

## مطالعه‌ای بر تعارض تکالیف کار با تکالیف خانواده در مراحل رشدی

دکتر حمیدرضا عریضی سامانی

استادیار، گروه روان شناسی بالینی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان

میثم صادقی

دانشجوی کارشناس ارشد سنجش و اندازه گیری دانشگاه علامه طباطبایی

سیدمیثم دیباجی<sup>۱</sup>

دانشجوی کارشناسی ارشد روان شناسی دانشگاه اصفهان

پذیرش مقاله: ۹۰/۶/۱۵

دریافت مقاله: ۹۰/۱/۲۳

### چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر بررسی تعارض تکالیف کار با تکالیف زندگی خانوادگی در مراحل رشدی و تحصیلی مختلف بوده است. زمینه‌ی نظری این پژوهش مبتنی بر برخورد مراحل رشد روانی اجتماعی اریکسون (سه مرحله‌ی آخر) با دنیای کار و تأثیر آن بر زندگی خانوادگی بوده است.

**روش:** جامعه‌ی آماری این پژوهش، شامل تمام کارکنان ایستگاه‌های منطقه‌ی دو عملیات انتقال گاز (اصفهان) مشتمل بر ۶۱۳ نفر بوده است که در سال ۱۳۸۹ مشغول به کار بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۵۰ نفر از کارکنان ایستگاه‌های منطقه‌ی دو عملیات انتقال گاز انتخاب شدند که در نهایت ۱۲۴ پرسشنامه جمع‌آوری شد (نرخ بازگشت ۸۳ درصد) که به پرسشنامه‌ی تداخل کار- خانواده پاسخ دادند.

**یافته‌ها:** نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها بیانگر آن بودند که با افزایش سن و با توجه به مقتضیات مراحل تحول روانی اجتماعی اریکسون، سرریز شدن مسایل کاری به زندگی خانوادگی کاهش می‌یابد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان دادند که با افزایش سطح تحصیلات، تداخل خانواده- کار تشدید می‌گردد.

**نتایج:** همبستگی منفی مراحل سنی و ادراک تداخل کار- خانواده، با استفاده از نیازمندی‌ها و منابع در دسترس افراد برای برآورده کردن این نیازمندی‌ها در مراحل تحولی متفاوت، قابل تبیین است. همچنین در تبیین همبستگی مثبت سطح تحصیلات و ادراک تداخل کار- خانواده می‌توان به افزایش آگاهی از مسؤلیت‌های خانوادگی و افزایش مسؤلیت‌های شغلی در اثر افزایش سطح تحصیلات اشاره کرد. با توجه به نتایج تحقیق به نظر می‌رسد با مدیریت صحیح، نیازمندی‌های مراحل تحول فرد و همچنین برنامه‌های مداخله‌ای برای افراد با سطح تحصیلات بالا بتوان از سطح تداخل کار- خانواده کاست. این پژوهش زمینه‌ی توجیه کاربردی این مسأله را فراهم کرده است. محدودیت عمده‌ی این پژوهش نوع بررسی مقطعی آن است که دلایل آن ذکر شده است و البته با پیشنهاد یک پژوهش طولی راهی برای غلبه بر آن ارائه شده است.

**واژه‌های کلیدی:** تداخل کار- خانواده، مراحل رشدی، سطح تحصیلات

۱- آدرس نویسنده مسؤول، سیدمیثم دیباجی، دانشگاه اصفهان، گروه روان شناسی، تلفاکس: ۶۷۳۵۶۱۷-۰۳۱۱،

## تعارض تکالیف کار با تکالیف خانواده/حمید رضا عریضی سامانی و همکاران

### مقدمه

تغییر ماهیت ارزش‌های کاری (شیروانی، ۱۳۸۹)، تأثیر دو حیطه‌ی کار و خانواده را بر هم پرننگ‌تر کرده است (لیندسای و کنوکس<sup>۱</sup>، ۱۹۸۴؛ جانسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵) و سبب تحقیقات فراوانی برای بررسی تأثیر این دو حیطه بر یکدیگر شده است (برای مثال، بیوتل، ۲۰۰۷؛ بیوتل و ویتینگ-برمن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸؛ گرینهاوس و پاول<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶؛ روتبارد<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱). تداخل کار- خانواده، زمانی اتفاق می‌افتد که انتظارات و زمان صرف شده برای کار و زندگی شخصی فرد ناسازگارند و این ناسازگاری برای هر دو حیطه مشکلاتی را ایجاد می‌کند (نت میر، مک ماریان و بولز<sup>۶</sup>، ۱۹۹۶). پارسورامان و گرینهاوس<sup>۸</sup> (۲۰۰۲) در بازنگری پژوهش‌های تداخل حیطه‌ی کار و خانواده به یک شکاف اساسی یعنی تفاوت‌های فردی اشاره می‌کنند که از آن غفلت شده است. یکی از مهمترین مصداق‌های تفاوت‌های فردی، سن افراد است (متیوس، بولگر و بارنز-فارل<sup>۹</sup>، ۲۰۱۰) که البته کمتر مورد علاقه‌ی پژوهشگران قرار گرفته است (جکس، وانگ و زروبین<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۷). شاید تنها پژوهش‌های مرتبط با سن در زمینه‌ی تداخل کار- خانواده را گوردون، ولان-بری و همیلتون<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۷) که به بررسی تداخل کار- خانواده در میان زنان مسن و نیز گریزی واچ، آلمیدا و مک دونالد<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۲) که درباره‌ی سرریز شدن تعارض‌های محیط کار به خانواده در بین افراد میان سال به پژوهش پرداخته‌اند، تشکیل دهند. علی‌رغم پژوهش‌هایی که به نقش ارزش‌های فردی در تجربه کردن تعارض کار- خانواده توجه کرده‌اند (برای مثال، کارلسون و کاسمار<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۰، لوبل<sup>۱۴</sup>، ۱۹۹۲)، اما به نظر می‌رسد این ارزش‌ها می‌توانند تحت تأثیر دوره‌های تحولی باشند که افراد در طول زندگی تجربه می‌کنند (رایموسوینی<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۶)؛ لذا انجام پژوهشی که به بررسی تداخل کار- خانواده در دوره‌های مختلف سنی پردازد، ضروری به نظر می‌رسد.

نظریه‌ی روانی اجتماعی اریکسون (۱۹۵۰، ۱۹۵۹، ۱۹۶۳، ۱۹۶۸، ۱۹۶۹، ۱۹۷۵، ۱۹۸۰) یکی از مهمترین نظریاتی است که توانایی توضیح فرآیندهای ساخت هویت را دارد (پورترز، دانهام و دل کاستیلو<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۰) و به

1. Lindsay, Paul., Knox
2. Johnson
3. Beutell& Wittig-Berman
4. Greenhaus, J. H., & Powell
5. Rothbard
6. work-family interface
7. Netmeyer, Boles & Mucmarian
8. Parasuraman, S., & Greenhaus
9. Matthews, Bulger & Barnes-Farrell
10. Jex, Wang & Zarubin
11. Gordon, Whelan-Berry & Hamilton
12. Grzywacz, Almeida & McDonald
13. Carlson, D.S., & Kacmar
14. Lobel
15. Raymo & Sweeney
16. Portes, Dunham & Del Castillo

توضیح تحول از طریق نظریه‌ی گسترده‌ی عمر با توجه به رشد روانی اجتماعی و درون ذهنی می‌پردازد (اریکسون، ۱۹۵۹، ۱۹۶۳؛ گرویتزاسترن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). علی‌رغم این موضوع به دلیل نوعی ابهام کلی که در نظریه‌ی اریکسون وجود دارد، تحقیقات کاربردی اندکی بر اساس آن انجام گرفته است (دادستان، ۱۳۷۲). لذا پژوهش حاضر در پی آن است که نقش خواسته‌ها و نیازمندی‌های این دوره‌های تحولی را بر اساس دیدگاه اریکسون که مبتنی بر حل تعارض در سنین‌های مختلف است و همچنین نقش تحصیلات را بر ادراک تعارض بین دو حیطه‌ی کار و خانواده بررسی کند.

