

Research Paper

The Role of Life-Work Balance and Job Stress in the Quality of Marital Life of Paramedics (Case Study: Isfahan)

Nafisse Ajal Looneyan^{1*}, Ferreshte Koorang Beheshti², Razeeye Abootorabi³

1- M.S. in Family Counselling, Ashrafi Isfahani University, Isfahan, Iran.

2- Clinical Psychology of Family Orientation, Khomeini Shahr Azad University, Isfahan, Iran.

3- M.S. of Counseling and Guidance, Islamic Azad University of Tehran, Tehran, Iran.

Received:2022/02/12

Revised:2022/05/27

Accepted:2022/11/17

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/JPM.2022.29982.3592

Keywords:

Job stress, life-Work Balance, Marital Quality, Paramedics, Isfahan

Abstract

Aim: The purpose of this article is to investigate the role of life-work balance and job stress in the quality of marital life among paramedics who are usually unable to cover their duties in the workplace due to family problems.

Method: These stressful conditions were effective in the quality of marital life and work-life balance. Perry Marital Quality (2004), Fisher's Life and Work Balance Scale (2003) and HSE Job Stress Questionnaire (2009) were used to collect data.

Results: The results of estimating the model using SPSS software version 23 showed that job stress and work-life imbalance reduce the quality of marriage and each unit of job stress and work-family interaction, the amount of marital quality, respectively. 22 /. And 31 /. Reduces. Also, among the predictors of research and its components, job stress and life-work interaction are the best predictors of marital quality and explain 14% of marital quality changes in paramedics. Therefore, it can be said that job stress and work-family interaction affect the marital quality of paramedics; Therefore, hospital managers and family therapists should pay attention to the role of job stress and life-work interaction in planning and treatment.

Citation: Ajal Looneyan N, Koorang Beheshti F, Abootorabi R. The Role of Life-Work Balance and Job Stress in the Quality of Marital Life of Paramedics (Case Study: Isfahan: Journal of Psychological Methods and Models 2022; 13 (49): 1-16.

***Corresponding Author:** Nafisse Ajal Looneyan

Address: M.S. in Family Counselling, Ashrafi Isfahani University, Isfahan, Iran.

Tell: 09133286805

Email: nafisehaja@gmail.com

Extended Abstract

Introduction

Quality of life is always a multidimensional and complex structure that includes subjective and objective factors and usually depends on the individual's feelings and subjective perception and evaluation of his life in terms of well-being and comfort in various areas of life such as economic status, employment status. It is called communication with others. The dimensions of quality of life include: social and cultural dimension, psychological dimension, economic dimension, physical and physical dimension, environmental dimension (30). The family is the first and most important social institution in human history, culture and civilization, which is founded by the marriage contract and conjugal bond between a man and a woman who are intelligent and knowledgeable and have intellectual maturity and social capabilities, and this couple is the main pillar of life. They form the most social institution, that is, the family (46).

Medical forces play a significant role in the progress of care and treatment, and the factors that play a significant role in reducing the performance of medical and paramedical professions are job stress (37). The work environment consists of physical, psychological and social stimuli, each of which can be considered as a cause of stress. Occupational stress is a harmful physical and mental reaction that occurs as a result of a person's interaction with the environment and lack of coordination between work needs and personal abilities and desires (46). Work is an important part of every person's life and on the one hand, it can satisfy a number of basic human needs such as nurturing the soul and body, establishing social relationships, creating a sense of worth, self-confidence and competence, but on the other hand, it is possible. It is also the main source of stress.

Work-life balance is a self-diagnostic expression that is achieved by a person who is able to manage the responsibilities of work and family, and this balance improves the physical and mental health of a person by preventing the creation of grief and sadness. It saves life. Researches show that failure to achieve the correct balance between effort and rest leads to a feeling of lack of control over the workload and lack of energy to accomplish personal goals and commitments, the imbalance leads to

fatigue, poor performance, and decreases quality of life. to be Greenhouse et al. (2021), believed that overall work-life balance improves the quality of life (23). Quality of life is a person's evaluation and satisfaction with his current level of performance compared to what he thinks is desirable or possible. Greenhouse et al. (2021), argue that the lack of balance, especially work balance, leads to a high level of stress, reduced life and ultimately, reduced effectiveness of the individual in the work environment (23).

Considering that one of the effective factors in reducing the effects of stressful conditions is the balance between work and personal and social life, and considering that there is a shortage of workers, high workload, day and night shifts, and sometimes 40 hours per week. It is considered the main work challenges and occupational stresses of paramedics and especially makes them susceptible to the experience of conflict between work and life. Therefore, it is necessary to examine the enabling factors of work-life balance in this group of workers. The aim of the present study is to find out the factors and indicators that enable the work-life balance of nurses, so that hospital managers and social policymakers can strengthen the work-life balance, and make nurses happy and satisfied. The organization provides an effective performance in its work. According to the review of the background of the research, although the relationship between quality of life and job stress was investigated in different samples, but its relationship with an important variable that plays a fundamental role in evaluating the overall quality of family relationships and marital satisfaction, that is, the quality of the marital relationship of paramedics, has not been investigated. . Also, little research has been done on the work-life balance of paramedics. Therefore, the question of this research is whether job stress and work-life balance predict the quality of marital relationship of paramedics?

Method

Considering that this article seeks the role of job stress and work-life balance in the quality of married life, also, considering the method of data collection, this research was part of descriptive research and correlational research method. The studied population is the paramedics of private clinics in Isfahan city, which includes 480 people. The sample size

was determined by using Cochran's formula and according to the background of the researches, 103 people, which should be considered 30 people for each variable by stratified available sampling method. An online method was used to collect data, so that the questionnaires were designed online and their links were sent on the pages of virtual social networks for 3 weeks, the people who were willing to participate in the research answered the questions. They gave. People's answers were automatically saved in the researcher's account in Purline and finally their answers were analyzed. The criteria for entering this research include 1) hospital employees living in Isfahan, 3) being married, 4) knowing how to work with smart communication devices, and the exclusion criteria including 1) unwillingness to cooperate, 2) residents of other provinces, 3) being single, 4) were employees of hospitals in other areas of Isfahan. The collected data were analyzed using descriptive and inferential statistics, and in this research, after obtaining permission from the selected hospitals of Isfahan city and confirming the questionnaires by their guardians, the sample people were used as described in the participants section.

Results and Discussion

The statistical indicators of average, standard deviation and internal consistency (based on Cronbach's alpha) of the variables of this article show job stress, work-family balance and quality of married life.

There is a positive and significant relationship between job stress and marital quality ($P = 0.001$). Also, there is a negative and significant relationship between work-life interference and marital quality ($P = 0.023$) and in order to check the prediction of marital quality based on job stress and work-life balance, simultaneous and multiple regression analysis was used. In this research, the assumptions of using regression analysis, including the interval of the scale, the normality of the distribution of the variables, the non-collinearity of the data, the variance inflation factor and the independence of the errors of the predictor variables have been observed.

The multiple correlation coefficient for the linear combination of predictor variables with corona anxiety is equal to $MR=0.382$. Therefore, approximately 14% of the variance

related to the Corona anxiety variable is explained by predictor variables.

The beta coefficient related to each predictor variable shows the significance of job stress and work-life interference.

Among the predictor variables, job stress and work-life interference are the best predictors for hospital employees' marital quality.

Conclusion

The results showed that occupational stress has a significant relationship with marital quality. Also, job stress and life-work interference explain 14% of changes in marital quality in paramedics. This finding is in line with the research results of Abbasi et al. (2016) directly and indirectly with the results of Favilo and Ishaq (2017), Peyman Pak et al. (2021), Adib and Hosseini (2012). According to Kubasa, one of the factors that can affect people's lives and affect their physical and mental health are stressful events (1,21,34).

Researches have also shown that job stress affects the marital satisfaction of spouses. In fact, the more a person's work environment has a heavy workload, long hours, lack of stability and an unsuitable environment, people, especially married people and women, suffer more stress and more injuries than men due to their responsibilities at home and in the workplace. Also, the challenges and difficulties of a job can affect people's family relationships. In addition, high work pressure followed by job dissatisfaction can affect a person's marital life satisfaction.

In addition, the results showed that there is a negative and significant relationship between the interference of life and work with the marital quality of paramedics.

In explaining this finding, it can be said that it seems that if paramedics have high work-life interference, they experience less job satisfaction and, as a result, less marital satisfaction. In fact, the more the family responsibilities of paramedics are beyond their ability, so that they cannot function properly at home and in the workplace; People suffer psychological, physical and exhaustion consequences.

Ethical Considerations and Compliance with ethical guidelines

The participants took part in the study with full consent.

Funding

This article was funded by the authors and they have not received any funding or assistance from any other organization.

Conflicts of interest

According to the authors, the article did not have any conflict of interest

مقاله پژوهشی

نقش تعادل زندگی - کار و استرس شغلی در کیفیت زندگی زناشویی پیراپزشکان
(مطالعه موردی: شهر اصفهان)نفیسه اجل لوییان^{۱*}، فرشته کورنگ بهشتی^۲، راضیه ابوترابی^۳

۱- کارشناس ارشد مشاوره خانواده دانشگاه شهید اشرفی اصفهانی، اصفهان، ایران.

۲- روان شناسی بالینی گرایش خانواده، دانشگاه آزاد خمینی شهر اصفهان، اصفهان، ایران.

۳- کارشناسی ارشد مشاوره و راهنمایی، دانشگاه آزاد تهران، تهران، ایران.

چکیده

هدف: هدف این مقاله بررسی نقش تعادل زندگی - کار و استرس شغلی در کیفیت زندگی زناشویی در بین پیراپزشکان که به علت مشکلات خانوادگی معمولاً نمی‌توانند وظایفشان را در محیط کار پوشش دهند.

روش: این شرایط استرس‌زا در کیفیت زندگی زناشویی و تعادل کار- زندگی مؤثر بود که در این مقاله بررسی متغیرهای در بین ۴۸۰ پیراپزشک شاغل در شهر اصفهان که با استفاده از روش نمونه گیری طبقه‌ای و فرمول کوکران ۱۰۳ نفر انتخاب شد و از پرسش‌نامه های کیفیت زناشویی پری (۲۰۰۴)، مقیاس تعادل زندگی و کار فیشر (۲۰۰۳) و پرسش‌نامه استرس شغلی HSE (2009)، برای گردآوری داده‌ها استفاده شد.

نتایج: نتایج بدست آمده برآورد مدل با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ نشان دادند، استرس شغلی و عدم تعادل کار- زندگی باعث کاهش کیفیت زناشویی می‌شود و هر واحد استرس شغلی و تداخل کار- خانواده، مقدار کیفیت زناشویی را به ترتیب به اندازه ۰/۲۲ و ۰/۳۱، کاهش می‌دهد. همچنین، از بین متغیرهای پیش‌بین پژوهش و مولفه‌های آن، استرس شغلی و تداخل زندگی با کار بهترین پیش‌بینی‌کننده کیفیت زناشویی هستند و ۱۴ درصد از تغییرات کیفیت زناشویی را در پیراپزشکان تبیین می‌کند. بنابراین، می‌توان گفت، استرس شغلی و تداخل کار- خانواده، کیفیت زناشویی پیراپزشکان را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ بنابراین مدیر بیمارستان‌ها و درمانگران خانواده در برنامه ریزی و درمان به نقش استرس شغلی و تداخل زندگی - کار توجه داشته باشند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۲۳

تاریخ داوری: ۱۴۰۱/۰۳/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۲۶

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/JPM.2022.29982.3592

واژه‌های کلیدی:

استرس شغلی، تعادل زندگی-کار، کیفیت زناشویی، پیراپزشکان، اصفهان.

* نویسنده مسئول: نفیسه اجل لوییان

نشانی: کارشناس ارشد مشاوره خانواده

تلفن: ۰۹۱۳۳۲۸۶۸۰۵

پست الکترونیکی: nafisehaja@gmail.com

مقدمه

کیفیت زندگی، همواره یک ساختار چندبعدی و پیچیده می‌باشد که این ساختار عوامل ذهنی و عینی را شامل می‌شود و معمولاً به احساس فرد و برداشت ذهنی و ارزشیابی وی از زندگی اش در مورد رفاه و آسایش که در حیطه‌های گوناگون زندگی مانند وضعیت اقتصادی، وضعیت شغلی، ارتباط با سایرین و ... گفته می‌شود. ابعاد کیفیت زندگی شامل: بعد اجتماعی و فرهنگی، بعد روان شناختی، بعد اقتصادی، بعد جسمی و فیزیکی، بعد محیطی می‌باشد (۳۰). خانواده نخستین و مهم‌ترین نهاد اجتماعی در تاریخ، فرهنگ و تمدن انسانی است که با پیمان ازدواج و پیوند همسری زن و مردی هوشمند و آگاه و برخوردار از بلوغ فکری و قابلیت‌های اجتماعی پایه‌گذاری می‌شود و این زوج، ستون اصلی حیاتی‌ترین نهاد اجتماعی، یعنی خانواده را تشکیل می‌دهند (۴۶).

نیروهای پزشکی نقش بسزایی در پیشرفت امور مراقبتی و درمانی دارند و عواملی که در کاهش عملکرد حرفه پزشکی و پیراپزشکی نقش بسزایی دارد، استرس شغلی است (۳۷). محیط کار از محرک‌های فیزیکی، روانی و اجتماعی تشکیل شده که هر یک می‌تواند عامل ایجاد استرس بشمار رود. استرس شغلی واکنش جسمی و روانی مضر است که در اثر تعامل فرد با محیط و عدم هماهنگی بین نیازهای کاری با توانایی‌ها و خواسته‌های شخصی می‌شود (۴۶). کار بخشی مهم از زندگی هر فردی بشمار می‌آید و از یک سو می‌تواند شماری از نیازهای اساسی انسان همچون پرورش روح و جسم، برقراری ارتباط اجتماعی، ایجاد حس ارزشمندی، اعتماد به نفس و شایستگی را ارضا کند، اما از سوی دیگر، ممکن است منبع اصلی بروز استرس نیز باشد. امروزه استرس به یکی از رایج‌ترین و پر هزینه‌ترین مشکلات محیط‌های کاری تبدیل شده است. استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و مرتبط با شغل دانست که بیش‌تر افراد در فشارزا بودن آن اتفاق نظر دارند. به بیان دیگر، استرس ناشی از شغل، استرسی است که فرد معین بر سر شغل معینی به آن دچار می‌شود. استرس شغلی با ایجاد عوارض جسمی، روانی و رفتاری، سلامت فرد را به مخاطره می‌اندازد و عدم توجه به وضعیت استرس شغلی حرفه پزشکی، موجب غیبت، تأخیر، کاهش تلاش و افزایش خطای شغلی از سوی آنان می‌شود. استرس شغلی می‌تواند منجر به آسیب فیزیکی یا روانی شده و در طولانی مدت باعث ایجاد نتایج منفی در عملکرد افراد و در نهایت، سازمان شوند. به خاطر اینکه کارکنان سیستم بهداشتی - درمانی نقشی مهم در کیفیت مراقبت ارائه شده به بیماران بر عهده دارند. در زندگی همه افراد شاغل استرس وجود دارد و به گونه‌های گوناگون بر آن‌ها فشار روانی وارد می‌کند. برخی از عوامل افزایش استرس، شامل نامناسب بودن محیط فیزیکی، فقدان محیط کار ثابت، نقل و انتقال پی در پی، ساعات کار زیاد پرسنل و عدم آشنایی با روش‌های مقابله با استرس می‌باشند. در زمینه تأثیر جنسیت بر استرس شغلی باید گفت اگرچه مردها زمان بیش‌تری صرف ارتباطات کاری می‌کنند، ولی زنان شاغل به خاطر بار زیاد مسئولیت در خانه و محیط کار، بیش‌تر از مردان دچار استرس ناشی از ارتباطات کاری می‌شوند و تأثیرات روانی ناشی از

این موضوع بر زنان، چهار برابر بیش‌تر از مردان است. این موضوع بر خانواده و خود آنان تأثیر سوء دارد و کیفیت زندگی را کاهش می‌دهد. بورک (۲۰۱۸)، بر این باور است که خانواده و کار، دو جنبه مهم زندگی هستند و تجربیات هر یک بر دیگری تأثیر می‌گذارد. تنش و شرایط دشوار در برخی از مشاغل، اثرات منفی جدی بر کارآمدی جسمانی و روانی فرد می‌گذارد و روابط خانوادگی و اجتماعی وی را به شدت مختل می‌کند. پژوهشگران در توصیف خانواده و کار، مدل‌هایی را برای تبیین تعامل بین زندگی و کار ارائه کرده‌اند که این مدل‌ها به متغیرهای مرتبط با خانواده و کار نظیر استرس شغلی، کیفیت زندگی

زناشویی اشاره کرده‌اند (۳۴). تعادل کار و زندگی یک عبارت خود تشخیصی است که به وسیله فرد توانا به مدیریت مسئولیت‌های حوزه کار و خانواده به دست می‌آید و این تعادل سلامت جسمی و روانی فرد را از راه ممانعت از ایجاد غم و اندوه و سایر اثرات منفی در زندگی حفظ می‌نماید. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که کوتاهی در دستیابی به تعادل صحیح بین تلاش و استراحت فرد، منجر به احساس فقدان کنترل بر بار کاری و فقدان انرژی جهت انجام اهداف فردی و تعهد می‌شود، عدم تعادل منجر به خستگی، عملکرد ضعیف و کاهش کیفیت زندگی می‌شود. گرین هاوس و همکاران (۲۰۲۱)، بر این باور بودند که در کل تعادل کار و زندگی ارتقای کیفیت زندگی را به همراه دارد (۲۳). کیفیت زندگی، ارزیابی و رضایت فرد از سطح عملکرد موجودش در مقایسه با آنچه مطلوب یا ممکن می‌پندارد، می‌باشد. گرین هاوس و همکاران (۲۰۲۱)، استدلال می‌کنند که عدم تعادل بویژه تعادل کاری منجر به ایجاد سطح بالایی از استرس، کاهش زندگی و در نهایت، کاهش اثربخشی فرد در محیط کار می‌شود (۲۳).

با استناد به نتایج مطالعات انجام شده، به نظر می‌رسد کارکنان شاغل پیراپزشکی به دلیل شرایط شغلی از جمله پایین بودن حمایت سازمانی، تعداد نوبت‌های کاری، سخت کار، انعطاف کاری پایین و ساعات کاری طولانی، بیش‌تر در معرض بین کار و زندگی قرار دارند. پیراپزشکی جزء مهم مراقبت درمانی کیفی می‌باشد و نقش حیاتی در سیستم مراقبت درمانی یک کشور ایفاء می‌کنند. پیراپزشکان کسانی هستند که تقاضاهای فزاینده کاری در مسئولیت‌های خانوادگی آنها دخالت دارد و شاید احساس جدایی بین حوزه کاری و خانوادگی دارند و بدون توافق و هماهنگی بین دو حوزه نمی‌توانند در زندگی خود رضایت کسب کنند و این عدم توانایی منجر به عدم رضایت در زندگی آنها می‌شود، بنابراین، پیراپزشکانی که عدم تعادل کار و زندگی را تجربه کرده‌اند، شرایط بدکاری را عامل بروز این نارضایتی می‌دانند و برای همین از شغل خود احساس رضایت ندارند (۲۸).

رجبی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی پیش‌بینی‌های رضایت زناشویی در بین پزشکان زن متاهل را مورد بررسی قرار دادند که نتایج حاصل در بین ۲۴۰ پزشک نشان داد، که بین تعارض کار - خانواده و خانواده - کار با رضایت زناشویی رابطه منفی وجود دارد (۳۵). دافی (۲۰۱۹)، در پژوهشی استرس‌های آسیب‌زای ثانویه را در بین پرستاران اتاق عمل مورد بررسی قرار داد که نشان حاصل در بین ۱۱۷

صرف وقت بیش‌تر برای خانواده‌ها و مانند آن ابعاد دیگری از فلسفه وجودی انسان است. با وجود تمام اثرات مثبتی که کار و درآمد حاصل از آن روی زندگی شخصی هر انسانی دارد، مفهوم کار به شکل نامحسوسی در طول زمان تغییر کرده و روابط اجتماعی و خانوادگی انسان‌ها را در معرض تغییرات گسترده‌ای قرار داده و سبب به وجود آمدن مشکلاتی برای افراد شاغل شده است. یکی از بزرگ‌ترین این مشکلات که به طور تقریبی هر انسان شاغلی از آن گله می‌کند، نبود توازن زمانی بین فعالیت‌ها در محیط کاری و خانوادگی است تا جایی که می‌توان گفت نداشتن توازن زمانی بین محیط کار و زندگی به همدم جدیدی برای خانواده‌های امروزی تبدیل شده است.

تعادل کار و زندگی یک عبارت خودتشخیصی که به وسیله فرد توانا به مدیریت مسؤلیت‌های حوزه کار و خانواده بدست می‌آید این تعادل سلامت جسمی و روانی فرد را از راه ممانعت از ایجاد غم و اندوه و سایر اثرات منفی در زندگی حفظ می‌نماید. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که کوتاهی در دستیابی به تعادل صحیح بین تلاش و استراحت فرد، منجر به احساس فقدان کنترل بر باری کاری و فقدان انرژی جهت انجام اهداف فردی و تعهد خواهد شد. عدم تعادل منجر به خستگی، عملکرد ضعیف و کاهش کیفیت و رضایت از زندگی می‌شود.

گرین‌هاوس^۱ و همکاران (۲۰۰۳)، بر این باور بودند که در کل تعادل کار زندگی ارتقای کیفیت زندگی را به همراه دارد (۲۳). کیفیت زندگی ارزیابی و رضایت فرد از سطح عملکرد موجودش در مقایسه با آن چه مطلوب یا ممکن می‌پندارد، می‌باشد. کوفودیموس^۲ و همکاران (۲۰۱۲)، استدلال می‌کنند که عدم تعادل به ویژه عدم تعادل کاری منجر به ایجاد سطح بالایی از استرس، کاهش رضایت زندگی و در نهایت کاهش اثر بخشی فرد در محیط کار می‌شود.

پژوهشگران دریافته‌اند کارکنانی که سطح بالاتر از تضاد کار و زندگی را تجربه می‌کنند در معرض به خطر افتادن سلامت جسمی، روانی، رضایت کم از عملکرد کاری، کاهش عملکرد مؤثر والدینی، تسلیم کار، تأخیر، غیبت، گردش شغلی بالا، کاهش روحیه و عدم رضایت از شغل، زندگی ازدواج و خانواده می‌باشند. به طور کلی مدیریت تعادل بین نقش‌های کار و خانواده مرتبط با کیفیت زندگی فردی است؛ چرا که چنین تعادلی تضاد کار و خانواده و استرس را که از عوامل اصلی تحریف کیفیت زندگی بشمار می‌رود، کاهش می‌دهد (۲۲).

از آنجایی که زنان در همه دنیا به عنوان افرادی که نقش مهم‌تر و اولیه را در پرورش، مراقبت و تربیت فرزندان دارند، تغییرات اجتماعی و اقتصادی جوامع، مشکلات تازه‌ای را برای زنان و سازمان‌ها به واسطه ترکیب نقش کارمند و مادر ایجاد کرده است. مادر کسی است که وظیفه مراقبت و بزرگ کردن فرزند یا فرزندان را بر عهده دارد، ولی این فرایند زمانی که زن تصمیم به کار خارج از خانه می‌گیرد، قدری متفاوت خواهد بود. یک "مادر شاغل"؛^۳ به طور خاص به زنی اطلاق می‌شود که فرصت و همچنین، توانایی آن را دارد که بتواند میان نقش اجتماعی و نقش خانوادگی خود تعادل برقرار کرده و هم‌زمان با ایفای نقش مادر برای فرزندان، به اشتغال در جامعه هم

نفر نشان داد که بیش‌تر پرستاران استرس‌های آسیب‌زای ثانویه را تجربه کرده‌اند. اودین (۲۰۲۱)، در پژوهشی رابطه استرس شغلی با کیفیت زندگی و سازگاری زناشویی را در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی بنگلادش مورد بررسی قرار دادند که نتایج بیانگر آن است که استرس شغلی در کل پرستاران دارای کیفیت زندگی در سطح پایین بوده‌اند دارای سازگاری زناشویی مواجهه بوده‌اند. به طور کلی، نتایج پژوهش‌ها بیانگر آن است که استرس شغلی در بین جامعه پزشکان وجود دارد که ماهیت شغل پزشکی به گونه‌ای است که با ترکیبی از نقش‌ها، از راه فعالیت‌های فنی، مهارت‌های حرفه‌ای، روابط انسانی احساس هم‌دردی در ارتباط است که هرکدام از این فعالیت‌ها نقش و مسؤلیت زیادی را برای پزشکان موجب می‌شود.

با توجه به این که یکی از عوامل مؤثر در کاهش اثرات شرایط استرس‌زا، تعادل بین کار و زندگی فردی و اجتماعی است و با توجه به اینکه کمبود کارکنان، بارکاری بالا، شیفت‌های روز و شب و گاهی ۴۰ ساعت کار در هفته عامل اصلی چالش‌های کاری و استرس‌های شغلی پیراپزشکان محسوب می‌شود و بویژه آنها را مستعد تجربه تضاد کار و زندگی می‌کند. بنابراین، ضروری است که به بررسی عوامل توانمندساز تعادل کار و زندگی در این قشر از کارکنان پرداخته شود. هدف از مطالعه پیش رو رسیدن به عوامل و شاخص‌های توانمندساز تعادل کار و زندگی پرستاران می‌باشد تا مدیران بیمارستان‌ها و سیاست‌گذاران اجتماعی بتوانند با تقویت تعادل بین کار و زندگی، پرستاران شاد و خشنود داشته باشند که با علاقمندی، وفاداری و تعهد به سازمان، عملکرد مؤثری در شغل خود ارائه دهند. با توجه به مرور پیشینه پژوهش، گرچه رابطه کیفیت زندگی با استرس شغلی در نمونه‌های متفاوت بررسی شده بود، اما رابطه آن با متغیر مهمی که نقش اساسی در ارزیابی کیفیت کلی ارتباطات خانوادگی و رضایت زناشویی دارد، یعنی کیفیت رابطه زناشویی پیراپزشکان بررسی نشده است. همچنین، پژوهش اندکی در مورد تعادل کار- زندگی پیراپزشکان انجام شده است. بنابراین، سوال این پژوهش این است که آیا استرس شغلی و تعادل زندگی- کار کیفیت رابطه زناشویی پیراپزشکان را پیش‌بینی می‌کند؟

لذا براساس بیان مطالب فرضیه پژوهش به صورت زیر است:
کیفیت رابطه زناشویی پیراپزشکان توسط استرس شغلی و تعادل زندگی- کار را پیش‌بینی می‌شود.

پیشینه پژوهش

کار به عنوان یکی از راه‌های اساسی مشارکت اجتماعی و بیان شخصیت و عظمت انسان‌ها در طول تاریخ مطرح بوده و انسان خود را با کار هماهنگ کرده است. با این وجود، کار تنها راه مشارکت اجتماعی نیست و تمامی وجود انسان در کار خلاصه نمی‌شود بلکه نیاز انسان به آرامش و استراحت و برعهده گرفتن مسؤلیت‌های اجتماعی،

² -Kofodimos

¹ -Greenhouse

مشغول باشد و بدین وسیله خود را کامل کند. بنابراین، مادران شاغل زنانی هستند که توانایی ترکیب کردن مسیر شغلی خود و مسئولیت فرزندداری را دارند.

اشتغال زنان به عنوان یک حق؛ نه یک تکلیف افزون بر پیامدهای و مزایای مثبت همانند مشارکت در حوزه اجتماعی- اقتصادی، کمک به درآمد و رفاه خانواده، افزایش توان مدیریتی زنان و... دارای پیامدهای منفی نیز هست. از آنجائی که امروزه در ایران نیز روز به روز بر تعداد مادران شاغل تمام وقت که ساعات طولانی در روز جدا از فرزند خود به سر می‌برند افزوده می‌شود. بنابراین، انجام پژوهش‌هایی در این زمینه برای جامعه در حال دگرگونی ما از اهمیت وافری برخوردار است. بنابراین، ضروری است که به بررسی تعادل کار و خانواده در بین مادران شاغل پرداخته شود. در واقع می‌توان با مدیریت تعادل بین کار و خانواده، که شاد و خشنود شوند و با علاقمندی، وفاداری و تعهد کاری، عملکردی مؤثر در شغل داشته باشند.

امروزه پیشرفت جامعه در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آن جامعه است و منابع انسانی از مهم‌ترین منابع استراتژیک سازمان‌ها بشمار می‌آیند. در شرایط فعلی بیش‌ترین توجه مدیران به حقوق و مزایای کارکنان معطوف و به دیگر ابعاد مدیریت منابع انسانی توجه کم‌تر شده است. هم‌چنین، رقابت فزاینده در فضای کسب و کار و افزایش خواسته‌های سازمان از کارکنان خود سبب افزایش مسئولیت‌ها و وظایف شاغلین شده و در نتیجه باعث بروز و افزایش تعارض بین وظایف سازمانی کارکنان و مسئولیت‌های خانوادگی آنان شده است. این چنین مسائلی افزون بر ایجاد فشارهای روانی در زندگی خانوادگی افراد، آسیب‌های فراوانی بر پیکره سازمان‌ها وارد می‌سازد.

بسیاری از کشورهای دنیا در حال انتقال از یک جامعه مبتنی بر صنعت به جامعه مبتنی بر اطلاعات هستند. این انتقال، انقلابی در زمان، مکان، چگونگی انجام کار و شرایط کاری جدید برای اشخاص و سازمان‌ها در پی داشته است. تعادل کار خانواده، شکلی از تغییر رویه در انجام‌دادن کارها است که به بهبود شرایط کاری و خانواده کمک می‌کند. این نوع از کار با هدف نیل به برنامه‌ریزی منعطف‌تر و با پتانسیل بهبود تعادل میان کار و زندگی اجتماعی در سازمان‌ها مطرح شده است. با پیشرفت علم و فناوری زنان افزون بر انجام‌دادن وظایف خانوادگی، حیطة فعالیت خود را گسترش داده و وارد دنیای کار شده‌اند. گرایش زنان به سوی اشتغال بیش‌تر از همه بر خانواده اثر گذاشته است و از آنجا که سلامت روان نسل‌های جامعه در گرو تأمین سلامت روان خانواده است، هرگونه آسیبی به آن، نسل آینده را از اثرات سوء خود مصون نخواهد گذاشت.

شرایط حاکم بر زندگی زنان شاغل در اکثر نقاط دنیا حاکی از آن است که نه تنها از مسئولیت‌های زنان کاسته نشده است، بلکه اشتغال آن‌ها بار مضاعفی را بر دوش آن‌ها گذاشته است. کار در بیرون از منزل، نقش همسری، نقش مادری و رسیدگی به وضع منزل در کنار فعالیت در محیط کار باعث شده است زنان دچار خستگی و اضطراب ناشی از محیط کار و منزل شوند. فشار کاری زنان شاغل بیش‌تر روابط اجتماعی و خانه‌داری آن‌ها را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و برای آن‌ها تعارض ایجاد می‌کند. مسلماً تعارض‌های نقشی، بویژه فشارهای کاری، می‌تواند

سلامت جسمانی و روانی زنان شاغل را در معرض خطر قرار دهند. این گروه عظیم اجتماعی از آن‌جا که با گروه‌های اجتماعی جامعه ارتباطی مؤثر دارند، افزون بر وظایف شخصی و خانوادگی در پیشرفت‌های اجتماعی و توسعه پایدار نقش فعالی را ایفا می‌کنند. بر این اساس امروزه به بررسی موضوعات زنان، با هدف بهبود توازن بین کار و زندگی توجه شده است. لذا، مطالعات انجام شده در سطح داخلی و خارجی به صورت زیر بیان می‌شود:

فتحی پور و رسول زاده اقدم (۱۳۹۶)، در مقاله‌ای به بررسی تعارض کار، خانواده - کار در بین زنان شاغل در نهادهای دولتی شهر تبریز پرداختند (۱۸). هدف این پژوهش بررسی رابطه بین اشتغال و تعارض کار- خانواده در بین زنان شاغل در نهادهای دولتی شهر تبریز می‌باشد. جامعه آماری شامل تمامی زنان شاغل متاهل در نهادهای دولتی شهر تبریز است که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۷۸ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری از نوع نمونه -گیری تصادفی ساده می‌باشد. ابزار اندازه‌گیری پرسش‌نامه ۱۸ ماده‌ای سنجه چندبعدی تعارض کار- خانواده، کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، برای سنجش مقدار شدت تعارض کار- خانواده می‌باشد. ضرایب پایایی با آلفای کرونباخ سنجیده شده و نتایج قابل قبولی بدست آمد (۱۶). هم‌چنین، اطلاعات به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های تحلیل واریانس، همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد تعارض کار- خانواده کلی بر حسب نوع شغل و تحصیلات پاسخگویان متفاوت می‌باشد. به گونه‌ای که میانگین تعارض کار- خانواده کلی در مشاغل خدماتی و تحصیلات زیر لیسانس بیش‌تر از سایر پاسخگویان می‌باشد. مقدار همبستگی کنش تعارض کار- خانواده کلی با سابقه شغلی افراد معنادار نمی‌باشد اما این مقدار همبستگی با درآمد افراد معنادار می‌باشد و این رابطه یک رابطه معکوس می‌باشد.

طباطبایی نسب، میرغفوری و مدبری میبیدی (۱۳۹۱)، در پایان نامه‌ای در دانشگاه یزد به بررسی رابطه بین خودارزیابی عمومی، تعارض کار - خانواده و رضایت شغلی و خانوادگی در بین پرستاران شاغل در بیمارستان دولتی شهر یزد پرداختند (۴۰). جامعه آماری این پژوهش شامل پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر یزد می‌باشد که انتخاب نمونه به روش نمونه‌گیری طبقه بندی و تعداد ۱۹۰ عدد برای فرمول نمونه‌گیری، انجام شد. خودارزیابی عمومی یک رفتار شخصیتی پایدار است که بر ناخودآگاه فرد احاطه دارد و شامل چهار بعد مکان کنترل، عزت نفس، خودکارآمدی عمومی و اختلال اعصاب می‌باشد.

گودرزوند چگینی و میردوزنده (۱۳۹۱)، در مقاله‌ای رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر رشت را مورد بررسی قرار دادند. در این مطالعه توصیفی جامعه آماری پژوهش شامل ۲۸۰۰ نفر از کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر رشت بوده که از این تعداد ۳۳۸ نفر به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند و از راه پرسش‌نامه داده‌های لازم گردآوری شد و برای تحلیل داده‌ها ضریب همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی جزئی و تحلیل رگرسیون به کار رفت. نشان داد که بین هر یک از مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان با ۹۹ درصد اطمینان و در سطح

اند. در این پژوهش متغیرهای میانجی حمایت سازمانی ادراک شده و انگیزه کاری درونی به عنوان متغیرهای میانجی رابطه تضاد کار - خانواده و نگرش های شغلی انتخاب شد. حمایت های سازمانی ادراک شده مقداری است که کارکنان احساس کنند که سازمان برای همکاری های آنها ارزش قائل است و به رفاه آنها اهمیت می دهد.

الاعظم و همکاران (۲۰۱۷)، در مطالعه خود نشان دادند که کارکنان بخش درمان بیمارستان ها در معرض هر دو تضاد کار - خانواده و خانواده - کار قرار دارند، اما تضاد کار - خانواده که رابطه منفی با رضایت شغلی دارد را بیش تر تجربه می کنند (۴). هم چنین، تضاد کار - خانواده و خانواده - کار با سن همبستگی منفی، اما با تعداد فرزندان خود رسیدگی نمی کنند تأثیر مثبتی در ایجاد تضاد کار - خانواده خواهند داشت.

روش شناسی پژوهش

با توجه به اینکه این مقاله به دنبال نقش استرس شغلی و تعادل کار - زندگی در کیفیت زندگی زناشویی می باشد، هم چنین، با نظر به روش گردآوری داده ها، این پژوهش جزء پژوهش های توصیفی و روش پژوهش همبستگی بود. جامعه مورد مطالعه پیراپزشکان کلینیک های خصوصی شهر اصفهان است، که حجم آن شامل ۴۸۰ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و با توجه به پیشینه پژوهش ها ۱۰۳ نفر تعیین شد که به روش نمونه گیری در دسترس طبقه ای هر متغیر ۳۰ نفر باید در نظر گرفته شود. برای گردآوری داده ها از روش آنلاین استفاده شد، به این صورت که پرسش نامه ها به صورت آنلاین طراحی و لینک آن ها در صفحات شبکه های اجتماعی مجازی به مدت ۳ هفته ارسال شد، افرادی که مایل به شرکت در پژوهش بودند، سوالات را پاسخ دادند. پاسخ افراد به صورت خودکار در اکانت پژوهشگر در پرسلین ذخیره و در نهایت پاسخ های آنها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ملاک ورود به این پژوهش شامل (۱) کارکنان بیمارستان های ساکن اصفهان (۳) متاهل بودن، (۴) آگاهی کار کردن با وسایل ارتباطی هوشمند و ملاک خروج شامل (۱) عدم تمایل به همکاری، (۲) ساکنین استان های دیگر، (۳) مجرد بودن، (۴) کارکنان بیمارستان های نواحی دیگر اصفهان بود. داده های جمع آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی تحلیل شدند و در این پژوهش بعد از کسب مجوز از بیمارستان های منتخب شهر اصفهان و تأیید پرسش نامه ها توسط حراست آن ها، افراد نمونه به شرحی که در بخش شرکت کنندگان استفاده شد.

ابزار پژوهش

برای گردآوری داده از ۳ مقیاس به صورت زیر استفاده شد.

پرسش نامه استرس شغلی موسسه سلامت و ایمنی انگلستان^۲ (HSE): در سال ۲۰۰۹ سازمان اجرایی بهداشت و ایمنی انگلستان در قالب مجموعه ای از استانداردهای مدیریتی پرسش نامه ای

آلفای ۰/۱. با توجه به ضریب همبستگی (r) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بطور کلی همبستگی مثبت و معنی دار بین مولفه های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان بود و متغیر تعدیل گر تحصیلات تأثیر کاهشی بر شدت رابطه بین متغیر مستقل و وابسته داشته است.

فرح بخش و ستار (۱۳۹۱)، در مقاله ای به نقش کیفیت زندگی کاری در سلامت روانی مدیران مدارس پرداختند (۱۹). این پژوهش یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. نمونه ی پژوهش شامل ۱۳۰ نفر از مدیران مدارس شهر خرم آباد بود که با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ انتخاب شده بودند. برای گردآوری داده ها از دو فرم پرسش نامه کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی استفاده شد. داده ها با استفاده از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون، تی مستقل، تحلیل واریانس یک سویه و با کمک نرم افزار SPSS تحلیل شدند. نتایج نشان داد بین کیفیت زندگی کاری مدیران و سلامت روانی کارکنان همبستگی مستقیم وجود داشت ($P < /0.0001$) هم چنین، نتایج نشان داد که مدیران مرد در مقایسه با مدیران زن از نظر کیفیت زندگی کاری ($P < /0.0001$) و نیز سلامت روانی ($P = 0.006$) وضعیت مطلوب تری داشتند، اما بین مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه تفاوتی در ارتباط با متغیرهای کیفیت زندگی کاری و سلامت روانی مشاهده نشد. چنان چه کیفیت زندگی کاری مدیران مدارس افزایش یابد، محیط کاری مطلوب تری برای کارکنان فراهم آمده و از این رو سلامت روانی آنان افزایش می یابد.

فیاضی و سارولی (۱۳۹۵)، در مقاله ای به بررسی تأثیر تضاد کار - خانواده مادران شاغل بر فرسودگی عاطفی و بهزیستی روانی آنان پرداختند. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر تعارض کار - خانواده بر برخی نگرش های شغلی؛ شامل بهزیستی روانی و فرسودگی عاطفی با محوریت مادران شاغل می باشد و در این میان نقش متغیرهای تعدیل گر همچون حمایت سازمانی ادراک شده و انگیزه درونی را نیز مد نظر قرار داده است (۲۰). جامعه آماری این پژوهش را مادران شاغل در بخش اداری دانشگاه تهران تشکیل می دهند. روش نمونه گیری در این پژوهش روش نمونه گیری طبقه بندی است و سپس نمونه گیری احتمالی در هر طبقه انجام شده است. بر این اساس، ۱۸۲ نفر از آنان برای پاسخ به پرسش نامه ها انتخاب شده اند. برای بررسی تأثیر تعارض کار - خانواده بر فرسودگی عاطفی و بهزیستی روانی کارکنان با تعدیل گری حمایت سازمانی ادراک شده و انگیزه درونی از روش معادلات ساختاری و رگرسیون چند متغیره و نرم افزار های LISEREL و SPSS استفاده شده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داده است که میان تعارض کار - خانواده و بهزیستی روانی و فرسودگی عاطفی به ترتیب رابطه منفی و مثبت وجود دارد و انگیزه کاری درونی و حمایت سازمانی ادراک شده نیز رابطه میان این متغیر ها را تعدیل می کند. بیلینگ^۱ و همکاران (۲۰۱۴)، در ارتباط بین تضاد کار - خانواده و متغیرهای شغلی یک متغیر میانجی مانند انگیزه درونی را انتخاب کرده

² . Health and Safety Executive

¹ -Billing

مقیاس کیفیت زناشویی پری (RDAS): فرم تجدید نظر شده توسط پری (۲۰۰۴) ساخته شد که بمنظور سنجش مقدار کیفیت روابط زناشویی بکار می‌رود. این پرسش‌نامه از ۱۴ گویه و ۳ خرده مقیاس توافق (۶ سوال)، رضایت (۵ سوال) و انسجام (۳ سوال) تشکیل شده است که در مجموع نمره کیفیت زناشویی را نشان می‌دهند و نمرات بالا نشان دهنده کیفیت زناشویی بالاتر است. نمره گذاری پرسش‌نامه به صورت طیف لیکرت ۶ نقطه ای (همیشه اختلاف داریم = ۰ و توافق دائم داریم = ۵) می‌باشد. پایایی این پرسش‌نامه به شیوه آلفای کرونباخ، برای سه خرده مقیاس توافق، رضایت و انسجام به ترتیب از ۰/۷۹، ۰/۸۰ و ۰/۹۰ گزارش شده است. در پژوهشی یوسفی (۱۴۰۰)، نیز ضرایب آلفای کرونباخ برای ۱۴ ماده ۰/۹۲ گزارش شد. روایی این پرسش‌نامه نیز از راه همبسته شدن با پرسش‌نامه رضایت زناشویی ۰/۳۹ بدست آمد. لازم به ذکر است که در این پژوهش نیز از نمره کل این پرسش‌نامه استفاده شد.

شیوه تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل داده ها هر دو روش آمار توصیفی و استنباطی به کار برده شده است. از ضریب همبستگی جهت مشخص کردن رابطه بین استرس شغلی، تعادل کار- خانواده و کیفیت زندگی زناشویی و از رگرسیون جهت شناسایی سهم تبیینی استرس شغلی و تعادل کار- خانواده در واریانس کیفیت زندگی زناشویی استفاده شد.

یافته‌های تجربی

جدول (۱)، شاخص‌های آماری میانگین، انحراف استاندارد و هماهنگی درونی (بر مبنای آلفای کرونباخ) متغیرهای این مقاله استرس شغلی، تعادل کار- خانواده و کیفیت زندگی زناشویی را نشان می‌دهند.

با نام، ابزار تعیین کننده^۱ HSE ارائه داد. این پرسش‌نامه مدل نیاز، کنترل و حمایت کاراسک ایجاد شده و در سال ۲۰۰۹ نسخه جدید و بازنگری شده این پرسش‌نامه توسط کازین و همکاران ارائه شده است. هفت حیطه مورد سنجش در این پرسش‌نامه عبارتند از نیاز (تقاضا)، کنترل، حمایت همکاران، حمایت مدیریتی، روابط، نقش و تغییر است. این ابزار دارای ۳۵ سوال با مقیاس ۵ درجه ای لیکرت می‌باشد. سوالات ۳، ۵، ۶، ۹، ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۱۸، ۲۰، ۲۱، ۲۲ و ۳۴ به صورت معکوس نمره گذاری می‌شوند. در پژوهش مک کاری و همکاران ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه در حدود ۰/۶۳ تا ۰/۸۳ گزارش شده است. در پژوهش مرز آبادی و فشارکی در ایران روایی این پرسش‌نامه از راه همبسته شدن با پرسش‌نامه GHQ ۰/۴۸ به دست آمد.

مقیاس تعادل زندگی و کار: تعادل زندگی کاری یک مقیاس ۱۵ ماده ای اقتباس شده از ابزاری است که توسط فیشر- مک‌اولی و همکاران طراحی شده بود. مقیاس اصلی شامل ۱۹ گویه است که برای ارزیابی سه بعد تداخل کاری با زندگی شخصی (WIPL)، تداخل زندگی شخصی با کار (PLIW)، بهبود کار/زندگی شخصی (WPLE) ایجاد شده بود. نمرات بالاتر از میانگین نشان دهنده سطوح بالاتری از تعادل کار و زندگی هستند و برعکس. در این مقیاس از پاسخ دهندگان خواسته شد تا مقدار تطابق سازمان خود با هر کدام از گویه ها را براساس لیکرت هفت درجه ای (کاملاً موافقم (۷) و کاملاً مخالفم (۱)) مشخص کنند. روایی این پرسش‌نامه از راه تحلیل عامل تأییدی مورد تأیید قرار گرفت؛ افزون بر این، نتایج یک تحلیل عاملی مرتبه بالاتر شواهد تجربی را ارائه کرد که این سه بعد شاخص‌های یک ساختار نهفته واحد هستند. پایایی کل مقیاس از راه آلفای کرونباخ ۰/۷۰ بدست آمد و مقادیر آلفای کرونباخ برای سه خرده مقیاس شامل ۰/۹۳ برای WIPL، ۰/۸۵ برای PLIW و ۰/۶۹ برای WPLE است.

جدول ۱- توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
استرس شغلی*	۹۹/۵۷	۱۱/۰۴
تعادل کار با زندگی	۲۳/۶۲	۷/۴۶
تداخل زندگی با کار	۱۷/۰۴	۵/۷۵
بهبود تعادل کار و زندگی	۲۳/۶۴	۴/۸۰
کیفیت زناشویی	۴۲/۰۰	۱۱/۴۷

* گفتمنی است که تفسیر نمره گذاری استرس شغلی به این صورت است که هر چه قدر نمرات استرس شغلی افزایش یابد، استرس شغلی کم‌تر است.

۱. HSE indicators tools

همان گونه که جدول (۱)، نشان می دهد، سن کارکنان بین ۵۳-۲۳۲ و با میانگین سنی $7/13 \pm 40/13$ بود. ۷۹ درصد (۸۳ نفر) از کارکنان مورد مطالعه زن و ۱۹ درصد (۲۰ نفر) مرد بودند، بیش تر افراد شرکت کننده در پژوهش ۹۴/۳ درصد متأهل، ۱ درصد مجرد و ۲/۹

درصد مطلقه بودند. ۷/۶ درصد از شرکت کنندگان دارای مدرک دیپلم، ۶۰ درصد دارای مدرک لیسانس، ۲۱ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و ۹/۵ درصد دکتری بودند. ۸/۶ از شرکت کنندگان فرزندی نداشتند، ۳۷/۱ درصد دارای ۱ فرزند، ۴۲/۹ درصد ۲ فرزند و ۹/۵ درصد ۳ فرزند بودند.

جدول ۲- ضریب همبستگی بین ابعاد متغیرهای پژوهش با کیفیت زناشویی در آزمودنی‌ها

متغیرملاک			متغیر پیش بین
کیفیت زناشویی			
مقدار P	تعداد	همبستگی	
۰/۰۰۱	۱۰۳	۰/۳۱	استرس شغلی
۰/۱۸۰	۱۰۳	-۰/۱۳	تداخل کار با زندگی
۰/۰۲۳	۱۰۳	-۰/۲۲	تداخل زندگی با کار
۰/۶۳۳	۱۰۳	۰/۰۴	بهبود تعادل کار خانواده

منبع: نتایج پژوهش

مفروضه‌های استفاده از تحلیل رگرسیون شامل فاصله‌ای بودن مقیاس، نرمال بودن توزیع متغیرها، عدم هم خطی داده ها، عامل تورم واریانس و استقلال خطاهای متغیرهای پیش بین رعایت شده است. در جدول ۲ ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش بیان شده است. جدول (۳)، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای پژوهش را به روش هم‌زمان نشان می دهد.

همان گونه که در جدول (۲)، مشاهده می شود، بین استرس شغلی با کیفیت زناشویی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P= 0/001$). همچنین، بین تداخل زندگی - کار با کیفیت زناشویی رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($P= 0/023$) و بمنظور بررسی پیش بینی کیفیت زناشویی براساس استرس شغلی و تعادل زندگی - کار از تحلیل رگرسیون هم‌زمان و چندگانه استفاده شد. در این پژوهش

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به تعامل متغیرهای پیش بین با کیفیت زناشویی پیرایشکان با روش

ورود هم‌زمان							
مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	مقدار F	مقدار P	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین
رگرسیون	۱۹۶۰/۶۷	۴	۴۹۰/۱۶۷	۴/۱۹۲	۰/۰۰۴	۰/۳۸۲	۰/۱۴۶
باقی مانده	۱۱۴۶۰/۳۲	۹۸					

منبع: نتایج پژوهش

همان گونه که جدول (۳)، نشان می دهد، ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیرهای پیش بین با اضطراب کرونا

برابر با $MR=0/382$ است. بنابراین تقریباً ۱۴٪ واریانس مربوط به متغیر اضطراب کرونا به وسیله متغیرهای پیش بین تبیین می شود.

جدول ۴- خلاصه مدل رگرسیون و مشخصه‌های آماری رگرسیون به روش هم‌زمان

متغیرهای پیش‌بین	ضریب B	ضریب Beta	توان آماری	مقدار P
استرس شغلی	-۰/۳۱۱	-۰/۳۰۰	۰/۹۸۳	۰/۰۰۲
تداخل کار با زندگی	-۰/۰۳۵	-۰/۰۲۳	۰/۸۴۱	۰/۸۲۴
تداخل زندگی با کار	-۰/۴۱۹	-۰/۲۱۰	۰/۹۰۰	۰/۰۳۵
بهبود تعادل کار خانواده	۰/۱۲۹	۰/۰۵۴	۰/۹۲۰	۰/۵۷۹
عرض از مبدأ	۷۷/۸۸۸	-	-	۰/۰۰۰

منبع: نتایج پژوهش

قوی‌ترین ترکیب متغیرهای پیش‌بین از روش رگرسیون گام به گام استفاده شده است. جدول (۵)، رگرسیون چندگانه متغیرهای پژوهش را به روش گام به گام نشان می‌دهد.

هم‌چنین، براساس یافته‌های جدول (۴)، ضریب بتا مربوط به هر کدام از متغیرهای پیش‌بین، معنی‌داری استرس شغلی و تداخل زندگی با کار را نشان می‌دهد. هم‌چنین، برای تعیین یک معادله پیش‌بینی مناسب با استفاده از کوچک‌ترین مجموعه احتمالی از

جدول ۵- ضرایب همبستگی چندگانه مربوط به تعامل متغیرهای پیش‌بین با کیفیت زناشویی در کارکنان بیمارستان با روش گام به گام

شاخص آماری متغیرهای پیش‌بین	همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین RS	نسبت F احتمال p	ضرایب رگرسیون (B) و (β)		مقدار ثابت (a)
				۱	۲	
استرس شغلی	۰/۳۱۲	۰/۰۹۷	F=۱۰/۸۶۴ p=۰/۰۰۱	B= -۰/۳۲۴ β= -۰/۳۱۲ t= -۳/۲۹۶ p=۰/۰۰۱	-	۷۴/۲۲۶
تداخل زندگی با کار	۰/۳۷۷	۰/۱۴۲	F=۸/۲۸۰ p=۰/۰۰۰	B= -۰/۴۲۳ β= -۰/۲۱۲ t= -۲/۲۸۹ p= ۰/۰۲۴	-	۸۰/۵۶۲

منبع: نتایج پژوهش

و روانی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد، رویدادهای استرس‌زا هستند. پژوهش‌ها نیز نشان داده‌اند که استرس شغلی رضایت زناشویی همسران را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. در واقع هرچه محیط شغلی فرد بار کاری زیاد، ساعات طولانی، عدم ثبات و محیطی نامناسب داشته باشد، افراد بویژه متاهلین و زنان بیش‌تر از مردان به دلیل مسئولیت در خانه و محیط کار، استرس بیش‌تر و آسیب‌های بیش‌تری را متحمل می‌شوند. هم‌چنین، چالش‌ها و سختی‌های یک شغل می‌تواند بر روابط خانوادگی افراد تأثیر بگذارد. به علاوه، فشار کار زیاد و به دنبال آن ناراضی‌تای شغلی می‌تواند رضایت از زندگی زناشویی فرد را تحت تأثیر قرار دهد. افزون بر این، نتایج نشان داد که بین تداخل زندگی با کار با کیفیت زناشویی پیراپزشکان رابطه منفی و معنادار وجود دارد. این یافته به طور غیر مستقیم با نتایج پژوهش‌های امیر اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۲)، سیدان و حسامی (۱۳۹۱) و بهلول و نیگده (۲۰۱۶) که به بررسی تعادل کار و خانواده با کیفیت زندگی پرداخته‌اند، همسو است (۱۲، ۳۸). در تبیین این یافته می‌توان گفت که به نظر می‌رسد که اگر پیراپزشکان از تداخل

همان‌گونه که در جدول (۵)، مشاهده می‌شود، از میان متغیرهای پیش‌بین استرس شغلی و تداخل زندگی با کار بهترین پیش‌بینی کننده برای کیفیت زناشویی کارکنان بیمارستان است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این مقاله تلاش شد، نقش استرس شغلی و تعادل کار - خانواده را در کیفیت زندگی زناشویی و مقدار ضریب هر متغیر در تبیین واریانس کیفیت زندگی زناشویی نشان داده شود. نتایج نشان داد که استرس شغلی رابطه معناداری با کیفیت زناشویی دارند. هم‌چنین، استرس شغلی و تداخل زندگی با کار ۱۴ درصد از تغییرات کیفیت زناشویی را در پیراپزشکان تبیین می‌کند. این یافته با نتایج پژوهش عباسی و همکاران (۱۳۹۶) به گونه مستقیم و به گونه غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های فاولیو و اسحاق (۲۰۱۷)، پیمان پاک و همکاران (۲۰۲۱)، ادیب و حسینی (۱۳۹۲) همسو است (۱، ۲۱، ۳۴). بر اساس نظر کوباسا یکی از عواملی که می‌تواند بر زندگی انسان‌ها تأثیر بگذارد و سلامت جسمانی

زمانی که افراد رضایت کمتری از کار و خانواده خود دارند (۲۳)؛ در این حالت رابطه ای بین تعادل کار- خانواده و کیفیت زندگی وجود نخواهد داشت.

این پژوهش نیز دارای محدودیت هایی است که از آن جمله می توان به حجم نمونه و اعضای آن اشاره کرد، لذا، در تعمیم نتایج آن باید محتاط بود. از آنجاکه تعداد کل کارکنان این سه بیمارستان تعداد زیادی نبودند؛ لذا، از این تعداد، به دلیل حجم کاری بالا تعداد زیادی همکاری نکردند. همچنین، مردها نسبت به زنان تمایل کمتری به تکمیل پرسش نامه داشتند. از این رو، پیشنهاد می شود که در پژوهش های آتی نمونه وسیع تر و تعداد مساوی از هر دو جنس شرکت داشته باشند. همچنین، در این پژوهش بیش تر افراد متأهل بودند؛ بنابراین، پیشنهاد می شود که در پژوهش های بعدی شاغلین مجرد نیز شرکت داشته باشند. همچنین، بمنظور اعتماد بیش تر به یافته ها، پیشنهاد می شود در شهرهای دیگر و در بیمارستان های دولتی نیز این پژوهش تکرار شود. با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می شود که برنامه ریزان و مدیران بیمارستان ها که به دنبال افزایش بهره وری کاری هستند، جهت افزایش کارایی مجموعه به عوامل ایجاد کننده استرس شغلی در محیط کار به ویژه به زنان متأهل توجه ویژه داشته باشند. همچنین، درمانگران خانواده در درمان خود به تاثیر نقش تعادل کار- خانواده بر کیفیت زناشویی پایین زنان شاغل توجه داشته باشند.

زندگی با کار بالایی برخوردار باشند، رضایت شغلی کم تر و در نتیجه رضایت زناشویی کمتری تجربه می کنند. در واقع، هرچه مسئولیت های خانوادگی پیراپزشکان بیش از حد توانایی آن ها باشد، به طوری که نتوانند عملکردی مناسب در خانه و محیط کار داشته باشند؛ افراد دچار تبعات روانی، جسمانی و فرسودگی می شوند. جوادی و همکاران (۱۳۹۵)، در نتیجه، به طور کلی، کیفیت زندگی آنها هم در محیط کار و هم زندگی زناشویی و خانوادگی آنها کاهش می یابد (۲۶)؛ به بیان دیگر، تجربیات خانواده و کار بر یکدیگر تأثیر می پذیرند. همانگونه که این پژوهش نشان می دهد، بیش تر اعضای نمونه این پژوهش را زنان تشکیل می دهند، در نتیجه، همان گونه که یافته این پژوهش نشان داد از آنجا که پیراپزشکان زن افزون بر مسئولیت های کاری، در خانه نیز دارای مسئولیت های زیادی هستند؛ در نتیجه، بعد تداخل زندگی با کار همبستگی معناداری با کیفیت زناشویی نشان داده است. همچنین، این پژوهش نشان داد که بین تداخل کار با زندگی و بهبود تعادل زندگی- کار و کیفیت زناشویی پیراپزشکان رابطه معناداری وجود ندارد. این یافته با پژوهش امیر اسماعیل و همکاران (۱۳۹۲) همسو است (۵). در تبیین این یافته می توان گفت که زندگی پرستان در بعد کار خانواده از تعادل برخوردار است، به همین دلیل، با کیفیت زناشویی همبستگی معناداری نشان نداد. بر اساس پژوهش امیر اسماعیل و همکاران (۱۳۹۲)، تعادل کار و خانواده با کیفیت زندگی در ارتباط می باشد (۵)، اما در شرایط خاص و نه به آن روشی که پنداشته می شود. بر اساس نظر گرینهوس (۲۰۰۳)،

References

- 1- Abbasi Asfajir AA, Amiri Mousavi SS. Relationship between job stress and marital adjustment and quality of life of female physicians in the Amol city. *Sociology of women (journal of woman and society)*. 2018, 9(3 (35)):271-287. Available from:
- 2- Adib-Hajbaghery M, Lotfi M, Hosseini F. The Relationship between Occupational Stress and Marital Satisfaction of Nurses. *JHC*. 2014, 16 (1): 9-18.
- 3- Aghilinezha DA. Comparing, stress level of nurses with hospital wards, 2014, 44
- 4- AlAzzam M, AbuAlRub RF, Nazzal AH. "The Relationship Between Work-family Conflict and Job Satisfaction Among Hospital Nurse" in *Nursing Forum*, 2017, 0,1-10.
- 5- Amiresmaili M, Khodabandeh Shahraki S, Sedoughi Z, Sadeghi M. The Relationship between Work-Family Balance and Quality of Life of Nurses Working at Teaching

Hospitals of Kerman University of Medical Sciences, Iran. 2014, 3. 2 (1): 56-47.

6- Ashwini UR. Work-Life balance and Marital Satisfaction among working Men and Women; 2018, 5(4):922-988.

7- Ayranmanesh N. Using the principles of crime prevention through environmental design and overview in iran, 2020, 110, page 23.

8- Azad Marzabadi E, Gholami Fesharaki M. Reliability and validity assessment for the hse job stress questionnaire. *International journal of behavioral sciences*. 2021, 4(4 (14)):291-297.

9- Azimian J, Piran P, Jahanihashemi H, Dehghankar L. Investigation of marital satisfaction and its relationship with job stress and general health of nurses in Qazvin, Iran. *Electron Physician*, 2017, 9(4):4231-4237.

10- Azizi M, Baroony zadeh Z, Motamedzade M, Goli S. Study of Nurses Quality of Life using WHO Questionnaire in

- Hospitals of Hamadan University of Medical Sciences . johe, 2015, 1 (4):68-75
- 11- Bashlideh K. Research methods and statistical analysis of research examples with SPSS and Emus. Second edition. Shahid Chamran University of Ahvaz Publications, 2020.
- 12- Bhola S, Nigade J. Relationship between Work Life Balance, Quality of Work Life and Quality of Life of Women Working in Service Industry. Pravara Management Review. , 2016, 15: 30-45.
- 13- Bighami M, Sarlak M, Koulivand P, Ahmadi A. Evaluation of the Key Factors Affect Work-Life Balance of Nurses in Tehran. Shefaye Khatam, 2017, 5 (S1): 29-39
- 14- Bradbury T, Fincham F, Beach S. Research on the nature and determinants of marital satisfaction: A decade in review. Journal of Marriage and Family, 2000, 62, 964-980.
- 15- Busby DM, Crane DR, Larson JH, Christensen C. A revision of the Dyadic Adjustment Scale for use with distressed and nondistressed couples: Construct Hierarchy and multidimensional scale. Journal of Marital and family therapy. 1995, 21:289-308.
- 16- Carlson DS, Perrewé PL. The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of workfamily conflict. Journal of Management; 1999, 25(4): 513-40.
- 17- Dixon D C. Christian spirituality and marital health: A phenomenological study of long-term marriages. A doctoral dissertation in counseling. Liberty University. 2013.
- 18- Fathipour P, Rasulzadeh Aghdam S. investigation of work conflict; Family - work among working women in public institutions of Tabriz city, Sociological Studies, 2016, 36, 31-48.
- 19- Farah Bakhsh S, Sattar A. The role of the quality of work life in the mental health of school principals, Usul Mental Health Quarterly, 2013, 14(55), 9-200.
- 20- Fayazi, Marjan; Saroli, Nazli investigating the effect of work-family conflict on working mothers' emotional exhaustion and psychological well-being, Women's Psychological Social Studies Quarterly, Volume 14, Number 2015, 48, 95-122.
- 21- Fawole OA, Isiaq AA. Job Stress and Marital Quality among Married Women Bankers in Ilorin Metropolis. Bangladesh e-Journal of Sociology, 2017, (14):104-110.
- 22- Frone MR, Russell M, Cooper ML. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. J Appl Psychol 1992; 77(1): 65-78.
- 23- Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD. The relation between work-family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior; 2003, 63(3): 510-31.
- 24- Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD. The relation between work-family balance and the quality of life. J Vocat Behav, 2003, 63: 510-31.
- 25- Hayman J. Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance, Research and Practice in Human Resource Management, 2005, 13(1):85-91.
- 26- Hollist Cody S, Miller Richard B. Perceptions of attachment style and marital quality in midlife marriage. Family Relations, 2005, 54: 46-58.
- 27- Javadi R, Rasouli M, nazari AM, Hassani j. Predicting the quality of female teachers' work life based on work- family conflict and organizational. (Journal of instruction and evaluation) Journal of educational sciences. 2017.
- 28- Kaplan HI, Sadock BJ. Psychomatic disorders. Synopsis of Psychiatry (6th edition) Baltimor: Willims & Willkins. 1991.
- 29- Kari CN, Reversion TA. Examined the effect of marital stress on married women, Journal of personality and socialpsychology, 2013, 53:337-348.
- 30- Kobasa SC. Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. Journal of Personality and Social Psychology. 1979, 37: 1-10.
- 31- Lee YH. Physical Discomfort and Psychological job stress Among Male and Female operators at Telecommunication call centers in Taiwan. ". European sociological Review. 2020, p109-123.
- 32- Moazzen Jami A, Mohammadi K, Fallahchai R. Prediction of Marital Quality

- Based on Spiritual Orientation. JRH. 2018, 5 (2):31-40.
- 33- Myers JE, Madathil J, Tingle LR. Marriage satisfaction and wellness in Marital quality and health over the life course. J Health Soc Behav, 2006, 47(1): 1-16.
- 34- Peiman pak F, Mansour L, Sadeghi M, Purebraham T. The relationship of job stress with marital satisfaction and mental health in nurses of tehran hospitals. Journal of career & organizational counseling. 2021, 4(13):27-54.
- 35- PeymanPlack F, Mansour L, Sadeghi MS, Taghipour I. "Relationship between job stress and marital satisfaction and mental health among nurses in Tehran hospitals", Quarterly Journal of Occupational and Organizational Counseling, Period 4, 2012, 13, pp. 54- 27
- 36- Rajabi Gh, Kaveh Farsani Z, Amanelahi A, Khojasteh Mehr R. Identifying the components of marital relationship: A qualitative study. Journal of qualitative research in health sciences. 2018, 7(2):198-213.
- 37- Roodaki M. dynamic analysis of the quality of work life, master's thesis in system management and productivity, Islamic Azad University, Tehran South Branch. 2008.
- 38- Seyadati R. the merciful, the relationship between job esters and marital, satisfaction among female phsicians in the city of sari. 2012. (in persian)
- 39- Seydan F, Hesami S. Assessing the relationship between balance between family and job roles and quality of life of women working in education in Sanandaj. Journal of Sociology of Education, (4) 2013, 4: 71-104.
- 40- Szücs S, Drobnič S, Den Dulk L, Verwiebe R. Quality of Life and Satisfaction with the Work-life Balance. In: Bäck-Wiklund M., van der Lippe T., den Dulk L., Doorne-Huiskes A. (eds) Quality of Life and Work in Europe. Palgrave Macmillan, London. 2011.
- 41- Tabatabai Nesab, SM, Mirghfouri SHE, Madbari Meybodi F. investigating the relationship between self-evaluation, work-family conflict and job and family satisfaction, Thesis, Faculty of Humanities, Yazd University. 2013.
- 42- Troxel WM. Marital quality, communal strength, and physical health. Doctoral Thesis. University of Pittsburgh. 2006.
- 43- Umberson D, Williams K, Powers DA, Liu H, Needham B. You make me sick: Marital quality and health over the life course. J Health Soc Behav, 2006, 47(1): 1-16.
- 44- Williams C. Work-life balance of shift workers [Online]. [cited 2008]; Available from: <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008108/article/10677-eng.htm> URL:
- 45- Yildirim D, Aycan Z. Nurses' work demands and work-family conflict: a questionnaire survey. Int J Nurs Stud. 2008, 45(9): 1366-78.
- 46- Yousefi N. Psychometric properties of the revised dyadic adjustment scales (rdas). Research in clinical psychology and counseling (studies in education & psychology). 2021, 1(2):183-200. Available from:
- 47- Zeyghami S. to examine the relationship between job stress and burnout nurses, 2020, 2, page 48

