

بررسی عوامل اثرگذار بر تضاد بین کار و خانواده: مطالعه‌ای در بیمارستان‌های منتخب شهر تهران

مینا بیگی*

شیوا ارشادی**

ملیکا شیرمحمدی***

چکیده

هدف این مطالعه بررسی برخی عوامل تأثیرگذار بر تضاد کار و خانواده است. در این مقاله به دنبال آزمون رابطه‌ی میان تعدادی از عوامل سازمانی (تضاد نقش، ابهام در نقش، حمایت مافوق، شیفت کاری و ساعات کاری)، عوامل خانوادگی (وضعیت تأهل، وضعیت اشتغال همسر، تعداد فرزندان، سن کوچکترین فرزند و ساعاتی که به امور خانواده اختصاص می‌یابد) و عوامل جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه‌ی کار) با مفهوم دوسویه‌ی تضاد کار و خانواده (شامل تداخل کار با خانواده و تداخل خانواده با کار) با در نظر گرفتن فرهنگ و شرایط ویژه‌ی جامعه‌ی ایران هستیم. بدین منظور پیمایشی در میان نمونه‌ی ۳۳۳ نفری کارمندان اتاق عمل ۱۰ بیمارستان شهر تهران انجام شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که عامل تضاد نقش با تداخل کار با خانواده در ارتباط مستقیم است. حمایت مافوق و شیفت کاری رابطه‌ی معکوس ضعیفی با تداخل کار با خانواده دارند. هیچ‌یک از عوامل خانوادگی با مفهوم تداخل خانواده با کار در ارتباط نیستند. از میان عوامل جمعیت‌شناختی نیز جنسیت در جهت مخالف با جهت مفروض با تداخل خانواده با کار در رابطه است، به طوری که مردان تداخل خانواده با کار را بیش از زنان تجربه می‌کنند.

مفاهیم کلیدی: تضاد کار و خانواده، ابهام در نقش، تضاد نقش، حمایت مافوق

* استادیار گروه مدیریت دانشگاه تهران

** پژوهشگر مؤسسه‌ی علم‌گستران نامیرا

*** پژوهشگر مؤسسه‌ی علم‌گستران نامیرا

در زندگی اجتماعی امروزی دغدغه‌ی اصلی اکثر افراد متوجه دو حوزه‌ی کار و خانواده است. بیشتر مردم قسمت زیادی از وقت و انرژی خود را صرف کار می‌کنند یا به امور خانه و خانواده می‌پردازند. به ندرت می‌توان کسی را یافت که در محدوده‌ی یکی از این دو حوزه ننگند. دانشمندان، سیاست‌گذاران و پژوهشگران هم از قرن‌ها پیش متوجه این مسئله بودند و به بررسی حوزه‌ی کار و حوزه‌ی خانواده و مسائل مربوط به آن‌ها پرداختند. اما چیزی که مدتها به آن بی‌توجه بودند رابطه و فصل مشترک کار و خانواده است. اگر کار و خانواده را دو حوزه‌ی مجزا در نظر بگیریم درک ما از هر دو نهاد ناقص خواهد بود (پیت-کاتسوفز، کوسیک و سوییت، ۲۰۰۵).

تحولات گوناگونی که به طور هم‌زمان در دهه‌های پایانی قرن بیستم رخ داد، مسائل کار-خانواده را تشدید کرد و باعث طرح این مباحث به طور جدی شد. افزایش درصد زنان شاغل، افزایش نسبت زنان به مردان در بازار کار، حضور زنان در رده‌های مدیریتی و جایگاه‌های کلیدی در دانشگاه‌ها، ادارات و مشاغل دولتی و به طور کلی تغییر ترکیب نیروی کار و از طرف دیگر پیشرفت‌های تکنولوژیک و تغییر رویه‌های کاری سازمان‌ها شرایط و ساختار کاری را به طور کلی دگرگون کرد. افزایش اشتغال زنان هم‌چنین باعث شکل‌گیری خانواده‌هایی شد که در آن‌ها زن و مرد هر دو شاغل‌اند و نقش‌های افراد دیگر محدود به انتظارات جنسیتی سنتی نیست. همه‌ی این پدیده‌ها و روندهای مشابه دیگری از قبیل افزایش خانواده‌های تک‌سرپرست، گسترش خانواده‌های هسته‌ای متمرکز و غیره تعادل موجود میان کار و خانواده را برای افراد بر هم زد. مسائل و مشکلات پدیدآمده سیاست‌گذاران و مدیران سازمان‌ها و کارخانه‌ها و به دنبال آن پژوهشگران و نظریه‌پردازان را واداشت تا به مسائل مربوط به فصل مشترک کار و خانواده بیشتر توجه کنند. در نتیجه ادبیات گسترده‌ای در مورد مسائلی نظیر تضاد کار و خانواده، تعادل کار و خانواده و مفاهیمی از این دست ایجاد شد.

جامعه‌ی ایران در حال حاضر شرایط کم‌وبیش مشابهی را پشت سر می‌گذارد. در حال حاضر روندهای اجتماعی متعددی شروع به دگرگون کردن مرزهای سنتی بین حوزه‌های کار و خانواده کرده‌اند. نقش‌های زنان و مردان در بافت‌های شهری در حال تحول است. طبق نتایج سرشماری نفوس و مسکن سال ۱۳۸۵ مرکز آمار ایران، جمعیت کل مردان سرپرست

Archive of SID

خانوار شهر تهران ۳,۴۱۴,۳۲۹ و تعداد کل زنان سرپرست خانوار در همین شهر ۳,۰۸۰,۷۷۳ نفر است. تعداد کل مردان شاغل در شهر تهران ۴,۳۸۸,۸۳۷ و زنان شاغل در این شهر ۱,۷۴۲,۲۴۱ گزارش شده است (نسبت مردان شاغل به زنان شاغل در شهر تهران ۲/۵۲ است). هم‌چنین نسبت دانشجویان و فارغ‌التحصیلان زن به مرد در دانشگاه‌ها رو به افزایش است. می‌توان گفت جامعه‌ی ایران اکنون در نوعی شرایط گذار از حالت سنتی به حالت مدرن است. در سال‌های آتی شاهد آن خواهیم بود که مسئولیت‌های کاری، مسئولیت‌های خانه و مسئولیت‌های مربوط به نگهداری کودکان محدود به نقش‌های تعریف‌شده‌ی جنسیتی و سنتی نخواهد بود. با توجه به این مسئله و با در نظر گرفتن این‌که در ایران تا کنون تحقیقات چندانی در مورد تضاد کار و خانواده انجام نشده است، نیاز به انجام تحقیقی در مورد عوامل تأثیرگذار بر بروز تضاد میان کار و خانواده و جای خالی این پژوهش‌ها در ادبیات سازمانی احساس می‌شود. از این گذشته، پژوهش‌های مربوط به تضاد کار و خانواده عمدتاً در کشورهای صنعتی غربی، به ویژه ایالات متحده، انجام شده‌اند در حالی‌که با جهانی شدن عرصه‌های اقتصادی و تجاری اهمیت مسائل کار و خانواده در کشورهای در حال توسعه بیش از پیش شده است (یانگ، چن، چوی و ژو، ۲۰۰۰).

هدف اصلی این پژوهش بررسی دلایل و عوامل تأثیرگذار بر بروز تضاد میان کار و خانواده در چند بیمارستان دولتی و خصوصی بزرگ در شهر تهران است. در این مقاله این عوامل را در سه گروه عوامل مرتبط با کار، عوامل مرتبط با خانواده و عوامل جمعیت‌شناختی جای داده‌ایم. هم‌چنین با پیروی از پژوهشگران پیشین بین دو مفهوم تداخل کار با خانواده و تداخل خانواده با کار تمایز قایل شده‌ایم. در بعد عوامل کاری تأثیر متغیرهای تضاد نقش، ابهام در نقش، ساعات کاری، شیفت کاری و حمایت مافوق را بر تداخل کار با خانواده سنجیده‌ایم. از میان عوامل خانوادگی نیز وضعیت تأهل، وضعیت اشتغال همسر، تعداد فرزندان، سن کوچکترین فرزند و ساعات سپری‌شده با اعضای خانواده را مورد بررسی قرار داده‌ایم. در نهایت عوامل جمعیت‌شناختی از قبیل جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه‌ی کار را نیز مورد توجه قرار دادیم.

