



## اثربخشی آموزش غنی سازی زندگی زناشویی بر استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری زنان شاغل

نویسندگان: حسن زارعی محمودآبادی<sup>۱</sup>، زهرا سالک<sup>۲</sup>

۱. نویسنده مسئول: استادیار مشاوره خانواده، گروه روانشناسی و مشاوره، دانشگاه یزد

تلفن تماس: ۳۱۲۳۳۵۷۰ Email:zareei\_h@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد راهنمایی و مشاوره دانشگاه یزد

### چکیده

**مقدمه:** امروزه زنان در کنار مردها به چرخه اقتصاد خانواده کمک می کنند. بنابراین کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی بر واکنش رفتاری آنها مانند رضایت شغلی، مشارکت کاری و عملکرد شغلی تاثیر می گذارد. از آنجا که زنان در مقایسه با مردها استرس شغلی بیشتری را تجربه می کنند هدف تحقیق حاضر بررسی اثر بخشی آموزش غنی سازی زندگی زناشویی بر استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری زنان شاغل شرکت سنگ آهن مرکزی بافق بود.

**روش بررسی:** این تحقیق نیمه تجربی از نوع پیش آزمون-پس آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری این تحقیق تمام ۱۵۰ نفر زن متاهل شاغل در شرکت سنگ آهن مرکزی بافق بودند که از بین آنها ۳۰ نفر با استفاده از نمونه گیری هدفمند انتخاب و در دو گروه (۱۵ نفری) آزمایش و کنترل قرار گرفتند. سپس دوره آموزشی غنی سازی زندگی زناشویی (درده جلسه) برای گروه آزمایش برگزار شد. ابزار پژوهش حاضر پرسشنامه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری بود.

**یافته ها:** یافته ها نشان داد آموزش غنی سازی زندگی زناشویی تاثیر معناداری بر استرس شغلی زنان گروه آزمایش دارد. اما این تاثیر در گروه کنترل مشاهده نشد. از طرفی آموزش غنی سازی زندگی زناشویی بر کیفیت زندگی کاری گروه آزمایش تاثیر معناداری نسبت به گروه کنترل نداشت.

**نتیجه گیری:** از آنجا که استرس شغلی زنان در محیط کاری از اهمیت بسزایی برخوردار است بکارگیری آموزش غنی سازی می تواند استرس شغلی زنان شاغل را کاهش دهد.

**واژه های کلیدی:** استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری، غنی سازی، زندگی زناشویی

## طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی

دانشکده بهداشت یزد

سال پانزدهم

شماره: چهارم

مهر و آبان ۱۳۹۵

شماره مسلسل: ۵۸

تاریخ وصول: ۱۳۹۴/۹/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۰/۱۹



## مقدمه

کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی، متغیرهایی هستند که اخیراً به لحاظ اهمیت، مورد توجه بسیاری از مدیران که در صدد ارتقا کیفیت منابع انسانی خود می باشند قرار گرفته است. به عبارت دیگر کیفیت زندگی کاری بالا و استرس شغلی پایین برای سازمان‌هایی که به جذب و ابقا کارکنان اهمیت می دهند اساسی است (۱).

نارضایتی از کیفیت زندگی کاری مسئله‌ای است که تقریباً روی تمام کارکنان بدون توجه به موقعیت یا وضعیت آن شخص در هر زمان تاثیر می‌گذارد. خستگی، نومیدی و عصبانیت در کارکنانی که از کیفیت زندگی کاری خود ناراضی هستند معمول است و این مسئله می‌تواند برای فرد یا سازمان هزینه داشته باشد (۲). هم چنین کیفیت زندگی کاری مستقیماً روی خدماتی که یک سازمان به مشتریان خود عرضه می‌کند تاثیر می‌گذارد و چنانچه این پدیده بررسی نشود پیشرفت ایجاد نمی‌گردد (۲). این مسئله به خصوص در مورد کارکنان زن که حساسیت پذیری بیشتری نسبت به کارکنان مرد دارند بیشتر مورد توجه و اهمیت است.

تحقیقات انجام شده در سال‌های اخیر حاکی از آن است که کیفیت زندگی کاری اثر مهمی روی واکنش‌های رفتاری کارکنان مانند هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت کاری، تلاش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، تغییر و تبدیل سازمانی دارد (۳). از سوی دیگر در زندگی کاری امروزی استرس واژه‌ای پرمیاهو و حقیقتی انکارناپذیر می‌باشد که جدایی از آن به هیچ وجه امکان پذیر نیست. علی‌رغم اینکه کار قسمت اصلی زندگی انسان و منشاء برآورده شدن

حس کمال‌گرایی، خلاقیت و احساس رضایت در فرد است، اما یکی از مهمترین عوامل ایجاد استرس در جوامع امروزی محسوب میشود. در زندگی همه افراد شاغل استرس وجود دارد و به گونه‌های مختلف باعث بروز تنیدگی در این افراد می‌شود.

