

Research Article

Comparative Analysis of the Determinants of Work -Family Conflict among Employed Married and Unmarried Women in Hamedan

Milad Bagi^{1*} , Zohre Sohrabi² ¹ Assistant Professor of Demography, Department of Social Sciences, Faculty of Economics and Social Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.² Master's student of Demography, Department of Social Sciences, Faculty of Economics and Social Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

ARTICLE INFO

Received: 04 November 2025

Accepted: 29 June 2026

Keywords:

Work-family conflict,
Women's employment,
Family support,
Gender equality,
Hamedan.

ABSTRACT

With the growing participation of women in the labor market, work-family conflict among women has become an increasingly important issue. The present study employed a comparative approach to examine the factors associated with work-family conflict among employed women in the city of Hamadan. Research data were collected through a field survey conducted in 2024, and studied 395 employed women from both the public and private sectors. The findings revealed that work experience, family support, and gender equality were significantly associated with reduced work-family conflict. Moreover, among married women, age and role expectations also significantly affected the conflict. Cluster analysis identified three distinct patterns: women with low conflict and high support, women with high conflict and traditional role orientations, and experienced women with low conflict. The results further indicated that the mechanisms and determinants influencing work-family conflict differ between married and unmarried women. Overall, family support and gender equality emerged as the most important protective factors against work-family conflict. Accordingly, the implementing supportive workplace policies and strengthening family participation in household responsibilities could contribute to a significant role in reducing work-family conflict among employed women.

Introduction

The social, economic, and cultural transformations of recent decades have led to substantial changes in traditional family patterns and gender roles. Although the increasing participation of women in the labor market and the expansion of dual-earner families have created greater opportunities for women's economic independence and empowerment, they have simultaneously given rise to new challenges in balancing occupational and family responsibilities. In Iranian society, despite women's economic participation rate remaining lower than the global average, their involvement in economic activities has steadily increased over the past three decades. This situation has led employed women,

alongside their professional responsibilities, to continue shouldering a large share of household duties, childcare, and family affairs management. As a result, work-family conflict has emerged as one of the most significant social and organizational challenges among employed women. Work-family conflict refers to a situation in which the demands and expectations associated with work and family roles are incompatible with each other, and successfully fulfilling one role makes performing the other role difficult. The intensity and patterns of this conflict are not uniform across different groups of women. Marital status, in particular, can play as a determining factor in the formation or mitigating work-

*Corresponding author: Milad Bagi. Assistant Professor of Demography, Department of Social Sciences, Faculty of Economics and Social Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

E-mail address: m.bagi@basu.ac.ir

E-ISSN: 2717-3208 / © National Institute for Population Research, Iran. This is an open access article under the CC BY 4.0 License

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Cite this article:

Bagi, M., & Sohrabi, Z. (2024). Comparative Analysis of the determinants of work -family conflict among employed married and unmarried women in Hamedan. *Iranian Population Studies Journal*, 10(1): 59-74. <https://doi.org/10.22034/jips.2026.557568.1323>

family conflict. Married women, on the one hand, may benefit from the emotional and practical support of their spouses, yet on the other hand, they may face stronger traditional expectations regarding the fulfillment of family responsibilities. In contrast, unmarried women, while not bearing spousal responsibilities, but may receive less family support and may experience greater pressure in managing multiple roles simultaneously. Given the importance of this issue, the present study was conducted with the aim of comparatively examining work–family conflict and its determinants among employed married and unmarried women in the city of Hamadan.

Methodology and Data

This study was conducted using a quantitative approach and a survey research design. The statistical population consisted of all employed women residing in Hamadan. Based on Cochran's formula, a sample size of 380 respondents was estimated. To compensate for potential nonresponse and incomplete questionnaires, 400 questionnaires were distributed, of which 395 valid questionnaires were ultimately analyzed. A quota sampling method was employed. Hamadan city was divided into six geographical areas, and between 60 and 70 questionnaires were collected from each area. Data were gathered face-to-face administration through a standard questionnaire. Respondents were selected from both public and private sectors, including 192 employees from the public sector and 203 employees from the private sector. The dependent variable of the study was work–family conflict. The independent variables included family support, role expectations, gender equality, age, educational level, work experience, employment status, and employment sector. The reliability of the indicators was assessed using Cronbach's alpha coefficient. Data analysis was conducted using Stata 17 software.

Findings

The findings indicated that 53.2% of the respondents were married, while 46.7% were unmarried. Descriptive results showed that married women, compared to unmarried women, reported higher levels of family support, gender equality, and job stability. In contrast, unmarried women were more likely to be employed in the private sector and under temporary or contractual employment arrangements. Cluster analysis identified three distinct patterns within both groups. Among unmarried women, the first cluster consisted of young and less-experienced women with high family support and moderate conflict. The second cluster comprised more experienced women with higher gender equality and the lowest level of conflict. The third cluster included women who experienced the lowest levels of family support and gender equality and the highest level of conflict. Three clusters were also identified among married women. The first cluster consisted of younger women with high family support and the lowest levels of conflict.

The second cluster included women with more traditional role expectations, lower gender equality, and the highest level of conflict. The third cluster comprised older and more experienced women who, despite receiving moderate family support, reported comparatively low levels of conflict. The results of the multiple regression analysis revealed that among married women, increased age, work experience, family support, and gender equality were significantly associated with lower levels of work–family conflict, whereas traditional role expectations increased the conflict. Higher levels of education were also associated with a significant difference in the level of conflict. In this group, type of employment sector (public versus private) did not have a significant effect on conflict. Among unmarried women, work experience, family support, and gender equality also had significant reducing effects on conflict. However, the effects of age and role expectations were not significant in this group. The results further indicated that women with university education experienced different levels of conflict compared to the reference group. The coefficients of determination (R^2) of the models showed that approximately 18% of the variance in work–family conflict among married women and 21% of the variance in this variable among unmarried women were explained.

Discussion and Conclusion

The results of the present study demonstrate that work–family conflict is a multidimensional phenomenon influenced by individual, familial, and social factors. Although both married and unmarried employed women experience this conflict, the mechanisms underlying its emergence differ between the two groups. The findings revealed that family support and gender equality emerged as the most important protective factors against work–family conflict. Conversely, traditional expectations regarding women's family roles, particularly among married women, create conditions that exacerbate this conflict. The results also suggest that work experience and increased job tenure can play a significant role in helping women adapt to the dual demands of work and family life. More experienced women experience less conflict due to possess greater role-management skills and access to broader support networks. On the other hand, the findings confirm that promoting gender equality within the family and increasing the participation of family members in household tasks can reduce the pressures associated with fulfilling multiple role obligations. Overall, the study highlights the importance of supportive family environments and egalitarian gender relations in reducing work–family conflict among employed women. Policies aimed at strengthening family support mechanisms, promoting equitable divisions of household labor, and improving women's working conditions may contribute significantly to enhancing work–family balance and overall family well-being.

مقاله پژوهشی

تحلیل مقایسه‌ای تعیین‌کننده‌های تعارض کار و خانواده در میان زنان شاغل دارای همسر و بدون همسر شهر همدان

میلاد بگی^{۱*}، زهره سهرابی^۲^۱ استادیار جمعیت‌شناسی، گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم اقتصادی و اجتماعی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد جمعیت‌شناسی، گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم اقتصادی و اجتماعی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۱۳ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۴/۰۸	با ورود روزافزون زنان به بازار کار، موضوع تعارض کار-خانواده در میان زنان اهمیت چشمگیری یافته است. در پژوهش حاضر، عوامل مؤثر بر تعارض کار و خانواده در میان زنان شاغل شهر همدان با رویکردی مقایسه‌ای بررسی شد. داده‌های پژوهش از طریق پیمایشی میدانی در سال ۱۴۰۳ گردآوری شد و ۳۹۵ زن شاغل در بخش‌های دولتی و خصوصی مورد مطالعه قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد که سابقه کار، حمایت خانوادگی و برابری جنسیتی به طور معناداری با کاهش تعارض کار-خانواده همراه هستند. همچنین در میان زنان همسردار، سن و انتظارات نیز تأثیر معناداری بر تعارض داشتند. تحلیل خوشه‌ای وجود سه الگوی متمایز شامل زنان با تعارض پایین و حمایت بالا، زنان با تعارض بالا و نقش‌پذیری سنتی، و زنان باتجربه با تعارض پایین را آشکار ساخت. نتایج همچنین نشان داد که سازوکارها و عوامل مؤثر بر تعارض کار-خانواده در میان زنان همسردار و بدون همسر متفاوت است. به طور کلی، حمایت خانوادگی و برابری جنسیتی مهم‌ترین عوامل محافظتی در برابر تعارض کار-خانواده شناخته شدند. براین اساس، طراحی سیاست‌های حمایتی در محیط کار و تقویت مشارکت خانوادگی در مسئولیت‌های خانه می‌تواند به کاهش تعارض کار - خانواده در میان زنان شاغل کمک کند.
کلیدواژه‌ها: تعارض کار - خانواده، اشتغال زنان، حمایت خانوادگی، برابری جنسیتی، همدان.	

اقتصادی زنان به دلیل هنجارهای اجتماعی و فرهنگی چندان مورد توجه قرار نمی‌گرفت. اما با افزایش حضور زنان در بازار کار، نقش‌های سنتی آنها در خانه تحت فشار قرار گرفته و تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی به یکی از چالش‌های اصلی زنان شاغل تبدیل شده است. این تعارض به‌ویژه در شرایطی که زنان مجبورند بین وظایف کاری و خانوادگی تعادل برقرار کنند، شدت بیشتری پیدا می‌کند. آمارها حاکی از آن است که نرخ مشارکت اقتصادی زنان در سطح جهانی طی نیم‌قرن گذشته روند صعودی داشته است (International Labour Organization, 2016). در ایران نیز شاهد افزایش مشارکت

مقدمه

با تحولات اجتماعی و اقتصادی در دهه‌های اخیر، ساختار سنتی خانواده که در آن مرد به‌عنوان نان‌آور و زن به‌عنوان خانه‌دار شناخته می‌شد، دستخوش تغییرات اساسی شده است. در بسیاری از جوامع، زنان نیز همچون مردان وارد بازار کار شده‌اند و این روند به شکل‌گیری نوعی جدید از خانواده، به نام خانواده دودستمزدی^۱ انجامیده یا در حال انجام است (خانی و همکاران، ۱۴۰۲: ۲۰۱). در گذشته، نقش اصلی زنان به وظایف خانگی و پرورش فرزندان محدود بود و مشارکت

^۱ Dual-Earner Family

*نویسنده مسئول: میلاد بگی. استادیار جمعیت‌شناسی، گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم اقتصادی و اجتماعی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

نشانی ایمیل: m.bagi@basu.ac.ir

استناد به این مقاله: بگی، میلاد و سهرابی، زهرا (۱۴۰۵). تحلیل مقایسه‌ای تعیین‌کننده‌های تعارض کار و خانواده در میان زنان شاغل دارای همسر و بدون همسر شهر همدان. دوفصلنامه مطالعات جمعیتی، ۱۰(۱): ۷۴-۵۹.

سازمانی (نظیر بهره‌وری و نگهداشت سرمایه انسانی) و اجتماعی (نظیر رفاه خانواده) را نیز به همراه دارد. از این رو، به دلیل اهمیت روزافزون تعادل میان زندگی کاری و خانوادگی، بند نهم سیاست‌های کلی نظام اداری در کشور به این موضوع اختصاص داده شده و بر لزوم ایجاد توازن بین کار و خانواده به عنوان یک ضرورت اساسی تأکید شده است (نادری و همکاران، ۱۳۹۷).

بایستی توجه کرد که این تعارض در زنان بی‌همسر (مانند زنان مطلقه یا بیوه) و زنان دارای همسر به دلیل تفاوت در حمایت‌های اجتماعی و خانوادگی، می‌تواند به صورت متفاوتی بروز پیدا کند. برای مثال، زنان بی‌همسر ممکن است به دلیل نبود حمایت همسر، فشار بیشتری را در مدیریت نقش‌های دوگانه تجربه کنند، در حالی که زنان دارای همسر با انتظارات سنتی همسر و خانواده مواجه خواهند بود که می‌تواند تعارض کار-بخانواده را در بین آنان تشدید کند. در این راستا، بررسی مقایسه‌ای تعارض کار-خانواده در زنان شاغل بی‌همسر و دارای همسر در شهر همدان می‌تواند به شناسایی عوامل مؤثر بر این تعارض و ارائه راهکارهای مناسب برای کاهش آن کمک کند.