نظریه‌ی اریکسون دارای هشت مرحله است که افراد بر اساس پیوستگی بازه‌های سنی با چالش‌های مشخصی روبه‌رو می‌شوند (دیاز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). هر یک از این مراحل برای فرد فرصتی را فراهم می‌کند تا او نیروهای بنیادی خویش را پرورش دهد. این نیروها که به هم پیوسته هستند، زمانی پدیدار می‌شوند که بحران به طور رضایت‌بخشی حل شده باشد (شولتز و شولتز، ۱۳۸۷) و هویت فرد از طریق درگیری فرد در شناسایی و تعهد به انتخاب‌های زندگی در مقابل جایگزین‌های آنها حاصل می‌شود (اریکسون، ۱۹۵۹، ۱۹۹۴؛ پاپینی، میکا و بارنت<sup>۳</sup>، ۱۹۸۹). اریکسون واژه‌ی اپی ژنسیس<sup>۴</sup> را که به عنوان "فرآیندهای ذاتی موجود زنده" (اریکسون، ۱۹۶۳، ص. ۳۴) توصیف شده است، برای نشان دادن تحول روانی اجتماعی بر اساس تکالیف از پیش تعیین شده در هر دوره‌ی زندگی به کار برده است (پیتمن، کیلی، کرپلمن، واقن<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). «در دیدگاه اریکسون، فرد در تمام مراحل زندگی خویش در حال شکل‌دهی دوباره و بازسازی جنبه‌های شخصیتی خویش است (مایر<sup>۶</sup>، ۱۹۶۵). اوچسه و پلاگ<sup>۷</sup> (۱۹۸۶) اظهار می‌کنند که آن چه در مقابله‌ی فرد با چالش باقی می‌ماند، چه مثبت باشد یا منفی بر سیر رشد آینده‌ی فرد تأثیر می‌گذارد و سازمان شخصیتی فرد را دستخوش تغییر می‌کند.

سه دوره‌ی مهم تحول زندگی بزرگسالی - که با سرریز شدن مسایل کار به خانواده همزمان هستند - عبارتند از: صمیمیت در برابر انزوا<sup>۸</sup>، زاینده‌گی در برابر رکود<sup>۹</sup> و انسجام در برابر ناامیدی<sup>۱۰</sup>. از مهم‌ترین ویژگی‌های دوران صمیمیت در برابر انزوا، علاقه‌ی فرد به استقلال (ینسن<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۵؛ هیدت، کولر و دیاس<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۳) و تصمیم‌گیری

1. Gurevitz Stern
2. Diaz
3. Papini, D. R., Micka, J. C., & Barnett
4. epigenesis
5. Pittman, Keiley, Kerpelman, Vaughn
6. Maier
7. Ochse & Plug
8. intimacy versus isolation
9. generativity versus stagnation
10. integrity versus despair
11. Jensen
12. Haidt, Koller & Dias

## تعارض تکالیف کار با تکالیف خانواده/حمید رضا عریضی سامانی و همکاران

در مورد کار، عشق و مسایلی است که با خودشکوفایی فرد در زندگی ارتباط دارند (آرنت، راموس و یسنس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). وجود فرزند کوچک - که نیازمند توجه و مراقبت بیشتری است - و نیاز فرد برای مشارکت در جامعه از طریق کار نیز از جمله مواردی است که به نظر می‌رسد می‌تواند سبب افزایش تداخل مسؤولیت‌های کاری و خانوادگی در این مرحله گردد (بدیان، برک و موفت<sup>۲</sup>، ۱۹۸۸). در مرحله‌ی زاینده‌گی در برابر رکود، افراد از طریق والد شدن، تمایل خود به مورد نیاز بودن و توجه به پرورش نسل بعدی با انجام اقدامات خلاقانه را ارضا می‌کنند (شین آن و کوئی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). زاینده‌گی یکی از عوامل اصلی بهزیستی روانی و رضایت از زندگی در دوران میان‌سالی به شمار می‌آید (استوارت، آستروف و هلسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱؛ کینوی و مورو-هاول<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹) و فرد با انجام کار و مراودات حاصل از آن با اطرافیان به دنبال پیدا کردن جایگاه خود در اجتماع می‌گردد (برای مثال، لارسون<sup>۶</sup>، ۲۰۰۰؛ پنسر، پرت، هاسبرگر و الیسات<sup>۷</sup>، ۱۹۹۹)؛ لذا دلبستگی به شغل و تقاضاهای فزاینده‌ی شغلی، ممکن است از وظایف خانوادگی فرد بازداري کند که با پژوهش‌هایی که نشان می‌دهد رضایت از زندگی زناشویی در این دوران به حداقل می‌رسد، نیز هماهنگ است (برای مثال: رولینز و فلدمن<sup>۸</sup>، ۱۹۷۰، دووال<sup>۹</sup>، ۱۹۷۱، رین<sup>۱۰</sup>، ۱۹۸۱). لذا به نظر می‌رسد در این مرحله نیز باید تداخل کار-خانواده در سطح بالایی باشد. در

مرحله‌ی انسجام در برابر ناامیدی، فرد باید به نوعی سازش درونی برای پذیرش آن چه در طول عمر وی به وقوع پیوسته است، دست یابد. در این مرحله مردها با محبت‌تر می‌شوند و رفتارهای زنانه پیدا می‌کنند (گاتمن<sup>۱۱</sup>، ۱۹۷۰) و به روابط صمیمی با افراد دیگر از جمله فرزندان و نوه‌ها روی می‌آورند (فیست و فیست، ۱۳۸۶). آن چه تعارض بین انسجام و ناامیدی را حل می‌کند، خرد است: «توجه جداگانه و آگاه به خود زندگی در رویارویی با مرگ» (اریکسون، اریکسون و کیونیک<sup>۱۲</sup>، ۱۹۸۶؛ ص ۳۷) و موفقیت فرد در حل تعارض این مرحله با رضایت کلی از زندگی ارتباط دارد (سالومون و کنته<sup>۱۳</sup>، ۱۹۸۴). همچنین با توجه به این که در این مرحله مدیران ارشد و میانی با ایفای نقش راهنما، قسمتی از وظایف خود را تفویض می‌کنند و نیز این مسأله که بنیاد دوره‌ی انسجام در برابر ناامیدی بر پذیرش تأکید دارد، این احتمال که افراد و همسرانشان (در صورت عدم اختلاف سنی زیاد)

1. Arnett, J. J., Ramos, K. D., Jensen

2. Bedeian, Burke & Moffett

3. Shin An & Cooney

4. Stewart, A.J., Ostrove, J.M., &Helson

5. Kinnevy, & Morrow-Howell

6. Larson

7. Pancer, Pratt, Hunsberger&Alisat

8. Rollins, B. C., & Feldman

9. Duvall

10. Rhyne

11. Gutmann

12. Erikson, Erikson &Kivnick

13.Konta

مسائل مرتبط با محیط کار را بپذیرند و با آن همراه شوند، افزایش می یابد که منجر به کاهش تداخل کار-خانواده می گردد.

