



The Lived Experience of Instructors of Shahrekord University on Work-family Conflict: A Study of Phenomenology

Reza Ebrahimzadeh Dastjerdi ¹, Abbas Ghaedamini Harouni ², Mehrdad Sadeghi de Cheshmeh ³,
Seyed Rahim Mosavian ⁴

Abstract

Background & Purpose: : The need to play work and family roles at the same time puts pressure on the individual that can have a negative impact on physical and mental health and performance of individuals in the organization. This study examines the lived experience of university professors regarding the antecedents and consequences of work-family conflict.

Methodology: This research is applied in terms of purpose, in terms of how to collect qualitative information and has been done with inductive and interpretive approach.. The participants in the study were professors of Shahrekord University, 20 of whom were selected by purposive sampling method and in-depth interviews were conducted with them. The research method used in this research is phenomenology. For data analysis, the modified Colaizzi - Kan - Stevic method was used. The validity of the results has been evaluated and confirmed in terms of external validity, descriptive validity, interpretive validity.

Findings: Participants' lived experience of work-family conflict antecedents are categorized into three main categories: personal, family, and occupational antecedents. The identified consequences of work-family conflict are also classified into 3 categories: personal, family and occupational consequences.

Conclusion: Harmful Consequences of Work-Family Conflict Among the teachers under study, it is necessary to improve the knowledge and skills of balancing work and family plans so that they can better and more efficiently perform these tasks and double expectations at the same time. For this purpose, it is necessary to pay attention to the factors affecting the aggravation of work-family conflict and provide appropriate solutions to reduce them

Keywords: Work-family Conflict, Antecedents Work-family Conflict, Consequences Work-family Conflict, Personal Factors, Occupational Factors, Family Factors

Citation: Ebrahimzadeh Dastjerdi, Reza; Ghaedamini Harouni, Abbas; Sadeghi de Cheshmeh, Mehrdad; Mosavian, Seyed Rahim (2021). The Lived Experience of Instructors of Shahrekord University on Work-family Conflict: A Study of Phenomenology. *Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 73-101.

1. Assistant Prof., Department of Media Management, Faculty of Management, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran. E-mail: ebrahimzadeh@khuisf.ac.ir
2. PhD Candidate, Department of Cultural Management and Planning, Faculty of Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: abbasghaedamini2020@gmail.com
3. Assistant Prof., Department of Cultural Management and Planning, Faculty of Management, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran. E-mail: mehr.sadeghi@khuisf.ac.ir
4. PhD Candidate, Department of Media Management, Faculty of Management, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran. E-mail: seyed.rahim.mosavian@gmail.com



تجربه زیسته استادان دانشگاه شهر کرد از تعارض کار و خانواده: مطالعه پدیدارشناسی

رضا ابراهیم‌زاده دستجردی^۱، عباس قائدامینی هارونی^۲، مهرداد صادقی ده چشمه^۳، سید رحیم موسویان^۴

چکیده

زمینه و هدف: ایفای هم‌زمان نقش‌های کاری و خانوادگی، افراد را با فشارهای سنگینی مواجه می‌کند که هم بر سلامت جسم و روان و هم بر عملکرد آنان در سازمان تأثیر منفی می‌گذارد. این پژوهش، به مطالعه تجربه زیسته استادان یکی از دانشگاه‌های شهر کرد، در خصوص پیشایندها و پیامدهای تعارض کار و خانواده پرداخته است.

روش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، کیفی است و با رویکرد استقرایی و تفسیری اجرا شده است. مشارکت‌کنندگان در پژوهش، استادان دانشگاه شهر کرد بودند که پس از انتخاب ۲۰ نفر از آنها به‌روش نمونه‌گیری هدفمند، مصاحبه‌های عمیقی با آنها انجام شد. روش پژوهش، روش پدیدارشناسی بود. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، از روش اصلاح‌شده استوتیک، کولایزی و کن استفاد شد. شایان ذکر است که روایی نتایج، از جنبه‌های بیرونی، توصیفی و تفسیری، ارزیابی شد و به تأیید رسید.

یافته‌ها: تجربه زیسته مشارکت‌کنندگان، در خصوص پیشایندهای تعارض کار و خانواده، در سه مقوله اصلی پیشایندهای شخصی، خانوادگی و شغلی و همچنین، پیامدهای تعارض کار و خانواده در سه طبقه پیامدهای شخصی، خانوادگی و شغلی دسته‌بندی شدند.

نتیجه‌گیری: پیامدهای زیان‌بار نشئت گرفته از تعارض کار و خانواده میان استادان مشارکت‌کننده، ایجاب می‌کند که با ارتقای دانش و مهارت توازن‌سازی میان نقش‌های کاری و خانوادگی، موقعیتی ایجاد شود تا آنها بتوانند بهتر و بیشتر از عهده انجام هم‌زمان این وظیفه‌ها و انتظارات دوگانه برآیند. بدین منظور، توجه به عوامل مؤثر بر تشدید تعارض کار و خانواده و ارائه راهکارهای مناسب برای کاهش آنها ضروری است.

کلیدواژه‌ها: تعارض کار و خانواده، پیشایندهای تعارض کار و خانواده، پیامدهای تعارض کار و خانواده، عوامل شخصی، عوامل شغلی، عوامل خانوادگی

استناد: ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا؛ قائدامینی هارونی، عباس؛ صادقی ده چشمه؛ مهرداد؛ موسویان، سید رحیم (۱۴۰۰). تجربه زیسته استادان دانشگاه شهر کرد از تعارض کار و خانواده: مطالعه پدیدارشناسی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۱(۱)، ۷۳-۱۰۱.

۱. استادیار، گروه مدیریت رسانه، دانشکده مدیریت، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. رایانامه: ebrahimzadeh@khuisf.ac.ir
۲. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، دانشکده مدیریت، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: abbasheadamini2020@gmail.com
۳. استادیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی، دانشکده مدیریت، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. رایانامه: mehr.sadeghi@khuisf.ac.ir
۴. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت رسانه، دانشکده مدیریت، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. رایانامه: seyed.rahim.mosavian@gmail.com

نوع مقاله: پژوهشی

© دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

DOI: 10.22034/jhrs.2021.130507

مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۰، بهار، دوره ۱۱، شماره ۱، صص. ۷۳-۱۰۱

نویسنده مسئول: رضا ابراهیم‌زاده دستجردی

شاپای الکترونیک: ۰۶۲۴-۲۷۸۳

دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۰۴، پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۰۹

مقدمه

سلامت یکی از نیازهای اساسی انسان است و در توسعه پایدار، نقش حیاتی دارد. پیش از این، در بحث سلامتی، فقط به سلامت جسم توجه می‌شد؛ اما با پیشرفت علم و رسیدن به سطح مقبولی از سلامت جسم و مبارزه علیه بسیاری از بیماری‌ها، بشر بر جنبه‌های دیگر سلامت، از جمله سلامت روان نیز تمرکز کرد. هر فردی، روزانه، در سازمانی که مشغول به کار است، ساعاتی را می‌گذراند، از این رو، سازمان بر سلامت روانی وی تأثیر بسزایی می‌گذارد. از جمله این عوامل تأثیرگذار، تعارض کارکنان بین خانواده و کار یا کار و خانواده است. اگر کار و خانواده دو حوزه مجزا در نظر گرفته شود، درک از هر دو نهاد ناقص خواهد بود (کاتسوفز، کوسک و سوییت^۱، ۲۰۰۶). انسان‌ها از ابتدا باید مسئولیت‌های خانوادگی خود را با دغدغه‌های اقتصادی هماهنگ می‌کردند و سابقه طولانی مباحث علمی و سیاست‌گذاری‌ها در این زمینه، این گفته را تأیید می‌کند. از دیرباز، زنان مراقب اصلی خانواده بودند؛ اما با افزایش تعداد آنها در نیروی کار، اصطلاح تعارض کار و خانواده^۲، همراه با فشار فزاینده، در زندگی حرفه‌ای پدیدار شد. به همین دلیل، مطالعات اولیه درباره تعارض کار و خانواده، تک سویه بود. تعارض کار و خانواده از جمله عوامل استرس‌آوری است که از نقش نشئت می‌گیرد؛ زیرا این تعارض، گویای ناهم‌خوانی بین الزام‌ها و خواسته‌های دو نقش متفاوت است (اسپکتور^۳، ۲۰۰۸). مدل‌های تعارض کار و خانواده، به سه دسته کلی طبقه‌بندی شده‌اند و در هر گروه، نظریه‌هایی ارائه شده است:

۱. مدل‌های عمومی. این مدل‌ها از چند جزء اصلی تشکیل شده‌اند که عبارت‌اند از: منابع تعارض در قلمرو کار، منابع تعارض در قلمرو خانواده و انواع اصلی تعارض کار و خانواده. منطق اصلی مدل بر این فرض است که چنانچه هر ویژگی‌ای از نقش، بر تعهد زمانی - فشار یا رفتار شخص تأثیر بگذارد، به تعارض بین آن نقش و نقش دیگر منجر خواهد شد.

۲. مدل‌های مبتنی بر حمایت اجتماعی. این مدل‌ها، تأثیر حمایت اجتماعی دریافت‌شده از کار و خانواده را بر تعارض کار و خانواده بررسی می‌کنند و حمایت اجتماعی را راهکاری برای کاهش تعارض کار و خانواده می‌دانند.

۳. مدل‌های مبتنی بر تقاضاها و انتظارات نقش کاری و خانوادگی. مدل‌های مبتنی بر تقاضاها و انتظارات نقش کاری و خانوادگی، بر ایجاد تنش و فشار بررسی می‌شوند. در این مدل‌ها چنین فرض شده است که تقاضاهای نشئت‌گرفته از نقش‌های شغلی و خانوادگی، به دو شیوه، به فشار روانی (نارضایتی شغلی و نارضایتی از زندگی) و فشار فیزیکی منجر می‌شوند (وانگ، تسایب، لیک و کود^۴، ۲۰۱۹).

مفهوم جهت‌گیری تعارض کار و خانواده، دو جنبه را مدنظر دارد؛ یکی جنبه‌ای است که در آن کار و مسائل کاری با زندگی خانوادگی تداخل دارد و دیگری جنبه‌ای است که در آن، مسائل خانوادگی با حیطه کاری تداخل می‌کند. در هر یک از دو جنبه تعارض کار و خانواده، سه بُعد وجود دارد: ابعاد مبتنی بر زمان، مبتنی بر توان و مبتنی بر رفتار (کارلسون، گزویواچ و زیوانوسکا^۵، ۲۰۰۹). تداخل خانواده و کار، از نظر معناداری بسیار اهمیت دارد؛ زیرا پیشامدها و پیامدهای بالقوه تداخل خانواده و کار، لزوماً به تداخل کار و خانواده شبیه نیست. در گذشته، این باور وجود داشت که حیطه‌های کار و

1. Catsouphe, Kossek & Sweet.

2. Work Family Conflict (WFC)

3. Spector

4. Wang, Tsaib, Leec & Kod

5. Carlson, Grzywacz & Zivnuska

خانواده، بر اساس قوانین مخصوص خود عمل می‌کنند و باید جداگانه بررسی شوند. امروزه، این استدلال جایگزین عقیده‌ای شده است که رابطه بین کار و خانواده را پویا و متقابل می‌داند؛ بدین معنا که نه تنها عامل‌های محیط کاری، بر زندگی خانوادگی تأثیرگذارند، بلکه مسائل خانوادگی هم بر زندگی کاری به شدت مؤثرند (عریضی سامانی، دیباجی و صادقی، ۱۳۹۰). این روزها که بسیاری از زنان و مردان، به‌طور مشترک مسئولیت‌های کاری و خانوادگی را برعهده دارند، انتظار می‌رود که زنان و مردان، تداخل کار و خانواده و خانواده و کار را به یک اندازه تجربه کنند؛ اما فقط تعداد اندکی از پژوهش‌ها این فرضیه را تأیید می‌کنند. این تعارض نقش، در برخی از مشاغل، شدت بیشتری می‌یابد. شرایط ویژه کارکنان نوبت‌کار سازمان، مشکلاتی را در برقراری تعادل میان انجام وظایف کاری و خانوادگی آنان و همچنین، ناسازگاری این دو نقش ایجاد کرده است. بسیاری از ادراکاتی که در خصوص کار و خانواده وجود دارد، به دوره‌ای مربوط می‌شود که کارمندان مرد قادر بودند خود را به‌طور کامل وقف کار کنند؛ زیرا تمام مسئولیت‌های خانواده برعهده همسران آنها بود (بیولت و گرینه‌اوس^۱، ۱۹۸۵). تعارض کار و خانواده، به‌واسطه ناهماهنگی بین تقاضاهای کاری با تقاضاهای خانواده یا زندگی خانوادگی ایجاد می‌شود. این پدیده، زمانی رخ می‌دهد که توقع‌ها و محدودیت‌های زمانی وابسته به زندگی حرفه‌ای و شخصی فرد با هم سازگار نباشد و اداره این دو دشوار شود (مازلو، برونینگ و کاسا^۲، ۲۰۰۸). انتخاب شغل نیز سبک زندگی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (باقری و حسینی، ۱۳۹۵). رضایت از کار باعث می‌شود که فرد بر محیط کاری خود مسلط شود، مهارت‌های لازم را کسب کند و ویژگی‌های شخصیتی خود را با خصوصیات کاری انطباق دهد (نعیمی، نظری و ثنایی ذاکر، ۱۳۹۳). چنانچه احساس شود که زندگی کاری برای زندگی خانوادگی زیان‌آور است، تعارض موجود از نوع تعارض کار و خانواده است و اگر احساس شود که زندگی خانوادگی برای زندگی کاری زیان‌آور است، تعارض موجود از نوع خانواده و کار است. پیشایندها و پیامدهای بالقوه تداخل کار با خانواده، مشابه تداخل خانواده با کار نیست (گرینه‌اوس و بیولت، ۱۹۸۵). اغلب، تعارض کار و خانواده، به‌علت فقدان حمایت سازمانی از طرف همکار و سرپرست، خودمختاری شغلی محدودشده، زمان کار طولانی و پیش‌بینی نشده، گران‌باری نقش (کار بیش‌ازحد) و استرس شغلی ایجاد می‌شود. تعارض خانواده و کار نیز برای افرادی رخ می‌دهد که فرزندان بیشتر یا فرزندان کوچک‌تری دارند یا مراقبت‌های بیشتری از آنها تقاضا می‌شود، مانند مراقبت از والدین سال‌خورده و بیمار یا حمایت‌نکردن از همسربرابری در تقسیم وظایف و مسئولیت‌های خانوادگی (گرینه‌اوس و پاول^۳، ۲۰۰۳).