استان همدان با آمار حدود ۲۵ درصدی اشتغال زنان در سال ۱۴۰۳ جزو چهار استان اول ایران به لحاظ اشتغال زنان بوده است (مرکز آمار ایران، ۱۴۰۴). از طرفی میزان باروری استان همدان با حدود ۱/۴ فرزند به ازای هر زن، جزو استان‌های با باروری پایین طبقه‌بندی می‌شود. فشار دوگانه‌ی کار بیرون و مسئولیت‌های خانوادگی هم به اقتصاد و هم به تصمیم‌گیری درباره فرزندآوری استان ضربه می‌زند و سیاست‌گذاری‌های جمعیتی و اقتصادی استان باید همزمان به نیروی کار و آینده جمعیت توجه کنند. اگر این تعارض نادیده گرفته شود، هم نیروی کار فرسوده می‌شود و هم آینده جمعیت استان با چالش روبه‌رو خواهد شد. بررسی تعارض کار و فرزندآوری در این بستر، ارتباط مستقیم با سیاست‌های جمعیتی و آینده‌ی استان دارد؛ چیزی که در مطالعات عمومی کمتر دیده می‌شود. بیشتر مطالعات موجود در ایران یا ملی هستند یا روی کلان‌شهرها تمرکز دارند. مطالعه‌ی با تمرکز بر همدان، ویژگی‌های فرهنگی، اقتصادی و جمعیتی خاص این استان را برجسته می‌کند.

باتوجه به اهمیت مسئله تعارض کار-خانواده، پژوهش حاضر به بررسی مقایسه‌ای این پدیده و عوامل مؤثر بر آن در میان زنان شاغل دارای همسر و بی‌همسر در شهر همدان می‌پردازد. در راستای این هدف، مطالعه حاضر تلاش دارد به پرسش‌های زیر پاسخ دهد: وضعیت تعارض کار-خانواده در میان زنان شاغل دارای همسر و بی‌همسر شهر همدان چگونه است؟ آیا این تعارض بر اساس وضعیت زناشویی زنان تفاوت معناداری دارد؟ کدام گروه از زنان شاغل (رسمی، پیمانی،

اقتصادی زنان بوده‌ایم؛ به طوری که نرخ مشارکت زنان در نیروی کار از ۱۱ درصد در سال ۱۳۷۵ به ۱۴/۳ درصد در سال ۱۴۰۳ افزایش یافته است. همچنین، در همین سال، میزان اشتغال زنان ۱۵ ساله و بالاتر برابر با ۱۲/۱ درصد بوده است (بگی، ۲۰۲۴: ۴۴۷). هرچند این میزان همچنان فاصله زیادی با میانگین جهانی مشارکت زنان در بازار کار (که حدود ۵۲ درصد است) دارد، اما باید توجه داشت که طی سه دهه گذشته، ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور به تدریج تغییر کرده و با وجود محدودیت‌ها، افزایش نسبی و تدریجی در حضور زنان در فعالیت‌های اقتصادی مشاهده شده است (رازقی نصرآباد و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۶۷).

این حضور، در عین حال که زمینه‌های توانمندسازی زنان را فراهم آورده، موجب بروز تعارض نقش میان خانواده و شغل نیز شده است، تعارضی که از عدم سازگاری مطالبات زمانی، روانی و رفتاری این دو حوزه ناشی می‌شود و زنان شاغل به طور هم‌زمان با انتظارات بالای سازمانی و خانوادگی روبرو هستند. باتوجه به اینکه در جامعه ایرانی بخش عمده‌ای از مسئولیت‌های مربوط به خانه‌داری و مراقبت از فرزندان همچنان بر عهده زنان است، زمانی که به اشتغال خارج از منزل می‌پردازند، هماهنگ‌کردن وظایف شغلی با نقش‌های خانوادگی برای آنان دشوار می‌شود. این وضعیت زمینه‌ساز بروز تعارض میان نقش‌های کاری و خانوادگی است (محمدی‌مقدم و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۲). تحقیقات انجام‌شده (مقصودی و بستان، ۱۳۸۳؛ فتحی‌پور و رسول‌زاده اقدم، ۱۳۹۳؛ سمایی نوروزی، ۱۴۰۰؛ موخواه و میرمولایی، ۱۴۰۱؛ رازقی نصرآباد، ۱۴۰۱؛ قاسمی و همکاران، ۱۴۰۰) نشان می‌دهد که زنان شاغل به طور هم‌زمان با انتظارات بالای سازمانی و نیازهای خانواده مواجه هستند و این وضعیت تعارض کار-خانواده را به یکی از مسائل جدی در حوزه مدیریت منابع انسانی تبدیل کرده است.

این تعارض منجر به پیامدهای منفی برای زنان هم در خانواده و هم در محیط شغلی خواهد شد. از یک سو، زنان شاغل معمولاً با محدودیت زمانی و انرژی مواجه‌اند و این امر می‌تواند تصمیم‌گیری‌های خانوادگی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد و سبب کاهش تمایل به فرزندآوری، به تأخیر انداختن تشکیل خانواده و حتی کاهش تعداد فرزندان شود (Frone, 2003; Frone et al., 2003). از سوی دیگر، این تعارض با کاهش رضایت شغلی، کارایی و بهره‌وری کمتر، افت تعهد سازمانی و افزایش فشار روانی همراه است و در مواردی حتی می‌تواند به ترک شغل منجر شود همچنین این تعارض می‌تواند روابط میان فرد و همکاران یا مدیران را تضعیف کرده و در بلندمدت، سرمایه اجتماعی و انسجام سازمانی را کاهش دهد (Greenhaus & Beutell, 1985). براین اساس، این مسئله صرفاً یک مشکل فردی نیست، بلکه تبعات

قراردادی) سطح بالاتری از تعارض را تجربه می‌کنند؟ و در نهایت، چه عواملی بر شکل‌گیری تعارض کار-خانواده تأثیرگذارند؟

چارچوب نظری

در مطالعات اولیه، تعارض کار و خانواده به عنوان سازه‌ای تک‌ساحتی یا یک‌بعدی تلقی می‌شد، اما پژوهش‌های اخیر آن را مفهومی دوساحتی یا دوبعدی در نظر گرفته‌اند (Carlson et al., 2013). براین اساس، تعارض کار و خانواده دارای دو جهت است: تعارض خانواده با کار^۱ و تعارض کار با خانواده^۲ (بامیری و همکاران، ۱۴۰۴: ۱۸۷؛ ارغوان و همکاران، ۱۴۰۱: ۴۲۷). تعارض خانواده و کار زمانی به وجود می‌آید که الزامات زندگی خانوادگی با وظایف شغلی تداخل داشته باشد. این تعارض زمانی پدید می‌آید که مسئولیت‌های خانوادگی، مانند مراقبت از یکی از اعضای خانواده، مانع انجام وظایف شغلی می‌شود. در مقابل، تعارض کار و خانواده زمانی رخ می‌دهد که فشارهای ناشی از شغل با مسئولیت‌های خانوادگی تداخل پیدا می‌کنند. تمرکز اصلی بیشتر مطالعات بر تعارض کار با خانواده قرار داده‌اند؛ زیرا افراد معمولاً کنترل کمتری بر شرایط و الزامات شغلی خود دارند. از این رو، بخش عمده‌ای از تحقیقات به بررسی تأثیر نقش‌های کاری بر وظایف خانوادگی اختصاص یافته است، نه بالعکس (احمدی و همکاران، ۱۴۰۳).

تعارض کار-خانواده بر اساس دیدگاه گرینه‌هاوس و بیوتل (۱۹۸۵) نوعی تعارض بین نقش‌ها است که در آن الزامات و فشارهای ناشی از ایفای نقش‌های شغلی و خانوادگی در تضاد با یکدیگر قرار می‌گیرند. از منظر نظریه تقابل دامنه و نظریه فشار نقش، منابع فردی نظیر زمان، انرژی و تعهد محدود هستند و ایفای هم‌زمان نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌تواند به فشار روانی و ایجاد تنش میان این دو حوزه منجر شود. بر اساس این دیدگاه، افراد بر روی پیوستاری میان تعهد به کار و تعهد به خانواده قرار می‌گرفتند و ایجاد توازن بین آن‌ها دشوار و مسئله‌ساز تلقی می‌شد (Aryee & Luk, 1996). در چنین شرایطی، میزان انتظارات نقش‌های شغلی و خانوادگی به مثابه یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده، مستقیماً بر شدت تعارض اثر می‌گذارد؛ زیرا هرچه انتظارات نقش بیشتر و متعارض‌تر باشد، فشار روانی فرد افزایش یافته و احتمال ناتوانی در ایجاد توازن میان نقش‌ها بیشتر می‌شود. این رابطه بر پایه نظریه سرریزشدگی نیز تبیین می‌شود. مطابق این دیدگاه، تجارب منفی و فشارهای روانی در محیط کار می‌تواند به خانواده سرایت کند. به عنوان نمونه، زنانی که با استرس شغلی شدید مواجه هستند، ممکن است این فشار را به محیط خانه منتقل کنند و این امر توانایی مدیریت روابط خانوادگی را کاهش دهد.

با این حال، بایستی توجه داشت که شدت اثرگذاری انتظارات نقش به شرایط خانوادگی و ساختار فرهنگی نیز وابسته است. بر اساس نظریه برابری جنسیتی (McDonald, 2004) در جوامعی که نابرابری در تقسیم وظایف خانوادگی و تصمیم‌گیری‌ها میان زن و مرد وجود دارد، زنان حتی در صورت دستیابی به موفقیت‌های شغلی همچنان بار اصلی مسئولیت‌های خانه را به دوش می‌کشند. این نابرابری نه تنها به افزایش انتظارات نقش در حوزه خانواده می‌انجامد، بلکه تأثیر فشارهای شغلی را نیز تشدید می‌کند. در مقابل، برابری بیشتر در خانواده می‌تواند به مثابه یک سازوکار حمایتی عمل کرده و رابطه میان انتظارات نقش و تعارض کار-خانواده را تضعیف کند. بنابراین، برابری جنسیتی هم اثر مستقیم کاهنده بر تعارض کار-خانواده دارد و هم می‌تواند به عنوان متغیر تعدیل‌کننده در تعامل با انتظارات نقش ایفای نقش کند.

افزون بر این، برابری جنسیتی در خانواده می‌تواند حمایت خانوادگی بیشتری را از زنان شاغل به همراه داشته باشد. در این رابطه، نظریه حفاظت منابع (Hobfoll, 1989) تأکید می‌کند که افراد برای مواجهه با الزامات چندگانه از منابعی چون زمان، انرژی و حمایت اجتماعی استفاده می‌کنند. هرگاه این منابع تهدید شوند، از دست بروند یا امکان بازیابی آن‌ها وجود نداشته باشد، فرد دچار فشار روانی و تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌شود. در این چارچوب، حمایت خانواده از زن به عنوان یک منبع حیاتی، نقش محافظتی در برابر فشارهای شغلی و خانوادگی دارد. حمایت عاطفی و عملی همسر یا دیگر اعضای خانواده می‌تواند مانع فرسایش منابع فرد شود، ظرفیت او را برای مدیریت بهتر نقش‌ها افزایش دهد و از انتقال استرس از محیط کار به خانه یا برعکس جلوگیری کند. بنابراین، حمایت خانواده نه تنها به طور مستقیم تعارض کار-خانواده را کاهش می‌دهد، بلکه در تعامل با انتظارات نقش و سطح برابری جنسیتی نیز اثرگذار است؛ به گونه‌ای که در شرایط حمایت بالا، آثار منفی انتظارات نقش یا نابرابری جنسیتی بر تعارض کاهش می‌یابد.