در زمینه‌ی رابطه‌ی تحصیلات با تعارض کار-خانواده، علی‌رغم توجه سازمان‌ها به تحصیلات به عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان (هنمن و هنمن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴)، رابطه‌ی تحصیلات و تعارض کار خانواده به ندرت مورد توجه پژوهشگران بوده است (پرایز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲، ۱۹۹۸)؛ در حالی که برخی پژوهش‌ها، هم‌آیندی تحصیلات بالاتر با افزایش تداخل کار-خانواده را به دلایلی مثل بیشتر بودن فرصت‌های ارتقا و کار در شهرهای کوچک اقماری گزارش داده‌اند (برای مثال: آدامز، کینگ و کینگ<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶؛ کینونن<sup>۴</sup>، ۱۹۹۸؛ شیمان و گالوین<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱) برخی پژوهشگران به یافته‌های متناقضی رسیده‌اند؛ برای مثال، سوانسون، پاور و سیمپسون<sup>۶</sup> (۱۹۹۸) در پژوهش خود روی پزشکان - که تحصیلات بالایی دارند- به این نتیجه رسیدند که این افراد به دلیل سطوح بالاتر رضایت و در اختیار داشتن منابع بیشتر، قدرت بالاتری برای از عهده برآمدن تعارضات بین کار و خانواده دارند. مون<sup>۷</sup> (۲۰۰۰) نیز در پژوهش خود در مورد نقش تحصیلات بر میزان تلاش برای کار کردن به این نتیجه رسید که افراد با تحصیلات بالا به دلیل افزایش اعتماد به نفس و احساس تسلط بر بازده‌های زندگی، تعارض کار-خانواده‌ی کمتری را تجربه می‌کنند.

هدف پژوهش حاضر، بررسی این نکته است که دوره‌های مختلف تحوّل و تحصیلاتی در افراد چه تاثیری بر ادراک آنان از تداخل مسؤلیت‌های کاریشان در زندگی خانوادگی دارد. لذا با توجه به پیشینه‌ی نظری و تجربی ذکر شده در بالا، فرضیه‌های زیر بررسی خواهد شد:

۱- در مرحله‌ی صمیمیت در برابر انزوا و زاینده‌گی در برابر رکود، تداخل کار-خانواده بیشتر از دوره‌ی انسجام در برابر ناامیدی است.

با توجه به این که پیشینه‌ی پژوهشی در مورد رابطه‌ی تحصیلات با تداخل کار-خانواده متناقض بوده است، در مورد تحصیلات بر خلاف دوره‌های تحوّل که فرضیه مطرح شده، سؤال پژوهشی پرسیده شده است.

۲- آیا بین تداخل کار-خانواده و تحصیلات رابطه وجود دارد؟

## روش

1. Heneman&Heneman
2. Parise
3. Adams, King & King
4. Kinnunen
5. Shieman& Galvin
6. Swanson, Power & Simpson
7. Mone

## تعارض تکالیف کار با تکالیف خانواده/حمید رضا عریضی سامانی و همکاران

جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل همه‌ی کارکنان ایستگاه‌های منطقه‌ی دو عملیات انتقال گاز اصفهان است که در سال ۱۳۸۹ مشغول به کار بودند (۶۱۳ نفر). طرح این پژوهش رابطه‌ای از نوع علیّی پس از وقوع (گال و بورگ، ۱۳۸۷) و روش نمونه‌گیری این پژوهش به دلیل وجود ۴ ایستگاه (به صورت ۴ طبقه)، روش طبقه‌ای نسبتی انتخاب شد. پس از انجام نمونه‌گیری مقدماتی ۴۰ نفره با توجه به واریانس صفت و توان آماری با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۵۰ نفر تعیین گردید و تعداد نمونه‌ی هر یک از طبقات با توجه به درصد آن طبقه در جامعه تعیین گردید. بدین ترتیب ۴۲ نفر از ایستگاه پتاه، ۳۳ نفر از ایستگاه دوراهان، ۴۴ نفر از ایستگاه اصفهان و ۳۱ نفر از ایستگاه دهق انتخاب شدند. پس از اجرای پرسشنامه‌ها با حضور پژوهشگران در ایستگاه‌ها، در نهایت ۱۲۴ پرسشنامه از چهار ایستگاه بازگردانده شد (نرخ بازگشت=۸۳ درصد). این پرسشنامه‌ها شامل موارد زیر بودند:

**پرسشنامه‌ی جمعیت‌شناختی:** به منظور گردآوری اطلاعات جمعیت‌شناختی مورد نیاز در پژوهش (تأهل، سن، مدرک تحصیلی، سابقه‌ی کاری، پست و رده‌ی سازمانی)، از پرسشنامه‌ی محقق ساخته در این پژوهش استفاده گردید.

**پرسشنامه‌ی تداخل کار- خانواده<sup>۱</sup>:** این پرسشنامه توسط نت مایر، بولز و مک ماریان<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) ساخته شده که دارای ۵ سؤال است و تداخل کار-خانواده را بررسی می‌کند. تمام گویه‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد درجه‌بندی گردیده و به صورت مستقیم نمره گذاری می‌شوند. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران به وسیله‌ی فاتحی‌زاده (۱۳۸۴) ترجمه گردیده و پایایی بازآزمایی آن ۰/۸۲ گزارش شده است. روایی پرسشنامه توسط سازندگان آن به روش همبستگی همگرا و واگرا با ۱۶ سازه‌ی روان‌شناختی مانند رضایت از زندگی، رضایت شغلی، تعارض نقش و ابهام نقش بررسی شده است. نتایج این بررسی حاکی از آن است که رضایت شغلی و رضایت از زندگی با این پرسشنامه رابطه‌ی منفی معنادار و ابهام نقش با پرسشنامه رابطه‌ی مثبت معنادار دارد ( $p < 0.05$ ) (نت مایر، بولز و مک ماریان، ۱۹۹۶). به منظور بررسی پایایی این ابزار در پژوهش در مطالعه مقدماتی با استفاده از ۴۰ نفر، همسانی درونی (آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف)، این مقیاس مطالعه شده است و در نهایت ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و ضریب تنصیف ۰/۸۰ به دست آمد.

روایی محتوایی در پژوهش حاضر از طریق مطالعه پرسشنامه، توسط استادان روان‌شناسی صنعتی - که در زمینه پژوهش از تجارب کافی برخوردار بودند - مطالعه و بر اساس نظرات آنان اصلاحات لازم انجام شد.

