

دانش و پژوهش

دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

علوم تربیتی و روان‌شناسی

شماره هشتم - تابستان ۱۳۸۰

صص ۵۴ - ۳۹

بررسی میزان رضایت از زندگی همسران مدیران ارشد سازمانهای دولتی استان اصفهان

آذرقلی زاده* - محبوبه خالقی** فریخی

رساله‌های علمی

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی میزان رضایت از زندگی همسران مدیران ارشد سازمانهای دولتی استان اصفهان در ابعاد پنجگانه رضایت از زندگی انجام شد. به منظور دستیابی به اهداف پژوهش تعداد ۱۵۰ نفر از مدیران ارشد که اعضای شورای اداری استانداری در سال ۱۳۷۹ بودند به همراه همسران آنها به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. از ۱۵۰ نفر تعداد ۹۳ نفر به پرسشنامه پاسخ دادند. بنابراین، میزان بازگشت پرسشنامه‌ها در حدود ۶۳ درصد بود. سؤالات اصلی پژوهش عبارت بود از:

- ۱- میزان رضایت همسران مدیران ارشد از نظر اقتصادی تا چه حد است؟
- ۲- میزان رضایت همسران مدیران ارشد از نظر اجتماعی تا چه حد است؟
- ۳- میزان رضایت همسران مدیران ارشد از نحوه تربیت فرزندان تا چه حد است؟

*- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان)

** - کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی

۴- میزان رضایت همسران مدیران ارشد از انجام امور روزمره زندگی تا چه حد است؟

۵- میزان رضایت همسران مدیران ارشد از نظر عاطفی تا چه حد است؟
سؤال فرعی پژوهش عبارت بود از:

۱- آیا بین ویژگیهای جمعیت‌شناختی مدیران با میزان رضایت از زندگی همسران آنها رابطه وجود دارد؟

در این پژوهش، تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. آزمون t نشان داد میانگین‌های میزان رضایت همسران در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، نحوه تربیت فرزندان، انجام امور روزمره و عاطفی بیشتر از سطح متوسط بود. همچنین میزان رضایت عاطفی از زندگی همسران مدیرانی که رشته تحصیلی آنها با نوع مسؤولیت آنها مرتبط بود، بیشتر بود. در راستای یافته‌های پژوهش پیشنهادهایی نیز ارائه گردید.

مقدمه

در جهان امروز، پیچیده‌تر شدن جوامع بشری و روابط حاکم بر اجتماعات از یک سو و گسترش روزافزون نیازهای بشر از نظر کمی و کیفی از سوی دیگر، منجر به توسعه سازمانهای اجتماعی در جهت تأمین این نیازها شده است. یکی از مهمترین فعالیتها در زندگی اجتماعی بشر امروز، پدیده مدیریت است. در عصر حاضر به مدد این فعالیت است که مأموریتها و اهداف سازمانها تحقق می‌یابند، از منابع و امکانات موجود بهره‌برداری می‌شود و توانایی و استعداد انسانها از بالقوه به بالفعل تبدیل می‌شود (ابزری، ۱۳۷۶، ص ۲۳). محدودیت وقت و پیچیدگی روزافزون امور شغلی و زندگی مدیران در انجام وظایف اداری، تأثیر زیادی بر نقشهای خانوادگی آنها، به خصوص همسر، فرزندان، بستگان و اطرافیان در روابط اجتماعی می‌گذارد. نظر به اینکه کار مدیران به خصوص مدیران ارشد، هم به جهت کمی و هم کیفی دارای گسترده‌گی و پیچیدگی است و به تبع آن مسؤولیت بیشتری را نیز در بردارد، می‌توان آن را در دسته مشاغل با فشار بالا قلمداد نمود (ابزری، ۱۳۷۶، ص ۸۹). پاهل^۱ (۱۹۷۲) در

