

سنجش رابطه حمایت شبکه‌های اجتماعی غیررسمی و رضایت شغلی زنان در شهر اردبیل

حدیجه سفیری*^۱، سوسن باستانی^۲، لیلا قرانی دامداباجا^۳

چکیده

هدف اصلی مطالعه حاضر بررسی رابطه حمایت شبکه‌های اجتماعی غیررسمی و رضایت شغلی زنان متأهل است. علاوه بر این، در این مطالعه، به بررسی رابطه اندازه شبکه و فراوانی تماس با حمایت اجتماعی و رضایت شغلی زنان نیز پرداخته می‌شود. برای بررسی این رابطه از مدل تأثیر مستقیم حمایت اجتماعی، نظریه آنومی دورکیم، و دیدگاه تحلیل شبکه استفاده شده است. این مطالعه با روش پیمایش و با استفاده از پرسشنامه انجام گرفت. جامعه آماری را زنان متأهل شاغل (۲۰-۵۵ ساله) شهر اردبیل در سال ۱۳۹۰ تشکیل می‌دهند. حجم نمونه ۳۵۶ نفر است که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شد. ضریب آلفای ۰/۷۰ برای متغیر رضایت شغلی و ۰/۷۹ برای متغیر حمایت اجتماعی نشان‌دهنده پایایی مناسب برای این ابزارها بوده و این متغیرها از اعتبار صوری (نظر استادان) برخوردارند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که میزان رضایت شغلی زنان در حد بالا و میزان حمایت دریافتی از شبکه‌های غیررسمی در حد متوسط است. بعد از همسر، در بین شبکه‌های غیررسمی، شبکه خویشاوندی در حمایت عاطفی و همکار در حمایت ابزاری و اطلاعاتی بیشترین میزان حمایت و شبکه همسایگی کمترین میزان حمایت را داشته‌اند. نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد که حمایت اجتماعی به‌منزله متغیر واسط در بین روابط اندازه شبکه و فراوانی تماس با رضایت شغلی زنان عمل می‌کند. نتایج رگرسیون نیز نشان می‌دهد که متغیرهای سن، اندازه شبکه، فراوانی تماس، و حمایت شبکه‌های غیررسمی متغیرهای تأثیرگذار بر رضایت شغلی زنان متأهل‌اند.

کلیدواژگان

حمایت اجتماعی، رضایت شغلی، زنان متأهل، شبکه‌های اجتماعی غیررسمی

مقدمه و بیان مسئله

نقش زنان جامعه، به‌عنوان نیمی از جمعیت یک کشور، به اندازه مردان، در دستیابی به

۱. استاد گروه علوم اجتماعی دانشگاه الزهرا

۲. دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه الزهرا

۳. کارشناس ارشد پژوهشگری علوم اجتماعی دانشگاه الزهرا

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۹/۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۶/۲۶

m_safiri@yahoo.com

sbastani@alzahra.ac.ir

l.ghorani@yahoo.com

بهره‌وری ملی از اهمیت برخوردار است [۹، ص ۲]. به‌طور کلی، می‌توان گفت که نیروی انسانی هر جامعه مهم‌ترین عامل در بهره‌برداری بهینه از منابع مادی و معنوی و توسعه آن جامعه بوده و در ارتباط با سازمان‌ها، سرمایه‌ای بزرگ برای دستیابی به اهداف سازمانی به‌شمار می‌رود. بنابراین، جامعه یا سازمانی که قصد دارد در مسیر پیشرفت و توسعه قدم بردارد، باید بتواند از نیروی انسانی خویش، اعم از زن و مرد، به نحو احسن استفاده کند [۳، ص ۱].

عوامل بسیاری باعث افزایش سهم زنان در تلاش ملی در یک کشور می‌شوند. یکی از این عوامل مهم، رضایت شغلی آن‌هاست. رضایت شغلی از جمله عواملی است که سبب افزایش توانایی و کارایی کارکنان و در کل افزایش بازدهی می‌شود و نیز یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی تلقی شده و باعث افزایش احساس رضایت [۹، ص ۲] و سلامت روانی و جسمانی [۱۳، ص ۱۰۵] فرد می‌گردد. نکته‌ای که در این زمینه باید بدان توجه کرد این است که اشتغال زنان تغییراتی در مناسبات خانگی اعم از روابط زن و مرد، روابط فرزندان، و برخی از جنبه‌های زندگی خود زن ایجاد می‌کند. زنان فعالیت‌های متفاوتی در داخل و خارج از خانه انجام می‌دهند که در این زمینه، رابطه دوسویه زنان با کار، یعنی تلاش برای حفظ خانواده و بزرگ‌کردن بچه‌ها و همچنین اشتغال بیرون از خانه، باعث مضاعف‌شدن وظایفشان شده و بار سنگینی را بر دوش آن‌ها می‌گذارد و باعث ایجاد نابسامانی‌هایی در وظایف مادری و همسری و نیز رضایت شغلی می‌شود [۴، ص ۷]. در این زمینه، مطالعات نشان می‌دهند که نارضایتی شغلی با استرس و خستگی [۱۳، ص ۱۰۵]، غیبت، کاهش کارایی، ترک کار، و بیماری‌های روانی و جسمانی [۷، ص ۷۹] مرتبط است. به‌طور خلاصه، رضایت شغلی از سه بعد حائز اهمیت است:

۱. بعد فردی: که در واقع تأثیر رضایت شغلی در رفتار کارکنان را در حسن انجام وظیفه (کار) تعیین می‌کند؛

۲. بعد سازمانی: به تأثیر رضایت شغلی در متغیرهای سازمانی اشاره دارد؛

۳. بعد اجتماعی: تأثیری که رضایت شغلی در رضایت کلی از زندگی می‌گذارد. رضایت شغلی پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر می‌رود و آثار آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان نیز مشاهده می‌شود. در واقع، رضایت شغلی بر کل جامعه تأثیرگذار است [۵، ص ۲]. از سوی دیگر، باید توجه داشته باشیم که انسان موجودی است ذاتاً اجتماعی که بقای وی در گرو زندگی با دیگر انسان‌هاست. از این منظر، افراد در درون شبکه‌هایی از روابط اجتماعی زندگی می‌کنند که برای بقا و ادغامشان با دنیای بیرون ضروری هستند [۱۹]. اصطلاح «شبکه‌های اجتماعی» به بافتی از روابط اجتماعی اشاره دارد که افراد را احاطه کرده است [۲۳، ص ۳۳۰؛ ۲۴، ص ۴۴۲]. این شبکه‌ها نیز ویژگی‌ها و کارکردهای مختلفی دارند که یکی از کارکردهای مهم آن، حمایت اجتماعی است [۳۰، ص ۴]، زیرا انسان‌ها نیازمند کمک و حمایت دیگرانند و در مراحل دشوار و سخت زندگی و حتی در دوران خوشی و شادمانی نیاز به افرادی دارند که او را همراهی کرده و از وی حمایت کنند [۱۱، ص ۷۰]. بنابراین، رضایت یا نارضایتی

شغلی زنان، به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم، در ارتباط با دیگران و شبکه‌های اجتماعی که با آن‌ها در ارتباطند معنا و مفهوم پیدا می‌کند [۱۹، ۲۲، ۲۶].

بدین ترتیب، با توجه به اهمیت این موضوع، مطالعه حاضر در تلاش برای پاسخگویی به پرسش‌های اساسی زیر است:

۱. رضایت شغلی در بین زنان مورد مطالعه تا چه حد است؟
۲. حمایت شبکه‌های غیررسمی زنان مورد مطالعه در شهر اردبیل چگونه است؟
۳. میزان حمایت شبکه‌های غیررسمی زنان متأهل شاغل چه تأثیری بر میزان رضایت شغلی آنان دارد؟

پیشینه تحقیق

در این قسمت، به‌منظور استفاده از تجربیات محققانی که در حوزه رضایت شغلی و حمایت اجتماعی به مطالعه پرداخته‌اند، به ذکر خلاصه‌ای از این پیشینه‌ها می‌پردازیم.

عسگری و همکاران (۱۳۸۸) در شهر اهواز به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان زن پرداختند. حجم نمونه شامل دویست معلم زن در شهر اهواز است. براساس نتایج به‌دست‌آمده، بین مؤلفه‌های وجدان جمعی، برون‌گرایی، توافق، و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد، اما بین مؤلفه‌های روان‌نژادی و بازبودن با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.

