

## دانشور

رفتار

# اشتغال زنان و ضرورت کنترل فشارهای ناشی از کار خانگی

نویسنده: دکتر امیر رستگارخالد<sup>۱</sup>

۱. استادیار دانشگاه شاهد

### چکیده

غالباً خانه‌داری، اشتغال خاص زنان تلقی می‌شود، حتی اگر آن‌ها در پایگاه‌های شغلی هم‌تراز با شوهرانشان شاغل باشند. به همین دلیل، مسئولیت‌های خانوادگی و به ویژه وجود فرزندان خردسال، کار آن‌ها در خارج از خانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد و آن‌ها را وادار می‌کند که برای تثبیت هویت شغلی خود به فشارهای ناشی از اضافه بار نقش و تداخل نقش‌ها تن در دهند و در عین حال بکوشند به هر قیمت، تعادل لرزان میان تعهداتشان در برابر خانواده و کار را حفظ کنند. در شرایطی که این وضع اجتناب‌ناپذیر است وجود کدام ویژگی‌های شغلی و خانوادگی می‌تواند به زنان شاغل در مدیریت نقش‌های چندگانه و کاهش فشار کمک کند؟ در پژوهش حاضر سعی شده با انجام یک بررسی پیمایشی در بین ۳۱۱ زن شاغل دارای همسر در دو منطقه از شهر تهران به این پرسش پاسخ داده شود. نتایج حاکی از آن است که مشارکت همسر در کار خانه، تحصیلات وی، احساس برابری زوجین در تقسیم کار خانگی، میزان رضایت زنان از شغل خود، انگیزه اشتغال، محتوای شغل، انعطاف شغلی، سابقه کار و حجم ساعات کار هفتگی، منابع مطلوبی برای زنان در جهت انطباق با فشار به شمار می‌آیند.

واژه‌های کلیدی: اشتغال، زنان، نقش‌های چندگانه، خانواده

دو ماهنامه علمی-پژوهشی  
دانشگاه شاهد  
سال سیزدهم - دوره جدید  
شماره ۱۹  
آبان ۱۳۸۵

### مقدمه

صورت می‌پذیرد. از این رو از مردان انتظار می‌رود با اشتغال به کار در خارج از خانه اسباب معاش خانواده خود را فراهم آورند، در عوض، زنان نیز وظیفه دارند با ماندن در خانه به مراقبت از کودکان و اداره امور منزل، پخت و پز غذا و تمهید شرایطی امن و راحت برای شوهر و سایر اعضای خانواده بپردازند. با این همه چنین الگویی از تقسیم نقش مانع از آن نمی‌شود که از

در جوامع سنتی و تا پیش از وقوع فرایند صنعت‌گستری و نوسازی سیاسی اجتماعی و اقتصادی در این جامعه‌ها، ساختار روابط بین نهادهای اجتماعی اساساً بر پایه سنت‌ها، تجارب، ممارست‌ها و باورهای تعیین می‌شود که از نسلی به نسل بعد منتقل شده است و جزء میراث مشترک آن جامعه به حساب می‌آید [۱]. بر این اساس، تقسیم کار بین زنان و مردان نیز بر پایه سنت و جنسیت

نیروی کار زنان در مزرعه، کشت و زرع و کار پا به پای مردان برای تولید بیش تر استفاده نشود. در عین حال، مردان به ندرت در امور مربوط به مراقبت از کودکان و خانه داری شرکت می‌جویند، و خستگی و فرسودگی زنان نیز نمی‌تواند تأثیری در آن داشته باشد [۲].

با این وصف در جامعه سنتی و به ویژه در روستاها، زنان با نقش‌های دوگانه روبه‌رو هستند که آن‌ها را تحت فشار تعهدات مضاعف قرار می‌دهد. اما از آن‌جا که در جامعه سنتی بین محل کار و تولید و یا کار و خانواده، فاصله‌ای نیست و این دو از هم جدا و مستقل نیستند و زنان نیز غالباً به عنوان زنان خانه‌دار به مشارکت در کارهای تولیدی روی می‌آورند، نه به عنوان کارکن مستقل و یا مزدبگیر، همزمانی وقوع نقش‌ها نمی‌تواند مانع از ایفای موازی آن‌ها شود و زنان فرصت می‌یابند در کار و تولید شرکت جویند و تعهدات ناشی از نقش خانوادگی خود را نیز به انجام برسانند [۳]. به همین دلیل و به رغم اضافه بار نقش، زنان کم‌تر دچار فشار ناشی از تداخل زمانی نقش‌های دوگانه می‌شوند؛ اما به موازات تحول جامعه و جدایی کار از خانواده و تغییر در برخی نهادهای اجتماعی دیگر، از جمله تعمیم آموزش و پرورش رسمی و عالی و تحت پوشش قرار گرفتن دختران جوان، ضرورت و نیاز اقتصادی خانواده‌ها به کار زنان در خارج از خانه برای استمرار حیات و بقای خانواده و از همه مهم‌تر نیاز روزافزون جامعه در به‌کارگیری نیروی کار زنان در بخش‌های صنعت و خدمات که در نتیجه تغییرات ساختاری در بخش‌های اقتصادی جامعه، اولویت و گسترش بیشتری نسبت به بخش کشاورزی یافته است، تعداد زنان شاغل در بخش‌های خدمات و صنعت رو به افزایش گذارد، به طوری که در جوامع صنعتی، به عنوان مثال در فرانسه بین سال‌های ۷۲-۱۹۶۸، ۶۶ درصد از مشاغل دفتری و اداری و ۳۸ درصد از مشاغل صنعتی نصیب زنان شد [۴]. در سال‌های پس از آن نیز این جریان همچنان ادامه یافته است. چنان‌که در سال ۱۹۸۶ از ۲۶/۷ میلیون

نیروی کار در انگلستان، ۴۱/۹ درصد آن را زنان تشکیل می‌دادند [۵]. بررسی‌های آماری نیز نشان می‌دهد که در کشورهای صنعتی، به طور کلی بین ۳۵ تا ۵۰ درصد نیروی کار را زنان تشکیل می‌دهند [۶].

در ایران تا سال ۱۳۵۵، آمار زنان شاغل رو به افزایش بوده و در این سال به حدود ۱۲ درصد رسیده است، هر چند یک دهه پس از آن و در سال ۱۳۶۵ به ۸ درصد کاهش یافته و تا سال ۱۳۷۰ با یک درصد افزایش به ۹ درصد رسیده است [۶]. با این‌که آمار زنان شاغل در ایران در مقایسه با کشورهای نظیر مصر (۱۸ درصد) و ترکیه (۳۰ درصد) به مراتب پایین‌تر است باید گفت که از لحاظ بخش عمده اشتغال مشابه ترکیبی است که پیش از این ذکر گردید، بدین ترتیب که در سال ۷۵، حدود ۴۶ درصد از زنان شاغل، در بخش خدمات، ۳۴/۵ درصد در بخش صنعت و ۱۷ درصد در بخش کشاورزی به کار مشغول بوده‌اند [۷].

این آمارها، از نظر بحث حاضر بدین معنا است که برای بخش عمده‌ای از زنان شاغل به دلیل جدایی کار از خانواده، امکان ایفای همزمان و توأم وظایف و فعالیت‌های شغلی و خانوادگی به گونه‌ای که در جوامع روستایی و سنتی تا پیش از آن شاهد بوده‌ایم اساساً منتفی است و به همین دلیل، با وجود الگوی جنسیتی تقسیم کار، معضل تعارض نقش (role conflict) بین کار و خانواده برای این گروه از زنان به یک معضل جدی تبدیل شده که با گسترش تعهدات ناشی از آن‌ها - نظیر بچه‌دار شدن و یا اشتغال به کار تمام وقت در مشاغل حرفه‌ای و تخصصی - جدی‌تر نیز می‌شود که در صورت بی‌توجهی به آن می‌تواند پیامدها و تبعات منفی برای سلامتی روانی - اجتماعی زنان شاغل و بالطبع خانواده‌های آن‌ها و عملکرد مطلوب سازمان‌ها و مؤسسات تولیدی و اداری در پی داشته باشد. تقریباً تمام پژوهش‌هایی که در حوزه رابطه متقابل کار - خانواده انجام یافته متفق‌القولند که تعارض کار - خانواده (Work-Family conflict) می‌تواند برای افراد،

دکتر امیر رستگار خالده

۳. هر قدر شغل از ویژگی‌های محتوایی بیش‌تر برخوردار باشد از احساس تعارض زنان کاسته خواهد شد.

۴. با افزایش میزان انعطاف شغلی، احساس تعارض زنان کاهش می‌یابد.

### مبانی نظری تحقیق

مروری بر تحقیقات انجام‌شده در بحث از رابطه متقابل کار - خانواده و اشتغال زنان متأهل ما را به دو حوزه نظری متمایز از هم رهنمون می‌کند: نظریه نقش و رویکرد جنسیتی نقش.

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

در این بخش به اجمال ابتدا به بررسی نظریه نقش و سپس رویکرد جنسیتی نقش می‌پردازیم.

خانواده‌ها و سازمان‌ها، هر سه، آثار زیان‌بار و نامناسبی بر جای گذارد. در این پژوهش‌ها نشان داده شده که تعارض مذکور می‌تواند بر کیفیت زندگی شغلی و خانوادگی تأثیر منفی بگذارد، میزان رضایت فرد از زندگی را پایین آورد [۸]، پریشانی‌های خانوادگی و شغلی را سبب شود و در کل به افسردگی شخصی منجر گردد [۹]. از سوی دیگر، چنین تعارضی می‌تواند نشانگر وجود منبع تنشی در زندگی افراد باشد که نهایتاً تضعیف سازگاری ازدواج، عملکرد ناکافی نقش، نارضایتی از شغل و زندگی و فشارهای روانی را باعث گردد [۱۰] و در عین حال به کاهش نگرش‌های مثبت سازمانی از قبیل تعهد سازمانی و ارزشیابی‌های حیات شغلی بینجامد [۱۱] و با کاهش بهره‌وری، افزایش تأخیر، غیبت کارکنان از محل کار، ترک کار و تعهد شغلی پایین توأم گردد [۸].

بدین اعتبار، شناخت تعارض کار- خانواده زنان و عوامل مؤثر بر آن از اهمیت برخوردار است. از این رو سعی شده تا در این تحقیق به دو سؤال پاسخ داده شود. نخست آن‌که تا چه حد زنان شاغل در ایفای موازی نقش‌های شغلی و خانوادگی به ویژه در انجام وظایف مربوط به مراقبت از کودکان و فرزندانشان (بچه‌داری) و مسئولیت‌های ناشی از اداره منزل (خانه‌داری) دچار تعارض می‌شوند؟ و در این صورت، ویژگی‌ها و عوامل فردی، خانوادگی و شغلی که می‌توانند به کاهش تعارض و انطباق با آن کمک کنند کدامند؟

### فرضیه‌های تحقیق

برای پاسخ به این سؤالات در تحقیق حاضر چهار فرضیه زیر آزمون شده‌اند:

۱. بین ادراک زنان از نقش اجتماعی زن و میزان احساس تعارض آن‌ها رابطه هست.
۲. زنانی که نسبت به تقسیم جنسیتی کار، نگرش منفی‌تر دارند، تعارض بیش‌تری احساس می‌کنند.

