مراقبت از فرزندان تجربه می‌کنند. در اثر این فشارها، از آنجاکه زمان و انرژی افراد برای ایفای نقش‌های کار و خانواده اندک است، به‌طور طبیعی هنگامی که تقاضاهای خانواده با تقاضاهای کار در تضاد باشد، تعارض



خانواده-کار شکل می‌گیرد. در ادامه این یافته، همراه با نتایج مطالعه فِرون و دیگران (۱۹۹۲) و کینون و مائونو (۱۹۹۸) در رابطه با جهت تداخل و تعارض نقش‌های زنان در خانواده و کار می‌توان به این گزاره اشاره کرد که در بین زنان شاغل مورد مطالعه، بیشتر کار آن‌ها موجب اختلال در زندگی می‌شود تا اینکه زندگی در کار اختلال ایجاد کند. در حقیقت، زنان شاغل در کشور بیش از اینکه نقش‌های خانوادگی آن‌ها در نقش‌های کاری مداخله کند، این نقش‌های کاری هستند که در نقش‌های خانوادگی مداخله می‌کنند. بنابراین، به نظر می‌رسد زنان اولویت را به خانواده و نقش‌های خانوادگی داده و از طرفی به‌منظور مدیریت این تعارض، باید بیشتر برای شرایط کاری آن‌ها تا شرایط خانوادگی برنامه‌ریزی کرد. مطالعه توسلی در سال ۱۳۸۲ نیز نشان داد که گرچه زنان شاغل در شهر تهران معتقدند که بین کار به عنوان یک فعالیت اقتصادی در جامعه، و حفظ و نگهداری زندگی خانوادگی و مراقبت از کودکان تعارض وجود دارد، اما آن‌ها اغلب حفظ زندگی خانوادگی را بر کار بیرون ترجیح داده و درعین حال همچنان علاقه‌مند به کار و فعالیت اقتصادی بیرون از خانه هستند.

از حیث پیامدی نیز، نتایج این بررسی نشان داد که از یک طرف تعارض نقش زنان در خانواده و کار بر کیفیت زندگی زنان در دو حوزه کاری و خانوادگی تأثیر داشته و از طرف دیگر در قیاس دو حوزه کیفیت زندگی خانوادگی و کاری، تأثیر تعارض نقش زنان در خانواده و کار، عمدتاً بر کیفیت زندگی کاری بوده است و کیفیت زندگی خانوادگی دست‌نخورده‌تر باقی ماندند. به‌طوریکه تعارض نقش‌ها از یک سو موجب کاهش رضایت شغلی زنان، سلامت شغلی، پیشرفت شغلی و کیفیت کاری شده و از سوی دیگر فرسودگی شغلی، استرس شغلی، تأخیر در حضور در محل کار و... را افزایش داده است. البته در قلمرو کیفیت زندگی خانوادگی نیز، پیامدهای منفی زیادی را در نتیجه تعارض نقش زنان در خانواده و کار شاهدیم و مطالعات متعدد نیز همانند نتایج تحقیق حاضر به این موضوع اشاره کرده‌اند. به‌طوریکه از جمله این پیامدها می‌توان به رضایت خانوادگی (کریمی و همکاران، ۲۰۱۲؛ رجریا کیونگا، ۲۰۱۷)، رضایت از زندگی (کریمی و همکاران، ۲۰۱۲)، رضایت و سازگاری زناشویی (ربانی و همکاران، ۱۳۹۵؛ بلالی و همکاران، ۱۳۹۵) و کیفیت کلی زندگی خانوادگی (متشرعی، نیسی و ارشدی، ۱۳۹۲؛ احمدیان ماژین و همکاران، ۱۳۹۲) اشاره کرد.

