

بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت زناشویی در کارکنان زن An Investigation of the Relationship between Jobs Stress and Marital Satisfaction among Females Personnel

Shahnaz. Mohammadi, (Ph.D),
Manijeh. Maghsodi, (Ph.D)

دکتر شهناز محمدی^۱
دکتر منیژه مقصودی^۲

Abstract: The aim of this study was to investigate of the relationship between job stress and marital satisfaction among females personnel work and social affairs ministry. Instruments used were job stress inventory measure by philiph Al Rice (1992) and, marital satisfaction inventory by Enrich (1997). The sample was selected and randomly 100 female personnel married for at least two years. The result indicated that there were significant negative correlation between job stress and marital satisfaction ($r = -0.392$). There were significant negative correlation between individual between relations and marital satisfaction ($r = -0.328$). There were significant negative correlation between couple relations, and job stress ($r = -0.364$). There were significant negative correlation between job stress and sexual relations ($r = -0.315$). There weren't significant correlation job stress other variables and marital satisfaction other variables.

چکیده: هدف پژوهش بررسی رابطه بین استرس شغلی و رضایت زناشویی زنان شاغل در وزارت کار و امور اجتماعی انجام گرفته است. دو پرسشنامه استرس شغلی فیلیپال رایس (۱۹۹۲) و پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ (۱۹۹۷) توسط ۱۰۰ نفر از کارمندان زن شاغل در وزارت کار و امور اجتماعی که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند تکمیل و بررسی شد. نتایج نشان داد که زنان شاغل دچار استرس شغلی می‌باشند. نتایج هم‌چنین نشان می‌دهد که ضریب همبستگی منفی ($r = -0.392$)، بین استرس شغلی و رضایت زناشویی وجود دارد. بین رضایت زناشویی و روابط بین فردی ($r = -0.328$) در متغیرهای استرس شغلی ضریب همبستگی منفی وجود دارد. بین دیگر متغیرهای استرس شغلی یعنی وضعیت جسمانی و علائق شغلی و رضایت زناشویی رابطه‌ای وجود ندارد. بین متغیر استرس شغلی با متغیر رضایت زناشویی روابط دوتایی ضریب همبستگی منفی ($r = -0.364$) وجود دارد. بین متغیر استرس شغلی با متغیر رضایت زناشویی روابط جنسی ضریب همبستگی منفی ($r = -0.315$) وجود دارد. بین متغیر استرس شغلی و دیگر متغیرهای رضایت زناشویی همبستگی مشاهده نشد.

Key words: Job Stress, Marital Satisfaction

کلید واژه‌ها: استرس شغلی، رضایت زناشویی، زنان شاغل

۱. نویسنده مسئول: استادیار دانشگاه تربیت معلم تهران

۲. عضو هیات علمی دانشگاه تهران

مقدمه

تحولات سریع علم تکنولوژی چند دهه اخیر، کلید ارکان نظام‌های اجتماعی را تحت تأثیر قرار داده و چالش‌هایی را با خود به همراه آورده است. امروزه واژه استرس یا فشار روانی یکی از واژه‌های رایج در روان‌شناسی و روان‌پزشکی است. هر کس ممکن است در زندگی خود بعضی فشارهای روانی را تجربه کرده باشد.

استرس شاید عمومی‌ترین مسئله زندگی روزمره انسان باشد. استرس چنان همگانی و همه‌گیر شده است که آن را مشخصه زندگی انسان‌ها می‌دانند به طوری که همه انسان‌ها در زندگی روزمره خود در معرض استرس‌های زیادی قرار دارند و از آن تأثیرات زیادی می‌پذیرند به طوری که تخمین زده شده است که ۸۰ درصد کلیه بیماری‌های عصر حاضر ناشی از استرس می‌باشد. استرس اصطلاحی دشوار و پیچیده است و با این‌که از این اصطلاح خیلی استفاده می‌شود ولی هنوز به طور دقیق و جامع تعریف نشده است (برانول و فاست^۱، ۲۰۰۰). به عبارت دیگر علی‌رغم گذشته سه دهه از تحقیق در مورد پدیده استرس و تشریح تحقیقاتی در مورد چگونگی مقابله افراد با این پدیده (آل‌دین و ریورسون^۲، ۱۹۸۷) هنوز واژه استرس به شیوه‌های مختلفی مورد استفاده قرار می‌گیرند، شناسایی آن هم چنان دشوار (ادواردز^۳، ۱۹۸۸)، و مملو از مشکلات است (کوهن^۴، ۱۹۸۷) به طوری که (وینگو هوتز و مارسلسیون^۵، ۱۹۸۸) به کسانی که به دنبال تعریفی که همگان روی آن اشتراک نظر داشته باشند، نگردند. با این وجود، سیله^۶، ۱۹۸۰ استرس را پاسخ غیر اختصاصی بدن در برابر هر نوع خواسته می‌داند.

