

بررسی میزان تعارض نقش‌های کاری و خانوادگی در بین زنان (پلیس و معلم) و عوامل مؤثر بر آن

امیر رستگارخالد* ، نرگس مصلحی جنابیان** ، ندا آذرننگ***

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۲/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۸/۲۷

چکیده

این مطالعه به بررسی رابطه بین انتظارات نقش کاری و خانوادگی با تعارضات بین حوزه‌های کار و خانواده می‌پردازد و ارتباط این تعارضات را به‌عنوان متغیر وابسته با متغیرهای مستقل کنترل کار، درگیری خانوادگی، حمایت اجتماعی از کار و ابعاد آن و حمایت اجتماعی خانواده بررسی می‌کند. این پژوهش فرض می‌کند که انتظارات نقش کاری و کنترل بالا در محیط کار با تعارض کار - خانواده و انتظارات نقش خانوادگی و درگیری پایین اعضای خانواده با تعارض خانواده - کار مرتبط است. هم‌چنین تصور می‌شود که حمایت اجتماعی از کار با کاهش کنترل کار و حمایت خانواده با افزایش درگیری خانوادگی، تعارضات

amir-rastegarkhaled@yahoo.com

nargesmoslehi.j@gmail.com

nedaazarang@yahoo.com

*. استادیار دانشگاه شاهد تهران.

** . دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه تهران.

*** . دانشجوی کارشناس ارشد دانشگاه یزد.

کار و خانواده را در بین زنان کاهش می‌دهند. جامعه این پژوهش را همه زنان متأهل شاغل در سازمان‌های آموزش و پرورش و نیروی انتظامی شهرستان کرمانشاه تشکیل می‌دهند که این تعداد، در مجموع شامل ۱۱۵ نفر (۵۶ پلیس و ۵۹ معلم زن) بوده که مورد سرشماری قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد که انتظارات نقش کاری بالا، تعارض کار- خانواده و انتظارات نقش خانوادگی، تعارض خانواده - کار را ایجاد می‌کند و این تعارضات در زنان پلیس شایع‌تر از زنان معلم است. عامل کنترل کار نیز با تعارض خانواده - کار رابطه داشت؛ در حالی که رابطه‌ای بین درگیری خانوادگی و تعارض خانواده - کار دیده نشد. از سوی دیگر بین متغیرهای حمایت اجتماعی از کار با کنترل کار از یک سو و حمایت اجتماعی خانواده و درگیری خانوادگی از سوی دیگر رابطه‌ای معنادار وجود داشت.

مفاهیم کلیدی: انتظارات نقش کاری و خانوادگی، تعارض خانواده و کار، کنترل کار، درگیری خانوادگی.

طرح مسأله

پدیده کار و اشتغال همواره از آغاز زندگی بشر مورد توجه بوده است و زنان از دیرباز هم‌پای مردان بار مسئولیت‌های زندگی را به دوش کشیده‌اند. امروزه در بیش‌تر جوامع، زنان نیز مانند مردان در بیرون از خانه مشغول به کارند. گسترش این پدیده به شکل‌گیری نوع جدیدی از خانواده به نام خانواده‌های دوشغله منجر شده است (Young & Long, 1998). در این نوع از خانواده‌ها زن و مرد افزون بر نقش سنتی همسری و پدر و مادری، نقش شغلی نیز دارند و این موضوع برای زنان اهمیت بیش‌تری دارد؛ زیرا آن‌ها علی‌رغم دارا بودن نقش‌های خانواده، عهده‌دار نقش دیگری هم شده‌اند؛ به‌گونه‌ای که حتی با فاصله گرفتن از خانه، نگرانی انجام این امور آنان را رها نمی‌سازد.

اگرچه به نظر می‌رسد که نقش جدید زنان منجر به تسهیلاتی مانند افزایش درآمد، بهبود وضع اقتصادی و افزایش عزت نفس آنان شده، اما این پدیده آنان را با مسأله‌ای به نام تعارض کار و خانواده روبه‌رو ساخته است. با گرایش روزافزون زنان به بازار کار، امروزه زنان نیز همچون مردان و حتی بیش‌تر از آنان تعارض را تجربه می‌کنند (Frone MR and others, 1992). از سوی دیگر، براساس پژوهش‌های داخلی و خارجی، درجه کیفیت زندگی زنان در مقایسه با مردان کمتر است (Senze and others, 2004; Masoudi Alavi and Others, 2003). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تعارض‌های بین‌نقشی، تأثیر بیش‌تر و شدیدتری روی زنان دارد؛ چنین تعارضاتی وظایفی چندگانه بر دوش زن می‌گذارند و مسائلی تازه را در این میان برای او مطرح می‌کنند. بنابراین چنانچه زنان در برقراری تعادل بین نقش‌های شغلی و خانوادگی خود با مشکل روبه‌رو شوند، دچار تعارض کار و خانواده می‌شوند که پیامدهای آن نه‌تنها گریبان‌گیر خود فرد می‌شود، بلکه سازمان و در سطحی بالاتر، جامعه نیز از این مشکلات دور نخواهند ماند (فراهانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۱۰).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که تعارض کار و خانواده اثرات منفی زیادی دربردارد (Allen and others, 2000). تعارضات به‌عنوان منبع اصلی استرس، پیامدهایی منفی مانند افزایش خطر برای سلامتی پدر و مادر شاغل، انجام وظایف پدر و مادری و همسری به گونه‌ای ناکارآمد و کاهش بیش‌تر رضایت زناشویی و بهداشت روانی را در پی دارد (Marks, 1998). کوپر و همکاران (۱۹۹۲) بر این باورند که تعارض کار با خانواده، پریشانی‌های خانوادگی و تعارض خانواده با کار پریشانی‌های شغلی را به‌دنبال دارد که هر دو در کل به افسردگی شخص منجر می‌شوند (Frone MR, Russell M, Cooper M.L, 1992). پژوهش‌ها در ایران نیز نشان داده است که تعارض کار و خانواده افت ملاک‌های کیفیت زندگی را در پی دارد (فراهانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۱۰). مشاغل مختلف با توجه به تفاوت‌هایی که در ساعت‌ها و تقاضاهای کاری دارند، تعارضات کاری و خانوادگی متفاوتی ایجاد می‌کنند. اطلاعات مرکز آمار ایران در

سال‌های مختلف، روند رو به رشد فعالیت زنان در بیرون از خانه را به‌ویژه در بخش آموزش و پرورش نشان می‌دهد (مرکز اطلاعات و آمار شورای فرهنگی و اجتماعی زنان، ۱۳۸۷). در حالی که آموزش و پرورش برای تحقق اهداف و نیات خود به کسانی نیاز دارد که با آرامش و نگرانی کم به ایفای نقش خود بپردازند. اگر سخن آیزنر را باور داشته باشیم که اطمینان یافتن از فراهم بودن زمینه‌های اجرای برنامه‌های درسی، مرحله‌ای حساس و پراهمیت به‌شمار می‌آید، پس کم‌توجهی به آن موجب شکست برنامه‌ریزی درسی و مواد و منابع آموزشی می‌شود. با وجود این از آنجایی که کار معلمان در راستای نقش‌های خانوادگی زنان و انتظاراتی که از آنان می‌رود عمل می‌کند، بنابراین در صورتی که از انتظارات کاری و خانوادگی آنان کاسته شود، این حرفه کم‌تر از حرفه‌های دیگر مستعد تعارضات بین نقش‌های کار و خانواده است؛ البته این امر در مورد همه مشاغل به یک اندازه صادق نیست؛ به عنوان مثال، امروزه برخی از حوزه‌های امنیتی از جمله نیروی انتظامی به‌طور گسترده‌ای اقدام به پذیرش و استخدام نیروی زن کرده‌اند؛ حوزه‌هایی که بیش‌تر مردان به آن روی می‌آورند و با خصایص آنان انطباق دارد و انتظارات بالای کاری در آن‌ها به‌شکل مضاعفی به تعارضات کار و خانواده دامن می‌زند. از این رو گسترش پدیده تعارض کار و خانواده در جامعه ما دور از انتظار نیست. افزون بر این‌ها، انتقال مشکلات مرتبط با تعارض کار- خانواده به‌ویژه در بین زنان و تأثیرات آن بر اعضای خانواده، ضرورت پژوهش درباره تعارضات کاری - خانوادگی در جامعه‌ی ما را دو چندان می‌سازد.

پژوهش‌های کمی تاکنون مسأله تعارض کار و خانواده را در ایران مطالعه کرده‌اند (Šimunić and Ljiljana, 2012: 191) و این مطالعه با هدف بررسی و سنجش میزان تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار در بین زنان دو بخش آموزش و پرورش و نیروی انتظامی طراحی شده است تا مشخص کند که این تعارضات در هر یک از دو بخش مذکور چگونه عمل می‌کنند، چه عواملی این تعارضات را ایجاد

می‌کنند و سرانجام چگونه می‌توان این تعارضات را در هر یک از این دو حوزه کاهش داد؟

پیشینه پژوهش

نسرین پرنیان (۱۳۷۰) به بررسی ارتباط بین اشتغال زنان و مشکلات خانوادگی آن‌ها پرداخته است. نتایج حاکی از آن است که از نظر ۵۸ درصد از زنان، اشتغال علت اصلی مشکلات خانوادگی نظیر مشکلات طولانی و بی‌ثمر با همسر، بی‌نظمی در تربیت فرزندان و بروز حالت بی‌اعتمادی بین زن و شوهر است. از سوی دیگر ۴۲ درصد پاسخگویان معتقد بودند که اشتغال آنان در بیرون از خانه باعث بالا رفتن توان مقابله با مشکلات و سختی‌های زندگی می‌شود و از میزان کم‌حوصلگی آنها می‌کاهد و بر وسعت و عمق روابط اجتماعی آنان می‌افزاید (پرنیان، ۱۳۷۰). بنابراین این پژوهش تنها به یک جنبه از تعارضات کار با خانواده، که در پژوهش ما مورد نظر است، پرداخته.

