

Comparison of Work-Family Conflict from the Perspective of Working Women and Their Husbands

Reihaneh Rajati¹, Talat Khadivzadeh², Habibollah Esmaili³, Fereshteh Danesh⁴

Received: 29.12.2021

Accepted: 22.01.2022

Published: 04.04.2020

Abstract

Background: The purpose of this study is to investigate and compare family-work conflict from the perspective of working women and their husbands.

Methods: This descriptive correlational study was performed on 270 married working women and their spouses in 2017 to 2018 in Mashhad. The Demographic Characteristics Questionnaire consisting of 50 questions and the Carlson Work-Family Conflict Questionnaire including 183 questions were completed for working women and their husbands. The collected data, after ensuring the accuracy of data entry were evaluated and assessed.

Results: In this study, a total of 540 people (270 couples) were included in the study with a mean age of 34.46 ± 6.61 years for women and a mean age of 38.15 ± 6.97 years for men. The scores obtained from the work-family conflict questionnaire show that the mean scores obtained from working women were 49.391 ± 1.47 and the mean scores of their husbands were 49.01 ± 12.67 . The number of current children was positively and significantly correlated with time conflict (p value = 0.02) and the total score of work-family conflict (p value = 0.04). And the total score of work-family conflict (p value = 0.008) had a positive and significant correlation.

Conclusion: The number of current children and the number of desired children have a positive and significant correlation with time conflict, pressure and total score of work-family conflict. The results of this study help policy-makers determine and reorganize women's working hours and provide facilities to working women to reduce work-family conflict and thus take steps to reduce conflict, strengthen marital relationships and increase childbearing.

Keywords: Work-family conflict, Women's employed, Time conflict, Stress conflict, Behavioral conflict

Citation: Rajati R, Khadivzadeh T, Esmaili H, Danesh F. **Comparison of Work-Family Conflict from the Perspective of Working Women and Their Husbands.** J Zabol Med Sch 2022; 5(1): 7-14.

1- MSc Student of Counseling in Midwifery, Department of Midwifery, School of Nursing and Midwifery, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran

2- Associate Professor, Nursing and Midwifery Care Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, AND Department of Midwifery, School of Nursing and Midwifery, Mashhad University Medical of Medical Sciences, Mashhad, Iran

3- Professor, Social Determinants of Health Research Center, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran

4- MSc in Clinical Psychology, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran

Corresponding Author: Talat Khadivzadeh, **Email:** khadivzadet@mums.ac.ir



مقایسه تعارض کار - خانواده از دیدگاه زنان شاغل و همسران آنها

ریحانه رجعتی^۱، طلعت خدیوزاده^۲، حبیب‌اله اسماعیلی^۳، فرشته دانش^۴

چکیده

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲

تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱/۱۵

مقدمه: هدف از انجام این مطالعه، بررسی و مقایسه‌ی تعارض کار- خانواده از دیدگاه زنان شاغل و همسران آنها می‌باشد.

شیوه‌ی مطالعه: این مطالعه‌ی توصیفی از نوع همبستگی، بر روی ۲۷۰ نفر از زنان شاغل متأهل و همسران آنها در سال ۱۳۹۶ تا ۱۳۹۷ در مشهد صورت گرفت. پرسش‌نامه‌ی مشخصات دموگرافیک که شامل ۵۰ سؤال و پرسش‌نامه‌ی تعارض کار- خانواده Carlson شامل ۱۸ سؤال برای زنان شاغل و همسران‌شان تکمیل گردید و داده‌های گردآوری شده، تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: در نهایت تعداد ۵۴۰ نفر (۲۷۰ زوج) وارد مطالعه شدند با میانگین سنی زنان مورد مطالعه ($34/46 \pm 6/61$) سال و میانگین سنی مردان ($38/15 \pm 6/97$) سال نمرات به دست آمده از پرسش‌نامه‌ی تعارض کار- خانواده نشان می‌دهد که میانگین نمرات به دست آمده از زنان شاغل برابر با $1/47 \pm 49/391$ و میانگین نمرات همسران آنها $12/67 \pm 49/01$ بوده است که نشان می‌دهد نمره‌ی تعارض کار- خانواده بین زنان و مردان تقریباً برابر می‌باشد. تعداد فرزند فعلی با تعارض زمان ($p \text{ value} = 0/02$) و نمره‌ی کل تعارض کار- خانواده ($p \text{ value} = 0/04$) همبستگی مثبت و معنی‌دار داشته است.

نتیجه‌گیری: تعداد فرزند فعلی و تعداد فرزند دلخواه با تعارض زمان، فشار و نمره‌ی کل تعارض کار- خانواده همبستگی مثبت و معنی‌داری داشت. نتایج این مطالعه، اطلاعات مفیدی را جهت بازنگری، تعیین و تدوین مجدد ساعت کاری زنان و دادن تسهیلات به زنان شاغل در کم کردن تعارض کار- خانواده و گام برداشتن در مسیر کاهش تعارضات، استحکام روابط زوجین و افزایش فرزندآوری در اختیار سیاست‌گذاران قرار می‌دهد.