مطالعات فراوان نشان دهنده نقش استرس شغلی در بروز علائم بیماری، جابجایی زیاد نیروی کار و بازنشستگی زودرس آنها بوده است. موسسه سلامت و ایمنی در طی سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۰۹ بیش از ۱۳/۵ میلیون روز کاری و سالیانه بیش از ۴ میلیارد پوند خسارت را به خاطر صدمات وارده از استرس‌های شغلی پیش‌بینی نموده است (۴).

عواملی که باعث بروز استرس شغلی می‌شوند را می‌توان به دو دسته عوامل وابسته به فرد و عوامل وابسته به محیط تقسیم نمود. از عوامل وابسته به فرد می‌توان به تیپ شخصیت، وضعیت اجتماعی اقتصادی و عوامل دموگرافیک مانند سن و جنس و تأهل و از عوامل وابسته به محیط به عواملی چون محیط جغرافیایی اشاره نمود (۵). زنان از طرفی بدنبال افزایش کیفیت زندگی و درآمد در زندگی و از سوی دیگر با استرس‌های ناشی از کار مواجه‌اند. افزایش استرس شغلی می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری و زناشویی زنان تاثیر بگذارد؛ که در این زمینه نیاز به آموزش غنی‌سازی و پر بار سازی زندگی زناشویی اهمیت بسزایی دارد.

پژوهش (۶) در مورد بررسی و مقایسه اثر بخشی برنامه غنی‌سازی ارتباط و مشاوره راه حل محور بر رضایت زناشویی زوجین هر دو شاغل، نشان داد که هر دو رویکرد تاثیر معناداری بر افزایش ابعاد مختلف سازگاری و رضایت زناشویی



بیرون از آن به شمار می رود امکان پذیر نخواهد بود. این برنامه، نخستین بار، توسط السون (به نقل از ۱۱) مطرح شد و شامل چندین هدف اصلی نظیر تقویت مهارت ارتباط زناشویی، کیفیت مسأله اصلی خانواده و... است.

با وجود تحقیقات انجام شده در زمینه اثر بخشی آموزش غنی سازی زندگی زناشویی، خلاء تحقیقاتی در حوزه تاثیر این مقوله بر مولفه های شغلی وجود دارد. لذا با توجه به اهمیت این موضوع و عدم وجود سابقه تحقیقی در این زمینه، پرسش اصلی در این تحقیق این است که آیا آموزش غنی سازی زندگی زناشویی بر استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان زن شرکت سنگ آهن مرکزی اثر گذار است. با توجه به رابطه تنگاتنگ زندگی شخصی و زندگی کاری افراد و همچنین ابعاد گسترده تاثیر این دو مولفه بر یکدیگر، بررسی عوامل موثر بر زندگی کاری که ریشه در زندگی شخصی فرد دارد از ضرورت بالایی برخوردار است. نتایج این تحقیق جهت ارتقای کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی برای مدیران و محققین در زمینه عوامل موثر بر ارتقای برون ده کاری بسیار با اهمیت است.

### روش بررسی

طرح تحقیق حاضر شبه آزمایشی از نوع پیش آزمون- پس آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری تحقیق مورد نظر، تمام کارکنان زن متاهل شاغل در شرکت سنگ آهن مرکزی بافق بودند که طبق آمار ارائه شده از سوی واحد کارکنان تعداد آنها در حدود ۱۵۰ نفر بود. نمونه این تحقیق شامل ۳۰ نفر کارمند زن در شرکت سنگ آهن بود که به صورت هدفمند از بین کلیه کارکنان زن انتخاب شدند و در گروه های آزمایشی و کنترل

داشته است. همچنین (۷) در تحقیقی که بر روی ۶۵ نفر زوج شاغل انجام شد، به این نتیجه رسید که آموزش غنی سازی ارتباط بر سازگاری زوجین موثر بوده است.

تحقیق نشان داد برنامه اثر بخشی آموزش غنی سازی زناشویی، شامل آموزش توانمند سازی مقابله زوجین می تواند بهزیستی روان شناختی هر دو جنس و رضایت زندگی در میان زنان را افزایش دهد و این اثرات تا یک سال پا برجا بماند (۸).

