

## رابطه ارزش‌های فرهنگ ملی، نقش‌های جنسیتی و تعارض‌های شغلی - خانوادگی در نمونه‌ای از کارمندان اداری دانشگاه شهید بهشتی

شهرناز مرتضوی\*

### چکیده

در این پژوهش ۲۰۳ نفر به پرسشنامه پژوهشی پاسخ دادند. با توجه به هدف‌های پژوهش نخست ارتباطات بین متغیرهای طرح مانند "ارزش‌های فرهنگی حاکم بر محیط‌های شغلی و خانوادگی، "تعارض‌های شغلی- خانوادگی" و نیز نگرش به نقش‌های جنسیتی (سنتی و متجدد) به وسیله محاسبه ضرایب همبستگی پیرسون و تفاوت بین پاسخ‌های دو جنس بوسیله آزمون t مستقل بررسی شد. محاسبه یک معادله رگرسیون خطی که متغیر ملاک آن "تعارض‌های شغلی- خانوادگی" و متغیرهای پیش بین آن وجود ارزش‌های فرهنگی "جمع‌گرایانه و فردگرایانه" به تفکیک در خانواده و در محیط شغلی از یکسو و نگرش به "نقش‌های جنسیتی متجدد و سنتی" از سوی دیگر و نیز تعدادی از متغیرهای جمعیت‌شناختی بود نشان داد: تأیید نقش جنسیتی "سنتی" موجب افزایش "تعارض‌های شغلی و خانوادگی" و تأیید نقش‌های "متجدد" موجب کاهش آنها می‌شود.

**کلید واژه‌ها:** تعارض شغلی- خانوادگی، جمع‌گرائی فرهنگی، فردگرائی فرهنگی، نقش‌های جنسیتی.

### مقدمه

پژوهش‌های بین فرهنگی نشان می‌دهند، نظام‌های فراگیر فرهنگی بر نظام‌های خردتر اجتماعی مانند نظام‌های خانوادگی و قرارگاه‌های شغلی تأثیر قابل توجه می‌گذارند. نظر به این که ارزش‌های فرهنگ ملی کشور ما با فرهنگ کشورهای غربی تفاوت دارد (هوفستد<sup>۱</sup>، ۱۹۸۰، مرتضوی و کریمی ۱۹۹۲، مرتضوی، ۲۰۰۳) از این رو یافته‌های علمی غربی نمی‌توانند الزاماً برای شرایط کشور ما معتبر باشند. به دلایل فوق و به دلیل لزوم افزایش بهره‌وری و سازگاری سازمان‌های شغلی با شرایط محیطی در حال دگرگونی، بنظر می‌رسد که لازم است با انجام پژوهش‌های درون و بین فرهنگی به بررسی تأثیر متقابل قرارگاه‌های خانوادگی و شغلی و تأثیرپذیری آنها از همدیگر و از نظام‌های فرهنگ ملی فراگیر، توجه بیشتری مبذول شود. در این پژوهش رابطه بین ارزش‌های "جمع‌گرایانه" و نگرش‌ها به "نقش‌های جنسیتی"<sup>۲</sup> و "تعارض‌های شغلی- خانوادگی" کارمندان اداری دانشگاه شهید بهشتی بررسی می‌شود.

مهمترین اهداف این پژوهش عبارتند از:

۱) تعیین رابطه بین ارزش‌های فرهنگی (جمع‌گرائی و فردگرائی فرهنگی) و نگرش‌ها به "نقش‌های جنسیتی"، به ویژه به نقش جنسیتی زنانه و ۲) روابط بین ارزش‌های فرهنگی، نگرش‌ها به نقش‌های

جنسیتی و تعارض‌های بین شرایط شغلی- خانوادگی و برخی متغیرهای جمعیت‌شناختی مانند سن یا جنسیت.  
این پژوهش از نوع همبستگی است.

### پیشینه

در پژوهش‌های سازمانی جدید تر بر این که در بررسی رفتارهای سازمانی لازم است به زمینه اجتماعی قرارگاه‌های سازمانی توجه شود تاکید می‌شود (یوشینوری کامو<sup>۳</sup> ۱۹۹۴، یانگ<sup>۴</sup> و همکاران ۲۰۰۰، مرتضوی و همکاران ۱۳۷۹).

در این پژوهش برای توصیف ساختار "زمینه‌های اجتماعی" و تعریف و تحدید "واحدهای اجتماعی" به پژوهش‌های بین فرهنگی استناد می‌شود که نشان می‌دهند، "فرهنگ ملی" یکی از کلان‌ترین نظام‌های اجتماعی است که نظام‌های خردتر اجتماعی از قبیل نظام‌های خانوادگی و یا شغلی را تحت تاثیر قرار می‌دهد (مرتضوی، ۱۳۷۰). از این دیدگاه تاثیر متقابل نظام‌های اجتماعی مساوی نیست، بلکه نظام‌های کلان نظام‌های خردتر اجتماعی را بیشتر تحت تاثیر قرار می‌دهند تا بالعکس. با توجه به این دیدگاه، پیش بینی می‌شود نظام فرهنگی از یکسو نظام خانوادگی و از سوی دیگر نظام شغلی را متاثر سازد. نتیجه غیر مستقیم دیگر این است که فرهنگ ملی "تعارض‌های شغلی- خانوادگی" و نیز نگرش به "نقش‌های جنسیتی" را جهت می‌دهد.

### ۱) تاثیر نظام فراگیر فرهنگی

فرهنگ‌ها را به "جمع‌گرا"<sup>۵</sup> و "فردگرا"<sup>۶</sup> تفکیک می‌کنند. در پژوهش‌های بین فرهنگی روابط قابل توجه بین فرهنگ ملی از یکسو و نظام‌های اجتماعی (پارسونز و شیلز<sup>۷</sup> ۱۹۵۱)، ارزش‌های اخلاقی (میلر<sup>۸</sup> ۱۹۸۴)، شیوه‌های شناخت و ساختارهای متعدد دیگر از این نوع مشاهده شده است. به طوری که تریاندیس<sup>۹</sup> و همکاران (۱۹۹۸) گزارش می‌کنند، در دهه هشتاد به ویژه در پژوهش‌های بین فرهنگی، ساختارهای فردگرائی و جمع‌گرائی مکرر مورد بررسی قرار گرفته است (کایتچی باشی<sup>۱۰</sup> و بری ۱۹۸۹). در دهه نود کتاب‌های متعدد به جمع‌بندی و نتیجه‌گیری از یافته‌های مربوط به ساختارهای فوق اختصاص داده شده است. مانند کتاب کیم<sup>۱۱</sup> و همکاران (۱۹۹۴) یا کتاب تریاندیس و همکاران (۱۹۹۴) در زمینه روانشناسی صنعتی و سازمانی.