سختی کار و بحران‌های شغلی با تعارض کار و خانواده مرتبط است. تعارض کار و خانواده، رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند (باکر، دمروتی و شوفلی^۴، ۲۰۰۵). کارکنانی هستند که به‌دلیل اداره نقش‌های متعدد، برآشفتگی‌های زیادی را تجربه می‌کنند. این افراد، عزت‌نفس کمتر و افسردگی بیشتری دارند و این حالت‌ها با تعارض کار و خانواده آنان مرتبط است (شوارتزبرگ و داتیلو^۵، ۱۹۹۹. به نقل از هنسی^۶، ۲۰۰۵). تعارض کار و خانواده با افسردگی و کاهش سلامتی سلامتی ارتباط دارد (فرون، راسل و کوپر^۷، ۱۹۹۲). نتایج پژوهش کاسک، لین و ازکی^۸ (۱۹۹۸) نشان داد که تعارض کار

1. Bivlet and Greenhaus
2. Mazrolle, Bruening & Casa
3. Greenhaus & Powell
4. Bakker, Demerouti & Schaufeli
5. Schwartzberg & Datelv
6. Hennessy
7. Frone, Russel & Cooper
8. Kosek, Leen & Ozeki

کار و خانواده با کاهش رضایت شغلی و زناشویی همراه است. افزایش استرس نقش شغلی، رضایت از زندگی کاهش می‌یابد. به‌طور کلی تعارض کار و خانواده برای افراد و سازمان، به یک اندازه اهمیت دارد. از یک سو، تعارض برای افراد، منبع اصلی استرس یا پیامدهای منفی است، مانند افزایش خطر سلامتی والدین شاغل، انجام ضعیف وظایف والدینی و همسری، بدخلقی، کاهش رضایت از زندگی و کاهش سلامت روانی و از سوی دیگر، برای سازمان‌ها با کاهش بهره‌وری، افزایش تأخیر و غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره‌گیری از کار و کاهش تعهد شغلی سازمانی همراه است (رستگار خالد، ۱۳۸۵).

تجربهٔ بیش از اندازهٔ تعارض، به‌مثابهٔ نوعی تعارض جهانی و عام، در کشورهای مختلفی همچون ایالات متحده، استرالیا، ژاپن، پاکستان، غنا و ایران و در بین هر دو گروه مردان و زنان تأیید شده است. با وجود این، مدل‌هایی که بر اساس تضاد کار و خانواده در کشورهای غربی توسعه یافته‌اند، برای کشورهای غیرغربی کاربردی نیستند؛ زیرا تجارب کار و خانواده در کشورهای مختلف، تحت تأثیر تفاوت در ارزش‌های فرهنگی، سیاست‌های ملی، فرصت‌های استخدامی و ساختارهای خانواده هر کشور قرار می‌گیرد (آنور^۱، ۲۰۱۴).

بررسی مسئله تعارض کار و خانواده در بین همهٔ زنان و مردان شاغل متأهل، برجسته و مهم است؛ اما بررسی آن در بین استادانی که همسر و فرزند دارند، به دلایل زیر از اهمیت بیشتری برخوردار است:

یک) در ادبیات سیاست و برنامه‌ریزی آموزشی، به مسائل مربوط به استادان، فقط از دریچهٔ برنامه‌های آموزش علمی، حساسیت به آموزش زنان، نابرابری‌های جنسیتی در حوزهٔ آموزش رسمی و اشتغال نگاه شده است و برای مردان متأهل، پژوهش‌های چندانی وجود ندارد؛

دو) تدریس در دانشگاه، یکی از مشاغل مهم محسوب می‌شود و تقریباً تعداد زنان و مردان این حرفه یکسان است؛ سه) علاوه بر کمبود تحقیقات تجربی در زمینه چگونگی مدیریت تعارض خانواده و کار و عوامل تعدیل‌کنندهٔ آن، مسئله علمی مهم‌تر، بحث روش‌شناسی تحقیقات انجام گرفته است. همهٔ تحقیقات داخلی در این زمینه با روش پیمایشی و کمی انجام شده‌اند و عوامل تعدیل‌کنندهٔ تعارض خانواده و کار و چگونگی مدیریت آن، از دید خود افراد درگیر در این تعارض، بررسی نشده است؛

چهار) در خصوص تجارب زنانی که درگیر نقش‌های آموزشی هستند، ادبیات محدودی وجود دارد و هرچه از حوزهٔ شهرهای مرکزی کشور، مانند تهران و سایر کلان‌شهرها، به سمت شهرهای اطراف حرکت کنیم، اطلاعات و تحقیقات در این زمینه به صفر می‌رسد. شهرکرد، مرکز استان چهارمحال و بختیاری، یکی از همین شهرهاست که وضعیت تعارض کار و خانوادهٔ استادان متأهل آن تاکنون بررسی نشده است؛

پنج) استادان نیز همچون سایر افراد شاغل در هر سازمانی، تحت تأثیر استرس‌ها، فشارها و مشکلات مختلفی قرار می‌گیرند و عوارض آن، در دانشگاه و زندگی اجتماعی و فردی آنها پدیدار می‌شود. برای غلبه بر این مشکلات و پیشگیری و درمان تعارض کار و خانوادهٔ استادان، لازم است که مسئولان به این مسئله توجه کنند.

استادان، نیروی انسانی و مجریان برنامه‌های آموزشی و رکن اساسی دانشگاه‌ها به‌شمار می‌روند و عملکردشان تحت تأثیر سلامت آنها قرار می‌گیرد. اغلب پژوهش‌های صورت‌گرفته در این زمینه، به صنایع خدماتی، همچون بانکداری،

هتلداری و بیمارستانی محدود است و پژوهشگران از بررسی تعارض کار و خانواده در جامعه استادان غفلت کرده‌اند. چگونگی برخورد با تعارض کار و خانواده در سازمان، بر عملکرد و در نتیجه رضایت شغلی استادان، تأثیر بسزایی دارد. مدیران بایستی بدانند که استادان در دانشگاه به پنج عامل حقوق، ارتقا، ماهیت کار، خطمشی‌های سازمان و شرایط کاری، نگرش خاصی دارند و درجه رضایت آنها از این عوامل پنج‌گانه متفاوت است. در سال‌های اخیر، پژوهش‌های زیادی برای مطالعه تعارض کار و خانواده، خانواده و کار، پیشایندها و پیامدها و تأثیر این تعارض‌ها بر افراد جامعه و سازمان‌ها انجام شده است؛ اما تعداد کمی از پژوهش‌ها به پیشایندها و پیامدهای تعارض کار و خانواده استادان دانشگاه پرداخته‌اند. بر همین اساس، در دانشگاه‌هایی همچون دانشگاه شهرکرد، تعارض کار و خانواده، می‌تواند به‌عنوان عامل منفی، مانع توسعه علمی و بروز خلاقیت کارکنان دانشگاه شود. با توجه به ادبیات پژوهش، شناسایی پیشایندها و پیامدهای تعارض کار و خانواده در این دانشگاه، اهمیت بسیاری دارد. از این رو، در این پژوهش تلاش شده است تا با رویکرد پدیدارشناسانه، تجارب استادان دانشگاه شهرکرد از تعارض کار و خانواده مطرح شده و پیشایندها و پیامدهای آن، در قالب مفهوم‌ها و مقوله‌های معنادار استخراج شود. در این پژوهش، تعارض کار و خانواده میان استادان دانشگاه، متغیر منفی در نظر گرفته شده است. نتایج این پژوهش، می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران دانشگاه شهرکرد کمک کند که با شناخت پیشایندها و پیامدهای تعارض کار و خانواده، برنامه‌هایی را طراحی کنند و این پیشایندها و پیامدها را تا حد امکان کاهش دهند. بر این اساس، در پژوهش حاضر به این سؤال اصلی پاسخ داده می‌شود: استادان دانشگاه شهرکرد از تعارض کار و خانواده، چه تجاربی دارند؟

پیشینه پژوهش

تعارض کار و خانواده

یکی از تعاریف رایجی که برای تعارض کار و خانواده ارائه شده است و در بیشتر پژوهش‌ها به آن استناد می‌شود، تعریف بیوتل و گرینه‌هاوس (۱۹۸۵) است. بر پایه این تعریف، تعارض کار و خانواده، نوعی تعارض بین نقشی است که در آن، فشار پدیدآمده از نقش‌های کاری و خانوادگی، از هر دو سو با هم ناسازگارند؛ بدین معنا که مشارکت در نقش کاری (خانوادگی)، به دلیل مشارکت در نقش خانوادگی (کاری) دشوار است (رستگار خالد، ۱۳۸۵: ۲۲). تقابل میان کار و خانواده، یکی از موضوعاتی است که طی ۲۵ سال گذشته در کانون توجه قرار گرفته است (گرینه‌هاوس و پاول، ۲۰۰۶). علوم مدیریت و روان‌شناسی نیز، به نحوه ایجاد تعادل میان مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی زنان و مردان، علاقه نشان داده‌اند (ادوارد و روئبارد^۱، ۲۰۰۰؛ کرچمیر^۲، ۲۰۰۵). در این میان با تغییر ماهیت و ساختار نقش‌های کاری و خانوادگی، مانند شاغل شدن زوجین، حضور بیشتر زنان در مشاغل و کم‌رنگ شدن بعضی از نقش‌های سنتی در مسئولیت‌های خانوادگی افراد (بارنت و هاید^۳، ۲۰۰۱؛ ادوارد و روئبارد، ۲۰۰۰؛ جنکینز، رپتی و کروتر^۴، ۲۰۰۰)، مطالعات بسیاری در این زمینه انجام شده است. پیشینه مسائل مربوط به کار و خانواده، عمدتاً بر تعارض میان حدود فعالیت‌های شغلی و خانوادگی یا همان تعارض کار و خانواده، متمرکز است. اصطلاح کار و خانواده و کار و زندگی، اغلب به‌جای یکدیگر استفاده می‌شود؛

1. Edwards & Rothbard
2. Kirchmeyer
3. Barnett & Hyde
4. Perry, Jenkins, Repetti, & Crouter

اما بین این دو تمایز وجود دارد. کار و خانواده به مسائل مربوط به نقش‌های همسری و والدینی در خانه اشاره می‌کند و کار و زندگی به سایر نقش‌های غیرشغلی فرد، مانند عضویت در گروه‌های اجتماعی، فعالیت‌های مذهبی و... مربوط می‌شود. بیوتل و گرینهاوس (۱۹۸۵)، تعارض کار و خانواده را این گونه تعریف کرده‌اند: نوعی از تعارض بین نقشی^۱ که در آن، فشار ناشی از نقش‌های حیطة کار و خانواده، در برخی از جنبه‌ها با یکدیگر ناسازگارند، از این رو، انجام نقشی (شغلی یا خانوادگی) باعث می‌شود که انجام‌دادن نقشی دیگر دشوار شود. تعارض کار و خانواده زمانی رخ می‌دهد که انتظارات مربوط به یک نقش با توانمندی‌های شخص برای انجام کامل سایر نقش‌ها تداخل می‌کند. تعارض بین نقش، برای فرد در انجام نقش‌های چندگانه‌اش نتایج و پیامدهای گریزناپذیری دارد (شاین و چن^۲، ۲۰۱۱). به همین علت، تعارض کار و خانواده، اغلب در زیرمجموعه عوامل استرس‌زای ناشی از نقش دسته‌بندی و مطرح شده است. این تعارض، ناهم‌خوانی و تضاد بین الزام‌ها و خواسته‌های دو نقش متفاوت را نشان می‌دهد (کان و روزنتال^۳، ۱۹۶۴؛ کتر و کان^۴، ۱۹۷۸؛ به نقل از مشرعی، ۱۳۸۹)، از این رو، تعارض به هر شکلی که باشد، به استرس برای فرد منجر خواهد شد. جهت‌گیری تعارض کار و خانواده، دو جنبه را مدنظر دارد: جهتی که در آن کار و مسائل کاری با زندگی خانوادگی تداخل می‌کند (WIF یا W → FC) و جهتی که مسائل خانوادگی با حیطة کاری تداخل دارد (FIW یا WC → F) (توتل^۵، ۲۰۰۶).

عوامل تعدیل‌کننده تعارض کار و خانواده

آزادی عمل و حمایت اجتماعی در کار، از ویژگی‌های مهمی هستند که به‌مثابه منابع تعدیل‌کننده، تعارض کار و خانواده را کاهش می‌دهند. نتایج تحقیقات درباره این بخش از ویژگی شغلی نشان داده است که حمایت اجتماعی در محیط کاری با تعارض کار و خانواده ارتباط معکوس دارد و ارتباط حمایت اجتماعی با هر دو نفوذ مثبت و منفی کار و خانواده، نسبتاً قوی است. کارمندی که از همکاران خود حمایت اجتماعی بیشتری دریافت می‌کند، تعارض کار و خانواده کمتری را تجربه خواهند کرد و برعکس (صلاحيان، کجباف، نوری، مولوی و حسن‌زاده، ۱۳۸۹: ۲۴). منابع تعارض و فشار در زندگی زوجینی که هر دو شاغل‌اند، در دو گروه درونی و بیرونی دسته‌بندی می‌شوند. استرس‌های بیرونی، به بار اضافی نقش، تقسیم کار در خانه، مراقبت از فرزندان و تعارض نقش گفته می‌شود و استرس‌های درونی، عقاید مربوط به خودکارآمدی و نیازهای روان‌شناختی هستند که به ناکامی و ناراحتی می‌انجامد، مانند اجتماعی شدن بر اساس نقش‌های جنسیتی، میل شدید به پیشرفت، نداشتن زمان کافی برای صمیمیت و مسائل ویژه برای زنان و مردان (رستگار خالد، ۱۳۸۵: ۴۰). زوجین شاغل، هم نقش فرد شاغل و هم فرد خانه‌دار را برعهده دارند که هر دو نقش، مسئولیت‌ها و وظایف بسیاری دارد و آنها را خسته می‌کند، به‌خصوص اگر زوجین فرزندان هم داشته باشند. زوجینی که هر دو شاغل‌اند، زمان زیادی را برای بحث درباره مسئولیت‌های زندگی صرف می‌کنند و این کار، به کاهش صمیمیت منجر می‌شود (باغبان، ۱۳۸۹). نقش سنتی مرد، نان‌آوری و سرپرستی خانواده است، ضمن آنکه مرد باید از نظر جسمی و عاطفی قوی باشد و از زیر بار مسئولیت‌ها شانه خالی نکند، در تمام زمینه‌های ارتباطی بر زن مسلط باشد و بتواند در مواقع لزوم، درست تصمیم‌گیری کند. نقش سنتی زنان نیز، ایفای نقش همسری و مادری به بهترین وجه است. بر طبق مفهوم سنتی، زن باید وقت خود

1. Interrole conflict
2. Shien & Chen
3. Con & Rosenthal
4. Katz & Quinn
5. Tuttle

را به مراقبت و آموزش بچه‌ها اختصاص دهد و آنها را مطابق با الگوهای تأیید شده اجتماعی تربیت کند. اما مفهوم‌ها جدید از نقش جنسی فرد، بر فردیت شخص تأکید دارد، مرد شریک زندگی است، با همکاری همسرش وظایف خانه را انجام می‌دهد و از فرزندان مراقبت می‌کند، در تصمیم‌گیری‌ها با همسرش مشورت می‌کند و مانع تمایلات و تحقق خویشتن او نمی‌شود (گروسی و آدینه‌زاده، ۱۳۸۹). با وجود تغییر نقش‌های جنسیتی، نگرش‌های سنتی به جنسیت، تغییر چندانی نکرده و مسئله بی‌عدالتی در تقسیم مسئولیت‌ها، حتی در تربیت کودک نیز آشکار است. حتی اگر زوجین، فردی را برای پرستاری از بچه استخدام کنند، اغلب، زنان هستند که بر این برنامه‌ها نظارت می‌کنند. برای رسیدن به عدالت در مسئولیت‌های خانه، زنان باید قادر باشند که آرام آرام کنترل خود را کمتر کنند تا مردان نقش پدری را آغاز کنند و سهم واقعی خود را در تربیت فرزندان بپذیرند (حسابی، مقصودی، امامی سیگارودی، کاظم نژاد لیلی و منفرد مژده‌ی، ۱۳۹۴).

