



بررسی رابطه میزان حمایت اجتماعی و تعارض کار - خانواده (مورد مطالعه زنان شاغل شهر کرمان)

پریسا کاکایی

کارشناسی ارشد رشته مطالعات زنان، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران

Pari.kakaei@gmail.com

ندا بارزبان

کارشناسی ارشد رشته مطالعات زنان، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران

n.barezban71@gmail.com

چکیده

پیدایش و افزایش خانواده های دو شغله که در آن زن و شوهر هر دو شاغل و دارای درآمد هستند، از جمله تحولات اجتماعی ایران است. این سبک از زندگی به رغم بهره مندی از فواید ترکیب نقش، به دلیل نادیده گرفتن تقسیم سنتی کار در خانواده و نیز پذیرش و ایفای تعهدات بیشتر و جدید تر، با فشارهایی بخصوص برای زنان شاغل همراه است. یکی از این فشارها، تعارض کار با خانواده است. به این خاطر بررسی رابطه حمایت اجتماعی با تعارض کار - خانواده هدف اصلی این پژوهش می باشد. بدین منظور 300 نفر از مادران شاغل در ادارات دولتی در شهر کرمان بر اساس نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده مورد مطالعه قرار گرفتند. پژوهش حاضر به روش پیمایش و با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام گرفته و جهت بررسی ارتباط بین متغیرها از آزمون های اسپیرمن و ANOVA استفاده شده است. یافته های تحقیق نشان داد که بین حمایت اجتماعی به طور کلی، حمایت از سوی خانواده، تحصیلات و تعداد فرزندان با تعارض نقش رابطه معناداری وجود دارد، اما دیگر متغیر های مستقل تأثیری بر تعارض نقش ندارند. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که عوامل تأثیرگذار به ترتیب میزان اهمیتی که در تبیین تعارض کار - خانواده داشته اند وارد معادله شده و حدود ۲۰ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین نموده اند.

واژگان کلیدی: حمایت اجتماعی، زنان، تعارض کار - خانواده



Abstract

The emergence of two-job families where husband and wife are both employed and have income is one of social changes in Iran. This lifestyle benefit the combination of roles played by husband and wife, but since the traditional division of work within families is ignored and more new responsibilities are undertaken ,especially by employed women , they are subject to more constraints. Conflict of work with family is one of the suggested constraints. For this reason, study on the relationship between social support and work - family conflict is the primary objective of the present research. 300 mothers working in governmental organizations of province Kerman were selected on the basis of stratified random sampling. The research survey was conducted using questionnaire and ANOVA tests were applied to examine the relationship between variables.

According to the findings, there is significant relationship between social support, support by family, education, the number of children with role conflict but other independent variables have no effects on role conflict. Regression analysis displayed that effective factors according to the order of their importance in explaining work- family conflict entered the equation and explained about 10 percents of the variance in the dependent variable.

Keywords: social support, women, work- family conflict



مقدمه

کار و خانواده دو حوزه اساسی در زندگی فرد تلقی می شود. درگیری با هریک از این حوزه ها پیامدهای فردی و جمعی در پی دارد. درگیری هم زمان با نقش های دو گانه این دو حوزه بر سازمان و فرد به طور همزمان اثر می گذارد. امروزه در جهان افزایش تعداد خانواده هایی که زوجین هر دو شاغل هستند به معنای آن است که مسئولیت ها و وظایف شغلی و خانوادگی و نگهداری کودکان دیگر تنها به نقش های جنسیتی که به صورت سنتی تعریف شده اند وابسته نیستند. از سوی دیگر شاغلین به طور فزاینده ای با تقاضای نقش های متفاوت و حتی متناقض در محل کار و خانواده مواجهند. تنش مستمر یکی از پیامدهای چنین وضعیتی است. یکی از رایج ترین مفاهیم در حوزه مطالعه کار و خانواده عبارت است از تعارض کار- خانواده که یکی از انواع تعارض بین نقش های تلقی می شود (Byron. et al, 2005). این مفهوم زمانی مورد استفاده قرار می گیرد که نیازهای نقش شغلی و نقش خانوادگی با هم در تعارض قرار بگیرند. تحقیقات نشان می دهد که این تعارض پیامدهای منفی همچون کاهش رضایت شغلی و خانوادگی، غیبت از کار و ترک محل کار را در بر دارد (Allen. et al, 2000).

مشارکت زنان در نیروی کار جهانی رو به افزایش است. بارت و هاید (2001) معتقدند نقش های جنسیتی در حال بسط و توسعه هستند. زنان بیش از پیش به صورت فعال به نقش های حرفه ای روی می آورند و مردان هم بیش تر از قبل به نقش های خانوادگی می پردازند. تداخل نقش شغلی و خانوادگی چه برای زنان و چه برای مردان تقاضای نقش مضاعفی را به دنبال خواهد داشت (Greenhaus. et al, 2001).

تعارض کار - خانواده شکلی از تعارض نقش های متداخل است که بر اثر آن فشارهای ناشی از سوی خانواده و کار بر فرد وارد می شود (Daalen. et al, 2006:463). متغیرهای مربوط به حوزه کاری نظیر حمایت سرپرست، حمایت همکاران، ابهام نقش، برنامه زمان بندی کاری و... نقش مهمی در شکل گیری تعارض دو حوزه ایفا می کنند. به همین ترتیب ویژگی های حوزه خانواده نظیر عدم حمایت اعضای خانواده، تعداد فرزندان و سن آنها و ابهام نقش های خانوادگی می تواند به میزان تعارض را افزایش دهد (Boyar and Mosley, 2007).

تعارض کار- خانواده برای زنان همانند مردان پیامدهای منفی در بر دارد از جمله کاهش سطح رفاه و سلامتی (Allen, et al, 2000) البته برخی محققین بر این باورند که حمایت اجتماعی نقش کمکی مهمی در کاهش استرس های ناشی از رویارویی با تقاضای همزمان نقش شغلی و نقش خانوادگی ایفا می کنند (Daalen. et al, 2006).

روش بلاو و واسپنله، تعارض نقش ها را محصول از دست رفتن شرایط تعادل نقش ها در جامعه می دانند. ابرکرامپی و همکاران سه معنی جداگانه برای تعارض نقش در نظر می گیرند. در معنای اول تعارض نقش حاصل انتظارات ناسازگاریا تعداد بیشتری از نقش هایی است که فرد ایفای آن ها را به طور هم زمان برعهده دارد. در معنای دوم تعارض نتیجه اختلاف در تعریف نقش مشخص از سوی فرد و سایر شرکای نقش است و در معنای سوم تعارض، ناشی از انتظارات متعارض نقش های مرتبط با یک نقش کانونی است. بنابراین هرگاه فرد در وضعیتی قرار بگیرد که مجبور به قبول هم زمان دو نقش شود که تکالیفی متداخل بر عهده اش می گذارند تعارض نقش ایجاد شده است (گروسی و همکاران، ۱۳۸۹).

