

## گسترش نقش زنان در جهت حمایت‌های شغلی - خانوادگی

امیر رستگار خالد

حمایت‌های شغلی - خانوادگی برای زنان شاغل عامل مهمی در جهت تثبیت نقش‌های اجتماعی آن‌ها محسوب می‌شود و بدون آن برای این گروه از زنان بهره‌مندی از فواید ترکیب نقش و مقابله با فشارهای روانی - اجتماعی ناشی از نظام گسترش‌یافته نقش‌ها، به‌ندرت میسر است. در این پژوهش سعی شده است تا با پاسخ به چند سؤال، سازوکار حمایت اجتماعی در این زمینه توضیح داده شود. این سؤالات عمدتاً معطوف روشن ساختن، میزان، نوع و منبع حمایت‌های شغلی - خانوادگی احساس شده فرد شاغل و نیز تبیین روابط متغیرهای درگیری خانوادگی و کنترل بر کار با حمایت اجتماعی با توجه به جنسیت فرد بوده است. نتایج تحقیق به‌طور کلی حاکی از تأیید فرضیه‌ها و انتظارات تحقیق درباره نقش حفاظتی حمایت‌های شغلی - خانوادگی در مقابله و سازگاری با فشار و نیز اثر تعدیل‌کننده جنسیت بر این فرایند است. به‌طوری‌که نتایج تحلیل‌های آماری نشان می‌دهد رابطه درگیری خانوادگی با احساس حمایت خانوادگی در بین زنان و رابطه کنترل بر کار با حمایت شغلی احساس شده مردان قوی‌تر است. با افزایش میزان حمایت خانوادگی از حجم انتظارات نقش خانوادگی فرد کاسته و با کاهش سن زنان بر میزان حمایت ابزاری اعضا خانواده از آنان افزوده می‌شود. رابطه حمایت خانوادگی با متغیرهایی نظیر سن، انتظارات نقش شغلی، تعداد سال‌های ازدواج و سطح تحصیلات معنی‌دار است و حمایت شغلی به‌ویژه حمایت دریافت شده از سرپرست نیز به تبع متغیرهایی نظیر سطح شغل، گروه عمده شغلی و سابقه کار فرد تغییر می‌پذیرد.

**مقایم کلیدی:** نقش‌های چندگانه، حمایت اجتماعی، خانواده، کار، زنان.

### بیان مسئله تحقیق

تحولات ساختار اجتماعی جوامع جدید و به تبع آن جامعه‌های در حال گذر، نظام توزیع و تخصیص نقش‌های اجتماعی را در سطح روابط و نهادهای اجتماعی دچار دگرگونی‌های اساسی کرده است و در نتیجه سبب افزایش مشارکت زنان در نیروی کار اقتصادی و ازدیاد تعداد زنان شاغل در خارج از حوزه‌های سنتی و گسترش خانواده‌های دو شغله<sup>۱</sup> یا هر دو شساغل که زن و شوهر در پایگاه شغلی تقریباً برابری به کار مشغول هستند گردیده است.

چنین وضعی لااقل برای این دسته از خانواده‌ها نظم و تعادل ناشی از حاکمیت تقسیم سنتی و جنسیتی کار را که به دلیل جدا بودن قلمروهای اقتصادی و خانوادگی از یکدیگر ساختار ساده نقش‌های اجتماعی و به خصوص نقش‌های شغلی، اولویت نقش‌های خانوادگی در تعیین هویت فردی و تعدد، عمومیت و برجستگی کارکردهای خانواده گسترده، حمایت و پشتیبانی می‌شد تا حد زیادی تضعیف کرده است و در نتیجه زن و شوهر را در این‌گونه خانواده‌ها با گستره‌ای از تنش‌ها و فشارهای روانی و اجتماعی مواجه ساخته است راپورتهای<sup>۲</sup> پنج‌سنخ اصلی از این تنش‌ها را که خانواده‌های مذکور در تلاش برای انطباق با دگرگونی‌های اجتماعی ناشی از فرایند گذر تجربه می‌کنند را تشخیص داده‌اند، این تنش‌ها عبارتند از بار اضافی، تحریم‌های اجتماعی، معضل هویت شخصی و اعتماد به نفس، معضل شبکه اجتماعی و معضل تکثر چرخه نقش (سگال، ۱۳۷۰: ۲۲۵-۲۵۷).

یکی از عواملی که می‌تواند زوجین را در این خانواده‌ها در مقابله با فشار مصون سازد، حمایت اجتماعی است که فرد از محیط شغلی و خانوادگی خود دریافت می‌کند. شواهد تجربی متعدد حاکی از آن است که غالباً حمایت‌های شغلی و خانوادگی نقشی حفاظتی برای فرد در فرایند تعارض ایفا می‌کنند و با تعدیل پیامدهای منفی ایفای موازی تعهدات ناشی از مسئولیت‌های کار-خانواده از تشدید فشار روانی بر فرد جلوگیری می‌شود، با وجود این توضیح و تبیین ساز و کار حمایت اجتماعی در مقابله با فشار در ترکیب نقش‌های شغلی-خانوادگی از اهمیت برخوردار است و در این خصوص سؤالات عمده‌ای مطرح می‌شود: تا چه حد زن و شوهرهای شاغل در تلاش برای ترکیب نقش در محیط کار و خانواده احساس حمایت می‌کنند؟ حمایت‌های خانوادگی بیشتر محتوایی عاطفی دارد یا ابزاری؟ منبع اصلی حمایت‌های شغلی سرپرستان هستند یا همکاران؟ آیا میزان حمایت شغلی و خانوادگی ادراک شده فرد شساغل از

1. Dual career couple

2. Rapoport

میزان کنترل فرد بر کار و یا سطح درگیری خانوادگی وی تأثیر می‌پذیرد؟ رابطه بین هریک از متغیرهای فوق یا توجه به جنسیت فرد چه تغییری می‌یابد؟

### مبانی نظری تحقیق

رشد و ازدیاد خانواده‌های دو شغله به‌ویژه در کشورهای صنعتی و مسائلی که با آن مواجه‌اند، لااقل در دو حوزه متفاوت پژوهشی و علمی، بازتاب‌هایی در پی داشته است. این دو حوزه را می‌توان نخست نظریه نقش و مباحث مربوط به فواید یا پیامدهای نامطلوب نقش‌های چندگانه که به‌طور خلاصه به شکل‌گیری دو رویکرد کمیابی<sup>۱</sup> و انباشتگی<sup>۲</sup> نقش منجر می‌شود برشمرد و دوم، بررسی‌هایی دانست که به ارتباط متقابل کار-خانواده، به‌ویژه از حیث تأثیراتی که این دو نهاد در تعامل یا یکدیگر بر عملکرد شغلی، رفتار سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها در پی دارند می‌پردازند. نخستین نظریه‌پردازان نقش غالباً به جنبه‌ها و پیامدهای منفی نقش‌ها توجه می‌کردند و یکی از مفروضات مهم در نظریه‌های اولیه نقش‌های اجتماعی این بود که تعدد روابط با دیگران منبع فشار روانی و ناپایداری اجتماعی است (سایبر، ۱۹۷۴: ۱). بر همین اساس، در بررسی‌های مرتبط با رابطه متقابل کار-خانواده، با قبول فرض کمبود امکانات شخصی لازم برای حفظ تعهدات نقشی، معمولاً افراد روی پیوستار تعهد به کار در مقابل تعهد به خانواده جای داده می‌شدند، در این دیدگاه ایجاد توازن بین تعهدات فرد به فعالیت‌های مختلف اساساً به‌عنوان یک موضوع تجربی در نظر گرفته نمی‌شد (آریبی، ۱۹۹۶: ۴۶۵).

اما به تدریج و در اواسط دهه ۷۰ میلادی و پس از آن که جامعه‌شناسانی نظیر سایبر (۱۹۷۴)، توئیتس (۱۹۸۳) و مارکز (۱۹۷۷)، شروع به دیدن ترکیب نقش‌ها از جنبه مثبت آن کردند، رویکرد کمیابی و تحقیقات مبتنی بر آن قدری به سستی گرایید و زمینه را برای انجام دادن بررسی‌هایی درباره پیامدها و منافع مثبت حاصل از تعدد و ترکیب نقش‌ها مساعد گردانید (گیله، ۱۹۹۵: ۶). این رویکرد که در آن زمان یک انقلاب نظری در نوع خود به‌شمار می‌رفت چنین مطرح ساخت که انباشت نقش‌ها، پیامدها و منافع مثبتی برای سازمان خود و نظام نقش‌های کنشگر به‌همراه دارد و به‌ویژه در امنیت وجودی او کاملاً مؤثرند، می‌توان گفت هر قدر تعداد نقش‌های فرد بیشتر باشد، حس موجودیت معنادار و رفتار به‌سامان که لازمه سلامت روانی فرد و نظم اجتماعی پایدار است، تقویت می‌شود، آن‌ها همچنین نشان دادند که چگونه نظامی از

1. Scarcity

2. Accumulation

نقش‌های مهم به هم پوشاننده علی‌رغم افزایش تعداد نقش‌ها می‌تواند به کاهش فشار و تعارض یاری رساند (توئیتس، ۱۹۸۳: ۱۷۵) به‌همین دلیل تحقیقات جدیدتر به ابعاد و جنبه‌های مثبت حاصل از نقش‌های چندگانه نیز توجه کردند و منافع نظیر احترام به خود<sup>۱</sup> خودمختاری و احساس کنترل و سلامت کلی فرد را کشف کردند (کلارک، ۱۹۹۷: ۱).

این رویکرد، همچنین بر این امر تأکید می‌ورزد که تعدد نقش‌ها به‌طور مطلق نمی‌توانند زیان‌آور یا سودمند تلقی شوند بلکه فشارزایی یا خشنودکنندگی نقش‌های چندگانه بسته به عوامل و شرایطی نظیر کیفیت و تقاضاهای نقش متفاوت خواهد بود (راید، ۱۹۹۹: ۳۳۴) و عوامل فردی نظیر ویژگی‌های شخصیتی فرد و عوامل ساختار اجتماعی نظیر پایگاه یا منزلت اجتماعی و میزان حمایت ادراک شده از دیگران مهم در نتایج ایفای چند نقش مؤثر بوده‌اند (سوانسون، ۱۹۹۸: ۲۳۹).

گذشته از نظریه نقش، در بررسی‌های مربوط به رابطه متقابل کار-خانواده تحولانی به‌وقوع پیوست که یکی از تبعات آن توجه به نقش حمایت اجتماعی در تعدیل و کنترل تنش‌های بین نقشی است. بررسی‌های اخیر در بحث از رابطه متقابل کار-خانواده، سه رویکرد نظری اصلی را متمایز کرده‌اند، این رویکردها عبارتند از رویکرد تفکیک<sup>۲</sup>، رویکرد جبران<sup>۳</sup> و رویکرد ریزش<sup>۴</sup> اولین و قدیمی‌ترین رویکرد که استدلال می‌کند کار و خانواده دو حیطه یا قلمرو مستقل و جدای از هم هستند که یکدیگر را تحت تأثیر قرار نمی‌دهند، رویکرد تفکیک است. این رویکرد را اساساً کوششی تلقی کرده‌اند که پس از انقلاب صنعتی و جدایی نهاد کار از نهاد خانواده سعی می‌کرد تا نارضایتی شغلی و عدم درگیری کارگران شاغل در مشاغل یقه‌آبی<sup>۵</sup> را با شغل‌شان با این توضیح که کار و خانواده ذاتاً فضاها یا جداگانه‌ای از زندگی افراد را تشکیل می‌دهند و تفکیک آن‌ها از هم فرایندی طبیعی است، توجیه کند. این رویکرد به‌همین دلیل و به‌عنوان راه‌حل از کارگران می‌خواست که فعالانه سعی کنند این دو محیط و آنچه را در آن تجربه می‌کنند از یکدیگر دور نگه دارند (لامبرت، ۱۹۹۰: ۲۴۱). آنچه سبب ظهور و رشد این رویکرد گردید، همان‌طور که گفته شد، وقوع انقلاب صنعتی و تأثیر آن بر جدایی کار از نهاد خانواده و انتقال آن به کارخانه‌ها بود، همراه با انقلاب صنعتی طبقه متوسط نیز ظاهر شد که در آن قلمرو کار و خانواده نه تنها به لحاظ فیزیکی که از نظر جنسی نیز تفکیک و انحصاری شده بود، بدین ترتیب که در این طبقه کار مسئولیت اصلی مردان و خانواده مسئولیت اصلی زنان تلقی می‌گردید، این

1. Self-Steem

2. Segmentation

3. Compensation

4. Spillover

5. blue-collar occupation

الگو تا سال‌های ۱۹۷۰ که یک انقلاب فمینیستی لاقفل در ایالات متحد پدید آمد و تعداد زیادی از زنان تحصیل کرده طبقه متوسط وارد بازار کار شدند، الگوی مسلط بود، در حالی که دو دهه پس از آن یعنی در دهه ۹۰ هرچند که به همان ترتیب کار و خانواده به لحاظ فیزیکی همچنان جدا از یکدیگر نگه داشته می‌شوند اما دیگر کار قلمرو انحصاری مردان و خانواده یا مسئولیت مراقبت از فرزندان و کارهای خانه‌داری حیطه اختصاصی زنان به حساب نمی‌آید، این عامل سبب شد تا رویکرد تفکیک رنگ بیازد و نظریه‌های جدیدی ارائه گردند که بر ارتباط متقابل و پیوند کار - خانواده تأکید داشتند. (تنبرزل، ۱۹۹۵: ۲۳۴).

از سوی دیگر، این ایده که کارگران می‌بایست بکوشند تا آنچه را در قلمرو کار و خانواده روی می‌دهد از یکدیگر جدا دارند، به تدریج به این اندیشه منجر شد که می‌توان فقدان رضایت در کار یا خانواده را از طریق جست‌وجو و کسب خشنودی در قلمرو دیگر جبران کرد. مبانی اصلی و اولیه این دیدگاه در بررسی دابین (۱۹۶۹) به خوبی ارائه شده است، او چنین نتیجه‌گیری می‌کند که به نظر می‌رسد انسان در جامعه صنعتی پی برده است که روابط صمیمانه بشری، احساس خرسندی، خوشبختی، و ارزشمندی را می‌باید در کانونی<sup>۱</sup> بیرون از کار جست‌وجو کند، پیتر و فسکی (۱۹۷۹) نیز در یک بررسی کیفی از خانواده‌های طبقه کارگر نتیجه می‌گیرد که انسان به خانه‌اش به عنوان یک پناهگاه و به خانواده‌اش به عنوان منبعی برای کسب خشنودی که در محیط کار از آن بی‌بهره است نگاه می‌کند، هرچند نظریه جبران به طور ساده‌ای برای تبیین واکنش کارگران به ناخشنودی و عدم درگیری آن‌ها نسبت به شغل‌شان به کار گرفته شده است، این نظریه یک تبیین پذیرفتنی نیز از این‌که چرا برخی از کارگران زمانی که دچار مسائل خانوادگی می‌شوند با کارشان درگیرتر می‌شوند فراهم می‌آورد. به طور کلی، نظریه جبران، کارگران را به عنوان کسانی که در نتیجه ناخشنودی از یک قلمرو (کار و خانواده) رضایت بیشتری را فعالانه در حوزه دیگر جست‌وجو می‌کند در نظر می‌گیرد. این امر مشخص می‌کند که مطابق با رویکرد جبران، یک رابطه منفی بین کار و غیر کار وجود دارد بدین معنی که رضایت شغلی پایین ممکن است که به وسیله کسب رضایت بیشتری از زندگی خانوادگی، جبران و متوازن شود. اما مهم‌ترین و عمده‌ترین دیدگاه در رابطه متقابل کار و خانواده رویکرد ریزش است که بیان می‌کند تأثیرات یک نقش به نقش دیگر ریزش می‌کند، چندین تحقیق پیشنهاد کرده‌اند که کارگران، احساسات، نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتارهایی را که در طول کار تجربه می‌کنند به درون زندگی خانوادگی تسری می‌دهند و برعکس. (لامبرت، همان: ۲۴۲).

1. Center

مطابق با این رویکرد بین آن‌چه در محیط کار اتفاق می‌افتد با آن‌چه در محیط خانواده رخ می‌دهد مشابهت وجود دارد و بدین‌گونه خوشحالی در کار منجر به خوشحالی در خانواده می‌شود و در نتیجه اثرات کار به غیر کار و اثرات غیر کار به کار تعمیم داده می‌شود. (کینتون، ۱۹۹۶: ۴۵۰).

