

## پیش بینی های رضایت زناشویی در پرستاران زن متأهل

خالد اصلانی<sup>۳</sup>

یعقوب سروستانی<sup>۲</sup>  
رضا خجسته مهر<sup>۴</sup>

غلامرضا رجیبی<sup>۱</sup>

### چکیده

**زمینه و هدف:** زندگی زناشویی به عنوان یکی از مهمترین عوامل تأثیر گذار بر عملکرد خانواده، از عوامل مختلفی تأثیر می پذیرد که این عوامل می تواند در زنان شاغل متفاوت باشد. بر این اساس پژوهش حاضر با هدف پیش بینی رضایت زناشویی بر حسب متغیرهای تعارض کار-خانواده، خانواده-کار و خودکارآمدی تعارض کار-خانواده، خانواده-کار در پرستاران زن متأهل بیمارستان های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز در سال ۱۳۹۱ صورت گرفت.

**روش بررسی:** این مطالعه توصیفی و از نوع همبستگی بود. ۲۴۰ پرستار زن متأهل از میان ۸ بیمارستان وابسته به مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز به صورت نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند و مقیاس های تعارض کار-خانواده و خانواده-کار و خودکارآمدی تعارض کار-خانواده و خانواده-کار و رضایت زناشویی را تکمیل نمودند. داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون در به نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ مورد تحلیل قرار گرفت.

**یافته ها:** بین تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با رضایت زناشویی رابطه منفی وجود داشت ( $p < 0/001$ )، بین خودکارآمدی تعارض کار-خانواده و خودکارآمدی تعارض خانواده-کار با رضایت زناشویی، رابطه مثبت وجود داشت ( $p < 0/001$ ) و تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که تعارض خانواده-کار و خودکارآمدی تعارض کار-خانواده پیش بینی کننده های رضایت زناشویی در این پرستاران هستند.

**نتیجه گیری کلی:** با توجه به یافته ها توصیه می شود که پرستاران از دخالت دادن مسائل شغلی در مسئولیت های خانوادگی که منجر به کاهش رضایت از شغل، زندگی خانوادگی و سلامتی می شود پرهیز نموده و با معامله کردن بر سر هویت های نقش دوگانه خود بین آن ها توازن ایجاد کنند.

**کلید واژه ها:** تعارض کار-خانواده، تعارض خانواده-کار، خودکارآمدی تعارض کار-خانواده، خودکارآمدی تعارض خانواده-کار، رضایت زناشویی.

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۲/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۲/۳/۱۶

دانشیار گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)،

تلفکس: ۰۶۱۱-۳۳۱۳۶۶-Email: rajabireza@scu.ac.ir

۲. دانش آموخته ی کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، گروه مشاوره، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۳. استادیار گروه مشاوره، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۴. دانشیار گروه مشاوره، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

## مقدمه

رضایت زناشویی فرایندی است که در طول زندگی زوج ها به وجود می آید و شامل چهار حیطه جاذبه بدنی، جنسی، تفاهم، طرز تلقی و سرمایه گذاری می باشد، و بر روابط والدین و فرزندان اثر می گذارد. این ارتباط در سلامت فردی و روانی فرزندان، سلامت زوج ها و سلامت خانواده تأثیر دارد. همسرانی که از کیفیت ارتباطی یا تفاهم خوبی برخوردارند از وضعیت تندرستی بهتری نیز بهرمنند می باشند<sup>(۱)</sup>. Karny and Coombs رضایت زناشویی را توافق زن و شوهر در مورد اموری که ممکن است مسائل حادی به بار آورد، علاقه و فعالیت های مشترک، ابراز علاقه علنی مکرر و اعتماد متقابل، شکوه و شکایت اندک، شکایت نادر از احساس تنهایی و رنجش تعریف کرده اند<sup>(۲)</sup>. به هر حال، زندگی زناشویی به عنوان یکی از مهمترین عوامل تأثیر گذار بر عملکرد خانواده، از عوامل مختلفی از جمله، وضع اقتصادی، مذهب، تعداد فرزندان، سن ازدواج، و وضعیت اشتغال به ویژه برای زنان، تأثیر می پذیرد<sup>(۳)</sup>.

اشتغال زنان، یکی از عوامل تأثیرگذار بر رضایت زناشویی آنهاست، باید گفت که، ورود زنان به دنیای کار هم به دلیل ماهیت بعضی از مشاغل که فعالیت زنان در آنها ضروریست، مانند مشاغل بهداشتی-درمانی، آموزشی و هم به دلیل علاقه زنان به کسب استقلال و فعالیت های اجتماعی است. اما این امر موجب شده است که زنان امروزه با پدیده هایی به نام های تعارض کار-خانواده و خانواده-کار مواجه شوند. در این تعارض ها تعهدات شغلی و تعهدات خانوادگی در مقابل یکدیگر قرار می گیرند. زنان به ویژه مستعد این تعارض ها هستند، زیرا که به طور سنتی مسئولیت های خانوادگی بیشتری را بر عهده گرفته اند. پس می توان نتیجه گرفت که تعارض های کار-خانواده و خانواده-کار نوعی از تعارض بین نقشی است که در آن فشارهای نقش، حاصل از نقش های کاری و خانوادگی است. این فشارها از هر دو طرف است و از برخی جهات با همدیگر ناهمساز می باشند. بدین معنی که

مشارکت در نقش کاری، نقش خانوادگی را دچار مشکل می کند و به همین صورت مشارکت در نقش خانوادگی، نقش کاری را با مشکل مواجه می سازد<sup>(۴)</sup>.

