



تعارض

کار- خانواده



مقاله

علی قره‌داغی، دانشجوی دکترای مشاوره
جعفر محمودی، کارشناس ارشد مشاوره شغلی

مقدمه

خانواده درمانی یک رشته جدید در علوم تربیتی شناخته شده اما زمان تغییر این الگو خیلی زود فرا رسیده است و بسیاری از تفکراتی که در گذشته نه چندان دور راهنمای این رشته بوده‌اند، در حال تغییرند. بنابراین، می‌توان تغییر زندگی خانوادگی را انتظار داشت. این تغییرات در زمینه‌های مختلفی از جمله زمینه اجتماعی زندگی خانوادگی و همین‌طور در زمینه‌های اقتصادی و تخصصی، که درمان در آن صورت می‌گیرد، اتفاق افتاده است. بی‌تردید غفلت از پیچیدگی مسائل خانواده باعث ساده‌سازی بیش از حد و در نتیجه تجویز نسخه‌های نامربوط به بدنه خانواده‌های مشکل‌دار می‌شود. لازم می‌نماید متخصصان امور تربیتی در مدارس، سازمان‌ها، دانشگاه‌ها و مؤسسات علمی-آموزشی و صنعتی با پیچیدگی‌های مسائل امروزی خانواده آشنا شوند تا بررسی آن‌ها همه‌جانبه و فراگیر باشد. برای رسیدن به این رسالت مهم تخصصی بایستی تفکر بین رشته‌ای متخصصان مشاوره و روان‌شناسی گسترده شود. تعارض کار- خانواده نقطه به هم رسیدن مشاوران شغلی و خانواده است. از این‌رو، در این مجال با استمداد از یافته‌های این هر دو گروه از مشاوران به تبیین و توصیف مسئله و در نهایت، ارائه راهکارهای مقتضی خواهیم پرداخت.

کلیدواژه‌ها: تعارض، کار، مشاوره شغلی، خانواده.

جایگاه کار و تأثیر آن بر خانواده امروزی

تصویر خانواده امروزی بیشتر متشکل از زن و شوهر و دو فرزند، که یک نان آور داشته باشند، نیست. بلکه انواع گوناگونی از خانواده‌ها وجود دارد؛ از جمله خانواده‌های تک‌والدی، زوج بدون فرزند و زوج‌های هر دو شاغل. به احتمال زیاد مسائل خانوادگی بر زندگی کاری و زندگی کاری نیز آشکارا بر زندگی خانوادگی تأثیر می‌گذارد (کوپر، ۱۹۹۱).

در رابطه با ارتباط کار و خانواده سه زمینه مورد بحث قرار می‌گیرد: (۱) رابطه بین زندگی کاری و خانوادگی، (۲) انواع خانواده‌های کارمدار، و (۳) موارد و الگوهای مشترک تعارض‌های کار - خانواده و پیامدهای آن.

رابطه بین زندگی کاری و خانوادگی

رابطه بین خانواده و کار یک فرایند تکاملی تدریجی را در خود دارد. این فرایند از استقلال کار و خانواده شروع می‌شود و به تعامل کار و خانواده می‌انجامد. در نهایت، ممکن است این فرایند به تقابل کار و خانواده منجر شود. نگاهی به تاریخچه رابطه کار و خانواده می‌تواند این فرایند را مشخص سازد. در گذشته‌های دور کار در خانه متمرکز بود و خانواده‌ها، اعم از زن‌ها و مردها و فرزندان، با شکار کردن، کشاورزی، و ساختن محلی برای اسکان و پرورش فرزندان، زندگی را سپری می‌کردند. با ظهور انقلاب صنعتی (اواسط دهه ۱۸۵۰) بین خانواده و کار اندکی جدایی افتاد؛ مردان به دور از خانه از صبح تا شب در کارخانه‌ها مشغول به کار، و زنان مشغول بچه‌داری و کار در خانه بودند. بنابراین، در این دوره کار و خانه مستقل از هم بودند. پس از جنگ جهانی دوم زنان برای کار کردن باید از خانه خارج می‌شدند؛ زیرا به این امر احساس نیاز می‌شد. سال‌های بعد از دهه ۵۰، مشکلات کاری خانواده‌ها را تحت فشار قرار داد. در این دوره‌ها تقابل بین نیروی کار و مدیریت سازمان‌ها به وجود آمد و پیامد آن مشکلات کاری و خانوادگی بود (نظری، ۱۳۸۶).

انواع خانواده‌های کار محور

با توجه به روند ارتباط تعاملی بین کار و زندگی خانوادگی جای تعجب نیست اگر کار کانون اصلی زندگی بیشتر افراد باشد. نیاز به نزدیکی، جمعیت و دیگر نیازهای اجتماعی در محیط کار بیش از هر مکان دیگر برآورده می‌شود. انواع زوج‌ها و خانواده‌های مختلف در زمینه کاری وجود دارند که شامل موارد زیرند (کارلسون، ترجمه نوایی نژاد، ۱۳۷۸):

زوج‌های تک‌شغلی

در این نوع خانواده، یک نفر خارج از خانه استخدام می‌شود ولی به نقش‌های حمایتی و عاطفی فرد دوم نیاز دارد تا بتواند در کار و پیشه‌اش موفق گردد. معمولاً یک زن این نقش حمایتی را برعهده می‌گیرد و در چنین رابطه برابرنگری، هر دو زوج بهره می‌گیرند.