رابطه تعارض نقش با متغیرهای دیگر در قلمرو کیفیت زندگی کاری مانند بهره‌وری شغلی

(ساعتچی و رضایی بهبهانی، ۱۳۸۹؛ کرد و همکاران، ۱۳۹۱)، رضایت شغلی (صعادی و باوی، ۱۳۹۰؛ رستگار خالد و محمدی، ۱۳۹۲؛ کینونن و مائونو، ۲۰۰۴؛ کریمی و همکاران، ۲۰۱۲؛ رجریا کیونگا، ۲۰۱۷؛ دارکو-آسومادو، سیکا-برایت و اوسی-توتو، ۲۰۱۸)، استرس شغلی (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۱؛ استوارت، ۱۹۹۰)، فرسودگی شغلی (بابائیان و دیگران، ۱۳۹۱؛ فرهادی و همکاران، ۱۳۹۲؛ استوارت، ۱۹۹۰؛ دومان و هووات، ۲۰۱۰؛ کانپوت و همکاران، ۲۰۱۰) تأیید شده است که به حتم این تعارض کار- خانواده به افزایش سطح افسردگی شغلی منجر می‌شود که بالابودن افسردگی شغلی کارکنان می‌تواند نتایج منفی همچون غیبت کارکنان، مشکلات جسمی و روانی، کیفیت کار، تعارض بین فرد و همکاران، کاهش پیشرفت شغلی و... برای کارکنان در برداشته باشد (بابائیان و دیگران، ۱۳۹۱). رحمان و جنت (۲۰۱۵) دریافتند که زنان شاغل در مطالعه آن‌ها به دلیل عدم تعادل میان زندگی شخصی و زندگی کاری، نمی‌توانند بهترین عملکرد خود را به سازمان ارائه کنند. به همین دلیل، تعارض کار-زندگی، از یک سو پیشرفت کاری آن‌ها را متزلزل می‌کند و از سوی دیگر، بهره‌وری سازمان را کاهش می‌دهد. این در حالی است که برخلاف مطالعات فوق‌الشاره، اندک مطالعات دیگر مانند شعبانی بهار، فراهانی و باقریان فاضل (۱۳۹۱) رابطه‌ای بین این تعارض و کیفیت زندگی زنان نایب رئیس در هیأت‌های ورزشی استان همدان مشاهده نکردند که البته دلیل اصلی این مغایرت با یافته مطالعه حاضر، حجم کم نمونه در مطالعه نامبرده (۴۰ نفر) از یک سو و سمت سازمانی زنان مورد مطالعه است که همگی نایب رئیس در هیأت‌های ورزشی بودند.

نکته دیگر اینکه کاهش تعارض نقش زنان در خانه و کار، نیازمند ورود متغیرهای تعدیلگر است. چه بسا زن شاغل به دلیل پذیرش و ایفای همزمان نقش‌های کاری و خانوادگی، وارد مجموعه‌های نقشی و به عبارتی مجموعه‌ای از روابط نقشی با الزمات خاص می‌شود که ایفای درست این نقش‌ها، نیازمند حمایت و همدلی از سوی کارفرما از یک سو و به‌ویژه خانواده از سوی دیگر است. در نتایج تحقیق حاضر نیز شاهد بودیم که با افزایش میزان حمایت‌های شغلی و خانوادگی، از میزان تعارض نقش کاسته می‌شود؛ ضمن آنکه نقش حمایت خانوادگی در این تعدیلگری، بیشتر از حمایت سازمانی و شغلی است. همچنین، در رابطه با رضایت همسر از کارکردن، نتایج این تحقیق نشان داد که بنا به گفته بیش از نیمی از زنان، همسر آن‌ها از کارکردن‌شان رضایت دارند و در نتیجه بخشی مهمی از زمینه و بستر حمایت خانوادگی





برای اشتغال زن فراهم است و این موضوع نقش مهمی در تعدیل تعارض نقش زنان در خانه و کار دارد. چه بسا نتایج آزمون همبستگی نیز نشان داد رضایت همسر یک منبع حمایتی برای کاهش تعارض است و زنانی که همسر آنها از کارکردنشان ناراضی تر هستند، تعارض بیشتری را تجربه می‌کنند تا زنانی که رضایت همسر در آنها بیشتر است. فاتحی‌زاده، نقوی و سلطانی (۱۳۸۶) نیز در مطالعه خود نشان دادند که تعارض کار/خانواده با تمایل همسر به کار بیرون از منزل رابطه منفی و با میزان ساعت کاری همسر رابطه مثبت دارد. در سطح مطالعات خارجی نیز، با یافته‌ها و استدلال‌های مشابهی مواجه هستیم. به‌طوری که ساچت و بارلینگ (۱۹۸۶) و آری و همکاران (۱۹۹۹) با مطالعه خود متوجه شدند که حمایت همسر پیش‌بینی‌کننده سطوح بالای رضایت زناشویی است که اثرات منفی تعارض بین نقش‌ها را نیز تعدیل می‌کند (نقل از فاتحی‌زاده، نقوی و سلطانی، ۱۳۸۶).