Greenhouse and Beutell بیان می کنند که تعارض کار-خانواده از دخالت مسائل شغلی فرد شاغل در مسئولیت های خانوادگی حاصل می گردد که می تواند منجر به کاهش رضایت از شغل، زندگی خانوادگی و سلامتی گردد<sup>(۵)</sup>. تعارض کار-خانواده نوعی اصطکاک نقش هاست که در آن فشارهای ناشی از حیطه کار و خانواده از برخی جهات متقابل و ناسازگار است. به این معنا که مشارکت در نقش های دیگر دشوارتر می گردد. در تعارض کار-خانواده تقاضاها و مسائل شغلی باعث بروز مشکل در خانواده می شود، و در تعارض خانواده-کار تقاضاها و مسائل خانوادگی باعث بروز مشکل در محیط شغلی می شوند<sup>(۶)</sup>. پژوهش های بسیاری در حوزه متقابل کار و خانواده انجام شده است که تقریباً تمام آنها بر این امر اشتراک نظر دارند که تعارض کار-خانواده می تواند برای افراد، سازمان ها و خانواده ها آثار زیان بار و نامناسبی بر جای بگذارد<sup>(۷)</sup>. هنجارهای جنسیتی بیان می کنند که مسئولیت اصلی و اولیه زنان شاغل همچنان از نقش های خانوادگی آنان ناشی می شود. بنابراین آنان باید با معامله کردن بر سر هویت های نقش دوگانه خود بین آنها توازن ایجاد کنند. در مقابل، نقش مرد به عنوان نان آور خانواده در نیروی کار با وظایف همافسنگی دارد، و بنابراین مردان متاهل بر سر هویت ها یا نقش های خود معامله نمی کنند. بدین ترتیب مردها دو هویت شغلی و خانوادگی دارند ولی برای زنان هویت تثبیت شده، همچنان هویت خانوادگی است. به همین دلیل آنها غالباً بیشتر از مردان تعارض بین این دو نقش را تجربه می کنند<sup>(۸)</sup>.

پژوهش های فراوان در زمینه تعارض کار-خانواده و خانواده-کار نشان می دهند که اولین حوزه مورد آسیب این دو نوع تعارض، رضایت زناشویی و رضایت شغلی است و این تعارض برای افراد و سازمان ها به یک اندازه

دارای اهمیت است. برای سازمان‌ها به این دلیل که با کاهش بهره‌وری، کاهش رضایت شغلی کارکنان، غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره‌گیری از کار و کاهش تعهد سازمانی همراه است و برای افراد به این دلیل که به عنوان منبع اصلی استرس، پی آمدهای منفی مانند افزایش خطر برای سلامتی مادر و پدر شاغل، انجام وظایف مادری، پدری، همسری به گونه‌ی ناکارآمد، کاهش رضایت زناشویی، بهداشت روانی را افزایش می‌دهد<sup>(۹)</sup>. امروزه پژوهش‌های بسیاری در زمینه بررسی عوامل تأثیرگذار بر زندگی شغلی و خانوادگی افراد انجام شده که این نشانه‌ی اهمیت و ضرورت این بخش مهم زندگی است<sup>(۱۰)</sup>.

اما در زمینه‌ی خودکارآمدی که عامل مؤثر در مدیریت و حل تعارض کار-خانواده و خانواده-کار و رضایت زناشویی است، باید گفت که این مفهوم برای اولین بار توسط Albert Bandura در سال ۱۹۷۹ مطرح شد. خودکارآمدی به احساس عزت نفس و ارزش خود، احساس کفایت و کارایی در برخورد با زندگی اطلاق می‌شود<sup>(۱۰)</sup>. Bandura معتقد است که بخش زیادی از یادگیری انسان از طریق مشاهده رفتارهای دیگران و الگو برداری از آنها روی می‌دهد. به نظر وی باور خودکارآمدی یعنی اینکه فرد معتقد باشد می‌تواند با وضعیت‌های مختلف کنار بیاید. کسانی که باور خودکارآمدی بالایی دارند، انتظار موفق شدن دارند و غالباً موفق می‌شوند و افرادی که خودکارآمدی کمی دارند غالباً در مورد انجام تکالیف خود شک داشته و احساس می‌کنند موفق نمی‌شوند و در نتیجه کمتر موفق می‌شوند<sup>(۱۱)</sup>. پژوهش‌های اندکی در زمینه متغیرهای شخصیتی در تعارض کار-خانواده و خانواده-کار انجام گرفته است. اما همین پژوهش‌ها نوید بخش اثرات مثبت این بخش هستند. نظریه شناختی-اجتماعی بندورا منبع ارزشمندی برای درک اثرات شخصیتی بر تعارض کار-خانواده است. پژوهش‌های انجام شده در مورد باور خودکارآمدی، سازه اصلی این دیدگاه نشان داده‌اند که کیفیت و کمیت درگیری با این باور تا حد زیادی تعیین

می‌کند که فرد می‌تواند به نتایج مثبت دست یابد<sup>(۱۲)</sup>. خودکارآمدی یک عامل تعیین کننده کلیدی از تغییرات روان شناختی، انتخاب محیط‌ها و فعالیت‌ها، کیفیت عملکرد در حیطه خاص و میزان پشتکار و استقامت در هنگام رویارویی با تجارب مثبت یا منفی مطرح شده است. خودکارآمدی تعارض کار-خانواده و خودکارآمدی تعارض خانواده-کار و پیامدهایی از قبیل رضایت زناشویی و رضایت کار است<sup>(۱۳)</sup>. Hennessey and Kelly بیان می‌دارد که خودکارآمدی یک زن در خصوص شغل و مسئولیت‌های خانوادگی‌اش می‌تواند به کاهش تعارض کار-خانواده و خانواده-کار و افزایش رضایت زناشویی بیانجامد<sup>(۱۴)</sup>.