هرچند تعداد قابل توجهی از بررسی‌ها رویکرد ریزش را با این فرض رایج تأیید کرده‌اند که تأثیرات نگرشی نقش‌های کاری بر نقش‌های خانوادگی معمولاً منفی است و تقاضاهای کاری بر زندگی خانوادگی نتایج منفی باقی می‌گذارند باید تأکید کرد ریزش می‌تواند مثبت نیز باشد (کاسک، ۱۹۹۸: ۱۴۱).

لامبرت نیز صریحاً مطرح می‌کند که ریزش می‌تواند هم مثبت باشد و هم منفی، او در این زمینه به دو نمونه از نتایج تحقیق کراتر (۱۹۸۴) استناد می‌ورزد. در نمونه اول کراتر نشان می‌دهد که چگونه کارگرانی که مشاغلشان حد معینی از مشارکت آن‌ها در تصمیم‌سازی را ایجاد می‌کند توانسته‌اند از مهارت‌های تازه توسعه یافته‌شان در این زمینه برای کنار آمدن با فرزندانشان به نحوی کارآمدتر بهره ببرند، در نمونه‌ای نیز کراتر مشخص می‌سازد که چگونه پرخاشگری ناشی از کار به محیط دیگری جابه‌جا می‌شود و مسائل کاری از محیط کار به فعالیت‌های دیگر زندگی ریزش می‌کند، او در این زمینه کارگرانی را مثال می‌زند که سرخوردگی ناشی از کار در خط مونتاژ را با پرخاشگری نسبت به اعضای خانواده، همسایگان و حتی افراد بیگانه و غریبه‌ها تسکین می‌دهند و یا فردی را مثال می‌آورد که در نتیجه یک روز کاری سخت وقتی به خانه می‌آید خسته‌تر از آن است که بتواند از حال نرود و تلویزیون تماشا کند (لامبرت، همان: ۲۴۳).

### پیشینه تحقیق

به‌همین اعتبار و با استناد به رویکردهای مذکور و به‌ویژه رویکرد ریزش، در حوزه بررسی‌های رفتار سازمانی و منابع انسانی در چند دهه اخیر تحقیقاتی درباره علل و پیامدهای تداخل بین کار و خانواده انجام شده است که از یک‌سو سیاست‌ها و خط‌مشی‌هایی را در زمینه مدیریت این تنش‌های نقش‌های در حوزه منابع انسانی سازمان‌ها فراهم آورده است و از سوی دیگر منجر به ارائه مدل‌های تجربی به‌منظور تبیین پیشایندها، فرایندها، ساز و کارها و پیامدهای بروز این نوع فشار در رابطه متقابل کار-خانواده و به‌ویژه تأثیر آن بر رضایت از زندگی و رضایت شغلی شده است. (کاسک، همان: ۱۳۹-۱۴۱).

همان‌طور که قبلاً ذکر گردید، یکی از متغیرهایی که در این بررسی‌ها بر نقش حفاظتی آن برای

فرد در فرایند تعارض تأکید می‌شود حمایت اجتماعی است، شواهد تجربی حاکی از آن است که حمایت‌هایی که فرد در محیط کار و یا در قلمرو خانواده برای ایفای موازی نقش‌های شغلی - خانوادگی دریافت می‌کند، تأثیرات مثبتی در برداشته است.

کارلسون و پرو با مروری بر تحقیقات انجام شده در این زمینه منابع عمده حمایت در قلمروی کار را همکاران فرد و سرپرست‌های حمایت‌کننده می‌دانند، این دو منبع از دو طریق، به ترکیب نقش‌های شغلی - خانوادگی کمک می‌کنند نخست از طریق تعدیل اثرات مثبت محرک‌های تنش‌زای شغلی که عبارتند از ابهام و تضاد نقش کاری و تقاضاهای زمانی کار و دوم از طریق کاهش تأثیر منفی تعارض کار - خانواده بر پیامدهای مثبت شغلی بدین طریق که حمایت سرپرست تأثیر تعارض تجربه شده کارکن را بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی او تعدیل می‌کند. مطابق با نظر کارلسون و پرو سرپرست و همکاران حامی از راه گفت‌وگو با کارکن درباره مسائل و مشکلات خانوادگی‌اش و انعطاف‌پذیر بودن وقتی شرایط اضطراری خانوادگی رخ می‌دهد سبب می‌شوند تا فرد در این موقعیت‌ها فشار کمتری تجربه کند (۱۹۹۹: ۵۱۶). آدامز و کینگ نیز معتقدند که حمایت اجتماعی به‌طور غیرمستقیم با تعارض‌های شغلی - خانوادگی مربوط می‌شود، به‌ویژه در روابط دو جانبه کاری، حمایت عاطفی همکاران به‌طور معکوس با میزانی که شغل فرد بر خانواده و زندگی او تأثیر منفی می‌گذارد رابطه دارد. (۱۹۹۶: ۸۱) توماس و گانستر محیط‌های کاری حمایت‌کننده از خانواده را به دو بخش عمده تقسیم می‌کنند، سیاست‌های حمایت از خانواده و سرپرست‌های حمایت‌کننده از خانواده، یکی از طرقی که این بخش‌ها می‌توانند تعارض تجربه شده فرد را کاهش دهند، افزایش کنترل کارکن بر کار است. بدین ترتیب که وجود شرایط حمایت از خانواده در کار سبب افزایش کنترل بر عوامل موجب فشار می‌شود و در نتیجه تعارض فرد کاهش یافته و امکان ترکیب نقش‌های شغلی - خانوادگی افزایش می‌یابد. برخی از این شرایط عبارتند از اوقات کاری شناور و پاره‌وقت، برنامه‌ریزی منعطف زمان‌بندی کاری و توانایی کارکن در انتخاب زمان شروع و پایان کار، آزادی تماس تلفنی با منزل، داشتن امکان انتخاب از میان منابع متعدد مراقبت از کودکان و به‌ویژه کودکان بیمار، ارائه خدماتی نظیر خدمات اطلاعاتی آموزشی و حمایتی، وجود سرپرست حمایت‌کننده‌ای که نسبت به مشکلات خانوادگی کارکن همدلی نشان می‌دهد و در برابر اقداماتی که کارکن برای رسیدگی به امور خانوادگی در محیط کاری انجام می‌دهد شکیبایی به خرج می‌دهد. (۱۹۹۵: ۴۱۳).

وارن و جانسون نیز مطرح می‌کنند که چنان‌چه محیط‌های کاری منابعی برای انطباق با فشار در اختیار کارکن قرار دهند، این منابع قادر خواهند بود که از تشدید فشار نقش‌های کاری - خانوادگی ممانعت کنند، آن‌ها سه دسته از این منابع را در محیط‌های کاری عبارت

می‌دانند از: الف) فرهنگ سازمانی دوستانه-خانوادگی، ب) حمایت سرپرست، ج) منافع جهت‌یافته خانوادگی قابل دسترس. این سه منبع از طریق ایجاد حساسیت نسبت به نیازهای خانوادگی کارکن و فراهم آوردن شرایطی که به آن‌ها اجازه دهد بهتر بتوانند مسئولیت‌های کاری و خانوادگی خود را با هم ترکیب کنند، این باور را در شاغلان به وجود می‌آورند که محل کارشان نسبت به مشکلات ناشی از رابطه متقابل کار-خانواده آن‌ها آگاه است و مسئولیت‌های خانوادگی آن‌ها را درک می‌کند، در این شرایط احتمال بیشتری وجود دارد که آن‌ها محیط کارشان را به عنوان منبعی برای انطباق با فشار تلقی کنند. (۱۹۹۵: ۱۶۵).

کرچمایر و کوهن نیز حمایت محل کار را یکی از راهبردهای اصلی برای مدیریت بین نقشی و تداخل ناشی از کار می‌دانند و آن را شامل حمایت مستقیم کارفرما از فعالیت‌های غیرکاری کارکنان که اساساً متکی بر کنش‌های سرپرست مستقیم افراد در سازمان‌هاست می‌شناسند. (۱۹۹۹: ۶۰).

ری و میلر نیز منابع حمایت اجتماعی مرتبط با کار را که می‌تواند تأثیر منفی تنش را بر افراد کاهش دهد و یا در برابر آن برای آن‌ها نقش محافظ را ایفا کنند به دو دسته کلی درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تقسیم می‌کنند، مطابق با این دسته‌بندی، نقش حمایتی ارتباطات بین فردی در سازمان‌ها، زمانی که تأثیر محرک‌های تنش‌زای برون‌سازمانی بر محیط کار در نظر گرفته می‌شود، بارزتر می‌گردد، آگاهی و شناختی که سرپرست و همکاران از تنش‌های ذاتی محل کار دارند، موقعیت مناسبی برای آن‌ها فراهم می‌کنند تا فرد را در برابر تنش‌های برون‌سازمانی و خصوصاً تنش‌های متقابل کار-خانواده از طریق روابط حمایت‌آمیز، سهم ساختن فرد از اطلاعات و منابع در اختیار خود و ارائه پیشنهاد و کمک به فرد برای این‌که وی دریابد که در برابر مشکلات تنها نیست، محافظت کنند (۱۹۹۴: ۶۱-۳۶۰).

مطابق دیدگاه آدامز و کینگ در میان منابع غیرکاری حمایت اجتماعی، حمایت از زوج، اعضا خانواده و دوستان بسیار مهم است. در واقع اعضا خانواده منبع اولیه در ارائه حمایت عاطفی و ابزاری به افراد به‌ویژه در خارج از محیط کاری محسوب می‌شوند و می‌توانند نقش مهمی را در کنترل روند تنش‌زای شغلی بازی کنند، هرچند که آن‌ها مطرح می‌کنند اگر میزان تعارض کار-خانواده تجربه شده فرد بالا باشد و موجب اختلالات شدیدی در خانواده فرد شود، تأثیر منفی فعالیت‌های شغلی بر خانواده، از نقش حمایت‌کننده خانواده خواهد کاست. (۱۹۹۶: ۴۱۲) کوک و روسو نیز مطرح می‌کنند که حمایت اجتماعی خانواده از فرد به دو صورت، آثار تنش‌های کاری (اضافه بار نقش و تعارض بین نقشی) را بر پیامدهای فشار روانی و جسمی تخفیف می‌دهد نخست از طریق تعدیل رابطه میان این دو، و دوم مستقیماً و با کاهش

فشار، در نتیجه محدود ساختن تقاضاهای خانواده از فرد (۱۹۸۴: ۲۵۵). کارلسون و پرو نیز منبع عمده حمایت اجتماعی مرتبط با نقش‌های غیرکاری که می‌تواند وقوع تداخل بین کار-خانواده یا سطح شدت آن را کاهش دهد حمایت خانواده از کارکن می‌دانند. آن‌ها در این رابطه به‌ویژه بر حمایت زوجین از یکدیگر، وجود یک رابطه خوب و صمیمی میان همسران، کاهش تنش‌های ازدواج و افزایش سازگاری میان آن‌ها تأکید می‌کنند، برای زنان، حمایت مرد از اشتغال آن‌ها برای این‌که پیامدهای منفی بر نظام خانوادگی در پی نداشته باشد و برای مردان، حمایت زن از شغل وی برای آن‌که او رضایت شغلی بیشتری تجربه کند مهم و مؤثر است (همان: ۵۱۶).

آربی نیز تأکید می‌کند که فقدان حمایت متقابل بین زوجین در انجام دادن وظایف خانه‌داری و مراقبت از فرزندان و به‌ویژه فقدان حمایت عاطفی آن‌ها از یکدیگر موجب می‌شود که آن‌ها نتوانند تقاضاهای گسترش یافته ناشی از مشارکت در نقش‌های متعدد را اداره نمایند و در نتیجه احتمال بروز تداخل بین کار-خانواده برای آن‌ها بیشتر می‌شود. آربی تأکید می‌کند که شوهران دارای نگرش‌های موافق فمینیستی غالباً در کارهای خانه‌داری و مراقبت از فرزندان مشارکت می‌کنند و بدین ترتیب از فشار مضاعف بر همسرانشان می‌کاهند (۱۹۹۲: ۸۱۵).

به‌طور کلی، بررسی‌های متعددی نشان داده‌اند که حمایت ادراک شده از زوج، برای مدیریت تعارض نقش‌های چندگانه زنان در خانواده‌های دو شغله<sup>۱</sup> یک ضرورت است، این بررسی‌ها شواهد نیرومندی در زمینه اثر تعدیل‌کننده حمایت ادراک شده از زوج بر رابطه تعارض تجربه شده با سازگاری ازدواج زوجین فراهم کرده‌اند، نتایج یک بررسی طولی نشان می‌دهد که مادران شاغلی که سطح بالایی از تعارض بین نقشی (تعارض بین نقش‌های عمده زندگی از قبیل اشتغال، والدینی، همسری و خود) و سطح پایینی از حمایت از زوج را تجربه کرده‌اند، به‌طور معنی‌داری سازگاری ازدواج کمتری از سایر گروه‌های مورد بررسی داشته‌اند (برلی، ۱۹۹۵: ۴۸۳).

در عین حال پاره‌ای از تحقیقات تأثیر جنسیت را بر اثر بخشی نوع حمایت دریافت شده بر فرایند تعارض نشان داده‌اند بل (۱۹۸۷) مطرح می‌کند که حمایت اجتماعی می‌تواند تأثیرات متفاوتی بر زنان و مردان داشته باشد، بلینگز و موس (۱۹۸۲) نیز گزارش می‌کنند که مطابق با نتایج تحقیق‌شان منابع حمایت خانوادگی و شغلی هر دو با بهبود عملکرد شغلی مردان مرتبط بوده است، در حالی‌که در میان زنان، صرفاً منابع خانوادگی با بهبود عملکرد شغلی آن‌ها ارتباط

1. dual-career

داشته است، در یک تحقیق مشابه اتزیون (۱۹۸۴) دریافت که در برابر فشار، برای مردان منابع شغلی حمایت، نقش محافظ را ایفا می‌کند، حال آن‌که منابع خانوادگی حمایت، زنان را در مقابله با تنش مصون می‌سازند، وان فوسن (۱۹۸۱) نیز گزارش می‌دهد که حمایت ابزاری از زوج، تأثیر اضافه‌بار نقش خانوادگی را بر افسردگی زنان شاغل کاهش می‌دهد در حالی که حمایت احساسی اشتقاق یافته از یک رابطه نزدیک و صمیمانه در ازدواج تأثیر شرایط بد اجتماعی در کار را بر افسردگی مردان تعدیل می‌کند (پاراسورمن و همکاران، ۱۹۸۵: ۳۴۴) آدامز و کینگ نیز بیان می‌کنند که احتمال بسیاری وجود دارد که شکل خاصی از حمایت اجتماعی بر نوع خاصی از تعارض تأثیر بگذارد و نوع دیگری از حمایت بر شکل جایگزین تعارض مؤثر باشد بدین نحو که حمایت عاطفی و ابزاری دریافت شده از خانواده با تداخل خانواده با کار ارتباط معنی‌دار دارد، حال آن‌که حمایت محیط کار از وظایف خانوادگی کارکن موجب می‌شود که کار کمتر با خانواده مداخله کند (۱۹۹۶: ۴۱۲-۴۱۳).

#### فرضیه‌های تحقیق

براساس ادبیات تحقیق، چهار فرضیه اصلی در تحقیق حاضر مورد بررسی قرار گرفته‌اند: (یکم) زنان در مقایسه با مردان برای ترکیب نقش‌های کار-خانواده حمایت خانوادگی بیشتری دریافت می‌کنند، (دوم) مردان در مقایسه با زنان برای ترکیب نقش‌های کار-خانواده حمایت شغلی بیشتری دریافت می‌کنند، (سوم) رابطه درگیری خانوادگی با حمایت دریافت شده از خانواده در بین زنان شدیدتر از مردان است، و (چهارم) رابطه کنترل کار با حمایت شغلی در بین مردان شدیدتر از زنان است.

#### روش تحقیق

روش به کار گرفته شده در تحقیق حاضر پیمایش است. در این روش، شیوه جمع‌آوری اطلاعات مبتنی بر نمونه‌گیری و مراجعه میدانی به نمونه‌های انتخاب شده و انجام دادن مصاحبه بسته با پاسخگویان بوده است، ابزار جمع‌آوری اطلاعات نیز پرسشنامه بوده است.