چه بسا وجود فضای همدلانه در خانواده موجب می‌شود که انرژی بسیار کم‌تری از افراد صرف شود و در نتیجه مقدار زیادی انرژی برای نقش‌های پرطرفدارتر آنها باقی بماند. همچنین، این فضای همدلانه باعث می‌شود بدون از دست دادن انرژی، برخی نقش‌ها ایفا شوند و حتی برای استفاده در آن نقش یا ایفای سایر نقش‌ها، تولید انرژی شود (نقل از رستگار خالد، ۱۳۸۲: ۵۲-۵۰). بنابراین، زنان شاغل در صورتی می‌توانند از عهده نقش‌های خود در خانه و کار به خوبی برآیند که از منابع حمایتی در محیط کار و خانه بهره‌مند باشند. این حمایت شغلی و خانوادگی در بسیاری از مطالعات به عنوان یکی از روش‌های مقابله با تعارض نقش معرفی شده است. برای مثال، برخی مطالعات داخلی (رستگار خالد، ۱۳۸۳؛ سبک‌رو و همکاران، ۱۳۹۰) به نقش متغیر تعدیلگر حمایت اجتماعی به‌ویژه حمایت شغلی و خانوادگی به عنوان یک منبع مقابله با تعارض نقش و سازوکارهای آن اشاره کرده‌اند. ضمن اینکه در برخی مطالعات (آدینه‌زاد و گروسی، ۱۳۸۹؛ توانگر، الحانی و ونگی، ۱۳۹۱) حمایت‌های سازمانی و خانوادگی بصورت توأمان، در برخی حمایت سازمانی (بیگی، ارشادی و شیرمحمدی، ۱۳۸۹؛ خریدار و همکاران، ۱۳۹۱؛ صیف و همکاران، ۱۳۹۳)، در برخی حمایت خانوادگی (اصغر و همکاران، ۲۰۱۸) و در برخی دیگر (فاتحی‌زاده، نقوی و سلطانی، ۱۳۸۶؛ روزن‌بام و کوهن، ۱۹۹۹؛ جمال‌الدین، ابراهیم و داگانگ، ۲۰۱۸) حمایت اجتماعی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده و براساس نتایج این مطالعات نیز، حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی رابطه منفی با

تعارض کار-خانواده داشته‌اند.

و بالاخره اینکه گرچه توجه به دلایل این تعارض، خارج از چارچوب مضمونی این نوشتار است و مجال ویژه‌ای را می‌طلبد، اما اجمالاً به نظر می‌رسد دلیل اصلی تعارض، الگوی سنتی تقسیم کار جنسیتی از یک سو و عدم بلوغ سیاست خانواده در ایران برای تعالی خانواده باشد. واقع امر این است که تکلیف جامعه ایران با تقسیم کار جنسیتی روشن نیست و هنوز این مسأله روشن نشده که آیا براساس الگوی دونان‌آور خواهان حضور زنان در بازار کار (در کنار مردان) هستیم یا اینکه خیر، الگوی هژمونیک، همان الگوی تکنان‌آور (مرد) است. بنابراین، اگر الگوی اول را برگزینیم، قطعاً الگوی سنتی تقسیم کار جنسیتی دیگر جایگاهی ندارد و مردان و زنان در کنار همدیگر در نقش‌های خانه و کار سهیم هستند؛ اگرچه نقش این دو در یکی از این دو نقش (خانه و کار)، برجسته‌تر از دیگری است. به هر روی، باید اشاره کرد که بخش زیادی از تعارض نقش زنان و خانواده و کار، ناشی از جریان‌یابی رویکرد جنسیتی سنتی در این زمینه است؛ رویکردی که با اشاره به نقش‌های سنتی، معتقد است کار و شغل برای مردان، و مسئولیت‌های خانه‌داری و مراقبت از کودکان برای زنان است. البته، این اصل که همان تقسیم جنسیتی سنتی کار است، ریشه‌های اجتماعی و فرهنگی دارد. در سوی دیگر دلایل، باید اشاره کرد که سیاست خانواده در ایران هنوز به بلوغ لازم برای تعالی خانواده نرسیده است. سیاست خانواده‌یابی است که درصدد بهبود عملکرد خانواده است و یکی از عرصه‌های مهم سیاست خانواده، سیاست موازنه کار و خانواده است که کشورهای پیشرفته اهرم‌های متعددی چون پرداخت انواع مرخصی‌های بارداری، مادرانه، پدرانه و والدینی، ساماندهی مؤسسات مراقبتی، حمایت‌های سازمانی مانند تقلیل ساعت کاری، انعطاف مکانی و زمانی و... را برای برقراری این موازنه اتخاذ کردند و به کار بستند. اما در رابطه با سیاست خانواده در ایران باید گفت که سیاست خانواده در ایران فاقد بلوغ لازم است و حتی گاهی با فقدان سیاست خانواده منسجم مواجه هستیم و روزبه‌روز با توجه به سناریوهایی مانند جهانی شدن، اقتصاد دانش و...، وضعیت آن وخیم‌تر می‌شود. سیاست خانواده در ایران در زمینه‌هایی چون مرخصی والدینی، مراقبت از کودک، حمایت والدینی و حمایت از کودک مفقود است و در برخی موارد که وجود دارد، انسجام لازم را ندارد و گاه با برنامه‌های موقت در این حوزه‌ها مواجه هستیم.