تحقیقی تحت عنوان «مدیران و همسران آنها»، به این نتیجه رسید که بیشترین مشکلات این همسران در ارتباط با جابه‌جایی‌های مکرر، احساس تنهایی، حضور کم همسر در خانه و سنگینی امور خانه بوده است (پتروسلی، ترجمه پویان، ۱۳۷۳، ص ۲۶۱). طبق یافته‌های الوانی و ابطحی (۱۳۷۰) ۹۲ درصد از مدیران مورد بررسی به نحوی با فشارهای عصبی غیر قابل تحمل که زندگی آنها را مختل کرده است رو به رو هستند. بر اساس یافته‌های مهدوی (۱۳۷۵) بیشترین نارضایتی همسران در زمینه‌های اقتصادی است. تعارضهای کار و خانواده هنگامی به وجود می‌آید که فشارهای مربوط به نقش و انتظارات در کار و خانواده با یکدیگر ناهم‌ساز باشند، مانند زمانی که شرکت در یک نقش، مشارکت در نقش دیگر را غیرممکن می‌سازد و شامل تنیدگیهای شغلی، فشار کاری زیاد، تعارض نقش و نیز مشکلات مربوط به مراقبت از فرزندان، نگهداری از بزرگسالان و مسائل مربوط به تعادل بین شغل، خانواده و نیازهای شخصی می‌باشد. در نهایت فشارهای روانی دارای کیفیت واگیر است و به جنبه‌های دیگر زندگی فرد نیز سرایت می‌کند (کارلسون^۱، ۱۳۷۸، ص ۴۰). به زعم کینیر و دیگران (۱۹۹۱)، اعتماد به نفس بالا و زندگی مرفه، در رفع تعارضات کار و خانواده مؤثر است. اریکسون و ربکا (۱۹۹۳)، اعتقاد دارند که هیجان مربوط به محیط کار بیشترین تأثیر را بر روابط زناشویی دارد و به طور منفی با چگونگی احساسات کیفیت زناشویی در ارتباط است. به اعتقاد باس و ویلهم (۱۹۹۵)، مرزهای بین کار کردن و خانواده به اندازه کافی نفوذپذیر هستند تا هر دو زوج را تحت تأثیر قرار دهد و گاهی نیز بر ساخت و نقش خانواده تأثیر شدیدی می‌گذارد. طبق تحقیقات آدامز و دیگران (۱۹۹۶)، فشارهای شغلی و نارضایتی خانواده از شغل، بر رضایت از زندگی و دریافت حمایت‌های اجتماعی خانواده از جامعه آثار منفی می‌گذارد. نتایج تحقیقات فورثوفر و دیگران (۱۹۹۶)، نشان داد که کاهش بهره‌وری کارمندان در هر ماه به علت فشارها و اختلافات زناشویی صورت می‌گیرد و این کاهش بهره‌وری در مردان بیشتر از زنان به چشم می‌خورد. بنابراین اگر سیاستی اتخاذ شود تا از کارمندان متأهل حمایت مالی کنند، در آن صورت اختلافات زناشویی و پیامدهای آن بدون شک تا حدود زیادی کاهش می‌یابد.

با توجه به مطالب ارائه شده، لزوم توجه به همسران مدیران ارشد که در ساختار خانوادگی، نقش مادر و مربی را بازی می‌کنند و فراهم شدن بستر رشدی مناسب برای فرزندان بستگی به وجود گرانیمایه آنها دارد، باید در اولویت قرار گیرد. در همین راستا، پژوهشگر بر آن است تا میزان رضایت همسران مدیران ارشد را در ابعاد پنجگانه اقتصادی، اجتماعی، عاطفی و نظایر آن بررسی نموده و با توجه به نتایج حاصل، راهکارهایی برای اصلاح و بهبود سطح رضایت از زندگی در این زمینه‌ها ارائه نماید.

سوالات پژوهش

به منظور انجام این پژوهش، پرسشهای زیر تنظیم شد.

