

Research Paper

A Systematic Review of Work-Family Conflict Studies in Iran

Valiollah Shamsi*¹ , Mohammad Hemmati² , Halimeh Enayat³

¹ M.A Student of Social Sciences Research, Shahid Beheshti University. Email: v.shamsi@mail.sbu.ac.ir

² M.A Student of Sociology, Shiraz University. Email: hemmatimohammad657@gmail.com

³ Professor of Sociology, Faculty of Economics, Management and Social Sciences, Shiraz University.
Email: henayat@rose.shiraz.ac.ir

 10.22080/ssi.2022.23099.1978

Received:
February 6, 2022

Accepted:
August 27, 2022

Available online:
September 18, 2022

Keywords:
Social institution, Work-family conflict, Work, Family, Systematic review

Abstract

The family, like other social institutions, may experience many problems over time. One of the issues related to this institution is the phenomenon of "work-family conflict". Due to the existence of a suitable background, the main purpose of this study is to review and critique the studies done in the country focusing on this issue. For this purpose, relying on a systematic review method, 20 scientific-research articles published in the period of 2010-2011 were selected from two databases. The results of the research after reviewing the articles on the two axis of methodology showed that most of the researches emphasized the role of social factors at the micro and middle levels as factors affecting this phenomenon. Other results showed that the studies have suffered from inattention to the type of jobs and their mechanism of action, repeated previous indicators and obvious inattention to the use of combined and qualitative approaches in the study of this issue. However, achieving some of the most important causes and factors affecting the creation and continuation of this phenomenon can help those experts in the field of employment and family in planning and adopting optimal policies to solve this issue.

*Corresponding Author: Valiollah Shamsi

Address: M. A Student of Social Sciences Research,
Shahid Beheshti University

Email: v.shamsi@mail.sbu.ac.ir

Extended Abstract

1. Introduction

Family, as one of the most important human institutions, has long been very important. The function of the family in providing material and spiritual needs for individuals is obvious. In today's world, the family is facing many problems and conflicts compared to previous centuries, each of which, if intensified, in addition to the family, can also affect the community. Of all the problems that families face today, especially in developing countries, financial and economic issues related to family members are prominent. The increase of two-job (and multi-job) couples and single-parent families and the simultaneous decline of traditional single-source families means that responsibilities for work, housekeeping, and childcare are no longer linked to traditional gender roles. Increasingly, employees are struggling to meet the competitive demands of work and family. The problems and issues faced by people working in this field have prompted a wide range of research and theories on the conflict between work and family life (Kossek et al., 1999, p. 114, Perrewe & Hochwarter, 2001, p. 30). On this basis, it can be said with great confidence that one of the issues that today's families are grappling with increasingly targeting the family structure is called "work-family conflict". Work-family conflict, also known as family-work intervention, is a type of conflict within a role (Kahn et al, 1964) that occurs when work demands and family roles are in conflict.

2. Methods

The present study was conducted using a systematic review technique. Systematic

review seeks to establish and combine research and evidence that focus on a particular question. Therefore, in this technique, different sections of articles and designs are examined to obtain a perception of the existing literature on the subject.

3. Findings

The most important point in the systematic review of work-family conflict studies is that the majority of studies on this issue have neglected the role of factors and variables that can affect the increase of work-family conflict at macro-levels. They have emphasized the middle-level and micro-level variables. In addition, the domination of quantitative methods on the methodological part of these researches and the disregarding for qualitative and empathetic methods have prevented a deep and effective understanding of this issue. Eventually, the efforts by the researchers in other fields of the social sciences, such as psychology and management, to study this phenomenon can be considered as one of the notable data in this issue.

4. Conclusion

In the present study, an attempt was made to gain a new understanding by examining a number of studies conducted on this subject. The studies that were used to achieve this goal were 20 articles published in a period of 10 years in the most important research databases in the country. Therefore, reviewing the articles from both methodological and cognitive perspectives, it was found that these articles related to the subject methodologically place a great emphasis on the use of quantitative methods, so that

more than 90% of the studies have been done using quantitative methods. Thus, a kind of dominance of positivist approaches over the study of work-family conflict can be observed. In addition, the theoretical perspectives used in these articles are mainly related to the concepts and theories related to the branches of psychology and management. Therefore, a kind of vacuum of sociological approach can be identified among these studies. It can also be said that despite the dimensions and social effects of this issue and the extraordinary importance of the family institution for sociological approaches, few researchers in this field have studied this issue. This is what the research findings confirm well. In the conclusion section, using two criteria of social factors and psychological factors, an attempt was made to identify the role-playing of these two categories of factors among the studies. In this regard, the results indicated that micro- and middle-level factors were most effective in creating the work-family conflict. The role of psychological factors and variables was also examined. The research findings indicated that in the majority of research related to the work-family conflict, a kind of psychological and person-centered approach prevails.

Funding Support: There is no funding support.

Author's contribution: Basic idea and study structure design: V. Shamsi

Data collection: V. Shamsi

Interpretation of Findings: V. Shamsi & M. Hemmati

Conclusion: V. Shamsi & M. Hemmati

Final evaluation and required corrections:
Dr. Enayat

Conflict of interest: Authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments: We would like to thank the efforts of Dr. Enayat in the process of writing this article (V. Shamsi & M. Hemmati)

علمی پژوهشی

مرور نظام‌مند مطالعات تعارض کار- خانواده در ایران

ولی‌اله شمسی^{۱*}، محمد همتی^۲، حلیمه عنایت^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید بهشتی

v.shamsi@mail.sbu.ac.ir

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، دانشکده‌ی اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز

hemmatimohammad657@gmail.com

^۳ استاد بخش جامعه‌شناسی و برنامه‌ریزی اجتماعی، دانشکده‌ی اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز

henayat@rose.shiraz.ac.ir



10.22080/ssi.2022.23099.1978

چکیده

خانواده همانند سایر نهادهای اجتماعی ممکن است با گذشت زمان مسائل متعددی را تجربه کند. از جمله مسائل مرتبط با این نهاد که بیش از چنددهه مورد توجه محققان علوم اجتماعی قرار گرفته پدیده‌ی «تعارض کار- خانواده» است. با توجه به وجود پیشینه‌ی مناسب، هدف اصلی در پژوهش حاضر بررسی و نقد مطالعاتی است که در داخل کشور و با تمرکز بر این موضوع صورت گرفته است. بدین منظور و با اتکا بر روش مرور نظام‌مند تعداد ۲۰ مقاله‌ی علمی-پژوهشی منتشرشده در حداث سال‌های ۱۳۹۹-۱۳۸۹ از دو پایگاه معتبر داخلی برگزیده شدند. نتایج پژوهش پس از بررسی مقالات بر دو محور روش‌شناختی و نتیجه‌شناختی نشان داد که اکثر پژوهش‌ها بر نقش عوامل اجتماعی در سطوح خرد و میانه به‌عنوان عوامل اثرگذار بر این پدیده تأکید داشتند. همچنین، دیگر نتایج پژوهش نشان داد که مطالعات صورت‌گرفته از عدم‌توجه به نوع مشاغل و مکانیسم اثرگذاری آن‌ها، استفاده‌ی مکرر از شاخص‌های پیشین و همچنین بی‌توجهی آشکار به کاربرد رویکردهای ترکیبی و کیفی در بررسی این موضوع رنج می‌برند. با این‌وجود، دستیابی به برخی از مهم‌ترین علل و عوامل اثرگذار بر خلق و تداوم این پدیده می‌تواند دست‌اندرکاران حوزه‌های اشتغال و خانواده را در امر برنامه‌ریزی و اتخاذ سیاست‌های بهینه در جهت رفع این مسأله یاری رساند.

تاریخ دریافت:

۱۷ بهمن ۱۴۰۰

تاریخ پذیرش:

۵ شهریور ۱۴۰۱

تاریخ انتشار:

۲۷ شهریور ۱۴۰۱

کلیدواژه‌ها:

نهاد اجتماعی، تعارض کار- خانواده، کار، خانواده، مرور نظام‌مند

* نویسنده مسئول: ولی‌اله شمسی

آدرس: دانشجوی کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی،

دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید بهشتی

ایمیل: v.shamsi@mail.sbu.ac.ir

۱ مقدمه و بیان مسأله

دارد. تعارض کار- خانواده که به آن مداخله‌ی کار خانواده نیز گفته می‌شود، نوعی از تعارض درون نقش است(کان و همکاران^۴، ۱۹۶۴: ۵۶) و زمانی اتفاق می‌افتد که خواسته‌های کار و نقش‌های خانوادگی با یکدیگر تناقض داشته باشند. عمده‌ترین نوع این تعارض در میان خانواده‌هایی رخ می‌هد که از توانایی اندکی برای برقراری تناسب میان وظایف خانوادگی و شغلی برخوردارند. این توانایی اندک به‌مرور خود را در شکل یک تعارض نشان خواهد داد.

آن‌گونه که به نظر می‌رسد شدت این تعارض در میان زوجین، بیش از همه زنان را درگیر خود می‌سازد. در سده‌های گذشته زنان با حضور در خانواده‌های گسترده کمتر در معرض به‌دوش‌کشیدن وظایف متعددی شغلی بودند؛ چراکه حضور سایر افراد خانواده و بستگان در کنار یکدیگر امکان همیاری در عمل به وظایف را میسر می‌کرد و زنان تا حد زیادی، به‌ویژه پس از فرزندآوری، به نقش سنتی خویش، که همان نقش «مادری» است می‌پرداختند و کمتر به فضای فعالیت شغلی وارد می‌شدند؛ از این رو امکان بروز تعارض کار- خانواده در میان آنان اندک بود. با گذشت زمان و ورود هرچه بیشتر زنان به فضاهای شغلی و برعهده‌گرفتن انواع مسؤولیت‌های کاری، به‌تدریج از زنانی که مطلقاً به خانه‌داری می‌پرداختند کاسته شد و بدین‌ترتیب با درگیری هرچه بیشتر زنان در مسؤولیت‌های شغلی، زمینه‌های بروز تعارض کار- خانواده فراهم شد؛ چراکه عمل به وظایف شغلی به نحو مطلوب، مانع از رسیدگی به نقش‌های همسری و مهم‌تر از آن مادری خواهد شد.

روشن است که ورود هرچه بیشتر زوجین به بازار کار، به‌ویژه زنان در کنار آثار و نتایج سودمند فراوان، خالی از لطمات نیست و می‌تواند پیامدهای نامطلوبی را در فواصل زمانی کوتاه‌مدت و بلندمدت برجای بگذارد که بیش از همه موجودیت خانواده را

خانواده به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای بشری از دیرباز دارای اهمیت بسیاری بوده است. کارکرد خانواده در تأمین نیازهای مادی و معنوی برای افراد بر هیچ‌کس پوشیده نیست. خانواده در دنیای کنونی به‌نسبت سده‌های پیشین با مشکلات و تعارضات بسیاری روبه‌رو است که هرکدام از آن‌ها در صورت تشدید می‌توانند علاوه بر خانواده، جامعه را نیز تحت‌تأثیر قرار دهند. در عصر ماقبل مدرن افراد و سرنوشت آن‌ها، تحت عوامل خارج از آن‌ها، مانند محیط زندگی، خانواده، طبقه و جنسیت تعیین می‌شد. اما با گسترش فرایندهای نوسازی و رشد نهادهای اجتماعی شدن جدید مانند آموزش و پرورش و نهادهای تربیتی- درمانی، فرد تاحد زیادی از تسلط عوامل پیشین خارج شده و خود را کانون عوامل پیشرفت می‌داند(عنبری، ۱۳۹۵: ۲۴۶). از میان تمام مسائلی که خانواده‌های امروزی به‌ویژه در کشورهای درحال توسعه با آن روبه‌رو هستند، مسائل مالی و اقتصادی مرتبط با اعضای خانواده نمود زیادی پیدا کرده است. افزایش زوج‌های دوشغله [و چندشغله] و خانواده‌های تک‌والدی و کاهش همزمان خانواده‌های سنتی و دارای یگانه منبع درآمد، به این معنی است که مسؤولیت‌های کار، خانه‌داری و مراقبت از فرزندان دیگر به نقش‌های جنسیتی سنتی مرتبط نمی‌شود. به‌طور فزاینده‌ای، کارکنان برای مبارزه با خواسته‌های رقابتی کار و خانواده تلاش می‌کنند. مشکلات و مسائلی که افراد شاغل در این زمینه با آن روبه‌رو می‌شوند، مجموعه‌ی وسیعی از تحقیقات و نظریات را در زمینه‌ی تعارض کار و زندگی خانوادگی افراد برانگیخته است(پروه و هاشواتر^۱، ۲۰۰۱: ۳۰؛ کاسک و همکاران^۲، ۱۹۹۹: ۱۱۴). بر این اساس، با اطمینان زیادی می‌توان گفت از جمله مسائلی که خانواده‌های امروزی با آن دست به‌گریبان‌اند و رفته‌رفته شاکله‌ی خانواده را هم مورد هدف قرار داده است، «تعارض کار- خانواده^۳» نام