تضاد کار و خانواده

با آن‌که تنها نزدیک به سه دهه است که مبحث تضاد بین کار و خانواده به عنوان یک حوزه‌ی مطالعاتی مطرح شده تاریخ‌دانان بحث می‌کنند که مسائل کار و خانواده تجربه‌ی جدیدی نیست. انسان‌ها از ابتدا باید مسئولیت‌های خانوادگی‌شان را با دغدغه‌های اقتصادی هماهنگ می‌کردند. مباحث آکادمیک و سیاست‌گذاری‌های در این زمینه سابقه‌ای طولانی دارد (پیت-کاتسوفز و دیگران، ۲۰۰۵).

در مورد رابطه‌ی کار و فعالیت‌های غیرکاری که فعالیت‌های خانوادگی مهم‌ترین آن‌هاست مدل‌های گوناگونی وجود دارد. مدلی که در بیشتر مطالعات مربوط به تضاد کار و خانواده مورد توجه قرار می‌گیرد مدل تضاد است (بایرون، ۲۰۰۵). مطابق مفروضات این مدل در همه‌ی حوزه‌های زندگی انتخاب‌های دشواری باید انجام شود. در نتیجه ممکن است تضادهایی رخ دهد و بار سنگینی را بر دوش فرد قرار دهد. نظریه‌ی تضاد بر این عقیده استوار است که مجموعه‌ی الزامات متناقضی از شرکت در نقش‌های گوناگون ناشی می‌شود. هرچه نقش‌های کاری و خانوادگی برای فرد اساسی‌تر یا برجسته‌تر باشند یا تنبیه شدیدی برای عدم پیروی از ملزومات نقش وجود داشته باشد تضاد بیشتر می‌شود (کوهن و لیانی، ۲۰۰۹).

نظریه‌های متعددی هستند که تضاد کار و خانواده را از جنبه‌های گوناگون تفسیر و تبیین می‌کنند. یکی از پذیرفته‌شده‌ترین تفسیرها متعلق به نظریه‌ی نقش است. طبق این نظریه انتظارات سایرین و آنچه رفتار مناسب در یک موقعیت به خصوص (مثلاً در جایگاه همسر، همکار، زیردست، پدر یا مادر) دانسته می‌شود، نقش‌های کاری و خانوادگی فرد را شکل می‌دهد. هر یک از حوزه‌های کار و خانواده نقش‌های چندگانه‌ای برای فرد تعریف می‌کنند که هر کدام تقاضاهای متعددی به همراه دارند. این وضعیت در نهایت منجر به بروز تضاد می‌شود. نظریه‌ی تضاد که ریشه در نظریه‌ی نقش دارد، با قبول فرض کمیابی منابع (ثابت بودن میزان انرژی و زمان در دسترس) ادعا می‌کند که پرداختن به نقش‌های یکی از این دو حوزه (به عنوان مثال کار) موجب کاهش توجه به نقش‌های حوزه‌ی دیگر (مثلاً خانواده) می‌شود. بدین ترتیب تضاد بین کار و خانواده به صورت تضاد بین نقش‌های موجود در حوزه‌های کار و خانواده تعریف می‌شود (میچل، میچلسون، کوتربا، لیرتون و بالتز، ۲۰۰۹).

Archive of SID

بر سر تعریف عبارات «کار» و «خانواده» مباحثاتی وجود دارد. آیا «کار» محدود به وظایف همراه با دستمزد است یا سایر فعالیت‌های مرتبط با وظیفه‌ای را که منفعت مادی در پی ندارند نیز در بر می‌گیرد (برای مثال کار داوطلبانه یا کار منزل)؟ از آن‌جا که در این حوزه‌ی مطالعاتی علاقه و توجه ما به فصل مشترک اشتغال همراه با دستمزد و فعالیت‌های خانگی معطوف است، تعریف خود را از حوزه‌ی کار به کارهای با دستمزد محدود می‌کنیم. بنا به تعریف، «خانواده» نیز عبارت است از دو یا چند فرد دارای نقش‌های به هم وابسته با اهداف مشترک (ایبی، کسپر، لاکوود، بوردیو و براینلی، ۲۰۰۵).

گرین‌هاوس و بوتل (۱۹۸۵) در مقاله‌ای تأثیرگذار اظهار داشتند تضاد بین کار و خانواده هنگامی بروز می‌یابد که زمان اختصاص داده‌شده به ایفای یک نقش (کاری یا خانوادگی) مانع ایفای کامل و مناسب نقشی دیگر شود یا استرس ناشی از پرداختن به یک نقش یا رفتارهای خاصی که می‌طلبد، ایفای نقش دیگر را مختل سازد. آن‌ها این مفهوم را به این صورت تعریف کردند: «تضاد بین کار و خانواده نوعی تضاد بین نقشی است که در آن فشارهای نقشی برخاسته از حوزه‌ی کار و خانواده به نحوی با یکدیگر در تضاد هستند. به عبارت دیگر، ایفای نقش کاری (یا خانوادگی) به واسطه‌ی داشتن نقش خانوادگی (یا کاری) دشوار می‌شود» (گرین‌هاوس و بوتل، ۱۹۸۵، ص. ۷۷).

مطالعات ابتدایی در دهه‌ی هشتاد قرن بیستم مفهوم تضاد کار و خانواده را یک‌سویه می‌پنداشتند. پژوهش‌های متأخرتر تداخل کار با خانواده و تداخل خانواده با کار را ابعاد متفاوت این مفهوم کلی در نظر گرفتند (ایبی و دیگران، ۲۰۰۵). به بیان دیگر کار می‌تواند با وظایف و دغدغه‌های خانوادگی تداخل پیدا کند و خانواده نیز ممکن است باعث تداخل در ایفای نقش کاری شود. بدین ترتیب تداخل کار با خانواده و تداخل خانواده با کار دو بعد این پدیده هستند و منطقی است که عوامل اثرگذار و پیامدهای هر یک از این دو متفاوت است. بیرون (۲۰۰۵) در فراتحلیل خود به این جمع‌بندی رسید که عوامل کاری و سازمانی بیشتر با تداخل کار با خانواده در ارتباط است و برعکس عوامل خانوادگی و غیرکاری بر تداخل خانواده با کار تأثیر می‌گذارد. در مورد پیامدهای این دو مفهوم نیز چنین است. به عنوان مثال هنگامی که کار با خانواده تداخل می‌یابد، پیامدی مانند رضایت از زندگی خانوادگی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. تداخل خانواده با کار نیز چون در انجام وظایف کاری اخلاص ایجاد می‌کند بر رضایت شغلی تأثیرگذارتر است.

به طور کلی می‌توان مطالعات مربوط به تضاد کار و خانواده را در دو دسته جای داد. گروهی از مطالعات به بررسی پیامدهای تضاد کار و خانواده در زمینه‌های سازمانی و خانوادگی پرداخته‌اند. عاملی که بیش از همه مورد توجه بوده رضایت شغلی (بروک، آین و اسپکتور، ۲۰۰۲؛ بویار و موزلی جونپور، ۲۰۰۷؛ کوسک و اوزکی، ۱۹۹۸؛ لاپیر، اسپکتور، آین، پوئلتمز، کوپر، اودریسکول و دیگران، ۲۰۰۸) و رضایت خانوادگی (بویار و موزلی جونپور، ۲۰۰۷؛ کوسک و اوزکی، ۱۹۹۸؛ لاپیر و دیگران، ۲۰۰۸) است. کیفیت زندگی (هیگینز، داکسبری و ایروینگ، ۱۹۹۲)، فرسودگی شغلی، تعهد کاری (کار، بویار و گرگوری، ۲۰۰۸) گرایش به ترک شغل (کار و دیگران، ۲۰۰۸؛ گرنیدی و کروپانزانو، ۱۹۹۹) و غیبت کاری پیامدهای دیگر تضاد کار و خانواده‌اند.