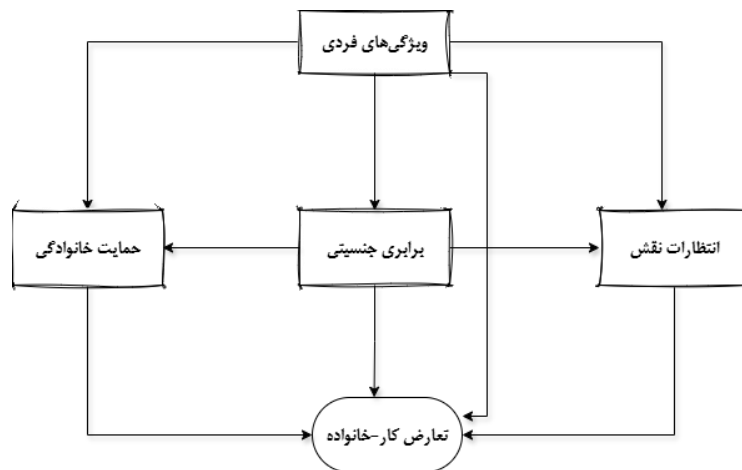
در کنار این عوامل، ویژگی‌های فردی نظیر سن، سابقه کار، نوع استخدام و سطح تحصیلات نیز در تجربه و شدت تعارض کار-خانواده اهمیت دارند. این متغیرها می‌توانند به منزله عوامل زمینه‌ای عمل کنند که بر میزان منابع حمایتی فردی یا شدت انتظارات نقش اثر می‌گذارند. برای مثال، زنان با سابقه کاری بیشتر ممکن است توانایی بالاتری در مدیریت نقش‌ها کسب کرده باشند، درحالی‌که نوع استخدام یا سطح تحصیلات می‌تواند به طور غیرمستقیم بر میزان استقلال شغلی یا انتظارات سازمانی تأثیر بگذارد و در نتیجه، سطح تعارض کار-خانواده را دگرگون سازد.

¹ Family-Work Conflict

² Work-Family Conflict

انتظارات نقش یا حمایت خانوادگی را کاهش دهد. حمایت خانواده نیز منابع اجتماعی و روانی فرد را تقویت کرده و به کاهش تعارض کار-خانواده کمک می‌کند و در تعامل با انتظارات نقش و سطح برابری جنسیتی می‌تواند اثر تعدیل‌کننده داشته باشد. همچنین، ویژگی‌های فردی مانند سن، سابقه کاری و تحصیلات به‌عنوان عوامل زمینه‌ای و تعدیل‌کننده عمل می‌کنند و شدت و نحوه اثرگذاری سایر متغیرها را تغییر می‌دهند. این چارچوب نظری نشان می‌دهد که هر یک از متغیرهای عملیاتی پژوهش نه به صورت مستقل، بلکه در تعامل با یکدیگر، سطح تعارض کار-خانواده را شکل می‌دهند.

براین‌اساس، مدل نظری پژوهش (شکل ۱) حاضر نشان می‌دهد که تعارض کار-خانواده نتیجه تعامل چند عامل اصلی است که از منظر نظریه‌های سرریزشدگی و سرمایه انسانی قابل تبیین‌اند. فشار ناشی از انتظارات سنتی نقش‌های خانوادگی، به‌ویژه بر زنان، منابع زمانی و انرژی فرد را محدود می‌کند و به طور مستقیم سطح تعارض کار-خانواده را افزایش می‌دهد. در مقابل، سطح بالای برابری جنسیتی در خانواده می‌تواند منابع حمایتی و فرصت‌های تصمیم‌گیری زنان را افزایش دهد و اثر مستقیم کاهنده بر تعارض داشته باشد. علاوه بر این، برابری جنسیتی می‌تواند نقش تعدیل‌کننده ایفا کند و شدت اثر



شکل ۱. مدل نظری عوامل مؤثر بر بروز تعارض کار-خانواده

Figure 1. Theoretical model of factors affecting work-family conflict

یابد (ملکی‌ها و همکاران، ۱۳۸۸؛ مهداد و قهرمانی تبریزی، ۱۳۹۷؛ شریفیان و همکاران، ۱۴۰۱).

علاوه بر مسائل شغلی، برخی عوامل خانوادگی نیز در بروز این تعارض دخیل هستند. پایگاه اقتصادی اجتماعی، نابرابری جنسیتی در تقسیم کار خانگی، مسئولیت‌های مراقبتی از کودکان و سالمندان و حمایت ناکافی همسر و سایر خانواده از مهم‌ترین زمینه‌های تشدید تعارض به شمار می‌روند (نبوی و همکاران، ۱۳۹۲؛ شهامت ده‌سرخ و نجار شهری، ۱۴۰۰؛ مصطفائی و همکاران، ۱۴۰۱).

پیامدهای تعارض کار-خانواده نیز مورد توجه محققان قرار گرفته است. سلیمان‌پور و همکاران (۱۴۰۳) نشان دادند که تعارض کار-خانواده منجر به کاهش تدریجی رضایت شغلی می‌شود و پیامدهای منفی از جمله افزایش غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره‌گیری از کار، کاهش بهره‌وری و تعهد کاری را در سازمان در پی دارد. فرهادی و همکاران (۱۳۹۲) نیز ترک شغل را پیامد تعارض کار-خانواده بیان کرده‌اند. موسوی‌نیا و همکاران (۱۳۹۹) به کاهش خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری در اثر تعارض کار-خانواده اشاره می‌کنند. سه‌قلعه و همکاران (۱۴۰۲) معتقدند که

پیشینه پژوهش

در دو دهه اخیر، پژوهش‌های متعددی در رابطه با زنان شاغل در ایران انجام شده است که در بسیاری از آنان به وجود تعارض کار-خانواده در میان زنان شاغل در محیط‌های شغلی مختلف اشاره کرده و آن را مورد تأیید قرار داده‌اند (دهستانی و مهدوی، ۱۴۰۳؛ رفیعی و همکاران، ۱۴۰۱؛ شریفیان و همکاران، ۱۴۰۱؛ ارغوان و همکاران، ۱۴۰۱؛ مختاری سه‌قلعه و همکاران، ۱۴۰۲؛ موسوی نیا و همکاران، ۱۳۹۹؛ سبکرو و فلاحتی، ۱۳۹۷). عوامل به وجودآورنده تعارض در بین این زنان گسترده و متنوع است. مطالبات شغلی بالا (همچون حجم کار، مواجهه با ارباب‌رجوع، ضرب‌الاجل‌های زمانی، ساعات کار طولانی و غیرقابل پیش‌بینی، نوبت کاری (در مراکز درمانی) و اختیارات شغلی اندک منجر به افزایش تعارض خواهد شد (دهستانی و مهدوی، ۱۴۰۳؛ شریفیان و همکاران، ۱۴۰۱؛ نیازی و همکاران، ۱۳۹۷). در سمت مقابل، انعطاف‌پذیری زمانی، برنامه‌ریزی شفاف شیفت‌ها و ادراک حمایت سازمانی، و آموزش مدیریت تعارض به‌عنوان عواملی گزارش شده‌اند که باعث می‌شوند تا تعارض کار-خانواده در بین زنان کاهش

مطالعه حاضر زنان شاغل در هر دو بخش خصوصی و دولتی را در بر می‌گیرد و بنابراین، الگوی تعارض فراگیرتر ترسیم می‌گردد. دوم آنکه، تفکیک و مقایسه زنان همسر دار و بدون همسر، به لحاظ تفاوت در مسئولیت خانوادگی، ابعاد تازه‌ای به تحلیل تعارض نقش‌های زنان افزوده است. در تحقیقات گذشته، زنان شاغل عموماً به صورت کلی و بدون تمایزگذاری بر اساس ویژگی‌های خانوادگی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. این در حالی است که باتوجه به تفاوت در مسئولیت‌های زنان دارای همسر و بی‌همسر، تفکیک و مقایسه این دو گروه ضرورت ویژه‌ای دارد. نهایتاً باید افزود که تاکنون مطالعه مشخصی درباره زنان شاغل در شهر همدان صورت نگرفته است و این پژوهش می‌تواند این خلأ موجود را پوشش دهد.

روش پژوهش و داده‌ها

این پژوهش از نوع کمی و به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه زنان شاغل شهر همدان بود که بر اساس نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۹۵ تعداد آن‌ها ۳۸/۱۷۶ نفر گزارش شده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۸۰ نفر برآورد گردید. باین حال، به منظور پیشگیری از ریزش احتمالی داده‌ها، حجم نمونه ۴۰۰ نفر تعیین شد و در نهایت اطلاعات معتبر ۳۹۵ نفر مورد تحلیل قرار گرفت.

نمونه‌گیری به روش سهمیه‌ای انجام شد. بدین ترتیب، ابتدا شهر همدان به شش منطقه جغرافیایی (طبقه) تقسیم شد. سپس، گردآوری داده‌ها با پرسشنامه‌ای استاندارد و از طریق مراجعه مستقیم پژوهشگر انجام گرفت. پرسشگر با فرم پرسشنامه کتبی به محل کار پاسخگویان مراجعه کرده و به شکل حضوری به گردآوری اطلاعات پرداخته است. پرسشنامه شامل ۴۷ سؤال بود که ۱۰ سؤال اول شامل اطلاعات شخصی و تمایلات افراد بوده و سایر پرسش‌ها برای سنجش متغیرهای تحقیق استفاده شدند. در بخش خصوصی به محل کسب (فروشنده‌گان، کارگاه‌ها، سالن‌ها و ...) و در بخش دولتی به ادارات دولتی (بانک‌ها، بهزیستی، کادر درمان و ...) که در آخر ۱۹۲ پرسشنامه از مشاغل دولتی و ۲۰۳ پرسشنامه از مشاغل خصوصی گردآوری شد. باتوجه به اینکه داده‌ای در خصوص توزیع شاغلان بر حسب مناطق شهری در دسترس نبود، از هر منطقه بین ۶۰ تا ۷۰ پرسشنامه گردآوری گردید. برای انتخاب افراد کافی از هر شغل، لیست مشاغل (به صورت کلی) از هر منطقه تهیه شد و سپس در هر شغل به صورت در دسترس با چند نفر مصاحبه گردید. باتوجه به اینکه از روش سهمیه‌ای استفاده شده است، محدودیت تعمیم داده‌ها بایستی در نظر گرفته شود.

خودکارآمدی و شادکامی پرستاران نتیجه مثبت کاهش تعارض می‌باشد.

پژوهش‌های متعددی نیز به بررسی عوامل مؤثر بر تصمیمات فرزندآوری زنان شاغل و چالش‌های مرتبط با آن پرداخته‌اند (عسکری ندوشن و رازقی نصرآباد، ۱۴۰۲ الف، ۱۴۰۲ ب؛ جعفری سیریزی و همکاران، ۱۴۰۱؛ یراقی و همکاران، ۱۳۹۸؛ رازقی نصرآباد، ۱۴۰۱؛ بهروزنیا و شفیع‌آبادی، ۱۴۰۱؛ احمدی‌فراز و همکاران، ۱۳۹۳). عسکری ندوشن و رازقی نصرآباد (۱۴۰۲ ب) سه الگوی تصمیمات فرزندآوری زنان شاغل را شناسایی کرده‌اند که شامل زنانی که تمایل به فرزندآوری آنان محقق نشده است، زنانی با تصمیم عقلانی برای پرهیز از فرزندآوری و زنانی با درک متناقض و نگرانی‌های متعدد در محیط کار و خانواده است. عسکری ندوشن و رازقی نصرآباد (۱۴۰۲ الف) همچنین چهار چالش اصلی زنان شاغل در سازمان تأمین اجتماعی را شامل چالش‌های شغلی، فرزندپروری، اقتصادی و آموزش فرزندان معرفی کرده‌اند. بهروزنیا و شفیع‌آبادی (۱۴۰۱)، احمدی‌فراز و همکاران (۱۳۹۳) و یراقی و همکاران (۱۳۹۸) مشکلات مادران شاغل در زمینه نگهداری و تربیت فرزندان، شیردهی و ایفای نقش مادری را مورد بررسی قرار داده و نشان داده‌اند که چالش‌های شغلی و خانوادگی می‌تواند سلامت جسم و روان مادران را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین، رازقی نصرآباد (۱۴۰۱) به تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی و تأثیر آن بر زنان شاغل اشاره دارد و بیان می‌کند که گرچه سیاست‌های حمایتی وجود دارد، بسیاری از زنان همچنان مسائل خود را شخصی تجربه می‌کنند و اثر ملموسی از این سیاست‌ها در زندگی روزمره نمی‌بینند. محققان همچنین اشاره کرده‌اند که بخش عمده‌ای از مسئولیت‌های مربوط به خانه‌داری و مراقبت از فرزندان بر عهده زنان است و این وضعیت زمینه‌ساز بروز تعارض میان نقش‌های کاری و خانوادگی شده است (خانی و همکاران، ۱۴۰۲: ۲۰۱؛ محمدی‌مقدم و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۲).