3. Work-family conflict

4. Kahn et al

1. Perrewe & Hochwarter

2. Kossek et al

جمعیت شاغلان ایران نیز حاکی از آن است که چه تعداد از افراد می‌توانند به صورت مستقیم و غیر مستقیم در معرض آسیب‌های این پدیده قرار بگیرند. براساس آخرین آمار موجود در سال ۱۳۹۹، حدود ۲۳.۲ میلیون نفر از جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر شاغل بوده‌اند. آمار شاغلان به تفکیک زن و مرد نیز از سهم قابل توجه و روبه‌افزایش زنان شاغل حکایت دارد: در رابطه با وضعیت اشتغال زنان و مردان نیز این گزارش نشان می‌دهد که از جمعیت بیش از ۲۳.۲ میلیون نفری شاغلان ۱۹.۶ میلیون نفر مرد بوده‌اند. همچنین، از جمعیت شاغل ۳.۶ میلیون نفر به زنان اختصاص دارد (خبرگزاری ایسنا، ۱۴۰۰). افزایش اشتغال در جامعه، به‌ویژه اشتغال زنان علی‌رغم نتایج بسیار سودمند اقتصادی، خالی از برخی پیامدهای ناگوار که در اغلب مواقع نیز گریبان خانواده را می‌گیرد نخواهد بود. نقش مهم پیامدهای اشتغال در زندگی فردی و اجتماعی افراد بر هیچ‌کس پوشیده نیست و سلب آن نیز اقدام خلاف قانون به شمار می‌رود و حکومت‌ها موظف به تسهیل شرایط کسب‌وکار افراد هستند، کما اینکه در قانون اساسی کشور نیز بدان اشاره شده است: مطابق با اصل ۲۸م قانون اساسی هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه‌ی افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید. در واقع، این اصل با تعبیر «هرکس» حکم عامی را بیان نموده و بین زن (اعم از زوجه یا غیر آن) و مرد فرقی قائل نشده است. این اصل دولت را موظف می‌کند زمینه‌ی اشتغال را برای همه‌ی افراد با شرایط برابر ایجاد نماید (هدایت‌نیا، ۱۳۸۵: ۴). بر این اساس، از دیدگاه حقوقی نمی‌توان برای ورود زنان به اشتغال مانعی متصور بود؛ چراکه قانون (حداقل در مرحله‌ی تصویب) برخی از تمهیدات را برای حضور هرچه بیشتر زنان در مشاغل گوناگون پیش‌بینی کرده است. اما علی‌رغم

با مخاطرات بسیار مواجه ساخته است. فوکویاما^۱ در کتاب *پایان نظم*، ریشه‌های «فروپاشی عظیم» خانواده را در سطوح رو به افزایش اشتغال زنان می‌جوید (گیدنز، ۱۳۹۲: ۲۷۱). اشتغال زنان به صورت کلی می‌تواند اثرات بسیار مطلوبی برای اقتصاد یک کشور در پی داشته باشد؛ چراکه جمعیت عظیمی از نیروهای متخصص و بانگیزه را وارد بازار کار کرده که به نوبه‌ی خود بر ارتقای سطح شاخص‌های اقتصادی مؤثر است، اما در پاره‌ای موارد، عدم پیش‌بینی برخی از مسائل می‌تواند به‌طور بالقوه حضور زنان در عرصه‌های شغلی را با معضلاتی مواجه سازد.

عدم توجه کارفرمایان فعال در هر سازمان به ایجاد هماهنگی میان نقش‌های خانوادگی و شغلی نقش مهمی در بروز تعارض کار- خانواده دارد. سازمان‌ها با ایجاد نکردن یک زندگی کاری- خانوادگی متعادل‌تر برای کارکنان، به تنش‌هایی در زندگی شخصی کارکنان دامن می‌زنند که پیامدهای آن بر توانایی کارکنان برای تمرکز و شکوفایی و [همچنین] خلاقیت در کار تأثیر می‌گذارد (تامپسون و همکاران^۲، ۱۹۹۹: ۳۹۶). در تأیید این مدعا، برخی از شواهد به دست آمده، وجود سطوح بالایی از تعارض کار- خانواده را در برخی از کشورهای اروپایی تأیید می‌کند. نتایج پیمایشی بین‌المللی در میان کشورهای عضو اتحادیه‌ی اروپا نشان می‌دهد بالاترین سطح تعارض کار- خانواده در برخی کشورهای جنوب اروپا یونان، قبرس و مالت قابل مشاهده است. علاوه بر آن، در اکثر کشورها، زنان تعارض کار- خانواده بالاتری نسبت به مردان دارند. در ۵ کشور، این تعارض برای مردان اندکی بالاتر است: جمهوری چک، لیتوانی، اتریش، استونی، کرواسی (رمری و اسکپیروز^۳، ۲۰۱۹: ۲۲).

علاوه بر این‌ها، می‌توان گفت که جمعیت شاغلان هر کشور، مهم‌ترین گروهی هستند که در معرض پدیده‌ی تعارض کار- خانواده قرار دارند.

3. Remery & Schippers

1. Fukuyama

2. Thompson et al

انجامید. از حیث پیامدهای فردی و اجتماعی هم این مسأله خالی از اثرات نامطلوب نیست. استرس شدید، بیگانگی از کار، دلزدگی شغلی در سطوح فردی و فرسایش سرمایه‌ی اجتماعی، گسیختگی پیوندها و کاهش مشارکت اجتماعی نیز از جمله نتایج منفی این پدیده در سطح اجتماعی است. از حیث برجستگی نیز می‌توان ردپای این پدیده را در میان بسیاری خانواده‌های ایرانی مشاهده کرد؛ چراکه درصد زنان و مردان که دارای مسؤولیت شغلی سنگینی و زمان‌بری هستند روزبه‌روز گسترش می‌یابد و بدین ترتیب بر احتمال وقوع این مسأله می‌افزاید.

مجموعه‌ی این مدعیات بررسی و مطالعه پیرامون این مسأله را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. همان‌گونه که در ادامه خواهیم دید، مطالعات صورت‌گرفته پیرامون این مسأله از فراوانی نسبتاً بالایی برخوردار است که این امر می‌تواند بر ضرورت بررسی این پدیده با رهیافتی جدید بیفزاید. در کنار این‌ها، مطالعه و بررسی پژوهش‌های صورت‌گرفته پیرامون این مسأله می‌تواند نقاط ضعف و قوت این پژوهش‌ها و همچنین مهم‌ترین عوامل یا زمینه‌های اثرگذار بر این پدیده را شناسایی کرده و راه را برای انجام پژوهش‌های سودمند دیگر هموار کند. علاوه بر این، ارزیابی و نقد پژوهش‌های صورت‌گرفته در رابطه با این موضوع نیز در دستور کار پژوهش حاضر خواهد بود.

بر این اساس مهم‌ترین پرسش‌های پژوهش حاضر عبارت‌اند از:

- ۱) مطالعات صورت‌گرفته پیرامون تعارض کار- خانواده از کدام شاخص‌ها برای سنجش این پدیده استفاده کرده‌اند؟
- ۲) مهم‌ترین رویکردهای نظری مورد استفاده در این پژوهش‌ها کدام‌اند؟

حمایت‌های قانونی از اشتغال زنان، هنوز برای مواجهه با پیامدهای آن، همانند تعارض کار- خانواده اقدامات جدی و اثرگذاری صورت نگرفته است.

با توجه به اهمیت ابعاد گوناگون این مسأله باید مدنظر داشت که بخش مهمی از انتظارات شغلی که ممکن است پس از طی مدت‌زمانی کوتاه یا در درازمدت مبدل به تعارضات کار خانواده گردد، محصول وضعیتی است که زندگی در جهان مدرن برای آدمی پدید آورده است. در این راستا، کار در یک اقتصاد مبتنی بر بازار مهم است، زیرا آن به فرد اجازه می‌دهد تا از ظرفیت کاریشان به‌عنوان وسیله‌ای برای بقا استفاده کنند. اما تنها نباید به این اکتفا کرد. در ضمن آن فرصت‌هایی برای عزت‌نفس، تحقق خود، شأن و احترام فراهم می‌کند. باوجود اینکه خانواده و کار الزامات بنیادی برای ارضای حس انسان‌بودن ما هستند، تقاطع‌های خانواده و کار می‌توانند محل‌های تضاد، درگیری و منازعه باشند (بالتون و هالیهان، ۲۰۰۹: ۵۶۱). درحقیقت، زنان در بسیاری از مواقع قربانی خواسته‌های شغلی مفرط هستند که همین امر بر تشدید وابستگی به الزامات شغلی دامن زده و به همان نسبت به بی‌توجهی نسبت به نقش‌هایی منجر می‌شود که در نهاد خانواده بر عهده دارند.

نهایتاً باید گفت که بسط و گسترش ابعاد این مسأله و همچنین هزینه‌هایی که افزایش این تعارض در پی دارد از بسیاری جهات قابل تبیین است. گسیختگی خانواده جدی‌ترین تهدیدی است که در نتیجه‌ی گسترش این تعارض ممکن است به‌وقوع بپیوندد. بروز طلاق و انواع آن مانند طلاق عاطفی تنها یکی از چندین پیامد نامطلوب این پدیده است. زوجینی که بخش مهمی از زمان خود را به مسؤولیت‌های شغلی اختصاص می‌دهند؛ چنانچه از مهارت‌های کافی برای مواجهه با این مسأله برخوردار نباشند بالطبع از فرصت کمی برای رسیدگی به نقش‌های خانوادگی برخوردارند که همین امر به بروز اختلاف در میان زوجین و نهایتاً طلاق خواهد

1. Bolton & Hulihan

بودند انتخاب گردید که در این بخش نتایج تعدادی از آن‌ها را به‌طور مختصر مرور خواهیم کرد.

کاسک و همکاران (۲۰۱۱) در یک پژوهش انجام‌شده با روش فراتحلیل با عنوان «حمایت اجتماعی محل کار و تعارض تعارض کار- خانواده: یک فراتحلیل» با مطالعه‌ی ۸۵ پژوهش انجام‌شده با موضوع تعارض کار خانواده و استفاده از ۱۱۵ نمونه‌ی آماری در میان آن‌ها که شامل ۷۲۵۰۷ کارمند بود به بررسی تأثیر ۴ نوع حمایت اجتماعی در محل کار بر تعارض کار- خانواده پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که ساختارهای ویژه‌ی کار خانواده از حمایت سرپرست و حمایت سازمانی به ترتیب با تعارض کار و خانواده نسبت به حمایت عمومی سرپرست و حمایت سازمان مرتبط است. همچنین، آنان یک مدل میانجی را آزمایش کردند که اثرات همه‌ی اقدامات را به‌طور همزمان ارزیابی می‌کند. به‌طورکلی، این نتایج نشان می‌دهد که حمایت ویژه‌ی کار و خانواده نقش اصلی را در تجارب تعارض کار و خانواده‌ی افراد بازی می‌کند.

امستاد و همکاران^۲ (۲۰۱۱) طی پژوهشی با عنوان «فراتحلیل تعارض کار- خانواده و پیامدهای مختلف با تأکید ویژه بر روابط بین حوزه‌ای در مقابل تطابق- دامنه»، با بررسی تعدادی از مقالات مرتبط با مسأله‌ی تعارض کار- خانواده سه‌دسته از پیامدهای بالقوه را شناسایی کردند که عبارت‌اند از: پیامدهای مرتبط با کار، پیامدهای مرتبط با خانواده، و پیامدهای نامشخص. نتایج نشان می‌دهد که تعارض کار- خانواده و همچنین تعارض خانواده- کار به‌طور مداوم با هر ۳ نوع پیامد مرتبط هستند.