کلمات کلیدی: تعارض کار- خانواده، زنان شاغل، تعارض زمان، تعارض فشار، تعارض رفتار

ارجاع: رجعتی ریحانه، خدیوزاده طلعت، اسماعیلی حبیب‌اله، دانش فرشته. مقایسه تعارض کار- خانواده از دیدگاه زنان شاغل و همسران آنها. مجله دانشکده پزشکی زابل ۱۴۰۱؛ ۱۴(۱): ۱۴-۷.

مقدمه

درگیری در نقش‌های چندگانه، یک زندگی پیچیده و پر استرس را به همراه خواهد داشت. پیامد این نقش‌های متفاوت، تنش مستمر است که از مفهوم تعارض کار- خانواده برای بیان آن استفاده شده است (۳).

توسعه‌ی فناوری، افزایش سطح تحصیلات زنان، دستیابی به تخصص‌های مختلف، بهبود وضعیت کار و علاقه زنان به استقلال اقتصادی منجر به افزایش زنان در سطح جامعه شده که این سبب شده تا آنها را با پدیده‌ی تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار مواجه کند. تعارض کار با خانواده زمانی رخ می‌دهد که خواست‌های کاری، با کاهش تعهد و انرژی فرد، توانایی او را برای ایفای نقش‌های خانوادگی کاهش دهد و تعارض خانواده با کار

با صنعتی شدن جوامع، زنان همپای مردان بار مسؤولت خانواده را به دوش کشیده و مشغول به کار شده‌اند. با ورود زنان به دنیای کار، نقش سنتی زنان دچار تحول شده است. زنان علاوه بر ایفای نقش‌های شغلی، مجبور به ایفای سایر نقش‌ها برای حفظ شبکه‌ی خانواده، فرزندان و دوستان نیز هستند (۱). امروزه شاهد خانواده‌هایی هستیم که زوجین هر دو شاغل می‌باشند. در این خانواده‌ها وظایف شغلی، خانوادگی و نگهداری کودکان به نقش‌های جنسیتی که قبلاً به طور سنتی تعریف شده بودند، وابسته نمی‌باشد و زن و مرد شاغل با نقش‌های متفاوت و گاه متناقض در محل کار و خانواده مواجه می‌شوند (۲).

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره در مامایی، گروه مامایی، دانشکده‌ی پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران

۲- دانشیار، دکترای بهداشت باروری، گروه مامایی، دانشکده‌ی پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران

۳- استاد، مرکز تحقیقات اجتماعی عوامل تعیین‌کننده‌ی سلامت، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران

۴- کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران

نویسنده مسؤول: طلعت خدیوزاده

درمان، فرهنگی آموزشی، و خدمات دارای دو فرزند یا کمتر و همسران آن‌ها در سال ۱۳۹۶ تا ۱۳۹۷ در مشهد صورت گرفت. معیارهای ورود به مطالعه برای زنان شاغل شامل متأهل بودن، شاغل بودن، داشتن رضایت جهت شرکت در مطالعه، عدم وجود بیماری جسمی و جنسی غیرقابل درمان، سنین باروری ۱۸ تا ۴۹ سال، داشتن حداکثر دو فرزند، عدم وجود سابقه‌ی بیماری روانی، در حال حاضر داشتن زندگی با همسر، عدم سابقه‌ی مصرف مواد مخدر، روانگردان و یا الکل، رخ ندادن حادثه‌ی ناگوار در سه ماه اخیر، نداشتن سابقه‌ی نازایی و نداشتن سابقه‌ی جدایی از همسر می‌باشد. همچنین معیارهای ورود همسران این زنان شامل عدم وجود بیماری جسمی و جنسی غیرقابل درمان، عدم وجود سابقه‌ی بیماری روانی، عدم سابقه‌ی مصرف مواد مخدر، روانگردان و یا الکل، رخ ندادن حادثه‌ی ناگوار در سه ماه اخیر، نداشتن سابقه‌ی نازایی و تک همسری می‌باشد. کسانی که پرسش‌نامه را به صورت ناقص پاسخ داده‌اند و یا از شرکت در پژوهش انصراف دادند را از مطالعه خارج نمودیم.

حجم نمونه بر اساس مطالعه‌ی متاآنالیز Fellows و همکاران (۷) تعارض کار- خانواده، با اطمینان ۹۵ درصد و توان ۸۰ درصد به میزان ۲۷۰ زوج محاسبه گردید. بر همین اساس این پژوهش بر روی ۲۷۰ زوج (۵۴۰ نفر) که شرایط ورود به مطالعه را داشتند، انجام شد. پس از کسب مجوز از کمیته‌ی اخلاق دانشگاه علوم پزشکی مشهد، و ارائه‌ی معرفی‌نامه از دانشکده‌ی پرستاری و مامایی مشهد و انجام هماهنگی‌های لازم با واحدهای مورد بررسی، اقدام به نمونه‌گیری شد. ابتدا لیست زنان شاغل در سطح شهر مشهد از سازمان برنامه و بودجه و اداره‌ی کار و امور اجتماعی گردآوری شد. نمونه‌گیری به روش تصادفی با استفاده از جدول اعداد تصادفی با حضور پژوهشگر در محل کار زنان شاغل و با دریافت لیست اسامی شاغلین انجام گرفت. به زنان انتخاب شده، ابتدا اهداف مطالعه عنوان گردید و پس از کسب رضایت جهت شرکت در مطالعه، پرسش‌نامه‌ی مربوطه جهت تکمیل داده شد. پرسش‌نامه‌ی مربوط به همسران‌شان به آن‌ها تحویل گردید تا توسط زوجین در داخل منزل تکمیل شود.