سوالات اصلی پژوهش

- ۱- میزان رضایت همسران مدیران ارشد از نظر اقتصادی تا چه حد است؟
- ۲- میزان رضایت همسران مدیران ارشد از نظر اجتماعی تا چه حد است؟
- ۳- میزان رضایت همسران مدیران ارشد از نحوه تربیت فرزندان تا چه حد است؟
- ۴- میزان رضایت همسران مدیران ارشد از انجام امور روزمره زندگی تا چه حد است؟
- ۵- میزان رضایت همسران مدیران ارشد از نظر عاطفی تا چه حد است؟

سؤال فرعی پژوهش

- ۱- آیا میان ویژگیهای جمعیت‌شناختی مدیران با میزان رضایت از زندگی همسران آنها رابطه وجود دارد؟

فرضیه اصلی پژوهش

میزان رضایت همسران مدیران در ابعاد پنجگانه زندگی از مقدار متوسط بیشتر است.

روش پژوهش

با توجه به اینکه این تحقیق درصدد است میزان رضایت از زندگی همسران مدیران ارشد سازمانهای دولتی استان اصفهان را بررسی کند، روش توصیفی از نوع پیمایشی است. در حقیقت در این تحقیق، محقق درصدد توصیف و تشریح دیدگاههای همسران مدیران

ارشد بر آمد و هدف آن روشن ساختن باورها، تصورات و طرز تلقی یا نگرش همسران مدیران ارشد سازمانهای دولتی استان اصفهان در ارتباط با ابعاد پنجگانه رضایت از زندگی بوده است.

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه همسران مدیران ارشد سازمانهای دولتی استان اصفهان هستند که شامل ۱۵۰ نفر می‌باشند. به دلیل محدودیت جامعه آماری، کل افراد به عنوان نمونه مورد بررسی قرار گرفتند. از مجموع ۱۵۰ پرسشنامه، تعداد ۹۳ پرسشنامه کامل مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

شیوه جمع‌آوری اطلاعات

بعد از تعیین نمونه آماری پژوهش و انجام مکاتبات لازم با دانشگاه و استانداری و ایجاد هماهنگی، پرسشنامه‌های آماده شده، در یک مصاحبه حضوری و به صورت انفرادی، همراه با توضیحات لازم به هر یک از مدیران ارشد در سازمان مربوط تحویل داده شد تا خود و همسران آنها، آن را تکمیل و به پژوهشگر ارائه دهند.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

ابزار جمع‌آوری پرسشنامه تنظیم شده در دو قسمت است: پرسشنامه جمعیت‌شناسی را فقط مدیران تکمیل کردند و پرسشنامه سنجش میزان رضایت از زندگی را همسران مدیران تکمیل نمودند.

۱- پرسشنامه جمعیت‌شناسی

بر اساس مطالعاتی که بر روی تأثیر عوامل مختلف بر میزان رضایت از زندگی انجام شده و با توجه به متغیرهای تأثیرگذار، پرسشنامه‌ای تنظیم شد که شامل تعدادی سؤال در زمینه سن، تحصیلات، وضعیت اشتغال، تعداد فرزندان، وضعیت مسکن، سابقه مدیریت و نظایر آن می‌باشد.

۲- پرسشنامه سنجش میزان رضایت از زندگی

با توجه به متغیرهای تأثیرگذار بر میزان رضایت از زندگی و با توجه به مطالعات انجام شده در این زمینه، پرسشنامه‌ای در ابعاد پنجگانه میزان رضایت با ۶۴ سؤال تنظیم گردید. این پرسشنامه دارای ابعاد اقتصادی، اجتماعی، نحوه تربیت فرزندان، انجام امور روزمره و عاطفی است. در این پرسشنامه جهت نمره‌گذاری هر سؤال، به پاسخ مثبت (بلی) نمره ۱ یک و به پاسخ منفی (خیر) نمره ۵ صفر تعلق گرفت و مجموع نمرات مثبت به عنوان نمره فرد تلقی شد. همچنین برای میزان رضایت افراد، طبق مقیاس لیکرت، در هر سؤال، به گزینه رضایت «خیلی زیاد» نمره ۵ و به گزینه «رضایت زیاد» نمره ۴، به گزینه «رضایت متوسط» نمره ۳، به گزینه «رضایت کم» نمره ۲ و بالاخره به گزینه «رضایت خیلی کم» نمره ۱ تعلق گرفت. نمره رضایت هر فرد عبارت است از مجموع نمرات او در همه جوابها. در ضمن در بعد تربیت فرزندان دو سؤال به صورت منفی درج شد (۴۱-۴۰) و نمره‌گذاری به آن دو سؤال نیز به صورت عکس انجام گرفت. در این پژوهش، جهت تشخیص پایایی پرسشنامه در مطالعه مقدماتی این پژوهش، روی ۳۰ نفر ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید و ضریب پایایی این پرسشنامه ۸۷ درصد برآورد گردید، که در سطح آلفای ۱ درصد معنی دار بوده و حاکی از پایایی بالای ابزار اندازه‌گیری است. همچنین روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه با اخذ نظر استادان محترم راهنما و مشاور و تنی چند از استادان محترم دانشگاه مورد تأیید قرار گرفت.