**جمع‌گرائی و فردگرائی عمودی و افقی:** تریاندیس (۱۹۹۵) عقیده دارد فردگرائی و جمع‌گرائی فرهنگی انواع مختلف دارد. با این بیان به عنوان مثال، به تفاوت بین فردگرائی آمریکائی با فردگرائی سوئدی اشاره می‌شود. به نظر محقق فوق مهمترین تفاوت آن‌ها را می‌توان در "تاکید نسبی بر "عمودی" و یا "افقی" بودن روابط اجتماعی توصیف کرد" (تریاندیس و گلفاند<sup>۱۲</sup> ۱۹۹۸، ص، ۱۹۹). تریاندیس (۱۹۹۵) در پیروی از دیدگاه فوق جمع‌گرائی و فردگرائی را بر دو نوع "عمودی" و "افقی" تفکیک می‌-

کند. در این رابطه گفته می‌شود: "جمع‌گرائی افقی در گروه‌های خودی مانند خانواده، گروه دوستان و همکاران و... ظهور می‌یابد" (تریانندیس و همکاران ۱۹۹۸، ص، ۲۷۶). در جمع‌گرائی افقی، سلسله مراتب تاکید نمی‌شود. اولویت دادن به برابری یکی از ویژگی‌های مهم "جمع‌گرائی افقی" است. بر گروه‌های "جمع‌گرای عمودی" سلسله مراتب حاکم است. در فردگرائی افقی افراد خود را با دیگران مقایسه نمی‌کنند ولی در فردگرائی عمودی رقابت حاکم است و هرکس سعی می‌کند "بهترین باشد". بر اساس نظریه تریانندیس ۶۴ صحنه تهیه گردید و هر بار از پاسخگوها خواسته شد شیوه رفتار مورد نظر خود را (از میان چهار نوع ممکن) در هر مورد انتخاب کنند.

تریانندیس و گلفاند به وسیله تحلیل عوامل داده‌های پرسشنامه‌ای که در مورد ۳۲۶ دانشجوی کره‌ای انجام شد، چهار عامل به دست آوردند که بیانگر "جمع‌گرائی افقی"، "جمع‌گرائی عمودی"، "فردگرائی افقی" و "فردگرائی عمودی" بودند و اینگونه نامیده شدند. تریانندیس و همکاران وی از هر عامل ۴ گویه را که دارای بیشترین بار عاملی بودند انتخاب کردند.

در پژوهش اخیر به منظور بررسی تاثیر نظام فراگیر فرهنگی بر رفتارهای سازمانی بخشی از پرسشنامه تحقیق به بررسی فردگرائی افقی و جمع‌گرائی افقی به تفکیک در محیط‌های خانوادگی و شغلی کارمندان اختصاص داده شده است.

با توجه به مشاهدات پیشین در مورد نمونه‌های ایرانی (مرتضوی<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۲) در رابطه با ارزش‌های فرهنگی فرضیه‌های زیر بیان شد.

### فرضیه‌ها

فرضیه ۱: کارمندان ایرانی در خانواده در مقایسه با محیط‌های شغلی خود، "جمع‌گرایانه" تر رفتار می‌کنند.

فرضیه ۲: کارمندان ایرانی در محیط‌های شغلی در مقایسه با خانواده‌های خود، "فردگرایانه" تر رفتار می‌کنند.

### ۲) نقش‌های جنسیتی

از دیدگاه روانشناسی اجتماعی، یکی از راه‌های توصیف واحدهای اجتماعی، تبیین نقش‌های اجتماعی آن واحدها است. به عنوان مثال واحد اجتماعی خانواده واحدی است که در آن نقش‌های "پدر و مادر و فرزند" وجود دارد. پیرو این اصل می‌توان همه واحدهای اجتماعی را که در آن‌ها نقش‌های "پدر، مادر و فرزند" وجود دارد "خانواده" نامید. به عنوان مثالی دیگر، واحدهای آموزشی به وسیله نقش‌های "معلم و معلم" توصیف می‌شوند. از این دیدگاه واحدهای اجتماعی را می‌توان از طریق توصیف نقش‌های اجتماعی آن‌ها تعریف و از دیگر واحدهای اجتماعی تفکیک نمود.

"نقش‌های جنسیتی" به رفتارها و به مسئولیت‌هایی گفته می‌شود که هر جامعه برای هر یک از دو جنس مقرر می‌نماید. عدم توجه و سرپیچی از ارائه نقش‌های جنسیتی مقرر موجب تنبیه اجتماعی می‌شود. مانند مورد زنی که به دلیل عدم رعایت معیارهای فرهنگی زنانه، "مردانه" توصیف می‌شود و یا بالعکس مردی که به دلیل عدم رعایت معیارهای فرهنگی ویژه گروه جنسیتی خود، مورد بی‌احترامی کلامی قرار می‌گیرد.

از نظر نقش‌های جنسیتی تفاوت‌های بین فرهنگی قابل توجه مشاهده می‌شود. به عنوان مثال تا این اواخر، علم پزشکی در اروپا شغلی "مردانه" محسوب می‌شد ولی در روسیه اکثر پزشکان زن هستند و پزشکی شغلی زنانه توصیف می‌شود. در روسیه و در بسیاری از کشورهای غربی، "قضاوت" شغلی زنانه است ولی در کشور ما قضاوت شغلی مردانه (کاربرد مفهوم ریش سفید) محسوب می‌شود. گزارش‌های علمی بیانگر این هستند که بسیاری از ابعاد نقش‌های جنسیتی وابسته به فرهنگ می‌باشند و بخش اعظم ویژگی‌های نقش‌های جنسیتی مانند دیگر "نقش‌های اجتماعی" اکتسابی است و شکل‌گیری آن‌ها از قوانین "یادگیری‌های اجتماعی" پیروی می‌کند.

### فرضیه‌ها

فرضیه ۳: کارمندان مرد ایرانی بیش از زنان کارمند نقش‌های جنسیتی "سنتی" را تأیید می‌کنند.  
فرضیه ۴: کارمندانی که نقش‌های جنسیتی سنتی را بیشتر تأیید می‌کنند، بیشتر از کارمندانی که از نقش‌های "متجدد" طرفداری می‌کنند، احساس "تعارض" (شغلی-خانوادگی دو سوپیه) می‌نمایند.

### ۳) تعارض بین نقش‌های خانوادگی و شغلی

دو کانون مهم زندگی در بزرگسالی عبارتند از خانواده و محیط شغلی. تعارض بین شرایط و ضرورت‌های این دو محیط منجر به عدم رضایت شغلی، غیبت، اخراج و یا استعفا می‌شود (بورکه<sup>۱۴</sup>، ۱۹۸۸، فرون<sup>۱۵</sup> و همکاران، ۱۹۹۲). این نوع تعارض‌ها همچنین ممکن است پیامدهایی مانند ناراحتی‌های روانی (از قبیل افسردگی) و یا کاهش رضایت از زندگی زناشویی داشته باشد (گرینهوس و بویتل<sup>۱۶</sup>، ۱۹۸۵، گوک<sup>۱۷</sup> و همکاران، ۱۹۹۱).

اریکسون<sup>۱۸</sup> و همکاران (۲۰۰۰) به پژوهش‌هایی اشاره می‌کنند که نشان می‌دهند "ساختار خانواده" کارکنان به طور مستقیم و غیرمستقیم میزان حضور آنان را در محل کار تحت تأثیر قرار می‌دهد.