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، پژوهش‌های متعددی در زمینه تعارض کار- خانواده انجام گرفته است که می‌توان آن‌ها را در سه دسته اصلی جای داد: نخست، مطالعاتی که به ارزیابی و بومی‌سازی پرسشنامه‌های استاندارد تعارض کار- خانواده در ایران پرداخته‌اند؛ دوم، پژوهش‌هایی که پیامدهای این تعارض را بررسی کرده‌اند؛ و سوم، آثاری که به شناسایی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری این پدیده توجه داشته‌اند. پژوهش حاضر اگرچه در زمره دسته سوم قرار می‌گیرد، اما وجه تمایز پژوهش حاضر نسبت به مطالعات پیشین در چند محور اساسی است: نخست آنکه اغلب مطالعات پیشین بر گروه‌های شغلی دولتی خاصی از زنان نظیر معلمان، پزشکان و پرستاران متمرکز بوده‌اند، درحالی‌که

جدول ۱. تعداد پرسشنامه‌های تکمیل شده در هر منطقه

Table 1. Number of completed questionnaires in each area

دولتی	خصوصی	
۱۶	۴۸	منطقه یک
۴۷	۲۳	منطقه دو
۴۴	۲۲	منطقه سه
۴۷	۲۱	منطقه چهار
۱۷	۴۸	منطقه پنج
۱۷	۴۸	منطقه شش

به منظور شناسایی الگوهای درونی و ناهمگنی موجود در میان زنان شاغل دارای همسر و بدون همسر، از روش خوشه‌بندی K-Means استفاده شد. الگوریتم K-Means یکی از پرکاربردترین روش‌های خوشه‌بندی در تحلیل داده‌های چندمتغیره است که هدف آن گروه‌بندی افراد بر اساس شباهت‌ها و تفاوت‌های میان آن‌ها در چندین متغیر کلیدی است. هدف از تحلیل خوشه، دستیابی به یک تصویر دقیق‌تر از تنوع الگوهای موجود در میان زنان شاغل و تفکیک آن‌ها بر اساس ترکیبی از عوامل شغلی، اجتماعی و جمعیت‌شناختی بود. با توجه به ملاحظات نظری و نیز شاخص‌های آماری، داده‌ها در قالب سه خوشه نهایی طبقه‌بندی شدند. متغیرهای وارد شده در فرایند خوشه‌بندی شامل تعارض کار-خانواده، برابری جنسیتی، انتظارات نقش، حمایت خانواده، سابقه کار و سن بودند. در روش خوشه‌بندی، ابتدا تعداد خوشه‌ها تعیین و مراکز اولیه به صورت تصادفی انتخاب می‌شود. سپس فاصله هر مشاهده از مراکز خوشه‌ها محاسبه و هر فرد به نزدیک‌ترین خوشه اختصاص داده می‌شود. پس از آن، مراکز خوشه‌ها مجدداً بر اساس میانگین مقادیر به دست آمده بازتعریف شده و این فرآیند به طور مکرر تکرار می‌گردد تا الگوریتم به حالت همگرایی برسد و تغییر قابل توجهی در مراکز خوشه‌ها مشاهده نشود.

از آنجا که هدف مطالعه حاضر سنجش روابط علی بین متغیرها نیست، از تحلیل مسیر استفاده نشد و برای سنجش تأثیر متغیرها از آزمون رگرسیون خطی چندمتغیره استفاده شد تا بتوان تأثیر سایر متغیرها نیز کنترل گردد.

داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار Stata 17 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش تحلیل توصیفی از جداول توزیع فراوانی استفاده از آنجا که هدف اصلی مطالعه بررسی مقایسه‌ای میان زنان دارای همسر و زنان بی همسر بود، کلیه تحلیل‌های استنباطی به صورت جداگانه برای این دو گروه صورت پذیرفت. این گویه‌ها بر مبنای طیف لیکرت پنج گزینه‌ای طراحی شدند و با تجمیع نمرات پاسخ‌دهندگان، شاخص نهایی تعارض کار-خانواده استخراج گردید. بدین ترتیب، این متغیر در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری شد. متغیرهای مستقل بر اساس چارچوب نظری و مطالعات پیشین انتخاب شدند. متغیر وابسته، تعارض کار-خانواده است که با استفاده از مجموعه‌ای از گویه‌ها سنجیده شد. برای سنجش شاخص‌های برابری جنسیتی، حمایت خانوادگی و انتظارات نقشی نیز از روشی مشابه استفاده شد. گویه‌های مربوط به هر شاخص و ضرایب پایایی آن‌ها در جدول ۲ گزارش شده است. قبل از اجرای آزمون آلفا برای سنجش پایایی، همه گویه‌ها هم‌جهت شدند. افزون بر این، مجموعه‌ای از متغیرهای فردی شامل سطح تحصیلات (از بی‌سواد تا کارشناسی ارشد و بالاتر)، نوع استخدام (رسمی، پیمانی، قراردادی، شرکتی)، سن، بخش استخدامی (دولتی یا خصوصی)، سابقه کار و وضعیت زناشویی به عنوان متغیرهای مستقل وارد تحلیل شدند.

اعتبار و روایی پژوهش نیز از نوع صوری است. تمامی گویه‌ها و شاخص‌های مورد استفاده توسط متخصصان جمعیت‌شناسی مورد بررسی و تأیید قرار گرفتند و اطمینان حاصل شد که هر گویه، به طور ظاهری و مفهومی، شاخص مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کند. این گویه‌ها همچنین در مطالعات قبلی (خانی و همکاران، ۱۴۰۲) مورد استفاده قرار گرفته و اعتبار و پایایی آن‌ها تأیید شده بود.

جدول ۲. گویه‌های مورد استفاده برای سنجش شاخص‌های تحقیق و میزان پایایی آن‌ها

Table 2. Items used to measure the research indicators and their reliability coefficients

مقدار آلفا	گویه‌های مورد استفاده	شاخص
۰/۹۱۵	وقت یا زمانی را که به شغل اختصاص می‌دهم، باعث می‌شود از فعالیت‌های منزل عقب بمانم. به دلیل مدت زمانی که برای مسئولیت‌های کاری صرف می‌کنم، برخی از فعالیت‌های خانوادگی را از دست می‌دهم. زمانی را که باید برای مسئولیت‌های خانوادگی صرف کنم، اغلب با مسئولیت‌های کاری‌ام تداخل دارد. به دلیل مدت زمانی که باید برای مسئولیت‌های خانوادگی صرف می‌کنم، مجبورم فعالیت‌های کاری را از دست بدهم. وقتی از سر کار به خانه برمی‌گردم، اغلب آنقدر دلسرد هستم، که نمی‌توانم در فعالیت‌ها و مسئولیت‌های خانوادگی نقش فعالی داشته باشم. من اغلب وقتی از سر کار به خانه برمی‌گردم از نظر روحی آنقدر خسته هستم که مانع توجه به خانواده‌ام می‌شود. از آنجا که اغلب تحت فشار مسئولیت‌های خانوادگی هستم، به سختی می‌توانم بر روی کارم تمرکز داشته باشم.	تعارض کار-خانواده
۰/۸۴۸	اعضای خانواده‌ام در انجام کارهای خانه با من همکاری می‌کنند. وقتی با اعضای خانواده در مورد کار صحبت می‌کنم، کسی به من گوش نمی‌دهد. هر یک از اعضای خانواده من سهم خود را از کارهای خانه انجام می‌دهند. وقتی روز کاری سختی دارم، اعضای خانواده سعی می‌کنند به من روحیه بدهند. اعضای خانواده‌ام به شغل من علاقه مند هستند. وقتی از کار ناامید می‌شوم، اعضای خانواده سعی می‌کنند به من امید بدهند. اگر کارم بسیار سخت باشد، یکی از اعضای خانواده مسئولیت‌های اضافی خانه را برعهده می‌گیرد. اعضای خانواده‌ام از شنیدن موفقیت‌های من در محل کار لذت می‌برند. وقتی در محل کار مشکلی دارم، اعضای خانواده ابراز نگرانی می‌کنند. اعضای خانواده‌ام نگرش مثبتی نسبت به کار و شغل من دارند. اعضای خانواده‌ام نمی‌خواهند به مسائل کاری مربوط به من توجهی نشان دهند.	انتظارات نقش
۰/۸۲۲	در خانواده ما انتظار می‌رود آشپزی و آماده کردن غذا برای خانواده برعهده زن باشد. در خانواده ما انتظار می‌رود تمام امور نگهداری و مراقبت از بچه برعهده زن باشد. در خانواده ما تمام امور مربوط به نظافت خانه برعهده زن است. در خانواده ما انتظار می‌رود یک زن، مادری، همسری و یا کدبانویی کند، تا اینکه به مشاغل بیرون از خانه بپردازد. تربیت فرزندان در خانواده به‌طور برابر بین والدین تقسیم می‌شود.	حمایت خانوادگی
۰/۷۴۵	در مورد موارد زیر، چه کسی در خانواده شما تصمیم‌گیرنده اصلی است؟ انتخاب محله یا محل زندگی، سرمایه گذاری مثل خرید اتومبیل، خانه، طلا و جواهرات و ... اشتغال و نوع شغل، تحصیل خودتان، ازدواج و سایر امور فرزندان، نحوه گذران اوقات فراغت (سفر، گردش، تفریح و مهمانی)، تصمیم در مورد بچه دار شدن و تعداد فرزندان، رفتن به منزل والدین، رفتن به منزل دوستان، مسافرت خارج از شهر به تنهایی، خرج کردن پول برای خانواده، امور شخصی مانند نوع لباس پوشیدن و آرایش کرد. انجام کارهای زیر بر عهده چه کسی است؟ تمیز کردن منزل، شستن ظروف، مراقبت از فرزندان	برابری جنسیتی

یافته‌ها

هستند درحالی‌که این رقم برای زنان بدون همسر ۱۰/۴ درصد است. به لحاظ حمایت اجتماعی، در هر دو گروه بیشتر زنان در دو طبقه‌ی بالا و متوسط قرار گرفته‌اند هرچند سهم زنان همسر دار در طبقه با حمایت اجتماعی کم، اندکی از زنان بی‌همسر کمتر است که نشان می‌دهد زنان همسر دار حمایت بیشتری دریافت می‌کنند. در زمینه انتظارات نقش نیز زنان همسر دار وضعیت بهتری دارند و اکثریت مطلق آن‌ها در طبقه با انتظارات کم قرار دارند. وضعیت مشابهی نیز در زمینه برابری جنسیتی وجود دارد و زنان همسر دار بیش از همتایان خود در طبقه بالای برابری جنسیتی قرار داشتند. نکته پایانی و مهم در مورد تعارض کار- خانواده است که بر اساس یافته‌های ارائه شده، بیشتر زنان در هر دو گروه در طبقات پایین و متوسط تعارض قرار گرفته‌اند. باین حال، ۱۱/۴ درصد زنان همسر دار در طبقه بالای تعارض قرار دارند حال آنکه این رقم برای زنان بدون همسر ۱۴/۱ درصد بوده است.