زوج‌های تبدیلی یا در حال سفر بین خانه و محل کار

زوج‌های تبدیلی به زوج‌هایی اطلاق می‌شود که با وجود تلاش برای ایجاد رابطه نزدیک و صمیمانه با همسر، در دو اقامتگاه جداگانه با دو شغل مستقل به زندگی ادامه می‌دهند. ازدواج‌های تبدیلی، فشارها و انتظارات گوناگونی را در مراحل مختلف چرخه ازدواج بر زن و مرد تحمیل می‌کنند. زوج‌های بدون فرزند، با این حقیقت روبه‌رو هستند که ازدواج آن‌ها با تعهد جدایی درازمدت از یکدیگر مواجه است و زوج‌های

دارای فرزند با مشکلات سازگاری مواجه‌اند و در غیاب هر یک از دو همسر بار سنگینی به دوش دیگری قرار دارد. زنان اغلب ازدواج‌های تبدیلی را هیجان‌انگیز و توأم با آزادی می‌پندارند؛ در حالی که مردان نوعی محرومیت را تجربه می‌کنند.

زوج‌های نظامی

در این زوج‌ها گاه فشار زندگی و وفاداری نظامی باعث می‌شود که ازدواج و خانواده در مرتبه دوم قرار گیرد که این امر فشارهای بسیاری را بر آنان وارد می‌سازد. این زوج‌ها و فرزندان‌شان مشکلاتی مانند جدایی از والدین، نقش و انتقال‌های مکرر، تغییر مدرسه، از دست دادن دوستان و تجربه تبادل فرهنگی، منزوی شدن و غیره را تجربه می‌کنند.

زوج‌های روحانی

زنانی که با مردان روحانی ازدواج می‌کنند به استثنای آنانی که با آگاهی کامل و انتخاب دقیق و با درک و مسئولیت و ظرفیت کامل با روحانیان اقدام می‌کنند نه فقط دارای تعارض نقش و فشار کاری خاص به عنوان همسر یک روحانی هستند بلکه مردم نیز از آنان انتظارات ویژه‌ای دارند. اگر زندگی زناشویی این زوج مورد حمایت کافی اجتماعی نباشد، برای زن فشار روانی زیادی را به همراه دارد (از این رو تنها کسانی که ظرفیت و فهم کافی از رسالت یک روحانی و مبشر دینی را دارند آن فشارها را به حظ معنوی و لذت عرفانی بدل می‌نمایند). تحقیقات بیکر و اسکات، آدرپاره روحانیان مسیحی [۱۹۹۲] نشان می‌دهد که عوامل مؤثر بر رفاه و رضایت و خشنودی همسران افراد روحانی، انتظارات و توقعات محدودتر نسبت به شخصیت‌های روحانی و برخورداری از حمایت‌های لازم در زمینه هویت شخصی آن‌هاست (کارلسون، ترجمه نوایی نژاد، ۱۳۷۸).

زوج دارای پست اجرایی

زنانی که همسرانشان پست‌های اجرایی دارند، احساس می‌کنند که لازم است هدف‌های شخصی خود را قربانی هدف‌های شغلی همسرانشان، که دارای مشاغل اجرایی سخت هستند، کنند. آنان از لحاظ معاشرت اجتماعی بسیار فعال و حامی کار همسرشان هستند و خود را از نظر انگیزش و نگرش، متفاوت و برتر از زنان شاغل می‌دانند.

خانواده‌های تک‌والدی و روابط کار و خانواده

خانواده تک‌والدی خانواده‌ای است که در آن پدر یا مادر به تنهایی نقش والد را ایفا می‌کند. تک‌والدها بیشترین میزان فشار روانی را در مسئولیت‌های گوناگون کاری و خانوادگی تجربه می‌کنند (کارلسون، ترجمه نوایی نژاد، ۱۳۷۸). طبق آمار دولت در سال ۱۹۹۸ در آمریکا، از هر ده طلاق، هفت زوج دارای کودک بوده‌اند و سن ۸۰ درصد کودکان کمتر از ۱۶ سال بوده است. بیشتر این کودکان با مادر خود زندگی می‌کنند یا مادران ازدواج می‌کنند و این کودکان مجبورند با ناپدری زندگی کنند. بسیاری از کودکان نیز از مادران نوجوان ازدواج نکرده متولد می‌شوند که مجبورند با تک‌والد زندگی کنند (کرو، ترجمه موسوی، ۱۳۸۴).

زوج‌های دو شغلی و دو درآمدی

واژه «دوسر شاغل» را راپایسورت و راپایسورت (۱۹۷۱) ابداع کردند. زوج‌های هر دو شاغل بزرگ‌ترین گروه از خانواده‌های غیر سنتی امروزی

را تشکیل می‌دهند. در این نوع خانواده‌ها زن و شوهر هر دو کار و شغل خود را دارند و با درآمد مشترکشان، زندگی خانوادگی را اداره می‌کنند (نظری، ۱۳۸۶).

هافمن (۱۹۸۵) نیز بیان کرده است که زندگی این زوج‌ها استرس‌زا و پراثرتری است و آن‌ها فشارهای کاری و خانوادگی زیادی را تجربه می‌کنند. گاهی این قبیل زوج‌ها بر مهارت‌های اجتماعی مسلط نیستند و بنابراین، در کنترل فشارها با مشکل مواجه می‌شوند. چگونگی مراقبت از فرزند نیز به مثابه یکی از مشکلات اصلی، این زوج‌ها را تحت فشار قرار می‌دهد.