برخی دیگر از پژوهشگران به بررسی عوامل تأثیرگذار بر تضاد کار و خانواده علاقه‌مند هستند. در حوزه‌ی سازمانی مشارکت در کار، استرس شغلی (بوتل و ویتیک-برمن، ۲۰۰۸؛ فو و شافر، ۲۰۰۱؛ کارلسون، ۱۹۹۹؛ گرین‌هاوس، پاراسورامان، گرنوز، رابینوویتز و بوتل، ۱۹۸۹)، میزان انعطاف‌پذیری برنامه‌ی کاری (شاکلی و آین، ۲۰۰۷؛ کینمن و جونز، ۲۰۰۸؛ همبر، آین و گریگزبی، ۱۹۹۷)، حمایت شغلی (تیلور، دلکامپو و بلانسرو، ۲۰۰۹؛ سیگر و ویس، ۲۰۰۹؛ کینمن و جونز، ۲۰۰۸؛ گرنیدی، کوردیبرو و مایکل، ۲۰۰۷؛ لاپیر و دیگران، ۲۰۰۸؛ نیلسون، کارلسون و لانکاو، ۲۰۰۱)، اختیار کاری (آندره‌آسی و تامپسون، ۲۰۰۷)، الزامات کاری (بویار، مائرتز جونپور، موزلی جونپور و کار، ۲۰۰۸)، تعهد کاری (دی و چمبرلین، ۲۰۰۶)، ساعات کاری (فو و شافر، ۲۰۰۱)، عدالت سازمانی (جاج و کولکوئیت، ۲۰۰۴) و غیره عواملی هستند که در تحقیقات شناسایی شده‌اند. در حوزه‌ی خانوادگی نیز عواملی نظیر حمایت خانوادگی، استرس خانوادگی، تعداد فرزندان، ساعاتی که صرف انجام وظایف خانوادگی می‌شود (فو و شافر، ۲۰۰۱)، وضعیت تأهل، وضعیت تأهل همسر، تعداد فرزندان (کینون و مائونو، ۱۹۹۸)، الزامات خانوادگی (بویار و دیگران، ۲۰۰۸؛ فو و شافر، ۲۰۰۱)، تعهد خانوادگی (دی و چمبرلین، ۲۰۰۶) و غیره مطرح شده‌اند. پژوهشگران عوامل زمینه‌ای و جمعیت‌شناختی نظیر جنسیت (پاراسورامان و زیمرز، ۲۰۰۱؛ همبر و دیگران، ۱۹۹۷)، سن، میزان تحصیلات (کینون و مائونو، ۱۹۹۸)، درآمد، سابقه‌ی کاری و عوامل فردی نظیر سبک حل مسئله (روتوندو و کینکاید، ۲۰۰۸؛ کسپر، میر و اشمیت، ۲۰۰۵؛ ماتسویی، اوشاوا و اونگلاتکو، ۱۹۹۵)، مهارت‌های مدیریت زمان، شخصیت (بالنش و آلوجا، ۲۰۰۹؛ بویار و

Archive of SID

موزلی جونپور، ۲۰۰۷؛ کارلسون، ۱۹۹۹؛ وین، موسیسکا و فلیسون، ۲۰۰۴، سبک کنترل (آندره‌آسی و تامپسون، ۲۰۰۷) و غیره را نیز بررسی کرده‌اند.

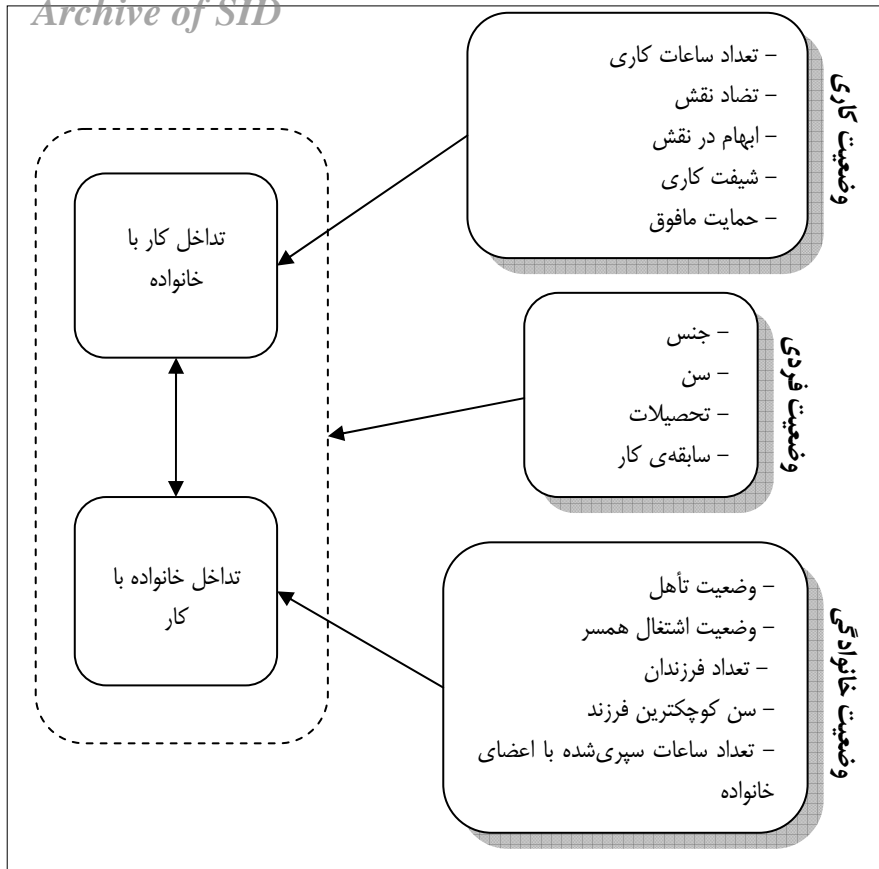
پژوهش کار و خانواده در رشته‌های گوناگون علوم انسانی از جمله روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، تاریخ، مردم‌شناسی، اقتصاد و مدیریت مطرح است. کوسک و اوزکی (۱۹۹۸) کاربردهای مفهوم تضاد بین کار و خانواده را در مطالعات رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی مطرح کردند. اکنون در سازمان‌های جدید مدیران دریافته‌اند که برای بهبود عملکرد سازمان و حفظ و جلب رضایت کارکنان باید وضعیت خانوادگی آن‌ها را بیش از پیش مورد توجه قرار دهند و سیاست‌های منابع انسانی و استراتژی‌هایی تدوین کنند که از کارمندان و امور شخصی و خانوادگی آن‌ها حمایت نماید تا کارمندان بتوانند بی‌دغدغه و به دور از فشار و اضطراب ناشی از تضاد کار و خانواده به انجام وظایف کاری خود بپردازند.

در پژوهش حاضر با پیروی از مدل‌های موجود در ادبیات عواملی را که باعث بروز تضاد بین کار و خانواده می‌شوند در سه دسته کلی جای داده‌ایم. در ادامه موارد سه‌گانه‌ی مؤثر بر تضاد بین کار و خانواده، عوامل تشکیل‌دهنده‌ی آن‌ها و فرضیات تحقیق را تشریح خواهیم کرد.

وضعیت کاری

بسیاری از پژوهشگران کار را منشاء اصلی بروز تضاد بین کار و خانواده می‌دانند، زیرا معمولاً افراد نمی‌توانند بر کار خود کنترل چندان زیادی اعمال کنند (هیگینز و دیگران، ۱۹۹۲). در پژوهش حاضر وضعیت کاری فرد شامل پنج عامل (الف) تعداد ساعات کار هفتگی، (ب) تضاد نقش (ج) ابهام در نقش، (د) حمایت مافوق و (ه) شیفت کاری است. فرضیه‌ی اصلی اول پژوهش حاضر پیش‌بینی می‌کند که عوامل وضعیت کاری با تداخل کار با خانواده رابطه‌ی معنادار دارد.

فرضیه ۱: (الف) تعداد ساعات کار هفتگی، (ب) تضاد نقش و (ج) ابهام در نقش با تداخل کار با خانواده رابطه‌ی مثبت و (د) حمایت مافوق با تداخل کار با خانواده رابطه‌ی منفی دارد و (ه) شیفت کاری ثابت بیشتر از شیفت گردش باعث ایجاد تداخل کار با خانواده می‌شود.