روشهای تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفت. در سطح آمار توصیفی، با استفاده از شاخص‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته و در سطح آمار استنباطی، از آزمونهای تک‌متغیره، تحلیل واریانس، و آزمون فریدمن استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید.

داده‌های پژوهش

جدول ۱- توزیع فراوانی و درصد همکاری پاسخگویان بر اساس نوع مسؤولیت آنها

نوع مسؤولیت	فراوانی	تعداد پرسشنامه‌های برگشت شده	درصد میزان همکاری
مدیران استانداری و شهردار اصفهان	۸	۵	۶۲/۵
فرمانداران	۱۹	۱۲	۶۳/۵
نمایندگان مجلس	۱۹	۹	۴۷/۴
فرماندهی (نظامی - انتظامی)	۷	۱	۱۴/۳
مدیران کل	۳۴	۲۵	۷۳/۵
رؤسای سازمانها	۲۶	۱۷	۶۵/۴
رؤسای شرکتها	۱۴	۱۱	۷۸/۴
رؤسای بانکها	۸	۷	۸۷/۵
رؤسای دانشگاهها	۶	۱	۱۶/۷
ارگانها	۹	۵	۵۵/۵
جمع	۱۵۰	۹۳	

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که بیشترین میزان همکاری ۸۷/۵ درصد مربوط به رؤسای بانکها، کمترین میزان همکاری ۱۴/۳ درصد فرماندهان و ۱۶/۷ درصد مربوط به رؤسای دانشگاهها می‌باشد.

جدول ۲- توزیع فراوانی و درصد میزان تحصیلات مدیران

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد
فوق دیپلم و کمتر	۳۶	۳۸/۷
کارشناسی	۳۵	۳۷/۶
کارشناسی ارشد و بالاتر	۲۲	۲۳/۶
جمع	۹۳	۱۰۰

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد بیشترین میزان تحصیلات مدیران ۳۸/۷ درصد (۳۶ نفر)، فوق دیپلم و کمتر و ۳۷/۶ درصد (۳۵ نفر)، کارشناسی است.

جدول ۳- توزیع فراوانی و درصد مرتبط بودن رشته تحصیلی مدیران با نوع مسؤولیت آنها

مرتبط بودن	فراوانی	درصد
مرتبط	۷۷	۸۲/۷
غیرمرتبط	۱۶	۱۷/۲
جمع	۹۳	۱۰۰

چنانکه ملاحظه می‌گردد رشته تحصیلی ۸۲/۷ درصد (۷۷ نفر) از مدیران با مسؤولیت آنها مرتبط و ۱۷/۲ درصد (۱۶ نفر)، غیرمرتبط است.

جدول ۴- توزیع فراوانی و درصد میزان سابقه مدیران

سابقه مدیران (به سال)	فراوانی	درصد
کمتر از ۱۵	۱۴	۱۵
۱۵-۲۵	۵۷	۶۱/۳
۲۵ و بیشتر	۲۲	۲۳/۶
جمع	۹۳	۱۰۰

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که بیشترین تعداد ۶۱/۳ درصد (۵۷ نفر)، مدیران دارای سابقه ۱۵-۲۵ و کمترین سابقه ۱۵ درصد (۱۴ نفر)، کمتر از ۱۵ سال می‌باشد.

