

خانواده، کار، جنسیت

دکتر امیر رستگار خالد
عضو هیأت علمی دانشگاه شاهد

رستگار خالد، امیر، ۱۳۴۳-

خانواده، کار، جنسیت / امیر رستگار خالد. - تهران: شورای فرهنگی اجتماعی زنان، روابط عمومی، ۱۳۸۳.
ج، ۳۳۶ ص. : جدول.

ISBN 964-8435 - 09 - X

فهرست‌نویسی براساس اطلاعات فیبا.

Family, Work, Gender.

ص.ع. به انگلیسی.

کتابنامه: ص. ۳۲۵ - ۳۳۵.

۱. کار و خانواده، الف. شورای فرهنگی اجتماعی زنان. روابط عمومی. ب. عنوان.

۳۰۶/۳۶

خ ۵ ر / ۲۵ / ۴۹۰۴ HD

م ۸۳-۳۳۵۷۲

کتابخانه ملی ایران

عنوان: خانواده، کار، جنسیت

مؤلف: دکتر امیر رستگارخالد

صفحه آرا: ثریا کلانتری

طراح جلد: بهنام زنگی

ویراستار: سیده فاطمه محبی

حروفچین: اعظم نجفی‌خواه

ناشر: روابط عمومی شورای فرهنگی - اجتماعی زنان

چاپ: بهار ۱۳۸۵

تیراژ: ۲۰۰۰ نسخه

تذکره: حق چاپ، تکثیر و انتشار محفوظ است.

آدرس: تهران - خیابان شهید مفتاح - روبروی ورزشگاه شهید شیرودی - خیابان اردلان - شماره ۶ - دبیرخانه

شورای فرهنگی - اجتماعی زنان - کدپستی ۱۵۸۳۹۱۷۶۵۴ - تلفن: ۴-۸۸۳۱۹۸۹۱ - دورنویس: ۸۸۳۲۰۰۵۵

www.iranwomen.org

Email: wsc@iranwomen.org

«فهرست مطالب»

عنوان	صفحه
پیشگفتار	۹
مقدمه	۱۱
فصل اول: کلیات	۱۳
گفتار اول: برخی زمینه‌های اجتماعی تعارض کار- خانواده	۱۵
گفتار دوم: تعریف مفاهیم کلیدی	۲۲
تعارض نقش	۲۲
تعارض کار- خانواده	۲۲
گفتار سوم: ضرورت بررسی تعارض‌های شغلی- خانوادگی	۳۱
فصل دوم: نظریات تعارض نقش‌های کار- خانواده	۳۴
گفتار اول: رویکرد کمیابی نقش	۳۷
نظریه مجموعه نقشی مرتون	۴۴
نظریه فشار نقش ویلیام گود	۵۰
گفتار دوم: رویکرد انباشتگی نقش	۶۲
نظریه انباشتگی نقش سایر	۶۷
نظریه انباشت هویت‌های توتیتس	۷۵
نظریه توازن نقش مارکز	۷۹
فصل سوم: مدل‌های تعارض کار- خانواده	۹۹
گفتار اول: مدل‌های عمومی	۱۰۶
مدل ناسازگاری فشار نقش‌های کار- خانواده گرین هاوس و بیوتل	۱۰۶
مدل خصائص نقش کاری، تقاضاهای ساختاری خانواده و تعارض کار- خانواده وایدانوف	۱۱۵
مدل پیشایندها و پیامدهای تعارض کار- خانواده دوکسبری و هیگینز	۱۱۸