در پایان، به منظور توازن بخشی نقش‌های زنان در خانه و کار، می‌توان دو دسته (۱) الزامات سیاستی و (۲) الزامات اجرایی را پیشنهاد داد. در رابطه با الزامات سیاستی، می‌توان به مواردی همچون فراهم کردن شرایط قانونی برای تدوین یک سیاست خانواده در ایران، تعیین نقش دولت در سیاست خانواده، تعیین الگوی خانواده (تک‌نانه یا دو‌نانه)، خروج از چنبره ایدئولوژی مسلط مردانه، توجه و حساسیت نسبت به پیامدهای ناشی از هر سیاستی (و برنامه‌ای) در زمینه مصالحه بین کار و زندگی زنان، تشکیل دبیرخانه، شورا، کارگروه یا هر عنوان دیگری برای رسیدگی به امور خانواده، جریان‌دهی مسائل و سیاست خانواده در سیاست‌های توسعه ملی به‌ویژه برنامه‌های توسعه، ادغام سیاست‌های خانواده در سیاست‌ها و برنامه‌های وزارت رفاه و تأمین اجتماعی به‌منظور متولی اصلی سیاست‌های اجتماعی و رفاهی در کشور و تغییر ذهنیت و نگرش در مسئولان از رویکرد سنتی (مبنی بر تعارض و فشار نقش‌ها) به ترکیب نقش‌های زنان در خانواده و کار به رویکرد جدید (مبنی بر هم‌افزایی نقش‌ها) اشاره کرد.

در حوزه الزامات اجرایی نیز، می‌توان به راهبردهای مهمی چون موارد زیر اشاره کرد: تدوین یک برنامه کاری مساوات‌طلبانه به‌منظور تشویق زنان به مشارکت در بازار کار و درعین حال انجام مناسب وظایف خانگی، پرداخت سوبسید برای مراقبت از کودکان در خانواده‌های دو‌نانه، بهبود شرایط مرخصی برای زنان شاغل سرپرست خانوار، تلاش برای فراهم کردن شرایط مناسب برای حضور بخش‌های غیردولتی اعم از بخش خصوصی و سازمان‌های غیردولتی در ارائه خدمات مراقبت از کودک مانند مهدکودک، شناسایی و معرفی خانواده‌های دونان‌آور موفق، تدوین سیاست‌ها و ابزارهایی به‌منظور مدیریت هرچه بهتر تعارض نقش زنان در خانواده و کار، گسترش مهدکودک‌ها و مراکز با کیفیت، مطمئن و مناسب برای مراقبت از کودک و همراه با امکان پرداخت سوبسید در این زمینه، توجه و اهتمام بیشتر در انواع مرخصی‌هایی که در کشورهای دیگر تجارب موفق‌تری را در آن‌ها شاهدیم، مانند مرخصی بارداری، مرخصی زایمان، مرخصی مادر، مرخصی پدر، مرخصی والدین و مرخصی خانه‌داری/مراقبت از منزل (به‌ویژه برای زوجین جوان)، کاهش استاندارد ساعت کاری موظف در هفته برای زنان، انعطاف‌پذیری در زمان کاری زنان، دورکاری جزئی‌نه کامل، کاهش ساعت کاری مردان دارای فرزند خردسال، و بازتعریف نظام ارتقاء شغل برای زنان به‌منظور جلوگیری از ضرورت حضور فیزیکی زنان در محل کار به‌منظور دریافت ترفیع و ارتقاء.