شکل ۱ - مدل مفهومی پژوهش

فرضیه ۱ (الف): پژوهشگران معتقدند تعادل بین کار و خانواده زمانی برهم می‌خورد که فرد نقش‌های چندگانه‌ای (مانند کارمند، همسر و پدر یا مادر) بر عهده دارد و هر یک از این نقش‌ها زمان، انرژی و تعهد فرد را طلب می‌کنند (استوا، چپو و گرین‌هاوس، ۲۰۰۲). هر چه ساعاتی که به انجام وظایف کاری اختصاص می‌یابد (چه در محیط کار و چه در خانه) بیشتر شود زمان کمتری برای پرداختن به فعالیت‌های خانوادگی و اعضای خانه باقی می‌ماند (گرین‌هاوس و بوتل، ۱۹۸۵). از این رو انتظار می‌رود که ساعت کاری بیشتر باعث تداخل بیشتر کار با خانواده شود.

Archive of SID

فرضیه ۱ (ب و ج): در ادبیات موجود همبستگی بین تضاد بین کار و خانواده و انواع استرس همواره قوی و مثبت گزارش شده است (بوتل و ویتیگ-پرمَن، ۲۰۰۸؛ فو و شافر، ۲۰۰۱؛ کارلسون، ۱۹۹۹؛ گرین‌هاوس و دیگران، ۱۹۸۹). از میان مؤلفه‌های استرس شغلی از قبیل تضاد نقش، ابهام در نقش و بار اضافی نقش که در سازمان‌ها و مشاغل مورد بررسی قرار می‌گیرند، تضاد نقش و ابهام در نقش در مطالعه‌ی حاضر بررسی می‌گردند. تضاد نقشی در حوزه‌ی کاری زمانی به وقوع می‌پیوندد که نقش‌های مختلف از چندین جهت به طور هم‌زمان به فرد فشار وارد کنند و اختصاص زمان و انرژی به فعالیت‌های مربوط به یکی از این نقش‌ها پرداختن به فعالیت‌های سایر نقش‌ها را دشوار سازد. بیر و مک‌گرات معتقدند تضاد نقشی زمانی رخ می‌دهد که از فرد انتظار می‌رود کاری را انجام دهد که با وظایف شغلی و غیر شغلی یا ارزش‌های شخصی‌اش در تناقض باشد (گرین‌هاوس و دیگران، ۱۹۸۹؛ فو و شافر، ۲۰۰۱). ابهام در نقش زمانی رخ می‌دهد که فرد در مورد آن‌چه در شغلش از وی انتظار می‌رود یا سیستم پاداش اطلاعات کافی در اختیار نداشته باشد. هر چه ابهام در نقش بیشتر باشد، نارضایتی شغلی، استرس شغلی، احساس بیهودگی و عدم اعتماد به نفس فرد بیشتر است. به نظر می‌رسد افرادی که شغل‌های مبهمی دارند تداخل کار با خانواده‌ی بیشتری را تجربه کنند (فو و شافر، ۲۰۰۱).

فرضیه ۱ (د): یکی دیگر از عواملی که بر تضاد کار و خانواده تأثیر می‌گذارد، حمایت مافوق است. تأثیر حمایت اجتماعی به طور کلی (شامل حمایت مافوق، هم‌کاران، اعضای خانواده و ...) در ادبیات کار و خانواده بسیار مورد تأکید قرار گرفته و در کاهش تضاد کار و خانواده مؤثر شناخته شده است (به عنوان مثال تیلور و دیگران، ۲۰۰۹؛ سیگر و ویس، ۲۰۰۹؛ کینمن و جونز، ۲۰۰۸؛ گرندی و دیگران، ۲۰۰۷؛ لاپیر و دیگران، ۲۰۰۸؛ نیلسون و دیگران، ۲۰۰۱). در هر سازمانی احتمالاً سیاست‌ها و دستورالعمل‌هایی برای حمایت از کارکنان در جهت ایجاد تعادل میان کار و فعالیت‌های خانوادگی‌شان وجود دارد. با این وجود در اکثر موارد کارکنان این احساس را دارند که استفاده از این مزایا پیامدهای منفی‌ای برای ارزیابی تعهد شغلی آن‌ها یا امکان ترفیع‌شان در پی دارد. چیزی که در این‌جا اهمیت دارد فرهنگ سازمانی‌یی که به مسایل خانوادگی کارکنان توجه نشان می‌دهد و وجود یک مافوق حمایت‌گر است. این دو عامل هستند که موجب می‌شوند کارمندان به راحتی بتوانند از مزایای در نظر گرفته شده در سازمان استفاده کنند. در این میان مهم‌ترین فردی که در عمل

می‌تواند از کارکنان در مورد مسایل و مشکلات خانوادگی‌شان حمایت کند مافوق مستقیم آن‌هاست. مافوق حمایت‌گر کسی است که تبعیض قایل نمی‌شود، به نیاز کارمندان برای توجه به مسایل خانوادگی توجه نشان می‌دهد، وقتی کارمندان از مشکلات خانوادگی‌ای که بر کارشان تأثیر می‌گذارد صحبت می‌کنند با آن‌ها هم‌دردی می‌کند، به تلاش کارکنان در جهت ایجاد تعادل بین تقاضاهای کاری و خانوادگی‌شان اهمیت می‌دهد و محیطی ایجاد می‌کند که در آن کارکنان به راحتی می‌توانند از دغدغه‌هایشان صحبت کنند (تیلور و دیگران، ۲۰۰۹).

فرضیه ۱ (ه): عامل دیگری که بر تداخل کار با خانواده تأثیرگذار است، انعطاف‌پذیری کاری است. مطالعات بسیاری در مورد رابطه‌ی میان انعطاف‌پذیری کاری و تضاد کار و خانواده انجام شده است، هرچند که در یافته‌های این مطالعات اتفاق‌نظری وجود ندارد. برای مثال هم‌ر و دیگران (۱۹۹۷) در مطالعه‌ی خود به این نتیجه رسیدند که انعطاف‌پذیری کاری با کاهش تضاد کار و خانواده در ارتباط است. در حالی که در مطالعه‌ی دیگری گرین‌هاوس و دیگران (۱۹۸۹) نتیجه‌گیری کردند که رابطه‌ای میان این دو متغیر وجود ندارد. به طور کلی انعطاف‌پذیری کاری این‌طور تعریف می‌شود «گزین‌های کاری گوناگون که به فرد امکان می‌دهد کار را خارج از مرزهای زمانی یا فضایی استاندارد انجام دهد» (شاکلی و آلن، ۲۰۰۷). در تحقیق حاضر با توجه به شرایط کاری خاص کارکنان بیمارستان، انعطاف‌پذیری کاری با رجوع به شیفت کاری کارکنان سنجیده شده است. کارکنانی که شیفت کاری گردشی و غیرثابت دارند، کنترل بیشتری بر برنامه‌ی کاری و انعطاف‌پذیری زمانی کار خود دارند و در نتیجه فرض می‌شود که تداخل کار با خانواده‌ی کمتری داشته باشند.

وضعیت خانوادگی

پژوهش حاضر پنج متغیر تأثیرگذار بر تضاد بین کار و خانواده را نشانگر وضعیت خانوادگی افراد در نظر گرفته است. این متغیرها عبارتند از (الف) وضعیت تأهل، (ب) وضعیت اشتغال همسر، (ج) تعداد فرزندان، (د) سن کوچکترین فرزند و (ه) تعداد ساعاتی که با اعضای خانواده سپری می‌شود. فرضیه‌ی اصلی دوم این پژوهش پیش‌بینی می‌کند که عوامل وضعیت خانوادگی با تداخل خانواده با کار رابطه‌ی معنادار دارد.

Archive of SID

فرضیه ۲: (الف) وضعیت تأهل، (ب) وضعیت اشتغال همسر، (ج) تعداد فرزندان و (د) تعداد ساعاتی که با اعضای خانواده سپری می‌شود و تداخل خانواده با کار رابطه‌ی مثبت و بین (د) سن کوچکترین فرزند و تداخل خانواده با کار رابطه‌ی منفی وجود دارد.

فرضیه ۲ (الف): پژوهشگران معتقدند افراد متأهل تضاد کار و خانواده‌ی بیشتری را تجربه می‌کنند. افراد مجرد آزادی عمل بیشتری در نحوه‌ی استفاده از زمان و انرژی خود دارند و اجبار کمتری در رسیدگی به مسائل خانواده احساس می‌کنند. بنابراین احتمال بروز تضاد کار و خانواده در میان افراد مجرد کمتر است.