#### جمعیت آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

با توجه به اهداف تحقیق حاضر، جامعه آماری تحقیق، شامل مجموعه خانوارهای دارای زن و شوهر شاغل ساکن در شهر تهران است، هریک از زوجین فوق به منزله واحد جامعه آماری محسوب می‌شود.

روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی چند مرحله‌ای متناسب با حجم جمعیتی هریک از طبقات می‌باشد، براساس این روش، ابتدا هریک از مناطق ۲۲ گانه شهر تهران به‌عنوان یک طبقه آماری در نظر گرفته شده سپس از بین بلوک‌های ساختمانی در هر منطقه تعداد بلوک‌های ساختمانی متناسب با حجم بلوک‌های موجود در هر منطقه انتخاب شد که تعداد بلوک‌ها در کل مناطق ۱۹۵ بلوک می‌باشد، سپس از طریق برآورد میزان خانوارهای دارای زن و شوهر شاغل هریک از مناطق براساس اطلاعات مستخرج از تحقیقات سابق، تعدادی نمونه از بین خانوارهای فوق برآورد گردید که این تعداد با توجه به امکانات تحقیق ۳۲۲ خانوار بوده است، سپس با توزیع خانوارهای فوق در بین مناطق ۲۲ گانه و متناسب حجم هریک از مناطق شیوه نمونه‌گیری به‌صورت مورد نظر از بین واحدهای جامعه آماری اجرا گردید و با توجه به واحد جامعه آماری که هریک از زوجین می‌باشد ۶۴۴ نفر در خانوارهای مذکور مورد پرسش قرار گرفتند.

#### ابزارهای تحقیق

در تحقیق حاضر از چهار مقیاس برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه استفاده شده است، علاوه بر آن تعدادی سؤال درباره ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان نیز پرسیده شده است. پیش از توصیف مقیاس‌ها و بیان شواهد مربوطه به روایی و پایایی آن‌ها، ضرورت دارد متغیر اصلی یا وابسته تحقیق به لحاظ مفهومی و نظری تعریف شود بدین‌منظور و با توجه به این‌که حمایت شغلی و خانوادگی هر دو، انواعی از حمایت اجتماعی محسوب می‌شوند که صرفاً در منبع حمایت با یکدیگر متفاوت‌اند، بنابراین برای تعریف هریک نیاز است که نخست تعریفی از حمایت اجتماعی ارائه شود و سپس به استناد آن، این دو نوع حمایت نیز تعریف شوند، لذا، نخست برخی تعاریف و طبقه‌بندی‌هایی که از حمایت اجتماعی و مؤلفه‌های آن انجام شده است را مرور می‌کنیم.

کوب (۱۹۷۶) حمایت اجتماعی را مجموعه اطلاعاتی تعریف می‌کند که شخص را به این اعتقاد می‌رساند که در یک شبکه ارتباطی مورد توجه و علاقه دیگران است و از سوی آن‌ها با ارزش و محترم شمرده می‌شود، و در نتیجه چنین باوری این احساس به فرد دست می‌دهد که به آن شبکه ارتباطی متعلق است، هاوس (۱۹۸۱) نیز حمایت اجتماعی را نوعی مبادله بین فردی می‌داند که پیوندهای عاطفی، کمک‌های مؤثر ابزاری، ارائه اطلاعات و اظهار نظر و ارزیابی دیگران را دربر می‌گیرد. شافر، کوین و لازروس (۱۹۸۱) با تأکید بر ادراکات ذهنی فرد حمایت اجتماعی را عبارت می‌دانند از ارزشیابی‌ها یا ارزیابی‌های فرد از این‌که تا چه حد یک تعامل یا الگوی تعاملات یا روابط برای وی سودمند است (شافر، کوین و لازروس، ۱۹۸۱: ۳۸۴).

هلر (۱۹۸۶) نیز این مفهوم را فعالیتی اجتماعی می‌داند که از طریق آن حرمت ذات فرد در یک رابطه بین شخصی تقویت شده و فرد از طریق کمک‌هایی که از دیگران دریافت می‌کند (عاطفی، شناختی و ابزاری) در برابر فشار روانی محافظت می‌شود. کسلر، پرایس و ورتمن (۱۹۸۵) دو مؤلفه یا نوع متمایز از حمایت اجتماعی تشخیص می‌دهند، حمایت اجتماعی ساختاری<sup>۱</sup> و حمایت اجتماعی کارکردی<sup>۲</sup>.

حمایت اجتماعی ساختاری بر جنبه‌های ساختاری روابط اجتماعی دلالت می‌کند، این جنبه‌ها به‌طور کلی عبارتند از ترتیب و برنامه زندگی، بدین معنی که آیا شخص به تنهایی زندگی می‌کند یا با دیگران، فراوانی تعاملات اجتماعی، مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی یا درگیری در شبکه اجتماعی، یعنی گروهی از افراد که ممکن است سطوح متنوعی از تماس با یکدیگر داشته باشند.

حمایت اجتماعی کارکردی نیز اصولاً به کارکردهای متعددی که حمایت ممکن است فراهم کند ارجاع می‌شود از قبیل ابراز حالات روانی مثبت یا حمایت عاطفی، اظهار موافقت با عقاید یا احساسات شخص، ابراز احساس تشویق‌آمیز و دلگرم‌کننده و یا کارکردهای دیگر مانند تأمین مشورت، ارائه اطلاعات و تأمین کمک‌های اطلاعاتی (کسلر و همکاران، ۱۹۸۵: ۵۴۲).

کاپلان (۱۹۸۶) در بحث از خانواده به‌عنوان یک نظام اجتماعی، تنوعی از انواع حمایت‌هایی که زن و شوهر می‌توانند برای یکدیگر فراهم کنند بر شمرده است از قبیل اطلاعات، بازخواند، کنترل متقابل و کمک‌های عملی برای حل مشکل.

وان فوسن (۱۹۸۶) انواع دیگری از حمایت را تشخیص داده است: تأیید شخص توسط دیگران، محبت، علاقه، دلبستگی، رابطه متقابل و خیرخواهی. سکاران (۱۹۸۶) نیز حمایت‌های ممکن دیگری نظیر حمایت فیزیکی، تشویق، اطلاعات، مشارکت و راهنمایی، همکاری، حل مسئله، حمایت عاطفی، مراقبت و توجه و خودداری از تقاضای بیش از حد از فرد را توصیف کرده است. پرلین (۱۹۸۵) پیشنهاد می‌کند که مشارکت در روابط نقشی متقابل برای افراد حمایتی را فراهم می‌کند که منابع اصلی آن، الگوها، هنجارها و انسجام درونی شبکه نقش است، به‌علاوه این روابط چنین ادراکی برای شخص پدید می‌آورند که باور کند شخص مفیدی است و وجود سودمندی دارد (پاراسورمن و همکاران، ۱۹۹۲: ۱۳۶۷-۱۳۶۹).

### مقیاس حمایت شغلی<sup>۱</sup>

با استناد به تعاریف ارائه شده دربارهٔ حمایت اجتماعی و نیز طبقه‌بندی‌ها و سنخ‌شناسی‌های به‌عمل آمده در مورد انواع اصلی حمایت و نیز منابع آن و همچنین با توجه به آن‌که به‌ویژه کارلسون و پرو (۱۹۹۹) در بررسی انواع نقش‌هایی که حمایت شغلی می‌تواند بر فرایند بروز تعارض کار-خانواده ایفا کند، حمایت سرپرست و همکاران را به‌عنوان دو منبع اصلی حمایت از کارکن می‌شناسند و به‌همین ترتیب ری و میلر (۱۹۹۴) نیز سرپرست‌ها و همکاران کارکن را دو عامل عمده درون سازمانی که می‌توانند فرد شاغل را در برابر تأثیر منفی محرک‌های تنش‌زای برون‌سازمانی و خصوصاً تنش‌های متقابل کار-خانواده مورد محافظت قرار دهند معرفی می‌کنند و نیز با عنایت به این‌که اصولاً در غالب مقیاس‌ها و پژوهش‌های مرتبط با سنجش حمایت اجتماعی در محیط کار، حمایت دریافت شده فرد شاغل در کار براساس منبع حمایت به حمایت دریافت شده از سرپرست و همکاران طبقه‌بندی می‌شود، در تحقیق حاضر نیز حمایت شغلی مشتمل بر دو بعد اصلی است که عبارتند از: (۱) حمایت سرپرست<sup>۲</sup> (۲) حمایت همکاران<sup>۳</sup> از فرد شاغل. به بررسی‌های متعددی می‌توان اشاره کرد که این طبقه‌بندی در آن‌ها رعایت شده است ازجمله پژوهش‌های هاینس، هرلبرت و زیمر (۱۹۹۱) که با استفاده از مقیاس هاوس (۱۹۸۶) نقش تعدیل‌کنندهٔ حمایت اجتماعی را در فرایند استرس شغلی بررسی کرده‌اند، نیز تحقیق کارلسون و پرو که با استفاده از مقیاس اتزیون (۱۹۸۴) انجام شده است و یا بررسی گرین برگر و همکارانش (۱۹۸۹) دربارهٔ تأثیر محیط‌های حمایت‌کنندهٔ کاری بر رفاه و گرایش به کار والدین که با استفاده از مقیاس کاپلان، کوب، فرنچ، هریسون و پیناثو (۱۹۷۵) انجام شده است. از مقیاس اخیر، ری و میلر (۱۹۹۴) نیز در تحقیق خود سود جستند. بر این اساس شاخص‌های سنجش حمایت شغلی عبارتند از: انعطاف‌پذیری نسبت به کارکن در شرایط وقوع ضرورت‌های خانوادگی برای وی که دو شاخص فرعی دارد، تنظیم برنامهٔ زمان‌بندی کار منطبق با این ضرورت‌ها و تطابق با درخواست‌های مرخصی کارکن برای رسیدگی به مسئولیت‌های خانوادگی، مساعدت و راهنمایی کارکن برای رفع مشکلات کاری وی، حساسیت نسبت به مشکلات خانوادگی کارکن و تعامل صمیمانه.

به‌جز شاخص اول که صرفاً اختصاص به سرپرست دارد، سه شاخص دیگر برای هر دو منبع حمایت از کار یعنی سرپرست و همکاران مشترک است. این شاخص‌ها گذشته از آن‌که در بیشتر تعاریف مورد بررسی از حمایت اجتماعی در بیان مصادیق عمومی هریک از انواع حمایت

1. Worksite Support

2. Supervisor Support

3. Co-Worker Support

به‌طور کلی ذکر گردیده است در پژوهش‌ها و مدل‌های مرتبط با نقش حمایت اجتماعی در فرایند تنش عموماً و تنش‌های متقابل کار-خانواده خصوصاً مورد توجه بوده‌اند. شاخص‌های اول و سوم که پشتیبانی محیط کار از مسئولیت‌های ناشی از نقش‌های خانوادگی کارکن را می‌سنجد از پژوهش‌های وارن و جانسون (۱۹۹۵) کارلسون و پرو (۱۹۹۹) کرچمایر و کوهن (۱۹۹۹) و نیز توماس و گانستر (۱۹۹۵) اخذ شده‌اند.

شاخص دوم (مساعدت) نیز از بررسی‌های توماس و گانستر، ری و میلر (۱۹۹۴) و کاتک و شریفنسکی (۱۹۸۸) اخذ شده‌اند. شاخص چهارم نیز، هرچند کم و بیش در سایر پژوهش‌های یاد شده به آن اشاره شده است در تحقیق هاینس، هرلبرت و زیمر (۱۹۹۱) صراحتاً مورد تأکید بوده است.

متناسب با ابعاد و شاخص‌های فوق‌الذکر، تعدادی از مقیاس‌های مرتبط مورد بررسی قرار گرفتند که از بین آن‌ها، تعدادی از گویه‌های مقیاس‌های زیر که به لحاظ مفهومی رابطه نزدیک‌تری با مفاهیم منبعت از شاخص‌های مذکور داشتند انتخاب گردیدند و مورد آزمون مقدماتی قرار گرفتند.

این مقیاس‌ها عبارتند از مقیاس هاوس (۱۹۷۵) به نقل هاینس، هربرت و زیمر (۱۹۹۱)، این مقیاس در مآخذ یاد شده شامل ۱۰ گویه بود که ۶ گویه آن انتخاب گردید. مقیاس توماس و گانستر (۱۹۹۴) ۹ گویه داشت که ۵ گویه آن انتخاب گردید، ۲ گویه از مقیاس گرین برگ و اونیل (۱۹۸۹)، ۱ گویه از مقیاس فرناندز (۱۹۹۰) به نقل از مالارد و لانس (۱۹۹۸)، ۲ گویه از مقیاس وارن و جانسن (۱۹۹۵) ۳ گویه از مقیاس گرلر و هارولد (۱۹۷۵)، به نقل از کاتک و شریفنسکی (۱۹۸۸)، ۲ گویه از مقیاس کاپلان و همکارانش (۱۹۷۵) به نقل از ری و میلر (۱۹۹۴) و ۷ گویه که محقق با استناد به شاخص‌های حمایت اجتماعی از کار و گویه‌های مقیاس‌های مورد بررسی طرح و به آن‌ها اضافه کرد.

بدین ترتیب مقیاس مقدماتی دارای ۲۸ گویه بود که ۱۸ گویه آن حمایت سرپرست و ۱۰ گویه دیگر حمایت همکاران را از فرد در کار می‌سنجیدند. پس از انجام محاسبات آماری مشخص گردید: از ۳ شاخص درجه دوم انعطاف‌پذیری که عبارت بودند از تنظیم برنامه زمان‌بندی کار، تطابق با درخواست‌های مرخصی و آزادی در محیط کار برای رسیدگی به وظایف خانوادگی، شاخص اخیر و گویه‌های آن رابطه معنی‌داری با سایر شاخص‌ها و گویه‌های مقیاس ندارند و در نتیجه حذف شدند و برای هر یک از شاخص‌های دیگر نیز ۱ گویه انتخاب شد.

مطابق با توضیحات فوق‌الذکر مقیاس حمایت شغلی دارای ۸ گویه است که ۵ گویه آن حمایت دریافت شده از سرپرست و ۳ گویه دیگر حمایت دریافت شده فرد از همکارانش را

می‌سنجند. ۴ گویه مرتبط با بعد حمایت از سرپرست از مقیاس توماس و گانستر (۱۹۹۴) و ۱ گویه (بعد تعامل صمیمانه) از مقیاس کاپلان و همکاران (۱۹۷۵) اخذ شده‌اند. ۲ گویه مرتبط با بعد حمایت از همکاران، نیز از مقیاس گرلر و هارولد (۱۹۷۵) و ۱ گویه (بعد تعامل صمیمانه) از مقیاس هاوس (۱۹۷۵) اخذ شده است. گویه‌های منتخب مجدداً مورد تحلیل قرار گرفتند که نتایج حاصل نشان می‌دهد که مقیاس مزبور از قابلیت اعتماد قابل قبولی برخوردار است. به طوری که در هیچ مورد ضریب همبستگی هیچ‌یک از گویه‌ها به کل (ضریب گویه به مقیاس) کمتر از  $0/38$  نیست. آلفای ( $\alpha$ ) مقیاس در بررسی مقدماتی  $0/82$  و در بررسی نهایی نیز برابر با  $0/91$  است که هر دو در حد نسبتاً بالایی است.

