

بررسی جامعه‌شناختی تبعات فردی- اجتماعی چندگانگی نقش زنان شاغل در شهرداری تهران^۱

آدینه ادیب^۲، باقر ساروخانی^۳، منصور وثوقی^۴

چکیده

در مقاله حاضر به بررسی جامعه‌شناختی تبعات فردی- اجتماعی چندگانگی نقش زنان شاغل در شهرداری تهران در سال ۱۳۹۷ پرداخته شد. با استعانت از روش تحقیق پیمایشی و بر اساس قواعد آماری مربوط به تعیین حجم نمونه، ۳۶۰ نفر از زنان شاغل در مناطق مختلف شهرداری شهر تهران از بین ۵۶۰۰ نفر جامعه آماری؛ به عنوان نمونه آماری و با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته متشکل از گویه‌هایی در مقیاس ۵ گزینه‌ای طیف لیکرت با پایایی بالای ۰/۷ و اعتبار محتوایی قابل قبول استفاده گردید. سوال اصلی تحقیق این بود که آیا بین تبعات فردی و اجتماعی با تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه رابطه وجود دارد؟ در تدوین چارچوب نظری تحقیق در باب متغیرهای مورد مطالعه؛ از نظریه‌ها و آراء تعارض نقش‌گرایانه و بیوتل (۱۹۸۵)، رویکرد کمیایی و انباشتگی و نظریه امتداد استفاده شد. نتایج حاصل از همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی نشان داد؛ بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان با استرس کاری، تعجیل و تأخیر در کارها، فرسودگی جسمی و درگیری خانوادگی آنها رابطه مستقیم وجود دارد. بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان با حمایت اجتماعی، رضایت از شغل و رضایت از زندگی آنها نیز رابطه معکوس مشاهده شد. در نتیجه با شاغل شدن زنان در عصر مدرنیته و عدم همکاری مردان در کارهای خانه به زنان و مدیران در محل کار با پیشینه مستحکم مردسالاری؛ تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه آنها در خانه و محل کار ایجاد می‌شود که تبعات فردی و اجتماعی متفاوتی بر جای می‌گذارد.

واژگان کلیدی: چندگانگی نقش، تعارض، تبعات فردی - اجتماعی، زنان.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۰۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۸

^۱- این مقاله برگرفته از رساله دکتری خانم آدینه ادیب در رشته جامعه‌شناسی گروه‌های اجتماعی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران است.

^۲. دانشجوی دکتری رشته جامعه‌شناسی گروه‌های اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

^۳ استاد گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، ایران. (نویسنده مسئول) sganjji.translator@gmail.com

^۴ استاد گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، ایران.

مقدمه

خانواده یکی از مهمترین نهادهای اجتماعی است که در آن زنان و مردان نقش‌های مختلفی را بر عهده دارند. از دیرباز تغییرات گسترده‌ای در نهادهای اجتماعی با توجه به تغییر در سبک‌های زندگی در پی مدرنیته شدن به وجود آمده است که نهاد خانواده نیز دچار تغییرات و تحولات عدیده‌ای نسبت به گذشته‌های دور شده است. زنان نیز به عنوان عضوی از اعضای خانواده بیشترین تأثیر را از تغییرات ساختی گرفته و با دگرگونی‌های عمده‌ای مواجه گردیده‌اند که بالا رفتن سطح تحصیلات و اشتغال در خارج از خانه از عمده‌ترین مصادیق تغییرات نقش زنان در خانواده محسوب می‌شود. روزگاری شاغل شدن زنان دارای سطح تحصیلات عالی، جزء افتخارات زنان بود. زنانی که علاوه بر وظایف خانه‌داری به اشتغال در خارج از خانه می‌پرداختند؛ مورد احترام بسیاری قرار می‌گرفتند و احساس غرور و موفقیت بسیاری داشتند. دستیابی به پایگاه اجتماعی - اقتصادی مناسب در سطح جامعه یکی از مهمترین این دستاوردها بود. اما با گذشت زمان این دیدگاه با عدم مشارکت مردان در انجام کارهای خانه و تربیت فرزندان، روال فرسایشی یافت. دیگر زنان آن احساس موفقیت را همچون گذشته ندارند. با تعدد نقش زنان در خانه و محیط کار، عدم تعادل بین انجام همه کارها توسط زن به تنهایی بصورت هم‌زمان سخت و طاقت فرسا شده است. به طوری که تعارضات فردی و اجتماعی بسیاری در پی این تعدد نقشها گریبان زنان را گرفته است.

در دهه‌های اخیر با توجه به وضعیت بد اقتصادی خانواده‌ها؛ اشتغال زنان در کنار مردان، لزوم گذران زندگی شده است. این زنان؛ به واسطه نیاز خانواده و یا اجبار در یک شغل با ساعات کار زیاد اشتغال به کار دارند و این امر عدم تعادل بین زندگی و کار زن در خانواده را در پی داشته است. متخصصان رفتار سازمانی اعتقاد دارند که اثرات کار زیاد و عدم تعادل مناسب بین کار و زندگی افراد و اثرات نامطلوب آن بر کیفیت زندگی، مجموعه عواملی را به وجود می‌آورد که به صورت متقابل و چندگانه یکدیگر را تشدید می‌کنند و در نتیجه، شرایط زندگی و سلامت انسان‌ها، خانواده‌ها و جوامع را در

71بررسی جامعه‌شناختی تبعات فردی-اجتماعی چندگانگی نقش زنان شاغل در شهرداری تهران

معرض خطر جدی قرار می‌دهند (ترنر^۱؛ به نقل از خواجه‌وی و سلیمان پورعمران، ۱۳۹۶: ۴۴) به طوری که همزمان با افزایش حضور زنان در بازار اشتغال، بر تعداد زنانی که با مشکلات مربوط به نقش‌های متفاوت مانند همسری، مادری، خانه‌داری و کارمندی مواجه هستند، به طور چشمگیری افزایش یافته است.

مسائل زنان امروزه واقعیتی گریزناپذیر، مهم و حساس است و تمایل و توانایی روز افزون زنان به مشارکت اجتماعی در تمامی سطوح، آثار و تبعات متعددی بر نظام ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی و نیز شکل‌گیری روابط اجتماعی و ساختار خانواده و محیط کار از قبیل علایق و ترجیحات شغلی و اخلاق کاری، فرهنگ و رفتار سازمانی و مقوله بهره‌وری و نیز لزوم شیوه‌های ایجاد توازن بین دو نهاد کار و خانواده باقی‌گذارده است که هر یک نیازمند توجهی خاص از منظر علمی و تجربی می‌باشد. از این رو ضرورت پرداختن به چنین امری با توجه به تحولات اجتماعی متعدد و بنیادینی که جامعه ایران اسلامی در چند دهه اخیر از آن تأثیر پذیرفته از جهات و ابعاد مهمی قابل طرح و توجه می‌باشد. با افزایش تعداد زنانی که ترکیبی از نقش‌های والدینی، همسری و کاری را مدیریت می‌کنند، مطالعات راجع به پویایی و سازگاری با این نقش‌های چندگانه ضرورت می‌یابد. در واقع وجود همین نقش‌های چندگانه در زندگی امروز زنان است که پرداختن به این موضوع و تأثیراتی چون به خطر افتادن سلامت روانی و جسمانی، استرس‌زایی، اختلال در هویت‌یابی، عدم رضایت از خود، زندگی و کار را ضروری می‌سازد. در واقع؛ یکی از مهمترین مسائل زنان شاغل و متأهل که کمتر مورد واکاوی قرار گرفته، پیامدهای ایفای همزمان دو نقش خانه‌داری و شغلی و تأثیر آن در زندگی فردی و خانوادگی و شغلی آنها است. زنان ممکن است مستعد تعارضات نقشی بین کار و خانه باشند، چرا که همچنان قربانی تصورات فرهنگی و قالب جامعه هستند که مردان را مجاز می‌سازد تا مانع پیشرفت آنها در کارشان شوند. علت این امر را می‌توان به این دلیل ذکر کرد که آنان به طور سنتی مسئولیت خانوادگی بیشتری را بر عهده دارند. زنان شاغل به ویژه آنهایی که

^۱ - Turner

فرزندانی دارند، تعارض قابل توجه و فقدان همدردی از جانب همسران خود در خانه و کارفرمایان در شغل را تجربه می‌کنند.