زوج‌های هر دو شاغل نیز با هم تفاوت دارند. آن‌ها بر اساس شغل زن، چهار الگو را تشکیل می‌دهند:

۱. شغل منظم
۲. شغل ناتمام
۳. شغل دوم
۴. شغل دوم متغیر

شغل منظم معمولاً پس از اتمام تحصیلات و قبل از ازدواج توسط زن آغاز می‌شود. در این الگو، زن کار خود را بدون وقفه ادامه می‌دهد و احتمالاً در هنگام زایمان کارش به نیمه‌وقت تبدیل می‌شود یا مرخصی می‌گیرد. شغل ناتمام زن مانند شغل منظم آغاز می‌گردد. پس از تولد فرزند یا ایجاد شرایطی دیگر بعد از ازدواج، زن شغل خود را رها می‌کند و زمانی که فرزندان بزرگ شدند، دوباره آن‌را از سر می‌گیرد. زانی که شغل دوم دارند، شغل اولشان خانه‌داری است و بعد از اینکه فرزندان بزرگ شدند، به شغلی خارج از خانه مشغول می‌شوند. این شغل دوم گاهی متغیر است در این صورت ممکن است زن چند شغل را تجربه کند (نظری، ۱۳۸۶).

به‌طور کلی، زوج‌هایی که هر دو شاغل‌اند، به نسبت مشاغل خود احساس تعهد می‌کنند و در حقیقت شغل آن‌ها اساس هویت شخصی‌شان را تشکیل می‌دهد. زوج‌های شاغل استخدام را بخشی از فعالیت زندگانی خود می‌دانند که شامل قدرت، مسئولیت و درآمد مادی است. شاغل بودن هر دو نفر این ضرورت را ایجاد می‌کند که تصمیمات خانوادگی باید با توجه به ویژگی‌های شغلی هر دو نفر گرفته شود (هرتز، ۱۹۹۱). برای مثال، وقتی مرد خانواده در شغل خود پیشنهاد انتقال به مکان جدید را دریافت می‌کند، ممکن است برای همسرش مشکل ایجاد شود.

زوج هر دو شاغل و سبک زندگی

مطالعات بورلی (۱۹۹۵) بر روی خانواده‌های دوسرشاغل بر روابط منفی بین تعارض کار - خانواده و رضایت زناشویی تمرکز داشت. برخی مطالعات نیز درباره زوج‌های هر دو شاغل نشان داده‌اند که تغییر در ساختار خانواده از طریق شاغل شدن هر دو نفر، باعث ایجاد تعارض بیشتر و شادی کمتر در زندگی می‌شود و در نقش‌های جنسیتی ابهام ایجاد می‌کند (آکسلسون، ۱۹۶۳) اما مطالعات بعدی تعارض زیادی را در زندگی زوج‌های هر دو شاغل نشان نداد و این مطالعات حاکی از شادی

بیشتر، رضایت زناشویی بیشتر و مشارکت و لذت بیشتر در زوج‌های هر دو شاغل بود. مطالعات دیگر نیز نشان داده‌اند که در روابط زوج‌های هر دو شاغل، مشکلات زوجی بین فردی و درون فردی مهمی وجود دارد که به تقسیم کار و میزان مراقبت از فرزندان مربوط می‌شود (توماس، ۱۹۸۴). اما سوآلی که مطرح است این است که آیا شیوه زندگی زوج‌های هر دو شاغل بر کیفیت زندگی، روابط زناشویی و رضایت از زندگی خانوادگی تأثیر دارد یا خیر. پژوهش‌ها نشان داده است که کیفیت زندگی زوج‌های هر دو شاغل بالاست؛ بدین دلیل که کیفیت زندگی شامل عملکرد نقش‌هایی است که زن و مرد هر دو ایفا می‌کنند.

رضایت شغلی با رضایت زناشویی، رضایت شخصی، رضایت خانوادگی و سلامت روان ارتباط دارد (بیکر و اسکات، ۱۹۹۲). همچنین کیفیت زندگی این زوج‌ها به دلیل وضعیت مالی نسبتاً خوب ناشی از دو درآمد برای زن و شوهر مطلوب است. لوفتیک نیز بیان داشته است که در زوج‌های هر دو شاغل، زن و شوهر زمانی از زندگی زناشویی رضایت دارند که شوهر

تعارض کار - خانواده نوع ویژه‌ای از تعارض بین نقش‌هاست که فرد را به‌طور هم‌زمان با تقاضاهای متفاوت و ناسازگار ناشی از مسئولیت‌های کاری و خانوادگی درگیر می‌سازد. بدین معنا که هر گاه افراد قادر به انجام دادن هم‌زمان وظایف شغلی و خانوادگی خود نشوند، دچار تعارض بین نقش‌های خانوادگی و شغلی شده‌اند؛ این نوع تعارض به تعارض کار - خانواده معروف است

در کارهای خانه با زن همکاری کند. در ایران تحقیقاتی در زمینه رابطه بین خانواده‌های دوسرشاغل و رضایت زناشویی و... انجام گرفته است. از آن جمله اقدامی در سال (۱۳۸۷) در پژوهشی تأثیر دشواری کار زنان شاغل و همکاری همسران آن‌ها در امور منزل را بر رضایت روابط زناشویی بررسی کرده است. نتایج نشان داده است که دشواری کار زنان شاغل پیش‌بینی کننده رضایت روابط زناشویی نیست. اسدی صادقی در سال (۱۳۸۵) نیز در پژوهشی به این نتیجه رسیده است که اشتغال به تنهایی سبب ارتقای کیفیت زندگی زنان نمی‌شود و تأثیرات منفی اشتغال در سلامت روانی زنان با مشاغل سطح پایین انکارناپذیر است.