یک جنبه مهم از زندگی توجه بسیاری از محققان را به خود معطوف کرده است، کار و محیط کاری می‌باشد. کار صرف نظر از درآمد مالی برخی از نیازهای اساسی انسان نظیر، تمرین جسمانی و روانی، تماس یا ارتباط اجتماعی، احساس خودارزشمندی، اعتماد و شایستگی را ارضاء می‌کند. با وجود این می‌تواند منبع اساسی استرس باشد. کوپر و کارت رایت^۷، (۱۹۹۴) نیز معتقدند هر شغلی منابع محیطی بالقوه‌ای از استرس را دارا است. راسل؛ آلتمایر و ون ولز^۸، (۱۹۸۷) معتقدند

1. Blannon & Feist
2. Aldwin & Reverson
3. Edwards
4. Cohen
5. Vingerhots & Marcelison
6. Selye
7. Copper & Cartwright
8. Russel, Altimer & Van Velzen

استرس شغلی عبارت است از: کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به‌گونه‌ای که خواست‌های محیط کار بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنان برآید.

هر جو سازمانی بسته و ناسالم منشاء بروز واکنش‌های منفی از جمله ناراضیاتی، فشار روانی بی‌علاقگی، کم‌کاری و در نهایت بیگانگی از کار است که منجر به استرس شغلی می‌شود که می‌توان آن را به‌عنوان فاجعه قرن معاصر مطرح کرد.

وقتی سازمان‌ها رو به افول می‌روند پنج عامل استرس ظاهر می‌شود: (۱) احساس بی‌امنیتی، (۲) کار زیاد و نامناسب، (۳) بهره‌گیری ناکافی از مهارت‌های کارکنان، (۴) موانع ترقی و رقابت بین گروهی و درون‌گروهی؛ گیز و موس^۱، (۲۰۰۱) استرس شغلی واکنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل می‌دانند به‌گونه‌ای که خواست‌های محیط کار بیشتر از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید.

جکسون و اسکولر^۲، (۲۰۰۳) عوامل استرس‌زای محیط کار عبارت است از (۱) ویژگی‌های نقش، (۲) ویژگی شغلی، (۳) روابط کار بین فردی، (۴) جو سازمانی، (۵) روش‌های مدیریت منابع انسانی، (۶) فناوری و خصوصیات فیزیکی می‌داند. جوهانسون^۳ (۱۹۹۱) فشارهای شغلی را واکنش آزردهنده و بالقوه‌ای می‌داند که کارکنان نسبت به عوامل استرس‌زای خود بروز می‌دهند.

کاستیلو^۴ (۲۰۰۴) بر این باور است که استرس شغلی به‌منزله بخشی از زندگی هر انسان در همه افراد در حد اعتدال‌آمیز وجود دارد و این حد به‌عنوان یک پاسخ سازش‌یافته تلقی می‌شود اما اگر جنبه مزمن و مداوم پیدا کند در این صورت نه تنها نمی‌توان پاسخ سازش یافته دانست بلکه باید آن را به منزله منبع شکست، سازش نایافتگی و استیصال گسترده‌ای تلقی کرد و به طیف اختلال‌های شناختی و رفتاری پوشش داد.

گادزلا^۵ (۲۰۰۴) استرس شغلی را واکنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل می‌داند به‌گونه‌ای که خواست‌های محیط کار بیشتر از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید. نتایج شغلی (جکسون^۶، ۲۰۰۱) ناراضیاتی شغلی (لارسن^۷، ۲۰۰۰) افسرگی (انگ و هان^۸، ۲۰۰۳) اضطراب (موری^۱، ۲۰۰۰) است.

1. Geese & Moss
2. Jackson & Schuler
3. Johanson
4. Castilo
5. Gadzella
6. Jackson
7. Larson
8. Ang & Huan

بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت زناشویی در کارکنان زن

نتایج پژوهش کازما و کندی^۲ (۲۰۰۴) بیانگر آن است که در استرس شغلی فرد درباره توانایی‌هایش دچار تردید می‌شود و پیامد آن کاهش توان مقابله با موقعیت استرس‌زا است.

(الیس؛ ۲۰۰۱) معتقد است کار و خانواده دو سازمان اصلی هستند که جامعه بر اساس آن‌ها شکل گرفته است. به همین خاطر بر این باور است که شاید بهتر بود فریود به جای کار و عشق از دو کلمه کار و خانواده برای تبیین رفتار انسان استفاده می‌کرد. یکی از بخش‌های مهم در زمینه کار و خانواده ایجاد تعادل بین نقش‌های کاری و خانوادگی است به طوری که یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های دو شغلی مدیریت نقش‌های کار و خانواده است.

پدیده خانواده دو شغلی که قبلاً یک استثناء بود، حالا به یک قانون تبدیل شده است. اکنون تعادل بین خواسته‌های کار و خانواده به یک تکلیف اصلی روزانه بسیاری از بزرگسالان شاغل تبدیل شده است. با این‌که مشکل این خانواده‌ها به زوجین- زن و شوهر- مربوط است. اما چون به طور سنتی، زنان، مراقبان خانه‌ها، بچه‌ها و زندگی خانواده و شوهرانشان بوده‌اند معمولاً در خانواده‌های دو شغلی مشکلات را مختص خانم‌ها می‌دانند و همیشه هماهنگ کردن زندگی خانواده و کار برای آن‌ها مشکل بوده است (الیس^۳، ۲۰۰۱).

