

مقاله پژوهشی

تبیین جامعه‌شناختی رضایت از زندگی براساس تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و پیامدهای آن در بین زنان متأهل شهرداری تهران

آدینه ادیب^۱باقر ساروخانی^{۲*}منصور وثوقی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۲۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۰۷

چکیده

مقاله حاضر با هدف تبیین جامعه‌شناختی رضایت از زندگی بر اساس تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و پیامدهای فردی-اجتماعی آن در بین زنان متأهل شهرداری تهران در سال ۱۳۹۷ انجام شد. روش تحقیق پیمایشی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان زن متأهل شاغل در نواحی مختلف شهرداری شهر تهران در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۵۶۰۰ نفر بود. نمونه آماری به روش تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای و با استفاده از فرمول کوکران ۳۶۰ نفر انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. در تدوین چارچوب نظری از نظریه تعارض نقش گرینهاوس و بیوتل (۱۹۸۵)، رویکرد کمیابی و انباشتگی و نظریه امتداد بهره گرفته شد. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه محقق ساخته بود. جهت سنجش اعتبار پرسشنامه از اعتبار محتوایی و جهت سنجش پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که برای همه متغیرها بالای ۰/۷ به دست آمده و مورد تأیید قرار گرفت. رضایت از زندگی زنان در سطح متوسط و ۵۳٪ گزارش شد. نتایج رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر نیز نشان داد: تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه به همراه استرس کاری، فرسودگی جسمی، تعجیل و تأخیر در کارها، درگیری خانوادگی، کاهش حمایت‌های اجتماعی در خانه و محل کار، کاهش رضایت از شغل و ساختار قدرت در خانه در مجموع موجب کاهش رضایت از زندگی زنان می‌شوند که حمایت‌های اجتماعی، ساختار قدرت و رضایت از شغل تا حدی موجب تعدیل اثرات و پیامدهای منفی تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه می‌شوند. باین وجود؛ در مجموع تأثیر همه عوامل مورد مطالعه به میزان ۳۵/۵٪ کاهش رضایت از زندگی زنان متأهل شاغل را تبیین می‌کنند.

کلید واژه‌ها: تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه، پیامدهای فردی - اجتماعی، رضایت از زندگی، زنان.

۱- دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، رشته گروه‌های اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲- استاد، گروه جامعه‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳- استاد، گروه جامعه‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۱. مقدمه

کار و خانواده، دو نهاد اجتماعی ضروری برای زندگی فردی و زندگی اجتماعی محسوب می‌شوند و نقش اساسی و بسیار مهمی در جوامع بشری ایفا می‌کنند. از آغاز زندگی بشر، پدیده‌ی کار و اشتغال همیشه مدنظر بوده است و زنان از دیرباز همپای مردان بار مسئولیت‌های زندگی را به دوش کشیده و مشغول کار بوده‌اند (افشانی و هاتفی‌راد، ۱۳۹۶). بنابراین رابطه‌ی بین خانواده و کار، فرآیند تکاملی تدریجی را در خود دارد. این فرآیند از استقلال کار و خانواده شروع می‌شود و به تعامل کار و خانواده می‌انجامد. در نهایت ممکن است این فرآیند به تقابل کار و خانواده منجر شود.

در جوامع سنتی و پیش از وقوع فرآیند صنعتی شدن، ساختار روابط بین نهادهای اجتماعی بر پایه سنت‌ها، تجارب، ممارست‌ها و باورهایی تعیین می‌شد و تقسیم‌کار بین زنان و مردان بر پایه سنت و جنسیت صورت می‌پذیرفت. زنان امروزه به کار در خارج از محدوده خانواده می‌پردازند و این روند همچنان بیشتر از گذشته پیشرفت کرده است و در حال افزایش است؛ چراکه زنان در مقاطع تحصیلی نسبت به گذشته پیشرفت کرده‌اند و برای تصدی پست‌های بالاتر نیز آموزش‌های بیشتری دیده‌اند. تاریخ کار زن نشان می‌دهد که زن‌ها همواره با فرزندآوری به انواع و اقسام فعالیت‌ها اشتغال داشته‌اند، هم فعالیت‌هایی که در حیطه‌ی وظایف زنانه بوده و هم فعالیت‌هایی که امروز به‌عنوان مشاغل سخت و طاقت‌فرسا (به عبارتی مردانه) شناخته می‌شوند" (اعزازی، ۱۳۸۹: ۱۳۹). اشتغال زنان و دستیابی آنان به منابع اقتصادی حاصل از کار در خارج از خانه و تسخیر فضاهای تازه اجتماعی توسط آنان، ساختار چندساله خانواده را تغییر داده و به‌ضرورت، تحولی نو در خانواده پدید آورده است. زنان هنگامی که به حقوق نسبی اجتماعی خود در حوزه شغلی دست یافتند، هم نان‌آور، هم همسر و هم مادر شدند بدون آن که از مزایای واقعی هیچ‌کدام برخوردار باشند (زیبایی‌نژاد، ۱۳۸۸).

در پی این عدم تعادل در اجرای نقش‌ها توسط زنان و همچنین نتایج بررسی‌ها که نشان‌دهنده اینست که چگونه کار می‌تواند اثرات مستقیم و غیرمستقیمی بر ادراک زندگی غیر شغلی و روان آن‌ها اعمال کند. ایده اصلی پژوهش در این تحقیق این اندیشه بوده که تعارض بین کار- خانواده می‌تواند منشأ تنش باشد که تأثیرات مهمی بر کار و مسائل خانوادگی و همچنین بر سلامت و رفاه کلی زنان داشته است. تعارض کار- خانواده که از تعارض‌های مهم بین نقشی زنان شاغل است، تأثیر اساسی در کاهش رضایت زندگی خانوادگی و کاری آن‌ها دارد که برای آن‌ها و سازمان‌ها به یک اندازه اهمیت دارد؛ زیرا تعارض برای زنان

به‌منزله منبع اصلی استرس با پیامدهای منفی همچون افزایش خطرهایی برای سلامت زنان شاغل و ایفای ضعیف‌تر وظایف نقش مادری و همسری، کاهش بهره‌وری، افزایش تأخیر و غیبت از کار، افزایش کناره‌گیری از کار و تعهد کاری و سازمانی را در پی خواهد داشت.

از آنجا که تعارض کار- خانواده زنان، در مجموع در جوامع در حال گذار نسبت به جوامع جدید پیامدهای منفی‌تر و نامطلوب‌تری را در سطوح خرد، متوسط و کلان نظام اجتماعی در پی دارد. بررسی این مسائل اجتماعی در این نوع جوامع از اهمیت بیشتری برخوردار است. در سطح خرد تعارض نقش، زن را به تنش روانی و اختلال و ناتوانی در برقراری ارتباط اجتماعی مؤثر با سایر کنشگران در یک نظام کنش دچار می‌کند و در نتیجه این احتمال وجود دارد که زن هم در کار و هم در خانواده دچار دلزدگی از فشار نقش و نهایتاً شکست در نقش شود. در سطح متوسط، هم‌خانواده و هم‌سازمان دچار کژ کارکردی و نابسامانی می‌شوند که نتیجه مستقیم آن فشار روانی و اجتماعی است که بر زن وارد می‌شود. مصداق عمده این وضع در خانواده، تشدید ناسازگاری و تعارض با همسر، والدین و فرزندان و کاهش رضایت از ازدواج و احساس تعهد به خانواده است. در سازمان‌ها نیز این امر به شکل بی‌نظمی و اختلال در کار، کاهش عملکرد، بهره‌وری و تعهد سازمانی تجلی می‌کند (رستگار خالد، ۱۳۸۵: ۱۲).

فرون^۱ (۲۰۰۰) بیان می‌کند که هم تعارض کار- خانواده و هم تعارض خانواده- کار، هر دو با بیماری‌های اضطرابی و بیماری‌های خلقی رابطه‌ی مثبت دارد (ابای، کاسپر، لاک وود، بوردوکس و برینلی^۲، ۲۰۰۵). علاوه بر این، استرس ناشی از نقش شغلی که در محل کار تجربه می‌شود می‌تواند تعارض میان کار و خانه را سبب سازد و از سوی دیگر تعارض کار- خانواده سبب افزایش استرس شغلی شود (اکل و سایولا^۳، ۱۹۸۳؛ به نقل از گایتر، کاهاله و دوستی^۴، ۲۰۰۸)؛ بنابراین تعارض به‌طور کلی و تعارض کار- خانواده به‌طور خاص، چه در محیط شغلی و چه در زندگی فرد و اجتماعی افراد به‌عنوان منبع اساسی استرس، شناخته می‌شود. بدین معنا که نتیجه مستقیم تعارض، استرس خواهد بود. بالأخص برای زنان که علاوه بر مسؤولیت‌های شغلی خویش؛ و بعد از بازگشت به خانه کارهای خانه را انجام می‌دهند. در نتیجه در پی استرس؛ سایر پیامدهای فردی شامل تعجیل و تأخیر در انجام کارها در خانه رخ می‌دهد که با تداوم این روند؛ فرسودگی جسمی در بین آن‌ها به وجود آمده و در پی آن پیامدهای خانوادگی نظیر درگیری بین زن و شوهر و عدم حمایت شوهر از زن در انجام وظایف