1. Work-Family Conflict Scale
2. Netmeyer, & Mucmarian

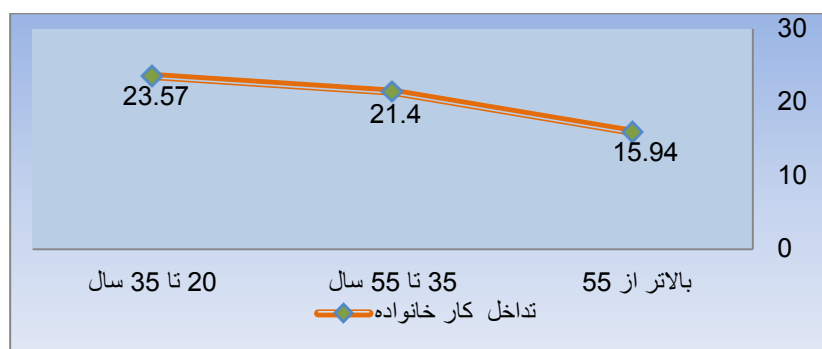
**تعریف مراحل سنی اریکسون:** در این پژوهش طبق نظریه‌ی رشد روانی اجتماعی اریکسون، برای صمیمیت در مقابل انزوا، دوره‌ی سنی ۲۰ تا ۳۵ سال، برای زاینده‌گی در برابر رکود، دوره‌ی سنی ۳۵ تا ۵۵ سال و برای انسجام در مقابل ناامیدی، دوره‌ی سنی بالاتر از ۵۵ سال انتخاب شده است (شولتز و شولتز، ۱۳۸۷).

### یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌های مرتبط با تداخل کار-خانواده در سه گروه سنی اریکسون و در افراد با درجات تحصیلی مختلف از شاخص‌های آمار توصیفی و نمودار خطی استفاده شد که نتایج آن در جدول‌ها و نمودارهای ۱ و ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی مقیاس تداخل کار خانواده در سه گروه سنی

شاخص آماری سن	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	کجی	کشیدگی
۲۰ تا ۳۵ سال	۵۱	۲۳/۵۷	۷/۳۱	۵	۳۵	-۰/۷۲	-۰/۲۷
۳۵ تا ۵۵ سال	۴۹	۲۱/۴۰	۸/۵۰	۵	۳۰	-۰/۱۲	-۰/۹۸
بالاتر از ۵۵ سال	۲۴	۱۵/۹۴	۸/۰۱	۵	۲۹	۰/۲۵	-۱/۰۳



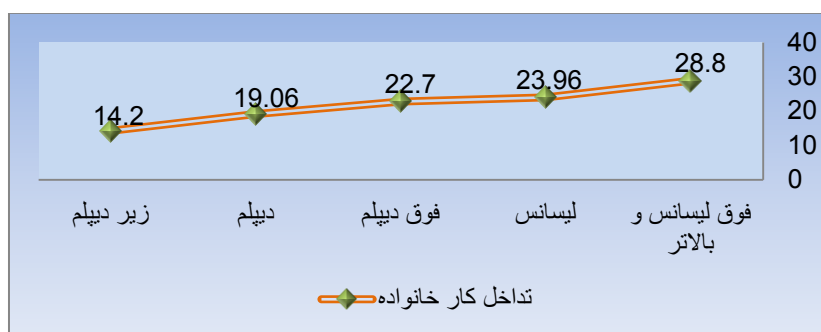
نمودار ۱: مقایسه‌ی تداخل کار-خانواده در سه گروه سنی

همانگونه که از نمودار فوق قابل مشاهده است، با افزایش سن، از میزان تداخل کار-خانواده کاسته شده است.

## تعارض تکالیف کار با تکالیف خانواده/حمید رضا عریضی سامانی و همکاران

جدول ۲. یافته‌های توصیفی مقیاس تداخل کار خانواده در تحصیلات مختلف

شاخص آماری تحصیلات	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	کجی	کشیدگی
زیر دیپلم	۱۳	۱۴/۲۰	۸/۹۰	۵	۳۵	۱/۱۲	۰/۹۲
دیپلم	۳۲	۱۹/۰۶	۸/۸۰	۵	۳۵	۰/۱۹	-۱/۰۱
فوق دیپلم	۳۱	۲۲/۷۰	۷/۴۰	۵	۳۵	-۰/۴۳	-۰/۴۴
لیسانس	۳۷	۲۳/۹۶	۶/۵۱	۱۰	۳۲	-۰/۸۴	-۰/۳۹
فوق لیسانس و بالاتر	۱۱	۲۸/۸۰	۶/۰۱	۱۹	۳۵	-۱/۳۳	-۱/۸۴



نمودار ۲: مقایسه‌ی تداخل کار- خانواده در افراد با تحصیلات متفاوت

نمودار ۲ نشان می‌دهد افراد با تحصیلات بالاتر، به طور میانگین تداخل کار- خانواده‌ی بیشتری را تجربه کرده‌اند. به منظور آزمون فرضیه‌ی اثر تعاملی متغیرهای گروه‌های سنی اریکسون و سطح تحصیلات بر متغیر تداخل کار خانواده از شیوه‌ی تحلیل واریانس دو طرفه استفاده شد که نتایج در جدول ۳ گزارش شده است:

جدول ۳: اثر تعاملی گروه‌های سنی اریکسون و سطوح متفاوت تحصیلات بر تداخل کار خانواده

شاخص آماری	SS	df	Ms	F	سطح معناداری
تعاملی	۶/۳۳	۳	۲/۱۱	۰/۰۳۴	۰/۹۹
عامل خطا	۷۰۴۸/۵۰	۱۱۴	۶۱/۸۳		
مجموع	۶۶۲۲۲	۱۲۳			

$P < 0.05$

با توجه به معنادار نبودن فرضیه، اثر تعاملی متغیرهای گروه‌های سنی اریکسون و سطح تحصیلات بر سازه‌ی تداخل کار خانواده به منظور آزمون فرضیه‌ی تفاوت مقادیر تداخل کار خانواده، در سه گروه سنی اریکسون و نیز در افراد با تحصیلات متفاوت از شیوه‌ی تحلیل واریانس یک راه و آزمون تعقیبی شفه استفاده شد که نتایج در جداول ۴ و ۵ گزارش شده است.



جدول ۴: تحلیل واریانس یک راهه متغیر تداخل کار خانواده در سه گروه سنی

شاخص آماری	SS	df	Ms	F	سطح معنی داری
بین آزمودنی ها	۷۵۷/۰۱	۲	۳۷۸/۵۱	۶/۰۱	*.۰/۰۰۱
درون آزمودنی ها	۷۶۲۸/۸۲	۱۲۱	۶۳/۰۵		
مجموع	۸۳۸۵/۸۳	۱۲۳			

$P < 0.05^*$

مقدار F به دست آمده (۶/۰۱) در سطح معناداری ۰/۰۵ نشان می دهد با ۹۵٪ اطمینان سه گروه سنی ۲۰ تا ۳۵ سال، ۳۵ تا ۵۵ سال، و بالاتر از ۵۵ سال از نظر میزان متغیر تداخل کار- خانواده متفاوت می باشند. به منظور سنجش دقیق تر تفاوت دو به دو بین گروه ها و با در نظر گرفتن فرض یکسانی واریانس ها از آزمون تعقیبی شفه استفاده شد. نتایج به دست آمده بیانگر آن است که بین میانگین متغیر تداخل کار- خانواده در دو گروه ۲۰ تا ۳۵ سال، و بالاتر از ۵۵ سال و همچنین دو گروه ۳۵ تا ۵۵ سال، و بالاتر از ۵۵ سال تفاوت معنادار می باشد ( $p < 0.05$ )؛ اما بین دو گروه سنی ۲۰ تا ۳۵ سال و ۳۵ تا ۵۵ سال تفاوت معنادار نمی باشد ( $p > 0.05$ ).