تحقیقات کاری و دیگران^۴ (۲۰۰۳) نشان می‌دهد که فشار به خانواده برای کارکنانی که در ساعت‌های طولانی، نامنظم و غیرمنعطف کار می‌کنند، بسیار بیشتر است. این وضعیت برای خانم‌های شاغل که در معرض محیط‌های کاری ناپایمن، متعارض یا خسته‌کننده قرار دارند و حتی استرس‌های مرتبط با کار بالاتری را متحمل می‌شوند متداول است و احتمالاً به نارضایتی از نقش‌های کاری منجر شود که این خود باعث کاهش رضایت از کل زندگی می‌گردد و می‌تواند به رضایت از ازدواج و زندگی خانوادگی سرایت کند و آن را تحت‌تأثیر قرار دهد. محققان تعامل بین تعادل کار-خانواده با کیفیت رابطه زوجین، درک انسجام خانوادگی و رضایت شغلی را بررسی کرده‌اند و معتقد هستند که رضایت شغلی و تعهد به کار دوشادوش رضایت خانوادگی در حرکت هستند (کاری و دیگران، ۲۰۰۳ به نقل از کرمی، ۱۳۸۶).

آغاز زندگی زناشویی به‌رغم وجود جاذبه‌های عاطفی و جنسی‌اش، آغاز تدریجی اختلاف در زمینه‌های مختلف است، ناکامی زوجها در حل اختلاف زناشویی معلول عوامل بی‌شماری است ولی تجارب کلینیکی در مشاوره زوجها بیانگر این واقعیت است که این ناکامی در موارد بسیاری از ناپختگی‌ها یا ضعف مهارت زوجها در حفظ پرورش عشق و علاقه اوایل آشنایی نشأت می‌گیرد.

1. Mori

2. Kouzama & Kennedy

3. Elice

4. Kari et al

بسیاری از زوجها صرفاً با عشق به یکدیگر ازدواج می‌کنند ولی پس از آن عمدتاً براساس یادگیری‌ها و همانندسازی‌های مسئله‌دار گذشته به ایفای نقش همسری در زندگی مشترک می‌پردازند نه براساس شناخت و نیازهای روانی یکدیگر (سلطانی فتوت، ۱۳۸۰).

همه زوجین سطوحی از اختلافات را تجربه می‌کنند این اختلافات موجب کاهش ثبات روابط و افزایش فرصت‌های خاتمه روابط می‌شود. بلاشتین و شوارتز^۱ (۱۹۸۳) دریافتند زوج‌هایی که تعارض‌هایی را در زمینه پول، اشتغال زنان، قدرت، تقسیم کار خانه یا روابط جنسی تجربه می‌کنند احتمالاً بیشتر جدا می‌شوند تا زوج‌هایی که در زمینه‌های دیگر اختلاف دارند (به نقل از رایس، ۱۹۹۶).

اختلاف تنها ثبات رابطه را تهدید نمی‌کند بلکه به اختلاف بیشتر نیز دامن می‌زند در واقع بعضی عناصر تعارض در بلند مدت باعث تقویت رابطه می‌شود، در حالی که عوامل دیگر منجر به عوامل طلاق و جدایی هستند (رایس^۲، ۱۹۹۶).

هنگامی که از کلمه نیاز سخن به میان آید باید به این نکته توجه شود که اگر هر نوع نیازی در انسان چه جسمی و چه روانی برآورد نگردد تعادل جسمی و روانی او به هم خواهد خورد چنان‌که تیپورتوس^۳ نیاز را این‌گونه تعریف می‌کند: نیاز کشتی در جهت ناهماهنگی و دستیابی به تعادل است (ستوده، ۱۳۷۴). در روابط و تعامل بین زوجین، اگر هر یک از طرفین نتوانند زمینه ارضاء این دو نیاز را در یکدیگر فراهم آورند نه تنها از روابط خویش لذت نخواهند برد، بلکه زمینه‌ساز عدم تعادل روانی برای یکدیگر خواهند شد (کلاسر^۴، ۱۳۷۹) دورتی کارنگی^۵ در ابتدای کتاب آئین زناشویی خویش چنین می‌نویسد. پس از مصاحبه با بیش از ۲۰ هزار زوج دریافتیم همسرانی که توانسته‌اند پس از سال‌ها، علاقه و احترام بین خود و همسرشان را حفظ نمایند از رضایت زناشویی بیشتری برخوردارند (کارنگی، ۱۳۷۶).

در جوامع امروز، زندگی انسان‌ها در تمامی ابعاد دستخوش تغییرات سریع و شگرفی بوده است. ازدواج زندگی زناشویی نیز از این قاعده مستثنی نیست. زن و مرد به دلایل متعدد از جمله شناخت ناکافی از یکدیگر، انتظار و توقعات غیرواقعی از ازدواج و همسر، مشکلات اقتصادی و اجتماعی و اخلاقی، لاجرم می‌بایست مسائل و مشکلات بسیاری را در ایجاد و حفظ بقای زندگی زناشویی و روابط نزدیک و صمیمانه با یکدیگر تجربه کنند. این حقیقت تلخ که در طبقه‌بندی-

1. Blustein & Schwartz
2. Rice
3. Tiburtus
4. Glasser
5. Karengi

بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت زناشویی در کارکنان زن

های تشخیص روانپزشک مسائل و مشکلات زناشویی و خانوادگی یکی از بالاترین علل رجوع به کلینیک‌ها و مراکز خدمات مشاوره‌ای است. گواه این مدعا است (نوابی نژاد، ۱۳۸۰).