در تحقیقی به بررسی ناراحتی فیزیکی و تنش های شغلی، اجتماعی- روانی در میان ۱۰۲۳ مرد و زن در مراکز ارتباطات تلفنی در تایوان پرداختند. یافته ها نشان داد اپراتورهایی که تنش و استرس شغلی بیشتری دریافت می دارند خطرات بیشتری را برای سلامتی خود تحمل می کنند (۹).

همچنین در تحقیقی به بررسی تاثیر آموزش غنی سازی روابط بر رضایتمندی زناشویی در معلمان زن مقطع ابتدایی شهر بیرجند پرداختند. نتایج نشان داد آموزش غنی سازی می تواند استرس شغلی معلمان را کاهش داده و بر رضایتمندی زناشویی آنها بیافزاید (۱۰).

حال آموزش یک سری از مهارت ها از جمله مهارت آموزش غنی سازی می تواند این عوامل منفی (استرس شغلی) را کاهش دهد. «غنی سازی» یکی از موضوعاتی است که این روزها در حوزه های مختلف روان شناسی طرفداران زیادی یافته است. نخستین گام به منظور بهبود بخشیدن به روابط خانواده سالم، برنامه های آموزشی زود هنگام غنی سازی زندگی زناشویی است چرا که بدون آموزش و آگاه سازی خانواده، رشد و تحول عاطفی، فکری و انگیزشی و فرایندهای یادگیری که از مهم ترین سازگاری و انطباق پریا در درون نظام خانواده و



قرار گرفتند. از جمله شرایط ورود به این طرح عبارت بود از: پرسشنامه استرس شغلی به منظور سنجش استرس های مربوط به افراد تمایل به شرکت در جلسات آموزشی راداشته باشند، زنان شاغل اعم از قراردادی و رسمی، داشتن سلامت روان و از جمله شرایط خروج عدم همکاری در طول برگزاری کلاس یا انجام ندادن تکلیف. ابزار مورد سنجش پرسشنامه استرس شغلی (HSE)(Health and Safety Executive) و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (QWL)(Quality of work life) والتون بود.

پرسشنامه استرس شغلی به منظور سنجش استرس های مربوط به کار طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۳۵ سوال بوده و ۷ زیرمقیاس تقاضا، کنترل، حمایت مسئولین، حمایت همکار، ارتباط، نقش و تغییرات استرس شغلی را مورد بررسی قرار می دهد. این پرسشنامه توسط سازمان اجرایی ایمنی و بهداشت انگلستان (HSE) بین سال های ۲۰۰۷ تا ۲۰۰۹ طراحی شده است.

#### جدول ۱: شیوه اجرای مهارت های غنی سازی روابط زناشویی

جلسات
جلسه اول معارفه، برقراری ارتباط اولیه، اجرای پیش آزمون، گرفتن تعهد، آشنایی با اصول و مقررات و اهداف جلسات. توضیحات درباره نقش زنان در جامعه. ارائه تکلیف
جلسه دوم مرور تکلیف جلسه قبل. صحبت و بحث در مورد کیفیت زندگی کاری در زنان شاغل و تاثیر آن در زندگی شخصی. ارائه تکلیف
جلسه سوم مرور تکلیف جلسه قبل. آشنایی با اهمیت کار در بین زنان از دیدگاه اسلام و مقایسه کیفیت زندگی کاری بین زنان شاغل و خانه دار. ارائه تکلیف
جلسه چهارم مرور تکلیف جلسه قبل، بررسی استرس و زیان های آن و انواع استرس. ارائه تکلیف
جلسه پنجم مرور تکلیف جلسه قبل، بحث و گفتگو درباره استرس شغلی و مدیریت آن و انواع استرس ارائه تکلیف
جلسه ششم مرور تکلیف جلسه قبل، آموزش بهبود روابط جنسی. سنجش رضایت جنسی. اهمیت روابط جنسی. ارائه تکلیف
جلسه هفتم بررسی تکلیف جلسه قبل، آموزش غنی سازی در ارتباط با زوجین و حل تعارضات بین آنها. ارائه تکلیف
جلسه هشتم بررسی تکلیف جلسه قبلی آموزش غنی سازی بر زندگی زناشویی در رضایتمندی زناشویی. ارائه تکلیف
جلسه نهم مرور تکلیف جلسه قبل، حل مسئله، بررسی راه حل های برطرف کننده مشکل، توجه به نقاط ضعف و قوت در مقابله با مشکلات، دست برداشتن از راه حل های قدیمی، ارائه تکلیف
جلسه دهم مرور تکلیف جلسه قبل، آموزش مهارت نگهداری و مقاوم و تداوم، اختتام جلسات، اجرای پس آزمون، تعیین زمان مرحله پیگیری، اعلام پایان جلسه مشاوره و خدا حافظی