آلن و همکاران^۳ (۲۰۱۲) در پژوهش دیگری با عنوان «متغیرهای تخصیصی و تعارض کار- خانواده: یک فراتحلیل» در پی خلاصه‌کردن رابطه‌ی بین متغیرهای تخصیصی و هر دو جهت تعارض کار- خانواده بودند. نتایج مطالعه‌ی آنان نشان داد که به نظر می‌رسد متغیرهای مبتنی بر صفت منفی (مانند

۳) مهم‌ترین نقاط ضعف و قوت در تحقیقات انجام‌شده کدام‌اند؟

۴) نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش‌ها بر نقش کدام عوامل یا زمینه‌ها در شکل‌گیری و تداوم این پدیده تأکید دارند؟

۵) مهم‌ترین چالش‌های فراوری خانواده‌ی ایرانی در امر اشتغال زنان کدام است؟

۲ پیشینه‌ی تجربی

مطالعاتی که پدیده‌ی تعارض کار- خانواده را مورد بررسی قرار داده‌اند از فراوانی زیادی برخوردارند که در بخش روش‌شناسی و یافته‌ها به این موضوع اشاره خواهد شد. اما به‌لحاظ روش‌شناختی، کمتر پژوهشی با استفاده از روش مرور نظام‌مند به مطالعه‌ی این مسأله پرداخته است. جست‌وجوی نگارنده در میان مطالعات داخلی حاکی از آن است که هیچ پژوهش مشخصی با استفاده از روش فراتحلیل درخصوص این موضوع وجود ندارد، هر چند برخی از مسائل زنان در ایران توانسته است توجه محققان را به کاربرد این قبیل روش‌ها جلب کند؛ از جمله: «خشونت علیه زنان» (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ «توانمندسازی زنان سرپرست خانوار» (زمانی‌مقدم و افشانی، ۱۴۰۰)؛ «بارداری ناخواسته» (اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۸) و «سزارین» (علی‌محمدزاده و همکاران، ۱۳۹۲). بررسی‌های انجام‌شده در پایگاه‌های اطلاعاتی نشان داد که مطالعات فراتحلیل و یا مرور نظام‌مند مرتبط با این موضوع همگی به مقالات خارج از کشور تعلق دارد. بر این اساس، طی بررسی منابع و جست‌وجو در میان مقالات و پژوهش‌های صورت‌گرفته خارجی، تعدادی از مهم‌ترین پژوهش‌های مرتبط با موضوع که از روش مرور نظام‌مند یا فراتحلیل بهره برده

³. Allen et al

¹. Kossk et al

². Amstad et al

نشان داد که حمایت از [سوی] محل کار ممکن است برای کاهش تعارض کار- خانواده مفیدتر از حمایت خانواده باشد، به‌ویژه درک کارکنان مبنی بر اینکه سازمانشان حمایت‌کننده است. این حمایت ممکن است برای کاهش تعارض کار با خانواده در فرهنگ‌های جمع‌گرا یا قاطعانه یا کشورهایی که نرخ بیکاری بالایی دارند مهم‌ترین [امر اجرایی] باشد.

جدیدترین مطالعه‌ی انجام‌شده با محوریت این موضوع توسط لی و همکاران^۲ (۲۰۲۰) صورت گرفته است. آن‌ها طی مطالعه‌ای جامع با عنوان «تعادل کار و زندگی در آسیا: یک مرور نظام‌مند» به شناسایی آن دسته از شکاف‌های پژوهشی پرداخته‌اند که در میان مطالعات کار و خانواده به چشم می‌خورد. یافته‌های این پژوهش با توسعه‌ی یک مدل مفهومی تلاش می‌کند درک نظری موجود از تحقیقات کار- خانواده در آسیا را بهبود بخشد. بنا به ادعای نویسندگان، این کار بینش مهمی در مورد اینکه چگونه عوامل فرهنگی، اقتصادی و نهادی بر ادراک کارکنان از رابطه‌ی کار و خانواده تأثیر می‌گذارد، ارائه می‌کند. نهایتاً این پژوهش بر نیاز به پیشرفت روش‌شناختی، تحلیل چندسطحی، و گسترش ساختارهای کار- خانواده در آسیا تأکید می‌کند.

دقت نظر در مطالعاتی که با محوریت تعارض کار- خانواده صورت‌گرفته‌اند نشان‌دهنده‌ی نوعی تنوع رویکرد در پرداختن به این موضوع است، به‌گونه‌ای با طیفی از پژوهش‌های صورت‌گرفته در سطوح گوناگون خرد و کلان مواجه هستیم. این امر به‌خوبی نشان می‌دهد که تجربه‌ی تعارض کار- خانواده اگرچه فرد و روابط بین‌فردی را بیشتر تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، اما با حرکت نگاه‌ها در فراسوی این سطح می‌توان به درک عمیق‌تری از این موضوع دست یافت. به‌طورکلی، بررسی جامع‌تر نشان‌دهنده‌ی ابعاد جدیدی از این مسأله خواهد بود که به نظر می‌رسد بدون اتخاذ روش‌هایی مانند مرور نظام‌مند و یا فراتحلیل به سختی می‌توان بدان

عاطفه منفی و روان‌رنجوری) افراد را در برابر تعارض کار و خانواده آسیب‌پذیرتر می‌کند؛ درحالی‌که به نظر می‌رسد متغیرهای مبتنی بر ویژگی مثبت (مانند عاطفه مثبت و خودکارآمدی) از افراد در برابر کار محافظت می‌کنند. علاوه بر این، مشخص گردید که درگیری خانوادگی و ابعاد مختلف تعارض کار- خانواده (زمان، فشار و رفتار) الگوهای متفاوتی از روابط را با چندین متغیر تنظیمی به نمایش می‌گذارند. همچنین، هیچ اثر تعدیل‌کننده‌ای برای جنسیت، وضعیت والدین یا وضعیت تأهل یافت نشد.

علاوه‌بر پژوهش فوق، آلن و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش مشابه دیگری تحت عنوان «فراتحلیل تفاوت‌های معنی تعارض کار- خانواده: آیا زمینه‌ی ملی موضوعیت دارد؟» به نتایج جالب‌توجهی دست یافتند. هدف از پژوهش آنان مقایسه‌ی تفاوت‌های میانگین‌های بین‌المللی در رابطه با تعارض کار- خانواده به لحاظ مؤلفه‌های فرهنگی، اقتصادی و نهادی بود. مجموعه‌ی نتایج این پژوهش نشان داد تعارض خانواده با کار در فرهنگ‌های جمع‌گرایانه‌تر بیش از فرهنگ‌های فردگرایانه‌تر، در کشورهایی با شکاف جنسیتی بالاتر و [شکاف] اقتصادی کمتر، و در کشورهایی غیر از ایالات‌متحده بیشتر بوده است.

دیگر پژوهش صورت‌گرفته به فرنج و همکاران^۱ (۲۰۱۸) با عنوان «فراتحلیل تعارض کار- خانواده و حمایت اجتماعی» تعلق دارد. این تحقیق با استفاده از تئوری حمایت اجتماعی به‌عنوان یک چارچوب نظری، این فرض را به چالش می‌کشد که اقدامات حمایت اجتماعی با مقایسه روابط کار/حمایت خانواده با تعارض کار و خانواده در اشکال مختلف حمایتی (رفتار، ادراکات)، منابع (مانند سرپرست، همکار، همسر) قابل‌جایگزینی هستند. آن‌ها معتقداند که فرضیه‌های بافت ملی از یک الگوی استنتاج قوی استفاده می‌کنند که در آن دیدگاه‌های نظری تطابق مطلوبیت و ارزش در مقابل یکدیگر قرار می‌گیرند. نتایج پژوهش آن‌ها

^۲. Le et al

^۱. French et al

پارسونز خانواده‌ی هسته‌ای را مناسب‌ترین و کارآمدترین نوع خانواده برای پاسخگویی به نیازهای جامعه‌ی صنعتی می‌دانست. در «خانواده‌ی عرفی» یکی از بزرگسالان می‌توانست بیرون خانه کار کند و دومی مراقب خانه و کودکان باشد. در عمل این تخصصی‌شدن نقش‌ها در خانواده‌ی هسته‌ای مستلزم این بود که شوهر به‌عنوان نان‌آور نقش «ابزاری» را بر عهده بگیرد و زن نقش «احساسی» و عاطفی را داخل خانه قبول کند (گیدنز، ۱۳۹۲: ۲۵۵). بنابراین، هرگونه اختلال در تحقق وظایف زن و شوهر می‌تواند موجودیت خانواده و روابط درون آن را با مسأله مواجه کند. از این رو، تعارض کار- خانواده از دیدگاه برخی از جامعه‌شناسان کارکردگرا مانند پارسونز، بیشتر متوجه ناتوانی در عمل به وظایفی است که نظام اجتماعی بر عهده‌ی هر فرد قرار داده است.

در کنار پارسونز، برخی از دیدگاه‌های نظری جدید تلاش می‌کنند تغییرات به‌وجودآمده در نهادهای اجتماعی مانند خانواده را برحسب تحولات جهان‌گستری تبیین کنند که دیر یا زود گریبان‌گیر جوامع درحال توسعه خواهد شد. از میان این دیدگاه‌ها، نظریه‌ی نوسازی با تأکید بر تغییرات ساختی جوامع (گذار از اقتصاد کشاورزی به اقتصاد صنعتی) تغییرات خانواده را به تغییرات ساختاری در زندگی اجتماعی به منظور ظهور نیروهای جدید اجتماعی یعنی جریان صنعتی‌شدن، شهرنشینی و آموزش همگانی و غیره مرتبط می‌کند و تحولات ازدواج و خانواده را به‌عنوان سازگاری نظام‌مند با تغییر در شرایط نظام اجتماعی پیرامونی یا به‌عبارتی انطباق با شرایط اقتصادی-اجتماعی تغییر یافته در نظر می‌گیرد (عباسی‌شوازی و صادقی، ۱۳۸۴). بدین ترتیب، بروز برخی از مسائل و مشکلات در خانواده را باید حاصل تحولاتی دانست که از ابتدای انقلاب صنعتی تا کنون جوامع را تحت تأثیر قرار داده و کارکردهای هر کدام از نهادهای اجتماعی را دگرگون ساخته است. در میان نظریه‌پردازان معتقد با این

دست یافت. بر این اساس، پژوهش حاضر به‌عنوان نخستین مطالعه‌ی نظام‌مند از این موضوع تلاش می‌کند با مدنظر قرار دادن وجوه گوناگون این مسأله به درکی از نوع دیدگاه و دست‌آوردهای محققان پیشین دست یابد و بدین‌وسیله بتواند هم پژوهشگران علاقه‌مند به این موضوع و هم دست‌اندرکاران مرتبط با حوزه‌ی خانواده را در اخذ تصمیماتشان یاری رساند.

۳ مبانی نظری

تعارض کار- خانواده همانند بسیاری از مفاهیم مورد توجه در حوزه‌ی جامعه‌شناسی از جایگاه مشخصی در میان رویکردهای نظریه‌پردازان برخوردار است. با این‌که حجم نظریات تبیین‌کننده‌ی این پدیده اندک است، اما مضامین موجود در سایر نظریات حوزه‌ی جامعه‌شناسی خانواده قرابت‌های نزدیکی با این پدیده دارند.

دیدگاه‌های کارکردگرایانه‌ای که پیرامون نهاد خانواده شکل گرفته از بسیاری جهات می‌توانند برخی از مسائل خانواده‌ای امروزی مانند تعارض کار- خانواده را تبیین کنند. طبق این دیدگاه خانواده وظایف مهمی را به‌انجام می‌رساند که جزو نیازهای اساسی جامعه هستند و به بقای نظم اجتماعی کمک می‌کنند (گیدنز، ۱۳۹۲: ۲۵۴). یکی از مهم‌ترین دیدگاه‌های مرتبط با خانواده و کارکردهای آن به تالکوت پارسونز^۱ تعلق دارد. او در تئوری تفکیک نقش‌های خود بر این عقیده است که اگر افراد خود را با هنجارهای اجتماعی تطبیق دهند، تعارض به حداقل می‌رسد. از نظر وی زنان و مردان در صورتی کارکردهای خود را به بهترین نحو ایفا می‌کنند که خود را با ساختارهای نهادی‌شده‌ی جامعه تطبیق دهند (بلود^۲، ۱۹۷۲: ۳۵). درواقع، پارسونز تلاش می‌کند تا عدم بروز برخی تعارضات را در سایه‌ی تحقق کارکردهای خانواده تبیین کند. عمل به وظایف خانوادگی به نحو مطلوب ضامن استمرار موجودی خانواده و جلوگیری از بحران‌های نوظهور آن است.

². Blood

¹. Parsons

نقش‌های منفک‌شده که به تمایزهای موجود در تقسیم کار بین زن و شوهر مربوط می‌شود و معمولاً ماهیت جنسی دارد و نقش‌های به‌هم‌پیوسته که در تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات مشترک زن و شوهری نمایان می‌شود. شواهد نشان می‌دهد که شاهد چرخش عظیم در ایفای نقش زن و شوهری هستیم؛ به طوری که امروز جای چندان تعجبی نیست که بسیاری از زنان را با نقش نان‌آور بودن و مردان را با نقش‌هایی چون مراقبت از کودک و... بشناسیم (همان: ۶۰۲). از این جهت، بروز برخی از مسائل در چارچوب روابط خانوادگی مانند تعارض کار- خانواده اجتناب‌ناپذیر به نظر می‌رسد، چراکه پدران و مادران در خانواده‌های امروزی، به سبب دگرگونی نقش‌ها بیش از پیش از نقش‌های متعارف خود دور شده‌اند و جای آن را نقش‌های بیرونی متعدد مانند مسؤولیت‌های شغلی پر کرده است.