جدول شماره ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی درونی گویه‌های مقیاس حمایت شغلی به تفکیک بررسی مقدماتی و نهایی

شماره گویه	گویه	بررسی نهایی			بررسی مقدماتی		
		آلفای مقیاس یاجانف گویه	همبستگی گویه به کل	انحراف معیار	میانگین	آلفای مقیاس یاجانف گویه	همبستگی گویه به کل
۱	مدیر مرا در برنامه‌ریزی برای حل مشکلات کاری یاری می‌کند.	۰/۸۸	۰/۸۳	۱/۵۱	۲/۳۶	۰/۸۰	۰/۸۵
۲	مدیرم لسمت به مشکلاتم درک متقابل دارد و ابزار هم‌دردی می‌کند.	۰/۸۸	۰/۸۶	۰/۳۷	۲/۳۴	۰/۷۶	۰/۷۹
۳	مدیرم برای من ارزش و احترام قابل است.	۰/۸۸	۰/۸۱	۱/۳۳	۲	۰/۷۹	۰/۶۷
۴	مدیرم هر وقت که لازم باشد با تقاضای مشخص من برای رسیدگی به امور خالوادگی موافقت می‌کند.	۰/۸۹	۰/۷۷	۱/۵۰	۲/۳۳	۰/۸۰	۰/۸۲
۵	مدیرم در صورت درخواست من امور و وظایف شغلی را برای انجام مسئولیت‌های خالوادگی‌ام کاهش می‌دهد.	۰/۸۹	۰/۷۷	۱/۵۹	۲/۹۱	۰/۷۸	۰/۷۶
۶	اگر در کار مستلماً برایم پیش بیاید همکارانم در رفع آن به من کمک می‌کنند.	۰/۹۰	۰/۵۷	۱/۱۰	۳/۵۳	۰/۸۱	۰/۶۰
۷	همکارانم با کمال میل به مشکلاتم گوش می‌دهند.	۰/۹۱	۰/۵۳	۰/۹۸	۲/۶۱	۰/۸۰	۰/۶۷
۸	افرادری که با آنها کار می‌کنم دوست و همراه من هستند.	۰/۹۱	۰/۵۰	۰/۹۲	۳/۷۷	۰/۸۱	۰/۶۰

به منظور سنجش روایی<sup>۱</sup> مقیاس، از تکنیک تحلیلی عاملی استفاده شده و در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی گویه‌های مقیاس ارائه شده است. آماره KMO که برابر با ۰/۷۸٪ محاسبه شده نشان می‌دهد که همبستگی گویه‌های مقیاس برای ایجاد یک تحلیل عاملی مناسب است.

جدول شماره ۲. ماتریس ضرایب همبستگی گویه‌های مقیاس حمایت شغلی

شماره گویه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱								
۲	۰/۶۵							
۳	۰/۵۲	۰/۵۸						
۴	۰/۲۲	۰/۲۲	۰/۲۷					
۵	۰/۳۳	۰/۵۸	۰/۲۶	۰/۵۳				
۶	۰/۱۹	۰/۱۵	۰/۱۹	۰/۱۳	۰/۲۷			
۷	۰/۲۰	۰/۲۵	۰/۲۵	۰/۲۰	۰/۲۶	۰/۳۷		
۸	۰/۲۳	۰/۲۲	۰/۲۷	۰/۱۲	۰/۲۱	۰/۲۳	۰/۲۵	

در جدول شماره ۳ نیز ضرایب اشتراک، مقادیر ویژه، و درصد تغییرات تبیین شده هر یک از گویه‌های مقیاس ارائه شده است. ضرایب اشتراک تمامی گویه‌ها که در حد قابل قبول یا بالایی قرار دارند حاکی از آن است که عامل‌های اصلی استخراج شده می‌توانند تغییرات تمامی گویه‌ها را توجیه کنند. مقدار ویژه صرفاً دو عامل ۱ و ۲ نیز بالاتر از ۱ هستند که در مجموع ۶۰/۹۵ درصد از کل تغییرات را تبیین می‌کنند.

جدول شماره ۳. ضرایب اشتراک، مقادیر ویژه و درصد تغییرات تبیین شده به وسیله عامل‌های

مقیاس حمایت شغلی

شماره گویه	درصد تغییرات تجمعی	درصد تغییرات تبیین شده	مقدار ویژه	عامل S	ضریب اشتراک
۱	۳۳/۸۸	۳۳/۸۸	۲/۵۹	۱	۰/۵۳
۲	۱۵/۸۶	۱۵/۸۶	۱/۲۲	۲	۰/۸۲
۳	۲۲/۸۲	۱۱/۸۷	۰/۹۵	۳	۰/۵۴
۴	۸۰/۸۶	۸/۱۳	۰/۶۵	۴	۰/۳۷
۵	۸۷/۸۵	۶/۸۹	۰/۵۵	۵	۰/۶۵
۶	۹۷/۸۲	۳/۹۸	۰/۳۹	۶	۰/۶۳
۷	۹۷/۱۲	۲/۲۹	۰/۲۲	۷	۰/۶۳
۸	۱۰۰	۲/۸۷	۰/۲۲	۸	۰/۵۵

1. Validity

در جدول شماره ۴ به ترتیب ماتریس غیر چرخشی و چرخش داده شده ارائه شده است، نتایج این جدول بیان می‌کند که گویه‌های شماره ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ به عامل اول یا بعد حمایت سرپرست و گویه‌های شماره ۶، ۷ و ۸ به عامل دوم یا حمایت همکاران متعلق‌اند.

جدول شماره ۴. ماتریس عوامل غیرچرخشی و چرخش داده شده مقیاس حمایت شغلی

شماره گویه	ماتریس عوامل چرخش داده شده		ماتریس عوامل غیرچرخشی	
	عامل ۲	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۱
۱	۰/۱۶	۰/۸۹	-۰/۴۲	۰/۸۳
۲	۰/۲۲	۰/۷۷	-۰/۲۱	۰/۷۷
۳	۰/۱۳	۰/۷۲	-۰/۱۴	۰/۷۱
۴	۰/۲۵	۰/۶۸	-۰/۲۶	۰/۶۶
۵	۶/۱۵	۰/۶۸	-۰/۳۲	۰/۶۲
۶	۰/۳۹	۶/۱۹	-۰/۵۱	۰/۶۱
۷	۰/۲۶	۰/۲۵	-۰/۳۲	۰/۳۹
۸	۰/۲۲	۰/۱۶	-۰/۵۳	۰/۵۲

### مقیاس حمایت خانوادگی<sup>۱</sup>

با استناد به تعاریف ارائه شده درباره حمایت اجتماعی و نیز سنخ‌شناسی‌های به عمل آمده درباره انواع اصلی حمایت و به ویژه با استناد به مقیاسی که کینگ و ماتیمور، کینگ و آدامز (۱۹۹۵) برای سنجش حمایت اعضا خانواده از فرد شاغل ساخته‌اند که در تحقیق حاضر بخش منتخبی از آن برای سنجش حمایت خانوادگی به کار گرفته شده است، حمایت مذکور در تحقیق حاضر مشتمل بر دو بعد اصلی است: حمایت عاطفی<sup>۲</sup> حمایت ابزاری<sup>۳</sup>.

حمایت عاطفی در برگیرنده آن دسته از رفتارها یا نگرش‌های اعضای خانواده است که فرد شاغل را با تشویق، درک، توجه و نگاه مثبت و راهنمایی برای حل مشکل همراه می‌کند، این متغیر شامل رفتارها و نگرش‌هایی است که منعکس‌کننده علاقه خانواده به شغل فرد شاغل، تمایل به شنیدن، صحبت کردن و نصیحت کردن وی در مورد شغل‌اش و اظهار عمومی نگرانی و توجه نسبت به شاغل است.

1. Family Support  
3. instrumental

2. emotional

حمایت ابزاری شامل آن دسته از رفتارها یا نگرش‌های اعضای خانواده است که متوجه تسهیل روز به روز اداره امور خانواده یا خانه می‌باشد این متغیر در برگزیده رفتارها و نگرش‌هایی است که منعکس‌کننده تمایل خانواده به مشارکت در امور خانه، آسوده کردن فعالانه فرد شاغل از مسئولیت‌های غیرضروری در قبال سایر تعهدات و یا وظایف خانوادگی و تنظیم ساختار زندگی خانوادگی منطبق با برنامه زمان‌بندی یا نیازهای شغلی فرد شاغل است (کینگ و همکاران، ۱۹۹۵: ۲۳۷).

شاخص‌های سنجش این متغیر صرفاً از مقیاس حمایت خانوادگی از فرد شاغل که توسط کینگ، ماتیمور، کینگ و آدامز (۱۹۹۵) ساخته شده است اخذ گردیده‌اند، این شاخص‌ها به تفکیک هریک از ابعاد دوگانه حمایت، در مقیاس مذکور عبارتند از: بعد نخست شامل سه ویژگی اصلی است: مشارکت اعضا خانواده در انجام امور خانه، آسوده ساختن فرد شاغل از مسئولیت‌های غیرضروری در قبال سایر تعهدات خانوادگی، منطبق ساختن زندگی خانوادگی با نیازهای شغلی فرد شاغل، گفت‌وگو اعضای خانواده با فرد شاغل درباره شغل‌اش که سه صورت کلی دارد: شنیدن، صحبت کردن، مشورت کردن، همدلی با فرد شاغل نسبت به موفقیت‌ها و مشکلات شغلی که دو شکل اصلی دارد؛ درک و تشویق.

همان‌طور که در توضیح ابعاد و شاخص‌های این متغیر اشاره گردید مقیاسی که برای سنجش آن به کار رفت مقیاس حمایت اجتماعی اعضای خانواده از فرد شاغل است که توسط کینگ، ماتیمور، کینگ و آدامز (۱۹۹۵) ساخته شده است. این مقیاس در دو بعد عاطفی و ابزاری، حمایت دریافت شده فرد شاغل از خانواده را اندازه‌گیری می‌کند و در اصل ۴۴ گویه است، از این تعداد ۲۹ گویه، حمایت عاطفی و ۱۵ گویه حمایت ابزاری را می‌سنجند. پس از بررسی نظری، ۲۹ گویه از مقیاس مذکور برای سنجش هریک از ابعاد و شاخص‌های اندازه‌گیری حمایت خانوادگی، انتخاب گردید که ۱۰ گویه حمایت ابزاری و ۱۹ گویه حمایت عاطفی را می‌سنجند. در جدول ۵ تعداد و شماره هریک از گویه‌ها در پرسشنامه مقدماتی به تفکیک ابعاد و شاخص‌های مربوط، ارائه شده است، پس از انجام دادن محاسبات آماری دریافتیم که گویه‌های مربوط به شاخص (توجه) رابطه معنی‌داری با سایر گونه‌های مقیاس ندارند، بنابراین به‌طور کلی شاخص مذکور و گویه‌های آن حذف شدند. و برای هریک از شاخص‌های دیگر، ۱ گویه انتخاب شد.

به استناد، توضیحات فوق‌الذکر، مقیاس حمایت خانوادگی دارای ۸ گویه است که ۵ گویه آن حمایت عاطفی و ۳ گویه حمایت ابزاری را می‌سنجند، گویه‌های منتخب در دو مرحله، هم در بررسی مقدماتی و هم در بررسی نهایی مجدداً مورد تحلیل قرار گرفتند که نتایج حاصل نشان

می‌دهد که مقیاس مزبور از قابلیت اعتماد قابل قبولی برخوردار است.

جدول شماره ۵. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی درونی گویه‌های مقیاس حمایت خانوادگی به تفکیک بررسی مقدماتی و نهایی

شماره گویه	گویه	بررسی نهایی			بررسی مقدماتی				
		آلفای مقیاس پانزده گویه	همبستگی گویه به کل معیار	انحراف معیار	میانگین	آلفای مقیاس پانزده گویه	همبستگی گویه به کل معیار	انحراف معیار	
۱	اعضای خانواده‌ام کارهایی را که می‌بایست انجام دهند به گردن من می‌اندازند.	۰/۸۱	۰/۳۷	۰/۸۶	۲/۸۲	۰/۸۱	۰/۷۷	۰/۷۲	۲/۵۶
۲	اعضای خانواده‌ام در انجام امور مربوط به خانه به من مشارکت و همکاری می‌کنند.	۰/۷۹	۰/۵۸	۰/۹۶	۳/۶۵	۰/۸۵	۰/۵۰	۰/۵۶	۲/۷۱
۳	وقتی با اعضای خانواده‌ام در مورد کار صحبت می‌کنم آن‌ها کم‌ابسی به گوش دادن ندارند.	۰/۸۷	۰/۳۸	۰/۹۹	۳/۸۷	۰/۸۳	۰/۶۱	۰/۸۱	۲/۳۰
۴	هر وقت نیاز باشد می‌توانم در مورد کارم با اعضای خانواده‌ام صحبت کنم.	۰/۷۹	۰/۶۱	۰/۹۱	۳/۷۷	۰/۸۳	۰/۶۵	۰/۵۸	۲/۷۷
۵	وقتی در کارم موفق هستم اعضای خانواده احساس مرا درک می‌کنند.	۰/۸۰	۰/۵۹	۰/۷۷	۲/۱۳	۰/۸۲	۰/۵۸	۰/۵۷	۲/۶۸
۶	هنگامی که در مورد فشردن بگرن هستم اعضای خانواده احساس مرا درک می‌کنند.	۰/۷۸	۰/۶۸	۰/۸۲	۳/۶۵	۰/۸۳	۰/۵۳	۰/۵۳	۲/۳۰
۷	هنگامی که با هفته پرکاری مواجه هستم اعضای خانواده کارهای بیشتری را در خانه انجام می‌دهند.	۰/۷۹	۰/۵۹	۰/۹۳	۳/۵۸	۰/۸۳	۰/۵۷	۰/۷۲	۲/۳۵
۸	اگر در کار با مشکلی روبه‌رو شوم یا اعضای خانواده درباره آن مشورت می‌کنم.	۰/۸۱	۰/۳۹	۰/۹۷	۳/۷۲	۰/۸۳	۰/۶۲	۰/۳۹	۲/۶۷

به طوری که در هیچ مورد ضریب همبستگی هیچ یک از گویه‌ها به کل (ضریب گویه به مقیاس) کمتر از  $0/3$  نیست (جدول شماره ۵). نتایج همین جدول نیز نشان می‌دهد که آلفای مقیاس در بررسی مقدماتی معادل  $0/85$  و در بررسی نهایی نیز برابر با  $0/87$  است که هر دو در حد نسبتاً بالایی است.

برای سنجش روایی این مقیاس نیز از تحلیل عاملی کمک گرفته شده در جدول شماره ۶

ماتریس همبستگی گویه‌های مقیاس ارائه شده است، آماره KMO نیز که برابر ۰/۷۹ محاسبه شده است نشان می‌دهد که همبستگی بین گویه‌های مقیاس برای ایجاد یک تحلیل عامل مناسب است.

جدول شماره ۶. ماتریس ضریب همبستگی گویه‌های مقیاس حمایت خانوادگی

شماره گویه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱								
۲	۰/۳۹							
۳	۰/۳۲	۰/۳۳						
۴	۰/۳۱	۰/۳۷	۰/۳۳					
۵	۰/۱۷	۰/۱۹	۰/۳۰	۰/۳۰				
۶	۰/۳۲	۰/۳۷	۰/۳۶	۰/۳۳	۰/۵۲			
۷	۰/۳۳	۰/۳۰	۰/۲۳	۰/۲۲	۰/۱۷	۰/۳۸		
۸	٪۱۷	۰/۲۶	۰/۲۰	۰/۲۴	۰/۳۱	۰/۳۷	۰/۲۹	۱

در جدول شماره ۷ نیز ضرایب اشتراک، مقادیر ویژه و درصد تغییرات تبیین شده هر یک از گویه‌های مقیاس ارائه شده است. ضریب اشتراک تمامی گویه‌ها که در حد قابل قبول یا بالایی قرار دارند حاکی از آن است که عامل‌های اصلی استخراج شده می‌توانند تغییرات تمامی گویه‌ها را توجیه کنند، مقدار ویژه صرفاً دو عامل ۱ و ۲ بالاتر از ۱ هست که در مجموع ۵۵/۷۴ درصد از کل تغییرات را تبیین می‌کنند.

جدول شماره ۷. ضریب اشتراک، مقادیر ویژه و درصد تغییرات تبیین شده به وسیله عامل‌های مقیاس حمایت خانوادگی

شماره گویه	درصد تغییرات تجمعی	درصد تغییرات تبیین شده	مقدار ویژه	عامل S	ضریب اشتراک
۱	۴۱/۳۳	۴۱/۳۳	۲/۳۹	۱	٪۶۰
۲	۵۵/۳۳	۱۳/۵۱	۱/۶۱	۲	٪۷۱
۳	۶۶/۹۷	۱۱/۳۲	۰/۸۹	۳	٪۵۱
۴	۷۶/۲۸	۹/۳۱	۰/۳۳	۴	٪۲۸
۵	۸۲/۶۱	۷/۳۲	۰/۵۸	۵	٪۶۵
۶	۹۰/۱۰	۶/۳۹	۰/۵۱	۶	٪۵۶
۷	۹۵/۹۰	۵/۸۰	۰/۳۶	۷	٪۵۷
۸	۱۰۰	۳/۰۹	۰/۲۲	۸	٪۲۵

در جدول شماره ۸ به ترتیب ماتریس عوامل غیرچرخشی و چرخشی داده شده ارائه شده است، نتایج جدول ۴ بیان می‌کند که گویه‌های شماره ۱، ۲ و ۷ به عامل اول یا بعد حمایت

ابزاری و گویه‌های شماره ۳، ۴، ۵، ۶ و ۸ به عامل دوم که بعد حمایت عاطفی است تعلق دارند.