۱۲۵	مدل پیشایندها و پیامدهای تعارض کار- خانواده فران، راسل و کوپر
۱۳۱	مدل تعارض کار- خانواده آریی
۱۳۶	گفتار دوم: مدل‌های مبتنی بر حمایت اجتماعی
۱۳۶	مدل حمایت اجتماعی و تعارض کار- خانواده کارلسون و پرو
۱۳۹	مدل کارلسون و پرو
۱۴۱	مدل حمایت اجتماعی و تعارض کار- خانواده آدامز و کینگ
۱۴۴	مدل حمایت محل کار، سازگاری شخصی و تداخل کار- غیر کار کرچمایر و کوهن
۱۴۶	مدل نخست یا مدل عمومی
۱۴۹	مدل متغیرهای کاری، حمایت خانوادگی، کنترل بر کار و تعارض کار- خانواده توماس و گانستر
۱۵۲	گفتار سوم: مدل‌های مبتنی بر تقاضاها و انتظارات نقش کاری و خانوادگی
۱۵۲	مدل فشار انتظارات نقش‌های کاری و خانوادگی کوک و روسو
۱۵۳	مدل فشار نقش شغلی کاراسک
۱۵۵	مدل تقاضاهای زمانی فعالیت‌های شغلی- غیر شغلی، تعارض بین نقشی و تجربه‌های عاطفی در کار ...
۱۵۷	دیدگاه عقلایی و دیدگاه جنسیتی نقش گاتک
۱۵۷	دیدگاه عقلایی
۱۵۸	دیدگاه جنسیتی نقش
۱۶۳	فصل چهارم: یافته‌های تحقیق
۱۶۵	طرح تحقیق
۱۶۶	فرضیه‌های مربوط به تعارض خانواده با کار
۱۶۶	فرضیه‌های مربوط به تعارض کار- خانواده
۱۶۶	متغیر وابسته تحقیق
۱۶۷	متغیرهای مستقل تحقیق
۱۶۸	روابط بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته تحقیق
۱۷۰	روش تحقیق
۱۷۰	واحد تحلیل
۱۷۰	روش جمع‌آوری اطلاعات
۱۷۰	جامعه آماری
۱۷۰	شیوه نمونه‌گیری
۱۷۱	چارچوب نمونه‌گیری

۱۷۲	شیوه محاسبه و برآورد نمونه
۱۷۴	روش اجرا
۱۷۵	استخراج اطلاعات
۱۷۷	فصل پنجم: نتایج تحقیق
۱۷۹	گفتار اول: یافته‌های تحقیق
۱۷۹	ویژگی‌های پاسخگویان
۱۸۲	انتظارات نقش خانوادگی
۱۸۹	انتظارات نقش کاری
۱۹۷	رابطه انتظارات نقش خانوادگی و کاری با متغیرهای پیشینه‌ای و مستقل تحقیق
۲۰۳	کنترل کار
۲۱۳	رابطه کنترل کار با متغیرهای پیشینه‌ای و مستقل تحقیق
۲۲۲	درگیری خانوادگی
۲۲۵	حمایت اجتماعی از خانواده
۲۳۰	رابطه حمایت اجتماعی از خانواده با متغیرهای پیشینه‌ای و مستقل تحقیق
۲۳۸	حمایت اجتماعی از کار
۲۴۲	رابطه حمایت اجتماعی از کار با متغیرهای پیشینه‌ای و مستقل تحقیق
۲۴۷	تعارض کار- خانواده
۲۴۹	تعارض کار با خانواده
۲۵۴	تعارض خانواده با کار
۲۵۹	مدل رگرسیونی تعارض کار- خانواده
۲۶۷	مدل رگرسیونی تعارض کار با خانواده
۲۷۲	مدل رگرسیونی تعارض خانواده با کار
۲۷۸	گفتار دوم: نتایج کلی
۲۷۸	نتایج مربوط به مدل تحلیلی تحقیق و اصلاح آن
۲۸۴	نتایج تجربی
۲۸۶	نتایج نظری
۲۹۱	راهکارهای کاهش تعارض