- گروسی و آدینه‌زاد پژوهشی با استفاده از روش پیمایش و با ابزار پرسش‌نامه انجام دادند. نمونه شامل ۴۰۰ نفر زن متأهل شاغل و صاحب فرزند در ادارات دولتی شهر کرمان بود. نتایج نشان داد که نزدیک به دوسوم زنان، تعارض در هر دو حوزه را تجربه کرده‌اند. متغیرهای تحصیلات زن، شیوه تقسیم کار سستی در خانواده و انتظارات نقش خانوادگی با میزان تعارض تجربه‌شده در خانواده رابطه مستقیم و متغیرهای سن زن، سابقه کار، تعداد فرزندان و حمایت خانوادگی با میزان تعارض کار و خانواده رابطه معکوس داشت (گروسی، آدینه‌زاد، ۱۳۸۹). این پژوهش اگرچه هر دو جنبه از تعارضات کار و خانواده را بررسی می‌کند، اما متغیرهای اصلی آن را متغیرهایی زمینه‌ای تشکیل می‌دهند که به‌خوبی رابطه تعارضات کاری و خانوادگی را نشان نمی‌دهد.

کریمی و همکاران (۲۰۱۲) به مطالعه «پیامدهای تعارض کار و خانواده در بین معلمان زن ایرانی» پرداختند. آن‌ها در این پژوهش ارتباط تعارض‌های کار و خانواده را

با رضایت‌های کاری، خانوادگی و رضایت از زندگی بررسی کردند. شرکت‌کنندگان این مطالعه ۱۶۶ معلم زن و متأهل بودند. مقیاس‌های رضایت کاری و خانوادگی از مدل براینفیلد (۱۹۵۱) استخراج شد. متغیرهای تعارض کار - خانواده و خانواده - کار نیز از طریق مدل نتمایر و دیگران (۱۹۹۶) سنجیده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که ارتباطی معنادار و منفی میان تعارض کار - خانواده با رضایت کاری و رضایت خانوادگی وجود دارد. ارتباط میان تعارض خانواده - کار با رضایت کاری، خانوادگی و رضایت از زندگی نیز منفی بود. سرانجام این پژوهش استدلال می‌کند که با کاهش تعارض بین کار و خانواده، این احتمال وجود دارد که رضایت کاری، خانوادگی و رضایت از زندگی در میان معلمان ارتقا یابد (Karimi and others, 2012). این پژوهش، رابطه اصلی میان تعارضات کاری و خانوادگی را تأیید کرده، اما به بررسی متغیرهای مرتبط با هر یک از آنها نمی‌پردازد.

اوباگو (۲۰۱۳) به مطالعه تعارض کار و خانواده در بین زنان شاغل در دانشگاه‌های عمومی نیجریه پرداخته و در آن از هر دو نوع داده‌های اولیه و ثانویه بهره برده است. داده‌ها از پرسش‌نامه‌های تکمیل شده ۲۵۰ زن آکادمیک که به شیوه تصادفی از سه دانشگاه عمومی در جنوب نیجریه انتخاب شده بودند، حاصل شد. نتایج نشان داد که عواملی مانند ساعات طولانی کار، برنامه‌های پرکار شغلی، امکانات نامناسب کاری و مسئولیت‌های کاری و خانگی، سطح تعارضات را در زنان افزایش می‌دهند (Ogbogu, 2013). این پژوهش به یک جنبه از تعارضات کار با خانواده می‌پردازد.

دورا و همکاران (۲۰۱۳) پژوهشی درباره تعیین‌کننده‌های تعارض کار و خانواده در بین کارکنان پلیس در ترکیه انجام دادند. نمونه این پژوهش شامل ۵۰۴ پلیس بود. نتایج رابطه‌ای منفی بین تعارض کار - خانواده و حمایت مدیر را نشان دادند. همچنین مشخص شد کارکنانی که ساعات بیشتری به کار می‌پردازند، در مقایسه با دیگر افسرانی که ساعات کم‌تری کار می‌کنند، تعارض بالاتری را تجربه می‌کنند (Duru and

(others, 2013). با وجود این، متغیرهای اصلی این پژوهش، به‌خوبی رابطه تعارضات کاری و خانوادگی را نشان نمی‌دهد.

ما در این پژوهش به هر دو جنبه از تعارضات کاری و خانوادگی و مشکلاتی که در هر دو حوزه ایجاد می‌شود، می‌پردازیم و این تعارضات را در دو حرفه کاری معلم و پلیس مطالعه می‌کنیم؛ ضمناً متغیرهای مؤثر در هر حوزه روشن می‌شود.

مبانی نظری

نظریه پردازان ادعا می‌کنند که ایفای هم‌زمان نقش‌های چندگانه، احتمال بروز تعارض‌های نقشی را افزایش می‌دهند (آبرکرامبی^۱ و دیگران، ۱۳۷۰: ۳۲۶) به عبارت دیگر پیروی از یک نقش، تبعیت از دیگری را دشوار می‌سازد (کاتز^۲ و کان^۳، ۱۹۶۶). تعارض بین محیط‌های کار و خانواده، از عمده‌ترین تعارضات در قرن اخیر شناخته می‌شوند. تعارض کار و خانواده شامل دو مؤلفه تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار است (Greenhous & Beutell, 1985: 77). تعارض خانواده با کار زمانی شکل می‌گیرد که خواست‌های خانوادگی، این منابع را به‌گونه‌ای صرف کنند که توانایی فرد برای ایفای نقش‌های کاری کاهش یابد (کیرچمی‌یر^۴ و کوهن^۵، ۱۹۹۹: ۶۱). بنابراین انتظار می‌رود که زنان بیش از مردان تعارض را تجربه کنند؛ زیرا کارهای مربوط به خانواده، غالباً از زنان درخواست می‌شود و آن‌ها بیش‌تر از مردان، خود را در معرض تقاضاهای خانواده می‌بینند (Grandey et al., 2005). برعکس، تعارض کار با خانواده زمانی رخ می‌دهد که درخواست‌های کاری، منابع وقت، تعهد و انرژی فرد کاسته شده و در نتیجه توانایی او برای ایفای نقش‌های خانوادگی کاهش یابد. از این رو

-
1. Abercrombie
 2. Katz
 3. Kahn
 4. Kirchmeyer
 5. Cohen

پژوهشگر تعارض کار - خانواده را با انتظارات بالای نقش کاری نیز در ارتباط می‌دانند. به این معنا که هر چه درخواست‌های کاری از فرد شاغل بیش‌تر باشد، وی در معرض تعارض بیش‌تر کار - خانواده قرار می‌گیرد.

بنابراین مشاغل مختلف، با توجه به سطح انتظارات و درخواست‌هایی که از افراد دارند، می‌توانند احتمال بروز تعارض کار - خانواده را گسترش دهند. مثلاً کار پلیس از جمله حرفه‌هایی است که کارکنان آن را در برابر تقاضاهای گوناگون و متقابل قرار می‌دهد. از نظر برت^۱، تعارض کار و خانواده، حقیقتی انکارناپذیر در بین افسران پلیس است. حرفه پلیسی به‌دلایلی از جمله ساعت‌های کاری طولانی نامنظم، ساختار سلسله‌مراتبی و نگرانی‌های امنیتی به‌عنوان یکی از مشاغل پراسترس در نظر گرفته می‌شود که می‌تواند روی خانواده‌ی آنان، اداره پلیس (Sever and Cinoglu, 2010) و نیز عموم مردم تأثیرگذار باشد. مطالعات فراوانی ارتباط برخی از ویژگی‌های حرفه پلیس با تداخل کار - زندگی را نشان داده‌اند. به‌عنوان نمونه، گرین هاوس و بیوتل نشان داده‌اند زمانی که مجازات‌های شدیدی برای انجام ندادن درخواست‌های کاری در نظر گرفته شده‌اند، تعارض کار - خانواده تشدید می‌شود (Greenhaus and Beutell, 1985). کارکنان پلیس هم‌چنین زمان کم‌تری را با خانواده خود سپری می‌کنند (Jackson and Maslach, 1982: 72, 74)، رضایت کم‌تری از همسران خود دارند (Gül & Delice, 2011: 2) و نرخ بالاتری از خودکشی (Friedman, 1967) و طلاق (Kelling and Pate, 1975) را نشان می‌دهند که این موضوعات خود روی عملکرد کاری آنان تأثیرگذار است.