1. Frone

2. Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley

3. Eckel & Caiola

4. Gaither, Kahaleh, & Doucette

خانه‌داری و در نتیجه آن پیامدهای اجتماعی نظیر عدم رضایت زن از شغل خویش به علت تعارض به وجود آمده بین وظایف کار و خانه و در نهایت؛ عدم رضایت از زندگی را برای زنان در پی دارد. در همین رابطه پژوهش‌های بسیاری به بررسی رابطه‌ی میان تعارض کار- خانواده و استرس و رضایت شغلی و همچنین مهم‌ترین پیامدهای مرتبط با آن پرداخته‌اند. نتایج مطالعات گذشته دلالت بر پیامدهای این امر در زمینه‌هایی مانند رضایت شغلی، رضایت از زندگی پایین‌تر در بین زنان و امثال آن دارد. بسیاری از این مطالعات دریافته‌اند زمانی که زنان صرف کار خویش می‌کنند، موجب تعارض بین نقش‌های خانوادگی و کار می‌شود که این تعارض پیامدهای گوناگونی در حوزه‌های کاری و خانوادگی آن‌ها به دنبال دارد. از جمله پیامدهای مذکور در این مطالعات می‌توان به تأثیر آن بر رضایت شغلی، رضایت خانوادگی و رضایت از زندگی (گراندی، کوردیروو کروتر^۱، ۲۰۰۵؛ افضل و فاروقی^۲، ۲۰۱۴)، مشکلات جسمی (شعبانی بهار، فراهانی و باقریان فاضل، ۱۳۹۱) و استرس و فرسودگی شغلی و پیامدهای بلندمدت بر غیبت کارکنان، مشکلات جسمی و روانی، تعارض بین همکاران، کاهش پیشرفت شغلی و... (بابائیان، محمدی مهموئی، علیزاده و کرمی، ۱۳۹۱؛ لمبرت، هوگان و آلتیمر^۳، ۲۰۱۰؛ کانیوت^۴ و همکاران، ۲۰۱۰) اشاره کرد.

اما آنچه که توجه به انجام تحقیق حاضر را ضرورت بخشید؛ مشاهده وضعیت اقتصادی خانواده‌ها و لزوم شاغل شدن زنان در ایران بالأخص در پایتخت که هزینه‌های زندگی سرسام‌آور شده و حقوق مردان به‌تنهایی کفاف زندگی خانواده‌ها را نمی‌دهد؛ لذا زنان نه فقط بر پایه علاقه؛ بلکه از سر اجبار ملزم به اشتغال خارج از خانه شده‌اند. در چنین صورتی بازده زنان در انجام وظایف همسری و مادری در خانه و شغلی در اداره کاهش می‌یابد که موجب کاهش زمان فراغت، سرگرمی و سرمایه فرهنگی از سوی زنان می‌گردد. از سویی دیگر، مردان به علت فرهنگ غالب مردسالاری در انجام کارهای خانه و رسیدگی به وضعیت آموزشی و تربیتی فرزندان مشارکتی با زنان در خانه ندارند و فشار تمامی نقش‌های مختلف بر دوش زن سنگینی و تداخل ایجاد می‌کند. همچنین با حضور تکنولوژی و تغییر نوع آموزش مدارس، معلمان نیز بخشی از آموزش دروس را به بهانه نوع متفاوت تدریس و انجام کارهای پژوهشی و انجام تکالیف در منزل؛ بر دوش والدین می‌اندازند که باز هم در این بین مادر علاوه بر تمامی وظایف انجامی، این نقش را نیز بر عهده می‌گیرد. این مسئله برای فرزندان دوره دبستان بیش از سایر

-
1. Grandey, Cordeiro & Crouter
 2. Afzal & Farooqi
 3. Lambert, Hogan & Altheimer
 4. Canivet

دوره‌ها برای مادر بار اضافی در بردارد. همین‌طور با توجه به تغییر سبک زندگی در خانواده‌ها و شرکت کردن فرزندان در انواع و اقسام کلاس‌های آموزشی و ورزشی و تفریحی-هنری؛ باز هم برای مادران بیش کاری به‌وجود آمده و پس از بازگشت از محل کار؛ فرزندان را برای شرکت در کلاس‌های مربوطه همراهی می‌کنند و به‌نوعی یک بار مضاعف علاوه‌بر نقش‌های متعدد و متنوعی که در خانه و محل کار بر عهده دارند؛ را به دوش می‌کشند. در نتیجه با وجود تمامی نقش‌های مربوط به خانه‌داری، فرزند داری و همسر داری در کنار ساعات طولانی شغلی؛ دیگر در طول شبانه‌روز وقتی برای زن باقی نمی‌ماند که برای رفت‌وآمد با اقوام و دوستان در نظر بگیرد و بتواند به آرامش جسمی و روحی بپردازد. باوجوداین تعارضات ایجاد شده برای زن؛ تداخل در انجام کارها به‌وجود آمده و فرسودگی جسمی حاصل شده که موجب درگیری با شوهر بر سر تقسیم وظایف خانه حاصل خواهد شد. در نتیجه تعارض در انجام تمامی کارهای محوله به زنان؛ مسئله و مشکل ادراکی توسط محققین در تحقیق حاضر بود که اهمیت انجام تحقیق را نشان می‌دهد. انجام چنین تحقیقی از این‌رو ضرورت می‌یابد که به افزایش آگاهی زنان نسبت به پیامدهای فردی و اجتماعی که ناشی از تعدد و چندگانگی نقش در خانه و محل کار در پی دارد؛ می‌انجامد و زمینه‌های تغییر نگرش زنان در وهله اول؛ سپس مردان در خانه و همچنین کارفرمایان در محل کار را درباره نقش‌های متنوع زنان فراهم می‌سازد. نتایج این تحقیق برای خانواده‌ها و مراکز مشاوره‌ی خانواده، مدیران و کارفرمایانی که دارای کارکنان زن می‌باشند؛ می‌تواند رهگشا باشد؛ بنابراین عمده‌ترین سؤالی که به ذهن محقق متبادر می‌گردد اینست که پیامدهای فردی و اجتماعی حاصل از تعارض نقش در کاهش رضایت از زندگی زنان متأهل در شهرداری تهران چقدر سهم دارند؟

۲. مبانی نظری و مروری بر مطالعات گذشته

محققان داخلی و خارجی در خصوص تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان و پیامدهای فردی و اجتماعی آن‌ها تحقیق‌های متفاوتی انجام داده‌اند؛ اما هر کدام به برخی از پیامدهای فردی یا اجتماعی پرداخته‌اند. در این قسمت ابتدا به نتایج تحقیقات مرتبط داخلی و سپس تحقیقات خارجی مرتبط با موضوع تحقیق حاضر پرداخته می‌شود.

نتایج پژوهش‌های حیدری و دهقانی (۱۳۹۵) تحت عنوان "واکاوی کیفی پیامدهای اشتغال زنان متأهل و بسترهای تعدیل‌کننده آن" که در بین معلمان آموزش و پرورش شهرستان دلوار به‌صورت پژوهش پیمایشی و تصادفی طبقه‌ای صورت گرفت؛ حاکی از آن بود که اشتغال برای زنان همزمان دستاوردها و آسیب‌هایی را به همراه دارد و زنان با توجه به کیفیت بسترهای

اجتماعی، محلی- جهانی و توانایی‌های فردی‌شان، شرایط متفاوتی را تجربه خواهند نمود. در همین زمینه میرفلاح، دموچالی و سلیمی (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان "کیفیت زندگی کارکنان اداری بیمارستان‌های دولتی شرق گیلان" به‌صورت پیمایشی در بین ۲۴۷ نفر از کارکنان بیمارستان‌های دولتی مناطق شرق گیلان دریافتند؛ میزان رضایت کارکنان از سیاست‌های اجرا شده در سازمان، میزان تعارض کار- اوقات فراغت کارکنان، تأثیر کاهش بر میزان رضایت شغلی و رضایت از اوقات فراغت ایشان داشته است. همچنین افشانی و هاتفی‌راد (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای تحت عنوان "بررسی عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی- خانوادگی زنان با تأکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی" به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از ۳۲۵ نفر از زنان شهر یزد نشان دادند؛ بین حمایت اجتماعی در کار و رضایت شغلی با تعارض شغلی- خانوادگی زنان شاغل، رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بلالی، محبی و حسینی (۱۳۹۶) نیز در تحقیقی با عنوان "واکاوی کیفی چالش‌های ایفای همزمان نقش‌های دانشجویی و خانوادگی" از طریق مصاحبه با ۲۲ نفر از زنان متأهل دانشجوی در مقاطع ارشد و دکتری؛ به این نتیجه رسیدند که فشارهایی که به مادران برای انجام نقش مادری، فرزندپروری و همسری وارد می‌شود، ضعف حمایت خانواده، کاهش حس کنترل بر زندگی، تضعیف صمیمیت زناشویی و فرسودگی تحصیلی همگی از پیامدهای تعارض نقش‌های چندگانه به‌شمار می‌روند که منجر به بروز درگیری خانوادگی و کاهش رضایت زنان از زندگی‌شان می‌شود. همچنین نتایج تحقیقات مرادی، دره و عکاس، اقبال حسین و رمان^۱ (۲۰۱۵) نیز در تحقیقی با عنوان "بررسی دلایل و پیامدهای تعارض کار- خانواده در بین زنان بنگلادشی" در بین ۵۰ نفر از زنان ده سازمان در بنگلادش دریافتند؛ میزان ساعات طولانی کار و مشغله زیاد، مسؤولیت مراقبت از همسر و فرزند، عدم حمایت اجتماعی کافی از سوی شوهر و فرزندان، منجر به کاهش رضایت شغلی و زندگی زنان می‌گردد.