جدول شماره ۸. ماتریس عوامل غیرچرخشی و چرخش داده شده مقیاس حمایت خانوادگی

شماره گویه	ماتریس عوامل چرخش داده شده		ماتریس عوامل غیرچرخشی	
	عامل ۲	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۱
۱	۰/۱۱	۰/۷۶	-۰/۳۳	۰/۶۳
۲	۰/۲۶	۰/۸۰	-۰/۳۶	۰/۷۶
۳	۰/۱۰	۰/۸۳	-۰/۳۳	۰/۶۱
۴	۰/۶۲	۰/۳۳	-۰/۲۱	۰/۶۸
۵	-۰/۳۳	۰/۳۳	۱/۰۰	۰/۶۲
۶	۰/۸۰	۰/۱۰	۰/۶۵	۰/۳۷
۷	۰/۶۶	۰/۳۷	۰/۲۱	۰/۷۱
۸	۰/۸۱	۰/۶۵	۰/۳۳	۰/۵۸

### مقیاس درگیری خانوادگی<sup>۱</sup>

استاینز و لوبل (۱۹۹۱) درگیری خانوادگی را با ارجاع آن به نگرش‌های ذهنی و رفتارهای عینی‌ایی که با دل‌بستگی اشخاص به نقش‌های خانوادگی‌شان پیوسته است تعریف می‌کنند (تربرنزل، ۱۹۹۵: ۲۳۹)، یوگو و برت (۱۹۸۵)، درگیری خانوادگی را به مفهوم درجه‌ای که شخص از نظر روانی با نقش‌های خانوادگی همسانی پیدا می‌کند و اهمیت خانواده در خودانگاره یا خودپنداره شخص تعریف می‌کنند (دوکسبری و هیگسنز، ۱۹۹۱: ۶۲).

مطابق با تعریف یوگو و برت، در پژوهش حاضر از مقیاس درگیری خانوادگی ساخته شده توسط آن‌ها برای سنجش این متغیر استفاده شده است، این مقیاس میزان درگیری خانوادگی فرد را در سه بعد: درگیری همسری، درگیری والدینی و درگیری خانوادگی به‌طور کلی می‌سنجد (ایگل و میز، ۱۹۹۸: ۶۹۰) و در مجموع دارای ۸ گویه است، نتایج نشان می‌دهد که ضریب همبستگی گویه‌ها به کل مقیاس، در هیچ‌یک از موارد کمتر از ۰/۳۲ نیست، و آلفای (α) مقیاس که برابر با ۰/۶۵ محاسبه شده مشخص می‌کند که قابلیت اعتماد<sup>۲</sup> مقیاس در حد قابل قبولی است.

1. Family Involvement

2. Reliability

### مقیاس کنترل کار<sup>۱</sup>

با استناد به تعرف گانستر (۱۹۸۹)، کنترل کار در این تحقیق توانایی شخص برای اعمال هر تأثیری بر محیط کارش بدین منظور که محیط بیشتر پاداش‌دهنده و کمتر تهدیدآمیز باشد تعریف می‌شود (اسمیت و همکاران، ۱۹۹۷: ۲۲۶).

از آن‌جا که در تحقیق حاضر، ترکیبی از دو مقیاس گانستر و دواپر (۱۹۹۱)، و جکسون و همکارانش (۱۹۹۵) برای سنجش این متغیر استفاده شده است. این مقیاس دارای ۱۰ سؤال است که کنترل کار را در چهار بعد اصلی زیر مورد سنجش قرار می‌دهد. کنترل بر: برنامه‌زمان‌بندی کار، روش انجام کار، تنوع وظایف و ترتیب محیط فیزیکی کار نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد که ضریب‌گویه به مقیاس در هیچ‌یک از موارد کمتر ۰/۴۲ نیست آلفای ( $\alpha$ ) مقیاس نیز برابر با ۰/۸۹ محاسبه شده که معلوم می‌کند مقیاس مذکور از قابلیت اعتماد برخوردار است.

### یافته‌های تحقیق

با استناد به نتایج جدول شماره ۹، مقایسه میانگین محاسبه شده برای هریک از شاخص‌های حمایت عاطفی با میانگین نظری آن برابر با ۳ نشان می‌دهد که در هر پنج شاخص، حمایت عاطفی دریافت شده افراد از خانواده از حد متوسط بیشتر و نزدیک به زیاد است. بیشترین میزان حمایت عاطفی دریافت شده نیز مربوط به شاخص تشویق فرد در موفقیت‌های شغلی با میانگین ۴/۱۵ و کمترین میزان آن، مربوط به شاخص مشورت با فرد درباره مشکلات شغلی‌اش می‌باشد با میانگین ۳/۷۲.

مقایسه میانگین‌های هریک از شاخص‌های حمایت عاطفی در دو گروه مردها و زن‌ها نیز نشان می‌دهد که به جز دو شاخص درک فرد در مواجهه با مشکلات در کار و تشویق فرد در موفقیت‌های شغلی که تفاوت بین میانگین‌های زنان و مردان از لحاظ آماری معنی‌دار و به نفع زنان است. در باقی شاخص‌های زیر مقیاس حمایت عاطفی تفاوتی بین زنان و مردان وجود ندارد.

مقایسه میانگین‌های محاسبه شده برای هریک از شاخص‌های حمایت ابزاری با میانگین نظری آن برابر با ۳ نشان می‌دهد که در هر سه شاخص، حمایت ابزاری دریافت شده افراد از خانواده از حد متوسط بیشتر و نزدیک به حد زیاد است. بیشترین میزان حمایت ابزاری دریافت شده نیز مربوط به شاخص آسوده ساختن فرد از مسئولیت‌های غیرضروری خانوادگی است با

میانگین ۳/۸۴ و کمترین آن نیز مربوط به شاخص منطبق ساختن ساختار زندگی خانوادگی با نیازهای شغلی فرد است با میانگین ۳/۶۱. با مقایسه میانگین‌های زنان و مردان با یکدیگر در هریک از شاخص‌های مذکور مشخص می‌شود که در هریک از شاخص‌های بعد حمایت ابزاری، زنان در مقایسه با مردان حمایت بیشتری دریافت می‌کنند.

صرف‌نظر از ابعاد حمایت و هریک از شاخص‌های آن میانگین محاسبه شده برای این مقیاس نیز مطابق با نتایج جدول شماره (۹) ۳۰/۵۳ است که در مقایسه با میانگین نظری مقیاس معادل ۲۴ نشان می‌دهد که به‌طور متوسط حمایت اجتماعی دریافت شده از خانواده از حد متوسط بیشتر و نزدیک به حد زیاد است. مقایسه میانگین‌های زنان و مردان نیز در مقیاس مذکور نشان می‌دهد که زنان با میانگین ۳۱/۲۰ از مردان با میانگین ۲۹/۸۷، حمایت بیشتری از خانواده در ارتباط با ایفای نقش شغلی خود دریافت می‌کنند آزمون F نیز با مقدار ۱۱/۲۱ تفاوت بین دو میانگین را در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ تأیید می‌کند.

جدول شماره ۹. انحراف معیار و میانگین حمایت خانوادگی و هریک از ابعاد و شاخص‌های آن برحسب جنس

شاخص‌ها	آماره‌ها	میانگین			انحراف معیار		آزمون F
		زن‌ها	مردها	کل	کل	sig	
حمایت خانوادگی	۳۱/۲۰	۲۹/۸۷	۳۰/۵۳	۴/۵۷	۵/۲۵	۵/۰۲	۱۱/۲۱
حمایت عاطفی	۱۹/۲۸	۱۹/۵۴	۱۹/۳۰	۳/۳۸	۲/۰۹	۲/۲۴	۰/۳۵
گوش دادن به صحبت‌های فرد در مورد کارش	۲/۸۱	۲/۸۱	۳/۷۸	۰/۹۹	۱/۰۲	۱	۰/۴۳
صحبت کردن با فرد در مورد کارش	۲/۷۹	۲/۷۹	۲/۷۲	۰/۸۷	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۰۹
همدلی با فرد در مواجهه با مشکلات در کار	۴/۳۰	۲/۸۸	۳/۹۶	۰/۸۰	۰/۸۸	۰/۸۴	۰/۰۲
تشویق فرد در موفقیت‌های شغلی	۴/۲۴	۴/۰۶	۴/۱۵	۰/۷۱	۰/۸۳	۰/۷۸	۰/۰۴
حمایت ابزاری	۱۰/۵۱	۱۱/۶۵	۱۱/۰۸	۲/۵۸	۱/۹۹	۲/۳۷	۰/۰۰۰
مشارکت با فرد در انجام وظایف‌های درامورخانه	۳/۸۰	۳/۴۵	۳/۶۲	۰/۸۹	۱	۰/۹۶	۰/۰۰۰
آموده ساختن فرد در مسوولیت‌های غیر ضروری خانوادگی	۴/۰۶	۳/۶۲	۳/۸۴	۰/۷۹	۱/۰۶	۰/۹۶	۰/۰۰۰
منطبق ساختن ساختار زندگی خانوادگی با نیازهای شغلی فرد	۲/۷۸	۲/۴۳	۲/۶۱	۰/۹۳	۱/۰۸	۱/۰۲	۰/۰۰۰

با بررسی نتایج منعکس در جدول شماره ۱۰ و مقایسه میانگین‌های محاسبه شده هریک از شاخص‌های بعد حمایت سرپرست با میانگین نظری آن برابر با ۳ نیز نشان می‌دهد که در هر پنج شاخص، حمایت دریافت شده از سرپرست از حد متوسط بیشتر است و در یک مورد (تعامل صمیمانه) نیز نزدیک به حد زیاد است. بیشترین میزان حمایت دریافت شده از سرپرست نیز مربوط به همین شاخص با میانگین ۳/۸۸ و کمترین آن نیز مربوط به

شاخص تنظیم برنامه زمان‌بندی کار با میانگین ۳۰/۴ است. مقایسه میانگین‌های هریک از شاخص‌های حمایت دریافت شده فرد شاغل از سرپرست در دو گروه مردها و زنان نیز نشان می‌دهد که به‌جز شاخص تعامل صمیمانه، در چهار شاخص دیگر به لحاظ میزان حمایت دریافت شده بین زنان و مردان تفاوت وجود دارد. بدین ترتیب که حمایت دریافت شده مردان از زنان بیشتر است، مقایسه میانگین محاسبه شده برای بعد حمایت سرپرست در گروه زنان و مردان به روشنی این نتیجه را تأیید می‌کند. میانگین مردان ۱۷ و میانگین زنان ۱۵/۷۹ است که آزمون F با مقدار ۱۲/۱۱ نشان می‌دهد تفاوت بین دو میانگین در سطح ۰/۰۰۰۱ معنی‌دار است.

جدول شماره ۱۰. انحراف معیار و میانگین حمایت شغلی، ابعاد و شاخص‌های آن برحسب جنس

شاخص‌ها	آماره‌ها	میانگین			انحراف معیار		آزمون F	
		کل	مردها	زنها	کل	مردها	مقدار	sig
حمایت شغلی	۲۶/۱۹	۲۶/۸۷	۲۷/۵۹	۲/۴۷	۶	۵/۳۲	۱۰/۶۶	۰/۰۰۱
حمایت سرپرست	۱۵/۷۹	۱۶/۳۹	۱۷	۳/۵۶	۵	۴/۷۳	۱۲/۱۱	۰/۰۰۱
مساعدت و راهنمایی برای حل مشکلات شغلی کارکن	۳/۲۱	۳/۴۰	۳/۴۰	۳/۳۰	۱/۱۱	۱/۲۳	۴/۴۵	۰/۰۰۳
حساسیت نسبت به مشکلات خانوادگی کارکن	۲/۸۷	۳/۰۷	۳/۲۸	۱/۰۶	۱/۱۹	۱/۱۴	۲۰/۹۸	۰/۰۰۰
تطابق با درخواست‌های مرخصی کارکن	۳/۰۷	۳/۳۳	۳/۳۳	۳/۲۰	۱/۰۶	۱/۱۴	۸/۴۳	۰/۰۰۴
تنظیم برنامه زمان‌بندی کار با ضرورت‌های خانوادگی کارکن	۲/۶۷	۲/۰۴	۲/۰۴	۲/۸۶	۱/۱۶	۱/۲۵	۱۴/۰۷	۰/۰۰۰
حمایت همکاران	۱۰/۴۱	۱۰/۷۶	۱۰/۵۸	۱/۷۷	۱/۱۷	۱/۹۹	۴/۹۹	۰/۰۰۲
مساعدت و راهنمایی برای حل مشکلات شغلی کارکن	۳/۴۷	۳/۴۱	۳/۴۱	۳/۴۴	۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۶۱	۰/۴۳
حساسیت نسبت به مشکلات خانوادگی کارکن	۲/۵۷	۲/۵۰	۲/۵۰	۲/۵۴	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۶۹	۰/۴۰
تعامل صمیمانه	۳/۲۶	۳/۸۳	۳/۸۳	۳/۶۰	۰/۸۸	۱/۰۲	۳۹/۲۶	۰/۰۰۰

مقایسه میانگین‌های محاسبه شده برای هریک از شاخص‌های بعد حمایت دریافت شده از همکاران با میانگین نظری آن برابر با ۳ نیز نشان می‌دهد که در هر سه شاخص، میزان حمایت دریافت شده از همکاران از حد متوسط بیشتر و در یک مورد (تعامل صمیمانه) با میانگین ۳/۶۰ نزدیک به حد زیاد است، بیشترین میزان حمایت همکاران نیز مربوط به این شاخص است و کمترین آن با میانگین ۳/۴۴ مربوط به شاخص مساعدت و راهنمایی برای حل مشکلات شغلی کارکن است.

مقایسه میانگین هریک از شاخص‌های مذکور در گروه زنان و مردان و نیز مقایسه نسبت آن‌ها در دو مقوله زیاد و خیلی زیاد آن شاخص‌ها نشان می‌دهد که تفاوت معنی‌داری بین آن‌ها

به‌جز در شاخص تعامل صمیمانه که مردان با میانگین  $3/83$  در مقایسه با زنان با میانگین  $3/36$ ، حمایت بیشتری دریافت می‌کنند وجود ندارد، هرچند که احتمالاً همین تفاوت مردها با زن‌ها در تعامل صمیمانه با همکاران سبب شده است که میزان حمایت دریافت شده آن‌ها از همکاران با در نظر گرفتن نتایج مربوط به این بعد از حمایت و نه شاخص‌های آن، به لحاظ آماری معنی‌دار باشد بدین ترتیب که آزمون  $F$  با مقدار  $4/99$  نشان می‌دهد که در این بعد، میانگین حمایت دریافت شده مردان  $10/76$  و زنان  $10/41$  است که تفاوت بین آن‌ها در سطح  $0/02$  معنی‌دار است.

### آزمون فرضیه‌های تحقیق

صرف‌نظر از ابعاد حمایت شغلی و هریک از شاخص‌های آن، میانگین محاسبه شده برای این مقیاس نیز مطابق با نتایج جدول شماره (۱۰)  $26/87$  است که در مقایسه با میانگین نظری مقیاس معادل  $24$  نشان می‌دهد که به‌طور متوسط حمایت شغلی دریافت شده از محیط کار بیشتر از حد متوسط و نزدیک به زیاد است. مقایسه میانگین‌های زنان و مردان نیز در مقیاس مذکور نشان می‌دهد که مردان با میانگین  $27/59$  از زنان با میانگین  $26/19$ ، حمایت شغلی بیشتری از محیط کار دریافت می‌کنند، آزمون  $F$  با مقدار  $10/66$  در سطح  $0/001$  معنی‌داری تفاوت بین دو میانگین را تأیید می‌کند. بدین ترتیب هر دو فرضیه نخست تحقیق به تأیید می‌رسد با قید این‌که در بعد عاطفی حمایت خانوادگی دریافت شده تفاوتی بین زنان و مردان مشاهده نمی‌شود و دلیل اصلی تفاوت بین زنان و مردان در این سنخ از حمایت را باید در حمایت ابزاری بیشتری که زنان دریافت می‌کنند جست‌وجو کرد، به همین ترتیب چنان‌چه مردان برای ترکیب نقش‌های شغلی - خانوادگی حمایت بیشتری از کار دریافت می‌کنند، این موضوع اساساً ناشی از حمایت بیشتر سرپرستان از آن‌ها در محل کار است تا میزان حمایتی که از همکاران دریافت می‌کنند.