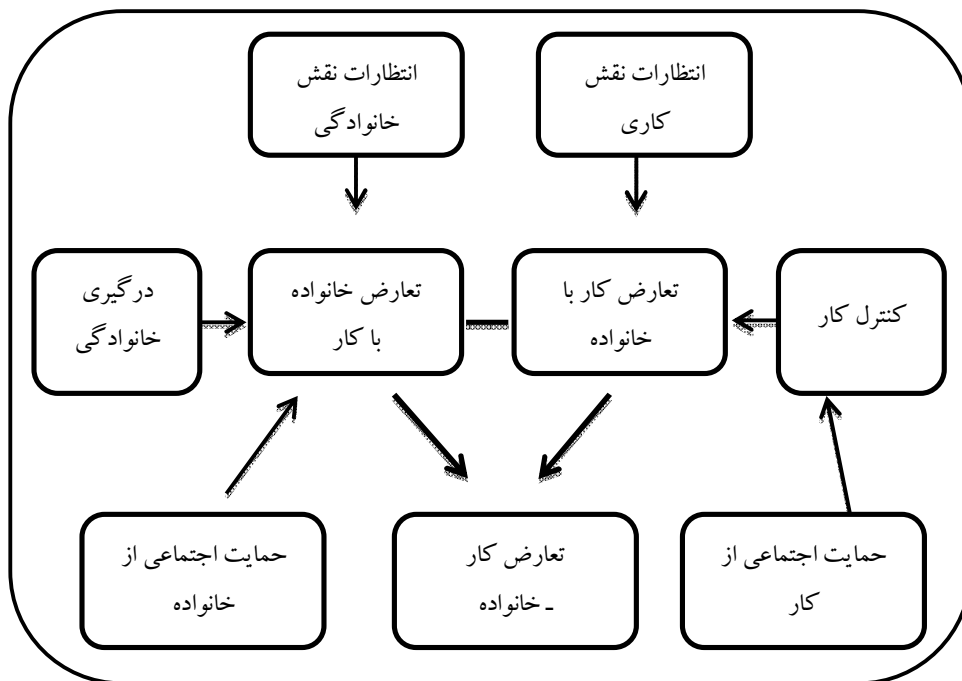
در مقابل، معلمان به‌دلیل انجام انتظارات نزدیک‌تر با کارهای منزل، یعنی پرورش کودکان درون و خارج از منزل، تعارض کار - خانواده کم‌تری را تجربه می‌کنند (Cinamon & Rich, 2005). بنابراین زنان شاغل به‌دلیل ایفای هم‌زمان نقش‌های کاری

و خانوادگی بیش از زنان خانه‌دار و زنان پلیس و در مجموع، بیش از زنان دیگر و هم‌چنین بیش از مردان پلیس هر دو نوع تعارض را در سطحی بالاتر تجربه می‌کنند. پژوهشگران برای هر یک از دو نوع تعارض کاری و خانوادگی، راه‌حل‌های متفاوتی پیشنهاد می‌کنند؛ به‌گونه‌ای که تعارض کار - خانواده را بیش‌تر از طریق ارتقای سطح کنترل کارکنان بر کار و تعارض خانواده - کار را با گسترش درگیری و مشارکت در محیط خانواده قابل پیشگیری یا درمان می‌دانند. معین، کلی و هانگ (۲۰۰۸) بیان کرده‌اند که کنترل پایین در کار با تعارض بالای کار - خانواده همراه است. در مقابل، در آن دسته از نقش‌های شغلی که هنجارهای حرفه‌ای آن‌ها، درجه معینی از آزادی و استقلال عمل را برای شاغل حفظ می‌کنند، فرد به جای پاسخگویی به انتظارات متعارض، فرصت می‌یابد به وظایف شغلیش بپردازد. ارتقای سطح کنترل کار و درگیری خانوادگی در بین کارکنان، به‌ترتیب نیازمند ارائه حمایت‌های کاری و خانوادگی به آنان است. مرتون^۱ بر تمهید سازمان‌ها و نظام‌های هنجاری برای حمایت از افرادی که در معرض تعارض‌اند، تأکید می‌کند (مرتون، به نقل از کوزر و روزنبرگ، ۱۳۷۸: ۳۱۷). از دیدگاه کارلسون^۲ و پرو، نبود حمایت اجتماعی (که شامل حمایت اجتماعی سرپرست، همکاران و خانواده می‌شود)، منبعی اساسی برای استرس‌های وارده بر کارکنان است (Donmez, Duru and Bez, 2013: 141). دروک و ازدویکو استدلال می‌کنند که مشکلات کاری مانند روابط بد با سرپرستان در محیط کار، به‌گونه‌ای عمیق روی روابط خانواده تأثیر می‌گذارد و مسائل خانوادگی همچون طلاق و کاهش عملکرد آنان را در پی دارد. آلن (۲۰۰۱) نیز حمایت مدیر را در سطح زیادی با تعارض کار - خانواده مرتبط می‌داند. دیگران معتقدند که سازمان‌ها با افزایش حمایت سرپرستان می‌توانند تعارض کار - خانواده را کاهش دهند (Ganster and Fusilier, 1989) و توماس و گانستر (۱۹۹۵) با داده‌های تجربی، یافته فوق را تأیید کردند (Thomas and others,)

1. Merton
2. Carlson

۱۹۹۵). جانسون استدلال می‌کند که حمایت کاری، بین نقش‌های کاری و خانوادگی تعادل ایجاد می‌کند (Cohen & Liani, 2009: 131) و دیدگاه گرنت و انشلر (۲۰۰۱) حاکی از تأثیر حمایت‌های سازمانی بر کاهش تعارض کار - خانواده است. سرانجام لرد بیان کرد که حمایت‌های کاری و غیرکاری، تأثیر مفیدی روی نگرش و عملکرد کارکنان دارد (Lord, 1996).

مدل پژوهش



نمودار ۱- مدل نظری پژوهش

فرضیات پژوهش

۱. بین انتظارات نقش کاری و تعارض کار - خانواده رابطه وجود دارد.
۲. بین انتظارات نقش خانوادگی و تعارض خانواده - کار رابطه وجود دارد.
۳. بین متغیر درگیری خانوادگی و تعارض خانواده - کار رابطه وجود دارد.
۴. بین متغیر کنترل کار و تعارض کار - خانواده رابطه وجود دارد.
۵. بین حمایت اجتماعی از کار و کنترل کار رابطه وجود دارد.
۶. بین حمایت اجتماعی خانواده و درگیری خانوادگی رابطه وجود دارد.
۷. انتظارات نقش خانوادگی در میان دو گروه پلیس‌ها و معلم‌ها متفاوت است.
۸. انتظارات نقش کاری در بین دو گروه پلیس‌ها و معلم‌ها متفاوت است.
۹. سطح کنترل کار در میان دو گروه پلیس‌ها و معلم‌ها متفاوت است.
۱۰. درگیری خانوادگی در میان دو گروه پلیس‌ها و معلم‌ها متفاوت است.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر، پیمایشی است. جامعه این پژوهش را همه زنان متأهل شاغل در سازمان‌های آموزش و پرورش و نیروی انتظامی شهرستان کرمانشاه تشکیل می‌دهند که این تعداد در مجموع شامل ۱۱۵ نفر (۵۶ پلیس و ۵۹ معلم زن) بوده که مورد سرشماری قرار گرفتند. برای اعتبار بخشیدن به پرسش‌نامه‌ها از اعتبار صوری بهره‌جسته‌ایم؛ به این معنا که برای اعتبار گویه‌های تعارضات خانوادگی و کاری، از گویه‌های به‌کاررفته در پژوهش‌های مهم پیشین استفاده شده که نشان‌دهنده اعتبار این گویه‌ها است. با این حال برای تعیین اعتبار بیشتر گویه‌های فوق، آن‌ها را در اختیار چند تن از اساتید این حوزه قرار دادیم که تأیید شدند. هم‌چنین پرسش‌نامه نهایی برای کسب پایایی، به‌شکل تصادفی در بین ۴۰ نفر از اعضای جامعه آماری توزیع شد. برای ارزیابی گویه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و برای هر یک از ابعاد به‌صورت

جداگانه، ضریب آلفا محاسبه و در نهایت گویه‌های دقیق‌تر انتخاب شدند. مقدار آلفا برای متغیرهای تعارض‌های کاری و خانوادگی به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۶ محاسبه شد که مقبول است. همچنین اندازه این آزمون برای هر یک از مؤلفه‌های متغیرهای اصلی در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۱- نتایج حاصل از آزمون آلفای کرونباخ

مؤلفه‌ها	اندازه آزمون	تعداد گویه‌ها
درگیری خانوادگی	۰/۷۹	۸
کنترل کار	۰/۸۰	۱۰
حمایت اجتماعی از خانواده	۰/۶۰	۸
حمایت اجتماعی از کار	۰/۸۴	۸

تعریف نظری و عملیاتی مفاهیم

در این پژوهش متغیر وابسته شامل تعارض کار و خانواده است که دو مؤلفه تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار را دربرمی‌گیرد (Greenhaus & Beutell, 1985: 77). تعارض خانواده با کار یا کار با خانواده زمانی رخ می‌دهد که مشارکت در یک نقش (کاری یا خانوادگی) به دلیل مشارکت در نقش دیگر (خانوادگی یا کاری) دشوار شود (Greenhaus & Beutell, 1985: 77). تعارض خانوادگی با گویه‌هایی همچون تعداد فرزند، سن هر یک از فرزندان و میزان ساعات حضور در منزل و متغیر تعارض کاری نیز از طریق گویه‌های تعداد روزهای مشغول به کار در طی هفته، تعداد ساعات کار روزانه، تعداد روزهای اضافه‌کاری، ساعات اضافی کار، تعداد کارکنان تحت سرپرستی و سابقه کار عملیاتی همراه شده است. تعارض کار و خانواده هر یک دارای دو بعد تداخل کار و خانواده و اضافه بار خانواده و کار است. منظور از تداخل نقش،

اختصاص زمان و انرژی یک نقش معین به نقش دیگر و در نتیجه ایفا نکردن کامل یا صحیح نقش نخست است. این مؤلفه از طریق گویه‌های اشتغال ذهنی نسبت به نقش خانوادگی در کار، دشواری دسترسی به نقش‌های کاری، فشار روانی و اضطراب ناشی و فشار فیزیکی و خستگی مفرط ناشی از خانواده در کار سنجیده شد. اضافه بار نقش نیز زمانی به وجود می‌آید که مجموع خواست‌های وقت و انرژی مربوط به امور نقش‌های شغلی و خانوادگی به قدری زیاد باشد که هر یک از نقش‌های مذکور نتوانند به راحتی و با کفایت اجرا شوند، بدین ترتیب اضافه بار بر دو ویژگی ناکافی بودن زمان و انرژی و در نتیجه دشواری و بی‌کفایتی در ایفای نقش دلالت دارد (Higgins & Duxbury, 1991: 62).