فرضیه ۲ (ب): یکی از تحولات اجتماعی عصر حاضر ظهور خانواده‌هایی است که در آن هر دو نفر (زن و مرد) شاغلند. این تحول سبک نوینی از زندگی را به وجود آورده است؛ به طوری که با وجود این که اشتغال هر دو طرف در یک خانواده مزایای متعددی به همراه دارد، فشار و استرس قابل ملاحظه‌ای به خاطر ایفای نقش‌های کار و خانواده به خود و همسرانشان وارد می‌آید (گرین‌هاوس و دیگران، ۱۹۸۹). همسران غیر شاغل معمولاً حامیان خانواده به شمار می‌آیند و بیشتر مسئولیت‌های خانواده را بر عهده می‌گیرند. این موضوع وقت و انرژی طرف شاغل را برای تمرکز کردن بر وظایف کاری‌اش آزاد می‌کند. در مقابل در خانواده‌هایی که هر دو طرف به صورت تمام‌وقت یا پاره‌وقت شاغل هستند، افراد با تقاضاهای دوگانه‌ی کار و خانواده روبرو هستند که منجر به افزایش سطح تضاد بین خانواده و کار می‌گردد.

فرضیه ۲ (ج و د): به همین ترتیب افرادی که دارای فرزند هستند بیش از زوج‌هایی که فرزند ندارند تضاد بین خانواده و کار را تجربه می‌کنند. تحقیقات نشان داده است هم سن و هم تعداد فرزندان بر میزان تضاد بین خانواده مؤثر است. وظایف والدین با افزایش تعداد فرزندان افزایش می‌یابد و هرچه سن فرزندان کمتر باشد، وقت بیشتری از والدین طلب می‌کنند و بنابراین احتمال بروز تداخل خانواده با کار افزایش می‌یابد.

فرضیه ۲ (ه): عامل دیگری که بر بروز تداخل خانواده با کار تأثیرگذار است ساعاتی است که به مسایل خانوادگی اختصاص می‌یابد. از آنجا که زمان منبع محدودی است به طور منطقی قابل استنتاج است که اگر فرد زمان بیشتری را در کنار اعضای خانواده سپری کند از پرداختن بیشتر به وظایف کاری باز می‌ماند و در نتیجه تداخل خانواده با کار بیشتر می‌شود (فو و شافر، ۲۰۰۱).

وضعیت فردی

در پژوهش حاضر وضعیت فردی و جمعیت‌شناختی متشکل از چهار متغیر (الف) جنسیت، (ب) سن، (ج) میزان تحصیلات و (د) سابقه‌ی کار است. فرضیه‌ی اصلی سوم و چهارم پژوهش حاضر پیش‌بینی می‌کنند که وضعیت فردی با تضاد بین کار و خانواده رابطه‌ی معناداری دارد. تأثیر جنسیت بر تضاد بین کار و خانواده در بسیاری از تحقیقات بررسی شده است. تقسیم کار سنتی مبتنی بر جنسیت است به طوری که زنان را مسئول خانه و خانواده و شوهران را نان‌آوران خانه می‌داند. با وجود این که در دوران معاصر زنان تحصیل کرده‌تر از پیش شده‌اند و میزان مشارکت‌شان در مشاغل افزایش یافته است و به فرصت‌های شغلی کم و بیش برابری دست یافته‌اند، شواهد حاکی از آن است که هنوز مسئولیت‌های اساسی خانواده بر دوش زنان قرار دارد (فو و شافر، ۲۰۰۱). این موضوع به طور ویژه در مورد زنان ایرانی صدق می‌کند زیرا ارزش‌گذاری‌ها و تقسیم کار سنتی همچنان رواج دارد. فرهنگ ایرانی خانواده‌محور و فرزندمحور است. فعالیت‌های منزل و مسئولیت‌های مربوط به مراقبت از کودکان متعلق به زنان دانسته می‌شود. در نتیجه احتمال این که مسئولیت‌های خانوادگی زنان بر کارشان تأثیر بگذارد بیشتر از مردان است. در مقابل، با توجه به کلیشه‌های نقشی موجود، احتمال این که وظایف کاری مردان در زندگی خانوادگی‌شان خلل ایجاد کند بیشتر از زنان است. بنابراین فرض تحقیق حاضر بر این است که میزان تضاد بین کار و خانواده‌ی زنان و مردان تفاوت معناداری با هم داشته باشد. فرض بر این است که زنان تداخل خانواده با کار بیشتر و مردان تداخل کار با خانواده‌ی بیشتری داشته باشند.

فرضیه ۳: بین جنسیت و تضاد کار و خانواده رابطه‌ی معنادار وجود دارد به طوری که (الف) تداخل کار با خانواده در بین مردان بیشتر از زنان و (ب) تداخل خانواده با کار در بین زنان بیشتر از مردان است.

متغیرهای دیگری که بر تضاد کار و خانواده تأثیر می‌گذارند سن، سطح تحصیلات و سابقه‌ی کاری هستند. در پژوهش حاضر فرض بر این است که کارمندان با سطح تحصیلات بالاتر تداخل کار با خانواده و تداخل خانواده با کار کمتری را تجربه می‌کنند. چرا که کارمندان تحصیل کرده‌تر احتمالاً استراتژی‌ها و مهارت‌های بیشتر و بهتری برای کنترل فشارهایی که از هر یک از این دو حوزه بر حوزه‌ی دیگر وارد می‌شود دارند (کوهن و لیانی، ۲۰۰۹). سن و سابقه‌ی کاری بیشتر و تجربه و مهارت‌های همراه با آن نیز کارمندان را در جهت کاهش تضاد کار و خانواده یاری می‌دهد. از سوی دیگر کارمندان جوان‌تر و دارای

Archive of SID

سابقه کاری کمتر باید انرژی بیشتری را صرف تثبیت موقعیت خود در سازمان کنند و در نتیجه ممکن است فشار تضاد کار و خانواده را بیشتر احساس کنند (کوهن و لیانی، ۲۰۰۹). فرضیه ۴: بین (الف) سن، (ب) تحصیلات و (ج) سابقه‌ی کاری با تضاد کار و خانواده رابطه‌ی معناداری وجود دارد. به طوری که هرچه سن، تحصیلات و سابقه‌ی کاری کمتر باشند تداخل کار با خانواده و تداخل خانواده با کار بیشتر است.

روش تحقیق

نمونه‌ی تحقیق حاضر ۳۳۳ نفر از کارکنان اتاق عمل ده بیمارستان دولتی و خصوصی شهر تهران (شامل چهار بیمارستان دولتی و شش بیمارستان خصوصی) هستند. ۹۶ نفر از اعضای نمونه مرد (۲۹/۴٪) و ۲۳۰ نفر زن (۷۰/۶٪) بودند. میانگین سنی نمونه ۳۳/۸۳ سال و میانگین سابقه‌ی کاری آن‌ها ۱۱/۲۰ سال بود. اکثریت (۴۷/۹٪) اعضای نمونه دارای تحصیلات سطح لیسانس بودند. ۴۷/۳٪ زیر دیپلم یا دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم و ۴/۸٪ دارای مدرک فوق لیسانس یا دکترا بودند.

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌ای شامل ۳۸ سؤال استفاده شد. پرسش‌نامه‌ی استاندارد از انگلیسی به فارسی ترجمه شد و سپس برای اطمینان از اعتبار مفاهیم آن، دوباره متخصص زبان انگلیسی پرسش‌نامه را به انگلیسی بازگرداند و در مقایسه‌ای میان دو نسخه‌ی انگلیسی انجام شد. روایی و پایایی پرسش‌نامه نیز سنجیده شد. پایایی گویه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ (جدول ۱) سنجیده شد و دامنه‌ی آن از $\alpha = 0/۶۵$ تا $\alpha = 0/۸۳$ بود. برای ارزیابی روایی گویه‌ها از تحلیل عاملی استفاده شد.