چرا که 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 انجामी، این نقش را نیز بر عهده می‌گیرد. این مسأله برای فرزندان دوره دبستان بیش از سایر 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 به وجود آمده و پس از بازگشت از محل کار؛ فرزندان را برای شرکت در کلاس‌های مربوطه همراهی می‌کنند و به نوعی یک بار مضاعف علاوه بر 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، فرزندداری و همسرداری در کنار ساعات طولانی کارمندی؛ دیگر در طول شبانه روز وقتی برای زن باقی نمی‌ماند که برای رفت و آمد با اقوام و دوستان در نظر بگیرد و بتواند به آرامش جسمی و روحی پردازد. با وجود این تعارضات ایجاد شده برای زن؛ تداخل در انجام کارها به وجود آمده و فرسودگی جسمی حاصل شده که موجب درگیری با شوهر بر سر تقسیم وظایف خانه حاصل خواهد شد. با توجه به این ملاحظات، آنچه در این راستا مهم است، آگاهی به وضعیت تعارض نقش‌های خانواده و کار در بین زنان و تبعات منفی حاصل از این تعارض در حوزه‌های گوناگون زندگی آنهاست. در حقیقت آثار اجتناب‌ناپذیر کار زن بر روابط او با شوهر و مخصوصاً با فرزندان و با آثاری که اشتغال زن بر سرنوشت خودش برجای می‌گذارد؛ پیچیدگی بیشتری می‌یابد. در نتیجه همیشه بین کارهای خانه و شغل خود در تعارض بوده و به تبع آن دچار تبعات فردی نظیر استرس شغلی و تعجیل و تاخیر در کارها برای ایجاد تعادل بین کارهای

73 بررسی جامعه‌شناختی تبعات فردی-اجتماعی چندگانگی نقش زنان شاغل در شهرداری تهران

خانه و محل کار؛ دچار فرسودگی جسمی ناشی از فشار کار زیاد در خانه و همچنین ساعات طولانی در محل کار؛ و تبعات اجتماعی نظیر ایجاد درگیری‌های خانوادگی و عدم حمایت‌های اجتماعی از جانب همسر در خانه و کارفرمایان در محل کار، عدم رضایت از کار با توجه به تفاوت جنسیتی در حقوق و دستمزد و عدم رضایت از زندگی علی‌رغم مستقل بودن در کسب درآمد می‌شوند. با توجه به اهمیت نقش زنان در خانه و وظیفه خطیری که در حفظ کانون گرم خانواده و برقراری نظم و ارتباط بین اعضای خانواده و تربیت فرزندان بر عهده دارند و همچنین نقش مهم آنها بخاطر صبوری و دقت و ظرافت در انجام کارهای سازمانی در محل کار؛ شناسایی تبعات مثبت و منفی فردی، خانوادگی و اجتماعی تعدد نقش‌های زنان در خانه و محل کار و روش‌های کاهش تبعات منفی شامل استرس شغلی، تعجیل و تأخیر در کارها، فرسودگی جسمی و درگیری‌های خانوادگی از طریق تقویت تبعات مثبتی همچون حمایت‌های اجتماعی، رضایت از شغل زنان و رضایت از زندگی؛ تعادل بین کار-خانه و خانه-کار را برای آنها رقم زد. "در واقع زنان در عین اینکه می‌خواهند در تأمین معاش با مردان رقابت کنند، از تشکیل عائله نیز نمی‌توانند غفلت کنند. بدین ترتیب در عین حال ناچارند کار دو نفر را انجام دهند. در پی این روند؛ اشتغال زن صورت تیغ دولبه می‌یابد که استقلال بیشتر زن بعد مطلوب آن است و تعدد وظایف وی برای اولین بار و به صورتی بسیار سنگین بعد مکمل آن" (ساروخانی، ۱۳۹۳: ۱۹۹-۲۰۰).

در ایران به دلیل شرایط دشوار خانواده‌ها در تأمین هزینه‌های زندگی، ساعات کاری زنان شاغل هم‌تراز با مردان و بیشتر از کشورهای توسعه یافته می‌باشد. ضمن اینکه از سوی دیگر هنوز سیاست کاری انعطاف‌پذیری برای آنها در کشور وجود ندارد. به همین خاطر، شدت پیامدهای ناشی از عدم توازن کار- خانواده در ایران وخیم‌تر از کشورهای توسعه یافته است. بنابراین شاغل شدن زنان در دهه‌های اخیر و با توجه به فرهنگ مردسالارانه‌ایی که هنوز بر کشور سایه انداخته؛ رفته رفته تبعات فردی، خانوادگی و اجتماعی متفاوتی را برای زنان به ارمغان آورده که موجبات نارضایتی زنان از زندگی را فراهم آورده است. در چنین صورتی بازده زنان در انجام وظایف همسری و مادری در

خانه و کارمندی در اداره کاهش می‌یابد که موجب کاهش زمان فراغت، سرگرمی و سرمایه فرهنگی از سوی زنان می‌گردد.

یکی از بزرگترین سازمان‌هایی که در سطح کشور بالاخص در کلانشهر تهران به عنوان پایتخت کشور مشغول به ارائه خدمات به شهروندان می‌باشد؛ شهرداری و مراکز وابسته به آن می‌باشد. همه مناطق و نواحی مختلف در سطح شهرها دارای ساختمان یا ساختمان‌هایی در بخش‌های مختلف شهرداری می‌باشد. تقریباً نیمی از کارکنان شاغل در این مراکز را زنان تشکیل می‌دهند. با توجه به تعداد زیاد کارکنان شاغل در شهرداری و مسائل و مشکلاتی که در طول سال‌های ارائه خدمات با آن مواجه می‌شوند؛ انتخاب این گروه از زنان شاغل، به عنوان نمونه مورد مطالعه ضرورت تحقیق را نشان می‌دهد. از آنجایی که پژوهش ویژه‌ای در خصوص زنان شاغل در مناطق شهرداری تهران و بررسی کم و کیف وقوع تعارض و چگونگی آن به انجام نرسیده است، مطالعه چگونگی تعامل بین نقش‌های خانوادگی و شغلی زنان شاغل در مناطق شهرداری در سطح شهر تهران می‌تواند گامی مؤثر در جهت تبیین علل و عوامل مؤثر بر پدیده تعارض شغلی - خانوادگی این بخش از جامعه باشد. در نتیجه هدف تحقیق حاضر تعیین رابطه بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه با تبعات فردی (استرس کاری - تعجیل و تاخیر در کارها - فرسودگی جسمی) و تبعات اجتماعی (درگیری خانوادگی - حمایت‌های اجتماعی دریافت شده - رضایت از شغل - رضایت از زندگی) می‌باشد. سؤال اصلی تحقیق نیز ناظر بر آن است که عمده‌ترین تبعات فردی و اجتماعی تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان شاغل در شهرداری تهران کدامند؟

