

مقایسه خودارزشمندی، تعارض کار- خانواده، گرایش به روابط فرازنشویی در زنان شاغل با رده شغلی بالا و پایین

سمیه صمدی^۱، فرحناز ابهر زنجانی^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد روان شناسی عمومی، دانشگاه غیرانتفاعی اقبال لاهوری، مشهد، خراسان رضوی، ایران
^۲ دکترای روان شناسی عمومی، عضو هیئت علمی دانشگاه غیرانتفاعی اقبال لاهوری، خراسان رضوی، ایران (نویسنده مسئول)

چکیده

هدف پژوهش، مقایسه خودارزشمندی، تعارض کار- خانواده و گرایش به روابط فرازنشویی در زنان شاغل با رده شغلی بالا و پایین است. این پژوهش توصیفی و از نوع پس رویدادی است. کلیه زنان متاهل شاغل در بیمارستان های شهر مشهد در سال ۱۴۰۰، جامعه آماری را تشکیل دادند. نمونه ای به حجم ۱۰۰ نفر به شیوه نمونه گیری غیرتصادفی دردسترس انتخاب شد. در جمع آوری اطلاعات از پرسش نامه های نگرش به خیانت زناشویی واتلی (۲۰۰۸)، پرسش نامه خودارزشمندی کروکر و همکاران (۲۰۰۳)، پرسش نامه تعارض کار- خانواده کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) و برای تجزیه و تحلیل از روش های آمار توصیفی، آزمون تحلیل واریانس تک متغیره و چند متغیره و ابزار SPSS-24 استفاده شد. تحلیل های آماری گویای آن بود که زنان شاغل در گروه رده پایین با تحصیلات کارشناسی نسبت به سایر گروه ها، از کمترین میزان خودارزشمندی و بیشترین میزان گرایش به روابط فرازنشویی برخوردارند. در مقیاس خودارزشمندی، تفاوت معناداری فقط در زیرمقیاس عشق خدایی بین دو گروه وجود داشت. افراد شاغل در گروه رده بالا با تحصیلات بالاتر کمترین تعارض نقش- خانواده و افراد شاغل در گروه رده پایین با تحصیلات پایین، بیشترین تعارض را داشتند. اشتغال به مشاغل سطح پایین خصوصا هنگامی که ناهمخوانی بین تحصیلات و شغل وجود دارد سبب بروز مشکلات روان شناختی می شود لذا توجه به همخوانی بین تحصیلات و شغل اهمیت ویژه دارد.

واژه های کلیدی: خودارزشمندی، تعارض کار- خانواده، گرایش به روابط فرازنشویی، زنان شاغل، رده شغلی

مقدمه:

در فرایند صنعتی شدن و تحولات اجتماعی در جهان کنونی، زنان نیز مانند مردان بیرون از خانه به کار و فعالیت‌های مختلف می‌پردازند و به زندگی اقتصادی خانواده کمک می‌کنند. توسعه تکنولوژی، بالا رفتن سطح تحصیلات زنان، دستیابی به تخصص‌های مختلف و بهبود وضع کار و همچنین علاقه زنان به استقلال اقتصادی و افزایش عزت نفس منجر به افزایش فعالیت زنان شده است (بنی اسدی شهراباک، رشیدی و حسینی فرد، ۱۳۹۱). براساس آخرین آمار منتشر شده مرکز آمار ایران در زمستان ۱۳۹۸، جمعیت زنان شاغل ۱۵ سال به بالای کشور، ۳/۹ میلیون نفر (معادل ۱۲/۷ درصد) است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۸). عدم دسترسی زنان به شغل مناسب یا عدم ارتقاء شغلی آنان موجب اتلاف منابع انسانی کارآمد خواهد شد (هزارجریبی و پبله وری، ۱۳۹۱). پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که ساختار و فرهنگ سازمانی (اسمیت، ۱۹۹۰)، نگرش‌های عمومی و ارزش‌های اجتماعی (فاطمی صدر، ۱۳۸۰) از جمله موانع پیشرفت زنان است.

پژوهشگران منزلت افراد را از طریق شاخص‌های موقعیت اقتصادی و اجتماعی بر روی یک پیوستار ارزیابی می‌کنند. وقتی منزلت اقتصادی و اجتماعی تغییر می‌کند افراد با موقعیت‌های متغیری مواجه می‌شود که عمیقاً بر عملکرد فردی و اجتماعی آن‌ها تأثیر می‌گذارد (ون، هاگلی و کاجیوپو، ۲۰۰۶). بر اساس نظریه طبقاتی سه شاخص عمده در تعیین طبقه اقتصادی اجتماعی که رابطه علی با متغیرهای مختلف دارند عبارتند از درآمد، شغل و تحصیلات (ون، هاگلی و کاجیوپو، ۲۰۰۶؛ بلداجی، فروزان و رفیعی، ۱۳۸۹). مشاغل سطح بالا به سطح بالایی از تراز علمی-اجتماعی-مهارتی نیاز دارد. اشتغال زنان به این امور، اثرات مثبت فردی و اجتماعی دارد و سبب تغییر در الگوی خانواده و اولویت‌ها و ارزش‌ها می‌شود. مشاغل سطح پایین معمولاً به تخصص خاصی نیاز ندارد و افراد صرفاً با انگیزه مالی به آن‌ها می‌پردازند. با توجه به آگاهی کارفرما از نیاز مالی زن، امکان سوءاستفاده و ظلم به زنان وجود دارد (سیاح، ۱۳۹۷). در یک تقسیم‌بندی دیگر، مشاغل بر اساس ماهیت مسئولیت و کار، به چهار دسته تقسیم می‌شوند: مشاغل مدیریتی که شامل سازمان‌دهی، هماهنگی و هدایت دیگران است، مشاغل کارشناسی که نیازمند قوای فکری و دانش نظری است، مشاغل مهارتی نیازمند مهارت عملی از طریق تجربه و آموزش ضمن کار می‌باشد و مشاغل خدماتی که فاقد مهارت خاصی است (حدادی، کلدی، سجادی و صالحی، ۱۳۹۰). از بین مشاغلی که زنان به آنها اشتغال دارند، مشاغل مربوط به خدمات پرستاری یکی از پر استرس‌ترین آنهاست (تی سون، ۲۰۰۴). با توجه به اهمیت نقش مدافعان سلامت و کارکنان زن شاغل در نظام سلامت و بر اساس شاخص‌های تعیین طبقه تحصیلات و درآمد و شغل، این پژوهش به مقایسه دو گروه زنان شاغل با منزلت اجتماعی بالا شامل پزشکان، مسئولین واحدها، پرستاران و کارشناسان هوشبری و گروه زنان شاغل با منزلت اجتماعی پایین شامل رده کمک پرستار، نیروهای خدماتی و نیروهای تغذیه در نظام سلامت می‌پردازد.

اشتغال زنان جنبه‌های مفید و مضر برای اجتماع دارد (سریماتی، کیران کومار، ۲۰۱۰). اشتغال زنان در مکان‌هایی که زنان و مردان با یکدیگر همکاری می‌کنند، سبب عادی سازی روابط بین زن و مرد می‌شود در نتیجه یکی از پیامدهای منفی حضور اجتماعی زنان و اشتغال آنان، ارضای نیاز روانی و عاطفی در خارج از منزل و ایجاد مفسده است (سیاح، ۱۳۹۷). وضعیت اشتغال بویژه برای زنان، از عوامل موثر بر رضایت زناشویی می‌باشد پژوهش‌ها نشان می‌دهد بین رضایت زناشویی با متغیرهایی مانند پیشینه کار، بخش محل خدمت، نوبت کاری، وضعیت استخدامی و میزان درآمد ارتباط آماری معنادار وجود دارد