از مجموع ۳۹۵ نفری که اطلاعات آن‌ها گردآوری شد، ۵۳/۲ درصد دارای همسر و ۴۶/۷ درصد نیز بدون همسر بودند. در جدول ۳ توزیع پاسخگویان بر حسب متغیرهای مستقل و نیز میانگین نمره تعارض کار- خانواده بر حسب وضع تأهل آورده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که زنان دارای همسر بیشتر در بخش دولتی و زنان بی‌همسر در بخش خصوصی مشغول به کار هستند. همچنین بیشتر زنان همسر دار (۴۰/۷ درصد) استخدام رسمی هستند درحالی‌که اکثریت زنان بدون همسر (۴۲/۶ درصد) به صورت قراردادی مشغول به کار هستند. به لحاظ تحصیلات هردو گروه از زنان وضعیت خوبی دارند و کمترین افراد در طبقه بی‌سواد قرار دارند. باین حال نکته قابل توجه این است که ۴۲/۴ درصد زنان همسر دار دارای تحصیلات دانشگاهی

جدول ۳. توزیع پاسخگویان بر حسب ویژگی‌های فردی

Table 3. Distribution of respondents by individual characteristics

متغیر	طبقه	فراوانی نسبی	
		زنان همسر دار	زنان بدون همسر
بخش استخدامی	دولتی	۵۶/۲	۳۷/۵
	خصوصی	۴۳/۸	۶۲/۵
نوع استخدام	رسمی	۴۰/۷	۲۹
	پیمانی	۴/۸	۴/۹
	قراردادی	۳۲/۵	۴۲/۶
	شرکتی	۲۲/۰	۲۳/۵
تحصیلات	بی سواد	۱/۴	۱/۶
	ابتدایی و راهنمایی	۱۸/۶	۱۶/۴
	متوسطه و دیپلم	۳۷/۶	۷۱/۶
	دانشگاهی	۴۲/۴	۱۰/۴
سن	۱۵-۱۹ ساله	۱/۰	۷/۲
	۲۰-۲۴ ساله	۶/۵	۵۵/۶
	۲۵-۲۹ ساله	۱۸	۱۲/۸
	۳۰-۳۴ ساله	۲۵	۱۰/۰
	۳۵-۳۹ ساله	۱۷/۵	۵/۰
	۴۰-۴۴ ساله	۱۹/۵	۵/۰
	۴۵ ساله و بالاتر	۱۲/۵	۴/۴
حمایت اجتماعی	کم	۱۲/۴	۱۳/۶
	متوسط	۴۱/۹	۴۴/۶
	زیاد	۴۵/۷	۴۱/۸
انتظارات نقش	کم	۶۳/۳	۴۷/۸
	متوسط	۳۰/۵	۴۰/۸
	زیاد	۶/۲	۱۱/۴
برابری جنسیتی	کم	۱۰/۵	۱۳
	متوسط	۳۷/۳	۴۳/۵
	زیاد	۵۲/۲	۴۳/۵

در گروه زنان متأهل، مقدار WCSS از ۱۱۷۶/۵۵ در $k=1$ به ۷۸۰/۵۶ در $k=3$ کاهش یافت و پس از آن با نرخ کاهشی ملایم‌تری ادامه پیدا کرد. هم‌زمان، BCSS در $k=3$ به ۳۹۵/۹۹ رسید که نشان‌دهنده افزایش قابل توجه تفکیک بین خوشه‌ها است. مقدار Pseudo-F نیز در $k=3$ برابر ۵۲/۷۶ بود که در مقایسه با مقادیر k های بالاتر، در سطح بالایی قرار دارد. باتوجه به الگوی elbow و کاهش تدریجی بهبود پس از $k=3$ ، این نقطه به عنوان تعداد بهینه خوشه‌ها انتخاب شد. براین اساس، ساختار سه خوشه‌ای شامل توزیع ۷۳ مشاهده (۳۴/۹ درصد)، ۵۱ مشاهده (۲۴/۴ درصد) و ۸۵ مشاهده (۴۰/۷ درصد) به دست آمد.

به منظور شناسایی الگوهای درونی در میان زنان شاغل همسر دار و بی‌همسر، تحلیل خوشه‌ای با روش K-means بر پایه متغیرهای کلیدی پژوهش انجام شد. خوشه‌بندی این امکان را فراهم می‌کند تا به جای بررسی کلیت زنان شاغل به عنوان یک گروه همگن، زیرگروه‌های متمایز را شناسایی کرده و سازوکارهای متفاوت شکل‌گیری تعارض کار-خانواده را در هر یک از این الگوها آشکار سازد. برای تعیین تعداد خوشه‌ها (k) از ترکیبی از روش آماری و معیارهای نظری استفاده شد. برای تعیین تعداد بهینه خوشه‌ها (k)، ترکیبی از معیارهای آماری شامل مجموع مربعات درون خوشه‌ای (WCSS)، مجموع مربعات بین خوشه‌ای (BCSS) و آماره شبه-F (Pseudo-F) در بازه $k=1$ تا $k=8$ بررسی شد. نتایج در جدول ۴ و شکل‌های ۲ و ۳ آورده شده است.

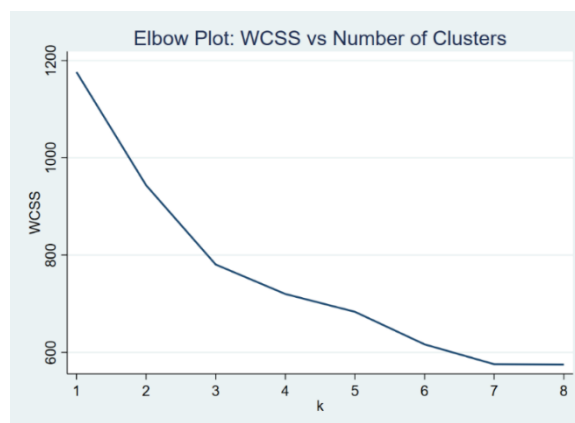
جدول ۴. مقادیر WCSS، BCSS و Pseudo-F برای تعداد خوشه‌های مختلف

Table 4. WCSS, BCSS, and Pseudo-F values for different numbers of clusters

تعداد خوشه	دارای همسر			بی همسر		
	WCSS	BCSS	PseudoF	WCSS	BCSS	PseudoF
۱	۱۱۷۶/۵۵			۹۸۰/۳۱		
۲	۹۴۳/۶۹	۲۳۲/۸۶	۵۱/۵۷	۷۸۱/۲۷	۱۹۹/۰۴	۴۶/۳۷
۳	۷۸۰/۵۶	۳۹۶/۰۰	۵۲/۷۶	۶۶۴/۳۷	۳۱۵/۹۴	۴۳/۰۴
۴	۷۱۹/۹۵	۴۵۶/۶۱	۴۳/۷۶	۶۱۱/۵۵	۳۶۸/۷۶	۳۶/۱۸
۵	۶۸۳/۲۹	۴۹۳/۲۶	۳۷/۱۸	۵۱۹/۵۸	۴۶۰/۷۴	۳۹/۶۸
۶	۶۱۶/۳۴	۵۶۰/۲۱	۳۷/۲۷	۵۰۵/۷۰	۴۷۴/۶۱	۳۳/۴۱
۷	۵۷۵/۵۱	۶۰۱/۰۴	۳۵/۵۱	۴۱۹/۰۶	۵۶۱/۲۵	۳۹/۵۱
۸	۵۷۴/۷۰	۶۰۱/۸۵	۳۰/۳۷	۴۰۲/۰۹	۵۷۸/۲۲	۳۶/۱۶

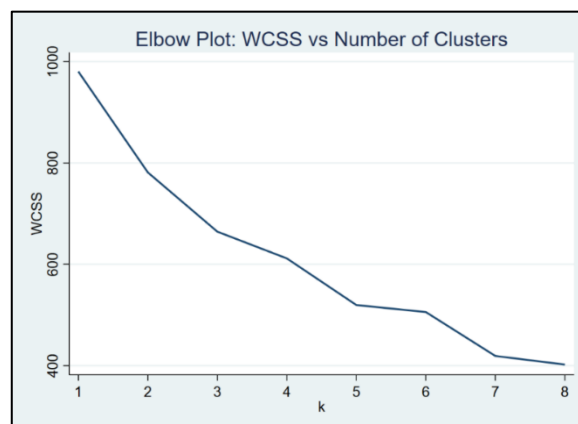
نقطه شکست در این مقدار است. براین اساس، ساختار سه خوشه‌ای به عنوان راه حل بهینه انتخاب شد که شامل ۷۰ مشاهده (۴۰/۲ درصد)، ۲۲ مشاهده (۱۲/۶ درصد) و ۸۲ مشاهده (۴۷/۲ درصد) است. توزیع خوشه‌ها نشان دهنده وجود سه الگوی متمایز در تجربه تعارض کار-خانواده در این گروه است.

در گروه زنان غیرمتاهل نیز روند مشابهی مشاهده شد. مقدار WCSS از ۹۸۰/۳۱ در $k=1$ به ۶۴۴/۳۷ در $k=3$ کاهش یافت، درحالی که BCSS در $k=3$ به ۳۱۵/۹۴ افزایش پیدا کرد که نشان دهنده تفکیک مناسب خوشه‌ها است. مقدار Pseudo-F در $k=3$ برابر ۴۳/۰۴ بود که نسبت به k های بالاتر در سطح مطلوبی قرار دارد. همچنین، پس از $k=3$ کاهش WCSS با شیب ملایم‌تری ادامه یافت که مؤید



شکل ۲. نمودار Elbow برای تعیین تعداد مناسب خوشه‌های زنان همسر دار

Figure 2. Elbow plot for determining the optimal number of clusters of married women



شکل ۳. نمودار Elbow برای تعیین تعداد مناسب خوشه‌های زنان بی همسر

Figure 3. Elbow plot for determining the optimal number of clusters of unmarried women

را دارد (۲۹/۸). همچنین، حمایت خانوادگی در این گروه نیز نسبت به سایر خوشه‌ها بالا گزارش شده است (۳۷/۰). به نظر می‌رسد زنان این گروه، به واسطه‌ی تجربه بیشتر و برابری جنسیتی بالاتر، توانسته‌اند سازگاری بیشتری میان نقش‌های شغلی و خانوادگی ایجاد کنند و بر همین اساس نیز تعارض آن‌ها نسبت به سایر خوشه‌ها پایین‌تر است. خوشه سوم، "زنان با تعارض بالا و انتظارات سنتی‌تر" هستند. این گروه بیشترین سطح تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی را گزارش کرده‌اند (۲۴/۵). در عین حال، پایین‌ترین میزان برابری جنسیتی و حمایت اجتماعی نیز به این خوشه تعلق دارد. همچنین انتظارات نقش‌های خانوادگی نیز از زنان این گروه در بالاترین سطح قرار دارد. این ویژگی‌ها بیانگر گروهی از زنان هستند که ضمن داشتن سن و سابقه‌ای متوسط، با چالش‌های فشرده‌تری در تقابل نقش‌های اجتماعی مواجه‌اند و از منابع حمایتی کمتری بهره‌مند می‌باشند.

جدول ۵. خوشه‌بندی میانگین نمرات زنان در شاخص‌های مورد بررسی در هر خوشه به تفکیک وضع زناشویی

Table 5. Mean scores of women on the studied indicators within each cluster by marital status.

خوشه	تعارض کار-خانواده	حمایت خانوادگی	انتظارات نقش	برابری جنسیتی	سن	سابقه کاری (به سال)
۱	۴/۱۶	۶/۳۷	۱/۱۴	۶/۲۷	۹/۲۳	۵/۳۰
۲	۱/۱۳	۰/۳۷	۵/۱۴	۸/۲۹	۵/۴۵	۳/۱۵
۳	۵/۲۴	۲/۳۰	۸/۱۸	۱/۱۷	۶/۳۲	۰/۹۰
۱	۵/۱۵	۰/۳۹	۴/۱۲	۵/۲۸	۰/۳۱	۵/۶۰
۲	۱/۲۱	۳/۳۱	۵/۱۷	۱/۲۲	۸/۳۴	۴/۸۰
۳	۳/۱۵	۶/۳۶	۱/۱۳	۸/۲۷	۳/۴۵	۹/۱۷

میانگین سنی (۴۵/۳) و بیشترین سابقه کاری (۱۷/۹ سال) باتجربه‌ترین خوشه محسوب می‌شود. تعارض نقش‌ها در این گروه در سطح پایینی قرار دارد. نمره برابری جنسیتی و حمایت اجتماعی در حد نسبتاً بالایی قرار دارد. به نظر می‌رسد تجربه کاری بالا در این گروه به‌نوعی نقش حفاظتی در کاهش تعارض ایفا کرده است و سبب شده است تا سطح تعارض آن‌ها پایین باشد.