بر اساس مطالعات فوق می‌توان بیان کرد که تعارض کار-خانواده و خانواده-کار در زندگی شخصی شاغلین منجر به بروز مشکلاتی از جمله عدم رضایت زناشویی می‌شود. هم‌چنین متغیرهای شخصیتی به ویژه خودکارآمدی نیز از عوامل مهمی هستند که می‌توانند با رضایت زناشویی ارتباط داشته باشند. این پژوهش به دنبال پاسخ دادن به دو سوال زیر است:

- ۱- آیا بین متغیرهای تعارض‌های کار-خانواده و خانواده-کار و خودکارآمدی تعارض‌های کار-خانواده و خانواده-کار و رضایت زناشویی رابطه‌ای وجود دارد؟
- ۲- کدامیک از متغیرهای تعارض‌های کار-خانواده و خانواده-کار و خودکارآمدی تعارض‌های کار-خانواده و خانواده-کار می‌توانند پیش بین‌های رضایت زناشویی در زنان متأهل پرستار باشند؟

### روش بررسی

مطالعه‌ی حاضر پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی این پژوهش شامل کلیه پرستاران رسمی و پیمانی زن متأهل هشت بیمارستان آموزشی وابسته به دانشگاه جندی شاپور شهر اهواز در سال ۱۳۹۱ بود، که بر اساس سه ملاک، داشتن حداقل یک فرزند، داشتن

کارمندان ۰/۸۳ (۰/۰۰۱ < p)، برای مردان ۰/۸۴ و برای زنان ۰/۸۱ (۰/۰۰۱ < p) و ضریب آلفای کرونباخ کل نمونه را ۰/۹۰، برای زنان ۰/۹۱ و برای مردان ۰/۸۹ به دست آورد<sup>(۱۶)</sup>. در این مطالعه، ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس ۰/۸۹ و روایی همزمان آن با پرسشنامه ۹ سؤالی رضایت از زندگی Hills and Argyle<sup>(۱۸)</sup> ۰/۲۹ (۰/۰۰۱ < p) به دست آمده است.

**۲- مقیاس تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار.** مقیاس تعارض کار-خانواده توسط Netmayer, Boles and Murrrian برای ارزیابی تعارض های کار- خانواده و خانواده-کار تدوین و دارای ۱۰ سؤال است که در یک طیف ۷ رتبه ای تنظیم شده است. در این مقیاس سوال های ۱ تا ۵ تعارض کار-خانواده و سوال های ۶ تا ۱۰ تعارض خانواده-کار را ارزیابی می کنند. ضرایب پایایی آلفای کرونباخ این ابزار توسط سازندگان آن برای تعارض کار-خانواده ۰/۹۱ و برای تعارض خانواده-کار ۰/۸۸ بودند و روایی همزمان دو خرده مقیاس فوق با مقیاس های رضایت از زندگی و رضایت از شغل به صورت منفی همبسته اند<sup>(۱۹)</sup>. در این مطالعه، ضرایب پایایی آلفای کرونباخ مقیاس تعارض های کار-خانواده ۰/۹۱ و خانواده-کار ۰/۸۲ و ضرایب روایی واگرا این دو خرده مقیاس با مقیاس خودکارآمدی عمومی رجبی<sup>(۲۰)</sup> به ترتیب ۰/۱۳ - (۰/۰۴۸ < p) و ۰/۲۲ - (۰/۰۰۱ < p) به دست آمد.

**۳- مقیاس خودکارآمدی تعارض کار-خانواده و خانواده-کار.** این مقیاس توسط Cinamon برای ارزیابی خودکارآمدی تعارض کار-خانواده و خود کارآمدی تعارض خانواده-کار تدوین شده و دارای ۸ سؤال است که سؤال های آن در یک طیف ۱۰ رتبه ای (=عدم اطمینان تا ۱۰=اطمینان کامل) تنظیم شده است. این ابزار از سوال ۱ تا ۴، خود کارآمدی تعارض کار-خانواده و از سوال ۵ تا ۸، خودکارآمدی تعارض خانواده-کار را ارزیابی می کنند. ضرایب آلفای کرونباخ برای مقیاس خود کارآمدی تعارض کار-خانواده ۰/۸۸ و

مدرک تحصیلی فوق دیپلم به بالا و داشتن ۲ سال سابقه کار و نداشتن سابقه ی بیماری های روانشناختی و جسمانی انتخاب شدند. تعداد کل پرستاران این بیمارستان ها ۷۷۷ نفر بود که از این تعداد ۲۴۰ پرستار بر اساس جدول Krejci and Morgan<sup>(۱۵)</sup> از بین ۱۹۶ پرستار زن بیمارستان گلستان (۶۰ نفر)، ۱۹۴ پرستار زن بیمارستان امام (۶۰ نفر)، ۱۱۴ پرستار زن بیمارستان رازی (۳۵ نفر)، ۸۰ پرستار زن بیمارستان ابوذر (۲۵ نفر)، ۵۹ پرستار زن بیمارستان طالقانی (۱۹ نفر)، ۵۴ پرستار زن بیمارستان شفا (۱۷ نفر)، ۵۱ پرستار زن بیمارستان سینا (۱۵ نفر) و ۲۹ پرستار زن بیمارستان سلامت (۹ نفر) به صورت تصادفی طبقه ای با رضایت کامل انتخاب شدند. ضمناً اجرای ابزارها در اتاق های پرستاری به صورت فردی و با دستورالعمل های مناسب اجرا گردیدند. در این پژوهش برای بررسی متغیرهای مورد مطالعه از ابزارهای زیر استفاده شد:

**۱- مقیاس رضایت زناشویی.** مقیاس فرم کوتاه رضایت زناشویی<sup>(۱۶)</sup> برای ارزیابی و شناسایی زمینه های بالقوه مشکل زا و شناسایی زمینه های قوت و پرباری رضایت زناشویی ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۱۳ ماده می باشد که حداقل و حداکثر نمره ها به ترتیب بین ۱۳ تا ۶۵ محاسبه می شود. ماده های این مقیاس به صورت لیکرت در یک طیف پنج گزینه ای (۱=عدم توافق، ۲ = توافق کم، ۳ = توافق متوسط، ۴ = توافق بالا و ۵=توافق بسیار بالا) درجه بندی می شود که ماده های ۳، ۴، ۶، ۸ و ۱۱ به صورت معکوس نمره گذاری می شوند. رجبی با استفاده از تحلیل عاملی به روش چرخش مایل بر روی این پرسشنامه به دو عامل رضایت از ازدواج و نارضایتی از ازدواج دست یافت<sup>(۱۶)</sup>. Mehrabian در یک تحلیل عاملی بر روی مقیاس فرم بلند رضایت زناشویی یک عامل با مقادیر بالاتر از ۱۲/۴ را به دست آورد. او ضریب بازآزمایی و همسانی درونی این ابزار را به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۹۴ گزارش کرد<sup>(۱۷)</sup>. رجبی روایی همزمان این مقیاس را با پرسشنامه ۴۷ ماده ای انریچ بر روی تعدادی از

## یافته‌ها

میانگین‌ها و انحراف معیارهای سن زنان پرستار با دامنه ۲۳ تا ۵۶ سال به ترتیب ۳۴/۲۶ و ۶/۹۶ سال، سابقه کاری آن‌ها با دامنه ۲ تا ۳۰ سال به ترتیب ۹/۹۱ و ۶/۳۳ و تعداد فرزندان زنان پرستار با دامنه ۱ تا ۵ به ترتیب ۱/۵۳ و ۰/۶۹ بدست آمده است. ۵۵ نفر (۲۲/۹٪) از زنان پرستار دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۱۷۹ نفر (۷۴/۶٪) کارشناسی و ۶ نفر (۲/۵٪) فوق لیسانس بودند. همچنین بیشترین و کمترین فراوانی نوبت کاری مربوط به نوبت کاری چرخشی ۱۰۵ نفر (۴۳/۸٪) و عصر کاری ۱۲ نفر (۰/۵٪) است.

برای مقیاس خودکارآمدی خانواده-کار ۰/۹۴ و همبستگی درونی بین خودکارآمدی تعارض کار-خانواده و خانواده-کار ۰/۵۱ به دست آمده است<sup>(۲۱)</sup>. در این مطالعه، ضرایب پایایی آلفای کرونباخ مقیاس خودکارآمدی تعارض کار-خانواده ۰/۸۷ و خانواده-کار ۰/۹۲ و ضرایب این دو مقیاس با مقیاس خودکارآمدی عمومی رجبی<sup>(۲۰)</sup> به ترتیب ۰/۱۶ (p<۰/۰۱۱) و ۰/۱۴ (p<۰/۰۲۷) محاسبه شده است. داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری برای علوم اجتماعی-ویرایش ۱۶ (SPSS-16) و با روش‌های آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار و آمار استنباطی مانند تحلیل رگرسیون چند گانه به روش ورود تحلیل شدند.

جدول شماره ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه و همبستگی آن‌ها با رضایت زناشویی (n=۲۴۰)

| رضایت زناشویی     | میانگین±انحراف معیار | متغیرها                      |
|-------------------|----------------------|------------------------------|
| (p<۰/۰۰۱) r=-۰/۲۲ | ۲۱/۵۲±۷/۹۵           | تعارض کار-خانواده            |
| (p<۰/۰۰۱) r=-۰/۳۹ | ۱۷/۵۳±۶/۹۶           | تعارض خانواده-کار            |
| (p<۰/۰۰۱) r=۰/۳۴  | ۳۱/۹۶±۵/۸۷           | خودکارآمدی تعارض کار-خانواده |
| (p<۰/۰۰۱) r=۰/۲۸  | ۲۸/۸۵±۷/۰۳           | خودکارآمدی تعارض خانواده-کار |
| -                 | ۴۷/۶۸±۹/۴۴           | رضایت زناشویی                |

خانواده و خانواده-کار به صورت مثبت با رضایت زناشویی در سطح p<۰/۰۰۱ رابطه معنی داری دارند. آماره‌های هم‌خطی منجمله ضریب تحمل و عامل تورم واریانس نشان می‌دهند که همبستگی بین یک متغیر پیش‌بین با سایر متغیرهای پیش‌بین پایین است. به عبارت دیگر، این مقادیر نشان می‌دهند که متغیرهای پیش‌بین همگی مناسب هستند، به ویژه ضریب تحمل متغیر خودکارآمدی تعارض کار-خانواده (T=۰/۶۰).

همان‌طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار متغیرهای تعارض کار-خانواده ۲۱/۵۲ و ۷/۹۵، تعارض خانواده-کار ۱۷/۵۳۲ و ۶/۹۶، خودکارآمدی تعارض کار-خانواده ۳۱/۹۶ و ۵/۸۷، خودکارآمدی تعارض خانواده-کار ۲۸/۸۵ و ۷/۰۳ و رضایت زناشویی ۴۷/۶۸ و ۹/۴۴ به دست آمده‌اند. همچنین متغیرهای تعارض کار-خانواده و خانواده-کار به صورت منفی و متغیرهای خودکارآمدی تعارض کار-