ابزارهای مطالعه شامل پرسش‌نامه‌ی مشخصات دموگرافیک که شامل ۵۰ سؤال بسته و دو سؤال باز پاسخ بود که توسط زنان شاغل تکمیل شد، همچنین جهت بررسی تعارض کار- خانواده از پرسش‌نامه‌ی تعارض کار-

نیز زمانی رخ می‌دهد که خواسته‌های خانوادگی، این منابع را به گونه‌ای مصرف کنند که از توانایی فرد برای ایفای نقش‌های کاری کاسته شود. تعارض کار- خانواده‌ی زنان بیشترین تأثیر را از عوامل خانوادگی می‌پذیرد، بنابراین برای رفع یا کاهش تعارض زنان، باید بیشتر بر عوامل خانوادگی تمرکز داشت (۴).

Greenhaus و Beutell (۵)، تعارض بین شغل و خانواده را نوعی از تعارض بین نقشی تعریف می‌کنند که در آن نقش شغلی و خانوادگی باهم ناسازگار هستند. این تعارض بر سه نوع است: تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر فشار و تعارض مبتنی بر رفتار. در تعارض زمان، فرد شاغل بیشتر وقت خود را باید در محل کار بگذراند و برای پرداختن به امور منزل دچار کمبود وقت می‌شود. تعارض فشار، نشان دهنده‌ی این است که عوامل فشارزای شغلی، منجر به تحلیل رفتن سطوحی از توان فرد شده که نشاط و انرژی فرد را، حتی هنگامی که در خانه به سر می‌برد، مختل می‌کند و تعارض رفتار نشان دهنده‌ی این است که رفتارهایی که در محل کار اعمال آن‌ها انتظار می‌رود، اگر در محیط خانواده فرد ابراز شود، ایجاد مشکل می‌نمایند (۶).

در متاآنالیز انجام شده توسط Fellows و همکاران (۷) نشان می‌دهد که حدود نیمی از افراد مورد مطالعه، حداقل برخی از اوقات تعارض کار- خانواده را تجربه می‌کنند.

Haddock و همکاران (۸) گزارش کردند که تقریباً یک سوم زوج‌های مراجعه‌کننده به کلینیک آن‌ها درگیر مسائل کار-خانواده بوده‌اند.

Garroosy و Adinehzadeh (۹) پژوهشی بر روی ۴۰۰ زن متأهل شاغل دارای فرزند در ادارات دولتی شهر کرمان انجام دادند، نتایج نشان داد که نزدیک به دو سوم زنان، تعارض در هر دو حوزه‌ی کار و خانواده را تجربه کرده‌اند. مفاهیم کار و خانواده بیشترین و قوی‌ترین پیوند را با فرد و جامعه دارند، به طوری که ایجاد تعادل بین آن‌ها، ارزش و اهمیت بالایی دارد. تعارض کار- خانواده می‌تواند پیامدهای جبران‌ناپذیری برای فرد و جامعه در پی داشته باشد. لذا هدف از انجام این مطالعه، بررسی و مقایسه‌ی تعارض کار- خانواده از دیدگاه زنان شاغل و همسران آن‌ها می‌باشد.

مواد و روش‌ها

این مطالعه‌ی توصیفی از نوع همبستگی بر روی ۲۷۰ نفر از زنان شاغل متأهل در رده‌های اداری- مالی، بهداشت و

خانواده Carlson و همکاران استفاده گردید (۱۰). اعتبارسنجی این پرسشنامه به وسیله‌ی متشرعی در سال ۱۳۹۶ مورد تأیید قرار گرفت (۱۱) و پایایی آن از طریق روش آلفای کرونباخ به میزان ۸۷ درصد محاسبه شد که حاکی از هماهنگی درونی این ابزار است.

این پرسشنامه شامل ۱۸ سؤال و سه بخش است: تعارض مبتنی بر فشار، تعارض مبتنی بر زمان و تعارض مبتنی بر رفتار که هر بخش شامل ۶ سؤال می‌باشد. دامنه‌ی پاسخ‌ها از گزینه‌ی یک (کاملاً مخالفم)، تا پنج (کاملاً موافقم) با استفاده از مقیاس درجه‌بندی سنجیده می‌شود. نمره‌ی ۱ به کاملاً مخالفم و نمره‌ی ۵ به کاملاً موافقم تعلق می‌گیرد. برای به دست آوردن نمره‌ی هر بخش، مجموع سؤالات هر بعد باهم جمع می‌شود. برای به دست آوردن نمره‌ی کلی پرسشنامه، مجموع نمرات همه‌ی سؤالات باهم جمع شد. بالاترین نمره‌ی کسب شده در این پرسشنامه، ۹۰ و پایین‌ترین نمره، ۱۸ خواهد بود. کسب نمره‌ی بالا (نزدیک به ۹۰) در این پرسشنامه به منزله‌ی وجود تعارض کار- خانواده‌ی بیشتر و کسب نمره‌ی پایین (نزدیک به ۱۸) نشان‌دهنده‌ی تعارض کار- خانواده‌ی کمتر می‌باشد. زنان شاغل و همسران آنها به این پرسشنامه پاسخ دادند.