۲۹۹	 پیوست (منابع مقیاس‌های تحقیق)
۳۰۱	 مقیاس فشار نقش‌های شغلی - خانوادگی بوهن، ویورزولانگ (۱۹۸۱)
۳۰۲	 مقیاس تمایز، بولز و مک موریان (۱۹۹۶)
۳۰۳	 مقیاس تعارض کار - خانواده گاتگ، کلیا و سیرل (۱۹۹۱) و فران و راسل (۱۹۹۲)
۳۰۴	 مقیاس تعارض بین نقشی، تداخل شغلی - غیر شغلی از ادیسکول، ایلگن و هیلدریج (۱۹۹۲)
۳۰۵	 مقیاس تداخل غیر شغلی
۳۰۶	 مقیاس تعارض کار با خانواده از گریگوری، کی استیغفر، استیون ام سامر (۱۹۹۶)
۳۰۷	 مقیاس تعارض بین نقشی اشتغال - والدینی از آلیسون، جی سی مالارد و چارلزایی، لانس
۳۱۰	 مقیاس تعارض کار - خانواده وایلی (۱۹۹۷)
۳۱۱	 مقیاس ریزش کاری از اسمال و رایلی (۱۹۹۰)
۳۱۲	 مقیاس تأثیر زندگی خانوادگی بر زندگی کاری از بایراکتار و سلمان
۳۱۳	 مقیاس حمایت اجتماعی خانواده از فرد شاغل از کینگ، ماتیمور، کینگ و آدامز (۱۹۹۵)
۳۱۶	 مقیاس حمایت سرپرست از فرد شاغل از توماس و گانستر
۳۱۷	 مقیاس حمایت اجتماعی در کار از هاوس و همکاران
۳۱۸	 مقیاس کنترل کار از گانستر و دوایر (۱۹۹۱)
	 مقیاس سنجش کنترل شغلی، خواست شناختی، خواست پایش، خواست حل مشکل و مسئولیت
۳۲۰	 تولید از وال، جکسون و مولارکی (۱۹۹۵)
۳۲۲	 مقیاس کنترل کار از توماس و گانستر
۳۲۳	 مقیاس درگیری خانوادگی از یوگو و برت
۳۲۵	 فهرست منابع
۳۲۷	 منابع فارسی
۳۲۹	 منابع انگلیسی

پیشگفتار

کار و خانواده دو نهاد اجتماعی مهم برای فرد و جامعه‌اند و نخستین لازمه حفظ نظم و ثبات اجتماعی و سلامت عمومی فرد، عملکرد موزون و کارآمد این دو نهاد است. این امر در جامعه جدید که امکان گسترش نظام نقش‌های اجتماعی برای هر یک از اعضای جامعه به نسبت فراهم است و الزامات ساختار اجتماعی و علائق رشد شخصی خواهان بهره‌مندی از مزایا و فواید انباشت نقش است واقعیتهای اجتناب‌ناپذیر محسوب می‌شود.

در این کتاب سعی شده است ضمن بررسی رویکردها و الگوهای نظری با استناد به نتایج یک پژوهش کاربردی نسبتاً گسترده، شرایط و زمینه‌هایی که متضمن تعادل و توازن حیات شغلی و زندگی خانوادگی افراد در جامعه امروز ایران است به تفصیل تبیین شوند و در هر مورد توصیه‌ها و راهکارهای اجرایی استخراج و ارائه گردند، در این صورت می‌توان ادعا کرد که اثر حاضر در جستجوی شناخت و حل معضلات زنان و مردانی است که در تلاش برای ترکیب نقش‌ها و تثبیت هویت خود به کار و خانواده اهمیت می‌دهند.