پرسشنامه کیفیت زندگی کاری QWL بر اساس ۸ مؤلفه مدل والتون شامل ۳۲ سوال در ابعاد (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، توسعه قابلیت‌های انسانی) می‌باشد. طیف پاسخگویی به صورت لیکرت پنج تایی و به صورت خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد می‌باشد. والتون (به نقل از ۱۳) ضریب پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۸ اعلام کرده است. همچنین رحیمی (۱۴) ضمن تایید روایی در سال ۱۳۸۵ ضریب پایایی آزمون را ۰/۸۵ اعلام نموده است

#### یافته‌ها

جهت آزمون فرضیه‌های این پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی (مانکوا) استفاده شد. نتایج در ادامه آورده شده است. همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود نمرات آزمودنی‌ها در خرده مقیاس‌های استرس شغلی در گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل تغییر قابل ملاحظه‌ای داشته است.

در ایران، روایی و پایایی این پرسشنامه را بررسی شده است. نتایج تحقیقات انجام شده نشان از روایی و پایایی بالای این آزمون دارد. در تحقیق مذکور (۱۲) ۷۴۹ نفر از کارکنان نظامی در طی نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای از کل کشور انتخاب گردیدند. نمونه‌ها به پرسشنامه‌های HSE پاسخ دادند.

در این مطالعه پس از بررسی روایی محتوا، جهت بررسی روایی سازه و همزمان به ترتیب از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، ضریب همبستگی پیرسون، آلفای کرونباخ و جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۵ و Amos نسخه ۱۶ استفاده گردید. نتایج نشان‌دهنده همبستگی قوی بین عامل‌های استخراج‌شده از تحلیل عاملی و گویه‌های پرسشنامه HSE (۰/۹۲، ۰/۷۳، ۰/۷۵، ۰/۶۳، ۰/۸۷، ۰/۸۵، ۰/۸۲ به ترتیب برای حیطه‌های نقش، ارتباط، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا، تغییرات) بود. اعتبار پرسشنامه نیز توسط روش آلفای کرونباخ و روش دو نیمه کردن به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۶۵ بود. بنابراین پرسشنامه استرس شغلی HSE، پرسشنامه‌ای روا و معتبر برای بررسی استرس شغلی می‌باشد (۱۲).

جدول ۲: مقایسه‌ی میانگین و انحراف معیار خرده مقیاس‌های استرس شغلی در گروه آزمایش و کنترل در مراحل پیش آزمون، پس آزمون

عوامل	گروه	تعداد	پیش آزمون		پس آزمون	
			میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
تقاضا	آزمایش	۱۵	۱۶/۰۶	۰/۹۶	۱۴/۴۶	۱/۰۶
	کنترل	۱۵	۱۵/۵۳	۱/۱۸	۱۵/۳۳	۱/۵۰
کنترل	آزمایش	۱۵	۱۶/۲۶	۱/۰۳	۱۷/۸۶	۱/۳۰
	کنترل	۱۵	۱۷/۲۶	۱/۳۳	۱۷/۵۳	۱/۰۶
حمایت همکار	آزمایش	۱۵	۱۵/۹۳	۱/۳۸	۱۷/۸۶	۱/۱۲
	کنترل	۱۵	۱۶/۸۸	۱/۶۴	۱۶/۹۶	۱/۵۷
حمایت مدیر	آزمایش	۱۵	۱۸/۶۶	۰/۹۷	۱۹/۸۶	۱/۳۷
	کنترل	۱۵	۱۹/۰۰	۱/۶۴	۱۹/۰۰	۱/۳۴
ارتباط	آزمایش	۱۵	۱۶/۱۳	۰/۸۳	۱۴/۳۰	۱/۰۸
	کنترل	۱۵	۱۷/۱۳	۰/۹۴	۱۷/۴۰	۱/۳۳
نقش	آزمایش	۱۵	۲۰/۶۰	۱/۱۲	۲۰/۸	۲/۱۴
	کنترل	۱۵	۲۱/۷۳	۱/۶۸	۲۱/۲۶	۱/۰۵
تغییر	آزمایش	۱۵	۱۱/۸۰	۰/۸۷	۱۲/۲۶	۰/۸۸
	کنترل	۱۵	۱۰/۶۰	۰/۷۳	۱۰/۶۶	۰/۷۲



زناشویی بر استرس شغلی زنان شاغل شرکت سنگ آهن بافق تاثیر دارد. از تحلیل کوواریانس چند متغیری (مانکوا) استفاده شد که نتایج در جدول ۴ ارائه گردیده است.