هر دو بعد مفهوم تضاد کار و خانواده (تداخل خانواده با کار و تداخل کار با خانواده) با استفاده از پرسش‌نامه‌ی استاندارد شده‌ی گوئیگوتک، سیرل و کلیا (۱۹۹۱) سنجیده شد. در این مقیاس چهار سؤال به ارزیابی تداخل خانواده با کار و چهار سؤال به ارزیابی کار با خانواده اختصاص یافته‌اند. پاسخ‌ها در طیف پنج‌تایی لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق جای می‌گرفتند به طوری که نمره‌ی بالاتر نشان‌دهنده‌ی تضاد بیشتر بود. آلفای کرونباخ برای تداخل کار با خانواده ۰/۶۸ و برای تداخل خانواده با کار ۰/۷۶ بود.

برای سنجش تضاد نقشی و ابهام در نقش از پرسش‌نامه‌ی هشت سؤالی (چهار سؤال برای هر یک از متغیرها) ریزو، هاوس و لیرترمن (۱۹۷۰) استفاده شد. این پرسش‌نامه به ویژه

در محیط‌های کاری مورد استفاده‌ی محققان است (جکسون و شولر، ۱۹۸۵). پاسخ‌ها در طیف پنج‌تایی لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق جای می‌گرفتند. نمره‌ی بالاتر تضاد نقش نشان‌دهنده‌ی تضاد بیشتر بود. اما در مورد سؤالات ابهام در نقش نمره‌ی بالاتر بیانگر ابهام کمتر است. در تحقیق حاضر آلفای کرونباخ برای تضاد نقش ۰/۷۸ و برای ابهام در نقش ۰/۶۵ است.

همان‌طور که شانوک و آیزنبرگر (۲۰۰۶) اشاره کرده‌اند، حمایت مافوق را با استفاده از پرسش‌نامه‌ی هشت‌سؤالی آیزنبرگر، هانتینگتون، هاپیسون و سوا (۱۹۸۶) سنجیدیم و تنها به جای عبارت «سازمان» از کلمه‌ی «سرپرست» استفاده کردیم. پاسخ‌ها در طیف پنج‌تایی لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق جای می‌گرفتند. نمره‌ی بالاتر در این مقیاس نشان‌دهنده‌ی حمایت مافوق بیشتر بود. در تحقیق حاضر آلفای کرونباخ برای این مفهوم ۰/۸۳ به دست آمد.

شیفت کاری با این سؤال سنجیده می‌شد که آیا کارکنان تنها در یک شیفت ثابت (صبح، بعد از ظهر، شب) کار می‌کنند یا شیفت کاری آن‌ها متغیر است. برای بررسی وضعیت خانوادگی نیز از پاسخ‌دهندگان خواسته شد میانگین تعداد ساعات سپری‌شده با خانواده‌شان را در هفته تخمین بزنند و در پرسش‌نامه بنویسند. سؤال مربوطه به این صورت بود: «به طور متوسط در هفته چند ساعت را با خانواده خود سپری می‌کنید؟» وضعیت تأهل افراد با یک سؤال دو گزینه‌ای به صورت «مجرد یا متأهل» مشخص شد و در صورت متأهل بودن از پاسخ‌دهندگان درخواست می‌شد به سؤالات دیگری در این خصوص پاسخ دهند. از جمله از آن‌ها خواسته شد تعداد فرزندان، سن کوچکترین فرزند خود و شاغل بودن یا نبودن همسر خود را مشخص کنند.

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. در این جدول همبستگی‌های معنادار مشخص شده‌اند.

فرضیه‌ی اول

- بین ساعات کاری و تداخل کار با خانواده همبستگی معناداری وجود ندارد بنابراین قسمت (الف) فرضیه اول تأیید نمی‌شود.

Archive of SID

- بین تداخل کار با خانواده و تضاد نقش همبستگی مثبت و نسبتاً قوی وجود دارد ($r = 0.40, p < 0.01$). بنابراین قسمت (ب) فرضیه اول تأیید می‌شود.
- بین تداخل کار با خانواده و ابهام در نقش همبستگی معناداری وجود ندارد بنابراین قسمت (ج) فرضیه اول تأیید نمی‌شود.
- بین تداخل کار با خانواده و حمایت مافوق ($r = -0.11, p < 0.01$) همبستگی منفی و معناداری وجود دارد که میزان آن نسبتاً کم است. بنابراین قسمت (د) فرضیه اول تأیید می‌شود.
- بین تداخل کار با خانواده و شیفت کاری نیز همبستگی منفی و معناداری وجود دارد که چندان قوی نیست ($r = -0.14, p < 0.01$). تحلیل‌های دیگر نشان داد که تداخل کار با خانواده در میان کارکنانی که شیفت کاری متغیر دارند، بیش از کارکنان دارای شیفت کاری ثابت است ($t = 2.65, p < 0.01$). بنابراین قسمت (ه) فرضیه اول تأیید می‌شود.

فرضیه‌ی دوم

- بین تداخل خانواده با کار و هیچ‌یک از متغیرهای خانوادگی (شامل وضعیت تأهل، وضعیت اشتغال همسر، تعداد فرزندان و سن کوچکترین فرزند) همبستگی معناداری وجود نداشت. بنابراین فرضیه‌ی دوم رد می‌شود.
- تحلیل‌های جانبی نیز نشان داد که متغیرهای خانوادگی با تداخل خانواده با کار رابطه‌ی معناداری نداشتند، اما با متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، تحصیلات و سابقه‌ی کاری) و بعضی متغیرهای کاری (ساعات کاری و تضاد نقش) ارتباط معنادار داشتند. یکی از نتایج جالب به دست آمده رابطه‌ی تضاد نقش با تداخل خانواده با کار است ($r = 0.25, p < 0.01$). ابهام در نقش و تداخل خانواده با کار نیز رابطه‌ی معنادار اما ضعیفی با یک‌دیگر داشتند ($r = 0.13, p < 0.01$).

فرضیه‌ی سوم و چهارم

- همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود بین تداخل کار و خانواده و جنسیت همبستگی معنادار وجود ندارد. اما جنسیت به طور معناداری با تداخل خانواده با کار در ارتباط بود ($r = 0.12, p < 0.01$). نتایج آزمون t دو نمونه مستقل نشان داد که تداخل خانواده با کار

در مردان بیش از زنان است ($t = 2/16, p < 0/01$). هیچ رابطه‌ی معناداری بین سایر متغیرهای جمعیت‌شناختی و تداخل کار با خانواده یا تداخل خانواده با کار یافت نشد.

تحلیل رگرسیون

علاوه بر تحلیل همبستگی از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام نیز برای تعیین سهم هر یک از متغیرها در پیش‌بینی تداخل کار با خانواده و تداخل خانواده با کار استفاده شد. تحلیل رگرسیون در سه گام انجام گرفت. در گام اول متغیرهای جمعیت‌شناختی، در گام دوم متغیرهای کاری و در گام سوم متغیرهای خانوادگی وارد معادله‌ی رگرسیون شدند. جدول ۲ نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام مربوط به تداخل کار با خانواده را نشان می‌دهد. یافته‌های جدول ۲ قسمت ب فرضیه‌ی اول را تأیید می‌کند، بدین ترتیب که تضاد نقش رابطه‌ی مستقیمی با تداخل کار با خانواده دارد. نتایج رگرسیون نشان داد که تضاد نقش در گام‌های دوم و سوم با تداخل کار با خانواده رابطه‌ی معنادار داشت. اما تحلیل رگرسیون قسمت الف، ج و د فرضیه‌ی اول را تأیید نمی‌کند و ساعات کاری، ابهام در نقش و حمایت مافوق با تداخل کار با خانواده رابطه‌ی معناداری ندارند. همچنین یافته‌های جدول ۲ قسمت دوم فرضیه‌ی ۳ را که رابطه‌ی معناداری میان جنسیت و تداخل کار با خانواده پیش‌بینی می‌کرد تأیید نمی‌کند. فرضیه‌ی چهارم نیز مورد تأیید قرار نگرفت و هیچ‌یک از متغیرهای جمعیت‌شناختی با تداخل کار با خانواده رابطه‌ی معناداری ندارند.