جیسون (۲۰۰۹) نیز در بررسی زوجین دوسرشاغل این گونه خاطر نشان کرده است که وضعیت سلامت روانی و جسمانی زوجین در این خانواده‌ها به یکدیگر مربوط است و مشکلات اقتصادی در کاهش دادن هم سلامت روانی و هم سلامت جسمانی اهمیت دارند.

انواع زوج‌ها بر اساس میزان درگیری در کار و خانه

هال چهار نوع زوج را بر حسب میزان درگیری در شغل و خانه توصیف می‌کند:

۱. انطباق‌دهنده: در این ازدواج‌ها زن و شوهرها، اولویت‌های متفاوتی دارند برای یکی خانواده و برای دیگری شغل اهمیت بیشتری دارد.
۲. متضاد: در این نوع زوج، زن و شوهر هر کدام درگیر کار و شغل خود هستند و از دیگری می‌خواهند که به وضعیت و امور خانواده رسیدگی کند.
۳. ماهرانه: هر یک از زن و شوهر به‌طور ماهرانه هم به کار و هم به خانواده رسیدگی می‌کند.
۴. متحد: در این نوع زوج، زن و شوهر هر دو برای شغل و خانواده ارزش قائل‌اند.

در بین چهار نوع زوجی که مطرح شد، گروه ماهرانه بیشترین سطح فشار روانی و گروه متحد و انطباق‌دهنده حداقل فشار روانی را تحمل

تعارض‌های معمول میان کار و خانواده تعریف تعارض کار - خانواده

تعارض کار - خانواده نوع ویژه‌ای از تعارض بین نقش‌هاست که فرد را به‌طور هم‌زمان با تقاضاهای متفاوت و ناسازگار ناشی از مسئولیت‌های کاری و خانوادگی درگیر می‌سازد. بدین معنا که هرگاه افراد قادر به انجام دادن هم‌زمان وظایف شغلی و خانوادگی خود نشوند، دچار تعارض بین نقش‌های خانوادگی و شغلی شده‌اند؛ این نوع تعارض به تعارض کار - خانواده معروف است (رستگار خالد، ۱۳۸۱). تعریف تعارض کار - خانواده دال بر یک رابطه دوسویه بین زندگی کاری و خانوادگی است؛ بدین معنی که تعارض ممکن است در هر یک از دو حوزه ایجاد شود (مائونو، کینونن، روکولاینن، ۲۰۰۶).

گرینهاوس و بیوتل نیز تعارض کار - خانواده را نوعی از تعارض بین نقش‌ها دانسته‌اند که در آن فشارهای حاصل از نقش‌ها و خواسته‌های کار و خانواده، از برخی جهات با هم ناهم‌سازند (هنسی، ۲۰۰۵). در مجموع، ما با دو نوع تعارض کار - خانواده روبه‌رو هستیم:

الف) تعارض کار با خانواده: تعارض کار با خانواده نوعی تعارض بین نقش‌هاست که در آن فشارها و الزامات محیط کار در عملکرد مسئولیت‌های خانوادگی فرد اختلال ایجاد می‌کند یا شکلی از تعارض بین نقش‌هاست که در آن فشارهای حاصل از نقش‌های کاری و خانوادگی از برخی جهات ناهم‌سازند؛ به این معنا که مشارکت در نقش‌های دیگر دشوارتر می‌شود.

ب) تعارض خانواده با کار: تعارض خانواده با کار نوعی تعارض بین نقش‌هاست که در آن فشارها و الزامات محیط خانواده در ایفای مسئولیت‌های شغلی فرد اختلال ایجاد می‌کند. تعارض خانواده با کار شکلی از تعارض درون نقش‌هاست که در آن زمان کلی اختصاص داده شده به وظایف خانواده و فشار وارد شده از سوی وظایف خانواده در انجام مسئولیت‌های شغلی اختلال ایجاد می‌کند (تمایر و مک‌موریان، ۱۹۹۶).

انواع تعارض کار - خانواده

گرینهاوس و بیوتل انواع تعارض کار - خانواده را به سه نوع: (۱) تعارض مبتنی بر زمان، (۲) تعارض مبتنی بر فشار، و (۳) تعارض مبتنی بر رفتار تقسیم‌بندی می‌کنند.

۱. تعارض مبتنی بر زمان:

این نوع تعارض، در نتیجه رقابت‌های چندگانه برای تصاحب زمان در اختیار فرد است. حال آنکه نمی‌توان مدت زمان انجام دادن فعالیت در یک نقش را به فعالیت‌های مربوط به نقش‌های دیگر اختصاص داد. تعارض مبتنی بر زمان دو شکل عمده دارد: الف) فشارهای زمانی پیوسته با یک نقش، که ممکن است پیروی از انتظارات ناشی از نقش دیگر را به لحاظ فیزیکی ناممکن سازد.