مقیاس سنجش تعارض بین محیط خانوادگی و شغلی: تعارض بین محیط خانوادگی و شغلی یکی از موضوعاتی است که در پژوهش‌های سازمانی جدید مورد توجه قرار می‌گیرد. در سال‌های اخیر، تحقیقات متعددی دانش موجود درباره چگونگی تأثیرگذاری خانوادگی بر محیط شغلی و بالعکس را افزایش داده است (فرون، راسل و کوپر<sup>۱۹</sup>، ۱۹۹۲، اودریسکول، ایلگن و هیلدرت<sup>۲۰</sup>، ۱۹۹۲). ولی مجموعاً چنین بنظر

می‌رسد که تعداد پژوهش‌هایی که در مورد تعارض حاصله از تاثیر محیط کار بر خانواده انجام شده‌اند بیشتر از تاثیر محیط خانواده بر محیط شغلی باشد.

کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) علاوه بر مقیاس نتمایر و همکاران، مقیاس‌هایی را که از سال ۱۹۸۶ تا ۱۹۹۶ درباره تعارض بین شغل و خانواده در مجله‌های علمی معتبر منتشر شده بودند مورد بررسی قرار دادند و از تجزیه و تحلیل آن‌ها یک مقیاس سنجش تعارض بین شغل و خانواده که دارای ۱۸ گویه است تهیه کردند. به وسیله این مقیاس جهت "ریزش" از خانواده به شغل یا بالعکس نیز قابل تشخیص است. کارلسون از تحلیل عوامل داده‌های جمع‌آوری شده از پاسخگرهای غربی به این نتیجه می‌رسد که این مقیاس از شش بعد تشکیل می‌شود که عبارتند از: "ریزش تعارض از خانواده به شغل FWC"<sup>۲۱</sup> (آلفا = ۰.۸۱، آلفا = ۰.۸۴) و "ریزش تعارض از شغل به خانواده WFC"<sup>۲۲</sup> (آلفا = ۰.۷۸ تا ۰.۸۹). این دو نوع ریزش به تعارض از نظر "زمان"، "فشار" و "تعارض رفتاری" تفکیک می‌شود.

دو نوع تعارض فوق‌گونه‌هایی جداگانه ولی مرتبط با تعارض‌های بین نقش‌های اجتماعی است. کان<sup>۲۳</sup> و همکاران (۱۹۹۲) تعارض بین نقش‌ها را چنین تعریف می‌کنند: "فشارهایی که به دلیل عضویت در یک سازمان (مانند خانواده) بر فرد وارد می‌شود با فشارهایی که به دلیل عضویت در سازمان دیگر (محیط شغلی) ایجاد می‌شود تعارض می‌یابد" (ص، ۲۰).

خاستگاه‌های متعددی برای این دو نوع تعارض شناسایی شده است. اکثراً نظر بر این است که تعارض -ها را عواملی چون ضرورت‌های هر نقش، زمانی که صرف ایفای نقش می‌شود و فشارهایی که هر نقش ایجاد می‌کند بوجود می‌آورند.

ضرورت‌های کلی یک نقش در برگیرنده مسئولیت‌ها، انتظارات، تقاضاها، وظائف و تعهدهای مربوط به هر نقش است. بعنوان مثال "تعارض زمانی"<sup>۲۴</sup> هنگامی ایجاد می‌شود که زمان لازم برای انجام نقش شغلی با زمان لازم برای انجام مسئولیت‌های خانوادگی تعارض یابد. در مقیاس مورد استفاده در این پژوهش، جهت تاثیر به وسیله مفهوم "ریزش"<sup>۲۵</sup> توصیف می‌شود.

بر اساس تحقیقات انجام شده، بین تعارض‌های دو گانه و تعهد سازمانی و رضایت شغلی ضریب همبستگی منفی مشاهده می‌شود (اودریسکول و همکاران ۱۹۹۲، فرون و همکاران ۱۹۹۲). نتمایر و همکاران گزارش می‌کنند بین احساس "تنش شغلی"<sup>۲۶</sup> و دو نوع تعارض فوق‌ضریب همبستگی مثبت وجود دارد. تحقیقات همچنین نشان می‌دهند بین "داشتن قصد ترک شغل و جستجوی شغل دیگر" نیز با دو نوع تعارض فوق‌همبستگی مثبت مشاهده می‌شود.

فرون و همکاران (۱۹۹۲) بین تعارض‌های مورد نظر با "خود کارآمد پنداری" از نظر انجام وظائف نیز ضریب همبستگی منفی و با نشانه‌های (سمپتوم‌های) جسمی و روانی (مانند افسردگی) ضریب همبستگی مثبت پیش‌بینی و مشاهده کرده‌اند.

نتمایر و همکاران (۱۹۹۶) با استناد به یافته‌های گوتک و همکاران ۱۹۸۸ با پاسخگوهای غربی گزارش می‌کند که از نظر بسیاری از کارکنان، "خانواده" مهم‌تر از "شغل" است و تحقیقات نیز نشان

می‌دهند که در پژوهش‌های غربی میزان ریزش تعارض از محیط کار بر خانواده کمتر از میزان ریزش تعارض از خانواده بر محیط کار است. در حالی که یافته‌های یانگ و همکاران وی (۲۰۰۰) با کارکنان چینی بیانگر این است که در مورد کارکنان چینی، به دلیل جمع‌گرائی فرهنگی ریزش تعارض از محیط کار به خانواده بیشتر است.

### فرضیه‌ها

فرضیه ۵: کارمندان ایرانی ریزش تعارض از شغل به خانواده را بیشتر از ریزش تعارض از خانواده به شغل توصیف می‌کنند.

فرضیه ۶: زنان بیش از مردان احساس تعارض شغلی- خانوادگی (تعارض دو سویه) می‌کنند.

فرضیه ۷: بین ارزش‌های جمع‌گرایانه و نقش جنسیتی "سنتی" رابطه مثبت وجود دارد.

### روش تحقیق

**جمعیت و نمونه:** نمونه مورد نظر (۲۵۰ نفر) از جمعیت کارمندان دانشگاه شهید بهشتی که در سال ۱۳۸۳، ۳۸۲ نفر بود به روش سهمی‌گزینش شد و ۲۰۳ نفر از آنان (حدود ۸۰٪) به پرسشنامه پژوهشی پاسخ دادند. پرسشنامه‌ها در محل خدمت کارکنان در اختیار آنان قرار گرفت و بار اول، پس از یک هفته و بار دوم پس از دو هفته به کارکنان مراجعه و جمع‌آوری گردید.

#### ابزارهای اندازه‌گیری:

۱) جمع‌گرائی و فردگرائی فرهنگی: در این طرح، مجموعاً ۸ گویه از پرسشنامه تریاندیس و گل‌فاند (۱۹۹۶) ترجمه و پس از ترجمه مجدد به انگلیسی تصحیح و "معادل‌سازی" (مرتضوی، ۱۳۷۰) و در پرسشنامه پژوهشی قرار داده شده است.

پایائی و روائی جمع‌گرائی و فردگرائی افقی در ایران: مقیاس تریاندیس (شامل ۸ گویه) همزمان با مقیاس "ادراک خودی بودن" در مورد ۳۰ نفر از مدیران بالاترین سطوح یک سازمان دولتی ایرانی اجرا شد. اجرای همزمان دو مقیاس فوق که به طور جداگانه برای توصیف رفتار در "محیط خانواده" و در "محیط شغلی" به کار رفته بود، نشان داد:

- پایائی (آلفا کرونباخ) چهار گویه به کار رفته برای سنجش جمع‌گرائی افقی هم در خانواده و هم در محیط کار ۰/۶۸ می‌باشد.