جدول شماره ۲: نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیری و تحلیل واریانس رگرسیون ورود رضایت زناشویی توسط متغیرهای پیش بین

| متغیر ملاک    | متغیرهای پیش بین             | B     | S.E  | t     | p    | همخطی   |           |
|---------------|------------------------------|-------|------|-------|------|---------|-----------|
|               |                              |       |      |       |      | VIF T   |           |
|               | عرض از مبدا                  | ۴۱/۴۱ | ۵/۰۵ | -     | ۸/۱۹ | p<۰/۰۰۱ | - -       |
|               | تعارض کار-خانواده            | -۰/۱۳ | ۰/۱۰ | -۰/۱۱ | ۱/۳۲ | p=۰/۱۸۷ | ۲/۱۵ ۰/۴۶ |
| رضایت زناشویی | تعارض خانواده-کار            | -۰/۴۷ | ۰/۱۲ | -۰/۳۵ | -۴   | p<۰/۰۰۱ | ۲/۲۰ ۰/۴۵ |
|               | خودکارآمدی تعارض کار-خانواده | ۰/۲۷  | ۰/۱۲ | ۰/۱۷  | ۲/۲۷ | p<۰/۰۲۴ | ۱/۶۵ ۰/۶۰ |
|               | خودکارآمدی تعارض کار-خانواده | ۰/۰۹  | ۰/۱۱ | ۰/۰۷  | ۰/۸۹ | p=۰/۳۷۲ | ۱/۹۰ ۰/۵۲ |

$$F=(۴ و ۲۳۵) ۱۳/۸۷, p< ۰/۰۰۱, R=۰/۱۹, R^2=۰/۴۳$$

می باشد: (خودکارآمدی تعارض کار-خانواده) ۰/۲۷ +  
(تعارض خانواده-کار) ۰/۴۷ - ۴۱/۴۱ = رضایت زناشویی

### بحث و نتیجه گیری

یافته ها نشان داد که بین تعارض کار-خانواده و خانواده-کار و رضایت زناشویی رابطه منفی وجود دارد. و یافته های Hennessey and Kelly; Marins and Bedeian این یافته ها را تأیید نمودند<sup>(۱۴،۲۲،۲۳)</sup>. دو مطالعه نشان دادند که تعارض کار-خانواده و خانواده-کار پیامدهای منفی همچون کاهش رضایت شغلی و زناشویی را به دنبال دارد<sup>(۷،۲۴)</sup>. این پژوهش ها نشان می دهند که اولین حوزه مورد آسیب این دو نوع تعارض، رضایت زناشویی و رضایت شغلی است. برای سازمان ها به این دلیل با کاهش بهره وری، کاهش رضایت شغلی کارکنان، غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره گیری از کار و کاهش تعهد سازمانی همراه است و برای افراد به این دلیل که به عنوان منبع اصلی استرس، پیامدهای منفی مانند افزایش خطر برای سلامتی مادر و پدر شاغل، انجام وظایف مادری، پدری، همسری به گونه یی ناکارآمد، کاهش رضایت زناشویی و بهداشت روانی را کاهش می دهد<sup>(۹)</sup>، و کیفیت زندگی کاری و زندگی خانوادگی و نیز به نوبه ی خود میزان رضایت فرد از زندگی را کاهش می دهد<sup>(۲۵)</sup>.

Klen بیان می کند که شادمانی در کار و خانواده همراه هم هستند، و ناراحتی در محیط کار می تواند به خانه منتقل شود<sup>(۲۶)</sup>. Robinson and Kelly خاطر نشان

همان گونه که در جدول شماره ۲ ملاحظه می شود، نسبت F ترکیب خطی متغیرهای پیش بین تعارض کار-خانواده، تعارض خانواده-کار، خودکارآمدی تعارض کار-خانواده و خودکارآمدی تعارض خانواده-کار بر متغیر ملاک (رضایت زناشویی) نشان می دهد که رابطه معنی دار است (F=۱۳/۸۷ (۴ و ۲۳۵)، p<۰/۰۰۱). به عبارت دیگر، از چهار متغیر پیش بین دو متغیر تعارض خانواده-کار به صورت منفی (B=-۰/۴۷، = -۰/۳۵، t=-۴) و خودکارآمدی تعارض کار-خانواده (B=۰/۲۷، = ۰/۱۷، t=۲/۲۷) به صورت مثبت در تبیین واریانس متغیر رضایت زناشویی به عنوان یک متغیر ملاک نقش اساسی دارند (R=۰/۴۳). این دو متغیر رویهم رفته ۱۹٪ واریانس متغیر رضایت زناشویی را تبیین می کنند، و نقش متغیر تعارض خانواده-کار بارزتر است. به عبارت دیگر، اگر یک واحد به تعارض خانواده-کار زنان اضافه شود مقدار = ۰/۳۵ - نمره آن ها در رضایت زناشویی کاسته می شود. از سوی دیگر هر چقدر خودکارآمدی کار-خانواده زنان افزایش یابد بر میزان رضایت زناشویی آن ها افزوده می شود. در حالی که دو متغیر تعارض کار-خانواده (t=۱/۳۲، p=۰/۱۸۷) و خودکارآمدی تعارض خانواده-کار (t=۰/۸۹، p=۰/۳۷۲) نقشی در تبیین رضایت زناشویی زنان پرستار متاهل ندارند. فرمول پیش بینی رضایت زناشویی بر حسب متغیرهای پیش بین به این صورت