از سوی دیگر، محققان به این نتیجه رسیده اند که وجود حمایت اجتماعی تا حدودی تعارض نقش را کاهش می دهند. کوب حمایت اجتماعی را به میزان برخورداری از محبت، مساعدت و توجه اعضای خانواده، دوستان و سایر افراد تعریف کرده است. حمایت اجتماعی مکانیسمی از ارتباطات میان فردی است که افراد را از تاثیرات تنیدگی منفی محافظت می کند. حمایت اجتماعی را می توان به هر گونه محرکی که به پیشرفت اهداف خرد حمایت شده کمک کند دانست. حمایت اجتماعی به میزان برخورداری از محبت، همراهی و توجه به اعضای خانواده، دوستان و سایر افراد تعریف شده است. برخی از جامعه شناسان معتقدند که حمایت اجتماعی تعارض بین نقش های کاری و خانوادگی را کاهش داده یا از بین می برد (کلدی و همکاران، ۱۳۹۱).

تعارض کار با خانواده شکلی از تعارضات بین نقش های است که در آن مطالبات نقش دیگر حوزه ی ناسازگار متقابلی را در بین دو نقش به وجود می آورد (شیرمردی، ۱۳۹۲).



در این بین به نظر می رسد که زنان نسبت به مردان از تعارضات بیشتری رنج می برند، زیرا علاوه بر نقش های کاری، نقش های خانوادگی را نیز یدک می کشند. به نقش زنان در کشورهای جهان سوم و بلایی که در روند تلاش برای صنعتی شدن و توسعه برایشان روی می دهد، توجه کمی مبذول شده است. این در حالی است که در مناسبات اجتماعی و به ویژه در فرآیند توسعه، زنان به عنوان نیمی از آمار عظیم جامعه، اهرم و بازوی توسعه هستند و عامل مهمی در پیشبرد فعالیت های اقتصادی محسوب می شوند. شمار زنانی که افزون بر اشتغال در بیرون از خانه، همچنان خانه داری، بچه داری و اموری از این دست را برعهده دارند، روزبه روز بیشتر می شود. این نوع از اشتغال زنان که می تواند یکی از عوامل ایجاد تعارض در بین زوجین و برای خود فرد باشد، بر خانواده تاثیر مهمی دارد.

مهم ترین مسأله ای که برای زنان شاغل امروز وجود دارد، چگونگی ایفای نقش های سنتی ناشی از فرهنگ، عرف، شرع و هماهنگی آن ها با نقش هایی است که مسئولیت های اجتماعی - اقتصادی زنان در دنیای امروز ایجاب می کند و نکته مهمی که باید به خاطر سپرد، آن است که وظایف زنان در قلمرو خانگی، نقشی را که می توانند در قلمرو عمومی داشته باشند و تصور می شود که توانایی آن را هم دارند، محدود می کند. بنابراین حمایتی که زنان از محل کار و از سوی خانواده خود دریافت می کنند، می تواند به عنوان یک متغیر تاثیرگذار بر تعارض کار - خانواده در نظر گرفته شود (همان).

پژوهشی در شهر کرمان نشان می دهد که تعارض نقش زنان در محیط کار و خانواده زیاد است. (شیرمردی، ۱۳۹۲). لذا پژوهش حاضر، بررسی رابطه تعارض با حمایت اجتماعی دریافتی این زنان می باشد. بر این اساس در این تحقیق در پی بررسی رابطه حمایت اجتماعی با تعارض نقش زنان شاغل در ادارات دولتی شهر کرمان هستیم.

اهداف بررسی ها

اهداف کلی: بررسی رابطه حمایت اجتماعی (حمایت در محل کار و حمایت در خانواده زنان شاغل با تعارض نقش زوجین)
اهداف جزئی:

بررسی رابطه ابعاد حمایت اجتماعی با تعارض نقش به طور کلی

بررسی رابطه ابعاد حمایت اجتماعی با تعارض کار - خانواده

بررسی رابطه ابعاد حمایت اجتماعی با تعارض خانواده - کار

بررسی رابطه حمایت در محل کار با تعارض نقش به طور کلی

بررسی رابطه حمایت در خانواده با تعارض نقش به طور کلی

بررسی رابطه متغیرهای دموگرافیک و زمینه ای (سن، تعداد سال های ازدواج، تحصیلات، وضعیت استخدامی، سابقه کار، درآمد ماهانه، ساعات کاری و تعداد فرزندان) و تعارض نقش

پیشینه پژوهش در ایران:

تحقیقات معدودی در ایران در این زمینه انجام شده است از جمله رستگار خالد (1384) به این نتیجه رسیده است که حمایت های شغلی - خانوادگی برای زنان شاغل عامل مهمی در جهت تثبیت نقش های اجتماعی آن ها محسوب می شود. نتایج تحقیق به طور کلی حاکی از تایید نقش حفاظتی حمایت های شغلی - خانوادگی در مقابله و سازگاری با فشار است. با افزایش میزان حمایت خانوادگی از حجم انتظارات نقش خانوادگی فرد کاسته و با کاهش سن زنان بر میزان حمایت ابزاری اعضای خانواده از آنان افزوده می شود. رستگار خالد در پژوهش دیگری که در سال 1383 با انتخاب نمونه های تصادفی از خانواده های دو شغله شهر تهران انجام داده است، نشان می دهد که دلایل بروز تعارض کار - خانواده و انتخاب راه های مقابله با آن، متأثر از الگوی سنتی تقسیم کار جنسیتی است. زنان به برخورداری از حمایت خانوادگی تمایل دارند و مردان حمایت شغلی را برای مقابله با فشار برمی گزینند. تحقیق دیگری در سال 1383 به بررسی تعارض نقش های شغلی - خانوادگی و عوامل اجتماعی موثر بر آن پرداخته است. در این تحقیق سعی شده با استناد به رویکردهای موجود مدلی برای تبیین تعارض ارائه شود. این مدل سه اندیشه کلی را مطرح می کند که عبارتند از: دو سویه بودن ماهیت تعارض، تاثیر عوامل کاری بر تعارض کار با خانواده و عوامل خانوادگی بر تعارض تجربه شده.

دارنده مجوز
ISC ۹۶۱۷-۱۲۸۰۲

مقصودی و بستان(1382) در پژوهشی تحت عنوان بررسی مشکلات ناشی از همزمانی نقش های خانگی و اجتماعی زنان شاغل شهر کرمان به این نتیجه رسیدند که با افزایش همکاری همسر در امور منزل مشکلات زنان کاهش قابل ملاحظه ای خواهد داشت. زنان شاغل با هر پست سازمانی و با هر میزان ساعت کار و درآمد، مشکلات مربوط به نقش های خانگی خود را زیاد ارزیابی کرده اند.