بیشتر پژوهشگران، از تعریف و طبقه‌بندی تعارض کار و خانواده گرینه‌هاوس و بیوتل پیروی کرده‌اند. پژوهشگران از این چشم‌انداز، تداخل کار و خانواده را به روش‌های گوناگون سنجیده‌اند که رایج‌ترین آن، روش غیرمستقیم بوده است. محققان در تحقیقات اولیه خود، تعارض کار و خانواده را فقط از جنبه تداخل کار با مسئولیت‌های خانوادگی بررسی کرده‌اند (گرینه‌هاوس و بیوتل، ۱۹۸۵)؛ اما امروزه محققان می‌کوشند که ارتباطات دوجانبه و چندبُعدی بین کار و خانواده را بررسی کنند. در تحقیقات اخیر، تلاش شده است تا ارتباط کار و خانواده، در مدل شش‌بُعدی بررسی شود. محققان، ضمن حمایت از ارتباطات دوجانبه بین کار و زندگی، پیشنهاد کرده‌اند که در مطالعات بعدی، با استفاده از رویکرد چندبُعدی، تعارض کار با خانواده و خانواده با کار سنجیده شود (کارلسون، کاسمار و ویلیامز^۱، ۲۰۰۰). استفان و سومر^۲ (۱۹۸۸)، با ابزار ۱۶ مؤلفه‌ای، مدل سه‌عاملی تعارض کار و خانواده را در سه بُعد زمان، تنش و رفتار و در یک جهت تداخل کار با خانواده بررسی کردند. ۱۴ مؤلفه این ابزار، سه نوع تعارض کار با خانواده را اندازه‌گیری می‌کند. آنها این فاکتورها را تعارض کار با خانواده بر اساس زمان (۴ مؤلفه)، تعارض کار با خانواده بر اساس تنش (۴ مؤلفه) و تعارض کار با خانواده بر اساس رفتار (۶ مؤلفه) نامیدند. یافته‌های استفان و سومر، به سه شکل، به پیشرفت اندازه‌گیری تعارض کار با خانواده کمک کرده است؛ اما به این تعارض، فقط از یک جهت توجه شده است. آنها در انتهای پژوهش، مطالعه دیگری را برای سنجش خانواده با کار ضروری دانسته‌اند. کارلسون و همکارانش (۲۰۰۰) مدل جدیدی را برای مطالعه تعارض کار و خانواده با استناد به تئوری فشار نقش، ارائه کردند. این مدل در شش بُعد و دو جهت، تداخل خانواده با کار و کار با خانواده را می‌سنجد. آنها ۲۵ پژوهش را بررسی کردند و دریافتند که در کمتر از نیمی از پژوهش‌های انجام شده تا قبل از سال ۲۰۰۰، بین دو جهت تعارض کار و خانواده تمایز وجود دارد و در ۷ پژوهش، سه نوع تعارض (زمان، تنش و رفتار) از هم جدا شده است؛ اما در هیچ یک از پژوهش‌ها، سه شکل تعارض در دو جهت بررسی نشده است. نادیده‌گرفتن اشکال مختلف تعارض در پژوهش‌های گذشته، انگیزه و محرکی برای بررسی تعارض کار و خانواده با رویکرد چندبُعدی شد. این مدل بر اساس مدل استفان و سومر پایه‌ریزی شد و در ادامه، گرینه‌هاوس و بیوتل ابعاد آن را بر اساس زمان، تنش و رفتار معرفی کردند (کورا، سکین، یامادا و تاتسوسه^۳، ۲۰۱۷). کارلسون و همکاران می‌نویسند که به دلایلی این ابزار از لحاظ پایایی، ساختاری قوی دارد: یک) این ابزار در سه پژوهش مختلف به‌کار رفته و پایا شده است؛ دو) این بررسی میان پنج گروه شغلی متفاوت انجام شده و مزیت عمده آن، کاهش سوگیری نمونه‌ها است؛ سه) برای اندازه‌گیری تعارض، فقط از

1. Carlson & Casmar & Williams

2. Stephens and Sommer

3. Koura, Sekine, Yamada & Tatsuse

۱۸ مؤلفه متفاوت استفاده شده است. گفتنی است که بعضی از تحقیقات قبلی، پرسش‌نامه‌های طولانی‌ای به کار برده بودند که می‌توانست برای پاسخ‌دهندگان کسالت‌آور باشد و به همین دلیل، مقیاس‌هایی از نظر آنها دور بماند. چهارم این ابزار، شش بُعد تعارض کار و خانواده را اندازه‌گیری می‌کند که بعضی از آنها در تحقیقات قبلی نادیده گرفته شده است. کارلسون و همکارانش بیان می‌کنند که اندازه‌گیری چندبُعدی تعارض کار و خانواده که در پژوهش آنها بسط داده شده است، دقیق‌ترین شرح ساختاری است که هر شش بُعد را بررسی می‌کند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۹). از این رو، در مطالعه حاضر، از ابزار کارلسون و همکارانش (۲۰۰۰) استفاده شده است.

در جامعه ایران، مفهومیها و ارزش‌ها، در کار و خانواده خلاصه می‌شود؛ در جامعه ایرانی، خانواده منبع حمایتی محسوب می‌شود؛ اعضای خانواده‌های ایرانی، از طریق تلفن یا دیدارهای حضوری، پیوسته با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند و هویت فرد، ارتباط تنگاتنگی با هویت خانواده دارد. در جامعه ایرانی، نقش خانواده در ایجاد ساختار اجتماعی بسیار مهم است و افراد با مفهوم مشارکت اجتماعی، در محیط خانواده آشنا می‌شوند. تأثیر خانواده در ایران منعکس‌کننده اصول اخلاقی و زندگی اجتماعی فرد است. بنابراین، ارزش‌ها و مفهومیهای خانواده و تأثیر آن بر افراد و ارتباط بین کار و خانواده در جامعه ایران، ممکن است با سایر فرهنگ‌ها، به‌ویژه فرهنگ‌های غربی و فردگرایانه متفاوت باشد. در دهه‌های اخیر، جامعه ایران نیز مانند جوامع غربی، تغییرات دموگرافیکی - اجتماعی را در محل کار خود تجربه کرده است. به‌علت هزینه‌های سنگین زندگی و افزایش تعداد زنان تحصیل‌کرده، مشارکت زنان در محل کار افزایش یافته است، در نتیجه، خانواده سنتی‌ای که فقط مردان نان‌آور خانواده بودند، به آرامی جای خود را به خانواده‌هایی داده است که زن و مرد هر دو کار می‌کنند. به‌دلیل این تغییرات، کارکنان مرد و زن ایرانی، تعارض بین کار و زندگی را مشابه کارکنان کشورهای غربی تجربه می‌کنند. با توجه به تغییرات دموگرافیکی اخیر کار و خانواده در ایران، اجرای این پژوهش حیاتی است. به‌رغم اهمیت این بخش، برای درک ماهیت یا ساختار ارتباط کار و خانواده یا تلاش برای ارتقای مدیریت و پیشگیری از تعارض در این حوزه‌ها، پژوهش‌های اندکی انجام شده است (کریمی، ۲۰۰۶).

پيامدهای تعارض کار و خانواده

نتیجه پژوهش‌های متعدد در زمینه تعارض کار و خانواده و کار نشان می‌دهد که این دو نوع تعارض، ابتدا به خشنودی شغلی و خشنودی زناشویی آسیب می‌رساند و این تعارض برای افراد و سازمان‌ها، اهمیت یکسانی دارد. برای سازمان، این تعارض به کاهش بهره‌وری، کاهش خشنودی شغلی کارکنان، افزایش تأخیر و غیبت کارکنان در محیط کار، افزایش کناره‌گیری از کار و کاهش تعهد سازمانی منجر می‌شود (صیف، ثابت مهارلوئی، رستگار و طالبی، ۱۳۹۳) و برای افراد، منبع اصلی استرس است و به سلامت روان (مانند اضطراب، افسردگی و...) یا سلامت روابط بین فردی (مانند افزایش تعارض و طلاق) آسیب می‌رساند (هامر و تامپسون، ۲۰۰۴).

پیشینه تجربی پژوهش

بر اساس نتایج پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، تعارض کار و خانواده پیشایندهای و پیامدهای مختلفی دارد که در جدول ۱ به بعضی آنها اشاره شده است.

جدول ۱. پیشینه تجربی پژوهش در ارتباط با تعارض کار و خانواده

عنوان پژوهش	پژوهشگران	نتایج
شیوه‌های مقابله‌ای تعارض کار/ خانواده در پرستاران: یک مطالعه کیفی	توانگر، الحانی و ونکی (۱۳۹۲)	طبقه (تم) اصلی مقابله فردی بود و زیر طبقه‌های آن عبارت بودند از: خود کنترلی، تنظیم شیفت، طفره رفتن، تطابق و توسل به معنویات.
مطالعه و تحلیل عوامل و پیامدهای عدم تعادل بین کار و زندگی (مطالعه موردی: اساتید عضو هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان)	سالارزهی و میر (۱۳۹۲)	عوامل و پیامدهای به دست آمده از مصاحبه عبارت‌اند از: سابقه کاری، تحقیق و پژوهش، جنسیت، شرایط محیط کار، حقوق و مزایا، مزاحمت‌های دانشجویان در منزل، سن فرزندان، صحبت کردن‌های مداوم سر کار، سفرهای کاری، نداشتن خانواده علمی، خصوصیات شخصی، درگیری‌های ذهنی برآمده از مشکلات خانوادگی در محل کار، افزایش تعداد دانشجویان، افزایش تغییرات پی‌درپی آیین‌نامه‌های ارتقا، افزایش ارتقا به مراتب بالاتر، روحیه رقابت‌پذیری و توفیق‌طلبی بالا، وظایف اجرایی، رشته تحصیلی و کمبود مرخصی، پیامدهای غفلت از حقوق همسر و فرزندان، درگیری ذهنی در محیط خانه، خستگی جسمی، ارتباط نامناسب با همکاران و دانشجویان، اهمام سهوی در انجام وظایف کاری، بی‌حوصلگی در انجام وظایف خانوادگی و نادیده گرفتن خود.
ارتباط بین تعارض کار - خانواده و رضایت زناشویی در پرستاران و ماما‌های بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی زابل	ربانی، منصوری، جهانی، شهدادی و خمیری (۱۳۹۴)	میانگین نمره رضایت زناشویی کارکنان ۱۶۸/۵۲ (رضایت نسبی) و میانگین نمره تعارض کار و خانواده کارکنان ۳/۲۶ (تعارض متوسط) به دست آمد. بین رضایت زناشویی و تعارض کار و خانواده کارکنان ارتباط منفی معناداری وجود دارد ($p=0/03$ ، $r=-0/11$)؛ به طوری که با افزایش این تعارض، رضایت زناشویی کاهش می‌یابد.
مطالعه تجربه زنان عضو هیئت علمی دانشگاه از ایفای مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی	باقری و حسینی (۱۳۹۵)	چهار مضمون اصلی نقش خانگی و ایفای نقش در خانواده عبارت‌اند از: نقش شغلی و ایفای نقش در دانشگاه، توأمانی ایفای نقش‌های شغلی و خانوادگی؛ مواجهه با حل مسائل؛ مشکلات توأمانی ایفای نقش‌های دوگانه.
بررسی کیفی پدیده تعارض خانواده - کار و چگونگی مدیریت آن در بین زنان معلم متأهل شهر دلووار	حیدری و دهقانی (۱۳۹۵)	عوامل مرتبط با این تعارض و مدیریت در سه مقوله محوری ۱. سرمایه اجتماعی (نوعی و خاص)، ۲. عوامل تکنولوژیک و ۳. خودمدیریتی فردی (مدیریت ابزاری، شناختی و عاطفی) و یک مقوله هسته اجتماعی، تکنو و فردمحوری پدیده تعارض خانواده و کار دسته‌بندی شده است.
سبک‌های مقابله با استرس شغلی و تعارض کار - خانواده در شرکت پالایشگاه نفت امام خمینی	عریضی و کلنی (۱۳۹۶)	سبک مقابله‌ای کارکنان با استرس‌ها و تنش‌های شغلی آنها، میزان تجربه تعارض کار و خانواده در آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.
واکاوای کیفی چالش‌های ایفای هم‌زمان نقش‌های دانشجویی و خانوادگی	بلالی، محبی و حسینی (۱۳۹۶)	عملکرد نامناسب نظام آموزشی، فشار نقش مادری و فرزندپروری، فشار نقش همسری، ضعف حمایت خانواده و نقش منفی خانواده، جزء شرایط علی تعارض نقش تحصیلی با نقش خانوادگی دانشجویان متأهل است. کاهش حس کنترل بر زندگی، فرسودگی تحصیلی، تضعیف صمیمیت زناشویی و کاهش ظرفیت روانی، پیامدهای پدیده تعارض نقش‌ها است.