در جدول ۶، نتایج آزمون رگرسیون خطی چندمتغیره برای بررسی عوامل مؤثر بر تعارض کار-خانواده بین زنان شاغل به تفکیک زنان همسر دار و زنان بی‌همسر (اعم از هرگز ازدواج نکرده، مطلقه یا بیوه) ارائه شده است. در تحلیل نتایج، ابتدا یافته‌ها برای هر یک از دو گروه به طور جداگانه بررسی می‌شوند و در ادامه مقایسه‌ای میان دو گروه صورت می‌گیرد.

مفروضه‌های رگرسیون خطی پیش از تفسیر نتایج بررسی شد. برای ارزیابی نرمال بودن باقیمانده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده گردید که در هر دو مدل نتایج غیرمعنادار به‌دست آمد، بنابراین فرض نرمال بودن خطاها تأیید شد. همچنین بررسی نمودار هیستوگرام باقیمانده‌ها نشان داد توزیع آن‌ها تقریباً متقارن و نزدیک به توزیع نرمال است؛ با این حال به‌منظور اجتناب از افزایش حجم مقاله، نمودارها در اینجا ارائه نشده‌اند.

بر اساس یافته‌های جدول ۵، سه خوشه متمایز زنان بی‌همسر به این صورت است: خوشه اول، "زنان جوان تازه‌کار با حمایت بالا" هستند. بیشترین زنان بی‌همسر در این خوشه قرار گرفته‌اند. این گروه با میانگین سنی پایین (۲۳/۹) و سابقه کاری اندک (۳/۵ سال) مشخص می‌شود. میزان تعارض کار-خانواده در این خوشه در سطح متوسط قرار دارد. زنان این خوشه از حمایت اجتماعی بالایی برخوردارند و برابری جنسیتی آن‌ها در سطح متوسطی قرار دارد. این ویژگی‌ها نشان‌دهنده افرادی است که علی‌رغم تجربه شغلی اندک، از منابع حمایتی مطلوب بهره‌مندند و هنوز با چالش‌های جدی در تعارض نقش‌ها مواجه نشده‌اند. خوشه دوم، را می‌توان "زنان باتجربه و برابرطلب با تعارض پایین" نامید. میانگین سن و سابقه کار در این گروه به‌مراتب بالاتر از سایر خوشه‌ها است. این خوشه کمترین میزان تعارض کار-خانواده را تجربه می‌کند (۱۳/۱) و بالاترین میزان برابری جنسیتی

زنان همسر دار نیز در سه خوشه جدا دسته‌بندی شدند. خوشه اول "زنان جوان با حمایت بالا و تعارض پایین" هستند. نیمی از زنان همسر دار در این خوشه قرار گرفته‌اند. اعضای این خوشه با میانگین سنی ۳۱ سال و سابقه کار ۶/۵ سال نسبتاً جوان‌تر از سایر گروه‌ها هستند. این گروه دارای پایین‌ترین سطح تعارض کار-خانواده و بالاترین میزان حمایت هستند. همچنین، نمره نسبتاً بالایی در برابری جنسیتی کسب کرده‌اند. این آمارها نشان می‌دهد که زنان این گروه در فضای خانوادگی و اجتماعی حمایتی قرار دارند که به کاهش تعارض‌های نقش در محیط شغلی و خانوادگی آنان کمک کرده است. خوشه دوم "زنان با تعارض بالا و نقش‌پذیری سنتی" هستند. این خوشه بالاترین میزان تعارض کار-خانواده را داشته است (با میانگین ۲۱/۱) و کمترین نمره را در برابری جنسیتی دارد. انتظارات از زن در خانواده نیز در این خوشه بالاتر از سایر خوشه‌هاست و میانگین نمره انتظارات نقش آن‌ها بالاتر است (۱۷/۵). سن و سابقه کار این گروه در سطح متوسطی است. یافته‌ها نشان می‌دهد که افراد این خوشه بیش از دیگران تحت فشار انتظارات سنتی از زنان در خانواده قرار دارند و در عین حال از حمایت اجتماعی کمتری بهره‌مند هستند. این امر منجر به تعارض بالای نقش‌ها در میان آنان شده است. خوشه سوم را "زنان باتجربه با تعارض پایین و حمایت متوسط" تشکیل می‌دهند. این گروه با بیشترین

این گروه معنادار نشده است. از منظر تحصیلات، در این گروه هر دو سطح کارشناسی و کارشناسی ارشد و بالاتر تعارض بالاتری را نسبت به گروه مرجع تجربه می‌کنند. سابقه کار نیز تأثیری منفی و معنادار دارد. در بین متغیرهای مرتبط با خانواده، اثر انتظارات نقشی از زنان در خانواده معنادار نشده است ولی هم حمایت خانوادگی و هم برابری جنسیتی تأثیر منفی بر بروز تعارض دارند.

در مجموع، اهمیت نقش تحصیلات بالاتر، سابقه کار و حمایت خانوادگی در کاهش تعارض کار- خانواده بین زنان شاغل هر دو گروه برجسته است. باین حال، شدت اثر این متغیرها در گروه زنان همسر دار بیشتر است. به‌ویژه حمایت خانوادگی و تحصیلات در زنان متأهل تأثیر قوی‌تری دارند، که می‌تواند به دلیل هم‌زمانی مسئولیت‌های خانوادگی و فرزندپروری باشد. از سوی دیگر، ضرایب تبیین تعدیل‌شده نشان می‌دهد که مدل مربوط به زنان همسر دار (۰/۱۸) نسبت به زنان بدون همسر (۰/۲۱) مقدار اندکی پایین‌تر است. این مقادیر بیانگر آن است که متغیرهای وارد شده در مدل به ترتیب حدود ۱۸ و ۲۱ درصد از واریانس تعارض را تبیین می‌کنند. اگرچه این میزان تبیین از نظر آماری معنادار است، اما از منظر معناداری عملی در سطح متوسط قرار می‌گیرد و نشان می‌دهد بخش قابل توجهی از واریانس تعارض همچنان توسط عوامل دیگری توضیح داده نشده است.

تفاوت اندک میان دو گروه حاکی از آن است که متغیرهای حاضر در مدل توان تبیین بیشتری برای تعارض در میان زنان بدون همسر دارند. در مقابل، در مورد زنان همسر دار، احتمالاً متغیرهای ساختاری و خانوادگی دیگری نظیر کیفیت رابطه زناشویی، میزان حمایت همسر، تعداد و سن فرزندان، و تقسیم کار خانگی می‌توانند نقش مهمی در شکل‌گیری تعارض ایفا کنند که در مدل حاضر لحاظ نشده‌اند. بنابراین، سطح نسبتاً محدود ضریب تبیین را می‌توان ناشی از ماهیت چندبعدی و پیچیده پدیده‌های اجتماعی دانست.

برای بررسی استقلال خطاها نیز از آماره دوربین - واتسون استفاده شد که مقادیر گزارش شده در جدول ۵ نشان می‌دهد، از آنجا که این مقادیر در بازه قابل قبول (۱/۵ تا ۲/۵) قرار دارند، می‌توان نتیجه گرفت که فرض استقلال باقیمانده‌ها برقرار است.

همچنین به منظور ارزیابی هم‌خطی چندگانه، شاخص‌های Tolerance و VIF محاسبه شد. مقادیر VIF برای اغلب متغیرها قابل قبول بود که باتوجه به قرار گرفتن تمامی مقادیر در سطح کمتر از آستانه‌های متعارف (۵ یا ۱۰)، نشان‌دهنده نبود مشکل معنادار هم‌خطی چندگانه در مدل است.

در میان زنان همسر دار، عرض از مبدأ دارای ضریب ۲۴/۳۲۸ و در سطح خطای ۱ درصد معنادار است. این عدد نشان‌دهنده آن است که حتی بدون در نظر گرفتن دیگر متغیرها، پایه تعارض کار- خانواده در این گروه نسبتاً بالا است. تأثیر سن بر تعارض کار- خانواده به صورت منفی و معنادار است، به این ترتیب که با افزایش سن میزان تعارض کاهش می‌یابد. در همین راستا مشاهده می‌شود که سابقه کار بالاتر نیز اثر منفی و معنادار (۰/۲۲۲-) بر تعارض دارد، به این معنا که سابقه کاری بیشتر موجب کاهش تعارض کار- خانواده می‌شود. باین حال بین زنان بخش شاغل در بخش خصوصی یا دولتی تأثیر معناداری بر بروز تعارض ندارد. تحصیلات دیگر متغیری است که تأثیر آن معنادار شده است. در میان متغیرهای مرتبط با خانواده، می‌توان مشاهده کرد که متغیرهای برابری جنسیتی و حمایت خانوادگی تأثیری منفی و معنادار بر بروز تعارض داشته‌اند به این ترتیب با افزایش حمایت خانوادگی و برابری جنسیتی در خانواده، از میزان تعارض کاسته می‌شود. همچنین مطابق انتظار تأثیر انتظارات نقش به صورت مثبت و معنادار است و هرچه انتظارات بیشتری از زنان در خانواده وجود داشته باشد، بر تعارض کار- خانواده افزوده خواهد شد.

در گروه زنان بی‌همسر، مقدار عرض از مبدأ اندکی کمتر از زنان بی‌همسر است و در سطح خطای ۱ درصد معنادار است. تأثیر سن در

جدول ۶. نتایج آزمون رگرسیون خطی چندمتغیره برای بررسی عوامل تأثیرگذار بر بروز تعارض کار- خانواده به تفکیک وضع زناشویی

Table 6. Multiple linear regression results for factors affecting work-family conflict by marital status

متغیر	طبقات متغیر	زنان همسر دار	VIF	زنان بدون همسر	VIF
عرض از مبدأ		۲۵/۵۴۶ **		۲۴/۴۳۸ **	
سن		-۰/۳۶۲ *		-۰/۱۱۳	
تحصیلات	ابتدایی و راهنمایی (مرجع)		۱/۲۲۴		۲/۸۲۸
	متوسطه و دیپلم	۰/۲۰۷ *	۱/۱۶۰	۰/۰۵۶	۱/۰۵۹
	کارشناسی	۰/۲۳۰ *	۱/۱۸۸	۰/۱۱۶ *	۱/۵۳۲
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۰/۱۹۴ *	۱/۱۵۴	۰/۱۵۹ *	۱/۳۴۸
سابقه کار		-۰/۲۲۲ **	۲/۱۴۵	-۰/۱۴۷ **	۲/۶۷۷
بخش اشتغال	خصوصی (مرجع)				
	دولتی	۰/۰۷۳	۱/۰۶۲	۰/۰۱۱	۱/۴۵۱
حمایت خانوادگی		-۰/۳۰۱ **	۱/۲۱۵	-۰/۱۴۳ **	۱/۱۳۷
انتظارات نقش		۰/۱۱۷ *	۱/۱۳۱	۰/۰۴۸	۱/۱۱۳
برابری جنسیتی		-۰/۱۹۷ **	۱/۱۴۲	-۰/۱۶۴ **	۱/۰۴۳
F		۴/۳۷۳ **		۴/۸۰۵ **	
ضریب تبیین تعدیل شده		۰/۱۸۲		۰/۲۱۱	
کالموگروف-سمیرنوف باقی مانده ها		۰/۰۵۷ ^{ns}		۰/۰۵۷ ^{ns}	
Durbin-Watson		۱/۹۴۷		۱/۷۵۵	

* معنادار در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵، ** معنادار در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱

بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش حاضر نشان می دهند که تعارض کار-خانواده پدیده ای چندوجهی و وابسته به شرایط فردی، خانوادگی و اجتماعی زنان شاغل است. فارغ از تفاوت های زمینه ای میان زنان همسر دار و بدون همسر، وجود تعارض میان نقش های شغلی و خانوادگی در هر دو گروه مشهود بوده، اما شدت، سازوکار و عوامل مؤثر بر آن تا حدی متفاوت است. این تفاوت ها هم ریشه در ویژگی های فردی و حمایت خانوادگی دارد و هم به انتظارات نقش و برداشت از برابری جنسیتی مربوط می شود.

