

## بررسی تاثیر کار شیفتی بر تعارض کار-خانواده و رضایت زناشویی

### Study of effect shiftwork on work-family conflict and marital satisfaction in female nurses of educational hospital.

تاریخ پذیرش: ۸۷/۶/۳۰

تاریخ دریافت: ۸۷/۵/۱۷

Malekiha, M. M.Sc.,

Baghban, I. Ph.D, Fatehizade, M. PH.D

مرضیه ملکپها،

دکتر ایران باغبان\*، دکتر مریم فاتحی زاده\*

#### Abstract

**Introduction:** In years ago, many research have been done for study effect of shiftwork on nurses of family and career life. But at the present time, a little number of study have examined effect of shiftwork on work-family conflict and marital satisfaction among nurses. For this reason, The purpose of this study is determine the effect of shiftwork on work-family conflict and marital satisfaction among female nurses in educational hospitals in Isfahan city.

**Methods:** The research method is cross-sectional descriptive. The sample research consisted of 240 nurse that randomly selected a monge of 6 educational hospital that these nurses were work in shifting and fixed. Data collected with Enrich Marital Satisfaction Scale and Work-Family Conflict Scale. For analysis of data, have been used from mean, standard. Deviation, T test (for independent group), covariance analysis.

**Results:** The finding revealed a significant difference between fix work nurses and shift work nurses in work-family conflict and shift work nurses have experienced more conflict ( $P=0/02$ ). In field of marital satisfaction, there was not significant difference between two group of nurses ( $p=0/18$ ).

Also the results showed that in "Financial control" variable and "sexual relationship" variable, shift work nurses were lower than mean and there was meaningful difference between two group in these variable ( $p=0/02$ ) but in other variable, there was not significant difference between two group.

**Conclusion:** By attention to result, teaching effective skills in field of management work-family conflict and increase marital satisfaction among shift work nurses is necessary.

**Key words:** Shift work, Work-Family Conflict, Marital Satisfaction, Nurses.

#### چکیده

**مقدمه:** از آنجا که در سال‌های اخیر پژوهش‌های زیادی در خصوص بررسی تاثیر کار شیفتی بر زندگی شغلی و خانوادگی پرستاران صورت گرفته شده است، اما در این میان کمتر پژوهشی به بررسی تاثیر کار شیفتی بر تعارض کار-خانواده و رضایت زناشویی آنان پرداخته است. در همین راستا، این پژوهش به بررسی تاثیر کار شیفتی بر تعارض کار-خانواده و رضایت زناشویی در پرستاران زن پرداخته است.

**روش:** پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی-مقطعی می‌باشد. نمونه پژوهش شامل ۲۴۰ پرستار بود که بطور تصادفی از میان شش بیمارستان آموزشی انتخاب شدند. داده‌ها با پرسشنامه تعارض کار-خانواده و پرسشنامه رضایت زناشویی اینریچ جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از محاسبه میانگین، انحراف معیار، تحلیل کوواریانس و آزمون t برای گروه‌های مستقل استفاده شد.

**یافته‌ها:** بر اساس نتایج تفاوت معناداری بین پرستاران ثابت و شیفت در گردش در زمینه تعارض کار-خانواده به دست آمد و پرستاران شیفت در گردش میزان بیشتری از تعارض را تجربه کردند ( $p = 0/02$ ). در زمینه رضایتمندی زناشویی، تفاوت معناداری بین دو گروه نبود ( $p=0/18$ ) اما در دو متغیر "نظارت مالی" و "رابطه جنسی"، پرستاران شیفت در گردش پایین‌تر از میانگین بودند ( $P=0/02$ ).

**نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش آموزش مهارت‌های لازم به نوبت کاران در خصوص مدیریت تعارض کار-خانواده و افزایش رضایتمندی زناشویی، امری ضروری است.