## منابع

- احمدیان ماژین، نسبیبه و همکاران (۱۳۹۴). بررسی ارتباط تعارض کار- خانواده با کیفیت زندگی در ماماها‌های شاغل در مراکز بهداشتی درمانی شهرستان اهواز. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام*، ۲۳(۷): ۱۷۳-۱۸۰.
- بابائیان، علی.، محمدی مهموئی، علی.، علیزاده، حسین و کرمی، ذبیح‌اله (۱۳۹۱). تأثیر تعارض کار-خانواده و استرس شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس ناجا. *فصلنامه انتظام اجتماعی*، ۴(۴): ۳۵-۵۲.
- بلالی، اسماعیل.، بختیاری سفر، زهره.، محمدی، اکرم و محقق، حسین (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر تضاد نقش‌های زنان و رابطه آن با تعارضات خانوادگی در شهر همدان. *فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۷(۴): ۱۱۷-۱۳۲.
- بیگی، مینا.، ارشادی، شیوا و شیرمحمدی، ملیکا (۱۳۸۹). بررسی عوامل اثرگذار بر تضاد بین کار و خانواده: مطالعه‌ای در بیمارستان‌های منتخب شهر تهران. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۵(۲۰): ۱-۲۵.
- توانگر، حسین.، الحانی، فاطمه و ونگی، زهره (۱۳۹۱). نقصان خودکارآمدی: پیامد تعارض کار-خانواده پرستاران. *تحقیقات کیفی در علوم سلامت*، ۱(۲): ۱۳۵-۱۴۷.
- توسلی، غلام‌عباس (۱۳۸۲). آیا می‌توان بین کار زن در خانه و کار بیرون آشتی برقرار کرد؟. *فصلنامه مطالعات اجتماعی و روان‌شناختی زنان*، ۱(۲): ۴-۲۶.
- حسابی، معصومه.، مقصودی، شاهرخ.، امامی سیگارودی، عبدالحسین.، کاظم‌نژاد لیلی، احسان و منفرد مژده‌ی، آرزو (۱۳۹۴). تعارض کار- خانواده در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی و درمانی شهر رشت. *فصلنامه مطالعات اجتماعی و روان‌شناختی زنان*، ۱۳(۴): ۱۲۳-۱۵۲.
- خواجوی، نیره و سلیمان پورعمران، محبوبه (۱۳۹۶). رابطه پدیده سرایت در حیطه کار- خانواده و تعارض کار زنان با بهزیستی روانی زنان شاغل. *فصلنامه مطالعات اجتماعی و روان‌شناختی زنان*، ۱۵(۳): ۴۳-۶۸.
- ربانی، مسعود.، منصوری، علی.، جهانی، یونس.، شهدادی، حسین و خمیری، مریم (۱۳۹۵).



- ارتباط بین تعارض کار-خانواده و رضایت زناشویی در پرستاران و ماماهاى بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی زابل. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین*، ۲۰(۳):۵۶-۴۸.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۲). *سنجش تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن: مطالعه موردی خانواده‌های زوجین هر دو شاغل شهر تهران*، رساله دکتری. دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۳). رابطه کار- خانواده: تفاوت‌های جنسیتی در برخورداری از حمایت اجتماعی. *فصلنامه پژوهش زنان*، ۲(۲): ۷۵-۵۵.
- رستگار خالد، امیر و محمدی، میثم (۱۳۹۲). بررسی تعارض کار- خانواده در بین پرستاران زن و مرد شهرستان سبزوار و رابطه آن با رضایت کاری. *فصلنامه مطالعات راهبردی زنان*، ۱۶(۶۱): ۹۶-۵۹.
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۹۴). *لایحه احکام مورد نیاز اجرای برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۹-۱۳۹۵)*.
- ساعتچی محمد و رضایی بهبهانی، نسرین (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت زمان و تعارض کار- خانواده با بهره‌وری کارکنان کارخانه. *فصلنامه تحقیقات روان‌شناختی*، ۲(۸): ۱۹-۱۰.
- سفیری، خدیجه و زارع، زهرا (۱۳۸۵). احساس ناسازگاری میان نقش‌های اجتماعی و خانوادگی در زنان. *فصلنامه مطالعات زنان*، ۴(۲): ۴۷-۷۰.
- شعبانی‌بهار، غلامرضا، فراهانی، ابوالفضل و باقریان فاضل، فاطمه (۱۳۹۱). تعیین رابطه بین تعارض کار-خانواده و کیفیت زندگی روسا و نایب روسای هیأت‌های ورزشی استان همدان. *پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۸(۱۵): ۱۰۹-۱۲۲.
- شولی، سمیه، بشلیده، کیومرث، هاشمی شیخ شیبایی، اسماعیل و ارشدی، نسرین (۱۳۹۰). مقایسه تعارض کار- خانواده و ابعاد آن در زنان و مردان شاغل. *دومین همایش ملی روان‌شناسی: روان‌شناسی خانواده*.
- صفاری‌نیا، مجید و صالح میرحسینی، وحیده (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین حجم کار، کنترل بر کار و تعادل کار-زندگی. *دوفصلنامه شناخت اجتماعی*، ۲(۳): ۸۸-۷۶.