خورشید، مصطفی، ارشد و گیل^۲ (۲۰۱۹) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی تعارضات محیط شغلی- خانوادگی در بین زنان شاغل در پاکستان" در بین ۵۰ نفر از زنان شاغل در ۱۲ سازمان خصوصی و دولتی پاکستان به روش تصادفی خوشه‌ای دریافتند؛ هر چه میزان ساعات کار بیشتر باشد، تعارضات محیط شغلی- خانوادگی نیز برای زنان افزایش می‌یابد. همچنین بین عدم حمایت همسر و تعارضات محیط شغلی- خانوادگی نیز رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. همین‌طور سلوارجان، کلانینگر و سینگ^۳ (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان "پشتیبانی

1. Akkas, Ikbal Hossain & Rhaman
 2. Khurshed, Mustafa, Arshad & Gill
 3. Selvarajan. Cloninger, & Singh

اجتماعی و تعارض کار - خانواده: آزمایش الگوی تأثیرات غیرمستقیم" در بین نمونه‌ای از ۴۳۵ کارمند؛ نشان دادند که عواملی مانند ساعت‌های طولانی کار، برنامه‌های پرکار شغلی، امکانات نامناسب کاری و مسؤولیت‌های کاری و خانگی، سطح تعارض‌ها را در زنان افزایش می‌دهند. نتایج تحقیقات سوماشخر^۱ (۲۰۱۸) تحت عنوان "بررسی تعارضات محیط شغلی - خانوادگی زنان کارمند شهر بنگلور" از طریق مصاحبه با ۲۸۰ نفر از زنان شاغل در ادارات شهر بنگلور هند به صورت تصادفی خوشه‌ای حاکی از آن بود که به دلیل وجود استرس شغلی بالا و عدم آرامش روانی، در محیط شغلی فشارهای زیادی بر زنان وارد می‌شود. این شرایط در محیط خانواده آنان نیز اثر گذاشته و بروز درگیری‌های خانوادگی سطح رضایت از زندگی زنان را به طور معنی‌داری کاهش می‌دهد.

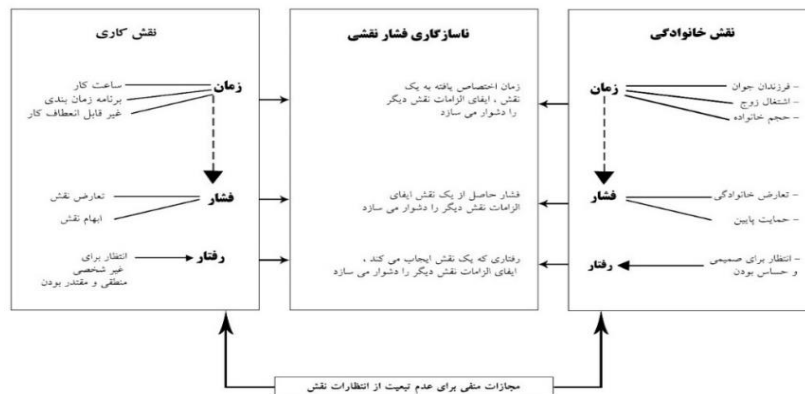
نتایج تحقیقات برگر^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان "بررسی میزان رضایت زنان شاغل: تأثیر ساعات موردنیاز و تعارض مبتنی بر زمان" د بین ۶۷۷ نفر از مادران شاغل و تحصیل کرده به روش تصادفی طبقه‌ای نشان داد؛ ساعات طولانی کاری، میزان فرسودگی جسمی زنان را افزایش داده و تعارضات محیط شغلی را افزایش می‌دهد. پیامد این تعارضات، کاهش سطح رضایت شغلی زنان، بروز درگیری خانوادگی زیاد و کاهش رضایت از زندگی آنان می‌باشد. لیواناگ کالوب و کالوب^۳ (۲۰۱۸) نیز در تحقیق خود با عنوان "ازدواج، خانواده، وضعیت شغلی: تعارض در نقش‌های چندگانه زنان متأهل" به روش تصادفی نسبتی در بین زنان متأهل شاغل دریافتند ایفای همزمان نقش‌های همسری، مادری و کارمندی، به دلیل وجود تعهدات خانوادگی و شغلی، باعث ایجاد خستگی و فرسودگی جسمانی زنان می‌گردد. همچنین، وجود حمایت همسران و فرزندان در محیط خانواده، درگیری خانوادگی و متعاقباً میزان تعارضات را به طور چشمگیری کاهش می‌دهد.

با توجه به نتایج تحقیقات مورد استفاده چنین به نظر می‌رسد که زنان با اشتغال به کار آسیب‌های فردی - خانوادگی و اجتماعی متفاوتی را تجربه می‌کنند که همه این آسیب‌ها در کنار هم منجر به کاهش رضایت از زندگی در آن‌ها می‌شود.

مدل ناسازگاری فشار نقش‌های کار - خانواده گرینهاوس و بیوتل (۱۹۸۵)

گرین هاوس و بیوتل مدلی برای تبیین تعارض کار - خانواده با تأکید بر منابع آن در قلمرو نقش‌های کاری و خانوادگی ارائه کرده‌اند.

1. Somashekher
2. Berger
3. Liwanag Calub & Calub



نمودار ۱: مدل ناسازگاری فشار نقش‌های کار- خانواده (گرینهاوس و بیوتل، ۱۹۸۵: ۸۱)

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. منطق اصلی، این فرض است که هر ویژگی نقش بتواند بر تعهد زمانی، فشاری یا رفتاری شخص در نقش تأثیر گذارد؛ موجب تعارض بین آن نقش و نقش دیگر خواهد شد (امیرسالاری، ۱۳۸۸: ۸۵).

رویکرد کمیابی

طرفداران رویکرد کمیابی اعتقاد دارند که رابطه متقابل کار و خانواده تأثیر منفی بر سلامت و روابط اجتماعی فرد می‌گذارد، این رویکرد با این اوصاف چالش‌ها و مسائلی که زنان به واسطه اشتغال و نقش‌های چندگانه با آن مواجه‌اند تبیین می‌کند. با توجه به این دیدگاه تعدد نقش در خانواده و محیط کار به صورت مطلق نمی‌تواند پیامد منفی و زیان‌بار داشته باشد و یا سودمند و دارای پیامد مثبت تلقی گردد، بلکه عوامل فشار و خشنود ساز و رضایت به شرایطی همچون کیفیت ویژگی‌های فردی و ساختار اجتماعی و منزلت اجتماعی و حمایت‌های دیگران در ایفای نقش‌های متعدد مؤثر خواهد بود. در این رویکرد انرژی و زمان لازم برای اجرای نقش‌ها به وجود می‌آید و منشأ این احساس هم موفقیت و رضایت فرد خواهد بود (روکسبورگ^۱، ۱۹۹۹: ۴۵). در نتیجه؛ رویکرد کمیابی اعتقاد دارد که رابطه متقابل کار و خانواده تأثیر منفی بر سلامت و روابط اجتماعی فرد می‌گذارد. مطابق با رویکرد کمیابی، انباشت نقش‌ها پیامدها و منافع منفی برای سازمان و نظام نقش‌های کنشگر به همراه دارد و به‌ویژه در امنیت وجودی او کاملاً مؤثرند. به عبارتی می‌توان گفت هر قدر تعداد نقش‌های فرد بیشتر باشد حس موجودیت و رفتار معنی‌دار که لازمه سلامت روانی فرد و نظم اجتماعی

1. Roxburgh

پایدار است؛ تضعیف می‌شود. این رویکرد، همچنین بر این امر تأکید می‌ورزد که تعدد نقش‌ها به‌طور مطلق نمی‌توانند زیان‌آور یا سودمند تلقی شوند. بلکه فشارزایی یا خشونددکنندگی نقش‌های چندگانه بسته به عوامل و شرایطی نظیر کیفیت ویژگی‌های شخصیتی فرد و عوامل ساختار اجتماعی نظیر پایگاه یا منزلت اجتماعی و میزان حمایت ادراک‌شده از دیگران مهم در نتایج ایفای چند نقش مؤثر بوده‌اند (سوانسون، پاور و سیمپسون^۱، ۱۹۹۸) و این رویکرد با این اوصاف چالش‌ها و مسائلی که زنان به‌واسطه اشتغال و نقش‌های چندگانه با آن مواجه‌اند تبیین می‌کند.

رویکرد انباشتگی

رویکرد انباشتگی نقش، جایگزینی برای نظریه کمیابی محسوب می‌شود که بر منافع بالقوه نقش‌های چندگانه متمرکز است (رکسبورگ، ۱۹۹۹: ۲۱). فرض اصلی رویکرد انباشتگی نقش این است که افراد می‌توانند مجموعه نقش‌های خود را بسط دهند، بدون آنکه به‌موازات و توأم با آن، فشار و پریشانی افزایش یابد، مشروط بر این‌که افراد احساس تعهد نیرومندی را به هریک از نقش‌هایشان گسترش دهند. با وجود یک احساس تعهد شدید، افراد احتمالاً تنش و احساس افسردگی کمتری را در نتیجه ایفای نقش اضافی تحمل خواهند کرد تا زمانی که به همان نقش احساس عدم تعهد کنند. احساس تعهد نیرومند، انرژی و زمان لازم را برای ایفای نقش‌های متعدد را به وجود می‌آورد (ملیسا، ۱۹۹۹؛ به نقل از هاشم‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۳۸).