**واژه‌های کلیدی:** کار شیفتی، تعارض کار-خانواده، رضایت زناشویی، پرستاران

## مقدمه

تحولات اجتماعی و اقتصادی که در چند قرن اخیر در جهان روی داده است، موجب ورود رسمی زنان به دنیای کار و فعالیت‌های خارج از خانه شده است. صاحبان مشاغل که فعالیت دائم آن‌ها ضروری است، مجبور به نوبتی کردن فعالیت‌های خود شدند و بدین ترتیب مفهوم کار شیفتی به وجود آمد. کار شیفتی<sup>۱</sup> به کاری گفته می‌شود که خارج از ساعات عصر و صبح و یا ۶ عصر شروع شود. سازمان‌های نوبت کار، سازمان‌هایی هستند که باید در ۲۴ ساعت فعال باشند [۱]. از جمله افرادی که از دیر باز با کار و فعالیت در تمام شبانه روز سرو کار داشته‌اند، پرستاران هستند. پرستاری شغلی است که بدون وقفه در شبانه روز فعال است، چرا که مراقبت از بیماران ساعت نمی‌شناسد. کار شبانه موجب اختلال در چرخه خواب و بیداری می‌شود که پیامدهای فیزیولوژیک و روان شناختی به دنبال دارد [۲]. هنگامی که سیستم سازگاری بدن دچار اختلال می‌گردد چرخه روزانه گسیخته می‌شود، بدن متحمل تغییرات مهمی می‌گردد و خواب را دچار اشکال می‌کند [۳]. علاوه بر تغییرات جسمانی، از طرف دیگر تعهدات شغلی و تعهدات خانوادگی در تعارض با یکدیگر قرار می‌گیرد. به ویژه زنان که بیشتر مستعد تعارض کار-خانواده<sup>۲</sup> هستند زیرا بطور سنتی مسئولیت خانوادگی بیشتری را بر عهده دارند [۴]. تعارض کار-خانواده نوعی از تعارض بین نقشی است که در آن فشارهای حاصل از نقش‌های شغلی و خانوادگی از هر دو طرف و یا از برخی جهات ناهم‌ساز می‌باشد. بدین معنی که مشارکت در نقش کاری و یا خانوادگی دشواری شود. تعارض کار-خانواده حائز دو بعد اصلی می‌باشد: ۱- تعارض کار-خانواده<sup>۲</sup> تعارض خانواده-کار<sup>۳</sup>. تعارض کار-خانواده زمانی رخ می‌دهد که وظایف شغلی از وقت، تعهد و انرژی فرد می‌کاهد و در نتیجه توانایی فرد برای ایفای نقش‌های خانوادگی، کاهش می‌یابد و تعارض خانواده-کار زمانی اتفاق می‌افتد که خواسته‌های خانوادگی، این منابع را به گونه‌ای به مصرف می‌رساند که از توانایی فرد برای ایفای نقش‌های

کاری کاسته می‌شود [۵]. در هر دو مورد، تداخل نقش زمانی اتفاق می‌افتد که خواسته‌های متعارض نقش‌های شغلی-خانوادگی، انجام الزامات ناشی از آنها را دشوار می‌سازد. این خواسته‌های متعارض که موجب تداخل زندگی شغلی و خانوادگی می‌شوند بر دو گونه اصلی هستند:

۱) خواسته‌های متعارض زمانی یا تعارض مبتنی بر زمان که پیامد رقابت نقش‌های چند گانه برای تصاحب زمانی که در اختیار شخص است می‌باشد، حال آنکه زمان صرف شده برای فعالیت در یک نقش (کاری یا خانوادگی) نمی‌تواند برای فعالیت‌های مربوط به نقش دیگر اختصاص داده شود. حال تعارض مبتنی بر زمان دو شکل عمده نمایان می‌شود:

الف) فشارهای زمانی مداوم با یک نقش ممکن است پیروی از انتظارات ناشی از نقش را به لحاظ فیزیکی ناممکن یا دشوار کند.

ب) فشار زمانی می‌تواند موجب اشتغال ذهنی با یک نقش شود حتی وقتی که شخص به طور فیزیکی قصد دارد تقاضاهای نقش دیگر را برآورده کند.

۲) تعارض ناشی از فشارهای ناهم‌ساز یا تعارض مبتنی بر فشار که در نتیجه محرک‌های تنش زای کاری و خانوادگی است. محرک‌ها در قلمرو هر یک از نقش‌ها، فشارهای فیزیکی و روانی پدید می‌آورند. تقریباً تمامی بررسی‌ها و پژوهش‌هایی که در حوزه رابطه متقابل کار-خانواده انجام شده است متفق القول اند که تعارض کار-خانواده می‌تواند برای افراد، خانواده‌ها و سازمان‌ها آثار زیان بار بر جای گذارد [۶]. پژوهش لاشینگتن و دوسون [۷] نشان می‌دهد که بنا به اظهار پرستاران کار شیفتی، پیامدهای منفی بر مسائل خانوادگی و اجتماعی آن‌ها داشته و موجب از هم گسیختگی فعالیت‌های اجتماعی مشترک آنان با همسرشان شده است که این خود تضادهای بین فردی آن‌ها را افزایش داده و به طور معنی داری بهداشت روانی آنان را به خطر انداخته است. همه این موارد به نوعی ناشی از تاثیر کار شیفتی می‌باشد که منبع بزرگی برای ایجاد تعارض کار-خانواده است.