- صیف، محمدحسن، ثابت مهارلویی، عباس، رستگار، احمد و طالبی، سعید (۱۳۹۳). بررسی عوامل سازمانی و روان‌شناختی مؤثر بر تعارض کار- خانواده پرستاران زن متأهل (ارائه الگوی تحلیل مسیر). *زن و جامعه (جامعه‌شناسی زنان سابق)*، ۵(۲): ۴۹-۶۸.
- فاتحی‌زاده، مریم، نقوی، اعظم و سلطانی، مرضیه (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین حمایت اجتماعی و تعارض کار-خانواده. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱(۱): ۱۲۱-۱۳۲.
- فرهادی، علی، موحدی، یزدان، نعلچی، معصومه، دارایی، مهری و محمدزادگان، رضا (۱۳۹۲). رابطه بین تعارض کار-خانواده با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل در پرستاران زن. *نشریه پرستاری ایران*، ۲۶(۸۴): ۳۴-۴۳.
- فیاضی، مرجان و ساروی، نازلی (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تضاد کار-خانواده مادران شاغل بر فرسودگی عاطفی و بهزیستی روانی آن‌ها. *فصلنامه مطالعات اجتماعی و روان‌شناختی زنان*، ۱۴(۴): ۹۵-۱۲۲.
- کرد، مژگان، عطاران، محمد و منصوریان، یزدان (۱۳۹۱). بررسی تجربه دبیران زن از ایفای هم‌زمان نقش کار- خانواده و تأثیر آن بر چگونگی تدریس آن‌ها. *فصلنامه مطالعات اجتماعی و روان‌شناختی زنان*، ۱۰(۱): ۱۲۵-۱۴۸.
- مشرعی، محمدحسین، نیسی، عبدالکاسم و ارشدی، نسرين (۱۳۹۲). آزمون اثر غیرمستقیم تعارض کار- خانواده بر خشنودی زندگی - یک الگوی چندمیانجیگر. *فصلنامه روان‌شناسی بالینی و شخصیت (دانشور رفتار)*، ۲۰(۸): ۷۵-۸۶.
- مقصودی، سوده و بستان، زهرا (۱۳۸۳). بررسی مشکلات ناشی از هم‌زمانی نقش‌های خانگی و اجتماعی زنان شاغل شهر کرمان. *فصلنامه مطالعات اجتماعی-روان‌شناختی زنان*، ۲(۵): ۱۲۹-۱۵۰.
- منصوری، علی، ربانی، مسعود، شهدادی، حسین و لکزایی، حسین (۱۳۹۴). مقایسه رضایت زناشویی و تعارض کار-خانواده در پرستاران با شیفت‌های کاری ثابت و متغیر. *فصلنامه سلامت جامعه*، ۹(۲): ۶۵-۷۴.
- نبوی سیدعبدالحسین و شهرياری، مرضیه (۱۳۹۳). علل و پیامد تعارض کار خانواده و بررسی



بیگانگی از کار به عنوان یکی از پیامدهای آن. پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، ۳(۱): ۴۵-۵۹.

- Afzal, S. and Farooqi, Y. A. (2014). Impact of Work Family Conflict/Family Work Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction: A Case Study of a Public Sector University, Gujranwala Division, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(8): 31-36.
- Ahmadian Magin, N. (2014). The Relationship between Work-Family Conflict and Quality of Life in Midwives in Health Centers in Ahvaz». *Journal of Ilam University of Medical Sciences*, 23(7): 173-180(Text in Persian).
- Asgar, M., Gull, N., Bashir, M. and Akbar, M. (2018). The Impact of Work-Family Conflict on Turnover Intentions: The Moderating Role of Perceived Family Supportive Supervisor Behavior. *Journal of Hotel & Business Management*, 7(1): DOI: 10.4172/2169-0286.1000178.
- Babaeian, A., Mohammadi Mahmoei, A., Alizadeh, H. and Karami, Z. (2012). «The effect of work-family conflict and job stress on job burnout of NAJA police personnel». *Social Security Quarterly*, 4(4): 35-52(Text in Persian).
- Balali, I., Bakhtiari Safar, Z., Mohammadi, A. and Mohagheghi, H. (2016). «Factors Affecting the Conflict of Women's Roles and Its Relationship with Family Conflicts in Hamedan». *Journal of Applied Sociology*, 27(4): 117-132(Text in Persian).
- Beigi, M., Ershadi, Sh. and Shir Mohammadi, M. (2010). «Investigating Factors Affecting the Conflict between Work and Family: A Study in Selected Hospitals in Tehran». *Journal of Management Sciences of Iran*, 5(20): 1-25(Text in Persian).
- Canivet, C. and et al. (2010). Conflict between the work and family domains and exhaustion among vocationally active men and women. *Social science and medicine*, Mar 2, <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.12.029>.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. and Williams, L. J. (2000). «Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict». *Journal of Vocational Behavior*, 56(2): 249-276.
- Chiang, F. F. T. et al. (2010). The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 25-32.
- Darku-Asumadu, D. A., Sika-Bright, S. and Osei-Tutu, B. (2018). «The Influence of Work-Life Balance on Employee' Commitment among Bankers in Accra, Ghana». *African Journal of Social Work*, 8(1): 47-55.
- Das, D. (2008). «Urban Quality of Life: A Case Study of Guwahati». *Social Indicators Research*, 88: 297-310.
- Duman, A. and Horvath, A. (2010). Reconciliation of Work and Family Life in