محققان داخلی و خارجی در خصوص تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان و تبعات فردی و اجتماعی آنها تحقیق‌های متفاوتی انجام داده‌اند. اما هر کدام به برخی از تبعات فردی یا اجتماعی پرداخته‌اند. در این قسمت به نتایج تحقیقات مرتبط با موضوع تحقیق حاضر پرداخته می‌شود. در تحقیقات مشابهی افشانی و هاتفی راد (۱۳۹۶) 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 به این نتیجه رسیدند که فشارهایی که به مادران برای انجام نقش مادری،

75 بررسی جامعه‌شناختی تبعات فردی-اجتماعی چندگانگی نقش زنان شاغل در شهرداری تهران

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 به شمار می‌روند که منجر به بروز درگیری خانوادگی و کاهش رضایت زنان از زندگی‌شان می‌شود. نتایج پژوهش‌های حیدری و دهقانی (۱۳۹۵) 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 تحقیقات دیگری بلالی؛ بختیاری و محمدی (۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که جامعه‌پذیری جنسیتی با ابعاد تقسیم کار جنسیتی، نقش مادری، نوع نگرش زن و شوهر به اشتغال زنان و همچنین میزان باورمندی زنان به کلیشه‌های جنسیتی، رابطه مثبت و مستقیم با تجربه تضاد نقش در زنان دارد و تضاد نقش نیز عامل مؤثر در تجربه تعارضات خانوادگی زنان مورد تحقیق است. حاجی کرم (۱۳۹۵) نیز نشان داد که رابطه و همبستگی بین تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با تعارض زناشویی مستقیم و معنادار بود. همچنین میزان تعارضات کار-خانواده و خانواده-کار به میزان ۰/۴۰/۰ توان پیش‌بینی واریانس میزان تعارض زناشویی در زنان شاغل را دارا بود. به عبارت دیگر با افزایش تعارض حوزه کار و خانواده میزان تعارض زناشویی زنان شاغل نیز افزایش می‌یابد. نتایج پژوهش‌های پاغوش؛ زارعی؛ زینعلی پور و دمی‌زاده (۱۳۹۵) نشان داده است تعارض کار-خانواده به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق کیفیت زندگی و رضایت شغلی بر فرسودگی شغلی تأثیر گذار بوده است. همچنین، تعارض کار-خانواده به صورت مستقیم بر کیفیت زندگی و رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد.

خورشید؛ مصطفی؛ ارشد و گیل^۱ (۲۰۱۹) در تحقیقات خود 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. همچنین نتایج تحقیقات برگر^۲ (۲۰۱۸) نشان داد؛ ساعات طولانی کاری، میزان فرسودگی جسمی زنان را افزایش

^۱ - Khursheed, Mustafa, Arshad and Gill

^۲ - Berger

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^۱ (۲۰۱۸) 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. نتایج تحقیقات سوماشخر^۲ (۲۰۱۸) 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. همینطور سلوارجان؛ سومارا و شیلاچی^۳ (۲۰۱۵) نشان داد بین مدیریت نقش و رضایت از زندگی زنان ارتباط معنی‌داری وجود داشته است. همچنین بین استرس شغلی و رضایت از زندگی همبستگی منفی معنی‌داری مشاهده گردید. عکاس؛ اقبال حسین و رامان^۴ (۲۰۱۵) نیز دریافتند؛ میزان ساعات طولانی کار و مشغله زیاد، مسئولیت مراقبت از همسر و فرزند، عدم حمایت اجتماعی کافی از سوی شوهر و فرزندان، منجر به کاهش رضایت شغلی و زندگی زنان می‌گردد.

در تحقیق حاضر نظریه‌های زیر مورد استفاده قرار گرفت: نظریه گرینهاووس و بیوتل (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 اعضای خانواده) می‌باشد. همچنین با توجه به برخی از نظریه‌ها و رویکردهای جامعه‌شناختی؛ تعارض در ایفای نقش - های چندگانه زنان برخی تبعات فردی نظیر استرس کاری، فرسودگی جسمی، تعجیل و تأخیر در

¹ - Liwanag Calub and Calub

² - Somashekher

³ - Sumara and Schillaci

⁴ - Akkas, Ikbal Hossain and Rhaman

کارها و تبعات 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 هر یک از تبعات منفی بر یکدیگر نیز تاثیر 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 بر عکس مرد که در بحبوحه انجام کارهای خانه نیست؛ زن مجبور است علاوه بر کار بیرون از خانه؛ به کارهای خانه نیز پردازد. 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 تکثیر نقش‌ها و مسئولیت‌های ناشی از آن تعادل میان انتظارات و مقتضیات بهم خورده و زن تحت فشار بار مسئولیت‌های 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 متعقدند، 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 زود هنگام زن و فرسودگی جسمی وی می‌انجامد. بویار^۱ (۲۰۰۸) تبعات فردی و خانوادگی ناشی از تعدد نقش زنان را در نظر می‌گیرد (رستگار خالد، ۱۳۸۵: ۲۶). طبق نظر وی؛ بار اضافی ناشی از تعدد نقش موجب تهی‌سازی انرژی زنان می‌شود و به همراه محرک‌های تنش‌زای خانوادگی و شرایط تنش‌آمیز یک نقش به نقش دیگر، زمینه را برای خستگی شغلی، افسردگی و استرس آماده می‌سازد. در نتیجه طبق نظر بویار تعدد نقش زنان موجب عدم رضایت شغلی و رضایت از زندگی زنان در خانواده می‌گردد.

^۱ - Boyar

در نتیجه عمده‌ترین تبعات فردی و خانوادگی در پی تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان طبق نظریه‌های مطروح شناسایی شدند. اما رویکرد انباشتگی برخلاف رویکرد کمیابی به تبعات منفی تعدد شغل توجهی نداشته و برعکس بر تبعات مثبت آن تأکید دارد و رابطه کار و خانواده را مثبت ارزیابی می‌کند. مطابق با نظریه سایبر^۱ (۱۹۷۴) با افزایش نسبت زنان شاغل در جامعه و تأمین بخشی از هزینه‌های خانواده به وسیله درآمد زنان شاغل، پایگاه قدرت زنان هم بهبود یافته است؛ بنابراین اشتغال زن از طریق ایجاد مشارکت زن در تأمین مخارج خانواده، می‌تواند تا اندازه زیادی هرم قدرت را در خانواده به نفع وی بهبود بخشد. در همین زمینه مارکر (۱۹۹۶) در برابر رویکرد کمیابی؛ در نظریه متوازن معتقد است؛ افراد می‌توانند نقش‌های متعددی را بر عهده بگیرند به شرط آنکه از نظام متوازی از تعهدات نقش برخوردار باشند که تعارض و فشار کمتری احساس شود (رستگار خالد و محمدی، ۱۳۹۲:۱۳). 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 درخواست‌تر آنان باقی بماند. در همین زمینه؛ آدامز و کینگ می‌گویند؛ حمایت اجتماعی بر نوع خاصی از تعارض تاثیر می‌گذارد. در واقع؛ حمایت عاطفی و ابزاری از خانواده با تعارض خانواده - کار ارتباط منفی داشته در حالی که حمایت‌های کاری از وظایف خانوادگی فرد موجب می‌شود که کار کمتر با خانواده تعارض پیدا کند. حمایت عاطفی نظیر گوش دادن و همدردی یا به شکل حمایت ابزاری نظیر یاری و کمک آشکار با هدف مشکل‌گشایی تجلی می‌کند. 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 به عنوان سه منبع عمده بر کاهش تعارض کار- خانواده تأثیر مطلوب گذاشته، در حالی که فقدان حمایت اجتماعی از سوی آنها بر بروز این

^۱ - Sieber

79 بررسی جامعه شناختی تبعات فردی- اجتماعی چندگانگی نقش زنان شاغل در شهرداری تهران

تعارضات یا تشدید آن اثر مستقیم داشته است. با استفاده از نظریه های فوق فرضیه های تحقیق تدوین گردید.