برای تبیین هریک از دو متغیر حمایت خانوادگی و شغلی و توضیح روابط آن‌ها با کنترل کار و درگیری خانوادگی و نیز آزمون فرضیه‌های سوم و چهارم تحقیق رگرسیون حمایت خانوادگی و شغلی به‌طور جداگانه برای زنان و مردان براساس دو متغیر مذکور محاسبه و نتایج آن در جدول‌های شماره ۱۱، ۱۲ و ۱۳ ذکر شده است. مطابق با نتایج جدول شماره ۱۳ و با استناد به ضرایب رگرسیون محاسبه شده برای هریک از متغیرهای مستقل تحقیق مشخص می‌شود که در معادله‌های رگرسیون حمایت خانوادگی از زنان و مردان کنترل کار فاقد تأثیر معنی‌دار است، حال آن‌که در معادله‌های مربوط به حمایت شغلی مردان و زنان

نیز درگیری خانوادگی هیچ‌گونه تأثیری ندارد در عوض در معادله‌های حمایت خانوادگی زنان و مردان، درگیری خانوادگی به ترتیب ۰/۴۶ و ۰/۴۳ بر تغییرات حمایت دریافت شده افراد از خانواده برای ایفای موازی نقش‌های شغلی-خانوادگی مؤثر است. همین مقایسه نشان می‌دهد که درگیری خانوادگی برای زنان متغیر مؤثرتری است همین موضوع دربارهٔ رابطهٔ بین کنترل کار با حمایت شغلی در معادلهٔ مردان صادق است. بدین‌نحو که میزان تأثیر کنترل کار بر حمایت شغلی دریافت شده مردان معادل ۰/۴۵ است حال آن‌که تأثیر این متغیر بر حمایت دریافت شده زنان از محیط کار برای ترکیب نقش‌های شغلی-خانوادگی معادل ۰/۲۰ است. این نتایج روی هم‌رفته فرضیه‌های سوم و چهارم تحقیق را به تأیید می‌رساند.

جدول شمارهٔ ۱۱. مجموع و میانگین مجذورات تبیین شده و باقی‌ماندهٔ رگرسیون‌های حمایت خانوادگی و شغلی در دو گروه زنان و مردان

منابع تغییرات متورها	مجموع مجذورات رگرسیون Reg	مجموع مجذورات باقیمانده Res	میانگین مجذورات Reg	میانگین مجذورات Res	مقدار F	سطح معنی‌داری
حمایت خانوادگی زنان	۲۸۰/۶۱۶	۹۸۷/۰۹۷	۱۳۰/۲۸	۸۰/۲۵	۱۷/۲۸۶	۰/۰۰۰
حمایت خانوادگی مردان	۲۶۸/۸۳۸	۸۶۸/۸۷۵	۱۲۴/۴۱۹	۷/۰۶۲	۱۹/۰۲۸	۰/۰۰۰
حمایت شغلی مردان	۲۸۶/۱۳۵	۱۰۴۷/۳۲۲	۱۹۲/۱۱۷	۸/۵۱۵	۲۲/۳۲۸	۰/۰۰۰
حمایت شغلی زنان	۱۳۲/۱۷۱	۱۲۸۲/۶۵۲	۲۲/۰۸۵	۱۲/۰۷۰	۵/۹۷۲	۰/۰۰۳

جدول شمارهٔ ۱۲. اشتباه استاندارد و ضرایب تعیین و همبستگی چندگانه رگرسیون‌های حمایت خانوادگی و شغلی بر متغیرهای مستقل تحقیق در دو گروه زنان و مردان

اماره‌ها رگرسیون	اشتباه استاندارد رگرسیون	ضریب تعیین تصحیح شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه F
حمایت خانوادگی زنان	۲/۸۳۲	۰/۲۰۸	۰/۲۲۱	۰/۴۷۰
حمایت خانوادگی مردان	۲/۵۶۷	۰/۲۲۲	۰/۲۳۶	۰/۴۸۶
حمایت شغلی مردان	۲/۹۱۸	۰/۲۵۷	۰/۲۶۹	۰/۵۱۹
حمایت شغلی زنان	۳/۷۴۷	۰/۰۷۲	۰/۰۸۸	۰/۲۹۷

جدول شماره ۱۳. ضرایب رگرسیون خام و استاندارد شده متغیرهای مستقل تحقیق در معادلات رگرسیون حمایت خانوادگی

کنترل کار					درگیری خانوادگی					تأثیرها رگرسیون
Sig	T	Beta	SEB	B	Sig	T	Beta	SEB	B	
۰/۹۵۶	۰/۰۵	۵/۰۶۷	۰/۱۸۲	۰/۰۱۰	۰/۰۰۰	۵/۰۵۲	۰/۳۶۷	۰/۰۲۶	۰/۱۸۵	حمایت خانوادگی زنان
۰/۳۳۶	۰/۹۵۹	۰/۰۸۷	۰/۱۷۲	۰/۱۶۵	۰/۰۰۰	۳/۷۳۳	۰/۲۲۵	۰/۰۳۳	۰/۱۹۳	حمایت خانوادگی مردان
۰/۰۰	۵/۰۹۰	۰/۲۵۶	۰/۰۳۷	۰/۱۹۲	۰/۳۳۶	۱/۱۸۳	۰/۱۰۶	۰/۱۸۸	۰/۲۲۳	حمایت شغلی مردان
۰/۰۲۲	۷/۰۵۲	۰/۲۰۵	۰/۰۳۲	۰/۱۷۲	۰/۱۸۲	۱/۳۳۶	۰/۱۲۲	۰/۲۲۲	۰/۳۰۰	حمایت شغلی زنان

### سایر یافته‌ها و بحث و نتیجه‌گیری

بررسی نتایج مرتبط با حمایت خانوادگی، نشانگر برخی یافته‌ها و نکات قابل ذکرند، چنان‌چه نسبت پاسخگویانی که در هریک از ابعاد حمایت خانوادگی، حمایت زیاد و خیلی زیاد دریافت کرده‌اند را محاسبه و سپس مورد مقایسه قرار دهیم مشخص می‌شود که افراد در جمعیت نمونه تحقیق، حمایت عاطفی را بیشتر از حمایت ابزاری تجربه می‌کنند (۸۷/۴ درصد در مقایسه با ۸۴/۴ درصد)، مقایسه میانگین‌های هریک از شاخص‌های بعد مذکور نیز نشان می‌دهد، میزان همدلی اعضای خانواده با فرد شاغل که به صورت درک مشکلات کاری وی و تشویق او در موفقیت‌های شغلی جلوه‌گر می‌شود (با میانگین ۴/۰۵) از میزان گفت‌وگو با وی در مورد کار و مشکلات آن (با میانگین ۳/۷۴) بیشتر است، از این رو می‌توان چنین نتیجه گرفت که هر قدر نوع حمایت دریافت شده فرد شاغل در خانواده، محتوایی بیشتر عاطفی و احساسی داشته باشد، بیشتر نیز تجربه می‌شود و این موضوع با توجه به بافت روابط خانوادگی که اساس آن مبتنی بر عاطفه و ادغام و یکپارچگی احساسات اعضا آن است کاملاً طبیعی و قابل درک است در واقع حمایت عاطفی خانواده از فرد شاغل را باید تداوم کارکرد عاطفی آن در معنای عام و وسیع‌اش دانست، کارکردی که از نیاز انسان به محبت و وابستگی‌های عاطفی ناشی می‌شود از طریق عضویت در این گروه نخستین روابطی ممکن است گسترش پیدا کند که در عین حال برای تمامی افراد عضو ارض‌کننده باشد. بدون وجود محبت و احساس پیوستگی، خانواده ممکن است مواجه با مشکلات عاطفی و روانی گردد (محسنی، ۱۳۷۵: ۳۰۴).

کاپلان نیز بر نقش خانواده به عنوان یک سیستم حمایت اجتماعی تأکید می‌ورزد، مطابق نظر وی، خانواده علاوه بر آن‌که منابعی از دانش و اطلاعات و راهنمایی و تجربیات ارزشمندی برای حل مشکلات به اعضا خود ارائه می‌دهد، با کنترل احساسات افراد و برقراری روابط نزدیک عاطفی با آنان، آرامش و امنیت روانی آن‌ها را تأمین می‌کند

(پاراسورمن و همکاران، همان: ۱۳۶۷-۱۳۶۹).

از سوی دیگر می‌توان بعد ابزاری حمایت را نیز تا حدودی ناشی و یا لاقط متأثر از وجود جو حمایت عاطفی و روانی مثبت در خانواده نسبت به فرد دانست. هر قدر روابط اعضای خانواده با فرد، صمیمانه‌تر، همدلانه‌تر و بیشتر متکی بر منافع و احساسات مشترک باشد، آن‌ها از آمادگی روانی و انگیزه‌ی زیادتری برای یاری رسانیدن و کمک به فرد، در مواقع نیاز، برخوردار خواهند بود و بالطبع این کمک‌ها نیز اثربخش‌تر و بزرگ‌تر خواهند بود. خصوصاً که باید به یاد داشته باشیم که خانواده به‌عنوان یک واحد مصرفی کاملاً به درآمد ناشی از شغل اعضای خود متکی است، و نقش‌های حرفه‌ای برای خانواده و یکایک اعضای آن، منزلت و اعتبار اجتماعی به‌دنبال دارند.

موضوع قابل تأمل دیگر به این مربوط می‌شود که جنسیت تأثیری بر حمایت عاطفی دریافت شده ندارد و موضوع قابل تأمل دیگر به این مربوط می‌شود که جنسیت تأثیری بر حمایت عاطفی دریافت شده ندارد و تفاوتی از این لحاظ بین زنان و مردان ملاحظه نمی‌شود، اما در بعد ابزاری، حمایت تجربه شده زنان بیش از مردان است، این نتیجه نیز منطقی به‌نظر می‌رسد اگر بپذیریم که مقتضیات نقش‌های دوگانه زنان شاغل و به‌ویژه بالا بودن سهم حجم وظایف خانوادگی آن‌ها در قیاس با انتظارات نقش کاری، وجود چنین حمایتی را در خانواده کاملاً اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. به بیان ساده‌تر اگر چنین حمایتی در خانواده نسبت به زنان شاغل بیش از مردان ابراز نمی‌شد آن‌ها قادر نبودند با توجه به بیشتر بودن مسئولیت‌شان در انجام وظایف خانوادگی از عهده تعهدات هر دو نقش برآیند، بنابراین دریافت حمایت ابزاری بیشتر از خانواده، برای زنان، نوعی پاسخ به نیاز و ضرورت طبیعی آنان برای ترکیب نقش‌های مضاعف شغلی-خانوادگی است.

جدول شماره ۱۴. توزیع حجم وظایف خانوادگی برحسب حمایت خانوادگی

کم	متوسط	زیاد	حمایت خانوادگی	
			خیلی زیاد	حجم وظایف خانوادگی
—	—	۰/۶	۱/۹	کم
۲۰	۳۲/۸	۲۵/۹	۳۲/۵	متوسط
۲۰	۴۹/۳	۶۱	۵۳/۸	زیاد
۶۰	۱۷/۹	۱۲/۵	۱۱/۸	بسیار زیاد

$$\chi^2 = ۱۴/۷۴۷ \quad d.f = ۹ \quad sig = ۲۰/۰۲ \quad N = ۶۲۸ \quad Gamma = ۰/۱۱$$

داده‌های تحقیق حاضر نیز نشان می‌دهد که بین میزان حمایت خانوادگی و میزان وظایف خانوادگی رابطه منفی برقرار است، بدین نحو که با افزایش میزان حمایت اجتماعی از خانواده از حجم فعالیت‌های خانوادگی افراد کاسته می‌شود. نتایج جدول شماره ۱۴ گواهی بر درستی این ادعاست.

همان‌طور که نتایج این جدول نشان می‌دهد، نسبت کسانی که میزان وظایف خانوادگی‌شان در حد کم است، در بین کسانی که حمایت اجتماعی بسیار زیادی دریافت می‌کنند بیشتر است (۶۰ درصد)، ضریب گاما نیز نشان می‌دهد که بین دو متغیر ۰/۱۱- رابطه وجود دارد.

این نتایج با آنچه گرین هاوس و بیوتل درباره نقش حمایت دیگران مهم از فرد در برابر فشار می‌گویند منطبق است. مطابق نظر آنان، اعضای یک مجموعه نقشی از راه فراهم کردن تقاضاهای زمانی کمتر، فشار کمتر و یا انتظارات منعطف‌تر نسبت به فرستنده نقش، مستقیماً فشارهای نقش را کاهش می‌دهند (گرین هاوس و بیوتل، ۱۹۸۵: ۷۸-۸۲).

حمایت خانوادگی دریافت شده زنان با سن آنها رابطه دارد؛ همان‌طور که جدول شماره ۱۵ نشان می‌دهد، نسبت زنانی که در گروه سنی جوان (بسیار کم) قرار می‌گیرند در بین کسانی که حمایت خانوادگی دریافت شده آنان تا حد بسیار زیادی است بیشتر است (۳۳/۷ درصد). رابطه بین دو متغیر نیز برابر با ضریب گاما، ۰/۱۴- است.

جدول شماره ۱۵. توزیع حمایت ابزاری خانواده از زنان برحسب سن آنها

متغیرها	سن زنان			
	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم
حمایت ابزاری خانواده از زنان	بسیار کم	۱/۴	—	بسیار کم
کم	۱۶/۷	۵/۷	۲/۴	۴/۳
متوسط	۲۷/۸	۲۴/۳	۱۷/۱	۲۴/۱
زیاد	۴۱/۷	۵۴/۳	۵۱/۲	۲۴/۱
بسیار زیاد	۱۳/۹	۱۴/۳	۲۹/۳	۲۱/۷

$$\chi^2 = ۲۶/۰۰۳ \quad d.f = ۱۶ \quad sig = ۰/۰۵ \quad N = ۳۲۲ \quad Gamma = -۰/۱۴$$

رابطه مثبت بین افزایش درگیری خانوادگی با حمایت خانوادگی دریافت شده زنان را تا حد زیادی می‌توان با استناد به مدل حمایت اجتماعی آدامز و کینگ توضیح داد، طبق این مدل، افزایش درگیری خانوادگی فرد به حمایت بیشتر اعضا خانواده از شاغل منجر می‌شود چراکه

افرادی که از فعالیت‌های خانوادگی خود لذت می‌برند و به آن اهمیت می‌دهند، وقت و انرژی بیشتری را به خانواده اختصاص می‌دهند و بدین وسیله انگیزه اعضا خانواده را در ارائه حمایت از خود افزایش می‌دهند.

رابطه منفی بین سن زنان و حمایت ابزاری دریافت شده از خانواده را می‌توان هم با ارجاع آن به تغییرات ناشی از تحولات بین نسلی در حوزه نظام ارزش‌ها و نگرش‌های اجتماعی فرد چنین تعبیر کرد که در بین نسل جدیدتر، و با فرض این‌که غالباً زنان جوان، شوهران جوان نیز دارند (که به توجه به اختلاف میانگین سنی زنان و مردان در تحقیق حاضر برابر با ۳/۶۵ سال منطقی می‌نماید) احتمالاً می‌بایست انگیزه بیشتری بین مردان برای ابراز حمایت نسبت به زنان شاغل‌شان وجود داشته باشد که آن‌ها را به ارائه کمک برای ایفای موازی نقش‌های شغلی-خانوادگی توسط زنان به یکی از اشکال متفاوت حمایت از مشارکت در انجام دادن وظایف خانوادگی آنان گرفته تا منطبق ساختن ساختار زندگی خانوادگی با نیازهای شغلی زنان، وادار می‌سازد، این انگیزه بیشتر می‌تواند هم ناشی از تغییر الگوی باورها و ارزش‌گذاری‌ها و نگرش‌های اجتماعی مردان جوان‌تر درباره توزیع جنسیتی نقش باشد و هم می‌تواند با استناد به نیاز خانواده به درآمد ناشی از اشتغال زن که برای خانواده‌های جوان‌تر که در ابتدای شروع زندگی مشترک خود به تقویت پایه‌های آن به‌ویژه از طریق تأمین امنیت مالی نیاز مبرم دارند، توجه شود. خصوصاً این‌که می‌باید توجه داشته باشیم که مطابق با نتایج تحقیق حاضر مردان جوان‌تر در مقایسه با مردان مسن‌تر از مسئولیت‌های خانوادگی بیشتری نیز برخوردارند.