جدول ۵: تحلیل واریانس یک راهه ی تداخل کار خانواده در درجات تحصیلی مختلف

شاخص آماری	SS	df	Ms	F	سطح معنی داری
درون آزمودنی ها	۱۲۲۴/۱۰	۴	۳۰۶/۰۲	۵/۰۸	*.۰/۰۰۱
بین آزمودنی ها	۷۱۶۱/۷۴	۱۱۹	۶۰/۱۸		
مجموع	۸۳۸۵/۸۴	۱۲۳			

$P < 0.05^*$

مقدار F به دست آمده (۵/۰۸) در سطح معناداری ۰/۰۵ نشان می دهد با ۹۵٪ اطمینان، افراد با درجات تحصیلی زیر دیپلم، دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و بالاتر از نظر میزان متغیر تداخل کار- خانواده متفاوت می باشند. به منظور سنجش دقیق تر تفاوت دو به دو بین گروه ها و با در نظر گرفتن فرض یکسانی واریانس ها از آزمون تعقیبی شفه استفاده شد. نتایج به دست آمده بیانگر آن است که میانگین متغیر تداخل کار- خانواده در گروه زیر دیپلم، با سایر گروه های تحصیلی دیگر تفاوت معنادار دارد ( $p < 0.05$ ). همچنین نتایج تفاوت معنادار بین دو گروه دیپلم و فوق لیسانس و بالاتر را نشان می دهد ( $p < 0.05$ )؛ اما سایر تفاوت ها معنادار نمی باشد ( $p > 0.05$ ).

## تعارض تکالیف کار با تکالیف خانواده/حمید رضا عریضی سامانی و همکاران

### بحث

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که با افزایش سن از میزان تداخل کار- خانواده کاسته می‌شود و این تفاوت بین بازه‌ی سنی ۵۵ سال به بالا با سایر بازه‌های سنی تفاوتی معنادار دارد. در تبیین این یافته باید گفت در بازه‌ی سنی ۵۵ سال به بالا که در نظریه‌ی اریکسون انسجام در برابر ناامیدی نامیده شده منحنی رضایت زناشویی به سمت بالا در حرکت است (برای مثال، گودمن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹) و افراد از ارتباط با کودکان و نوه‌هایشان رضایت پیدا می‌کنند (لانگر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰). همچنین تحقیقات نشان می‌دهند که افراد جوان و میانسال، تقاضاهای بیشتری را از سوی خانواده ادراک می‌کنند (برای مثال: آلمیدا و هورن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴). وینیک و اکرت<sup>۴</sup> (۱۹۹۱) بیان می‌کنند که زندگی زناشویی سالخورده‌گان به دلیل کاهش مسؤولیت‌های پرسترس زندگی، مثل فرزندپروری با به وجود آمدن تعادل بین کار و خانواده و ادراک صمیمیت رابطه‌ی مثبتی نشان می‌دهد. همچنین همان‌گونه که پک<sup>۵</sup> (۱۹۶۸) بیان می‌کند، در سال‌های آخر قبل از بازنشستگی، فرد به منظور حفظ احساس ارزشمندی سعی می‌کند خود را وقف خانواده، دوستان و نقش‌های اجتماعی مورد تأیید نماید تا خود را برای انتقال به دوره‌ی بازنشستگی آماده نماید. توانایی افراد در این سن برای افزایش هیجان‌ات مثبت و تعدیل هیجان‌ات منفی (لابوی-ویف و دیل<sup>۶</sup>، ۱۹۹۹، بیردیت، فینگرمن و آلمیدا<sup>۷</sup>، ۲۰۰۵) که واکنش‌های نامناسب نسبت به استرس‌های روزانه‌ی کاری را تعدیل می‌کند (انگ، برگمن و بیسکونتی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵) نیز باعث می‌شود تا رفتار فرد با خانواده تناسب بیشتری با محیط خانوادگی داشته باشد که می‌تواند از عوامل کاهش احساس تداخل مسایل کاری با زندگی خانوادگی باشد.

از سویی دیگر بر اساس نظریه‌ی اریکسون، در مرحله‌ی انسجام خود در برابر ناامیدی فرد به دنبال معنادگی به زندگی خود می‌گردد و با مرور زندگی شخصی خود به دنبال انسجام دادن و کسب رضایت از اعمال خود در طول زندگی خود است. این معنادگی هرچند می‌تواند از طریق کار صورت گیرد و افراد با مشاغل تخصصی نیز معمولاً دیرتر از افراد با مشاغل کارگری بازنشسته می‌شوند (موئن<sup>۹</sup>، ۱۹۹۶)، اما به نظر می‌رسد رسیدگی به خانواده و به ویژه همسر می‌تواند راهکار مناسبی برای کمک به حفظ خودپنداره‌ی مثبت فرد باشد، مخصوصاً با توجه به این که مشاغل حرفه‌ای و چالش طلب محدود هستند.

همچنین تصور می‌شود که جامعه‌پذیر شدن در سازمان و ارتباط وسیع‌تر با همکاران در مرحله‌ی صمیمیت در برابر انزوا سبب فتور و سستی ارتباط در درون خانواده شود و بنابراین تداخل کار- خانواده را افزایش دهد. در

1. Goodman
2. Langer
3. Almeida & Horn
4. Vinick&Ekerdt
5. Peck
6. Labouvie-Vief& Diehl
7. Birditt, Fingerman& Almeida
8. Ong, Bergeman&Bisconti
9. Moen

دوره‌ی زاینده‌گی در برابر رکود نیز از آن جا که افراد در زندگی کاری خود به دنبال پیدا کردن جایگاه مهمی در شغل هستند، فعالیت‌های بیشتر در محیط کار و ارتقا را می‌پذیرند که می‌تواند از جمله عوامل مهم در افزایش تداخل کار-خانواده باشد؛ در حالی که در دوره‌ی انسجام در برابر ناامیدی افراد به پذیرش موقعیت خود در زندگی دست می‌زنند که این قوام یافتن خود و انسجام می‌تواند منجر به کاهش تداخل کار-خانواده گردد.

نکته‌ی جالب توجه دیگر در نتایج این پژوهش عدم تفاوت معنادار دوره‌ی زاینده‌گی در برابر رکود (۳۵-۵۵ سالگی) با دوره‌ی صمیمیت در برابر انزوا (۳۵-۲۰ سالگی) بود. با توجه به این که در میانسالی اغلب فرزندان خانه را ترک می‌کنند و مسؤولیت‌های تربیت و پرورش آنان کاهش می‌یابد (برک، ۱۳۸۷)، این امکان وجود دارد که افراد تداخل کار-خانواده‌ی کمتری را نسبت به دوره‌ی جوانی تجربه کنند؛ به ویژه این که تحقیقات نشان داده‌اند در دوره‌ی جوانی به دلایل مختلفی، مثل داشتن فرزند کوچک (داری و مک کارتی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷؛ کوک و روسو<sup>۲</sup>، ۱۹۸۴، استینز و اکانر<sup>۳</sup>، ۱۹۸۰)، نیاز به منابع مالی برای هزینه‌های خانواده (پینتا<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳) و این که افراد در ابتدای سال‌های ازدواج به سر می‌برند، احتمالاً تداخل کار-خانواده‌ی بیشتری را تجربه می‌کنند.