ب) ممکن است وقتی شخص می‌خواهد به‌طور فیزیکی تقاضاهای یک نقش را برآورده کند، درگیر اشتغال ذهنی با نقش دیگر شود. منابع تعارض مبتنی بر زمان در نقش شغلی شامل تعداد ساعات کار در هفته، میزان اضافه‌کاری، نوبت کار، انعطاف‌پذیری برنامه‌ریزی زمان‌بندی کار، کنترل برنامه زمان‌بندی کار و تمایل شدید فرد شاغل

نسبت به انجام دادن کار در ساعات طولانی است. این عوامل از طریق گسترش تعهد زمانی فرد به ایفای نقش کاری خود بر تعارض کار - خانواده تأثیر می‌گذارند. منابع این نوع تعارض در نقش خانوادگی که احتمال بروز تعارض - خانواده را افزایش می‌دهد عبارت‌اند از: ازدواج، نقش والدینی و مسئولیت تربیت فرزند، وجود فرزندان جوان در خانواده و تعداد ساعات کار هفتگی همسر. زنانی که شوهران آن‌ها تا حد زیادی درگیرند و زمان کمتری به نقش خانوادگی اختصاص می‌دهند، بیشتر دچار تعارضات مبتنی بر زمان می‌شوند. همین موضوع به شکلی دیگر برای مردان صادق است. شوهران زنان مدیر و متخصص در مقایسه با شوهران زنان غیرمتخصص و غیر مدیر تعارض کار و خانواده شدیدتری را تجربه می‌کنند. اشتغال زنان در مشاغل تخصصی یا مدیریتی که لازمه آن کار در ساعات طولانی و اشتغال ذهنی نسبت به وظایف شغلی است، فشارهای شدیدتری را به شوهر آن‌ها برای مشارکت بیشتر در فعالیت‌های خانوادگی وارد می‌کند و در نتیجه، آن‌ها نسبت به مسئولیت‌های کاری دچار احساس تعارض می‌شوند (وایدانوف، ۲۰۰۴).

۲. تعارض مبتنی بر فشار:

شکل دوم تعارض کار - خانواده، فشار تولید شده در نتیجه محرک‌های تنش‌زای شغلی و خانوادگی است. این محرک‌ها در قلمرو هر یک از نقش‌های شغلی و خانوادگی، فشارهای فیزیکی و روانی، نظیر تنش، اضطراب، خستگی، افسردگی و بی‌حوصلگی و تندخویی را پدید می‌آورند که برآوردن انتظارات ناشی از نقش دیگر را دشوار می‌سازد و بدین ترتیب، تعارض مبتنی بر فشار زمانی به‌وجود می‌آید که فشار حاصل از یک نقش بر عملکرد شخص در نقش دیگر اثر می‌گذارد. ناسازگاری نقش‌ها اغلب به جهت فشار یک نقش است که پیروی از تقاضاهای نقش دیگر را دشوار می‌سازد. منابع این تعارض در کار شامل ابهام نقش کاری، تعارض نقش کاری در سطح پایین، حمایت سرپرست، تنش در ارتباطات، میزان تغییرات محیط کاری، فقدان یا ضعف ویژگی‌های مطلوب شغلی مانند تلاش برانگیزی، تنوع در وظایف، اهمیت وظیفه، استقلال و آزادی عمل در کار، و تناسب کار با شخص است.

این عوامل موجب خستگی، فشار روانی یا نگرانی شکست در کار می‌شوند و بر خانواده فرد تأثیر منفی می‌گذارند؛ به‌طوری‌که فرد شاغل را به سمت افسردگی در کار و احتمالاً کاهش برقراری تماس‌های شخصی در خانه سوق می‌دهد. همچنین، تعهد زمانی زیاد نسبت به کار می‌تواند به‌طور غیرمستقیم بر این نوع از تعارض تأثیر بگذارد. منابع تعارض مبتنی بر فشار در نقش خانوادگی شامل فقدان یا حمایت کم زوجین از یکدیگر است. مردی با نگرش‌های فمینیستی، رفتار عادی حمایت‌آمیزی نسبت به همسرش ابراز می‌کند که می‌تواند تا حد زیادی مانع تعارض کار - خانواده شود. در مقابل، زنانی که شوهر آن‌ها تمایل یا نگرش مطلوبی نسبت به اشتغال آنان ندارد، احتمالاً تعارض نسبتاً شدیدی را بین نقش‌های خانوادگی و شغلی خود تجربه می‌کنند. عدم توافق زن و شوهر درباره نقش‌های خانوادگی و عدم تشابه زوجین در باورهای بنیادین می‌تواند نظام متقابل حمایت را تضعیف کند و زمینه بروز تنش‌های خانوادگی را فراهم سازد و از این طریق، تعارض کار - خانواده را افزایش دهد.

۳. تعارض مبتنی بر رفتار

در تعارض مبتنی بر رفتار الگوهای خاص رفتارهای درون نقش با انتظارات مرتب با رفتار در نقش دیگر ناسازگارند؛ مثلاً ممکن است از یک مدیر اجرایی مرد انتظار برود که در کار خود جسور و بی‌پروا باشد، اما اعضای خانواده‌اش انتظارات متفاوت دیگری را از وی داشته باشند؛ بنابراین، او به‌طور مرتب با انتظارات رفتاری متفاوتی روبه‌روست.

در این نوع از تعارض، الگوهای ویژه‌ای از رفتار در نقش معینی با انتظارات مربوط به رفتار در نقش دیگر ناسازگار می‌شوند. بدین ترتیب، ممکن است در نقش شغلی رفتارهایی از فرد درخواست شود که با انتظارات رفتاری در حوزه نقش‌های خانوادگی وی، تعارض داشته باشد. زمانی که به‌رغم تعدیل و تغییر رفتار خود نتواند از انتظارات رفتاری آن تبعیت کند، دچار تعارض مبتنی بر رفتار خواهد شد. لذا افرادی که برای تعدیل و تنظیم الگوهای رفتاری خود انعطاف‌پذیری کمتری دارند، احتمالاً تعارض بین نقشی بیشتری را تجربه می‌کنند.