عنوان پژوهش	پژوهشگران	نتایج
بررسی کیفی عوامل فردی بر تداوم تعارض کار - خانواده در زنان متأهل پرستار	قلاوند و نعیمی (۱۳۹۸)	متغیرهای فردی و روان‌شناختی، خود را به‌صورت فقدان / ضعف در مدیریت امور، دیگرگزینی به‌جای خودگزینی، تعارض ناشی از فشار، کاهش بهداشت جسمانی و روانی، محبوب‌نبودن محیط کاری نشان می‌دهد که این عوامل، عملکرد فرد را در سازمان و خانواده کاهش داده و موجب سندرم فرسودگی شغلی می‌شود.
تأثیر مشکلات میان فردی بر تعارض کار - خانواده: واکاوی نقص میانجیگر فرسودگی احساسی و تعدیلگر انتقام‌جویی	زارع، فتحی‌زاده و عبدی نیا (۱۳۹۹)	بروز مشکلات میان فردی، به افزایش فرسودگی احساسی کارکنان منجر می‌شود و بدین ترتیب تعارض کار و خانواده تشدید خواهد شد و از سوی دیگر، با افزایش حس انتقام‌جویی این تأثیر زیان‌بار شدت می‌یابد.
تعارض کار - خانواده در زوجین	کوک و دیاز ^۱ (۲۰۱۱)	زنان، هنگامی که ساعاتی را به کار کردن اختصاص می‌دهند، چون این کار مسئولیت اصلی آنها نیست، فشار زیادی به آنها وارد می‌شود؛ در مقابل، مردان نیز، نان‌آور خانه شناخته می‌شوند و تطبیق کار با تقاضاهای خانه و خانواده آنها را دچار تعارض کار - خانواده می‌کند.
تعارض بین کار و خانواده و اثر تعدیل‌کننده آن بر رضایت شغلی در زندگی افراد	شین یوان ^۲ (۲۰۱۲)	تعارض بین کار و خانواده تأثیر تعدیل‌کننده‌ای بر رابطه بین رضایت شغلی افراد و زندگی آنها دارد.
تأثیر غیرمستقیم حمایت اجتماعی بر تعارض کار و خانواده (تأثیر قطع کار و خانواده (تأثیر قطع‌کننده قلمرویی حمایت اجتماعی)	سلواراجان، کلونینگر و سینگ ^۳ (۲۰۱۳)	قطع حمایت اجتماعی بر پایین آمدن تضاد کار و خانواده، تأثیر مثبت و غیرمستقیمی دارد. حمایت سرپرست، به‌واسطه تأثیر شغل بر خانواده با تضاد خانواده و کار رابطه منفی دارد و حمایت اجتماعی، از طریق تضاد خانواده و کار، با تضاد کار و خانواده تأثیر منفی می‌گذارد. حمایت همسران، از هر دو نوع عاطفی و ابزاری، بر ارتقای بهروزی عاطفی کلی کارمندان تأثیر سودمندی دارد و در حل تضاد ناشی از قلمروهای خانواده و کار به آنها کمک می‌کند.
تجربه زیسته معلمان زن شاغل در مدارس	کیرک ^۴ (۲۰۱۵)	مفهوم قصه‌های محال، بیانگر تنش‌ها و تناقضاتی است که ذاتی و هویتی هستند و هم‌زمان قدرت، منزلت و احترام (معلم)؛ تابعیت، حاشیه‌ای شدن و سرکوب را نشان می‌دهند.
بررسی نقش تعارض خانواده و خانواده در کارکنان دانشگاه	هیلن ^۵ (۲۰۱۴)	از دو طریق، سیاست‌های مدیریتی بر بهبود کارایی و بهره‌وری کارکنان تأثیر می‌گذارد. بهبود استقلال کار به‌طور عمده تأثیر مستقیمی بر بهبود و کارایی و بهره‌وری دارد، در حالی که کاهش تقاضاهای کاری بر کاهش درگیری‌های کار خانوادگی مؤثر است.

1. Cok & Deyaz

2. Xinyuan

3. Selvarajan, Cloning & Singh

4. Kirk

5. Helen

عنوان پژوهش	پژوهشگران	نتایج
تأثیر مداخله تعارض کار و خانواده بر رابطه استقلال شغلی و رضایت شغلی	گوزوکارا و کولاوگلا ^۱ (۲۰۱۶)	استقلال شغلی بر رضایت شغلی تأثیر مثبتی دارد، در حالی که تعارض کار و خانواده، بر رابطه بین استقلال شغلی و رضایت شغلی، تأثیر منفی می‌گذارد.
مشخصات کار و خانواده شخصی، اختلافات شغلی و اختلافات جنسیتی در تعارض خانواده کارکنان	کورا و همکاران (۲۰۱۷)	ویژگی‌های کار، در تفاوت‌های شغلی و جنسیتی، نقش اساسی دارد. برای کاهش تفاوت‌های شغلی و جنسیتی در ژاپن، می‌بایست ویژگی‌های کار تنش‌زا برای کارکنان حرفه‌ای و فنی و در خصوص زنان در همه نقش‌های کاری، در کانون توجه قرار گیرد.
پیش‌بینی فرایند رضایت‌مندی و تعادل کار و خانواده: بررسی نقش منابع شخصی، کار، خانواده و تعارض و غنی‌سازی	وین، متیو، کرافورد و کاسپر ^۲ (۲۰۱۹)	رابطه محیط، فقر سلامتی و اختلال با همکاران منفی است و این مشکلات بین فردی با مشکلاتی از قبیل پریشانی و اختلال عملکرد همراه است.
تأثیر تعارض کار و خانواده بر فرسودگی عاطفی و عملکرد شغلی در بین کارکنان خدمات: آثار تعدیل‌کننده متقابل سطح پاداش و حمایت سازمانی	وانگ و همکاران (۲۰۱۹)	تعارض کار و خانواده، بر فرسودگی عاطفی اثر مثبت معناداری می‌گذارد و حمایت سازمانی، تأثیر منفی تعارض کار و خانواده بر خستگی عاطفی و عملکرد شغلی را کاهش می‌دهد.

با توجه به پیشینه پژوهش و دسته‌بندی ادبیات پژوهش پیش گفته، پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که فرایندهای تعارض کار و خانواده و پیامدهای آن، تابع مسائل فرهنگی، ارزشی و اجتماعی است. این مسئله، طبقه‌بندی و احصای عوامل مرتبط با تعارض کار و خانواده و پیامدهای آن در افراد را پیچیده می‌کند. از این رو، پژوهشگران تصمیم گرفتند تجربه‌هایی را که افراد از تعارض کار و خانواده و پیامدها و پیشایندهای آن کسب کرده‌اند، شناسایی کرده و آنها را به صورت منطقی، تجزیه و تحلیل و دسته‌بندی کنند. بر این اساس، رویکرد پدیدارشناسی از سه جنبه زیر مدنظر قرار گرفت:

۱. رویکردهای پدیدارشناسی، به پژوهشگران کمک می‌کند تا تجارب زیسته و معنای برآمده از ذهن افراد را استخراج، ساده‌سازی و تفسیر کنند. تعارض کار و خانواده، از سازمانی به سازمانی دیگر و از فرهنگی به فرهنگی دیگر متفاوت است، از این رو، در این پژوهش نیز تلاش شده است تا تجارب زیسته افراد از این مفهوم شناسایی شود.
۲. در رویکرد پدیدارشناسی، پژوهشگران آنچه در دنیای واقعی افراد رخ می‌دهد، شناسایی و احصا می‌کنند. پژوهش‌های انجام‌شده در قلمرو پدیده تعارض کار و خانواده، بیشتر بر ادبیات و پیشینه تحقیق متکی هستند، حال آنکه در این حوزه، ممکن است افراد از مؤلفه‌ها و مقوله‌هایی استفاده کنند که در ادبیات و پیشینه پژوهش کمتر به آن توجه شده باشد. در این پژوهش، از روش پدیدارشناسی استفاده شده است تا به این مؤلفه‌ها، در میدان عمل و دنیای واقعی توجه شود.

1. Gözükara & Çolakoglu

2. Wayne, Matthews, Crawford & Casper

۳. رویکرد پدیدارشناسی در این پژوهش، تلاش می‌کند که در چارچوب نظام‌مندی، تجارب افراد از تعارض کار و خانواده را در یکی از سازمان‌های آموزشی (دانشگاه شهرکرد) بررسی کند و به کمک رویکرد تجزیه و تحلیل کلایزی و مراحل نظام‌مند آن، مقوله‌ها و مضمون‌ها را شناسایی و در قالب مفهومی ارائه کند. به همین دلیل، در تحقیقات پدیدارشناسی، چارچوب مفهومی اولیه‌ای، مانند پیشینه تحقیقات گذشته در نظر گرفته نمی‌شود و پژوهشگران بر اساس دیدگاه موستاکاوس^۱ (۱۹۹۴) بایستی کلیه مفروضه‌های ذهنی خود را کنار بگذارند. به همین دلیل، تنظیم چارچوب مفهومی اولیه با روح تحقیقات پدیدارشناسی تناقض دارد.

مسئله تعارض کار و خانواده در بین همه مشاغل مهم است؛ اما بررسی آن در بین استادان اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا در ادبیات سیاست و برنامه‌ریزی آموزشی و مسائل مربوط به استادان در حوزه آموزش رسمی یا اشتغال، بر این موضوع تأکید شده است. افزون بر این، یکی از مشاغل بسیار حساس در آموزش و تربیت، تدریس در دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی است. از سوی دیگر، با توجه به کمبود تحقیقات تجربی در زمینه چگونگی مدیریت تعارض کار و خانواده، بررسی این مسئله علمی از جنبه روش‌شناسی نیز اهمیت دارد؛ زیرا اغلب پژوهش‌های داخلی در این حوزه با روش کمی، به بررسی این وضعیت پرداخته‌اند و اندک پژوهش‌های کیفی موجود نیز، به روش پدیدارشناسی نبوده و از دید خود استادان این مسئله را بررسی نکرده‌اند. در نهایت اینکه، در خصوص تجارب استادان درگیر در نقش‌های آموزشی، ادبیات کمی وجود دارد. بر این اساس، سؤال اصلی پژوهش حاضر این گونه مطرح می‌شود: بر اساس تجارب استادان دانشگاه شهرکرد، تعارض کار و خانواده، چه پیشایندها و پیامدهایی دارد؟

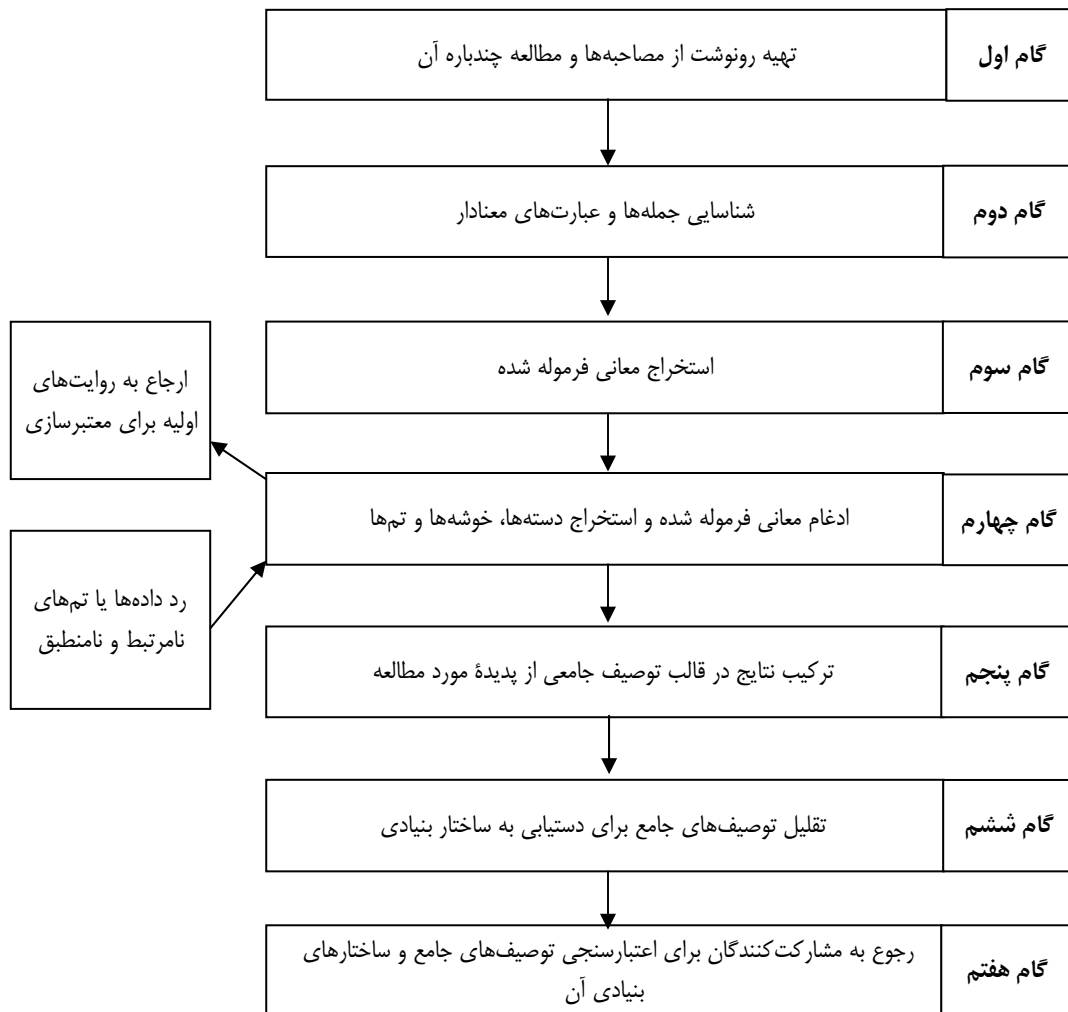
روش‌شناسی پژوهش

با توجه به اینکه موضوع محوری پژوهش، پدیده تعارض کار و خانواده است و مشارکت‌کنندگان در پژوهش نیز این پدیده را به‌طور مستقیم تجربه کرده‌اند، نیاز است از تجربیات، احساسات، افکار و عواطف ایشان استفاده شود. بهترین روشی که می‌تواند به پرسش پژوهش پاسخ مناسبی دهد و ابهام‌های آن را رفع کند، روش پژوهش کیفی، از نوع پدیدارشناسی است که در این پژوهش، از روش پدیدارشناسی مبتنی بر الگوی اصلاح‌شده استیویک، کولایزی و کن^۲ (۱۹۷۸) استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش، کلیه استادان دانشگاه شهرکرد (۱۶۰ نفر) بودند. روش تعیین مشارکت‌کنندگان، بر مبنای روش نمونه‌گیری هدفمند تمایز حداکثری بود. به‌منظور گردآوری اطلاعات، از ابزار مصاحبه استفاده شده است. مصاحبه با مشارکت‌کنندگان با رویکرد پدیدارشناسی تا رسیدن به اشباع اطلاعات ادامه یافت. برای اطمینان از دستیابی به اشباع اطلاعات، از روش نمونه‌گیری تمایزی استفاده شد؛ به این ترتیب که ابتدا هفت نمونه دیگر گرفته شد و کدهای استخراج شده با کدهای ۲۰ نفر مصاحبه‌شونده مقایسه شدند. نتایج اطلاعات به‌دست‌آمده از مصاحبه با نتایج ۷ نمونه اولیه، نشان داد که اطلاعات جدیدی به‌دست نیامده است. بنابراین، در این مطالعه مصاحبه با اولین مشارکت‌کننده آغاز شد و تا رسیدن به حد اشباع اطلاعات، یعنی مصاحبه با ۲۰ مشارکت‌کننده به پایان رسید.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات، بر اساس روش اصلاح‌شده استیویک، کولایزی و کن انجام شامل شد. این روش شامل ۷ گام است که در شکل ۱ مشاهده می‌شود.