سفیری و زارع(1385) در پژوهشی دیگر تحت عنوان احساس ناسازگاری میان نقش های اجتماعی و خانوادگی در زنان شهر شیراز نشان می دهد که همبستگی متغیرهای مستقل با ناسازگاری نقش، افزایش سن مرد، افزایش زمان ازدواج و بالا رفتن ساعت کار زن و ناسازگاری نقش به طور کلی افزایش می یابد. ولی با افزایش تحصیلات زن و شوهر و نیز درآمد آن هاراز این ناسازگاری کاسته می شود. به نظر می رسد تعارض کار-خانواده یکی از مسائل مبتلا به بسیاری از جوامع از جمله ایران باشد.

پیشینه پژوهش در جهان:

تحقیقات معدودی در خارج از ایران در این زمینه انجام شده است از جمله راما ساندرام در سال(2007) تحقیقی با عنوان نقش تعارض کاری و خانوادگی به عنوان یک میانجی بین تداخل فکر-کار و استرس شغلی (بر روی 1000 زن مجرد و متاهل انجام داده است. روش نمونه گیری به صورت تصادفی در شرکت های IT انجام گرفت. وی در این تحقیق تداخل اندیشه با کار را به عنوان عامل میانجی مدل خود مشخص کرد. نتایج تحقیق وی نشان داد که تداخل اندیشه با کار علاوه بر اینکه به صورت غیر مستقیم بر استرس شغلی تاثیر گذار است، خود نیز به صورت مستقیم بر آن تاثیر می گذارد. همچنین نتایج نشان داد که تعارض مبتنی بر فشار و زمان بیشترین رابطه و تعارض مبتنی بر رفتار، کمترین رابطه را با استرس شغلی داشته است. (Ramasundaram, 2011).

سبیل و ماریکان(2011) تحقیقی در زمینه ی تاثیر ساعات کاری، تضاد شغلی و خانوادگی و غنی سازی تعارض کار و خانواده در بین زنان متخصص در مالزی انجام داده اند. در این تحقیق به بررسی تاثیر میزان ساعات کاری بر تعارض کار -خانواده و غنی سازی کار -خانواده بر روی 286 زن متاهل و متخصص که در بخش دولتی در ساراواک مالزی مشغول به کار بودند، پرداخته شده است. نتایج این تحقیق نشان داد که ساعات کاری رابطه مثبت و معناداری با تعارض کار -خانواده داشته ام هیچ رابطه ای با غنی سازی کار و خانواده نداشته است. همچنین نتایج نشان داد که تقسیم بندی کارهای خانه و حمایت خانوادگی از زنان شاغل، آنها را در مدیریت کارآمدتر و موثرتر هر دو حوزه ی کار و خانواده کمک می کند (شیرمردی ۱۳۹۲).

ماهپول و عبدالله در سال 2011، تحقیقی را با عنوان شیوع تعارض کار -خانواده میان مادران در شبه جزیره ی مالزی انجام داده اند. هدف تحقیق در جهت دستیابی به رابطه بین ادراک فرد از تعارض کار -خانواده و ویژگی های خانوادگی، اجتماعی و جمعیت شناختی 801 مادر شاغل 15 تا 49 ساله با حداقل یک کودک است. نتایج این تحقیق نشان داد که قومیت و سن و اشتغال از عوامل اصلی در ایجاد تعارض کار -خانواده هستند و بین مولفه های خانوادگی مانند تعداد فرزندان و سن فرزندان 7 تا 24 ساله با شیوع تعارض رابطه معنی داری وجود ندارد (همان).

آنافرتا و کروزوم در سال 2012 تحقیقی در خصوص متغیرهای جمعیت شناختی پیش بینی کننده ی تعارض کار -خانواده در بین 2600 نفر از کارکنان زن و مرد در بخش های تولیدی و خدماتی 20 سازمان در آنتالیا انجام دادند. در این تحقیق به بررسی تاثیر چند عامل جمعیت شناختی مانند جنس، سن و وضعیت تاهل، تعداد کودکان و اشتغال همسر بر تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار پرداخته شد. نتایج تحقیق حاکی از بالا بودن تعارض کار -خانواده در بین زنان و مردان بود و تفاوتی به لحاظ جنسیت وجود نداشت. رگرسیون متغیرها نیز نشان داد که تعارض کار -خانواده در مردان با سابقه کار و تحصیلات بالا رابطه مستقیم و با وضعیت تاهل رابطه مثبت دارد. تعارض زنان با وضعیت تاهل رابطه مثبت و با تحصیلات رابطه منفی داشت. همچنین سن کودکان و مراقبت از پدر و مادر مسن نیز رابطه مستقیمی با تعارض کار خانواده زنان داشت (همان).

با وجود تحقیقات داخلی و خارجی در زمینه تعارض نقش، پژوهش های اندکی به رابطه ماهیت اجتماعی و تعارض نقش پرداخته اند لذا تحقیق حاضر قصد دارد به این امر بپردازد.



مبانی نظری پژوهش

مدل ناسازگاری فشار نقش های کار -خانواده گرین هاوس و بیوتل:

گرین هاوس و بیوتل (1985) معتقد هستند که تضاد بین کار و خانواده هنگامی اتفاق می افتد که زمان اختصاص داده شده به ایفای یک نقش (نقش کاری یا خانوادگی) مانع ایفای کامل و مناسب نقشی دیگر شود یا استرس ناشی از پرداختن به یک نقش یا رفتارهای خاصی که در آن نقش انتظار می رود، ایفای نقش دیگر را با مشکل مواجه کند. به عبارتی زمانی که فرد در پی انجام الزامات یکی از نقش های خود می باشد در انجام الزامات نقش دیگر با مشکل مواجه شود. (Greenhaus and Beutell, 1998) گرین هاوس و بیوتل تعارض کار -خانواده را اینگونه تعریف کردند: تضاد بینکار و خانواده نوعی تضاد بین نقشی است که در آن فشارهای نقشی برخاسته از حوزه ی کار و خانواده با دیگر حوزه های مورد فعالیت فرد در تضاد هستند. به عبارت دیگر، ایفای نقش کاری (به واسطه ی داشتن نقش خانوادگی) یا کاری (دشوار می شود. این مدل از چند جزء اصلی شامل منابع تعارض در قلمرو کار، منابع تعارض در قلمرو خانواده و انواع اصلی تعارض کار-خانواده تشکیل شده است. محور اصلی مدل، این است که هر مشخصه ای از یک نقش که بتواند بر تعهد زمانی، فشار یا رفتار فرد در یک نقش تاثیر گذارد موجب تعارض بین آن نقش و نقش دیگر خواهد شد. آنها در مدل خود سه نوع تعارض عمده شامل تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر فشار و تعارض مبتنی بر رفتار را تشخیص می دهند. تعارض مبتنی بر زمان: این تعارض پیامد رقابت نقش های چندگانه برای تصاحب زمان در اختیار فرد است و مبتنی بر دو شکل عمده است-: فشارهای زمانی پیوسته با یک نقش ممکن است پیروی از انتظارات ناشی از نقش دیگر را به لحاظ فیزیکی ناممکن کند- ممکن است وقتی شخص می خواهد به طور فیزیکی تقاضاهای یک نقش را برآورد کند، درگیر اشتغال ذهنی با نقش دیگر شود. منابع تعارض کار مبتنی بر زمان در نقش شغلی شامل تعداد ساعت کار در هفته، میزان اضافه کاری، نوبت کاری، انعطاف ناپذیری برنامه زمان بندی کار، کنترل شخص بر برنامه زمان بندی کار و تمایل حاد و شدید فرد نسبت به انجام کار در ساعات طولانی است. منابع این نوع تعارض در نقش خانوادگی شامل: ازدواج، نقش والدینی و مسئولیت تربیت فرزند، وجود فرزندان جوان، بعد خانواده و تعداد ساعات کار هفتگی همسر است. تعارض مبتنی بر فشار: تعارض مبتنی بر فشار، زمانی به وجود می آید که فشار حاصله در یک نقش بر عملکرد شخص بر نقش دیگر تاثیر گذارد. ناسازگاری نقش ها اغلب به جهت فشار یک نقش است که پیروی از تقاضاهای نقش دیگر را مشکل می کند. منابع این نوع تعارض در کار شامل ابهام نقش کاری، تعارض نقش کاری، سطوح پایین حمایت سرپرست، نقش در ارتباطات، میزان تغییرات محیطی کار، فقدان یا ضعف ویژگی های مطلوب شغلی مانند تلاش برانگیزی، تنوع وظیفه و استقلال و آزادی عمل در کار و تناسب کار با شخص است. منابع تعارض مبتنی بر فشار در نقش خانوادگی شامل فقدان یا حمایت کم زوجین از یکدیگر است. تعارض مبتنی بر رفتار، در این نوع تعارض الگوهای ویژه ایاز رفتار در نقش معینی با انتظارات مربوط به رفتار در نقش دیگر ناسازگار می شوند. بدین ترتیب ممکن است در نقش شغلی رفتارهایی از فرد درخواست شود که با انتظارات رفتاری در حوزه نقش های خانوادگی تعارض داشته باشد. زمانی که فرد علی رغم تعدیل و تغییر رفتار خود نتواند از انتظارات رفتاری آن نقش تبعیت کند دچار تعارض مبتنی بر رفتار خواهد شد (رستگار خالد، ۱۳۸۵).

مدل پیشایندهای تعارض کار - خانواده دوکسیری و هیگینز

در این مدل اینگونه فرض شده است که تعارض کار -خانواده بر کیفیت زندگی خانوادگی و شغلی فرد تاثیر می گذارد. کیفیت زندگی کار و خانواده خود تبیین کننده رضایت فرد در محیط کار و خانواده است. کیفیت زندگی کاری دربرگیرنده سلامت شغلی فرد می باشد که به معنای دور بودن فرد از تنش و پیامدهای منفی در محیط کاری است. کیفیت زندگی خانوادگی دربرگیرنده سلامت خانوادگی فرد است که خود شامل نقش هایی است که فرد شاغل به عنوان والد و همسر در محیط خانواده دارد و اینکه در این محیط به دور از هرگونه تنش و پیامدهای منفی می باشد. متغیرهای اصلی تبیین کننده تعارض کار -خانواده شامل درگیری کاری، درگیری خانوادگی، انتظارات کاری و انتظارات خانوادگی هستند که به طور مستقیم و غیرمستقیم با تعارض کار -خانواده رابطه مثبت دارد. درگیری کار و انتظارات کاری از طریق افزایش تعارض کاری بر تعارض کار -خانواده تاثیر می گذارند و انتظارات خانوادگی و درگیری خانوادگی از طریق بالا بردن تعارض خانوادگی بر تعارض مذکور موثر واقع می



شوند. 1. درگیری کاری یا خانوادگی شدید به ترتیب به تعارض کاری یا تعارض خانوادگی منجر می شود و به طور مستقیم بر تعارض کار - خانواده تاثیر می گذارد. درگیری کاری را به مفهوم پاسخ روانی شخص به نقش کاری یا شغل کنونی خود و درجه ای که فرد از نظر روانی با شغل خود همسان می شود و نیز به معنای اهمیت شغل در خود انگاره یا خود پنداره شخص می دانند و درگیری خانوادگی را به مفهوم اهمیت خانواده در خود انگاره یا خود پنداره شخص و درجه ای می دانند که شخص از نظر روانی با نقش های خانوادگی همسانی پیدا می کند. در این مدل استدلال شده است که درگیری شدید در یک نقش با تعداد ساعات فعالیت در آن نقش رابطه مثبت دارد. این ساعت ها از یک سو، اضافه بار نقش را افزایش می دهند و از سوی دیگر فرد را از مشکلات موجود در نقش خویش آگاه می سازند، این آگاهی نیز سبب می شود فرد کوشش بیشتری برای غلبه بر مشکلات از خود نشان دهد و در نتیجه با فشار و تعارض بیشتری در آن نقش مواجه می شود. 1. همچنین انتظارات نقش در حوزه کار یا خانواده به اضافه بار نقش می انجامد و دوم انتظارات پیرامون هر کدام از این نقش ها، فشارهایی که بر زمان فرد تسلط دارد، به نقش دیگر منتقل کرده و با انتظارات مربوط به انجام نقش های دیگر تداخل پیدا می کنند. مقدار زمان لازم برای نقش کار یا خانواده (، مقدار وقت موجود برای نقش دیگر را محدود می سازد، در نتیجه با تعهد زمانی زیاد به یک نقش، زمان اختصاصی به نقش دیگر از دست خواهد رفت. از سوی دیگر تعارض کار - خانواده وقتی تشدید می شود که در صورت عدم برآورده ساختن تقاضاهای نقش مجازات های سنگینی متوجه شخص باشد. 2. تعارض کاری غالباً تاثیر مستقیمی بر تعارض خانوادگی می گذارد و منجر به تعارض کار - خانواده می شود. آنها معتقدند که جنسیت در این مدل از اهمیت زیادی برخوردار است به گونه ای که رابطه قوی بین درگیری کاری و تعارض کار - خانواده زنان برقرار است و آن به این دلیل است که نقش کاری زنان یک نقش غیر سنتی بوده که عمدتاً درگیری کاری شدید برای زنان باعث می شود تا آنها وقت زیادتری را برای نقش کاری شان قائل شوند و در نتیجه در پی انجام کارهای خانه با مشکل مواجه شوند. در صورتی که این وضعیت برای مردان اتفاق نمی افتد. وظایف کاری برای مردان با نقش های سنتی آنها به عنوان یک نان آور تداخلی ندارد به همین دلیل تناقض کمی بین انتظارات نقش اجتماعی و درگیری نقشی به وجود می آید (همان).

