ISSN: 2717-3216 Journal of Family Psychology 2022 9(2), 40-53 https://www.ijfpjournal.ir/

Journal of Family Psychology

Research Paper

10.29252/IJFP.2023.557044.1128

Investigating the Moderating Role of Perceived Job Flexibility and Spouse Support in the Relationship Between Shift Work and Marital Satisfaction

Hajar Barati[1*], Rezvan Jannesari[2]

1. Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran
2. Master of Psychology, Gharzi Hospital, Isfahan, Iran

Article Info.

Received: 03.07.2022

Accepted: 14.11.2022

Keywords:

Shift work,

spouse support,

job flexibility,

marital satisfaction.

***Corresponding author**
Email: h.barati@edu.ui.ac.ir

Abstract

Abstract

Shift work in different jobs, especially health care jobs, is associated with various negative consequences such as reduced marital satisfaction. However, there are some aspects such as flexible jobs and spouse support that prevent this decline. Accordingly, the present study aimed to investigate the moderating role of perceived job flexibility and spouse support in the relationship between shift work and marital satisfaction. The research method was correlational. 130 employees of Dr. Gharazi Hospital in Isfahan in the fall of 1400 were selected by convenience sampling method. The research instruments included Spouse Support Scale (SSS), Perceived Job Flexibility Questionnaire (PJFQ) and Enrich Marital Satisfaction Questionnaire (EMS) which were provided online to respond to sample members. Data were analyzed by SPSS 23 software using correlation analysis, and Hayes processor extension in regression analysis. The results of correlation analysis showed that the relationship between marital satisfaction with shift is negative and spouse support and perceived job flexibility is positive and significant ($p<0.05$). The results also confirmed the moderating role of perceived job flexibility and spouse support in the relationship between shift work and marital satisfaction ($p<0.05$). According to the results of the study, Job flexibility and support training are recommended for spouses of shift workers to increase marital satisfaction.

How to Cite:
Barati, H., Jannesari, A. (2022). Investigating the moderating role of perceived job flexibility and spouse support in the relationship between shift work and marital satisfaction. *Journal of Family Psychology. 9*(2), 40-53.

دو فصلنامه
روانشناسی خانواده. سال نهم، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۴۰۱

مقاله پژوهشی

بررسی نقش تعدیلی انعطاف‌پذیری شغلی ادراک شده و حمایت همسر در رابطه بین نوبتکاری و رضایت زناشویی

هاجر براتی[1*]، رضوان جان‌نثاری[2]

۱. استادیار گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران
۲. کارشناسی ارشد روانشناسی، بیمارستان عرضی، اصفهان، ایران

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۲۳

کلیدواژه‌ها:

نوبت‌کاری،

حمایت همسر،

انعطاف‌پذیری شغلی،

رضایت زناشویی

چکیده

نوبت‌کاری در مشاغل مختلف به‌ویژه مشاغل بهداشتی- درمانی با پیامدهای منفی مختلفی چون کاهش رضایت زناشویی همراه است. بااین‌وجود برخی از جنبه‌ها مثل شغل انعطاف‌پذیر و حمایت همسر وجود دارند که از این کاهش ممانعت به عمل می‌آورند. بر همین اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعدیلی انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده و حمایت همسر در رابطه بین نوبت‌کاری و رضایت زناشویی انجام گرفت. روش پژوهش از نوع همبستگی بود. ۱۳۰ نفر از کارکنان بیمارستان دکتر غرضی اصفهان در پاییز سال ۱۴۰۰ به شیوه در دسترس به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل مقیاس حمایت همسر(SSS)، پرسشنامه انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده (PJFQ) و پرسشنامه رضایتمندی زناشویی اِنریچ (EMS) بود که به‌صورت آنلاین برای پاسخگویی در اختیار اعضای نمونه قرار گرفت. داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS 23 با استفاده از تحلیل همبستگی، و برنامه الحاقی پردازشگر هایس در تحلیل رگرسیون تجزیه‌وتحلیل شد. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که رابطه بین رضایت زناشویی با نوبت‌کاری منفی و با حمایت همسر و انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده مثبت و معنی‌دار است ($p<0/05$). نتایج همچنین نقش تعدیلی انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده و حمایت همسر در رابطه بین نوبت‌کاری و رضایت زناشویی را تأیید نمود ($p<0/05$). بر اساس نتایج پژوهش، انعطاف‌پذیر نمودن شغل و آموزش حمایت به همسران شاغلان نوبت‌کار، برای افزایش رضایت زناشویی توصیه می‌گردد.

*نویسنده مسئول:
پست الکترونیکی: h.barati@edu.ui.ac.ir

استناد به این مقاله:
براتی، هاجر، جان‌نثاری، رضوان (۱۴۰۱). بررسی نقش تعدیلی انعطاف‌پذیری شغلی ادراک شده و حمایت همسر در رابطه بین نوبتکاری و رضایت زناشویی. *روانشناسی خانواده*، ۹(۲)، ۴۰-۵۳.

مقدمه

در شغل‌های مختلف با توجه به نوع کار و نیاز به نیروی کار بیشتر، کارکنان به‌صورت نوبت‌کاری و در ساعات غیرمعمول کاری (۶ عصر تا ۷ صبح) به‌صورت ثابت یا چرخشی در حال کار کردن هستند (Kaabomeir & Pirzadeh, 2020). طبق آمارهای منتشر شده ۲۵٪ از کل نیروی کار با پدیده نوبت‌کاری مواجه‌اند. با افزایش روزافزون جمعیت و نیاز به خدمات و صنعتی شدن جوامع، نوبت‌کاری به‌طور مستمر افزایش یافته است. نوبت‌کاری می‌تواند اثرات زیان‌آور فراوانی را در زمینه‌های فیزیولوژیک، روانی و اجتماعی بر شاغلان این گروه بر جای بگذارد. ازجمله اثرات فوری نوبت‌کاری، بی‌خوابی و کاهش میزان خواب در کارکنان نوبت‌کار است ((Feng et al., 2021). همچنین کارکنان نوبت‌کار در معرض خطر بیشتری از نقایص شناختی و اختلالات هیجانی مانند افسردگی و تحریک‌پذیری هستند (Behrens, et al., 2021). اغلب کارکنان نوبت‌کار اختلالات گوارشی، قلبی، مشکلات زناشویی و تندمزاجی را گزارش می‌کنند (Rosa, et al., 2019).