### نظریه نقش

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

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

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

از سوی دیگر، این دیدگاه بر این اعتقاد است که نظام کلی نقش‌های فرد اصولاً زیاده‌خواه یا پرخواست (Over - demanding) هستند و چون روابط اجتماعی فرد به وسیله مجموعه‌ای از نقش‌ها شکل می‌گیرد که ممکن است هر یک برای فرد مهم و با اهمیت باشد [۱۷] اضافه شدن هر نقش اضافی به مثابه افزایش تقاضا برای زمان و انرژی شخص است [۱۸] و از آن‌جا که افراد انرژی و زمان کافی - بدلیل ثابت بودن و محدودیت آن - در اختیار ندارند تا برای ایفای تعهدات نقش‌شان اختصاص دهند، بنابراین صرفاً می‌توانند به یک نقش در ازای کم‌رنگ شدن سایر نقش‌ها متعهد شوند [۱۶].

پسچیدگی قضیه زمان و انرژی مبتنی بر این فرض است که هویت‌ها از یکدیگر مستقل هستند و زمان و فضای نقش‌ها از یکدیگر مجزا است و زوج‌های نقش

نیز با یکدیگر همپوشی پیدا نمی‌کنند. لذا زمان و انرژی‌ای که صرف یک مجموعه از روابط نقش می‌شود باید جدا از سهم و انرژی دیگری باشد [۱۴]. به همین دلیل، این رویکرد بین مجموعه نقش‌ها و هویت‌های فرد جریان مبادله‌ای را که برای تثبیت هویت ضروری است نمی‌بیند [۱۶] و مطرح می‌کند که تقاضای نقش‌های متعدد فرد برای تخصیص زمان و انرژی وی با یکدیگر لزوماً به رقابت می‌پردازند [۱۷]. در این وضعیت، رقابت بین نقش‌ها غیر قابل اجتناب است به طوری که این رقابت به پیشروی یک نقش در گستره نقش دیگر منجر می‌شود [۱۹].

رقابت و تعدد نقش‌ها نیز به صرف و تخلیه بیش‌تر انرژی و زمان در اختیار فرد می‌انجامد. بنابراین فرد قادر نیست تمام تقاضای نقش‌هایی را که به عهده گرفته است ایفا کند [۱۸] و در نتیجه روابط بین مجموعه نقش‌های فرد مشکل‌زا می‌شود و انطباق فرد را با نقش‌های چندگانه‌ای که بر عهده گرفته دچار مشکل می‌سازد. نتیجه چنین وضعی، فشار نقش است که عمدتاً به شکل تعارض بین نقش‌ها (role-conflict)، اضافه بار نقش (role-overload)، اسارت نقش (role-captivity) و بازسازی نقش متجلی می‌شود [۲۰].

بر اساس آنچه گفته شد این رویکرد مسلم می‌داند که ترکیب نقش‌های شغلی - خانوادگی تأثیر منفی بر هم دارد [۱۷] و سرمایه‌گذاری وقت و انرژی فرد در نقش‌های کاری و خانوادگی، رابطه منفی با یکدیگر برقرار می‌کنند [۱۹]. بدین اعتبار، چنانچه نقش‌های شغلی بر نقش‌های خانوادگی افزوده شوند با توجه به آن‌که هر دو از نقش‌های اجتماعی عمده و اصلی افراد محسوب می‌شوند، هر یک از این نقش‌ها منابع قابل توجهی از زمان و انرژی فرد را تقاضا می‌کنند و تقاضاهای متعدد از قلمروهای کار و خانواده بر هم افزوده می‌شوند و فرد چون نمی‌تواند تقاضاهای هر دو نقش را ارضا کند به اضافه بار و تعارض نقش دچار می‌شود [۲۱]. بنابراین شخص برای آن‌که به کار - یا

خانواده - تعهد شدید پیدا کند باید از تعهد قوی به نقش دیگر صرف نظر کند که این موضوع به ویژه برای مادران شاغل که اشتغال تمام وقت دارند بیش تر صادق است، به طوری که اشتغال تمام وقت آن‌ها پیامدهای منفی برای سلامت روانی و روابط اجتماعی آنان در پی دارد. گسترش نقش این گروه از زنان بدون تعریف مجدد نقش‌هایشان باعث می‌شود تنش و فشار بیش تری را تحمل کنند [۱۸].

رویکرد انباشتگی نقش، جایگزینی برای نظریه کمیابی محسوب می‌شود [۱۸] که بر منافع بالقوه نقش‌های چندگانه متمرکز است [۲۲]. فرض اصلی رویکرد انباشتگی نقش این است که افراد می‌توانند مجموعه نقش‌های خود را بسط دهند، بدون آن‌که به موازات و توأم با آن، فشار و پریشانی افزایش یابد، مشروط بر این‌که افراد احساس تعهد (commitment) نیرومندی را به هر یک از نقش‌هایشان گسترش دهند. با وجود یک احساس تعهد شدید، افراد احتمالاً تنش و احساس افسردگی کم تری را در نتیجه ایفای یک نقش اضافی تحمل خواهند کرد تا زمانی که به همان نقش احساس عدم تعهد می‌کنند. احساس تعهد نیرومند، انرژی و زمان لازم برای ایفای نقش‌های متعدد را به وجود می‌آورد [۲۰]. به بیان دیگر، این رویکرد بر این اعتقاد است که افراد قادرند زمان و انرژی لازم را برای به عهده گرفتن رفتارهای نقشی که به آن‌ها متعهد می‌شوند تولید کنند. بنابراین اشخاصی که هم نقش‌های کاری و هم نقش‌های خانوادگی را اشغال و این نقش‌ها را برای هویتشان مهم و با اهمیت تلقی می‌کنند، وقت و انرژی کافی برای به عهده گرفتن فعالیت‌های مرتبط با هر نقش را به دست می‌آورند [۱۶]. ساز و کار دیگری که به افراد کمک می‌کند تا بتوانند نقش‌های چندگانه خود را با حداقل فشار به انجام رسانند مکانیسمی به نام «توازن نقش مؤثر شناختی و رفتاری» است که در نظریه توازن نقش (role balance) مارکز (marks) مطرح شده است. توازن نقش به فرایند ملازم توازن نقش - هویت

اشاره دارد. به بیان دیگر، توازن نقش، هم الگوی رفتاری عمل کردن از روی نقش‌ها در یک روش معین است و هم الگوی متناظر شناختی عاطفی سازمان‌دهنده زندگی داخلی خودهای چندگانه یک فرد است. آنچه سبب می‌شود توازن نقش بیش تر با فشار نقش کم تر همراه باشد آن است که کنشگرانی که نسبت به هر یک از نقش‌های خود اهمیت ذهنی یکسان قائل می‌شوند در جریان زندگی روزمره و در رفتارهای خود نسبت به آن نقش‌ها، تعهدات متوازنی را خواه به لحاظ انرژی عاطفی و روانی و خواه به لحاظ صرف زمان و وقت اعمال می‌کنند و بدین ترتیب برای ایفای هر نقش از تعهد بالایی برخوردار می‌شوند به همین دلیل است که حتی وقتی جدول زمان کاری یک فرد کاملاً پر می‌شود، به شرط جهت‌گیری متوازن، برای افرادی با دقت و توجه کامل به هر آنچه در روز انجام می‌دهند، مسأله مشهود مدیریت نقش ناپدید می‌شود. سپس آن‌ها درمی‌یابند که وجود نقش‌های چندجانبه در نظام کلی نقش آن‌ها ممکن است به طور واقع به انجام رسانیدن هر یک از آن نقش‌ها را تسریع کند تا این‌که مانع شود. با یک جدول کاری شلوغ، دقیقاً چون فرصت برای ورود نقش‌ها و خودهای با ارزش محدود شده افراد مجبور هستند به لحظه‌ها بچسبند [۲۳].

پیش فرض نظری دیگر که این رویکرد بر آن تأکید می‌کند پاداش‌ها و امتیازات حاصل از نقش‌های متعدد است که به اداره نقش‌های چندگانه کمک می‌کند و می‌تواند از آثار منفی انباشت نقش‌ها نیز مهم تر باشد [۲۴]. مطابق با نظریه انباشتگی نقش سایبر (Siber)، در سطح فردی، تعدد نقش‌ها می‌تواند خشنودی شخص، یعنی احساس مورد قدردانی واقع شدن یا خواسته شدن از سوی شرکای نقش (role-partner) را ایجاد می‌کند. در سطح نظام اجتماعی نیز وجود نقش‌های متعدد، توسعه نقش‌ها، و گسترش کلی نظام نقش، موجب تقویت ثبات اجتماعی است. در واقع از دید سایبر، نظم اجتماعی کلی، محصول تلاش‌های فردی و جمعی افراد برای

برای آزاد ساختن و تخلیه تنش و فشار در اختیار دارند و همچنین به منابع بیش‌تری برای حمایت در مقابله با این فشارها دسترسی می‌یابند. بدین ترتیب بسیار احتمال می‌رود که مشکلی که در یک نقش بروز می‌کند به وسیله رضایت از نقش دیگر جبران شود [۲۰].

بنابراین نقش‌های متعدد، منابع متعددی فراهم می‌کنند که به افراد برای انطباق با تقاضاهای نقش و کاهش فشار کمک می‌رسانند. ابشتاین (Ebstien) در همین خصوص استدلال می‌کند که سه پیامد مثبت برای ایفای نقش‌های چندگانه وجود دارد: تنوع (varity)، مصونیت (buffring) و رشد (amplification). تنوع به این واقعیت اشاره دارد که نقش‌های متعدد، دیدگاه‌های متنوعی را که در حفظ یک دورنمای نگرشی و ادراکی گسترده مفید هستند برای شخص فراهم می‌کنند. مصونیت به این اندیشه ناظر است که تنش، شکست یا نارضایتی در یک نقش می‌تواند به وسیله موفقیت و رضایت در نقش‌های دیگر ترمیم شود و سرانجام رشد به این امر اشاره دارد که تعامل با گروه‌های متفاوت، فرصتی برای احیای موفقیت‌ها و انتقال رضایت به دیگر حوزه‌های زندگی فراهم می‌کند. به عنوان مثال، زنان شاغل در نتیجه کسب درآمد، قدرت بیش‌تری در خانواده دارند که این موضوع به کاهش نشانه‌های فشار روانی در آن‌ها، همچون افسردگی منجر می‌شود. به علاوه مشارکت اقتصادی زنان، فشار مالی بر خانواده را کاهش می‌دهد و کیفیت ازدواج را بهبود می‌بخشد [۱۸]. همچنین استدلال شده که نقش‌های چندگانه یا داشتن چند نقش به طور همزمان می‌تواند با بازداشتن فرد از اختصاص تمام انرژی عاطفی‌اش بر یک نقش واحد، از حیث روانی و اجتماعی از او محافظت کند. وجود نقش‌های جایگزین می‌تواند همچنین احساس قدرت انتخاب و رضایت فرد را بالا ببرد و به تقویت حس احترام به خود، منزلت اجتماعی و هویت اجتماعی وی منجر شود. نقش‌های متعدد همچنین به افزایش پیوستگی اجتماعی نیز کمک می‌کنند و افزایش در قدرت، منزلت

کسب و لذت بردن از ثمرات انباشت نقش است. البته همان‌طور که سایبر خود نیز اذعان دارد، تأکیدات او بر توجه به جنبه‌های مثبت انباشت نقش بدین معنا نیست که وی اضافه بار و تعارض نقش‌های چندگانه را انکار کند، بلکه می‌خواهد با توجه دادن اذهان به پاداش‌ها و فواید حاصل از انباشت نقش از این‌که فقط اختلالات حاصل از تعدد نقش‌ها دنبال و مطرح شوند، ممانعت کنند. مفهوم‌سازی مجدد فشار نقش در نظریه سایبر به طور کلی بر اساس توجه و تأکید بر پاداش‌های انباشت نقش یا نتایج مطلوب و مثبت نقش‌های چندگانه استوار است. این پاداش‌ها عبارتند از: ۱) امتیازات نقش (role-privileges)، ۲) امنیت پایگامی عمومی (overall status security)، ۳) تدارک منابع لازم برای ارتقا پایگامی، ۴) تقویت شخصیت و کامروایی خویشتن (Ego). بنا بر نظر سایبر، پاداش‌های انباشت نقش، بیش‌ترین و مستقیم‌ترین تأثیر را در کاهش تنش و فشار شخصی و میان فردی دارد، هر چند که می‌تواند بر رفع پاره‌ای از مشکلات اجتماعی مثل احساس بیگانگی قشرهای اجتماعی نیز مؤثر باشد [۱۲].