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین متغیرهای خانوادگی وارد شده به معادله‌ی رگرسیون هیچ‌یک با تداخل کار با خانواده رابطه‌ی معناداری ندارد. بنابر نتایج تحلیل رگرسیون جنسیت با تداخل کار با خانواده رابطه دارد، ولی این رابطه در خلاف جهت فرضیه‌ی ۳ ب است. نتایج این تحلیل نشان می‌دهد که تداخل خانواده با کار در میان مردان بیش از زنان است. تحلیل رگرسیون فرضیه‌ی ۴ ب را نیز تأیید نمی‌کند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که تضاد نقشی در گام‌های دوم و سوم با تداخل خانواده با کار در ارتباط بود. لازم به ذکر است که تحلیل رگرسیون ۳۲ درصد از واریانس تداخل کار با خانواده و ۱۳ درصد از واریانس تداخل خانواده با کار را تبیین می‌کند. متغیرهای کاری بیشترین بخش این تبیین را به عهده دارند. ۲۱ درصد از واریانس تداخل کار با خانواده و ۷ درصد از واریانس تداخل خانواده با کار توسط این متغیرها تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

در ادبیات موجود متغیرهای بسیاری با مفهوم تضاد کار و خانواده در ارتباط هستند. هدف این مقاله بررسی رابطه‌ی میان برخی عوامل تأثیرگذار بر تضاد کار و خانواده در یک بافت فرهنگی متفاوت است. از آن‌جا که مفهوم تضاد کار و خانواده عمدتاً در کشورهای غربی شناخته شده و توسعه یافته است، نتایج این تحقیق می‌تواند برای محققان جالب توجه باشد.

یافته‌های این پژوهش ادعای بایرون (۲۰۰۵) را مبنی بر این‌که متغیرهای کاری بیشتر بر تداخل کار با خانواده تأثیر گذارند و متغیرهای غیرکاری بیشتر بر تداخل خانواده با کار تأثیر دارند تأیید می‌کند. در این تحقیق از میان متغیرهای کاری، تضاد نقش و شیفت کاری رابطه‌ی معناداری با تداخل کار با خانواده دارد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که کارکنانی که شیفت کاری متغیر دارند ($M = ۳/۴۵, SD = ۰/۷۴$) تداخل کار با خانواده را بیش از کارکنان دارای شیفت کاری ثابت ($M = ۳/۲۱, SD = ۰/۸۴$) تجربه می‌کنند. در این پژوهش با توجه به شرایط خاص کارکنان بیمارستان، انعطاف‌پذیری کاری با استفاده از شیفت‌های کاری سنجیده شده است. شرایط کاری کارکنانی که شیفت‌های کاری ثابت در صبح، بعد از ظهر یا شب دارند، نسبت به کسانی که شیفت کاری آنان به طور هفتگی تغییر می‌کند کمتر است. در ادبیات موجود اعتقاد بر این است که کسانی که شرایط کاری انعطاف‌پذیری دارند، کنترل بیشتری بر کار و زمان کار خود اعمال می‌کنند و در نتیجه تداخل کار با خانواده‌ی کمتری دارند. اما مطالعه‌ی حاضر نشان می‌دهد که شیفت کاری چرخشی لزوماً به معنای انعطاف‌پذیری بیشتر نیست بلکه می‌تواند تداخل بیشتری ایجاد کند. چرا که کارکنان کنترل چندانی بر شیفت‌های کاری خود ندارند و این تغییرات می‌تواند روال منظم زندگی آن‌ها را به هم بریزد.

بر خلاف پژوهش‌های پیشین رابطه‌ای میان ساعات کاری و تداخل کار با خانواده مشاهده نشد. دلیل این مسئله شاید این باشد که برای کارکنان اتاق عمل ساعات کاری نشان‌گر حجم کاری نیست، چرا که ممکن است در ساعات کاری موجود کارکنان یک روز درگیر چندین جراحی باشند و روز دیگر کار چندانی برای انجام دادن نداشته باشند. این مسئله می‌تواند بر خستگی و درگیری ذهنی آنان با کار و به تبع آن تداخل کار با خانواده تأثیرگذار باشد. در مطالعه‌ی کریمی و نوری (۲۰۰۹) نیز رابطه‌ای میان ساعات کار هفتگی کارکنان ایرانی و تضاد کار و خانواده یافت نشد. آن‌ها این طور بحث می‌کنند که در ایران به دلیل

مشکلات اقتصادی ساعات کاری بیشتر نشان‌گر احساس راحتی و آسودگی خیال بیشتر در خانواده است.

بر خلاف شواهد موجود در ادبیات هیچ رابطه همبستگی میان متغیرهای خانوادگی و تداخل خانواده با کار مشاهده نشد. علت این مسئله شاید این باشد که عوامل دیگری که در این تحقیق لحاظ نشده‌اند بر تداخل خانواده با کار تأثیر گذاشته‌اند یا متغیرهای مورد بررسی در این‌جا صرفاً برای شرایط فرهنگی مورد بررسی مناسب نیست. متغیرهای جمعیت‌شناختی نیز با تضاد کار و خانواده همبستگی نداشتند. تنها جنسیت در جهتی مخالف آن‌چه فرض شده بود با تداخل خانواده با کار همبستگی دارد. بنابر یافته‌های این تحقیق، تداخل خانواده با کار در مردان بیش از زنان است. علت این مسئله شاید این باشد که بنا بر نظریه انتظارات اجتماعی-فرهنگی زمانی که در حوزه مختص جنس مخالف گذرانده می‌شود بیش از زمانی که در حوزه خاص او سپری می‌شود بر ادراک فرد از تضاد کار و خانواده تأثیر روان‌شناختی دارد. چنین نتیجه‌ای از نظریه هویت نیز به دست می‌آید که بر طبق آن زنان و مردان به گونه‌ای اجتماعی شده‌اند که ارزش‌های متفاوتی برای تصور از خود در کار و خانواده قایلند (کینونن و مائونو، ۱۹۹۸).

کارفرمایان باید به تداخل کار با خانواده توجه زیادی داشته باشند چرا که این تضاد و تداخل پیامدهای منفی فراوانی برای سازمان دارد. باعث افزایش استرس و کاهش سلامت می‌شود. کارمندی که تضاد بیشتری دارند غیر کارا تر هستند. بنابر یافته‌های تحقیق حاضر تضاد نقش باعث افزایش تضاد کار و خانواده می‌شود. کارفرمایان برای کاهش تضاد کار و خانواده و جلوگیری از پیامدهای نامطلوب آن برای سازمان باید محیط کار را طوری طراحی کنند که کارمندان با تقاضاهای متضاد مواجه نشوند. طراحی مشاغل و وظایف کاری باید به گونه‌ای باشد که مانع تقاضاهای ناهماهنگ از جانب دو یا چند نفر در محیط کار شود. کارکنانی که احساس می‌کنند از آن‌ها خواسته می‌شود کارهایی را انجام دهند که از نظر خودشان صحیح نیست دچار تضاد نقش و در پی آن تضاد کار و خانواده می‌شوند. قواعد و خط‌مشی‌های سازمانی نباید به گونه‌ای باشد که کارکنان را وادار به سرپیچی کند. مهم‌ترین نتیجه‌ای که از این تحقیق می‌توان گرفت این است که همه‌ی روابطی که در ادبیات معنادار هستند در یک بافت فرهنگی خاص صدق نمی‌کنند. این امر بیانگر آن است که جای تحقیقاتی در زمینه تضاد کار و خانواده در ادبیات خالی است.

- Andreassi, J. K., & Thompson, C. A. (2007). Dispositional and situational sources of control: Relative impact on work-family conflict and positive spillover. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 722-740.
- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 507-523.
- Blanch, A., & Aluja, A. (2009). Work, family and personality: A study of work-family conflict. *Personality and Individual Differences*, 46, 520-524.
- Boyar, S. L., & Mosley Jr., D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 265-281.
- Boyar, S. L., Maertz Jr., C. P., Mosley Jr., D. C., & Carr, J. C. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215-235.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336-353.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253.
- Carr, J. C., Boyar, S. L., & Gregory, B. T. (2008). The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. *Journal of Management*, 34(2), 244-262.
- Cohen, A., & Liani, E. (2009). Work-family conflict among female employees in Israeli hospitals. *Personnel Review*, 38(2), 124-141.
- Day, A. L., & Chamberlain, T. C. (2005). Committing to your work, spouse, and children: Implications for work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 116-130.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and

- review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, 30(5), 502-522.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Michael, J. H. (2007). Work-family supportiveness organizational perceptions: Important for the well-being of male blue-collar hourly workers? *Journal of Vocational Behavior*, 71, 460-478.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. K., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16-78.
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.