کادر درمان ازجمله مشاغلی هستند که ناگزیر به نوبت‌کاری بوده و باید در ساعات غیرمعمول کار کنند. نوبت‌کاری، ساعات کاری طولانی‌مدت، حجم بالای کار، تعارض با بیماران و همکاران و همچنین مواجهه با مرگ و خودکشی در بیماران از عواملی است که می‌تواند زندگی کادر درمان را تحت تأثیر خود قرار دهد. یکی از مواردی که در این گروه احتمال دارد تحت تأثیر نوبت‌کاری قرار بگیرد، رضایت زناشویی است. ازآنجایی‌که در نوبت‌کاری تعهدات شغلی و تعهدات خانوادگی در تعارض با یکدیگر قرار می‌گیرند؛ افت رضایت زناشویی در شاغلان نوبت‌کاری و به‌ویژه کادر درمان بیشتر است (Jaenudin et al., 2020).

رضایت زناشویی[1]را به‌عنوان ارزیابی شخصی فرد از ماهیت ازدواج خود، ازجمله میزان برآورده شدن نیازها، انتظارات و خواسته‌های فرد تعریف می‌کنند. رضایت زناشویی همچنین شامل رضایت عمومی از زندگی دونفره، رابطه جنسی و رضایتمندی عاطفی و هیجانی شامل احساس خوشحالی و شادمانی، رضایت و لذت تجربه‌شده توسط زن و مرد می‌شود (Du Bois etal., 2019). علیرغم اینکه برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تفاوت معناداری درزمینهٔ رضایتمندی زناشویی بین دو گروه نوبت‌کار ثابت و در گردش وجود ندارد (Asadzadeh et al., 2011; Kaabomeir & Pirzadeh, 2020) اما این تفاوت در پژوهش‌های دیگر تائید شده است (Mansouri et al., 2015) و به‌طورکلی مشخص شده است که کار کردن به‌صورت نوبت‌کاری می‌تواند رضایت زناشویی و سازگاری آن را کاهش دهد (Paknejad et al, 2015).

یکی از متغیرهایی که منجر به افزایش میزان رضایت زناشویی در زوجین می‌شود، حمایت همسر[2]است. یکی از پایه‌های اصلی خانواده سالم، حمایت از همسر است (Yedirir & Hamarta, 2015). حمایت همسر شامل کمک، مشاوره، درک و مانند آن است که همسران برای یکدیگر فراهم می‌کنند و شامل سه نوع حمایت همسر عاطفی، ابزاری و اجتماعی است (Lee et al., 2020). حمایت عاطفی شامل درک صمیمی، گوش کردن، تأثیر و اظهار محبت و مشاوره و نگرانی حقیقی برای رفاه همسر همراه است. در حمایت ابزاری، همسر مسئولیت سنگین خانواده را تقبل کرده و فرد را قادر می‌سازد تا زمان بیشتری را به کار اختصاص دهد. درحالی‌که حمایت عاطفی از همسر احساس سودمندی شخصی را هم در خانه و هم در کار افزایش می‌دهد (Khanzadeh & Mogaddam Tabrizi, 2020). انسان در طول زندگی خود نیازمند افرادی است که حامی او باشند. حمایت اجتماعی مانند عامل محافظت‌کننده در مقابل نتایج منفی بدرفتاری عمل می‌کند، عامل پیشگیری از بروز اختلال‌های روانی و رویارویی مؤثر با موقعیت استرس‌زا است و با کاهش بدرفتاری بر رابطه‌ی زن‌وشوهری تأثیر دارد (Busch & Rosenberg, 2004).

افزایش سطح حمایت همسر، با سطوح بالاتر بهزیستی روان‌شناختی، رضایت بیشتر از زندگی و سازگاری زناشویی بهتر همراه است (Yedirir & Hamarta, 2015). حمایت موجب می‌شود که فرد احساس دوست داشته شدن، عزت‌نفس، ارزشمند بودن داشته باشد و فکر کند که در قسمتی از یک نظام گسترده ارتباطی قرار گرفته و می‌تواند در مقابل عوامل تنیدگی به‌خوبی مقابله نماید. حمایت مانند یک عامل واسطه‌گر مؤثر در مقابله و سازگاری با شرایط استرس‌زا زندگی شناخته شده است (Gutman, 2017). Pakkhesal et al, (2020) در پژوهشی نشان دادند که عدم حمایت عاطفی از سوی همسر، موجب احساس

1. Marital Satisfaction
2. Spouse support

تنهایی و عدم رضایت زناشویی و درنهایت تعارض‌های زناشویی می‌شود. در پژوهش Çağ & Yıldırım, (2018) یافته‌های پژوهش نشان داد که حمایت همسر منجر به ایجاد خود افشایی بیشتر شده و درنهایت رضایت زناشویی را ایجاد می‌کند. درنتیجه، می‌توان گفت که زوج‌هایی که خود را عمیق‌تر و صمیمانه‌تر برای یکدیگر آشکار می‌کنند، درک قوی‌تر و مؤثرتری از صمیمیت و حمایت دارند، بنابراین زوج‌ها می‌توانند رفتارهای انعطاف‌پذیرتر و مناسب‌تری از خود نشان دهند و رضایت زناشویی بالاتری را تجربه کنند.

ازآنجایی‌که در نوبت‌کاری برنامه معمول زندگی به‌هم‌خورده و شاغل نمی‌تواند در زمان‌بندی معمول اجتماعی به فعالیت‌های خود بپردازد (Jacobsen& Fjeldbraaten, 2018)؛ وجود همسر حمایت‌کننده در ایجاد هر چه بیشتر تعادل در کار و زندگی مؤثر است. وی می‌تواند با انواع حمایت‌ها، این امکان را برای شاغل فراهم سازد که با آسودگی خیال بیشتر به فعالیت‌های شغلی بپردازد. همین موضوع موجب افزایش رضایت از زندگی زناشویی شده و بنابراین می‌توان این‌طور مطرح کرد که حمایت همسر در رابطه بین نوبت‌کاری و رضایت زناشویی نقش تعدیل‌گر دارد.

از طرف دیگر، انعطاف‌پذیری شغلی[1] نقش مهمی را در رضایت زناشویی ایفا می‌کند (Perlowski & Wright, 2021; Van Steenbergen et al., 2011؛ Michalos, 2003). انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده در ارتباط با زمان تعریف می‌شود و می‌توان آن را در مکان‌های کاری یافت که به کارکنان اجازه می‌دهد برنامه‌های انعطاف‌پذیری داشته باشند که آنها را قادر می‌سازد تا کار و زندگی شخصی یا خانوادگی را بهتر مدیریت کنند (Perlowski & Wright, 2021). انعطاف‌پذیری شغلی مربوط به تغییراتی است که در ساعات، برنامه، مکان یا وظایف یک فرد ایجاد می‌شود تا برای کارمند یا کارفرما راحت‌تر باشد. این تغییرات یا توسط سیاست‌های رسمی بخش منابع انسانی یا مدیر بخش کاری خود کارمند ایجاد می‌گردد (Jijena Michel & Jijena Michel, 2015). انعطاف‌پذیری شغلی در جامعه امروزی برای مردان و زنان اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است. بسیاری از مردان و زنان در حال تلاش برای یافتن سازمانی برای کار هستند که در آن انعطاف‌پذیری شغلی داشته باشند ((Vandello et al., 2013.