بدین ترتیب، هرچند رویکرد انباشتگی نقش اذعان دارد که نقش‌های چندگانه می‌تواند فرد را در معرض فشار و تنش‌های اضافی قرار دهد، اما چون این نقش‌ها برای افراد منابع جایگزینی فراهم می‌سازند که نسبت به آن تنش‌ها مهم‌تر و سنگین‌تر است و به کاهش آثار اضطراب‌آور و هیجانی تنش‌ها نیز کمک می‌کند، این رویکرد بیش‌تر بر پاداش‌های مثبت پیوسته با نقش‌های متعدد متمرکز است تا پیامدهای منفی آن [۲۵]. پاداش‌های مثبت حاصل از یک نقش می‌تواند تقاضاهای نقش دیگر را خنثی و آثار منفی آن نقش را بر سلامت روانی و ثبات روابط اجتماعی فرد تعدیل کند [۲۴]. ایفای نقش‌های چندگانه افراد ممکن است آن‌ها را در تماس با منابع اقتصادی و عاطفی بیش‌تری قرار دهد و مسئولیت‌های متعارض آن‌ها را تعدیل کند. کسانی که نقش‌های بیش‌تر بر عهده می‌گیرند خروجی‌های بیش‌تری

مسئولیت‌های خانوادگی و انتظارات پیرامون نقش زن و مادر انتظار بر این است که زن‌های شاغل با معامله کردن بر سر هویت‌های نقشی دوگانه خود بین آن‌ها توازن ایجاد کنند، اما در مورد مردها، انتظارات هنجاری و سنتی این است که هنوز نقش‌های شوهر و پدر ایجاب نمی‌کند که مردها به طور کامل در خانه‌داری و بچه‌داری مسئولیت و درگیری داشته باشند. وانگهی نقش شوهر در نیروی کار با وظایف خانوادگی‌اش به عنوان نان‌آور هماهنگی دارد. بر این اساس مردان متأهل بر سر هویت‌ها یا نقش‌های خود معامله نمی‌کنند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که محدودیت‌های ساختاری و هنجاری ناشی از تقسیم جنسیتی کار این اجازه را به مردان می‌دهد تا دو هویت یا نقش خانوادگی و شغلی داشته باشند، ولی زن‌ها باید از یکی به نفع دیگری بگذرند و به همین دلیل غالباً بیش‌تر از مردان تعارض بین این دو نقش یا هویت را تجربه می‌کنند [۲۸].

نظریه تأثیرپذیری نامتقارن نقش‌های کاری و خانوادگی پلک (Plek) در ۱۹۷۷ نیز تا حدودی - به ویژه آن‌جا که راجع به تأثیر و تفاوت‌های جنسیتی درباره این تأثیرپذیری نامتقارن بحث می‌کند - معطوف به اصل تقسیم جنسیتی و سنتی کار است. مطابق با نظریه پلک، در تعامل بین حوزه‌های زندگی کاری و خانوادگی، هر کدام از نقش‌ها به صورت نامتقارن از همدیگر تأثیر می‌پذیرند تا جایی که خواسته‌ها و تقاضاهای یک نقش به صورت نابرابری به نقش دیگر تجاوز می‌کند و در این صورت، اگر خواسته‌ها و مسئولیت‌های مربوط به کار در مقایسه با خواسته‌ها و مسئولیت‌های مربوط به خانواده، در زندگی خانوادگی اختلال زیاد ایجاد بکند، محدوده‌های کار و خانواده که به صورت نامتفاوت تأثیرپذیر هستند بر روی محیط‌های خانواده بیش‌تر از محیط‌های کار اثر می‌گذارند، علاوه بر این، پلک مطرح می‌کند که تفاوت‌های جنسیتی در این مسأله تأثیر دارند، بدین ترتیب که نقش‌هایی که زنان در خانه بر عهده دارند نقش‌هایی را که آنان در محیط کار

و رضایت عاطفی افراد را در پی دارند و به بازشناسی اجتماعی و احساس بسط‌یافته‌ای از هویت افراد منجر می‌شوند [۲۶].

### رویکرد جنسیتی نقش

همان‌طور که پیش از این اشاره شد از دیدگاه رویکرد جنسیتی نقش، تفاوت‌های اساسی در شرایط زنان و مردان در رابطه با تعارض کار- خانواده وجود دارد، بدین ترتیب که نقش‌های سنتی رایج در فرهنگ، تأکیدهای متفاوتی برای مردان و زنان تجویز می‌کنند: کار و شغل برای مردان، و مسئولیت‌های خانه‌داری و مراقبت از کودکان برای زنان. این اصل که همان تقسیم سنتی و جنسیتی کار است، ریشه‌های زیستی، اجتماعی و فرهنگی دارد و در نظریه پارسونز (Parsons) در توصیف وی از نقش‌های ایزاری مردان و نقش‌های بیانگر زنان به خوبی بیان شده است. منظور پارسونز از این دو مفهوم آن است که وظیفه زن در خانواده تأمین نیازهای عاطفی و احساسی اعضای خانواده و وظیفه مرد تأمین نیازهای مادی و اقتصادی آنان است [۲۷].

دیدگاه جنسیتی نقش با استناد به وجود الگوی سنتی و جنسیتی در توزیع و تخصیص نقش‌های اجتماعی به زنان و مردان بر این عقیده است که نقش‌های جنسیتی بر تعارض نقش‌های شغلی - خانوادگی تجربه شده از سوی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. این دیدگاه از این لحاظ به نظریه بایلبای (Bilby) در ۱۹۸۴ درباره ایفای تعهدات شغلی و خانوادگی مردان و زنان نزدیک است. بایلبای سعی می‌کند با استفاده از اصل تقسیم جنسیتی و سنتی کار توضیح دهد که مردان و زنان چگونه تعهدات شغلی و خانوادگی خود را توزیع می‌کنند. وی ضمن رد هر دو دیدگاه کمیابی و انباشتگی نقش مطرح می‌کند که رفتارهای اشخاص در دو حوزه کار و خانواده برحسب تقسیم‌بندی جنسیتی کار شکل می‌گیرند و ارزش‌های تخصیص داده شده به این رفتارها توسط هنجارهای جنسیتی نقش تجویز می‌شوند. با توجه به مقتضیات

می‌پذیرند تحت‌الشعاع قرار می‌دهند، زیرا زنان به طور سنتی و بر حسب تقسیم کار جنسیتی، مسئولیت اصلی را در اداره کردن کارها و خواسته‌های خانواده بر عهده دارند و در مقابل، در میان مردان، نقش‌های مربوط به کار، نقش‌های خانوادگی را تحت تأثیر قرار می‌دهند، بدین دلیل که آنان بیش‌تر در بیرون از خانه مشغول هستند و همچنین تمایل بسیاری دارند تا از اوقاتی که در خانه هستند برای رهایی یافتن از فشارهایی که در محیط کار بر آن‌ها وارد شده استفاده کنند [۴].

متخذ از همین دیدگاه، گاتک (Gutek) مطرح می‌کند که وقتی مردان و زنان ساعت یکسانی در شغل صرف می‌کنند، زنان بیش‌تر به نسبت به مردان، تداخل شغل با خانواده دچار می‌شوند، در حالی که وقتی مردان و زنان ساعات یکسانی را در کارهای منزل صرف می‌کنند، تداخل خانواده با شغل در مورد مردان بیش‌تر است. در دیدگاه عقلایی، رابطه ساده‌ای بین ساعات صرف‌شده و تعارض تجربه شده وجود دارد، در حالی که مطابق دیدگاه جنسیتی نقش، جنسیت در این رابطه تأثیرگذار است، بدین ترتیب که ساعات کار اضافی در حوزه نقش جنسیتی فرد، یعنی ساعات کار زیاد در خانه برای زنان و ساعات زیاد کار در شغل برای مردان برای دارنده نقش در مقایسه با ساعات اضافی کار در زمینه‌هایی که به طور سنتی به جنس دیگر متعلق بوده، مثل ساعات اضافی در شغل برای زنان و یا ساعات اضافی در کار خانه برای مردان و یا به بیان کلی‌تر گذراندن ساعات زیاد در حوزه جنسیتی خود فرد کم‌تر به مثابه تحمیل در نظر گرفته می‌شود تا گذراندن ساعات زیاد در حوزه نقش مربوط به جنس دیگر. همین عامل سبب می‌شود ساعاتی که برای فعالیت‌های نقش مربوط به جنس مخالف صرف می‌شود در مقایسه با ساعاتی که در فعالیت‌های مربوط به نقش همان جنس صرف می‌شود تأثیر روانی بیش‌تری بر درک و احساس فرد از تعارض کار - خانواده داشته باشد. در نظر مردان، ساعات طولانی کار برای تأمین درآمد برای

خانواده جزئی از نقش یک نان‌آور خوب محسوب می‌شود. مردان شغل را عمده‌ترین وظیفه خود برای خانواده می‌دانند و علی‌رغم آن‌که زمانی که در کار صرف می‌کنند نشانگر زمانی است که آن‌ها دور از خانواده‌شان صرف می‌کنند، این زمان را تحمیلی بر خود نمی‌دانند. بنابراین آن‌ها ساعات صرف شده در کار را نشانه‌ای از تداخل شغل با خانواده به حساب نمی‌آورند، چون کار و اشتغال را شیوه‌ای برای مشارکت خود در خانواده می‌دانند؛ اما برعکس چون کار در خانه به طور سنتی بخش عمده وظایف مردان محسوب نمی‌شود، مردی که حتی ساعات نسبتاً محدودی را در انجام کارهای خانه می‌گذراند احتمالاً احساس می‌کند که این ساعات صرف‌شده، تحمیلی بر کار او یا زمان فراغت او است و هر چه ساعات زیادتری را در کارهای خانه بگذراند بیش‌تر احساس خواهد کرد که خانواده با شغل او تداخل می‌کند. در واقع او به تعداد ساعاتی که در کار خانه صرف می‌کند بیش‌تر حساس خواهد شد تا به ساعاتی که در شغل خود صرف می‌کند؛ اما چون به طور سنتی از زنان بیش‌تر انتظار می‌رود که موقعیت با ثباتی را در خانه فراهم کنند نه تأمین مالی، و این موقعیت با ثبات خانوادگی غالباً و هنوز در برگیرنده مراقبت از همسر، فرزندان، محیط زندگی و رسیدگی به کارهای خانه می‌شود، نه به عهده گرفتن نقش نان‌آوری، اشتغال زنان در خارج از خانه صرفاً کمک مالی به خانواده تلقی می‌شود (نظیر مشارکت مرد در کارهای خانه که صرفاً کمک او تلقی می‌گردد) و نمی‌تواند جانشین وظیفه اصلی آنان در خانه شود. بنابراین زمانی که ساعات زیادی در کار خانه صرف می‌کنند احتمالاً آن را تحمیلی بر خود احساس نمی‌کنند، زیرا به طور سنتی از زنان چنین انتظار می‌رود و به همین دلیل وقتی زنان بخواهند به هر قیمت شغل خود را حفظ کنند افرادی در نظر گرفته می‌شوند که به امور خانوادگی خود اهمیت لازم را نمی‌دهند، زیرا می‌خواهند خود را وقف شغل‌شان کنند. در مقابل اگر مردان بیکار باشند و



می شود که مناطق ۲ و ۶ به ترتیب با ۲۳/۷ و ۲۳ درصد حائز بالاترین نسبت‌هایند.