بنابراین، احتمال زیادی وجود دارد که سبک‌های

رفتاری مردان در کار، نظیر منطقی بودن و مقتدربودن، با رفتارهای مورد انتظار همسر و فرزندان نظیر عاطفی، حساس و صمیمی‌بودن ناسازگار شود؛ به همین دلیل، بسیاری از مدیران مرد جوان احساس می‌کنند که بین نظام‌های رفتاری و ارزشی ناسازگار، محدودیت‌های عاطفی در کار و انتظارات آزاد اعضای خانواده گرفتار شده‌اند.

حمایت اجتماعی (یا هیجانی) به تجارب عاطفی مثبت با اعضای خانواده (و دوستان) از قبیل مراقبت کردن، گوش دادن دلسوزانه و فراهم ساختن همدلی اشاره دارد. حمایت اجتماعی بر بهزیستی فردی تأثیرات مثبت دارد

منابع مشکلات کار - خانواده بوده است. با وجود این، حمایت اجتماعی در محیط کار ممکن است استرس‌دهنده‌های نقش و الزامات زمانی را کاهش دهد و از تعارض کار - خانواده بکاهد. برای مثال، استرس اغلب زمانی کم می‌شود که سرپرست‌های فهیم نیازهای کارمندان را با برنامه‌های انعطاف‌پذیر تطبیق دهند. آن‌ها در مقابل فریادهای شخصی کارمندان شکیبا و صبورند و به‌هنگام بروز مشکلات خانوادگی کلمات محبت‌آمیزی بر زبان می‌آورند.

منابع ابزاری به مزایای سازمانی عینی یا اعمالی اشاره دارد که با هدف کاهش یا احتراز از استرس صورت می‌گیرند. این‌ها شامل ارتباط از راه دور، انعطاف زمانی، پاره وقتی، تسهیم شغلی، کارفرمای حمایت‌کننده از مراقب کودک و مراقبت از سالمند، وقفه یا انفصال شغلی، مرخصی زایمان مادران، مرخصی برای پدران و خانواده؛ و ایجاد محیط کاری جذاب‌تر برای مردان و زنان با مسئولیت‌پذیری خانوادگی است.

از بیس موارد فوق، انعطاف زمانی یکی از رایج‌ترین مزیت‌های کار - خانواده است که می‌تواند به کاهش تعارض کار

و خانواده کمک کند. تنظیمات کاری منعطف به کارمندان اجازه می‌دهد تا کار و زندگی شخصی‌شان را به‌طور مؤثرتری مدیریت کنند؛ بنابراین، انعطاف زمانی یک حائل و ضربه‌گیر خوب در مقابل تعدی کار به حوزه خانواده است؛ تا زمانی که تنظیمات مراقبت از کودک یک منبع مهم فشار برای والدین دارای نوزاد یا کودکان تازه به راه افتاده است، آن‌ها احتمالاً به‌ویژه مراکز مراقبت از کودک را به عنوان وسیله کاهش تعارض بین کار و خانواده تصدیق می‌کنند.

منابع برای مقابله با تعارض کار - خانواده

رویکردهای سنتی به استرس کار یا خانواده و به تعارض کار - خانواده مبتنی بر این عقیده است که استرس زمانی اتفاق می‌افتد که برخی افراد خواسته‌های محیطی را برای پیشی جستن از منابع شخصی درک می‌کنند. هابفول (۱۹۸۹) با تلفیق این بحث با تئوری استرس، مدل حفظ منابع را به‌وجود آورد، که گزندگی و کروپانزانو (۱۹۸۸) برای توضیح تعارض کار - خانواده از آن استفاده کردند. طبق این مدل، افراد درصدد کسب و حفظ منابع‌اند. وقتی یک فقدان منابع واقعی یا بالقوه وجود دارد، افراد ممکن است استرس را تجربه کنند. در مورد تعارض کار - خانواده، پریشانی زمانی اتفاق می‌افتد که منابع در فرایند فعالیت‌های تردستانه در درون حوزه‌های کار و خانواده از دست می‌روند. گرچه بیشتر محققان کار - خانواده بر منابع دامنه - مخصوص تمرکز کرده‌اند، مدل حفظ منابع چارچوب کلی‌تری است که طیف وسیعی از منابع را به رسمیت می‌شناسد. این طیف وسیع ممکن است حوزه‌هایی از قبیل خصوصیات شخصی و شرایط بافتی را دربرگیرد.