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سطوح بالاتر انعطاف‌پذیری شغلی با پیامدهای کاری متعدد همچون سلامت روان بهتر، عملکرد شغلی بهتر، افزایش ظرفیت یادگیری مهارت‌ها در محل کار، بهبود رضایت شغلی، کاهش استرس شغلی و خطاهای شغلی همبسته بوده و به‌صورت طولی آنها را پیش‌بینی می‌کند (Moran, 2015). انعطاف‌پذیری شغلی همچنین می‌تواند توانایی کارکنان در مدیریت فشار کاری را افزایش داده و فرسودگی آنان را کاهش دهد (Homayooni et al., 2020). انعطاف‌پذیری شغلی می‌تواند عامل مهمی برای کارفرما باشد. زیرا آنها می‌توانند از اثربخشی کارمندان ناشی از ایجاد تعادل بین مسئولیت‌های کاری و زندگی خانوادگی خود در هنگام انعطاف‌پذیری شغلی بهره‌مند گردند (Michel, 2015). انعطاف‌پذیری شغلی امکان افزایش نرخ ماندگاری و کاهش استرس را فراهم می‌کند، زیرا کارکنان این فرصت را دارند که برای همه مسئولیت‌های خود، چه در خانه باشند و چه در محل کار، ترتیبات انعطاف‌پذیری داشته باشند (Nadler et al., 2010).

ازآنجایی‌که انعطاف‌پذیری شغلی به کارکنان اجازه می‌دهد بین مسئولیت‌های کاری و زندگی خانوادگی خود تعادل ایجاد کنند؛ احتمالاً یک شغل انعطاف‌پذیر با رضایت زناشویی بیشتری همراه است. انعطاف‌پذیری شغلی به تعادل بین کار و زندگی کمک می‌کند زیرا امکان انعطاف‌پذیری در زمان‌بندی هر دو حیطه کار و زندگی را فراهم می‌کند (Munn, 2013). بر همین اساس شاغلین می‌توانند به‌طور مناسب‌تری به وظایف زندگی و امور مربوط به رابطه زناشویی رسیدگی نموده و شاغل و همسرش احساس خوشایندتری از زندگی زناشویی خواهند داشت که به معنای رضایت زناشویی بالاتر است. ازآنجایی‌که نوبت‌کاری با پیامدهایی مانند کاهش رضایت زناشویی همراه است (Muurlink et al., 2014)؛ درصورتی‌که شاغل نوبت‌کار در یک شغل انعطاف‌پذیر مشغول به کار باشند به دلیل انعطاف‌پذیری که در شغل وجود دارد می‌توانند تعارضات ناشی از کار کردن در نوبت کاری و یک زمان غیرمعمول را جبران نمایند و احتمالاً رضایت زناشویی بیشتری را تجربه خواهد کرد. بر همین اساس، می‌توان این‌طور مطرح کرد که انعطاف‌پذیری شغلی در رابطه بین نوبت‌کاری و رضایت زناشویی نقش تعدیل‌گر دارد. Perlowski &

1. Job flexibility

Wright (2021)در یک پژوهش به بررسی تأثیر انعطاف‌پذیری شغلی درک شده و حمایت همسر بر رضایت زناشویی والدین کودکان با نیازهای ویژه پرداخته شده است. نتایج نشان داد که بین انعطاف‌پذیری شغلی درک شده و رضایت زناشویی همبستگی وجود ندارد. همبستگی مثبت بین انعطاف‌پذیری شغلی درک شده و حمایت همسر یافت شد و همچنین بین حمایت درک شده همسر و رضایت زناشویی همبستگی مثبت مشاهده شد. بر اساس آنچه مطرح شد فرضیه‌های پژوهش به‌صورت زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه‌ی اول: بین نوبت‌کاری و رضایت زناشویی رابطه وجود دارد.

فرضیه‌ی دوم: بین حمایت همسر با رضایت زناشویی رابطه وجود دارد.

فرضیه‌ی سوم: بین انعطاف‌پذیری شغلی ادراک شده با رضایت زناشویی رابطه وجود دارد.

فرضیه چهارم(تعدیلی اول): میزان رابطه منفی نوبت‌کاری و رضایت زناشویی برای افرادی که انعطاف‌پذیری شغلی بیشتری دارند؛کمتر از افرادی است که انعطاف‌پذیری شغلی کمتری دارند.

فرضیه پنجم(تعدیلی دوم): میزان رابطه منفی نوبت‌کاری و رضایت زناشویی برای افرادی که حمایت بیشتری از همسر دریافت می‌کنند؛ کمتر از افرادی است که حمایت کمتری از همسر دریافت می‌دارند.

روش

این مطالعه ازنظر هدف کاربردی و ازنظر شیوه از نوع توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری کلیه کارکنان متأهل بیمارستان دکتر غرضی اصفهان در پاییز سال ۱۴۰۰ معادل با ۶۶۵ می‌باشد. بر اساس پیشینه پژوهشی نمونه‌ای معادل با ۱۳۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. بیشتر افراد نمونه برابر با ۹۲ نفر (۷۰/۷ درصد) زن و ۳۸ نفر (۲۹/۲ درصد) مرد بودند. شغل همسر بیشتر افراد نمونه برابر با ۶۳ نفر(۴۸/۵ درصد) دولتی بود. بیشتر افراد نمونه شامل ۵۵ نفر(۴۲/۳ درصد) دارای دو فرزند بوده‌اند. بیشتر افراد نمونه شامل۵۰ نفر (۳۸/۵ درصد) بالای ۲۰ سال سابقه ازدواج داشتند. همچنین ۹۰نفر معادل ۶۹/۲ درصد نوبت‌کار و بقیه روز کار بودند.