ماهیت دوسویه تعارض کار - خانواده از فران، راسل و کوپر:

مهمترین ویژگی مدل فران، راسل و کوپر مفهوم سازی آنها از ماهیت دو سویه ی تعارض کار - خانواده می باشد. همچنین بین دو نوع تعارض کار - خانواده یک ارتباط بالقوه متقابل فرض می کند. دلیل منطقی این رابطه بر این فرض استوار است که اگر مسئولیت ها و مسائل کاری یک فرد در انجام تعهدات خانوادگی وی تداخل کند، احتمال دارد که عدم انجام تعهدات کاری در عملکرد روزمره او تاثیر گذارد و متقابلاً عدم انجام تعهدات کاری در عملکرد روزانه خانوادگی او دخالت کند. فران و همکارانش فرض می کنند که فعالیت ها، درگیری های شدید روانی یک نقش در برابر نقش دیگر می تواند از دو جهت به افزایش تعارض کار - خانواده منجر شود: نخست اینکه احتمال دارد درگیری روانی شدید نسبت به یک نقش باعث تخصیص انرژی و زمان بیش از حد به آن نقش شود و در نتیجه فرد به دشواری بتواند فشار نقش دیگر را تحمل کند. دوم اینکه درگیری روانی شدید نسبت به یک نقش خاص می تواند زمانی که فرد می کوشد از نظر فیزیکی به نیازهای نقش دیگر پاسخ دهد را به نقش اول منحصر نماید (همان).

مدل های مبتنی بر حمایت اجتماعی:

مدل حمایت اجتماعی و تعارض کار - خانواده کارلسون و پرو:

در این مدل حمایت اجتماعی در محل کار یا خانواده به عنوان راهی برای کاهش تعارض مطرح شده است. مطابق نظر کارلسون و پرو ممکن است درجه حمایت اجتماعی که یک فرد در یک موقعیت معین دریافت می کند بر کل فرایند نقشی که وی تجربه می کند تاثیر گذارد. چنان چه فرد در شغل خود با تعارض یا ابهام نقش مواجه شود و در مقابل حمایت اجتماعی منصفانه ای را از همتایان شغلی خود دریافت کند به احتمال زیاد فشار ناشی از تعارض نقش را ادراک نخواهد کرد و چنان چه فرد با سطح بالایی از تقاضاهای زمانی کار روبرو شود، حمایت اجتماعی که از همسرش دریافت می کند، می تواند تاثیر منفی فشار را حذف کند. آنان همچنین منابع عمده ی حمایت اجتماعی را در دو حوزه نقش



های کاری و غیرکاری شناسایی کرده اند. به نظر آنها منابع عمده حمایت در قلمرو کاری، همکاران و سرپرست های حمایت کننده هستند. همچنین به نظر کارلسون و پرو منبع عمده حمایت خانواده از فرد شاغل می تواند وقوع تعارض کار - خانواده را کاهش دهد. آنها در این رابطه حمایت زوجین از یکدیگر، وجود رابطه خوب و صمیمانه میان همسران، کاهش تنش های ازدواج و افزایش سازگاری میان آنها تاکید می کنند. به اعتقاد آنان برای زنان، حمایت همسر از اشتغال آن جهت پیشگیری از پیامدهای منفی آن بر نظام خانوادگی مهم می باشد و برای مردان حمایت زن از شغل وی، برای آنکه او رضایت شغلی بیشتری را تجربه کند، مهم و موثر است.

مدل حمایت محل کار، سازگاری شخصی و تداخل کار - غیر کار کرچمایر و کوهن:

راهبرد و مدل جامعه شناسان، مبتنی بر دو پیش فرض اساسی است: تمایز تداخل، حاصل از کار و تداخل ناشی از غیرکار می باشد مطابق با این پیش فرض، زمانی تداخل حاصل از کار روی می دهد که تقاضای کاری، منابع وقت، تعهد و انرژی یک فرد را تخلیه کرده و در نتیجه توانایی وی را برای ایفای نقش های غیرکاری به ویژه خانوادگی کاهش می دهد. در حالی که تداخل غیرکاری هنگامی اتفاق می افتد که تقاضای غیرکاری این منابع را به اتمام برساند. پیش فرض دیگر نیز وجود یک رابطه دو سویه بین دو جهت تعارض کار - غیر کار تاکید می کند. دو سویه بودن تعارض ناظر بر این واقعیت است که هرگاه تقاضاهای نقش اعم از کار یا خانواده با توانایی فرد در اجرای نقش دیگر تداخل پیدا کند، این تعهدات انجام نشده با کارکرد فرد در نقش اول تداخل خواهد کرد. راهبرد نخست حمایت محل کار است که عمدتاً شامل حمایت مستقیم کارفرما از فعالیت های غیرکاری کارکنان می باشد و اغلب متکی به کنش سرپرستان مستقیم افراد در سازمان ها است. شیوه عمده حمایتی این راهبرد شامل انعطاف پذیری در برنامه زمانبندی کار، تطابق با درخواست های مرخصی و مزایای سازمانی نظیر برنامه های همیاری کارکنان می باشد. راهبرد دوم، سازگاری شخصی نام دارد و شامل استفاده کارکنان از منابع شخصی شان در جهت سازگاری مستقل با نقش های متعددی است که بر عهده می گیرند. اگرچه این راهبرد توسط خود افراد مشغول به کار هدایت می شود و متکی بر ایجاد کنترل شخصی بر تقاضاهای نقش های غیر کاری و تعدیل آنها می باشد و شیوه هایی نظیر کنترل اندازه خانواده و تقاضاهای مربوط به آن و نیز حمایت زوجین از یکدیگر را دربر می گیرد (شیرمردی، ۱۳۹۲).

فرضیات پژوهش

احتمالاً بین ابعاد حمایت اجتماعی با تعارض نقش رابطه وجود دارد.
احتمالاً بین ابعاد حمایت اجتماعی با تعارض کار - خانواده رابطه وجود دارد.
احتمالاً بین ابعاد حمایت اجتماعی با تعارض خانواده - کار رابطه وجود دارد.
احتمالاً بین حمایت در محل کار با تعارض نقش به طور کلی رابطه وجود دارد.
احتمالاً بین حمایت در خانواده با تعارض نقش به طور کلی رابطه وجود دارد.
به نظر می رسد احتمالاً بین متغیرهای دموگرافیک و زمینه ای (سن، تعداد سال های ازدواج، تحصیلات، وضعیت استخدامی، سابقه کار، درآمد ماهانه، ساعات کاری، تعداد فرزندان و تعارض نقش رابطه وجود دارد).