نتایج جدول ۴ نشان داد که بین ستنرویدهای خرده مقیاس های استرس شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنی داری وجود دارد ( $P < 0/001$ ).

بنابراین فرضیه اول تایید می شود. میزان تأثیر یا اندازه اثر برابر با ۰/۸۴ بود. یعنی ۰/۸۴ واریانس نمرات در پس آزمون آزمودنی ها مربوط به عضویت گروهی است.

نتایج تحلیل کواریانس یک متغیره (ANCOVA) در متن مانکوا در (جدول ۵) آمده است که دو گروه از لحاظ تک تک خرده مقیاس ها نیز تفاوت معنی داری با یکدیگر دارند ( $P < 0/001$ ).

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می شود نمرات آزمودنی ها در گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل تغییر قابل ملاحظه ای نداشته است.

قبل از بررسی فرضیه ها، پیش فرضها بررسی شدند. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنف، نرمال بودن توزیع نمرات در خرده مقیاس های استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری در دو گروه را نشان داد (مقدار معناداری بیشتر از  $p > 0/05$ ). نتایج آزمون بررسی پیش فرض همگنی شیبهای رگرسیون متغیرهای تحقیق دو گروه در جامعه نشان داد مقدار F تعامل برای کلیه متغیرهای تحقیق غیر معنی دار ( $P > 0/05$ ) می باشد. بنابراین، مفروضه همگنی رگرسیون تایید می شود.

برای بررسی این فرضیه که آموزش غنی سازی زندگی

جدول ۳: مقایسه ی میانگین و انحراف معیار نمره کیفیت زندگی کاری در گروه آزمایش و کنترل در مراحل پیش آزمون، پس آزمون

عوامل	گروه	تعداد	پیش آزمون		پس آزمون	
			میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
پرداخت	آزمایش	۱۵	۱۳/۱۳	۰/۷۴	۱۳/۰۶	۰/۷۲
	کنترل	۱۵	۱۴/۲۰	۱/۶۱	۱۴/۴	۱/۴۰
محیط	آزمایش	۱۵	۱۱/۲۶	۰/۸۸	۱۱/۲۶	۰/۸۸
	کنترل	۱۵	۱۱/۶۰	۱/۱۱	۱۱/۴۰	۱/۰۵
امنیت	آزمایش	۱۵	۱۰/۶۰	۰/۷۳	۱۰/۵۳	۰/۶۴
	کنترل	۱۵	۱۰/۷۳	۱/۲۷	۱۱/۰۰	۱/۰۰
قانون	آزمایش	۱۵	۱۴/۰۰	۱/۹۶	۱۳/۹۳	۱/۹۸
	کنترل	۱۵	۱۴/۱۳	۱/۷۶	۱۴/۰۶	۱/۹۴
وابستگی	آزمایش	۱۵	۱۰/۷۳	۰/۸۸	۱۰/۸۶	۰/۹۱
	کنترل	۱۵	۱۰/۲۶	۱/۲۲	۱۰/۳۳	۱/۰۴
فضا	آزمایش	۱۵	۱۲/۳۳	۰/۴۸	۱۲/۴۰	۰/۵۰
	کنترل	۱۵	۱۱/۴۰	۰/۹۸	۱۰/۹۳	۰/۸۸
یکپارچگی	آزمایش	۱۵	۱۱/۵۵	۰/۶۳	۱۱/۵۳	۰/۶۳
	کنترل	۱۵	۱۰/۸۶	۱/۲۴	۱۱/۱۳	۰/۸۸
انسانیت	آزمایش	۱۵	۱۰/۴۶	۱/۰۶	۱۰/۵۳	۱/۰۶
	کنترل	۱۵	۹/۴۶	۱/۳۵	۱۰/۱۳	۱/۴۵



به عبارتی آموزش بر روی تقاضا، حمایت همکار، ارتباط و تغییر تاثیر داشته ولی بر روی متغیرهای کنترل، حمایت مدیر و نقش تایری نداشته است.

نتایج جدول ۵ حاکی از آن است که بین دو گروه در برخی خرده مقیاس‌های استرس شغلی در پس آزمون تفاوت معنی داری وجود دارد. این بدین معناست که آموزش بر روی گروه آزمایش در برخی ابعاد تأثیر گذاشته است.