- Hungary. Edinburg: RECOWE Publication, 3-22.
- Farhadi, A., Movahedi, Y., Naalchi, M., Daraei, M. and Mohammadzadegan, R. (2013). Relationship between work-family conflict with components of burnout and job vacancy in female nurses. *Journal of Nursing*, 26(84): 34-43(Text in Persian).
- Fatehizadeh, M., Naghavi, A. and Soltani, M. (2007). A Study of the Relationship between Social Support and Work-Family Conflict. *Quarterly of Occupational and Organizational Counseling*, 1(1): 121-132(Text in Persian).
- Fayyazi, M. and Saravi, N. (1395). Investigating the Effect of Working-Family Conflict of Employed Mothers on their Emotional Burnout and Psychological Well-being. *Quarterly of Women Sociological and Psychological Studies*, 14 (4): 95-122(Text in Persian).
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L. and Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 1-20.
- Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1):76-88.
- Hesabi, M., Maghsoudi, Sh., Emami Sigarodi, A., Kazemnezhad Lili, E. and Monfared Mozhdehi, A. (2015). Work-family conflict among nurses working in educational and medical centers of Rasht. *Quarterly of Women Sociological and Psychological Studies*, 13(4): 123-152(Text in Persian).
- Jamaludin, N. H., Ibrahim, R. and Dagang, M. (2018). Social support as a moderator of the relationship between work family conflict and family satisfaction. *Management Science Letters*, 8(9): 951-962.
- Karimi, L. (2006). *A test model of the Work-family interface: a study of Iranian employees* (Unpublished Dissertation). Curtin University of Technology, Australia.
- Karimi, Q., Jomehri, F., Asadzade, H. and Sohrabi, F. (2012). «Consequences of Conflict between Work and Family among Iranian Female Teachers». *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(2):1869-1875.
- Khajavi, N. and Soleyman Pour Omran, M. (2017). «The Relationship between Family-Work Transmission Phenomenon and Work Conflict with Psychological Well-being among Employed Women». *Quarterly of Women Sociological and Psychological Studies*, 15(3): 43-68(Text in Persian).
- Kinnunen, U. and Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51(2): 157-177.
- Kord, M., Attaran, M. and Mansourian, Y. (2012). «Investigating the experience of female teachers from the simultaneous role of work-family and their impact on how they teach». *Quarterly of Women Sociological and Psychological Studies*,





- 10(1): 125-148(Text in Persian).
- Lambert, E., Hogan, N. L. and Altheimer, I. (2010). «The Association between Work-Family Conflict and Job Burnout among Correctional Staff: A Preliminary Study. *Am J Crim Just*, 35, 37-55.
- Maghsoudi, S. and Bostan, Z. (2004). «The study of the problems caused by synchronization of domestic and social roles of working women in Kerman». *Quarterly of Women Sociological and Psychological Studies*, 2(5): 129-150(Text in Persian).
- Mahpul, I. N. and Abdullah, N. A. (2011). The Prevalence of Work-Family Conflict among Mothers in Peninsular Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(17): Special Issue, November, 154-161.
- Management and Planning Organization of the Country (2014). «The Bill of Sentences Required for the Sixth Program of Economic, Social and Cultural Development of the Islamic Republic of Iran (1395-1393)»(Text in Persian).
- Mansoori, A., Rabbani, M., Shahdadi, H. and Lakzaei, H. (2015). Comparison of Marital Satisfaction and Work-Family Conflict in Nurses with Fixed and Variable Working Shifts. *Quarterly of Community Health*, 9(2): 65-74(Text in Persian).
- Motesharrei, M. H., Nisi, A. K. and Arshadi, N. (2013). Test of indirect effect of labor-family conflict on life satisfaction-a multimediators model. *Journal of Clinical Psychology and Personality (Daneshvar Behavior)*, 20(8): 75-86(Text in Persian).
- Nabavi, S. A. and Shahriari, M. (2014). The Causes and Consequences of Family-Work Conflict and the Review of Alienation from Work as One of Its Consequences. *Strategic Researches on Social Security and Order*, 3(1): 45-59(Text in Persian).
- OECD (2017). Average usual weekly hours worked on the main job. Available on: [#https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=AVE\\_HRS.#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=AVE_HRS)
- Rabbani, M., Mansouri, A., Jahani, Y., Shahdadi, H. and Khumri, M. (2016). «Relationship between work-family conflict and marital satisfaction in nurses and midwives of hospitals affiliated to Zabol University of Medical Sciences». *Journal of Qazvin University of Medical Sciences*, 20(3) 56-48(Text in Persian).
- Rahaman, A. and Jannat, T, K. (2015). Reconciliation of professional and personal life: an empirical work life balance study on context of women empowerment. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(9): 207-219.
- Rastegar Khalid, A. (2003). *Measurement of Job and Family Roles Conflict and its Social Factors: A Case Study of Couples Families Both Employed in Tehran* (Unpublished Doctoral Dissertation). Tarbiat Modares University, Tehran(Text in Persian).