میروکیلی (۱۳۸۰) در تحقیق خود به بررسی عوامل اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر رضایت شغلی کارگران زن پرداخته است. حجم نمونه شامل پانصد نفر از زنان شاغل در دو استان تهران و گیلان است. یافته‌های تحقیق نشان دادند که بین متغیرهای زمینه‌ای مانند سن، تحصیلات، و وضعیت تأهل با رضایت شغلی رابطه وجود دارد؛ یعنی با افزایش سن بر میزان رضایت شغلی افزوده می‌شود، ولی هرچه میزان تحصیلات فرد افزایش می‌یابد، میزان رضایت شغلی کاهش می‌یابد. میانگین رضایت شغلی در بین متأهلان بالاتر از مجردان بوده است. نوع کار کارگران نیز در رضایت شغلی آن‌ها مؤثر است. بدین‌گونه که بیشترین میزان رضایت شغلی بین اپراتورکارها و کمترین میزان در گروه ریسندگی و بافندگی بوده است.

احمد، ایمران‌مالیک، و علی (۲۰۱۱) در پاکستان رابطه حمایت اجتماعی با رضایت شغلی و همچنین رابطه رضایت شغلی با تعادل خانواده کار^۱ در بین زنان شاغل را بررسی کردند. حجم نمونه شامل ۳۱۵ نفر از زنان شاغل در سازمان‌های خصوصی و دولتی است. نتایج نشان می‌دهد که حمایت اجتماعی رابطه مثبتی با رضایت شغلی داشته است، اما بین رضایت شغلی و تعادل خانواده کار رابطه معناداری دیده نشد.

رافائل (۲۰۰۵) به بررسی رابطه حمایت اجتماعی دریافت شده از محل کار و رضایت شغلی در بین دانشجویان دانشگاه هاوایی پرداخته است. حجم نمونه شامل ۲۰۶ نفر است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهند که حمایت اجتماعی دریافتی از همکاران و سرپرستان رابطه معناداری با رضایت شغلی افراد دارد.

دوچارم و مارتین (۲۰۰۰) درصدد بررسی تأثیر حمایت همکاران بر رضایت شغلی، با تأکید بر ماهیت و تأثیر حمایت ابزاری همکاران در مقایسه با حمایت عاطفی برآمدند. داده‌های این تحقیق از نظرسنجی ملی کارمند^۱، که در سال ۱۹۹۷ در امریکا انجام گرفته بود، به دست آمده است. حجم نمونه شامل ۲۵۰۵ کارمند تمام وقت است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که هر دو حمایت عاطفی و ابزاری تأثیر معناداری بر رضایت شغلی دارند.

در حوزه رضایت شغلی افراد تحقیقات فراوانی انجام شده، اما در زمینه ارتباط آن با حمایت شبکه‌های غیررسمی تحقیقات زیادی صورت نگرفته است. در قسمت پیشینه تجربی، تحقیقاتی مطرح شده است که به بررسی رابطه بین حمایت شبکه‌های غیررسمی و رضایت شغلی افراد پرداخته‌اند. در این تحقیقات، حمایت اجتماعی عامل مؤثری بر رضایت شغلی افراد از جمله زنان است. در بیشتر این تحقیقات حمایت عاطفی و ابزاری به‌منزله انواع حمایت اجتماعی در نظر گرفته شده و بر حمایت اجتماعی دریافتی از محل کار پرداخته شده است. این مطالعه قصد دارد تا مبحث حمایت اجتماعی را، که شامل سه نوع حمایت عاطفی، ابزاری، و اطلاعاتی بوده و از سوی شبکه‌های غیررسمی (داخل سازمان: همکار و بیرون از سازمان: همسر، خویشاوند، دوست، و همسایه) دریافت می‌شود، در ارتباط با رضایت شغلی زنان متأهل در شهر اردبیل بررسی کند.

ملاحظات نظری

در این قسمت، ابتدا مباحثی در زمینه متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق ارائه شده و سپس با استفاده از ادبیات پژوهشی، و تئوری‌ها به ذکر رابطه این متغیرها پرداخته می‌شود.

رضایت شغلی

همه‌ساله بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌ها در خصوص احساس و نگرش کارکنان به شغلشان نظرسنجی‌های متعددی انجام می‌دهند. رضایت شغلی یکی از متغیرهای مهم تحقیق در این زمینه است. برخی از صاحب‌نظران رضایت شغلی را حالت هیجانی خوشایند و مثبتی می‌دانند که از ارزیابی شغلی یا تجربه‌های شغلی فرد ناشی می‌شود [۶، ص ۵۰؛ ۲۶، ص ۴۵]. از تعاریف

مختلف چنین برمی‌آید که مفهوم رضایت شغلی بیانگر احساسات و نگرش‌های مثبتی است که شخص به شغلش دارد [۱۰، ۷۶]. از نظر هاپاک (۱۹۳۵) رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل جسمانی، روانی، و اجتماعی ارتباط دارد [۵، ص ۲].

کندال و اسمیت (۱۹۹۶) برای رضایت شغلی پنج بُعد ذکر کرده و رضایت فرد را در ارتباط با آن‌ها تعریف می‌کنند. این ابعاد، که مهم‌ترین ویژگی‌های یک شغل را در زمینه اینکده کدام افراد واکنش‌های مثبت مؤثری نسبت به آن دارند نشان می‌دهند، عبارت‌اند از:

۱. ماهیت کار: یعنی خصوصیات و ویژگی‌هایی که در وظایف شغلی فرد وجود دارد که عبارت‌اند از: سطح شغل و محتوای شغل.

- سطح شغل: یکی از پایدارترین یافته‌ها این است که هرچه سطح شغل بالاتر باشد، رضایت شغلی بیشتر است. به عبارت دیگر، براساس نظریه گروه مرجع، اجتماع روی هم‌رفته برای بعضی از مشاغل، نسبت به مشاغل دیگر، ارزش بیشتری قائل است. همچنین در شرایط یکسان کسانی که مایل‌اند با ارضای نیازهایشان موجبات رضایت شغلی را فراهم کنند، به احتمال زیاد در مشاغل سطح بالا این کار ممکن است تا در مشاغل سطح پایین [۸، ص ۶۶].

- محتوای شغل: از مهم‌ترین جنبه‌های کار، که بر رضایت شغلی اثر دارد، تنوع کار و روش کنترل بر کار است. معمولاً کارکنان مشاغلی را ترجیح می‌دهند که چالشی باشد و به انجام دادن مشاغلی که به تفکر نیاز ندارد یا به‌طور تکراری هر روز آن کار را انجام دهند تمایلی ندارند [۲، ۸]. مشاغل با تنوع بالا نیز باعث می‌شود که کارکنان از نظر روانی و فیزیکی احساس استرس و کوفتگی کنند. مشاغلی که به کارکنان در حد متوسطی اختیار در انجام دادن کارشان می‌دهد، بیشترین رضایت شغلی را برای کارکنان فراهم می‌آورد. از دیگر خصوصیات کار، ابهام نقش، ایمنی شغلی، و شرایط مادی کار مانند نور و گرماست. در تعریف ابهام نقش، جانسون و استیونسون آورده‌اند که ابهام نقش، وظایف و توقعات ناروشن شغلی است [۸، ص ۴۶]. میچل رابطه ابهام نقش و رضایت را مورد بحث قرار می‌دهد. او معتقد است مطالعه‌های مربوط به رابطه ابهام نقش و رضایت شغلی بیانگر رابطه‌ای منفی بین دو عامل است؛ یعنی کاهش ابهام باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود [۵، ص ۲۳].

۲. دستمزد: مقدار اجرت مالی که فرد در ازای انجام دادن کار دریافت می‌کند. میزان دستمزد مهم‌ترین تعیین‌کننده رضایت شغلی است، زیرا نقش مهمی در ارضای نیازهای فرد ایفا می‌کند.

۳. فرصت ارتقا: به فرصت پیشرفت در سلسله‌مراتب سازمانی اشاره دارد. معمولاً مشاغلی که در سازمان در سطوح بالاتری قرار دارند، برای کارکنان آزادی و درآمد بیشتری را فراهم می‌آورند، بنابراین برای آن‌ها ارزش بیشتری دارد [۲].

۴. نظارت و سرپرستی: نتایج تحقیق نشان می‌دهد که اگر رئیس واحد (از نظر کارکنان) صمیمی باشد، به عملکرد خوب پاداش دهد و... رضایت شغلی افزایش خواهد یافت [۸].

۵. رابطه با همکاران: درجه‌ای که همکاران شغلی از لحاظ فنی و از بعد اجتماعی حامی فردند [۲].