ابزار سنجش

پرسشنامه رضایتمندی زناشویی اِنریچ (EMS). این پرسشنامه توسط Fowers & Olson (1993) گسترش یافت است و به‌عنوان یک ابزار تحقیقی مهم و معتبر در بررسی‌های مختلف برای اندازه‌گیری رضایتمندی زناشویی مورد استفاده قرار گرفته است. ابزار مذکور دارای دو فرم ۱۱۵ و ۱۲۵ سؤالی است که از ۱۲ خرده آزمون تشکیل شده است. فرم اصلی با توجه به زیاد بودن سؤالات پرسشنامه موجب خستگی آزمودنی‌ها می‌شود. فرم کوتاه این پرسشنامه توسط Soleimanian (1994) اعتبار یابی شده است. این پرسشنامه شامل ۴۷ سؤال است که به‌منظور ارزیابی زمینه‌های بالقوه مشکل‌زا در روابط زناشویی به کار می‌رود. این پرسشنامه برای هریک از ماده‌ها شامل پنج گزینه لیکرتی کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. نمرات بین ۴۷ تا ۸۴ نارضایتی شدید، نمرات بین ۸۵ تا ۱۲۲ نارضایتی نسبی، نمرات ۱۲۳ تا ۱۶۰ رضایت متوسط، نمرات ۱۶۱ تا ۱۹۸ رضایت زیاد و نمرات بین ۱۹۹ تا ۲۳۵ رضایت خیلی زیاد است. پایایی این ابزار از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۶۷ گزارش شده است. همچنین روایی آن از طریق ضریب همبستگی با فرم بلند را برابر با ۰/۹۵ گزارش می‌کند (Soleimanian,1994). پایایی این مقیاس در پژوهش کنونی برابر با ۰/۹۴ است.

مقیاس حمایت همسر(SSS). مقیاس حمایت همسر[1]توسط Yıldırım (2004)، در فرهنگ ترکیه طراحی شده است. مقیاس دارای ۲۷ گویه و ۴ مؤلفه به‌صورت سه گزینه لیکرت با عبارات مناسب من است، تقریباً مناسب است، مناسب من نیست پاسخ

1. Spousal Support Scale

داده می‌شود. هدف این مقیاس سنجش میزان و نوع حمایت همسر است. مؤلفه‌های این مقیاس شامل حمایت عاطفی[1] کمک مادی و حمایت اطلاعاتی[2] حمایت قدردانی[3] و علاقه اجتماعی[4] می‌شود. اعتبار مقیاس حمایت همسر با استفاده از تحلیل عاملی و موارد مشابه مورد بررسی قرار گرفته است. مقیاس حمایت همسر دارای ضریب KMO ۰/۹۵ و آزمون کرویت بارلت قابل‌توجهی بود. واریانس عامل مشترک عوامل در هر متغیر بین ۰/۴۰ تا ۰/۷۳ بود. SSS دارای چهار عامل با مقدار ویژه بزرگ‌تر از ۱ است. درحالی‌که عامل اول به‌تنهایی ۴۴,۸۶ درصد از واریانس توضیح داده شده را توضیح می‌دهد، چهار عامل باهم ۵۸,۴۰ درصد را توضیح می‌دهند. بار عاملی آیتم‌ها بین ۰/۴۶ و ۰/۸۴ متغیر بود. مشاهده شد که عامل اول «حمایت عاطفی» ۹ گویه، عامل دوم « کمک مادی و حمایت اطلاعاتی» ۷ گویه، عامل سوم «حمایت قدردانی» ۸ گویه و عامل آخر، « علاقه اجتماعی». ۳ گویه داشت. مقیاس دارای ۳ گویه معکوس بود که به‌صورت معکوس نمره‌گذاری شد. بالاترین نمره ممکن ۸۱ و کمترین آن ۲۷ است. نمره بالاتر نشان‌دهنده حمایت همسران درک شده بالاتر است (Çağ & Yıldırım, 2018).

پرسشنامه انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده(PJFQ). پرسشنامه انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده[5]توسط Perlowski & Wright (2021) با اضافه نمودن دو سؤال به پرسشنامه انعطاف‌پذیری شغلی Hill et al. (2001) طراحی شد. این پرسشنامه شامل ۶ سؤال است. سؤالات مربوط به درک پاسخ دهنده از میزان انعطاف‌پذیری در زمان و مکان کار بود که روی یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً=۵ تا اصلاً=۱ پاسخ داده می‌شود. این پرسشنامه دارای دو بعد زمان انعطاف‌پذیر[6](مانند« زمانی که کار خود را انجام می‌دهید در برنامه‌ریزی (مثلاً ساعات زمان‌بندی کار، زمان روز و غیره) چقدر انعطاف دارید؟») و مکان انعطاف‌پذیر[7](مانند « چقدر در انتخاب محل کار خود انعطاف دارید؟») هرکدام ۳ سؤال است. بالاترین نمره روی این پرسشنامه ۳۰ و پایین‌ترین نمره ۶ است که نمره بالاتر به معنای انعطاف‌پذیری شغلی بالاتر است. این پرسشنامه برای اولین بار توسط پژوهشگران در این پژوهش ترجمه و اجرا شد. روایی صوری پرسشنامه‌ها با استفاده از نظرات ۸ نفر از صاحب‌نظران رشته روان‌شناسی صنعتی-سازمانی تأیید گردید. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از روش مؤلفه‌های اصلی و با چرخش متعامد یک عامل اصلی باارزش ویژه بزرگ‌تر از یک استخراج شد که در مجموع ۴۷/۶۱ درصد از واریانس کل مقیاس را تبیین می‌کند. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و گویه‌های پرسشنامه انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده، در همه سؤالات بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ و مطلوب به‌دست‌آمده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه انعطاف‌پذیری شغلی در این پژوهش ۰/۷۷۱ به دست آمد.

نوبت‌کاری. نوبت‌کاری در این پژوهش با سؤالی در اطلاعات دموگرافیک تحت عنوان «آیا شرکت‌کننده، جزء کارکنان یا نوبت‌کاری است؟» و با گزینه‌های «بله» و «خیر» سنجیده شد.

بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و پس از ورود تمامی اطلاعات در رایانه با نرم‌افزار آماری spss23 داده‌ها در دو بعد توصیفی و استنباطی، تحلیل شد. در بعد توصیفی میانگین و انحراف استاندارد داده‌ها ارائه و در بعد استنباطی نیز از روش‌های آماری همبستگی و رگرسیون تعدیلی برای تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول ۱ یافته‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر نمره در متغیرهای پژوهش آورده شده است.