نظریه امتداد

یکی از مهم‌ترین آسیب‌های اشتغال زنان؛ امتداد خانه به بیرون از آن است. مرد و زن وارد بازار کار می‌شوند، اما با فرصت‌ها و امکانات نابرابر مرد با خروج از خانه کمتر در اندیشه شرایط خانگی است، اما زن حتماً در بحبوحه کار باید به یاد خانه، فرزندان، خوراک، پوشاک و حتی محل آنان باشد. او باید هرلحظه رصد کند که فلان فرزند اکنون کجاست و خانه در چه وضعیتی است؟ قطعاً این موضوع فرصت توفیق را از زن می‌گیرد. به بیانی دیگر، امکان برابری برای شکوفایی در شرایط کار را به‌طور یکسان به دو جنس واگذار نمی‌کند (ساروخانی، ۱۳۹۳: ۲۳۸).

چارچوب نظری

با جمع‌بندی نظریه‌های مورد استفاده در تحقیق حاضر؛ عمده‌ترین نظریه‌ها در خصوص تعارض در تعدد نقش‌هایی که زنان شاغل، در خانه و محل کار مواجه می‌شوند؛ نظریه هاووس و بیوتل

1. Swanson, Power & Simpson

(۱۹۸۵) در سه نوع تعارض مبتنی بر زمان (تداخل در انجام نقش‌ها حاصل می‌شود) - فشار (تعدد نقش‌ها موجب خستگی و تنش‌های شغلی و خانوادگی شده و در نتیجه موجب افسردگی زنان می‌گردد) - رفتار (تعارض در رفتار مردان و زنان در محیط کار در مقابل رفتارشان در خانه با سایر اعصاب خانواده) می‌باشد. همچنین با توجه به برخی از نظریه‌ها و رویکردهای جامعه‌شناختی؛ تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان برخی پیامدهای فردی نظیر استرس کاری، فرسودگی جسمی، تعجیل و تأخیر در کارها و پیامدهای و اجتماعی نظیر درگیری‌های خانوادگی، عدم حمایت‌های اجتماعی در خانه و محل کار، عدم رضایت شغلی و ساختار قدرت در خانه و نهایتاً عدم رضایت در زندگی خانوادگی به بار می‌آورد. در همین زمینه؛ در رویکرد کمیابی نقش و براساس نظریه ویلیام گود؛ با توجه به انجام نقش‌های زیاد توسط یک فرد؛ تعارض نقش به وجود آمده و هریک از پیامدهای منفی بر یکدیگر نیز تأثیر می‌گذارند. در نتیجه رابطه متقارن کار و خانواده تأثیر منفی بر سلامت و روابط اجتماعی زنان می‌گذارد. در همین راستا؛ ساروخانی نیز در نظریه امتداد معتقد است؛ وقتی زن از محل کار به خانه برمی‌گردد برعکس مرد که در بهبوهه انجام کارهای خانه نیست؛ زن مجبور است علاوه بر کار بیرون از خانه؛ به کارهای خانه نیز بپردازد. در واقع با توجه به اینکه امکان برابری برای شکوفایی برای زنان به اندازه مردان مهیا نمی‌شود، زنان در استرس و هیجانات تعادل بین نقش‌های مربوط به کار خانه و محل کار در مانده‌اند. همسو با این رویکرد؛ نظریه اضطراب و زوال سلامت و انباشتگی نقش است که طبق آن؛ با تکثر نقش‌ها و مسؤولیت‌های ناشی از آن تعادل میان انتظارات و مقتضیات به هم‌خورده و زن تحت فشار بار مسؤولیت‌های محوله سلامت اش به هم می‌ریزد. همچنین طبق نظریه فرسایش؛ زن بعد از بازگشت از محل کار و گذراندن هشت ساعت کار بیرون و گذراندن ترافیک تا رسیدن به خانه؛ بدون استراحت مشغول به انجام کارهای متعدد منزل گشته و چون کارها متعدّدند، باید با سرعت انجام دهد و فرصتی برای مشاهده نتایج وجود ندارد که این سرعت و نبودن فرصت برای دیدن حاصل کار موجب تعجیل در کار می‌شود که به خستگی و فرسایش زودهنگام زن و فرسودگی جسمی وی می‌انجامد. مطابق نظر گود، وجود فضای همدلانه در خانواده موجب می‌شود که انرژی بسیار کمی از افراد صرف شود و در نتیجه مقدار زیادی انرژی برای نقش‌های پرخواست‌تر آنان باقی بماند. همچنین این فضای همدلانه باعث می‌شود بدون از دست دادن انرژی، برخی نقش‌ها را ایفا کرد و حتی برای استفاده در آن نقش یا ایفای سایر نقش‌ها، تولید انرژی نمود. متغیر دیگری که در پی تعدّد نقش زنان مورد توجه نظریه پردازان قرار گرفته است؛ حمایت اجتماعی می‌باشد. در همین زمینه؛ آدامز و کینگ می‌گویند؛ حمایت اجتماعی بر نوع خاصی از تعارض تأثیر

می‌گذارد. منابع غیر کاری حمایت اجتماعی، حمایت اعضای خانواده و دوستان جایگاه مهمی دارند که این حمایت‌های عاطفی و ابزاری می‌توانند نقش مهمی در کنترل روند تنش‌های شغلی بازی کنند در محیط کاری نیز حمایت سرپرست و همکاران و برنامه‌های حمایت‌کننده سازمانی می‌توانند به‌عنوان سه منبع عمده بر کاهش تعارض کار-خانواده تأثیر مطلوب گذاشته، درحالی‌که فقدان حمایت اجتماعی از سوی آن‌ها بر بروز این تعارضات یا تشدید آن اثر مستقیم داشته است. در نتیجه با توجه به مجموع نظریه‌های مورد استفاده؛ تعدد نقش‌های چندگانه زنان پیامدهای فردی و اجتماعی متفاوتی را در پی دارد که برخی از این پیامدهای در کنار یکدیگر به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم در کاهش یا افزایش اثرات آن و در نهایت رضایت از زندگی زنان تأثیر دارند. با توجه به مجموع نظریه‌های مطرح؛ پیامدهای فردی چندگانگی نقش شامل: استرس کاری- تعجیل و تأخیر در کارها- فرسودگی جسمی و پیامدهای اجتماعی چندگانگی نقش شامل: درگیری‌های خانوادگی- حمایت اجتماعی- رضایت شغلی- ساختار قدرت و رضایت خانوادگی شناسایی شد. در نتیجه فرضیه‌ی تحقیق به شرح زیر تدوین شد: بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و پیامدهای فردی و اجتماعی ناشی از آن با رضایت از زندگی زنان شاغل رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۳. روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و شیوه جمع‌آوری اطلاعات، از نوع همبستگی و تحلیلی است. جامعه آماری شامل ۵۶۰۰ نفر از کارکنان زن متأهل که حداقل سه سال از ازدواج آن‌ها گذشته باشد، در مناطق مختلف شهرداری شهر تهران در سال ۱۳۹۷ می‌باشد که به روش تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای و با استفاده از فرمول کوکران، ۳۶۰ نفر انتخاب شدند. بدین گونه که ابتدا مناطق مختلف شهرداری تهران به خوشه‌های اصلی تقسیم شد. بدین ترتیب که اداره‌ها در سه خوشه اصلی (گروه یک: با بیست نفر و کمتر زن شاغل، گروه دو: با بیست تا ۵۰ نفر زن شاغل و گروه سوم: با بیش از ۵۰ زن شاغل) تقسیم و سپس در هر خوشه، تعدادی از اداره‌ها به‌صورت تصادفی انتخاب شدند و تا رسیدن به نمونه آماری (۳۶۰ نفر) تحقیق به عمل آمد.

ابزار اندازه‌گیری تمامی متغیرها به‌صورت پرسشنامه محقق ساخته همان گونه که در تعاریف عملیاتی عنوان شد؛ طراحی شد. روایی سؤالات مربوط به متغیرها در این پژوهش، ابتدا از طریق روش تعیین اعتبار محتوایی و با راهنمایی‌ها و نظرات صاحب‌نظران انجام گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه تحقیق حاضر، از شاخص آلفای کرونباخ استفاده شد. ابتدا پرسشنامه

ها در بین ۳۰ نفر از نمونه آماری به‌طور تصادفی توزیع گردید، سپس اطلاعات جمع‌آوری شده مورد آزمون قرار گرفته و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای تک‌تک متغیرها طبق اطلاعات جدول (۱) بالای ۰/۷ به‌دست آمد. در نتیجه پرسشنامه دارای روایی و پایایی قابل قبولی می‌باشد.

جدول ۱: ضرایب پایایی (آلفای کرونباخ) متغیرهای تحقیق

شاخص	تعداد سؤال‌ها	ضریب پایایی (آلفای کرونباخ)
تعارض و چندگانگی نقش	۱۸	۰/۸۴
حمایت اجتماعی	۱۶	۰/۸۷
درگیری خانوادگی	۵	۰/۷۲
استرس‌های کاری	۵	۰/۷۸
فرسودگی جسمی	۴	۰/۸۱
ساختار قدرت در خانواده	۲۱	۰/۸۸
رضایت شغلی	۲۰	۰/۸۰
تعجیل و تأخیر در کارها	۴	۰/۸۵
رضایت از زندگی	۵	۰/۸۶

در این تحقیق تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش میدانی با استفاده از نرم‌افزار آماری spss نسخه ۲۴ انجام شده است. به‌گونه‌ای که از آزمون رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر جهت تبیین اثرات متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته (رضایت از زندگی) و همچنین نرم‌افزار لیزرل جهت برازش مدل استفاده شده است.