پس از اتمام گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ها کدگذاری و وارد رایانه شد. پس از کسب اطمینان از صحت ورود داده‌ها، تجزیه و تحلیل توسط نسخه‌ی ۲۴ نرم‌افزار SPSS (version 24, IBM Corporation, Armonk, NY) انجام گرفت. ابتدا توسط آزمون Kalmogorov-Smiranov، داده‌های کمی از نظر توزیع نرمال بررسی شدند. برای توصیف اطلاعات دموگرافیک و مشخصات فردی از میانگین، انحراف معیار و جدول توزیع فراوانی استفاده شد. در صورت برخورداری از توزیع نرمال از روش‌های آماری پارامتریک و در صورت عدم برخورداری از توزیع نرمال از روش‌های غیر پارامتریک استفاده شد. جهت تعیین همبستگی انگیزه‌های باروری میلر از ضریب همبستگی Pearson و جهت مقایسه‌ی میانگین متغیرهای اصلی از آزمون Independent t-test استفاده گردید.

یافته‌ها

در این پژوهش ۵۴۰ نفر (۲۷۰ زوج) وارد مطالعه شدند که شامل ۲۷۰ نفر زن (۵۰ درصد) و ۲۷۰ نفر مرد (۵۰ درصد) بودند. میانگین سنی زنان مورد مطالعه ۳۴/۴۶ ± ۶/۶۱ سال و میانگین سنی مردان

۳۸/۱۵ ± ۶/۹۷ سال بود. در جدول ۱، توزیع فراوانی اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان در مطالعه به همراه اطلاعات دموگرافیک همسران‌شان نشان داده شده است. بیشترین فراوانی تحصیلات در زنان شاغل و همچنین همسران‌شان تحصیلات دانشگاهی بوده است (به ترتیب ۷۲/۶ درصد و ۶۱/۵ درصد). همچنین اکثریت زنان شاغل (۹۱/۹ درصد) و همسران‌شان (۸۹/۳ درصد) فاقد شغل دوم بودند، یکی از همسران زنان شاغل، بیکار و فاقد شغل بوده است. رده‌ی شغلی بیشتر زنان شاغل فرهنگی- آموزشی (۳۶/۵ درصد) و بهداشت و درمان (۲۶/۷ درصد) بود و بیشترین رده‌ی شغلی همسران آنها، شغل آزاد (۴۲/۲ درصد) بوده است. بیشترین شیفت کاری زنان در صبح (۶۵/۲ درصد) و همسران‌شان صبح (۵۰/۷ درصد) و چرخشی (۴۷/۸ درصد) بوده است.

اطلاعات مربوط به زنان شاغل نشان می‌دهد، نحوه‌ی ازدواج بیشترین شرکت‌کنندگان، به صورت آشنایی از طریق معرف (۵۷ درصد) بوده است. از نظر سطح درآمد اکثریت خانواده‌ی زنان شاغل، دارای درآمد در حد کفاف (۶۵/۲ درصد) بوده‌اند. همچنین اکثر این خانواده‌ها تعداد فرزندان فعلی‌شان یک (۳۹/۶ درصد) و دو (۴۶/۳ درصد) گزارش شد. ۷۶/۷ درصد زنان شاغل، بارداری ناموفق نداشته، در ۶۳ زنی که بارداری ناموفق داشتند (۲۳/۳ درصد)، سرانجام بارداری آنها ۵۰ مورد سقط جنین (۱۸/۵ درصد)، ۹ مورد مرده‌زایی (۱۸/۵ درصد) و ۴ مرگ نوزاد (۱/۵ درصد) بوده است (جدول ۲).

حدود ۵۰ درصد از زنان شاغل (۴۳/۷ درصد)، از ۱۱۳ ساعت کمک در هفته توسط همسر، ۱۰ ساعت کمک توسط مادر (۳/۷ درصد)، ۳ ساعت کمک توسط خواهر و کارگر (۱/۱ درصد) و دو ساعت کمک توسط سایرین (۰/۷ درصد) برخوردار بودند و چهار نفر از زنان شاغل به این سؤال پاسخ ندادند. ۲۸/۵ درصد از زنان شاغل دارای فرزندان بودند که مراقبت از خود را آموخته و نیازی به نگهداری نداشتند. چهار نفر هم به این سؤال پاسخ ندادند. بیشترین تعداد فرزند دلخواه از نظر زنان شاغل (۴۷/۴ درصد)، دو فرزند می‌باشد. از نظر زنان شاغل، مهم‌ترین مشکل در ارتباط با فرزندآوری، مشکلات اقتصادی (۵۰/۴ درصد) بود و مسأله‌ی اشتغال زنان با ۱۵/۶ درصد در رتبه‌ی دوم قرار داشت و ۶/۳ درصد از واحدهای پژوهش، تأثیر بالا رفتن سن ازدواج در جامعه را در کاهش فرزندآوری مؤثر دانسته‌اند.