---

1. Emotional support
2. Material aid and knowledge support
3. Appreciation support
4. Social interest
5. Perceived Job Flexibility Questionnaire
6. flextime
7. flexplace

جدول ۱- یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	درصد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
نوبت‌کاری(روز کار=۰، نوبت‌کار=۱)	۱۳۰	۶۹٪/۲ نوبت‌کار	۰/۶۹	۰/۱۲	۰	۱
حمایت همسر	۱۳۰	-	۴۳/۹۶	۱۲/۳	۲۷	۷۵
انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده	۱۳۰	-	۱۹/۲۲	۴/۸۵	۶	۳۰
رضایت زناشویی	۱۳۰	-	۱۳۹/۸۸	۱۶/۰۴	۷۲	۱۶۳

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده در جدول۱، میانگین حمایت همسر برابر با ۴۳/۹۶، میانگین انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده ۱۹/۲۲ و میانگین رضایت زناشویی برابر با ۱۳۹/۸۸ به‌دست‌آمده است. میزان کجی و کشیدگی در همه متغیرهای پژوهش ۱±/۹۸ است که نشان‌دهنده نرمال بودن داده‌ها در این متغیرها است. هم‌چنین نتایج آزمون کلموگروف- اسمیرنوف در همه متغیرهای پژوهش نشان داده است که فرض صفر مبنی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای پژوهش باقی است یعنی توزیع نمرات نمونه نرمال و همسان با جامعه است و کجی و کشیدگی حاصل اتفاقی است (همه سطوح معنی‌داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد). بر اساس نتایج، میزان VIF در این تحلیل رگرسیون از ۲/۵ کمتر می‌باشد. میزان tolerance نیز از ۰/۴ بیشتر به‌دست‌آمده است. لذا پیش‌فرض‌های لازم در این رگرسیون تأییدشده است. همچنین آماره دوربین واتسون جهت بررسی پیش‌فرض استقلال خطاها بین ۱/۵ تا ۲/۵ به‌دست‌آمده است که نشان از تأیید این پیش‌فرض است.

جدول ۲- ضریب همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	۱	۲	۳
۱	نوبت‌کاری(روز کار=۰، نوبت‌کار=۱)	-		
۲	حمایت همسر	۰/۲۱*	-	
۳	انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده	-۰/۲۳*	۰/۱۸*	-
۴	رضایت زناشویی	-۰/۲۹*	۰/۴۷**	۰/۴۵**

*=p<0.05 **=p<0.01

در جدول ۲ ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش آورده شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌گردد ضریب همبستگی سه متغیر نوبت‌کاری، حمایت همسر و انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده با رضایت زناشویی معنی‌دار است و بنابراین فرضیه‌های اول، دوم و سوم پژوهش تائید می‌گردد. رابطه نوبت‌کاری با رضایت زناشویی منفی است. به این معنی که در نوبت‌کاری رضایت زناشویی کاهش پیدا می‌کند. همچنین رابطه حمایت همسر و انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده با رضایت زناشویی مثبت است این به این معناست که در صورت افزایش حمایت همسر و انعطاف‌پذیری شغلی رضایت زناشویی افزایش پیدا می‌کند. انعطاف‌پذیری شغلی با نوبت‌کاری رابطه منفی دارد و کارکنان نوبت‌کار

احساس انعطاف‌پذیری شغلی کمتری را تجربه می‌کنند. رابطه حمایت همسر با نوبت‌کاری مثبت است یعنی شاغلان نوبت‌کار حمایت بیشتری را از سوی همسران خود ادراک می‌نمایند.

جدول۳- نتایج رگرسیون تعدیلی انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده و حمایت همسر در رابطه بین نوبت‌کاری و رضایت زناشویی

گام	متغیرها	β	t	F	R^2	R^2تعدیل شده
گام اول	نوبت‌کاری	-۰/۲۶	-۴/۶۲*	۲۸/۷۴*	۰/۳۹	۰/۳۶
گام دوم	انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده حمایت همسر	۰/۴۲ ۰/۴۴	۸/۱۲** ۱۰/۳۳*	۳۹/۶۵*	۰/۴۱	۰/۳۸
گام سوم	حمایت همسر×نوبت‌کاری	۰/۲۳	۳/۶۲*	۴۲/۵۴*	۰/۵۱	۰/۴۹
گام چهارم	انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده×نوبت کاری	۰/۲۹	۴/۲۲*	۴۴/۲۰*	۰/۵۷	۰/۵۴

*=p<0.05 **=p<0.01

نتایج رگرسیون تعدیلی انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده و حمایت همسر در رابطه بین نوبت‌کاری و رضایت زناشویی در جدول ۳ آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، در گام اول متغیر نوبت‌کاری وارد رگرسیون شده است. در همین گام معنی‌داری ضرایب t و F نشان می‌دهد که این متغیر ۳۹ درصد واریانس یا تفاوت در رضایت زناشویی را پیش‌بینی می‌کند (R^2=۰/۳۹). در گام دوم دو متغیر تعدیلی انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده و حمایت همسر مورد بررسی قرار گرفته و وارد رگرسیون شده‌اند. در همین گام معنی‌داری ضرایب t و F نشان می‌دهد که این دو متغیر تعدیلی، ۴۱ درصد واریانس یا تفاوت در رضایت زناشویی را پیش‌بینی می‌کنند (R^2=۰/۴۱). در گام بعد، حمایت همسر با نوبت‌کاری وارد رگرسیون شده است. مشاهده می‌شود که ضریب t معنی‌دار است. ضریب R^2 حاکی از این است که نوبت‌کاری و حمایت همسر ۵۱ درصد واریانس یا تفاوت در رضایت زناشویی را پیش‌بینی می‌کنند و فرضیه چهارم(تعدیلی اول) تأیید می‌شود. در گام چهارم، انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده با نوبت‌کاری وارد رگرسیون شده است. مشاهده می‌شود که ضریب t معنی‌دار است. ضریب R^2 نشان می‌دهد که نوبت‌کاری و انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده ۵۷ درصد واریانس یا تفاوت در رضایت زناشویی را پیش‌بینی می‌کنند و فرضیه پنجم(تعدیلی دوم) نیز تأیید می‌شود.

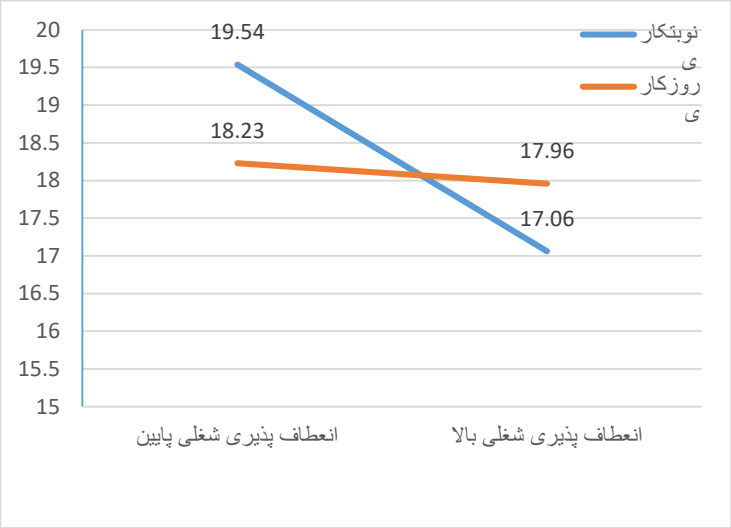
جدول۴- تحلیل زیرگروه مقایسه رابطه بین رضایت زناشویی و نوبت‌کاری در انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده بالا و پایین و حمایت بالا/پایین همسر