خانواده سالم نظامی باز است که اعضای آن در عین حالی که از روابط عاطفی گرمی با هم برخوردارند. هویت فردی خود را حفظ می‌کنند. در این‌گونه خانواده‌ها، عشق به‌طور نامشروط می‌باشد و اعضاء پذیرای یکدیگر هستند. آستانه تحمل در برابر کشمکش و استرس بالا است و به هنگام نیاز داوطلبانه درصدد یاری و خواهان آن هستند (والش^۱، ۱۹۸۲، به نقل از ایران). با توجه به اصلی که در بالا گفته شده محققان برآنند که به بررسی استرس شغلی در روابط خانوادگی و رضایتمندی زناشویی بپردازند. برای دستیابی به اهداف پژوهش فرضیه‌های زیر در نظر گرفته شد:

- ۱- بین استرس شغلی (کلی) کارکنان با رضایت زناشویی (بطور کلی) ارتباط وجود دارد.
- ۲- بین رضایت زناشویی (کلی)، کارکنان با متغیرهای استرس شغلی ارتباط وجود دارد.
- ۳- بین استرس شغلی (کلی) کارکنان با متغیرهای رضایت زناشویی ارتباط وجود دارد.

روش پژوهش

هدف تحقیق حاضر، کاربردی و روش تحقیق همبستگی است که در آن مطالعه رابطه بین متغیرهای استرس شغلی و رضایت زناشویی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش کلیه زنان شاغل در وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشد. و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای است که تعداد ۱۰۰ پرسشنامه به‌صورت تصادفی مرحله‌ای در بین زنان شاغل در وزارت کار و امور اجتماعی توزیع شد که بعد از پاسخ‌گویی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزارهای گردآوری اطلاعات

در تحقیق حاضر برای اندازه‌گیری و سنجش متغیرهای مختلف از ابزار زیر استفاده شده است:

- ۱- پرسشنامه استرس شغلی: مقیاس استرس شغلی فیلیپ ال رایس^۲ (۱۹۹۲) دارای ۵۷ ماده است که اطلاعاتی در مورد استرس شغلی به ما می‌دهد. این مقیاس توسط حاتمی (۱۳۷۸)

1. Valsh
2. Al Rice

ترجمه و هنجاریابی شده است. این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس روابط بین فردی، وضعیت جسمانی و علایق شغلی می باشد. مجلات اولیه پرسشنامه، برای سنجش مشکلات موجود در روابط بین فردی و رضایت یا عدم رضایت شغلی تدوین شده است. پس از آن به وضعیت‌های جسمانی که موجب خستگی روزمره فردی می‌شوند پرداخته شده است و سومین قسمت پرسشنامه نیز به علایق شغلی اختصاص داده شده است. این آزمون محدودیت زمانی ندارد، اما اغلب آزمودنی‌ها تا ۳۰ دقیقه آن را به اتمام می‌رساند. نمره‌گذاری این آزمون در مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای به صورت (۱= هرگز، ۲= به ندرت، ۳= گاهی اوقات ۴= اغلب و ۵= بیشتر اوقات) انجام می‌شود. با استفاده از کلید پاسخنامه نمره‌گذاری نهایی انجام می‌شود و نمره استرس شغلی از جمع کل نمرات به دست می‌آید.

روایی و پایایی پرسشنامه استرس شغلی، حاتمی (۱۳۷۸) این پرسشنامه را برای نمونه‌ای ۲۷۵ نفری از معلمان مدرسه، مورد آزمون قرار داد. میزان پایایی محاسبه شده با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ به دست آمد و میزان روایی برای کل پرسشنامه ۰/۹۲۱ برای سه خرده مقیاس روابط بین فردی، وضعیت جسمانی و علائق شغلی به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۸ و ۰/۸۸ ذکر شده است.

۲- پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ^۱: این پرسشنامه به عنوان ابزار تحقیق برای اندازه‌گیری رضایت زناشویی مورد استفاده قرار گرفته است.

به اعتقاد اولسون که از این پرسشنامه برای بررسی رضایت زناشویی استفاده نمود و معتقد است که این مقیاس به تغییراتی که در طول دوره حیات آدمی رخ می‌دهد و هم‌چنین به تغییراتی که در خانواده به وجود می‌آید حساس است. هریک از موضوع‌های این پرسشنامه در ارتباط با یکی از زمینه‌های مهم است. ارزیابی این زمینه‌ها در درون رابطه زناشویی می‌تواند مشکلات بالقوه زوجها را توصیف کند یا می‌تواند زمینه‌های نیرومندی و تقویت آن‌ها را مشخص نماید. این ابزار هم‌چنین می‌تواند به تقویت رابطه زناشویی‌شان هستند استفاده شود. السون و دیگران اعتبار این پرسشنامه را با روش ضریب آلفا ۰/۹۲ گزارش کرده‌اند.

در ایران نیز سلیمانیان (۱۳۷۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر تفکرات غیرمنطقی بر نارضایتی زناشویی پس از ترجمه و تعیین روایی محتوایی پرسشنامه، آن را در مورد یک گروه ۱۱ نفری اجرا و ضریب اعتبار آن را از طریق ضریب آلفا محاسبه کرد که ۰/۹۳ بود. با توجه به زیاد بودن سؤال پرسشنامه (۱۱۵ سؤال) که موجب خستگی بیش از اندازه آزمودنی‌ها می‌شد، فرم کوتاهی از آن تهیه شد. برای این منظور ابتدا همبستگی هریک از سؤالات با کل پرسشنامه از

بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت زناشویی در کارکنان زن

طریق ضریب همبستگی محاسبه گردید. سپس ۴۷ سؤال که از همبستگی نسبتاً بالایی برخوردار بودند انتخاب شدند. این انتخاب به‌طور مساوی از مقیاس‌های مختلف پرسشنامه صورت گرفت و بدین ترتیب در مجموع ۴۷ سؤال انتخاب شد که مجدداً ضریب اعتبار فرم ۴۷ سؤالی در مورد یک گروه ۱۱ نفری با استفاده از ضریب آلفا محاسبه گردید که ضریب اعتبار ۰/۹۵ به دست آمد (سلیمانیان، ۱۳۷۳).