صرف‌نظر از حمایت ابزاری، نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که حمایت دریافت شده فرد از خانواده با برخی از متغیرها رابطه دارد. این متغیرها عبارتند از سن و میزان انتظارات نقش کاری افراد، تعداد سال‌های ازدواج، سن و سطح تحصیلات همسر. همان‌طور که نتایج جدول ۱۶ نشان می‌دهد، نسبت افرادی که در گروه سنی جوان‌تر (کم) قرار می‌گیرند در بین کسانی که حمایت خانوادگی بسیار زیادی دریافت می‌کنند بیشتر است (۴۱/۸ درصد)، رابطه بین دو متغیر نیز ۰/۱۸- است. نتایج همین جدول نیز معلوم می‌کند نسبت افرادی که از زمان ازدواجشان مدت بسیار کمی می‌گذرد در بین کسانی که حمایت خانوادگی بسیار زیادی تجربه می‌کنند بیشتر است (۴۴/۴ درصد) رابطه بین دو متغیر نیز ۰/۱۴- است، همچنین مطابق با نتایج همین جدول، مشخص می‌شود با کاهش سن همسر بر میزان حمایت اجتماعی دریافت شده فرد از خانواده افزوده می‌شود. به‌طوری‌که نسبت همسران جوان‌تر در بین کسانی که حمایت اجتماعی بسیار زیادی از خانواده دریافت می‌کند بیشتر است

(۳۷/۴ درصد)، رابطه بین دو متغیر نیز مطابق با ضریب گاما ۰/۱۳- است.

نتایج جدول شماره ۱۶ معلوم می‌کند با افزایش سطح تحصیلات همسر، بر میزان حمایت خانوادگی تجربه شده فرد اضافه می‌شود، به طوری که نسبت همسران دارای سطح تحصیلات عالی (بسیار زیاد) در بین کسانی که حمایت بسیار زیادی از خانواده دریافت می‌کنند بیشتر است (۴۱/۵ درصد). رابطه بین دو متغیر نیز مطابق با ضریب گاما ۰/۱۷- است.

بدین ترتیب مشخص می‌شود که با کاهش سن افراد، تعداد سال‌های آغاز زندگی مشترک و کاهش سن همسران آن‌ها و نیز افزایش سطح تحصیلات همسران بر میزان حمایت تجربه شده فرد در خانواده افزوده می‌شود. نقش مثبت کاهش سن را بر حمایت خانوادگی در بحث از حمایت ابزاری تجربه شده زنان بررسی کردیم، تأثیر منفی افزایش تعداد سال‌های زندگی مشترک بر حمایت خانوادگی را هم می‌توان به افزایش سن افراد نسبت داد که با ازدیاد آن تا حدی از انگیزه افراد برای ابراز حمایت کاسته می‌شود و دلیل آن هم می‌تواند این باشد که با تقویت پایه‌های زندگی خانوادگی و دور شدن آن از سال‌های اولیه بحران‌های داخلی و خارجی‌ایی که قوام آن را تهدید می‌کند، افراد آن ضرورت اولیه را برای دادن کمک دیگر به همان صورت احساس نمی‌کنند و هم تا حدودی می‌تواند ناشی از چرخه زندگی شغلی باشد، چراکه مطابق با بررسی‌های انجام شده، افراد شاغل در سال‌های نخست اشتغال که نیاز به تثبیت خود در شغل و اجتماعی شدن در آن را بیش از هر زمان دیگری احساس می‌کنند، اعضا خانواده نیز با احساس ضرورت بیشتری برای ابراز کمک به فرد شاغل برای تأمین امنیت و ثبات او در شغل که لازمه موفقیت‌ها و پیشرفت‌های بعدی اوست، مواجه‌اند، از سوی دیگر با افزایش سال‌های ازدواج، و تداوم زندگی مشترک بر سن فرزندان که عامل بسیار مهمی در افزایش فعالیت‌های خانوادگی و بالطبع تشدید نیاز به حمایت متقابل افراد از هم در خانواده به منظور تداوم نقش شغل آن‌ها محسوب می‌شود، افزوده شده و از این طریق از ضرورت اولیه حمایت خانواده از فرد شاغل کاسته می‌شود.

نتایج جدول شماره ۱۷ نشان می‌دهد با افزایش سال‌های ازدواج از میزان وظایف خانوادگی زنان کم می‌شود، به طوری که زنانی که در مرحله دوم سال‌های زندگی مشترک خانوادگی خود هستند، نسبت بیشتری در میان کسانی دارند که وظایف خانوادگی آن‌ها بسیار زیاد است (۳۲ درصد) و حال آن‌که زنانی که در آخرین مرحله از سال‌های زندگی مشترک خود، قرار دارند، کمترین نسبت را در مقوله مذکور دارند (۶/۳ درصد).

جدول شماره ۱۶. توزیع حمایت خانوادگی برحسب سطح تحصیلات همسر، سن همسر، سال‌های ازدواج، سن فرد

حمایت اجتماعی از خانواده		سطح تحصیلات همسر					سن همسر					سال‌های ازدواج					سن		
		لیسانس	فوق لیسانس	دکتر	متوسط	لیان	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	بسیار کم	زیاد	
کم	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
متوسط	۳۳/۲	۲۸/۹	۱۰/۸	۹/۲	۸/۵	۶/۱	۱۲	۱۰/۱	۸	۱۸/۹	۱۰/۲	۲/۲	۱۳/۲	۱۰	۱۵	۱۱/۸	۶/۱	۱۱/۲	۱۷/۲
زیاد	۵۵/۶	۳۶/۸	۶۰/۸	۳۲/۵	۵۲/۸	۶۰/۸	۵۱/۵	۵۰	۶۰/۸	۵۲/۲	۳۵/۲	۵۲/۱	۵۲/۲	۵۰/۲	۵۲/۲	۳۳/۲	۳۲/۲	۳۲/۲	۵۵/۲
بسیار زیاد	۱۱/۱	۴۱/۶	۲۸/۲	۲۸/۶	۳۲/۲	۳۲/۲	۳۵/۲	۳۵/۲	۴۱/۲	۳۲/۲	۳۲/۲	۳۲/۲	۳۲/۲	۳۰/۲	۳۵/۲	۴۰/۸	۳۲/۲	۲۵/۲	۲۸/۲
$\chi^2$		۳۱/۳۳۵					۲۵/۳۲۰						۲۰/۱۶۰						
d.f		۱۵					۱۲						۱۲						
sig		۰/۰۰۲					۰/۰۱						۰/۰۰۲						
N		۶۱۳					۶۱۲						۳۲۰						
Gamma		۰/۱۷					۰/۱۳						۰/۱۸						

جدول شماره ۱۷. توزیع میزان وظایف خانوادگی برحسب سال‌های ازدواج

میزان وظایف	سال‌های ازدواج	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم
کم	—	۱/۶۰	—	—	—	—
متوسط	—	۳۳/۸	۳۱/۲	۳۶/۶	۱۳/۸	۱۷/۲
زیاد	—	۲۸/۴	۵۹/۲	۵۰	۳۳/۲	۳۲/۲
خیلی زیاد	—	۶/۲	۹	۲۰/۴	۲۲	۱۵/۲

نتایج جدول شماره ۱۸ نشان می‌دهد میزان حمایت دریافت شده از خانواده تابعی از میزان فعالیت‌های شغلی فرد است به تعبیر دیگر هر قدر مسئولیت‌های شغلی فرد بیشتر باشد، میزان حمایتی که از خانواده دریافت می‌کند نیز افزایش می‌یابد، به طوری که نسبت افرادی که حجم وظایف شغلی آن‌ها تا حد خیلی زیادی است و در بین کسانی که تا حد خیلی زیادی نیز از خانواده حمایت دریافت می‌کنند بیشترین نسبت است (۴۴/۴ درصد)، رابطه بین دو متغیر نیز برابر با ضریب گاما ۰/۱۹ است.

جدول شماره ۱۸. توزیع حمایت خانوادگی برحسب میزان وظایف شغلی

میزان وظایف شغلی	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم
بسیار کم	—	۱/۶	۱/۱	۲/۲
کم	—	۲/۷	۵/۱	۸/۲
متوسط	۳۳/۲	۱۷/۲	۲۲/۳	۱۲/۵
زیاد	۲۲/۲	۶۳/۲	۶۳	۶۲/۵

$$\chi^2 = ۲۶/۷۲۷ \quad d.f. = ۱۲ \quad sig = +/۰۰۸ \quad N = ۶۲۸ \quad Gamma = -/۰۱۹$$

وجود چنین رابطه‌ای کاملاً قابل انتظار است و به‌خوبی نشان می‌دهد که با افزایش حجم وظایف شغلی فرد، ساز و کارهای حمایتی در خانواده با کاستن از سطح انتظارات نقش خانوادگی از رقابت نقش‌های خانوادگی فرد با الزامات گسترش یافته نقش شغلی که وی را وادار به اختصاص زمان، انرژی و تعهد بیشتر به آن‌ها می‌کند، جلوگیری می‌کند، بدین ترتیب و به‌خوبی نقش حمایت‌کننده و مصونیت بخش خانواده از فرد شاغل را، در برابر فشارهای ناشی از گسترش نظام نقش نشان می‌دهد.

مروری بر نتایج مربوط به حمایت شغلی نیز مبین نکات قابل تأمل دیگری است. نخست این‌که چنان‌چه با استناد به نتایج تحقیق و با ملاک قرار دادن نسبت پاسخگویی که هریک از دو بعد حمایت اجتماعی از کار را تا حد زیاد و خیلی زیادی تجربه کرده‌اند، دو بعد مذکور را با هم مقایسه کنیم مشخص می‌شود که نسبت این افراد در بعد حمایت سرپرست از فرد شاغل برابر با ۶۳/۲ درصد و در بعد حمایت همکاران معادل ۷۶/۳ درصد است. بنابراین مشخص می‌شود بعد حمایت همکاران از فرد نقش بیشتری در حمایت تجربه شده در کار و نقشی که آن‌ها در ایجاد مصونیت برای افراد در برابر فشار و تنش بازی می‌کنند می‌باشد چراکه مطابق با رویکرد محیط‌گرا، در نظام پیچیده و ساخت رسمی روابط کار، فرد به جست‌وجوی حمایت از سوی هم‌وعانش روی می‌آورد.

دوم، مقایسه میانگین هریک از شاخص‌های بعد حمایت سرپرست نشان می‌دهد که تعامل صمیمانه با سرپرست که مبتنی بر احترام متقابل بین وی و کارکن است و برای تقویت حرمت ذات کارکن و افزایش انگیزش وی در کار مؤثر و مهم است. بیشتر تجربه می‌شود (با میانگین ۳/۹۲ درصد)، لیکرت در این مورد می‌گوید رهبری و سایر فرایندهای سازمانی باید چنان باشد که در همه مقام‌ها و در کلیه روابط درون سازمان این احتمال به حداکثر برسد که هر عضو بنابر

پیشینه ارزش‌ها، خواست‌ها و انتظاراتش، تجربه شغلی را حمایت‌کننده بیابد و احساس ارزش شخصی و اهمیت در او پایه‌ریزی شود و باقی بماند (کورمن، ۱۳۷۰: ۲۳۳).

در حالی که تنظیم برنامه زمان‌بندی کار با ضرورت‌های خانوادگی کارکن که مبتنی بر کاهش امور و وظایف شغلی در شرایط وقوع این ضرورت‌هاست کمتر از همه تجربه شده است (با میانگین ۲/۸۶). حال اگر به همین ترتیب جلو برویم، مشخص خواهد شد که حساسیت سرپرست‌ها نسبت به مشکلات خانوادگی کارکن (با میانگین ۳/۰۷) و تطابق با درخواست‌های مرخصی کارکن برای رسیدگی به این مشکلات (با میانگین ۳/۲۰) در مقایسه با آمادگی‌ایی که برای مساعدت و راهنمایی به کارکن برای حل مشکلات شغلی‌اش در کار دارند (با میانگین ۳/۳۰) نیز کمتر است.

بدین ترتیب مشخص می‌شود غالباً حمایت سرپرست بیشتر معطوف به مسائلی است که کارکن در محیط کار و در ارتباط با فعالیت‌ها و وظایف شغلی‌اش مستقیماً تجربه می‌کنند تا مسائل خارج از محیط کار و به‌ویژه مشکلات خانوادگی کارکن. این امر نشان می‌دهد که در سازمان‌ها، تأثیرات متقابلی که بین کار و خارج از کار وجود دارد و می‌تواند به خوبی و هم‌تراز با اهمیت مشکلات و مسائل کارکن در محیط کار، نتایج محسوس برانگیزش کار و بهره‌وری نیروی انسانی باقی‌گذارد، کماکان برای مدیران و سرپرست‌ها واضح و بارز نشده است. به نظر می‌رسد که این امر را نمی‌توان به خصوصیات شخصیتی سرپرست‌ها ربط داد، چراکه میزان تعامل صمیمانه کارکن با سرپرست بیشتر از حد متوسط و در حد زیاد است، بنابراین باید عامل اصلی را در ساختار سازمان‌ها جست‌وجو کرد که در آن غالباً براساس (الگوی سنتی) که مک‌گروگور از آن به نام نظام X یاد می‌کند به نقش مدیران و سرپرست‌ها نگاه شده است، مطابق این نظریه مدیریت مسئول است که در رابطه با زیردستان، برانگیختن آن‌ها و مهار اقدامات و اصلاح رفتارشان، آن‌ها را با خواست‌های سازمان متناسب سازد (کورمن، همان: ۲۳).

به همین دلیل برحسب ساختار سازمانی و قوانین ناظر بر روابط کار، اصولاً از سرپرست انتظار نمی‌رود که نسبت به مسائل کارکن در خارج از محیط کار حساس باشد و به همین دلیل نیز برای آنان وظایف، مسئولیت یا اختیاراتی در نظر گرفته نشده است.

و آخرین نکته این‌که در دو شاخص از سه شاخص حمایت همکاران از فرد شاغل تفاوت جنسیتی دیده نمی‌شود اما در شاخص تعامل صمیمانه، مردان با میانگین ۳/۸۳ از زنان با میانگین ۳/۳۶، روابط صمیمانه‌تری با همکاران خود گزارش کرده‌اند، اگر از این وجه از تفاوت در این بعد بگذریم، باید گفت که تفاوت اصلی بین زنان و مردان که قابل تأمل است تفاوتی است که آنان در بعد حمایت دریافت شده از سرپرست باهم دارند (به استثنای تعامل صمیمانه که

تفاوتی بین زنان و مردان وجود ندارد) این تفاوت باعث شده است که مردان با میانگین ۱۷ از زنان با میانگین ۱۵/۷۹ در بعد مذکور حمایت بیشتری دریافت دارند. در توجیه این‌که چرا مردان بیش از زنان از حمایت سرپرست در کار برخوردارند می‌توان به این عوامل اشاره کرد: سطح اشتغال، گروه عمده شغلی و سابقه کار، به‌علاوه این‌که باید در نظر داشت که غالب مدیران مرد هستند و هم‌جنس بودن زیردست و سرپرست می‌تواند مبنایی برای همدلی بیشتر و برقراری روابط صمیمانه و نزدیک‌تر بین آنان که حتی به خارج از محیط کار گسترش یافته و مستقل از نقش‌های آنان در مقام سرپرست یا زیردست تداوم یابد فراهم آورد.

در جدول شماره ۱۹ رابطه بین اشتغال در سمت مدیریتی در کار با میزان حمایت دریافت شده از سرپرست نشان داده شده است. همان‌طور که نتایج این جدول مشخص می‌کند در بین کسانی که در کار دارای سمت مدیریتی هستند، نسبت افرادی که حمایت زیاد و خیلی زیادی از سرپرست دریافت می‌کنند بیشتر است (۸۲/۹ درصد در مقابل ۷۱/۱ درصد).