تحلیل خوشه ای سه الگوی متمایز در هر دو گروه زنان شاغل را آشکار ساخت: گروهی با تعارض پایین و حمایت بالا، گروهی با تعارض بالا و انتظارات سنتی، و گروهی با تجربه کاری بالا که توانسته اند با اتکا به حمایت نسبی و برابری جنسیتی، تعارض را مدیریت کنند. یافته های رگرسیون چندمتغیره گویای آن است که افزایش تحصیلات، سابقه کار بیشتر، حمایت خانوادگی و برابری جنسیتی نقش کاهنده ای بر تعارض کار- خانواده دارند. این تأثیرات در گروه زنان همسر دار برجسته تر است و می توان آن را به مسئولیت همزمان نقش های همسری و مادری نسبت داد که نیازمند مدیریت پیچیده تری میان ایفای نقش های مختلف است.

نتایج این پژوهش از منظر چارچوب نظری، پیوندی آشکار با نظریه فشار نقش و تقابل دامنه دارد. همان گونه که **گرینهاوس و بیوتل (۱۹۸۵)** بیان کرده اند، تعارض کار- خانواده زمانی شدت می یابد که

فرد در هم زمانی الزامات شغلی و خانوادگی با محدودیت منابع مواجه شود. نتایج حاضر نیز نشان می دهد که زنان با تجربه کاری بیشتر و حمایت اجتماعی بالاتر، سطح پایین تری از تعارض کار-خانواده را گزارش کرده اند که می تواند حاکی از برخورداری آنان از منابع حمایتی بیشتر باشد. با این حال، با توجه به مقطعی بودن داده ها، این یافته ها صرفاً بیانگر رابطه میان متغیرهاست و نمی توان درباره جهت علی آن با قطعیت اظهار نظر کرد. یافته ها با تأکید بر نقش انتظارات نقش و برابری جنسیتی، همسو با نظریه سرریز شدگی و برابری جنسیتی **مکدونالد (۲۰۰۴)** است؛ به گونه ای که زنان دارای انتظارات سنتی تر و سهم کمتر در برابری جنسیتی، سطوح بالاتری از تعارض را تجربه کرده اند، در حالی که در خانواده های برخورداری از برابری جنسیتی و حمایت عاطفی، تعارض در سطح پایین تری مشاهده شده است. این الگوها بیانگر همبستگی معنادار میان ساختار نقش های جنسیتی و تجربه تعارض کار- خانواده است، نه رابطه علی قطعی.

مقایسه نتایج پژوهش حاضر با مطالعات پیشین نیز ابعاد تازه ای از سازوکارهای تعارض کار- خانواده را روشن می سازد. همان گونه که در مطالعات **دهستانی و مهدوی (۱۴۰۳)**، **رفیعی و همکاران (۱۴۰۱)**، **شریفیان و همکاران (۱۴۰۱)** و **ارغوان و همکاران (۱۴۰۱)** گزارش شده بود، مطالبات شغلی بالا، ساعات کار طولانی و غیرقابل پیش بینی و اختیارات شغلی اندک از عوامل افزایش دهنده تعارض شناخته شده اند. این یافته ها با نتایج حاضر مبنی بر اهمیت سابقه کار و تحصیلات هم راستا هستند. همسو با پژوهش های **ملکی ها و همکاران (۱۳۸۸)** و

بیمه‌ای مکمل می‌تواند به کاهش فشار همزمان نقش‌های شغلی و خانوادگی کمک کند.

در پایان بایستی اشاره کرد که همانند هر مطالعه‌ای، مطالعه حاضر نیز با چند محدودیت همراه بوده است که باید آن‌ها را در نظر داشت. نخست، طراحی پژوهش مقطعی است و بنابراین امکان استنتاج علیت میان متغیرها وجود ندارد؛ یافته‌ها صرفاً بیانگر روابط و همبستگی‌ها هستند. دوم، باتوجه به محدودیت جغرافیایی و ویژگی‌های فرهنگی و سازمانی نمونه، تعمیم مستقیم نتایج به سایر مناطق کشور با احتیاط همراه است و پژوهش‌های آینده لازم است دامنه نمونه را گسترش دهند تا قابلیت تعمیم افزایش یابد.

باتوجه به یافته‌ها و محدودیت‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود اجرای پژوهش‌های مقایسه‌ای در شهرها و بافت‌های فرهنگی متفاوت در دستور کار قرار گیرد زیرا می‌تواند به آزمون میزان تعمیم‌پذیری نتایج و شناسایی نقش زمینه‌های اجتماعی و سازمانی کمک کند. بهره‌گیری از روش‌های ترکیبی، به‌ویژه افزودن مصاحبه‌های عمیق یا تحلیل کیفی تجربه زیسته زنان شاغل، نیز می‌تواند درک دقیق‌تری از سازوکارهای ذهنی و تعاملی تعارض نقش فراهم آورد. افزون بر این، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده متغیرهایی مانند نوع قرارداد شغلی، ساعات کار واقعی، تعداد و سن فرزندان، و میزان مشارکت همسر در کار خانگی به‌صورت دقیق‌تر عملیاتی شوند تا مدل تبیینی جامع‌تری ارائه گردد.

منابع

- احمدی، مهدی؛ عسگری، ناصر؛ صوفی‌آبادی، مریم (۱۴۰۳). مروری نظام‌مند بر پیشایندها و پیامدهای تعارض کار و خانواده به‌عنوان سازه‌ای دوساحتی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۳(۱-۴): ۱۹۱-۱۹۳. <https://doi.org/10.22034/JHRS.2024.191520>
- احمدی‌فرزاد، منصوره؛ عابدی، حیدر؛ آذربرزین، مهرداد (۱۳۹۳). تبیین تجارب زنان شاغل پیرامون نقش مادری: یک پژوهش کیفی پدیدارشناسی. *تحقیقات کیفی در علوم سلامت*، ۲۳(۲): ۱۳۷-۱۴۸. <https://sid.ir/paper/215580/fa>
- ارغوان، محمدرضا؛ امینی، علیرضا؛ علی‌محمدلو، مسلم (۱۴۰۱). مدل‌سازی عوامل مؤثر بر تعارض کار-خانواده و شاخص‌های آن با استفاده از رویکرد مدل‌سازی ساختاری-تفسیر جامع فازی. *مدیریت دولتی*، ۱۴(۳): ۴۷۸-۴۲۴. https://jipa.ut.ac.ir/article_89461.html?utm_source=copilot.com
- بامیری، قاسم؛ مرادی‌شاه‌قریه، فاطمه؛ اکبری، اکرم؛ خلیلی، زهره (۱۴۰۴). رابطه تعارض کار-خانواده، استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس شهر لردگان. *تحقیقات راهبردی در تعلیم و آموزش و پرورش*، ۴۱: ۱۸۵-۱۹۹. https://esjournal.ir/fa/?utm_source=copilot.com
- بهروزنیا، هلیا و شفیع‌آبادی عبدالله (۱۴۰۱). چالش‌های پیش روی مادران شاغل در حیطه نگهداری از فرزند خردسال: مطالعه کیفی پدیدارشناسانه. *رویش روان‌شناسی*، ۳۳(۷۲): ۱۸۳-۱۹۴. <http://frooyesh.ir/article-1-3458-fa.html>
- جعفری سیریزی، فائزه؛ عسکری ندوشن، عباس؛ روحانی، علی (۱۴۰۱). مادران و تربیت نسل: کاوشی انتقادی از دغدغه‌های اجتماعی مادران در رابطه با فرزندپروری. *مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی*، ۱۴(۳): ۱۱۷-۱۵۷. https://doaj.org/article/5ff2687f7d7345a68f63f4a8a7421f05?utm_source=copilot.com
- خانی، سعید؛ دانشمهر، حسین؛ بهزادی‌نیا، اسرین (۱۴۰۲). ارتباط بین تعارض کار-خانواده و نگرش‌های ازدواج-فرزندآوری: مطالعه‌ای در بین زنان شاغل در شهر سمنان. *نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران*، ۱۸(۳۵): ۱۹۱-۲۳۳. https://www.jpaiassoc.ir/article_708153.html?utm_source=copilot.com

مهداد و قهرمانی تبریزی (۱۳۹۷) پژوهش فعلی نیز نشان داد که حمایت اجتماعی و خانوادگی نقش محافظتی قابل توجهی در کاهش تعارض ایفا می‌کند.

در بعد خانوادگی نیز یافته‌ها همخوان با نتایج **نبوی و همکاران (۱۳۹۲)** و **ده‌سرخ و نجار شهری (۱۴۰۰)** است که پایگاه اقتصادی، نابرابری جنسیتی و مسئولیت‌های مراقبتی زنان را زمینه‌ساز تشدید تعارض معرفی کرده بودند. همچنین، تأکید این پژوهش بر نقش برابری جنسیتی و حمایت خانواده با یافته‌های **موسوی‌نیا و همکاران (۱۳۹۹)** و **خانی و همکاران (۱۴۰۲)** نیز همسو است؛ در هر دو مطالعه سهم زنان در پذیرش مسئولیت‌های خانه‌داری و نبود حمایت کافی از سوی همسر و خانواده به‌عنوان چالش‌های محوری تعارض نقش‌ها مطرح شده بود.

افزون بر این، نتایج خوشه‌بندی پژوهش حاضر به‌نوعی بیانگر وجود گروه‌های متمایز زنان شاغل است که بسته به میزان حمایت، برابری جنسیتی و سن و سابقه کاری با سطوح متفاوتی از تعارض روبرو شده‌اند. این سازوکار در مطالعات **عسکری ندوشن و رازقی‌نصرآباد (۱۴۰۲الف، ۱۴۰۲ب)** و **یراقی و همکاران (۱۳۹۸)** نیز انعکاس یافته و سه الگوی تصمیمات فرزندآوری و چالش‌های تربیتی و حمایتی مادران شاغل را مشخص کرده‌اند.