جدول ۴: نتایج تحلیل مانکوا برای مقایسه سنتروید نمره‌های خرده مقیاس‌های استرس شغلی در بین دو گروه

متغیرها	نام آزمون	مقدار	فرضیه df	خطا df	F	سطح معناداری	مجذوراتا	توان آماری
گروه	اثر پیلاپی	۰/۷۴	۷	۱۵	۶/۳۱	۰/۰۰۰۱	۰/۸۴	۱/۰۰
	لامبدای ویکلز	۰/۲۵	۷	۱۵	۶/۳۱	۰/۰۰۰۱	۰/۸۴	۱/۰۰
	هتلینگ	۲/۹۴	۷	۱۵	۶/۳۱	۰/۰۰۰۱	۰/۸۴	۱/۰۰
	بزرگترین ریشه روی	۲/۹۴	۷	۱۵	۶/۳۱	۰/۰۰۰۱	۰/۸۴	۱/۰۰

جدول ۵: نتایج تحلیل کواریانس یک راهه در متن مانکوا بر روی پس آزمون میانگین استرس شغلی در دو گروه

منبع تغییرات	مراحل	متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	میزان تفاوت	توان آماری
گروه	پس آزمون	تقاضا	۶/۷۸	۱	۶/۷۸	۳۸/۹۱	۰/۰۰۱	۰/۲۳	۰/۶۸
		کنترل	۱/۷۸	۱	۱/۷۸	۶۶/۹۷	۰/۱۹	۰/۰۸	۰/۲۵
		حمایت همکار	۷/۰۱	۱	۷/۰۱	۱۷/۸۷	۰/۰۴	۰/۳۲	۰/۸۶
		حمایت مدیر	۰/۰۴۷	۱	۰/۰۴۷	۱۴/۶۳	۰/۷۰	۰/۰۰۴	۰/۰۶
		ارتباط	۱۳/۱۴	۱	۱۳/۱۴	۳۵/۷۵	۰/۰۰۱	۰/۴۰	۰/۹۴
		نقش	۰/۰۸	۱	۰/۰۸	۴۱/۰۳	۰/۸۴	۰/۰۲	۰/۰۵
		تغییر	۵/۴۹	۱	۵/۴۹	۳۸/۶۶	۰/۰۰۱	۰/۳۰	۰/۸۳

## بحث و نتیجه گیری

شاغل شرکت سنگ آهن بافق تأثیر دارد. این یافته با نتایج تحقیق‌های (۱۹-۱۵، ۸) و همخوانی و همسویی دارد. در تبیین این فرضیه می توان گفت استرس باعث ایجاد عوارض فیزیولوژیکی و عوارض روانی و عوارض رفتاری بسیاری در افراد می شود. افرادی که استرس زیادی را تحمل می کنند توجه

هدف تحقیق حاضر بررسی اثر بخشی آموزش غنی سازی زندگی زناشویی بر استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری زنان شاغل شرکت سنگ آهن مرکزی بافق بود. یافته ها نشان داد که آموزش غنی سازی زندگی زناشویی بر استرس شغلی زنان



افزایش می دهد. احساس مفید بودن، کارایی و مؤثر واقع شدن در یک محیط کار، بخش مهمی از کیفیت زندگی کاری است. طبق نتایج بدست آمده، زنان شاغل در ابعاد کیفیت زندگی بالاخص عملکرد جسمانی وضعیت پایین تری از زنان خانه دار دارند. و از این تحقیق نتیجه می گیریم که پایین تر بودن میانگین عملکرد جسمانی زنان شاغل نسبت به زنان خانه دار، شاید به این علت باشد که علاوه بر شیوع اختلالات درد بدون منشأ فیزیولوژیک در زنان، زنان شاغل مسئولیتی مضاعف داشته، علاوه بر نقش های اجتماعی، وظیفه ی خانه داری را نیز برعهده دارند و براساس نتایج سطح روانی و نشاط خانه دار نسبت به زنان شاغل به طور معناداری بالاتر است (۲۶،۱۹).