- بین تعارض در ایفای نقش های چندگانه و استرس کاری زنان شاغل رابطه وجود دارد.
- بین تعارض در ایفای نقش های چندگانه و تعجیل و تأخیر در کارهای زنان شاغل رابطه وجود دارد.
- بین تعارض در ایفای نقش های چندگانه و فرسودگی جسمی زنان شاغل رابطه وجود دارد.
- بین تعدد نقش های چندگانه و درگیری خانوادگی زنان شاغل رابطه وجود دارد.
- بین تداخل در ایفای نقش های چندگانه و حمایت های اجتماعی دریافت شده زنان شاغل رابطه وجود دارد.
- بین تعارض در ایفای نقش های چندگانه و رضایت از شغل زنان شاغل رابطه وجود دارد.
- بین عدم تعادل در ایفای نقش های چندگانه و رضایت از زندگی زنان شاغل رابطه وجود دارد.

روش شناسی:

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و شیوه جمع آوری اطلاعات از نوع پیمایشی و همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان زن متاهل شاغل در شهرداری شهر تهران در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۵۶۰۰ نفر می باشد که با استفاده از فرمول کوکران و روش تصادفی خوشه ای چندمرحله ای ۳۶۰ نفر از آنها انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته شامل ۱۸ گویه در مقیاس ۵ گزینه ای طیف لیکرت برای تعارض در ایفای نقش های چندگانه (تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار) و ۶۱ گویه برای تبعات فردی- اجتماعی حاصل از آن استفاده شده است. گویه ها و شاخص های هر یک از متغیرها طبق اطلاعات جدول (۱) طراحی گردیده است.

۸۰... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال پانزدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۰

جدول (۱) متغیرها و گویه‌های ابزار اندازه‌گیری

نوع متغیر	نام متغیر	شاخص‌ها	گویه‌ها
مستقل	تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان (۱۸ گویه)	۱- تعارض کار- خانواده	۹
		۲- تعارض خانواده- کار	۹
وابسته	۱- تبعات فردی	۱- استرس کاری	۵
		۲- تاخیر و تعجیل در کارها	۴
		۳- فرسودگی جسمی	۴
		۲- تبعات اجتماعی	۵
	۲- تبعات اجتماعی	۱- درگیری خانوادگی	۱۶
		۲- حمایت‌های اجتماعی	۲۲
		۳- رضایت شغلی	۵
		۴- رضایت از زندگی	۵

روایی گویه‌های مربوط به متغیرها در این پژوهش، از طریق روش تعیین اعتبار محتوایی و با راهنمایی‌ها و نظرات اساتید فن انجام گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه نیز، از شاخص آلفای کرونباخ استفاده شد. ابتدا پرسشنامه‌ها در بین ۳۰ نفر از نمونه آماری به طور تصادفی توزیع گردید، سپس اطلاعات جمع‌آوری شده مورد آزمون قرار گرفته و با استفاده از نرم افزار SPSS ورژن ۲۴ ضریب آلفای کرونباخ برای تک تک متغیرها و شاخص‌های آنها طبق اطلاعات جدول (۲) بالای ۰/۷ بدست آمد.

جدول (۲) پایایی سؤالات مربوط به متغیرهای مورد بررسی

مقدار آلفا	متغیر
۰/۸۴	تعارض و چندگانگی نقش
۰/۷۸	استرس کاری
۰/۸۵	تعجیل و تاخیر در کارها
۰/۸۱	فرسودگی جسمی
۰/۷۲	درگیری خانوادگی
۰/۸۷	حمایت اجتماعی در خانواده
۰/۸	رضایت شغلی
۰/۸۶	رضایت از زندگی

81بررسی جامعه شناختی تبعات فردی- اجتماعی چندگانگی نقش زنان شاغل در شهرداری تهران

تجزیه و تحلیل داده‌های میدانی از طریق نرم افزار آماری spss نسخه ۲۴ و با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی استفاده شده است.

یافته‌ها:

فرضیه اول: بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و استرس کاری زنان شاغل رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۳) همبستگی بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و استرس کاری زنان

استرس کاری زنان				متغیر
R ^۲	r	P	N	
۰/۴۲	۰/۶۵	۰/۰۰۰	۳۶۰	تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه

در جدول (۳) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی نشان می‌دهد؛ بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و استرس کاری زنان شاغل رابطه مستقیم وجود دارد ($p < ۰/۰۵$). نتایج رگرسیون خطی نیز نشان داد؛ وجود تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه به میزان ۴۲٪ استرس کاری زنان را افزایش می‌دهد.

فرضیه دوم: بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و تعجیل و تأخیر در کارهای زنان شاغل رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۴) همبستگی بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و تعجیل و تأخیر در کارهای زنان

تعجیل و تأخیر در کارهای زنان شاغل				متغیر
R ^۲	r	P	N	
۰/۲۸	۰/۵۳	۰/۰۰۰	۳۶۰	تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه

در جدول (۴) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی نشان می‌دهد؛ بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و تعجیل و تأخیر در کارهای زنان شاغل رابطه مستقیم وجود دارد ($p < ۰/۰۵$). نتایج رگرسیون خطی نیز نشان داد؛ وجود تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه به میزان ۲۸٪ زنان را تعجیل و تأخیر در انجام کارهای زنان را افزایش می‌دهد.

فرضیه سوم: بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و فرسودگی جسمی زنان شاغل رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۵) همبستگی بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و فرسودگی جسمی

فرسودگی جسمی زنان				متغیر
R ^۲	r	P	N	
۰/۲۸	۰/۵۳	۰/۰۰۰	۳۶۰	تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه

در جدول (۵) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی نشان می‌دهد؛ بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و فرسودگی جسمی زنان شاغل رابطه مستقیم وجود دارد ($p < ۰/۰۵$). نتایج رگرسیون خطی نیز نشان داد؛ وجود تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه به میزان ۲۸٪ فرسودگی جسمی کارهای زنان را افزایش می‌دهد. فرضیه چهارم: بین تعدد در نقش‌های چندگانه زنان و درگیری خانوادگی زنان شاغل رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۶) همبستگی بین تعدد در ایفای نقش‌های چندگانه و درگیری خانوادگی

درگیری خانوادگی زنان				متغیر
R ^۲	r	P	N	
۰/۰۹	۰/۳	۰/۰۰۰	۳۶۰	تعدد در نقش‌های چندگانه