یافته‌های پژوهش

به‌منظور پیش‌بینی میزان رضایت زناشویی از روی متغیرهای استرس شغلی یافته‌های توصیفی را به‌منظور تجزیه و تحلیل آماری در جدول ۱ مورد بررسی قرار می‌دهیم.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی متغیرهای استرس شغلی و رضایت زناشویی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
روابط بین فردی	۱۰۰	۶۳/۶۰	۴/۶۴
وضعیت جسمانی	۹۹	۶۰/۳۳	۴/۱۵
علائق شغلی	۹۸	۲۵/۶۶	۲/۲۸
استرس کلی	۱۰۰	۱۵/۶۸	۱۰/۹۰
موضوعات شخصیتی	۱۰۰	۱۷/۲	۳/۲
روابط دوتایی	۱۰۰	۱۳/۱	۸/۱۴
حل تعارض	۹۹	۱۴/۳۲	۷/۷۵
مسائل مالی	۱۰۰	۱۱/۸۵	۸/۳۲
اوقات فراغت	۱۰۰	۲۰/۴۰	۳/۵۸
روابط جنسی	۹۹	۱۲/۷۰	۵/۶
تربیت فرزند	۹۸	۲۲/۳۱	۹/۴
ارتباط با اقوام	۱۰۰	۱۸/۴۲	۷/۳۴
جهت‌گیری مذهبی	۹۸	۱۶/۱۱	۳/۵۷
رضایت زناشویی کلی	۱۰۰	۱۴۰/۲۷	۱۰/۴۳

جدول ۲. ضریب همبستگی میان متغیرهای استرس شغلی و رضایت زناشویی

متغیرها	روابط بین فردی	وضعیت جسمانی	علائق شغلی	استرس کلی	موضوعات شخصیتی	روابط دوتایی	حل تعارض	مسائل مالی	اوقات فراغت
روابط بین فردی	۱								
وضعیت جسمانی	۰/۲۶۵	۱							
علائق شغلی	۰/۲۸۱	۰/۲۱۲	۱						
استرس کلی	-۰/۲۶۲	-۰/۲۵۱	-۰/۱۵۳	۱					
موضوعات شخصی	-۰/۱۲۹	۰/۲۱۰	۰/۱۹۱	۰/۲۹۷	۱				
روابط دوتایی	۰/۱۹۱	۰/۲۶۱	۰/۲۱۵	۰/۳۶۴	×۰/۴۱۱	۱			
حل تعارض	۰/۱۱۸	۰/۲۷۱	۰/۳۰۱	۰/۲۶۱	×۰/۳۴۲	×۰/۳۵۲	۱		
مسائل مالی	۰/۱۴۹	۰/۲۸۱	۰/۲۴۱	۰/۲۲۱	×۰/۴۳۱	×۰/۳۷۳	×۰/۳۹۶	۱	
اوقات فراغت	۰/۲۳۵	۰/۱۴۱	۰/۲۷۱	۰/۲۶۳	×۰/۳۷۸	×۰/۳۱۶	۰/۲۵۳	×۰/۳۱۸	۱
روابط جنسی	۰/۳۰۱	۰/۲۸۵	۰/۲۷۱	-۰/۳۱۵ ×	۰/۲۸۳	×۰/۳۸۵	×۰/۴۳۱	۰/۲۵۸	۰/۳۹۹
تربیت فرزند	۰/۲۸۷	۰/۱۱۷	۰/۲۶۵	۰/۱۹۱	×۰/۳۲۸	×۰/۴۱۸	۰/۲۸۵	×۰/۳۷۳	×۰/۴۱۹
ارتباط با اقوام	۰/۱۵۱	۰/۲۱۸	۰/۱۱۹	۰/۲۳۱	×۰/۳۷۴	×۰/۴۲۱	×۰/۳۸۹	×۰/۴۲۵	×۰/۳۸۳
جهت گیری مذهبی	۰/۲۲۸	۰/۲۵۷	۰/۲۷۰	۰/۲۴۷	۰/۲۵۶	×۰/۳۱۵	×۰/۳۳۱	×۰/۳۳۰	×۰/۳۵۱
رضایت زناشویی به طور کلی	×۰/۳۲۸	-۰/۲۷۸	-۰/۲۴۴	-۰/۳۹۲ ×	×۰/۳۲۶	×۰/۳۳۰	×۰/۳۶۱	×۰/۳۷۰	×۰/۳۳۱