جدول ۵- توزیع فراوانی و درصد وضعیت اشتغال همسران مدیران

شغل همسران	فراوانی	درصد
خانه‌دار	۵۷	۶۱/۳
شاغل	۳۶	۳۸/۷
جمع	۹۳	۱۰۰

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که ۶۱/۳ درصد (۵۷ نفر)، خانه‌دار و ۳۸/۷ درصد (۳۶ نفر)، شاغل هستند.

جدول ۶- توزیع فراوانی و درصد وضعیت مسکن

وضعیت مسکن	فراوانی	درصد
استیجاری	۸	۹
سازمانی	۲۴	۲۶
شخصی	۶۱	۶۵
جمع	۹۳	۱۰۰

بر اساس داده‌های جدول ۶، ۶۵ درصد (۶۱ نفر)، از خانواده‌ها منزل شخصی، ۲۶ درصد (۲۴ نفر)، منزل سازمانی و ۹ درصد (۸ نفر)، منزل استیجاری دارند.

جدول ۷- توزیع میانگین‌های میزان رضایت از ابعاد پنجگانه اقتصادی، اجتماعی نحوه تربیت فرزندان، انجام امور روزمره و عاطفی

ابعاد پنجگانه	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t	p
اقتصادی	۳/۴۳	۰/۸۱۷	۰/۰۸	۵/۱۳	۰/۰۰۰
اجتماعی	۳/۶۴	۰/۸۴۶	۰/۰۸	۷/۴۰	۰/۰۰۰
تربیت فرزندان	۳/۵۱	۰/۹۳۴	۰/۰۹	۵/۲۷	۰/۰۰۰
انجام امور روزمره	۳/۴۹	۰/۸۰۹	۰/۰۸	۵/۷۵	۰/۰۰۰
عاطفی	۳/۹۸	۰/۶۵۱	۰/۰۶	۱۳/۰۱	۰/۰۰۰

$$H_0: \mu \leq 3$$

$$H_1: \mu > 3$$

با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح ($p < 0/01$) معنی دار است. بنابراین فرض صفر رد می‌گردد. به عبارت دیگر میزان رضایت از زندگی همسران مدیران ارشد از ابعاد پنجگانه رضایت بیش از سطح متوسط می‌باشد.

جدول ۸- توزیع درصد فراوانی بیشترین و کمترین مؤلفه‌های مربوط به میزان رضایت همسران در ابعاد پنجگانه

F	
۵۵/۹	کمترین خرید زیورآلات
۸۶/۶	بیشترین داشتن تلفن
۴۶/۱	کمترین رفت و آمد با همسایه‌ها
۸۰/۵	بیشترین داشتن روابط اداری مناسب با همکاران هم‌تراز در محل کار
۳۹	کمترین رسیدگی به تکالیف و دروس فرزندان
۷۸	بیشترین صمیمیت و ارتباط دوستانه با فرزندان
۲۰	کمترین کمک به همسر خود در امور خانه‌داری
۷۳/۴	بیشترین کمک به اسباب‌کشی
۳۹/۲	کمترین تفریحات دوفره و اختصاصی با همسر
۹۲/۳	بیشترین اعتماد مدیر نسبت به همسر

جدول ۹- مقایسه میانگین‌های نمره رضایت از زندگی همسران در ابعاد پنجگانه (بر اساس آزمون فویدمن)

میانگین رتبه	ابعاد رضایت
۳/۷۴	عاطفی
۳/۵۶	اجتماعی
۲/۸۹	تربیت فرزندان
۲/۷۵	روزمره
۲/۴۵	اقتصادی

$$N = 93 \quad P = 0/000 \quad df = 4 \quad X^2_T = 34/43$$

جدول ۹ نشان می‌دهد که بیشترین میزان رضایت همسران مربوط به ابعاد عاطفی و اجتماعی و کمترین میزان رضایت مربوط به ابعاد اقتصادی است.