روش تحقیق

تعارض کار با خانواده: به تعارضی اطلاق می شود که ناشی از تداخل مسئولیت ها و مسائل کاری یک فرد با انجام تعهدات خانوادگی او می باشد (رستگار خالد، ۱۳۸۳).
تعارض خانواده با کار: به تعارضاتی اطلاق می شود که ناشی از تداخل عملکردهای روزانه خانوادگی و تعهدات آن با تعهدات کاری فرد اطلاق می شود (همان).



تعارض مبتنی بر زمان: این نوع تعارض، در نتیجه رقابت‌های چندگانه برای تصاحب زمان در اختیار فرد است حال آنکه نمی‌توان مدت‌زمان انجام دادن فعالیت در یک نقش را به فعالیت‌های مربوط به نقش‌های دیگر اختصاص داد. تعارض مبتنی بر فشار: این تعارض تولید شده در نتیجه محرک‌های تنش‌زای شغلی خانوادگی است. تعارض مبتنی بر رفتار: این نوع تعارض مبتنی بر رفتار الگوهای خاص رفتارهای درون نقش با انتظارات مرتبط با رفتار در نقش دیگر ناسازگارند است.

حمایت اجتماعی: حمایت اجتماعی به میزان برخورداری از محبت، همراهی و توجه به اعضای خانواده، دوستان و سایر افراد تعریف شده است. حمایت از محل کار: حمایتی است که سرپرست در محل کار یا همکاران در محل کار به او داده می‌شود. حمایت از سوی خانواده: به میزان حمایتی که خانواده از فردی که شغل را دارد و انتظاراتی که فرد از خانواده دارد را گفته می‌شود. این مقاله به روش پیمایش- توصیفی اجتماعی انجام گرفته است. ابتدا منابع موجود در زمینه موضوع پژوهش به روش اسنادی و بررسی ادبیات موضوع جمع‌آوری شده و چارچوب نظری تحقیق تهیه گردیده است. سپس متغیرها و شاخص‌ها بر اساس چارچوب نظری تبیین و اطلاعات مورد نیاز بوسیله پرسشنامه جمع‌آوری شده‌اند. نمونه آماری پژوهش حاضر، شامل مادران شاغل در ادارات دولتی شهر کرمان می‌باشد بر اساس آمار به دست آمده، تعداد کل زنان شاغل در ادارات دولتی در شهر کرمان ۲۳۷۵ نفر می‌باشد که ۸۰٪ از آنها یعنی ۱۹۳۴ نفرشان مادران شاغل بودند که ۳۰۰ نفر از آنها به طور تصادفی و بر اساس جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. روشی که برای نمونه‌گیری مورد استفاده قرار گرفته است تصادفی طبقه‌بندی شده می‌باشد. در این پژوهش برای بررسی میزان ارتباط بین دو متغیر از آزمون آنوا و تی تست و اسپیرمن استفاده شده است، پرسشنامه تکنیک بکار گرفته شده در این پژوهش می‌باشد که برای متغیر وابسته از پرسشنامه رستگار خالد که شامل ۱۶ (۸ سوال مربوط به تعارض کار با خانواده و ۸ سوال مربوط به تعارض خانواده با کار) و برای متغیر مستقل از پرسشنامه توماس و هاوز و زیمت و همکاران برای حمایت از محل کار ۸ سوال و حمایت از سوی خانواده ۶ سوال دارد، استفاده شده است که سوالات به صورت طیف لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می‌باشد. در این پژوهش داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی از طریق نرم افزار Spss 20 مورد بررسی و تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. برای سنجش روایی از شیوه صوری و از طریق ۸ تن از اساتید دانشگاه شهید باهنر کرمان مورد سنجش قرار گرفتند و برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه از طریق ضرایب آلفای کرونباخ برای گویه‌های مختلفی که متغیرهای اصلی تحقیق را می‌سنجد استفاده شد که به شرح زیر است:

ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	تعداد سوال	ضریب آلفای کرونباخ
تعارض کار با خانواده	۸	۰/۸۷
تعارض خانواده با کار	۸	۰/۸۷
حمایت در محل کار	۸	۰/۸۲
حمایت خانواده	۶	۰/۸۱

از آنجا که ضریب آلفای کرونباخ تمام سوالات بالای ۰/۵۰ می‌باشد، سوالات پرسشنامه از پایایی لازم برخوردارند.



یافته های پژوهش

یافته های توصیفی :

- 1: حمایت به طور کلی (14.3 درصد (پاسخگویان در سطح پایین و 62.7 درصد (در سطح متوسط و 23 درصد (در سطح بالا دریافت کردند.
- 2: در مورد تعارض کار با خانواده (29 درصد (پاسخگویان در سطح پایین و 60 درصد (در سطح متوسط و 11.7 درصد (در سطح بالا را تجربه کردند.
- 3: در مورد تعارض خانواده با کار (18.3 درصد (پاسخگویان در سطح پایین و 59.7 درصد (در سطح متوسط و 22 درصد (در سطح بالا را تجربه کردند.
- 4: در مورد حمایت از سوی خانواده بیشتر پاسخگویان (58 درصد (در سطح بالا و کمترین آن ها 11.7 درصد (در سطح پایین بوده اند.
- 5: در مورد حمایت از سوی محل کار بیشتر پاسخگویان (65.7 درصد (در سطح بالا و کمترین آن ها 11 درصد (در سطح پایین بوده اند.
- 6: بیشتر پاسخگویان (35 درصد (در گروه سنی 30-36 سال و کمترین (6 درصد (بیشتر از 48 سال سن داشتند.
- 7: تعداد سال های ازدواج بیشتر پاسخگویان (29 درصد (کمتر از 8 سال و کمترین آنها (11 درصد (بیشتر از 23 سال بوده است.
- 8: بیشتر پاسخگویان (51 درصد (تحصیلات لیسانس و کمترین آنها (12 درصد (دیپلم داشتند.
- 9: بیشتر پاسخگویان (45 درصد (وضعیت استخدامی رسمی و کمترین آنها (2 درصد (وضعیت کارگری داشتند.
- 10: بیشتر پاسخگویان (30 درصد (سابقه کار 7-13 سال و کمترین آنها (20 درصد (سابقه کار 13-19 سال داشتند.
- 11: بیشتر پاسخگویان (36 درصد (درآمد ماهانه 601-900 تومان و کمترین آنها (3 درصد (کمتر از 600 تومان دریافت میکردند.
- 12: بیشتر پاسخگویان (46 درصد (ساعات کاری 7-9 ساعت داشتند.
- 13: بیشتر پاسخگویان (40 درصد (دو فرزند داشتند.