در آموزش غنی سازی به این موضوع تاکید شد که زنان شاغل معمولاً برای برخورد با مشکلات و تعارض های خود از روش انکار، اجتناب، تعلیم، بلا تکلیفی، آشتی کردن، سلطه گری و مشارکت کدام را انتخاب میکنند. بسیاری از روش هایی که خانم های شاغل استفاده میکنند به جای حل مشکل موجب تداوم مشکل میشود. استفاده از روش انکار، اجتناب، تسلیم و سلطه گری باعث سرکوب مساله می شود و به طور موقت مشکل ناپدید می شود و ممکن است در جای دیگر سر باززند. از جمله مشکلات و محدودیت های این تحقیق عدم تعمیم نتایج است. لذا پیشنهاد می شود که در تحقیقی جداگانه به مقایسه میزان استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان مجرد و متأهل پرداخته شود. همچنین پیشنهاد می گردد برنامه آموزشی مستمر و منظم برنامه غنی سازی ارتباط زوجین به منظور افزایش سازگاری زناشویی و در نتیجه کاهش استرس شغلی و افزایش کیفیت زندگی کاری در مراکز دانشگاهی ارائه گردد.

کمتری به انجام کار خود دارند و بنابراین ممکن است به خود و دیگر افراد سازمان آسیب هایی وارد کنند. به طور کلی استرس شغلی بازدهی و بهره وری کارکنان را پایین می آورد. شرایط کاری نقش اساسی در ایجاد استرس در کارمندان دارد اما نمی توان از عوامل فردی چشم پوشی کرد.

یکی از راه های کاهش استرس شغلی دعوت از مشاوران و کارشناسان جهت مشاوره در زمینه های راه های توصیه شده در بهبود شرایط کاری می باشد به عنوان یک قاعده کلی فعالیت هایی که برای کاهش استرس شغلی در محل کار انجام می گیرد باید اولویت را به تغییرات سازمانی برای بهبود کاری قرار دهند. نتایج همچنین نشان داد که آموزش غنی سازی زندگی زناشویی بر کیفیت زندگی کاری زنان شرکت سنگ آهن بافق تاثیر ندارد. این یافته با نتایج تحقیق (۱۹،۲۱، ۱۶،۱۷) ناهمسو و با پژوهش (۲۱-۲۳) همسو است.

در تبیین این فرضیه می توان به این موضوع اشاره کرد که کیفیت زندگی کاری یا کیفیت شغلی، شرایطی است که در آن یک کارمند از مزایایی چون سرپرستی خوب، محیط کار خوب، حقوق و مزایای مکفی و شغلی چالش انگیز و رضایت بخش بهره مند باشد. کیفیت زندگی کاری با انواع شرایط اجتماعی، روانی کار پیوند دارد. در نتیجه بهسازی کیفیت زندگی کاری با ایمنی و بهداشت کاری ارتباط پیدا می کند (۲۵،۲۴).

امروزه بسیاری از سازمان ها به تحقیق هایی برای سنجش این عوامل پرداخته اند. بهره وری مفهوم جامع و کلی است که افزایش آن به عنوان یک ضرورت برای ارتقای کیفیت زندگی کاری حتماً است و با توجه به رابطه ی این دو مفهوم این نظریه را تقویت می کند که افزایش این عوامل، بهره وری منابع انسانی را





## References

- 1-Ma C, Samuels ME, Alexander JW. Factors that influence nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*. 2009; 23(5): 293-99.
- 2-Yadegarfar G. Study of association between job stress and cardiovascular disease risk factors: A cross sectional study among Urmia petrochemical company. *Journal of Isfahan Medical School* 2010; 28(112):44-67.[Persian]
- 3-Sigry J M, Efraty D , Siegel P, Lee DJ. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spill over theories. *Social Indicators Research*. Dordrecht 2001; 55(3): 241-53.
- 4-Azad M, GholamiFesharaki E, Reliability M. validity assessment for the HSE job stress questionnaire. *Journal of behavioral sciences (JBS)* 2011; 12(3):124-134.[Persian]
- 5-Ahmadi, P. Design of model of work employment. [Ph.D thesis]. Isfahan university. 2014
- 6-Samuels M E. Factors that influence nurses' job stress. *Journal of Nursing Administration* 2013; 33(2): 21-29
- 7-Beaudoin LE, Edgar L. Hassle: Their importance to nurses' quality of work life. *Nursing Economics* 2014; 21(3):106-118
- 8- Lau RS, May M , BE. A win-win paradigm for quality of work life and business performance, *Human Resource Development Quarterly*. 1998; 9(3):211:227
- 9-Lees M, Kearns S. Improving Work Life Quality: A Diagnostic Approach Model. *Health care quarterly online case study*. Longwood publishing. 2005:123-45
- 9-Lotfizadeh M , Noor-hassini I, Habibi E. Analysis of occupational stress and the related issues among employees of Esfahan steel company (ESCO), Iran *Journal of Shahrekord University of Medical Sciences* 2011;13(5): 37-45.[Persian]
- 10-Fesharaki M. Assessment of job stress. *Journal of behavioral sciences* 2014.14(2):87-94.[Persian]
- 11-Telford P. Quality of work life: a leadership imperative: One staff nurse's perspective reinforces how quality of work life and leadership relate to and impact on each other in restructuring nursing work environments. *The Canadian Nurse* 2004;10(6): 10-14
- 12-Marks M L , Mirvis PH , Hackett EJ, Grady J F. Employee Participation in a Quality Circle Program: Impact on Quality of Work Life, Productivity, and Absenteeism. *Journal of Applied Psychology*. 1986;71(1):61-9