متغیرهای انتظارات نقش کاری، حمایت اجتماعی از کار، کنترل کار، انتظارات نقش خانوادگی، درگیری خانوادگی و دریافت حمایت اجتماعی از خانواده، متغیرهای مستقل این پژوهش‌اند که سه متغیر نخست به عنوان عوامل کاری و سه متغیر بعدی به عنوان عوامل خانوادگی مؤثر بر تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی در نظر گرفته شده‌اند. انتظارات نقش کاری و خانوادگی رشته درخواست‌هایی است که از متصدی هر یک از این نقش‌ها انتظار می‌رود. حمایت اجتماعی از کار یا خانواده، هر دو، انواعی از حمایت اجتماعی محسوب می‌شوند که صرفاً در منبع حمایت با یکدیگر متفاوت‌اند. بنابراین حمایت از کار یا خانواده فرد شاغل عبارت است از مجموع کمک‌های ابزاری و عاطفی و اطلاعاتی که فرد از منابع عمده حمایت در کار یا خانواده دریافت می‌کند. براساس تعریف کوک و روسو از انتظارات نقش، سه شاخص برای سنجش انتظارات نقش کاری در پژوهش حاضر طرح شده است: نخست شاخص تعداد ساعات کار هفتگی با تکیه بر وقت معمول کار، دوم شاخص اضافه کاری و سوم شاخص میزان نوبت کاری یا کار فرد در ایام تعطیل و اوقات غیراداری. حمایت خانواده با استناد به مقیاسی که ماتیمور و آدامز (۱۹۹۵) برای سنجش حمایت اجتماعی اعضای خانواده از فرد شاغل ساخته‌اند، سنجیده شده است. محققانی نظیر استاینز (۱۹۸۰) و لویل (۱۹۹۱)

درگیری خانوادگی را با ارجاع آن به نگرش‌های ذهنی و رفتارهای عینی‌ای که با دل‌بستگی اشخاص به نقش‌های خانوادگی پیوستگی دارد، تعریف می‌کنند (تربرنسل^۱، ۱۹۹۵: ۲۳۹). این متغیر شامل گویه‌های مربوط به میزان درگیری با همسر و درگیری با خانواده به‌طور کلی است. اسمیت، نیساک و اشمیدر (۱۹۹۷) مطرح می‌کنند که کنترل می‌تواند در سطوح مختلفی تعریف شود (به‌عنوان مثال اجتماعی، سیاسی و شخصی) حال آن که در سازمان، کنترل غالباً جنبه شخصی (روانی) دارد. اسمیت و همکارانش با برداشت از هر دو رویکرد (۱۹۸۹) کنترل شخصی را «تمایل شخص برای اعمال هر تأثیری بر محیط، بدین منظور که محیط بیشتر پاداش‌دهنده و کم‌تر تهدیدآمیز باشد» تعریف می‌کنند (اسمیت^۲، ۱۹۹۷: ۲۲۶). این متغیر از طریق گویه‌های زیر عملیاتی شده است: ۱. زمان شروع و پایان کار؛ ۲. زمان‌های ممکن برای گرفتن مرخصی؛ ۳. تصمیم‌گیری برای شیوه انجام کار؛ ۴. مقدار کار و ۵. آزادی در کار و تنظیم شرایط (فیزیکی) آن.

یافته‌های توصیفی

داده‌ها نشان می‌دهند که حدود ۲۱ درصد از پاسخگویان در گروه سنی ۲۰ - ۲۹ سال، بیش از دوپنجم در گروه ۳۰ - ۳۹ سال و ۳۷ درصد در گروه ۴۰ - ۵۶ سال قرار دارند. حدود ۴۰ درصد از پاسخگویان در گروه با سابقه کاری کم‌تر از ۱ - ۹ سال، ۴۳ درصد در گروه ۱۰ - ۱۹ سال، ۱۶ درصد در گروه ۲۰ - ۲۹ سال و ۳,۵ درصد نیز در گروه با سابقه کاری ۳۰ - ۳۹ سال قرار دارند. براساس داده‌ها، سابقه کاری معلمان، اندکی بیش‌تر از زنان پلیس است. ۲۲ درصد از زنان، مدت زمان ازدواج خود را بین ۱ - ۷ سال می‌دانند. ۲۳ درصد زمان تشکیل خانواده‌ی خود را بین ۸ - ۱۴ سال، حدود ۳۲ درصد بین ۱۵ - ۲۰ سال، ۱۶,۵ درصد بین ۲۱ - ۲۷ سال و ۶,۵ درصد نیز زمان تشکیل

1. Terbrnsel
2. Smith

بررسی میزان تعارض نقش‌های کاری و ... ۱۴۳

خانواده خود را بین ۲۸ - ۳۵ سال می‌دانند. حدود ۶۵ درصد از پاسخگویان دارای مدرک لیسانس، ۲۰ درصد فوق لیسانس، ۱۲ درصد دیپلم و یا فوق دیپلم، ۲ درصد دکتری و حدود ۱ درصد نیز مدرک زیر دیپلم دارند. توزیع سواد زنان در دو جامعه معلم و پلیس تقریباً یکسان است. حدود ۵۱ درصد از پاسخگویان شغل دبیری و بقیه (۴۹ درصد) شغل نظامی (پلیس) دارند.

داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهند که انتظارات خانوادگی بیشتر پاسخگویان در سطح زیاد و بالاتر از آن است. این متغیر از مؤلفه‌های «تعداد فرزندان، سن فرزندان، مسئولیت‌های خانوادگی، حجم کاری و میزان ساعات حضور در منزل» تشکیل شده است.

جدول ۲- توزیع پاسخگویان برحسب انتظارات نقش خانوادگی

	معلم‌ها			پلیس‌ها		
	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی معتبر	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی معتبر
خیلی کم	۲	۳/۴	۳/۸	۹	۱۶/۱	۰,۱۷
کم	۳	۵/۱	۵/۷	۳	۵/۴	۵/۷
متوسط	۱۰	۱۶/۹	۱۸/۹	۴	۷/۱	۷/۵
زیاد	۲۳	۳۹/۰	۳۴/۴	۲۰	۳۵/۷	۳۷/۷
خیلی زیاد	۱۵	۲۵/۴	۲۸/۳	۱۷	۳۰/۴	۳۲/۱
کل	۵۳	۸۹/۸	۱۰۰/۰	۵۳	۹۴/۶	۱۰۰/۰
نامشخص	۶	۱۰/۲		۳	۵/۴	
کل کل	۵۹	۱۰۰/۰		۵۶	۱۰۰/۰	

داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهند که میزان انتظارات نقش کاری در پاسخگویان در حد متوسط رو به بالا است. سطح این انتظارات در بین معلمان، متوسط رو به پایین و در جامعه کارکنان پلیس، متوسط رو به بالا است. انتظارات نقش کاری از مؤلفه‌های «تعداد روزهای مشغول به کار در طی هفته، تعداد ساعات مشغول به کار در طی روز، تعداد روزهای اضافه‌کاری در طی هفته، تعداد ساعات اضافی مشغول به کار در طی روز، تعداد کارکنان تحت سرپرستی و اشتغال به کار دوم» تشکیل می‌شود.

جدول ۳- توزیع پاسخگویان برحسب انتظارات نقش کاری

	معلم‌ها			پلیس‌ها		
	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی معتبر	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی معتبر
خیلی کم	۱	۱/۷	۱/۸	۱۴	۲۵/۰	۲۸/۶
کم	۳	۵/۱	۵/۵	۲۲	۳۹/۳	۴۴/۹
متوسط	۲۱	۳۵/۶	۳۸/۲	۸	۱۴/۳	۱۶/۳
زیاد	۲۱	۳۵/۶	۳۸/۲	۳	۵/۴	۶/۱
خیلی زیاد	۹	۱۵/۳	۱۶/۴	۲	۳/۶	۴/۱
کل	۵۵	۹۳/۲	۱۰۰/۰	۴۹	۸۷/۵	۱۰۰/۰
نامشخص	۴	۶/۸		۷	۱۲/۵	
کل کل	۵۹	۱۰۰/۰		۵۶	۱۰۰/۰	

داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهند که میزان کنترل معلمان بر کار خود بیش‌تر از کارکنان پلیس است، اما درگیری خانوادگی بین زنان پلیس و معلم نسبتاً یکسان است. هم‌چنین حمایت اجتماعی از کار در بین کارکنان معلم، بسیار بیش‌تر از کارکنان پلیس

بررسی میزان تعارض نقش‌های کاری و ... ۱۴۵

بوده، اما حمایت خانواده از شاغلان زن پلیس در مقایسه با معلمان، اندکی بیش‌تر است. داده‌های دیگر این جدول حاکی از سطح متوسط و رو به بالای متغیرهای تعارض کار با خانواده و خانواده با کار است. با این حال، هر دو نوع تعارض یادشده در کارکنان پلیس بیش‌تر از معلمان است.