- Rastegar Khalid, A. (2004). Work-Family Relationships: Gender Differences in Social Support. *Women's Research Quarterly*, 2(2): 55-75(Text in Persian).
- Rastegar Khalid, A. and Mohammadi, M. (2013). Study of work-family conflict among male and female nurses in Sabzevar and its relationship with job satisfaction. *Women's Strategic Studies Quarterly*, 16(61): 59-96(Text in Persian).
- Regeria Hiunga, M. (2017). *Effects of Work-Family on Job and Life Satisfaction among Staff of The State Department of Coordination*, Ministry of Interior and Coordination of National Government (Unpublished M.A. Thesis). University of Nairobi, Nairobi.
- Saatchi, M. and Rezaei Behbahani, N. (2010). «Investigating the Relationship between Time Management and Work-Family Conflict with Productivity of Factory Workers». *Psychological Research Quarterly*, 2(8): 19-19(Text in Persian).
- Saffarinia, M. and Saleh Mirhassani, V. (2013). Investigating the relationship between workload, work control and work-life balance. *Social Cognition*, 2(3): 76-88(Text in Persian).
- Safiri, Kh. and Zarei, Z. (2006). The feeling of inconsistency between social and family roles in women. *Journal of Women Studies*, 4(2): 47-70(Text in Persian).
- Seif, M. H., Sabet Maharloei, A., Rastegar, A. and Talebi, S. (2014). «Investigating the Organizational and Psychological Factors Affecting Work-Family Conflict of Married Female Nurses (Providing Path Analysis Model). *Woman and Society* (Former Sociology of Women), 5(2): 49-68(Text in Persian).
- Sha'bani Bahar, Gh., Farahani, A. and Bagherian Fazel, F. (2012). Determining the Relationship between Work-Family Conflict and Quality of Life of the Heads of Chiefs of Staff of the Hamedan Province. *Research on exercise management and motor behavior*, 8(15): 109-122(Text in Persian).
- Shooli, S., Bashlideh, K., Hashemi Sheikh Shababi, I. and Arshadi, N. (2011). Comparison of work-family conflict and its dimensions in working men and women. *Second National Symposium on Psychology: Family Psychology*.(Text in Persian).
- Tavangar, H., Alhani, F. and Vangi, Z. (2012). Self-efficacy Deficit: The Consequence of Work-Family Conflict of Nurses. *Qualitative research in health sciences*, 1(2): 135-147(Text in Persian).
- Tavassoli, Gh. A. (2003). Is it possible to reconcile the work of a woman at home and abroad?. *Quarterly of Women Sociological and Psychological Studies*, 1(2): 4-26(Text in Persian).



## *Role Conflict of Women in Family and at Work: Nature and Consequences*

Karam Habibpour Gatabi\*<sup>1</sup>

### *Abstract*

Considering the increasing presence of women in the job market, on the one hand, and the possibility of their roles conflicting in two areas of family and work life, on the other hand, this study examines the nature, extent and form of this conflict and the quality of its impact on the quality of life in two areas of family and work. The research methodology was surveying with a combination of cluster, stratified and available sampling methods. The sample consisted of 1451 employed urban women (married with at least one child) working for the government (1066 persons) or in the private sectors (385 persons) in 9 provinces in Iran. The findings showed that employed women experience slight conflict in all 6 forms of role conflict and on the total scale of conflict. Moreover, they enjoy a high rate of role balance. Pressure-based, time-related and behavioral conflict seem to be the most prevalent forms of role conflict among employed women, respectively. In addition, on the one hand, the role conflict of women has negative association with both areas of quality of family and work life, and on the other hand, this conflict affects the quality of work life more than the quality of family life. The results imply that the role conflict leads to interference of work in family life rather than family life influencing work life. The main reason for such a conflict might be the traditional pattern of gender division of labor and the immaturity of family policies in country.

### *Keywords*

role conflict; quality of family and working life; gender division of labor; family policy

---

1. Assistant Professor of Sociology, Kharazmi University, Tehran, Iran

\* Corresponding Author: karamhabibpour@yahoo.com

Submit Date: 2018-05-14

Accept Date: 2018-9-05

DOI: 10.22051/jwsps.2018.20305.1726