- به منظور تعیین روائی سازه دو خرده مقیاس فوق، میزان جمع‌گرائی افقی و فردگرائی افقی در خانواده و در محیط کار به وسیله آزمون t وابسته مقایسه شد. در این مقایسه فرض بر این بود که ما ایرانیان، در محیط‌های خانوادگی جمع‌گرایانه و در محیط‌های شغلی فردگرایانه رفتار می‌کنیم. این دو فرضیه ساختاری اثبات شد و هم از نظر جمع‌گرائی در خانواده ( $t=7, P<0/01$ ) و هم از نظر

فردگرایی در محیط کار ( $t = -4/29, P < 0/01$ ) تفاوت معنی‌دار مشاهده گردید. این بررسی بر اعتبار (روائی) سازه خرده مقیاس‌های تریاندیس اشاره دارد.

خرده مقیاس‌های تریاندیس در پژوهش دیگری به وسیله ۱۴۰ نفر از کارمندان ایرانی پاسخ داده شد (مرتضوی، مقاله منتشر نشده). داده‌های جمع‌آوری شده بیانگر این است که ضریب تجانس درونی (آلفا کرونباخ) شاخص جمع‌گرایی افقی (در خانه و در محیط کار) مساوی ۰/۶۸ و شاخص فردگرایی (در خانه و در محیط کار) مساوی ۰/۷۳ است.

خرده مقیاس جمع‌گرایی محقق ساخته: در پرسشنامه این پژوهش از ۴ گویه از مقیاس جمع‌گرایی مرتضوی که به منظور سنجش جمع‌گرایی فرهنگی در خانواده ساخته شده است استفاده شد. این مقیاس تجدید نظر شده در نسخه اصلی شامل ۱۰ گویه است (مرتضوی، ۱۳۸۱).

ضریب پایایی (آلفا کرونباخ) مقیاس جمع‌گرایی مرتضوی که در تحقیقات متعدد پیشین با دانشجویان، معلمین و مدیران ایرانی اجراء شده است بین ۰/۷۹ تا ۰/۸۶ گزارش می‌شود (مرتضوی ۱۳۸۱، ص، ۲۰ و مرتضوی و کریمی ۱۹۹۲).

۲) مقیاس‌های نگرش به نقش‌های جنسیتی: در این پژوهش برای محاسبه شاخص‌های نقش‌های جنسیتی ۹ گویه از پژوهش جیمز، بارنت و برنان<sup>۲۸</sup> (۱۹۹۶) اقتباس شده است. گویه‌های مورد نظر در اصل در مقیاس GSS<sup>۲۹</sup> به کار رفته اند و این مقیاس به وسیله میسن و بامپاس (۱۹۷۵) ساخته شده است (نقل از جیمز و همکاران). بقیه گویه‌های این شاخص، محقق ساخته است.

با توجه به تاثیر فرهنگ بر شکل‌گیری نقش‌های جنسیتی در قرارگاه‌های مختلف، در این پژوهش دو نوع نقش جنسیتی "سنتی" و "متجدد" توصیف می‌شود.

روائی و پایایی مقیاس نقش‌های جنسیتی: مقیاس نقش جنسیتی در مورد ۱۴۰ نفر کارمند ایرانی اجراء شد و در رابطه با تاثیر نقش‌های جنسیتی در رفتارهای سازمانی شاخص‌های زیر محاسبه شد:

- ضریب پایایی خرده مقیاس نقش جنسیتی "متجدد" شامل ۴ گویه از گویه‌های جیمز و همکاران مساوی ۰/۵۷ است و از نظر روائی سازه (عاملی) از یک عامل تشکیل می‌شود.
- ضریب پایایی خرده مقیاس نقش جنسیتی "سنتی" شامل ۵ گویه از گویه‌های جیمز و همکاران ۰/۶۷ است و یک عامل را در بر می‌گیرد.
- شاخص نقش جنسیتی "سنتی- محقق ساخته" از ۷ گویه محقق ساخته تشکیل می‌شود. ضریب پایایی این شاخص مساوی ۰/۸۲ است. تحلیل عوامل گویه‌های هفتگانه این شاخص بیانگر یک عامل است.

روائی یا اعتبار سازه شاخص‌های نقش‌های جنسیتی: با توجه به این که در نظریه‌پردازی درباره نقش‌های جنسیتی "متجدد" و "سنتی"، این دو مغایر با هم و دو قطب یک مقیاس در نظر گرفته می‌شوند، پیش‌بینی می‌شود بین آن‌ها ضرائب همبستگی مثبت وجود نداشته باشد.

به طوری که پیش‌بینی می‌شد، ضریب همبستگی بین دو شاخص "سنتی" و "سنتی- محقق ساخته" بسیار بالا و معنی‌دار بود ( $P < 0.001$ ,  $r = 0.93$ ). ولی بین شاخص‌های "سنتی" و "متجدد" ( $r = -0.14$ ) و شاخص "سنتی محقق ساخته" و "متجدد" ( $r = -0.07$ ) ضرائب همبستگی معنی‌دار مشاهده نشد.

۳) مقیاس تعارض‌های شغلی خانوادگی: در طرح تقدیمی پرسشنامه کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) درباره تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی به زبان فارسی ترجمه و پس از ترجمه مجدد به انگلیسی (بریسلین ۱۹۷۶) تصحیح و آماده اجراء گردید. با توجه به اصل رعایت "اعتبار اکولوژیک"<sup>۳۰</sup> پرسشنامه‌های ترجمه شده از فرهنگ و زبان‌های خارجی، نسخه نهائی پرسشنامه اخیر پس از تکمیل بوسیله ۱۰۰ نفر از کارمندان ایرانی آماده اجراء شد و با توجه به اصل رعایت "اعتبار اکولوژیک" پرسشنامه‌های ترجمه شده از فرهنگ و زبان‌های خارجی پس از تکمیل پرسشنامه اقدامات زیر به عمل آمد:

تحلیل عوامل داده‌ها (با شرط  $\lambda > \text{Eigenvalue}$ ) بیانگر ۴ عامل بود که یکی از آنها ریزش تعارض از محیط شغلی به خانواده را می‌سنجد و از ۶ گویه تشکیل می‌شود. سه عدد از گویه‌های این عامل "زمان" و سه گویه دیگر ابعاد "فشار" را می‌سنجد. آلفا کرونباخ این عامل مساوی ۰/۷۸ است. عامل دوم و سوم ریزش تعارض از خانواده به شغل را به تفکیک "زمان" و "فشار" می‌سنجد و هر یک از این دو عامل در بر گیرنده سه گویه است و مجموع این دو عامل را می‌توان ریزش تعارض از محیط خانوادگی به شغل نامید. تجانس درونی این شش گویه مساوی ۰/۷۷ است. عامل چهارم نیز از ۶ گویه تشکیل می‌شود و آن را می‌توان "بعد رفتاری تعارض" نامید. آلفا کرونباخ شاخصی متشکل از هر ۱۸ گویه مساوی ۰/۹۰ است. این شاخص "تعارض کلی" نامیده می‌شود. شاخص تعارض "دو سویه" که از ۱۲ گویه تشکیل می‌شود مساوی ۰/۸۶ است. این بخش از بررسی بیانگر مشابهت سازه (اعتبار اکولوژیک) قابل توجه پرسشنامه کارلسون و همکاران، به دو زبان انگلیسی و فارسی است.