جدول ۴- نتایج حاصل از متغیرهای پژوهش

متغیر	معلم‌ها			پلیس‌ها		
	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
کنترل کار	۲/۹۶	۰/۵۷	۳/۲۹	۲/۷۲	۰/۵۶	۳/۱۸
انتظارات نقش شغلی	۲/۶۶	۰/۴۱	۱۳/۷۷	۳/۰۶	۰/۴۱	۱۳/۹۹
حمایت خانواده	۳/۱۸	۰/۵۱	۲/۱۱	۳/۱۶	۰/۴۸	۱/۸۶
درگیری خانوادگی	۳/۵۱	۰/۶۷	۳/۶۰	۳/۴۳	۰/۶۷	۳/۶۰
حمایت اجتماعی از کار	۳/۳۴	۰/۶۰	۲/۹۵	۰/۶۰	۲/۹۵	۳/۱۵
تعارض کار با خانواده	۲/۵۸	۰/۶۰	۲/۹۰	۲/۷۸	۰/۷۳	۴/۳۰
تعارض خانواده با کار	۳/۱۹	۰/۷۴	۴/۴۰	۳/۳۸	۰/۷۳	۴/۳۰
انتظارات نقش خانوادگی	۵/۲۶	۵/۱۴۹۰	۲۶/۴۰	۱/۴۵۲	۸/۵۸	۷۳/۶۰

یافته‌های تحلیلی

فرضیه نخست، انتظارات نقش کاری را با تعارض کار - خانواده در رابطه می‌داند. آزمون پیرسون، میزان این رابطه را ۰/۲۲ و سطح معناداری را ۰/۰۲۰ نشان می‌دهد که

حاکمی از معنادار بودن آن است. فرضیه دوم، عنوان می‌کند که انتظارات نقش خانوادگی با تعارض خانواده - کار رابطه دارد. در این‌جا آزمون پیرسون اندازه رابطه را $0/13$ و سطح معناداری را $0/05$ نشان می‌دهد که حاکمی از معناداری آن است. فرضیه سوم می‌گوید که متغیر درگیری خانوادگی با تعارض خانواده - کار رابطه دارد. اندازه رابطه در این‌جا $0/89$ - و سطح معناداری $0/37$ است که بیانگر ارتباط معکوس بین دو متغیر یادشده است. فرضیه چهارم ارتباط بین متغیرهای کنترل کار و تعارض کار - خانواده را معنادار فرض می‌کند. داده‌ها نشانگر تأیید این فرضیه است ($M = -0/282$ و $S = 0/005$). در فرضیه پنجم ارتباط بین حمایت اجتماعی از کار و کنترل کار، معنادار فرض شده است که سطح معناداری $0/01$ و میزان رابطه $0/33$ گویای معناداری این رابطه است. فرضیه ششم مطرح می‌کند که بین حمایت اجتماعی خانواده و درگیری خانوادگی رابطه وجود دارد؛ داده‌ها نشان‌دهنده معناداری این رابطه‌اند ($M = -0/32$ و $S = 0/001$). فرضیه هفتم (جداول ۵ و ۶) فرض می‌کند که در انتظارات نقش خانوادگی دو گروه پلیس‌ها و معلم‌ها تفاوت وجود دارد. اندازه آزمون تی در این‌جا برابر $2/8$ و سطح معناداری $0/007$ است که به مفهوم تأیید این فرضیه است. فرضیه هشتم عنوان می‌کند که در انتظارات نقش کاری دو گروه پلیس‌ها و معلم‌ها تفاوت وجود دارد که نتایج آزمون تی، این فرضیه ($t = 4/90$ و $S = 0/000$) را تأیید می‌کند (جداول ۵ و ۶). فرضیه نهم (جداول ۵ و ۶) اندازه کنترل کارکنان بر کار خود را در گروه پلیس‌ها و معلم‌ها متفاوت می‌داند. سطح معناداری $0/04$ گویای وجود چنین تفاوتی در دو گروه مذکور است ($t = 2/96$). سرانجام، آخرین فرضیه مطرح می‌کند که در میزان درگیری خانوادگی دو گروه پلیس‌ها و معلم‌ها تفاوت وجود دارد. سطح معناداری $0/69$ نشان داد که این رابطه معنادار نیست؛ به این معنا که در میزان درگیری خانوادگی زنان معلم و پلیس، تفاوتی وجود ندارد.

جداول ۵ و ۶ شامل داده‌های حاصل از آزمون T مربوط به فرضیه‌های هفتم، هشتم و نهم است:

جدول ۵- نتایج حاصل از آزمون تی

	آزمون تی	میانگین	انحراف		
			میانگین	استاندارد	
فرضیه هفتم	انتظارات نقش خانوادگی	معلم	۵۵/۲۶۴۲	۵/۱۴۰۹۰	۷۰۶۱۶/
		پلیس	۵۱/۴۵۲۸	۸/۵۷۸۹۷	۱/۱۷۸۴۱
فرضیه هشتم	انتظارات نقش کاری	معلم	۲۴/۱۰۹۱	۳/۷۰۵۲۲	۴۹۹۶۱/
		پلیس	۲۷/۶۱۲۲	۳/۷۴۰۶۳	۵۳۴۳۸/
فرضیه نهم	کنترل کار	معلم	۲۷/۶۱۸۲	۵/۷۳۹۷۰	۷۷۳۹۴/
		پلیس	۲۷/۲۸۵۷	۵/۶۴۵۷۹	۸۰۶۵۴/
-	اضافه‌بار نقش‌های کاری - خانوادگی	معلم	۶/۲۵۸۶	۱/۵۰۵۰۸	۱۹۷۶۳/
		پلیس	۶/۸۹۲۹	۱/۷۸۵۵۸	۲۳۸۶۱/
-	اضافه‌بار نقش‌های خانوادگی - کاری	معلم	۱۱/۶۷۲۴	۲/۴۸۰۷۲	۳۲۵۷۳/
		پلیس	۱۳/۲۱۱۵	۳۰/۱۲۰۶۹	۴۳۲۷۶/

جدول ۶- نتایج حاصل از آزمون تی

		آزمون لون برای برابری واریانس‌ها		آزمون تی تست برای برابری میانگین‌ها			
		مقدار F	سطح معناداری	T	سطح معناداری	تفاوت میانگین	تفاوت خطای استاندارد
انتظارات نقش خانوادگی	فرض برابری واریانس‌ها	۱۳/۱۳۳	۰/۰۰۰	۲/۷۷۴	۰/۰۰۷	۳/۸۱۱۳۲	۱/۳۷۳۸۰
	فرض نابرابری واریانس‌ها			۲/۷۷۴	۰/۰۰۷	۳/۸۱۱۳۲	۱/۳۷۳۸۰
انتظارات نقش کاری	فرض برابری واریانس‌ها	۰/۰۰۰	/۹۸۵	-۴/۷۹۱	/۰۰۰	-۳/۵۰۳۱۵	/۷۳۱۱۵
	فرض نابرابری واریانس‌ها			-۴/۷۸۹	/۰۰۰	-۳/۵۰۳۱۵	/۷۳۱۵۵
کنترل کار	فرض برابری واریانس‌ها	۰/۰۰۴	/۹۴۸	۲/۰۸۵	۰/۰۴۰	۲/۳۳۲۴۷	۱/۱۱۸۸۸
	فرض نابرابری واریانس‌ها			۲/۰۸۷	۰/۰۳۹	۲/۳۳۲۴۷	۱/۱۱۷۸۱
اضافه بار نقش‌های کاری - خانوادگی	فرض برابری واریانس‌ها	۲/۱۵۲	/۱۴۵	-۲/۰۵۳	/۰۴۲	-۰/۶۳۴۲۴	/۳۰۸۹۰
	فرض نابرابری واریانس‌ها			-۲/۰۴۷	/۰۴۳	-۰/۶۳۴۲۴	/۳۰۹۸۲
اضافه بار نقش‌های خانوادگی - کاری	فرض برابری واریانس‌ها	۲/۵۷۰	/۱۱۲	-۲/۸۷۷	/۰۰۵	-۱/۵۳۹۱۲	/۵۳۴۹۷
	فرض نابرابری واریانس‌ها			-۲/۸۴۲	/۰۰۵	-۱/۵۳۹۱۲	/۵۴۱۶۵

نتیجه‌گیری

داده‌ها زمان آغاز ورود زنان به بازار کار در ایران را تقریباً به ۱۰۰ سال گذشته نسبت می‌دهند. با این حال، امروزه بیش از هر دوران دیگری، زنان به بخش‌های اقتصادی جامعه پا گذاشته‌اند. این موضوع علی‌رغم همه مزایای آن می‌تواند برای خانواده و حتی کار آنان و سرانجام جامعه مسأله‌ساز باشد. سایبر اگر چه اشتغال زنان را سودمند، اما مزایای آن را بیش‌تر فردی می‌داند تا اجتماعی. نتایج پژوهش‌های گوناگون نشان می‌دهد که زنان شاغل در انجام وظایف هم‌زمان نقش‌های شغلی و خانوادگی خود تا حد زیادی احساس تعارض می‌کنند. داده‌های این پژوهش اندازه‌ی تعارض خانواده - کار را بیش‌تر از تعارض کار - خانواده نشان می‌دهند، در حالی که مطالعات انجام شده در کشورهای دیگر، نتیجه‌ای معکوس را نشان می‌دهد. به عنوان مثال، مطالعات در ترکیه نشان می‌دهند که کارکنان، تعارض کار - خانواده را بیش‌تر از تعارض خانواده - کار تجربه می‌کنند (Donmez, Duru and Bez, 2013: 137)، که این مسأله حاکی از اهمیت بالاتر خانواده در مقایسه با کار در جامعه ایران است. داده‌ها همچنین حاکی از انتظارات خانوادگی بالاتر در مقایسه با انتظارات کاری است که تأییدکننده یافته پیشین است.