در جدول (۶) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی نشان می‌دهد؛ بین تعدد در نقش‌های چندگانه و درگیری خانوادگی زنان شاغل رابطه مستقیم وجود دارد ($p < ۰/۰۵$). نتایج رگرسیون خطی نیز نشان داد؛ وجود تعدد در ایفای نقش‌های چندگانه به میزان ۹٪ درگیری خانوادگی زنان را افزایش می‌دهد. فرضیه پنجم: بین تداخل در نقش‌های چندگانه زنان و حمایت اجتماعی زنان شاغل رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۷) همبستگی بین تداخل در ایفای نقش‌های چندگانه و درگیری خانوادگی

حمایت اجتماعی زنان				متغیر
R ^۲	r	P	N	
۰/۰۶۷	-۰/۲۶	۰/۰۰۰	۳۶۰	تعدد در نقش‌های چندگانه

83.....بررسی جامعه شناختی تبعات فردی- اجتماعی چندگانگی نقش زنان شاغل در شهرداری تهران

در جدول (۷) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی نشان می‌دهد؛ بین تداخل در نقش‌های چندگانه و حمایت اجتماعی زنان شاغل رابطه معکوس وجود دارد ($p < 0/05$). نتایج رگرسیون خطی نیز نشان داد؛ وجود تداخل در ایفای نقش‌های چندگانه به میزان ۶/۷٪ درگیری خانوادگی زنان را کاهش می‌دهد.

فرضیه ششم: بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و رضایت از شغل زنان شاغل رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۸) همبستگی بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و رضایت از شغل

رضایت از شغل زنان				متغیر
R ^۲	r	P	N	
۰/۰۵	-۰/۲۳	۰/۰۰۰	۳۶۰	تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه

در جدول (۸) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی نشان می‌دهد؛ بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و رضایت از شغل زنان شاغل رابطه معکوس وجود دارد ($p < 0/05$). نتایج رگرسیون خطی نیز نشان داد؛ وجود تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه به میزان ۵٪ رضایت از شغل زنان را کاهش می‌دهد.

فرضیه هفتم: بین عدم تعادل در ایفای نقش‌های چندگانه و رضایت از زندگی زنان شاغل رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۹) همبستگی بین عدم تعادل در ایفای نقش‌های چندگانه و رضایت از زندگی

رضایت از زندگی زنان				متغیر
R ^۲	r	P	N	
۰/۰۱	-۰/۱۳	۰/۰۰۰	۳۶۰	عدم تعادل در ایفای نقش‌های چندگانه

در جدول (۹) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی نشان می‌دهد؛ بین عدم تعادل در ایفای نقش‌های چندگانه و رضایت از زندگی زنان شاغل رابطه معکوس وجود دارد ($p < 0/05$). نتایج رگرسیون خطی نیز نشان داد؛ وجود عدم تعادل در ایفای نقش‌های چندگانه به میزان ۱٪ رضایت از زندگی زنان را کاهش می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری:

تحقیق حاضر با هدف بررسی جامعه‌شناختی تبعات فردی-اجتماعی چندگانگی نقش زنان شاغل در شهرداری تهران انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد: وجود تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان شاغل مورد مطالعه، موجب افزایش تعارضات فردی و اجتماعی می‌شود. یکی از تعارضات فردی، استرس کاری زنان در خانواده و محل کار آنها است که وجود تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه به میزان ۴۲٪ استرس کاری زنان را افزایش می‌دهد. این نتیجه همسو با نظریه بودریا (۲۰۱۸) و نتایج پژوهش‌های سوماشخر (۲۰۱۸) می‌باشد. در همین زمینه بویار (۲۰۰۸) معتقد است تقبل نقش-های چندگانه که بیش از تحمل یک فرد است؛ منجر به استرس و افسردگی شده و در عدم رضایت شغلی و خانوادگی فرد تاثیر سوء می‌گذارد. سوماشخر (۲۰۱۸) دریافت 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.

نتیجه دیگر تحقیق نشان داد: وجود تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان شاغل مورد مطالعه، موجب افزایش تعجیل و تأخیر در کارهای آنان در خانواده و محل کار و در مجموع تعجیل و تأخیر در کارهای زن شاغل شده است که وجود تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه به میزان ۲۸٪ زنان را تعجیل و تأخیر در انجام کارهای زنان را افزایش می‌دهد. نتیجه حاصل شده در پژوهش حاضر در این زمینه همسو با نظریه فرسایش و نظریه کمیابی نقش ویلیام گود می‌باشد. طبق نظریه فرسایش، زمانی که تسخیر فضاهای بیرون از سوی زنان با ورود مردان به خانه همراه نباشد، طبیعی است که تعادل نسبی خانواده به هم می‌ریزد. در رویکرد کمیابی نقش نیز ویلیام گود معتقد به فشار نقش‌های مختلف بر دوش زنان می‌باشد. در نتیجه هر چه تعداد نقش‌های زنان در خانه و کار بالاتر باشد؛ با توجه به عدم دارا بودن زمان کافی برای انجام و اتمام نقش‌های محوله در خانه و محل کار؛ ناچاراً بدون توجه به کیفیت کارها فقط بدنال انجام کارهای روزانه بوده و همیشه با مقوله تعجیل و تأخیر در انجام کارها مواجه می‌شوند. نتیجه دیگر تحقیق نشان داد بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه

85 بررسی جامعه‌شناختی تبعات فردی-اجتماعی چندگانگی نقش زنان شاغل در شهرداری تهران.....

و فرسودگی جسمی زنان شاغل در خانواده رابطه وجود دارد که وجود تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه به میزان ۲۸٪ فرسودگی جسمی کارهای زنان را افزایش می‌دهد.

نتیجه حاصل از این فرضیه نیز همسو با نتایج پژوهش‌های برادران کاشانی و اصغری‌پور ماسوله (۱۳۹۳)، برگر (۲۰۱۸) و لیواناگ کالوب و کالوب (۲۰۱۸) می‌باشد. برادران کاشانی و اصغری‌پور ماسوله (۱۳۹۳) دریافتند که معضل تعارض نقش بر حیات اجتماعی و خانوادگی زنان سایه انداخته است. برگر (۲۰۱۸) در تحقیق خود نشان داد که 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. نتایج بدست آمده از تحقیقات لیواناگ کالوب و کالوب (۲۰۱۸) بیان کننده آن بود که ایفای همزمان نقش‌های همسری، مادری، و کارمندی، به دلیل وجود تعهدات خانوادگی و شغلی، باعث ایجاد خستگی و فرسودگی جسمانی زنان می‌گردد. نتیجه دیگر تحقیق بیانگر آن بود که وجود تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه زنان شاغل مورد مطالعه، موجب افزایش میزان درگیری خانوادگی در خانواده و محل کار آنها شده است که وجود تعدد در ایفای نقش‌های چندگانه به میزان ۹٪ درگیری خانوادگی زنان را افزایش می‌دهد. نتیجه دیگر تحقیق بیانگر آن بود که بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و حمایت اجتماعی در خانواده رابطه معنی‌دار معکوس و خیلی ضعیف وجود دارد که وجود تداخل در ایفای نقش‌های چندگانه به میزان ۶/۷٪ درگیری خانوادگی زنان را کاهش می‌دهد.