برای زنان به نسبت مردان اتفاق می افتد آن‌ها تجارب، حالات عاطفی و مشکلات خانوادگی را به محل کار انتقال می دهند بنابراین احساس نارضایتی از کار می کنند و همین احساس نارضایتی از کار زندگس زناشویی را نیز تحت تأثیر قرار می دهد. Young and Long بر اساس گفته‌ی Stein بیان می کنند که یک رابطه معکوس بین کار و خانواده وجود دارد. به این شکل که افراد برای جبران آن چه دیگری انجام داده است رفتارهای متفاوتی انجام می دهند. به نظر می رسد گرانباری نقش برای زنان بیشتر اتفاق می افتد تا مردان. زنان بیشتر مایلند که گاهی کارشان را تعطیل کرده و به مسائل خانوادگی شان رسیدگی کنند. آن‌ها انتظار دارند همسرشان نیز چنین رفتاری داشته باشند<sup>(۳۱)</sup>. Plek بیان می کند تعارض کار- خانواده و خانواده-کار به زوج‌ها می آموزد که همسر آن‌ها نمی تواند تمام نیازهای اجتماعی، عقلانی، هیجانی و سرگرمی آن‌ها را برآورده سازد. این گونه سبک زندگی برای همسران شاغل پر تلاش و پرتکاپو است. همسران زمان کمتری برای گذراندن وقت با یکدیگر و با دوستان خویش دارند. حتی گاهی زوج‌ها تلاش می کنند نیاز به صمیمیت را با دوستان و همکاران خود برآورده کنند تا همسرشان و در نتیجه رضایت از زندگی زناشویی کاهش می یابد. زنان معمولاً تصمیم‌های شغلی خود را بر نیازهای خانواده پایه ریزی می کنند و همچنان مقدار نامتناسبی از مسئولیت‌های خانه داری و مراقبت از فرزندان را بر عهده می گیرند، حتی زمانی که هر دو شاغل هستند. بنابراین زنان بیشتر دچار گرانباری نقش می شوند تا مردان. همان طور که انتظار می رود زمانی که شغل زن با مسئولیت‌های دیگرشان تداخل پیدا می کند، احساس تعارض نقش بیشتر و رضایت (زناشویی و شغلی) کمتر می کند<sup>(۳۲)</sup>. Adams, King and King بیان می کنند که تداخل کار و خانواده و تداخل خانواده با کار باعث کاهش رضایت از زندگی می شوند<sup>(۳۳)</sup>. Perrone, Egsdottir, Webb and Blalock نیز نشان دادند که تعارض کار- خانواده منجر به کاهش رضایت خانوادگی

می کنند که تعارض کار- خانواده بر چگونگی زندگی خانوادگی، و تعارض خانواده-کار، بر چگونگی زندگی کاری شخص تأثیر می گذارند. چگونگی زندگی خانوادگی و چگونگی زندگی کاری، با هم رضایت زناشویی و شغلی را پیش بینی می کنند<sup>(۳۷)</sup>. چگونگی زندگی کاری، سازه ای است، که سلامت شغلی فرد را شامل می شود<sup>(۳۸)</sup>. چگونگی زندگی خانوادگی نیز مفهومی است که سلامت خانوادگی فرد، یعنی حالتی که نقش‌های فرد به عنوان پدر، مادر و همسر، همراه با پاداش، و دور از تنش و سایر پیامدهای منفی است، را در بر می گیرد<sup>(۳۹)</sup>. بسیاری از زنان و مردان با چالش متعادل سازی نقش‌های شغلی و خانوادگی روبرو هستند. استرس‌های شغلی باعث تعارض کار- خانواده می شود و مشکلات و نارضایتی‌های خانوادگی را افزایش می دهد. به همین ترتیب، استرس‌های خانوادگی نیز منجر به تعارض‌های خانوادگی-کار و نارضایتی شغلی می شوند<sup>(۴۱)</sup>. زنان در مقایسه با مردان رابطه قوی تری را بین تعارض کار- خانواده و خانواده-کار تجربه می کنند. به این جهت که آنان یک نقش غیر سنتی را بر عهده می گیرند. در حالی که مردان به انجام کاری مشغول هستند که با انتظارات جامعه مطابقت دارد. در واقع درگیری شغلی یک مرد با نقش اولیه او به عنوان نان آور خانواده موافق به نظر می رسد. لذا اختلاف اندکی بین انتظارات نقش اجتماعی و درگیری نقش وجود دارد. از سوی دیگر، زنان به دلیل انجام نقش‌های سنتی خانوادگی و درگیری گسترده در نقش کاری بیشتر نارضایتی از زندگی کاری و زناشویی را ابراز می کنند. این مسأله به تعارض کار- خانواده و خانواده-کار برای این گروه از زنان منجر می شود که کاهش رضایت زناشویی و شغلی را به دنبال دارد<sup>(۴۰)</sup>. در تعارض کار- خانواده تجارب و حالات عاطفی همسر به خانه منتقل شده و به همان نحو تجارب و حالات عاطفی مرتبط می توانند زندگی فرد را متأثر از خود سازند. این پیامدهای تکراری می توانند پیامدهای منفی در زندگی زناشویی داشته باشند. در تعارض خانواده-کار که بیشتر

مهم در مدیریت تعارض‌های کار-خانواده، خانواده-کار و موفقیت زنان در ایفای نقش خانوادگی و شغلی است<sup>(۳۸)</sup>.  
غنی سازی کار-خانواده و خانواده کار یک رابطه دو سویه است که تجارب کاری می توانند کیفیت زندگی خانوادگی (غنی سازی کار به خانواده) و تجارب خانوادگی می توانند کیفیت زندگی کاری را ارتقاء دهند(غنی سازی خانواده به کار). در حقیقت، تفکر بنیادی غنی سازی این است که کار و خانواده هر یک با منابعی مانند افزایش عزت نفس، درآمد و دیگر مزایایی که ممکن است به فرد کمک کند تا عملکرد بهتری در حیطه های دیگر زندگی داشته باشند تدارک می بیند.