بی‌شک ضرورت پرداختن به چنین امری با توجه به تحولات اجتماعی متعدد و بنیادینی که جامعه ایران اسلامی در چندین دهه اخیر تجربه کرده است، از جهات و ابعاد مهمی قابل طرح و عنایت است: نخست آن که مسائل زنان امروزه واقعیتهای گریزناپذیر، مهم و حساس است. تعامل و توانایی روزافزون زنان به مشارکت اجتماعی در تمامی سطوح، افزایش نرخ اشتغال درآمدزای زنان در خارج از خانه و از همه مهمتر ارتقای سطح و تنوع تحصیلات و تخصص‌های علمی و فنی زنان، آثار و تبعات متعددی بر نظام ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی، الگوی توزیع و تخصیص نقش‌ها، شکل‌گیری روابط اجتماعی و نیز ساختار نهادهای اجتماعی مهمی چون خانواده در زمینه‌هایی نظیر فرزندآوری و تربیت و پرورش آنها، روابط زناشویی و تعامل با نظام خویشاوندی و کار در سطوحی از قبیل علائق و ترجیحات شغلی، گروه‌های عمده شغلی، نگرش‌های شغلی و اخلاق کار، فرهنگ و رفتار سازمانی و مقوله بهره‌وری و نیز لزوم و شیوه‌های ایجاد توازن بین دو نهاد کار و خانواده باقی‌گذاشته است که هر یک نیازمند توجهی خاص از منظری علمی و تجربی است:

دوم، به رغم این واقعیات متأسفانه در عرصه پژوهش و انتشار، عنایت شایسته‌ای به ابعاد خاص و متنوع گسترش و تعدد نقش‌های اجتماعی زنان ابراز نشده است و آثار پژوهشی که به طور گوناگون به این مهم پرداخته‌اند، کمتر فرصت انتشار یافته‌اند و حجم وسیعی از کتاب‌های که در زمینه مسائل زنان و خانواده منتشر شده، ترجمان دیدگاهها و تحقیقات نویسندگان خارجی در این زمینه‌ها می‌باشد. در حالی که شایسته است این آثار علمی و نظری با پژوهش‌هایی که به نحوی تجربی به مسائل زنان جامعه ایران پرداخته‌اند، کامل شوند تا هم در زمینه‌های علمی و دانشگاهی و هم در

عرصه‌های سیاستگذاری و اجرایی راهنما و الهام بخش دانش پژوهان، مسئولان و متصدیان امر باشد. بر این اساس کتاب حاضر را باید کوششی در این جهت تلقی کرد که بی‌هیچ مدعایی سعی داشته است تا با برخورداری از یک نگرش علمی و تنوریک، ماحصل پژوهشی تجربی را پشتوانه اتخاذ و بکارگیری راهکارهای اجرایی در بعدی از مسائل زنان و توازن بین کار و خانواده نماید. فصول مختلف کتاب به خوبی نشانگر و مؤید این موضوع است. در فصول آغازین مباحث نظری از دو زاویه متفاوت ارائه شده‌اند: بخش اول رویکرد کمیایی نقش با تأکید بر نظریه فشار نقش ویلیام گود و نظریه مجموعه نقش مرتون و بخش دوم نظریه انباشتگی نقش با تأکید بر نظریه سام سایبر و نظریه توازن نقش مارکز. در ادامه الگوها و مدل‌های تجربی در ادبیات تحقیق کار- خانواده و رابطه متقابل کار- غیرکار مطرح می‌شوند و دیدگاهها و نتایج بررسی‌های محققانی نظیر گرین‌هاوس و بیوتل، دوکسبری و هیگنز، فران، راسل و کوپر، کوک و روسو و گاتک و کلپا و دیگران مرور شده است.

در فصول پایانی نیز یافته‌ها و نتایج پژوهش و راهکارهای اجرایی ارائه شده است، لذا به نظر می‌رسد هر یک از این فصول از یکسو بتواند در ارتقاء و تأمین بخشی از نیازهای مطالعاتی و پژوهشی علاقمندان و دانشجویان رشته‌های مطالعات زنان و خانواده و از سوی دیگر در تعمیق شناخت سیاستگذاران، برنامه‌ریزان و متصدیان امور زنان در دستگاهها و سازمانها نسبت به عوامل، ابعاد و آثار تعارض نقش‌های چندگانه مفید و مؤثر واقع شود. در خاتمه لازم می‌دانم از حمایت و همکاری سرکار خانم منیره نوبخت، ریاست محترم شورای فرهنگی اجتماعی زنان در زمینه انتشار این اثر و سرکار خانم سیده فاطمه محبی، مدیر دفتر مطالعات و تحقیقات شورای فرهنگی اجتماعی زنان که در ویراستاری علمی و ادبی کتاب مساعدت نمودند، تقدیر و تشکر کنم و نیز از همیاری و حمایت اعضای خانواده، بویژه مادر و همسر که مایه دلگرمی و تشویق اینجانب در تمامی مراحل تحقیق بوده‌اند سپاسگذاری و قدردانی نمایم.