جدول ۱۰- آزمون معنی داری تفاوت ابعاد پنجگانه رضایت به تفکیک مرتبط بودن یا نبودن رشته تحصیلی مدیران با نوع مسؤلیت آنها

ابعاد رضایت	F مشاهده شده	سطح معناداری	t مشاهده شده	df	سطح معناداری
اقتصادی	۲/۲۴۷	۰/۱۳۷	-۰/۶۰۳	۹۱	۰/۵۴۸
روابط اجتماعی	۰/۴۸۶	۰/۴۸۷	-۰/۴۶۰	۹۱	۰/۶۴۸
ارتباط با فرزندان	۱/۲۸۶	۰/۲۶۰	۱/۴۱۶	۹۱	۰/۱۶۰
همکاری در امور روزمره	۰/۴۱۹	۰/۵۱۹	۰/۷۵۳	۹۱	۰/۴۵۴
روابط عاطفی	۲/۴۵۳	۰/۱۲۱	۱/۹۸۹	۹۱	۰/۰۵۰

مطابق جدول شماره ۱۰، مقادیر مشاهده شده از آزمونهای تفاوت، بجز تفاوت معنادار رضایت در ابعاد عاطفی که در سطح ۰/۰۵ معنادار است، در سایر ابعاد معنادار نیست.

جدول ۱۱- مقایسه میانگین نمرات رضایت همسران مدیران با توجه به مرتبط بودن یا نبودن رشته تحصیلی با نوع مسؤلیت آنها

ابعاد	رشته مرتبط		رشته غیرمرتبط	
	S	\bar{X}	S	\bar{X}
اقتصادی	۰/۸۷۴	۳/۴۱	۰/۴۵۶	۳/۵۴
اجتماعی	۰/۸۷۷	۳/۶۳	۰/۶۹۵	۳/۷۳
تربیت فرزندان	۰/۸۱۷	۳/۵۷	۱/۱۷	۳/۲۱
امور روزمره	۰/۸۲۹	۳/۵۱	۰/۷۱۱	۳/۳۴
عاطفی	۰/۶۱۱	۳/۹۴	۰/۷۷۳	۳/۵۹

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از بررسی میزان رضایت از زندگی همسران به شرح زیر است:
طبق جدول ۷ آزمون ۱، معناداری تفاوت بین میانگین‌های رضایت «مشاهده شده» و رضایت «مورد انتظار» همسران در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، تربیت فرزندان، انجام امور روزمره و عاطفی را بیشتر از سطح متوسط نشان می‌دهد.

جدول ۸ در ارتباط با میزان رضایت همسران از زندگی نشان می‌دهد که:

۱- در «ابعاد اقتصادی» میزان رضایت همسران ۸۶/۶ درصد در حد خیلی زیاد و زیاد مربوط به «داشتن تلفن» و در حد خیلی کم و کم مربوط به «خرید زیورآلات» با ۵۵/۹ درصد است. شاید داشتن «تلفن» به عنوان یک وسیله ارتباطی در روابط خانوادگی و اجتماعی آنها موجب ابراز رضایت مندی بیشتری شده است. همچنین طرز نگرش و تلقی عامه مردم از رفاه اقتصادی مدیران، بر انتظارات همسران آنها تأثیر می‌گذارد. با توجه به اینکه خرید «زیورآلات» پس از تأمین مایحتاج ضروری مطرح می‌شود، احتمالاً با درآمد اقتصادی واقعی مدیران تناسب ندارد.

۲- در «ابعاد اجتماعی» میزان رضایت همسران ۸۰/۵ درصد در حد خیلی زیاد و زیاد مربوط به «داشتن روابط اداری مناسب مدیران با همکاران هم‌تراز در محل کار» و کمترین میزان رضایت ۴۶/۱ درصد مربوط به «رفت و آمد با همسایه‌ها» است. انسان به موازات صنعتی شدن و پیچیده‌تر شدن شیوه زندگی، بیشترین وقت خود را مصروف برنامه‌ها و مسائلی مرتبط با علاقه شخصی و خانوادگی می‌نماید و به تبع آن مناسبات عاطفی، اجتماعی نظیر ارتباط با همسایه‌ها هر روز کم‌رنگتر می‌شود.

۳- در ابعاد «تربیت فرزندان» میزان رضایت همسران ۷۸ درصد در حد خیلی زیاد و زیاد مربوط به «صمیمیت و ارتباط دوستانه مدیران با فرزندان» و کمترین میزان رضایت در حد خیلی کم و کم ۳۹ درصد مربوط به «رسیدگی مدیران به تکالیف و دروس فرزندان» است. مدیران علاوه بر تواناییهای ارتباطی در نقش پدر دارای تجاربی در روابط با دیگران در محیط کار و جامعه هستند که بر موفقیت آنان در ایجاد روابط صمیمانه با فرزندان خود تأثیر می‌گذارند. از طرفی به دلیل پرمشغله بودن و گرفتاری شغلی نمی‌توانند در برنامه‌های روزمره یا هفتگی وقت و فرصت کافی به فرزندان خود اختصاص دهند.

۴- در ابعاد «انجام امور روزمره» میزان رضایت همسران $73/4$ درصد در حد خیلی زیاد و زیاد مربوط به «کمک مدیران به اسباب‌کشی» و کمترین میزان رضایت در حد خیلی کم و کم 20 درصد مربوط به «کمک به همسر در امور خانه‌داری» است. یافته‌های پاهل (۱۹۷۲) حاکی از آن است که یکی از مشکلات همسران مدیران در ارتباط با کار شوهران آنها، سنگینی مسؤولیت امور خانه است. در پژوهش اخیر نیز میزان رضایت از مؤلفه‌های مربوط به همکاری مدیران در امور مربوط به منزل پایین است.

۵- در ابعاد «عاطفی» میزان رضایت همسران $92/3$ درصد در حد خیلی زیاد و زیاد مربوط به «اعتماد مدیران نسبت به همسر» و کمترین میزان رضایت در حد خیلی کم و کم $39/2$ درصد مربوط به «تفریحات دونفره و اختصاصی» است.

یافته‌های پژوهش پاهل (۱۹۷۲) نشان داد که یکی از مشکلات همسران مدیران، حضور کم همسرشان در خانه بوده است. بنابراین یافته‌ی اخیر مؤید یافته‌ی پاهل (۱۹۷۲) است. شأن و منزلت مدیران موجب التزام عملی خود و خانواده‌ی آنها نسبت به ارزشهای اخلاقی و همچنین برآورده نمودن انتظارات اجتماعی است و اعتماد به عنوان یکی از تجلیات ارزشمند اخلاقی و سلامت رفتاری است.

۶- در مقایسه‌ی ابعاد مختلف و میزان رضایت همسران جدول شماره ۹ نشان می‌دهد که بیشترین میزان رضایت همسران از ابعاد «عاطفی» و کمترین میزان رضایت آنها از ابعاد «اقتصادی» است. این یافته با یافته‌ی مهدوی (۱۳۷۵) مبنی بر اینکه بیشتر ناراضی‌های همسران در زمینه‌های اقتصادی است، همخوانی دارد. همچنین طرز نگرش و تلقی عامه‌ی مردم از رفاه اقتصادی مدیران، بر انتظارات همسران آنها تأثیر می‌گذارد.