با توجه به پیشینه‌ی بیان شده در مقدمه یک تبیین احتمالی برای این عدم تفاوت بین مرحله‌ی زاینده‌گی در برابر رکود و صمیمیت در برابر انزوا این است که اهمیت کار در میانسالی برای افراد افزایش پیدا می‌کند (برای مثال، کلارک-پلاسکیه و لاجمن<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹) و این مسأله می‌تواند تأثیر مواردی مثل کاهش مسؤولیت در برابر فرزندان را کاهش دهد. در حقیقت افراد اغلب در میانسالی در اوج کارراهی شغلی خود هستند که نیازمند فعالیت زیاد، انتخاب‌های جدید، تغییر هویت و افزایش سازگاری است (هال<sup>۶</sup>، ۱۹۹۲)؛ مواردی که علی‌رغم کاهش احتمالی نیازمندی‌های خانواده، جای خالی آن را پر کرده و در یک ارتباط تعاملی منجر به تداخل کار-خانواده می‌گردد.

یافته‌های این پژوهش همچنین نشان داد تحصیلات دانشگاهی ادراک افراد از تداخل کار-خانواده را افزایش می‌دهد. مردان با تحصیلات دانشگاهی به خاطر غفلت از خانواده به دلیل مسایل کاری احساس گناه بیشتری می‌کنند که می‌تواند به دلیل انتظارات اجتماعی از مردان به عنوان یک شوهر و پدر خوب که زمانش را

1. Darcy, C., McCarthy
2. Cook & Rousseau
3. Staines & O'Connor
4. Pienta
5. Clark-Plaskie & Lachman
6. Hall

## تعارض تکالیف کار با تکالیف خانواده/حمید رضا عریضی سامانی و همکاران

وقف خانواده می‌کند، باشد (پرایز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲) و با فرافکنی این احساس گناه و برای کاهش ناهماهنگی شناختی (فستینگر، ۱۹۵۷)، دلیل تعارض بر عهده‌ی شریک زندگی گذاشته می‌شود و تعارض به صورت فزاینده-ای افزایش می‌یابد. شیمن<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) با رویکردی متفاوت بیان می‌کند که تحصیلات بالاتر می‌تواند به کنترل عصبانیت و کاهش تعارض کار-خانواده کمک کند. زمانی که یک موقعیت تنش‌زا ایجاد می‌شود، ظرفیت ذهنی فرد دامنه‌ای از تفاسیر و واکنش‌ها را تعیین می‌کند (تاوریس<sup>۳</sup>، ۱۹۸۹) و تحصیلات سبب افزایش ظرفیت پردازش فرد و تقویت مهارت‌های شناختی و روانی اجتماعی فرد برای یافتن راه‌های حل تعارض می‌گردد (کسلر و ورتمن<sup>۴</sup>، ۱۹۹۰؛ گوئرو<sup>۵</sup>، ۱۹۹۴).

البته باید توجه داشت که گروه دیپلم با افراد دارای تحصیلات دانشگاهی تفاوت معناداری را نشان نمی‌دهند. در تبیین این عدم تفاوت می‌توان گفت این افراد احتمالاً کارهایی را در سازمان بر عهده می‌گیرند که نه تخصصی محسوب می‌شود که بار روانی کاری بالایی داشته باشد و نه کار آن‌ها جزو مشاغل سخت محسوب می‌شود تا از این طریق احساس کنند بار کاری بر مسؤولیت‌های خانوادگی آنان تأثیر سوء گذاشته است. این تبیین از این نظر موجه به نظر می‌رسد که علی‌رغم این که نتیجه‌ی این پژوهش تفاوت معناداری را بین گروه دیپلم با گروه‌های فوق دیپلم و لیسانس نشان نمی‌دهد، اما تفاوت گروه دیپلم با گروه فوق لیسانس و بالاتر معنادار است. در حقیقت به نظر می‌رسد با تخصصی شدن شغل که نیازمند تحصیلات سطح بالا است، افراد احتمالاً به دلیل مسؤولیتی که در قبال کار خود و دیگران احساس می‌کنند، بیشتر در شغل خود فرو می‌روند و همین امر می‌تواند بر تداخل کار-خانواده‌ی آنان بیافزاید. با توجه به موارد مطرح شده به نظر می‌رسد مشاوره در محیط‌های صنعتی نیازمند توجه به دامنه‌ی سنی است. صرف این نکته که کاهش تداخل کار-خانواده، نیازمند توجه فرد به خانواده است، کارا نمی‌باشد؛ زیرا برای فردی که در جستجوی فرصت برای زاینده‌گی در یک دوره است، چشم بستن به روی فرصت‌های کاری با دوره‌ی تحولی فرد هماهنگی ندارد. انجام کار بالینی در کاهش تعارض کار-خانواده نیازمند مداخلات سازمانی مؤثرتر می‌باشد و بنابراین گنجاندن ارزش‌های خانواده در ارزش‌های سازمانی در این دوره‌ها ضرورت دارد که بررسی آن نیازمند پژوهش آزمایشی مستقل دیگری است.

محدودیت اصلی پژوهش حاضر، نوع پژوهش یعنی نوع بررسی مقطعی است که اثرات سن و نسل را در هم می‌آمیزد؛ یعنی ممکن است نسل مردان قدیمی‌تر که اینک در مرحله‌ی سنی انسجام در مقابل ناامیدی هستند از آن جا که در جامعه‌ی سنتی‌تری رشد کرده‌اند، کمتر دچار تعارضات کار-خانواده می‌شوند؛ یعنی اثر مشاهده شده مربوط به نسل و نه سن است (شکلتون و فلچر، ۱۳۷۴). البته باید توجه داشت که هدف پژوهش حاضر این