جدول شماره ۱۹. توزیع حمایت دریافت شده سرپرست برحسب سطح شغل، گروه‌های عمده شغلی و سابقه کار

سطح شغل مردان	سابقه کار					گروه‌های عمده شغلی						سطح شغل	حمایت کلیتاً از سرپرست			
	بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم	کارگران ساده	حرفه‌گران	کارشناسان	تک‌نشین‌ها و دستیاران	کارکنان خدماتی	متخصصان			مدیران	فصلت‌مندانی	کارآموزانی
۴/۸	۹/۴	—	۱/۵	۲	۱/۴	۰/۸	۴/۲	—	۰/۵	—	۵	۰/۶	۴/۲	۱	۲	بسیار کم
۳/۶	۰/۷	۶/۱	۳	۳	۳/۳	۱/۳	۸/۳	—	۱/۳	۶/۹	۲/۵	۳/۵	۳/۲	۳/۹	۳/۵	کم
۳۳/۷	۱۰/۸	۱۲/۳	۳۱/۸	۱۳/۱	۲۶/۸	۲۱/۱	۲۵	۲۰	۳۷/۹	۱۵/۵	۱۰	۱۴/۱	۱۱/۳	۲۴/۱	۱۰/۶	متوسط
۵۰/۶	۵۳/۲	۶۷/۹	۶۳/۷	۶۷/۷	۵۶/۵	۶۷/۱	۳۸/۵	۶۸/۶	۶۵/۳	۶۰/۳	۲۵	۷۵/۹	۵۳/۹	۶۳/۸	۶۳/۳	زیاد
۱۶/۳	۲۵/۹	۱۶/۲	۹	۱۳/۱	۱۰/۹	۳/۹	۲۵	۱۱/۳	۵	۱۷/۲	۳۵	۵/۹	۲۵/۳	۶/۳	۲۰/۶	بسیار زیاد
۱۶/۳۱	۲۵/۲۰					۱۱/۱۳						۳۹/۲۶	d.f			
۴	۱۶					۲۴						۴	sig			
۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱					۰/۰۰۰۱						۰/۰۰۱	N			
۳۰۵	۶۰۲					۶۰۲						۶۱۳	V			
	۰/۲۲					۰/۲۱						گرامر = ۰/۲۵				

نتایج همین جدول نیز مشخص می‌کند چنین رابطه‌ای در گروه مردان وجود دارد به طوری که مردانی که در کار دارای سمت مدیریتی هستند و تا حد زیادی و خیلی زیادی از حمایت سرپرست خود برخوردارند از مردانی که تا این حد از سرپرستان حمایت دریافت می‌کنند اما در کار دارای سمت مدیریتی نیستند، نسبت بیشتری دارند (۷۹/۱) درصد در مقایسه با ۶۶/۹ در صدد)، از سوی دیگر دریافتیم که مطابق با نتایج جدول شماره ۱۹ مردان در مقایسه با زنان در کار بیشتر از سمت مدیریتی برخوردارند.

عامل دیگر گروه عمده شغلی است. نتایج جدول شماره ۱۹ نیز نشان می‌دهد که بین گروه عمده شغلی فرد و میزان حمایت دریافت شده او از سرپرست رابطه وجود دارد به طوری که اگر نسبت افراد شاغل در هریک از گروه‌های شغلی را از لحاظ میزان حمایتی که دریافت می‌کنند با هم مقایسه کنیم در می‌یابیم، نسبت شاغلان در گروه شغلی متخصصان در بین کسانی که حمایت زیاد و بسیار زیادی دریافت می‌دارند بیشتر است (۸۱/۸)، سایر گروه‌های شغلی که بیشترین میزان حمایت را دریافت می‌کنند نیز به ترتیب عبارتند از مدیران با ۸۰/۳ درصد، صنعت‌گران و متصدیان ماشین‌آلات با ۸۰ درصد، تکنسین‌ها و دستیاران با ۷۷/۵ درصد، کارمندان امور اداری و دفتری با ۷۰/۳ درصد، کارگران ساده با ۶۲/۵ درصد، و کارکنان خدماتی و فروشندگان با ۶۰ درصد. حال اگر این نتایج را با نتایج جدول شماره ۱۹ مقایسه کنیم (که نشان می‌دهد نسبت مردان در گروه‌های شغلی متخصصان و مدیران بیشتر است، به ترتیب با ۸/۳ و ۱۸/۵ درصد) در می‌یابیم که نسبت مردان به زنان در مشاغلی که بالاترین میزان حمایت از سرپرست را دریافت می‌کنند بیشتر است.

عامل دیگر سابقه کار است. همان‌طور که نتایج جدول شماره ۱۹ نشان می‌دهد بین حمایت اجتماعی دریافت شده از سرپرست با سابقه کار افراد رابطه وجود دارد، به طوری که نسبت افرادی که از سابقه کار بسیار بالایی برخوردارند در بین کسانی که حمایت زیاد و بسیار زیادی از سرپرست دریافت می‌کنند بیشترین نسبت را دارند (۸۱/۷ درصد). حال اگر به نتایج جدول شماره ۲۰ رجوع کنیم در می‌یابیم که مردان در مقایسه با زنان از سابقه کار بیشتری برخوردارند. به طوری که نسبت مردان دارای سابقه بسیار زیاد و زیاد ۴۹/۹ درصد و نسبت زنان ۳۱/۶ درصد است. بنابراین با استناد به نتایج جدول فوق می‌توان چنین نتیجه گرفت که عواملی که زمینه دریافت حمایت اجتماعی بیشتری از سرپرست را در کار مساعد می‌کنند برای مردان در مقایسه با زنان بیشتر فراهم است، و همین موضوع تا حدودی برخورداری بیشتر مردان از حمایت از سرپرست در کار را در مقایسه با زنان توضیح می‌دهد.

جدول شماره ۲۰. توزیع سابقه کار بر حسب جنس

		جنس
مرد	زن	سابقه کار
۱۳/۲	۲۷/۲	بسیار کم
۱۷	۲۹/۱	کم
۱۹/۸	۱۳/۱	متوسط
۲۳/۲	۱۷/۲	زیاد
۲۵/۶	۱۲/۴	بسیار زیاد

$$\chi^2 = ۴۸/۱۹۴ \quad d.f = ۱۲ \quad sig = ۴ \quad N = ۶۴۰ \quad Gamma = -۰/۲۷$$

### پیشنهادهای

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که در خانواده‌های هر دو شاغل، مردان و زنان به ترتیب از حمایت اجتماعی بیشتری از کار و خانواده برخوردارند. محتوای حمایت‌های دریافت شده نیز نشانگر آن است که حمایت خانوادگی برای زنان بیشتر جنبه ابزاری داشته و حمایت شغلی برای مردان حمایت سرپرست است برای برقراری نظام حمایتی در خانواده اساساً می‌بایست در سطح خرد عمل کرد و در این میان نیز مسئولیت اصلی متوجه خود زنان است. چراکه این زنان هستند که می‌بایست پیش از ازدواج با زمینه‌سازی و اتخاذ شرایط لازم و توجه به آن در الگوی همسرگزینی و پس از ازدواج در ارتباطات بین فردی خود با اعضا خانواده و به‌ویژه همسر، جو و محیط کلی خانواده را در ارتباط با ایفای نقش شغلی حمایت‌کننده سازند، این زمینه‌سازی به وجود برخی از شرایط و ویژگی‌ها در همسر باز می‌گردد که به‌صورت عوامل از قبل موجود، آن‌ها و فرزندان را آماده ارائه کمک می‌نمایند. مطابق با نتایج این تحقیق برخی از این ویژگی‌ها عبارتند از تحصیلات همسر و سن او، همسران جوان و دارای تحصیلات بالا آمادگی بیشتری برای ارائه کمک به فرد در ایفای نقش‌های شغلی‌اش دارند بنابراین برای زنان شاغل که غالباً تحصیل کرده هستند توجه به همسان‌همسری سنی و تحصیلی یک اصل مهم است. عامل دیگری که به‌ویژه با حمایت ابزاری دریافت شده زنان شاغل از خانواده در ارتباط است، میزان درگیری خانوادگی آن‌ها است. نتایج نشان می‌دهد هر قدر این درگیری که اساساً به معنای اهمیت روانی نقش‌های خانوادگی برای فرد و میزان همانندسازی او با این نقش‌هاست بیشتر باشد و زنان برای وظایف‌شان در قبال همسر و فرزند و زندگی مشترک اهمیت بیشتری قائل باشند و خود را با نقش‌ها درگیرتر سازند هم به‌طور روانی فشار کمتری تجربه می‌کنند و هم انگیزه

بیشتری در سایر اعضا خانواده برای ابراز حمایت نسبت به خود به وجود می‌آورند. برقراری نظام حمایتی در کار برای مردان اساساً در سطح کلان و از طریق طراحی الگویی برای فرهنگ سازمانی و روابط کار و به‌ویژه ارتباطات متقابل سرپرستان و زیردستان امکان‌پذیر است که آن‌ها نسبت به آن‌چه که برای افراد خارج از محیط کار رخ می‌دهد حساس بوده و به‌ویژه به نقش‌های غیرشغلی آن‌ها خاصه نقش‌های خانوادگی‌شان اهمیت دهند و این فرصت را برای کارکنان ایجاد نمایند تا از وقت و انرژی کافی برای ایفای سایر نقش‌هایشان برخوردار باشند، هم‌اینک در بحث از مفاهیم جدید بهره‌وری سازمانی کاملاً روشن شده که بین نقش‌های شغلی و غیرشغلی کارکن نوعی نظام تبادل دوجانبه حالات، احساسات و واکنش‌های تجربه شده وجود دارد که بر عملکرد شغلی فرد بسیار مؤثر است بدین ترتیب اگر شغل برای سایر نقش‌های فرد تولید دشواری و تعارض کند، پیامدهای منفی حاصل شده در آن نقش‌ها دوباره به سوی شغل بازگشت می‌کنند و به همان ترتیب بر عملکرد شغلی فرد تأثیر منفی می‌گذارند و در نهایت موجب کاهش بهره‌وری سازمانی می‌شوند. بدین اعتبار اگر در کار نوعی نظام حمایت از نقش‌های خانوادگی کارکن که اساس آن بر نقش سرپرست‌های حمایت‌کننده استوار است ایجاد شود نه فقط برای کاهش تعارض شغل با سایر نقش‌ها و به‌ویژه نقش‌های خانوادگی مؤثر خواهد بود بلکه از تداخل آن نقش‌ها با نقش‌های شغلی نیز جلوگیری خواهد کرد.

#### منابع

- سگالن، مارتین، (۱۳۷۰)، *جامعه‌شناسی تاریخی خانواده*، ترجمه‌یاسی، چاپ اول، تهران نشر مرکز.
- کورمن، آبراهام، (۱۳۷۰)، *روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ترجمه‌حسین شکرکن، چاپ اول، تهران، رشد.
- محسنی، منوچهر، (۱۳۷۵)، *مقدمات جامعه‌شناسی*، چاپ سیزدهم، تهران، نشر دوران.
- Adams Gary A. and Lynda A. Kins, 1996, Relationships of job and family social support, and work family conflict with Job and life satisfaction, *Journal of Applied Psychology* Vol 81, No 4.
- Aryce Samuel & Luk Vivienne, 1996 and Balancing two major parts of adult life experience: Work and family identity among dual-earner couples, studies sex roles Regresison analysis families & family life dual career social research families & family life Employment, *Human Relations*, vol 49, Issue 4, Apr.
- Aryec, Samuel 1992 Antecedents and outcomes of work-family conflict Among Married Professional Woman: Evidence from singapore, *Human Relations*, Vol 45, No 8.
- Burley, Kim A: 1995 family variables as mediator of relationship between work-family conflict and marieal adjustment among dual-career men and women the *Journal of*

- Social Psychology*, Washington, Aug. vol 8.
- Carlson Dawn. S. and Pamela L. Perrewe 1999, *Journal of Managements*, Vol 25, No 4.
- Clark Jennifer M, 1997 Role Strain on working Mothers, Missouri western state college, May 1, (Internet).
- Coke Robert A. and Denise M. Rousseau 1984, stress and strain from family Roles and work role expectations, *Journal of Applied Psychology*, Vol 69, No 2.
- Duxbury, Linda Elizabeth Christopher Alan, Higgins 1991, gender differences in work-family conflict, *Journal of Applied Psychology*, Vol 76. No 1.
- Eagle B.W. Icengole M.L. and Maes D.J. 1998. The importance of employee demographic for understanding experiences of work-family interrol conflicts *Journal of Social Psychology*, December Vol 136, issue 6 pp. 690-700.
- Green haus Jeffrey H. and Nicholas J. Beutell, 1985, Sources of conflict between work and family roles *Academy of Management Review* vol 10 N 1.
- Haines. A. Valerie and Hurlberts. S. Jeanne and Zimmer Catherine, 1991. Occupational stress, social support and the better by pathless.
- Giele, Janet Z, 1995. "Methods of life Course Research: Qualitative and Quantitative Approaches", (internet).
- King. Linda.A. and Laura A.K. Mattimore And Daniel W. King AND GARY A. Adams (1995), Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 16.
- Kinnauen, Ulla, Gerris, Jan, Vermulst, Ad (1996): Work experiences and family functioning among employed fathers with children of school age, *Family Relations*, Minneapolis oct, Vol 45, issue 4.
- Kossek, E. Llen Ernst and Cynthia Ozeki (1998) work-family conflict, policies, and the Job-life satisfaction Relation ship: A Review and Directions for organizational Behavior-Human Resources Research, *Journal of Applied Psychology*, Vol 83, No 2.
- Krchmeyer Caterine and Aron Cohen (1999), Different Strategies for managing the worknon work interface: test for unique Pathways to work outcmes, work and stress, Vol 13, No 1.
- Lambert, Susan, J (1990). "Processes Linking work and family: A critical Review and Research Agenda", *Human Relations*, Vol 43, No. 3.
- Parasuarman, Sarjo, Green Haus, Jeffrey H Granrose, Cherlyn Skromme (1992), Aproposed Model of social support provided by two-earner couples, *Human Relations New York*, Dec.
- Parasuarman, Sarjo, Green Haus, Jeffrey and Cherlyn Skromme Granrose (1985), Role

- stressors, Social support, and well-being two-career couples, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 13.
- Kessler, Ronald. C. and Richard H. Price and Camille B. Wortman (1985), Social Factors in Psychopathology: Stress, Social Support and Coping Processes. *Ann. Rev. Psychol.*, Vol 36.
- Reid Jennifer & Melissa Hardy (1999), Multiple roles and well-being among midlife woman: Testing role strain and role enhancement theories, *The Journal of Gerontology*, Vol 548, Issue 6. Nov.
- Siebert Asm D (1974). Toward a theory of role Accumulation. Bureau of Applied social Research columbia university, *American Sociological Review*, Vol 39, August.
- Smith, S, Carlla, John Tisak, Susan E. Hahn and Robert A. Schmider (1996), The measurement of Job control, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 18.
- Swanson V & KG Power & R J Simpson, (1998) occupational stress and family life: A comparison of male and female doctors, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol 71, No 3, Sep.
- Tenbrusel, Ann E, Jeanne M Brett, and Eyal Maoz, Linsa K. Stroh, Ann H. Reilly (1995) Dynamic and static work-family Relationships, *organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol 63, No 3.
- Thoits Peggy A (1983), multiple Identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis, *American Sociological Review*, Vol 48, April.
- Thomas Linda Thiede and Daniel C. Ganster (1995) impact of famil-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective, *Journal of Applied Pasychology* Vol 80, No 1.
- Schaefer Catherine, Jame C Coyne, and Richard S. Lazarus (1981), The healthRelated functions of social support, *Journal of behavioral medicine*, Vol 4.
- Ray, Eileen Berlin and Katherine I. Miller (1994) social support, Home/Work stres, and Burnout: Who can help? *Journal of Behavioral Science* Vol 30, No 3, September.
- Waren Jennifer. A. and Phyllis J. Jhonson (1995) the impact of workplace support on work-family role strain, *family Relations* Vol 44, No 4, Apr.
- Wall D.W. Jockson P.R. and Mullarky (1995) S: Futher evidence on some New Measure of Job control, cognitive demand and production responsibility, *Journal of Organizational Behavior* Vol. 16 pp. 431-455.

امیر رستگار خالد استادیار جامعه‌شناسی و مدیر گروه علوم اجتماعی دانشگاه شاهد است. از او کتابی با عنوان *خانواده، کار، جنسیت و مقالاتی در زمینه کار و شغل، زنان و خانواده* در مجله‌های داخلی به چاپ رسیده است.