Archive of SID

- Karimi, L., & Nouri, A. (2009). Do work demands and resources predict work-to-family conflict and facilitation? A study of Iranian male employees. *Journal of Family and Economic Issues*, 30, 193-202.
- Kasper, H., Meyer, M., & Schmidt, A. (2005). Managers dealing with work-family-conflict: An explorative analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 20(5), 440-461.
- Kinman, G., & Jones, F. (2008). Effort-reward imbalance, overcommitment and work-life conflict: Testing an expanded model. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 236-251.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Lapierre, L. M., Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, C. L., O'Driscoll, M. P. et al. (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 92-106.
- Matsui, T., Oshawa, T., & Onglatco, M. (1995). Work-family conflict and the stress-buffering effects of husband support and coping behavior among Japanese married working women. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 178-192.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 199-218.
- Nielson, T. R., Carlson, D. S., & Lankau, M. J. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 364-381.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Pitt-Catsoupes, M., Kossek, E. E., & Sweet, S. (Eds.) (2005). Charting new territory: Advancing multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches in the study of work and family. In *The work and*

- family handbook: Multi-disciplinary perspectives and approaches (pp. 1-16). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Rotondo, D. M., & Kincaid, J. F. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 484-506.
- Seiger, C. P., & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75, 26-37.
- Shanock, L., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 689-695.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 479-493.
- Stoeva, A. Z., Chiu, R. K., & Greenhaus, J. H. (2002). Negative affectivity, role stress, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 1-16.
- Taylor, B. L., Delcampo, R. G., & Blancero, D. M. (2009). Work-family conflict/facilitation and the role of workplace supports for U.S. Hispanic professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 643-664.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43(1), 113-123.

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	
۱. تناخل کار با خانواده	۳۳۶	۰/۰۹	-																
۲. تناخل خانواده یا کار	۷۰۸	۰/۰۳	۰/۲۴ ^{***}	-															
۳. جنبش متغیرهای فردی	-	-	۰/۰۹	۰/۱۴ ^{***}	-														
۴. تصمیمات	-	-	۰/۰۳	۰/۰۸	۰/۲۴ ^{***}	-													
۵. سن	۳۳/۹۳	۷/۵۷	۰/۰۹	۰/۰۱	۰/۲۱ ^{***}	۰/۰۶	-												
۶. سابقه کار	۱۱/۲۱	۷/۲۲	۰/۰۷	۰/۰۴	۰/۲۵ ^{***}	۰/۱۹ ^{***}	۰/۹۶ ^{***}	-											
۷. تعداد ساعات کاری	۵۱/۲۱	۱۳/۲۱	۰/۰۸	۰/۰۱	۰/۲۳ ^{***}	۰/۱۸ ^{***}	۰/۰۷	-											
۸. تضاد نقش	۲/۶۵	۰/۹۰	۰/۴۰ ^{***}	۰/۲۷ ^{***}	۰/۱۱ [°]	۰/۰۸	۰/۰۵	۰/۰۶	-										
۹. انهام در نقش	۳/۸۵	۰/۴۸	۰/۰۵	۰/۱۳ ^{***}	۰/۰۳	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۶	-									
۱۰. حمایت مافوق	۳/۱۲	۰/۳	۰/۱۱ ^{***}	۰/۰۷	۰/۰۰	۰/۰۷	۰/۰۶	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۲۲ ^{***}	-								
۱۱. شیفت‌های کاری	-	-	۰/۱۲ ^{***}	۰/۰۳	۰/۱۹ ^{***}	۰/۱۶ ^{***}	۰/۱۵ ^{***}	۰/۲۰ ^{***}	۰/۰۸	۰/۰۴	۰/۰۴	-							
۱۲. وضعیت ناهل	-	-	۰/۰۰	۰/۰۳	۰/۲۵ ^{***}	۰/۱۶ ^{***}	۰/۳۹ ^{***}	۰/۰۴	۰/۰۰	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۳	-						
۱۳. اشتغال همسر	-	-	۰/۰۳	۰/۱۰	۰/۵۳ ^{***}	۰/۳۷ ^{***}	۰/۲۹ ^{***}	۰/۲۶ ^{***}	۰/۰۰	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۵	-				

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵
۱۴. تعداد فرزندان	۱/۱۲	۰/۹۵	-۰/۰۳	-۰/۰۶	-۰/۲۴ ^{**}	-۰/۲۱ ^{**}	۰/۶۸ ^{**}	۰/۶۴ ^{**}	۰/۱۶ [*]	-۰/۰۸	۰/۰۱	۰/۰۶	۰/۰۹	-۰/۰۹	-۰/۳۳ ^{**}	-	
۱۵. سن کوچکترین فرزند	۸/۷۵	۶/۳۹	-۰/۰۶	-۰/۰۴	۰/۰۰	-۰/۲۲ ^{**}	۰/۷۷ ^{**}	۰/۶۸ ^{**}	۰/۱۸ [*]	-۰/۰۶	۰/۰۶	۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۰۸	۰/۱۶ [*]	۰/۳۳ ^{**}	-
۱۶. ساعات با خانواده	۵/۹۶	۳/۴۴	-۰/۰۶ [*]	-۰/۰۳	۰/۲۵ ^{**}	۰/۱۳ [*]	۰/۰۶	۰/۰۳	-۰/۱۳ [*]	-۰/۰۸	۰/۰۲	-۰/۱۰	۰/۳۰ ^{**}	۰/۱۴ ^{**}	-۰/۲۳ ^{**}	-۰/۰۵	-۰/۰۸
آلفای کرونباخ	۰/۶۸		۰/۷۶							۰/۷۸	۰/۶۵	۰/۸۳					

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

جدول ۲ - رگرسیون گام به گام برای تداخل کار با خانواده

تداخل خانواده با کار			تداخل کار با خانواده			متغیرها
گام سوم	گام دوم	گام اول	گام سوم	گام دوم	گام اول	
						متغیرهای جمعیت‌شناختی
-۰/۰۱	۰/۱۶*	۰/۱۴***	-۰/۲۳	۰/۰۱	۰/۱۰	(۱) جنسیت
-۰/۰۲	۰/۱۲	۰/۱۴*	۰/۱۵	۰/۰۴	۰/۱۰	(۲) تحصیلات
-۰/۰۸	-۰/۰۲	-۰/۰۱	۰/۰۰	-۰/۲۹	-۰/۲۷	(۳) سن
۰/۰۶	-۰/۰۷	-۰/۰۶	۰/۳۶	۰/۲۷	۰/۱۷	(۴) سابقه‌ی کار
						متغیرهای کاری
-۰/۱۰	-۰/۰۳		۰/۰۲	۰/۰۰		(۵) ساعات کاری
۰/۲۹*	۰/۲۷***		۰/۳۹***	۰/۴۶***		(۶) تضاد نقش
۰/۰۸	-۰/۰۷		۰/۰۵	۰/۰۹		(۷) ابهام در نقش
۰/۰۷	۰/۰۸		۰/۰۶	-۰/۰۳		(۸) حمایت مافوق
-۰/۰۳	-۰/۰۷		-۰/۰۶	۰/۰۴		(۹) شیفت کاری
						متغیرهای خانوادگی
-۰/۰۲			-۰/۰۵			(۱۰) وضعیت تأهل
۰/۱۱			-۰/۲۴			(۱۱) وضعیت اشتغال همسر
-۰/۲۳			-۰/۲۳			(۱۲) تعداد فرزندان
-۰/۲۲			-۰/۲۹			(۱۳) سن کوچکترین فرزند
-۰/۰۶			-۰/۱۷			(۱۴) ساعات با خانواده
۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۰۴	۰/۳۲	۰/۲۴	۰/۰۳	R ^۲
(-۰/۰۲)	(۰/۰۹)	(۰/۰۲)	(۰/۱۹)	(۰/۲۱)	(۰/۰۱)	F
۰/۸۵	۳/۲۵***	۲/۵۹*	۲/۵۹**	۷/۲۲***	۱/۹۴	ΔR ^۲
۰/۰۴	۰/۰۷		۰/۰۹	۰/۲۱	۰/۰۴	ΔR ^۲ برای F
۰/۷۸	۳/۴۸**		۲/۰۹	۱۱/۷۳***		

* p < ۰/۰۵, ** p < ۰/۰۱, *** p < ۰/۰۰۱