آزمون فرضیات

آزمون فرضیات با استفاده از همبستگی پیرسون، اسپیرمن، آزمون تی تست و آنوا انجام شده است.

جدول شماره 2: خلاصه ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای مستقل و وابسته

متغیرهای مستقل		تعارض نقش به طور کلی
ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معناداری	
حمایت اجتماعی	0.216	0.000
حمایت در محل کار	0.053	0.11
حمایت در خانواده	0.244	0.000
تعارض کار با خانواده		
حمایت اجتماعی	0.211	0.000



ISC دارلده مجور
۹۶۱۷-۱۲۸۰۲



تعارض خانواده با کار		
0.001	0.189	حمایت اجتماعی

نتایج جدول فوق نشان داد که بین متغیرهای حمایت اجتماعی به طور کلی، حمایت از سوی خانواده، تحصیلات و تعداد فرزندان با تعارض نقش به طور کلی رابطه معناداری وجود دارد، زیرا Sig از بدست آمده کوچکتر از 0.05 می باشد. ولی بین متغیر حمایت در محل با تعارض نقش به طور کلی رابطه معناداری وجود ندارد زیرا Sig از بدست آمده بزرگتر از 0.05 می باشد.

جدول شماره: 3 خلاصه ضریب همبستگی اسپیرمن و آنوا بین متغیرهای مستقل با تعارض نقش به طور کلی

متغیر	ANOVA	همبستگی اسپیرمن	سطح معناداری
سن		0.026	0.64
تعداد سالهای ازدواج		0.073-	0.20
میزان تحصیلات	Mean486.28		0.01
وضعیت استخدامی	Mean28.24		0.83
سابقه ی کار		0.010-	0.86
درآمد ماهانه		0.038	0.51
ساعات کار		0.016	0.78
تعداد فرزندان		0.133	0.02

با توجه به آمار فوق بین تعداد فرزندان و تحصیلات با تعارض نقش به طور کلی رابطه معناداری وجود دارد زیرا Sig از بدست آمده کوچکتر از 0.05 می باشد. ولی بین متغیرهای سن، تعداد سالهای ازدواج، وضعیت استخدامی، سابقه ی کار، درآمد ماهانه و ساعات کار با تعارض نقش رابطه معناداری وجود ندارد زیرا Sig از بدست آمده کوچکتر از 0.05 نمی باشد.

تحلیل رگرسیون

در پژوهش حاضر از آماره رگرسیون چند متغیره به شیوه گام به گام استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیر از سوی خانواده در مرحله اول، تعداد فرزندان در مرحله دوم، میزان تحصیلات در مرحله سوم و حمایت اجتماعی به طور کلی در مرحله چهارم به ترتیب میزان اهمیتی که در تبیین تعارض نقش داشته اند وارد معادله شده و سایر متغیرهای مستقل از معادله خارج و کمتر موثر تلقی شدند. در مجموع این متغیرها توانستند $R^2=0/20$ از واریانس متغیر وابسته را تبیین کرده و توضیح دهند.



در واقع بر اساس این مقدار ضریب تعیین یا R_2 ، این متغیرها توانسته اند $0/20$ تغییرات تعارض کار - خانواده را پیش بینی کنند که در بین این متغیرها میزان حمایت از سوی خانواده به طور کلی قوی ترین پیش بینی کننده بود ($Beta=0/21$) و سایر متغیرها در رده های بعدی قرار گرفته اند .

جدول شماره 5: متغیرهای مستقل درون معادله رگرسیونی برای پیش بینی تعارض نقش

Sig	مقدار T	Beta	متغیر	مرحله
0.01	2.48	0.204	حمایت از سوی خانواده	اول
0.06	1.857	0.172	سن	دوم
0.03	2.124-	0.156-	تعداد فرزندان	سوم
0.22	1.213-	0.115-	تعداد سال های ازدواج	چهارم
0.46	0.726	0.046	تحصیلات	پنجم
0.35	0.932	0.077	حمایت اجتماعی به طور کلی	ششم
0.52	0.630	0.041	درآمد	هفتم
0.60	0.525	0.030	تعداد ساعات کاری	هشتم
0.88	0.146-	0.011-	سابقه کاری	نهم
0.94	0.066	0.004	وضعیت استخدامی	دهم
		$R_2=0/20$	ضریب تعیین	
		$R=0/32$	ضریب همبستگی	

بر اساس داده های جدول فوق معادله رگرسیون چند متغیره در تحقیق حاضر که با تعارض نقش رابطه معناداری دارند، به این صورت می باشد :
حمایت از سوی خانواده ($0/20$)، تعداد فرزندان ($-0/15$)، تحصیلات ($0/04$)، حمایت اجتماعی به طور کلی ($0/07$)

دارنده مجوز
ISC ۹۶۱۷-۱۳۸۰۲

نتیجه گیری:

در مدل حمایت اجتماعی و تعارض کار-خانواده کارلسون و پرو حمایت اجتماعی در محل کار یا خانواده به عنوان راهی برای کاهش تعارض مطرح شده است. مطابق نظر کارلسون و پرو ممکن است درجه حمایت اجتماعی که یک فرد در یک موقعیت معین دریافت می کند بر کل فرایند نقشی که وی تجربه می کند تاثیر گذارد.

چنانچه فرد در شغل خود با تعارض یا ابهام نقش مواجه شود و در مقابل حمایت اجتماعی منصفانه ای را از همتایان شغلی خود دریافت کند به احتمال زیاد فشار ممتنع از تعارض نقش را ادراک نخواهد کرد و چنانچه فرد با سطح بالایی از تقاضاهای زمانی کار روبرو شود حمایت اجتماعی که از همسرش دریافت می کند، می تواند تاثیر منفی فشار را حذف کند. آنان همچنین منابع عمده ی حمایت اجتماعی را در دو حوزه نقش های کاری و غیر کاری شناسایی کرده اند به نظر آنها منابع عمده حمایت در قلمرو کاری، همکاران و سرپرست های حمایت کننده هستند.

همچنین به نظر کارلسون و پرو منبع عمده حمایت خانواده از فرد شاغل می تواند وقوع تعارض کار - خانواده را کاهش دهد. آنها در این رابطه حمایت زوجین از یکدیگر، وجود رابطه خوب و صمیمانه میان همسران، کاهش تنش های ازدواج افزایش سازگاری میان آنها تاکید می کنند. به اعتقاد آنان برای زنان، حمایت همسر از اشتغال آن به جهت پیشگیری از پیامدهای منفی آن بر نظام خانوادگی مهم می باشد و برای مردان حمایت زن از شغل وی، برای آنکه او رضایت شغلی بیشتری را تجربه کند، مهم و موثر است. بر اساس نتایج به دست آمده 11.7 درصد حمایت از سوی خانواده، 65.7 درصد حمایت از سوی محل کار و 62 درصد حمایت به طور کلی در سطح متوسط دریافت کرده اند.