تعریف مفهومی و عملیاتی متغیر مستقل تعارض در چندگانگی نقش

مقیاس کارلسون و همکاران جهت سنجش متغیر مستقل پژوهش حاضر در نظر گرفته شده است و این مدل برای مطالعه تعارض کار-خانواده با استفاده از نظریه فشار نقش، در شش بعد و در دو جهت تداخل خانواده با کار و کار با خانواده ارائه گردید و این مدل براساس مدل استفان و سامر^۱ پایه‌ریزی گردید که در ادامه توسط گرینهاووس و بیوتل ابعاد آن براساس زمان، فشار و رفتار شناخته شد (کریمی، ۲۰۰۱). جهت سنجش این مقدار از ۱۸ گویه استفاده گردیده است که ۹ گویه برای تعارض کار-خانواده و ۹ گویه تعارض خانواده-کار را در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای طیف لیکرت از "کاملاً موافقم" تا "کاملاً مخالفم" در پرسشنامه سنجیده شد.

1. Stephen & Sumer

تعریف مفهومی و عملیاتی حمایت اجتماعی (خانواده - کار)

کوب^۱ حمایت اجتماعی را به مثابه مجموعه اطلاعاتی که شخص را به این اعتقاد می‌رساند که در یک شبکه ارتباطی مورد توجه و علاقه دیگران است و از سوی آن‌ها با ارزش و محترم شمرده می‌شود و در نتیجه چنین باوری این احساس به فرد دست می‌دهد که به آن شبکه ارتباطی متعلق است، تعریف می‌کند (به نقل از دلپسند، ایار، خانی و محمدی، ۱۳۹۱: ۹۱). برای سنجش این متغیر پس از بررسی مطالعات قبلی (توماس و گانستر، ۱۹۹۵؛ کاپلان و همکاران، ۱۹۷۵؛ گرین هاووس و باتل، ۱۹۸۵)، مجموعاً ۱۶ گویه طراحی گردید که ۸ گویه متعلق به حمایت اجتماعی در خانواده و ۸ گویه متعلق به حمایت اجتماعی در کار در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای طیف لیکرت از "کاملاً موافقم" تا "کاملاً مخالفم" در پرسشنامه سنجیده شد.

تعریف مفهومی و عملیاتی درگیری خانوادگی

برخی از محققان نظیر استاینز و لوبل^۲ تعلق خانوادگی را با ارجاع آن به نگرش‌های ذهنی و رفتار عینی که با دل‌بستگی اشخاص به نقش‌های خانوادگی‌شان پیوستگی دارد تعریف می‌کند (تنبرونزل^۳ و همکاران، ۱۹۹۵: ۲۳۹). در تحقیق حاضر؛ مقیاس درگیری خانوادگی مطابق با تعریف یوگو و برت در نظر گرفته شده است که شامل ۵ گویه بوده و میزان درگیری را در سه بعد: درگیری همسری، والدینی و خانوادگی در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای طیف لیکرت از "کاملاً موافقم" تا "کاملاً مخالفم" در پرسشنامه سنجیده شد.

تعریف مفهومی و عملیاتی استرس‌های کاری

استرس شغلی؛ کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل، به گونه‌ای که خواست‌های محیط کار در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید (راس و آلتمایر^۴، ۱۳۹۷: ۴۵-۵۰). در تحقیق حاضر؛ جهت سنجش استرس کاری ۵ گویه را در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای طیف لیکرت از "کاملاً موافقم" تا "کاملاً مخالفم" در پرسشنامه سنجیده شد.

تعریف مفهومی و عملیاتی تعجیل و تأخیر در کارها

زن شاغل بعد از ۸ ساعت کار و ماندن در ترافیک دشوار شهرهای بزرگ، زمانی که به خانه می‌آید شاهد همه کارهای خانگی است که یک به یک در انتظارش هستند. در این حال، او ناچار باید به سرعت و بدون هیچ زمانی برای استراحت، باز هم مشغول کار شود و چون کارها

1. Coob

2. Loble & Stains

3. Tenbrunsel

4. Ras & Altmaier

متعددند، ناچار باید به سرعت انجام گیرند و فرصتی برای مشاهده نتایج کار وجود ندارد. سرعت از یک سو و نبود فرصت برای دیدن حاصل کار به عنوان نشانه زنده بودن، موجب پدید آمدن نشانگان (سندروم) تعجیل می‌شود (شیخی، ۱۳۸۸). در تحقیق حاضر؛ برای سنجش متغیر تعجیل و تأخیر در کارها از گویه‌های محقق ساخته استفاده و ۴ گویه را در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای طیف لیکرت از "کاملاً موافقم" تا "کاملاً مخالفم" در پرسشنامه سنجیده شد.

تعریف مفهومی و عملیاتی فرسودگی جسمی

"نشانگان روان‌شناختی شامل خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی" فرسودگی شغلی می‌تواند باعث بروز انواع بیماری‌های جسمی و روانی، نگرش منفی به فعالیت‌های حرفه‌ای، عدم ارتباط مطلوب، کشمکش و تضاد در محیط کار و خانواده و به‌ویژه در میان زنان شاغل شود (صیف و یادگار، ۱۳۹۳:۱۶۹). در تحقیق حاضر برای سنجش فرسودگی جسمی زنان؛ از ۴ گویه در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای طیف لیکرت از "کاملاً موافقم" تا "کاملاً مخالفم" در پرسشنامه سنجیده شد.

تعریف مفهومی و عملیاتی رضایت شغلی

بنا بر تعریف بالرز و همکاران، رضایت شغلی عبارت است از احساسات فرد که نسبت به شغل یا تجارب شغلی‌اش درباره تجربه‌های قبلی، انتظارات کنونی یا فرصت‌های شغلی دیگر دارد (پارکز و پارا، ۱۹۹۴). در تحقیق حاضر؛ رضایت شغلی در سه بعد نگرش به شغل، روابط در محیط کاری و حقوق و مزایا با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته مورد سنجش قرار گرفت که دربرگیرنده ۲۲ گویه در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای طیف لیکرت از "کاملاً موافقم" تا "کاملاً مخالفم" در پرسشنامه سنجیده شد.

تعریف مفهومی و عملیاتی ساختار قدرت در خانواده

ویر قدرت را رابطه اجتماعی می‌داند که فرد در موقعیتی است که می‌تواند خواست خود را با وجود هر مقاومتی اعمال کند (ویر، ۲۰۰۲: ۱۳۹۲) و هسته اصلی قدرت را می‌توان در واداشتن فرد به رفتار با وجود پذیرش خود فرد دید. ساختار قدرت تصمیم‌گیری در خانواده در قالب سه بعد ۱- ساخت قدرت در خانواده؛ ۲- شیوه‌های اعمال قدرت؛ ۳- حوزه و قلمروی قدرت در ۲۱ گویه در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای طیف لیکرت از "کاملاً موافقم" تا "کاملاً مخالفم" در پرسشنامه سنجیده شد (مهدوی و صبوری خسروشاهی، ۱۳۸۲: ۴۷-۵۱).

1. Parks & Para

2. Weber

تعریف مفهومی و عملیاتی رضایت از زندگی

رضایت از زندگی عبارت است از تصور مثبت و احساس خوشایندی که فرد با توجه به ارزش‌ها، نیازها و آرزوهای خود نسبت به قلمروها و یا کیفیات گوناگون زندگی دارد (داینرا، ۲۰۰۳). به‌منظور سنجش آن ۵ گویه «زندگی من در اکثر موارد به آرمان‌هایم نزدیک بوده است»، «از زندگی‌ام راضی هستم»، «شرایط زندگی من عالی است»، «تاکنون هر آنچه را که در زندگی می‌خواستم به دست آوردم»، «اگر می‌توانستم زندگی دوباره داشته باشم تقریباً هیچ چیز را تغییر نمی‌دادم» را در قالب مقیاس پنج‌گزینه‌ای طیف لیکرت از "کاملاً موافقم" تا "کاملاً مخالفم" در پرسشنامه سنجیده شد.

۴. ارائه یافته‌ها، تجزیه و تحلیل و تفسیر آن‌ها

اطلاعات جدول (۲) ویژگی‌های فردی زنان شاغل مورد مطالعه را نشان می‌دهد.

جدول ۲: توزیع فراوانی ویژگی‌های فردی زنان شاغل

متغیر	گزینه‌ها	تعداد	درصد
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱۵	۴/۲
	۳۰-۳۵ سال	۱۰۸	۳۰
	۳۵-۴۰ سال	۱۱۷	۳۲/۵
	بالاتر از ۴۰ سال	۱۲۰	۳۳/۳
جمع کل			
۱۰۰	۳۶۰		
متغیر	گزینه‌ها	تعداد	درصد
سابقه کار	۱-۵ سال	۳۳	۹/۲
	۶-۱۰ سال	۹۹	۲۷/۵
	۱۱-۱۵ سال	۹۹	۲۷/۵
	۱۵-۲۰ سال	۱۲۳	۳۴/۲
	بالای ۲۰ سال	۶	۱/۷
جمع کل			
۱۰۰	۳۶۰		
متغیر	گزینه‌ها	تعداد	درصد
مدت ازدواج	۳ سال	۲۴	۶/۷
	۳-۸ سال	۹۰	۲۵
	۸-۱۳ سال	۹۳	۲۵/۸
	بالاتر از ۱۳ سال	۱۵۳	۴۲/۵
جمع کل			
۱۰۰	۳۶۰		

فرضیه تحقیق: بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و پیامدهای فردی و اجتماعی ناشی از آن با رضایت از زندگی زنان شاغل رابطه معنی‌داری وجود دارد.