تعارض کار- خانواده علاوه بر اینکه می‌تواند به طور مستقیم بر روابط خانوادگی اثرگذار باشد، با گسترش و نفوذ در شاکله‌ی خانواده، به تدریج انواع گوناگونی پیدا می‌کند که همین امر بر دشواری‌های تبیین یا پیش‌بینی آن می‌افزاید. گرین‌هاوس و بیوتل^۲ (۱۹۸۵) در نتیجه‌ی مطالعات خود در حوزه‌ی جامعه‌شناسی خانواده از سه نوع تعارض قابل‌شناسایی در محیط خانواده نام می‌برند که به طور مختصر به آن اشاره خواهد شد:

الف) تعارض مبتنی بر زمان: این تعارض، پی‌آمد رقابت‌های چندگانه برای به‌چنگ آوردن زمان در اختیار فرد است. حال آنکه نمی‌توان مدت‌زمان انجام فعالیت در یک نقش را برای فعالیت‌های مرتبط با نقش دیگر نیز به کار گرفت.

ب) تعارض مبتنی بر فشار: این نوع از تعارض، فشار تولیدشده‌ی نقش در نتیجه‌ی محرک‌های تنش‌زای شغلی و خانوادگی است. این محرک‌ها در گستره‌ی هریک از نقش‌های خانوادگی و شغلی، فشارهای فیزیکی و روانی، مانند تنش، اضطراب،

رویکرد، نام ویلیام گود^۱ بیش از سایرین مطرح است. وی با مطرح کردن ایده‌ی انقلاب جهانی در الگوهای خانواده، به گستره‌ی تأثیرات نوسازی بر خانواده و الگوهای ازدواج اشاره می‌کند و معتقد است که فرایند نوسازی در سطوح مختلف فردی و اجتماعی، نهاد خانواده و ابعاد آن را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این شرایط انشقاق، گسستگی و تضعیف در بین عوامل همبسته‌ی اجتماعی به وجود می‌آید و افراد به صورت اتم‌های مجزا به نظر می‌رسند که به دنبال حداکثر سود و منفعت فردی و شخصی خود هستند؛ یعنی دغدغه‌های شخصی بر مسائل جمعی و قومی اولویت می‌یابد (همان). بر همین اساس، ظهور برخی از اشکال تعارض در روابط و نقش‌های خانوادگی چندان عجیب به نظر نمی‌رسد؛ چراکه با سلطه‌ی رویکردهای فردگرایانه‌ای که خود از تغییرات جهان‌شمول برمی‌خیزد، افراد فعال در نقش‌های خانوادگی، پیگیری سلیق و خواسته‌ای فردی را بر عمل به وظایف خانوادگی مقدم شمرده و بدین ترتیب در درازمدت یا کوتاه‌مدت کارکردهای متعارف خانوادگی مانند عمل به نقش مادری و همسری را با اشکال مواجه می‌کنند.

برخی دیگر از نظریات جامعه‌شناسی در حوزه‌ی خانواده تلاش دارند تا مسائل خانواده را از دریچه‌ی نقش‌ها و وظایفی که هر یک از اعضای خانواده در خلال جامعه‌پذیری بدست می‌آورند بنگرند. از میان این نظریات، تئوری نقش بیش از سایر نظریات به تبیین چگونگی شکل‌گیری و برعهده‌گرفتن مسؤولیت‌های خانوادگی می‌پردازد. نظریه‌ی نقش در پی نشان‌دادن شیوه‌ای است که افراد از طریق آن برخوردار از موقعیت‌های خاص اجتماعی می‌شوند. در رابطه با خانواده، نقش‌هایی که با خویشاوندی و جنسیت در ارتباط است مانند پدربزرگ، مادر، دختر و... مورد توجه قرار می‌گیرد (مک‌کارتی و ادواردز، ۱۳۹۰: ۵۹۷). با نگاهی کاملاً ساختاری، بوت دو گونه اصلی نقش‌های زناشویی را مورد توجه قرار داد:

۲. Greenhaus & Beutell

۱. William Good

مرور شده (علی‌محمدزاده و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۲). بنابراین، در این تکنیک، بخش‌های مختلف مقالات و طرح‌ها به‌منظور به‌دست‌آوردن ادراکی از ادبیات موجود پیرامون موضوع و همچنین فهم علل و عوامل اثرگذار بر این مسأله در جامعه‌ی ایرانی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

نمونه‌ی تحقیق در پژوهش حاضر، شامل ۲۰ مقاله‌ی علمی-پژوهشی داخلی و مرتبط با مسأله‌ی تعارض کار-خانواده هستند که در یک بازه‌ی ۱۰ ساله، یعنی حدفصل سال‌های ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۹ به‌چاپ رسیده‌اند. خلاصه‌ای از مشخصات این مقالات در جدول ۱ آمده است. مأخذ جمع‌آوری این مقالات دو پایگاه معتبر و شناخته‌شده در حوزه انتشار مقالات علمی پژوهشی، یعنی «پورتال جامع علوم انسانی»^۲ و «پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی»^۳ بوده است. به‌منظور برقراری تناسب بین مقالات انتخاب‌شده تلاش گردیده است تا حداقل یک مقاله از تمامی سال‌های مذکور در میان نمونه‌ی مورد بررسی وجود داشته باشد. به‌منظور دستیابی به مرور نظام‌مندی از مطالعات صورت‌گرفته مقالات از دو بعد روش‌شناختی و نتیجه‌شناختی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. معیارهای روش‌شناختی عبارت‌اند از: ۱. نظریات مورد استفاده؛ ۲. روش‌های مورد استفاده؛ ۳. شاخص‌ها یا مقیاس‌های به‌کار گرفته شده. معیارهای نتیجه‌شناختی نیز عبارتند از: ۱. پژوهش‌های مؤید نقش عوامل اجتماعی؛ ۲. پژوهش‌های مؤید نقش عوامل روان‌شناختی.

خستگی، افسردگی، بی‌حوصلگی و تندخویی را به‌همراه می‌آورد و ایفای انتظارات ناشی از شغل دیگر را دشوار می‌سازد.

پ) تعارض مبتنی بر رفتار: در این نوع تعارض الگوهای ویژه از رفتار، در نقشی معین با انتظارات مربوط به رفتار در نقش دیگر ناسازگار می‌شود. بدین‌ترتیب، ممکن است در نقش شغلی، رفتارهایی از فرد درخواست شود که با انتظارات رفتاری در حوزه‌ی نقش‌های خانوادگی تعارض داشته باشد (به‌نقل از ملکی‌ها و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۳۸-۱۳۷).

۴ روش پژوهش

پژوهش حاضر با بهره‌گیری از تکنیک مرور نظام‌مند^۱ صورت گرفته است. مرور نظام‌مند در پی استقرار و ترکیب پژوهش‌ها و شواهدی است که بر پرسش خاصی متمرکز است. این کار با توسل به رویه‌ها و فرایندهای سازمان‌یافته، شفاف، رسمی، واضح و بازیافت‌پذیر صورت می‌گیرد. مرور نظام‌مند صرفاً یک بازنگری در پیشینه‌ی پژوهش محدود نیست و این مرور و بازنگری برای سطوح، حوزه‌ها و اهداف متفاوتی قابل‌استفاده است (قاضی‌طباطبائی و ودادهیر، ۱۳۸۹: ۶۳). هر مرور نظام‌مند شامل چهار گام اساسی است که به‌ترتیب عبارت‌اند از: ۱- تصمیم‌گیری درمورد نوع متونی که قرار است مرور شوند؛ ۲- مطالعه و درک آنچه نویسندگان در آثارشان آورده‌اند؛ ۳- ارزیابی ایده‌ها، روش‌های پژوهشی و نتایج هرکدام از آثار و ۴- جمع‌بندی محتوای متون، اسناد و شواهد

3. www.sid.ir

1. Systematic Review

2. www.ensani.ir

جدول ۱ خلاصه‌ای از مشخصات مقالات مورد استفاده در پژوهش

ردیف	نام مقاله	نویسنده (نویسندگان)	سال انتشار
۱	رابطه‌ی تعارض کار-خانواده با رفتارهای مدنی سازمانی با توجه به نقش تعدیلی عدالت رویه‌ای	حمیدرضا عریضی سامانی و منیرالسادات ذاکر فرد	۱۳۸۹
۲	آموزش مدیریت تعارض کار خانواده: یک بررسی تجربی در کارمندان زن	مرضیه ملکی‌ها و همکاران	۱۳۸۹
۳	تحلیل ساختاری تعارض کار- خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی	هاشمی شیخ‌شبنانی و همکاران	۱۳۹۰
۴	بررسی تأثیر محرک‌های تنش‌زا و حمایت اجتماعی در خانواده بر تعارض خانواده با کار (مورد مطالعه: زنان شاغل ادارات دولتی شهر اهواز)	سید عبدالحسین نبوی و مرضیه شهریاری	۱۳۹۱
۵	تحلیل و بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده‌ی تعارض کار- خانواده و قصد ترک خدمت (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان قائم (عج) در مشهد)	حبیب‌الله دعایی و همکاران	۱۳۹۱
۶	بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل	گیتا نعیمی و همکاران	۱۳۹۱
۷	بررسی تعارض کار- خانواده در بین پرستاران زن و مرد شهرستان سبزوار و رابطه‌ی آن با رضایت کاری	امیر رستگارخالد و میثم محمدی	۱۳۹۲
۸	رابطه‌ی تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با اشتیاق شغلی و رضایت زناشویی	زهرا افتخار صعادی و ساسان باوی	۱۳۹۲
۹	رابطه‌ی بین تعارض کار- خانواده با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل در پرستاران زن	علی فرهادی و همکاران	۱۳۹۲
۱۰	علل و پیامد تعارض کار خانواده و بررسی بیگانگی از کار به‌عنوان یکی از پیامدهای آن	سید عبدالحسین نبوی و مرضیه شهریاری	۱۳۹۳
۱۱	بررسی رابطه‌ی خودارزشیابی‌های محوری با خشنودی شغلی: نقش واسطه‌ای تعارض کار-خانواده و تسهیل کار-خانواده	احمدی چگنی و همکاران	۱۳۹۳
۱۲	بررسی تعارض کار-خانواده و رابطه‌ی آن با رفتار باروری (مطالعه‌ای در بین زنان شاغل در اداره‌ی آموزش و پرورش شهر یزد)	حجیه بی‌بی رازقی نصرآباد و همکاران	۱۳۹۴
۱۳	شناسایی کیفی پدیده‌ی تعارض خانواده - کار و چگونگی مدیریت آن در بین زنان معلم متأهل شهر دلواری	آرمان حیدری و حمیده دهقانی	۱۳۹۵
۱۴	سبک‌های مقابله با استرس شغلی و تعارض کار- خانواده	سیمین‌دخت کلنی و حمیدرضا عریضی	۱۳۹۶
۱۵	رابطه‌ی بین تعارض کار - خانواده با نظام ارزشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی (واحد شهرکرد)	عباس قائدامینی هارونی و همکاران	۱۳۹۶
۱۶	اثر تعدیل‌کننده‌ی تعارض نقش، تعارض کار- خانواده، اعتماد و عدالت سازمانی ادراک‌شده در تأثیرگذاری فرسودگی شغلی بر بدبینی سازمانی	مهدی یزدان‌شناس و محمد رشتیانی	۱۳۹۷
۱۷	تبیین تعارض کار-خانواده از طریق سرمایه‌ی روان‌شناختی پرستاران	مهدی سبک‌رو و محمدباقر فلاحی	۱۳۹۷
۱۸	پیش‌بینی فرسودگی عاطفی براساس سایش اجتماعی و تعارض کار-خانواده در معلمان ابتدایی شهر کرمان	فاطمه سلاجقه تدرجی و آناهیتا بحرینی‌زاده	۱۳۹۸
۱۹	تأثیر مشکلات میان‌فردی بر تعارض کار-خانواده: واکاوی نقش میانجی‌گر فرسودگی احساسی و تعدیل‌گر انتقام‌جویی	رضا زارع و همکاران	۱۳۹۹
۲۰	تأثیر حمایت اجتماعی و تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان	رقیه سالاری و همکاران	۱۳۹۹

۵ یافته‌ها

۵/۱ معیارهای روش‌شناختی

۵/۱/۱ یافته‌های نظریه‌شناختی پژوهش‌ها

یافته‌های نظریه‌شناختی تحقیق، عمدتاً حول نظریات و چارچوب‌های نظری به‌کار گرفته شده برای هر تحقیق می‌گردد. به دلیل اینکه تحقیقات انجام‌شده پیرامون مسأله‌ی تعارض کار-خانواده توسط متخصصان و پژوهشگران شاخه‌های گوناگون علوم انسانی مانند جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و مشاوره صورت گرفته، طبیعتاً نظریات به‌کار رفته در آن‌ها نیز گوناگون خواهد بود؛ از این حیث پدیده‌ی

تعارض کار-خانواده را باید یک مسأله‌ی بین‌رشته‌ای دانست که از نظرگاه‌های گوناگون قابل تبیین است.