شبکه اجتماعی

مسئله اصلی در دیدگاه شبکه، روابط است و واحد تشکیل‌دهنده ساخت جامعه، شبکه‌های تعاملی‌اند. ساخت اجتماعی، به‌عنوان یک شبکه، از اعضای شبکه و مجموعه‌ای از پیوندها، که افراد، کنشگران، یا گره‌ها را به هم متصل می‌کند، تشکیل شده است. نقطه تمرکز دیدگاه شبکه این است که به جای توجه و تأکید بر کنشگران و ویژگی‌های فردی‌شان، به‌عنوان واحد تحلیل، به ساختار روابط بین این کنشگران توجه دارد. برخی از محققان خصوصیات شبکه را در سه بعد طبقه‌بندی کرده‌اند: خصوصیات ساختی مانند اندازه شبکه، خصوصیات تعاملی از جمله فراوانی تماس، و خصوصیات کارکردی که در میان انواع آن می‌توان به حمایت اجتماعی اشاره کرد [۱، ص ۸-۶۷]. اندازه شبکه مهم‌ترین معیار ساختاری شبکه شخص است، زیرا شاخص‌های دیگر به‌عنوان یک نسبت از کل روابط واقعی یا ممکن در شبکه محاسبه می‌شود. اندازه شبکه تعداد کل افرادی است که فرد با آن‌ها در ارتباط است. از نظر تحلیلگران شبکه، شبکه‌های بزرگ‌تر حمایت‌های بیشتری فراهم می‌کنند که این مسئله برای زنان مصداق می‌یابد. با این حال، اگرچه شبکه‌های بزرگ‌تر ممکن است حمایت‌های بیشتری برای اعضا فراهم کنند، اما مطالعات نشان داده است که ممکن است حمایت آن‌ها همیشه رضایت‌بخش نباشد [۱۲، ص ۶۶]. توضیح فراوانی تماس در ارتباط با حمایتی بودن رابطه عنوان می‌کند که هرچه تماس بیشتر باشد، رابطه حمایتی‌تر است. تماس مکرر ارزش‌های مشترک را تقویت می‌کند، آگاهی دوجانبه به نیازها و منابع را افزایش می‌دهد، مبادلات متقابل را تشویق می‌کند، و رساندن کمک را تسهیل می‌کند [۱۲، ص ۷۵].

حمایت اجتماعی

حمایت اجتماعی یکی از موضوعاتی است که از دهه ۱۹۸۰ مورد توجه تحلیلگران شبکه قرار گرفته است. تدارک حمایت اجتماعی بین اعضای شبکه یکی از کارکردهای مهم شبکه‌های اجتماعی است. مطالعات گسترده درباره حمایت اجتماعی نشان داده است که خویشاوندان (دور و نزدیک)، دوستان، همسایگان، و همکاران منابع مهمی هستند که می‌توان در صورت نیاز به آن‌ها مراجعه کرد. افراد حمایت‌های متنوعی را از اعضای شبکه خود دریافت می‌کنند. حمایت‌های اجتماعی افراد را قادر می‌سازد توانایی رویارویی با مشکلات روزمره و بحران‌های زندگی را داشته باشند [۱، ص ۶۸]. حمایت اجتماعی به‌مثابه یک دادوستد بوده و از این منظر، دو جهت‌گیری دارد: حمایت دریافت‌شده و حمایت فراهم‌شده [۲۸، ص ۱۱۸۸]. باررا و بالز

(۱۹۸۳) نیز مفاهیم دریافت حمایت و ادراک حمایت را مطرح کرده‌اند. دریافت حمایت به برخورداری از حمایت‌های آشکاری مانند کمک عینی خانواده و دوستان اشاره دارد و منظور از حمایت ادراک‌شده، ادراک قابلیت دسترسی و کفایت انواع مختلف حمایت اجتماعی است [۱۱]، ص ۷۱]. حمایت اجتماعی به شیوه‌های مختلفی تعریف شده است؛ مثلاً، ممکن است به کمک یا حمایتی اطلاق شود که مردم به‌عنوان موجودیت‌ها از طریق کانال‌های ارتباطی‌شان با شبکه‌های اجتماعی دریافت می‌کنند [۲۰]. از آنجا که محتوای حمایت از یک وضعیت به وضعیتی دیگر تغییر می‌کند، انواعی از حمایت تمییز داده شده است: از نظر هاوس (۱۹۸۱) حمایت‌های اجتماعی انواع متفاوتی دارد که عبارت‌اند از: حمایت عاطفی، حمایت ابزاری، حمایت اطلاعاتی، و حمایت ارزیابی [۱۶، ص ۸۷۴؛ ۲۸، ص ۱۸۹]. تقسیم‌بندی دیگری که فیشر از حمایت اجتماعی ارائه داده عبارت است از: حمایت مشورتی، حمایت مصاحبتی، و حمایت عملی [۱۷، ص ۱۵۱].

مدل تأثیر مستقیم حمایت اجتماعی

این مدل مطرح می‌کند که حمایت اجتماعی به دو شیوه مختلف بر رضایت از زندگی، به‌طور عام، و رضایت شغلی، به‌طور خاص، تأثیر می‌گذارد. ۱. تأثیر مستقیم که تأثیر عمومی حمایت اجتماعی بر رضایت از زندگی (به‌طور عام و رضایت شغلی به‌طور خاص) است. براساس این مدل، حمایت اجتماعی، صرف‌نظر از اینکه فرد تحت تأثیر استرس باشد یا نه، باعث می‌شود فرد از تجارب منفی پرهیز کند و از این‌رو، تأثیرات سودمندی بر رضایت افراد دارد؛ ۲. تأثیر غیرمستقیم، که تأثیر میانجی هم نامیده می‌شود، فرد را از آثار منفی وضعیت‌های استرس‌زا حفاظت می‌کند [۲۹].

تئوری آنومی

تئوری آنومی دورکیم بر این نظر است که بهزیستی روانی^۱ از طریق انسجام اجتماعی حفظ می‌شود. مطابق با گفته‌های دورکیم (۱۹۵۱) قوانین ثابت و سنتی و رفتار گروه‌های از نظر اجتماعی به‌هم‌پیوسته، به‌عضایش احساس اطمینان و هدف در زندگی می‌دهد. بنابراین، انسجام اجتماعی افراد را در مقابل عدم اطمینان و ناامیدی، که ممکن است به بی‌نظمی منجر شوند، حفاظت می‌کند. مفهوم حمایت اجتماعی به‌عنوان نتیجه انسجام اجتماعی مطرح بوده و تأثیر عمده‌ای بر حالت روانی افراد دارد [۲۱، ص ۹]. اشوارزر و ریکمن^۲ آورده‌اند که اصطلاح حمایت اجتماعی اغلب در مفهوم وسیع‌تری استفاده می‌شود که شامل انسجام اجتماعی و

1. Psychological Well-being
2. Schwarzer, Ralf & Rieckman, Nina

شبکه‌های اجتماعی است. شبکه‌های اجتماعی نشان‌دهنده مبنای عینی انسجام اجتماعی و حمایت‌های اجتماعی هستند. دو مفهوم بعدی، یعنی انسجام و حمایت اجتماعی، سازه‌های تئوریکی هستند و به میزان قرارگیری افراد در این شبکه‌ها و برخورداری از نیازهای ملموس مانند کمک، راهنمایی، و دستیابی به اطلاعات اشاره دارند. آن‌ها در زمینه تفاوت انسجام اجتماعی با حمایت اجتماعی بیان کرده‌اند که انسجام اجتماعی به ساختار و کمیت روابط اجتماعی، مانند اندازه شبکه و فراوانی تعاملات، اشاره دارد. در مقابل، حمایت اجتماعی به کارکردها و کیفیت روابط اجتماعی، مانند وجود حمایت ادراک‌شده یا به‌صورت واقعی دریافت‌شده، اشاره دارد [۲۷، ص ۶-۱۸۵]. از دید دورکیم، شبکه‌های بزرگ بیشتر منسجم و حمایتی‌ترند تا شبکه‌های کوچک‌تر. به‌عبارت دیگر، روابط با گروه‌های اجتماعی بزرگ باعث تقویت انسجام اجتماعی و فراهم‌سازی نیازهای متقابل می‌شود. بنابراین، هرچه شبکه بزرگ‌تر باشد، افراد دسترسی بیشتری به منابع متنوع حمایت دارند و از این‌رو امکان تأمین و دسترسی به حمایت بیشتر است [۱۲، ص ۶۶]. در مطالعه حاضر، حمایت‌هایی که از طریق قرارگیری افراد درون شبکه‌های غیررسمی خویشاوندی، دوستی، همسایگی، و همکاران برای آن‌ها فراهم می‌آید باعث افزایش بهزیستی روانی فرد و به‌تبع باعث افزایش رضایت شغلی آن‌ها می‌شود.