نتیجه این فرضیه همسو با نظریه آدامز و کینگ و همچنین نتایج تحقیقات افشانی و هاتفی راد (۱۳۹۶)، بلالی و همکاران (۱۳۹۶) و خورشید و همکاران (۲۰۱۹) می‌باشد. آدامز و کینگ معتقدند که شکل خاصی از حمایت اجتماعی بر نوع خاصی از تعارض تأثیر می‌گذارد. بدین شکل که حمایت عاطفی و ابزاری از خانواده با تعارض خانواده - کار ارتباط منفی داشته در حالی که حمایت‌های کاری از وظایف خانوادگی فرد موجب می‌شود که کار، کمتر با خانواده تعارض پیدا کند. نتایج تحقیق افشانی و هاتفی راد (۱۳۹۶) نشان داد بین حمایت اجتماعی در کار و تعارض شغلی - خانوادگی زنان شاغل، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصله از تحقیق بلالی و

همکاران (۱۳۹۶) نشان دهنده آن بود 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 از پیامدهای تعارض نقش‌های چندگانه بشمار می‌روند که منجر به بروز درگیری خانوادگی و کاهش رضایت زنان از زندگی‌شان می‌شود. خورشید و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند که بین عدم حمایت همسر و تعارضات محیط شغلی- خانوادگی نیز رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد؛ بدین صورت که هر چه حمایت همسر کاهش یابد، میزان تعارضات محیط شغلی- خانوادگی بالاتر می‌رود. نتیجه دیگر تحقیق بیانگر آن بود که بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و کاهش نگرش مثبت زنان شاغل به شغلشان رابطه معنی‌دار معکوس و ضعیف وجود دارد که وجود تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه به میزان ۵٪ رضایت از شغل زنان را کاهش می‌دهد. نتایج حاصل از این فرضیه به نوعی همسو با رویکرد کمیابی و نظر بویار (۲۰۰۸) و نتایج حاصل از پژوهش واروکا و فبرلیا (۲۰۱۵) می‌باشد. طبق نظر رویکرد کمیابی؛ رابطه متقابل کار و خانواده تأثیر منفی بر سلامت و روابط اجتماعی فرد می‌گذارد. در نتیجه علی‌رغم تلاش زن برای انجام بهتر کارها در خانه و محل کار؛ همیشه با مشکلات فراوانی در انجام بهینه کارها مواجه بوده و در نتیجه رضایت از شغل در وی کاسته می‌شود. بویار (۲۰۰۸) نیز معتقد است تداخل کارهای خانه و کار در زنان موجب عدم رضایت شغلی وی می‌گردد (رستگار خالد، ۱۳۸۵). واروکا و فبرلیا (۲۰۱۵) در پژوهشی نشان دادند که تعارض کار و خانواده بر رضایت شغلی منفی و معنادار تأثیر می‌گذارد. انعطاف‌پذیری و اعمال کنترل بر شغل از مهمترین عامل اثرگذار بر کاهش تعارض کار- خانواده و خانواده - کار است که بر رضایت شغلی افراد شاغل اثر می‌گذارد. لذا این مسئله در آموزش‌هایی که در جهت کاهش تعارض کار- خانواده داده می‌شود باید در رأس توجه قرار گیرد.

نتیجه دیگر تحقیق بیانگر آن بود بین تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه و رضایت از زندگی زنان شاغل در خانواده رابطه معنی‌دار معکوس و خیلی ضعیف وجود داشت که وجود عدم تعادل در ایفای نقش‌های چندگانه به میزان ۱٪ رضایت از زندگی زنان را کاهش می‌دهد. نتیجه این فرضیه نیز همانند فرضیه قبلی همراستا با رویکرد کمیابی و نظر بویار (۲۰۱۸) می‌باشد. براساس نظر رویکرد

87 بررسی جامعه‌شناختی تبعات فردی-اجتماعی چندگانگی نقش زنان شاغل در شهرداری تهران.....

کمیابی؛ رابطه متقابل کار و خانواده تأثیر منفی بر سلامت و روابط اجتماعی فرد می‌گذارد. در نتیجه علی‌رغم تلاش زن برای انجام بهتر کارها در خانه و محل کار؛ همیشه با مشکلات فراوانی در انجام بهینه کارها مواجه بوده و در نتیجه رضایت از شغل و دستیابی به هرم قدرت در خانه را در دست داده و در نتیجه رضایت از زندگی در وی کاهش می‌یابد. بویار (۲۰۰۸) نیز معتقد است تداخل کارهای خانه و کار در زنان موجب عدم رضایت شغلی و رضایت از زندگی در آنان می‌گردد.

همچنین نتیجه این فرضیه همراستا با نتایج پژوهش‌های سومارا و شیلاچی (۲۰۱۵) و همینطور نتایج حاصل از تحقیق عکاس و همکاران (۲۰۱۵) می‌باشد. سومارا و شیلاچی (۲۰۱۵) دریافتند که بین مدیریت نقش و رضایت از زندگی زنان ارتباط معنی‌داری وجود داشته است. عکاس و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند که میزان ساعات طولانی کار و مشغله زیاد، مسئولیت مراقبت از همسر و فرزند، عدم حمایت اجتماعی کافی از سوی شوهر و فرزندان، منجر به کاهش رضایت از زندگی زنان می‌گردد. این نتیجه را می‌توان اینگونه تبیین کرد زمانی که تعارض کار-خانواده پدید می‌آید فشار ناشی از یک نقش بر کارکرد شخص در ایفای نقش دیگر اثر منفی می‌گذارد. تداخل نقش‌ها (مانند نقش کارمند، همسر یا والد) وقت و انرژی زیادی از فرد می‌گیرد و فرد شاغل را به سمت استرس، افسردگی، درماندگی، کاهش عزت‌نفس و افت بهره‌وری و کارآمدی می‌کشاند و کیفیت زندگی کاری و خانوادگی او را کاهش می‌دهد.

در تعارض کار-خانواده، فشار تولید شده نقش در نتیجه محرک‌های تنش‌زای شغلی و خانوادگی است. این محرک‌ها در قلمرو هر یک از نقش‌های شغلی و خانوادگی، فرسودگی جسمی و روانی نظیر تنش، اضطراب، خستگی، استرس، افسردگی و بی‌حوصلگی را پدید می‌آورد که ایفای انتظارات ناشی از نقش دیگر را دشوار می‌سازد. این شرایط بخش قابل ملاحظه‌ای از زمان، انرژی و تعهد زنان را به خود اختصاص داده و از تمرکز آنها در فعالیت‌های حرفه‌ای می‌کاهد. در این زمینه تعادل نقش از احساس فشار و تعارض ناشی از نقش‌های کاری و خانوادگی خواهد کاست و به خوشبختی و سعادت افراد کمک‌شایانی خواهد کرد. از این رو ایجاد تعادل بین نقش‌های شغلی