- 13-Soori H, Rahimi M, Mohseni H. Association Between Job Stress and Work-Related Injuries: A Case-Control. *Iranian Journal of Epidemiology* 2014;1(3): 53-8.[Persian]
- 14-Olia N, Fatehizadeh M. The effect of enrichment training on increasing of couple intimacy. *Journal of family research* 2009;6(2):119-35.[Persian]
- 15-Accordino M, Guerney B. Relationship Enhancement Couples and Family Outcome Research of the Last 20 Years. *The Journal of family Counseling and Therapy for Couples and Families*. 2003;2(11): 162-66
- 16-Nazari AM. Couple therapy and family therapy. tehran: Agah publication; 2007:22-56
- 17-Moller A, Van Zeyl PD. Relationship beliefs: interpersonal perception & marital adjustment. *Journal of Clinical Psychology* 1991; 47: 28-33
- 18-Amanollahi A. the relationship forgiveness and trust to marital satisfaction in women employees. Ahvaz city. The 3<sup>rd</sup> international congress of family pathologic. 2012 Avl University of shahid beheshti
- 19- Peter R, Siegrist J. Psychosocial work environment and the risk of coronary heart disease. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 2000; 73(9): 41-45
- 20- Stephenson J. Job stress and heart disease. *JAMA: The Journal of the American Medical Association* 2014; 288(18):2257
- 21-Demerouti E, Bakker A, Nachreiner F, Schaufeli WB. A model of burnout and life satisfaction amongst nurses [Experience before and throughout the nursing career], *Journal of advanced Nursing* 2005;32(2): 454-64
- 22- Jean-Pierre M, Gilles D. Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research* 2009;77(2):333
- 23- Kendall, E. Occupational stress: Factors that contribute to its occurrence and effective management. Centre for Human Services, Griffith University; 2000:123
- 24- Knox S, Irving J, Annalee A. Interactive Quality of Work Life Model Applied to Organizational Transition. *journal of nursing administration* 1997;27 (1):39-47
- 25- Lewis D, Brazil K, Krueger P, Lohfeld LT, jam E. Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *International Journal of Health Care Quality Assurance* 2012;14(3):37-49



Received: 2015/12/7

Accepted: 2015/12/13

## The Effectiveness of Marriage Enrichment Training on Job Stress and Quality of Work Life of working women

Zareei Mahmoodabadi H (Ph.D)<sup>1</sup>, Salek Z (MSc)<sup>2</sup>

1. Corresponding Author: Assistants Professor, Department of family counseling, Yazd university.
2. MA Counseling and guidance science Yazd university.

### Abstract

**Introduction:** Today, women alongside men to help their family economic cycle. So the quality of work life and job stress affect on behavioral reactions such as job satisfaction, job involvement and job performance. Because more women than men experience job stress, the purpose of this study was to investigate the effectiveness of marriage enrichment training on job stress and quality of work life of working women at Bafg Central Iron Ore Company.

**Methods:** This study was quasi-experimental with pretest-posttest and control group. The population of this study was all of married female employees who worked at Bafg Central Iron Ore Company (150 persons). From these 150 persons 30 persons were selected by purposeful sampling method. then, they were assignment into 2 groups (experimental and control groups) including test and control group. The marriage enrichment training (eight sessions) was held on experimental group. The instruments of this research were Health and Safety Executive (HSE) and Quality of work life (QWL).

**Results:** The results showed that marriage enrichment training had significant influence on job stress in experimental group. But, marriage enrichment training did not affect on quality of working life in the experimental group. And so, this was not observed in the control group.

**Conclusion:** since, the job in women is very important, using of this training can reduce job stress the importance of women in the workforce is remarkable use of enrichment education can in women.

**Keywords:** job stress, Quality of work life, enrichment, marriage

**This Paper Should be Cited as:**

Zareei Mahmoodabadi H (Ph.D), Salek Z (MSc) The Effectiveness of Marriage Enrichment Training.....  
JournalTolooebehdasht Sci