رضایت شغلی به‌منزله یکی از ابعاد بهزیستی روانی مطرح است که برای سنجش آن از ابعاد پنج‌گانه کندال و اسمیت (۱۹۹۶) استفاده شده و نیز برای سنجش حمایت اجتماعی از نظر انواع: حمایت‌های عاطفی، ابزاری، و اطلاعاتی و از لحاظ منابع حمایتی: همسر، خویشاوند (دور و نزدیک)، دوست، همسایه، و همکار در نظر گرفته شده‌اند. برای بررسی رابطه حمایت اجتماعی با رضایت شغلی از مدل تأثیر مستقیم استفاده شده است که به بررسی رابطه مستقیم این دو متغیر، بدون در نظر گرفتن میزان استرس، می‌پردازد. علاوه بر آن، نظریه آنومی دورکیم و دیدگاه تحلیل شبکه به کار گرفته شده‌اند. براساس دیدگاه تحلیل شبکه، اندازه شبکه و فراوانی تماس بر میزان حمایت اجتماعی تأثیرگذار بوده و براساس نظریه آنومی دورکیم، اندازه شبکه، فراوانی تماس، و حمایت اجتماعی بر بهزیستی روانی تأثیرگذارند. در کل، براساس مبانی نظری مطرح‌شده می‌توان گفت که متغیرهای اندازه شبکه و فراوانی تماس از یک طرف، از طریق حمایت اجتماعی بر رضایت شغلی افراد تأثیرگذار بوده و از طرف دیگر خود به‌طور مستقیم بر رضایت شغلی اثرگذارند.

مدل تحلیلی تحقیق



فرضیات تحقیق

۱. بین وضعیت شغلی (۱) و رضایت شغلی زنان متأهل تفاوت معناداری وجود دارد.
۲. بین وضعیت شغلی (۲) و رضایت شغلی زنان متأهل تفاوت معناداری وجود دارد.
۳. بین ساعات کاری و رضایت شغلی زنان متأهل رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین سن و رضایت شغلی زنان متأهل رابطه معناداری وجود دارد.
۵. بین پایگاه اقتصادی-اجتماعی و رضایت شغلی زنان متأهل رابطه معناداری وجود دارد.
۶. بین حمایت شبکه‌های غیررسمی و رضایت شغلی زنان متأهل رابطه معناداری وجود دارد.
۷. هرچه اندازه شبکه زنان متأهل شاغل بزرگ‌تر باشد، از میزان حمایت بیشتری در حوزه شغلی برخوردار خواهند شد و در نتیجه میزان رضایت شغلی‌شان افزایش می‌یابد.
۸. هرچه تماس زنان متأهل شاغل با اعضای شبکه بیشتر باشد، میزان حمایت بیشتری در حوزه شغلی دریافت کرده و در نتیجه میزان رضایت شغلی‌شان افزایش می‌یابد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر با روش پیمایش و با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام گرفت. جامعه آماری مطالعه، زنان متأهل شاغل (۲۰-۵۵ ساله) شهر اردبیل در سال ۱۳۹۰ بوده است. در این پژوهش، از روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای استفاده شد و براساس فرمول کوکران نمونه ۳۵۶ نفری انتخاب شد.

در تجزیه و تحلیل اطلاعات، از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تی‌تست برای نمونه‌های مستقل استفاده شده است. در تحلیل چندمتغیری، تأثیر متغیرهای مستقل و زمینه‌ای بر میزان رضایت شغلی زنان ارائه شده است.

متغیرهای مستقل: حمایت اجتماعی، اندازه شبکه، و فراوانی تماس. منظور از حمایت اجتماعی، کمک یا حمایتی است که از جانب اعضای شبکه‌های اجتماعی غیررسمی برای زنان فراهم می‌شود [۱۴، ص ۴۲] و منظور از شبکه‌های اجتماعی غیررسمی، همسر، خویشاوند (دور و نزدیک)، دوست، همسایه، و همکار بوده است. میزان حمایت‌های دریافتی از اعضای شبکه در قالب سه نوع حمایت عاطفی، ابزاری، و اطلاعاتی مورد سنجش قرار گرفت که هر نوع حمایت در سطح سنجش ترتیبی و در قالب طیف چهارقسمتی اصلاً، کم، متوسط، و زیاد سنجیده شده است. اندازه شبکه تعداد کل افرادی است که فرد با آن‌ها در ارتباط است. این متغیر در سطح سنجش نسبی است. فراوانی تماس به میزان ارتباط افراد با اعضای شبکه اشاره دارد. گویه‌های این متغیر در سطح سنجش ترتیبی و در قالب طیف سه‌قسمتی کم، متوسط، و زیاد سنجیده شده است.

متغیر وابسته در این مطالعه رضایت شغلی است که به ارزیابی ذهنی مثبت از شغل یا تجارب شغلی اطلاق می‌شود. این مفهوم از طریق ابعاد پنج‌گانه مطرح‌شده از سوی کندال و اسمیت (۱۹۹۶) سنجیده می‌شود که عبارت‌اند از: ماهیت کار، دستمزد، فرصت ارتقا، نظارت و سرپرستی، و رابطه با همکاران. برای سنجش ماهیت کار از مؤلفه‌های سطح شغل و محتوای شغل (شامل تنوع کار، کنترل بر کار، ابهام نقش، ایمنی شغلی، و شرایط مادی کار) استفاده شده است. فرصت ارتقا، فرصت پیشرفت در سلسله‌مراتب سازمانی را شامل می‌شود. رابطه با همکاران به رابطه فرد با همکاران و درجه حامی‌بودن آن‌ها اشاره دارد. نظارت و سرپرستی، نحوه ارتباط سرپرست با افراد است و برای سنجش آن معرف‌های زیر به کار گرفته شده‌اند: صمیمی‌بودن، درک کردن افراد، پاداش دادن به عملکرد خوب، احترام‌گذاشتن به دیدگاه‌های کارکنان و توجه کردن به افراد. این متغیر با استفاده از پانزده گویه، در سطح سنجش ترتیبی و در قالب طیف چهارقسمتی، از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف، مورد سنجش قرار گرفته است.

متغیرهای سن، ساعت کاری، وضعیت‌های شغلی (۱) و (۲)، و پایگاه اقتصادی-اجتماعی به‌عنوان متغیرهای زمینه‌ای در نظر گرفته شده‌اند. منظور از وضعیت‌های شغلی (۱) دولتی یا خصوصی بودن و (۲) تمام‌وقت یا نیمه‌وقت بودن شغل مدنظر است. متغیر پایگاه اقتصادی-اجتماعی از طریق ترکیب شاخص‌های تحصیلات، منزلت شغلی، و درآمد ساخته شد و بر این اساس افراد در سه طبقه پایگاه پایین، متوسط، و بالا قرار گرفتند.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی

میانگین سنی زنان ۳۵ سال بوده و هر زنی به‌طور متوسط در هفته حدود ۳۹ ساعت کار می‌کند. به عبارت دیگر، به‌طور متوسط، هر زن متأهل شاغلی حدود ۷ ساعت از زندگی روزانه خود را در محل کار سپری می‌کند. اکثر پاسخگویان (۶۱ درصد) در مشاغل دولتی مشغول به کار بوده و (۵۶/۵ درصد) شغل نیمه‌وقت دارند. حدود ۵۳ درصد از پاسخگویان جزء طبقه متوسط هستند.

رضایت شغلی

جدول ۱. توزیع میزان رضایت شغلی

میزان رضایت	خیلی کم	کم	زیاد	خیلی زیاد	میانگین
ماهیت شغل	۷/۹	۳۳/۷	۳۲/۳	۲۶/۱	۲/۷۷
دستمزد	۱۱/۹	۴۰/۴	۳۵/۱	۱۲/۵	۲/۴۸
فرصت ارتقا	۲۲/۲	۳۱/۴	۳۵/۵	۱۰/۹	۲/۳۵
نظارت و سرپرستی	۱۰/۲	۲۱/۶	۵۵/۱	۱۳/۲	۲/۷۱
رابطه با همکاران	۱۰/۰	۱۱/۵	۴۷/۱	۳۱/۴	۳/۰۹
شاخص رضایت شغلی	۵/۱	۳۴/۳	۳۹/۳	۲۱/۳	۲/۷۷

با توجه به جدول ۱، حدود ۶۰/۶ درصد از زنان از شغل خود، به‌عنوان شاخص کل، بیشترین میزان رضایت و حدود ۳۹/۴ درصد کمترین احساس رضایت را دارند. مقایسه ابعاد شغل، براساس میانگین و توزیع درصدی، نشان می‌دهد که بیشترین میزان رضایت شغلی مربوط به بعد رابطه با همکاران و کمترین میزان رضایت مربوط به بعد فرصت ارتقا است. در کل، با توجه به توزیع درصدی و میانگین به دست آمده، میزان رضایت شغلی زنان تقریباً در حد بالایی است.