داده‌های این پژوهش نشان می‌دهند انتظارات نقش کاری در زنان، تعارضاتی را در زندگی آنان ایجاد می‌کند. این انتظارات با هر دو نوع تعارض کار و خانواده رابطه دارند، در حالی که انتظارات نقش خانوادگی تنها با تعارض خانواده - کار ارتباط دارد. چنین نتایجی می‌تواند حاکی از تأثیر بالاتر کار و انتظارات ناشی از آن بر زندگی کاری و خانوادگی باشد. از سوی دیگر، با توجه به وجود دو نوع جامعه در این پژوهش، مشخص شد که انتظارات نقش کاری در بین زنان معلم تنها با تعارض خانواده - کار سر و کار دارد، در حالی که انتظارات کاری کارکنان پلیس، هر دو نوع تعارض یادشده را در پی دارد که این امر، همان‌گونه که پژوهش حاضر نیز نشان داد، ناشی از انتظارات کاری بالا از زنان پلیس، علی‌رغم پایین بودن سطح انتظارات نقش خانوادگی آنان نسبت

به زنان معلم است. انتظارات کاری بالا هم‌چنین می‌تواند نشان دهنده کنترل کم‌تر کارکنان بر شغل‌شان و نظارت‌شدن بیش‌تر از سوی مقامات بالاتر باشد که تعارضات نقشی را در پی دارد. و از آن‌جا که انتظارات کاری زنان پلیس بیش‌تر از زنان معلم و کنترل آن‌ها بر کارشان به‌نوعی معنادار کم‌تر از معلمان بود، در این پژوهش نیز کنترل کار با تعارض بین نقش‌ها در کارکنان پلیس معنادار بوده و در کارکنان معلم معنادار نشد.

در نتیجه می‌توان کنترل پایین زنان پلیس بر کار خود را یکی از عوامل اصلی تعارض بیش‌تر نقش‌های کاری و خانوادگی آنان دانست. یلدریم (۲۰۰۸) نیز فشار کاری بالا و برنامه کاری نامنظم را از مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی‌کننده تعارض کار - خانواده عنوان کرده است (Yildirim D and Aycon Z, 2008). از این رو لازم است که به‌ویژه به کارکنان پلیس کمک شود تا گریزی برای رهایی از انتظارات کاری بالای آنان فراهم آید؛ به‌گونه‌ای که داده‌های این پژوهش نیز نشان داد حمایت اجتماعی از کار، که به معنای همه کمک‌های مادی و معنوی‌ای است که به کارکنان ارائه می‌شود، حتی رابطه‌ای معکوس و معنادار با تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده - کار، که در مدل این پژوهش تصور نشده بود، دارد که این مسأله حاکی از اهمیت بالای حمایت اجتماعی از کار و به‌ویژه کار زنان است که این گفته با گفته‌های توماس و گانستر نیز تطابق دارد (Thomas L, Ganster D.C, 1995). این ارتباط در جامعه زنان پلیس معنادارتر بوده و ارتباط بیش‌تر حمایت اجتماعی از کار آنان را با تعارض کار و خانواده نشان می‌دهد. دلیل این امر را می‌توان در انتظارات کاری بالا و کنترل پایین‌تر زنان پلیس بر کار خود در مقایسه با زنان معلم دانست.

از طرفی، ارتباط بین کنترل کار و حمایت اجتماعی از کار که مبنای فرضیه پنجم را شکل می‌دهد معنادار شد؛ یعنی کمک‌هایی که به شاغلان ارائه می‌شود، کنترل آنان بر کارشان را افزایش داده و بنابراین به‌گونه‌ای غیرمستقیم، تعارضات کار و خانواده را کاهش می‌دهد. حمایت اجتماعی از کار دارای ۲ بعد در نظر گرفته شده است: بعد حمایت سرپرست و بعد حمایت همکار؛ که به معنای کمک‌های مادی و یا معنوی است

که به ترتیب از سوی سرپرست یا همکاران فرد شاغل ارائه می‌شود. حمایت‌های سرپرستان و همکاران در بین زنان معلم و پلیس با مؤلفه تداخل نقشی تعارض کار - خانواده رابطه دارد و منجر به کاهش آن می‌شود؛ به این معنا که کمک‌های سرپرستان و همکاران معلمان و زنان پلیس، مانع از تداخل نقش‌های کاری آن‌ها با نقش‌های خانوادگی‌شان می‌شود. در نتیجه، چنین کمک‌هایی برای ایجاد زمان لازم برای ایفای صحیح و کامل نقش‌های خانوادگی و کاری کارکنان مؤثر است. جالب این‌که حمایت اجتماعی سرپرست، اضافه‌بار موجود در کار زنان پلیس را کاهش می‌دهد، در حالی که چیزی از اضافه بار زنان معلم کم نمی‌کند. این یافته با این نتیجه تکمیل و زیباتر می‌شود که براساس داده‌های حاصل از آزمون تی، اضافه بار زنان پلیس در مقایسه با زنان معلم به گونه‌ی معناداری بالاتر و بیش‌تر است.

بنابراین در صورتی که کارکنان زن و به‌ویژه زنان پلیس از حمایت‌های سرپرستان خود برخوردار شوند، به میزان زیادی از اضافه بار آنان کاسته می‌شود و این موضوع، می‌تواند زنان را بیش‌تر از گذشته در خدمت خانواده و مزایای حاصل از آن قرار دهد. هم‌چنین حمایت‌های اجتماعی ارائه‌شده می‌تواند تعارض خانواده - کار را نیز در بین هر دو گروه کاهش دهد؛ با این تفاوت که کاهش چنین تعارضی در جامعه معلمان تنها با کمک‌های اجتماعی که از سوی سرپرست ارائه می‌شود، رابطه دارد در حالی که در بین زنان پلیس، کمک‌های صادرشده از سوی هر دو گروه سرپرستان و یا همکاران، به‌گونه‌ای معنادار تعارض‌های خانواده - کار آنان را کاهش می‌دهد که این امر می‌تواند ناشی از انتظارات و امور سنگینی باشد که در کار پلیس‌های زن احساس می‌شود. سینامون و ریچ (۲۰۱۰) در مطالعه خود روی نمونه‌ای ۳۲۲ نفره از زنان معلم به این نتیجه دست یافتند که حمایت مدیر، پیش‌بینی‌کننده‌ای قوی در تعارض کار و خانواده آنان است (Cinamon and Rich, 2010).

در پایان، ارتباط درگیری خانوادگی با تعارض خانواده - کار معنادار نشد. نبوی و شهرداری نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که حمایت اجتماعی خانواده

به‌گونه‌ی مستقیم تعارض خانواده - کار را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد (نبوی و شهریاری، ۱۳۹۱: ۱۸). اگرچه چنین نتیجه‌ای به معنای پایین بودن جایگاه خانواده در کاهش تعارض‌های بین نقش‌ها نیست، اما بر اهمیت بالاتر سختی کار و تأثیر قوی‌تر آن بر تعارضات بین نقش‌های خانواده و کار تأکید می‌کند. زیرا ارتباط بین درگیری خانوادگی و حمایت اجتماعی از سوی خانواده، کاملاً معنادار بود که این نکته به معنای آن است که حمایت اعضای خانواده از فرد شاغل می‌تواند به‌گونه‌ی غیرمستقیم تعارض خانواده - کار وی را کاهش دهد. این یافته با پژوهش بارلینگ و ساچت (۱۹۸۶) که حمایت خانواده را پیش‌بینی‌کننده میزان بالای رضایت زناشویی می‌دانند، هم‌راستاست (Suchet & Barling, 1986). در مجموع یافته‌های فوق حاکی از تعارض‌های بین‌نقشی بیش‌تر در حرفه پلیسی است که این امر، مسأله کیفیت نقش‌ها را فراتر از بحث تعدد نقش‌ها مطرح می‌کند (نبوی و شهریاری، ۱۳۹۱: ۱۸).