جدول ۲ همبستگی میان متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به جدول ضریب همبستگی میان رضایت زناشویی به‌طور کلی و استرس شغلی به‌طور کلی ضریب همبستگی منفی ($r = -0/392$, $P < 0/001$) را نشان می‌دهد هم‌چنین بین رضایت زناشویی به‌طور کلی و روابط بین فردی در متغیرهای استرس ضریب همبستگی منفی ($r = -0/328$, $P < 0/05$) وجود دارد. بین دیگر متغیرهای استرس شغلی یعنی وضعیت جسمانی و علائق شغلی و رضایت زناشویی به‌طور کلی رابطه‌ای وجود ندارد. بین متغیر استرس به‌طور کلی با متغیر رضایت

بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت زناشویی در کارکنان زن

زناشویی (روابط دوتایی) ضریب همبستگی منفی ($r = -0.364, P < 0.05$) وجود دارد هم‌چنین بین متغیر استرس شغلی به‌طور کلی با متغیر رضایت زناشویی روابط جنسی ضریب همبستگی منفی ($r = -0.315, P < 0.05$) وجود دارد بین متغیر استرس شغلی به‌طور کلی و دیگر متغیرهای رضایت زناشویی همبستگی مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

استرس شغلی یک پدیده جهانی است و خصیصه اصلی آن این است که ابعاد روان‌شناسی، خانوادگی و اجتماعی افراد را به میان می‌کشد. تاکنون استرس شغلی به‌منزله بیماری جوامع پیشرفته و صنعتی مورد نظر قرار گرفته است.

(کاستیلو^۱، ۲۰۰۴) بر این باور است که استرس شغلی به‌منزله بخشی از زندگی هر انسانی در حد تعادل وجود دارد و در این حد به‌عنوان یک پاسخ سازش یافته تلقی می‌شود اما اگر جنبه مزمن و مداوم پیدا کند در این صورت نه تنها نمی‌توان پاسخ سازش یافته دانست بلکه باید آن را به‌منزله منبع شکست، سازش نایافتگی و استیصال گسترده‌ای تلقی کرد و به طیف اختلال‌های شناختی و رفتاری پوشش داد.

یافته‌های این پژوهش موید آن است که کارکنان شاغل زن دارای استرس شغلی می‌باشند و بین این استرس شغلی و رضایت زناشویی رابطه وجود دارد یعنی یک همبستگی منفی هر چه استرس شغلی بیشتر باشد رضایت زناشویی کمتر می‌باشد. اشتغال زنان به‌دلیل این‌که وقت و فرصت کمتری را برای گذراندن با خانواده و رسیدگی به امور منزل را برای آنان باقی می‌گذارد این امر احتمالاً بر کاهش میزان رضایت زناشویی همسرانشان مؤثر بوده است. زیرا بعضی یافته‌ها نشان می‌دهد که شوهران زنان شاغل در زندگی زناشویی نسبت به شوهران زنان غیرشاغل رضایت کمتری دارند (بارلینگ و مک‌وین^۲، ۲۰۰۱). و این چرخه معکوس وجود دارد عدم رضایت زناشویی شوهر تأثیر بر رضایت زناشویی زن می‌گذارد. با نگاهی دقیق به تحقیقات و کتب منتشر شده در زمینه‌های رضایت زناشویی در می‌یابیم که در این تحقیقات و تألیفات ارتباط متغیرهایی هم‌چون شرایط سنی، وضعیت اقتصادی، وضعیت فرهنگی، خطاهای شناختی، ارتباط مؤثر، تیپ‌های شخصیتی،... با رضایت زناشویی مورد بررسی قرار گرفته است.

مکانیسم اثرگذاری این متغیرها در روابط بوسیله ایجاد احساسات مطلوب و یا نامطلوب در شخص مقابل است. شدت، میزان و دوام این احساسات بر علاقه‌مندی و ارزشی که افراد برای

1. Castilo
2. Barling & Macewen

یکدیگر قائل می‌باشند اثرگذار می‌باشد در واقع انسان‌ها در تعاملات خویش به اشخاصی علاقه‌مند می‌شوند که در آن‌ها احساسات مطلوبی ایجاد نمایند. زوجینی که به کرات خواسته و ناخواسته موجبات رنجش یکدیگر را به انواع و ابعاد مختلف فراهم می‌آورد به رضایت زناشویی خود آسیب وارد می‌کنند.

پژوهش کاسک و ازکی^۱ (۱۹۹۸) مبین این موضوع است که استرس شغلی با کاهش رضایت شغلی و زناشویی همراه است. بدیان و همکارانش^۲ (۱۹۹۸) نیز دریافتند که با افزایش استرس نقش شغلی، رضایت از زندگی کاهش می‌یابد.