## توصیف و تحلیل آماری داده‌ها

### ۱) اطلاعات جمعیت شناختی نمونه

۲۴/۹٪ این نمونه مرد و ۷۴/۱٪ زن و میانگین سن ۳۸/۵ سال بود. حدود ۲۵/۱٪ نمونه مجرد، ۷۰/۴٪ مزدوج، ۲/۵٪ مطلقه و بقیه بیوه بودند و یا شرایط تاهل خود را مشخص نکرده بودند. میانگین تحصیلات حدود ۱۵ سال و میانگین سال‌های خدمت نمونه در دانشگاه ۱۴ سال بود. کارمندان اظهار داشتند که به طور متوسط ۱۹/۱۳ ساعت در هفته صرف امور مربوط به خانه‌داری و حدود ۱۳ ساعت صرف مسئولیت‌های مربوط به فرزندان و به طور متوسط ۳/۳۱ ساعت صرف نگهداری از اقوام پیر و ناتوان خود می‌کنند. خانواده حدود ۷۰٪ کارمندان هسته‌ای<sup>۳۱</sup> و بقیه گسترده بود. ۳۹٪ کارکنان فرزند نداشتند و ۳٪ آنان حد اکثر چهار الی پنج فرزند داشتند.



**۲) بررسی فرضیه‌ها**

به منظور بررسی فرضیه شماره یک بین میزان "جمع‌گرائی افقی" در خانواده و در محیط شغلی آزمون  $t$  وابسته محاسبه شد ( $t=6/45, P=0/0001$ ). میانگین جمع‌گرائی در خانواده مساوی  $4/92$  و در محیط شغلی مساوی  $4/50$  بود. نتیجه گرفته شد که نمونه مورد بررسی در محیط‌های خانوادگی به طور معنی-دار جمع‌گرایانه‌تر از محیط شغلی رفتار می‌کنند. بدین ترتیب فرضیه شماره ۱ به وسیله مقیاس جمع-گرائی افقی تریاندیس تأیید شد.

فرضیه ۱ بوسیله شاخص "جمع‌گرائی محقق ساخته" نیز مورد بررسی قرار گرفت. آزمون  $t$  وابسته ( $t=6/17, P=0/0001$ ) بیانگر این بود که میانگین جمع‌گرائی فرهنگی در خانواده ( $M=5/25$ ) به طور معنی‌دار بیشتر از محیط شغلی ( $M=5/05$ ) توصیف می‌شود. بدین ترتیب فرضیه ۱ بوسیله مقیاس محقق ساخته نیز تأیید شد.

به منظور بررسی فرضیه ۲ و مقایسه محیط خانوادگی و شغلی از نظر "فردگرائی" شاخصی با استفاده از گویه‌های "فردگرائی افقی تریاندیس" محاسبه شد. بین دو محیط فوق از نظر فردگرائی تفاوت معنی‌دار مشاهده نشد ( $t=-0/495, P=0/621$ ). بدین ترتیب فرضیه شماره ۲ تأیید نشد.

به منظور بررسی فرضیه ۳ و مقایسه پاسخ‌های دو جنس به نقش‌های جنسیتی نخست سه شاخص زیر محاسبه شد:

- ۱) شاخص نقش جنسیتی "متجدد" شامل ۴ گویه،
- ۲) شاخص نقش جنسیتی "سنتی" شامل ۵ گویه و
- ۳) شاخص نقش جنسیتی "سنتی محقق ساخته" شامل ۷ گویه.

جدول شماره ۱: میانگین پاسخ‌های دو جنس به شاخص‌های نقش‌های جنسیتی و آزمون  $t$  مستقل.

نام شاخص	میانگین زنان	میانگین مردان	t	p
نقش متجدد برای زن	۴/۴۱	۳/۴۷	-۶/۳۱	۰/۰۰۰۱
نقش سنتی برای زن	۳/۰۱	۳/۸۴	۵/۴۲	۰/۰۰۰۱
نقش سنتی (شاخص محقق ساخته)	۳/۴۰	۴/۱۰	۴/۴۸	۰/۰۰۰۱

جدول شماره ۱ بیانگر این است که زنان کارمند در مقایسه با مردان کارمند، به طور معنی‌دار نقش جنسیتی "متجدد" را برای زنان بیشتر تأیید می‌کنند. در مقابل مردان در مقایسه با زنان نقش‌های جنسیتی "سنتی" را برای زنان مناسب‌تر ارزیابی می‌کنند.

با محاسبه ضریب همبستگی پیرسون معلوم می‌شود، نقش جنسیتی "متجدد" با نقش "سنتی" ضریب همبستگی منفی معنی‌دار دارد ( $t=-0/244, P=0/01$ ). ولی با نقش "سنتی محقق ساخته" همبستگی ندارد. دو شاخص نقش جنسیتی "سنتی" با همدیگر ضریب همبستگی مثبت و قابل توجه

دارند ( $t=0/635, P=0/01$ ). این اطلاعات بیانگر روائی ملاکی شاخص‌های توصیف‌کننده نقش‌های جنسیتی است. یافته‌های فوق فرضیه شماره ۳ را تأیید می‌کنند.

برای بررسی فرضیه ۴ نخست یک شاخص "تعارض دو جانبه" بین خانواده و شغل و بالعکس (از مجموع ۱۲ گویه) محاسبه شد ( $\alpha=0/86$ ). آنگاه بین تعارض دو جانبه و نگرش‌های جنسیتی "متجدد" ضریب همبستگی پیرسون محاسبه گردید ( $t=-0/295, P<0/01$ ). ضریب همبستگی منفی و معنی‌داری که به دست آمد بیانگر این است که کارمندانی که نگرش مثبت‌تری به نقش جنسیتی "متجدد" دارند تعارض شغلی- خانوادگی دو جانبه کمتری توصیف می‌کنند. سپس به منظور کسب اطلاعات به تفکیک جنسیت، بین میزان تأیید نقش جنسیتی "متجدد" و شاخص "تعارض دو جانبه"، فقط برای کارمندان مونث ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد ( $t=-0/244, P<0/01$ ). ضریب همبستگی معنی‌دار و منفی به دست آمده بیانگر این است که یافته‌های فوق در مورد کارمندان زن (به تنهایی) نیز صدق می‌کند. ضرائب همبستگی بین "تعارض دو جانبه" و شاخص‌های نقش‌های جنسیتی "سنتی برای زنان" در مورد کل نمونه در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود.