و خانوادگی با رضایت از زندگی زنان مربوط است و چنین تعادلی به کاهش تضاد و فشار نقش در نقش‌های کاری و خانوادگی آنان می‌انجامد. آنچه مبرهن است نقش و تاثیر گسترده و پررنگ نهاد خانواده در عرصه‌های مختلف اجتماع است. تعارض در ایفای نقش‌های چندگانه، علاوه بر صرف هزینه‌های گزاف اجتماعی بر سلامت سازمانی، کیفیت زندگی و بهزیستی روانی و فردی نیز هزینه‌های غیر قابل جبرانی تحمیل می‌کند. در نتیجه اجرای مداخلات موثر سازمانی و مداخلات فردگرایانه در قالب خانواده، به منظور حفظ فضایی عادلانه و حمایت گرایانه، همچنین کاهش عوامل تنش‌زای محیطی به منظور افزایش توان زنان شاغل در مدیریت بهینه مسئولیت‌های کاری و خانوادگی ضروری به نظر می‌رسد. براین اساس می‌توان گفت زندگی شغلی و زندگی خانوادگی دو جز لاینفک زندگی اکثر افراد جامعه به شمار می‌آید. در حقیقت رمز موفقیت افراد در پیشبرد اهدافشان در این دو حیطه از زندگی یعنی خانواده و کار می‌باشد. چنانچه زن در مسیر زندگی خانوادگی یا شغلی خود دچار مشکل شود، عوارض آن نه تنها گریبانگیر خود زن می‌گردد. بلکه سازمان‌ها و در سطح کلان جامعه نیز بی‌نصیب نخواهد ماند. بنابراین با به‌کارگیری راهبردهایی باید درصدد کاهش تعارض کار و خانواده بود و به تبع آن شاهد افزایش رضایت از زندگی زنان شد. از این رو انتظار می‌رود که توانایی زنان شاغل با انعطاف‌پذیری شغل در اعمال کنترل بر برنامه زمان‌بندی کار و تقاضای کار از میزان اثرگذاری خصایص نقش شغلی بر تعارض کار- خانواده بکاهد. افرادی که بر برنامه زمان‌بندی کاری خود کنترل دارند بهتر می‌توانند وظایف شغلی خود را با وظایف خانوادگی متناسب سازند. همچنین کسانی که در انتخاب شیوه‌ها و روش‌های انجام کار دارای استقلال عمل هستند، بهتر می‌توانند اثرات منفی ناشی از فشار کار را بر زندگی خانوادگی خویش محدود کنند. بنابراین انعطاف‌پذیری و اعمال کنترل بر شغل از مهم‌ترین عامل اثرگذار بر کاهش تعارض کار- خانواده و خانواده - کار است که بر رضایت از زندگی و کاری زنان شاغل اثر می‌گذارد. لذا این مسئله در آموزش‌هایی که در جهت کاهش تعارض کار- خانواده داده می‌شود باید در راس توجه قرار گیرد.

89 بررسی جامعه‌شناختی تبعات فردی-اجتماعی چندگانگی نقش زنان شاغل در شهرداری تهران

با توجه به اینکه زنان علی‌رغم تفکر اولیه که با شاغل شدن توانستند با ارضای نیاز به منزلت و پایگاه اجتماعی-اقتصادی 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؛ صرف بیش از حد 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 نتیجه آن و با تکرار این روند؛ به کاهش رضایت از شغل و نهایتاً کاهش رضایت از زندگی زنان منجر شده است. این مسئله تا جایی برای زنان ضربه وارد کرده که در مصاحبه‌هایی که از طریق سوال‌های باز و نیمه ساختار یافته از ایشان داشتیم؛ 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 به تنهایی بر دوششان افتاده است را بدرستی و با تمام و کمال انجام دهند. بنابراین هرچه فرد بتواند بین خانواده و کار توازن برقرار کند. به گونه‌ای که انجام وظایف کاری و ایفای نقش‌ها و مسئولیت‌های خانوادگی تداخل نداشته باشند، آثار روانی و آرامش ناشی از توازن بین کار و خانواده بر شرایط شغلی‌اش نیز تأثیر مثبت می‌گذارد و در نتیجه فرد شاغل از رضایت زندگی مطلوب‌تری بهره‌مند خواهد شد.

با توجه به تأیید تعارضات ایجاد شده بین کار و خانواده زنان در ابعاد فردی و خانوادگی و اجتماعی زنان در پژوهش حاضر؛ به فعالان حوزه زنان و خانواده پیشنهاد می‌شود که عزم جدی در آگاه‌سازی تاثیرات مخرب استرس بر سلامت زنان و نیز بر بنیان خانواده داشته باشند. همچنین سیاست‌های حمایتی دولت برای زنان شاغل و آسان کردن شرایط کاری آنها، فراهم آوردن امکانات رفاهی همچون مهد کودک، وسایل ایاب و ذهاب، پرداخت حق بیمه در زمان بارداری، زایمان و شیردهی و پرداخت حق تأهل و اولاد، مشوق آنان به کار و موجب دلگرمی آنان خواهد بود و این تسهیلات سلامت جسم و روح زن، رضایت همسر از کار او، امکان حضور بیشتر مادر در کنار فرزندان و نگاه

به بزرگ شدن نشان و انجام برنامه‌های خانوادگی را فراهم می‌کند. همچنین با توجه به تقسیم کار در انجام کارهای خانه بین زن و مرد در برنامه‌های تلویزیونی نظیر فیلم‌ها و سریال‌های ایرانی و همچنین همه رسانه‌ها می‌توان از این مشکل زنان تا حدودی کاست. همچنین مشاغل باید طوری طراحی شوند و قوانین به نحوی به تصویب برسند که میزان ساعات کار هفتگی زنان به موازات افزایش حجم و گستره مسئولیت‌های خانوادگی زنان کاهش یابد. یا در دوره‌های خاصی از زندگی‌شان به ویژه در چرخه فعالیت زندگی زنان از حجم ساعات کاری آنان کاسته شود. ایجاد تعادل بین نقش‌های شغلی و خانوادگی و تقسیم صحیح زمان و انرژی و تعهد فرد بین وظایف می‌تواند از بروز بسیاری از مشکلات که مهمترین آنها کاهش رضایت شغلی و کاهش رضایت از زندگی است، جلوگیری کرد. در نتیجه با تخصیص ساعات کار کمتر و دادن مرخصی به وقت نیاز به زنان از سوی کارفرما، تا حدودی این رضایت را ترفیع نمود. همچنین می‌توان از طریق پیاده‌سازی راهکارها و سیاست‌های ساده خانواده دوستی در سازمان، میزان تعارضی را که کارکنان در حیطه‌های زندگی کاری و خانوادگی خود احساس می‌کنند کاهش داد و به واسطه آن خشنودی آنها از شغل، خانواده و درنهایت از کل زندگی‌شان افزایش می‌یابد. از این رو لازم است مسئولان و برنامه‌ریزان شرایط و تسهیلاتی را برای حضور فعال زنان در عرصه‌های مختلف در نظر بگیرند. تأسیس مهد کودک‌های خصوصی یا دولتی با کیفیت مطلوب در محل کار زنان، ساعت کاری شناور و ایجاد دور کاری برای زنان در موقعیت‌های خاص از جمله اقداماتی است که از میزان تعارض نقش‌های چندگانه وظایف شغلی با مسئولیت‌های خانوادگی آنها می‌کاهد.

منابع

- ابراهیمی، مجتبی. ۱۳۹۵. رابطه ویژگی‌های شغلی با کنش وری خانواده و رضامندی زناشویی در مردان دارای مشاغل سخت: نقش واسطه‌ای تعارض کار- خانواده. پایان نامه ارشد رشته خانواده درمانی، دانشگاه شهید بهشتی پژوهشکده خانواده. افشانی، سید علیرضا و هاتفی راد، لیدا. ۱۳۹۶. "بررسی عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی- خانوادگی زنان با تاکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی". جامعه‌شناسی کاربردی، ۴(پیاپی ۶۸)، ۱۸-۱.
- امیر سالاری، یعقوب. ۱۳۸۸. رابطه بین تعارض کار- خانواده و خانوادگی - کار با رضایت شغلی دبیران دوره دبیرستان فیروزآباد فارس. دانشگاه اصفهان، پایگاه اطلاع رسانی حوزه.

91 بررسی جامعه‌شناختی تبعات فردی-اجتماعی چندگانگی نقش زنان شاغل در شهرداری تهران.....