مقدمه

فرآیند توسعه اجتماعی، جوامع در حال گذار، از جمله ایران را دستخوش تغییرات اجتماعی بنیادین و گسترده‌ای ساخته است و ماهیت بنیادین و فرآیند سریع و ناموزون این تغییرات نیز مسائل و آسیب‌های اجتماعی متعدد و متنوعی را برای این جوامع در پی آورده است که جنبه عمده‌ای از این مسائل، معطوف به اختلال هنجاری^۱ است که در کنار سایر اختلالات نمادی، رابطه‌ای و توزیعی، نظم اجتماعی را دچار نابسامانی کرده است. در چنین شرایطی غالباً کنشگر معین، ناخواسته و مستقل از اراده خود، در شرایطی قرار می‌گیرد که همزمان ملزم به ایفای چند نقش اجتماعی است که مستلزم انجام رفتارهای ناهماهنگ می‌باشد. وقوع تعارض نقش در نقش‌های شغلی و خانوادگی که از نقش‌های اصلی فرد در طول زندگی محسوب می‌شوند، به نتایج منفی و نامطلوب اجتماعی منتج می‌گردد که می‌تواند نظم اجتماعی را در سه سطح خرد، متوسط و کلان تهدید نماید.

ریشه و زمینه اصلی بروز تعارض نقش‌های شغلی - خانوادگی در جوامع در حال گذار (نظیر ایران) ناشی از نوعی عدم موازنه یا تأخر فرهنگی بین دو سطح ساختار عینی و ذهنی کلان جامعه است. بدین ترتیب که در سطح ساختار عینی (ساختار جمعیتی و روابط اجتماعی) تحولاتی واقع می‌شود که تغییرات متناظر و متناسب و مکمل آن در سطح ساختار ذهنی (فرهنگی و نظام ارزشها، هنجارها و نگرشها) بوقوع نمی‌پیوندد. این تغییرات در سطح ساختار جمعیتی شامل: رشد، ازدیاد و جوانی جمعیت و در سطح ساختار روابط اجتماعی، تغییرات در نهادهای اجتماعی و نقش‌های اجتماعی ایجاد شده است. خطوط عمده تحول در نهادهای اجتماعی عبارتست از جدایی نهاد کار از خانواده، کوچک و محدود شدن نهاد خانواده و انتقال کارکردهای آن به سایر نهادها و ظهور خانواده هسته‌ای، عقلایی شدن روابط کار و پیدایش سازمانهای رسمی.

در سطح نقش‌های اجتماعی نیز تحولات اصلی عبارتند از: تکثر و تعدد نقش‌ها، تمایزپذیری و تخصصی شدن نقش‌ها و تقدم و اولویت نقش‌های اکتسابی بر انتسابی.

تغییرات مذکور، نظام توزیع و تخصیص نقش‌های اجتماعی را در سطح روابط و نهادهای اجتماعی دچار دگرگونیهای اساسی می‌کند و در نتیجه، سبب افزایش مشارکت زنان در نیروی کار اقتصادی و ازدیاد تعداد زنان شاغل در خارج از خانه و رشد و گسترش خانواده‌های هر دو زوج شاغل و به ویژه خانواده‌های دوگانه شغلی می‌شود که در آنها هر دو زوج در پایگاه شغلی برابر و همسانی به کار مشغول هستند. این تغییرات در سطح ساختار عینی کلان، شرایط اجتماعی را برای پیدایش تعارض نقش‌های شغلی - خانوادگی در جوامع جدید و در حال گذار مساعد می‌کند، اما آنچه که به تعارض