اندازه شبکه

جدول ۲. آماره‌های مربوط به اندازه شبکه پاسخگویان

میانگین	میان	نما	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
۱۳/۷	۱۴	۱۵	۴/۲۶	۳	۲۳
۲/۸۵	۳	۳	۱/۷۴	۰	۷
۱/۵	۱	۰	۱/۳۵	۰	۶
۳/۲۹	۳	۲	۱/۳۹	۱	۶
۲۱/۲	۲۱	۱۷	۶/۶۵	۵	۳۶

n=۳۵۶

به طور متوسط، اندازه شبکه هر فرد نزدیک به ۲۱ نفر بوده است که به تفکیک شبکه‌های جزء خویشاوند، دوست، همسایه، و همکار به ترتیب ۱۳/۷، ۲/۸۵، ۱/۵ و ۳/۲۹ نفر است. دامنه تغییرات اندازه شبکه نیز ۳۱ نفر است. آماره میانگین نشان می‌دهد که شبکه خویشاوندی بزرگ‌ترین اندازه و همسایگی کوچک‌ترین اندازه شبکه را شامل می‌شوند.

فراوانی تماس

جدول ۳. توزیع فراوانی تماس پاسخگویان با اعضای شبکه

میزان فراوانی تماس		کم	متوسط	زیاد	تعداد
شبکه‌های اجتماعی	همسر	۰/۳	۱۱/۸	۸۷/۹	۳۵۶
	خویشاوند (دور و نزدیک)	۷/۹	۴۰/۴	۵۱/۷	۳۵۶
	دوست	۲۲/۶	۲۹/۵	۴۷/۹	۳۱۲
	همسایه	۳۸/۴	۴۲/۹	۱۸/۷	۲۲۲
	همکار	۳۲/۲	۴۰/۳	۲۷/۵	۳۵۶
فراوانی تماس (شاخص کلی)		۲۶/۳	۴۳/۵	۳۰/۲	۳۵۶

در خصوص بیشترین و کمترین میزان ارتباط با اعضای شبکه، جدول ۳ نشان می‌دهد که بیشترین میزان ارتباط بعد از همسر به شبکه خویشاوندی و دوستی و کمترین میزان ارتباط به شبکه همسایگی مربوط می‌شود. در زمینه فراوانی تماس، به‌عنوان شاخص کل، میانگین به‌دست‌آمده (۱/۸۹) نشان می‌دهد که میزان ارتباط افراد با اعضای شبکه در حد متوسط است.

میزان حمایت در حوزه شغلی

میزان حمایت عاطفی در حوزه شغلی

جدول ۴. توزیع میزان حمایت عاطفی دریافتی در حوزه شغلی

میزان حمایت عاطفی در حوزه شغلی		اصلاً	کم	متوسط	زیاد	تعداد
شبکه‌های اجتماعی	همسر	۶/۷	۱/۴	۱۸/۸	۷۳/۰	۳۵۶
	خویشاوند (دور و نزدیک)	۲/۲	۳۸/۲	۴۳/۳	۱۶/۳	۳۵۶
	دوست	۲۹/۵	۱۰/۹	۲۸/۲	۳۱/۴	۳۱۲
	همسایه	۴۶/۸	۱۱/۳	۲۹/۷	۱۲/۲	۲۲۲
	همکار	۲۴/۷	۱۵/۷	۳۷/۹	۲۱/۶	۳۵۶

براساس میانگین و توزیع درصدی جدول ۴ نشان می‌دهد که بیشترین میزان حمایت عاطفی در حوزه شغلی از جانب همسر (با میانگین ۲/۵۸) بوده و بعد از آن به ترتیب شبکه‌های خویشاوندی (با میانگین ۱/۷۳)، دوستی (با میانگین ۱/۶۳) و همکار (با میانگین ۱/۵۶) قرار دارند. کمترین میزان حمایت نیز از جانب شبکه همسایگی (با میانگین ۱/۰۸) است و این امر دلالت روشنی بر کانونی بودن همسر برای فراهم آوردن حمایت عاطفی برای زنان دارد.

میزان حمایت ابزاری در حوزه شغلی

جدول ۵. توزیع میزان حمایت ابزاری دریافتی در حوزه شغلی

میزان حمایت ابزاری در حوزه شغلی		اصلاً	کم	متوسط	زیاد	تعداد
شبکه‌های اجتماعی	همسر	۲۸٫۹	۳٫۴	۲۱٫۳	۴۶٫۳	۳۵۶
	خویشاوند (دور و نزدیک)	۱۴٫۰	۵۱٫۱	۲۶٫۷	۸٫۲	۳۵۶
	دوست	۶۱٫۹	۱۱٫۲	۱۶٫۳	۱۰٫۶	۳۱۲
	همسایه	۷۸٫۴	۷٫۲	۹٫۰	۵٫۴	۲۲۲
	همکار	۲۱٫۹	۱۶٫۰	۳۵٫۴	۲۶٫۷	۳۵۶

در جدول ۵، براساس میانگین و توزیع درصدی، بیشترین میزان حمایت ابزاری در حوزه شغلی به ترتیب از سوی همسر (با میانگین ۱/۸۵) و شبکه همکار (با میانگین ۱/۶۷) و کمترین میزان حمایت از سوی شبکه همسایگی و دوستی (به ترتیب با میانگین ۰/۴۲ و ۰/۷۶) است. توزیع درصدی شبکه همسایگی نشان می‌دهد که ۵/۴ درصد از زنان حمایت دریافتی از شبکه همسایه را در حد بالا، ۹ درصد در حد متوسط، و ۷/۲ درصد در حد کم دانسته‌اند و حدود ۷۸ درصد اظهار کرده‌اند که حمایتی از سوی شبکه همسایگی دریافت نکرده‌اند.

میزان حمایت اطلاعاتی در حوزه شغلی

جدول ۶. توزیع میزان حمایت اطلاعاتی دریافتی در حوزه شغلی

میزان حمایت اطلاعاتی در حوزه شغلی		اصلاً	کم	متوسط	زیاد	تعداد
شبکه‌های اجتماعی	همسر	۱۴٫۰	۲٫۰	۲۳٫۹	۶۰٫۱	۳۵۶
	خویشاوند (دور و نزدیک)	۵٫۹	۴۸٫۶	۳۳٫۴	۱۲٫۱	۳۳۵
	دوست	۳۳٫۳	۱۴٫۴	۳۰٫۴	۲۱٫۸	۳۱۲
	همسایه	۶۷٫۶	۱۱٫۳	۱۷٫۱	۴٫۱	۲۲۲
	همکار	۲۴٫۴	۱۲٫۹	۳۷٫۹	۲۴٫۷	۳۵۶

طبق جدول ۶ و براساس میانگین و توزیع درصدی، بیشترین میزان حمایت اطلاعاتی در حوزه شغلی از سوی همسر (با میانگین ۲/۳۰) و سپس از جانب همکاران و خویشاوند (به ترتیب با میانگین ۱/۶۳، ۱/۵۲) و کمترین میزان حمایت از سوی شبکه همسایگی (با میانگین ۰/۵۸) است. توزیع درصدی مربوط به شبکه همسایگی نشان می‌دهد که ۴ درصد از زنان حمایت دریافتی از شبکه همسایه را در حد بالا، ۱۷ درصد در حد متوسط، و ۱۱/۳ درصد در حد کم دانسته‌اند و حدود ۶۸ درصد اظهار کرده‌اند که حمایتی از سوی شبکه همسایگی دریافت نکرده‌اند.

میزان حمایت شبکه‌های کل

جدول ۷. میزان حمایت شبکه‌های کل (درصد فراوانی معتبر)

میزان حمایت	اصلاً	کم	متوسط	زیاد	میانگین
حمایت عاطفی	۰	۲۴٫۷	۵۱٫۱	۲۴٫۲	۲٫۰۰
حمایت ابزاری	۵٫۱	۴۱٫۶	۴۳٫۲	۱۰٫۱	۱٫۵۷
حمایت اطلاعاتی	۲٫۳	۲۹٫۳	۵۶٫۰	۱۲٫۴	۱٫۸۰
حمایت کل	۰	۲۴٫۴	۴۹٫۵	۲۶٫۱	۲٫۰۷

برحسب میانگین و داده‌های جدول ۷، بیشترین حمایت دریافت‌شده مربوط به حمایت عاطفی (با میانگین ۲/۰۰ و در حد متوسط) و کمترین میزان مربوط به حمایت ابزاری (با میانگین ۱/۵۷ و کمتر از حد متوسط) است. میزان حمایت شبکه اجتماعی کل نیز در حد متوسط است.