جدول ۱: توزیع فراوانی ویژگی‌های فردی زنان شاغل و همسران آنها

متغیرها	زنان شاغل	همسران زنان شاغل
سن ازدواج (میانگین \pm انحراف معیار)	۲۲/۶۱ \pm ۴/۴۶	۲۶/۴۹ \pm ۴/۷۹
سابقه‌ی کار (میانگین \pm انحراف معیار)	۹/۰۸ \pm ۷/۵۱	۱۳/۵۷ \pm ۷/۹۰
ساعت کار در هفته (میانگین \pm انحراف معیار)	۴۳/۰۴ \pm ۱۷/۲۸	۴۱/۵۷ \pm ۲۳/۸۴
تحصیلات	۵ (۱/۹)	۱۶ (۵/۹)
تعداد (درصد)	۱۳ (۴/۸)	۳۳ (۱/۹)
دبیرستان	۵۳ (۱۹/۶)	۵۴ (۲۰)
دانشگاهی	۱۹۶ (۷۲/۶)	۱۶۶ (۶۱/۵)
سایر	۳ (۱/۱)	۱ (۰/۴)
داشته‌ن شدن شغل دوم	۲۲ (۸/۱)	۲۹ (۱۰/۷)
تعداد (درصد)	۲۴۸ (۹۱/۹)	۲۴۰ (۸۹/۳)
رده‌ی شغلی	۸۵ (۳۶/۵)	۲۶ (۹/۶)
تعداد (درصد)	۷۲ (۲۶/۷)	۲۲ (۸/۱)
پهداشت و درمان	۳۷ (۱۳/۷)	۵۰ (۱۸/۵)
اداری- مالی	۲۳ (۸/۵)	۵۸ (۲۱/۵)
خدمات	۵۳ (۱۹/۶)	۱۱۳ (۴۲/۲)
مشاغل آزاد	۷۹ (۲۹/۳)	۵۹ (۲۱/۹)
رسمی	۱۷ (۶/۳)	۲۸ (۱۰/۴)
پیمانی	۱۳۴ (۴۹/۶)	۹۳ (۳۴/۴)
قراردادی	۴۰ (۱۴/۸)	۸۹ (۳۳)
سایر	۱۷۶ (۶۵/۲)	۱۳۷ (۵۰/۷)
صحت	۱۱ (۴/۱)	۲ (۰/۷)
عصر	۳ (۱/۱)	۱ (۰/۴)
شب	۸۰ (۲۹/۶)	۱۲۹ (۴۷/۸)
چرخشی		

توزیع نرمال از همبستگی Pearson و در صورت توزیع غیر نرمال از همبستگی Spearman استفاده شد. نمره‌ی کل تعارض کار- خانواده زنان شاغل با ساعت کار در هفته‌ی همسران آنها ارتباط معنی‌داری داشته (p value = ۰/۰۱) این دو متغیر به طور معنی‌داری تعداد فرزند دلخواه را پیش‌بینی می‌کنند. در تفسیر این یافته‌ها اینگونه مطرح می‌شود که با افزایش یک انحراف استاندارد در نمره‌ی کل تعارض کار- خانواده‌ی زنان شاغل، تعداد فرزند دلخواه، ۰/۱۸ افزایش خواهد داشت و در صورت افزایش انحراف استاندارد در ساعت کار همسر، تعداد فرزند دلخواه ۰/۱۷ کاهش خواهد داشت. تعداد فرزند فعلی با تعارض زمان (p value = ۰/۰۲) و نمره‌ی کل تعارض کار- خانواده (p value = ۰/۰۴) همبستگی مثبت و معنی‌دار دارد، همچنین تعداد فرزند دلخواه نیز با تعارض فشار (p value = ۰/۰۲) و تعارض رفتار (p value = ۰/۰۰۵) و نمره‌ی کل تعارض کار- خانواده (p value = ۰/۰۰۸) همبستگی مثبت و معنی‌دار دارد. نمره‌ی کل تعارض کار- خانواده زنان شاغل، در تمام رده‌های شغلی معنی‌دار نبود

تعداد فرزند فعلی با سن زنان شاغل (p value = ۰/۰۰۱)، سن همسر (p value = ۰/۰۰۱)، زمان سپری شده از زندگی مشترک (p value = ۰/۰۰۲)، سابقه‌ی کار (p value = ۰/۰۰۱)، سابقه‌ی کار همسر (p value = ۰/۰۰۱) همبستگی مثبت و معنی‌داری داشته و با سن هنگام ازدواج زنان شاغل (p value = ۰/۰۰۹)، سن هنگام ازدواج همسران زنان (p value = ۰/۰۱۴) و سابقه‌ی کار زنان شاغل (p value = ۰/۰۳۲) و همسران آنها ارتباط معنی‌داری نداشت (p value = ۰/۰۳۲). تعداد فرزند دلخواه تنها با سن همسر ارتباط معنی‌داری داشت (p value = ۰/۰۰۳). نمرات به دست آمده از پرسش‌نامه‌ی تعارض کار- خانواده نشان می‌دهد که میانگین نمرات به دست آمده از زنان شاغل برابر با ۱/۴۷ \pm ۴۹/۳۹۱ و میانگین نمرات همسران آنها ۱۲/۱۶۷۲ \pm ۴۹/۰۱ بوده است که نشان می‌دهد نمره‌ی تعارض کار- خانواده بین زنان و مردان تقریباً برابر می‌باشد. جهت تعیین همبستگی تعارض کار- خانواده و خرده مقیاس‌های آن، زمان، رفتار و فشار در