دلیل دوم برای انتخاب مناطق مذکور این است که این دو منطقه از نظر وضعیت اقتصادی و اجتماعی در مقایسه با سایر مناطق در سطح متوسط قرار دارند.

حجم نمونه نیز با توجه به امکانات و منابع مالی تحقیق ۳۱۱ نفر بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. بدین ترتیب ابتدا در منطقه ۲، ۱۶ بلوک و در منطقه ۶ نیز ۱۵ بلوک به تصادف برگزیده شدند که در هر یک به ترتیب ۱۶۰ و ۱۵۱ خانوار مورد پرسش قرار گرفتند.

جدول ۱ توزیع خانوارهای با زن و شوهر شاغل به تفکیک مناطق ۲۲ گانه شهر تهران

منطقه	تعداد کل خانوارهای نمونه	خانوارهای نمونه با زن و شوهر شاغل	نسبت خانوارها با زن و شوهر در هر منطقه
۱	۴۷۸	۹۲	۱۹/۲
۲	۶۴۶	۱۵۳	۲۳/۷
۳	۳۷۴	۵۸	۱۵/۵
۴	۷۲۵	۹۴	۱۳
۵	۶۲۰	۱۱۸	۱۹
۶	۳۳۳	۷۷	۲۳
۷	۳۷۸	۵۲	۱۳/۷
۸	۳۵۱	۴۶	۱۳
۹	۳۶۰	۳۳	۹/۲
۱۰	۳۵۳	۳۹	۱۱
۱۱	۲۷۶	۲۹	۱۰/۵
۱۲	۳۱۰	۲۶	۸/۴
۱۳	۱۸۲	۲۰	۱۱
۱۴	۵۱۸	۳۰	۵/۸
۱۵	۶۲۱	۲۴	۴
۱۶	۳۸۰	۲۴	۶/۳
۱۷	۳۱۶	۱۵	۴/۷
۱۸	۳۸۴	۲۲	۵/۷
۱۹	۲۵۸	۲۰	۷/۷
۲۰	۴۵۵	۳۸	۸/۳
۲۱	۸۰	۱۲	۱۵
۲۲	۲۷	۵	۱۸/۵
جمع	۸۵۹۰	۱۰۲۷	—

### ابزارهای جمع آوری اطلاعات

داده‌های تحقیق با استفاده از یک پرسشنامه ۶۴ سؤالی (۱۹ سؤال باز و ۴۵ سؤال بسته) و با استفاده از روش پیمایشی (survey) جمع‌آوری شده است. برای آزمون

توانند شغلی برای خودشان پیدا کنند به عنوان افرادی غافل از خانواده در نظر گرفته می‌شوند، چرا که از آن‌ها امور خانه‌داری و مراقبت از فرزندان انتظار نمی‌رود. به همین خاطر، یک زن نسبت به امور خانوادگی احساس مسئولیت بیشتری می‌کند و بنابراین هر چه ساعات بیشتری را در شغل خود صرف کند بیش‌تر احساس خواهد کرد که شغل او تحمیلی بر تعهدات خانوادگی است، در نتیجه زن‌ها احتمالاً تداخل شغل با خانواده را بیش‌تر احساس می‌کنند [۲۷].

### روش

#### جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری در این تحقیق، شامل مجموعه خانوارهای دارای زنان شاغل متأهل ساکن در دو منطقه ۲ و ۵ شهر تهران است که هر یک از زنان به منزله واحد جامعه آماری محسوب می‌شوند. به دو دلیل، مناطق مذکور به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند.

نخست این‌که با توجه به امکانات و منابع مالی و محدودیت‌های زمانی و نیز دشواری دسترسی به این‌گونه خانوارها، بایست پرسشنامه‌ها در مناطقی توزیع می‌شدند که میزان پراکندگی خانوارهای مذکور به حداقل می‌رسید که در این رابطه، بررسی‌های اولیه محقق با بهره‌گیری از داده‌های آماری خانوارهای نمونه موجود بر اساس چندین طرح پژوهشی که پیش از این توسط مراکز تحقیقاتی انجام شده و سوابق آن موجود بود نشان داد در بین مناطق ۲۲ گانه شهر تهران، نسبت خانوارهای دارای زن و شوهر شاغل در دو منطقه مذکور از همه بالاتر است. خلاصه نتایج و برآوردهای به دست آمده در جدول «۱» نمایش داده شده است. به طوری که مشاهده می‌شود به ازای تعداد کل خانوارهای نمونه در مجموع پژوهش‌های قبلی مورد بررسی، تعداد خانوارهای نمونه دارای زن و شوهر شاغل و نسبت خانوارهای مذکور به کل خانوارها به تفکیک هر منطقه ذکر شده است. بر این اساس مشخص

شغل از ویژگی‌های محتوایی، بخش منتخبی شامل ۹ سؤال از مقیاس زمینه‌یابی شخصی شغلی (J.D.S) که توسط هاگمن و اولدهایم (hackman, oldham) در ۱۹۷۵ در پی‌ریزی مفهومی و بررسی تجربی مدل خصایص مطلوب شغل (J.C.M) ابداع شده به کار گرفته شده است [۳۲]. ضریب گویه به مقیاس عبارات مقیاس مذکور بین ۳۵ تا ۰/۸۲ و آلفای کرونباخ آن ۰/۷۴ محاسبه شده است. انعطاف شغل نیز با سه سؤال که آلفای کرونباخ آن ۰/۴۲ است اندازه‌گیری شده است. مقیاس‌های مذکور در پیوست مقاله ارائه شده‌اند. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها و تجدید کدگذاری سؤالات و نیز هم‌جهت ساختن آن‌ها با استفاده از تکنیک جداول توافقی (crosstables) و محاسبه آزمون معناداری کای اسکور، نتایج مورد تحلیل قرار گرفت.

#### یافته‌ها

در این قسمت، ابتدا خصوصیات نمونه تحقیق را با تأکید بر چهار ویژگی سن، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی و گروه عمده شغلی بررسی می‌کنیم. سپس نتایج به دست آمده درباره مهم‌ترین متغیرهای مؤثر بر تعارض کار- خانواده زنان و آزمون فرضیه‌های تحقیق ارائه می‌شود. در پایان و پیش از آن‌که به بحث در مورد رابطه تعارض با متغیرهای مؤثر بر آن پرداخته شود، وضع تعارض زنان را با تأکید بر ابعاد آن توصیف می‌کنیم.

پایایی (reliability) سؤالات و ساختن شاخص‌های سنجش متغیرها از روش محاسبه ضریب همبستگی درونی (ضریب گویه به مقیاس) و آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای سنجش تعارض کار- خانه‌داری از مقیاسی با ۶ گویه یا عبارت استفاده شد که ضریب گویه به مقیاس عبارات بین ۴۰ تا ۰/۶۳ است. آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۵۹ است. مقیاس تعارض کار- بچه‌داری ۹ گویه دارد که ضریب گویه به مقیاس عبارات بین ۴۹ تا ۰/۶۵ است. آلفای کرونباخ این مقیاس برابر با ۰/۶۱ محاسبه شده است. گویه‌های هر دو مقیاس، بخش‌های منتخبی از مقیاس تعارض بین نقشی اشتغال والدینی آلیسون، مالاردولانس (alison, mallard, lance) در ۱۹۹۸ [۲۹] و مقیاس تأثیر زندگی خانوادگی بر زندگی کاری بایراکتار و سلمان در ۱۹۹۹ [۳۰] هستند که محقق ناچار شده بنابر مقتضیات فرهنگی در مواردی تغییراتی در جمله‌بندی و واژگان گویه‌ها ایجاد کند. ادراک نقش با دو سؤال پرسیده شده که ضریب همبستگی درونی آن ۰/۳۷ است. نگرش به تقسیم کار سنتی با سه پرسش اندازه‌گیری شده که آلفای کرونباخ آن ۰/۳۴ است. میزان مشارکت همسر در فعالیت‌های خانگی با سه پرسش سنجیده شده که آلفای آن نیز ۰/۶۳ محاسبه شده است. برای سنجش رضایت شغلی بخش منتخبی (۹ سؤال) از پرسشنامه عام نگرش شغلی که توسط فیلدوروث در ۱۹۵۵ [۳۱] ساخته شده مورد استفاده قرار گرفته است که آلفای کرونباخ مقیاس

جدول ۲ توزیع سن، سطح تحصیلات، رشته‌های تحصیلی و گروه‌های عمده پاسخگویان

گروه‌های سنی	درصد	سطح تحصیلات	درصد	رشته‌های تحصیلی	درصد	گروه‌های عمده شغلی	درصد
۱۹-۲۴ سال	۵	بی سواد	۰	علوم انسانی	۵۴	مشاغل آموزشی و تربیتی	۴۷
۲۵-۲۹ سال	۱۷	ابتدایی	۴	علوم پایه	۳۱	مشاغل کارمندی	۲۲
۳۰-۳۴ سال	۲۱	راهنمایی	۴	علوم پزشکی	۱۰	مشاغل تخصص عالی	۱۴
۳۵-۳۹ سال	۲۲	دبیرستان	۳	علوم فنی و مهندسی	۵	مشاغل خدماتی (فنی-حرفه‌ای)	۱۱
۴۰-۴۹ سال	۲۸	دیپلم	۴۴	-----	---	مشاغل خدماتی درمانی و بهداشتی	۶
به بالا - ۵۰ سال	۷	عالی	۴۵	-----	---	-----	---
جمع	۱۰۰		۱۰۰		۱۰۰		۱۰۰

n = ۳۰۹

n = ۳۱۰

n = ۳۰۵

n = ۳۱۰

متوسط اعتقاد دارند که وظایف خانوادگی مسئولیت مشترک و برابر زنان و همسران آنها است و انحصار به زنان ندارد.