یافته‌های تحلیلی

در این قسمت، با استفاده از آزمون‌های مربوطه (ضریب همبستگی پیرسون و تی تست) به بررسی رابطه بین متغیرها پرداخته شده است.

جدول ۸. آزمون تفاوت میانگین رضایت شغلی بر حسب وضعیت شغلی (۲۰۱)

متغیرها	گروه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معناداری
وضعیت شغلی (۱)	دولتی	۲۱۸	۲٫۶۹	۰٫۶۴۴	-۰٫۳۲۸	۳۰۵٫۴۷	۰٫۳۷۱
	خصوصی	۱۳۸	۲٫۷۲	۰٫۶۰۳			
وضعیت شغلی (۲)	تمام‌وقت	۱۵۵	۲٫۶۴	۰٫۵۹۶	-۱٫۷۲۵	۳۴۳٫۰۶	۰٫۰۴۲
	نیمه‌وقت	۲۰۱	۲٫۷۵	۰٫۶۴۸			

با توجه به جدول ۸، تفاوت میانگین رضایت شغلی برحسب وضعیت شغلی، در ارتباط با وضعیت شغلی (۱)، مقدار t برابر $۰/۳۲۸-$ و سطح معناداری $۰/۳۷۱$ است. بنابراین، تفاوت مشاهده شده رضایت شغلی در بین زنان شاغل در بخش دولتی و خصوصی از لحاظ آماری معنادار نیست. در خصوص وضعیت شغلی (۲)، مقدار t برابر $۱/۷۲۵-$ و سطح معناداری $۰/۰۴۲$ است. بنابراین، تفاوت مشاهده شده رضایت شغلی در بین زنانی که در مشاغل تمام وقت و نیمه وقت مشغول به کارند معنادار است. به عبارت دیگر، زنان در مشاغل نیمه وقت بیشتر احساس رضایت می‌کنند.

جدول ۹. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای مستقل و رضایت شغلی (شاخص)

متغیر وابسته	ساعات کاری	سن	حمایت اجتماعی	پایگاه اقتصادی-اجتماعی
رضایت شغلی (شاخص)	$-۰/۰۹۸^*$	$۰/۲۵۲^{**}$	$۰/۵۲۱^{**}$	$۰/۰۱۶$
سطح معناداری	$۰/۰۳۲$	$۰/۰۰۰$	$۰/۰۰۰$	$۰/۳۸۴$

*correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed)

** correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed)

طبق نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون، مقدار ضریب همبستگی بین متغیر ساعات کاری و رضایت شغلی برابر با $-۰/۰۹۸$ با سطح معناداری $۰/۰۳۲$ است که به دلیل ناچیز بودن این میزان همبستگی می‌توان گفت که رابطه‌ای بین این دو متغیر وجود ندارد. در خصوص رابطه سن رضایت شغلی، مقدار ضریب همبستگی برابر با $۰/۲۵۲$ با سطح معناداری $۰/۰۰۰$ نشان دهنده رابطه ضعیف و مستقیم بین این دو متغیر است. به عبارت دیگر، بزرگسالان بیشتر از جوانان از شغلشان رضایت دارند و این احتمال وجود دارد که تبعیضات جنسیتی موجود در محل کار از لحاظ فرصت ارتقای شغلی، میزان دستمزد، و نیز ماهیت شغل برای زنان جوان مقبول نبوده و برای آن‌ها نارضایتی در پی داشته است. در زمینه رابطه حمایت اجتماعی با رضایت شغلی، مقدار ضریب همبستگی برابر با $۰/۵۲۱$ با سطح معناداری $۰/۰۰۰$ نشان دهنده رابطه قوی و مستقیم بین این دو متغیر است. مقدار ضریب همبستگی و سطح معناداری ($۰/۳۸۴$) مربوط به پایگاه اقتصادی-اجتماعی و رضایت شغلی نشان دهنده نبود رابطه معنادار بین این دو متغیر است. شایان ذکر است که شاخص رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته مد نظر بوده است.

جدول ۱۰. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای فرضیه ۷

اندازه شبکه	همبستگی	اندازه شبکه	رضایت شغلی	حمایت اجتماعی
رضایت شغلی	همبستگی	۱/۰۰۰	$۰/۳۷۹^{**}$	$۰/۳۴۴^{**}$
سطح معناداری	سطح معناداری	.	$۰/۰۰۰$	$۰/۰۰۰$
رضایت شغلی	همبستگی	-	۱/۰۰۰	$۰/۵۲۱^{**}$
سطح معناداری	سطح معناداری	-	.	$۰/۰۰۰$

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

جدول ۱۰ نشان می‌دهد که همبستگی بین اندازه شبکه و رضایت شغلی (۰/۳۷۹)، بین اندازه شبکه و حمایت اجتماعی (۰/۳۴۴) در حد متوسط و بین حمایت اجتماعی و رضایت شغلی (۰/۵۲۱) در حد بالاست و در سطح ۰/۰۰۰ معنادارند. بنابراین، رابطه بین اندازه شبکه و رضایت شغلی با در نظر گرفتن حمایت اجتماعی، به‌عنوان متغیر واسطه، معنادار است.

جدول ۱۱. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای فرضیه ۸

فرآوانی تماس	رضایت شغلی	حمایت اجتماعی
همبستگی	۰/۳۲۸**	۰/۲۸۲**
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
همبستگی	۱/۰۰۰	۰/۵۲۱**
سطح معناداری	-	۰/۰۰۰

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

جدول ۱۱ نشان می‌دهد که همبستگی بین تماس زنان با اعضای شبکه و رضایت شغلی (۰/۳۲۸) و بین تماس زنان و حمایت اجتماعی (۰/۲۸۲) است. این میزان‌ها از یک طرف در حد متوسط بوده و از سوی دیگر در سطح ۰/۰۰۰ معنادارند. همبستگی بین حمایت اجتماعی و رضایت از زندگی نیز همانند جدول ۱۰ معنادار است. بنابراین، رابطه بین تماس زنان با اعضای شبکه و رضایت شغلی با در نظر گرفتن حمایت اجتماعی، به‌عنوان متغیر واسطه، معنادار است.

رگرسیون چندمتغیره

در این بخش، با استفاده از رگرسیون چندمتغیره، به پیش‌بینی و تبیین متغیر وابسته براساس مجموع متغیرهای مستقل پرداخته شده است.

طبق جدول رگرسیون، در مدل ۱ تأثیر متغیرهای زمینه‌ای بر متغیر رضایت شغلی بررسی شد. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که از بین این متغیرها، فقط متغیر سن در معادله باقی مانده است. ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۲۷۵ بیانگر رابطه مثبت و ضعیف بین متغیر سن و رضایت شغلی است. ضریب تعیین برابر ۰/۰۷۵ به معنای آن است که تقریباً ۸ درصد از واریانس متغیر وابسته توسط سن افراد تبیین می‌شود. در مدل ۲، متغیرهای اصلی وارد معادله شده است که هر سه در معادله باقی مانده‌اند. ضریب همبستگی برابر با ۰/۶۳۳ بوده که بیانگر رابطه قوی بین این متغیرها با متغیر وابسته است. ضریب تعیین (۰/۴۰۰) بیانگر این است که ۴۰ درصد از واریانس متغیر وابسته توسط این متغیرها تبیین می‌شود. در مدل ۳، همه متغیرهای زمینه‌ای و اصلی به‌طور هم‌زمان وارد معادله شدند. در این مدل، از بین متغیرهای واردشده، متغیرهای سن، اندازه شبکه، و فرآوانی تماس به ترتیب با ضریب بتای ۰/۱۵۰، ۰/۱۵۸ و ۰/۱۳۹ و متغیر حمایت اجتماعی با ضریب بتای ۰/۴۷۷ رابطه معناداری با متغیر وابسته نشان داده‌اند. این مدل نشان می‌دهد که سهم متغیرهای مربوط به ویژگی‌های شبکه، به‌ویژه حمایت

اجتماعی، بیشتر از متغیرهای زمینه‌ای است. ضریب همبستگی چندگانه در این مدل برابر با ۰/۶۵۶ است که بیانگر رابطه مثبت و قوی بین متغیرهاست. ضریب تعیین برابر با ۰/۴۳۰ بیانگر این است که ۴۳ درصد از واریانس متغیر وابسته توسط متغیرهای سن، اندازه شبکه، فراوانی تماس، و حمایت اجتماعی دریافتی از شبکه‌های غیررسمی افراد تبیین می‌شود.