(p value = ۰/۱۷)، همچنین نمره‌ی کل تعارض کار - خانواده همسران زنان شاغل با شغل آنها رابطه‌ی معنی‌داری نداشته است (p value = ۰/۱۶).

جدول ۲: توزیع فراوانی ویژگی‌های فردی زنان شاغل

متغیرها	زنان شاغل (میانگین ± انحراف معیار)
تعداد بارداری	۱/۶۱ ± ۰/۹۲
تعداد فرزند	۱/۳۴ ± ۰/۷۲
فاصله‌ی ازدواج تا فرزند اول (سال)	۲/۴۱ ± ۱/۸۵
فاصله‌ی سنی بین فرزند اول و دوم (سال)	۴/۴۲ ± ۲/۹۱
سن فرزند اول (سال)	۹/۶۶ ± ۶/۷۲
سن فرزند دوم (سال)	۷/۸۸ ± ۶/۶۸
زمان برگشت به کار پس از زایمان اول (ماه)	۷/۳۷ ± ۷/۴۱
زمان برگشت به کار پس از زایمان دوم (ماه)	۷/۳۶ ± ۷/۴۷
تعداد فرزند دلخواه	۲/۷۹ ± ۱/۳۲
سال‌های سپری شده از زندگی مشترک (ماه)	۱۳۴/۳ ± ۸۱/۰۶
تعداد (درصد)	
نحوه‌ی ازدواج	ازدواج فامیلی (۲۹/۳) ۷۹
	ازدواج اجباری (۱/۹۱) ۵
	آشنایی از طریق معرف (۵۷) ۱۵۴
	آشنایی از طریق وسایل ارتباطی (۶/۷) ۱۸
	سایر (۵/۲) ۱۴
سطح درآمد	کمتر از حد کفاف (۳۱/۹) ۸۶
	در حد کفاف (۶۵/۲) ۱۷۶
	بیشتر از حد کفاف (۳) ۸
تعداد فرزند فعلی	صفر (۱۴/۱) ۳۸
	یک (۳۹/۶) ۱۰۷
	دو (۴۶/۳) ۱۲۵
بارداری ناموفق	بله (۲۳/۳) ۶۳
	خیر (۷۶/۷) ۲۰۷
بارداری ناخواسته	بله (۱۵/۶) ۴۲
	خیر (۸۴/۴) ۲۲۸
نوع زایمان اول	طبیعی (۴۶/۳) ۱۲۵
	سزارین (۳۹/۶) ۱۰۷
نوع زایمان دوم	طبیعی (۲۳/۳) ۶۳
	سزارین (۲۳) ۶۲
وجود مهد کودک در محل کار زنان	بله (۲۱/۹) ۵۹
	خیر (۶۸/۵) ۱۸۵
کمک در کار منزل	بله (۵۰/۴) ۱۳۶
	خیر (۵۱/۹) ۱۴۰

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از مطالعه‌ی حاضر مقایسه‌ی تعارض کار - خانواده از دیدگاه زنان شاغل و همسران آنها بود که در کل تعداد

۲۷۰ زوج مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج به دست آمده نشان داد که نمره‌ی تعارض کار - خانواده بین زنان و مردان تقریباً برابر می‌باشد. لازم به ذکر است که کم‌ترین نمره در پرسش‌نامه‌ی تعارض کار - خانواده‌ی Carlson، برابر با ۱۸ و بیشترین نمره، ۹۰ می‌باشد و هر چه نمره به عدد ۹۰ نزدیک‌تر باشد، تعارض بیشتر و هر چه به عدد ۱۸ نزدیک‌تر باشد، تعارض کمتر خواهد بود. زنان شاغل و همسران آنها مقدار متوسطی از تعارض کار - خانواده را تجربه می‌کنند. همچنین تعداد فرزند فعلی با تعارض زمان و نمره‌ی کل تعارض کار - خانواده همبستگی مثبت و معنی‌دار داشته، و تعداد فرزند دلخواه نیز با تعارض فشار، تعارض رفتار و نمره‌ی کل تعارض کار - خانواده همبستگی مثبت و معنی‌دار داشته است.

در متآنالیز انجام شده توسط Fellows و همکاران (۷)، نیمی از افراد در مطالعات مورد بررسی، تعارض کار - خانواده را حداقل برخی از اوقات تجربه کرده بودند.