جدول شماره ۲: ضریب همبستگی تعارض دو جانبه با نقش‌های جنسیتی "سنتی"

نام شاخص	نقش سنتی	نقش سنتی (شاخص محقق ساخته)
تعارض دو جانبه (کل نمونه)	$t=0/277, P<0/01$	$t=0/355, P<0/01$

رابطه "تعارض دو جانبه" با شاخص‌های محاسبه شده برای نقش "سنتی" (شاخصی که از گویه‌های اقتباس شده از پژوهش غربی محاسبه شده است) و "نقش سنتی محقق ساخته" مستقیم و معنی‌دار است. این یافته‌ها بیانگر این است که هر چه نگرش به نقش زن "سنتی" تر باشد، توصیف تعارض "دو جانبه" نیز افزایش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه شماره ۴ تأیید می‌شود.

در رابطه با مشاهده فوق متذکر می‌گردم، نتیجه‌گیری فوق بر اساس نوعی رابطه منطقی بین نگرش به "نقش‌های جنسیتی" و "احساس تعارض در محیط کار" بیان شده‌اند. در این رابطه پیش‌بینی می‌شود علت شکل‌گیری نگرش‌ها به نقش‌های جنسیتی، ارزش‌های فرهنگی و روش‌های تربیتی- فرهنگی دو جنس باشد و بی‌شک تعارض بین "محیط شغلی- خانوادگی" پدیده‌ای جدیدتر در زندگی هر فرد است. با توجه به این که شاخص‌های مورد استفاده برای سنجش جمع‌گرائی و فردگرائی فرهنگی در این طرح از پایائی یا ثبات بالا برخوردار نیستند، لازم است این یافته‌ها مورد بررسی مجدد قرار گیرد تا بتوان رابطه نگرش به نقش‌های جنسیتی و ارزش‌های فرهنگی حاکم بر جامعه را با دقت بیشتر شناسائی کرد. فرضیه شماره ۵: کارمندان ایرانی ریزش تعارض از شغل به خانواده را بیشتر از ریزش تعارض از خانواده به شغل توصیف می‌کنند. فرضیه فوق در رابطه با اهمیت خانواده در ایران و نقش زن در آن از یکسو و یافته‌های محقق چینی (یانگ و همکاران ۲۰۰۰) با پاسخگرهای چینی از سوی دیگر بیان شده است.

برای بررسی فرضیه شماره ۵، شاخص‌های زیر که جهت ریزش تعارض را قابل تشخیص می‌کنند محاسبه شد:

(۱) ریزش تعارض از شغل به خانواده شامل ۶ گویه (آلفا مساوی ۰/۸۸).

(۲) ریزش تعارض از خانواده به شغل شامل ۶ گویه (آلفا مساوی ۰/۷۶).

میانگین ریزش تعارض از شغل به خانواده مساوی ۳/۴۳ و میانگین ریزش تعارض از خانواده به شغل مساوی ۲/۴۳ بود. محاسبه آزمون  $t$  وابسته ( $P=۰/۰۰۰۱$ ,  $t=۱۱/۱۲$ ). نشان داد، از دیدگاه کارمندان ایرانی میزان ریزش تعارض از شغل به خانواده بطور معنی‌دار بیشتر از ریزش تعارض از خانواده به محیط شغلی است. بدین ترتیب فرضیه شماره ۵ تأیید می‌شود و معلوم می‌شود در مورد کارمندان ایرانی نیز مشابه کارکنان چینی جهت ریزش تعارض از شغل به خانواده است.

نظر به اینکه در خانواده‌های ایرانی خانه‌داری و مراقبت از کودکان نیز معمولاً به عهده زنان است، به مقایسه جهت ریزش تعارض بین دو جنس اقدام شد. بدین منظور بین پاسخ‌های کارمندان زن و مرد به شاخص‌های دوگانه فوق و به شاخصی که از مجموع گویه‌ها تشکیل می‌شد آزمون  $t$  مستقل محاسبه شد. میانگین‌های پاسخ‌های دو جنس به شاخص‌های ریزش از شغل به خانواده و بالعکس و به شاخص تعارض "دوسویه" در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود.

جدول شماره ۳: آزمون  $t$  بین پاسخ‌های دو جنس به ریزش از شغل به خانواده و برعکس

نام شاخص	میانگین زنان	میانگین مردان	t	p
ریزش از شغل به خانواده	۳/۳۱	۳/۹۰	۲/۹۴	۰/۰۰۴
ریزش از خانواده به شغل	۲/۳۰	۲/۸۲	۳/۵۱	۰/۰۰۱
تعارض بین شغل و خانواده (دوسویه)	۲/۷۸	۳/۳۷	۴/۰۱	۰/۰۰۱

جدول شماره ۳ نشان می‌دهد، کارمندان مرد نسبت به کارمندان زن (که وظیفه نگهداری از فرزندان و خانه‌داری را نیز بر عهده دارند) در هر دو جهت (از محیط شغلی به خانواده و بالعکس) و در مجموع یعنی "تعارض دو سویه" احساس تعارض بیشتری می‌نمایند و تفاوت‌های بین دو جنس از این نظر معنی‌دار است.

نقش‌های سنتی و متجدد برای زن را می‌توان نزدیک به دو قطب یک مقیاس تصویر کرد. در این پژوهش، تضاد بین نقش‌های فوق در ضریب همبستگی منفی و معنی‌دار نقش جنسیتی "متجدد" و "سنتی" ( $P=۰/۰۱$ ,  $r=-۰/۲۴۴$ ) منعکس می‌شود.

به منظور بررسی فرضیه ۷، بین ارزش‌های فرهنگی (شامل شش شاخص) و نگرش به "نقش‌های جنسیتی"، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد. این بخش از بررسی بیانگر ضریب همبستگی مثبت و کم بین "نگرش سنتی به نقش زن (شاخص مرتضوی)" و شاخص "جمع‌گرایی افقی در خانواده" ( $r=۰/۱۲$ ) بود که به معنی دار شدن نزدیک است ( $P=۰/۰۵۴$ ).

رابطه شاخص نقش "متجدد" با شاخص "فردگرایی افقی" مستقیم و معنی‌دار ( $T=0/164, P<0/05$ ) بود. این یافته بدین معنی است که با تأیید نگرش "متجدد"، رفتارهای مبتنی بر ارزش‌های فردگرایانه نیز در محیط کار افزایش می‌یابد.

### تحلیل معادله رگرسیون

به منظور تبیین عوامل موثر در بروز و احساس "تعارض‌های شغلی خانوادگی" (تعارض‌های دو سویه)، پس از تبدیل‌های لازم یک معادله رگرسیون خطی که متغیر وابسته آن شاخص (تعارض دو سویه) بود به روش "قدم به قدم" محاسبه شد. متغیرهای مستقل این معادله عبارت بودند از:

- شاخص‌های توصیف کننده ارزش‌های فرهنگی (شامل شش شاخص جمع‌گرایی و فردگرایی افقی و جمع‌گرایی محقق ساخته در خانواده و در محیط کار)،
- تأیید نقش متجدد برای زن،
- تأیید نقش سنتی برای زن (شاخص غربی و شاخص محقق ساخته)،
- جنسیت،
- میزان تحصیلات،
- سالهای خدمت در سازمان،
- تعداد ساعات کار در هفته،
- وضعیت استخدامی.