در پژوهش مربوطه جهت بررسی فرضیات تحقیق از آزمون های اسپیرمن و آنوا بهره گرفته شد که در نتیجه آزمون فرضیات مشخص شد که حمایت اجتماعی به طور کلی، حمایت از سوی خانواده، تعداد فرزندان و تحصیلات با تعارض نقش رابطه معناداری وجود دارد، ولی بین سایر متغیرها رابطه معناداری وجود ندارد. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون متغیرهای تاثیرگذار بر تعارض نقش توانستند 0/10 تغییرات تعارض کار-خانواده را پیش بینی کنند. حمایت از سوی خانواده (0/20)، تعداد فرزندان (0/15-)، تحصیلات (0/04)، حمایت اجتماعی به طور کلی (0/07) بیشترین نقش را در تعارض نقش داشتند. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق رستگار خالد (1384) که حمایت های شغلی- خانوادگی برای زنان شاغل عامل مهمی در جهت تثبیت نقش های اجتماعی آن ها محسوب کرد همخوانی دارد.

نتایج تحقیق به طور کلی حاکی از تایید نقش حفاظتی حمایت های شغلی- خانوادگی در مقابله و سازگاری با فشار است. با افزایش میزان حمایت خانوادگی از حجم انتظارات نقش خانوادگی فرد کاسته و با کاهش سن زنان بر میزان حمایت ابزاری اعضای خانواده از آنان افزوده می شود. نتایج تحقیقات مقصودی و بستان (1382) که با افزایش همکاری همسر در امور منزل مشکلات زنان کاهش قابل ملاحظه ای خواهد داشت نیز با نتایج این تحقیق مطابقت دارد. زنان شاغل با هر پست سازمانی و با هر میزان ساعت کار و درآمد، مشکلات مربوط به نقش های خانگی خود را زیاد ارزیابی کرده اند. و در تحقیق حاضر بین سن و حمایت خانوادگی با تعارض کار-خانواده رابطه وجود دارد.

نتایج تحقیق سفیری و زارع (1385) ناسازگاری نقش با افزایش سن مرد، افزایش زمان ازدواج و بالا رفتن ساعت کار زن، ناسازگاری نقش کلی افزایش می یابد مطابقت دارد البته با آن تحقیق با افزایش تحصیلات زن و شوهر و افزایش درآمد از این ناسازگاری کاسته خواهد شد.

با توجه به آمارهای توصیفی یکی از مشکلات عمده زنان در محیط کار مربوط به ساعات زیاد کار می باشد پیشنهاداتی در این زمینه ارائه کردیم که بدین گونه می باشد که آنچه از چنین نتیجه ای حاصل شده این است که کارفرمایان یا مدیران و مسئولان می توانند در صورت وضع قوانین جدید انعطاف بیشتری در این خصوص از خود نشان داده و زمینه ای را فراهم کنند که حداقل مشکل عمده زنان در محیط کار تا اندازه ای مرتفع گردد قوانین و سازو کارهایی که در محیط شغلی نیز برقرار است می بایست توجه صرف خود را بر بهره وری سازمانی و شغلی برداشته و در سیاست های اجرایی خود تقدم را به خانواده نیز بدهد تا بتوان بهره وری زنان شاغل را نه تنها در خانواده بلکه در کار نیز مؤثر و مفید کرد به دلیل اینکه بهره وری زن شاغل و افزایش آن در محیط شغلی و خانوادگی به هم وابسته می باشند.

محدودیت هایی هم در اجرای تحقیق بود که لازم به ذکر می باشد بسیاری از ادارات مورد نظر نیز همکاری لازم را با محقق در جهت

اجرای پژوهش به عمل نمی آوردند که این نیز باعث می شد امکان اجرای تحقیق در برخی از اداره های شهر کرمان امکان پذیر نباشد.

بسیاری از زنان شاغل نیز به جهت مشغله ی کاری بسیار زیاد، عمدتاً امکان همکاری و صرف وقت کافی برای پر کردن دقیق پرسشنامه را نداشتند.



منابع

-شیرمردی، پژمان (1392) بررسی تاثیر تضاد نقش بر نوع تعامل مادر و کودک میان زنان شاغل شهر کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد مطالعات زنان، دانشگاه شهید باهنر کرمان: ۷۶-۹.

-کلدی، علیرضا و سلحشوری، پروانه (1391) بررسی تاثیر حمایت اجتماعی بر توانمند سازی زنان. مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران: ۱۳.
-گروسی، سعیده و آدینه زاده، راحله (1389) بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان. مجله ی علوم اجتماعی دانشکده ادبیات علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد: ۱۲۳.

-رستگار خالد، امیر (1385) اشتغال زنان و ضرورت کنترل فشارهای ناشی از کار خانگی. ماهنامه ی دانشور رفتار، سال سیزدهم، دوره جدید شماره ۱۹: ۱۱۳-۱۱۱.

-رستگار خالد، امیر (1385) خانواده، کار، جنسیت. تهران: روابط عمومی شورای فرهنگی زنان: ۱۲۱-۱۲۰.
-رستگار خالد، امیر (1385) زنان شاغل و بررسی تاثیر منابع کنترل فشار بر ترکیب نقش های شغلی -خانوادگی آنان، فصلنامه بانوان شیعه، سال سوم، شماره ۸: ۱۲۷-۱۲۵.

Allen, T. D, Herst, D. E. L, Bruck, C. S, and Sutton, M.(2000): Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. Journal of occupational health psychology,(5):278-308

Barnett, R. C, Hyde, J. S, (2001): Women, men, work, and family: an expansionit theory. American psychology (56):781-796

Boyar, L.S and Mosley, D. c.(2007): the relationship between core self evaluation and work family satisfaction: the mediating role of work- family conflict and facilitation, journal of vocational behavior,(71):265-281

Byron, K, (2005): A meta analytic review of work- family conflict and its antecedents. Journal of vocational behavior ,(67):169-198

Daalen, G.v, willemsen, t. m and sanders, k(2006):Reducing work- family conflict through different sources of social support. Journal of vocational behavior,(69): 462-476

Duxbury, linda, alann, Higgins(1991) gender differences in work family conflict. Journal of applied psychology,vol 76(1),feb1991:60-74

Frone, Michal R. and Morcia Russell and m. lynne cooper, (1992) antecedents and outcomes of the work family interface. Journal of applied psychology. Vol77(1), feb 1991:65-78



Greenhaus, j.H, parasuraman, S, and colins, k.m. (2001): career involvement and family involvement as moderators of relationships between work- family conflict and withdrawal from profession. Journal of occupational health, psychology, (6):91-100

Kirchmeyer, Catherine, cohen, Aaron (1991). Different strategies for managing the work-non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. Journal of work and stress, 1999:59-73