جدول ۱۲. رگرسیون چندمتغیره بین متغیرهای مستقل و رضایت شغلی

	مدل ۱			مدل ۲			مدل ۳		
	Sig	B	B	Sig	B	B	Sig	B	B
وضعیت شغلی (۱)	۰/۰۶۶	۰/۰۵۱	۰/۴۰۸	-	-	-	-	-	-
وضعیت شغلی (۲)	۰/۰۹۳	۰/۰۷۳	۰/۳۰۱	-	-	-	-	-	-
پایگاه اقتصادی-اجتماعی	۰/۰۰۲	۰/۰۱۹	۰/۷۶۱	-	-	-	-	-	-
ساعات کاری	۰/۰۰۲	۰/۰۳۹	۰/۵۸۴	-	-	-	-	-	-
سن	۰/۰۲۲	۰/۲۵۳	۰/۰۰۰	-	-	-	-	-	-
اندازه شبکه	-	-	-	۰/۰۱۸	۰/۱۸۴	۰/۰۰۰	۰/۱۵۸	۰/۱۵۰	۰/۰۰۰
فراوانی تماس	-	-	-	۰/۲۲۴	۰/۱۵۸	۰/۰۰۰	۰/۱۳۹	۰/۱۳۹	۰/۰۰۱
حمایت اجتماعی	-	-	-	۰/۴۳۸	۰/۴۷۶	۰/۰۰۰	۰/۴۳۹	۰/۴۷۷	۰/۰۰۰
ضریب همبستگی چندگانه R	۰/۲۷۵			۰/۶۳۳			۰/۶۵۶		
ضریب تعیین R ²	۰/۰۷۵			۰/۴۰۰			۰/۴۳۰		
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۰۶۲			۰/۳۹۵			۰/۴۱۷		
سطح معناداری	۰/۰۰۰			۰/۰۰۰			۰/۰۰۰		

نتیجه گیری

این مطالعه بر آن است تا ضمن توصیف وضعیت رضایت شغلی زنان از یک سو و توصیف برخی از ویژگی‌های شبکه یعنی اندازه شبکه، فراوانی تماس، و حمایت اجتماعی از سوی دیگر، به بررسی تأثیر این متغیرها بر میزان رضایت شغلی زنان متأهل بپردازد. بنابراین، با استفاده از نظریه آنومی دورکیم، دیدگاه تحلیل شبکه و مدل تأثیر مستقیم، به بررسی این رابطه پرداخته شده است. براساس مطالعه کندال و اسمیت (۱۹۹۶)، ماهیت شغل، دستمزد، فرصت ارتقا، نظارت و سرپرستی، و رابطه با همکاران برای سنجش رضایت شغلی بررسی شد. در بین این ابعاد، رابطه با همکاران بیشترین میزان رضایت و فرصت ارتقا کمترین میزان را به خود

اختصاص داده‌اند. در زمینه شاخص رضایت شغلی، یافته‌ها نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی افراد مورد پژوهش در حد بالایی است.

به‌طور متوسط، اندازه شبکه هر فرد نزدیک به ۲۱ نفر بوده است و شبکه خویشاوندی بزرگ‌ترین اندازه و همسایگی کوچک‌ترین اندازه شبکه را شامل می‌شوند. در زمینه فراوانی تماس، زنان با همسر خود بیشترین میزان ارتباط را دارند و این به وضعیت تأهل آن‌ها اشاره دارد، زیرا بعد از ازدواج نزدیک‌ترین فردی که زنان با او در ارتباط‌اند همسر است. بعد از همسر، در بین شبکه‌ها، بیشترین میزان ارتباط زنان به ترتیب با شبکه خویشاوندی و دوستی و کمترین میزان ارتباط با شبکه همسایگی برقرار بوده است. ارقام به دست آمده نشان می‌دهند که میزان ارتباط زنان با اعضای شبکه در حد متوسط است. با توجه به ارقام به دست آمده در حیطه حمایت اجتماعی شبکه‌ها، به‌عنوان شاخص کل، میزان حمایت در حد متوسط است. در ارتباط با انواع حمایت، بیشترین حمایت دریافت‌شده مربوط به حمایت عاطفی و کمترین میزان مربوط به حمایت ابزاری است. همسر در هر سه نوع حمایت بیشترین میزان را به خود اختصاص داده است. در ارتباط با انواع شبکه‌های غیررسمی، با کنار گذاشتن همسر، شبکه خویشاوند بیشترین میزان حمایت عاطفی و همکار بیشترین میزان حمایت ابزاری و اطلاعاتی را برای زنان فراهم آورده‌اند.

شبکه‌های همسایگی، در هر سه نوع حمایت اجتماعی، کمترین میزان حمایت را داشته‌اند. این گفته و لمن که افراد نمی‌توانند برای تأمین حمایت فقط به یک شبکه متکی باشند در این قسمت کاملاً مشهود است. زنان برای دریافت حمایت به شبکه خویشاوند خود اکتفا نکرده و روابط خود را به سمت سایر شبکه‌های غیررسمی گسترش داده‌اند، زیرا این شبکه‌ها نیز منابعی برای دریافت حمایت هستند. از سوی دیگر، از آنجا که زنان مورد پژوهش شاغل‌اند، احتمالاً روابطشان با همسایه و به دنبال آن میزان حمایت دریافتی از آن‌ها کم است، زیرا روابط همسایگی و به تبع آن حمایت همسایگی در میان مردمی گسترش پیدا می‌کند که فرصت بیشتری برای تعامل با همسایه‌ها دارند، در حالی که برای زنان شاغل این فرصت کمتر پیش می‌آید. در ارتباط با فرضیات تحقیق، نتایج نشان می‌دهد که به غیر از وضعیت شغلی (۱)، یعنی دولتی یا خصوصی بودن شغل، ساعات کاری و پایگاه اقتصادی و اجتماعی، رابطه معناداری بین سایر متغیرهای مطرح‌شده در فرضیات وجود دارد. بدین‌گونه که رضایت شغلی در بین زنان متأهلی که مشاغل نیمه‌وقت دارند بیشتر است و نیز میزان رضایت شغلی در بین بزرگسالان بیشتر از جوانان است. همچنین، نتایج نشان داده است که بین حمایت اجتماعی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. هرچه میزان حمایت اجتماعی افزایش یابد، میزان رضایت شغلی زنان نیز افزایش می‌یابد. این یافته مؤید ادبیات تجربی پیشین [۱۱، ۵۶، ۱۹، ۲۵] و الگوی نظری است.

براساس مدل تأثیر مستقیم حمایت اجتماعی بر رضایت شغلی، یافته‌ها نشان داده‌اند که

حمایت اجتماعی به صورت مستقیم بر رضایت شغلی زنان تأثیرگذار بوده است. نتیجه فرضیه ۷ تحقیق نشان می‌دهد که متغیر حمایت اجتماعی، به عنوان متغیر واسطه، بر رابطه اندازه شبکه و میزان رضایت شغلی زنان تأثیرگذار است. به عبارت دیگر، هرچه اندازه شبکه بزرگ‌تر باشد، حمایت اجتماعی دریافت‌شده از سوی شبکه بیشتر خواهد شد و در نتیجه رضایت شغلی زنان افزایش می‌یابد. بر اساس نظریه آنومی دورکیم، زنان شاغل به دلیل قرارگرفتن در محیط‌های اجتماعی مختلف می‌توانند با افراد بیشتری در تماس قرار گیرند. این فرصت در اندازه شبکه، میزان حمایت دریافتی، و به تبع آن‌ها در میزان رضایت شغلی زنان نقش مهمی دارد. نتیجه فرضیه ۸ نشان می‌دهد که تأثیر میزان حمایت اجتماعی بر رابطه فراوانی تماس با میزان رضایت شغلی زنان معنادار است. برحسب دیدگاه تحلیل شبکه، تماس مکرر ارزش‌های مشترک را تقویت می‌کند، آگاهی دوجانبه به نیازها و منابع را افزایش می‌دهد، و رساندن کمک را تسهیل می‌کند. طبق نتایج به دست آمده از رگرسیون چندمتغیره، بین سن، اندازه شبکه، فراوانی تماس، و حمایت شبکه‌های غیررسمی که از مجموع انواع حمایت‌ها به دست آمده است با رضایت شغلی زنان متأهل رابطه معناداری وجود دارد و این نشان می‌دهد که مبادله حمایت اجتماعی باید چه در داخل و چه در بیرون از سازمان‌ها برای کارایی بهتر افراد شاغل تشویق شود.