### جدول شماره ۴: معادله رگرسیون خطی با "تعارض شغلی-خانوادگی" یا تعارض

دوسویه به عنوان متغیر وابسته و ۱۴ متغیر مستقل

نام شاخص	Adjusted R square	F	Beta	
پذیرش نقش سنتی (مقیاس مرتضوی)	۰/۱۲۶	۱۶/۳۷۲	۰/۲۹۰	۰/۰۰۰۱ (a)
پذیرش نقش متجدد	۰/۱۹۳	۱۳/۸۲۵	-۰/۲۸۴	۰/۰۰۰۱ (b)

جدول شماره ۴ بیانگر این است که میزان تعارض دو سویه [مجموع دو نوع تعارض] به ترتیب اهمیت و به طور معنی‌دار از تأیید "نقش متجدد" و از تأیید "نقش سنتی" تأثیر می‌پذیرد. طبق جدول فوق، "پذیرش نقش سنتی" موجب افزایش و پذیرش "نقش متجدد" موجب کاهش تعارض دو سویه می‌شود.

## نتیجه گیری

تحقیقات متعدد نشان می‌دهند زندگی خانوادگی و شغلی انسان‌ها بسیار در هم تنیده است. بدین دلیل در پژوهش درباره رفتارهای سازمانی لازم است به تاثیر متقابل محیط‌های خانوادگی و شغلی کارکنان نیز توجه شود (آری و لوک<sup>۳۲</sup>، ۱۹۹۶).

اریکسون در رابطه با اهمیت مسائل خانوادگی روی غیبت کارگران آمریکائی اشاره می‌کند به این که "در سال ۱۹۹۸ بیشترین فراوانی عوامل موثر در غیبت‌های پیش‌بینی نشده کارگران آمریکائی به مسائل خانوادگی مربوط می‌شد" (ص: ۲۴۷).

مجموعاً تعارض بین شرایط شغلی و خانوادگی از یکسو زندگی خانوادگی و از سوی دیگر عملکرد محیط‌های شغلی را تحت تاثیر قرار داده بهره‌وری سازمان‌ها را کاهش و هزینه‌ها را افزایش می‌دهد (کاسکیو<sup>۳۳</sup>، ۱۹۹۱، گوتک و همکاران ۱۹۹۱).

استیرز و رودز<sup>۳۴</sup> (۱۹۷۸) در مدل اولیه خود ۱۵ مفهوم مرتبط با شرایط شغلی را شناسائی کردند که روی میزان غیبت کارکنان چندین شرکت غربی و رفتارهای سازمانی آنان تاثیر داشتند. در این بررسی فقط دو عدد از مفاهیم با زندگی خانوادگی یعنی "اندازه خانواده" و "مسئولیت‌های خانوادگی"<sup>۳۵</sup> ارتباط داشت. این تحقیق نشان داد تعداد کودکان و حضور فرزندان خردسال در خانواده به ویژه در مورد زنان شاغل رابطه بیشتری با غیبت دارد. رودز و استیرز (۱۹۹۰) در پژوهش‌های جدیدتر خود "مسئولیت-های خانوادگی" را که مانع از حضور در محل کار می‌شود، از طریق تبیین تعداد فرزندان خردسال کارمندان عملیاتی کردند.

در پژوهش‌های جدید به شرایط شغلی و نگرش‌ها توجه خاص مبذول می‌شود (بروک و پرایس<sup>۳۶</sup> ۱۹۸۹). با توجه به جمع‌گرائی حاکم بر محیط‌های خانوادگی در ایران، یافته‌های این پژوهش با کارکنان ایرانی منطبق با یافته‌های تحقیقات یانگ و همکاران (۲۰۰۲) با کارکنان چینی است و نشان می‌دهد که در این پژوهش نیز ریزش تعارض از شغل به خانواده بطور معنی‌دار بیشتر از ریزش آن از خانواده به شغل است. نظر یانگ و همکاران بر این است که در خانواده‌های چینی که جمع‌گرا هستند معمولاً پدر و مادر بزرگ (یا اقوام دیگر) البته به شرط برخورداری از سلامت نسبی، به خانه‌داری فرزندان مزدوج خود و به نگهداری از نوه‌های خود کمک می‌کنند. محققین فوق عقیده دارند این امر موجب می‌شود مشکلات خانواده، هرچند معمولاً هر دو زوج کار می‌کنند، به اندازه خانواده‌های غربی نباشد. زیرا در خانواده‌های فردگرایی غربی نسل بازنشسته و یا مسن‌تر مسئولیتی از نظر کمک به خانواده فرزندان متاهل خود احساس نمی‌کند مگر در موارد استثنائی.

طی فرضیه ۶ فرض شده بود زنان کارمند به دلیل وظائف خانه‌داری و فرزندپروری "بیش از مردان احساس تعارض شغلی- خانوادگی (تعارض دو سویه) می‌کنند". این پژوهش نشان داد مردان کارمند در همه موارد (جدول شماره ۳) بیش از زنان احساس تعارض‌های شغلی خانوادگی توصیف می‌نمایند. عوامل زیر می‌توانند در این رابطه موثر واقع شده باشند:

- در ایران، معمولاً مشاغل پرمسئولیت به مردان واگذار می‌شود و ممکن است این امر موجب احساس تعارض بیشتر گردد. قانوناً، مسئولیت اداره خانواده از نظر اقتصادی به عهده مردان است و به دلیل شرایط اقتصادی حاکم و درصد بیکاری نسبتاً بالا، احتمالاً مردان برای حفظ شغل خود بیش از زنان دچار تعارض می‌شوند و شاید:

- همانگونه که چند پژوهش منتشر نشده (مرتضوی، ۱۳۷۶) نشان می‌دهد، در خانواده‌های ایرانی معمولاً در تربیت فرزندان روی مسئولیت‌پذیری دختران بیش از پسران تاکید می‌شود و این امر موجب می‌شود، زنان ایرانی آمادگی بیشتری برای پذیرش مسئولیت بیابند. این امر می‌تواند یکی از علل در صد قبولی بالای دختران در دانشگاه‌های کشور باشد. ضمناً کار بیرون از خانه موجب کاهش یکنواختی در زندگی زنان می‌شود و این امر موجب می‌شود، زنان برای حفظ موقعیت خود به عنوان کارمند، خود را بیش از مردان با مشکلات متقابل سازگار کنند.

این پژوهش نشان داد: مردان کارمند نقش‌های جنسیتی "سنتی" و مردان نقش‌های "متجدد" را بیشتر تأیید کنند (جدول شماره ۱). تجربه نشان می‌دهد که در خانواده‌های ایرانی، نقش "سنتی" زن را به فعالیت در چهارچوب خانواده محدودتر می‌کند و از برخی نظرها موجب آسایش فکر مرد خانواده می‌شود. مرد خانواده می‌تواند همسر، پدر یا برادر بزرگتر باشد که آگاه یا ناخود آگاه خود را در نقش مدافع (زن، فرزند دختر، و...) قرار می‌دهد. قرار گرفتن در چنین نقشی موجب می‌شود مردان معمولاً نقش سنتی برای زن را بیشتر تأیید کنند. ولی بسیاری از زنان و به ویژه زنان با سوادتری که محدودیت‌های نقش سنتی را نمی‌پذیرند.