1. Parise
2. Shieman
3. Tavis
4. Kessler & Wortman
5. Guerrero

نیست که مشخص کند شرکت کنندگان در پژوهش تا چه حد در تکلیف خود در هر مرحله‌ی رشد اجتماعی موفق بوده‌اند، بلکه صرف قرار گرفتن در معرض بحران مرتبط با تکلیف رشدی مطمح نظر بوده است. ثانیاً باید توجه داشت که آگاهی از هدف تحقیق توسط آزمودنی‌ها، سبک‌های پاسخ‌دهی (به ویژه مطلوبیت اجتماعی) را برمی‌انگیزد و به خصوص صمیمیت در مقابل انزوا تحت تأثیر این نوع سبک پاسخ‌دهی قرار می‌گیرد (عریضی و فراهانی، ۱۳۸۶)؛ زیرا هنجارهای اجتماعی در ایران تا حدی از پاسخ به این مقیاس بازداری می‌کند و به طور کلی پیمایش با پرسشنامه‌ها و مشاهده (در مقابل مثلاً تحلیل محتوا)، در صورت آگاهی آزمودنی از هدف تحقیق اندازه‌گیری از نوع واکنشی است؛ ثالثاً پژوهش حاضر بخش میدانی یک پژوهش بزرگ‌تر بوده است که در پی مداخله به منظور کاهش تعارضات موجود بین دو حیطه‌ی کار و خانواده بوده است و هدف آن یافتن دوره‌های سنی و سطوح تحصیلی به عنوان دو متغیر اصلی دخیل در انتخاب شرکت کنندگان برای بخش آزمایشی پژوهش بوده است. لذا علی‌رغم این که یک پژوهش طولی می‌تواند نتایج را تا حد زیادی از اثرات مربوط به نسل تفکیک کند اما با توجه به ارزش کاربردی و نیز اولین پژوهشی که در دنیا -با توجه به بهترین اطلاعات پژوهشگران- در این رابطه انجام شده است و لحاظ این پژوهش به عنوان پایه‌ای برای پژوهش‌های آتی کاملاً توجیه پذیر است. محدودیت دیگر این پژوهش مسئله‌ی جنسیت است که کلیه‌ی آزمودنی‌ها مذکر بوده‌اند که پیشنهاد می‌شود پژوهشی روی زنان نیز به منظور بررسی نقش دوره‌های تحولی و تحصیلات بر ادراک تداخل کار- خانواده‌ی زنان نیز انجام گیرد.

#### منابع:

- برک، ل. (۱۳۸۷). روان‌شناسی رشد (از نوجوانی تا پایان زندگی). ترجمه‌ی یحیی سید محمدی. تهران: انتشارات ارسباران.
- شریفی درآمدی، پرویز. (۱۳۸۰). نظریه‌های روانشناسی تحولی. تهران: انتشارات خوشنواز.
- شکلتون، ویویان، فلچر، کلیو. (۱۳۷۴). تفاوت‌های فردی. ترجمه‌ی یوسف کریمی و فرهاد جمهری. تهران: انتشارات فاطمی.
- شولتز، د.، شولتز، س. ا. (۱۳۸۵). نظریه‌های شخصیت. ترجمه‌ی یحیی سیدمحمدی. تهران: موسسه نشر ویرایش.
- شیروانی، لیلا. (۱۳۸۹). بررسی ارزش‌های فردی و سازمانی و اعتبار همزمان آن با ارزش‌های کاری و رابطه‌ی آن‌ها با تعهد سازمانی در کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان.
- عریضی، حمیدرضا، فراهانی، حجت‌الله. (۱۳۸۶). روش‌های پژوهش در روان‌شناسی بالینی و مشاوره. تهران: انتشارات دانژه. فاتحی زاده، م. (۱۳۸۴). بررسی رابطه‌ی عوامل قبل از ازدواج با رضایت زناشویی خانواده‌های شهر اصفهان. فصلنامه‌ی خانواده و پژوهش. شماره اول، سال دوم.
- فیست، ج.، فیست، گ. ج. (۱۳۸۶). نظریه‌های شخصیت. ترجمه‌ی یحیی سیدمحمدی. تهران: نشر روان.

## تعارض تکالیف کار با تکالیف خانواده/حمید رضا عریضی سامانی و همکاران

گال، مرویت، و بورگ، والتر (۱۳۸۷). روش های تحقیق کیفی و کمی در علوم تربیتی و روان شناسی، ترجمه ی احمدرضا نصر، حمیدرضا عریضی، محمود ابوالقاسمی، محمدجعفر پاک سرشت، علیرضا کیامنش، خسرو باقری، محمد خیر، منیجه شهنی ییلاق و زهره خسروی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4): 411-420.
- Almeida, D. M., & Horn, M. C. (2004). Is daily life more stressful during middle adulthood? In O. G. Brim, C. D. Ryff, & R. C. Kessler (Eds.), *How healthy are we? A national study of well-being at midlife* (pp. 425-451). Chicago: University of Chicago Press.
- Arnett, J. J., Ramos, K. D., Jensen, L. A. (2001). Ideological views in emerging adulthood: Balancing autonomy and community. *Journal of Adult Development*, Vol. 8, No. 2, 69-79.
- Bedeian, A.G., Burke, B.G., & Moffett, R.G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professional. *Academy of Management Journal*, 14: 476-491.
- Beutell, N. J. (2007). Self-employment, work-family conflict and work-family synergy: Antecedents and consequences. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 20(4), 325-334.
- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 507-523.
- Birditt, K. S., Fingerman, K. L., & Almeida, D. M. (2005). Age differences in exposure and reactions to interpersonal tensions: A daily diary study *Psychology and Aging*, 20, 330-340.
- Carlson, D.S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5): 1031-1054.
- Clark-Plaskie, M., & Lachman, M. E. (1999). The sense of control in midlife. In S. L. Willis & J. D. Reid (Eds.), *Life in the middle: Psychological and social development in middle age* (pp. 181-208). San Diego, CA: Academic Press.
- Cook, R. and Rousseau, D. (1984). "Stress and strain from family roles and work-role expectations", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, pp. 252-60.
- Darcy, C., McCarthy, A. (2007). Work-family conflict: An exploration of the differential effects of a dependent child's age on working parents. *Journal of European Industrial Training*, Vol. 31 No. 7, 530-549.
- Diaz, M. S. (2004). *Erikson theory of development and its relevance and application to Hispanic females identity formation* (Doctoral Dissertation, The Chicago School of Psychology, 2004).
- Duvall, E. M. (1971). *Family Development* (4<sup>th</sup> ed.). Philadelphia: J. B. Lippincott.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and Society*. New York: W. W. Norton, 1950
- Erikson, E. H. (1959). Identity and life cycle: Selected papers. *Psychological Issues*, 1, 1-171.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society*. New York: Norton.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. Oxford, UK: Norton.
- Erikson, E. H. (1969). *Gandhi's truth on the origins of militant nonviolence*. New York: Norton.
- Erikson, E. H. (1975). *Life history and the historical moment*. New York: Norton.
- Erikson, E. H. (1980). *Identity and the life cycle*. Oxford, UK: International Universities Press.
- Erikson E., Erikson J. & Kivnick H. (1986). *Vital Involvement in Old Age*. W.W. Norton & Company, New York.
- Erikson, E. H. (1994). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford university press.