در مطالعه‌ی Haddock و همکاران (۸) نیز تقریباً یک سوم زوج‌های مراجعه‌کننده به کلینیک آنها، درگیر تعارض کار - خانواده بوده‌اند، که نتایج به دست آمده تقریباً همسو با نتایج به دست آمده از مطالعه‌ی حاضر می‌باشد.

از سوی دیگر Simon و همکاران (۱۲) در قشر پرستاران و Karimi (۱۳) در میان کارمندان، نشان دادند که نمرات تعارض کار - خانواده، بالا می‌باشد که این نتایج با نمرات به دست آمده از مطالعه‌ی ما در تضاد بود. قابل توجه است که مهم‌ترین عواملی که سبب تعارض کار - خانواده‌ی بالا می‌شود شامل فشارکاری بالا و برنامه‌ی کاری نامنظم از مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی‌کننده‌ی تعارض کار - خانواده می‌باشد که مشابه با نتایج به دست آمده از این مطالعه، تعارض زمان و فشار دو عامل اصلی در نمره‌ی کل تعارض کار - خانواده بوده است.

Karimi (۱۴) در سال ۲۰۰۹ در مطالعه‌ی خود نشان داد که کارمندان زن و مرد ایرانی در رابطه با تعارض کار - خانواده در حوزه‌های شغلی و خانوادگی خود مداخله‌ی مشابه را تجربه می‌کنند. اگرچه زنان و مردان کارمند ساعت‌های مختلفی را در محل کار خود می‌گذرانند. یافته‌ها نشان می‌دهد که تداخل کار با خانواده، تأثیرات معنادار و منفی بر رضایت شغلی از زندگی کارکنان مرد دارد، این در حالی است که ساعت کار برای کارمندان زن، اثرات منفی و معنی‌داری بر شغل آنها نداشته است.

Garroosy و Adinehzadeh (۹)، پژوهشی بر روی ۴۰۰ زن

از مطالعه‌ی حاضر، تعداد فرزند فعلی و تعداد فرزند دلخواه با تعارض زمان، فشار نمره‌ی کل تعارض کار- خانواده همبستگی مثبت و معنی‌دار داشته باشد.

از آنجایی که تعارض، جزء جدایی‌ناپذیر زندگی انسان است، بنابراین مدیریت تعارض عامل مهمی است که می‌تواند سبب ارتقاء کیفیت زندگی زوجین گردد. راهکارهایی مانند گذشت یا ایثار، گردش شغلی یا کاهش ساعات کاری، ایجاد اعتماد و احترام متقابل بین زوجین در مدیریت تعارض نقش مهمی دارد (۱۵). از آنجایی که کیفیت زندگی زوجین و به دنبال آن انگیزه‌ی فرزندآوری آن‌ها متأثر از تعارض کار- خانواده در زوجین می‌باشد، بنابراین کارگاه‌های آموزشی برای افزایش مهارت کارکنان جهت کاهش تعارض کار- خانواده می‌تواند سبب افزایش کیفیت زندگی کارکنان گردد. همچنین ایجاد مراکز مشاوره در سازمان‌ها برای حل مشکلات خانوادگی می‌تواند در جهت کاهش تعارض کار- خانواده در زوجین شاغل کمک بسزایی باشد.

نمرات پرسش‌نامه‌ی تعارض کار- خانواده در زنان شاغل و همسران‌شان نشان داد که نمره‌ی تعارض کار- خانواده بین زنان و مردان تقریباً برابر می‌باشد. زنان شاغل و همسران آن‌ها مقدار متوسطی از تعارض کار- خانواده را تجربه می‌کنند. همچنین تعداد فرزند فعلی و تعداد فرزند دلخواه با تعارض زمان، فشار و نمره‌ی کل تعارض کار- خانواده همبستگی مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج این مطالعه، اطلاعات مفیدی را جهت بازنگری، تعیین و تدوین مجدد ساعت کاری زنان و دادن تسهیلات به زنان شاغل در کم کردن تعارض کار- خانواده و در نتیجه، گام برداشتن در مسیر کاهش تعارضات، استحکام روابط زوجین و افزایش فرزندآوری در اختیار سیاست‌گذاران قرار می‌دهد.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از تمامی عزیزانی که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند، قدردانی می‌گردد.

متأهل شاغل دارای فرزند در ادارات دولتی شهر کرمان انجام دادند، نتایج نشان داد که نزدیک به دو سوم زنان، تعارض در هر دو حوزه‌ی کار و خانواده را تجربه کرده‌اند.

بر اساس مطالعات انجام شده، تعارض کار- خانواده زمانی اتفاق می‌افتد که فعالیت‌های مرتبط به کار و فعالیت‌های خانوادگی با یکدیگر تداخل پیدا می‌کند (۱۵). تعارض کار- خانواده نوعی از تعارض بین نقشی می‌باشد که در آن فشارهای ناشی از کار و خانواده از هر دو طرف و یا از برخی جهات ناهم‌ساز می‌باشد. بدین معنا که مشارکت در نقش کاری یا خانوادگی دشوار گردد (۱۶). مشابه با نتایج به دست آمده از مطالعه‌ی حاضر، نمره‌ی کل تعارض کار- خانواده‌ی زنان شاغل و همسران آن‌ها، در تمام رده‌های شغلی معنی‌دار نبوده است. بنابراین می‌توان به این نتیجه رسید که تعارض کار- خانواده به تفاوت فرهنگی و محیطی بستگی ندارد و تمام افراد شاغل دچار نوعی از تعارض کار- خانواده می‌شوند و این نتایج اهمیت پرداختن به تعارض کار- خانواده و مدیریت آن را نشان می‌دهد.