این طرح همچنین نشان می‌دهد، بین تأیید نقش "سنتی" و ادراک و توصیف "تعارض دوجانبه" رابطه مثبت و بین نقش "متجدد" و "تعارض دوجانبه" رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. این مشاهده در تحلیل معادله رگرسیون خطی (جدول شماره ۴) نیز تأیید می‌شود. معادله رگرسیون بیانگر این است که تأیید نقش سنتی موجب افزایش و تأیید نقش متجدد موجب کاهش "تعارض دوجانبه" می‌شود. با این مشاهدات تعارض بین نقش‌های جنسیتی "سنتی" با وضعیت نوین زنان در نقش "کارمند" مشخص می‌شود که نیاز به توجه بیشتر دارد. در پایان یادآور می‌شود مشاهدات فوق قابل تعمیم به زنان غیر کارمند و یا به کارکنان سازمان‌های شغلی دیگر نیست. بلکه بیانگر قدمی در جهت هدفی کاربردی است که بر نیاز به پژوهش‌های نظام یافته بیشتر اشاره دارد.

#### یادداشت‌ها

- 1- Hofstede, G.
- 2- Gender role ideology.
- 3- Kamo, Y.
- 4- Yang, N.
- 5- Collectivistic
- 6- Individualistic
- 7- Parsons, T., & Shils, E.A.
- 8- Miller, J.G.
- 9- Triandis, C.H.
- 10- Kagitcibasi, C.
- 11- Kim, U.
- 12- Gelfand, M.J.
- 13- Mortazavi. Sh.
- 14- Burke, R.J.
- 15- Frone, M.R
- 16- Greenhouse, J.H. & beutell, N.J.
- 17- Gutek, B.A.
- 18- Ericson, R.J.
- 19- Frone, M.R. Russell, M. and Cooper, M.L.
- 20- O'Driscoll, M.P, Ilgen, D.R. & Hildreth, K.
- 21- FWC: Family Work Conflict.
- 22- WFC: Work Family Conflict.
- 23- Kahn, R.L.
- 24- Time based conflict.
- 25- Spillover.
- 26- Job tension.
- 27- Mortazavi, Sh & Karimi.E.
- 28- James, A., Barnett, D., & Brennan, F.J.
- 29- General Social Survey (GSS).
- 30- Ecological Validity.
- 31- Nuclear
- 32- Arye, S. & Luk, V.
- 33- Cascio, W.
- 34- Steers, R.M., & Rhodes, S.R.
- 35- Family responsibilities.
- 36- Brook, P.P., and Price, J.L.

#### منابع

- مرتضوی، شهرناز. رابطه فرهنگ با نقش‌های جنسیتی و مشارکت- دیدگاه روانشناسی اجتماعی، انتشارات مشارکت زنان و دانشگاه شهید بهشتی، در دست چاپ.
- مرتضوی، شهرناز(۱۳۸۱). ارتباطات خانوادگی، ارزش‌های فرهنگی و خودپنداره نمونه‌هایی از دانشجویان و کارمندان یک دانشگاه ایرانی (شهید بهشتی) و یک دانشگاه آمریکائی (پرتلند). گزارش پژوهش فرصت مطالعاتی- دانشگاه شهید بهشتی.
- مرتضوی، شهرناز، طیب، منیرالسادات و امیرشاهی، میراحمد (۱۳۷۹). رابطه فرهنگ با مدیریت منابع انسانی و رفتارهای سازمانی. انتشارات نخل.
- مرتضوی، شهرناز (۱۳۷۰). آشنائی با روانشناسی بین فرهنگی، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- مرتضوی، شهرناز. (۱۳۸۴) شرایط فرهنگی، سازمانی و روانشناختی کارکنان اداری دانشگاه شهید بهشتی. گزارش پژوهشی موجود در معاونت پژوهشی دانشگاه شهید بهشتی).
- Aryee, S. Luk, V. (1996). Work and nonwork influences on the career satisfaction of dual earner couples. *Journal of vocational Behavior*, 49, 38-52.
- Brislin, R.W. (1976). Translation: Applications and research. New York, Goudner Press.
- Brook, P. P., & Price, J. L. (1989). The determinants of employee absenteeism: An empirical test of causal model. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 1-19.
- Burke, R. J., and Weir, T. (1988). Impact of occupational demands on non-work experiences. *Group and organization studies*, 6, 472-485.
- Carlson, D. S., Kackmar, K. M., and Williams, L. J. ( 2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.

- Cascio, W. (1991). *Costing human resource: The financial impact of behavioral organizations*. New York: Wiley.
- Ericson, R. J., Nichols, L., and Ritter, Ch. (2000). Family influence on absenteeism: Testing and expanded process model. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 57, Issue 2, 246-272.
- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M. R., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 45-53.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role expectations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hofstede, G. (1980). Culture's consequences. International differences in work related values. N.Y: Beverly Hills, Sage.
- James, A., Barnett, D. and Brennan, F.J. (1996). *Unpublished paper*. Items taken from the General Social Survey (Mason, & Bumpass 1975).
- Kahn, R. L., & Byosiore, P. (1992). Stress in organizations. In M. D., Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.571-650). Palo Alto, Ca: Consulting Psychologist Press.
- Kagitchibasi, C., & Berry, J.W. (1989). Cross-cultural psychology: Current research and trends. *Annual Review of Psychology*, 40, 493-531.
- Kamo, Y. (1994). Division of Household work in the United States and Japan. *Journal of Family Issues*, Vol. 15, 348-378.
- Kim, U., Triandis, H.C., Kagitchibashi, C., Choi, S., & Yoon, G. (Eds.). (1994). *Individualism and collectivism: Theory, method and applications*. Newsbury Park, CA: Sage.
- Miller, J. G. (1984). Culture and the development of everyday social explanation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 961-978.
- Mortazavi, Sh. (2003). Iran. In: J.Georgas, J.Berry, F. van de Vrijver, Y.Poortinga and C. Kagitchibasi (Eds.). *Cultures, family and psychological functioning*. Cambridge University Press. (under press).UK.
- Mortazavi, Sh., & Karimi, E. (1992). Cultural dimensions of paternalistic behavior: A cross-cultural research in five countries. In: S. Iwawaki, Y. Kashima, and Leung. *Innovations in cross-cultural psychology*. 147-151.
- Netemeyer, R., G., Boles, J., S. and McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol.81.No.4, 400-410.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- Parsons, T., and Shils, E. A. (1951). *Towards a general theory of action*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rhodes, S. R., & Steers, R. M. (1990). *Managing employee absenteeism*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Steers, R. M., & Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology*, 63, 391-407.



- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, Co:Westview.
- Triandis, C. H., Gelfand , M. J. (1998). Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 74, No.1, 118-128.
- Triandis, C. H., Ping Chen, X., & Chan, D. K. (1998). Scenarios for measurement of collectivism and individualism. *Journal of Cross Cultural Psychology*, Vol. 29, No.2, 275-289.
- Triandis, H. C., Dunette, M., & Hough, L. (1994). *Handbook of industrial and organizational psychology* (2<sup>nd</sup>. Ed., Vol.4). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Yang, N., Chen, Ch. C., Choi, j. and Zou, Yimin. (2000). Source of work-family conflict: a sino- comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*; Mississippi State