پیشنهادها

۱. رضایت شغلی زنان متأهل، که پیونددهنده و پل ارتباطی بین دو عرصه خصوصی (خانواده) و عمومی (محیط کار) است، از این جهت بایستی مورد توجه قرار گیرد که آسیب‌ها و عواقب زیانباری در نتیجه نارضایتی شغلی آن‌ها هم در ارتباط وی با اعضای خانواده و هم در ارتباط با شغل و محیط کاری وی به وجود می‌آید. علاوه بر این، وضعیت جسمانی و روانی آن‌ها نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد. بنابراین، اقداماتی به منظور کشف، شناخت، افزایش، یا کاهش عوامل مؤثر بر رضایت یا نارضایتی شغلی زنان ضروری به نظر می‌رسد تا پیامدهای منفی را کاهش یابد یا از بروز آن‌ها جلوگیری شود.

۲. ضروری به نظر می‌رسد که فراهم کردن حمایت شغلی برای زنان شاغل جهت افزایش کارایی آن‌ها در سازمان و به تبع آن تسریع حرکت جامعه در مسیر پیشرفت و توسعه، هم توسط مسئولان و هم از سوی خود مردم، مورد توجه قرار گیرد و لازم است مردم را برای مبادله حمایت در این حوزه تشویق و ترغیب کرد.

۳. در این پژوهش، فقط به تأثیر حمایت دریافتی از شبکه‌های غیررسمی پرداخته شده است، بنابراین پیشنهاد می‌شود که در تحقیقات بعدی حمایت ارائه‌شده از سوی فرد به اعضای شبکه نیز مورد توجه قرار گیرد تا تأثیر این دو جهت‌گیری بر رضایت شغلی زنان بررسی شود.

منابع

- [۱] باستانی، سوسن؛ صالحی هیکویی، مریم (۱۳۸۵). «سرمایه اجتماعی شبکه و جنسیت، بررسی ویژگی‌های ساختی، تعاملی، و کارکردی شبکه اجتماعی زنان و مردان در تهران»، *نامه علوم اجتماعی*، ش ۳۰، ص ۶۳-۹۵.
- [۲] برومند، مریم (۱۳۸۳). «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان شهرستان شهریار»، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد دانشگاه الزهراء، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد.
- [۳] بیک‌لیک، سودابه (۱۳۸۰). «بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان زنان شاغل در وزارت مسکن و شهرسازی در مقایسه با مردان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
- [۴] تبریزی، سمیرا (۱۳۸۶). «مقایسه کیفی و کمی رضایت زناشویی در زنان شاغل و متأهل تهرانی با تأکید بر همسانی و عدم همسانی منزلت شغلی زوجین»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه الزهراء، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- [۵] حسینی‌هاشم‌زاده، داوود (۱۳۸۹). «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان بانک صنعت و معدن»، *مدیریت دولتی*، دوره ۲، ش ۵، ص ۱-۲۰.
- [۶] خاوری، لیلی؛ یوسفیان، جواد (۱۳۸۶). «مقایسه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی غیرفعال و فعال در ورزش دانشگاه یزد»، *فصلنامه المپیک*، س ۱۵، ش ۱، پیاپی ۳۷، ص ۴۹-۵۹.
- [۷] درانی، کمال؛ لواسانی، مسعود غلامعلی (۱۳۷۹). «رابطه رضایت شغلی، عزت نفس، و سلامت روانی: یک مطالعه موردی از مربیان مرکز گیش دبستانی دانشگاه تهران»، *مجله روانشناسی و علوم تربیتی*، س ۵، ش ۱، ص ۷۶-۹۸.
- [۸] دستیار، فاطمه (۱۳۸۴). «بررسی تأثیر خودپنداری بر رضایت شغلی زنان شاغل در وزارت علوم»، تحقیقات و فناوری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه الزهراء، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد، رشته پژوهش در علوم اجتماعی.
- [۹] رضویه، اصغر؛ معین، لادن؛ بهلولی اصل، فاطمه (۱۳۸۹). «نقش ویژگی‌های شخصیتی و رضایت زناشویی بر رضایت شغلی کارکنان متأهل بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر شیراز»، *فصلنامه زن و جامعه*، س اول، ش ۴، ص ۱-۱۷.
- [۱۰] سفیری، خدیجه (۱۳۷۷). *جامعه‌شناسی اشتغال زنان*، تهران: مؤسسه فرهنگی انتشاراتی تبیان.
- [۱۱] عسگری، پرویز؛ نادری، فرح؛ هیکل، کبری (۱۳۸۸). «رابطه ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز»، *مجله زن و فرهنگ*، س اول، ش اول، ص ۶۹-۸۰.
- [۱۲] قرانی دامدباجا، لیلیا (۱۳۹۱). «شبکه‌های اجتماعی غیررسمی، میزان حمایت اجتماعی و میزان رضایت از زندگی زنان متأهل شاغل ۵۵-۲۰ سال در شهر اردبیل»، پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی، دانشگاه الزهراء، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد.
- [۱۳] کلدی، علیرضا؛ عسگری، گیتا (۱۳۸۲). «بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران»، *مجله روانشناسی و علوم تربیتی*، س ۳۳، ش اول، ص ۱۰۳-۱۲۰.

- [۱۴] مصطفائی، اقدس (۱۳۸۹). «حمایت اجتماعی و کیفیت زندگی (بررسی حمایت‌های اجتماعی رسمی و غیررسمی بین سالمندان بازنشسته شهر تهران)»، پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی، دانشگاه الزهراء، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد.
- [15] Ahmad. Ashfaq; Imran Malik. Muhammad; Ali. Mumtaz. (2011). "Examining a chain relationship of social support, job satisfaction and work family balance: a case of working women in Pakistan". *African Journal of Business Management*. 5.34. (pp.13154-13158).
- [16] Ashida, Sato; Heaney, Catherine. (2008). "Differential Associations of Social Support and Social Connectedness With Structural Features of Social Networks and the Health Status of Older Adults". *Journal of Aging and Health*. Vol20. num7. (pp.872-893).
- [17] Bastani, susan, (2001). "middle class community in tehran: social networks, social support and marital relationships". PHD thesis. University of torento.
- [18] Bruhn, John G. (2005). *The Sociology of Community Connections*, the United States: Springer Science+Business Media.
- [19] Ducharme. Lori; Martin. Jack. (2000), "Unrewarding Work, Coworker Support, and Job Satisfaction : A Test of the Buffering Hypothesis". *J Work and Occupations*, 27. 2. (pp.223-243).
- [20] Heller. K, Swindle. R & Dusenbury. L. (1986). "Component Social Support Processes: Comments and Integration". *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 54. (Pp.466-470).
- [21] Ishii-Kuntz, Masako. (1987). "The Impact of Informal Social Support on Well-being: Comparison Across Stage of Adulthood", *journal of nursing science quarterly*.
- [22] Mintz-Binder. Ronda; Fitzpatrick. Joyce. (2009). "Exploring Social Support and Job Satisfaction among Associate Degree Program Directors in California", *journal of Nursing Education Perspectives*, 30. 5.(pp. 299-304).
- [23] Mizurchi, mark, (1994). "social network analysis: recent controversices and current achievements". *Acta sociologica*.37. (pp.329-343).
- [24] Otte, Evelien & Rousseau, Ronald,(2002). " Social network analysis: a powerful strategy, also for the information sciences". *Information Science*, 28.6, (pp. 441-453).
- [25] Raphael. Douglas, (2005). "Social Support and Job Satisfaction", Master thesis, University of Hawaii.
- [26] Richey-Strickland, Cynthia, (2006). "The Relationship Between Work Role Centrality, Social Support Systems, Work-Family Dynamics, and Job Satisfaction in Women.factuality of touro university international", degree of doctor of philosophy .

- [27] Schwarzer, ralf; rieckmann, nina (2002). Sicial support, cardiovascular disease, and mortality, . In. Weidner, Gerdi , Kopp, Mária , Kristenson, Margareta (Eds). *Heart disease: environment, stress, and gender*, IOS press.(pp.185-197)
- [28] Tardi, Charles. (1985). "Social Support Measurement, American" *Journal of Community Psychology*, 13. 2. (pp.187-202).
- [29] van Leeuwen, Christel; Post, Marcel; van Asbeck, Floris; van der Woude. Lucas; de Groot, Sonja; Lindeman, Eline. (2010). "Social Support and Life Satisfaction in Spinal Cord Injury: during and up to one year after inpatient rehabilitation". *J Rehabil Med*, 42, (pp. 265–271).
- [30] Wasserman, stanely; faust, khaterine. (1994). *Social network analysis: methods and applications*. cambrige university press.