منابع کاری

منابع سازمانی شامل اشکال اجتماعی و اشکال ابزاری حمایت است. حمایت اجتماعی به تجارب عاطفی مثبت اشاره دارد و در درون حوزه کاری، ممکن است سرپرست‌ها یا همکاران را دربرگیرد. حمایت اجتماعی نشئت گرفته از سرپرست‌ها و همکاران یک مکانیسم مقابله‌ای مهم در سروکار داشتن با فشار تعارض کار - خانواده در نظر گرفته می‌شود. یک سرپرست بی‌رأفت در محیط کار یکی از مهم‌ترین

منابع خانوادگی

همچنین محققان منابع خانواده را در قالب اشکال ابزاری و اجتماعی حمایت مفهوم‌سازی کرده‌اند. حمایت اجتماعی یا هیجانی به تجارب عاطفی مثبت با اعضای خانواده و دوستان از قبیل مراقبت کردن، گوش دادن دلسوزانه و فراهم ساختن همدلی اشاره دارد. حمایت اجتماعی بر بهزیستی فردی تأثیرات مثبت دارد. این نوع از حمایت می‌تواند ناشی از چندین منبع، شامل همسر، کودکان، سایر اعضای خانواده، و دوستان باشد. حمایت عاطفی یا هیجانی از خانواده مستقیماً با سطوح پایین‌تر تعارض کار - خانواده، و به‌طور غیرمستقیم، از طریق تأثیراتش با استرس خانواده مرتبط است. فقدان حمایت، بالاخص، مشکل‌ساز است. کارلسون و پریو (۱۹۹۹) دریافتند که نداشتن حمایت اجتماعی خانواده، پیش‌بینی‌کننده سسطوح بالاتر تعارض نقشی خانوادگی، مقتضیات زمانی خانواده و ابهام نقش خانوادگی است.

حمایت ابزاری اشاره به فعالیت‌هایی از قبیل کمک‌رسانی به انجام و تکمیل یک کار و عمل دارد. محیط خانوادگی ممکن است با شکل‌های گوناگون حمایت ابزاری از قبیل کمک خانگی، استخدام پرستار برای کودک یا سالمند رو به رو شود. مساعدت بیرونی به خانواده، مخصوصاً برای زنان شاغل حیاتی است. استخدام نیروی کمکی برای خانواده اغلب منبع اطمینان بخشی برای خانواده‌هاست؛ مخصوصاً زمانی که اعضای خانواده از کیفیت این مراقب‌ها خشنودند. با وجود این، به همان اندازه که کمک قابل اعتماد می‌تواند حمایتی باشد، فقدان اعتماد به کمک نیروی استخدام شده، می‌تواند یک منبع دیگر استرس باشد.

منابع شخصی

این قسمت از منابع شامل ارزش‌ها و خصوصیات شخصی یا صفات فردی است که یک نفر را قادر به مقابله با استرس می‌کند. ارزش‌ها به کار و نقش‌های زندگی خانوادگی که دلالت‌هایی به تجربه تعارض کار - خانواده دارند، اطلاق می‌شوند؛ با وجود این، تأثیرات آن‌ها پیچیده است. مطالعات محدودی که روابط بین ارزش‌های نقشی زندگی را بررسی کرده‌اند، حاکی از آن هستند که این ارزش‌ها بر سطوح تعارض کار - خانواده و فرایندی که بدان وسیله افراد تعارض کار - خانواده را تجربه می‌کنند، تأثیر می‌گذارند. به‌ویژه، ارزش‌های کاری و خانوادگی، که از دیدگاه اهمیت، مرکزیت، و تقدم اندازه‌گیری شده‌اند، دربرگیرنده تعاملات معناداری شامل پیش‌آیندها و پیامدهای تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار بوده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

در تبیین مبادی ایجاد مشکلات خانوادگی، توجه به منبع به‌وجود آورنده آن حائز اهمیت است. گاهی این منبع مشکل، تعارض نقش‌هایی است که افراد در تقابل مسئولیت‌های کار و خانواده پیدا می‌کنند. برخلاف چند دهه پیش که زنان غالباً به خانه‌داری مشغول بودند، امروزه آن‌ها به بازار مشاغل وارد شده و بالنسبه سطوحی برابر با مردان در برخی از حوزه‌های کاری کسب کرده‌اند. از سوی دیگر، مسئولیت‌هایی که از سنت‌های پیشین به زن سپرده شده بود، هنوز بر دوش وی قرار دارد و درهم پیچیدگی نقشی باعث تعارض‌های ناآشنا در سراسر زندگی خانواده می‌شود؛ چرا که زن به عنوان یکی از ستون‌های مهم خانواده، وقتی دچار تعارض و تشویش می‌شود، تمام ارکان خانواده متأثر می‌گردد. ضروری است با توجه به تغییر نقش‌ها، نقش مرد نیز همپای زن تغییر کند تا مقداری از مسئولیت‌های فشرده زن کاسته شود و تعادل زندگی خانوادگی برقرار بماند. تجارب بالینی و مطالعات پژوهشی در مدارس و مراجعان حضوری حکایت از آن دارند که دانش‌آموزان، به‌ویژه در مقاطع ابتدایی آسیب‌های زیادی از تعارض کار - خانواده والدین را می‌بینند و افت تحصیلی، ترک مدرسه، بلوغ زودرس و انحرافات تربیتی گریبان‌گیر آنان می‌شود. همچنین رضایت زناشویی پایین، ناسازگاری ارتباطی، روابط فرزندناشویی، و فرسودگی شغلی بازده ناخوشایند انتقال‌های بینابینی کار کردن و خانواده داشتن هستند. بر مشاوران خانواده و سایر متخصصان امر ضروری است که خود را در قبال فراهم‌سازی فرهنگ هم‌زمان شاغل‌بودن و خانواده‌مدار بودن مسئول بدانند تا بینش مقتضی نصیب جامعه کاری ما شود. ■

منابع

۱. اقدامی، بررسی تأثیر دشواری کار زنان شاغل و همکاری همسران آن‌ها در امور منزل بر رضایت زناشویی. مجله مطالعات زنان؛ ۱۳۸۷.
۲. امیر سالاری، (۱۳۸۶). بررسی رابطه تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با رضایت شغلی و سلامت روان دبیران استان فارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان، ۱۳۸۶.
۳. رستگار خالد. سنجش تعارض نقش‌های شغلی - خانوادگی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن مطالعه موردی: خانواده‌های زوجین هر دوسر شاغل شهر تهران. رساله دکتری. دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۸۱.
۴. کارلسون، جان؛ اسپری، لن؛ لویس، جودیت؛ خانواده درمانی، تضمین درمان کارآمد، مترجم: شکوه نوایی نژاد، تهران، انتشارات سازمان انجمن اولیا و مربیان، ۱۳۷۸.