جدول ۴ توزیع درصد فراوانی نظر زنان درباره میزان مشارکت همسر آنها در امور خانه‌داری و بچه‌داری و برابری زوجین در تقسیم کار خانگی

نقولات	سخت خانه‌داری	نرم خانه‌داری	بچه‌داری	بطور کلی	برابری در تقسیم کار خانگی
خیلی کم	۱۹	۱۳	×	×	×
کم	۳۲	۲۳	۲۹	۵۲	۳۲
تا حدی	۳۴	۴۱	۳۸	۲۶	۴۷
زیاد	۱۱	۲۰	۳۳	۲۲	۲۱
خیلی زیاد	۴	۳	×	×	×
جمع	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

n = ۳۰۸

x دو مقوله خیلی کم و کم و خیلی زیاد و زیاد در هم ادغام شده است.

اما همان‌طور که نتایج جدول ۴ معلوم می‌کند، زنان به رغم چنین نگرشی به کار خانه، پاسخ مناسب و مطلوبی از مردان و یا به بیان روشن‌تر همسرانشان دریافت نمی‌کنند، چرا که نیمی از زنان (۵۲ درصد) اظهار داشته‌اند که میزان مشارکت همسرانشان در فعالیت‌های خانگی کم است. البته این امر با توجه به نوع وظایف یا فعالیت‌های خانگی تفاوت می‌پذیرد، به طوری که مطابق با نتایج همین جدول، میزان مشارکت همسر در فعالیت‌ها و امور نرم خانگی (کارهایی نظیر آماده کردن سفره و پذیرایی از مهمان‌ها) فزونی یافته، به حد متوسط می‌رسد (۴۱ درصد)، در حالی که اگر امور سخت خانگی را در نظر بگیریم مشارکت آنان همچنان پایین و در سطح کم یا خیلی کم است (۵۱ درصد). از لحاظ مشارکت در امور بچه‌داری نیز وضع مابین آن دو است و در حد متوسط قرار دارد با میزان ۳۸ درصد. با این همه و به استناد نتایج همان جدول، بیش‌ترین نسبت زنان (۴۷ درصد) اعتقاد دارند که وضع موجود در تقسیم وظایف خانگی میان آنها و

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد میانگین سنی زنان ۳۶/۲۵ سال است. بیش‌ترین نسبت زنان (۲۸ درصد) در گروه سنی ۴۰-۴۹ و کم‌ترین نسبت آن (۵ درصد) در گروه سنی ۱۹-۲۴ دیده می‌شود. بیش‌ترین نسبت زنان، دارای تحصیلات عالی و سپس متوسط هستند (به ترتیب ۴۵ و ۴۴ درصد). در نمونه فرد بی‌سوادی وجود ندارد و نسبت افراد در گروه‌های تحصیلی پایین (ابتدایی، راهنمایی، دبیرستان) روی هم رفته ۱۱ درصد است. از لحاظ رشته تحصیلی، بیش‌ترین نسبت (۵۴ درصد) دارای تحصیلات در رشته‌های علوم انسانی و کم‌ترین نسبت دارای تحصیلات فنی مهندسی هستند (۵ درصد). از نظر گروه‌های عمده شغلی، نزدیک به نیمی از زنان (۴۷ درصد) در مشاغل آموزشی و تربیتی به کار اشتغال دارند. شغل کارمندی با ۲۲ درصد، دومین گروه شغلی است که زنان را به خود جذب کرده و پس از آن مشاغل تخصصی عالی قرار گرفته است که ۱۴ درصد از زنان در آن به کار مشغولند. در مشاغل خدماتی (فنی-حرفه‌ای) نیز ۱۱ درصد از زنان و در گروه شغلی خدمات درمانی و بهداشتی نیز ۶ درصد به کار مشغولند.

جدول ۳ توزیع ادراک زنان از نقش اجتماعی خود و نگرش آنها نسبت به تقسیم سنتی کار در خانه

ادراک نقش	درصد	نگرش	درصد
قائل به نقش غیر سنتی	۱۰	وظیفه زنان	۱۸
قائل به نقش نیمه سنتی	۳۰	وظیفه هر دو	۷۷
قائل به نقش غیر سنتی	۶۰	وظیفه مردان	۵
	۱۰۰		۱۰۰

n=۲۹۸

n=۳۰۲

نتایج جدول ۳ بیان می‌کند که اغلب زنان (۶۰ درصد) همچنان به نقش سنتی خود قائل هستند و در مقام مقایسه و ترجیح، وظایف خانگی را بر اشتغال در خارج از خانه اولویت می‌دهند. نتایج همین جدول بیانگر آن است که بیش‌تر زنان (۷۷ درصد) تا حد

می‌پردازیم. نتایج جدول ۶ بیانگر انگیزه اصلی زنان از اشتغال به کار در خارج از خانه است همان‌طور که نتایج این جدول نشان می‌دهد ۵۲ درصد از زنان، انگیزه اشتغال خود را اقتصادی ذکر کرده‌اند، ۳۶ درصد انگیزه‌های روانی و رشد شخصی را دلیل اشتغال خود دانسته‌اند و ۱۲ درصد نیز انگیزه‌های اجتماعی را برای اشتغال خود مطرح کرده‌اند.

جدول ۷ توزیع درصد فراوانی میزان رضایت شغلی زنان، انعطاف شغل شاغل مورد تصدی و برخورداری آن از ویژگی‌های محتوایی

مقولات	رضایت شغلی	ویژگیهای محتوایی شغل	انعطاف شغل
کم	۶	۲۲	۴۰
متوسط	۳۲	۱۹	۳۷
زیاد	۶۲	۵۹	۲۳
جمع	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

n=۲۹۵

n=۲۹۷

n=۲۹۹

از لحاظ رضایت شغلی، نتایج تحقیق همان‌طور که جدول ۷ نشان می‌دهد بیانگر وجود رضایت از کار در میان زنان شاغل است، به طوری که ۶۲ درصد آن را زیاد، ۳۲ درصد تا حد متوسط و صرفاً ۶ درصد در سطح کم ارزیابی کرده‌اند. چنین مطلوبیتی در زمینه ماهیت یا ویژگی‌های محتوایی مشاغل که زنان در آن به کار اشتغال دارند نیز دیده می‌شود. نتایج همان جدول نشان می‌دهد که ۵۹ درصد از زنان، مشاغل خود را از لحاظ برخورداری از سه ویژگی تنوع تکالیف، خودمختاری و مهم بودن وظایف شغلی در حد غنی ارزیابی کرده‌اند، ۱۹ درصد آن را متوسط و ۲۲ درصد نیز ضعیف دانسته‌اند.

آخرین ویژگی شغلی مورد بررسی که می‌تواند ارتباط زیادی با پدید آمدن احساس تعارض در زنان شاغل داشته باشد، انعطاف شغل است. نتایج جدول ۵ مشخص می‌کند که بیش‌ترین نسبت پاسخگویان (۴۰ درصد) اظهار داشته‌اند شغل مورد تصدی‌شان از انعطاف

همسرانشان تا حدی برابر است. در عین حال ۳۲ درصد آن را نابرابر و ۲۱ درصد نیز آن را کاملاً برابر می‌دانند.

جدول ۵ توزیع درصد فراوانی نظر زنان درباره میزان موفقیت آن‌ها در انجام وظایف خانگی و عامل عدم موفقیت در آن

میزان موفقیت	درصد	عامل اصلی عدم موفقیت	درصد
کم	۳	مشکل بودن و زیاد بودن وظایف شغلی	۴۵/۵
متوسط	۲۳	مشکل بودن و زیاد بودن وظایف خانوادگی	۵۵/۵
زیاد	۷۴		
	۱۰۰		۱۰۰

n = ۳۰۹

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که بیش‌ترین نسبت پاسخگویان (۷۴ درصد) معتقدند زنان شاغل در انجام وظایف و فعالیت‌های خانگی خود تا حد زیادی موفقند و صرفاً ۳ درصد از پاسخگویان، زنان شاغل را در این زمینه ناموفق دانسته‌اند. با وجود این، وقتی از آن‌ها درباره عامل اصلی عدم موفقیت زنان شاغل در انجام امور خانوادگی سؤال می‌کنیم، بیش‌تر آن‌ها - البته نه با یک اکثریت قاطع یعنی ۵۴/۵ درصد - مشکل و زیاد بودن حجم وظایف خانوادگی را مطرح می‌کنند و ۴۵/۵ درصد نیز آن را ناشی از حجم زیاد وظایف شغلی می‌دانند.

جدول ۶ توزیع درصد فراوانی انگیزه زنان از اشتغال به کار

انگیزه اشتغال	درصد
اقتصادی	۴۱
اجتماعی	۱۱
رشد شخصی	۳
جمع	۹
	۲۶
	۱۰
	۱۰۰

n = ۳۰۷

حال به نتایج مرتبط با ویژگی‌های شغلی زنان

است که هر چند اکثر زنان شاغل تا حد متوسط در این بُعد تعارض نقش داشته‌اند، اما نسبت زنانی که تا حد زیادی تعارض مذکور را تجربه کرده‌اند بیش از چهار برابر گروه زنانی است که در حد کمی آن را احساس کرده‌اند.

از لحاظ تعارض کار بچه‌داری نتایج جدول (۸) نشان می‌دهد ۳۷ درصد از زنان تعارض زیادی داشته‌اند، و ۳۴ درصد از آن‌ها تا حد متوسط و ۲۷ درصد نیز تا حد کمی دچار تعارض شده‌اند.

مقایسه نتایج ابعاد تعارض با یکدیگر معلوم می‌کند که از لحاظ نسبت زنانی که در هر بُعد دچار احساس تعارض شده‌اند تفاوت محسوسی دیده نمی‌شود (۳۵ در مقابل ۳۷ درصد)؛ اما از لحاظ نسبت کسانی که در حد متوسط تعارض را تجربه کرده‌اند، تعارض در بُعد خانه‌داری شدیدتر است (۵۷ در مقابل ۳۶ درصد). در مقایسه نسبت افرادی که در حد کمی به تعارض دچار آمده‌اند نیز نتایج نشان می‌دهد زنان، تعارض کار-بچه‌داری را کم‌تر از تعارض کار-خانه‌داری تجربه کرده‌اند.

حال به این موضوع بپردازیم که تعارض کار خانواده زنان را صرف‌نظر از هر یک از ابعاد آن چگونه می‌توان تبیین کرد و تعارض مذکور با کدام یک از ویژگی‌های فردی، خانوادگی و شغلی زنان شاغل مرتبط است و از آن‌ها تأثیر می‌پذیرد؟

کمی نسبت به وظایف خانوادگی برخوردار است، ۳۷ درصد آن را در حد متوسط و ۲۳ درصد در حد کم ارزیابی کرده‌اند.