به‌طور کلی تعارض کار/ خانواده برای افراد و سازمان‌ها به یک اندازه اهمیت دارد. زیرا تعارض برای افراد به‌عنوان منبع اصلی استرس با پیامدهای منفی از جمله افزایش خطرهای برای سلامت والدین شاغل، انجام ضعیف وظایف والدینی و همسری، بدخلقی، کاهش رضایت از زندگی و سلامت روانی پایین همبسته بوده و برای سازمان‌ها با کاهش بهره‌وری، افزایش تأخیر و غیبت کارکنان از کار، افزایش کناره‌گیری از کار و تعهد شغلی و سازمانی پایین می‌شود (داکسبری و هیگان^۳ به نقل از رستگارخالد، ۱۳۸۵). حمایت همسر، کمک، توصیه، درک و عشقی است که یک همسر به دیگری ارائه می‌دهد. حمایت عاطفی، درک همدلانه و گوش کردن به همدیگر، تأکید بر عواطف و نگران رفاه همسر، کمک در انجام کارهای خانه و نگهداری از فرزندان می‌تواند در افزایش سلامت روان‌شناختی و سازگاری بهتر زناشویی مؤثر واقع شود. پژوهش بنام و کوهن به نقل از آیکان^۴ (۲۰۰۵) نشان داده است که حمایت همسر یکی از عوامل بسیار مهم و اثرگذار است. در فرهنگ‌هایی که نگرش‌های برابری طلبانه جنسی ندارند، زنان بیش از مردان تمایل به درونی کردن نقش‌های سنتی جنسی دارند و معتقدند که مشکلات زناشویی آن‌ها پیامد کار آن‌ها در بیرون خانه است. زنانی با باورهای سنتی درونی شده اعتقاد دارند که جای زن در خانه و نزدیک همسر و فرزندانش است و جای مرد در محیط کار. بنابراین برای زنان حمایت همسر و برای مردان حمایت سازمانی عامل بسیار مهمی در کاهش تعارض و استرس می‌باشد.

پژوهش گوتلب و همکاران^۵ (۱۹۹۶) نیز حمایت سازمانی، حمایت همسر، ساعات کاری در هفته و موضوع نگهداری از کودک عوامل تأثیرگذار در استرس شغلی می‌باشد. کاتو و کان^۶ (۲۰۰۶) معتقدند انعطاف‌پذیری تقسیم کار در انجام کارهای منزل بین زن و شوهر تعارض را

1. Kossek & Ozeki
2. Bedeian et al
3. Daksbery & Heygan
4. Aycan
5. Gottlieb & et al
6. Kato & Kanai

بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت زناشویی در کارکنان زن

تحت تأثیر قرار داده و این موضوع متقابلاً بر سلامت روانی و سطوح رضایت زناشویی و شغلی تأثیر می‌گذارد. پژوهش هامر و همکاران^۱ (۲۰۰۵) از بررسی ۲۳۴ والد شاغل که همزمان از یک سالمند نیز نگهداری می‌کردند به این نتیجه رسیده‌اند که حمایت محیط کار (حمایت سازمانی) بر این تعارض و رضایت شغلی و زناشویی اثر می‌گذارد. ساچت و بارلینگ^۲ (۱۹۸۶) از مطالعه ۶۴ مادر شاغل با میانگین سنی ۳۶ سال متوجه شدند که حمایت همسر پیش‌بینی کننده سطوح رضایت زناشویی است. هم‌چنین حمایت همسر تعدیل‌کننده اثرات منفی تعارض بین نقش‌هاست. بنابراین، با توجه به شواهد موجود برای اجتناب از ضایعات بی‌شمار، برای پرهیز از راکد ماندگی‌ها، برای رهایی از استرس شغلی و عدم رضایت زناشویی و خانوادگی، مدیران باید محیط کاری حامی خانواده ایجاد کنند که بر برنامه‌های مختلف خانواده محور مثل ساعت‌های متغیر کاری، خدمات به جای مراقبت و نگهداری از کودک، و مرخصی دوران بارداری و زایمان تأکید کند. چنین اقداماتی هنوز در بسیاری از سازمان‌های خدماتی در مراحل اولیه می‌باشد. با توجه به پژوهش آیکان (۲۰۰۵) حمایت همسر منجر به کاهش تعارضات فرد می‌شود، زنان و مردان برای دستیابی به موفقیت در شغل خود نیاز به حمایت عاطفی همسر خویش دارند. چنان‌چه این حمایت را دریافت نکنند دچار مشکلاتی می‌شوند و باید به آن‌ها کمک شود تا با شناخت بیشتر نسبت به همسرشان و کسب مهارت‌های کاربردی پایه‌های زندگی مشترک را مستحکم‌تر نمایند.

منابع

- حاتمی؛ محمد. (۱۳۷۸). بررسی عوامل موثر بر استرس مادران شاغل و غیرشاغل بر حسب ویژگی‌های و تاثیر شیوه درمانگری در کاهش آن. خلاصه مقالات چهارمین گنگره سراسری استرس تهران؛ دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران؛ ۲۴۶-ص ۶۵-۶۶.
- ستوده، ه. (۱۳۷۴). *درآمدی بر روانشناسی اجتماعی*. تهران: انتشارات آوای نور.
- سلطانی فتوت، د. (۱۳۸۰). توصیه‌هایی بر تقویت عشق و صمیمیت در میان همسران. *نشریه پیوند*.
- سلیمانیان، ع. ا. (۱۳۷۳). *بررسی رابطه باورهای غیرمنطقی با رضامندی زناشویی در دانشجویان متأهل*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه تربیت معلم.
- رستگارخالد، امیر (۱۳۸۵). *خانواده - کار - جنسیت*. تهران: شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- کارنگی، د. (۱۳۷۶). *آئین زناشویی*. ترجمه سمرقندی، ف. تهران: انتشارات نیلوفر.
- کریمی، مهدی (۱۳۸۶). *اثربخشی آموزش راهبردهای مدیریت نقش‌های کار - خانواده بر افزایش رضایت شغلی و رضایت زناشویی زنان شاغل در خانواده‌های دو شغلی بر اساس رویکرد زیست بوم‌شناختی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی.