مذکور در جوامع در حال گذار (نظیر ایران) جنبه متمایز و ویژه‌ای می‌بخشد و آن را به عنوان یک مسئله اجتماعی تشدید می‌کند، وقوع تأخر فرهنگی است؛ بدین معنا که عمق، شدت و سرعت تغییرات در سطح ساختار عینی کلان با تغییرات در سطح ساختار ذهنی کلان (نظام فرهنگ، ارزشها و هنجارها) به‌ویژه در زمینه تحول در نهادها و نقش‌های اجتماعی، متناظر، متناسب، هماهنگ و یکپارچه نیست، نتیجه این امر وقوع اختلال هنجاری در تعریف نقش‌های اجتماعی است.

اختلال هنجاری پنج شکل عمده دارد که یک شکل آن تضاد هنجاری و ارزشی است (چلی، ۱۳۷۵، ص ۱۱۲) در وضعیت تضاد هنجاری برای بعضی از نقش‌های اجتماعی (نظیر نقش‌های شغلی و خانوادگی) دو هنجار یا دو مجموعه هنجار متضاد وجود دارند که سبب می‌شود نقش‌های مضاعفی برای موقعیت اجتماعی واحد ظاهر گردند و برای موقعیت‌های شغلی و خانوادگی، نقش‌های سستی و نقش‌های جدید به وجود بیاید، در چنین وضعی افرادی که این موقعیت‌های اجتماعی را اشغال می‌کنند، نمی‌دانند که در آن موقعیت چه نقشی، سستی یا جدید را ایفا کنند لذا آنها دچار نوعی ابهام نقش در روابط اجتماعی می‌شوند که خصلتی تکرار شونده و پایدار دارد؛ همین ویژگی سبب می‌گردد به تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی به عنوان یک مسئله اجتماعی در سطحی عمیق‌تر نگریسته شود. به همین دلیل ضرورت دارد تا تعارض کار-خانواده را در جوامع در حال گذار حاصل فشار ناشی از تعدد و تمایز نقش‌ها ندانسته بلکه این پدیده را به مثابه حاصل تضاد هنجاری موجود در تعریف نقش‌ها و موقعیت‌های اجتماعی در این جوامع در نظر بگیریم. به همین دلیل تعارض کار-خانواده در جوامع در حال گذار نسبت به جوامع جدید، پیامدهای منفی‌تر و نامطلوب‌تری را در سطوح خرد، متوسط و کلان نظم اجتماعی در پی دارد.

در سطح خرد، تعارض نقش، فرد را به تنش روانی و اختلال و ناتوانی در برقراری ارتباط اجتماعی مؤثر با سایر کنشگران در یک نظام کنش دچار می‌کند و در نتیجه این احتمال وجود دارد که فرد هم در کار و هم در خانواده دچار دلزدگی از نقش، فشار نقش و نهایتاً شکست در نقش شود.

در سطح متوسط، هم خانواده و هم سازمانها دچار نوعی کژکارکرد و نابسامانی می‌شوند که نتیجه مستقیم فشار روانی و اجتماعی است که بر فرد وارد می‌شود، مصداق عمده این وضع در خانواده‌ها، تشدید ناسازگاری و تعارض زوجین، والدین و فرزندان و کاهش رضایت از ازدواج و احساس تعهد به خانواده است، در سازمانها نیز این امر به شکل بی‌نظمی و اختلال در کار، کاهش عملکرد و بهره‌وری و تعهد سازمانی تجلی می‌کند.

در سطح کلان، در طولانی مدت و پس از طی یک فرآیند بطئی، نتیجه تعارض نقش‌های شغلی و خانوادگی تضعیف انسجام و نظم اجتماعی است که نتیجه طبیعی و مورد انتظار پیامدهای این مسئله در دو سطح خرد و متوسط است.