جدول ۸ توزیع درصد فراوانی تعارض کار - خانواده تجربه شده زنان شاغل

مقولات	تعارض کار- خانه داری	تعارض کار- بچه داری	کل
کم	۸	۲۷	۳۰
متوسط	۵۷	۳۶	۴۱
زیاد	۳۵	۲۷	۲۹
جمع	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

n=۳۰۷

n=۳۰۹

پس از مرور این نتایج به موضوع اصلی تحقیق می‌پردازیم و به این پرسش پاسخ می‌گوییم که زنان تا چه حد در ایفای موازی نقش‌های شغلی- خانوادگی خود دچار احساس تعارض شده‌اند؟ نتایج تحقیق در این باره همان‌طور که جدول شماره ۸ نشان می‌دهد آن است که در هر یک از ابعاد تعارض، خانه‌داری و بچه‌داری، زنان شاغل به تعارض دچار شده‌اند. این نتایج نشان می‌دهد که در بُعد کار- خانه‌داری بیش‌ترین نسبت پاسخگویان، زنانی هستند که تا حد متوسطی تعارض را احساس کرده‌اند (۵۷ درصد). نسبت پاسخگویانی که تا حد کم یا زیاد دچار تعارض شده‌اند نیز به ترتیب ۸ و ۳۵ درصد است. این نتایج نشانگر آن

جدول ۹ توزیع درصد فراوانی تعارض کار- خانواده زنان بر حسب ادراک نقش، نگرش آنها به تقسیم کار سنتی در خانه و سطح

تحصیلات آنها

سطح تحصیلات			تقسیم کار خانگی			ادراک نقش			متغیر تعارض
عالی	متوسط	پایین	مردان	هر دو	زنان	غیر سنتی	نیمه سنتی	سنتی	
۹	۸	۳	۶	۷	۱۳	۶	۵	۱۸	کم متوسط زیاد
۳۰	۵۶	۴۰	۴۱	۵۵	۶۷	۴۷	۶۷	۶۵	
۶۱	۳۶	۵۷	۵۳	۳۸	۲۰	۴۷	۲۸	۱۷	
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	جمع

D.F=۴

X2=۹/۶۰

P=۰/۰۴

D.F=۴

X2=۹/۱۲

P=۰/۰۵

DE=۴

X2=۱۱/۸۴

P=۰/۰۱

n=۳۰۵

n=۳۰۲

n=۳۰۲

درصد). اما در بین زنانی که تعارض را تا حد زیاد تجربه کرده‌اند، نسبت بیش‌تر با زنانی است که به تقسیم سنتی و جنسیتی نقش‌های خانگی نگرش منفی دارند (۵۳ درصد).

به استناد این نتایج، دو فرضیه نخست تحقیق به تأیید می‌رسد. آخرین عاملی که به لحاظ فردی بر میزان تعارض زنان مؤثر است، سطح تحصیلات آن‌ها است. نتایج جدول مذکور نشان می‌دهد نسبت آن دسته از زنان شاغلی که در حد زیاد احساس تعارض کرده‌اند در بین زنان دارای تحصیلات عالی و دانشگاهی بیش‌تر است (۶۱ درصد). حال آن‌که نسبت آن دسته از زنان شاغلی که تعارض را در حد متوسط احساس کرده‌اند در بین زنانی که تحصیلاتی در حد متوسط دارند بیش‌تر است (۵۶ درصد).

در بین متغیرهای خانوادگی، نتایج جدول ۱۰ معلوم می‌کند که میزان مشارکت همسر در انجام وظایف خانوادگی، توزیع برابر وظایف خانوادگی بین زوجین، و سطح تحصیلات همسر، بر میزان تعارض کار- خانواده تجربه شده زنان مؤثر است.

از بین ویژگی‌های فردی، رابطه سه متغیر با تعارض به لحاظ آماری معنادار است. همان‌طور که نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد، این ویژگی‌ها عبارتند از نوع ادراک نقش زنان، نگرش آن‌ها به تقسیم سنتی و جنسیتی کار در خانه و سطح تحصیلات آن‌ها؛ بدین ترتیب که نسبت زنانی که قائل به نقش غیر سنتی هستند در بین کسانی که تعارض نقش کمی احساس کرده‌اند بیش‌تر است (۱۸ درصد)، نسبت زنانی که در حد متوسط احساس تعارض داشته‌اند در بین کسانی که قائل به نقش نیمه سنتی هستند بیش‌تر است (۶۷ درصد) و آن دسته از زنانی که تا حد زیاد احساس تعارض کرده‌اند در بین زنانی که قائل به نقش غیر سنتی هستند بیش‌تر است (۴۷ درصد). به عبارت دیگر، زنانی که نقش سنتی را باور دارند کم‌تر از زنانی که به نقش غیر سنتی قائلند دچار تعارض می‌شوند. نتایج همین جدول مشخص می‌کند که نسبت آن دسته از زنانی که کم‌تر احساس تعارض می‌کنند، در بین زنان شاغلی که نگرش مثبتی به تقسیم سنتی و جنسیتی کار در خانه دارند بیش‌تر است (۱۳ درصد). بیش‌ترین نسبت زنانی که تعارض نقش را تا حد متوسطی تجربه می‌کنند نیز نگرش مثبتی دارند (۶۷

جدول ۱۰ توزیع درصد فراوانی تعارض کار- خانواده زنان بر حسب میزان مشارکت همسر در کار خانه، برابری زوجین در تقسیم کار خانگی و تحصیلات همسر

تحصیلات همسر			برابری در تقسیم کار خانگی			مشارکت همسر			متغیر تعارض
عالی	متوسط	پایین	برابر	تا حدی برابر	نا برابر	زیاد	متوسط	کم	
۱۲	۵	۶	۱۵	۵	۶	۸۰	۷	۸	کم
۶۳	۵۵	۴۲	۵۶	۵۹	۵۵	۱۱	۴۶	۶۲	متوسط
۲۵	۴۰	۵۲	۲۹	۳۶	۳۹	۹	۷	۱۰	زیاد
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	جمع

$D.F=4 \quad X^2=15/34 \quad P=0/04 \quad D.F=4 \quad X^2=7/83 \quad P=0/09 \quad D.F=4 \quad X^2=17/08 \quad P=0/001$

$n=302$

$n=309$

$n=305$

انجام وظایف خانگی مشارکت می‌کنند بیش‌تر است (۸۰ درصد)، در حالی که نسبت زنانی که تعارض زیادی احساس کرده‌اند در بین زنانی که همسرانشان تا

نتایج جدول (۱۰) به خوبی نشان می‌دهد که نسبت آن دسته از زنانی که تعارض نقش کمی احساس کرده‌اند در بین زنانی که همسرانشان تا حد زیاد در

سطحی از تحصیلات هستند، تعارضی که زنان احساس می‌کنند متفاوت است؛ بدین ترتیب که نسبت آن دسته از زنانی که تعارض کم یا متوسطی احساس کرده‌اند در بین زنانی که همسران آنها دارای تحصیلات عالی هستند بیش‌تر است (به ترتیب ۱۲ و ۶۳ درصد). در حالی که آن گروه از زنانی که تعارض زیادی احساس کرده‌اند در بین کسانی که همسران آنها دارای تحصیلات پایین هستند نسبت بیش‌تری دارند (۵۲ درصد).

حد کم در انجام فعالیت‌های خانگی مشارکت داشته‌اند بیش‌تر است (۱۰ درصد). در عین حال، رابطه معکوس بین توزیع برابر کارهای خانگی بین زوجین و میزان تعارض تجربه‌شده زنان وجود دارد، به طوری که با افزایش برابری در توزیع وظایف خانگی از میزان تعارض کاسته می‌شود و نسبت زنانی که دچار تعارض شده‌اند از ۱۵ درصد (بیش‌ترین نسبت کسانی که تعارض کمی احساس کرده‌اند) به ۳۹ درصد (بیش‌ترین نسبت کسانی که تعارض زیادی احساس کرده‌اند) افزایش می‌یابد. در عین حال، بسته به این که همسران زنان شاغل دارای چه

جدول ۱۱ توزیع درصد فراوانی تعارض کار- خانواده زنان بر حسب رضایت شغلی، محتوای شغل و انگیزه اشتغال آنها

انگیزه اشتغال			محتوای شغل			رضایت شغلی			تعارض / متغیر
رشد شخصی	اجتماعی	اقتصادی	غنی	معمولی	ضعیف	زیاد	متوسط	کم	
۳۱	۳۴	۲۳	۳۷	۸	۷	۳۵	۱۷	۱۴	کم
۴۱	۳۴	۳۲	۳۷	۲۲	۳۶	۳۴	۴۰	۲۴	متوسط
۲۸	۳۲	۴۵	۲۶	۴۰	۵۷	۳۱	۴۳	۶۲	زیاد
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	جمع

D.F=۴  $X^2=۱/۶۴$   $P=۰/۰۳$  D.F=۴  $X^2=۳۳/۴۶$   $P=۰/۰۰۰$  D.F=۴  $X^2=۱۷/۳۹$   $P=۰/۰۰۱$   
 n=۳۰۷ n=۲۹۵ n=۲۹۹

زنانی که محتوا و ماهیت شغل خود را غنی ارزیابی کرده‌اند بیش‌تر است (۳۷ درصد). انگیزه اشتغال نیز با میزان تعارض احساس‌شده رابطه دارد همان‌طور که نتایج جدول ۱۱ نشان می‌دهد، نسبت زنانی که تعارض کمی احساس می‌کنند در بین کسانی که با انگیزه اجتماعی به کار در خارج از خانه روی آورده‌اند بیش‌تر است (۳۴ درصد). نسبت زنانی که تعارض متوسطی را احساس کرده‌اند در بین زنانی که انگیزه رشد شخصی دارند بیش‌تر است (۴۱ درصد)، و نسبت زنانی که تعارض زیادی را تجربه کرده‌اند در بین کسانی که انگیزه مادی و اقتصادی دارند بیش‌تر است (۴۵ درصد). نتایج جدول ۱۲ بیان می‌کند که با افزایش میزان انعطاف شغل زنان از میزان تعارض آنان کاسته می‌شود، به

بعضی ویژگی‌های شغلی مورد بررسی نیز بر تعارض کار- خانواده زنان مؤثرند که عبارتند از: رضایت شغلی، محتوای شغل، انعطاف شغلی، انگیزه اشتغال، ساعات کار هفتگی و سابقه کار.

نتایج جدول ۱۱ نشان می‌دهد که با افزایش رضایت شغلی از میزان تعارض زنان کاسته می‌شود، به ترتیبی که نسبت آن دسته از زنانی که تعارض نقش کمی احساس می‌کنند در بین کسانی که رضایت شغلی زیادی دارند بیش‌تر است (۳۵ درصد). نتایج جدول مذکور همچنین بیان می‌کند هر قدر شغل از ویژگی‌های محتوایی بیش‌تری برخوردار باشد از میزان تعارضی که تجربه می‌گردد کاسته می‌شود، به طوری که نسبت زنانی که تعارض کمی احساس می‌کنند در بین آن دسته از

همچنین نتایج جدول مذکور بیان می‌کند که با کاهش ساعات کار هفتگی از میزان تعارض تجربه شده زنان کاسته می‌شود، به طوری که نسبت زمانی که تعارض کمی احساس کرده‌اند در بین کسانی که حجم ساعات کار هفتگی کم‌تر دارند بیش‌تر است (۴۰ درصد). باتوجه به این نتایج، فرضیه سوم و چهارم تحقیق نیز به تأیید می‌رسد.