۷- در ارتباط با سؤال فرعی این پژوهش جدول شماره ۱۰ نشان می‌دهد که میزان رضایت همسران مدیرانی که رشته‌ی تحصیلی آنها مرتبط با نوع مسؤولیت آنهاست، در ابعاد «عاطفی» بیشتر است. بر اساس یافته‌های اریکسون و ربکا (۱۹۹۳) هیجان مربوط به محیط کار بیشترین تأثیر را بر روابط زناشویی دارد و به‌طور منفی با چگونگی احساسات و کیفیت روابط زناشویی در ارتباط است. بنابراین، یافته‌ی اخیر مؤید یافته‌ی اریکسون و ربکا (۱۹۹۳) است. در پژوهش اخیر، شاید علت تفاوت میزان رضایت همسران در ابعاد عاطفی این باشد که مدیرانی که رشته‌ی تحصیلی مرتبط با نوع مسؤولیت

خود ندارند، هیجان و اضطراب بیشتری را در محیط کار و به تبع آن در محیط خانواده تجربه می‌کنند. انتقال هیجان و اضطراب به محیط خانه می‌تواند رضایت همسران را تحت تأثیر خود قرار دهد.

محدودیت‌های پژوهش

- نظر به اینکه جامعه مورد پژوهش این تحقیق تماماً «مرد» بودند، بدیهی است نتایج حاصل در حال حاضر و در آینده قابل تعمیم به جامعه مدیران «زن» نخواهد بود.
- با توجه به تأثیرپذیری موضوع پژوهش از عوامل مختلف از جمله شرایط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی، در نتیجه یافته‌های به دست آمده فقط در حوزه جغرافیایی استان اصفهان مصداق داشته و قابل تعمیم به سایر استانها نمی‌باشد.

پیشنهادهای اجرایی

- حتی الامکان از حجم ساعات اضافه کار، جلسات و گردهمایی‌های خارج از وقت اداری و روزهای تعطیل پرهیز گردد (جدول ۸).
- تحت نظر امور اجتماعی استانداری، واحدی تحت عنوان مشاوره و مددکاری به خانواده‌های مدیران استان ارائه خدمت نماید (جدول ۸).
- به طور کلی تحقیق حاضر نشان داد که برخلاف پیشداوریهای رایج مبنی بر رفاه اقتصادی مدیران، کمترین سطح میزان رضایت در ابعاد اقتصادی است.
بنابراین مطابق با جدول شماره ۹ پیشنهاد می‌شود:
- به منظور رفع مشکلات اقتصادی زندگی مدیران و افزایش بهره‌وری شغلی آنان، مزایای مناسبی در شأن مدیران ارشد در نظر گرفته شود.
- با توجه به جدول شماره ۱۰ پیشنهاد می‌شود:
- در انتخاب مدیران، تخصص و مرتبط بودن رشته تحصیلی با نوع مسئولیت آنها مورد توجه قرار گیرد.

منابع

- ابزری، م. (۱۳۷۶)، سازمان، مدیریت و فشارهای روانی، چاپ اول، اصفهان، انتشارات ارکان.
- الوانسی، م. و ح، ابطحی. (۱۳۷۰)، پژوهشی پیرامون استرس در مدیران بخش صنعت، طرح دانشگاه علامه طباطبائی تهران، دانشکده حسابداری و مدیریت دولتی.
- پتروورسلی. جامعه‌شناسی مدرن، ترجمه ح. پویان، (۱۳۷۳)، چاپ اول، تهران، انتشارات چاپخش.
- مهدوی، م. (۱۳۷۵)، عوامل مؤثر بر رضایت زن و شوهر، چاپ اول، تهران، انتشارات مبتکران.

ADAMS, G.A., KING, L.A., KING, D.W. (1996). *Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and satisfaction*. Journal of Applied psychology, 81, 411, 420.

BASS, B.L. and WILHELM, M.S. (1995). *The boundaries between work and family: An integration of research projection*. Family and consumer sciences Research Journal, 24(1), P87-91.

ERICKSON, REBECCA-J. (1993). *The Effect of Emotion work on Perception of Marital Quality*. Journal of Marriage and the family, V 55(n4), P 888-900.

FORTHOFER, M.S., MARKSMAN, H.J., OX, M., STANLEY, S. and KESTREL, R.C. (1996). *Association between marital distress and work loss in a national sample*. Journal of Marriage and the family, (58), P597, 605.

KINNIER, RICHARD T, and others. (1991). *successful resolutions to the career Versus -family conflict*, Journal of counseling and Development, V 69 (n5) P439-44.