

بررسی رابطه بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی در مشاوران سازمان آموزش و پرورش شهرستان هرسین
Examine the relationship between marital satisfaction and job satisfaction in the organization of education consultants city Harsin

Sara moradi fili

Allameh tabatabaie university
(tara.bayat@yahoo.com)

Alireza pirkhaefi

Islamic Azad University, Garmsar Branch, garmsar, Iran

Roghayeh omidi asl

Allameh tabatabaie university

سارا مرادی فیلی (نویسنده مسؤل)

کارشناسی ارشد مشاوره تحصیلی، دانشگاه علامه طباطبایی

دکتر علیرضا پیرخانی

استادیار گروه دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.

رقیه امید اعل

کارشناسی ارشد مشاوره تحصیلی، دانشگاه علامه طباطبایی

Abstract

Aim: The aim of this study was to survey the relationship between marital satisfaction and job satisfaction among Department of Education consultants city Harsin took place in the 90-91 school year. Research population included all married employees of Department of Education in harsin province. Sample selected of 36 personnel (17 male and 19 female) who were voluntary selected. Method: The study is correlation. The research instruments were Enrich's marital satisfaction questionnaire (1997) and Brayfield & Rothe's job satisfaction questionnaire (1951). Descriptive statistics, pearson's correlation coefficient and t test were used to analysis of the data. Results: Result showed there is positive and significant relationship between marital satisfaction and job satisfaction $p < 0/05$ ($r = 0/34$). There is also a significant difference between male and female employees in marital satisfaction $p < 0/05$; male employees have more marital satisfaction than female. But there is no significant difference between male & female employees in job satisfaction $p < 0/05$.

Keywords: marital satisfaction, job satisfaction, Consultants, Department of Education

چکیده

هدف: هدف این پژوهش بررسی رابطه بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی در مشاوران سازمان آموزش و پرورش شهرستان هرسین در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ صورت پذیرفت. جامعه پژوهش شامل کلیه مشاوران زن و مرد شاغل و متأهل سازمان آموزش و پرورش شهرستان هرسین بود. نمونه تحقیق ۳۶ نفر شامل (۱۷ مرد و ۱۹ زن) بود. روش: تحقیق از نوع همبستگی و ابزار پژوهش پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ (۱۹۹۷) و پرسشنامه رضایت شغلی بریفلد و روث (۱۹۵۱) بود. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t گروه های مستقل) استفاده شد. یافته ها: یافته ها نشان داد که بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی در سطح $p < 0/05$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r = 0/34$). همچنین بین زنان و مردان از نظر میزان رضایت زناشویی تفاوت معناداری در سطح $p < 0/05$ مشاهده شد. مردان از رضایتمندی زناشویی بیشتری برخوردار بودند. ولی بین زنان و مردان از نظر میزان رضایت شغلی در سطح $p < 0/05$ تفاوت معناداری وجود نداشت.

واژه های کلیدی: رضایت زناشویی، رضایت شغلی، مشاوران،

سازمان آموزش و پرورش

مقدمه

یکی از نهادهای مهم اجتماعی که به لحاظ اهمیت، نقش و کارکردهای مختلف، مورد توجه علمای تعلیم و تربیت قرار گرفته است، نهاد خانواده می باشد. لذا اهمیت شناخت و بررسی عواملی که سبب قوام این نهاد اجتماعی می گردند، می تواند گامی مفید در راستای ارتقای فرهنگ جامعه باشد. آدمی در خانواده الفبای اجتماعی شدن و فرهنگ پذیری را می آموزد (ناصری، ۱۳۸۴). هر چه از عمر خانواده های گسترده می گذرد و تبلور خانواده هسته ای در جامعه بیشتر میشود، اهمیت روابط بین اعضای خانواده به ویژه زن و شوهر، به عنوان ارکان اصلی خانواده واضح تر می گردد. در این میان رضایت زناشویی، یکی از مهم ترین عوامل اثرگذار بر عملکرد خانواده می باشد. همه زوجها به دنبال آن هستند که از زندگی زناشویی خود لذت ببرند و احساس رضایت کنند (رضا زاده، ۱۳۸۱).

رضایت زناشویی عبارت است از احساسات عینی از خشنودی، رضایت و لذت تجربه شده توسط زن یا شوهر موقعی که همه جنبه های ازدواجشان را در نظر می گیرند (سلیمانیان، ۱۳۷۳). در دنیای پیچیده امروزی، رضایت از زندگی زناشویی و رضایت شغلی دو مقوله مهم زندگی بشر بشمار می روند، رضامندی زناشویی سنگ بنای خانواده مستحکم است که در کانون گرم آن، انسانهایی به رشد و بالندگی می رسند که هر یک می توانند سرنوشت خود، اطرافیان و جامعه ای را که در آن زندگی می کنند دچار تغییرات مثبت و اساسی سازند. اشتغال نیز بخش مهمی از هویت اجتماعی افراد را می سازد و از مباحث عمده محافل و جوامع در عصر کنونی است.

رضامندی زناشویی یکی از مهمترین شاخص های رضایت از زندگی است که بر میزان سلامت روانی، میزان رضایت از زندگی و حتی بر میزان درآمد، موفقیت تحصیلی و رضایت از شغل زوجین تأثیر میگذارد. از سوی ناسازگاری در روابط زوجین موجب اختلال در روابط اجتماعی، گرایش به انحرافات اجتماعی و افول ارزشهای فرهنگی بین زن و شوهرها می شود (جنیدی و همکاران، ۱۳۷۸).

فاورز^۲ (۱۹۹۱) در بررسی رضایتمندی زناشویی مشاهده کرد که در مردان بیش از زنان، ازدواج خود را با توجه به شاخص های مالی، والدینی، خانواده، دوستان و شخصیت همسر خود مثبت تر گزارش کردند (حمیدی، ۱۳۸۵).

روچ و همکاران^۳ (۱۹۸۱)، رضامندی زناشویی را به صورت نگرشها یا احساسات کلی فرد نسبت به همسر و رابطه اش تعریف میکنند. رضامندی زناشویی یک پدیده درون فردی و یک برداشت از همسر و رابطه است (برنشتاین^۴، ۱۳۷۷). و هنگامی به کار می رود که واحد تحلیل فرد است و هدف تجزیه و تحلیل، نگرشهای ذهنی افراد (بجای نشانه های عملی) درباره همسر و رابطه شان است. چنین تعریفی از رضامندی زناشویی نشانگر آن است که رضامندی یک مفهوم تک بعدی و مبین ارزیابی کلی فرد نسبت به همسر و رابطه اش است (باقری، ۱۳۸۳).

رضایت زناشویی به عنوان خشنودی، خرسندی و سازگاری در رابطه زوجی معرفی شده است (گاگون^۵، ۱۹۹۹، به نقل از ناطقیان و همکاران و همکاران، ۱۳۸۷).

عوامل گوناگونی به عنوان مؤلفه های مؤثر بر رضایت زناشویی شناسایی شده اند که برخی از این عوامل عبارتند از:

² - faverz

³ -Roach & Etal

⁴ -Bernshtain

4-Gagnon

۱- سن ازدواج ۲- مدت زمان ازدواج ۳- فرزندان ۴- تناسب تحصیلی ۵- مسائل مالی ۶- مسائل جنسی ۷- اقوام و آشنایان ۸- اعتقادات مذهبی ۹- ویژگیهای شخصیتی ۱۰- توانایی درک همسر ۱۱- مهارت های ارتباطی ۱۲- اوقات فراغت ۱۳- تعهد (عامری، ۱۳۸۱، به نقل از قربانعلی پور و همکاران، ۱۳۸۷).

از سویی دیگر یکی از ابعاد مهم زندگی هر فرد شغل اوست که بر دیگر جنبه های زندگی اش تأثیر مستقیم دارد و رضایت افراد از شغل شان نه تنها باعث موفقیت روز افزون در آن شغل می شود بلکه تأثیرات مثبتی در روال عمومی زندگی آنها خواهد گذاشت، از آنجا که رشد و اعتلای هر جامعه بسته به افراد آن جامعه است، نتایج مثبت رضایت افراد از شغل شان در نهایت منجر به پیشرفت و اعتلای جامعه آنها خواهد شد (عابدی، ۱۳۸۱).

فیشر و هانا^۶ رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد می نمایند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می انگارند (شفیع آبادی، ۱۳۸۲) به نظر هاپاک رضایت شغلی مفهوم پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می گردد که فرد شاغل در لحظه معین از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و به خود بگوید از شغلش راضی است و از آن لذت می برد. رضایت شغلی برخاسته از عوامل درونی و خصوصیات فردی از یک سو و عوامل فیزیکی و محیطی از سوی دیگر است. رضایت شغلی ناشی از عوامل درونی و خصوصیات فردی، در واقع نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال است. رضایت شغلی به عنوان وضعیت عاطفی خوشایند حاصل ارزشیابی فرد از موقعیت شغلی خویش است و در رابطه با ویژگیها و ابعاد شغلی تعریف می شود (زندئ پور و همکاران، ۱۳۸۵).

اسپکتور^۷ (۲۰۰۰) رضایت شغلی را به عنوان نگرشی تعریف میکند که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغل شان به طور کلی و یا نسبت به جنبه های مختلف آن نشان میدهد. به عبارت ساده رضایت شاخصی است که میزان علاقه مردم را نسبت به مشاغل شان نشان می دهد (نعامی و زرگر، ۱۳۸۷).

به اعتقاد وایلز^۸، به نقل از عابدی (۱۳۸۱)، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی عبارتند از: خاطر جمعی و آسایش در زندگی، شرایط مطلوب کار، احساس علاقه و وابستگی، رفتار از روی عدل و انصاف، احساس موفقیت در کار، تشخیص زحمات و خدمات انجام شده و قدرشناسی از کار، شرکت در تعیین خط مشی کار.

زندئ پور و همکاران (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان رابطه منبع مهار شغلی و گذشت با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه الزهرا (س)، به این نتیجه رسیدند که تفاوت معناداری در میزان رضایت شغلی بین زن و مرد وجود ندارد.

تحقیقات تنسی، فوکس و چنسی^۹ روی شغل شوهران و تعارضات زناشویی نشان داد که ناامنی شغلی شوهران، رابطه مثبت زیادی با گزارشهای زنان از تعارضات زناشویی دارد (وایت و راجرز^{۱۰}، ۲۰۰۰). تحقیق ویدانف^{۱۱} با عنوان نقش کار در تعارضات خانوادگی، بر روی ۷۵۷ مرد متأهل و ۲۷۰ زن متأهل، حاکی از آن است که بین برنامه و ساعت کار مقتضیات شغلی، حضور فرزندان در خانه، تعارضات خانوادگی و حتی شغلی رابطه تنگاتنگی دارد (نوابی نژاد، ۱۳۷۸). در پژوهشی الگوی فرایند کارکرد بد زناشویی، شامل مشکلات اقتصادی، مورد مطالعه قرار گرفت. نتیجه نشان داد، سختیهای اقتصادی قبل از هر چیز به احساس

⁶ -Fisher&Hana

⁷ -Spector

⁸ -Waylaz

⁹ -Tennessee,Fox&chancy

¹⁰ -Wite&Rojers

¹¹ -Voydanoff

ذهنی « فشارهای روانی، اقتصادی» منجر می‌گردد. این فشارها تغییرات شناختی، عاطفی و رفتاری را به دنبال دارد. فشارهای اقتصادی به تدریج خصومت بین زن و شوهر را افزایش می‌دهد. با افزایش خصومت گرما و صمیمیت و کیفیت خوب زناشویی کاهش می‌یابد و روابط بی‌ثبات می‌گردد (کای جرویلی^{۱۲}، ۲۰۰۰).

ویدانف براساس پژوهشی بدان نتیجه رسید که، رضایت شغلی در روابط زن و مرد شاغل بیش از روابط سنتی است. رضایت زناشویی برای زنانی که با انتخاب خود کار می‌کنند، تحصیلات بالاتری دارند، کارشان نیمه وقت است و از حمایت همسرانشان برخوردارند بیشتر است. شوهران زنانی از رضایت زناشویی برخوردارند که از شغل همسران خود راضی باشند و آنان کار نیمه وقت داشته باشند. زنانی که از زندگی زناشویی خود راضی نیستند، ساعات طولانی تری کار میکنند و دچار فشار تعارض نقش هستند (نوابی نژاد، ۱۳۷۸).

رانندی^{۱۳} (۱۹۹۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر تعارضات کار و زندگی، به این نتیجه رسید که تعارضات کار و زندگی، تأثیرات منفی بر رضایت شغلی و رضایت زناشویی دارد. هم چنین رضایت از زندگی، تأثیر مثبت بر رضایت شغلی و رضایت زناشویی دارد.

در تحقیق وی و ور^{۱۴} (۱۹۹۷)، با هدف بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی، بین زنان و مردان در رضایت شغلی و رضایت زناشویی تفاوت معناداری مشاهده نشد و بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی رابطه مثبت بدست آمد. کامپو (۲۰۰۰) در پژوهشی تحت عنوان کار و استرس خانوادگی به این نتیجه رسید که ارتباط منفی بین فشار کار و زندگی زناشویی وجود دارد زمانی که فرد احساس فشار کار بیشتری میکند، ارتباط زناشویی آنان نیز کاهش می‌یابد. نتایج تحقیقات گامبرمن و همکاران (۲۰۰۰) با عنوان رابطه کار و خانواده حاکی از آن است که همخوانی بین شرایط شغلی محل کار با کیفیت رابطه زناشویی و ارتباط با والدین رابطه مثبت دارد (به نقل از زندگی پور و همکاران، ۱۳۸۵). گلدرن برگ و گلدرن برگ (۱۹۹۶) نیز نشان دادند که رضایت زناشویی، همبستگی مثبتی با اشتغال دارد (موسوی، ۱۳۸۵). شایقیان و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان بررسی اثر شغل بر رضایت زناشویی زنان، به این نتیجه رسیدند که تفاوت معناداری در مؤلفه های رضایت زناشویی در بین زنان شاغل و غیرشاغل وجود دارد و شغل زنان بر رضایت زناشویی مؤثر است.

نتایج پژوهش راجرز و می (۲۰۰۳) در بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در بلندمدت و تفاوت‌های جنسیتی نشان داد که رضایت زناشویی و رضایت شغلی در بلندمدت رابطه مثبت و معناداری با هم دارند. افزایش در رضایت زناشویی به طور معناداری مرتبط با افزایش در رضایت شغلی است و افزایش اختلالات زناشویی به طور معناداری مرتبط با کاهش رضایت شغلی است و این مسئله در مردان و زنان مشابه بود.

لیکر و الدر^{۱۵} (۱۹۸۳)، از طریق ارزیابی میزان تنش و تضاد در روابط زناشویی نشان دادند که مشکلات اقتصادی (درآمد کم، از دست دادن درآمد، عدم ثبات شغلی) موجب کاهش کیفیت زناشویی میشود (کانجر و الدر، ۱۹۹۰، به نقل از باقری، ۱۳۸۳).

روحی زاده (۱۳۸۵) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه خشنودی شغلی و رضایت زناشویی زنان شاغل در آموزش و پرورش رامهرمز با این یافته ها دست یافت که بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی کارکنان زن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و با افزایش رضایت شغلی، رضایت از مولفه های زناشویی (مسائل شخصیتی، ارتباط زناشویی، اوقات فراغت، روابط جنسی، فرزندپروری، روابط

¹² -kiger&Riley

¹³ -Rondy

¹⁴ -Weaver

¹⁵ -Liker&Elder

خانوادگی و دوستان، جهت گیری مذهبی) افزایش می یابد. ولی بین مولفه های زناشویی (رضایت از حل تعارض و رضایت از مدیر مالی) و رضایت شغلی کارکنان زن رابطه معنی داری مشاهده نگردید.

روش پژوهش

طرح پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی می باشد.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مشاوران زن و مرد متأهل سازمان آموزش و پرورش شهرستان هرسین در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ است. که بر اساس آمار بدست آمده ۳۶ نفر بودند. محققان برای بالا بردن اعتبار تحقیق تمام مشاوران را به عنوان نمونه در نظر گرفتند که از این تعداد نمونه ۱۷ نفر مرد و ۱۹ نفر زن بودند.

در این پژوهش به منظور جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه استفاده شد که عبارتند از: پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ^{۱۶} (۱۹۹۷) و پرسشنامه رضایت شغلی بریفیلد و روث^{۱۷} (۱۹۵۱).

پرسشنامه رضایت زناشویی: در پژوهش حاضر برای اندازه گیری رضایت زناشویی از فرم ۴۷ سئوالی پرسشنامه انریچ که توسط سلیمانان (۱۳۷۳) تهیه شده است، استفاده گردید. سلیمانان در پژوهشی تحت عنوان «بررسی تفکرات غیرمنطقی زناشویی» درباره روایی و پایایی این پرسشنامه بیان می دارد که ابتدا پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ ۱۱۵ سئوالی با راهنمایی استادان روان شناسی ترجمه شد و روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. سپس پرسشنامه بر روی یک گروه یازده نفری اجرا شد و ضریب پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد ۰/۹۳ به دست آمد. با توجه به زیاد بودن سئوال های پرسشنامه (۱۱۵) سئوال که موجب خستگی بیش از اندازه آزمودنی ها می شد، تصمیم گرفته شد که فرم کوتاهی از آن تهیه شود. برای این منظور ابتدا همبستگی هریک از سئالات با کل پرسشنامه از طریق ضریب همبستگی محاسبه گردید. سپس ۴۷ سئوال که از همبستگی نسبتاً بالایی برخوردار بودند، انتخاب شدند و مجدداً ضریب پایایی فرم ۴۷ سئوال بر روی یک گروه یازده نفری با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب ۰/۹۵ به دست آمد. در این فرم برای هریک از سئالها ۵ گزینه منظور شده است. گزینه سئالها عبارتند از کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم. نمره گذاری سئالها به صورت ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ است و حداکثر نمره آزمودنی در این پرسشنامه برابر با ۲۳۵ است و نمره بالاتر نشانه رضامندی بیشتر زناشویی است. السون و السون^{۱۸} (۱۹۹۷)، اعتبار آن را با استفاده از روش ضریب آلفا ۰/۹۲ گزارش کرده اند (به نقل از غفوریان و همکاران، ۱۳۹۰).

پرسشنامه رضایت شغلی بریفیلد و روث: این پرسشنامه در سال ۱۹۵۱ ساخته شده و یک ابزار ۱۹ سئوالی است که برای اندازه گیری میزان و رضایت شغلی تدوین شده است. پاسخ دهنده ها میزان رضایت یا عدم رضایت خود را نسبت به هریک از سئالات، بر روی مقیاس ۵ درجه ایی از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف مشخص میکنند. در گویه های ۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۸ برای گزینه به شدت مخالفم، مخالفم، بلا تکلیفم، موافقم و به شدت موافقم به ترتیب نمره ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ منظور شده است. و بقیه گویه ها به صورت برعکس نمره گذاری شده است. به این ترتیب حداقل نمره کل گویه های این ابزار برابر ۱۹ و حداکثر نمره آن برابر ۹۵ می باشد. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث توسط مختاری (۱۳۷۳) به روش دو نیمه کردن ۰/۷۸ و عبدالله زاده و کرمودی (۱۳۷۳) با استفاد از روش آلفای کرونباخ ضریب پایایی آن را معادل ۰/۹۳ گزارش کرده اند، عابدی (۱۳۸۱) پایایی درونی این پرسشنامه را ۰/۶۳ اعلام کرده است (به نقل از مقیمی، ۱۳۸۶).

¹⁶ -Enrich

¹⁷ -Brayfield & Rothe

¹⁸ - Olson & Olson

یافته های پژوهش

فرضیه ۱. فرضیه اول پژوهش عبارت بود از این که بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۱. نتایج ضریب همبستگی رضایت زناشویی و رضایت شغلی کل جمعیت (مردان و زنان)

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	درجه آزادی	سطح معناداری
رضایت زناشویی و رضایت شغلی	۳۶	۰/۳۴	۳۴	۰/۰۵

همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد نتایج حاصله بیانگر آن است که بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی، با مقدار $r=0/34$ در سطح $p<0/05$ همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد بنابراین فرضیه محقق تأیید می شود.

فرضیه ۲. فرضیه دوم پژوهش اعلام می داشت که بین زنان و مردان از نظر میزان رضایت زناشویی تفاوت معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون t استفاده شد.

جدول ۲. نتایج آزمون t گروههای مستقل برای مقایسه میانگینهای رضایت زناشویی در زنان و مردان

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	T	درجه آزادی	سطح معناداری
رضایت زناشویی	مردان	۱۷	۱۸۰/۵۲	۲۴/۰۸	۲/۲۷	۳۴	۰/۰۵
	زنان	۱۹	۱۶۴/۲۱	۱۸/۹۴			

همانطور که در جدول بالا مشاهده می شود رضایت زناشویی مردان و زنان در سطح $p<0/05$ تفاوت معناداری وجود دارد و در مردان رضایت بالاتری نسبت به زنان مشاهده گردید. بنابراین فرضیه فوق مورد تأیید قرار می گیرد.

فرضیه ۳. فرضیه سوم عبارت بود از این که بین زنان و مردان از نظر میزان رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه نیز از آزمون t استفاده شد.

جدول ۳. نتایج آزمون t گروههای مستقل برای مقایسه میانگینهای رضایت شغلی در زنان و مردان

متغیر	شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	T	درجه آزادی	سطح معناداری
رضایت شغلی	مردان	۱۷	۱۱۰/۸۸	۲۰/۲۷	۱/۳۰	۳۴	٪۲۰۰
	زنان	۱۹	۱۰۳/۳۶	۱۳/۹۶			

نتایج حاصله از تحقیق در جدول بالا نشان می دهد که بین زنان و مردان در میزان رضایتمندی شغلی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

اگر در جامعه ای آمار طلاق ناچیز باشد الزاماً به معنای ازدواج های موفق و سازگاری زناشویی نیست. بسیاری از زوج ها در خانواده های زندگی می کنند که طلاق روانی در آن حکمفرماست. بدین معنا که هیچ گونه رابطه عاطفی و جسمانی بین زن و شوهر وجود ندارد و زندگی به صورت اجباری با حداقل تعامل به پیش می رود. عوامل زیادی در رضامندی زناشویی مؤثرند از جمله رضایت از شغل، پژوهش ها نشان می دهند میزان رضایت زندگی افراد شاغل، بیشتر از افراد بیکار است و همچنین اشخاصی که به کارهای تخصصی مشغول هستند، نسبت به کسانی که دارای مشاغل تخصصی نیستند، احساس رضایت از زندگی بالاتری را گزارش کرده اند. از آنجایی که رضامندی زناشویی بر تمام ابعاد خانواده تأثیر می گذارد پژوهشگران رابطه بین رضایت زناشویی با رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داد. نتایج مربوط به ضریب همبستگی بین مقیاس های رضایت زناشویی و رضایت شغلی بیانگر آن است که ضریب همبستگی محاسبه شده، معنادار و مستقیم می باشد ($r=0/34$ در سطح $p<0/05$). بنابراین می توان گفت ۱/۳۰ درصد از رضایت زناشویی از طریق رضایت شغلی قابل تبیین است. نتیجه پژوهش برای این فرضیه همسو با پژوهش های راندی (۱۹۹۸)،

راجرز و می (۲۰۰۳)، و همینطور تحقیقات تنسی، فوکس و چنسی (۱۹۹۸) است. این پژوهش‌ها روی شغل شوهران و تعارضات زناشویی نشان دادند که ناامنی شغلی شوهران، رابطه مثبت بالایی با گزارشات زنان از تعارضات زناشویی، کنترل درآمد و رفاه اقتصادی دارد و ناامنی شغلی و عدم ثبات شغلی زنان نیز به طور قابل توجهی رابطه مثبتی با گزارشات شوهران از تعارضات زناشویی دارد. نتایج تحقیقات ملی در آمریکا که توسط کوپر، انجام گرفته نشان داد که ۷۲ درصد مردان و ۸۳ درصد زنان تعارض مهمی را بین انتظارات و نقش‌های خانوادگی و شغلی تجربه میکنند (نوابی نژاد، ۱۳۷۸). نتایج تحقیقات وی و (۱۹۹۷) که بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد نیز در راستای نتایج این پژوهش است. بنابراین با توجه به تأیید فرضیه اصلی پژوهش و پژوهش‌های انجام گرفته توسط دیگران و هم جهت بودن نتایج آن می‌توان نتیجه گرفت که تقویت یکی از این رضایتمندی‌ها بتواند موجب تقویت رضایتمندی دیگر شود.

براساس فرضیه ۱ دوم بین زنان و مردان از نظر میزان رضایت زناشویی تفاوت معناداری وجود دارد، نتایج آزمون t گروه‌های مستقل، تفاوت معناداری را در رضایت زناشویی دو گروه مردان و زنان نشان داد. با توجه به جدول شماره ۱، ۳۶/۸۵ درصد زنان از ناراضی‌شدید برخوردار بودند و یا از رابطه زناشویی خود رضایت نداشتند در حالیکه فقط ۱۱/۷۶ درصد مردان از رابطه زناشویی خود ناراضی بودند. نتایج جدول ۴ نیز نشان می‌دهد که میانگین رضایت زناشویی مردان بالاتر از رضایت زناشویی زنان است و این تفاوت در سطح ۵ صدم معنادار است. فاوررز (۱۹۹۱)، نیز در بررسی رضایتمندی زناشویی مشاهده کرد که مردان بیش از زنان ازدواج خود را مثبت ارزیابی کردند که با نتیجه پژوهش حاضر همسو است. به نظر میرسد که نقش شغلی زنان با دیگر نقش‌های خانوادگی و اجتماعی آنان رویارو است و کشمکش‌ها و سرانجام ناسازگاری نقش زیادی پدید می‌آورد. در حالیکه هیچ‌گاه نقش شغلی مردان رویارو با نقش‌های دیگرشان نیست که بر آنها پیشی دارد و این اصلی پذیرفته شده است. تحقیقات نشان داده که زنانی در خارج از خانه مشاغل سخت و درازمدت را تجربه می‌کنند در ایفای نقش‌های خانگی احساس خستگی و بی‌حوصلگی بیشتری نسبت به زنان خانه دارند که این مسئله زنان شاغل را بیش از پیش دچار مشکلات روحی می‌سازد (سفیری و زارع، ۱۳۸۵). به عبارت دیگر ایفای نقش شغلی دیگر نقش‌های زنان را کم‌رنگ نمی‌سازد بلکه زنان اغلب ناگزیرند آن کارها را نیز انجام دهند. در ضمن زنان شاغل، وظیفه مادری را نیز برای انجام کارهای خانه فراموش نمی‌کنند. بنابراین زنان میان انتظارات نقش‌های سنتی و مدرن سرگردان می‌مانند که این به پیدایش و افزایش احساس ناراضی می‌انجامد.

در ارتباط با فرضیه سوم پژوهش "بین زنان و مردان از نظر میزان رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد" نتیجه آزمون t گروه‌های مستقل برای مقایسه میانگین‌های رضایت شغلی در زنان و مردان در سطح پنج صدم معنادار نیست. با توجه به اینکه میانگین رضایت شغلی در گروه مردان اندکی بالاتر از رضایت شغلی در گروه زنان است اما تفاوت بین آنها معنادار نیست. نتیجه پژوهش برای این فرضیه با پژوهش‌های وی و (۱۹۹۷) و زندی پور و همکاران (۱۳۸۵) که تفاوت معناداری میان رضایت شغلی زنان و مردان نیافتند، همخوانی دارد. نقش شغلی از جنبه‌های فراوانی برای زنان مهم شمرده می‌شود مانند اینکه اشتغال برای زنان عزت نفس بیشتری به همراه دارد و می‌تواند آنها را از پرداختن صرف به خانه‌داری که بعضاً کسل‌کننده است و در نظر آنها ارج و قرب کمتری دارد رهایی بخشد. همچنین سبب به وجود آمدن منابع اضافی برای حمایت و بالا رفتن مهارت‌ها می‌شود و دیگر اینکه نقش‌های زنان نیز مانند مردان دارای بازده اقتصادی و توانایی پول‌سازی و فراهم‌آوری امکانات برای خانه است. در ضمن نقش‌های خانوادگی بیش از نقش شغلی به زنان فشار می‌آورد (سفیری و زارع، ۱۳۸۵).

از آنجایی که حوزه مسئولیت زنان متأهل و شاغل از گروه مردان بیشتر است بنابراین نیاز به حمایت شغلی بیشتری نسبت به کارکنان مرد دارند. با توجه به آنچه گذشت میتوان نتیجه گرفت که زنان و مردان اگرچه اختلافات اندکی در توانمندی‌ها دارند اما می‌توانند

مکمل خوبی برای ایجاد خانواده‌های سالم، پویا، بانشاط و خلاق باشند و با شناخت عمیق از یکدیگر حامی و تکمیل‌کننده خوبی برای هم باشند که در راستای آن به رضامندی زناشویی و به دنبال آن به رضامندی شغلی دست یابند.

پیشنهادها

با توجه به تأیید فرضیه اصلی این پژوهش مبنی بر اینکه بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، نتیجه می‌گیریم شناخت هرچه بیشتر رابطه محیط خانواده و کار می‌تواند به بالابردن سطح رضایت شغلی و زناشویی کمک کند و نهایتاً اینکه وقتی کارکنان، کنترل بیشتری در کار خود داشته باشند و به آنها اجازه داده شود که درباره هدف‌ها و ساعات کار خود تصمیم بگیرند و در تصمیم‌گیری‌ها دخالت داده شوند، رضایت شغلی و در نهایت رضایت از زندگی شان بیشتر می‌شود.

منابع

- باقری، ا. (۱۳۸۳). رابطه کیفیت زناشویی با موقعیت اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی خانواده. فصلنامه خانواده و پژوهش، پژوهشکده اولیاء و مربیان، سال اول، شماره ۱.
- جنیدی، ا.؛ نورانی سعدالدین، ش.؛ مخبر، ن. و شاکری، م. ت. (۱۳۸۷). مقایسه رضایت زناشویی در زنان بارور و نابارور مراجعه‌کننده به مراکز دولتی شهر مشهد
- حمیدی، ف. (۱۳۸۵). بررسی رابطه سبک‌های دلبستگی با رضایتمندی زناشویی در دانشجویان متأهل دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی. مجموعه مقالات سومین سمینار سراسری بهداشت روانی دانشجویان دانشگاه علم و صنعت ایران.
- رضا زاده م. ر. رابطه سبک‌های دلبستگی و مهارت‌های ارتباطی با همسازی زناشویی در دانشجویان شهر تهران. پایان‌نامه دکتری روانشناسی. تهران، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۸۱. ص ۲۸
- روحی زاده، س. (۱۳۸۵). بررسی رابطه رضایت شغلی با رضایت زناشویی در بین پرسنل زن متأهل آموزش و پرورش شهرستان رامهرمز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. گروه مشاوره. دانشگاه علوم و تحقیقات اهواز.
- زندنی پور، ط.؛ نجف‌لوی، ف. و یادگاری، ه. (۱۳۸۵). رابطه منبع مهار شغلی و گذشت با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه الزهراء (س). فصلنامه مطالعات روانشناختی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء (س). دوره ۲، شماره ۳ و ۴.
- سفیری، خ. و زارع، ز. (۱۳۸۵). احساس ناسازگاری میان نقش‌های اجتماعی و خانوادگی در زنان. فصلنامه مطالعات زنان سال ۴، شماره ۲. سلیمانیان ع. ا. بررسی تأثیر تفکرات غیر منطقی بر اساس رویکرد شناختی بر نارضایتی زناشویی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره. تهران دانشگاه تربیت معلم، ۱۳۷۳. ص ۳۱
- شایقیان، ز.؛ شهیدی شادکام، م. و صدیقی لویه، ا. (۱۳۸۸). بررسی اثر شغل بر رضایت زناشویی زنان. خلاصه مقالات چهارمین کنگره سراسری خانواده و سلامت جنسی دانشگاه شاهد.
- شفیع آبادی، ع. (۱۳۸۲). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران انتشارات رشد
- عابدی، ا. (۱۳۸۱). بررسی میزان رضایت شغلی مشاوران شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی مشاوره. دانشگاه شهید بهشتی تهران.
- غفوریان، ه.؛ قاسمی، ه.؛ ابراهیمی، م. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر میزان استرس بر رضایت شغلی مدیران مدارس. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی. سال ۶، شماره ۴.
- قربانعلی پور، م.؛ فراهانی، ح.؛ برجعلی، ا. و مقدس، ل. (۱۳۸۷). تعیین اثربخشی آموزش تغییر سبک زندگی به شیوه گروهی بر افزایش رضایت زناشویی. فصلنامه مطالعات روانشناختی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء (س). دوره ۴، شماره ۳.
- موسوی، ا. (۱۳۸۵). مقایسه سویه‌های متفاوت رضامندی از زندگی زناشویی در زنان شاغل و غیرشاغل. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات زنان سال ۴، شماره ۲. صص ۷۱-۸۸.
- ناصری ح، راهنمای بر نامه آموزش مهارت‌های زندگی. تهران: معاونت امور فرهنگی و پیشگیری سازمان بهزیستی کشور، ۱۳۸۴. ص ۴۲

- ناطقیان، س.؛ ملازاده، ج.؛ گودرزی، م.ع. و رحیمی، چ. (۱۳۸۷). بخشایش و رضایت زناشویی در مردان مبتلابه اختلال استرس پس از ضربه ناشی از جنگ و همسران آنان. فصلنامه اصول بهداشت روانی، سال دهم، شماره ۳۷. صص ۳۳-۴۶.
- نعامی، ع. و زرگر، ی. (۱۳۸۷). شناسایی عوامل فشارزای شغلی و بررسی رابطه این عوامل با خشنودی شغلی کارکنان یک شرکت صنعتی. فصلنامه مطالعات روانشناختی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء (س). دوره ۴، شماره ۱.
- نوابی نژاد، ش. (۱۳۷۸). مشاوره ازدواج و خانواده درمانی. تهران: انتشارات انجمن اولیا و مربیان.
- Campo, R. D. (2000). *Work & family stress Department of family & consumer sciences new*. Mexico State University
- Kiger, G. & Riley, P. (2000). Helping Dual-Earner couples Balance work & family Responsibility Department of social work, & Anthropology utah state university.
- Randy, K. Chiu. (1998). *Journal of social Behavior & Nationality. Hongkong Baptist University, Hongkong, 26(4)*.
- Rogers S.J.; May D.C (2003). Spillover Between Marital Quality and Job Satisfaction: Long-Term Patterns and Gender Differences.
- Wearer, L. J. (1997). Perception of coping skills, Marital satisfaction & work satisfaction. *An Industry-Based Assessment-Arizona State University*.
- White, L. & Rojers, S. J. (2000). Economic circumstances & family outcomes: A review of The 1990s. *Journal of Marriage & The Family, 62*.