طوری که نسبت زمانی که تعارض کمی احساس کرده‌اند در بین کسانی که شغلشان انعطاف زیادی دارد بیشتر است (۴۲ درصد). نتایج این جدول همچنین نشان می‌دهد با افزایش سابقه کار از تعارض تجربه شده زنان کم می‌شود، به طوری که نسبت زمانی که تعارض کمی احساس می‌کنند در بین آن دسته از زنانی که سابقه زیادتری دارند بیش‌تر است (۳۷ درصد).

جدول ۱۲ توزیع درصد فراوانی تعارض کار - خانواده زنان بر حسب انعطاف شغلی، سابقه کار و

ساعات کار هفتگی آنها

ساعات کار هفتگی			سابقه کار			انعطاف شغلی			متغیر تعارض
زیاد	متوسط	کم	زیاد	متوسط	کم	زیاد	متوسط	کم	
۲۵	۲۰	۴۰	۳۷	۲۲	۲۳	۴۲	۲۹	۱۸	کم
۳۴	۳۹	۳۴	۲۹	۴۰	۳۸	۲۶	۳۸	۳۸	متوسط
۴۱	۴۱	۲۶	۳۴	۳۸	۳۹	۳۲	۳۳	۴۴	زیاد
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	جمع

$D.F=4 \quad X^2=14/22 \quad P=0/006 \quad D.F=4 \quad X=32/48 \quad DF=4 \quad X^2=16/33 \quad P=0/002$   
 $n=307 \quad n=308 \quad n=295$

این گروه از زنان با این که اعتقاد دارند تقسیم وظایف در امور خانه‌داری بین آنان و همسرانشان منصفانه صورت نمی‌گیرد و خواهان تعدیل نقش و انجام مشترک وظایف خانگی به اتفاق همسرانشان در این زمینه هستند، عملاً پاسخ مطلوب و مساعدی از همسرانشان در این زمینه دریافت نمی‌کنند، به نحوی که بیش از نیمی از زنان شاغل، میزان مشارکت همسرانشان را در امور منزل و خانه‌داری کم ارزیابی کرده‌اند. این شرایط سبب می‌شود زنان شاغل در وضعی قرار گیرند که بار عمده ایفای مسئولیت سنگین خانه‌داری در کنار انجام وظایف شغلی و مسئولیت‌های حرفه‌ای و کار به تنهایی بر دوش آنان باشد و آنان که در قبال این وظایف خود را مسئول می‌بینند و مایلند شغل خود را حفظ کنند و به ترتیبی ادامه دهند، از یک سو قادر به پاسخگویی کامل به انتظارات هر دو نقش خویش نیستند و از سوی دیگر مایلند هر دو نقش را ایفا کنند و این وضع برای

## بحث و نتیجه گیری

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که زنان شاغل در حالی که نقش‌های دوگانه‌ای را ایفا می‌کنند، در زمینه انجام وظیفه و مسئولیت‌های ناشی از نقش‌های خانگی و شغلی خود تا حد متوسط (۴۱ درصد) دچار تعارض هستند و با این که ۶۰ درصد از آنها برای زنان در جامعه، نقشی سنتی را می‌پذیرند و عقیده دارند که مهم‌ترین وظیفه یک زن پیش از اشتغال به کار در خارج از خانه، پرداختن به وظایف خانه‌داری، مادری و همسری است و همچنان به نقش نان‌آوری مردان و خانه‌داری زنان معتقدند، تا حد متوسط (۷۷ درصد) خواهان تعدیل نقش‌های سنتی خانگی خود هستند، بدین معنا که معتقدند اولاً وظایف خانه‌داری مسئولیت مشترک و برابر زنان و همسران آنها است و ثانیاً همسران زنان شاغل نباید انتظار داشته باشند آنان در امور خانه‌داری مانند زنان خانه‌دار موفق باشند.



تصدی زنان اصولاً به گروه نخست از ویژگی‌های یادشده مربوط می‌شود و در گروه دوم نمی‌توان اخذ نتایج مطلوب را با تغییر در طراحی شغلی مشاغل زنان شاغل انتظار داشت. ویژگی‌هایی نظیر سابقه کار یا انگیزه اشتغال ربطی به سازمان کار یا ویژگی‌های طراحی‌شده برای شغل مورد تصدی ندارد و عواملی هستند که از خارج وارد سازمان کار می‌شوند، انگیزه شغلی امری کاملاً فردی است و تا حد زیاد نتیجه نظام شخصیتی، محیط فرهنگی و شرایط اقتصادی یا اجتماعی است که زنان شاغل را در برگرفته است. این‌که زنانی که با انگیزه کسب درآمد و نوعاً اقتصادی رو به اشتغال می‌آورند بیش‌تر دچار تعارض می‌شوند واقعیتی است که هر چند وجود دارد، اما ربطی به سازمان کار ندارد و تا زمانی که سه عامل نظام شخصیتی، محیط فرهنگی و شرایط اقتصادی و اجتماعی دستخوش تغییر نشوند، احتمالاً عوض نخواهد شد.

در مورد سابقه کار که به طور طبیعی در تداوم اشتغال زنان پدید می‌آید و بر دایره و گستره تجارب آنان نیز می‌افزاید، نمی‌توان کار مشخصی در سازمان کار انجام داد، مگر آن‌که مثلاً ترتیبی داده شود تا زنان کم سابقه‌تر همکاران خود را بیش‌تر از بین زنانی با سابقه کار بیش‌تر انتخاب کنند تا از تجارب آن‌ها در حل مشکلات ناشی از تداخل نقش‌های دوگانه شغلی و خانوادگی استفاده کنند. اما در خصوص آن دسته از ویژگی‌های شغلی که مستقیماً به سازمان کار و طراحی شغلی مربوط است مانند حجم ساعات کار هفتگی، رضایت شغلی، ماهیت شغل، و میزان انعطاف شغل با برنامه‌ریزی و طراحی شغلی و وضع پاره‌ای قوانین حمایتی، باید شرایط اشتغال زنان شاغل را هر چه بیش‌تر با مسئولیت‌ها و وظایف آنان در خانواده منطبق و یا نزدیک ساخت.

در مورد میزان ساعات کار هفتگی و یا میزان انعطاف شغل می‌توان هم از طریق طراحی شغلی و هم از طریق وضع قوانین حمایتی اقدام کرد، بدین ترتیب

آن دسته از زنان شاغل با تحصیلات پایین که دارای همسر کم سواد یا بیسواد نیز هستند و یا سابقه کمی در شغل خود دارند، شدیدتر و بغرنج‌تر است. حال با توجه به این وضع و نیز با توجه به این‌که اکثر زنان شاغل خواهان تعدیل نقش‌های سنتی خانگی خود هستند، چنانچه همسران آن‌ها در قبول و ایفای فعالانه‌تر بخشی از وظایف خانه‌داری، به نحوی که به کاستن از بار فشار ناشی از تعهدات زنان شاغل در این زمینه منجر شود، مشارکت بیش‌تری داشته باشند، به طور غیر مستقیم در جهت کاهش تعارض کار- خانواده این گروه از زنان اثر مثبت خواهند داشت در این صورت باید آنان را به سوی تجدیدنظر در دیدگاه‌های سنتی در قبال نقش‌های خانگی خود و همسرانشان سوق داد؛ به نحوی که خود را در انجام مطلوب و تحقق بهینه مسئولیت‌های اداره منزل و امور بچه‌داری متعهد بدانند و این‌گونه امور را وظایف انحصاری زنان به شمار نیاورند و در تشریک مساعی با آنان در این زمینه از هیچ تلاشی فرو نگذارند و از نتایج منفی و سوء عدم مشارکت یا مشارکت ضعیف در این زمینه به خوبی آگاه گردند. باید به همسران زنان شاغل توجه داد که اگر اشتغال زنان و مزایایی را که از این طریق متوجه زندگی مشترک خانوادگی آن‌ها می‌شود، پذیرفته‌اند باید نسبت به خطرهایی که تعهدات سنگین و مضاعف ایفای نقش‌های دوگانه شغلی- خانگی برای زنان شاغل، و زندگی مشترکشان به همراه می‌آورد، از آگاهی و حساسیت لازم برخوردار باشند و به موقع واکنش مطلوب نشان دهند.

ویژگی‌های شغلی که بر بروز و تشدید تعارض کار- خانواده زنان مؤثرند، به دو دسته کلی تقسیم می‌شوند. نخست آن دسته از ویژگی‌هایی که به سازمان کار و محیط شغلی مربوط می‌شود، مانند حجم ساعات کار هفتگی، رضایت شغلی، ماهیت شغل و انعطاف شغلی، و دوم ویژگی‌هایی که به خود زنان شاغل و رابطه آن‌ها با کار برمی‌گردد، مانند سابقه کار یا انگیزه اشتغال. بدیهی است تغییر در برنامه‌ریزی و طراحی شغلی مشاغل مورد

که مشاغل طوری طراحی شوند و قوانین به نحوی به تصویب برسند که میزان ساعات کار هفتگی زنان به موازات افزایش حجم و گستره مسئولیت‌های خانوادگی زنان - بنا به تشخیص خود آنان - و با جلب رضایتشان کاهش یابد و یا لاقلاً در دوره‌های خاصی از مراحل زندگی‌شان، مثلاً زمانی که فرزندان نیاز به مراقبت و رسیدگی بیش‌تری دارند، از حجم ساعات کار هفتگی آن‌ها کاسته شود. اگر این موضوع از ابتدا در طراحی مشاغل شرح و چگونگی ایفای وظایف شغلی در نظر گرفته شود تا حدود زیادی از اثرها و پیامدهای منفی بر سازمان یا عملکرد شغلی کاسته می‌شود. به عنوان مثال می‌توان شرایطی را در نظر گرفت که زنان شاغل دارای فرزند در مواقعی که حضورشان در منزل و یا به طور کلی در خارج از محیط کار برای رسیدگی به فرزندان اجتناب‌ناپذیر است با واگذار کردن پاره‌ای از مسئولیت‌ها و بخشی از حجم وظایف شغلی‌شان به سایر همکاران - البته با جلب نظر و توافق آنها - مجاز باشند ساعات کم‌تری را در محل کارشان حضور یابند و یا آن‌که در شرایطی که حضورشان در منزل و بیرون از محیط کار برای رسیدگی به امور فرزندان ضروری تشخیص داده می‌شود بتوانند آن بخش از وظایف و مسئولیت‌های شغلی را که بدین دلیل نمی‌توانند در محل کار به انجام برسانند در خانه انجام دهند.

در خصوص انعطاف شغل نیز می‌توان با در نظر گرفتن شرایط خاص این گروه از زنان، در پاره‌ای مواقع که بی‌توجهی یا کم‌توجهی زنان شاغل به امور فرزندان‌شان می‌تواند اثرهای منفی شدید بر پیکره نهاد خانواده و انسجام آن و نیز روابط متعادل و سالم آن‌ها با همسر و فرزندان‌شان وارد سازد و یا از آن بدتر اصولاً خطرها و نابسامانی‌ها، سلامت جسمی و اخلاقی و اجتماعی فرزندان را به خطر اندازد به آنان اجازه داد که امکان بیش‌تری برای به همراه آوردن فرزندان‌شان به محل کار، یا برقراری تماس تلفنی مکرر و آسان (مثلاً با خانه یا مدرسه) برای جویا شدن از امور و احوال فرزند و یا

اخذ مرخصی روزانه بدین منظور، به دست آورند تا کم‌تر دچار فشار روانی و اجتماعی ناشی از تعارض و ایفای توأم و همزمان نقش‌های شغلی و خانوادگی شوند.