جامعه آماری این پژوهش پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز بودند لذا امکان تعمیم نتایج به کل جامعه زنان متأهل شاغل با محدودیت روبروست. با توجه به محدودیت یاد شده پیشنهاد می شود این پژوهش در بین شاغل‌های جامعه‌های دیگر نیز انجام شود. همچنین پیشنهاد می شود این گونه پژوهش‌ها به صورت آزمایشی و به منظور غنی سازی کار و خانواده با حضور زوج‌ها انجام شود. از این رو روش‌هایی از قبیل ایجاد حمایتی برای کارکنان، غنی‌سازی شغل، کاهش تعارض‌ها در محل کار، پرهیز از قوانین خشک و غیر قابل انعطاف در محیط کار در حد امکان، فضای کاری مناسب از نظر فیزیکی و روانی، استفاده از حمایت‌های خانواده در تعدیل تعارض‌های کار-خانواده می تواند مؤثر باشد.

### تقدیر و تشکر

بدین وسیله از کلیه پرستاران زن بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور که با شکیبایی و بردباری علی‌رغم گرفتاری شغلی در این پژوهش شرکت کردند و از معاونت پژوهشی دانشگاه شهید چمران که عهده دار حمایت مالی این طرح را برعهده داشته است، سپاسگزاری می شود.

می شود<sup>(۳۴)</sup>؛ Shockley and Singla متذکر شدند که تعارض‌های کار-خانواده و خانواده-کار هر دو رضایت از خانواده را کاهش می دهند<sup>(۳۵)</sup>؛ و McMullan and Morris نتیجه گیری نمودند که سبک مقابله مساله‌گشایی میانجی رابطه بین تعارض کار-خانواده و رضایت زندگی است و نه برای تعارض خانواده-کار<sup>(۳۶)</sup>.

هم‌چنین مشاهده شد که بین خودکارآمدی تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با رضایت زناشویی رابطه وجود دارد، که با یافته‌های چند مطالعه هماهنگ است<sup>(۱۴،۳۷)</sup>. خودکارآمدی تعارض کار-خانواده و خانواده-کار کاهش-دهنده تعارض‌ها در پیامدهایی از قبیل رضایت زناشویی، خانواده، زندگی و کار است. Hennessey and Kelly معتقدند که باور خودکارآمدی یک عامل مهم و تبیین کننده هم برای کاهش تعارض کار-خانواده و هم تعارض خانواده-کار و افزایش رضایت زناشویی است. بدین معنا که سطح تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با افزایش خودکارآمدی در نقش‌های کاری و خانوادگی کاهش می یابد. و نتیجه‌گیری می‌کنند که خودکارآمدی یک زن در خصوص شغل و مسئولیت‌های خانوادگی‌اش می‌تواند به کاهش تعارض‌های کار-خانواده و خانواده-کار و رضایت زناشویی‌اش منجر شود<sup>(۱۴)</sup>.

یافته‌های دیگر نشان داد که متغیرهای تعارض خانواده-کار و خودکارآمدی تعارض کار-خانواده پیش بینی‌کننده‌های رضایت زناشویی بودند که یافته‌های Erdwin, Buffardi and Casper<sup>(۳۷)</sup> می‌توان بیان کرد که رضایت زناشویی از عوامل مختلفی تأثیر می‌پذیرد، متغیرهای شخصیتی در این بین انکار ناپذیرند و خودکارآمدی یک فرد می‌تواند تعارض‌های گوناگون را تعدیل کند و رضایت زناشویی را افزایش دهد. هم‌چنین تعارض خانواده-کار پیش‌بینی‌کننده‌ی رضایت زناشویی اما به صورت منفی است. با افزایش باور خودکارآمدی در تعارض‌های کار-خانواده رضایت زناشویی افزایش می‌یابد. خودکارآمدی در تعارض‌های کار-خانواده یک پیش فرض



## فهرست منابع

- 1-Salehy Fadardi J. [The development and validation of Marital Satisfaction Questionnaire on a sample of students of Ferdowsi University]. *Psycho Nove* 2000; 4, 13 & 14: 84-108. Persian
- 2-Karney BR, Coombs RH. Memory bias in long-term close relationships: Consistency or improvement? *Pers Soc Psychol Bull.* 2000;26(8):959-70.
- 3-Sinha S, Mukerjee N. Marital adjustment and personal space orientation. *J Soc Psychol.* 1990;130(5):633-9.
- 4-Matsui T, Oshawa T, Onglatco M. Work-Family Conflict: The stress buffering Effects of Husband support and coping behavior among Japanese Married Working women. *J Wor Voc Beh* 1995; 47: 178-92.
- 5-Greenhouse GH, Beutell, NJ. Sources of conflict between work and family rife. *Acad Manage* 2000; 14: 475-97.
- 6-Aycan Z, Eskin M. Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex roles.* 2005;53(7-8):453-71.
- 7-Rastegar Khald A. [Family, Work, Sex]. Tehran, Press Council of Social; 2007.Persian
- 8-Bielby WT, Bielby DD. Family ties: Balancing commitments to work and family in dual earner households. *Am Sociol Rev.* 1989:776-89.
- 9-Marks, F. Does it hurt to care? Care giving; work family conflict, and midlife well-being. *J Marr Fam* 1998; 60(4): 951-66.
- 10-Becker PE, Moen P. Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. *J Marriage Fam.* 1999:995-1007.
- 11-Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. New York. Freeman; 1997.
- 12-Cinnamon RG, Rich Y. Anticipated work-family conflict: effects of gender, self-efficacy and family background. *Career Dev Qua* 2006; 55: 202 215.
- 13-Cinnamon GR. Work-family conflicts self-efficacy and career plans of young adults. *Teac Tea Edu* 2003; 21: 365-378.
- 14-Hennessy K. Work-Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study 2005.
- 15-Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educ Psychol Meas* 1970.
- 16-Rajabi Gh. [Factorial structural Marital Satisfaction Scale in married staffs members of Shahid Chamran University] *I J P C P* 2010; 15(4): 359-67. Persian
- 17-Mehrabian A. [Manual for the Comprehensive Marital Satisfaction Scale (CMSS). Monterey, CA]: Author. From <http://www.kon.org/urc/v8/cherry.html>; 2005.Persian
- 18-Hills P, Argyle M. Emotional stability as a major dimension of happiness. *Pers Ind Diff.* 2001;31(8):1357-64.
- 19-Netemeyer RG, Boles JS, McMurrian R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *J appl psychol.* 1996;81(4):400.
- 20-Rajabi Gh. [Reliability and validity of the General Self-efficacy Beliefs Scale (GSE-10): Comparing the psychology students of Shahid Chamran University and Islamic Azad, Marvdast branch University]. *Quar J New Thou Educ* 2006; 2 111-22. Persian
- 21-Cinamon GR. Anticipated work-family conflict: Effects of gender self-efficacy and family background. *Career Dev Qua* 2006; 54: 202-15.
- 22-Martins LL, Eddleston KA, Veiga JF. Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Acad Manage.J.* 2002;45(2):399-409.
- 23-Bedeian AG, Burke BG, Moffett RG. Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *J Manage.* 1988;14(3):475-91.
- 24-Allen TD, Herst DE, Bruck CS, Sutton M. Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *J occup Health psychol.* 2000;5(2):278.
- 25-Carlson DS. Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference. *J Manag;* 2002; 16: 1013-54.
- 26-Klein, H. Job satisfaction in professional dual-career couples: psychological and socioeconomic variables. *J Voc Beh* 1998; 32: 255-68.