یافته‌های نظریه‌شناختی در این پژوهش، عمدتاً با محوریت نظریات و مفاهیم به‌کار برده شده در مقالات ارائه می‌شود. نظریات و مفاهیم مستخرج در قسمت‌های مختلف مقالات به‌کار رفته بود و منحصر به چارچوب نظری یا مبانی نظری نبوده است. با توجه به متفاوت بودن حوزه‌های پژوهشی مقالات، می‌توان نظریات و مفاهیم موجود در آن‌ها را به سه دسته‌ی جامعه‌شناختی، روان‌شناختی و حوزه‌ی مدیریت تقسیم‌بندی کرد. در جدول ۲ عناوین این مفاهیم و نظریات به تفکیک آمده است:

جدول ۲ نظریات و مفاهیم به‌کار گرفته شده در مقالات

جامعه‌شناختی	روان‌شناختی	ی مدیریت حوزه
ی برابری جنسیتی نظریه مک‌دونالد؛ نظریات مرتبط با انواع عدالت (سازمانی، رویه‌ای، ی نقش؛ توزیعی)؛ نظریه ی بیگانگی مارکس؛ نظریه ی بیگانگی سیمن؛ نظریه ی بیگانگی بلونر؛ نظریه‌نظریه ی نقش بیگانگی فانس؛ نظریه از گودود و مرتون؛ نظریه‌ی نظام ارزشی موریس.	حمایت اجتماعی و انواع آن؛ انواع تعارض کار ی حفظ خانواده گرین‌هاوس و بیوتل؛ نظریه ی سایش ی انتقام‌جویی؛ نظریه‌منافع؛ نظریه اجتماعی؛ الگوهای رفتاری سالم و ناسالم؛ شناختی (شناختی، ی روان‌فرایندهای عمده ی ابهام‌انگیزی، عاطفی، انتخابی)؛ نظریه نقش؛ منابع حمایت اجتماعی از کارلسون و پرو؛ نظریه‌ی کمبود؛ نظریه‌ی فرسودگی شغلی؛ نظریه‌ی خودارزشیابی محوری.	ی روش‌های خودمدیریتی؛ نظریه حمایت سازمانی ادراک‌شده از آیزن برگ؛ نظریات رضایت ی کیفیت زندگی شغلی؛ نظریه کاری؛ حوزه‌های عملکردی تجارب ی کنترل بر مرتبط با کار؛ نظریه کار از گاردل؛ نظریه‌ی کیفیت ی زندگی کاری از اسپکتور؛ نظریه ی حفاظت از منابع؛ نظریه ی تقاضاها و منابع شغلی؛ نظریه اعتماد به همکاران.

با توجه به محتوای جدول فوق می‌توان گفت بیشترین مفاهیم و نظریات به‌کار رفته در پانزده مقاله‌ی بررسی‌شده، با ۱۲ مورد به نظریات و مفاهیم مرتبط با حوزه‌ی روان‌شناختی تعلق دارد. پس از آن نظریات و مفاهیم مرتبط با حوزه‌ی مدیریت با ۱۰ مورد و در انتها نظریات و مفاهیم جامعه‌شناختی با ۹ مورد قرار دارد. از میان تمام مقالات بررسی‌شده، مقاله‌ی نبوی و شهریار (۱۳۹۳) با به‌کار بردن ۹ نظریه در بخش‌های مختلف پژوهش خود، بیشترین

سهم از یافته‌های نظریه‌شناختی را به خود اختصاص داده است. لازم به ذکر است برخی از نظریات و مفاهیم مورد استفاده در تعدادی از مقالات مشترک بوده‌اند که ذکر مجدد آن‌ها خودداری شده است.

۵/۱/۲ یافته‌های روش‌شناختی پژوهش‌ها

روش‌های به‌کار رفته در هر پژوهش علمی، نقش مهم در کیفیت و اثرگذاری آن پژوهش بر عهده دارد. بررسی روش‌های به‌کار رفته در پژوهش‌های حاضر،

دارد که با استفاده از روش نظریه‌ی زمینه‌ای^۱ انجام شده است. نکته‌ی جالب‌توجه در بررسی مقالات این است که از میان ۱۹ مقاله‌ای که رویکرد کمی دارند، ۱۷ مورد از آن‌ها با استفاده از روش پیمایش صورت گرفته است. همچنین، لازم به ذکر است بیشترین تعداد نمونه‌ی آماری مورد استفاده در این تحقیقات، ۴۰۰ نفر بوده که به پژوهش نبوی و شهریاری (۱۳۹۳) تعلق دارد. در جدول زیر خلاصه‌ای از یافته‌های روش‌شناختی در مطالعه‌ی تعارض کار-خانواده ارائه شده است.

علاوه بر نمایان‌ساختن رویکردهای روش‌شناختی و کاستی‌های موجود، می‌تواند برای سایر پژوهشگران فرصتی فراهم سازد تا به بررسی و تحلیل پدیده‌ی تعارض کار-خانواده از منظری جدید ترغیب شوند.

پس از بررسی بخش روش‌شناسی مقالات، نتایج نشان داد که نوعی رویکرد کمی محور در پژوهش‌های مرتبط با مسأله‌ی تعارض کار-خانواده غالب است؛ چراکه از میان ۲۰ مقاله بررسی‌شده، ۱۹ مورد از آن‌ها با استفاده از روش کمی انجام شده‌اند و تنها یک پژوهش-حیدری و دهقانی (۱۳۹۴)- جهتگیری کیفی

جدول ۳ خلاصه‌ی یافته‌های روش‌شناختی

نوع رویکرد	تعداد مقالات	درصد
کمی	۱۹	۹۵
کیفی	۱	۵
کل	۲۰	۱۰۰

سنجش این موضوع در میان پژوهشگران به‌دست دهد، جای خالی برخی از ملاحظات در گردآوری داده‌ها را نیز نمایان می‌کند.

به منظور دستیابی به ادراک دقیق‌تری از مطالعات صورت‌گرفته، پس از بررسی و مرور بخش روش‌شناسی مقالات، مهم‌ترین شاخص‌ها و مقیاس‌های به‌کار رفته در آن‌ها برای مطالعه‌ی پدیده‌ی تعارض کار-خانواده استخراج گردید. جدول ۴ خلاصه‌ای از شاخص‌های مورد استفاده در ۲۰ مقاله‌ی بررسی‌شده را نشان می‌دهد:

۵٫۲ شاخص‌ها و مقیاس‌های به‌کار رفته

نقش شاخص‌ها و مقیاس‌هایی هر پژوهش در انجام دقیق و سازماندهی‌شده‌ی یک پژوهش بر هیچ‌کس پوشیده نیست. از جمله سودمندی‌های شاخص‌ها و مقیاس‌ها این است که با عینی‌کردن دیدگاه‌های انتزاعی، به درک بهتر موضوع و همچنین سهولت در انجام تحقیق یاری می‌رساند. بررسی شاخص‌های مورد استفاده در مطالعه‌ی تعارض کار-خانواده در کنار اینکه می‌تواند تبیینی از رهیافت‌های

^۱. Grounded Theory

جدول ۴ انواع مقیاس و شاخص‌های مورد استفاده برای مطالعه‌ی پدیده‌ی تعارض کار- خانواده

مرتبط با تأثیر سایر عوامل	مرتبط با متغیر تعارض کار-خانواده
<p>پرسش‌نامه‌ی سنجش حمایت سازمانی اندرسون و همکاران (۲۰۰۲)؛ پرسش‌نامه‌ی گرانباری شغلی اسپکتور و جکس (۱۹۹۸)؛ پرسش‌نامه‌ی قصد ترک خدمت میچل؛ پرسش‌نامه‌ی رضایت‌شغلی (GDI)؛ پرسش‌نامه‌ی کارلسمیت و همکاران (۲۰۰۸)؛ پرسش‌نامه‌ی هال و همکاران (۲۰۱۰)؛ پرسش‌نامه‌ی آکوینو و همکاران (۲۰۰۶)؛ پرسش‌نامه‌ی زیمت و همکاران (۱۹۸۸)؛ پرسش‌نامه‌ی موتویدلو و اسکاتر (۱۹۹۴)؛ پرسش‌نامه‌ی سایش اجتماعی دافی و همکاران (۲۰۰۲)؛ مقیاس فرسودگی عاطفی مسلج (۱۹۸۵)؛ مقیاس عدالت رویه‌ای لونتال و همکاران (۱۹۸۰)؛ مقیاس رفتارها و الگوهای تجربی مرتبط با کار AVEM شاراسمیت و فیشر (۲۰۰۰)؛ مقیاس باور به خودآثربخشی سیمون و هنسی (۲۰۰۵)؛ مقیاس ابهام نقش کاری کوپلمان (۱۹۸۳)؛ مقیاس کنترل بر کار گانستر و دوایر (۱۹۹۱)؛ مقیاس استیونز و سامر (۱۹۹۶)؛ مقیاس حمایت ابزاری چنگ و چان (۲۰۰۴)؛ مقیاس گرانباری نقش خانوادگی اسکوت بویار (۲۰۰۷)؛ مقیاس تعلق خانوادگی یوگو و برت (۱۹۸۵)؛ پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی کاری والتون؛ مقیاس عملکرد شغلی لواسانی‌فرد (۱۳۸۷)؛ مقیاس استرش شغلی پارکر و کوئیتینر (۱۹۸۳)؛ مقیاس سلامت عمومی گلدبرگ (۱۹۷۲)؛ مقیاس شغلی کلی آبرونسون و همکاران (۱۹۸۹)؛ مقیاس فرسودگی شغلی مسلج و جکسون (۱۹۸۱)؛ مقیاس بدبینی سازمانی دین و همکاران (۱۹۹۸)؛ مقیاس عدالت ادراک‌شده‌ی تسوی و همکاران (۱۹۹۷)؛ پرسش‌نامه‌ی خودارزشیابی محوری جاج و همکاران (۲۰۰۳)؛ پرسش‌نامه‌ی تسهیل کار-خانواده‌ی گریواکز و مارکز (۲۰۰۰)؛ مقیاس خشنودی شغلی آندریوز و ویتی (۱۹۷۶)؛ مقیاس اشتیاق شغلی شوفلی و بکر (۲۰۰۳)؛ مقیاس رضایت زناشویی اینریچ و اولسون (۱۹۸۹)؛ مقیاس سرمایه‌ی روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)؛ مقیاس ترک شغل کامانت (۱۹۷۹)؛ مقیاس نظام ارزشی شوارتز (۱۹۹۲).</p>	<p>پرسش‌نامه‌ی ریزو و همکاران (۱۹۷۰) پرسش‌نامه‌ی کارلسون، کاکمار و ویلیامز (۲۰۰۰) شاخص تعارض کار-خانواده رستگار خالد (۱۳۸۳) و (۱۳۸۵) مقیاس تعارض کار-خانواده کوپلمن و همکاران (۱۹۸۳) پرسش‌نامه‌ی تعارض کار-خانواده نت مهیر و همکاران (۱۹۹۶) مقیاس کارلسون و پرو (۱۹۹۹) تعارض نقش ریزو و همکاران (۱۹۷۰) پرسش‌نامه‌ی تعارض کار-خانواده کوپلمن (۱۹۸۳) پرسش‌نامه‌ی تعارض کار-خانواده میرز، برلز و مک ماریان (۱۹۹۶)</p>

دارند. لازم به ذکر است از میان پژوهش‌های بررسی‌شده، پژوهش یزدان‌شناس و رشتیانی (۱۳۹۷) با استفاده از ۶ شاخص گوناگون توانسته است به‌گونه‌ای جامع و با تفصیل بیشتر مسأله‌ی تعارض کار-خانواده را مورد بررسی قرار دهد.

۵٫۳ معیارهای نتیجه‌شناختی

۵٫۳٫۱ پژوهش‌های مؤید نقش عوامل اجتماعی

نقش عوامل اجتماعی در بروز هر پدیده‌ای از چندین جهت حائز اهمیت است. نخست آنکه به لحاظ منطقی این عوامل می‌توانند به‌عنوان یک متغیر بر

همان‌طورکه در جدول فوق مشاهده می‌شود، به‌منظور تحلیل تعارض کار-خانواده، از ۱۰ شاخص و مقیاس گوناگون استفاده شده است. همچنین، از ۳۹ شاخص و مقیاس گوناگون برای تحلیل عوامل و متغیرهای مؤثر بر تعارض کار-خانواده استفاده شده است. پس از بررسی مقالات مشخص شد که بیشترین فراوانی در استفاده از مقیاس‌ها و شاخص‌های تعارض کار خانوادگی در میان پژوهش‌ها به مقیاس‌های کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) با ۵ مورد و پس از آن پرسش‌نامه‌ی کوپلمن و همکاران (۱۹۸۳)، شاخص نت مهیر و همکاران (۱۹۹۶) و مقیاس رستگار خالد (۱۳۸۳) به‌طور مشترک با ۳ مورد قرار

متغیرهای اجتماعی پرداخته و به تأییدی از این عوامل دست یافته‌اند شناسایی شد؛ همچنین مهم‌ترین عوامل اجتماعی که اثرگذاری آن‌ها بر افزایش یا کاهش تعارض کار-خانواده اثرگذار بوده است به تفکیک سطوح سه‌گانه‌ی «خرد»، «میانه» و «کلان» مطرح خواهد شد. لازم به ذکر است این عوامل تنها به مقالات مرتبط با حوزه‌ی جامعه‌شناختی تعلق نداشته و در میان تمام مقالات موجود رؤیت‌پذیر است. نتایج حاصل از این بررسی در جدول ذیل آمده است:

کاهش یا افزایش یک مسأله (در اینجا تعارض کار-خانواده) اثرگذار باشند. علاوه بر این، با شناخت این عوامل می‌تواند بر وجود و اثرگذاری بسیاری از شرایط و زمینه‌های اجتماعی، سیاسی و فرهنگی گوناگون که بر هر جامعه حاکم‌اند پی برد. در کنار این‌ها، تبیین عوامل اجتماعی منجر به فهم عمیق‌تر از یک موضوع شده و از تکیه بر گمانه‌زنی‌های معمول و ناصحیح جلوگیری می‌کند.

بر این اساس، پس از بررسی مقالات موجود، آن دسته از پژوهش‌هایی که به نقش عوامل و

جدول ۵ عناوین پژوهش‌ها و عوامل اجتماعی اثرگذار بر تعارض کار- خانواده در سطوح سه‌گانه‌ی تحلیل

حیدری و دهقانی (۱۳۹۵)، دعایی و همکاران (۱۳۹۰)، رازقی نصرآباد و همکاران (۱۳۹۴)، رستگارخالد و محمدی (۱۳۹۲)، زارع و همکاران (۱۳۹۲)، سالاری و همکاران (۱۳۹۹)، نبوی و شهریاری (۱۳۹۳)، نبوی و شهریاری (۱۳۹۱) قائدامینی هارونی و همکاران (۱۳۹۶)	نام پژوهش	سطح خرد
عدم حضور در خانواده؛ توانایی تحصیلی؛ مقطع آموزشی؛ منابع مالی؛ تعارض بین‌فردی؛ قصد ترک خدمت؛ تعداد فرزندان؛ طول مدت زناشویی؛ مشارکت مرد در امور خانه؛ جنسیت؛ حمایت اجتماعی؛ تعلق خانوادگی؛ وضعیت تأهل؛ نوع شغل؛ نظام ارزشی	عوامل اثرگذار	
دعایی و همکاران (۱۳۹۰)، سلاجقه‌ی تدرجی و بحرینی‌زاده (۱۳۹۸)، عریضی سامانی و ذاکر فرد (۱۳۸۹)، نعیمی و همکاران (۱۳۹۱).	نام پژوهش	سطح میانه
حمایت سازمانی؛ محیط کار؛ پست سازمانی؛ نوع شغل؛ سایش اجتماعی؛ حمایت اجتماعی در خانواده؛ طبقه‌ی شغلی	عوامل اثرگذار	
حیدری و دهقانی (۱۳۹۵)، عریضی سامانی و ذاکر فرد (۱۳۸۹)	نام پژوهش	سطح کلان
عدالت رویه‌ای؛ کنترل‌ناپذیری رسانه‌های نوین	عوامل اثرگذار	

نبود؛ چراکه اکثریت غالب پژوهش‌های صورت‌گرفته درخصوص پدیده‌ی تعارض کار-خانواده با استفاده از پیمایش صورت‌گرفته‌اند که عمدتاً واحد تحلیلیشان فرد بوده است. بنابراین، غلبه‌ی عوامل فردی بر پژوهش‌های موجود آنچنان دور از انتظار نیست.

همان‌طورکه جدول فوق نشان می‌دهد بیشترین تعداد عوامل اجتماعی شناسایی‌شده در میان پژوهش‌های حاضر به عوامل و متغیرهایی تعلق دارد که توانسته‌اند در سطوح خرد اثرگذار باشند (۱۴عامل). این یافته چندان هم دور از ذهن

۱. برخی از متغیرهای زمینه‌ای مانند جنسیت نیز در این دسته‌بندی جای گرفته‌اند.

اجتماعی معمولاً کار خود را با مشاهده‌ی دقیق شروع می‌کنند، لیکن پا را از آن به مراتب فراتر می‌نهند. آنان نیاز ندارند منتظر بمانند که چیزی اتفاق بیفتد تا بتوانند نحوه‌ی پاسخ مردم را مشاهده کنند؛ بلکه در واقع می‌توانند وقوع اتفاقات را سبب شوند (ارونسون، ۱۳۹۵: ۳۵). پس می‌توان گفت روان‌شناسی با تمرکز بر وجوه فردی و تلاش برای شناخت این وجوه می‌تواند به تبیین‌هایی دست یابد که در کنار سایر علوم اجتماعی به تحلیل بهتر از جهان پیرامون کمک شایانی می‌کند.

در چارچوب این بخش به شناسایی و معرفی عواملی خواهیم پرداخت که از جنس متغیرهای روان‌شناختی هستند. در کنار به پژوهش‌هایی که این عوامل را در محتوا دارند نیز اشاره می‌شود. همانند بخش پیشین مجدداً یادآور می‌شویم که عوامل روان‌شناختی از بررسی در بین تمام مقالات پژوهش استخراج شده و تنها به مقالات مرتبط با روان‌شناسی و روان‌شناسان تعلق ندارد.

پس از آن عوامل و متغیرهایی قرار دارند که در سطوح میانه بر افزایش و یا کاهش تعارض کار خانواده اثر داشته‌اند (۷ مورد). یافته‌ی جالب‌توجه این است که تنها به دو عامل در سطح کلان اشاره شده است؛ درحالی‌که عوامل بسیاری را در سطوح کلان می‌توان مفروض داشت که بر تعارض کار- خانواده اثرگذار خواهند بود. بنابراین، می‌توان گفت نوعی دیدگاه خردگرایانه بر پژوهش‌های مرتبط با تعارض کار خانواده غالب است که به‌خودی‌خود از نقش‌آفرینی بسیاری از عوامل مهم در سطوح دیگر غفلت ورزیده است.

۵،۳،۲ پژوهش‌های مؤید نقش عوامل روان‌شناختی

در کنار عوامل اجتماعی اثرگذار بر هر پدیده، توجه به نقش عوامل و متغیرهای روان‌شناختی نیز اهمیت بسیار زیادی دارد. روان‌شناسی با مدنظر قرار دادن عوامل روان‌شناختی گوناگون می‌تواند به بهترین وجه شرایط حاکم بر روان افراد را که به‌نوبه‌ی خود کنش‌های آن‌ها را متأثر می‌سازد تبیین کند. در واقع، روان‌شناسان، به‌ویژه روان‌شناسان

جدول ۶ عوامل روان‌شناختی اثرگذار بر تعارض کار- خانواده به همراه فهرست پژوهش‌ها

فهرست پژوهش‌ها	عوامل روان‌شناختی
دعایی و همکاران (۱۳۹۰) رستگار خالد و محمدی (۱۳۹۲) زارع و همکاران (۱۳۹۹) سلاجقه‌ی تدرجی و بحرینی‌زاده (۱۳۹۸) کلنی و عریضی (۱۳۹۶) ملکی‌ها و همکاران (۱۳۸۹) نبوی و شهریاری (۱۳۹۳) نبوی و شهریاری (۱۳۹۱) نعیمی و همکاران (۱۳۹۱) هاشمی شیخ‌شبابی و همکاران (۱۳۹۰)؛ یزدانی و رشتیانی (۱۳۹۶) سبک‌رو و فلاحی (۱۳۹۷) فرهادی و همکاران (۱۳۹۲)	گران‌باری شغلی رضایت شغلی فرسودگی احساسی؛ حس انتقام‌جویی سایش همکار؛ سایش سرپرست؛ فرسودگی عاطفی الگوی سلامت؛ الگوی صرفه‌جو؛ الگوی جاه‌طلب؛ الگوی فرسوده‌ی شغلی خوداثربخشی انتظارات نقش؛ ابهام نقش گران‌باری نقش خانوادگی؛ ابهام نقش خانوادگی عملکرد شغلی استرس شغلی؛ خشنودی شغلی؛ فرسودگی شغلی سرمایه‌ی روان‌شناختی فرسودگی شغلی

استفاده و همچنین شاخص‌ها و مقیاس‌های استفاده‌شده مورد مطابقت قرار می‌دهیم:

یافته‌های نظریه‌شناختی این پژوهش از حیث توجه به نظریات و مفاهیم حوزه‌ی مدیریت با فراتحلیل کاسک و همکاران (۲۰۱۱) همسو بود. همچنین، تکثر استفاده از مفاهیم و نظریات روان‌شناختی نیز توانست با پژوهش آلن و همکاران (۲۰۱۲) نوعی همسویی را نشان دهد. یافته‌های این پژوهش در بخش روش‌ها اما نتوانست هیچ همسویی را با سایر فراتحلیل‌های مشابه نشان دهد؛ چراکه تمامی مطالعات تجربی دیگر به‌نحوی از بررسی روش‌های به‌کار رفته در مقالات موردبررسی‌شان غفلت ورزیده‌اند. در بخش شاخص‌ها و مقیاس‌های مورد استفاده نیز نتوانستیم همسویی مشخصی را با سایر پژوهش‌های عنوان‌شده در بخش ادبیات تجربی مشاهده کنیم؛ چراکه اساساً این پژوهش‌ها توجه اندکی به استخراج شاخص‌های مورد استفاده داشته‌اند.

۵,۳,۵ مطابقت نتیجه‌شناختی

یافته‌های نتیجه‌شناختی پژوهش حاضر در دو بخش عوامل اجتماعی و عوامل روان‌شناختی ارائه گردید که از این نظر می‌توان نوعی همسویی را با سایر فراتحلیل‌های صورت‌گرفته مشاهده کرد:

با توجه به اینکه یافته‌های پژوهش حاضر در بخش عوامل اجتماعی اثرگذار، اتکای مفرط بر عوامل سطح خرد و میانه را آشکار ساخت؛ از این نظر می‌توان همسویی نتایج این پژوهش را با پژوهش‌های کاسک و همکاران (۲۰۱۱) و فرنچ و همکاران (۲۰۱۸) که بر نقش حمایت اجتماعی و انواع آن تأکید زیادی داشت، تأیید کرد. همچنین، امستاد و همکاران (۲۰۱۱) نیز با تأکید بر نقش عوامل خانوادگی و کاری نوعی همسویی با نتایج این پژوهش را نشان می‌دهند. اما یافته‌های این بخش نتوانست با پژوهش آلن و همکاران (۲۰۱۵) همسویی مشخصی را نشان دهد؛ چراکه این پژوهش بر نقش عوامل کلان و بین‌المللی تأکید داشت؛ درحالی‌که

آنچه از بررسی جدول ۶ می‌توان دریافت توزیع معنادار متغیرهای روان‌شناختی در میان اکثریت پژوهش‌هاست؛ حتی پژوهش‌هایی که توسط روان‌شناسان و یا صاحب‌نظران حوزه‌ی مدیریت صورت گرفته است. در مجموع ۲۲ متغیر از جنس متغیرهای روان‌شناختی و نزدیک به آن در میان ۲۰ مقاله‌ی مورد بررسی شناسایی شد که بیشترین متغیرها اثرگذار بر تعارض کار خانواده در پژوهش کلنی و عریضی (۱۳۹۶) یافت شده است که یک پژوهش مرتبط با مجله‌ی روان‌شناختی است. به نظر می‌رسد علی‌رغم اینکه اغلب پژوهش‌های موجود با رویکردهای روان‌شناختی انجام پذیرفته، اما از حیث تعداد عوامل اثرگذار بر تعارض کار- خانواده تفاوت محسوسی میان دو سنخ متغیرهای اجتماعی و روان‌شناختی قابل مشاهده نیست. بنابراین، می‌توان گفت باوجود غلبه‌ی رویکرد روان‌شناسی در رابطه با موضوع تعارض کار- خانواده، هنوز هم می‌توان برجستگی و البته سودمندی متغیرهای اجتماعی و جامعه‌شناختی را به‌وضوح مشاهده کرد.

۵,۳,۳ تطبیق یافته‌های پژوهش حاضر با

ادبیات تجربی

اینک پس از طرح یافته‌های پژوهش و تحلیلی که بر روی مقالات صورت گرفت لازم است به‌منظور دستیابی به درک بهتری از موضوع و ارزیابی نتایج پژوهش آن‌ها براساس پیشینه‌ی تجربی پژوهش مورد بررسی قرار دهیم. بر این اساس و در قالب دو بخش روش‌شناختی و نتیجه‌شناختی به تطبیق یافته‌های دیگر فراتحلیل‌های انجام‌شده پیرامون تعارض کار- خانواده با یافته‌های پژوهش حاضر خواهیم پرداخت تا بتوانیم همسویی/عدم همسویی میان آن‌ها را دریابیم.

۵,۳,۴ مطابقت روش‌شناختی

به‌منظور مطابقت یافته‌های روش‌شناختی این پژوهش با سایر فراتحلیل‌های عنوان‌شده در بخش ادبیات تجربی، مهم‌ترین یافته‌های این پژوهش را در سه بخش روش‌های مورد استفاده، نظریات مورد

و مدیریت اختصاص داشته است. از این جهت می‌توان نوعی خلأ رویکرد جامعه‌شناختی را در میان این مطالعات تشخیص داد. همچنین، می‌توان گفت که علی‌رغم ابعاد و تأثیرات اجتماعی این مسأله و اهمیت فوق‌العاده نهاد خانواده برای رویکردهای جامعه‌شناختی، کمتر محققى در این حوزه به بررسی این موضوع مبادرت ورزیده که یافته‌های پژوهش نیز به‌خوبی این امر را تصدیق می‌کرد. در بخش نتیجه‌شناختی نیز با استفاده از دو معیار عوامل اجتماعی و عوامل روان‌شناختی تلاش گردید که نقش‌آفرینی این دو دسته عوامل در میان مطالعات شناسایی شود. در این رابطه نتایج حکایت از آن داشت که عوامل سطح خرد و میانه بیش از همه در پدیدآوردن تعارض کار- خانواده اثرگذار بوده‌اند. همچنین، نقش عوامل و متغیرهای روان‌شناختی نیز مورد بررسی قرار گرفت که یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود در اکثریت پژوهش‌های مرتبط با موضوع تعارض کار-خانواده نوعی رویکرد روان‌شناسانه و فردمحور غلبه دارد.

در مجموع می‌توان گفت بر حسب پژوهش‌های صورت‌گرفته، تعارض کار-خانواده عمدتاً در حضور عواملی پدید می‌آید که در سطوح خرد و میانه قرار دارند و نقش عوامل اثرگذار در سطوح کلان مانند سیاست‌گذاری‌ها و قوانین موجود در آنها اندک است. علاوه بر این، نقش عوامل روان‌شناختی را در بروز این پدیده نباید نادیده گرفت؛ چراکه بیشتر پژوهش‌های صورت‌گرفته حداقل به یک عامل روان‌شناختی اثرگذار بر این مسأله اشاره کرده بودند. شاخص‌ها، نظریات و همچنین روش‌های به‌کار رفته برای تحلیل و بررسی این پدیده تا حد زیادی دارای اشتراک بودند و ایجاد تفکیک میان آنها در پاره‌ای موارد دشوار بود، اما بی‌شک نگاه بین‌رشته‌ای به هر موضوع، من‌جمله تعارض کار-خانواده به درک بهتر و عمیق‌تر از آن کمک شایانی می‌کند و این امر بر هیچ‌کس پوشیده نیست.

با توجه به یافته‌های به‌دست‌آمده از تجزیه و تحلیل پژوهش‌ها می‌توان گفت مهم‌ترین انتقادات وارده به

توجه به نقش عوامل اجتماعی کلان در بین نتایج این پژوهش بسیار ناچیز بوده است.

در بخش یافته‌های نظریه‌شناختی یک بخش هم به پژوهش‌های مؤید نقش عوامل روان‌شناختی اختصاص داشت. با توجه به محتوای این بخش، از میان فراتحلیل‌های دیگر تنها یک پژوهش، یعنی مقاله‌ی آلن و همکاران (۲۰۱۲) با پرداختن به نقش‌آفرینی برخی از متغیرهای روان‌شناختی نوعی همسویی با یافته‌های پژوهش حاضر را نمایش می‌دهد.

۶ بحث و نتیجه‌گیری

بررسی مسائل اجتماعی مرتبط با خانواده همواره می‌تواند به تبیین شرایط حاکم بر این نهاد و آسیب‌هایی که در درازمدت و کوتاه‌مدت با آن درگیر است یاری رساند. از جمله موضوعاتی که با تحول جوامع به‌سوی صنعتی‌شدن نمود بارزی یافت تعارض کار-خانواده بود. این مسأله با دربرداشتن سابقه‌ی پژوهشی نسبتاً گسترده، فرصت مطلوبی را برای دست‌یازیدن به برخی از رهیافت‌های روش‌شناختی مانند مرور نظام‌مند فراهم می‌کند. در پژوهش حاضر تلاش شد تا با بررسی تعدادی از مطالعات صورت‌گرفته پیرامون این موضوع به درک جدیدی از آن دست‌یابیم. مطالعاتی که به‌منظور دستیابی به این هدف مورد استفاده قرار گرفتند، ۲۰ مورد از مقالاتی بودند که طی یک بازه‌ی ۱۰ ساله در مهم‌ترین پایگاه‌های پژوهشی کشور منتشر شده بودند. پس بررسی مقالات از دو منظر روش‌شناختی و نتیجه‌شناختی مشخص گردید که این مقالات مرتبط با موضوع از حیث روش‌شناختی تأکید زیادی بر استفاده از روش‌های کمی دارند، به‌نحوی که بیش از ۹۰ درصد از مطالعات با استفاده از روش‌های کمی صورت‌گرفته است. بنابراین، می‌توان نوعی سیطره‌ی رویکردهای پوزیتویستی را بر مطالعات تعارض کار-خانواده مشاهده کرد. علاوه بر این، دیدگاه‌های نظری به‌کار رفته در این مقالات نیز عمدتاً به مفاهیم و نظریات مرتبط با شاخه‌های روان‌شناسی

مصاحبه و گفتگوی همدلانه با افراد است می‌تواند نتایج دقیق و سودمندی را برای هر محقق علوم اجتماعی فراهم آورد.

مرور نظام‌مند اگرچه بیشتر در پی دستیابی به درک کلی از پیشینه‌ی مطالعات تجربی پیرامون موضوعی خاص است اما در میان سیاست‌گذاران نیز لزوم توجه به نتایج چنین پژوهش‌های به‌چشم می‌خورد، به‌ویژه آن دسته از سیاست‌گذارانی که به نحوی با مسائل و چالش‌های نهاد خانواده در ارتباط هستند. نتایج این پژوهش نشان داد که عوامل اثرگذار بر تعارض کار-خانواده بیشتر در سطوح خرد و میانه جای دارند؛ بنابراین نوع نگاه سیاست‌گذاران در حوزه‌های اشتغال و خانواده به‌ویژه در حوزه‌ی تصویب قوانین و اجرایی‌سازی اسناد بالادستی باید در خدمت رسیدن به تعادل میان حوزه‌های مختلف زندگی افراد باشد. سازماندهی ساعات فعالیت شغلی افراد (به‌ویژه افراد متأهل) به نحوی که کمترین آسیب را از قبل شغل خود متحمل شوند از جمله اقدامات مفید در این زمینه است. همچنین، تلاش برای افزودن حمایت‌های اجتماعی از جانب محیط کاری نیز از دیگر اقداماتی است که در صورت تحقق می‌تواند تا حدی از بار سنگین وظایف شغلی و آثار نامطلوب آن بر روابط خانوادگی بکاهد. علاوه بر این، از آنجایی که بانوان به‌واسطه‌ی نقش‌های متعدد مادری و همسری تعارض بیشتری را در ارتباط با شغلشان تجربه می‌کنند، شایسته است به‌طور ویژه تمهیدات بیشتری برای ایجاد توازن بین نقش‌های خانوادگی و شغلی آنان پیش‌بینی شود تا بتوانند در عین پرداختن به مسؤلیت خانوادگی، وظایف شغلی خود را نیز به نحو مطلوب پیگیری کنند.

نتایج این پژوهش می‌تواند به محققان علاقه‌مند به این موضوع در مسیر دستیابی به یک پژوهش ثمربخش و نوآورانه یاری‌رسان باشد. در همین راستا از آنجایی که نتایج پژوهش حکایت از آن داشت که عمده مطالعات صورت‌گرفته با کاربرد روش‌های کمی محور صورت‌گرفته است؛ پس خلأ نگاه کیفی در

مطالعات صورت‌گرفته پیرامون تعارض کار-خانواده به شرح زیر است:

۱. بی‌توجهی تمامی پژوهش‌ها به مکانیسم اثرگذاری نوع مشاغل بر شدت و حدت تعارض کار-خانواده از جمله نقاط ضعف مهم در پژوهش‌های صورت‌گرفته بود. هر شغل با توجه به مقتضیات خود می‌تواند سطوح گوناگونی از این نوع تعارض را تجربه کند. به‌عنوان مثال مشاغل سخت و کارگری و همچنین مشاغلی که عمده‌ی ساعات را در شهرهای دیگر سپری می‌کنند از تعارض کار-خانواده‌ی بیشتری رنج می‌برند.

۲. اصرار بیش از حد به استفاده از شاخص‌های پیشین. این ضعف نیز در میان اکثریت مطلق پژوهش‌ها بسیار چشمگیر بود و کمتر محققانی به خلق شاخص یا شاخص‌های جدید اقدام کرده است. بی‌شک برخی از شاخص‌ها علی‌رغم اعتبار و پایایی بالا از قوت لازم برای تبیین یک پدیده در تمام پژوهش‌ها برخوردار نیستند و لازم است به منظور درک صحیح و روزآمد از هر موضوع نسبت به ساخت شاخص‌های مناسب برای هر موضوع اقدام گردد.

۳. غلبه‌ی رویکرد پوزیتویستی و جای خالی پژوهش‌های کیفی. تقریباً تمام پژوهش‌های بررسی‌شده برای تحلیل تعارض کار-خانواده از روش‌های کمی و آن هم با تمرکز بر یک روش مشخص (پیمایش) استفاده کرده بودند. روش است که بررسی هر پدیده تنها با اتکا به یک روش در اغلب اوقات نتایج سودمندی به بار نمی‌آورد و چه‌بسا از فهم دقیق موضوع ناتوان باشد. علاوه بر این، گوناگونی روش‌های موجود در حوزه‌های گوناگون علوم اجتماعی نیز تا حد زیادی دست پژوهشگر را برای کاربرد روش‌های متعدد باز می‌گذارد و بی‌توجهی به روش‌های دیگر به منزله‌ی محروماندن از منابع گوناگون شناخت است. به‌نظر می‌رسد تعارض کار-خانواده از آن دست موضوعاتی است که درک عمیق از وضعیت افراد درگیر با آن را می‌طلبد و در این زمینه استفاده از روش‌های کیفی، به‌ویژه روش‌هایی که مستلزم

- غیبت زیاد در محیط خانواده و نگرانی نسبت به امر تربیت فرزندان؛

- مواجهه و درگیری با نگرش‌های سنتی و منفی به اشتغال زنان با توجه به ارزش‌ها و هنجارهای حاکم بر جامعه‌ی ایرانی (خاصه مردسالاری حاکم)؛

- وجود تبعیض‌های جنسیتی و عدم شایسته‌سالاری در محیط کار (به‌ویژه در زمینه‌ی پرداخت دستمزدها و مزایا)؛

- ساعات کاری نامناسب و طولانی و در نتیجه خستگی جسمی و تنش‌های روانی در محیط کار و خانواده.

به‌طورکلی، براساس بررسی صورت‌گرفته از مقالات و با توجه به سطح‌بندی سه‌گانه‌ی عوامل اجتماعی می‌توان گفت مسائل و چالش‌های پیش روی خانواده بیشتر در سطح خرد مورد توجه بوده است. همچنین، علی‌رغم ابعاد اجتماعی و الزامات گسترده‌ی این موضوع به‌ویژه در امر سیاست‌گذاری‌های ملی و کلان، به نظر می‌رسد این مسائل بیشتر مد نظر روان‌شناسان در سطح فردی بوده است؛ بنابراین به‌منظور کمک به کاهش آسیب‌ها و پیامدهای منفی این مسأله لازم است مسؤولین امر در تصویب و اجرایی‌کردن دستورالعمل‌های مرتبط با خانواده و اشتغال مسأله‌ی تعارض کار-خانواده و کمک به رفع آن را مد نظر داشته باشند.

بررسی این مسأله بیش از پیش مشهود است. بنابراین، انتظار می‌رود که نتایج این تحقیق راه را برای انجام پژوهش‌های دیگری با اتخاذ رویکردهای کیفی و یا حتی ترکیبی بگشاید. علاوه بر این، فراوانی پژوهش‌های صورت‌گرفته برای این موضوع در سایر حوزه‌ها می‌تواند محققان علاقه‌مند در گرایش‌های علوم اجتماعی را به سمت انجام پژوهش‌های بیشتر در این حوزه ترغیب کند.

۶۱ مسائل و چالش‌های پیش روی خانواده با توجه به اشتغال زنان

امروزه با گسترش فرصت‌های اشتغال و الزاماتی که جامعه‌ی مدرن برای زندگی‌ها پدیدآورده، حضور اغلب افراد در بازار اشتغال اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. از میان گروه‌های مختلف، به نظر می‌رسد بانوان به‌سبب وجود برخی از محدودیت‌های سنتی و تاریخی با چالش‌هایی برای حضور در عرصه‌های شغلی مواجه‌اند. براین اساس، با توجه به بررسی نتایج مطالعات صورت‌گرفته در ایران می‌توان گفت مهم‌ترین چالش‌های فراروی خانواده‌ی ایرانی در امر اشتغال زنان به شرح زیر خواهد بود:

- عدم تناسب در برخورداری از حمایت اجتماعی خانوادگی و حمایت سازمانی در محیط کار؛

- برعهده‌داشتن مسئولیت‌های متعدد و تداخل با وظایف خانوادگی (ابهام نقش)؛

منابع

ارونسون، البوت (۱۳۹۵). *روان‌شناسی اجتماعی*. (ترجمه‌ی حسین شکرکن). تهران: انتشارات رشد.

اصفهان‌ی، پروانه؛ دانشی‌کهنی، زهرا و عارفی، مرضیه (۱۳۹۸) «شیوع بارداری ناخواسته در زنان ایرانی: مرور نظام‌مند و متآنالیز». *مجله‌ی علمی پژوهشی، ۱۸ (۲)*، ۱-۱۲.

احمدی‌چگنی، سحر؛ محمودی‌کیا، مریم و نیسی، عبدالکاسم (۱۳۹۳). «بررسی رابطه‌ی خودرأزشیایی‌های محوری با خشنودی شغلی: نقش واسطه‌ای تعارض کار-خانواده و خانواده‌کار». *مجله‌ی روان‌شناسی اجتماعی*، ۱ (۳۰)، ۶۴-۵۱.

میانجی‌گر فرسودگی احساسی و تعدیل‌گر انتقام‌جویی». *فصل‌نامه‌ی مطالعات منابع انسانی*، ۱۰ (۱)، ۱۳۴-۱۰۹.

زمانی‌مقدم، مسعود و افشانی، سیدعلیرضا (۱۴۰۰) توانمندسازی زنان سرپرست خانوار در ایران: مروری نظام‌مند. *فصل‌نامه‌ی رفاه اجتماعی*، ۲۱ (۸۰)، ۸۰-۴۵.

سالاری، رقیه، بحرالعلوم، حسن و بیگری، نسرین (۱۳۹۹). «تأثیر حمایت اجتماعی و تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان». *مجله‌ی مدیریت ورزشی*، ۱۲ (۱)، ۱۸۱-۲۰۰.

سبک‌رو، مهدی و فلاحی، محمدباقر (۱۳۹۷). «تبیین تعارض کار-خانواده از طریق سرمایه‌ی روان‌شناختی پرستاران». *نشریه‌ی پژوهش پرستاری ایران*، ۱۳ (۲)، ۸۸-۸۱.

سلاجقه‌ی تذرچی، فاطمه و بحرینی‌زاده، آناهیتا (۱۳۹۸). «پیش‌بینی فرسودگی عاطفی براساس سایش اجتماعی و تعارض کار-خانواده در معلمان ابتدایی شهر کرمان». *فصل‌نامه‌ی مشاوره‌ی شغلی و سازمانی*، ۱۱ (۴۰)، ۸۲-۵۳.

سلیمانی، ابوذر؛ دل‌پیشه، علی و احمدی، علیرضا (۱۳۹۴) «بررسی میزان شیوع خشونت علیه زنان باردار در ایران: مطالعه‌ی مرور نظام‌مند و فراتحلیل». *مجله‌ی پرستاری و مامایی*، ۱۳ (۱۱)، ۹۸۶-۹۷۳.

عباسی‌شوازی، محمدتقی، و صادقی، رسول (۱۳۸۴). «قومیت و الگوی ازدواج در ایران». *مجله‌ی زن در توسعه و سیاست*، ۳ (۱)، ۲۵-۴۷.

علی‌محمدزاده، خلیل؛ محبی، سیده فاطمه و لباف، طاهره (۱۳۹۲). «مرور نظام‌مند سه‌دهه مقالات پژوهشی علل سزارین و راهبردهای

افتخارصعادی، زهرا و باوی، ساسان (۱۳۹۱). «رابطه‌ی تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با اشتیاق شغلی و رضایت زناشویی در کارمندان». *مجله‌ی روان‌شناسی اجتماعی*، ۸ (۲۷)، ۹-۸۳.

حیدری، آرمان و دهقانی، حمیده (۱۳۹۵). «شناسایی کیفی پدیده‌ی تعارض کار-خانواده و چگونگی مدیریت آن در بین زنان معلم متأهل شهر دلوار». *فصل‌نامه‌ی جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۷ (۳)، ۴۰-۱۵.

خبرگزاری ایسنا (۱۴۰۰). *ریزش یک میلیون نفری شاغلان؛ کدخبر: ۱۴۰۰۰۲۲۱۵۵۲۱*. بازیابی از www.isna.ir

دعایی، حبیب‌الله؛ پور، سمیرا و خریدار، فاطمه (۱۳۹۱). «تحلیل و بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده‌ی تعارض کار-خانواده و قصد ترک خدمت (نمونه‌ی مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان قائم (عج) در مشهد)». *مجله‌ی علوم اجتماعی دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۹ (۱۰)، ۶۳-۸۸.

رازقی نصرآباد، حجه بی‌بی؛ علی‌مندگاری، ملیحه و محمدی‌پور ندوشن، علی (۱۳۹۴). «بررسی تعارض کار-خانواده و رابطه‌ی آن با رفتار باروری (مطالعه‌ای در بین زنان شاغل در اداره‌ی آموزش و پرورش شهر یزد)». *نامه‌ی انجمن جمعیت‌شناسی ایران*، ۱۰ (۱۹)، ۱۹۳-۱۶۵.

رستگار خالد، امیر و محمدی، میثم (۱۳۹۲). «بررسی تعارض کار-خانواده در بین پرستاران زن و مرد شهرستان سبزوار و رابطه‌ی آن با رضایت کاری». *مجله‌ی مطالعات راهبردی زنان*، ۱۶ (۶۱)، ۹۶-۵۹.

زارع، رضا، فتحی‌زاده، علیرضا و عبدی‌نیا، حسین (۱۳۹۹). «تأثیر مشکلات میان‌فردی بر تعارض کار-خانواده: واکاوی نقش

مدیریت تعارض کار-خانواده بر کاهش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار زنان شاغل». *مجله‌ی مطالعات اجتماعی-روان‌شناختی زنان*، ۷ (۱)، ۱۵۲-۱۳۳.

ملکی‌ها، مرضیه، باغبان، ایران و فاتحی‌زاده، مریم‌السادات (۱۳۸۹). «آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده: یک بررسی تجربی در میان کارمندان زن». *مجله‌ی روان‌شناسی تحولی*، ۶ (۲۴)، ۳۴۵-۳۵۱.

نبوی، سیدعبدالحسین و شهریار، مرضیه (۱۳۹۱). «بررسی تأثیر محرک‌های تنش‌زا و حمایت اجتماعی در خانواده بر تعارض خانواده با کار». *مجله‌ی جامعه‌شناسی ایران*، ۱۳ (۱) و ۲، ۳۱-۵۷.

نبوی، سیدعبدالحسین و شهریار، مرضیه (۱۳۹۳). «علل و پیامد تعارض کار-خانواده و بررسی بیگانگی از کار به‌عنوان یکی از پیامدهای آن». *مجله‌ی پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی*، ۳ (۱)، ۴۵-۵۹.

نعیمی، گیتا، نظری، علی‌محمد و ثنائی‌ذکر، باقر (۱۳۹۳). «بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل». *فصل‌نامه‌ی مشاوره‌ی شغلی و سازمانی*، ۴ (۱۰)، ۷۳-۵۷.

هاشمی شیخ‌شبان، سیداسماعیل، ارشدی، نسرين و بذرافکن، حسام (۱۳۹۰). «تحلیل ساختاری تعارض کار-خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی». *فصل‌نامه‌ی مشاوره و روان‌درمانی خانواده*، ۱ (۳)، ۳۶۵-۳۴۹.

هدایت‌نیا، فرج‌الله (۱۳۸۵). «اشتغال زنان و مصلحت خانواده در قانون مدنی». *مجله‌ی مطالعات راهبردی زنان*، ۲۰ (۳۴).

یزدان‌شناس، مهدی و رشتیانی، محمد (۱۳۹۷). «اثر تعدیل‌کننده‌ی تعارض نقش و تعارض کار-خانواده، اعتماد و عدالت سازمانی

مدیریت سلامت جمعیت». *فصل‌نامه‌ی مطالعات راهبردی زنان*، ۱۶ (۶۱)، ۵۷-۷.

عریضی‌سامانی، حمیدرضا و ذاکر فرد، منیرالسادات (۱۳۸۹). «رابطه‌ی تعارض کار-خانواده با رفتارهای مدنی سازمانی با توجه به نقش تعدیلی عدالت رویه‌ای». *مجله‌ی خانواده‌پژوهی*، ۶ (۲۲)، ۴۱-۲۳.

عنبری، موسی (۱۳۹۵). *جامعه‌شناسی توسعه؛ از اقتصاد تا فرهنگ*. تهران: انتشارات سمت.

فرهادی، علی؛ موحدی، یزدان و نعل‌چی، معصومه (۱۳۹۲). «رابطه‌ی بین تعارض کار-خانواده با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل در پرستاران زن». *نشریه‌ی پرستاری ایران*، ۲۶ (۸۴)، ۴۳-۳۴.

قائدامینی هارونی، عباس؛ صادق‌زاده، نازنین و ابراهیم‌زاده‌ی دسجردی، رضا (۱۳۹۶). «رابطه‌ی بین تعارض کار-خانواده با نظام ارزشی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی- واحد شهرکرد». *مجله‌ی مدیریت فرهنگی*، ۱۱ (۳۸)، ۴۷-۶۰.

قاضی‌طباطبائی، محمود و وداده‌یر، ابولعلی (۱۳۸۹). *فرا تحلیل در پژوهش‌های اجتماعی و رفتاری*. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.

کلنی، سیمین‌دخت و عریضی، حمیدرضا (۱۳۹۶). «سبک‌های مقابله با استرس شغلی و تعارض کار-خانواده». *مجله‌ی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۹ (۳۳)، ۱۳۳-۱۵۶.

گیدنز، آنتونی (۱۳۹۲). *جامعه‌شناسی*. (ترجمه‌ی حسن چاوشیان). تهران: نشر نی.

مک‌کارتی جین و ادواردز، روزالیند (۱۳۹۰). *مفاهیم کلیدی در مطالعات خانواده*. (ترجمه‌ی محمد مهدی لیبی). تهران: انتشارات علم.

ملکی‌ها، مرضیه باغبان، ایران و فاتحی‌زاده، مریم‌السادات (۱۳۸۸). «بررسی اثربخشی

ادراک‌شده در تأثیرگذاری فرسودگی شغلی
بر بدبینی سازمانی». فصل‌نامه‌ی مطالعات
رفتار سازمانی، ۷ (۱)، ۸۰-۵۷.

- Allen, T., French, K., & Dumani, S. (2015). Meta-Analysis of Work-Family Conflict mean Differences: Does national content matter? *Journal of Vocational Behavior*, 7 (90), 90-100.
- Allen, T., Johnson, R., & Saboe, K. (2012). Dispositional Variables and Work-Family Conflict: A Metha-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 1 (80), 17-26.
- Amstad, F., Meier, J., & Fasel, U. (2011). A meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special emphasis on Cross-domin Verssus Matching-domain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (2), 151-169.
- Blood, R. (1972). *The Family*. NewYork: The Free Press.
- Bolton, S., & Houlihan, M. (2009). Are We Having Fun Yet? A Consideration of Workplace Gun and Engagement Employee Relations. *Journal of Employee Relations*, (3). 556-568
- French, K., Dumani, S., & Allen, T. (2018). A Metha-Analysis of Work-Family Conflict and Social Support. *Journal of Psychological Bullentein*, 31 (6) 284-314.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Le, H, Newman, A, Menzies, J & Zheng, C (2020). Work-life Balance in Asia: A systematic review. *Journal of Human Resource Management Review*, 30 (4), 1-56
- Kahn, R., Wolfe, D., & Quinn, R. (1964). *Organizational stress*. NewYork: Wiley.
- Kossek, E., Noe, R., and Demarr, B. (1999). Work-Family role Synthesis: Individual and Organizational Determinants. *The International Journal of Conflict Management*, 10 (2), 102-129.
- Kossek, E., Pichler, S., & Bodner, T. (2011). Workplace Social Support and Work-Family Conflict: A Metha Analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 64 (2), 289-313.
- Perrewe, P., & Hochwarter, W. (2001). Can we really have it all? The Attainment of work & Family values. *Journal of Current Directions in Psychological Science*, 10 (1), 29-33.
- Remery, C., & Schippers, J. (2019). Work-Family Conflict in The European union: The Impact of Organizational and Public facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (22). 19-44
- Thompson, C., Beauvais, L., & Lyness, K. (1999). When Work-Family Benefits are Not Enough. *Journal of Vocational Behavior*, 54 (3). 392-415.