1. Hammer & et al
2. Suchet & Barling

گلاس، و. (۱۳۷۹). *واقعیت درمانی*. ترجمه هوشمند ویژه، م. تهران: انتشاران خجسته.
نوابی نژاد، ش. (۱۳۸۰). *مشاوره ازدواج و خانواده درمانی*. تهران: انتشارات انجمن اولیاء و مربیان.

- Adwin in, C. N. & Reverson, T. A. (1987). Does Coping help? Are examination of the relation between coping and mental health'. *Journal of personality and social psychology*, 53,337-348.
- Ang, R. P. & Huan, V. (2003). Academic expectations stress inventory: development, factory analysis, reliability, and validity. *Educational and Psychological Measurement*, 3(11).
- Assessment Conference held at College Station.
- Aycan, Z. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of turkey. *Sexroles: a Journal of Research*. [www. Findarticles.com](http://www.Findarticles.com).
- Barling, J., & Macewen, K (2001). Daily Consequekes of Work interference with family and family interference with work. *Journal work & stress*. V. & P224-259.
- Bedeian, A; Burke, BG; Moffett, RG. (1998). Outcomes of work-family conflict. *Journal of Management*. 14(3),475-491.
- Brannon, L. & Feist, J. (2000). *Health psychology: an introduction to behavior and health*. Belmont, CA; wadsworth/ Thomson learning.
- Castilo, M. (2004). College students assess their stressors and reactions to stressors. paper presented at the Texas A & M University
- Cohen, F. (1987). 'Measurement of coping' in s. V. Kasl & C. L., Cooper (eds), *Stress and health: Issues in Research Methodology*. Chichester: John Wiley.
- Copper, C. L. & Cartwright, S. (1994). Health mind; healthy organization-A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47, 455-471.
- Cotze, T. & Titz, W. (2000). Academic emotions in student self-regulated learning and achievement: A program of qualitative and quantitative research. *Educational psychologist*.
- Edward. J. R. (1988). The determinants and Consequences of coping with stress in C. L. Cooper & R. payvne (Esa). *Causes, Coping and Consequences of stress and Work*. Chichester: John Wiley.
- Elice, E. R. (2001). A majestic Burden: Discovering the Untold Stories of Congressional Black Caucus (CBC) Women and Learning Through Narrative Analysis. *The 45 Annual Adult Education Research*.
- Fowers,B.& Olson,D,H.(1989).Enrich Marital Inventory: A Discriminate Validity and cross- validation assessment. *Journal of Marital and Family Therapy Vol 15*,page 65-73.
- Gadzella, B. M. (2004). Confirmatory factor analysis and internal consistency of student-life stress inventory. *Journal of Instructional Psychology*, 28, 84-94.
- Geese. & Moss. (2001). Reversal theory, stress, and health, in S. Svebak and M. J. Apter (eds). *Stress and health: A reversal theory perspective*, Washington, D. C.: Taylor and Francis.

- Gottlieb, BH; Kelloway, EK; Martin-Mathews, A. (1996). Predictors of work-family conflict, stress and job satisfaction among nurses. *Canadian Journal of Nursing Research*. 28(2):99-117.
- Hammer, LB; Neal, MB, Newsom, JT; Brockwood, KJ; Colton, CL. (2005). A longitudinal study of the effect of dual-earner couples utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology*. 90(4): 799-810.
- Jackson. & Schuler. (2003). Stress demand on educational administrations. Tennessee school boards association.
- Jakson. (2001). Maternal social support as a predictor of mother/child stress and stimulation. *Child Abuse and Neglect: The International Journal*. 10.
- Johanson. S. (1991). Interrupted infantile apnea: Impact on early development, temperament, and maternal stress. *Journal of Clinical Child Psychology*. 15.
- Kato, Y; Kanai, A. (2006). Effect of coping behavior with work-family conflict in dualcareer couples. *Shinrigakn Kenkyn*. 76(6):511-8. www.ncbi.nlm.nih.gov.
- Kossek, EE. Ozeki, C (1998). Work- family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: A review and direction for organizational behavior human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 38(2): 139-149.
- Kouzama, N. M. & Kennedy, G. A. (2004). Self-reported sources of stress in senior high school students. *Psychological Reports*. 94(1).
- Larson, R. (2000). The Korean "examination hell": Long hours of studying, distress, and depression. *Journal of Youth and Adolescence*. 5(20).
- Mori, S. C. (2000). Addressing the mental health concerns of international students. *Journal of Counseling and Development*. 2(7).
- Powel, T. J. & enright, s. J. (1991). *Anxiety and stress management*. NewYork: Routledge.
- Rice, F. (1996). Intimate relationship marriage and family. London. *Journal of Family Therapy Theory*.
- Russel, D. W., Altmaier, E., & Van Velzen. D. (1987). Job related stress, social support and burnout among classroom teacher. *Journal of Applied Psychology*, 27, 269-274.
- Selye, H. (1980). Stress concept today. In I. L., Kutch & L. B. Schlesinger (Eds). *Handbook on stress and anxiety: contemporary knowledge, theory, and treatment*. Sanfrancisco: Jossey-Bass.
- Suchet, M; Barling. J. (1986). Employed mothers: Interrole conflict, spouse support and marital functioning. *Journal of Occupational Behavior*. 7, 167178.
- Vinger hoets, A. I. J. M. & Marcelissen, F. H. G. (1988). *Stress research: its present status and issues for future development in social and medicine*, 26, 279-292