باتوجه به یافته‌های پژوهش، کاهش تعارض کار-خانواده مستلزم مداخلات مشخص در سطوح سازمانی و خانوادگی است. در سطح سازمانی، پیشنهاد می‌شود کارفرمایان و نهادهای اجرایی شهر همدان سیاست‌های انعطاف‌پذیری زمانی (مانند امکان تنظیم شناور ساعات ورود و خروج یا کاهش ساعات اضافه‌کاری اجباری) را به‌طور رسمی در آیین‌نامه‌های داخلی خود پیش‌بینی کنند. همچنین برگزاری کارگاه‌های آموزشی مهارت‌های مدیریت تعارض نقش و تعادل کار-خانواده به‌صورت دوره‌ای (مثلاً سالانه) برای کارکنان زن، به‌ویژه زنان همسردار، می‌تواند به ارتقای توانمندی فردی آنان در مدیریت فشار نقش‌ها کمک کند. در سطح حمایتی، ایجاد یا توسعه مراکز مراقبت از کودک در مجاورت محیط‌های کاری یا ارائه یارانه مراقبتی از سوی سازمان‌ها، می‌تواند بخشی از فشار ناشی از مسئولیت‌های مراقبتی را کاهش دهد. علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود شاخص‌هایی مانند میزان مشارکت همسر در امور خانه‌داری و دسترسی به حمایت عاطفی خانواده در برنامه‌های آموزشی خانواده‌محور یا مشاوره‌های پیش از ازدواج مورد توجه قرار گیرد تا برابری جنسیتی در تقسیم نقش‌ها تقویت شود. در سطح سیاست‌گذاری شهری، تدوین برنامه‌های حمایتی هدفمند برای زنان شاغل همسردار (به‌ویژه آنانی که دارای فرزند خردسال هستند) از طریق اعطای مرخصی‌های منعطف یا حمایت‌های

- پرستاری/ایران، ۱۸(۲): ۵۰-۵۹. <http://ijnr.ir/article-1-2613-fa.html>
- مصطفائی، علی؛ قنبری، معصومه؛ آزادمنش، سیدعلی (۱۴۰۱). نقش باورهای کاذب در پیش‌بینی تعارض کار-خانواده و معنای زندگی زنان سرپرست خانواده. فصلنامه علمی روان‌شناسی کار، ۴۱(۴): ۶۷-۸۲. doi: 10.30473/jpsy.2023.67134.1027
- مقصودی، سوده و بستان، زهرا (۱۳۸۳). بررسی مشکلات ناشی از هم‌زمانی نقش‌های خانگی و اجتماعی زنان شاغل شهر کرمان. مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۵۲(۵): ۱۵۶-۱۳۰. doi: 10.22051/jwsp.2004.1232
- ملکی‌ها، مرضیه؛ باغبان، ایران؛ فاتحی‌زاده، مریم (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی مدیریت تعارض کار-خانواده بر کاهش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار زنان شاغل. مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۷(۱): ۱۳۳-۱۵۲. doi: 10.22051/jwsp.2009.1352
- مهداد، علی و قهرمانی‌تبریزی، الهام (۱۳۹۷). کارکردهای مؤلفه‌های سلامت روان‌شناختی محیط کار در پیشگیری از ادراک تعارض کار-خانواده. فصلنامه علمی تخصصی طب کار، ۱۰(۳): ۲۲-۳۰. <http://tkj.ssu.ac.ir/article-1-920-fa.html>
- موخواه، سمیه و میرمویالی، طاهره (۱۴۰۱). مروری بر چالش‌های زنان شاغل: باروری، تعادل کار-خانواده. مجله علمی-پژوهشی سازمان نظام پزشکی، ۴۰(۱): ۷-۱. https://civilica.com/doc/2458566/?utm_source=copilot.com
- موسوی‌نیا، سیدمحمدجواد؛ نعیمی، عبدالزهرا؛ ارشدی، نسرين؛ بشلیده، کیومرث (۱۳۹۹). نقش تسهیل کار-خود و خودکارآمدی مدیریت تعارض کار-خانواده در کاهش اثر تعارض کار-خانواده بر خشنودی خانوادگی، کیفیت روابط زناشویی و کیفیت فرزندپروری پرستاران. نشریه پژوهش پرستاری ایران، ۱۵(۶): ۱۰۵-۱۲۰. <http://ijn.iums.ac.ir/article-1-3191-fa.html>
- مرکز آمار ایران (۱۴۰۴). طرح آمارگیری نیروی کار. <https://amar.org.ir/work>
- نادری، نیلوفر؛ حصارزاده، رضا؛ نصیرزاده، فرزانه (۱۳۹۷). بررسی تعارض کار-خانواده در جامعه حسابرسان و عوامل مؤثر بر آن. حسابداری ارزشی و رفتاری، ۵(۳): ۲۳۳-۲۴۲. https://www.magiran.com/paper/1885105?utm_source=co.pilot.com
- نبوی، سیدعبدالحسین؛ باقری، معصومه؛ شهریار، مرضیه (۱۳۹۲). بررسی تأثیر تعارض کار-خانواده و خانواده-کار بر بیگانگی از کار. زن در فرهنگ و هنر، ۵(۳): ۳۹۷-۴۱۴. doi: 10.22059/jwica.2013.36486
- نیازی، محسن؛ موسوی‌ویایه، فاطمه؛ منصوریان‌راوندی، فاطمه (۱۳۹۷). تأثیر تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی: یک مطالعه فراتحلیل. مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ۵(۲): ۱۲۱-۱۳۴. doi: 10.22055/jiops.2019.28963.1121
- پراقی، سعیده؛ الهی‌دوست، سعیده؛ ربانی خوراسگانی، علی (۱۳۹۸). واکاوی تجارب زیسته زنان شاغل اصفهانی از شیردهی. جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۰(۱): ۲۱-۳۸. https://jas.ui.ac.ir/article_23242.html?utm_source=copilot.com
- Aryee, S., & Luk, V. (1996). Balancing Lwo major parts of adult life experience: work and family identity among dual-earner couples. *Human relations*, 49(4): 465-487. <https://doi.org/10.1177/001872679604900404>
- Bagi, M. (2024). From tradition to transition: Historical trends and projections of female-headed households in Iran. *China Population and Development Studies*, 8: 446-472. <https://doi.org/10.1007/s42379-024-00179-y>
- Carlson, D.S., Derr, C.B., Wadsworth, L.L. (2003). The effects of internal career orientation on multiple dimensions of work-family conflict. *Journal of Family and Economic Issues*, 24(1): 99-116. <https://doi.org/10.1023/A:1022487121260>
- Frone, M.R. (2003). Work-Family Balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). *American Psychological Association*. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Frone, M.R., Quick, J.C., Tetrick, L.E. (2003). *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44(3): 513-24. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.3.513>
- International Labour Organization (2016). Women at Work: Trends 2016. Retrieved from <https://www.ilo.org/publications/women-work-trends-2016>
- McDonald, P. (2004). Gender equity in theories of fertility transition. *Population and Development Review* 26(3): 427-439. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2000.00427.x>
- دهستانی، مهدی و مهدوی، سیده‌عاطفه (۱۴۰۳). نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین سرمایه‌های اجتماعی و تعارض کار-خانواده. مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ۱۱(۱): ۸۱-۹۴. doi: 10.22055/jiops.2024.44061.1357
- دهسرخ، فاطمه شهامت و نجارشهری، الهام (۱۴۰۰). تعارض کار-خانواده و مکانیسم‌های دفاعی در زنان نابارور و بارور شاغل. خانواده‌پژوهی، ۶۷(۶): ۴۵۵-۴۶۶. https://www.magiran.com/author/%D9%81%D8%A7%D8%B7%D9%85%D9%87%D8%B4%D9%87%D8%A7%D9%85%D8%AA%D8%AF%D9%87%D8%B3%D8%B1%D8%AE?utm_source=copilot.com
- رازقی نصرآباد، حبیبی‌بی (۱۴۰۱). زمینه‌های تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی و راهبردهای مقابله‌ای با آن: مورد مطالعه زنان شاغل در شهرداری شهر تهران. زن در توسعه و سیاست، ۲۰(۱): ۱۳۱-۱۶۴. doi: 10.22059/jwdp.2021.332494.1008102
- رازقی نصرآباد، حبیبی‌بی؛ علی‌مندگاری، ملیحه؛ محمدی‌پور ندوشن، علی (۱۳۹۴). بررسی تعارض کار-خانواده و رابطه آن با رفتار باروری (مطالعه‌ای در بین زنان شاغل در اداره آموزش و پرورش شهر یزد). نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران، ۱۰(۱۹): ۱۶۵-۱۹۳. <https://dori.net/dor/20.1001.1.1735000.1394.10.19.7.4>
- رفیعی، لیلی؛ ارسلائی، نرگس؛ زابلی‌پور، سهیلا؛ گیلوری، طاهره؛ خواجه‌میرزایی، فائزه؛ فلاحی‌خشکناب، مسعود (۱۴۰۱). چالش‌های تعارض کار و خانواده پرستاران در دوران همه‌گیری کووید-۱۹ و راهکارهای مدیریت آن: یک مطالعه مروری. نشریه پژوهش پرستاری ایران، ۱۷(۶): ۵۶-۷۴. <http://ijnr.ir/article-1-2724-fa.html>
- سبک‌رو، مهدی و فلاحی، محمدباقر (۱۳۹۷). تبیین تعارض کار-خانواده از طریق سرمایه روان‌شناختی پرستاران. نشریه پژوهش پرستاری ایران، ۱۳(۲): ۸۱-۸۹. <http://ijnr.ir/article-1-2008-fa.html>
- سلیمان‌پور، مسلم؛ سرحدی، مهدیه؛ نوروزی‌اجیرلو، رضا (۱۴۰۳). رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و رضایت کار-خانواده و رفاه روانی: نقش میانجی تعارض کار-خانواده. مطالعات دین، معنویت و مدیریت، ۱۱(۲۰): ۲۸۵-۳۱۴. doi: 10.30471/rsm.2024.10159.1364
- سماعی‌نوروزی، آزاده (۱۴۰۰). عوامل مؤثر بر توانمندسازی زنان شاغل در سازمان تأمین اجتماعی شهر همدان. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای نوین در علوم مدیریت، ۱۷۲-۱۷۷. https://elmnet.ir/doc/21729979-15921?utm_source=copilot.com
- شریفیان، پگاه؛ شادمان، نینا؛ کوچکی، زینب (۱۴۰۱). پیش‌بینی فرسودگی شغلی پرستاران بر اساس ویژگی‌های شخصیتی، تعارض کار-خانواده و حمایت اجتماعی در همه‌گیری کووید-۱۹. نشریه پرستاری ایران، ۳۵(۱۴۰): ۵۸۴-۵۹۷. <http://ijn.iums.ac.ir/article-1-3557-fa.html>
- عسکری ندوشن، عباس و رازقی نصرآباد، حبیبی‌بی (۱۴۰۲). تجربه مادری و چالش‌های فرزندآوری زنان شاغل: مطالعه کیفی در شهر تهران. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی، ۱۲(۳): ۹۹-۱۲۲. <https://doi.org/10.22108/srsp.2023.138962.1934>
- عسکری ندوشن، عباس و رازقی نصرآباد، حبیبی‌بی (۱۴۰۲). از تمایل تا اخذ تصمیم: فهم تصمیم‌ها و الگوهای کنش فرزندآوری زنان شاغل در شهر تهران. تأمین اجتماعی، ۱۱۹(۱): ۱۳-۴۴. doi: 10.22034/qjo.2024.45153.1340
- فاتیحی‌پور، پری و رسول‌زاده اقدم، صمد (۱۳۹۳). بررسی تعارض کار-خانواده در بین زنان شاغل در نهادهای دولتی شهر تبریز. مطالعات جامعه‌شناسی، ۹(۳۶): ۳۱-۴۸. https://journals.iau.ir/article_532950.html?utm_source=copilot.com
- فرهادی، علی؛ موحدی، یزدان؛ نعل‌چی، معصومه؛ دارابی، مه‌ری؛ محمدزادگان، رضا (۱۳۹۲). رابطه بین تعارض کار-خانواده با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل در پرستاران زن. نشریه پرستاری ایران، ۲۶(۸۴): ۴-۳۴. https://ijn.iums.ac.ir/browse.php?a_id=1638&slc_lang=fa&sid=1&printcase=1&hbnr=1&hmb=1&utm_source=copilot.com
- قاسمی، خدیجه؛ میری، محمدرضا؛ رضانی، عباسعلی؛ نوروزی، انسبه (۱۴۰۰). بررسی عوامل فردی و سازمانی مرتبط با تعارض کار-خانواده در زنان شاغل شهرستان بیرجند در سال ۱۳۹۹. طلوع بهداشت، ۲۰(۳): ۵۸-۵۰. <http://tbj.ssu.ac.ir/article-1-3143-fa.html>
- محمدی‌مقدم، یوسف؛ مؤیدی، علی؛ کشتکار، اسماعیل (۱۳۹۴). تعارض بین کارکنان پلیس مبارزه با مواد مخدر ناجا در محیط شغلی و خانوادگی. مطالعات مبارزه با مواد مخدر، ۲۷(۷ و ۲۶): ۳۰-۳۱. http://dles.jrl.police.ir/article_12736_bb368d03dd96167b0d397ea817ebd93.pdf
- مختاری‌سه‌قلعه، مریم؛ نصیری‌زاده، منیژه؛ عبداللهی، سیدمهدی (۱۴۰۲). بررسی ارتباط شادکامی و خودکارآمدی با تعارض کار-خانواده در پرستاران. نشریه پژوهش