به‌منظور بررسی رابطه بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و پیامدهای فردی-اجتماعی ناشی از آن (استرس کاری- تعجیل و تأخیر در کارها- فرسودگی جسمی- درگیری خانوادگی- حمایت‌های اجتماعی دریافت شده - رضایت از شغل- ساختار قدرت زن در خانواده) با رضایت از زندگی زنان، آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه انجام شد. با توجه به تأثیر تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه در هر یک از عوامل اجتماعی شناسایی‌شده به صورت مستقیم و غیرمستقیم و همچنین تأثیر مستقیم و غیرمستقیم هر یک از پیامدهای اجتماعی شده بر روی یکدیگر در افزایش یا کاهش شدت نقش تعارض ایجاد شده در ایفای نقش‌های زنان شاغل و در نهایت تبیین وضعیت رضایت از زندگی زنان مورد مطالعه؛ طی مدل تحلیلی (۳) از رگرسیون چندگانه به روش اینتر استفاده شد که در نهایت طبق اطلاعات جدول شماره (۱) ملاحظه می‌شود که در مجموع ضریب همبستگی چندگانه این عوامل، برابر $R = 0/608$ و ضریب تعیین برابر $R^2 = 0/37$ و ضریب تعیین خالص برابر $\bar{R}^2 = 0/355$ به‌دست آمده است که به میزان $35/5\%$ درصد رضایت از زندگی زنان شاغل مورد مطالعه را تبیین می‌کنند و $64/5\%$ درصد از واریانس رضایت از زندگی زنان توسط متغیرهایی خارج از موضوع این پژوهش قابل تبیین می‌باشد.

جدول ۳: ضریب همبستگی چندگانه پیامدهای ناشی از تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه با

رضایت از زندگی زنان شاغل

شکل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین خالص
۱	۰/۶۰۸	۰/۳۷	۰/۳۵/۵

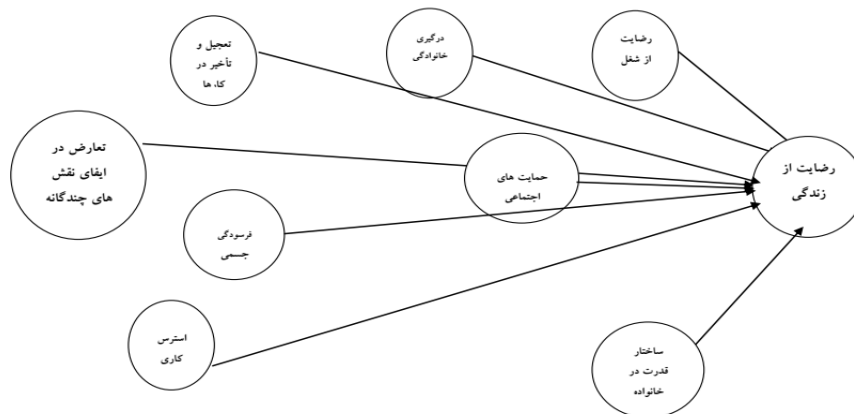
در ادامه و جهت ترسیم تحلیل مسیر و تعیین اثر ضرایب مستقیم و غیرمستقیم تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان و همچنین پیامدهای فردی-اجتماعی ناشی از آن در رضایت از زندگی زنان متأهل شاغل و همچنین ارائه مدل؛ ابتدا از رگرسیون چندگانه برای مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم به تفکیک برای هر هشت متغیر (متغیر تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و پیامدهای فردی-اجتماعی هفتگانه ناشی از آن) مورد محاسبه و سنجش قرار گرفت که یافته‌های حاصل در جدول (۴) و مدل (۱) به‌دست آمد.

جدول ۴: تأثیر متغیر مستقل تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه بر پیامدهای فردی - اجتماعی ناشی از آن در رضایت از زندگی زنان شاغل از طریق تحلیل مسیر

متغیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	کل
تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان شاغل	۰/۱۷۲	-۰/۱۹	-۰/۰۱۸
استرس کاری زنان شاغل	۰/۰۲	-۰/۲۲۲	-۰/۲۰۲
تعجیل و تأخیر در کارهای زنان شاغل	-۰/۰۷۸	۰/۰۷۳	-۰/۰۰۵
فرسودگی جسمی زنان شاغل	-۰/۱۳۹	-۰/۰۱۳	-۰/۱۵۲
درگیری خانوادگی	-۰/۲۲۱	-۰/۱۴۱	-۰/۳۶۲
حمایت اجتماعی از زنان شاغل	۰/۲۰۳	۰/۱۷۶	۰/۳۷۹
رضایت از شغل زنان شاغل	۰/۱۷۹	۰/۰۴۴	۰/۲۲۳
ساختار قدرت زن شاغل در خانواده	۰/۲۴۸	---	۰/۲۴۸

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد؛ مجموع اثر مستقیم و غیرمستقیم مؤلفه حمایت‌های اجتماعی دریافت شده با همراه شدن با رضایت از شغل و ساختار قدرت زن در خانواده با بتای $\beta = ۰/۳۷۹$ تأثیرگذارترین عامل و پس از آن درگیری خانوادگی ناشی از تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان شاغل با بتای $\beta = -۰/۳۶۲$ تأثیرگذارتر و پس از آن ساختار قدرت زن در خانواده ناشی از تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان شاغل با بتای $\beta = ۰/۲۴۸$ و پس از آن رضایت از شغل با همراه شدن ساختار قدرت زن در خانواده با بتای $\beta = ۰/۲۲۳$ و پس از آن استرس کاری زن ناشی از تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان شاغل با بتای $\beta = -۰/۲۰۲$ و پس از آن فرسودگی جسمی زن ناشی از تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان شاغل با بتای $\beta = -۰/۱۵۲$ و پس از آن تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان شاغل با بتای $\beta = -۰/۰۱۸$ و در نهایت تعجیل و تأخیر در کارهای زن ناشی از تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان شاغل با بتای $\beta = -۰/۰۰۵$ می‌باشد. در نتیجه تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان شاغل با پیامدهای فردی و اجتماعی تولید شده به صورت مستقیم و غیرمستقیم در کاهش رضایت از زندگی زنان شاغل اثرگذار بودند؛ برخی از پیامدهای فردی نظیر استرس کاری، تعجیل و تأخیر در کارها، فرسودگی جسمی و درگیری‌های خانوادگی نیز خود با توجه به اینکه در تحلیل جسم و روح و در شخصیت اجتماعی زنان تأثیرگذار بودند؛ در کنار هم به عنوان کاتالیزور عمل کرده و در کاهش رضایت از زندگی زنان شاغل تأثیرگذار بودند؛ اما هنگامی که تأثیر همزمان و تقویت‌کننده برخی از پیامدهای اجتماعی علی‌رغم کاهش در پی تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان بر روی رضایت از زندگی آن‌ها توجه قرار گرفت؛ این پیامدهای اجتماعی شامل حمایت‌های دریافت

شده زنان در خانواده و محل کار؛ رضایت از شغل آن‌ها و همچنین ساختار قدرت زنان در خانواده در کنار هم توانستند تأثیر مثبتی در بهبود رضایت از زندگی زنان شاغل به همراه داشته باشند.



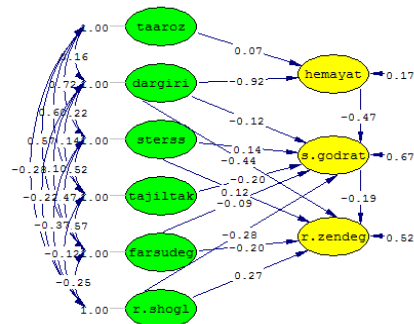
مدل ۱: اثر مستقیم و غیرمستقیم تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان شاغل و پیامدهای فردی-اجتماعی ناشی از آن در رضایت از زندگی آن

در ادامه و جهت بررسی برازش مدل تحلیل شده؛ از شاخص‌های برازندگی نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. به‌طور کلی از میان مشخصه‌های برازندگی متنوعی که وجود دارد؛ در این پژوهش شاخص‌های برازش X^2/df ، RMSEA، CFI، GFI و AGFI طبق اطلاعات جدول (۵) محاسبه و مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۵: مشخصه‌های برازندگی مدل پیش‌بینی رضایت از زندگی زنان شاغل

شاخص‌های برازش	ارزش	مقدار قابل قبول
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (X^2/df)	۲/۷۱	کمتر از ۴
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۸	۰/۰۸
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۴	حداقل ۰/۹
شاخص نکویی برازش (GFI)	۰/۹۲	حداقل ۰/۹
شاخص تعدیل‌شده نکویی برازش (AGFI)	۰/۹۵	حداقل ۰/۹

همچنان که مدل و اطلاعات جدول فوق نشان می‌دهد شاخص‌های نکویی برازش، حاکی از برازش مناسب مدل در جامعه آماری پژوهش است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدل مفهومی پژوهش همسویی مناسبی با جامعه پژوهش دارد.



Chi-Square=17951.29, df=6627, P-value=0.00000, RMSEA=0.080

بحث و نتیجه‌گیری

مقاله حاضر با هدف تبیین رضایت از زندگی زنان متأهل شاغل در مناطق مختلف شهرداری شهر تهران براساس تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه به همراه پیامدهای فردی و اجتماعی در سال ۱۳۹۷ انجام شد. طبق مطالعات انجام شده؛ ایفای نقش‌های چندگانه زنان دارای تعارض کار- خانه و تعارض خانه- کار شده است که در پی آن پیامدهای فردی شامل (استرس کاری- تعجیل و تأخیر در کارها- فرسودگی جسمی- درگیری‌های خانوادگی) و پیامدهای اجتماعی شامل (عدم حمایت‌های اجتماعی- کاهش رضایت شغلی و کاهش ساختار قدرت زن در خانه) شده است که این پیامدهای در یکدیگر تأثیر گذارده و در مجموع رضایت از زندگی زنان کاهش یافته است. یافته‌های پژوهش رابطه بین تعارض کار- خانواده و کار با رضایت از زندگی را از طریق متغیرهای میانجی نشان می‌دهد. این یافته با نظریه‌های فرون، روسل و کوپر (۱۹۹۲)، مارکز (۱۹۹۶)؛ به نقل از رستگار خالد و محمدی، (۱۳۹۲)، هیگینز، داکسبری و لی (۱۹۹۴) و مطالعات استولزبرگ و ویلیام (۲۰۰۸)؛ به نقل از جواهری و همکاران، (۱۳۸۹)، روجلیبرگ (۲۰۰۷)، رستگار خالد (۱۳۸۳) در یک راستا می‌باشد. این یافته مؤید دیدگاه فرون، روسل و کوپر (۱۹۹۲) است که معتقدند تعادل بین نقش‌های خانوادگی و کاری، همراه نبود تضاد و فشار نقش، به بهزیستی و ارتقای کیفیت زندگی و رضایت از زندگی فرد می‌انجامد. طبق نظر مارکز (۱۹۹۶)؛ به نقل از رستگار خالد و محمدی، (۱۳۹۲)، هر گاه زنان، زمان کافی را صرف نقش‌های کاری و خانوادگی کنند و به‌طور شایسته و کافی درگیر این نقش‌ها شوند. همچنین نحوه توزیع وظایف خانوادگی به نحو عادلانه‌ای صورت گرفته باشد و افراد خانواده به‌طور مساوی از انجام این نقش‌ها احساس رضایت کنند، کیفیت زندگی مطلوب‌تری خواهند داشت و رضایت از زندگی در آن‌ها بالا خواهد بود. به نظر هیگینز و

همکاران (۱۹۹۴)، عدم وجود تعادل بین کار و خانواده و بالعکس، سبب ایجاد مشکلاتی همچون استرس، فرسودگی و اضطراب برای فرد، کاهش خشنودی از زندگی، افزایش خطر سلامتی برای زوجین، درگیری خانوادگی، افزایش تعارض در روابط بین فردی و خانوادگی و مواردی همچون افزایش غیبت و کاهش بهره‌وری و نارضایتی شغلی در سازمان خواهد شد. همچنین این یافته نظریه هیگینز و همکاران (۱۹۹۴) را تأیید می‌کند، مبنی بر ایجاد این احساس در فرد که قادر نیست از عهده انجام کارها آن‌طور که شایسته است برآید، فرد را دچار نارضایتی از شغل و زندگی می‌کند؛ یعنی فرد شاغل هم در محیط کار و هم در محیط خانواده، با اهداف، نیازها و وظایف شغلی و خانوادگی‌اش پیوند و همبستگی نداشته، خود را نسبت به مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی متعهد نمی‌بیند. روجلبرگ (۲۰۰۷) نیز اشاره می‌کند که تعارض کار/ خانواده با رضایت از زندگی، رضایت زناشویی، رضایت خانوادگی و عملکرد خانوادگی رابطه منفی دارد.

تعارضات ایجاد شده در ایفای نقش‌های چندگانه زنان در خانه و کار؛ پیامدهای و پیامدهای منفی فردی شامل استرس، تعجیل و تأخیر در کارها فرسودگی شغلی را به بار آورده است که این سه متغیر به صورت مستقیم و غیرمستقیم نیز در افزایش تأثیر تعارضات نقش‌های چندگانه اثرگذار بوده و نهایتاً رضایت از زندگی زنان شاغل را کاهش می‌دهند. همچنین علاوه بر پیامدهای فردی؛ تعارضات ایجاد شده در ایفای نقش‌های چندگانه زنان در خانه و کار؛ پیامدهای و پیامدهای منفی اجتماعی متفاوتی نظیر درگیری‌های خانوادگی، کاهش حمایت‌های اجتماعی زن از سوی خانواده و محل کار، کاهش رضایت از شغل؛ کاهش ساختار و هرم قدرت در خانه را به بار آورده است که این متغیرها نیز به صورت مستقیم و غیرمستقیم و با تأثیرپذیری از پیامدهای فردی زنان که در مرحله اول در پی تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان ایجاد شده؛ می‌توانند در کاهش رضایت از زندگی زنان شاغل تأثیرگذار باشند. قابل‌ذکر است وقتی صرفاً تأثیر پیامدهای اجتماعی نظیر رضایت از شغل، ساختار قدرت و حمایت‌های اجتماعی در رضایت از زندگی زنان مورد مطالعه قرار گرفت؛ این متغیرها در یکدیگر تأثیر مثبت گذارد. در واقع حمایت‌های اجتماعی و رضایت داشتن زنان از شغل و دارا بودن هرم قدرت در خانه به تنهایی و در کنار یکدیگر موجب بهبود رضایت از زندگی زنان می‌گردند؛ اما این به شرطی در زنان مورد مطالعه در این تحقیق صدق می‌نمود که این زنان در پی تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه دچار استرس، فرسودگی جسمی و تعجیل و تأخیر در کارها نمی‌شدند؛ اما متأسفانه؛ این پیامدهای فردی وقتی در وجود زن پدیدار می‌شوند؛ در پی خود نامیدی؛ و ناکافی بودن حمایت‌های اجتماعی‌ای که زن از خانواده و محل کار می‌گیرد؛ منجر

به کاهش رضایت از شغل زن شده و در نتیجه‌ی آن؛ بهره‌گیری مناسبی از هرم قدرت در خانه نکرده و نهایتاً شاهد کاهش رضایت از زندگی زن خواهیم بود. خلاصه کلام اینکه زنان علی‌رغم تفکر اولیه که با شاغل شدن توانستند با ارضای نیاز به منزلت و پایگاه اجتماعی - اقتصادی‌ای که در پی ادامه تحصیل و شاغل شدن در سازمان‌ها کسب کنند؛ با توجه به حاکم بودن فضای مردسالارانه در کشور از دو بعد مختلف یکی در سازمان‌ها که هیچ‌گاه نقش‌های مهم‌تر به زنان داده نشده و یکی در خانه که مردان وظیفه خود نمی‌دانند که در کارهای خانه با زن مشارکت کنند؛ در نتیجه با گذشت زمان؛ بیش‌ازحد صرف انرژی توسط زنان در انجام نقش‌های هم‌زمان و عدم حمایت از سوی همسر و کارفرما در محل کار؛ مشکلات جسمی؛ روحی و روانی یافته و در نتیجه‌ی آن و با تکرار این روند؛ به کاهش رضایت از شغل و نهایتاً کاهش رضایت از زندگی زنان منجر شده است. برخی از آن‌ها ترجیح می‌دادند؛ درآمد همسرشان بیشتر شود تا آن‌ها مجبور به شاغل بودن با این شرایط نباشند. یا خواستار کاهش ساعات رسمی کار زنان در محل کار و یا دورکاری بودند تا بتوانند وظایف خانه و فرزندان را که هنوز هم به‌تنهایی بر دوششان افتاده است؛ را به‌درستی و با تمام و کمال انجام دهند. با توجه به نتایج مبنی بر تأثیر تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه در کاهش رضایت از زندگی زنان شاغل؛ می‌توان از طریق تأسیس مهدکودک‌های خصوصی یا دولتی با کیفیت مطلوب در محل کار زنان، ساعت کاری شناور و ایجاد دورکاری برای زنان در موقعیت‌های خاص از جمله اقداماتی است که از میزان تعارض نقش‌های چندگانه وظایف شغلی با مسئولیت‌های خانوادگی آن‌ها می‌کاهد. همچنین انعطاف‌پذیری شغلی به‌گونه‌ای باشد که با فراهم آوردن مراکز تخصصی مانند مهدکودک‌های مناسب به‌منظور بر عهده گرفتن بخشی از نقش‌های خانوادگی زنان در مورد تربیت فرزندان یا افزایش برخی از تسهیلات مانند مرخصی هنگام بیماری فرزند، مرخصی زایمان و ... برای مردان دارای همسر شاغل مهم و ضروری می‌نماید. همچنین توصیه می‌شود ضمن توجه ویژه به وضع معیشتی زنان، درصدد تقویت مراکز مشاوره خانوادگی برای زنان شاغل برآیند.

تقدیر و تشکر

از کارکنان زن متأهل شاغل در شهرداری تهران که در اجرای این طرح ما را یاری نمودند، کمال تشکر را داریم.