1. Mustakaus

2. Stevic, Colaizzi & Kan



شکل ۱. روند تجزیه و تحلیل داده‌های پدیدارشناسی توصیفی با روش کولایزی (۱۹۷۸)

روایی پژوهش

بر اساس رویکرد لینکلن و گوبا^۱ (۲۰۰۷) روایی سازه در بخش کیفی، به روش‌های زیر بررسی شده است:

۱. روش سه‌سویه نگر: در این رویکرد، هر سؤال مصاحبه از طریق دو یا چند سؤال دیگر، از مشارکت‌کنندگان پرسیده می‌شود؛ به طوری که از زوایای مختلف به پدیده مدنظر نگریده شود. در این پژوهش، پژوهشگر سه گروه سؤال مشابه طراحی کرد و برای دستیابی به صحت پاسخ و دقت در جمع‌آوری اطلاعات، در هر مرحله این سؤال‌ها را مطرح کرد. نتایج نشان داد که کلیه زوایای سؤال مشخص است و از جنبه‌های متفاوتی به مسئله نگریده شده است.

۲. رویکرد انعطاف روش: پس از پیدا شدن مفهوم‌های نهایی و طبقه‌بندی آنها، پژوهشگر، بار دیگر، کلیه مصاحبه‌ها را ارزیابی کرد و به بازبینی محتواها، طبقه‌بندی‌ها و کدگذاری‌ها پرداخت. در این مسیر، از چند متخصص حوزه مدیریت و مصاحبه‌شونده، در زمینه کدگذاری نظرسنجی شد و بر اساس دیدگاه آنان، طبقه‌بندی نهایی انجام گرفت.

- روایی بیرونی: قبل از آنکه پژوهشگر، مصاحبه‌های انجام شده را با یکدیگر ترکیب کنند، نتایج هر مصاحبه را با نتایج مصاحبه دیگر مقایسه کرده و تکرارپذیری آنها را بررسی کرد. در ۵ مصاحبه اولیه، میزان تکرار نظرهای افراد در مصاحبه و اشاره به مفهوما و مقوله‌های تکراری، ۴۵ درصد بود؛ اما پس از انجام ۱۵ مصاحبه بعدی، این مقدار به ۹۹ درصد رسید. از این رو، می‌توان گفت که میزان تکرارپذیری نظری و معیار انتقال‌پذیری مناسب است.
- روایی توصیفی: برای دستیابی به نتایج مطلوب، مصاحبه‌کننده در مصاحبه‌های خود، از چند مشاهده‌گر برای ثبت و توصیف مفهوما و جمله‌های معنادار استفاد کرد و در چند مصاحبه، استاد راهنما نیز به‌عنوان مشاهده‌گر در کنار سایر مشاهده‌کنندگان تحقیق حضور داشت. به‌طور متوسط، مصاحبه‌کننده در هر مصاحبه با سه مشاهده‌گر نتایج را ثبت کرد و در انتهای مصاحبه، تمام مشاهده‌ها با هم مقایسه شدند و در کنار یکدیگر قرار گرفتند.
- روایی تفسیری: کلیه کدگذاری‌ها، مفهوما و به‌ویژه، جمله‌های معنادار به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها و طبقه‌بندی‌های انجام‌شده برای مقوله‌ها، در اختیار مشارکت‌کنندگان پژوهش (۲۰ مصاحبه‌شونده) قرار داده شد تا مشخص شود که برداشت‌های محقق از جمله‌های مصاحبه‌شوندگان و همچنین، جمله‌های معنادار استخراج‌شده و مقوله‌بندی‌ها درست است یا خیر. پس از بازبینی مصاحبه‌شوندگان (۲۰ مورد) و دریافت نظر آنان، تغییراتی مطابق با خواسته آنان اعمال شد و کلیه موارد بار دیگر بررسی شدند و سرانجام همه به تأیید رسیدند.

پایایی پژوهش

- برای بررسی پایایی پژوهش، از رویکرد رائو و پری^۱ (۲۰۰۳) استفاده شد و اقدام‌های زیر صورت گرفت:
- استفاده از فرایندهای ساخت‌یافته و دقیق در تنظیم مصاحبه‌های تحقیق. کلیه مصاحبه‌های انجام‌شده به‌صورت اصولی، منطقی و منظم بودند.
 - سازماندهی فرایندهای ساخت‌یافته برای ثبت، نوشتن، کدگذاری و تغییر داده‌ها. از رویکرد اصلاح‌شده استیوک، کن و کلایزی استفاده شد و کلیه مراحل گام به گام و دقیق، بر مبنای رویکرد مدنظر انجام شد.
 - حضور مصاحبه‌کننده یا مشاهده‌گر برای انجام مصاحبه و جمع‌آوری اطلاعات. در طول مصاحبه‌ها، چند پرسشگر حضور داشتند و همه نتایج با یکدیگر مقایسه شد تا سازگاری یا اطمینان مناسب حاصل شود.

یافته‌های پژوهش

گام نخست

پس از انجام هر مصاحبه، تمام مطالبی که مصاحبه‌شوندگان بیان کردند، به‌صورت متن در فایل ورد حروف‌چینی شدند. حالات و احساسات چهره یا لحن صدا نیز به‌صورت ای‌موجی در متون ترسیم شد. فایل‌های صوتی ضبط‌شده به دفعات

شنیده و هر یک از متون بارها خوانده شدند. در حین انجام این کار نیز، پژوهشگر هر گونه فکر، احساس یا ایده‌هایی که از پژوهش‌های قبلی تجربه کرده بود، پراتت‌گذاری^۱ کرد، این کار به کشف پدیده تعارض کار و خانواده بر اساس تجربه‌های استادان، کمک کرد. از نظر هوسرل، پراتت‌گذاری (اپوخه^۲ یا براکت‌کردن)، اصلی‌ترین مفهوم پدیدارشناسی است که باید در اجرای پژوهش مدنظر قرار گیرد (توفورد و نیومن^۳، ۲۰۱۲) و در آن، همه قضاوت‌ها و دانسته‌های قبلی پژوهشگر در خصوص واقعیت کنار گذاشته شود (نگرش خنثی) تا زمانی که در مبنای مشخص‌تری درک شوند.

گام دوم

در این مرحله، جمله‌ها و عبارت‌های معنادار مربوط به چگونگی تعارض کار و خانواده، از متن تمام مصاحبه استخراج شدند. این عبارت‌ها در فایل جداگانه‌ای ثبت و بر اساس شماره مصاحبه و شماره پاراگراف کدگذاری شدند. ۱۲۵۷ عبارت معنادار از ۲۰ متن مصاحبه شناسایی شد. در جدول ۲، چند نمونه از عبارت‌های معنادار استخراج شده از گفته‌های استادان درج شده است.

جدول ۲. نمونه‌هایی از عبارت معنادار

شماره پاراگراف	شماره مصاحبه	عبارت معنادار
۵	۱	متأسفانه دانشگاه‌ها مهدکودک ندارند، من نمی‌دونم بچهام را وقتی می‌خوام پیام دانشگاه کجا بگذارم. به‌خاطر بچهام مجبور شدم یک سال مرخصی بگیرم و از همه کارهایی که باید توی دانشگاه برای پیشرفت انجام می‌دادم عقب افتادم. هم‌زمان با ارتقای درجه علمی توی دانشگاه بچهام به دنیا آمد.
۶	۲	وقتی مجرد بودم مسئولیت کم‌تر بود و به همه کارهای خانواده و کار هم می‌رسیدم؛ ولی الان که متأهلم و مرتبه علمی من بیشتر شده، باید کارهای بیشتری نسبت به زمان مجردی انجام دهم و مسئولیت خانوادگی و مسئولیت کاری هم بیشتر شده، مثلاً مهمانی کم‌تر می‌رفتم، لازم نبود ناهار حتماً با خانواده باشم، الان باید مهمانی برم و همیشه نمی‌تونم بگم نیام.
۲	۳	خانواده من و همسر از نظر تحصیلی و مشاوره‌های عملی چون سطحشون پایین تره، عملاً کمکی نمی‌توانند به ما بکنند.

گام سوم

معنای فرموله‌شده عبارت‌های معنادار شناسایی شدند و هر یک در دسته جداگانه‌ای قرار گرفتند و کدگذاری شدند. از ۱۲۵۷ عبارت مستخرج از مصاحبه‌ها، همان تعداد عبارت معنادار به‌دست آمد. برای اطمینان از صحیح‌بودن فرایند و سازگاربودن معانی، همه عبارت‌ها و معانی آنها بررسی شدند. جدول ۳ نمونه‌هایی از چگونگی تبدیل عبارت‌های معنادار به معانی فرموله‌شده را نشان می‌دهد.

1. Bracketing
2. Epoche
3. Tufford & Newman

جدول ۳. نمونه‌هایی از معانی فرموله شده

معانی فرموله شده	عبارت‌های معنادار
وجدان کاری بالا	من به معیار و استاندارد برای خودم دارم که از اون‌ها نمی‌تونم کوتاه بیام و این باعث می‌شه که سطح مطلوبیت کارم در یه حدی باشه که خیلی از کارهام رو مجبور بشم خودم انجام بدم و این حجم کارم رو زیاد می‌کنه. بقیه استادان خیلی از کارها رو میدن دانشجویا انجام بدن در صورتی که من نمی‌تونم و خودم باید انجام بدم [م ۱۰، پ ۱۱].
وظیفه شناسی بیش از حد عامل تشدید تعارض کار و خانواده	
محدود سازی تفریحات	خوب ببینید مثلاً بچه‌ها میاد میگه بابا من می‌خوام برم پارک یا شهر بازی. خوب می‌بینی حق داره صبح تا حالا ما رو ندیده و حوصله‌اش سر رفته. خوب منم خسته‌ام و حال و حوصله ندارم. حالا مجبورم یا ببرمش یه دوری تو خیابان‌ها بزنم یا یه پارک ساده ببرمش یا جوری راضی‌اش کنم یا بعضی وقتا دیگه کنترل از دستم خارج میشه و با حالت عصبانیت برمی‌گردم و نگاهش می‌کنم و ساکتش می‌کنم [م ۷، پ ۵].
ایجاد رفتار پرخاشگرایانه در محیط کار به علت فشار کار موجود در محیط خانواده	
مشکلات مالی استادان	به دلیل نیاز مالی، استادان مجبورند که پروژه‌های بیرون از دانشگاه رو بپذیرند که این خود نوعی تعارض به وجود می‌آورد [م ۳، پ ۳].
تعارض بین کارهای دانشگاهی	
پذیرفتن مسئولیت‌های جدید	

گام چهارم

معانی فرموله‌شده، دسته‌بندی و گروه‌بندی شدند. این دسته‌ها، بیان‌کننده ساختار منحصر به فردی از خوشه‌ها هستند. هر خوشه، به صورتی کدگذاری شد که تمامی معانی فرموله‌شده مربوط به گروه معانی را شامل شود. سپس گروه‌های خوشه‌ها که منعکس‌کننده دیدگاه خاصی هستند با یکدیگر ادغام شدند تا ساختار متمایزی از تم را شکل دهند. در واقع، همه این تم‌ها از نظر درونی هم‌گرا و از نظر بیرونی واگرا هستند؛ به این معنا که هر یک از معانی فرموله شده، فقط در یک خوشه تمی قرار می‌گیرد که از نظر معنایی، متمایز از ساختارهای دیگر است (شوشا، ۲۰۱۲). دو خوشه پدیدآمده در شش تم دسته‌بندی شدند. جدول ۴ فرایند ساخت نخستین تم «تعارض کار و خانواده» از ادغام خوشه‌ها را نشان می‌دهد. نقشه تماتیک نهایی نیز در جدول ۵ نمایش داده شده است.

جدول ۴. نمونه پدید آمدن نخستین تم «تعارض کار و خانواده» با استفاده از معانی فرموله شده و خوشه‌ها

تم پدید آمده	خوشه‌ها	نمونه‌هایی از معانی فرموله شده
پیشایندهای شغلی تعارض کار و خانواده	پیشایندهای تعارض کار و خانواده	حجم کار زیاد فشار کار زیاد نبود امنیت شغلی
پیامدهای شخصی تعارض کار و خانواده	پیامدهای تعارض کار و خانواده	خستگی مفرط روحی اعتیاد به کار خستگی مفرط جسمی

جدول ۵. نقشه تماتیک نهایی

تم اول: پیشایندهای شغلی تعارض کار و خانواده	تم دوم: پیشایندهای شخصی تعارض کار و خانواده	تم سوم: پیشایندهای خانوادگی تعارض کار و خانواده
<ul style="list-style-type: none"> ○ انتظارات بیش از حد دانشجویان از استادان ○ همکاری نکردن استادان ○ سلیقه‌ای عمل کردن در اجرای قوانین ○ بی‌عدالتی و وجود تبعیض جنسیتی ○ نبود قوانین حمایت‌کننده ○ فشار کار زیاد در محیط کار ○ عدم مدیریت زمان ○ پُرسیدن وقت استادان با امور غیرمرتبط ○ حجم کار زیاد ○ پذیرفتن مسئولیت‌های جدید ○ خستگی زیاد در محیط کار ○ تعارض بین کارهای دانشگاهی ○ رعایت نکردن قوانین در دانشگاه ○ عدم برنامه‌ریزی و مدیریت زمان ○ اختلاف نسل‌ها در محیط کار با همکاران ○ توقع‌های بیجا در محیط کار ○ تعارض در نقش ○ بی‌نظمی در کارهای دانشگاه ○ برنامه‌ریزی نامنظم در دانشگاه ○ درگیر کردن بیش از حد استادان با پروژه‌ها ○ تغییرات زیاد در برنامه‌ها در دانشگاه ○ نبود امنیت شغلی ○ ناهم‌خوانی وضعیت شغلی زن با مرد ○ حجم کار زیاد و پذیرفتن چند شغل کاری ○ مسافت زیاد بین محل کار با محل زندگی ○ عدم حمایت دانشگاه از استادان ○ ارزش قائل نشدن برای کار استادان ○ رعایت نکردن استانداردهای کاری در محیط دانشگاه ○ زمان‌بُر بودن کارهای دانشگاهی ○ گرفتن پروژه‌های غیر دانشگاهی ○ سودجویی دانشگاه 	<ul style="list-style-type: none"> ○ وجدان کاری بالا ○ وظیفه‌شناسی بیش از حد عامل تشدید تعارض کار و خانواده ○ کمال‌گرایی و ایده‌آل‌گرایی عامل تشدید تعارض کار و خانواده ○ انضباط بیش از حد عامل تشدید تعارض کار و خانواده ○ حساسیت بسیار زیاد برای کاری ○ وسواس در کارها ○ نداشتن وجدان کاری ○ وظیفه‌شناسی ○ درگیری بیش از حد نقش و وظایف کاری ○ نداشتن تعادل در نقش‌ها ○ تداخل کارهای دانشگاه با امور خانواده ○ تعارض بین رفتار استاد و دانشجو ○ پُرسیدن تمام وقت استادان با کارهای دانشگاه ○ صرف انرژی بیش از حد برای کارهای دانشگاه 	<ul style="list-style-type: none"> ○ فشار نقش مادری ○ مشکلات نگهداری و مواظبت از فرزندان و شغل ○ فشار نقش همسری ○ ضعف حمایت خانوادگی ○ ضعف مشاور علمی ○ درگیری زیاد با مشکلات خانوادگی ○ نقش منفی خانواده همسر ○ مشکلات مالی ○ بی‌توجهی به مسائل زناشویی ○ حجم انبوه کار در خانواده ○ ابهام در نقش‌ها ○ تعارض در نقش ○ حجم کار زیاد در خانواده ○ بی‌نظم در کارهای خانواده ○ همکاری نکردن همسر ○ ایجاد فشارهای اجتماعی از طرف خانواده برای تربیت فرزندان ○ نارضایتی خانواده از شغل ○ عدم مدیریت کارهای خانوادگی ○ نداشتن تعادل در نقش‌ها ○ تداخل کارهای خانوادگی با امور دانشگاه ○ زمان‌بُر بودن کارهای خانوادگی ○ اختلاف سن زیاد با همسر ○ توقع بیجا در محیط خانواده ○ بی‌اطمینانی در محیط خانواده ○ جدایی در خانواده ○ مسئولیت زیاد در محیط خانواده ○ بیماری همسر و افزایش تعارض کار و خانواده ○ مشکلات مالی در خانواده

تم ششم: پیامدهای خانوادگی تعارض کار و خانواده	تم پنجم: پیامدهای شخصی تعارض کار و خانواده	تم چهارم: پیامدهای شغلی تعارض کار و خانواده
<ul style="list-style-type: none"> ○ ایجاد مشکلات در روابط خانوادگی ○ بی‌توجهی به تفریحات خانواده ○ بی‌توجهی به رضایت همسر ○ بی‌توجهی به مسائل زناشویی ○ تقسیم مجدد وظایف در خانواده ○ کاهش تفریحات با خانواده ○ کاهش مسئولیت‌پذیری در خانواده ○ کاهش انگیزه انجام کارها در محیط خانواده ○ کاهش ابراز علاقه در خانواده ○ کاهش صمیمیت با اعضای خانواده ○ کم‌توجهی به فرزندان ○ کاهش حس کنترل بر زندگی ○ ایجاد مشکلات روحی و جسمی برای فرزندان ○ کاهش انگیزه برای استادان برای انجام وظایف کاری در خانواده ○ ایجاد تعارض بین فرزندان برای والدین ○ برای تربیت فرزندان ○ غفلت از حقوق فرزندان ○ تأخیر در ازدواج ○ کاهش و تأخیر در فرزندآوری ○ تصمیم‌گیری‌های نادرست در محیط خانواده ○ تعارض مسئولیت‌ها در خانواده ○ اختلاف در باورها با خانواده در محیط خانه ○ تغییر سبک زندگی ○ ایجاد بحث و جدل در خانواده ○ مشارکت‌نکردن در امور تحصیلی فرزندان ○ عدم برنامه‌ریزی در خانواده ○ تغییر الگوی خانه‌داری ○ درگیری ذهنی در محیط خانواده ○ کاهش روابط عاطفی با همسر ○ کاهش زمان در کنار خانواده بودن ○ بی‌حوصلگی در انجام وظایف خانوادگی ○ ایجاد رفتار پرخاشگراییانه در خانواده به‌علت فشار کار موجود در محیط کار ○ بی‌توجهی به مسائل زناشویی ○ کم‌توجهی به احساسات فرزندان ○ ایجاد محدودیت در امور خانواده ○ اهمال‌کاری در انجام مسئولیت‌های خانوادگی ○ اختلاف‌های سلیقه‌ای با خانواده در محیط خانه 	<ul style="list-style-type: none"> ○ خستگی مفرط روحی ○ پیدایش اختلال‌های جسمانی ○ محدودکردن زمان استراحت ○ از خود بیگانگی ○ خستگی مفرط جسمی ○ محدودسازی تفریحات شخصی ○ کاهش خواب ○ ایجاد عادت مطالعه زیاد ○ ایجاد استرس ○ ایجاد مشکلات جسمی ○ ایجاد مشکلات روحی ○ کاهش توان جسمی ○ کاهش ظرفیت روانی ○ کاهش آرامش در خانواده ○ گوشه‌گیری در خانواده 	<ul style="list-style-type: none"> ○ بی‌نظمی در گروه استادان ○ همکاری نکردن استادان ○ کاهش آرامش در محیط کار ○ کاهش مسئولیت‌پذیری در محیط کار ○ فرسودگی شغلی ○ کاهش انگیزه انجام کارها در محیط کار ○ تصمیم‌گیری‌های نادرست در محیط کار ○ بده‌وبستان علمی برای مقابله با تعارض کار و خانواده ○ ایجاد شدن کارهای اضافی از تعاملات کاری ○ چانه‌زنی در محیط کار ○ کاهش پیشرفت علمی ○ کاهش کیفیت تدریس در دانشگاه ○ کاهش انگیزه برای استادان برای انجام وظایف کاری در محیط کار ○ ایجاد رفتار پرخاشگراییانه در محیط کار ○ به‌علت فشار در محیط کاری ○ درگیری ذهنی در محیط کار ○ ناتوانی در پاسخ‌گویی به دانشجویان ○ اهمال‌کاری در انجام وظایف کاری در محیط کار ○ اختلاف در باورها با همکاران در محیط کار ○ کاهش تعهد کاری ○ غیبت از کار ○ اختلاف‌های سلیقه‌ای با همکاران در محیط کار ○ تعارض بین کارهای دانشگاهی

گام پنجم

در این مرحله از تجزیه و تحلیل، همه تم‌ها به صورت جامع توصیف شدند. پس از ادغام همه تم‌های مطالعه، «شناخت، احساس، ارزیابی و تصمیم‌گیری» ساختار کلی پدیده استخراج شد. توضیحات بیشتر در بخش نتیجه‌گیری ذکر می‌شود.

گام ششم

این مرحله تا حدی شبیه مرحله پیش است؛ اما به دنبال معانی جامع نبودیم. در این مرحله، یافته‌ها تقلیل و توصیف‌های زائد و اشتباه از ساختار کلی حذف شدند. به منظور ایجاد ارتباط شفاف بین خوشه‌ها و تم‌های استخراج شده، اصلاحاتی صورت گرفت و عبارت‌های مبهمی که توصیف کلی را ضعیف می‌کردند، حذف شدند.

گام هفتم

در این مرحله، یافته‌های پژوهش اعتبارسنجی شدند. امانت‌داری در پژوهش و روایی و اعتبار یافته‌ها، جزء مبانی اولیه پژوهش‌های کیفی هستند و در روش پژوهش پدیدارشناسی نیز اهمیت فراوانی دارند. کولایزی و همکارانش پیشنهاد کرده‌اند که بهتر است اعتبار نهایی با مراجعه به افراد مطلع انجام شود. از دید آنها، مهم‌ترین معیار ارزیابی یافته‌های پژوهش‌های پدیدارشناختی، تأیید خود مشارکت‌کنندگان از توصیف‌های جامعی است که از پدیده مورد مطالعه انجام شده است (کرسول^۱، ۲۰۰۳). بنابراین برای اعتبارسنجی، به مصاحبه‌شوندگان مراجعه شد و تمام توصیف‌ها و نتایج در اختیار آنها قرار گرفت. از دید شرکت‌کنندگان، نتایج نشان‌دهنده احساسات و تجربیات آنها بود و همه رضایت و تأیید خود را اعلام کردند. پژوهشگر نیز به منظور امانت‌داری در پژوهش، کلیه مفروضات قبلی خود در زمینه پدیده تعارض کار و خانواده را از قبل یادداشت کرده و طی فرایند پژوهش نیز سعی در پرانتزگذاری (گرینگ^۲، ۲۰۰۴) کلیه مفروضات پیشین کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتیجه پژوهش‌های متعدد در زمینه تعارض کار و خانواده و کار نشان می‌دهد که نخستین حوزه آسیب‌پذیر این دو نوع تعارض، خشنودی شغلی و خشنودی زناشویی است و این تعارض برای افراد و سازمان‌ها به یک اندازه اهمیت دارد؛ برای سازمان با کاهش بهره‌وری، کاهش خشنودی شغلی کارکنان، افزایش دیرکرد و غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره‌گیری از کار و کاهش تعهد سازمانی همراه است و برای افراد منبع اصلی استرس است و پیامدهای منفی، مانند افزایش خطر برای سلامتی مادر و پدر شاغل، انجام ناکارآمدی وظایف مادری و پدری و همسری، کاهش خشنودی زناشویی و سلامت روانی (افزایش اضطراب و افسردگی و...)، افزایش تعارض و طلاق را به دنبال دارد.

پاسخ به سؤال پژوهش، مبنی بر پیشایندهای شغلی تعارض کار و خانواده با نتیجه پژوهش باقری و حسینی (۱۳۹۵) همخوانی دارد. آنها نیز، نقش خانگی و ایفای نقش در خانواده؛ نقش شغلی و ایفای نقش در دانشگاه؛ توأمانی ایفای نقش‌های شغلی و خانوادگی و مواجهه با حل مسائل و مشکلات و توأمانی ایفای نقش‌های دوگانه را چهار مضمون اصلی پیشایندهای شغلی تعارض کار و خانواده معرفی کردند. بلالی و همکارانش (۱۳۹۶)، عملکرد نامناسب نظام آموزشی، فشار

نقش مادری و فرزندپروری، فشار نقش همسری، ضعف حمایت خانواده و نقش منفی خانواده را جزء شرایط علی تعارض نقش تحصیلی با نقش خانوادگی دانشجویان متأهل دانستند و از سوی دیگر، کاهش حس کنترل بر زندگی، فرسودگی تحصیلی، تضعیف صمیمیت زناشویی و کاهش ظرفیت روانی را پیامدهای پدیده تعارض نقشی معرفی کردند که با نتایج این پژوهش همخوانی دارد. همچنین، گوزوکارا و کولاوگلا (۲۰۱۶) ثابت کردند که استقلال شغلی بر رضایت شغلی تأثیر مثبتی دارد و تعارض کار و خانواده بر رابطه بین استقلال شغلی و رضایت شغلی، اثر منفی می‌گذارد که با یافته‌های این پژوهش هماهنگ است.

در تفسیر این مسئله باید گفت که مشارکت‌کنندگان در پژوهش (استادان دانشگاه شهرکرد) معتقد بودند که عوامل شغلی در این دانشگاه، به تعارض کار و خانواده منجر می‌شود و یکی از مضامینی که در این پژوهش به دست آمد، ناهم‌خوانی وضعیت شغلی زنان و مردان است که زندگی آنها را دچار وضعیت نامتعادل و آشفته می‌کند. دوری مستمر یا مقطعی همسران، فشار مضاعفی بر خانواده وارد می‌کند و از سوی دیگر، گاهی باعث می‌شود که مرد شغل خود را از دست بدهد. در این صورت، مسئولیت نان‌آوری برعهده زن خواهد بود و این مسئولیت، تبطعات ناخوشایندی را به دنبال دارد. تعدد مسئولیت‌های شغلی و پذیرفتن مسئولیت‌هایی غیر از مسئولیت هیئت علمی، حجم کار را افزایش می‌دهد و بر خود فرد و خانواده تأثیر منفی می‌گذارد. اولویت‌دادن به یکی از مسئولیت‌ها، باعث می‌شود که فرد نتواند مسئولیت دیگر را به نحو احسن انجام دهد. برای عده‌ای، انجام مسئولیت‌های خانوادگی در اولویت است و برای عده‌ای دیگر، انجام مسئولیت شغلی که هر دو در انجام کامل مسئولیت، تداخل ایجاد می‌کند. به‌طور مسلم، قوانین حمایت‌کننده کمک خواهد کرد تا استادان بین مسئولیت‌های کار و خانواده تعادل ایجاد کنند؛ به‌خصوص زنان که نمی‌توانند از مسئولیت‌های خانوادگی خود شانه خالی کنند. ناهماهنگی میان کار و خانواده، به عدم تعادل در زندگی منجر می‌شود. اگر زنان، طی هفته، دو تا سه روز در خانه حضور نداشته باشند، نمی‌توانند مسئولیت‌های خود را به نحو احسن انجام دهند. ساختار اداری آموزش عالی، ساعات کاری زیادی را بر اعضای هیئت عملی تحمیل می‌کند و حضور فیزیکی و اجباری در محیط کار (بدون هیچ انعطافی) بر این مشکل دامن می‌زند. توجه به کمیت کارهای پژوهشی، بدون در نظر گرفتن کیفیت آن، همه و همه استرس‌هایی است که بر استادان هیئت علمی در فضای شغلی وارد می‌شود و به گفته خودشان، این قوانین سخت و ثابت و انعطاف‌ناپذیر به حذف یا تهدید سایر نقش‌های آنها در زندگی منجر می‌شود. مصداق نتیجه این ساختارهای بدون انعطاف، دیرفرزندآوری است. نداشتن استقلال در دانشگاه، به دلیل فضای غالب مردانه برای تصمیم‌گیری‌ها و محوریت رؤسا در برنامه‌ریزی‌ها، فشار مضاعفی است که فضای شغلی دانشگاهی بر استادان هیئت علمی وارد می‌کند. استادان هیئت علمی معتقدند که فضای حاکم در محیط دانشگاهی، حول ساختار رؤسا شکل گرفته است. از سوی دیگر، همکاران این وضعیت را درک نمی‌کنند و باعث می‌شود که آنها در محیط کار، آرامش کافی نداشته باشند که این عامل، به کشمکش‌های درونی آنها منجر می‌شود (کشمکش‌هایی که عموماً برای اولویت‌دادن به نقش‌های کاری یا خانوادگی وجود دارد و انرژی لازم را از آنها می‌گیرد). در مصاحبه انجام‌شده، آنها اذعان کردند که با ذهنی آشفته وارد منزل می‌شوند و به دلیل مشغله‌های کاری، در خانه کم‌کاری می‌کنند، از سوی دیگر، همسر و فرزندان آنها احساس نارضایتی کرده و این کشمکش‌ها بیشتر و بیشتر می‌شود. در تفسیر عوامل شخصی، این موضوع در دانشگاه به تعارض کار و خانواده می‌انجامد. بنابراین، درگیری بیش از حد نقش در وظایف کاری، وظیفه‌شناسی بیش از حد و در عین حال وظیفه‌شناسی، کمال‌گرایی و ایده‌ال‌گرایی، انضباط بیش از حد یا بی‌انضباطی، حساسیت کاری بیش از حد، وسواس در

کارها، وجدان کاری بیش از حد یا کم‌وجدانی در کار، همه از جمله عوامل شخصی ایجادکننده تعارض کار و خانواده در استادان دانشگاه شهرکرد است. بیشتر استادان تمایل دارند که موقعیت کنونی خود را حفظ کنند. حفظ موقعیت کنونی، مستلزم این است که فرد در موقعیت‌های تصمیم‌گیری شک و تردید نداشته باشد. در نتیجه، شخص متوجه می‌شود که نباید کار خاصی را انجام دهد و انجام‌ندادن اقدامی خاص، باعث می‌شود که فرد تابع دستورهای باقی بماند. همچنین، اگر استادان در تعامل با همکاران خود احساس ناامنی کنند، با آنها همکاری نمی‌کنند. چنانچه حس بدبینی و بی‌اعتمادی به همکاران در استادان رخنه کند و در تعامل با همکاران احساس آرامش و امنیت نکنند، با مشکلاتی همچون درگیری بیش از حد در نقش و وظایف کاری، وظیفه‌شناسی بیش از حد، کمال‌گرایی و ایده‌آل‌گرایی، انضباط بیش از حد، حساسیت بیش از حد کاری، وسواس در کارها، عدم وجدان کاری، وظیفه‌شناسی و وجدان کاری بیش از حد مواجه شده و دچار تعارض کار و خانواده می‌شوند. همچنین در تفسیر عوامل خانوادگی که به تعارض کار و خانواده منجر می‌شود، می‌توان گفت که تعدد مسئولیت‌ها در خانواده، حجم کار را افزایش می‌دهد و زنان، برای هماهنگی بین مسئولیت‌ها تحت فشار بیشتری قرار می‌گیرند. اعضای خانواده هرچند فعالیت اجتماعی زن را پذیرفته باشند، در خانه انتظار دارند نقش مادری و همسری خود را به نحو احسن انجام دهد. در غیر این صورت، معمولاً نارضایتی ایجاد می‌شود. بیماری همسر یا ناتوانی مرد در اداره امور خانواده، در افزایش فشار کاری زن تأثیر می‌گذارد، از این رو، اغلب نمی‌تواند بین مسئولیت‌های خود تعادل برقرار کند. وجود مشکلات مالی، از مشکلاتی است که زنان را وادار می‌کند، تحت هر شرایطی فعالیت اجتماعی خود را ادامه دهند، از این رو موقعیت نامناسب، باعث می‌شود که زمینه عدم تعادل بین مسئولیت‌ها فراهم شود. مشارکت و همکاری مردان در کارهای خانه، به زن کمک می‌کند تا به راحتی بین مسئولیت‌های خود تعادل برقرار کند.

در تفسیر پیامدهای تعارض کار و خانواده در زمینه پیامدهای شغلی استادان، می‌توان به‌طور خلاصه به این مشکلات اشاره کرد: غیبت از کار، کاهش تعهد کاری، فرسودگی شغلی، کاهش کیفیت تدریس، کاهش پیشرفت عملی. تعارض کار و خانواده که از تداخل نقش‌های شغلی و خانوادگی فرد نشئت می‌گیرد و به ایفای نادرست و ناکامل نقش‌ها در هر یک از حوزه‌های اشتغال یا خانواده یا هر دو منجر می‌شود، پیامدهای گوناگونی در پی دارد. چنین پیامدهایی می‌تواند از استرس، خستگی و احساس ناتوانی در شخص آغاز شود و تا کاهش رضایت کاری و تنزل بازدهی فردی و گروهی ادامه یابد. بنابراین، احتمال دارد که رابطه بی‌واسطه‌ای بین تعارض کار و خانواده با رضایت از زندگی شغلی و به تبع آن، کیفیت زندگی ایجاد شود و این نتایج، در پژوهش‌های گوناگون تأیید شده است. بر این اساس، انتظار می‌رود که استادان زن شاغل، در مقایسه با استادان مرد شاغل، تعارض کار و خانواده بیشتری را تجربه کنند و به دلیل وظایفی که در خانواده برعهده دارند، میانگین رضایت شغلی آنها نسبت به مردان کمتر باشد؛ به‌ویژه آن دسته از استادان زن که مسئولیتی برابر با مسئولیت استادان مرد دارند. به نظر می‌رسد نگرش‌های فرهنگی، به دلیل ماهیت و ابعاد آموزش و تدریس در مقایسه با مشاغل دیگر، بر نارضایتی از زندگی کاری استادان دامن می‌زند. از پیامدهای شغلی تعارض کار و خانواده که استادان دانشگاه شهرکرد را دچار مشکل می‌کند، می‌توان به کاهش بهره‌وری، کاهش اثربخشی، ناکارایی، کاهش عدالت سازمانی، نارضایتی شغلی، عدم تعهد سازمانی اشاره کرد و همین امر باعث می‌شود که از کیفیت تدریس و سطح مسئولیت‌پذیری آنان در قبال دانشجویان کاسته شود و به کاهش کیفی و کمی پژوهش‌های عملی بینجامد و مشکلات زیادی را برای دانشجویان و دانشگاه ایجاد کند.

در تفسیر این مسئله باید گفت که به اعتقاد مصاحبه‌شوندگان، تعارض کار و خانواده در زمینه پیامدهای شخصی، آنها را با مشکلاتی مواجه می‌کند، برای مثال، بی‌توجهی در مسائلی مانند روابط خانوادگی، تفریح خانواده، رضایت همسر، مسائل عاطفی همسر، مسائل زناشویی و فرزندان و همچنین، کاهش صمیمیت با اعضای خانواده، تغییر سبک زندگی، مسئولیت‌ناپذیری، تغییر الگوی خانه‌داری، بحث‌وجدل در خانواده. این پیامدهای شخصی در تعارض کار و خانواده میان استادان دانشگاه شهرکرد، سبب می‌شود که آنها دچار افسردگی و استرس شوند و به روابط کاری و خانوادگی بی‌توجهی کنند. این مشکلات آنها را سردرگم می‌کند. مواجهه هم‌زمان ازدحام کار و فشار خانواده، مشکلات روحی و جسمی جبران‌ناپذیری را برای آنان به دنبال دارد.

در تفسیر پیامدهای خانوادگی تعارض کار و خانواده، به‌طور خلاصه می‌توان به این موضوعات اشاره کرد: ایجاد مشکلات جسمی و روحی، پیدایش اختلالات جسمانی، کاهش زمان استراحت، اعتیاد به کار، از خودبیگانگی، خستگی مفرط جسمی، محدودسازی تفریحات شخصی، کاهش خواب، مطالعه به‌جای استراحت، استرس، کاهش توان جسمی، کاهش ظرفیت روانی، کاهش آرامش در خانواده، گوشه‌گیری در خانواده و خستگی مفرط روحی. تغییر اجباری سبک زندگی عادی به سبکی خاص، از نتایج ایفای هم‌زمان دو نقش شغلی و خانگی است. اعضای هیئت علمی، بارها درباره کاهش چشمگیر اوقات فراغت و تفریحاتشان سخن گفته‌اند. تغییر زمان تغذیه خانواده و حتی کاهش دفعات تغذیه، عادت به کار بیش از حد، کاهش روابط خویشاوندی به دلیل محدودشدن دیدوبازدیدها، نشانه‌هایی از سبک زندگی جدید این قشر است. حجم زیاد کار بر کیفیت و کمیت زندگی فرزندان تأثیر می‌گذارد. به بیان دیگر، روحیه مادر و نحوه ایفای وظایف مادری و همچنین، روحیه پدر و ایفای وظایف پدری، به دلیل تداخل این نقش‌ها، شکل متفاوتی به خود گرفته است؛ به‌گونه‌ای که زمان کافی برای انجام این وظایف را ندارند. بعضی از مصاحبه‌شوندگان، به دلیل آگاهی از نقش خانوادگی زن و مرد و همچنین، ترس از بی‌توجهی به تربیت فرزندان و غفلت از آنان یا مجرد مانده‌اند یا دیر ازدواج کرده‌اند.

در این میان، بعضی از استادان دانشگاه شهرکرد به پیامدهای خوشایندی هم اشاره کرده‌اند. برای مثال، ایفای هم‌زمان دو نقش، به افزایش کیفیت نقش مادری و پدری و تربیت بهتر فرزندان منجر شده است. بعضی با حمایت و تشویق همسر و فرزندانشان مواجه شدند و برای موقعیت شغلی خود احساس غرور کرده‌اند. یکی دیگر از ابعاد خوشایند ایفای هم‌زمان دو نقش، استقلال فرزندان این افراد است. اعضای هیئت علمی، از عدم وابستگی و استقلال فرزندان خود رضایت داشتند. زنان هیئت علمی با قوانین آموزش عالی در باب فرزنددارشدن مخالفت کردند. این قوانین به‌طور غیرمستقیم استخدام یا رسمی شدن آنها را به تعویق می‌اندازد و باعث می‌شود که از داشتن فرزند ممانعت کرده یا فرزند دوم را امری محال تلقی کنند. دورکاری برای زنان هیئت علمی، باید بیشتر از شغل‌های دیگر در نظر گرفته شود؛ زیرا آنان می‌توانند بسیاری از کارهای پژوهشی را در خانه کنار فرزندان خود انجام دهند. توجه کیفی به ساعت‌های کاری، به‌خصوص برای زنانی که فرزندان زیر ۵ سال دارند و فراهم کردن فضا برای کودکان در دانشگاه، از نگرانی زنان هیئت علمی می‌کاهد. این پیامدهای خانوادگی ناشی از تعارض کار و خانواده، سبب می‌شود که استادان دانشگاه شهرکرد، از روابط خود با خانواده رضایت کمتری داشته باشند و این نارضایتی سبب ناخشنودی استادان از زندگی خانوادگی می‌شود که آثار مخربی در خانواده ایجاد می‌کند.

محدودیت‌های پژوهش

پژوهش حاضر با رویکرد پدیدارشناسی انجام شده است، از این رو، تعمیم نتایج آن به زمان دیگر، امکان‌پذیر نیست؛ زیرا رویکردهای پدیدارشناسی توصیفی و تفسیری هستند و ممکن است با تغییر نگرش پاسخ‌دهندگان، نتایج نیز تغییر کنند. همچنین نتایج آن را نمی‌توان به سایر دانشگاه‌ها تعمیم داد؛ زیرا ممکن است استادان سایر دانشگاه‌ها، در خصوص این مسئله نگرش دیگری داشته باشند.

پیشنهادها

با توجه به پیشایندهای شغلی در خصوص تعارض کار و خانواده (جدول ۵)، اقدام‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

۱. وظیفه‌ها و مسئولیت‌های بیش از اندازه و در زمان محدود، به استادان واگذار نشود؛
۲. به کارکنانی که وظیفه نگهداری از فرزندان خردسال، سالمندان و بیماران را برعهده دارند، کمک‌های مناسب ارائه شود.
۳. هنگام مواجهه استادان با مشکلات حاد خانوادگی و بحران‌های اجتماعی، به تناسب نوع و شدت مشکلات برای آنها مرخصی استحقاقی یا اضطراری در نظر گرفته شود.
۴. به‌منظور مدیریت زمان تعارض نقش‌های چندگانه، دوره‌های آموزشی مناسبی مانند تعادل کار و خانواده و آموزش مهارت‌هایی مانند مدیریت زمان، مدیریت استرس، سبک‌های حل تعارض و... برنامه‌ریزی شود؛ به نحوی که به استادان کمک شود تا با سازمان‌دهی وظایف کار و خانواده و ایجاد تعادل، خدمات‌رسانی بهتری داشته باشند.
۵. رؤسای دانشگاه، به‌خصوص دانشگاه شهرکرد، در برنامه‌ریزی فعالیت‌های استادان، مانند ساعات کار هفتگی، بایستی این موضوع مهم را مدنظر قرار دهند که فعالیت سازمانی آنان در وظایف خانوادگی اختلال ایجاد نکند (تعارض کار و خانواده).

با توجه به پیشایندهایی که در خصوص تعارض کار و خانواده بیان شد، اقدام‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

۱. تقسیم وظایف میان همسران در خانواده؛
۲. تشویق فرد در موفقیت‌های شغلی و همکاری با او در انجام وظایف منزل و رهاسازی فرد از مسئولیت‌های غیرضروری خانوادگی؛
۳. هماهنگی ساختار زندگی با نیازهای شغلی کارکنان؛
۴. افزایش حمایت اجتماعی در خانواده، از طریق هماهنگ‌کردن ساختار زندگی با نیازهای شغلی فرد. حمایت اجتماعی در خانواده به‌عنوان راهی برای کاهش تعارض خانواده با کار مطرح شده است. این مسئله، به آموزش خانواده‌ها و برگزاری دوره‌های آموزشی نیاز دارد.

با توجه به پیشایندهای شخصی، در خصوص تعارض کار و خانواده، اقدام‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

۱. اولویت‌بندی وظایف، به‌ترتیب اهمیت و بر پایه نیاز و تقسیم زمان و انرژی میان وظایف؛
۲. مدیریت زمان در محیط کار و خانواده توسط استادان؛
۳. رهاسازی فرد از مسئولیت‌های غیر ضروری خانوادگی و کاری.

منابع

- باغبان، ایران (۱۳۸۹). *برقراری تعادل بین زندگی خانوادگی و شغلی* (چاپ اول). تهران: انتشارات کنکاش.
- باقری، شهلا؛ حسینی، شیما سادات (۱۳۹۵). مطالعه تجربه زنان عضو هیئت علمی دانشگاه از ایفای مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی. *فصلنامه زن در فرهنگ و هنر*، ۳(۱)، ۱۱۷-۱۳۴.
- بالالی، اسماعیل؛ محبی، سیده فاطمه؛ حسینی، شیما سادات (۱۳۹۶). واکاوی کیفی چالش‌های ایفای هم‌زمان نقش‌های دانشجویی و خانوادگی. *فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده*، ۱۹(۷۵)، ۳۱-۶۲.
- توانگر، حسین؛ الحانی، فاطمه؛ ونکی، زهره (۱۳۹۱). شیوه‌های مقابله‌ای تعارض کار/ خانواده در پرستاران: یک مطالعه کیفی. *مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن سینا*، ۲۰(۱)، ۱۴-۲۴.
- حسابی، معصومه؛ مقصودی، شاهرخ؛ امامی سیگارودی، عبدالحسین؛ کاظم نژاد لیلی، احسان؛ منفرد مژدهی، آرزو (۱۳۹۴). تعارض کار - خانواده در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی شهر رشت. *فصلنامه مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۳(۴)، ۱۲۳-۱۵۲.
- حیدری، آرمان؛ دهقانی، حمیده (۱۳۹۵). بررسی کیفی پدیده تعارض خانواده - کار و چگونگی مدیریت آن در بین زنان معلم متأهل شهر دلوآر. *فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۷(۳)، ۱۵-۴۰.
- ربانی، مسعود؛ منصوری، علی؛ جهانی، یونس؛ شهدادی، حسین؛ خمیری، مریم (۱۳۹۴). ارتباط بین تعارض کار - خانواده و رضایت زناشویی در پرستاران و ماماها بی‌مستازان‌های دانشگاه علوم پزشکی زابل. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین*، ۲۰(۳)، ۴۹-۵۶.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۵). *کار - خانواده - جنسیت* (چاپ اول). تهران: شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- زارع، رضا؛ فتحی‌زاده، علیرضا؛ عبدی‌نیا، حسین (۱۳۹۹). تأثیر مشکلات میان فردی بر تعارض کار - خانواده: واکاوی نقش میانجیگر فرسودگی احساسی و تعدیلگر انتقام‌جویی. *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۱(۱)، ۱۰۹-۱۳۴.
- سالارزهی، حبیب‌الله؛ میر، حدیثه (۱۳۹۲). مطالعه و تحلیل عوامل و پیامدهای عدم تعادل بین کار و زندگی مطالعه موردی (اساتید عضو هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان، مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی حکیم جرجانی).
- صلاحیان، افشین؛ کجباف، محمد باقر؛ نوری، ابوالقاسم؛ مولوی، حسین؛ حسن زاده، مجید (۱۳۸۹). برخی عوامل سازمانی مؤثر بر تعارض کار - خانواده. *دو ماهنامه دانشور رفتار/ روان‌شناسی بالینی و شخصیت*، ۱۷(۴۳)، ۲۱-۳۰.
- صیغ، محمد حسین؛ ثابت مهارلوئی، عباس؛ رستگار، احمد؛ طالبی، سعید (۱۳۹۳). بررسی عوامل سازمانی و روانشناختی مؤثر بر تعارض کار خانواده پرستاران زن متأهل (ارائه الگوی تحلیل مسیر). *فصلنامه زن و جامعه*، ۵(۲)، ۴۹-۶۸.
- عریضی سامانی، سید حمیدرضا؛ دیباجی، سید میثم؛ صادقی، میثم (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعارض کار - خانواده و حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خود تسلط‌یابی در کارکنان اقماری. *پژوهش‌های روانشناسی بالینی و مشاوره*، ۱(۲)، ۱۵۱-۱۷۰.
- عریضی، سیدحمیدرضا؛ کلنی، سیمین دخت (۱۳۹۶). سبک‌های مقابله با استرس شغلی و تعارض کار - خانواده. *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۹(۳۳)، ۱۳۳-۱۵۵.

قلاوند، مصطفی؛ نعیمی، ابراهیم (۱۳۹۸). بررسی کیفی عوامل فردی بر تداوم تعارض کار - خانواده در زنان متأهل پرستار. پنجمین کنفرانس ملی نوآوری‌های اخیر در روان‌شناسی، کاربردها و توانمندسازی با محوریت روان‌درمانی، تهران، دانشگاه شمس گنبد و با حمایت انجمن‌ها و گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های کشور.

گروسی، سعیده؛ آدینه‌زاده، راحله (۱۳۸۹). بررسی رابطه عوامل اجتماعی با تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی در بین زنان شاغل در کرمان. *مجله علوم اجتماعی دانشکده علوم انسانی*، ۷(۱)، ۱۲۱-۱۳۹.

مشرعی، محمد حسین (۱۳۸۹). *آزمون الگویی نظری از تعارض کار - خانواده در پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر شیراز*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی صنعتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

نعیمی، گیتا؛ نظری، علی محمد؛ ثنایی ذاکر، باقر (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار - خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴(۱۰)، ۵۷-۷۲.

References

- Annor, F. (2014). Managing Work and Family Demands: the Perspectives of Employed Parents in Ghana. *in: Z. Mokomane (Ed), Work- family Interface in Sub-Saharan Africa*, Cambridge: University of Cambridge, p.17- 36.
- Arizi Samani, S.H., Dibaji, S.M., Sadeghi, M. (2011). Investigating the Relationship between Work-Family Conflict and Perceived Organizational Support, Job Stress, and Self-Domination in Satellite Employees. *Clinical and Consultative Psychology Research*, 1 (2), 151-170. (in Persian)
- Arizi, S.H.R., Colony, S.D. (2017). Styles of coping with job stress and work-family conflict. *Quarterly Journal of Human Resource Management in the Oil Industry*, 9 (33), 133-155. (in Persian)
- Baghban, I. (2010). *Establishing a balance between family and work life* (first edition), Tehran: Kankash. (in Persian)
- Bagheri, S., Hosseini, S.S. (2016). Study of the experience of women faculty members in fulfilling family and professional responsibilities. *Quarterly Journal of Women in Culture and Arts*, 3 (1), 134-117. (in Persian)
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58: 661-89.
- Balali, I., Mohebbi, S.F., Hosseini, Sh.S. (2017). Qualitative analysis of the challenges of playing student and family roles at the same time. *Quarterly Journal of Women and Family Social Cultural Council*, 19 (75), 31-62. (in Persian)
- Barnett, R.C. & Hyde, J.S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 140-166.
- Beutell, N.J. and Greenhaus, J.H. (1985). Some Sources and Consequences of Interrole Conflict among Married Women. *Proceeding of the Annuai Meeting of the Eastern Academy of Management*, 17, 2-6.
- Carlson, D. S., Grzywacz, G. & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459-1486.

- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Cok, A.B & Deyaz, D.P (2011). Work-family conflict couples. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 380-389.
- Creswell, J.W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Gearing, R.E. (2004). Bracketing in research: A typology. *Qualitative Health Research*, 14(10), 1429-1452.
- Gözükara, I. & Çolakoğlu, N. (2016). The Mediating Effect of Work Family Conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction. *Journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 253 – 266.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grossi, S., Adinezhadeh, R. (2010). The study of the relationship between social factors and the conflict of job and family roles among women working in Kerman. *Journal of Social Sciences, Faculty of Humanities*, 7 (1), 121-139. (in Persian)
- Hammer, L., & Thompson, C. (2004). *Work-family role conflict*. Zicklin school of business. Baruch college, CUNY.
- Heidari, A. & Dehghani, H. (2016). A qualitative study of the phenomenon of family-work conflict and how to manage it among married female teachers in Delvar. *Journal of Applied Sociology*, 2 (63), 15-40. (in Persian)
- Hesabi, M., Maghsoudi, Sh., Emami Sigaroudi, A., Kazemnejad Lily, E., Monfared Mozhdehi, A. (2015). Work-family conflict in nurses working in medical centers in Rasht. *Journal of Women's Psychological Social Studies*, 13(4), 152-123. (in Persian)
- Jianli Wang , Tracie O Afifi, Brian Cox, Jitender Sareen (2007). Work-Family Conflict and Mental Disorders in the United States: Cross-Sectional Findings From the National Comorbidity Survey. *American Journal of Industrial Medicine*, 50(2), 143-149.
- Karimi, L. (2006). *A test model of the Work-family interface: a study of Iranian employees*. Phd Thesis, Curtin university of Technology.
- Kirchmeyer, C. (2005). A Cross-Cultural Study Of The Work/Nonwork Interface Among Israeli Nurses. *Applied Psychology: An International Review*, 54(4), 537-567.
- Kirk, J. (2015). Impossible Fictions: The lived experience of women teachers in Karachi. *Comparative Education Review*, 48(4), 374-395.
- Koura, U., Sekine, M., Yamada, M. & Tatsuse, T. (2017). Work, family, and personal characteristics explain occupational and gender differences in Work family conflict among Japanese civil servants. *Journal of public health*, 153, 78-90.

- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (2007). *The sage handbook of qualitative research*. Thousands Oaks, CA: Sage.
- Mazerolle, S.M., Bruening, J.E. & Casa, D.J. (2008). Work-family conflict, Part II: Job and life satisfaction in national collegiate athletic association division I-A certified athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(5), 505-512.
- Motesharei, M, H(2010). *Theoretical model of work-family conflict test in nurses of public hospitals in Shiraz*. Master Thesis in Industrial Psychology. Shahid Chamran University of Ahvaz. (in Persian)
- Naimi, G., Nazari, A.M., & Sanaei Zaker, B. (2014). A study of the relationship between quality of work life and work-family conflict with the job performance of married male employees. *Journal of Job and Organizational Counseling*, 4 (10), 57-72. (in Persian)
- Pitt-Catsouphes, M., Kossek, E.E., & Sweet, S. (Eds.). (2006). *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches* (1st ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Qalavand, M. and Naeimi, E. (2019). Qualitative study of individual factors on the continuation of work-family conflict in married nursing women. *Fifth National Conference on Recent Innovations in Psychology, Applications and Empowerment with a focus on psychotherapy*, Tehran, Shams Gonbad University with the support of associations and Departments of the country's universities. (in Persian)
- Rabbani, M., Mansouri, A., Jahani, Y., Shahdadi, H., Khomri, M. (2015). Relationship between work-family conflict and marital satisfaction in nurses and midwives of Zabol University of Medical Sciences hospitals. *Scientific Journal of Qazvin University of Medical Sciences*, 20 (3), 49-56. (in Persian)
- Rao, S. & Perry, C. (2003). Convergent interviewing to build a theory in under-researched areas: principles and an example investigation of Internet usage in inter-firm relationships, *Qualitative Market Research: An International Journal*, 6(4), 236-247.
- Rastegar Khaled, A. (2006). *Work-Family-Gender* (First Edition). Women's Socio-Cultural Council. Tehran. (in Persian)
- Salahian, A., Kajbaf, M.B., Nouri, A., Molavi, H., Hassanzadeh, M. (2010). Some organizational factors affecting work-family conflict. *Bi-monthly journal Daneshvar Behavior / Clinical Psychology and Personality*, (43), 21-30. (in Persian)
- Salarzahi, H., Mir, H. (2013). Study and analysis of the factors and consequences of work-life imbalance Case study (faculty members of Sistan and Baluchestan University). *Second National Conference on Modern Management Sciences*, Gorgan, Hakim Jorjani Non-Profit Higher Education Institute. (in Persian)
- Seif, M.H., Sabet Maharloui, A., Rastegar, A., Talebi, S. (2014). Investigating organizational and psychological factors affecting the work conflict of married female nurses' families) Presenting a model of path analysis. *Journal of Women and Society*, 5 (2), 49-68. (in Persian)
- 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.

- Shosha, G. A. (2012). Employment of Colaizzi's strategy in descriptive phenomenology a reflection of a researcher. *European Scientific Journal*, 8(27), 31-43.
- Spector, P.E., Allen, T.D., Poelmans, S., Lapiere, L.M., Cooper, C.L., O'Driscoll, M., Sanchez, J.I., Abarca, N., Alexandrova, M., Beham, B., Brough, P., Ferreiro, P., Fraile, G., Lu, C., Lu, L., Moreno-Velázquez, I., Pagon, M., Pitariu, H., Salamatov, V., Shima, S., Suarez Simoni, A., Siu, O.L., & Widerszal-Bazyl, M. (2007). Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction and turnover intentions with work-family conflict. *Personnel Psychology*, 60, 805-835.
- Tavangar, H., Alhani, F., & Vanki, Z. (2012) Coping methods of work / family conflict in nurses: a qualitative study. *Ibn Sina Journal of Nursing and Midwifery Care*, 20 (1), 14-24. (in Persian)
- Tufford, L., & Newman, P. (2012). Bracketing in Qualitative Research. *Qualitative Social Work*, 11(1), 80-86.
- Tuttle, M. D. (2006). *A closer look at the work hours and work/family relationship: The Moderating and Enhancing Effects of Fit*. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts.
- Wang, I.A., Tsaib, H.Y., Leec, M.H., & Kod, R.C. (2019). The effect of work-family conflict on emotional exhaustion and job performance among service workers: the cross-level moderating effects of organizational reward and caring, *The International Journal of Human Resource Management*, DOI: 10.1080/09585192.2019.1651373.
- Wayne, H.J., Matthews, R., Crawford, W., Casper, W.J. (2019). Predictors and processes of satisfaction with work-family balance: Examining the role of personal, work, and family resources and conflict and enrichment. *Human Resource Management*, 59(1), 25-42.
- Xinyuan, H. (2012). Employees' work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*, 65, 22-28.
- Zare, R., Fathizadeh, A., Abdinia, H. (2015). The effect of interpersonal problems on work-family conflict: An analysis of the role of mediator of emotional burnout and moderator of revenge. *Journal of Human Resources Studies*, (1), 134-109. (in Persian)