Smith

Wen, Hawkley & Cacioppo

Tyson

Srimathi, kiran kumar

(عسگریان عمران و همکاران، ۱۳۹۴). همچنین بین رضایت زناشویی زنان متأهل با نگرش به خیانت زناشویی رابطه منفی و معناداری وجود دارد (پیرزاده، بنی سی، حمیدرضا وطن خواه، ۱۳۹۸). هرگونه روابط جنسی یا ارتباط عاطفی خارج از چارچوب روابط زناشویی به صورت مخفیانه، که تهدیدی برای زندگی زناشویی محسوب شده، قانوناً به عنوان خیانت تعریف میشود (امتنگا، پایفر، تانر، گیلز و مارتین، ۲۰۱۸ به نقل از نریمانی، آقایی و فرهادی، ۱۳۹۹). روابط فرازناشویی بیشتر بر مفهوم بی وفایی، تنوع طلبی جنسی یا خیانت تأکید دارد. بی وفایی کلیه رفتارها و عملکردهای یک فرد متأهل، با جنس مخالف خارج از چارچوب خانواده است. به نحوی که به ارتباط دوستانه، صمیمانه، عاطفی و عاشقانه منجر شود، به صورتی که این ارتباط هیجان های خاصی نظیر؛ آشفتگی عاطفی، خلقی و رفتاری و احساس نارضایتی را برای همسر اقدام کننده داشته باشد (استفنسون و متسون، ۲۰۱۳). مطالعات در این زمینه نشان می دهد حدود یک سوم از مردان و یک چهارم از زنان احتمال دارد که حداقل یک بار در طی زندگی مشترک درگیر گرایش به روابط فرازناشویی شوند (مارک و جانسون، ۲۰۱۳). در دهه های گذشته روابط فرازناشویی در زنان افزایش یافته است (استفانو و اوآلا، ۲۰۱۲). در ایران، آمار دقیقی در این زمینه در دسترس نیست، اما آمارهای غیررسمی و گزارش متخصصین در مورد شیوع مراجعین مراکز مشاوره نشان میدهد که این آمار روبه رشد و نگران کننده است (آسایش، فرحبخش، سلیمی، و دلاور، ۱۳۹۶).

از آثار مثبت فردی و اجتماعی اشتغال زنان، ایجاد و افزایش اعتماد به نفس و کسب منزلت اجتماعی (سیاح، ۱۳۹۷) و افزایش عزت نفس (بنی اسدی شهربابک، رشیدی و حسینی فرد، ۱۳۹۱) است. خودارزشمندی و عزت نفس یکی از نتایج بررسی و تحلیل تعامل بین ذهن، خود و شخصیت می باشد (دیمیتریو، ۲۰۰۳). انسان ها بر اساس تجارب فردی و اجتماعی خود، در می یابند که شرایط زندگی چگونه وضعیت هایی برای موفقیت و شکست آن ها فراهم می کند. بر اساس این تجارب در زندگی، هر چقدر انسان ها قدر و منزلت و ارزش و بهای خود را بهتر بفهمند، به همان نسبت اعتماد به خویشتن آن ها افزایش یافته و منجر به برخورداری از عزت نفس بالاتری خواهد شد (کروکر، لاهتانن، کوپر و بوورثی، ۲۰۰۳). خود ارزشمندی شامل هفت خرده مقیاس حمایت اجتماعی، عشق خدایی، تقوی و پرهیزگاری، حس رقابت جویی، احساس مثبت به جنبه های جسمانی، فیزیکی و ظاهری، شایستگی علمی - آموزشی و تجربه موافقت نسبت به دیگران می باشد. سه خرده مقیاس نخست، بیانگر جنبه های درونی خودارزشمندی و چهار زیر مقیاس نهایی معرف جنبه های بیرونی آن می باشد (کروکر و همکاران، ۲۰۰۳). خود ارزشمندی از شاخص های کارکرد اجتماعی (نف و ونک، ۲۰۰۹) محسوب می شود و موجب ارتقاء سطح سلامت عمومی،

*Attitude toward marital infidelity

*Stephenson and Meston

*Tendency to extramarital relationships

*Mark and Janssen

*Stefano and Oala

*Self-worth

*Self-esteem

*Demetriou

*Crocker, Luhtanen, Cooper & Bouvrette

*Neff and vonk

خود تنظیمی، کاهش افسردگی و اصلاح رفتار اجتماعی و چگونگی مواجهه صحیح با حوادث روزمره زندگی در سطوح مختلف فردی، خانوادگی و اجتماعی می شود (لاهتانی و سامرز، ۲۰۰۴ به نقل از زکی ۱۳۹۱).^۵

از دیگر جنبه های مضر اشتغال، تعارض میان کار و خانواده است (هاشمی، شیخ شبانی، ارشیدی و بذرافکن، ۱۳۹۰). این تعارض شکلی از تعارض بین نقشی است و اثرات منفی زیادی بر روابط کار و خانواده کارکنان می گذارد و حتی مشکلات مربوط به خانواده بر روابط کاری آنان تاثیرگذار است (اوزبگ و سپهن، ۲۰۱۴). زمانی که وظایفی که افراد در محیط کار و خانواده بر عهده می گیرند، انرژی روانی و جسمی آن ها را تحلیل می برد به طوری که دیگر توانی برای انجام مسئولیت ها در عرصه های دیگر باقی نمی گذارد، این تعارض به وجود می آید (زو، ۲۰۰۹). تعارض کار- خانواده دارای دو بعد تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار می باشد. تعارض کار با خانواده هنگامی روی می دهد که خواست کاری با کاهش تعهد و انرژی فرد، توانایی او را برای ایفای نقش های خانوادگی تحلیل می برد و تعارض خانواده با کار زمانی رخ می دهد که خواست های خانوادگی توانایی فرد را برای انجام نقش های کاری می کاهد (وویدانوف، ۱۹۸۸). پژوهش ها نشان می دهد که زنان شاغلی که دچار تعارض کار- خانواده هستند، رضایت زناشویی پایین تری دارند (گیمور، آمیسا و بوآکی، ۲۰۱۴). همچنین این تعارض با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتارهای مدنی سازمانی رابطه منفی و با تمایل به ترک شغل رابطه مثبت دارد (لمبرت و همکاران، ۲۰۱۴).^۶

اشتغال به مشاغل سطح پایین، موجب نادیده گرفتن کرامت زن، تحقیر شخصیت او، عدم بازدهی فرهنگی و عدم رشد شخصیتی بانوان می شود (سیاح، ۱۳۹۷). پژوهش ها نشان می دهد بین سلامت روان زنان و رده های شغلی، ارتباط معناداری وجود دارد (حدادی و همکاران، ۱۳۹۰). از طرفی وجود نابرابری ها و عدم بهره وری از نیروی بالقوه زنان، نقش مهمی در افزایش فقر خصوصا برای زنان کارگر در جامعه دارد و دستیابی به توسعه را ناممکن می سازد (علیزاده، ۱۳۹۰). از این رو توصیه می شود که مدیران سازمان ها، سیاست گذاران و برنامه ریزان بهداشت شغلی در برنامه ریزی های خود، به عوامل شغلی و اجتماعی موثر بر سلامت رده های شغلی خصوصا در مورد زنان در گروه های آسیب پذیر و همچنین تعادل میان نقش ها و مسئولیت اجتماعی با نقش ها و مسئولیت های خانوادگی زنان جهت ایجاد زمینه های مساعد برای حفظ شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او توجه بیش تری نشان دهند تا زمینه ای استفاده ی حداکثری از ظرفیت زنان در پیشرفت جامعه فراهم شود (تاج مزینانی و یاسری، ۱۳۹۲). پژوهش حاضر در صدد است با تغییر نگرش سنتی به کرامت مشاغل رده پایین، در جهت بهبود شرایط محیط کار برای این گروه و حفظ ارزش های انسانی گامی هر چند کوچک بردارد. این پژوهش بر اساس بررسی صورت گرفته توسط پژوهشگر در داخل و خارج از کشور بدیع بوده و با توجه به خلا موجود در زمینه شان اجتماعی زنان شاغل در رده پایین، انجام پژوهش حاضر به عنوان یک ضرورت با هدف مقایسه گرایش به روابط فرازناشویی، خود ارزشمندی و تعارض کار- خانواده در بین زنان شاغل با رده شغلی بالا و پایین در نظر گرفته شد.

فرضیه های پژوهش موجود عبارتند از:

۱) Suhtanen and samers

۲) Ozbag and Ceyhun

۳) Xu

۴) Work-family conflict

۵) Woydanoff

۶) Gamor, Amissa and Boakye

۷) Lambert, Hogan, Kelley, Kim & Garland

- بین گرایش به روابط فرازنشویی در زنان شاغل با رده شغلی بالا و پایین، تفاوت معنادار وجود دارد.
- بین خودارزشمندی در زنان شاغل با رده شغلی بالا و پایین، تفاوت معنادار وجود دارد.
- بین تعارض کار-خانواده در زنان شاغل با رده شغلی بالا و پایین، تفاوت معنادار وجود دارد.

روش پژوهش:

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری: پژوهش حاضر توصیفی و از نوع علی - مقایسه ای (پس رویدادی) می باشد. جامعه آماری این پژوهش را زنان شاغل و متاهل در بیمارستان های خصوصی شهر مشهد در بهار سال ۱۴۰۰ تشکیل دادند. اندازه نمونه با استفاده از نظریه دلاور برای هر گروه، ۵۰ نفر در نظر گرفته شد. بر اساس نظام رده بندی مشاغل، گروه شاغل با رده بالا شامل مشاغل مدیریتی و کارشناسی از قبیل پزشکان، مسئولین واحدهای اداری و کادر پرستاری و گروه شاغل با رده پایین شامل مشاغل مهارتی و خدماتی از قبیل کادر کمک پرستار، خدمات و تغذیه می باشد. در روش نمونه گیری از بین بیمارستان های خصوصی مشهد و از بین رده های مختلف، افرادی که حاضر به همکاری بودند بصورت در دسترس، با توضیح روند پژوهش و رعایت موازین اخلاقی، انتخاب شدند. ملاک های ورود به این مطالعه، داشتن همسر به صورت رسمی، سن بین ۶۰-۲۵، حداقل ۲ سال سابقه کار، حداقل ۲ سال سابقه زندگی مشترک در نظر گرفته شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها در سطح توصیفی و استنباطی عمل شد. در سطح توصیفی برای سنجش متغیرهای پژوهش از میانگین و انحراف معیار استفاده شد. مفروضه های تحقیق شامل آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت نرمال بودن توزیع نمرات، آزمون لوین جهت یکسان بودن واریانس گروه ها و آزمون ام باکس جهت همگنی ماتریس کوواریانس بین زیرمقیاس ها بود. در سطح آمار استنباطی جهت بررسی تفاوت بین متغیرها از تحلیل واریانس تک متغیره و تحلیلی واریانس چندمتغیره استفاده گردید. ابزار تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش نرم افزار SPSS-24 بود.

Mean

Std. error of mean

Kolmogorov-smirnov

Levene

Test of homogeneity of Variances

Box's M

Test of equality of covariance matrices

Anova

Manova

ابزارهای پژوهش:

ابزار به کار رفته در این پژوهش پرسشنامه بود که قبل توزیع جهت اطمینان از اعتبار روایی و صوری توسط تعدادی از اساتید و گروه هدف مورد داوری قرار گرفت.

پرسش نامه گرایش به خیانت زناشویی^{۱۳۱}: این پرسشنامه توسط واتلی (۲۰۰۸) تهیه شده است. پرسشنامه دارای ۱۲ گویه می باشد که نمره گذاری آن به صورت لیکرت ۷ درجه ای به صورت بسیار مخالفم ۱ نمره، تا حدودی مخالفم ۲ نمره، کمی مخالفم ۳ نمره، نمی دانم ۴ نمره، کمی موافقم ۵ نمره، تا حدودی موافقم ۶ نمره، بسیار موافقم ۷ نمره، انجام می شود. بالاترین امتیاز ۸۴ به معنی پذیرنده خیانت و کمترین ۱۲ به معنی ردکننده خیانت است (سواری و طلایی زاده، ۱۳۹۳). در خارج کشور نتایج حاکی از اعتبار مطلوب پرسشنامه بوده است به طوری که آلفای کرونباخ آن ۰/۸۰/سنجیده شده است (واتلی، ۲۰۰۸). همچنین روایی سازی آن با روش همبستگی سوال-نمره بررسی شده که ضرایب همبستگی مثبت و معنادار بین ۰/۷۵ تا ۰/۷۸ در سطح ۰/۰۵ به دست آمده است که روایی سازی پرسشنامه را تأیید می کند (توپلو-دمیرتاس و فیچمن، ۲۰۱۷). در ایران نتایج حاکی از اعتبار مطلوب پرسشنامه بوده است به طوری که آلفای کرونباخ آن در پژوهش بر روی زنان شهر کرج ۰/۸۹/سنجیده شده است (عجم، ۱۳۹۵). همچنین در تعیین روایی آن، از پرسشنامه جهت گیری مذهبی آلپورت استفاده شده است که روایی واگرا با جهت گیری مذهبی درونی، ۰/۲۹ و جهت گیری مذهبی بیرونی ۰/۱۶ به دست آمد که معرف روایی مطلوب ابزار می باشد (سید علی تبار، قنبری، زاده محمدی و حبیبی، ۱۳۹۳).

پرسش نامه خود ارزشمندی CSWS: این پرسشنامه توسط کروکر، لاهتانن، کوپر و بوورثی (۲۰۰۳) تهیه شده است. پرسشنامه دارای ۳۵ گویه می باشد که نمره گذاری آن به صورت لیکرت ۷ درجه ای به صورت بسیار مخالفم ۱ نمره، تا حدودی مخالفم ۲ نمره، کمی مخالفم ۳ نمره، نمی دانم ۴ نمره، کمی موافقم ۵ نمره، تا حدودی موافقم ۶ نمره، بسیار موافقم ۷ نمره، جهت ارزیابی میزان احساس ارزش، بها، قیمت و اهمیت نسبت به خویشان انجام می شود. بالاترین امتیاز ۱۲۲۵ و کمترین ۳۵ است. این مقیاس شامل ۷ خرده مقیاس می باشد: حمایت خانواده: گویه های ۷ و ۱۰ و ۱۶ و ۲۴ و ۲۹؛ سبقت و رقابت جویی: گویه های ۳ و ۱۲ و ۲۰ و ۲۵ و ۳۲؛ ظاهری و جسمانی: گویه های ۱ و ۴ و ۱۷ و ۲۱ و ۳۰؛ عشق خدائی: گویه های ۲ و ۸ و ۱۸ و ۲۶ و ۳۱؛ شایستگی علمی: گویه های ۱۳ و ۱۹ و ۲۲ و ۲۷ و ۳۳؛ تقوی و پرهیزگاری: گویه های ۵ و ۱۱ و ۱۴ و ۲۸ و ۳۴؛ موافقت از سوی دیگران: گویه های ۶ و ۹ و ۱۵ و ۲۳ و ۳۵. گویه های ۴ و ۶ و ۱۰ و ۱۳ و ۱۵ و ۲۳ و ۳۰ معکوس نمره گذاری می شود. در خارج کشور نتایج حاکی از اعتبار مطلوب پرسشنامه بوده است به طوری که آلفای کرونباخ آن در بین مردان و زنان به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۸۴/سنجیده شده است (کروکر و همکاران، ۲۰۰۳). در ایران نتایج حاکی از اعتبار مطلوب پرسشنامه بوده است به طوری که آلفای کرونباخ آن در پژوهش بر روی دانش آموزان پسر و دختر دبیرستان به ترتیب ۰/۷۰ و ۰/۸۳/سنجیده شده است. همچنین در تعیین روایی، رابطه معناداری بین خودارزشمندی و عزت نفس جمعی وجود داشته ۰/۳۱ که معرف روایی مطلوب ابزار می باشد (زکی، ۱۳۹۱).

پرسش نامه تعارض کار-خانواده WFCS: این پرسشنامه توسط کارلسون و همکاران (۲۰۰۵) تهیه شده است. پرسشنامه دارای ۱۸ گویه می باشد که نمره گذاری آن به صورت لیکرت ۵ درجه ای به صورت خیلی کم ۱ نمره، کم ۲ نمره، بی-

^{۱۳۱}Attitudes Toward Infidelity Scale

^{۱۳۲}Whatley

^{۱۳۳}Toplu-Derimtas & Fincham

^{۱۳۴}Self-wotrth Scale

^{۱۳۵}Work-Family Conflict Scale

تفاوت ۳ نمره، زیاد ۴ نمره، خیلی زیاد ۵ نمره، جهت ارزیابی تعارض کار-خانواده انجام می‌شود. بالاترین امتیاز ۹۰ و کمترین ۱۸ است. این مقیاس شامل ۶ خرده‌مقیاس می‌باشد: تعارض کار و خانواده مبتنی بر زمان: گویه‌های ۱ و ۲ و ۳؛ تعارض خانواده کار مبتنی بر زمان: گویه‌های ۴ و ۵ و ۶؛ تعارض کار و خانواده بر مبنای توان‌فرسایی: گویه‌های ۷ و ۸ و ۹؛ تعارض خانواده کار مبتنی بر توان‌فرسایی: گویه‌های ۱۰ و ۱۱ و ۱۲؛ تعارض کار و خانواده مبتنی بر رفتار: گویه‌های ۱۳ و ۱۴ و ۱۵؛ تعارض خانواده کار مبتنی بر رفتار: گویه‌های ۱۶ و ۱۷ و ۱۸. در خارج کشور نتایج حاکی از اعتبار مطلوب پرسشنامه بوده است به طوری که آلفای کرونباخ آن بین ۰/۷۸ و ۰/۸۷ سنجیده شده است همچنین روایی باز آزمایی آن ۰/۷۸۴ گزارش شده است (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰). در ایران نتایج حاکی از اعتبار مطلوب پرسشنامه بوده است به طوری که آلفای کرونباخ آن در پژوهشی ۰/۹۱ سنجیده شده است. همچنین در تعیین روایی سازه پس از تعیین روایی محتوایی، ساختار عاملی مقیاس تعارض کار خانواده را مورد تایید قرار داده و روایی سازه آن را برای نمونه‌ای از پرستاران مطلوب گزارش کرده است (متشرعی، ۱۳۸۹).

یافته :

همانطور که گفته شد داده‌ها از تعداد ۱۰۰ نفر زن شاغل با رده اجتماعی بالا و پایین گردآوری شد. میانگین سن آزمودنی های گروه با رده شغلی بالا (۱۵/۱ + ۳۹/۴۹) و گروه با رده شغلی پایین (۱۴/۱ + ۳۸/۴۵) می باشد. کوچکترین فرد ۲۵ سال و بزرگترین فرد ۵۶ سال داشت. جدول شماره ۱، ویژگی های جمعیت شناختی تحصیلات و شغل افراد نمونه را نشان می دهد.

جدول ۱: توصیف ویژگی های جمعیت شناختی تحصیلات و شغل افراد نمونه

درصد	فراوانی	متغیر های جمعیت شناختی
۳۸%	۳۸	دیپلم و پایین تر
۱۲%	۱۲	کارشناس (در رده پایین)
۴۰%	۴۰	کارشناس (در رده بالا)
۱۰%	۱۰	کارشناسی ارشد و بالاتر
۱۶%	۱۶	خدمات
۳۰%	۳۰	کمک پرستار
۴%	۴	تغذیه
۲۹%	۲۹	پرستار - ماما - هوشبر
۶%	۶	سرپرستار - سوپروایزر

۹۱۰٪	۱۰	مسئول واحد	
۵٪	۵	پزشک	

جدول شماره ۲ نشانگر آمار توصیفی برای زنان شاغل در رده بالا و زنان شاغل در رده پایین به تفکیک تحصیلات در متغیرهای مورد پژوهش و زیرمقیاس های آن می باشد. چنانچه در این جدول مشاهده می شود، در مقیاس تعارض کار- خانواده، گروه مشاغل رده بالا با تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر دارای کمترین مقدار میانگین (۴۲/۲۰) و گروه مشاغل رده پایین با تحصیلات دیپلم دارای بیشترین مقدار میانگین (۴۷/۹۰) هستند. همچنین در مقیاس گرایش به خیانت زناشویی نیز گروه مشاغل رده بالا با تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر دارای کمترین مقدار میانگین برابر (۲۱/۹۰) و گروه مشاغل رده پایین با تحصیلات کارشناسی دارای بیشترین مقدار میانگین (۲۵/۱۷) هستند. در مقیاس خود ارزشمندی نیز گروه مشاغل رده پایین با تحصیلات کارشناسی دارای کمترین میانگین (۱۶۸/۹۱) و گروه مشاغل رده بالا با تحصیلات کارشناسی دارای بیشترین مقدار میانگین (۱۷۶/۷۵) هستند که نتایج حاصل شده نشان دهنده اهمیت ناهمخوانی تحصیلات با کار در این گروه می باشد.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش تعارض کار و خانواده، گرایش به خیانت زناشویی، خودارزشمندی و ابعاد آن ها در دو گروه پژوهش

رده شغلی پایین			رده شغلی بالا			متغیر	
کل	دیپلم	کارشناسی	کل	کارشناسی	ارشد و بالاتر		
۴۷/۲۰	۴۷/۹۰	۴۵/۰۰	۴۶/۴۰	۴۷/۵۰	۴۲/۲۰	میانگین	تعارض کار- خانواده
۱/۹۰	۱/۹۸	۴/۶۰	۲/۵۱	۱/۷۷	۲/۲۳	انحراف معیار	
۹/۱۸	۹/۴۲	۸/۴۲	۹/۰۰	۹/۰۲	۸/۹۰	میانگین	تعارض کار و خانواده مبتنی بر زمان
۰/۴۸	۰/۵۶	۰/۹۶	۰/۴۶	۰/۵۱	۱/۱۶	انحراف معیار	
۷/۴۰	۷/۳۷	۷/۶۰	۷/۴۴	۷/۴۲	۷/۵۰	میانگین	تعارض خانواده کار مبتنی بر زمان
۰/۳۶	۰/۴۱	۰/۷۸	۰/۲۹	۰/۳۲	۰/۷۵	انحراف معیار	
۹/۰۴	۹/۰۵	۷/۵۸	۸/۷۸	۹/۱۸	۷/۲۰	میانگین	تعارض کار و خانواده بر مبنای توان فرسایی
۰/۵۹	۰/۵۴	۱/۱۴	۰/۴۷	۰/۵۴	۰/۸۱	انحراف معیار	
۶/۱۰	۶/۰۰	۴/۶۰	۵/۷۰	۵/۷۵	۵/۴۰	میانگین	تعارض خانواده کار مبتنی بر توان فرسایی
۰/۳۹	۰/۴۴	۰/۹۱	۰/۳۰	۰/۳۵	۰/۳۷	انحراف معیار	
۷/۷۸	۷/۸۷	۷/۵۰	۷/۷۴	۸/۰۷	۶/۴۰	میانگین	تعارض کار و خانواده مبتنی بر رفتار
۰/۳۶	۰/۳۹	۰/۸۷	۰/۳۸	۰/۴۲	۰/۷۸	انحراف معیار	
۷/۷۲	۷/۷۹	۷/۵۰	۷/۷۶	۸/۰۰	۶/۸۰	میانگین	تعارض خانواده کار مبتنی بر رفتار
۰/۳۹	۰/۴۳	۰/۹۴	۰/۳۸	۰/۴۳	۰/۷۲	انحراف معیار	
۲۴/۲۰	۲۳/۹۰	۲۵/۱۷	۲۲/۴۶	۲۲/۶۰	۲۱/۹۰	میانگین	گرایش به خیانت زناشویی
۱/۵۱	۱/۷۰	۳/۴۲	۱/۳۱	۱/۵۴	۲/۳۸	انحراف معیار	
۱۷۳/۴۶	۱۷۴/۸۹	۱۶۸/۹۱	۱۷۵/۳۸	۱۷۶/۷۵	۱۶۹/۹۰	میانگین	خود ارزشمندی
۲/۳۶	۲/۳۱	۶/۶۲	۲/۲۵	۲/۵۹	۴/۱۹	انحراف معیار	

زیر مقیاس های خود ارزشمندی	حمایت خانواده	میانگین	۳۷/۷۰	۲۷/۴۷	۲۷/۵۲	۲۵/۶۷	۲۸/۱۳	۲۷/۵۴
		انحراف معیار	۱/۴۳	۰/۵۲	۰/۵۰	۱/۲۸	۰/۳۸	۰/۴۴
	سبقت و رقابت جویی	میانگین	۲۷/۷۰	۲۸/۷۰	۲۸/۵۰	۲۶/۵۸	۲۸/۱۰	۲۷/۷۴
		انحراف معیار	۱/۷۴	۰/۵۳	۰/۵۴	۱/۸۱	۰/۴۵	۰/۵۵
	ظاهری و جسمانی	میانگین	۱۸/۳۰	۲۱/۵۰	۲۰/۸۶	۲۱/۲۵	۱۹/۳۶	۱۹/۸۲
		انحراف معیار	۱/۵۳	۰/۶۹	۰/۶۵	۱/۲۰	۰/۶۳	۰/۵۷
	عشق خدائی	میانگین	۲۷/۱۰	۲۹/۱۰	۲۸/۷۰	۲۸/۷۵	۳۱/۴۷	۳۰/۸۲
		انحراف معیار	۱/۴۹	۰/۷۲	۰/۶۵	۱/۸۴	۰/۵۵	۰/۶۲
	شایستگی علمی	میانگین	۲۵/۸۰	۲۴/۵۵	۲۴/۸۰	۲۴/۵۸	۲۳/۴۲	۲۳/۷۰
		انحراف معیار	۱/۱۷	۰/۵۵	۰/۵۰	۱/۶۴	۰/۶۴	۰/۶۲
	تقوی و پرهیزگاری	میانگین	۲۸/۹۰	۲۸/۱۰	۲۸/۲۲	۲۶/۴۱	۲۸/۷۹	۲۸/۲۲
		انحراف معیار	۱/۲۹	۰/۶۵	۰/۵۸	۱/۸۱	۰/۵۸	۰/۶۲
موافقت از سوی دیگران	میانگین	۱۴/۴۰	۱۷/۲۵	۱۶/۶۸	۱۵/۶۷	۱۵/۶۰	۱۵/۶۲	
	انحراف معیار	۲/۰۸	۰/۸۷	۰/۸۲	۲/۳۹	۰/۹۳	۰/۹۰	

در ادامه پیش فرض های آزمون پارامتریک مورد سنجش قرار گرفت. ابتدا چولگی و کشیدگی تمام متغیرها و زیرمقیاس های آن سنجیده شد که همگی به جز کشیدگی زیرمقیاس رقابت جویی در بازه (۱/۵+ و ۱/۵-) قرار داشت که بیانگر آن است پیش-فرض نرمال بودن توزیع نمونه ای داده ها در متغیرها و زیرمقیاس های آن در دو گروه آزمودنی برقرار است. سپس آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده ها مورد بررسی قرار گرفت که با توجه به این که سطح معناداری آزمون برای مقیاس های کلی تعارض کار-خانواده، گرایش به خیانت زناشویی و خودارزشمندی بالاتر از (۰/۰۵) می باشد، ادعای نرمال بودن مشاهدات برای متغیرهای پژوهش در سطح اطمینان (۹۵ درصد) پذیرفته شد. همچنین پیش فرض همگنی واریانس ها نیز توسط آزمون لوین مورد سنجش قرار گرفت که این یافته نشان می دهد با توجه به این که سطح معناداری آزمون بالاتر از (۰/۰۵) می باشد، پیش فرض همگنی واریانس ها در دو گروه آزمودنی رعایت شده است. در ادامه پیش فرض همگنی ماتریس کوواریانس بین زیرمقیاس های دو متغیر تعارض کار-خانواده و خودارزشمندی توسط آزمون ام باکس مورد بررسی قرار گرفت که این یافته نشان می دهد با توجه به این که سطح معناداری آزمون بالاتر از (۰/۰۵) می باشد، پیش فرض برابری ماتریس های کوواریانس در بین گروه های مستقل رعایت شده است.

فرضیه اول: چنان که در جدول ۳ مشاهده می شود، در متغیر گرایش به خیانت زناشویی بین گروه زنان شاغل با رده شغلی بالا و گروه زنان شاغل با رده پایین به لحاظ آماری تفاوت معنادار وجود ندارد ($P > 0.05$).

جدول ۳: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، لوین و تحلیل واریانس تک متغیره برای متغیر گرایش به خیانت

زناشویی

آزمون تک متغیره (آنووا)	آزمون لوین		آزمون کولموگروف-اسمیرنوف		آزمون متغیر
	مقدار F	سطح معناداری	آماره لوین	سطح معناداری	
سطح معناداری	۰/۳۷۷	۰/۷۸۸	۱/۳۸۹	۰/۲۰۰	گرایش به خیانت زناشویی
		۰/۲۴۱		۰/۰۷۴	

فرضیه دوم: در متغیر خودارزشمندی مقدار آماره کولموگروف-اسمیرونوف برابر با (۰/۵۷) که در سطح معناداری (۰/۲۰۰) بیانگر رعایت پیش فرض توزیع نرمال داده‌ها می‌باشد ($P > ۰/۰۵$). همچنین آماره ام باکس برابر با (۱/۰۸۶) است که در سطح معناداری (۰/۳۳۲) نشان دهنده برابری ماتریس های کوواریانس مشاهده شده در بین گروه های مستقل است ($P > ۰/۰۵$). بر اساس جدول ۴، پیش فرض همگنی واریانس ها نیز توسط آزمون لوین تأیید شده است. بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون تحلیل واریانس چند متغیره در متغیر خودارزشمندی بین گروه زنان شاغل با رده شغلی بالا و گروه زنان شاغل با رده پایین در بیمارستان به لحاظ آماری تفاوت معنادار فقط در زیر مقیاس عشق خدایی وجود دارد ($P < ۰/۰۵$).

جدول ۴: نتایج آزمون لوین و تحلیل واریانس چند متغیره برای متغیر خودارزشمندی

متغیر	آزمون		آزمون لوین		آزمون تحلیل واریانس چند متغیره (مانووا)
	آماره لوین	سطح معناداری	مقدار F	سطح معناداری	
حمایت خانواده	۱/۷۱۰	۰/۱۹۴	۰/۰۰۳	۰/۹۵۵	
سبقت و رقابت جویی	۰/۳۸	۰/۸۴۵	۱/۲۶۲	۰/۲۶۴	
ظاهری و جسمانی	۰/۴۱۱	۰/۵۲۳	۱/۴۴۱	۰/۲۳۳	
عشق خدایی	۰/۰۰۳	۰/۹۵۶	۶/۶۱۹	۰/۰۱۳*	
شایستگی علمی	۱/۶۵۶	۰/۲۰۱	۱/۸۷۱	۰/۱۷۴	
تقوی و پرهیزگاری	۰/۲۹۹	۰/۵۸۶	۰/۰۰۰	۰/۹۹۵	
موافقت از سوی دیگران	۰/۲۹۹	۰/۵۸۶	۰/۸۴۰	۰/۳۶۲	
خود ارزشمندی	۰/۱۸۲	۰/۶۷۱	۰/۳۴۶	۰/۵۵۷	

فرضیه سوم: در متغیر تعارض کار- خانواده مقدار آماره کولموگروف-اسمیرونوف برابر با (۰/۵۵) که در سطح معناداری (۰/۲۰۰) بیانگر رعایت پیش فرض توزیع نرمال داده‌ها می‌باشد ($P > ۰/۰۵$). همچنین آماره ام باکس برابر با (۰/۸۹۵) است که در سطح معناداری (۰/۶۲۵) نشان دهنده برابری ماتریس های کوواریانس مشاهده شده در بین گروه‌های مستقل است ($P > ۰/۰۵$). بر اساس جدول ۵، پیش فرض همگنی واریانس ها نیز توسط آزمون لوین (به جز در زیر مقیاس تعارض خانواده کار مبتنی بر توان فرسایی) تأیید شده است. بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون تحلیل واریانس چند متغیره در متغیر تعارض کار- خانواده بین گروه زنان شاغل با رده شغلی بالا و گروه زنان شاغل با رده پایین به لحاظ آماری تفاوت معنادار وجود ندارد ($P > ۰/۰۵$).

جدول ۵: نتایج آزمون لوین و تحلیل واریانس چند متغیره برای متغیر تعارض کار- خانواده

متغیر	آزمون		آزمون لوین		آزمون تحلیل واریانس چند متغیره (مانووا)
	آماره لوین	سطح معناداری	مقدار F	سطح معناداری	
تعارض کار و خانواده مبتنی بر زمان	۰/۵۱۰	۰/۴۷۷	۰/۷۲	۰/۷۸۹	
تعارض خانواده کار مبتنی بر زمان	۱/۲۳۲	۰/۲۷۰	۰/۰۰۲	۰/۹۶۶	
تعارض کار و خانواده بر مبنای توان فرسایی	۰/۲۲۲	۰/۶۳۹	۰/۷۴	۰/۷۸۶	
تعارض خانواده کار مبتنی بر توان فرسایی	۵/۶۰۴	۰/۰۲۰	۰/۱۹۱	۰/۶۶۳	

۰/۹۳۶	۰/۰۰۶	۰/۹۴۴	۰/۰۰۵	تعارض کار و خانواده مبتنی بر رفتار
۰/۹۴۱	۰/۰۰۵	۰/۶۳۸	۰/۲۲۲	تعارض خانواده کار مبتنی بر رفتار
۰/۷۲۶	۰/۱۲۴	۰/۱۹۵	۱/۷۰۶	تعارض کار-خانواده کلی

بحث و نتیجه گیری:

زنان به عنوان نیمی از جمعیت کشور (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۸) تاثیر مستقیمی در توسعه جامعه دارند. مشارکت زنان در زمینه اشتغال و فعالیت های اقتصادی سبب افزایش رفاه اجتماعی (علیزاده، ۱۳۹۰) می شود. توجه به ویژگی های روحی، روانی و جسمی زنان و حفظ تعادل میان نقش ها و مسئولیت های اجتماعی با نقش ها و مسئولیت های خانوادگی زنان گام مهمی در استفاده حداکثری از ظرفیت زنان در پیشرفت جامعه می باشد (مزینانی، یاسری، ۱۳۹۲). در این پژوهش به بررسی ارتباط رده های شغلی بر متغیرهای روان شناختی خودارزشمندی، تعارض کار-خانواده و گرایش به خیانت زناشویی، در بیمارستان های شهر مشهد پرداخته شد. نتایج این مطالعه به افزایش دانش ما در مورد تاثیرات سازمانی و نقش رده های شغلی به عنوان یک عامل اجتماعی اثرگذار بر این متغیرها کمک می کند. یافته های پژوهش از مقایسه گروه های مورد مطالعه نشان می دهد در مقیاس خودارزشمندی تفاوت معناداری در زیرمقیاس عشق خدایی وجود دارد و در سایر زیر مقیاس ها تفاوت معناداری وجود ندارد. این نتیجه تا حدودی با نتایج برخی پژوهش ها همخوانی دارد. در پژوهش فتحی آشتیانی و همکاران (۱۳۸۶) بر روی نظام ارزشی زنان شاغل در سپاه، از نظر شدت جهت گیری ارزشی در بین ارزش های مختلف فردی، خانوادگی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، علمی، مذهبی فقط در ارزش مذهبی بین آن ها تفاوت معنادار وجود داشت. ارزش ها را می توان به عنوان مفاهیمی در نظر گرفت که بر روی تصمیمات فرد و جهت گیری های رفتار تاثیر دارد و احساسات ریشه داری هستند که اعضای یک جامعه در آن سهیم اند و همین احساسات غالباً اعمال و رفتار اعضای جامعه را تعیین می کند (پنیکورات و سیلبریسن، ۲۰۰۶). همچنین یافته های پژوهش نشان می دهد در مقیاس خود ارزشمندی گروه رده بالا با تحصیلات کارشناس بیشترین مقدار میانگین را دارد که این نتیجه تا حدودی با نتایج برخی پژوهش ها همخوانی دارد. در پژوهش حدادی و همکاران (۱۳۹۰) بر روی ارتباط سلامت روان و رده های شغلی بر روی زنان شاغل در سازمان بهزیستی تهران، رده شغلی کارشناس بیشترین سلامت روان را در بین رده های شغلی دارد. عدم وجود تفاوت معنادار در بین سایر زیر مقیاس های خودارزشمندی می تواند بیانگر این باشد که در هر دو گروه مورد مطالعه، اکثریت افراد با رده های شغلی متفاوت، با توجه به فرهنگ حاکم بر جامعه و سازمان به این عوامل توجه ویژه دارند که تا حدودی با برخی نتایج همخوان است. در پژوهش حدادی و همکاران (۱۳۹۰) بین سلامت روان در گروه مدیران، کمک کارشناسان و خدمات تفاوت معناداری مشاهده نشد. لازم به ذکر است که بر اساس نتایج حاصل از این مطالعه گروه شغلی رده پایین با تحصیلات کارشناسی از کمترین میزان خودارزشمندی برخوردار است که می تواند بیانگر عدم هماهنگی بین شغل و تحصیلات در این گروه باشد که نیازمند انجام اقدامات در راستای همخوانی شغل و تحصیلات جهت ارتقای سطح کرامت و ارزشمندی زنان است و بر یافته های پیشین سیاح (۱۳۹۷) در نگرش سیستمی به اشتغال زنان همخوانی دارد.

یافته های پژوهش از مقایسه گروه های مورد مطالعه نشان می دهد در مقیاس تعارض کار-خانواده تفاوت معناداری در دو گروه وجود ندارد هر چند گروه رده بالا با تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر از کمترین تعارض و گروه رده پایین با تحصیلات دیپلم از بیشترین تعارض برخوردار هستند که تا حدودی با نتایج برخی از پژوهش ها همخوان است. در پژوهش بداجی، فروزان و

رفیعی (۱۳۹۰) بر روی کیفیت زندگی زنان سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان بهزیستی و زنان شاغل خدماتی، زنانی که تحصیلات بالاتر دارند به دلیل آگاهی بیشتر نسبت به خود و مشکلاتشان دارای اعتماد به نفس بیشتری در برخورد با مشکلاتشان هستند. همچنین با افزایش سطح تحصیلات تمایل به مشارکت در اجتماع در این افراد بیشتر است که بر ابعاد زندگی و سلامت اجتماعی، جسمانی و روانی این گروه تاثیر می گذارد. عدم وجود تفاوت معنادار در این دو گروه می تواند بیانگر شرایط کاری حاکم در نظام درمان باشد. کار نوبتی و چرخش و تنوع در زمان کار برای تمام این افراد وجود دارد و اثرات منفی بر شرایط زندگی خانوادگی و اجتماعی آن ها می گذارد (سالوندی و کارووسکی، ۲۰۱۲؛ اسپچلیک، ۲۰۰۹؛ الکویست، ۲۰۰۴).

یافته های پژوهش از مقایسه گروه های مورد مطالعه نشان می دهد در مقیاس گرایش به خیانت زناشویی تفاوت معناداری در دو گروه وجود ندارد. این نتیجه تا حدودی با نتایج برخی پژوهش ها همخوانی دارد. در پژوهش عسکریان و همکاران (۱۳۹۴) بر روی پرستاران، بین میزان رضایت زناشویی با سابقه کار، درآمد فرد، بخش محل خدمت، نوبت کاری، وضعیت استخدامی و سن ارتباط معنی داری وجود داشت، ولی بین میزان رضایت زناشویی پرستاران بامرتبه شغلی، مدرک تحصیلی و جنس ارتباط معنی داری وجود نداشت. در پژوهش افخمی و همکاران (۱۳۹۲) بر روی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی شهرستان یزد بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی ارتباط معناداری وجود نداشت. از ترکیب یافته های این پژوهش چنین استنباط میشود که گروه شاغل در رده شغلی پایین با تحصیلات کارشناسی بیشترین تمایل را به خیانت زناشویی دارد و همچنین این گروه کمترین امتیاز را در مقیاس خودارزشمندی و زیرمقیاس حمایت خانوادگی کسب کرده است که این نتیجه تا حدودی با نتایج برخی از پژوهش ها همخوان است. فقدان توجه، فقدان اعتماد و نادیده گرفته شدن (موفاسا، موتادا و نیامایارو، ۲۰۱۷) و دریافت حمایت های مالی (کروگر و همکاران، ۲۰۱۳ به نقل از افشاری کاشانیان و همکاران، ۱۳۹۸) از علل خیانت زنان است که با وضعیت این گروه مطابقت دارد. عدم وجود تفاوت معنادار در گرایش به روابط فرازناشویی بین این دو گروه می تواند بیانگر شرایط کاری حاکم در نظام درمان باشد. بر اساس مطالعات شرایط فشارزای شغلی و کاهش زمان بودن با همسران سبب می شود که زن و شوهر از نظر عاطفی و جسمانی از یکدیگر فاصله بگیرند (برنشتاین و برنشتاین، ترجمه سهرابی ۱۳۷۷).

نقاط قوت و ضعف مطالعه حاضر

پرداختن به مقوله شغل های کم منزلت از جمله نقاط قوت این مطالعه است که نشان می دهد بر خلاف تصور و نگاه جامعه، این دو گروه تفاوت معناداری در این متغیرهای مورد بررسی با یکدیگر ندارند. از دیگر نقاط قوت این مطالعه بررسی و تاثیر متغیر تحصیلات همزمان با شغل هست که بیانگر اهمیت همخوانی شغل با تحصیلات است. بهترین نتایج مقیاس خودارزشمندی در گروه مشاغل رده بالا با تحصیلات کارشناسی دیده می شود که همخوانی کامل میان شغل و تحصیلات در آن وجود دارد و متأسفانه گروه شاغل در مشاغل سطح پایین با تحصیلات کارشناسی کمترین مقدار خود ارزشمندی و بیشترین گرایش به روابط فرازناشویی را دارد و همچنین از کمترین میزان حمایت خانوادگی و تقوی و پرهیزگاری برخوردارند. این مطالعه از نوع بین رشته ای است و بیشتر مطالعه اجتماعی است و برای حفظ کرامت زنان و حفظ سلامت جامعه میبایستی بسترهای مناسب فراهم شود که از اقشار آسیب پذیر و بر اساس توانمندی ایشان حمایت گردد. از دیگر نقاط قوت این مطالعه

Salvendy and Karwowski

Schlick

Elquist

Maphosa, Mutandwa & Nyamayaro

Brenshstine and Brenshstine

بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر زندگی کارکنان آن می باشد. خوشبختانه در نظام درمان افراد با تحصیلات پایین و شاغل در رده شغلی پایین از خودارزشمندی مطلوبی برخوردار هستند. همچنین به علت شیفت های چرخشی و ساعات کار طولانی و استرس های ناشی خاص نظام درمان، در متغیرهای تعارض کار-خانواده و گرایش به روابط فرازنشویی تفاوت معناداری در این گروه ها وجود ندارد. یکی از محدودیت های عمده این مطالعه محدود بودن نمونه به شاغلین در بیمارستان های شهر مشهد می باشد، بنابراین در تعمیم نتایج به دیگر زنان شاغل و سازمان ها و در سایر شهرها باید محطاطانه عمل کرد. استفاده از منابع چندگانه دریافت اطلاعات از سایر گروه های شاغل در ارگان ها و همچنین انجام این مطالعه بر روی آقایان به غنی تر شدن یافته های مطالعه حاضر منجر خواهد شد. از محدودیت های دیگر این پژوهش می توان به کمبود مطالعات پیشین در زمینه ارتباط بین این متغیرها و رده های شغلی جهت مقایسه بهتر با نتایج این پژوهش اشاره کرد. بر اساس یافته های پژوهشگر چنانچه این مطالعه به صورت جزئی تر و تفکیک شده تر بر اساس سمت انجام می گرفت و تعداد ازمودنی در سمت های مختلف به میزان کافی بود، اطلاعات بیشتر و ارزشمندتری حاصل میشد.

منابع

- افخمی عقدا، محمد؛ یزدانیان پوده، زهرا؛ کمالی زارچ، محمود؛ رستگار، کاظم؛ فلاحتی، مریم؛ دهقان، زهرا؛ حکیمیان، عصمت. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رضایت شغلی با رضایت زناشویی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی شهرستان یزد. *فصلنامه دانشگاه بهدشت یزد*، دوره ۱، پیاپی ۱۲، ص ۱۳۲-۱۱۹.
- افشاری کاشانیان، امید؛ زهراکار، کیانوش؛ محسن زاده، فرشاد؛ تاجیک اسماعیلی، عزیزالله. (۱۳۹۸). شناسایی عوامل زمینه ساز خیانت زناشویی در ایران. *مجله پژوهش های مشاوره*، دوره ۱۸، پیاپی ۷۱، ص ۱۵۶-۱۲۲.
- بابایی گیوی، رضا؛ نظری، علی محمد؛ محسن زاده، فرشاد. (۱۳۹۵). بررسی مقایسه بهزیستی روان شناختی و دل زدگی زناشویی و ابعاد آنها در زنان شاغل و غیر شاغل. *فصلنامه زن و جامعه*، دوره ۱، پیاپی ۷، ص ۱۷۹-۱۶۱.
- برنشتاین، فیلیپ. اچ؛ برنشتاین، ماری. ت. (۱۳۷۷). شناخت و درمان اختلالات زناشویی. ترجمه: سهرابی، حمیدرضا. تهران: نشر رسا
- بلداجی، ام لیل؛ فروزان، آمنه؛ رفیعی، حسین. (۱۳۸۹). کیفیت زندگی سرپرست خانوار تحت پوشش سازمان بهزیستی کشور و زنان شاغل خدماتی. *فصلنامه رفاه اجتماعی*، دوره ۱۱، پیاپی ۴۰، ص ۲۸-۹.
- بنی اسدی شهربابک، حسن؛ رشیدی، شهربانو؛ حسینی فرد، سیدمهدی. (۱۳۹۱). رابطه بین تعارضات کار-خانواده مادران شاغل و اضطراب کودکان و مقایسه آن در بیمارستانهای نظامی و غیر نظامی. *فصلنامه علمی پژوهشی طب انتظامی*، دوره ۱، پیاپی ۳، ص ۱۹۰-۱۸۴.
- پیرزاده، میلاد؛ بنی سی، پریناز؛ وطن خواه، حمیدرضا. (۱۳۹۸). پیش بینی نگرش به خیانت زناشویی بر اساس رضایت جنسی، کیفیت روابط زناشویی و رضایت زناشویی زنان متأهل جوان. *مجله پیشرفت های نوین در علوم رفتاری*، دوره ۴، پیاپی ۳۹، ص ۳۲-۱۶ (۳۹)
- تاج مزینانی، علی اکبر؛ یاسری، زینب. بررسی سیاستگذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۹۲). *مطالعات راهبردی زنان*، دوره ۱۵، پیاپی ۵۹، ص ۵۸-۷.

حدادی، مهدی؛ کلدی، علیرضا؛ سجادی، حمیرا؛ صالحی، مسعود. (۱۳۹۰). ارتباط رده شغلی و سلامت روان در زنان شاغل. فصلنامه رفاه اجتماعی، دوره ۱۱، پیاپی ۴۰، ص ۱۲۷-۱۰۷.

زکی، محمد علی. (۱۳۹۱). آزمون و اعتباریابی پرسشنامه خود ارزشمندی در بین دانش آموزان دختر و پسر دبیرستان های شهر اصفهان. روش ها و مدل های روان شناختی، دوره ۲، پیاپی ۷، ص ۸۵-۶۳.

سواری، کریم؛ طلایی زاده، مهین. (۱۳۹۴). مقایسه خیانت زناشویی و هوش هیجانی مطلقین و افراد متاهل، مجله دست آوردهای روانشناسی بالینی، دوره ۱، پیاپی ۲، ص ۸۲-۶۷.

سیاح، مونس. (۱۳۹۷). نگرش سیستمی به اشتغال زنان. تهران: شورای فرهنگی-اجتماعی زنان و خانواده

سید علی تبار، سید هادی؛ قنبری، سعید؛ زاده محمدی، علی؛ حبیبی، مجتبی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین روابط جنسی پیش از ازدواج با نگرش به روابط فرازناشویی. فصلنامه خانواده پژوهی، دوره ۱۰، پیاپی ۳۸، ص ۲۶۷-۲۵۵.

عجم، علی اکبر. (۱۳۹۵). تاثیر آموزش های مستقیم و غیر مستقیم ماهواره ای بر تعارض زناشویی و نگرش به خیانت زناشویی. دو فصلنامه مطالعات اسلام و روانشناسی، دوره ۱۰، پیاپی ۱۸، ص ۱۴۲-۱۲۱.

عسگریان عمران، سعیده؛ شیخ الاسلامی، فرزانه؛ تبری، رسول؛ کاظم نژاد، احسان؛ پاریاد، عزت. (۱۳۹۴). عوامل مرتبط با رضایت زناشویی در پرستاران. مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، دوره ۲۵، پیاپی ۹۷، ص ۵۵-۴۶.

علیزاده، مرجان. (۱۳۹۰). نقش اشتغال زنان در توسعه. فصلنامه زن و فرهنگ، دوره ۲، پیاپی ۵، ص ۵۹-۴۹.

فاطمی صدر، فیروزه. (۱۳۸۰). موانع ارتقاء شغلی زنان در سطوح مدیریتی در دانشگاه های تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران: دانشگاه تربیت مدرس

فتحی آشتیانی، علی؛ حبی، محمداقرا؛ سوری، فاطمه؛ آزرمی، هاله؛ الهی، طاهره؛ ریسی، فاطمه؛ طرخورانی، حمید. (۱۳۸۶). بررسی نظام ارزشی زنان شاغل. مجله علوم رفتاری، دوره ۱، پیاپی ۱، ص ۵۱-۴۱.

متشرعی، محمد حسین. (۱۳۹۰). آزمایش مدل تئوری تعارض کار-خانواده در پرستاران بیمارستانهای دولتی شهر شیراز. دانشگاه شهید چمران اهواز.

نریمانی، زهرا؛ آقایی، اصغر؛ فرهادی، هادی. (۱۳۹۹). مقایسه اعتیاد به عشق و سازش یافتگی زناشویی در متاهلین با و بدون روابط فرازناشویی. مجله علوم شناختی، دوره ۱۹، پیاپی ۸۹، ص ۶۴۶-۶۳۹.

هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل؛ ارشدی، نسرین؛ بذرافکن، حسام. (۱۳۹۰). تحلیل ساختاری تعارض کار - خانواده با خشنودی شغلی و سلامت روانی. فصل نامه مشاوره و روان درمانی خانواده، دوره ۱، پیاپی ۳، ص ۳۶۵-۳۴۹.

هزار جریبی، جعفر؛ پيله وری، اعظم. (۱۳۹۱). شناسایی موانع دستیابی کارکنان زن بانک ملی شهر تهران به موقعیت های مدیریتی. فصلنامه زن در توسعه و سیاست، دوره ۲، پیاپی ۱۰، ص ۴۲-۲۵.

Carlson, DS., Kacmar, KM., Williams, LJ. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. (2000). Journal of Vocational behavior. Apr 1; 56(2): 249-276.

Crocker, J., Luhtanen, R. K., Cooper, M. L., & Bouvrette, S. (2003). Contingencies of self-worth in college students: Theory and measurement. Journal of Personality and Social Psychology, 85, 894-908.

- Demetriou, A. (2003). id, Self, and Personality: Dynamic Interactions from Late Childhood to Early Adulthood. *Journal of Adult Development*, V.10,N.3:151-71.
- Neff ,K.D and R. Vonk. (2009). Self-Compassion Versus Global Self-Esteem: Two Different Ways of Relating to Oneself. *Journal of Personality*,V. 77,N.1:23-50.
- Elquist, M. (2004). Martial satisfaction and quality in work/family responsibilities in dual-earner shift worker. *Journal of family Economics Association*,19: 70-84.
- Gamor, E., Amisah, EF,. Boakye KA. (2014). Work– family conflict among hotel employees in Sekondi-Takoradi Metropolis, Ghana. *Tourism Management Perspectives*. Oct 1; 12:1-8.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Kelley, T. M., Kim, B., & Garland, B. (2014). When Domains Spill Over The Relationships of Affective and Continuance Commitment With Work–Family Conflict Among Correctional Staff. *Criminal Justice Policy Review*, 25: 476-502.
- Mark, KP., Janssen, E. (2011). Milhausen RR. Infidelity in heterosexual couples:demographic, interpersonal, and personality-related predictors of extradyadic sex. *Arch Sex Behav. The American Journal of Family Therapy*, ۳۶(۱):۱-۱۷.
- Maphosa, S., Mutandwa, P., Nyamayaro, A. T. (2017). Infidelity Appetite: Psychological Factors Influencing Married Women to Engage in Extra-marital Affairs. *International Journal of Innovative Research and Development*|| ISSN ۲۲۷۸-۰۲۱۱, ۶ (۱)
- Milkie, Melissa A., and Pia Peltola. (1999). “Playing All the Roles: Gender and the Work-Family Balancing Act. *Journal of Marriage and Family* 61(2):476–490.
- Neff, K.D., Vonk, R. (2009). Self-compassion Versus Global Self-esteem: two deffrent ways of relating to oneself. *Journal of Personality*, V.77, N.1:23-50.
- Pinquart, M., Silbereisen, RK. (2006). Transmission of values from adolescents to their parents:The role of value content and authoritative parenting. Retried from word wide web: <http://www.findarticle.com>
- Ozbag, G. K., Ceyhun, G. C. (2014). “Does job satisfaction mediate the relationship between work-family conflict and turnover? a study of turkish marine pilots”. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 140, 643-649.
- Salvendy, G., Karwowski, W. (2012). *Advances in Physical Ergonomics and Safety* Kentucky USA. CRC Press, 2012; page: 560
- Schlick, C. M. (2009). *Industrial Engineering and Ergonomics Visions, Concepts, Methods and Tools Festschrift in Honor of Professor Holger Luczak* .Berlin, Springer, page:210
- Smith,F.B. (1990) Stemming the exodus of women managers. *Cretid magazine*,28-۲۹.
- Srimathi, N. I., kiran kumar, S. K. (2010). Psychological Wellbeing of Employed Women across Different Organizations. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol 36, No 1, 89-95.
- Stefano, J.D., Oala, M. (2012). Extramarital affairs: Basic considerations and essential tasks in clinical work. *Journal of Counseling and Therapy for Couples and Families*, 16(1),13-19.

- Stephenson, K. R., Meston, C. M. (2013). The Conditional Importance of Sex: Exploring the Association Between Sexual Well-Being and Life Satisfaction. *Journal of Sex and Marital Therapy*, 16(3): 1-14.
- Toplu-Derimtas, E., Fincham, F.D. (2017). Dating Infidelity In Turkish Couples: The Role Of Attitudes and Intentions. *The Journal of Sex Research*. 1(1). 1-11.
- Tyson, P. D. (2004). Five-year follow-up study among in public & private hospitals in Theilans. *International Journal of nursing studies*, 41(3), 247-255
- Voydanoff, Patricia, and Brenda W. Donnelly. 1999. "Multiple Roles and Psychological Distress: The Intersection of the Paid Worker, Spouse, and Parent Roles with the Role of the Adult Child." *Journal of Marriage and the Family* 61(3): 725-738.
- Wen, M., Hawkey, L. C. & Cacioppo, J. T. (2006). Objective and perceived neighbourhood environment, individual SES and psychosocial factors, and self-rated health: An analysis of older adults in Cook County, Illinois. *Social Science and Medicine*. 63, 1741-1754
- Whatley, M. A. (2008). Attitudes toward infidelity scale. *J Soc Psychol*, 133, 547-51.
- Xu, L. (2009). View on work-family linkage and work-family conflict model. *International Journal of Business and Management*, 4(12), 229-233.



Comparison of self-worth, work-family conflict, tendency to extramarital relationships in working women with high and low job rank

Somaye Samadi

M.A. Student in General Psychology, Iqbal Lahori University, Mashhad, Razavi Khorasan, Iran

Farnaz Abhar Zanjani

Ph.D. in General Psychology, Faculty Member, Iqbal Lahori University, corresponding author of the article

Abstract

This study aimed to comparison of self-esteem, work-family conflict, tendency to extramarital relationship in working women with high and low job rank. The present study was descriptive and post-event. The statistical population consisted of all the married female employees of hospitals in Mashhad in year 2021. 100 individuals was selected by available non-random sampling method as a sample and they were asked to fill in the Attitudes Toward Infidelity Scale by Whatley (2008), the Self-worh Scale by Crocker et al (2003), the Work-Family Conflict Scale by Carlson et al (2000). The data were analyzed by descriptive statistics, tests of Anova and Manova in SPSS-24. Statistical analysis indicated that women working in the lower class with undergraduate education had the lowest self-prize and the highest tendency to extramarital relationships compared to other groups. In the self-worth scale, there was a significant difference only in the subscale of God's love between the two groups. Working in the upper class group with higher education had the lowest work-family conflict and those working in the lower-level group with low education had the highest conflict. Low-level employment, especially when there was inconsistencies between education and occupation, caused psychological problems, so it is particular Importance to paying attention to the consistency between education and occupation.

Key words: Self-worth, work-family conflict, tendency to extramarital relationships, employed women, job category