منابع

- اعزازی، شهلا. (۱۳۸۹). جامعه‌شناسی خانواده؛ با تأکید بر نقش، ساختار و کارکرد خانواده در دوران معاصر، تهران، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.
- افشانی، سید علیرضا و هاتفی‌راد، لیدا. (۱۳۹۶). «بررسی عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان با تأکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی»، جامعه‌شناسی کاربردی، ۴ (پیاپی ۶۸)، ۱۸-۱.
- امیرسالاری، یعقوب. (۱۳۸۸). «رابطه بین تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با رضایت شغلی دبیران دوره دبیرستان فیروزآباد فارس»، دانشگاه اصفهان، پایگاه اطلاع‌رسانی حوزه.
- بابائیان، علی؛ محمدی مهموئی، علی؛ علیزاده، حسین و کرمی، ذبیح اله. (۱۳۹۱). «تأثیر تعارض کار - خانواده و استرس شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس ناجا»، فصلنامه انتظام اجتماعی دانشکده علوم و فنون انتظامی، ۴ (۴)، ۳۵-۵۲.
- بلالی، اسماعیل؛ محبی، سیده فاطمه و حسینی، شیماسادات. (۱۳۹۶). «واکاوی کیفی چالش‌های ایفای همزمان نقش‌های دانشجویی و خانوادگی»، فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده، ۱۹ (۷۵)، ۶۲-۳۱.
- جواهری، فاطمه؛ سراج‌زاده، سید حسین و رحمانی، ریتا. (۱۳۸۹). «تحلیل اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان»، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، ۸ (۲)، ۱۶۲-۱۴۳.
- حیدری، آرمان و دهقانی، حمیده. (۱۳۹۵). «واکاوی کیفی پیامدهای اشتغال زنان متأهل و بسترهای تعدیل‌کننده آن (مورد مطالعه معلمان آموزش و پرورش شهر دلواری)»، جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی، ۳ (۸)، ۹۵-۷۳.
- دلپسند، کامل؛ ایار، علی؛ خانی، سعید و محمدی، پریخان. (۱۳۹۱). «حمایت اجتماعی و جرم: مطالعه تطبیقی جوانان مجرم و عادی شهر ایلام»، فصلنامه مطالعات و تحقیقات اجتماعی، ۱ (۲)، ۱۲۰-۸۹.
- راس، رندال و آلتمایر، الیزابت. (۱۳۹۷). استرس شغلی، ترجمه غلامرضا خواجه پور، تهران: نشر بازتاب.
- رستگار خالد، امیر. (۱۳۸۳). «بررسی تعارض نقش‌های شغلی - خانوادگی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن»، ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، ۴: ۴۸-۳۵.
- رستگار خالد، امیر. (۱۳۸۵). خانواده، کار و جنسیت، تهران، روابط عمومی شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- رستگار خالد، امیر و محمدی، میثم. (۱۳۹۲). «بررسی تعارض کار - خانواده در بین پرستاران زن و مرد شهرستان سبزوار و رابطه‌ی آن با رضایت کاری»، مطالعات راهبردی زنان، ۶۱، ۹۶-۵۹.
- زیبائی‌نژاد، حسین. (۱۳۸۸). درآمدی بر نظام شخصیت زن در اسلام، قم: دفتر مطالعات و تحقیقات زنان.
- ساروخانی، باقر. (۱۳۹۳). مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی خانواده، تهران: انتشارات سروش، چاپ هجدهم.
- شعبانی بهار، غلامرضا؛ فراهانی، ابوالفضل و باقریان فاضل، فاطمه. (۱۳۹۱). «تعیین رابطه‌ی بین تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نایب رؤسای هیأت‌های ورزشی استان همدان»، دوفصلنامه پژوهش‌نامه‌ی مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۸ (۱۵)، ۱۰۹-۱۲۲.

- شیخی، محمدتقی. (۱۳۸۸). *جمعیت و تنظیم خانواده، با افزودگی فصل یازدهم: آینده نگری جمعیت*، تهران: نشر شرکت سهامی انتشار، چاپ دوم.
- صیف، محمدحسن و یادگار، میترا. (۱۳۹۳). «تبیین فرسودگی شغلی زنان شاغل با تأکید بر نقش متغیرهای سازمانی و روان‌شناختی». *فصلنامه زن در توسعه و سیاست*، ۱۲(۴)، ۶۱۱-۶۲۶.
- مرادی، محبوبه؛ دره، ایمان و عسگری، محمد. (۱۳۹۲). «رابطه بین صفات شخصیت، حمایت اجتماعی و باورهای کلیشه‌ای جنسیتی با تعارض کار- خانواده در زنان کارآفرین شهر اراک»، *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۳(۱)، ۱۷۳-۱۵۵.
- مهدوی، محمدصادق و صبوری خسروشاهی، حبیب. (۱۳۸۲). «بررسی ساختار توزیع قدرت در خانواده»، *مطالعات اجتماعی - روانشناختی زنان (مطالعات زنان)*، ۱(۲): ۶۸-۲۷.
- میرفلاح، راحله؛ دموچالی، راحله و سلیمی، سعیدباقر. (۱۳۹۷). «کیفیت زندگی کارکنان اداری بیمارستان‌های دولتی شرق گیلان»، *مدیریت عملیات خدمات*، ۲، ۵۶-۳۴.
- ویر، ماکس. (۱۳۹۲). *مفاهیم اساسی جامعه‌شناسی*. ترجمه: احمدرضا صدراتی، تهران: نشر مرکز.
- هاشم‌زاده، ابوالفضل؛ علمی، محمود و باقری، ربابه. (۱۳۸۹). «بررسی میزان تعارض کار- خانواده و عوامل مرتبط با آن در بین زنان شاغل همسر دار شهر تبریز»، *زن و مطالعات خانواده*، ۷: ۱۵۱-۱۳۳.
- Afzal, S. and Farooqi, Y. A. (2014). "Impact of Work Family Conflict/Family Work Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction: A Case Study of a Public Sector University, Gujranwala Division, Pakistan". *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(8), 31-36.
- Berger, L. (2018). "Working mother's satisfaction: The influence of time demands and time- based conflict". *Journal of mental disorders and treatment*, 4(2), 1-8.
- Canivet, C. and et al. (2010). "Conflict between the work and family domains and exhaustion among vocationally active men and women". *Social science and medicine*, Mar 2, <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.12.029>.
- Diner, E. (2003). "Personality cultures objective well-Bing emotional and cognitive evolution of life". *Annual Review of psychology*, 53, 403-425.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., Brinley, A. (2005). "Monograph Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980° 2002)". *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Frone, M.R. Russell, M. & Cooper, M.L. (1992). "Antecedents and outcomes of work-family conflict: a model of the workfamily interface". *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Gaither, C.A., Kahaleh, A. A. & Doucette, W. R. (2008). "A modified model of pharmacists' job stress: the role of organizational, extra- role and individual factors on work- related outcomes". *Research in social and administrative pharmacy*, 4, 231-243.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L. and Crouter, A. C. (2005). "A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 1-20.
- Greenhouse, J. H. and Beutel, N. J. (1985). "Sources of Conflict between Work and Family Roles". *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

- Higgins, C. A. & Duxbury, L. E. & Lee, C. (1994). "Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities". *Family Relations*, 43(2), 144-150.
- Kaplan, W., Chandler, F.W., Ajello, L., Ganthier, R., Higgins, R. & Cayouette, P. (1975). "Equine pahechophomycosis caused by *Drechslera spiciferia*. Can". *The Canadian Veterinary Journal*, 16, 205-208.
- Karimi, L. (2001). *A test model of the work-family interface: as study of Iranian employees. PHD thesis*. Curtin University of Technology. School of Psychology, Dissertations, Academic -- Doctorate -- Western Australia.
- Khursheed, A., Mustafa, F., Arshad, I. and Gill, Sh. (2019). "Work-Family Conflict among Married Female Professionals in Pakistan". *Management Studies and Economic Systems (MSES)*, 4(2), 123-130.
- Lambert, E., Hogan, N. L. and Altheimer, I. (2010). "The Association between Work-Family Conflict and Job Burnout among Correctional Staff: A Preliminary Study". *American Journal of Criminal Justice Just*, 35: 37-55.
- Liwanag Calub, C. and Calub, F.L. (2018). *Marriage, family, career: Multiple role conflict of married women*. College of Education, Tarlac State University, Tarlac City, Philippines.
- Parks, J.B. and Parra, L.F. (1994). "Job Satisfaction of Sport Management Alumnae/i". *Journal of Sport Management*, 8(1), 49-56.
- Roxburgh, S. (1999). "Exploring the work and family relationship". *Journal of family Issue Beverly Hillis*, 2(6), 772.
- Selvarajan, T. T., Cloninger, P. A. & Singh, B. (2013). "Social Support and Work-Family Conflict: A Test of an Indirect Effects Model", *Journal of Vocational Behavior*, 83, 486-499.
- Somashekher, C. (2018). "Work - Family Conflict among Women Employees in Bangalore City. *International Journal of Research in Sociology and Anthropology (IJRSA)*, 4(1), 1-7.
- Swanson, V. and Power, K. G. & Simpson, R. J. (1998). "Occupational stress and family life: A comparison of male and female doctors". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71(3), 237-260.
- Tenbrunsel, A. E., Brett, J. M., Maoz, E., Stroh, L. K. and Reilly, A. H. (1995). "Dynamic and static work-family relationships". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63: 233.
- Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995). "Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective". *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.