همچنین می‌توان با تغییر و برنامه‌ریزی در ویژگی‌های زمینه‌ای و یا محتوایی شغل و شناخت عوامل و زمینه‌هایی که به افزایش میزان خشنودی شغلی زنان شاغل می‌انجامد شرایطی را به وجود آورد تا این گروه از زنان با برخورداری از انگیزه و انرژی روانی بیشتر، مصونیت و قدرت مقاومت بیش‌تری نیز در برابر ابتلا به عارضه تعارض نقش یا ابراز واکنش فعالانه و سازنده نسبت به آن به دست آورند، هر چند که اگر در زمینه انعطاف شغل و تنظیم میزان ساعات کار هفتگی اقدامات مؤثری به منظور انطباق شرایط شغل با شرایط زندگی خانوادگی این گروه از زنان حاصل آید، این احتمال نیز وجود دارد که این امر تأثیر مثبتی بر میزان خشنودی شغلی آنان داشته باشد، چرا که در این صورت از فشار شغل بر شرایط ایفای وظایف خانوادگی زنان شاغل کاسته می‌شود.

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

منابع

17. Diederiks & HANS Philipsen & Frd C. J Stevens & et al, (2000) The competing demands of paid work and parent care, Research on Aging, Beverly Hills, Vol 22, Issue 2, mar. p.166.
18. Hyde Janet Shibley & Jonh D.DE Lamater & Erric C. Hewitt (1998) Sexuality and the Dual- Earner Couple: Multiple Roles and Sexual Functioning, Journal of family psychology Vol12, No. 3. p.335.
19. Corrigall Elizabeth (2005) Temple university , the work – family interface: in vestments in tending the hearth and bringing home the bacon (internet). p.166.
20. Reid Jennifir & Melissa Hardi (1999) Multiple Roles and well-being among midlife women: Testing role strain and enhancement theories, The Journals of Gerontology, Vol 548, Issue 6. p.334.
21. Swanson V. & K.G. Power & R.J. Simpson (1998) Occupational stress and family life: A comparison of mate and female doctor, journal of occupational and organizational psychology, leicester, Vol 71, No.3. p.239.
22. Roxburgh, Susan (1999) Exploring the work and family relationship, journal of family Issue Beverly Hillis. Vol 2, No. 6. p.772.
23. Macdermid, Shelley M. Stephen R. Marks (1996) Multiple Roles and the self, A theory of Role balance, Journal of marriage and the family, 58, May 1996. p.421.
24. Voydanoff Patrica & Brenda, W Donnellyy, (1999) Multiple roles and psychological distre: The intersection of the paid worker, spouse, and parent roles with the role of the adult child, journal of Marriage and the family Minnea polis, Vol 61, Issue 3. p.126.
25. Barnet Rosalind (1992) C; nany. L. marshall and Judith D. Singer, Job Experiences Over Time Multiple Roles , and Women's Mental Health , A longitudinal study , journal of personality and social psychology, Vol 62, No.4. p.635.
26. Giele, Janet Z., (2005) Methods of Life Course Research: Qualitative and Qualitative and Approaches, (Internet). p.6.
27. Gutek Barbera and Sabrina Searle, Lilian Klepa, (1991), Rational versus Gender Role Expelanations for Work-Family Conflict Journal of Applied Psychology, Vol 76, No. 4. p.561
28. Bilby. T. and Denis. D. Bielby, (1989) Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earnr Households American Sociological Review, Vol 54, October. p.118.
29. Alison. G.C, Mallard C.E.Lance, (1998) Development and Evluation of A parent – Employment Interrole Conflict scale, Social Indicators Research Vol 45, kluwr Academic. p.319.
30. Bayraktar, M and Salman M. impacts of family life on work life's efficiency: A study of employed Women from different occupational status in A metropolitans area in Turkey word productivity congress, word confederation of productivity science school of industrial engineering university Delmar.
31. کورمن، أبرهام، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکرکن، ج ۱، تهران، رشد، ۱۳۷۰.
32. Hackman J.R. Oldham G.R. (1975) Development of the job diagnostic survey, Journal of applied psychology, Vol.60, No 2. p.259.
۱. آبر کرامبی، نیکلاس (۱۳۷۶) فرهنگ جامعه‌شناسی، ترجمه حسن پویان، ج ۱، تهران، انتشارات چاپ پخش.
۲. تورس، اماری لیس (۱۳۷۵) جنسیت و توسعه، ترجمه جواد یوسفیان، ج ۱، تهران، انتشارات بانو.
۳. کار، مهرانگیز (۱۳۷۳) زنان در بازار کار ایران، ج ۱، تهران، انتشارات روشنگران.
۴. سگالن، مارتین (۱۳۷۰) جامعه‌شناسی تاریخی خانواده، ترجمه حمید الیاسی، ج ۱، تهران، نشر مرکز.
۵. آبوت، پاملا و کلروالاس (۱۳۸۱) جامعه‌شناسی زنان، ترجمه منیژه نجم عراقی، ج ۲، نشر نی.
۶. اعزازی، شهلا (۱۳۷۳) جامعه‌شناسی خانواده، ج ۱، تهران، انتشارات روشنگران.
۷. دفتر امور زنان نهاد ریاست جمهوری (۱۳۷۶) شاخص‌های اجتماعی و اقتصادی زنان در جمهوری اسلامی ایران، ج ۱، نهاد ریاست جمهوری.
8. Duxbury, Linda Elizabeth Chirstopher AlaNn, Higgins, (1991) gender differences in work family conflict, journal of applied psychology, Vol 76, No 1. p.64.
9. Frone Michal R. and Marcia Russell and M. Lynne Cooper, (1992) Antecedents and outcomes of the work family interface, journal of applied psychology, Vol , 77, No.1. p.124.
10. Coke, R.A. and Rcousseau , D.M. (1984) Stress and Strain from Family Roles and Work role expectations, Journal of Applied Psychology Vol 69, No.2. p.255.
11. Odriscoll , M.P. and Ligen, D.r. and hildreth, (1992) Time devoted to job and off-job Activates, Interrole Conflict and Affective experiences Journal of Applied Psychology, Vol, 77, No.3. p.212.
12. Sieber Sam Avo D, (1998) Toward a theory of role Accumulation. Bureau of Applied social Research Comparison of mate and female doctor , journal of occupational and organizational psychology , leicester, Vol 71, No. 3. p.1.
13. Marks Stephen R. (1997) Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human energy, Time and commitment, American Sociological, Review Vol24. p.21.
14. Thoïs Pfggy A. (1983) Multiple identities and psychology well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesie, American sociological, Vol 48, April. p.175.
15. Tangri Sandra A. & Sharon Rae Jenkins, (1997) why expecting conflict is good sex roles Women marriage careers, Vol 36, issue11/12. p.2.
16. Aryee & Samul & Luk & Vivienne, (1996) Balancing two major parts of adult life experience work and family identity among dual earner couples human relations , studies sex roles Regression analysis families & family life dual career couples social research families & family life Employment, Vol 1, 49, Issue4. p.465.

## پيوست

### مقیاس تحقیق

#### الف) تعارض کار- بچه‌داری

درجه نخست چیست: اشتغال به کار در خارج از خانه یا وظایف خانه‌داری، مادری و همسری؟

- با این نظر که می‌گویند نان‌آوری و کار در بیرون از خانه بیش‌تر وظیفه مردان و خانه‌داری و رسیدگی به فرزندان بیش‌تر وظیفه زنان است تا چه حد موافقت می‌کنید؟

- هنگام کار نگران فرزندانم هستم.  
- مادر بودن مرا از پرداختن به شغل آن‌گونه که مایل هستم بازمی‌دارد.

#### د) نگرش به تقسیم جنسیتی کار

- با این نظر که می‌گویند وظایف خانه‌داری و بچه‌داری مسئولیت مشترک و برابر زنان و همسران آنها است تا چه حد موافقت می‌کنید؟

- با این نظر که می‌گویند همسران زنان شاغل نباید انتظار داشته باشند آنان در امور خانه‌داری و بچه‌داری مانند زنان خانه‌دار موفق باشند تا چه حد موافقت می‌کنید؟

- با این نظر که می‌گویند وظایف خانه‌داری و بچه‌داری باری اضافی بر دوش زنان شاغل است تا چه حد موافقت می‌کنید؟

- مسئولیت‌های من در قبال فرزندانم با زمان‌بندی کاری‌ام تداخل دارد.

- هنگامی که فرزندانم در خانه به من احتیاج دارند، لازم است سرکار بمانم.

- هنگام کار مطمئن نیستم از کودکانم کاملاً مراقبت می‌شود.

- وقتی فرزندانم بیمار هستند ناچارم کارم را ترک کنم.

- احساس می‌کنم در دو شغل تمام‌وقت مشغول به کار هستم یکی کارم و دیگری به عنوان یک مادر.

- شغل من به سختی اجازه می‌دهد مادری باشم که دلم می‌خواهد.

- شغل من با نقشم به عنوان یک مادر تداخل دارد.

#### ب) تعارض کار- خانه‌داری

#### هـ) ویژگی‌های محتوایی شغل

- شغلم تقریباً ساده و تکراری است.

- شغلم نیازمند کارمندی است که کارهای مختلف انجام دهد و از مهارت‌های متنوع و استعداد بالا برخوردار باشد.

- تا چه حد در انجام وظایف شغلی خود آزادی و استقلال عمل دارید؟

- شغلم اجازه می‌دهد تا خودم تصمیم بگیرم چه چیزی برای انجام دادن نیاز است.

- فکر می‌کنید تا چه حد شغل شما مهم حساس و با اهمیت است؟

- شغلم در مجموعه سازمان اهمیت چندانی ندارد.

- نتایج حاصل از شغل آثار مهمی بر زندگی، سلامت و رفاه دیگران بر جای می‌گذارد.

- شغلم به من اجازه می‌دهد که هر قسمت از کار را شروع می‌کنم به طور کامل به پایان برسانم.

- شیوه انجام کارم به گونه‌ای است که از شروع تا پایان کار فرصت هیچ‌گونه اعمال نظر ندارم.

- به دلیل مسئولیت‌های مربوط به خانه‌داری نمی‌توانم وقتم را در خانه صرف کار کنم.

- وقتی خانه را نامرتب ترک می‌گویم احساس بدخلقی می‌کنم.

- من اغلب به خاطر کارهایی که ناگزیرم در خانه انجام دهم در محل کار بسیار خسته‌ام.

- به دلیل خواست‌های دیگری که در زندگی‌ام وجود دارد انرژی چندانی ندارم که به کار اختصاص دهم.

- بعد از کار آن‌قدر خسته به خانه می‌روم که نمی‌توانم کارهایی را که مایل بودم انجام دهم.

- زمانی که من صرف فعالیت‌های خانوادگی می‌کنم صرف وقت ضروری برای فعالیت‌های مربوط به شغلم را دشوار می‌کند.

#### ج) ادراک نقش

- فکر می‌کنید مهم‌ترین وظیفه یک زن در جامعه ما در