Zandian و همکاران (۱۷) در مطالعه‌ی خود بر روی ۳۷۸ پرستار شاغل در ۶ بیمارستان آموزشی ایران نشان دادند که ۹۳ درصد از شرکت‌کنندگان در مطالعه، سطح متوسط یا بالایی از تعارض کار- خانواده را تجربه کرده‌اند، که این امر سبب شده تا کیفیت زندگی و کاری آن‌ها متوسط باشد، در نتیجه با افزایش تعارض کار و خانواده، کیفیت زندگی کاری کاهش می‌یابد. بنابراین می‌توان با ارائه‌ی مداخلات کارمندی مانند دوره‌های کوتاه‌مدت آموزش نحوه‌ی مدیریت تعارض بین کار و خانواده، هرگونه تأثیر سو را بر کیفیت زندگی کارمندان کاهش داد.

نیمیمی و همکاران (۱۸) گزارش کردند که تعارض کار- خانواده، باعث فشار و تنش شغلی شده و فشار و تنش شغلی باعث کاهش عملکرد شغلی می‌شود. از بین ابعاد تعارض کار- خانواده، تعارض کار با خانواده با عملکرد شغلی، رابطه‌ی منفی دارد. که این نشان‌دهنده‌ی این است که تعارض خانواده با کار و عملکرد خانوادگی در ارتباط است و این امر سبب شده تا بر اساس نتایج به دست آمده

References

1. Crawford WS, Thompson MJ, Ashforth BE. Work-life events theory: Making sense of shock events in dual-earner couples. *Acad Manage Rev* 2019; 44(1): 194-212.
2. Abeysekera L, Gahan P. Work-family conflict among Australian dual-earner couples: Testing the effects of role salience crossover and gender. *IJHRM* 2019; 30(10): 1549-82.
3. Aycan Z, Eskin M. Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles* 2005; 53(7-8): 453-71.

4. Karapinar PB, Camgoz SM, Ekmekci OT. Employee wellbeing, workaholism, work-family conflict and instrumental spousal support: A moderated mediation model. *J Happiness Stud* 2019; 21(4): 1-21.
5. Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. *Acad Manage Rev* 1985; 10(1): 76-88.
6. Asbari IB, Purwanto A, Pramono R, Bernarto I, Hidayat D, Sopa A, et al. The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *IJCAS* 2020; 29(3): 6724-48.
7. Fellows KJ, Chiu HY, Hill EJ, Hawkins AJ. Work-family conflict and couple relationship quality: A meta-analytic study. *J Fam Econ Issues* 2016; 37(4): 509-18.
8. Haddock SA, Zimmerman TS, Ziemba SJ, Curent LR. Ten adaptive strategies for family and work balance: Advice from successful families. *J Marital Fam Ther* 2001; 27(4): 445-58.
9. Garroosy S, Adinehzadeh R. Investigating the relationship between job/family role conflict and social factors: the case of employed women in Kerman. *J Social Sci* 2010; 7(1): 121-39. [In Persian].
10. Carlson DS, Kacmar KM, Williams LJ. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *J Vocat Behav* 2000; 56(2): 249-76.
11. Motesharrei MH, Neisi A, Arshadi A. The test of validity and reliability of Carlson, Kacmar & Williams work-family conflict Questionnaire (2000). *J Indust/Org Psychol* 2013; 4(14): 65-73. [In Persian].
12. Simon M, Kümmerling A, Hasselhorn HM. Work-home conflict in the European nursing profession. *Int J Occup Environ Health* 2004; 10(4): 384-91.
13. Karimi L. A test model of the work-family interface; a study of Iranian employees. [PhD Thesis]. Perth, Australia: Curtin University; 2006.
14. Karimi L. Do female and male employees in Iran experience similar work-family interference, job, and life satisfaction? *J Fam Issues* 2009; 30(1): 124-42.
15. Zahoor N, Abdullah NAC, Zakaria N. The role of high performance work practices, work-family conflict, job stress and personality in affecting work life balance. *Manag Sci Lett* 2021; 11(4): 1367-78.
16. Dan N, Chenlin L, Xiaoming Z. The effects of employee mindfulness on spouse family satisfaction and work engagement. *Acta Psychol Sin* 2021; 53(2): 199-214.
17. Zandian H, Sharghi A, Moghadam TZ. Quality of work life and work-family conflict: a cross-sectional study among nurses in teaching hospitals. *Nurs Manag (Harrow)* 2020.
18. Naeimi G, Nazari AM, Sanai Zaker B. A study of relationship between quality of work life and work-family conflict with job performance among married men employee. *Journal of Career & Organizational Counseling* 2012; 4(10): 57-72. [In Persian].