- 27-Robinson B, Kelly L. Adult Children of Workaholics: Self-Concept anxiety, depression, and locus of control. *A J Fam Ther* 1998; 26: 223-38.
- 28-Burke RJ. Introduction: Work holism In Organizations. *J Org Cha Manag*. 2004; 17(5): 420-23.
- 29-Frone MR, Russell M, Cooper ML. Antecedents and outcomes of work-family conflict, Testing a model of the work-family in terface. *J Appl psy* 1992; 77: 65-78.
- 30-Weber, P. Career and organizational commitment. *J Career Deve* 2005; 57: 697-1052.
- 31-Young ME, Long F. Counseling and therapy for coulees. *J Soci Psyc* 1998; 136: 663 –5.
- 32-Pleck J. Conflicts between work and family life. *M Lab Rev* 2005; 103: 29-32.
- 33-Adams GA, King LA, King DW. Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *J appl psychol*. 1996;81(4):411.
- 34-Perrone KM, Egidóttir S, Webb LK, Blalock RH. Work-family interface: Commitment, conflict, coping, and satisfaction. *J Car Dev* 2006; 32, 3: 286-300.
- 35-Shockley KM, Singla N. Reconsidering work—family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *J Manage*. 2011;37(3):861-86.
- 36-McMillan HS, Morris L. Examination the relationship between work/life conflict and life satisfaction in executives: The importance of problem-solving coping interventions and HRD. *Adv Dev Hum Res* 2011; 14(4): 640-63.
- 37-Erdwins CJ, Buffardi LC, Casper WJ, O'Brien AS. The Relationship of Women's Role Strain to Social Support, Role Satisfaction, and Self-Efficacy. *Fam Rel*. 2001;50(3):230-8.
- 38-Voydanoff P. Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *J Marriage Fam*. 1988:749-61.

## Predicators of Marital Satisfaction in Married Female Nurses

Rajabi<sup>1</sup> Gh., PhD.      Sarvestani<sup>2</sup> Y., M.A.      Aslani<sup>3</sup> Kh., PhD  
Khojastemehr<sup>4</sup> R., PhD

### Abstract:

**Background & Aim:** Marital life as one of the most important influential factors affecting family performance is influenced by numerous factors that would be different for employed women. Accordingly the aim of this study is to determine the predictors of marital satisfaction based on variables of work-family conflict, family-work conflict, work-family conflict self- efficacy and family-work conflict self- efficacy in married female nurses working in educational hospitals affiliated to Jundishapur University of Medical Sciences during 2012.

**Material & Methods:** It was a descriptive-correlational study. Two hundred and forty married female nurses were selected by randomized stratified sampling among eight educational hospitals affiliated to Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences. Data was collected by Work-Family Conflict, Family- Work Conflict, Work-Family Conflict Self- Efficacy, Family-Work Conflict Self- Efficacy, Marital Satisfaction scales and analyzed using Pearson correlation and regression analysis using SPSS-PC(v.16).

**Results:** There were significant negative correlations between work-family conflict and family-work conflict with marital satisfaction( $P<0/001$ ). There were also significant positive correlation between work-family conflict self- efficacy and family-work conflict self- efficacy with marital satisfaction( $P<0/001$ ). The results of regression analysis showed that family-work conflict and work-family conflicts self- efficacy are the predictors of marital satisfaction.

**Discussion and Conclusion:** According to the findings, nurses are suggested to avoid letting job problems to interfere with their family responsibilities because this will reduce their job satisfaction, family life and their health. They are advised to make balance between the identities of their dual roles by bargaining between them.

**Keyword:** Marital satisfaction, Family- wok conflict, Family-work conflict self- efficacy, Work-family conflict, Work-family conflict self- efficacy.

Received: 5 March 2013

Accepted: 6 Jun 2013

---

<sup>1</sup> -Associate Professor, Dept of Counseling, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

(\*Corresponding author) Tel: +986113331366. E-mail: rajabireza@scu.ac.ir

<sup>2</sup> -Master of Art in family counseling of Dept. of Counseling, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran

<sup>3</sup> -Assistant Professor, Dept. of Counseling, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

<sup>4</sup> -Associate Professor, Dept. of Counseling, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran