

ارتباط بین رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی در پرستاران شاغل در بیمارستان شهدا بندر گز در سال ۱۴۰۲

فاطمه خدادادی^۱، سمیه رستمی^۲، ملیحه عباسی^{۳*}

تاریخ دریافت ۱۴۰۲/۱۲/۰۶ تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۲/۰۸

چکیده

پیش‌زمینه و هدف: همه زوجها به دنبال آن هستند که از زندگی زناشویی لذت ببرند و احساس رضایت داشته باشند. رضایت شغلی می‌تواند از عوامل مهم و تأثیرگذار بر رضایت زناشویی باشد. لذا پژوهش حاضر باهدف تعیین رابطه رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی در پرستاران بیمارستان شهدا بندر گز در سال ۱۴۰۲ صورت گرفت.

مواد و روش کار: مطالعه حاضر، پژوهش توصیفی از نوع مقطعی-همبستگی است و جامعه موردپژوهش در این مطالعه پرستاران بیمارستان شهدا بندر گز در سال ۱۴۰۲ است. شرکت‌کنندگان در مطالعه با روش نمونه‌گیری سرشماری وارد مطالعه شدند. تعداد پرستاران بیمارستان شهدا بندر گز ۱۱۹ نفر بود. ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی، پرسشنامه رضایت شغلی لوتانز و پرسشنامه رضایت زناشویی اینریچ است. اطلاعات با استفاده از برنامه SPSS نسخه ۲۱ و آمار توصیفی و تحلیلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این مطالعه $P < 0/05$ معنادار در نظر گرفته شد.

یافته‌ها: میانگین نمره رضایت شغلی پرستاران بندر گز بالا بود ($13/25 \pm 13/81$) و میانگین نمره رضایت زناشویی بالا گزارش شد ($19/46 \pm 11/25$) که نشان‌دهنده رضایت فوق‌العاده از روابط زناشویی همسران است. آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که ارتباط خطی معناداری بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی وجود نداشت ($r = 0/17, p = 0/06$).

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد همه پرستاران بیمارستان شهدا بندر گز رضایت فوق‌العاده‌ای از روابط زناشویی خود داشتند. بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی همبستگی وجود نداشت. باین‌حال، به مشاوران و روانشناسان فعال در زمینه زوجین پیشنهاد می‌گردد در مداخلات روان‌شناختی به زوجین نقش مؤلفه رضایت شغلی به‌عنوان مؤلفه‌ای مؤثر در تعاملات زوجین را یادآوری کنند.

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، روابط زناشویی، پرستاران

مجله پرستاری و مامایی، دوره بیست و دوم، شماره دوم، پی‌درپی ۱۷۵، اردیبهشت ۱۴۰۳، ص ۹۲-۸۴

آدرس: ملیحه عباسی، گروه پرستاری، واحد بندر گز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر گز، ایران، تلفن: ۰۹۳۵۶۶۳۳۲۱۴

Email: malihe.abbasi@gmail.com

مقدمه

شغلی، یکی از عناصر اساسی سلامتی روحی کارکنان و به‌طورکلی بهزیستی آن‌هاست (۲). همچنین واکنش متقابل به یک شغل است که از مقایسه داشته‌های فعلی، انتظارات و شایستگی‌ها حاصل می‌گردد (۳). هر فردی به شغلش نوعی احساس رضایت دارد که زاینده‌ی عواملی نظیر: شرایط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگی است لذا می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی احساسی روانی است که از عوامل اجتماعی نیز

رضایت شغلی نتیجه انتظارات و تجارب از یک شغل بوده و به میزان زیادی غیر فردی و ذهنی و درونی است (۱) و همچنین از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و می‌تواند بسیاری از متغیرها مانند تمایل به ترک شغل را تحت تأثیر قرار دهد. رضایت شغلی عبارت است از حالت عاطفی مثبت و درعین‌حال لذت بخشی که فرد از کار و شغل خود احساس می‌کند. می‌توان گفت رضایت

^۱ کمیته تحقیقات دانشجویی، واحد بندر گز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر گز، ایران

^۲ گروه پرستاری، واحد بندر گز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر گز، ایران

^۳ گروه پرستاری، واحد بندر گز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر گز، ایران (نویسنده مسئول)

رشته‌ها ممکن است آثار منفی در محیط خانوادگی و کاری فرد باقی بگذارد (۵). با توجه به اهمیت رضایت زناشویی در ثبات خانواده و وجود برخی گزارش‌ها مبنی بر احتمال تأثیر رضایت شغلی بر رضایت زناشویی پرستاران، این پژوهش باهدف تعیین ارتباط بین رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی در پرستاران بیمارستان شهدا بندر گز در سال ۱۴۰۲ انجام شد.

مواد و روش کار

مطالعه حاضر، پژوهش توصیفی از نوع مقطعی-همبستگی است و جامعه مورد پژوهش در این مطالعه پرستاران بیمارستان شهدا بندر گز در سال ۱۴۰۲ است. شرکت‌کنندگان در مطالعه با روش نمونه‌گیری سرشماری وارد مطالعه شدند. تعداد پرستاران بیمارستان شهدا بندر گز ۱۱۹ نفر بود. معیار ورود شامل پرستارانی که بیشتر از دو سال متأهل باشند، رضایت آگاهانه برای شرکت در مطالعه، داشتن مدرک کارشناسی پرستاری و بالاتر، داشتن سابقه‌ی کار حداقل یک سال بود. عدم تکمیل کامل پرسشنامه‌ها معیار خروج در نظر گرفته شد. بعد از تصویب پروپوزال در شورای پژوهشی و اخذ کد اخلاق از کمیته اخلاق دانشگاه آزاد بابل، محقق با حضور در بیمارستان شهدا بندر گز و توضیح به مشارکت‌کنندگان و گرفتن رضایت آگاهانه به جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه‌ها پرداخت. ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی (سن، جنس، وضعیت تأهل، محل سکونت، قومیت، درآمد ماهانه، سابقه کار) و همچنین پرسشنامه رضایت شغلی لوتانز^۱ (۱۵) بود. این ابزار شامل ۴۱ گویه در ۱۱ حیطه‌ی حقوق و دستمزد، خطمشی حاکم بر محیط کار، ارتباط با سایر همکاران، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه نظارت و سرپرستی، شناخت و قدردانی از افراد و کار آن‌ها، پیشرفت و توسعه شغلی، مسئولیت‌پذیری و موفقیت شغلی است. نمره دهی این پرسشنامه با پاسخ‌های ۵ گزینه‌ای از رضایت "بسیار خوب" (۴ نمره) تا "عدم وجود رضایت" (۰ نمره) انجام شده است. تعیین روایی و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی لوتانز در مطالعه‌ی تحریر و همکاران در سال (۱۳۸۹) اندازه‌گیری شده است. روایی آن به روش محتوایی تأیید شده و به‌منظور تعیین پایایی آن از روش باز آزمون استفاده شده است (۱۶) (۰/۹۴).

پرسشنامه رضایت زناشویی اینریچ^۲ (۱۷) که به‌عنوان یک ابزار تحقیقی مهم و معتبر در بررسی‌های متعددی جهت اندازه‌گیری رضایت زناشویی، مورد استفاده قرار گرفته است. پاسخ به سؤالات به‌صورت ۵ گزینه‌ای (کاملاً موافق، موافق، نه موافق و نه مخالف، مخالف و کاملاً مخالف) است. در این پرسشنامه به هر گزینه از ۱ تا

متأثر است (۴). از طرفی حرف پزشکی و پیراپزشکی به جهت ارتباط با سلامت و جان انسان‌ها یکی از پرتنش‌ترین حرفه‌ها هستند و این امر سلامت جسمی و روانی کارکنان این حرفه‌ها را تهدید می‌کند (۵). پرستاران همانند دیگر کارکنان با تنش‌های بسیاری روبه‌رو هستند. استرس شغلی، یکی از عوامل اساسی کاهش بهره‌وری در سازمان‌ها و ایجاد عوارض جسمی و روانی در کارکنان است. بیماری‌های قلبی، عروقی، مشکلات اسکلتی، عضلانی، گوارشی، اختلالات نقص ایمنی، اختلالات عاطفی و افسردگی از جمله اثرات زیان‌بار استرس بر سلامت است. عدم رضایت شغلی، هزینه‌های بالا، کاهش عملکرد، افزایش حوادث شغلی، بار مالی و عاطفی وسیع بر جامعه و فرد تحمیل می‌کند (۶). از سوی دیگر، پرستارانی که رضایت شغلی بالایی دارند، نسبت به شغل خود مسئولیت‌پذیرتر می‌باشند (۷) و همچنین پایین بودن میزان رضایت شغلی با افزایش اختلالات روانی ارتباط دارد (۸) و افزایش این اختلالات بر زندگی شغلی و روابط زناشویی تأثیرگذار است (۹). از آنجاکه ازدواج به‌عنوان مبنای شکل‌گیری نهاد خانواده و مهم‌ترین واقعه در زندگی فردی، همواره در افکار عمومی جامعه و در تحقیقات علمی و دانشگاهی مورد توجه قرار گرفته است (۱۰). تعارض بین کار- خانواده به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مسائل در دنیای کسب‌وکار امروز محسوب می‌شود. به عبارتی یافته‌های به‌دست‌آمده در کشورهای غربی و نظریه‌های مرتبط با رابطه آشکارا به نیازهای شغلی و تعارض کار - خانواده اشاره دارد. پس ضروری به نظر می‌رسد که بین شغل و خانواده در تمامی زمینه‌ها تعادل ایجاد شود و به نیازهای متعدد و مؤثر در حیطه شغل و خانواده پرداخته شود (۱۱). به این معنا که وقتی خواسته‌ها و مسئولیت‌های کار و خانواده با یکدیگر ناسازگار باشند، تعارض به وجود می‌آید. تعارض کار- خانواده با نتایج منفی مختلفی مثل: عملکرد نامناسب، فرسودگی و ناراضی‌ت شغلی، ناراضی‌ت زناشویی و ناسازگاری زناشویی همراه است. مفهوم تعارض کار- خانواده با بهزیستی روان‌شناختی و پیامدهای ناخوشایندی مثل: افسردگی، اضطراب و اختلالات خلقی نیز در ارتباط است (۱۲). در واقع، یکی از جنبه‌های یک سیستم زناشویی، رضایتی است که زوجین در رابطه خویش احساس و تجربه می‌کنند (۱۳). رضایت زناشویی یک جنبه بسیار مهم و پیچیده از یک رابطه زناشویی است و افزایش کیفیت این روابط، می‌تواند بر ارائه خدمات در بالین، تربیت فرزندان، وضعیت جسمانی و روانی و رضایت جنسی تأثیر داشته باشد (۱۴) با توجه به این موضوع که خانواده و کار دو بعد اساسی از زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهند و جریانات هر یک بر دیگری تأثیر می‌گذارد، در نتیجه استرس‌ها و شرایط دشوار کاری در برخی

^۱ Loutanz

^۲ ENRICH

نشانگر رضایت زیاد همسران از روابط زناشویی است. -نمره‌های بالاتر از ۷۰ نشانگر رضایت فوق‌العاده از روابط زناشویی همسران است. در مطالعه ساعتچی و همکاران روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته و ضریب اعتبار آن از طریق ضریب آلفا محاسبه شد که عدد ۰/۹۳ به دست آمد (۱۸).

۵ امتیاز داده می‌شود و در نهایت پس از پاسخگویی، نمرات با هم جمع می‌شوند. تفسیر نمرات حاصل به شرح زیر است: -نمره‌های کمتر از ۳۰ نشانگر نارضایتی شدید همسران از روابط زناشویی است، -نمره‌های ۳۰ تا ۴۰ نشانگر عدم رضایت از روابط زناشویی همسران است. -نمره‌های بین ۴۰ تا ۶۰ نشانگر رضایت نسبی و متوسط از روابط زناشویی همسران است. -نمره‌های بین ۶۰ تا ۷۰

۱۲ مقیاس این پرسشنامه به شرح زیر توصیف شده‌اند:

شماره سؤالات	ابعاد
۳، ۲، ۱	پاسخ قراردادی
۱۱، ۱۰، ۹، ۸، ۷، ۶، ۴	رضایت زناشویی
۴۰، ۳۱، ۲۲	موضوعات شخصیتی
۴۱، ۳۳، ۳۲، ۱۳	ارتباط زناشویی
۴۲، ۳۴، ۳۳، ۲۴، ۱۴	حل تعارض
۲۵، ۱۶، ۱۵	مدیریت مالی
۴۳ و ۳۵، ۲۶، ۱۷	فعالیت‌های مربوط به اوقات فراغت
۴۴ و ۲۷، ۳۶، ۱۸	روابط جنسی
۴۵، ۳۷، ۲۸، ۱۹	فرزند پروری
۴۶، ۳۸، ۲۹، ۲۰	بستگان و دوستان
۱۲، ۵	نقش‌های مربوط به برابری مرد و زن
۴۷، ۳۹، ۳۰، ۲۱	جهت‌گیری عقیدتی

شرکت کردند که میانگین سن پرستاران $31/81 \pm 6/47$ سال با دامنه سنی ۲۳ تا ۵۱ سال بود. ۸۶/۶ درصد پرستاران شرکت‌کننده از قوم فارس بودند و ۱۰/۹ درصد آن‌ها ترکمن بود. ۹۱/۶ درصد پرستاران دارای مدرک تحصیلی لیسانس بودند و ۹۵ درصد پرستاران با خانواده خود زندگی می‌کردند. سطح درآمد خانواده ۶۵/۵ درصد پرستاران متوسط بود و ۲۱ درصد آن‌ها سطح درآمدی پایینی داشتند. تنها ۲/۵ درصد پرستاران سابقه مصرف سیگار داشتند (جدول ۱).

پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، نمرات مربوط به هر مقیاس به صورت مجزا جمع‌بندی شده و پس از کدگذاری و ورود به رایانه، و اطلاعات با استفاده از برنامه SPSS نسخه ۲۱ و آمار توصیفی و تحلیلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور تفسیر نمرات از آزمون شاپیرو و ویلک و آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. در این مطالعه $P < 0.05$ معنادار در نظر گرفته می‌شود.

یافته‌ها

در این مطالعه ۱۱۹ پرستار شاغل در بیمارستان شهدا بندر گز

جدول (۱): توزیع فراوانی مشخصات دموگرافیک پرستاران بیمارستان شهدا بندر گز

متغیر	سطح متغیر	تعداد	درصد
قومیت	فارس	۱۰۳	۸۶/۶
	ترکمن	۱۳	۱۰/۹
	سیستانی	۳	۲/۵
تحصیلات	لیسانس	۱۰۹	۹۱/۶
	فوق لیسانس و بالاتر	۱۰	۸/۴
با چه کسی زندگی می‌کنید	خانواده	۱۱۳	۹۵

متغیر	سطح متغیر	تعداد	درصد
	تنها	۵	۴/۲
	سایر	۱	۰/۸
سطح درآمد	بدون درآمد	۱	۰/۸
	پایین	۲۵	۲۱
	متوسط	۷۸	۶۵/۵
	خوب	۱۵	۱۲/۶
مصرف سیگار	بله	۳	۲/۵
	خیر	۱۱۶	۹۷/۵

شغلی به ترتیب شناخت و قدردانی از افراد و کار آن‌ها (۲/۶۱) ±
 ۲۰/۳۰، ارتباط (۳/۱۷ ± ۱۷/۳۳)، نحوه سرپرستی و نظارت (۲/۴۶)
 ± ۱۶/۶۸) و امنیت شغلی (۱/۸۴ ± ۱۳/۸۶) بوده و کمترین حیطه
 مؤثر در میزان رضایت شغلی پرستاران بندر گز موفقیت شغلی
 (۹/۸۲ ± ۱/۵۱) بوده است (جدول ۲).

میانگین داده‌های حاصل از پرسشنامه رضایت شغلی به همراه
 حیطه‌های آن در پرستاران شاغل در بیمارستان شهدا بندر گز در
 جدول ۲ آورده شده است. رضایت شغلی پرستاران بندر گز (۱۳/۲۵)
 ± (۱۳۹/۸۱) بالا بوده است و بیشترین حیطه‌های مؤثر در رضایت

جدول (۲): میانگین نمره رضایت شغلی و حیطه‌های آن در پرستاران بیمارستان شهدا بندر گز

متغیر	کمترین	بیشترین	انحراف معیار ± میانگین
حقوق و دستمزد	۵	۱۲	۱۱/۳۴ ± ۱/۰۳
خط‌مشی حاکم بر محیط کار	۵	۱۲	۱۰/۳۶ ± ۱/۴۸
ارتباط	۹	۴۱	۱۷/۳۳ ± ۳/۱۷
امنیت شغلی	۶	۱۶	۱۳/۸۶ ± ۱/۸۴
شرایط محیط کار	۴	۱۲	۱۰/۰۲ ± ۱/۵۷
نحوه سرپرستی و نظارت	۸	۲۰	۱۶/۶۸ ± ۲/۴۶
شناخت و قدردانی از افراد و کار آن‌ها	۱۱	۲۴	۲۰/۳۰ ± ۲/۶۱
پیشرفت و توسعه شغلی	۵	۱۲	۱۰/۰۳ ± ۱/۵۲
ماهیت کار	۳	۱۲	۱۰/۰۳ ± ۱/۶۴
مسئولیت	۴	۱۲	۱۰/۰۵ ± ۱/۴۸
موفقیت شغلی	۴	۱۲	۹/۸۲ ± ۱/۵۱
نمره کل	۸۸	۱۶۴	۱۳۹/۸۱ ± ۱۳/۲۵

و مثبتی بین رضایت شغلی و حقوق ماهیانه وجود دارد و شدت این
 ارتباط نیز خوب بود (جدول ۳).

همچنین جهت تعیین ارتباط بین رضایت شغلی و حقوق
 ماهیانه در پرستاران بیمارستان شهدا بندر گز در سال ۱۴۰۲ آزمون
 همبستگی اسپیرمن به کار رفت و نتایج نشان داد که ارتباط معنادار

جدول (۳): ارتباط خطی بین رضایت شغلی و حقوق ماهیانه پرستاران بیمارستان شهدا بندر گز

متغیر	مقدار همبستگی	معنی‌داری
حقوق ماهیانه	۰/۲۰	۰/۰۳

میانگین نمره کل و حیطه‌های رضایت زناشویی در پرستاران شاغل در بیمارستان شهدا بندر گز در جدول (۴) آورده شده است.

جدول (۴): میانگین نمره کل و حیطه‌های رضایت زناشویی در پرستاران بیمارستان شهدا بندر گز

متغیر	کمترین	بیشترین	انحراف معیار ± میانگین
پاسخ قراردادی	۳	۱۵	۸/۱۶ ± ۲/۵۰
رضایت زناشویی	۱۲	۲۷	۱۷/۵۵ ± ۲/۴۵
موضوعات شخصیتی	۳	۱۴	۷/۸۱ ± ۲/۳۴
ارتباط زناشویی	۵	۱۷	۱۰/۱۲ ± ۲/۵۰
حل تعارض	۷	۲۲	۱۲/۹۷ ± ۲/۸۰
مدیریت مالی	۴	۱۴	۷/۳۹ ± ۲
فعالیت‌های مربوط به اوقات فراغت	۵	۱۷	۱۰/۰۴ ± ۲/۳۶
روابط جنسی	۶	۱۷	۱۰/۲۴ ± ۲/۵۶
فرزند پروری	۶	۱۸	۱۰/۴۸ ± ۲/۵۱
بستگان و دوستان	۶	۱۸	۹/۸۷ ± ۲/۳۵
نقش‌های مربوط به برابری مرد و زن	۲	۹	۵ ± ۱/۵۸
جهت‌گیری عقیدتی	۵	۱۶	۹/۶۰ ± ۲/۶۴
نمره کل	۹۰	۱۶۵	۱۱۹/۲۵ ± ۱۹/۴۶

جهت تعیین ارتباط بین رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی در پرستاران بیمارستان شهدا بندر گز در سال ۱۴۰۲ در ابتدا نرمالیتی نمره کل رضایت شغلی و رضایت زناشویی با آزمون شاپیرو ویلک سنجیده شده و نتایج عدم نرمالیتی متغیرهای فوق را نشان داد ($p < 0/001$). در نتیجه آزمون همبستگی اسپیرمن جهت تعیین ارتباط خطی بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی به کار رفت. نتیجه آزمون نشان داد که ارتباط خطی معناداری بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی وجود ندارد (جدول ۵).

نتایج فراوانی رضایت زناشویی در پرستاران شاغل بیمارستان شهدا بندر گز نیز نشان داد که همه پرستاران رضایت فوق‌العاده‌ای از روابط زناشویی خود داشتند. به عبارتی نمره حاصل از پرسشنامه رضایت زناشویی ۱۱۹ پرستار $(90 \pm 19/46)$ بود که نشان‌دهنده رضایت فوق‌العاده از روابط زناشویی همسران است. بیشترین حیطه مربوط به حل تعارض $(12/97 \pm 2/80)$ و کمترین حیطه مربوط به نقش‌های مربوط به برابری مرد و زن $(5 \pm 1/58)$ بود.

جدول (۵): ارتباط خطی بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی پرستاران بیمارستان شهدا بندر گز

متغیر	رضایت شغلی	مقدار همبستگی	معنی‌داری
رضایت زناشویی	۰/۱۷	۰/۰۶	

بحث و نتیجه‌گیری

معدنار و مثبتی بین رضایت شغلی و حقوق ماهیانه وجود داشت و شدت این ارتباط نیز خوب بود. یافته نخست پژوهش نشان داد، نمره حاصل از پرسشنامه رضایت زناشویی ۱۱۹ پرستار شاغل در بیمارستان شهدا بندر گز ۹۰ بود که نشان‌دهنده رضایت فوق‌العاده از روابط زناشویی است. غیرهمسو با مطالعه اوایانگ^۱ (۲۰۱۹) (۱۹) و همسو با مطالعات

هدف پژوهش تعیین ارتباط بین رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی در پرستاران بیمارستان شهدا بندر گز در سال ۱۴۰۲ بود. نتایج بیانگر آن بود که همه پرستاران بیمارستان شهدا بندر گز رضایت فوق‌العاده‌ای از روابط زناشویی خود داشتند. بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی همبستگی وجود نداشت و همچنین ارتباط

^۱ Qiong Ouyang

تعارضات را بیان و حل‌وفصل نماید؛ بدیهی است که تأثیر مثبت این مسئله بر رضایت شغلی قابل تأمل است (۲۱).

همچنین نتایج مطالعه حاضر نشان داد که ارتباط معنادار و مثبتی بین رضایت شغلی و حقوق ماهیانه وجود دارد و شدت این ارتباط نیز خوب بود. تارکن و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای که باهدف بررسی ارتباط بین خصوصیات فردی و شغلی بر رضایت شغلی پرستاران انجام داده بودند، نشان دادند که درآمد سالانه و رفاه اقتصادی خانواده از عوامل تأثیرگذار و مثبت بر رضایت شغلی هستند (۲۷). حقوق مناسب، رفاه برای پرستار و خانواده وی را به دنبال داشته، این رضایت می‌تواند بر رضایت شغلی تأثیرگذار باشد (۲۱).

همچنین در پژوهش حاضر ارتباط خطی معناداری بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی وجود نداشت اما این ارتباط تمایل به معنادار شدن دارد که هم‌راستا با مطالعه افخمی و همکاران (۲۰۱۴) که نشان دادند رضایت شغلی کارکنان بهزیستی قادر به پیش‌بینی رضایت زناشویی نیست (۴) و غیرهمسو با خدابخشی کولایی و همکاران (۱۳۹۳) (۱۱) بود. از آنجاکه شناخت هرچه بیشتر رابطه کار و نهایتاً اینکه شناخت هرچه بیشتر رابطه کار و خانواده می‌تواند به بالا بردن سطح رضایت شغلی و زناشویی کمک کند و وقتی کارکنان کنترل بیشتری در کار خود داشته باشند و به آن‌ها اجازه داده شود در مورد هدف‌ها و ساعات کار خود تصمیم بگیرند و تصمیم‌گیری‌ها دخالت داده شوند رضایت شغلی و درنهایت رضایت از زندگی‌شان بیشتر می‌شود (۴). البته استفاده از مدل آموزشی غنی‌سازی خانواده برای کار به‌عنوان یک روش مداخله‌ای اثربخش جهت بهبود رضایت زناشویی و شغلی زن متأهل و زوجین و کاهش تعارض کار-خانواده زوجین هر دوشاغل بهره‌مند شوند (۱۲).

این پژوهش دارای محدودیت‌هایی نیز بود، اول اینکه در پژوهش حاضر به علت متفاوت بودن حالات روحی و جسمی پرستاران احتمال اینکه آن‌ها نخواهند اطلاعات واقعی خود را منعکس نمایند، وجود داشت که سعی شد با دادن توضیحات کافی و رعایت بی‌نامی پاسخگویان این مورد تا حد امکان کنترل گردد. دومین محدودیت نیز مربوط ضعف ماهیت مقیاس خود گزارشی لیکرتی پرسشنامه مورد استفاده بود که ممکن بود باعث تمایل پرستاران به پاسخدهی به‌صورت مشابه گردد که در این راستا با توزیع پرسشنامه‌ها در زمان و مکان مناسب و صرف زمان بیشتر برای تک‌تک مشارکت‌کنندگان، تلاش شد تا این مشکل نیز رفع گردد.

افخمی عقدا (۱۳۹۲) حاکی از آن است که زنان شاغل رضایتمندی زناشویی در چندین سویه از زنان خانه‌دار بهتر و عوامل تهدیدکننده ازدواج در آنان از زنان خانه‌دار کمتر بوده و پیوند آنان با همسرشان نیرومندتر است. خانواده‌هایی که زن و مرد هر دو شاغل هستند و کارهای خانه را بین خود تقسیم می‌کنند و مراقبت از بچه‌ها به عهده دو نفر است زوجین با انگیزه بیشتر به زندگی، کار و کسب درآمد می‌پردازند. نتیجه اینکه توازن مسئولیت‌ها و همکاری زوجین تأثیر مثبت بر رضایت زناشویی دارد (۴).

در این مطالعه، سطح رضایت شغلی پرستاران بندر گز متوسط به بالا قرار داشت. در این راستا طالبی و همکاران (۲۰۲۲) (۲۰) و تقریبی و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه‌ای رضایت شغلی پرستاران در سطح متوسط گزارش کردند (۲۱) و همچنین نارنجی ثانی و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه فراتحلیلی خود نشان دادند که میانگین کلی رضایتمندی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های ایران طی ده سال گذشته در حد متوسط است (۲۲) چیانگ^۱ و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند برعکس کشورهایی مثل آمریکا، اسکاتلند، انگلیس، کانادا و آلمان که پرستاران رضایت شغلی بالایی دارند (۲۳) رضایت شغلی، جزء بسیار مهمی از زندگی پرستاران است که می‌تواند بر امنیت بیماران، روحیه کارکنان، عملکرد و سودمندی، کیفیت، بازنشستگی زودرس، تعهد به سازمان و بیش از همه رضایتمندی بیماران تأثیر بگذارد. در بیمارستان‌هایی که پرستاران شاغل در آن رضایت شغلی بالایی دارند، مراقبت‌های پرستاری نیز از کیفیت مطلوب‌تری برخوردار است (۲۴).

رضایت شغلی حیطه‌های متعددی دارد که در محیط‌های کاری مختلف و در شرایط متفاوت، می‌تواند سبب کاهش میزان رضایت گردد. در مطالعه حاضر بیشترین حیطه‌های مؤثر در رضایت شغلی پرستاران بیمارستان بندر گز به ترتیب شناخت و قدردانی از افراد و کار آن‌ها (۲/۶۱ ± ۲۰/۳۰)، ارتباط (۳/۱۷ ± ۱۷/۳۳)، نحوه سرپرستی و نظارت (۲/۴۶ ± ۱۶/۶۸) و امنیت شغلی (۱/۸۴ ± ۱۳/۸۶) بود. از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی ارتباطات است که شامل رضایت از برخورد و عملکرد سرپرستار و مسئولان دفتر پرستاری است. یافته‌های مطالعات اقتدار و همکاران (۲۰۲۳) (۷) و البشیرنی و مازری (۲۰۱۸) (۲۵) و پاسپار و همکاران (۲۰۱۸) (۲۶) نیز نشان داد که حمایت مافوق‌ها و ارتباط حرفه‌ای آن‌ها با پرستاران بر رضایت شغلی مؤثر است. وجود روابط مناسب با مسئولان می‌تواند شرایطی را ایجاد کند که در آن شرایط پرستار بتواند به راحتی مسائل و

^۱ Chiang

تشکر و قدردانی

بدین وسیله مجربان طرح، از اعضای شوراهای پژوهشی دانشگاه آزاد بندر گز و همچنین تمامی پرستاران بیمارستان شهیدان بندر گز که با تکمیل پرسشنامهها امکان اجرای این طرح را فراهم آوردند، تقدیر می‌نمایند.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش مصوب کمیته تحقیقات پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی بندر گز با کد اخلاق IR.IAU.BABOL.REC.1402.088 است.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تضاد و تعارض منافی در خصوص پژوهش انجام‌شده حاضر وجود ندارد.

حمایت مالی

ندارد.

References:

1. Khaneghai K, Parvin A, Vaisi Raygani AA, Abdi A, Salari N, Mohammadi MM. Predicting Job burnout based on job satisfaction, organizational commitment, emotional intelligence, and five personality traits in kermanshah nurses. *Nurs Midwifery J* 2023;20(11):939-53. <https://doi.org/10.52547/unmf.20.11.939>
2. Karami J, Moradi A, Hatamian P. The effect of resilience, self-efficacy, and social support on job satisfaction among the employed, middle-aged and elderly. *Iran J Ageing* 2017;12(3):300-11. <https://doi.org/10.21859/sija.12.3.300>
3. Sadeghi Kortovigi M FF, Nehrir B, Moradian T. Comparison of Job Satisfaction of Nurses in Two Hospitals Affiliated by the Armed Forces in Tehran, Iran in 2018. *J Milit Med* 2020;20(10):1033-43.
4. Afkhami Aqda M, Kamali Zarch M, Rastegar K, Falahti M, Dehgan Z, Hakimian E. Relationship between job satisfaction and marital satisfaction in. *Tolooebehdasht* 2013;12(1):119-32.
5. Adib-Hajbaghery M, Lotfi M, Hosseini F. The relationship between occupational stress and marital satisfaction of nurses. *J Health Care* 2014;16(1):9-18.
6. Fakhr A AS. Evaluation of stressors in operating room nurses. *Researchers* 2017;15(2):27-31.
7. Eghtedar S, Soheili A, Nemati S. The Communication skills of nursing managers and their associations with nurses' job satisfaction and anxiety. *Nurs Midwifery J* 2023;21(9):708-17.
8. Habib S SA. Job satisfaction and mental health in the staff of a public hospital. *Iran Psychiatr Clin Psychol* 2003;8:1-2.
9. Gramkhani B R, Davarnia. The effect of emotion-focused couple therapy on reducing marital stress in couples. *Zanko J Med Sci* 2017;18(56):56-69.
10. Zandipour T, Momeni JM. A study on the relationship between marital satisfaction and job satisfaction among employees of Sewage Water Company in Tehran. 2011.
11. Khodabakhshi Koolae A, Azad M, Navidian A, Falsafinezhad M, Rahmatizadeh M. The relationship between employment of male doctors with marital satisfaction and life quality of their wives. *Iran J Nurs Res* 2015;10(3):89-99.
12. Makipour S, Shafiabadi A, Falsafinejad M, Khodabakhshi-Koolae A. The effectiveness of family enrichment model for work on marital satisfaction, career and work-family conflict of married female

- managers. *Appl Fam Ther J* 2023;4(2):414-39.
<https://doi.org/10.61838/kman.afij.4.2.26>
13. khaje f, Khezri-Moghadam N. The relationships between alexithymia and interpersonal problems with marital satisfaction in married female nurses of the public hospitals in kerman city. *Nurs Midwifery J* 2016;14(7):630-8.
14. Ahmadian H. The relationship model of sexual dissatisfaction and quality of life in obese people with respect to the mediating role of marital intimacy. *J Shahid Sadoughi Univ Med Sci* 2020;28(1):14.
<https://doi.org/10.18502/ssu.v28i1.3133>
15. Luthans F. *Organizational behavior: An evidence-based approach*: McGraw-Hill/Irwin; 2011.
16. Nahryr B EA, Tofighi SH, Karimi Zarchi A, Honarvar H. Between job satisfaction and organizational commitment of nurses in hospitals. *J Milit Med* 1389;12(1):23-6.
17. Fowers BJ, Olson DH. ENRICH Marital Satisfaction Scale: A brief research and clinical tool. *J Fam Psychol* 1993;7(2):176. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.7.2.176>
18. Saatchi. Mahmoud KK, Askarian. Mahnaz. Psychological tests. Publish editing 1389.
19. Ouyang YQ, Zhou WB, Xiong ZF, Wang R, Redding SR. A Web-based Survey of Marital Quality and Job Satisfaction among Chinese Nurses. *Asian Nurs Res* 2019;13(3):216-20.
<https://doi.org/10.1016/j.anr.2019.07.001>
20. talebi r, asghari e, sarbakhsh p, sheikhalipour z, nazari l. Career anchors and its relationship with nurses' job satisfaction. *Iran J Nurs Res* 2022;17(3):36-46.
21. Tagharrobi z, Sharifi K, Khosrojerdi z, Sooki Z. Nurses' job satisfaction and its related factors. *Feyz Med Sci J* 2021;25(5):1265-74.
22. Narenji F, Hejazi S, Asadi S, Mohathes M J. Nurses' job satisfaction in the last ten years with a systematic meta-analysis and review approach. *Q J Nurs Manag* 2020;9(3):19-32.
23. Chiang L CS. International Comparison of the Job Satisfaction of Nurses and Gross Domestic Product (GDP): A Systematic Review. In: *Advances in Evidence Synthesis: special issue Cochrane Database of Systematic Reviews*. 2020;9.
24. Razmi H, Asadi H, Mehri S. Comparing the Quality of Work Life and Job Satisfaction of Nurses Working in the Corona and Other Wards. *J Health Care* 2024;25(3):256-68.
25. Elsherbeny E E-MR. Job satisfaction among nurses working in mansoura university hospital:Effect of socio-demographic and work characteristics. *Egypt J Occup Med* 2018;42(2):227-40.
<https://doi.org/10.21608/ejom.2018.6807>
26. Pasyar N RM, Gholamzadeh S, Sharif F. Correlation between Nurse /Manager Professional Collaborative Behaviors and Nurses' Job Satisfaction. *Iran J Nurs* 2018;31(112):32-43.
<https://doi.org/10.29252/ijn.31.112.32>
27. Tarcan M, Hikmet N, Schooley B, Top M, Tarcan GY. An analysis of the relationship between burnout, socio-demographic and workplace factors and job satisfaction among emergency department health professionals. *Appl Nurs Res* 2017;34:40-7.
<https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.02.011>

INVESTIGATING THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND THE QUALITY OF MARITAL RELATIONSHIPS IN THE NURSES WORKING AT SHOHADA HOSPITAL OF BANDAR GAZ, IRAN IN 2023

Fatemeh Khodadadi¹, Somayeh Rostami², Maliheh Abbasi^{3*}

Received: 25 February, 2024; Accepted: 27 April, 2024

Abstract

Background & Aims: All couples aspire to have a happy and satisfying married life. Job satisfaction can play a crucial role in determining the quality of marital relationships. Therefore, the present study was conducted to determine the relationship between job satisfaction and the quality of marital relationships among nurses at Bandar Gaz Shohada Hospital in 2023.

Materials & Methods: This descriptive cross-sectional-correlation study was conducted on nurses working at Bandar Gaz Shohada Hospital in 2023. The research population consisted of all 119 nurses included in the study through census sampling. The data collection tools used were a demographic information questionnaire, a job satisfaction questionnaire (Loutanz), and a marital satisfaction questionnaire (Enrich). The collected data was analyzed using SPSS version 21, utilizing descriptive and analytical statistics. In this study, $P < 0.05$ was considered statistically significant.

Results: The nurses in Bandar Gaz reported a high mean job satisfaction score (139.81 ± 13.25) and a high mean marital satisfaction score (119.25 ± 19.46), indicating high satisfaction with their jobs and marital relationships. However, Spearman's correlation test showed no significant linear relationship between job and marital satisfaction ($r=0.17$; $p=0.06$).

Conclusion: The results showed that all Bandar Gaz Shohada Hospital nurses were extremely satisfied with their marital relationships. There was no correlation between job satisfaction and marital satisfaction. However, counselors and psychologists who specialize in couples therapy should consider emphasizing the significance of job satisfaction as a crucial factor in couples' psychological interventions.

Keywords: Job Satisfaction, Marital Relationship, Nurses

Address: Department of Nursing, Bandar Gaz Branch, Islamic Azad University, Bandar Gaz, Iran

Tel: +989356633214

Email: malihe.abbasi@gmail.com

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, as long as the original work is properly cited.

¹ Student Research Committee, Bandar Gaz Branch, Islamic Azad University, Bandar Gaz, Iran

² Department of Nursing, Bandar Gaz Branch, Islamic Azad University, Bandar Gaz, Iran

³ Department of Nursing, Bandar Gaz Branch, Islamic Azad University, Bandar Gaz, Iran (Corresponding Author)