- Goodman, C. C. (1999). Intimacy and autonomy in long term marriage. *Journal of Gerontological Social Work*, 32, 83-97.
- Gordon, J. R., Whelan-Berry, K. S., & Hamilton, E. A. (2007). The relationship among work-family conflict and enhancement, organizational work-family culture, and work outcomes for older working women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 350-364.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*, 51, 28-36.
- Guerrero, Laura K. (1994). "I'm So Mad I Could Scream: The Effects of Anger Expression on Relational Satisfaction and Communication Competence." *Southern Communication Journal* 59:125-41.
- Gurevitz Stern, G. (2004). Emerging adulthood: A developmental stage? A study of identity development in emerging adulthood (Doctoral Dissertation, Long Island University, 2004). *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering*, 65, 1548.
- Gutmann, D. L. (1970). Female ego styles and generational conflict. In J. M. Bardwich, E. duvan, M. S. Homer & DL Gutmann (Eds.), *Feminine personality and conflict*. Brooks-Cole, Belmont, CA.
- Haidt, J., Koller, S. H., & Dias, M. G. (1993). Affect, culture, and morality, or is it wrong to eat your dog? *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 613-628.
- Hall, D. T. (1992). Career indecision research: Conceptual and methodological problems. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 245-250.
- Heneman, H. G., III and Heneman, R. L. (1994). *Staffing organizations*. Middleton, WI: Mendota House.
- Jensen, L. A. (1995). Habits of the Heart revisited: Autonomy, Community and Divinity in adults' moral language. *Qualitative Sociology*, 18, 71-86.
- Jex, S. M., Wang, M., & Zarubin, A. (2007). Aging and occupational health. In K. S. Shultz & G. A. Adams (Eds.), *Aging and work in the 21st century* (pp. 199-223). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Johnson, M. K. (2005). Family roles and work values: processes of selection and change. *Journal of Marriage and Family*, 67, 352-369.
- Kessler, Ronald C. and Wortman, Camille B. (1989). "Social and Psychological Factors in Health and Illness." pp. 69-86 in *Handbook of Medical Sociology*, edited by Howard E. Freeman and Sol Levine. New Jersey: Prentice Hall.
- Kinnevy, S., & Morrow-Howell, N. (1999). Perceived benefits of intergenerational tutoring. *Gerontology & Geriatrics Education*, 20(2), 3-17.
- Kinnunen, U. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.
- Krejcie R.V. and Morgan DW. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*; 30: 607-610.
- Labouvie-Vief, G., Diehl, M. (1999). Self and personality development. In J. C. Kavanaugh & S. K. Whitbourne (Eds.), *Gerontology: An interdisciplinary perspective* (pp. 238-268). New York: Oxford University Press.
- Langer, N. (1990). Grandparents and adult grandchildren: What do they do for one another? *International Journal of Aging and Human Development*, 31, 101-110.

## تعارض تکالیف کار با تکالیف خانواده/حمید رضا عریضی سامانی و همکاران

- Larson, R. W. (2000). Toward a psychology of positive youth development. *American Psychologist*, 55, 170–183.
- Lindsay, Paul., Knox, William. E.(1984). Continuity and Change in Work Values Among Young Adults: A Longitudinal Study. *American Journal of Sociology*, Vol. 89(4), 918-931
- Lobel, S.A. (1992). “A value-laden approach to integrating work and family life”, *Human Resource Management*, Vol. 31 No. 3, pp. 249-65.
- Maier, Henry W. (1965). *Adolescencehood.Social Casework*.
- Matthews, R. A., Bulger, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Work social supports, role stressors, and work–family conflict: The moderating effect of age. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 78-90.
- Moen, P.(1996). Gender, age, and the life course. In R. H. Binstock& L. K. George(Eds.), *Handbook of aging and the social sciences(pp. 171-187)*. San Diego: Academic Press.
- Mone, M. A.(2000). An empirical look at social comparisons and education levels: Do they influence how hard we work? *Western Academy of management: Kona, Hawaii*
- Netmeyer, R.G., Boles, J.S. & Mucmarian, R. (1996).Development and validation of work–family conflict and scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Ochse, Rhona, Plug, Cornelis.(1986). Cross-cultural investigation of the validity of Erikson's theory of personality development.*Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 50(6), 1240-1252.
- Ong, A. D., Bergeman, C. S., & Bisconti, T. L. (2005).Unique effects of daily perceived control on anxiety symptomatology during conjugal bereavement.*Personality and Individual Differences*, 38, 1057–1067.
- Pancer, S. M., Pratt, M. W., Hunsberger, B., & Alisat, S. (2007). Community and political involvement in adolescence: What distinguishes the activists from the uninvolved? *Journal of Community Psychology*, 35(6), 741-759.
- Papini, D. R., Micka, J. C., & Barnett, J. K. (1989). Perceptions of intrapsychic and extrapsychic functioning as bases of adolescent ego identity statues. *Journal of Adolescent Research*, 4, 462-482.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002).Toward reducing some critical gaps in work–family research.*Human Resource Management Review*, 12, 299–312.
- Parise, P. A.(2002). doctor of business administration. A dissertation entitled: *Gender, education and life-cycle stage: The relationship to work-family conflict*. Wayne Huizenga Graduate School of Business and Entrepreneurship.
- Peck, R. C.(1968). Psychological developments in the second half of life. In B. L. Neugarten(Ed.), *Middle age and aging(pp. 88-92)*. Chicago: University of Chicago Press.
- Pienta, A. M.(2003). Partners in marriage: An analysis of husbands and wives retirement behavior. *Journal of Applied Gerontology*, 22, 340-358.
- Pittman, Joe F., . Keiley, Margaret, K., Kerpelman, Jennifer L., Vaughn, Brian E.(2011). Attachment, identity, and intimacy: Parallels between Bowlby’s and Erikson’s paradigms. *Journal of Family Theory & Review*, 3, 32–46.
- Portes, P., Dunham, R., & Del Castillo, K.(2000).Identity formation and status across cultures: Exploring the cultural validity of Eriksonian theory. In A. L. Comunian, U. Gielen(Eds.), *International perspectives on human development*. Lengerich: Pabst Science Publication.
- Raymo, James M., Sweeney, Megan M.(2006). Work-Family Conflict and Retirement Preferences.*The Journals of Gerontology*, 61B, 3; Health Module.S161-S169.
- Rhyné, D.(1981). Bases of marital satisfaction among men and women.*Journal of Marriage and Family*, 43, 941-955.



- Rollins, B. C., & Feldman, H.(1970). Marital satisfaction over the family life cycle.*Journal of Marriage and the family*, 32, 20-28.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles.*Administrative Science Quarterly*, 46, 55-684
- Shieman, S.(2000). Education and activation, course, and management of anger.*Journal of Health and Social Behavior*, 41, 20-39.
- Shieman, S., Galvin, P.(2011). *Education and work-family conflict: Explanations, contingencies and mental health consequences*. Social Forces, 89, 1341-1362.
- Shin An, J., Cooney, T. M.(2006). Psychological well-being in mid to late life: The role of generativity development and parent-child relationships across the lifespan. *International Journal of Behavioral Development* , 30 (5), 410-421.
- Staines, G. and O'Connor, P. (1980). "Conflicts among work, leisure, and family roles", *Monthly Labor Review*, Vol. 103, pp. 35-9.
- Stewart, A.J., Ostrove, J.M., &Helson, R. (2001). Middle aging in women: Patterns of personality change from the 30s to the 50s. *Journal of AdultDevelopment*, 8(1), 23-37.
- Swanson, V., Power, K. G., and Simpson, R. J.(1998). Occupational stress and family life: A comparison of male and female doctors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 237-260.
- Tavris, C.(1989). *Anger: The misunderstood emotion*. New York: Simon and Shuster.
- Thorndike, E. L., Bregman, E. O., Tilton, J. W., andWoodyard, E.( 1928). *Adult learning*. New York: Mac-millan.
- Vinick, B. H., &Ekerdt, D. J.(1991). Retirement: What happened to husband-wife relationships? *Journal of Geriatric Psychiatry*, 24, 23-40.