پیشنهادها

از گذشته‌های نسبتاً دور، حرفه معلمی در جامعه ایران، بیش‌تر کاری زنانه پنداشته شده در حالی که نقش‌های مرتبط با حرفه پلیسی بیش‌تر مرتبط با مردان در نظر گرفته شده است. با وجود این امروزه زنان به‌شکلی گسترده در مشاغل مختلف وارد می‌شوند. این مطالعه به بررسی رابطه بین انتظارات کاری و خانوادگی و ارتباط آن با تعارض در حوزه‌های کار و خانواده در دو جامعه زنان پلیس و معلم می‌پردازد. داده‌های این پژوهش حاکی از ارتباط انتظارات نقش خانوادگی و کاری با تعارض‌های بین‌نقشی است؛ به این معنا که هر چه انتظارات خانوادگی و کاری از زنان در منزل و محیط کار بیش‌تر باشد، آن‌ها با تعارضات بیش‌تر و به‌تبع پیامدهای ناشی از آن مواجه می‌شوند. بنابراین کاهش چنین انتظاراتی در هر یک از حوزه‌های خانواده و کار می‌تواند تعارضات بین‌نقشی کم‌تری را برای زنان در پی داشته باشد. مسأله تعارض کار و خانواده، همان‌طور که

نتایج پژوهش‌های مختلف از جمله پژوهش حاضر نشان می‌دهد، راه حلی بیش‌تر اجتماعی می‌طلبد تا فردی: مرتون نیز بر اتخاذ راه‌حلی اجتماعی و نه فردی در رابطه با تعارض نقش‌ها تأکید می‌کند. برای این منظور لازم است تأکید شود که مردان نیز می‌توانند تا حدودی انتظارات محول بر زنان شاغل را در خانواده برعهده گیرند و با توجه به نقش مادری زنان بهتر است که این تقسیم کار بیش‌تر در حوزه امور مادی خانواده شکل گیرد.

هم‌چنین کاهش انتظارات نقش کاری می‌تواند تعارضات بین‌نقشی را در هر دو گروه از زنان در پی داشته باشد؛ اگرچه چنین امری در مقایسه با انتظارات نقش خانوادگی که کاهش آن بیش‌تر کاری فرهنگی به‌نظر می‌رسد، نیازمند سیاست‌گذاری‌های کلان سیاسی و اجتماعی، به‌ویژه برای مشاغلی است که با فشار و کنترل کاری بیش‌تری روبه‌رو هستند. به عنوان مثال، در این پژوهش انتظارات نقش کاری زنان پلیس به‌شکل معناداری از زنان شاغل معلم بیش‌تر بوده و به همین دلیل نیز آنان با تعارض‌های خانوده و کار بیش‌تری مواجه بودند.

کنترل کار به‌منزله میزان تسلط افراد بر محیط کاری آنهاست که به‌صورت گسترده‌ای از موقعیت افراد در سلسله‌مراتب کاری سرچشمه می‌گیرد و پیامدهایی از جمله آزادی و استقلال عمل بیش‌تر در کار را دربردارد. اگرچه افزایش کنترل کار که با بهبود ارتقای پایگاه فرد در محیط کار ارتباط دارد، روندی دشوار و نسبتاً طولانی به‌نظر می‌رسد، اما هر فردی می‌تواند در حوزه کاری خویش از قدری استقلال و آزادی عمل برخوردار باشد. سایر همگانی‌بودن آزادی‌های نقش را از راهکارهای افزایش حقوق عهده‌داران چندین نقش می‌داند. آزادی نقش رفتار نقشی را به‌کنشگر تحمیل نمی‌کند و بخشی از فشارهای ناشی از تعدد نقش‌ها را کاهش می‌دهد. بنابراین تأمین چنین ضرورتی آسان‌تر از ارتقای موقعیت افراد به‌نظر می‌رسد. در نتیجه ساختارها باید به‌گونه‌ای عمل کنند که آزادی بالاتری را برای زنان کارمند و به‌ویژه زنان پلیس به ارمغان آورند.

درگیری خانوادگی کارکنان رابطه معناداری را با تعارضات بین‌نقشی نشان نداد که چنین امری می‌تواند ناشی از اهمیت بیش‌تر کار و انتظارات کاری و در کل، تأثیر محیط کار بر محیط خانواده باشد. این موضوع با توجه به فعال شدن روزافزون زنان در بخش اقتصادی، به طور خاص، و تأثیر فزاینده اقتصاد در مقایسه با سایر بخش‌های جهان اجتماعی در کل، از اهمیت بالایی برخوردار است. این یافته با توجه به نبود ارتباط معنادار حمایت‌های اجتماعی خانواده از فرد شاغل با تعارضات بین‌نقشی در هر دو گروه زنان، محکم‌تر می‌شود.

تعارض کار - خانواده می‌تواند هر دو نوع از تعارض یعنی تعارض خانواده - کار و کار- خانواده را تحت تأثیر قرار دهد. بر این اساس، تلاش برای کاهش تعارض کار - خانواده که از انتظارات بالای کاری، سطح کنترل بالاتر و میزان پایین حمایت‌های اجتماعی از کار ناشی می‌شود، نه تنها می‌تواند سطح تعارضات یادشده را کاهش دهد، بلکه می‌تواند به بهبود روابط در زندگی فردی و اجتماعی زنان کمک کرده و در نتیجه آرامش، سلامت و بهداشت روانی بیش‌تری را برای اعضای خانواده فراهم آورد و محیط کاری سالم‌تری را برای کارکنان رقم زند.

سرانجام آموزش مدیریت زمان، که به معنای تقسیم بهینه زمان بین نقش‌های مختلف از سوی افراد است تا آنان را در ایجاد تعادل بین نقش‌های محوله یاری کرده و از عوارض ناشی از نداشتن تعادل در کار و زندگی در امان نگاه دارد، نیز به‌عنوان راهکاری دیگر می‌تواند مورد توجه قرار گیرد؛ نتیجه‌ای که اخیراً محققان امریکایی برای جلوگیری از مشکل یادشده به سیاست‌مداران خود پیشنهاد کرده‌اند (Joshi and et al, 2000). شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد کارکنان سازمان‌هایی که برنامه‌هایی برای کمک به آنان طراحی کرده‌اند، تعارض کار و خانواده کم‌تری را تجربه می‌کنند (Grant-Vallone and Ensher, 2001). برگارد و هنری (۲۰۰۹) شواهدی مبنی بر تأثیر مثبت برنامه‌های تعادل کار - زندگی روی حضور در کار و بازدهی کاری (Beauregard and Henry, 2009) ارائه می‌کنند. پژوهش‌های بین‌المللی پیشین نیز شواهدی جدی مبنی

بر تأثیرات کار انعطاف‌پذیر را روی تعادل کار - خانواده و سلامتی و بازدهی کار نشان داده‌اند (Allen et al. 2013; and etc).

پیشنهاد‌های کاربردی

۱. با توجه به گسترش روزافزون علاقه و امکانات ورود زنان به بازار کار، از آن‌جا که این پژوهش نشان داد که حرفه‌های مختلف می‌توانند سطوح متفاوتی از تعارض میان کار و خانواده را برای زنان ایجاد کنند و همچنین از آن‌جا که نظام خانواده از اساسی‌ترین نهادها در جامعه ایران محسوب می‌شود، پیشنهاد می‌شود زنان تنها در آن دسته از مشاغلی شرکت داشته باشند که بیش از سایر کارها با روحیات خاص آنان سازگار باشد؛ به عبارت دیگر، لازم است مقوله‌ای با عنوان کارهای جنسیتی شکل گیرد که پاره‌ای از مشاغل را با توجه به جنس خاص افراد مشخص کند.
۲. در برنامه‌ریزی‌های کاری لازم است به ویژگی‌های خاص خانوادگی توجه شود؛ به عنوان مثال، زنانی که فرزندان بیش‌تری داشته و یا با کودکان و نوزادان سر و کار دارند، نسبت به سایر همکاران (بدون فرزند و یا دارای فرزندان بزرگ‌تر) در اولویت کارهای ساده‌تر، استفاده بیشتر از زمان‌های مرخصی و ... باشند.
۳. میزان کنترل کار در رابطه با زنان، باید با توجه به شرایط خاص آنان طراحی شود، به عبارت دیگر توجه شود که کنترل کار می‌تواند بر روی زنان با انتظارات خانوادگی متفاوت، تأثیرگذاری متغیری داشته باشد.

منابع

- آبرکرامبی، نیکلاس؛ استفان، هیل؛ ویلیام، اچ. ترنر. (۱۳۷۰). *فرهنگ جامعه‌شناسی*. ترجمه: حسن پویان. تهران: چاپخش.

- رستگارخالد، امیر. (۱۳۸۲). **خانواده، کار، جنسیت**، تهران: انتشارات روابط عمومی شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- سفیری، خدیجه؛ زارع، زهرا. (۱۳۸۶). «بررسی ارتباط کلیشه‌های جنسیتی و تضاد نقش‌های زنانه». **پژوهش‌نامه علوم انسانی**، ۵۳.
- فراهانی، ابوالفضل و همکاران. (۱۳۹۱). «تبیین رابطه بین تعارض کار - خانواده و کیفیت زندگی رؤسا و نائب رؤسای هیأت‌های ورزشی استان همدان»، **پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی**، ۱۵ (۸).
- کوزر، لوئیس؛ روزنبرگ، برنارد. (۱۳۷۸). **نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناسی**. ترجمه: فرهنگ ارشاد. تهران: نشر نی.
- گروسی، سعیده؛ آدینه‌زاد، راحله. (۱۳۸۴). «بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل شهر کرمان». **مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد**، ۱۵، صص ۱۳۹-۱۲۱.
- مافی، مهناز. (۱۳۸۴). **بررسی عوامل خانوادگی مؤثر بر تعارض شغلی - خانگی زنان شاغل**. دانشکده علوم اجتماعی. دانشگاه علامه طباطبائی.
- نبوی، سیدعبدالحسین؛ شهریار، مرضیه. (۱۳۹۱). «بررسی تأثیر محرک‌های تنش‌زا و حمایت اجتماعی در خانواده بر تعارض خانواده با کار». **مجله جامعه‌شناسی ایران**، ۲۱ (۱۳).
- هاشمی شیخ‌بهایی، سید اسماعیل و همکاران. (۱۳۹۰). «تحلیل ساختاری تعارض کار - خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی». **فصلنامه مشاوره و روان‌درمانی خانواده**، ۳ (۱). صص ۳۴۹-۳۶۵.