برادران کاشانی، زهرا و اصغری‌پور ماسوله، احمدرضا. ۱۳۹۳. "گرانباری و تعارض نقش در میان خانه داران زن مراکز اقامتی شهر مشهد؛ مطالعه کیفی". همایش بین‌المللی علمی راهبردی توسعه گردشگری جمهوری اسلامی ایران، چالش‌ها و چشم‌اندازها، مشهد، ۱۶-۱.

بلالی، اسماعیل و محبی، سیده فاطمه و حسینی، شیما سادات. ۱۳۹۶. "واکاوی کیفی چالش‌های ایفای همزمان نقش‌های دانشجویی و خانوادگی". فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده، ۱۹(۷۵)، ۶۲-۳۱.

بلالی، اسماعیل و بختیاری، زهره و محمدی، اکرم. ۱۳۹۵. "عوامل موثر بر تضاد نقش‌های زنان و رابطه آن با تعارضات خانوادگی در شهر تهران". فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، ۴، ۱۳۲-۱۱۷.

پاغوش، عطاءاله و زارعی، اقبال و زینلی پور، حسین و دمی زاده، حسن. ۱۳۹۵. "تأثیر تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی با مبنای گری کیفیت زندگی و رضیت شغلی در کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم". فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۷(۳).

جوادیان، رضا و فراست، هادی. ۱۳۹۵. "بررسی رابطه حمایت اجتماعی و امنیت اجتماعی با اعتماد اجتماعی استفاده‌کنندگان از حمل و نقل عمومی". فصلنامه انتظام اجتماعی، ۲، ۲۲۲-۱۸۹.

حاجی کرم، آمنه. ۱۳۹۵. "پیش‌بینی تعارضات زناشویی زنان شاغل از طریق تعارضات کار-خانواده و خانواده-کار". همایش بین‌المللی زنان و زندگی شهری، تهران: شهرداری تهران، ۱۳-۱.

حیدری، آرمان و دهقانی، حمیده. ۱۳۹۵. "واکاوی کیفی پیامدهای اشتغال زنان متأهل و بسترهای تعدیل‌کننده آن (مورد مطالعه معلمان آموزش و پرورش شهر دلوار)". جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی، ۳(۸)، ۹۵-۷۳.

خواجه‌جوی، نیره و سلیمان پور عمران، محبوبه. ۱۳۹۶. "رابطه پدیده سرایت در حیطه کار-خانواده و تعارض کار زنان با بهزیستی روانی زنان شاغل". مجله مطالعات اجتماعی-روان‌شناختی زنان، ۱۵، ۳(پیاپی ۵۲)، ۳۰-۵۹.

راس، رندال و آلتمایر، الیزابت. ۱۳۹۷. استرس شغلی. ترجمه غلام رضا خواجه پور، تهران: نشر بازتاب. رحمانی، کبری و توفیقی، بهمن و بحرانی، محمدرضا. ۱۳۹۶. "مقایسه رضایت زناشویی، کیفیت زندگی، بهزیستی روانشناختی و ناباوری روانی زنان شاغل فرهنگی، شاغل غیرفرهنگی و زنان خانه‌دار شهر بوشهر". مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، ۲(۱۱)، ۵۴-۳۸.

رستگار خالد، امیر. ۱۳۸۵. خانواده، کار و جنسیت. تهران: روابط عمومی شورای فرهنگی اجتماعی زنان.

رستگار خالد، امیر و مصلحی جنابیان، نرگس و آذرننگ، ندا. ۱۳۹۴. گیربوسی میزان تعارض نقش‌های کاری و خانوادگی در بین زنان (پلیس و معلم) و عوامل مؤثر بر آن". فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۶(۲۴)، ۱۲۸-۱۶۳.

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.

۹۲... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال پانزدهم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۰

ساروخانی، باقر. ۱۳۹۳. مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی خانواده. تهران: انتشارات سروش، چاپ بیستم.
سیدان، فریبا و حسامی، سعدیه. ۱۳۹۲. "سنجش رابطه تعادل بین نقش‌های خانوادگی و شغلی و کیفیت زندگی زنان شاغل در آموزش و پرورش شهر سنندج". جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۴، ۱۰۴-۷۱.
سیدان، فریبا و خلیفه لوسریه، عباس. ۱۳۸۷. "خانواده و ارتقای شغلی زنان: بررسی عوامل موثر بر میزان ارتقای شغلی زنان شاغل در اداره‌های دولتی شهرستان اسکوه، با تاکید بر خانواده". مجله مطالعات اجتماعی روان‌شناسی زنان، ۱۷، ۱۱۰-۸۹.

شیخی، محمد تقی. ۱۳۸۸. جمعیت و تنظیم خانواده، با افزودگی فصل یازدهم: آینده‌نگری جمعیت. تهران: نشر شرکت سهامی انتشار، چاپ دوم.
صیغ، محمد حسن و یادگار، میترا. ۱۳۹۳. "تبیین فرسودگی شغلی زنان شاغل با تاکید بر نقش متغیرهای سازمانی و روانشناختی". فصلنامه زن در توسعه و سیاست، ۱۲(۴)، ۶۲۶-۶۱۱.
مرادی، محبوبه و 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.
میرفلاح، راحله و، دموچالی، راحله و سلیمی، سعیدباقر. ۱۳۹۷. "کیفیت زندگی کارکنان اداری بیمارستان‌های دولتی شرق گیلان". مدیریت عملیات خدمات، ۲، ۵۶-۳۴.
هاتفی راد، لیدا. ۱۳۹۳. مطالعه عوامل اجتماعی مرتبط با تعارض نقش شغلی - خانوادگی زنان شاغل در شهر یزد. پایان‌نامه ارشد دانشگاه علوم اجتماعی یزد.
هاشم زاده، ابوالفضل و 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.

- Akkas, MA, Ikbal Hossain, M. & Rhaman, S. (2015). "Causes and Consequences of Work-Family Conflict (WFC) among the Female Employees in Bangladesh: An Empirical Study". *Journal of Business and Economics*, 6(12), 2063-2071.
- Bailun, L. (1970). "Career and family orientations of husbands and wives in relation to marital happiness". *Human relations*, 23(2), 97-113.
- 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.
- Duxbury, L.E. & Higgins, Ch.A. (1991). "Gender differences in workfamily conflict". *Journal of applied psychology*, 76(1), 60-74.
- Fawole, O.A. and Isiaq, A.A. (2017). "Job Stress and Marital Quality among Married Women Bankers in Ilorin Metropolis Bangladesh". *Journal of Sociology*, 14(2), 104-110.

- Greenhouse, J. H. and Beutel, N. J. (1985). "Sources of Conflict between Work and Family Roles". *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- 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)*, Spring 2019, 4 (2), 123-130.
- 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.
- Roxburgh, S. (1999). "Exploring the work and family relationship". *Journal of Family Issues*, 20(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.
- Sieber, A.D. (1974). "Toward a theory of role Accumulation". *Bureau of Applied Social Research Columbia University*. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- 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.
- Sumra, M.K. and Schillaci, M.A. (2015). "Stress and the Multiple-Role Woman: Taking a Closer Look at the "Superwoman". *PLoS ONE*, 10(3), 1-24.
- 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.
- Warokka, A. and Febrilia, I. (2015). "Work-family conflicted job performance: Lesson form a Southeast Asian emerging market". *Journal of Southeast Asian Research*, 2015, article ID 420802, 14pages. DOI: 10.5161/2015.420-802.