۵. کرو، مایکل؛ ریذلی، جین؛ زوج درمانی کاربردی با رویکرد سیستمی - رفتاری، مترجم اشرف سادات موسوی. تهران، نشر کاویان، ۱۳۸۴.
۶. مافی، م. بررسی عوامل خانوادگی مؤثر بر تعارض نقش شغلی - خانه‌داری زنان شاغل تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۸۴.
۷. نظری، علی محمد؛ مبنای زوج درمانی و خانواده درمانی، تهران، نشر علم، ۱۳۸۶.
۸. نیکولز، مایکل؛ شوارتز، ریچارد؛ خانواده درمانی؛ مفاهیم و روش‌ها. مترجم محسن دهقانی و همکاران، تهران، نشر دانژه، ۱۳۸۷.
۹. Allen, D.T. Armstrong; J. (۲۰۰۶). Further examination of the link between work, family conflict and physical health. American Behavioral Scientist. ۱۰. Axelson, S. J. (۱۹۶۳). The marital adjustment of marital role definitions of husbands of working and nonworking wives. Marriage and family living, ۲۵, ۹۴-۱۰۸.
۱۱. Baker, D & Scott, J. (۱۹۹۲). Predicors of well-being among pastors wives: A comparison with non-clergy wives. Journal of pastrol care, ۴۶ (۱), ۲۳-۴۱.
۱۲. Barnitt, R. C & Hyde, J. S. (۲۰۰۱). Women, men, work, and family: An expabsonian theory. American pschologist, ۵۶, ۷۸۱-۷۹۶.
۱۳. Burley, K, A. (۱۹۹۵). family-work spillover in dual_career couples: A comparison of two time perspectiives. psychological repoets, ۶۸, ۴۷۱-۴۸۰.
۱۴. Cinamon, R. G. (۲۰۰۶). Anticipated work-family conflict: Effect of Gender, self-Efficacy, and family Background. The career Development Quarterly. volum ۵۴.
۱۵. Cooper, P. (۱۹۹۱). The performance edge: new strategies to work effectiveness and competitive advantag. Boston: Houghton-Mifflin.
۱۶. Elloy, D. F. & Smith. C. (۲۰۰۴). Antecedents of work-family conflict among dual-career couples: An Australin Study. cross culture management partington. p۱۱, ۱۷.
۱۷. Henssey, D. K. (۲۰۰۵). Work-family conflict a scale validation study. Department of counselling and personal services.
۱۸. Herts, R. (۱۹۹۱). Dual-correr couples and the American dread. Journal of comparative family studies. ۲۲, ۲۴۷-۲۵۳.
۱۹. Moffinan. L. W. (۱۹۸۵). The live and adventures of Dual_career couples. Family therapy. ۱۲-۱۲۳-۱۴۹.
۲۰. Hoyt, M. F. (۱۹۹۵). Brief therapy and managed care. Son francisco: Jossey_Bass.
۲۱. Jacobs, J. A. & Gerson. K. (۲۰۰۱). Overworked individuals or overworked families Explaining trends in work, Leisure, and family time. work and occupations, ۲۸, ۴۰-۶۳.
۲۲. Jason, F. (۲۰۰۹). All in the family: Mental Health Spillover Effects between working spouses. contributions of Economic Analysis & policy. Berkeley. ۹(۱): ۱.
۲۳. Lee, C. M. & Duxbury, L. (۱۹۹۸). Employed parents support from partners, employers, and friends. Journal of Social psychology, ۱۳۸, ۳۰۲-۳۲۲.
۲۴. Matsue, T. (۲۰۰۷). Antecedent and outcome of Work_family conflict: testing a model of the Work_family interface Journal of applied psychology.
۲۵. Netemyer, R. G. & Musmurrian, R. (۱۹۹۶). Development and Validation Work_family musniflict and scale. Journal of applied psychology.
۲۶. Rapoport, R. & Rapoport, R. N. (۱۹۷۱). Dual_career families. Baltimore. MD: Penguin Books.
۲۷. Riche; M. F. (۱۹۹۱). The future of the family. American Demographics. ۴۴-۴۶.
۲۸. Stoltz_Loike, M. (۱۹۹۲). Dual_career couples. New perspective_in conuseling. American Association for Counseling and Development.
۲۹. Thomas, S. (۱۹۸۴). Determinats of marital quality in dual_career couples. family Relations, ۳۳, ۵۱۳-۵۲۱.
۳۰. Thompson, B. (۱۹۹۷). couples and the Work_family interface. In clinical Handbook of Marriage and couple intervention. Wiley, chichester.
۳۱. Voydanoff, P. (۲۰۰۵). social intergration. Work_family conflict and facilitation, and job and martial quality. university of Dayton.