متغیرها	r1	Zr1	r2	Zr2	Zr1-Zr2	Z
	انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده بالا		انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده پایین			
نوبت‌کاری-رضایت زناشویی	-۰/۲۴۸ *	-۰/۲۵۳	-۰/۵۳۸ *	-۰/۶۰۱	۰/۳۴۸	۱/۹۷۷*
	حمایت بالا همسر		حمایت پایین همسر			
نوبت‌کاری-رضایت زناشویی	-۰/۲۹۰ *	-۰/۲۹۹	-۰/۶۰۲ *	-۰/۶۹۶	۰/۳۹۷	۲/۲۵۵ *

*P<0.05

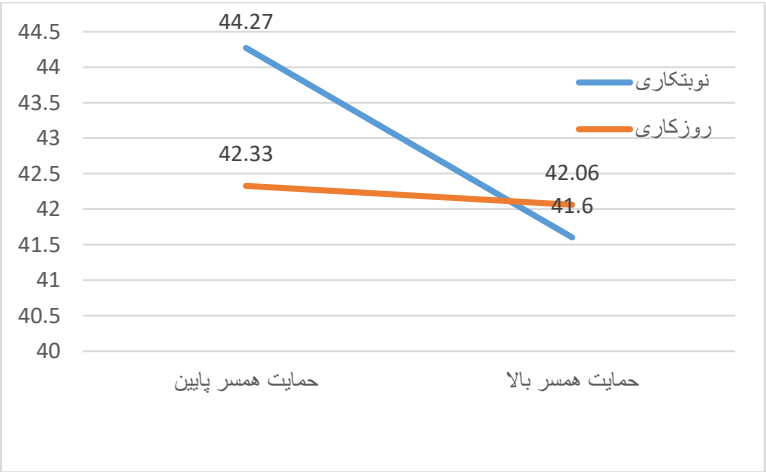
در جدول۴ تحلیل زیرگروه مقایسه رابطه بین رضایت زناشویی و نوبت‌کاری در انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده بالا و پایین و حمایت بالا یا پایین همسر آورده شده است. ضرایب Z استاندارد با استفاده از فرمول Z فیشر محاسبه و ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌گردد تفاوت همبستگی‌ها (Z> ۱/۹۶) بین دو گروه معنادار است و بنابراین می‌توان گفت همبستگی

منفی بین نوبت‌کاری-رضایت زناشویی در گروه با انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده بالا کمتر از گروه دارای انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده پایین است (Z=۱/۹۷۷). همچنین همبستگی منفی بین نوبت‌کاری-رضایت زناشویی در گروه با حمایت بالای همسر کمتر از گروه دارای حمایت پایین همسر است (Z=۲/۲۵۵). نتایج تحلیل زیرگروه‌ها و مقایسه همبستگی‌ها حمایتی برای نتایج رگرسیون تعدیل گر است.



شکل۱-تعامل نوبت‌کاری و انعطاف‌پذیری شغلی با رضایت زناشویی

شکل۱ تعامل نوبت‌کاری و انعطاف‌پذیری شغلی با رضایت زناشویی را نشان می‌دهد. این نمودار نشان می‌دهد که شیب خطه‌ای رگرسیون مربوط به رابطه نوبت‌کاری و رضایت زناشویی در انعطاف‌پذیری شغلی بالا و انعطاف‌پذیری شغلی پایین با هم برابر نیستند. شیب بیشتر خط رگرسیون در گروه با انعطاف‌پذیری شغلی پایین، بیانگر رابطه منفی بیشتر بین سبک نوبت‌کاری و رضایت زناشویی در این گروه است.



شکل۲-تعامل نوبت‌کاری و حمایت همسر با رضایت زناشویی

شکل۲ تعامل نوبت‌کاری و حمایت همسر با رضایت زناشویی را نشان می‌دهد. این نمودار نشان می‌دهد که شیب خطه‌ای رگرسیون مربوط به رابطه نوبت‌کاری و رضایت زناشویی در حمایت همسر بالا و حمایت همسر پایین باهم برابر نیستند. شیب

بیشتر خط رگرسیون در گروه بـا حمایت همسر پایین، بیانگـر رابطـه منفـی بیـشتر بـین سـبک نوبت‌کاری و رضایت زناشویی در ایـن گـروه اسـت.

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعدیلی انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده و حمایت همسر در رابطه بین نوبت‌کاری و رضایت زناشویی انجام شد. نتایج به‌طورکلی نشان داد که متغیرهای حمایت همسر و انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده در این رابطه نقش تعدیلی دارند.

نتایج نشان داد که فرضیه اول پژوهش تائید شده است و رابطه بین نوبت‌کاری و رضایت زناشویی منفی است. این یافته به این معناست که در کارکنان نوبت‌کار رضایت زناشویی کاهش پیدا می‌کند. ازآنجایی‌که نوبت‌کاری با مقتضیات و شرایط جدید در زندگی همراه است اگر فرد نتواند خود را با آن سازگار نمایند دچار مشکل شده و تغییراتی در الگوهای رفتاری و نگرشی گذشته وی ایجاد می‌شود (Frone et al.,1992). رفتارها و نگرش‌های حیطه زناشویی نیز تأثیر منفی گذاشته و باعث می‌شود که فرد در این حیطه دچار مشکلاتی گردد که می‌تواند از رضایت زناشویی بکاهد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده؛ تائید فرضیه دوم نشان داد که رابطه بین حمایت همسر و رضایت زناشویی مثبت و معنی‌دار است. نتایج به‌دست‌آمده تا حدودی با پژوهش‌های Pardo et al. (2013) ، Jiang et al. (2015) و Pakkhesal et al. (2020) همسو است. زندگی زناشویی می‌تواند سرشار از استرس و اضطراب باشد که بدون حمایت همسر به دشواری‌های آن افزوده می‌شود. حمایت از همسر، عامل بسیار مهمی در آرامش روانی هر دو طرف است (Yedirir & Hamarta, 2015). حمایت به‌ویژه از جانب همسر احساس مراقبت، دوست داشته شدن، عزت‌نفس و ارزشمند بودن را در فرد ایجاد می‌کند و باعث می‌شود که فرد بتوانند در برابر عوامل استرس‌زا به‌خوبی مقابله نماید (Sahraian et al., 2015). بنابراین زوج‌هایی که با حمایت همسر خود در برابر دشواری‌های زندگی مقاومت می‌کنند و بر مشکلات غالب می‌شوند، احساس رضایت خاطر بیشتری از زندگی زناشویی خود خواهند شد.