- Allen, TD, Herst, Del, Bruck, CS and Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2): 278–308.
- Allen, TD, Johnson, RC, Kiburz, KM and Shockley, KM 2013. Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility, *Personnel Psychology*, 66(2): 345–376.
- Aycan, Z. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of turkey. *Sex roles: a journal of Research*.
- Aycan, Z., Eskin, M. (2005). Childcare, spousal, and organizational support in predicting work-family conflict for females and males in dual-earner families with preschool children. *Sex Roles* 53 (7), 453–471.
- Bauer, Jeffrey C. Simmon, Peter R. (1976). "Role Ambiguity": A Review and Integration Of The Literature, University of Cincinnati.
- Beauregard, TA and Henry, LC. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance, *Human Resource Management Review*, 19(1): 9–22.
- Berte, Gary L., (1989), The Meaning that Police Officers Make of Their Work: A henomenological Study of Police Occupation Work Stress, Unpublished Dissertation Thesis, University of Massachusetts, MA.
- Boyar, Scott L. Jon C. Carr, (2007). "The Development and validation of scores on perceived Work and Family Demand Scales", *Psychological Measurement*, Volume 67 Number 1.

- Brown, M 2012. Responses to work intensification: does generation matter? *The International Journal of Human Resource Management*, 23(17): 3578–3595.
- Byron K (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*; 67: 98-169.
- Cinamon, R & Rich, Y (2005). ‘Work-family conflict among female teachers’, *Teaching and Teacher Education*, vol. 21, pp. 365-378.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2010). Work family relations: Antecedents and outcomes. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 59-70.
- Cohen, Aaron and Liani Efrat. (2009). Work-family conflict among female employees in Israeli hospitals. Division of Public Administration and Policy, School of Political Science, University of Haifa, Haifa, Israel. Vol. 38 No. 2.
- Cooke, Robert A. and Rousseau, Denise M., (1984), “Stress and strain from family roles and work role expectations”, *Journal of Applied Psychology*, C.69, S.2, ss.252-260.
- Christiana, O. Ogbogu. (2013). Work-Family role conflict among academic women in Nigerian Public Universities. WEI international academic conference proceedings.
- Dönmez, Mustafa. Duru, Hacı and Bez Orhan (2013). The Determinants Of Work And Family Conflict Among Police Officers In Diyarbakir Police Department. *PBD*, 15 (4) 2013, ss.135-156.
- Ford, M.T., Heinen, B.A. and Langkamer, K.L. (2007), “Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, pp. 57-80.

- Friedman, Paul, (1967), "Suicide among Police", In: Edwin S. Schneidman, (Ed.) *Essays in Self-Destruction*, (pp. 414-449), Science House: New York.
- Frone M.R, Yardley J.K, Markel K.S (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*; 50: 145-167.
- Frone MR, Russell, M, Cooper M.L (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*; 13: 723-729.
- Frone, MR, Russell, M. and Cooper, ML. (1992), "Antecedents and outcomes of work-family conflict", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, pp. 65-78.
- Frye, N. Kathleen and Breugh, James A., (2004), "Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model", *Journal of Business and Psychology*, C.19, S.2, ss.197-220.
- Ganster, Daniel C. and Fusilier, Marcelline R., (1989), "Control in the work-place" in Cooper, C.L. and Robertson, I. (eds), *International Review of Industrial and Organization Psychology*, 235-280. London: Wiley.
- Gershon, Robyn, (2000), "Police Stress and Domestic violence in police families in Baltimore, Maryland, 1997-1999" [Computer file]. ICPSR version. Baltimore, MD: Johns Hopkins University [producer], 1999. Ann Arbor, MI: Inter-University Consortium for Political and Social Research [distributor].
- 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*, Vol. 78, pp. 305-23.
- Grandey, Alicia A. and Cropanzano, Russell, (1999). "The Conservation of Resources Model Applied to Work- Family Conflict and Strain", *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
 - Grant-Vallone, E.J. and Ensher, E.A. (2001), “An examination of work and personal life conflict, organizational support, and employee health among international expatriates”, *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 25, pp. 261-78.
 - Greenhaus, Jh; Beutell, Nj. (1985). "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of Management Review*.10:76-88.
 - Gül, H., Oktay, E., & Gökçe, H. (2008). The relationship between job satisfaction, stress, organizational commitment, intention to leave job and performance: an application in the health sector. *Academic View: The University of Economics and Enterprise, Turkish Social Sciences Institution, Journal E*, 15.
 - Gül, Zakir and Delice, Murat. (2011). Police job stress and stress reduction/coping programs: the effects on the relationship with spouses. *Polis Bilimleri Dergisi Cilt . Turkish Journal of Police Studies Vol: 13 (3)*.
 - Higgins, C, Duxbury, A. and Linda, E. (1992). "Work-family conflict: a comparison of dual-career man, *Journal of organizational behavior*", Vol.43, No.2.
 - Higgins, C.A. & Duxbury, L.E., (1991). Gender differences in work family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
 - Jackson E. Susan and Christina Maslach, (1982), “After-effects of jobrelated stress: families as victims”, *Journal of Occupational Behaviour*, V.3, pp.63-77.

- Joshi, Sunil, et al. (2000). Work life balance: a case of social responsibility or competitive advantage? www.worklifebalance.com.
- Katz, Daniel, and Robert L. Kahn (1966), *The Social Psychology of Organizations*, New York: Wiley.
- Kelling, George and Antony M. Pate, (1975), "The person-role fit in policing: The current knowledge" In: Kroes, W. H. and Hurrell, J. J. (Eds.) *Job Stress and the Police Officer: Identifying Stress Reduction Techniques*, U.S. Department of H. E. W., Washington, D.C.
- Leck J.H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*; 24: 417-427.
- Lord, B. Vivian. (1996), "An Impact of Community Policing: Reported Stressors, Social Support, and Strain among Police Officers in a Changing Police Department", *Journal of Criminal Justice*, V.24, I.6, pp.503-522.
- Marks, N. F. (1998). Does it hurt to care? caregiving, work-family conflict, and midlife well-being. *Journal of Marriage and Family*, 60(4), 951-966.
- Masoudi-Alavi N, Ghofrani Pour F, Ahmadi F, Rajab A, Babaei Gh. R. Quality of life in diabetics referred to Iran Diabetes Association (IDA), Tehran, 2003. *Behbood the Scientific Quarterly*. 2004; 21 (8): 47-56.
- Maynard, E. Peter and Nancy E. Maynard. (1982). "Stress in Police Families: Some Policy Implications", *Journal of Police Science and Administration*, V.10, I.3, pp.302-314.
- McCafferty L. Francis; Domingo D. Godofredo and McCafferty M. J. (1990). Posttraumatic Stress Disorder in the Police: Paradigm of Occupational Stress, *Southern Medical Journal*, V.83, I.5, pp.543-547.

- Moen P, Kelly, E and Huang, Q. (2008). Work, family and life-course fit: Does control over work time matter? *Journal of Vocational Behavior*, 73(3): 414–425.
- Özdevecioğlu, Mahmut and Doruk, Nihal Çakmak. (2009). “Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.33, ss.69-99.
- Peetz, D, Muurlink, O, Townsend, K, Allan, C and Fox, A. (2011). Quality and quantity in work-home conflict: The nature and direction of effects of work on employees' personal relationships and partners, *Australian Bulletin of Labour*, 37(2): 138–163.
- Senze, B; feliciolip, M; morreau, A. (2004). "Quality of life assessment of type 2 diabetic patients in general medicine" *press med*; 33 (5): 160-6.
- Sever, Murat and Hüseyin Cinoglu. (2010). “Amerikan Polisinde İş Stresinden Kaynaklanan Aile içi Şiddet Olaylarının Sosyolojik ve İstatistiksel Analizi”, *Polis Bilimleri Dergisi (Turkish Journal of Police Studies)*, C.12, S.1, ss.125-146.
- Šimunić, Ana and Gregov, Ljiljana. Conflict between work and family roles And satisfaction among nurses in Different shift systems in croatia: A questionnaire survey. Šimunić A, Gregov Lj. *Work and family conflict in croatian nurses Arh Hig Rada Toksikol* 2012;63:189-197.
- Suchet, M; Barling, J. (1986). “Employed mothers: Inter role conflict, spouse support and marital functioning”. *Journal of Occupational Behavior*.7, 167-178.
- Tabassum, A., Jahan, K. and Rahman, T. (2013). Test of Work-to-family and Family-to-work Models of Conflict, Enrichment, and Satisfaction:

An Analysis on the Female Primary School Teachers of Bangladesh.

World Review of Business Research. Vol. 3. No. 3. Pp. 47 – 71.

- Tenbrusel Ann, E, Jeanne M. Brett Linda, K. Stroh & Ann. H. Reilly, Dinamic and static work- family relationships organizational behavior and human, 1995, decision processes, Vol. 63, No. 3.
- Thomas L, 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.
- Turgut, Tülay. (2011). “Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.25, ss.3-4.
- Yildirim D, Aycon Z. (2008). Vurses' work demands and work family conflict: a questionnaire survey, *Int J vurs stud.* 45 (q): 78-1366.
- Young, ME, Long, L (1998). *Counseling and therapy for couples*, International Thompson Publishing Company.