گزن [۸] گزارش داد که کار شیفتی امری ضروری است اما برای آنهایی که اشتغال به این نوع کارها دارند، ضررهایی

- 1 Shift work
- 2 Work-Family Conflict
- 3 Family-Work Conflict

*Archive of SID*

که در این بین غیرمنطقی بودن زمان کار همسران به جهت ایجاد محدودیت هر چه بیشتر برای با هم بودن نیز از عوامل تشدید کننده نارضایتی زناشویی است. گراسولد [۱۳] نیز در پژوهشی تحت عنوان تاثیر نوبت کاری بر رضایت خانوادگی، نشان داد که کار در ساعات غیر استاندارد به طور معناداری با رضایت زناشویی مرتبط است و احتمال طلاق در افرادی که به صورت شیفت در گردش مشغول به کارند به نسبت افرادی که بصورت ثابت به کار مشغولند، سه برابر است. افرادی که خود خواهان نوبت کاری هستند، تفاوت معنا داری از نظر رضایت زناشویی با افرادی که بصورت ثابت مشغول به کار هستند، ندارند و لزوماً دچار تعارض کار-خانواده نمی شوند زیرا از طریق آموزش مدیریت زمان و دادن آموزشهای لازم به افراد و سازمانها مثلاً از طریق توجه کردن به فرهنگ تعارض کار-خانواده، حمایت کردن از اعضا از طریق دادن امتیازاتی در این زمینه مثل کاهش ساعات کار و توجه به ویژگیهای شغلی، خانوادگی می توان از میزان تعارض کار-خانواده کاست و رضایت زناشویی را افزایش داد.

زندگی زناشویی دارای جنبه‌های مختلفی از مسائل مالی تا روابط جنسی و عاطفی میباشد. همچنین با توجه به افزایش تعداد نقش‌هایی که امروزه هر فرد به عهده دارد و خصوصاً که در بسیاری از موارد، این نقش‌ها بعضاً دارای خواست‌های متفاوتی است و با توجه به اینکه امروزه بسیاری از افراد با چالش متعادل سازی نقش‌های شغلی و خانوادگی خود مواجهند و این مسئله در مورد شاغلینی که دارای کار شیفتی هستند جدیت می‌یابد، این پژوهش در صدد پاسخ به این مسئله است که اشتغال پرستاران زن بصورت شیفت در گردش، بر کدام یک از جنبه‌های زندگی زناشویی آنان تاثیر دارد و نیز اثرات مستقیم و غیر مستقیم کار شیفتی بر رضایت زناشویی چگونه است و اینکه آیا کار شیفتی بر افزایش تعارض کار-خانواده موثر است؟ لذا هدف پژوهش حاضر، مقایسه میزان تعارض کار-خانواده در بین دو گروه از پرستاران زن و متاهل که بصورت ثابت و شیفت در گردش، مشغول به کارند می‌باشد. همچنین اهداف دیگر این پژوهش عبارتند از مقایسه مولفه‌های مختلف رضایتمندی زناشویی

را به دنبال دارد. افرادی که در نوبت‌های عصر و شب کار می‌کنند بیشتر از پرستارانی که بصورت ثابت مشغول به کارند، دچار امراض مختلف می‌شوند زیرا ساعات کار غیر معمول آنها بر ریتم فیزیولوژیکی شان و جسم و روان آنها اثر می‌گذارد و نیز به دلیل خواب آلودگی و کمی توجه احتمال تصادفات در آنها بالا است. این خطرات برای زنان بیشتر از مردان است. زنانی که به صورت شیفتی کار میکنند مسائلی مانند مشکلات عصبی، گوارشی و خستگی مزمن را بیشتر تجربه می‌کنند. پژوهش‌ها نشان داده است که کار شیفتی منبع بزرگی برای ایجاد تعارض کار-خانواده است. کار شیفتی از طریق ایزوله شدن اجتماعی، افزایش افسردگی و کم شدن تعامل زناشویی و در نهایت افزایش تعارض کار-خانواده باعث کاهش کیفیت زناشویی می‌شود [۹]. بیات [۱۰] نتیجه‌گیری کرده است که میزان محرومیت از خواب بیشترین تاثیر منفی را در زمینه زندگی خانوادگی و زندگی اجتماعی کارکنان دارد. تامسون و بارلینگ [۱۱] نشان دادند که کار شیفتی موجب ایجاد تضاد بین ایفای نقش مادری و نقش شغلی میشود و نیز بر سازش خانوادگی، تاثیر منفی دارد.

پژوهش‌های مختلف تاثیر منفی کار شیفتی بر رضایت زناشویی را از جنبه‌های مختلف مورد بررسی قرار داده اند. پرسر [۱۰] در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که رضایت زناشویی نوبت کاران به طور معناداری کمتر از دیگران است و کسانی که در ساعات طولانی مشغول به کارند، رضایت زناشویی کمتری نشان می‌دهند. پژوهش‌های کالیگان و روزا [۸]، کاستا [۶]، سیمون<sup>۴</sup> (۱۹۹۰)، و وایت و کیث<sup>۵</sup> (۱۹۹۰) این موضوع را که خانواده‌های نوبت کار، رضایت زناشویی کمتری دارند و تعارضات بیشتری را در زمینه کار-خانواده تجربه می‌کنند، مشکلات جنسی بیشتری دارند و میزان طلاق در آنان بیشتر است، تأیید می‌کنند. پرسر [۱۰] عنوان می‌کند که یکی از تبیین‌های ممکن برای ارتباط بین ساعات کار غیراستاندارد و طلاق این است که این افراد هم از نظر کمی و هم از نظر کیفی، وقت کمتری را با همسر خود می‌گذارند

4 Simon  
5 white and Keith

در بین دو گروه پرستاران و نیز تاثیر مستقیم کار شیفتی بر رضایتمندی زناشویی و تاثیر غیرمستقیم آن از طریق سایر مولفه‌های موثر است.

## روش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی، مقطعی است. جامعه آماری پژوهش کلیه پرستاران زن، متاهل، دارای مدرک تحصیلی لیسانس در ۱۲ بیمارستان آموزشی شهر اصفهان می‌باشد. روش نمونه‌گیری این پژوهش از نوع تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای است. در مرحله اول از بین ۱۲ بیمارستان‌های آموزشی، ۶ بیمارستان به صورت تصادفی انتخاب گردید و در مرحله دوم با هماهنگی مسئولین کلیه بخش‌هایست کاملی از اسامی پرستارانی که ویژگی‌های مورد نظر را (زن، متاهل، لیسانس) دارا و به صورت ثابت و شیفت در گردش مشغول به کار بودند، تهیه شد. سپس به صورت تصادفی و متناسب با حجم نمونه از میان لیست اسامی تهیه شده، از هر بیمارستان ۴۰ پرستار (۲۰ نفر ثابت و ۲۰ نفر شیفت در گردش) انتخاب و پرسشنامه‌ها در اختیار آنان قرار داده شد و بدین ترتیب در مجموع ۱۲۰ پرستار ثابت و ۱۲۰ پرستار شیفت در گردش، نمونه پژوهش را تشکیل دادند که مجموع آزمودنی‌های پژوهش بالغ بر ۲۴۰ پرستار شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات عبارت بودند از:

### الف) پرسشنامه تعارض کار- خانواده

در پژوهش حاضر برای بررسی تعارض کار- خانواده از پرسشنامه تعارض کار- خانواده لذت‌میرز و ماریان [۱۴] استفاده شد. اعتبار پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ برای قسمت اول ۰/۹۱ و برای قسمت دوم ۰/۸۸ به دست آمد. روایی پرسشنامه توسط سازندگان پرسشنامه به روش همبستگی هر دو قسمت آن با شانزده سازه روان‌شناختی مثل رضایت از زندگی، رضایت شغلی، تعارض نقش و ابهام نقش بررسی شد. نتایج این بررسی حاکی از آن است که رضایت شغلی و رضایت از زندگی با این پرسشنامه ارتباط منفی و تعارض نقش و ابهام نقش با پرسشنامه ارتباط مثبت دارد [۱۴]. اعتبار قسمت اول

پرسشنامه در ایران توسط فاتحی زاده و همکاران [۱۵] با حجم نمونه ۱۰۰ نفر به روش آلفای کرونباخ برای قسمت اول ۰/۸۲ و قسمت دوم آن ۰/۹۲ به دست آمده است.

### ب) پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ

برای بررسی وضعیت رضایتمندی زناشویی نمونه پژوهش از پرسشنامه ۱۱۵ سوالی رضایتمندی زناشویی انریچ<sup>۷</sup> استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۲ خرده‌مقیاس است که شامل: تحریف ارتانی، رضایت زناشویی، ویژگی‌های شخصیتی، ارتباط، حل تعارض مدیریت مالی، فعالیت‌های اوقات فراغت، رابطه جنسی، فرزند و فرزند پروری، خانواده و دوستان، مساوات طلبی و جهت‌گیری مذهبی می‌باشد. فولکارد و دراکمن [۱۶] ضریب آلفای خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه را از ۰/۴۸ برای خرده‌مقیاس رابطه جنسی تا ۰/۹۰ برای خرده‌مقیاس تحریف آرمانی ذکر کرده‌اند. اعتبار پرسشنامه در ایران، در پژوهش مهدویان در سال ۱۳۸۱ با روش بازآزمایی به فاصله یک هفته برای مردان ۰/۹۳ و برای زنان ۰/۹۹ گزارش شده است و ضریب همبستگی پرسشنامه با مقیاس رضایت خانوادگی ۰/۴۱ به دست آمده که نشانه برخورداری پرسشنامه از روایی ملاک خوبی می‌باشد نتایج نشان داد که همسانی درونی پرسشنامه انریچ از آلفای کرونباخ ۰/۶۴ برای خرده‌مقیاس روابط اجتماعی تا ۰/۸۵ برای رضایتمندی زناشویی و برای نمره کل ۰/۹۴ در نمونه پژوهش حاضر در تغییر است.

### یافته‌ها

داده‌های جمعیت‌شناختی نمونه پژوهش بالغ بر ۲۴۰ نفر از پرستاران (زن، متاهل، لیسانس) به تفکیک نوبت کاری، برای دو گروه ۱۲۰ نفره ی پرستاران ثابت و شیفت در گردش در جدول زیر ارائه شده است (جدول ۱).

به منظور کنترل متغیرهای مداخله‌گر (سابقه کار و طول مدت ازدواج) در دو گروه، از آزمون کوواریانس استفاده شد. با توجه به ضرایب  $f$  محاسبه شده تفاوت معناداری بین نمرات تعارض کار- خانواده و میزان رضایت زناشویی بر حسب مدت سابقه

Archive of SID

آزمون آماری t برای گروههای مستقل مورد مقایسه قرار گرفت نتایج نشان می دهد که پایین تر بودن رضایتمندی زناشویی در پرستاران زن شیفت در گردش معنادار نیست. (p= 0.18) لذا فرضیه دوم پژوهش مبنی بر اینکه پرستاران شیفت در گردش از رضایتمندی کمتری نسبت به پرستاران ثابت برخوردارند، تایید نشد (جدول ۳).

برای بررسی و مقایسه بین دوازده مولفه رضایتمندی زناشویی در پرستاران ثابت و شیفت در گردش از آزمون آماری t برای گروههای مستقل استفاده شد (جدول ۴). نتایج نشان می دهد که در خرده مقیاس های «نظارت مالی» و «رابطه جنسی» بین پرستاران ثابت و شیفت در گردش در سطح معناداری ۰/۰۲ تفاوت وجود دارد. پرستاران زن شیفت در گردش در دو مولفه «رابطه جنسی» و «نظارت مالی» از میانگین پایین تری برخوردارند. در سایر مولفه های رضایتمندی زناشویی تفاوت معناداری بین دو گروه مشاهده نمی شود.

**بحث و نتیجه گیری**

یافته اول پژوهش مبنی بر این که پرستاران زن شیفت در گردش میزان بیشتری از تعارض کار-خانواده را نسبت به پرستاران زنی که بطور ثابت مشغول به کار هستند، تجربه می کنند. با اظهارات و نتایج پژوهش هایی که به طور کلی به بررسی رابطه بین تعارض کار -خانواده و کار شیفتی و کاربرد ساعات غیرمعمول پرداخته اند، همخوان است. نوبت کاری نقش بسیار مهمی در افزایش تعارض کار-خانواده دارد.

کار و طول مدت ازدواج در دو گروه وجود ندارد (جدول ۲). تفاوت میانگین پرستاران شیفت در گردش و ثابت در زمینه تعارض کار-خانواده در سطح ۰/۰۲ معنادار می باشد و پرستاران شیفت در گردش میزان بیشتری از تعارض را تجربه می کنند.

جدول ۱: شاخص های توصیفی ویژگی های جمعیت شناختی نمونه پژوهش به تفکیک نوبت کاری

متغیر	نوبت کاری	میانگین	انحراف استاندارد
سن (سال)	ثابت	۳۳/۵۱	۴/۸۶
	شیفت در گردش	۳۳/۳۱	۴/۴
سابقه کار (ماه)	ثابت	۱۴۳/۵۸	۷۶/۳۶
	شیفت در گردش	۱۲۲/۵۸	۶۲/۱۸
مدت ازدواج (ماه)	ثابت	۱۴۸/۵۳	۸۰/۴۳
	شیفت در گردش	۱۳۵/۶۵	۷۲/۴۸
سن شوهر (سال)	ثابت	۳۶/۵۵	۶/۲۳
	شیفت در گردش	۳۶/۱۶	۶/۰۲
میانگین سن فرزندان (سال)	ثابت	۶/۹۵	۶/۶۸
	شیفت در گردش	۶/۶۱	۵/۵۴
تعداد فرزندان	ثابت	۱/۲۹	۰/۵۷
	شیفت در گردش	۱/۱۸	۰/۳۱

لذا فرضیه اول پژوهش مبنی بر اینکه بین پرستاران شیفت در گردش و ثابت در زمینه تعارض کار-خانواده اختلاف معناداری وجود دارد، تایید شد (جدول ۳). رضایتمندی زناشویی پرستاران ثابت و شیفت در گردش با

جدول ۲: نتایج تحلیل واریانس چندمتغیره برای مقایسه میزان تعارض کار-خانواده و رضایت زناشویی بر حسب مدت سابقه کار و طول مدت ازدواج در دو گروه پرستاران

منبع محاسبات	متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری	میزان تفاوت	توان آماری
سابقه کار (ماه)	تعارض کار-خانواده	۱۹۳/۳۴	۲	۹۹/۶۷	۱/۶۴	۰/۱۹۴	۰/۰۱۴	۰/۴۱
	رضایت زناشویی	۱۷۱/۹۲	۲	۸۵/۹۶	۵/۰۳	۰/۰۸۱	۰/۰۴۵	۰/۵۱
طول مدت ازدواج (ماه)	تعارض کار-خانواده	۴۵۳/۳	۱	۴۵۳/۳	۶/۴۱	۰/۰۷۲	۰/۰۳۱	۰/۴۱
	رضایت زناشویی	۱۴۸/۴	۱	۱۴۸/۴	۸/۶۹	۰/۱۳۲	۰/۰۳۸	۰/۳۱
عضویت گروهی	تعارض کار-خانواده	۱۷۰/۰۹	۲	۸۵/۴۵	۳/۱۹	۰/۱۱۸	۰/۰۱۶	۰/۳۳
	رضایت زناشویی	۱۷۴/۳۸	۲	۸۷/۴۱۵	۰/۶۱	۰/۶۰۹	۰/۰۱۲	۰/۱۴

جدول ۳: مقایسه میانگین و نتایج آزمون t در زمینه تعارض کار-خانواده و رضایتمندی زناشویی (نمره کل) در پرستاران بر حسب نوبت کاری.

متغیر	نوبت کاری	میانگین	انحراف استاندارد	t	درجه آزادی	سطح معناداری
تعارض کار- خانواده	ثابت	۴۳/۵۵	۲۴/۹۲	۱/۹۸	۱۱۸	۰/۰۲
	شیفت در گردش	۳۲/۰۷	۱۹/۸۵			
رضایتمندی زناشویی	ثابت	۲۴۵/۳۳	۲۱/۹۲	-۱/۸۱۳	۸۸	۰/۱۸
	شیفت در گردش	۲۴۲/۱۹	۱۸/۳۷			

جدول ۴: مقایسه میانگین و نتایج آزمون t برای بررسی تفاوت بین دوازده مولفه رضایتمندی زناشویی در پرستاران بر حسب نوبت کاری.

متغیر	نوبت کاری	میانگین	انحراف استاندارد	t	درجه آزادی	سطح معناداری
تخریف آرمانی	ثابت	۱۱/۷۷	۴/۲۰	۰/۶۴۴	۱۱۸	۰/۲۶
	شیفت در گردش	۱۱/۱۸	۴/۲۸			
رضایت زناشویی	ثابت	۲۴/۶۲	۷/۳۰	۰/۵۸۱۰	۱۱۸	۰/۲۸
	شیفت در گردش	۲۳/۶۹	۷/۵۱			
ویژگی‌های شخصیتی	ثابت	۲۲/۱۴	۵/۹۹	.۳۴۱	۱۱۸	۰/۲۷
	شیفت در گردش	۲۱/۶۹	۶/۳۵			
ارتباط	ثابت	۲۲/۴۰	۵/۱۶	.۵۸۵	۱۱۸	۰/۲۸
	شیفت در گردش	۲۱/۷۵	۵/۱۶			
حل تعارض	ثابت	۲۱/۳۶	۵/۷۹	-۰/۱۸۵	۱۱۸	۰/۴۲
	شیفت در گردش	۲۱/۵۷	۴/۴۷			
نظارت مالی	ثابت	۲۶/۱۳	۶/۱۰	۱/۹۸۰	۱۱۸	۰/۰۲
	شیفت در گردش	۲۳/۳۰	۷/۴۶			
فعالتهای اوقات فراغت	ثابت	۲۱/۳۴	۵/۱۵	۰/۷۳۲	۱۱۸	۰/۲۳
	شیفت در گردش	۲۰/۴۵	۶/۴۲			
رابطه جنسی	ثابت	۲۷/۴۲	۵/۴۷	۱/۹۴۲	۱۱۸	۰/۰۲
	شیفت در گردش	۲۵/۰۳	۶/۱۲			
فرزند و فرزند پروری	ثابت	۲۵/۴۰	۵/۲۲	۰/۲۸۴	۸۸	۰/۲۸
	شیفت در گردش	۲۵/۰۹	۵/۱۲			
خانواده و دوستان	ثابت	۲۲/۱۱	۷/۷۹	.۱۷۱	۱۱۸	۰/۴۳
	شیفت در گردش	۲۱/۸۴	۶/۰۱			
نقشهای مربوط به	ثابت	۲۱/۷۷	۴/۳۰	-۰/۶۵۴	۱۱۸	۰/۲۵
	شیفت در گردش	۲۲/۳۹	۴/۶۰			
برابری مرد و زن	ثابت	۲۴/۵۱	۵/۰۶	.۰۳۹	۱۱۸	۰/۴۸
	شیفت در گردش	۲۴/۵۱	۴/۹۲			

صورت گرفت تاثیر کار شیفتی بر تعارض کار-خانواده بر سلامت روانی بررسی شد. آنها با صحنه گذاشتن بر اهمیت نقش‌های شغلی و خانوادگی در زندگی افراد به ملاحظه پیامدهای تداخل کار-خانواده در یکدیگر پرداختند. نتایج به

همچنین بین ساعات کاری و تعارض کار-خانواده رابطه مثبت وجود دارد [۱۷].

در پژوهش دیگری که توسط توماس<sup>۸</sup> و همکارانش (۲۰۰۴)

## Archive of SID مندی زناشویی دارد.

مولفه نظارت مالی نیز از مولفه‌های دیگر رضامندی زناشویی است که در پژوهش حاضر تفاوت معناداری بین پرستاران ثابت و شیفت در گردش مشاهده شد به این صورت که پرستاران زن شیفت در گردش از میانگین پائین تری نسبت به پرستاران ثابت برخوردارند. موفقیت در ازدواج با نحوه ارتباط برقرار کردن با یکدیگر و نحوه تصمیم گیری آن‌ها و شیوه کنار آمدنشان با تعارضات در ارتباط است. تاثیر کار شیفتی بر روی زنانی که بدون نیاز اقتصادی وارد دنیای کار شده‌اند، بیشتر است. زیرا وقتی زن بدون وجود نیاز اقتصادی وارد دنیای کار می‌شود آن چیزی که برای وی مهم است داشتن فعالیت اجتماعی و احساس مفید بودن و نیز سررشته امور را در دست داشتن است و چنان چه کار موجب شود ارتباط با همسر و نیز فرصت تبادل نظر و حل تعارضات و رسیدن به توافق بر روی نحوه مدیریت مسائل خانواده کمتر شود می‌تواند موجبات دلسردی و عدم رضایت وی از زندگی زناشویی اش را فراهم سازد چرا که نوبت کاری از طریق کاهش تماس بین زوجین وضعیتی را ایجاد می‌کند که حتی احتمال طلاق را افزایش می‌دهد [۲۲].

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که اکنون دیگر آشکارا نمی‌توان بین رضایت زناشویی پرستاران نوبت کاران و پرستارانی که بطور ثابت مشغول به کارند تفاوت معناداری مشاهده کرد. زیرا الزامات و فشارهای اجتماعی-اقتصادی و حتی رایج شدن یک پدیده بر نحوه برخورد و نگرش افراد نسبت به آن در گذشت زمان تغییر ایجاد می‌کند. چرا که اگر قدرت انطباق و سازگاری انسان با تغییرات نبود و انسان نمی‌توانست با تغییرات جدید همگام و منطبق شوند دچار مشکلات عدیده و حتی توقف حرکات و تغییرات اجتماعی می‌شد. به همین دلیل برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه روش‌های حل تعارضات و مدیریت زمان برای نوبت کاران می‌تواند توان استفاده از زمان با هم بودن را برای حل تعارضات و بهبود بخشند، زیرا که نوبت کاری یک ضرورت اجتماعی است. در نتیجه نمی‌توان به پدیده نوبت کاری و تاثیر آن بر رضایت‌مندی زناشویی به عنوان یک مقوله یک بعدی و با اثرات مستقیم نگاه کرد.

دست آمده از این فرضیه حمایت می‌کرد که کار شیفتی با تعارض کار-خانواده و کاهش عزت نفس و افزایش افسردگی ارتباط دارد [۱۸] ماسوئی<sup>۱</sup> و همکارانش پژوهشی در زمینه رابطه بین نوبت کاری با تعارض کار-خانواده و باور خود کارآمدی انجام دادند. نتیجه به دست آمده این بود که پرستاران شیفتی میزان بیشتری از تعارض کار-خانواده را تجربه کردند باور خود کارآمدی یک پیش فرض مهم در تعارض کار-خانواده زنان است [۱۹].

اما یافته دوم این پژوهش مبنی بر عدم وجود تفاوت معنادار بین پرستاران ثابت و شیفت در گردش در زمینه رضایتمندی زناشویی با اظهارات و نتایج پژوهش‌هایی که به بررسی رابطه بین رضایت زناشویی با کار نوبتی و کاردر ساعات غیرمعمول پرداخته‌اند و معتقدند که نوبت کاری و کار در ساعات غیرمعمول باعث کاهش کیفیت زناشویی رضایت از زندگی و رضایت زناشویی می‌شود، همخوان نیست. طبیعی است که اگر انسان‌ها نتوانند با مقتضیات و شرایط جدید در زندگی منطبق شوند ادامه زندگی برای آنان ناممکن می‌شود و از طرفی تغییرات به وجود آمده در زندگی اجتماعی انسان موجب تغییر در الگوهای رفتاری و نگرشی قدیم می‌شود تا از رهگذر هماهنگی شناختی انسان بتواند همچنان به زندگی خود و رفتارهای مورد انتظار ادامه دهد [۲۰].

یافته دیگر پژوهش مبنی بر وجود تفاوت معنادار در مولفه روابط جنسی بین زنان پرستار ثابت و شیفت در گردش دارای پشتوانه پژوهشی محکمی است و با اظهارات و نتایج پژوهش‌های مدید [۲۱] همخوانی دارد. وی نشان می‌دهد که ۷۵٪ از پرستاران معتقدند که کار شیفتی و کار شبانه آنان موجب اختلال در زندگی آنان و موجب شده است که شوهران خود را کمتر ببینند همچنین کار نوبتی موجب کاهش تماس می‌شود و وضعیتی را ایجاد می‌کند که احتمال طلاق را افزایش می‌دهد [۲۱]. گراسولد (۲۰۰۳) نیز از مناسب نبودن زندگی جنسی زنان شیفت در گردش خبر می‌دهد به عقیده وی رابطه فعال جنسی منبع مهمی از رضایت خاطر است. رضایت خاطر از روابط جنسی ارتباط عمده‌ای با رضایت

## تقدیر و تشکر

بدین وسیله از کلیه پرستارانی که در اجرای این پژوهش همکاری نمودند، تشکر می‌نمایم.

## منابع:

آموزشی دانشگاههای علوم پزشکی ایران. [www.sid.ir](http://www.sid.ir)، کارشناسان ارشد، دانشگاه شهید بهشتی ۱۳۸۳.

12-Marins L, Leston K, reiga J. Modeators of the relationship between work- Family conflict and career satisfaction. *Academy of manegment Journal* 2002; 45:399-409.

13-Grosswald B. The effects of shift work on family satisfaction, families in society. *The Journal of contemporary Social Servics* 2004; 85 (3): 413-423.

14-Voydonnoff P. work role Characteristics, Family structur demands, and work- Family conflict. *Journal of marriage and the family* 2002; 50:749-761.

15-Guzman L. Effects of wives Employmnt on marital quality. Paper Peresented the Annual meeting of the population 1999; 51:41-43

16-Colligan M, Rosa R. Shift work effect on social and family life. *Occupational Medicine: state of Art reviews* 2001; 5: 315-322.

17- Baba V, Jamal M. Routinization of job content as related to employees" quality of working life: A study of Canadian nurses. *Journal of Organizational Behavior* 1999; 11:317-337.

18 -Becker P, Moen P. scalhng back: Dual-earner couples. work-family strategies. *journal of Maririage and the Family* 1999; 61: 995-1007

19-Curlson D, Kacmar K. Work-Family conflict in the oargnization: Do life role values make a difference? *Journal of Managemen* 2000; 16: 1013-1054.

20-Frone M, Russell M. Antecedents and outcomes of work- Family conflict: Testing a model of the work-family in terface. *Journal of Applied Psychology* 2001; 77:65-78

۱- فاتحی زاده، م. بررسی ارتباط بین حمایت اجتماعی و تعارض کار- خانواده زنان شاغل. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۱۳۸۶؛ ۱: ۱۲۲.

۲- ثنائی ب. مقیاس‌های سنجش خانواده و ازدواج. چ سوم، تهران: انتشارات بعثت؛ ۱۳۷۹، ص ۸.

۳- احمدی خ، فتحی م. بررسی عوامل زمینه ایی فردی و ارتباطی موثر بر سازگاری زناشویی. فصلنامه خانواده پژوهی. ۱۳۸۴؛ ۳: ۵۸-۵۱.

۴- فلچر ب. کار، فشار روانی، بیماری و امید به زندگی. ترجمه ابولقاسم نوری، چ دوم، اصفهان: انتشارات امیرکبیر؛ ۱۳۸۱، ص ۱۱.

5- Akersted T. wide a wake at odd hours: shiftwork, time zones and burning the midnighnt oil. *Journal of carer counseling* 1996 ;29: 401-405.

6 -Costa G. Shift-work health consequences. *International Encyelopaedia of Ergonomics and human factors* 2001; 2: 1359-1390.

7 -Elquist M. Marital satisfaction and equilty in work/family responsibilities in dual-earner shift worker. *Journal of Family Economics Association* 2004; 19: 70-84.

8-Colligan M, Rosa R. Shiftwork effect on social and family life. *Journal of Occupational Medicine* 2001; 5: 315-322.

9 -Kossek E, Noe R, Demarr B. work- Family role synthes: indiridual and organizational determinats. *International-Journal of conflict management* 2002; 10: 102-129.

10-Presser H. Nostandard work schedules and marital instability. *Journal of Marriage and the Family* 2000; 62: 93-110.

۱۱- بیات، م. بررسی نگرش پرستاران شاغل شب‌کار در بخش‌های مراقبتی. [www.sid.ir](http://www.sid.ir)، و مشکلات شب‌کاری در بیمارستان‌های



21-Matsui T, Oshawa, T, Onglatco M. work-Family conflict: The stress-buffering effects of husband support and coping behaviour among Japanese married working women. *Journal of Vocation Behavior* 1995;47: 178-192.

22-Thomas LT, Ganster D. Impact of supportive work variable on work-Family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology* 2004,80,6-15.