نتایج و تائید فرضیه سوم نشان داد که رابطه بین انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده و رضایت زناشویی مثبت و معنی‌دار است. نتایج به‌دست‌آمده با پژوهش Perlowski & Wright (2021) ناهمسو است. نتایج پژوهش مذکور نشان داد که بین انعطاف‌پذیری شغلی درک شده و رضایت زناشویی همبستگی وجود ندارد. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان چنین نوشت که انعطاف‌پذیری شغلی سازه‌ای مثبت است که توانایی کارکنان را در رویارویی و تقابل با مشکلات و سختی‌ها افزایش می‌دهد (Wang et al., 2014). ازآنجایی‌که انعطاف‌پذیری شغلی به کارکنان اجازه می‌دهد بین مسئولیت‌های کاری و زندگی خانوادگی خود تعادل ایجاد کنند؛ احتمالاً یک شغل انعطاف‌پذیر با رضایت زناشویی بیشتری همراه است. انعطاف‌پذیری شغلی به تعادل بین کار و زندگی کمک می‌کند زیرا امکان انعطاف‌پذیری در زمان‌بندی هر دو حیطه کار و زندگی را فراهم می‌کند (Munn, 2013). بر همین اساس شاغلین می‌توانند به‌طور مناسب‌تری به وظایف زندگی و امور مربوط به رابطه زناشویی رسیدگی نموده و شاغل و همسرش احساس خوشایندتری از زندگی زناشویی خواهند داشت که به معنای رضایت زناشویی بالاتر است.

تائید فرضیه چهارم همچنین نشان داد که حمایت همسر در رابطه بین نوبت‌کاری و رضایت زناشویی نقش تعدیل گر را دارد به این معنی که با افزایش حمایت همسر در کارکنان نوبت‌کار رضایت زناشویی افزایش پیدا می‌کند. افرادی که در شیفت‌های عصر و شب‌کار می‌کنند دارای مشکلات بیشتری هستند، زیرا زمان استراحت آنها با زمان استراحت و فراغت خانواده تداخل دارد. شیفت کاری متفاوت روی روابط فرد در خانواده، وظایف همسری و والدی و ارتباطات جنسی فرد تأثیر دارد. فردی که دارای نوبت‌های کاری مختلف است، وضعیت روحی ثابتی ندارد، تحریک‌پذیر است و این می‌تواند بر روی روند طبیعی فعالیت وی در منزل اثر بگذارید. به‌علاوه وی خسته است و نیاز به خواب دارد و این باعث می‌شود ساعات حضور مفید وی درمنزل کاهش یابد (Jensen et al., 2018)؛ وجود همسر حمایت‌کننده در ایجاد هر چه بیشتر تعادل در کار و زندگی مؤثر است. وی می‌تواند با انواع حمایت‌های، حمایت عاطفی، کمک مادی و حمایت اطلاعاتی، قدردانی و ابراز علاقه زمینه آرامش همسر خود را فراهم سازد

(Çağ & Yıldırım, 2018). همین موضوع موجب افزایش رضایت از زندگی زناشویی شده و بنابراین می‌توان اینطور مطرح کرد که حمایت همسر در رابطه بین نوبت‌کاری و رضایت زناشویی نقش تعدیل‌گر دارد.

همچنین تائید فرضیه پنجم نشان داد که انعطاف‌پذیری شغلی ادراک‌شده در رابطه بین نوبت‌کاری و رضایت زناشویی نقش تعدیل گر را دارد. به این معنی که با افزایش انعطاف‌پذیری شغلی در نوبت‌کاران رضایت زناشویی آنان افزایش پیدا می‌کند. انعطاف‌پذیری شغلی به معنای وجود انعطاف‌پذیری در دو بعد زمان و مکان است. شاغلی که در یک شغل انعطاف‌پذیر کار می‌کند می‌تواند زمان‌بندی کار خود را تعیین کند و خود در انتخاب مکان کار نقش اساسی دارد (Hill et al., 2001). انعطاف‌پذیری شغلی مزیتی است که منجر می‌شود کارمندان احساس کنند شغلشان امن است. انعطاف‌پذیری شغلی مربوط به تغییراتی است که در ساعات، برنامه، مکان یا وظایف یک فرد ایجاد می‌شود تا برای کارمند یا کارفرما راحت‌تر باشد. کارکنان می‌خواهند در آخرین لحظه برنامه‌های خود را تغییر دهند، در شرایطی که مجبورند برای قرار ملاقات به پزشک بروند، زمانی که فرزندانشان مریض هستند، از محل کار خود خارج شوند، یا حتی اگر برای خانواده‌شان بهترین نتیجه را دارد، به شعبه کاری دیگر بروند. انعطاف‌پذیری شغلی همچنین می‌تواند توانایی کارکنان در مدیریت فشار کاری را افزایش داده و فرسودگی آنان را کاهش دهد (Cotti et al., 2014). این انعطاف‌پذیری، به شاغل نوبت‌کار که ناگزیر است در ساعات غیرمعمول کار کند امکان بیشتری برای برقراری تعادل بین کار و زندگی می‌دهد و می‌توانند با کاهش ازهم‌گسیختگی فعالیت‌های اجتماعی مشترک با همسر، تضادهای بین فردی را کاهش داده (Perlowski & Wright ,2021) و بهبود رضایت از رابطه زناشویی کمک کند.

با توجه به اینکه حمایت از همسر باعث رضایت زناشویی می‌شود، پیشنهاد می‌شود زوجین قبل از ازدواج آموزش‌هایی جهت حمایت از همسر خود و حل تعارضات زناشویی با کمک همسر خود دریافت کنند. همچنین، با توجه به اینکه افزایش انعطاف‌پذیری شغلی در کارکنان باعث می‌شود رضایت زناشویی افزایش یابد، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها تا حدی برای کارکنان خود مشاغل را انعطاف‌پذیر سازند. این توصیه‌ها به‌ویژه برای کارکنان نوبت‌کار اساسی و لازم است. ازآنجایی‌که پژوهش حاضر در شرایط کرونا و شلوغی بیمارستان انجام شده که ممکن است که پژوهش را تحت تأثیر قرار داده باشد؛ پیشنهاد می‌شود این پژوهش در زمان‌های دیگر نیز انجام شود. همچنین، این پژوهش فقط بر روی کارکنان بیمارستان غرضی اصفهان در سال ۱۴۰۰، صورت گرفته است و تعمیم آن به‌کل جامعه باید بااحتیاط صورت گیرد. پیشنهاد می‌شود این پژوهش بر روی نمونه‌های دیگر و در مناطق دیگر نیز انجام شود، درواقع برای رسیدن به نتایج بهتر باید بر روی سایر افراد جامعه صورت گیرد.

تشکر و سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند که از تمامی شرکت‌کنندگان جهت شرکت در پژوهش تشکر و قدردانی نمایند.

تعارض منافع

این مقاله برگرفته از کار پژوهشی مستقل است و در آن هیچ تعارض منافعی وجود ندارد.

References

Asadzadeh, M., Ebrahimi, H., & Mokhtari, Sh. (2011). Comparison of Marital Satisfaction Between Fixed- Shift and Rotating Shift Nurses in Social Security Hospitals of Tabriz, *Nursing & Midwifery Journal,* 5(20), 52-58. [In Persian]

Behrens, T., Burek, K., Rabstein, S., Wichert, K., Erbel, R., Eisele, L., ... & Jöckel, K. H. (2021). Impact of shift work on the risk of depression. *Chronobiology International*, *38*(12), 1761-1775.

Busch, A. L. & Rosenberg, M. S. (2004). Comparing women and men arrested for domestic violence: A preliminary report. *Journal of family violence*, 19(1), 49-57.

Çağ, P., & Yıldırım, İ. (2018). The mediator role of spousal self-disclosure in the relationship between marital satisfaction and spousal support. *Educational Sciences: Theory & Practice*, *18*(3).

Cotti, C. D., Haley, M. R., & Miller, L. A. (2014). Workplace Flexibilities, Job Satisfaction and Union Membership in the US Workforce. *British Journal of Industrial Relations*, 52(3), 403-425.

Du Bois, S. N., Yoder, W., Ramos, S. D., Grotkowski, K., & Sher, T. G. (2019). Unexpected gender moderation of marital satisfaction–health associations in long-distance relationships. *The Family Journal*, *27*(2), 133-141.

Feng, T., Booth, B. M., Baldwin-Rodríguez, B., Osorno, F., & Narayanan, S. (2021). A multimodal analysis of physical activity, sleep, and work shift in nurses with wearable sensor data. Scientific reports, 11(1), 8693.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, *77*(1), 65.

Gutman, C. (2017). How same-sex spouses of female enlisted soldiers perceive support in military communities post-DADT/DOMA repeals (Order No. 10619922). Available from ProQuest Central Student.

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day, a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. Family relations, 50(1), 49-58.

Homayooni, A., Homayooni, F., & Homayooni, S. (2020). The relationship between personality traits, basic psychological needs satisfaction, work-related psychological flexibility and job burnout. *Iran Occupational Health*, *16*(6), 27-39. [In Persian]

Jacobsen, D. I., & Fjeldbraaten, E. M. (2018). Shift work and sickness absence—the mediating roles of work–home conflict and perceived health. *Human Resource Management*, *57*(5), 1145-1157.

Jaenudin, U., Tahrir, D. J., & Ramdani, Z. (2020). Work-family conflict toward marital satisfaction with self-efficacy as a moderator variable. *Humanities & Social Sciences Reviews*, *8*(2), 373-80.

Jensen, H. I., Larsen, J. W., & Thomsen, T. D. (2018). The impact of shift work on intensive care nurses' lives outside work: a cross-sectional study. *Journal of clinical nursing*, *27*(3-4), e703-e709.

Jiang, H., Wang, L., Zhang, Q., Liu, D. X., Ding, J., Lei, Z., ... & Pan, F. (2015). Family functioning, marital satisfaction and social support in hemodialysis patients and their spouses. *Stress and Health*, *31*(2), 166-174.

Jijena Michel, R. D. & Jijena Michel, C. E. (2015). Work schedule flexibility, work-family enrichment and job satisfaction. *Journal of Behavioral Sciences, 25*(1), 78-90.

Kaabomeir, N., & Pirzadeh, A. (2020). Comparison of Marital Satisfaction, Intimacy and Sexual Function in Female Nurses with Fixed and Changing Shiftwork. *Iranian Journal of Ergonomics*, *8*(3), 59-69. [In Persian]

Khanzadeh, Z., & Mogaddam Tabrizi, F. (2020). The effect of supportive couple-centered counselling on perception of support for spouse and maternal attachment in parturients referring to health centers of Urmia

University of Medical Sciences in 2018-19. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*, *28*(2), 112-126. [In Persian]

Lee, E. J., Lee, J. Y., Lee, S. J., & Yu, S. E. (2020). Influence of Self-esteem and Spouse Support on Prenatal Depression in Pregnant Women. *Journal of The Korean Society of Maternal and Child Health, 24*(4), 212-220.

Mansouri, A., Rayani, M., Shahdadi, H., Lakzai, H. (2015). Comparison of Marital Satisfaction and Work/Family Conflict among Nurses with Fixed and Changing Shifts, *Community Health Journal, 9*(2), 65-74. [In Persian]

Michalos, A. C. (2003). Job satisfaction, marital satisfaction and the quality of life: A review and a preview. *Essays on the Quality of Life*, 123-144.

Michel, C. E. J. (2015). Work schedule flexibility, work-family enrichment and job satisfaction. *Journal of behavioural sciences*, *25*(1), 78.

Moran, D. J. (2015). Acceptance and commitment training in the workplace. *Current Opinion in Psychology*, *2*, 26-31.

Munn, S. L. (2013). Unveiling the work–life system: the influence of work–life balance on meaningful work. *Advances in Developing Human Resources*, *15*(4), 401-417.

Muurlink, O., Peetz, D., & Murray, G. (2014). Work-related influences on marital satisfaction amongst shiftworkers and their partners: A large, matched-pairs study. Community, Work & Family, 17(3), 288-307.

Nadler, J. T., Cundiff, N. L., Lowery, M. R., & Jackson, S. (2010). Perceptions of organizational attractiveness: The differential relationships of various work schedule flexibility programs. *Management Research Review*, 33(9), 865-876.

Fowers, B. J., & Olson, D. H. (1993). ENRICH Marital Satisfaction Scale: A brief research and clinical tool. Journal of Family psychology, 7(2), 176.

Pakkhesal, A., Seyfollahi, S., Mirzaee, K. (2020). The Relationship between Loneliness, Perceived Support and Marital Satisfaction with the Use of Virtual Networks among Couples in Tehran. *Women's Strategic Studies*, *22*(87), 151-173. [In Persian]

Paknejad, S., Khodabakhshikoolaee, A., Mansoor, L., & Pourebrahim T. (2015). Comparison of Work-Family Conflict and Marital Adjustment in Shift and Non-Shift Male Employees in South Oil Company, *Journal of Career and Organization Consulting, 7*(22), 53-62. [In Persian]

Pardo, Y., Weisfeld, C., Hill, E., & Slatcher, R. B. (2013). Machismo and marital satisfaction in Mexican American couples. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *44*(2), 299-315.

Perlowski, K. M., & Wright, L. E. (2021). The influence of perceived job flexibility and spousal support on the marital satisfaction of parents of children with special needs. Community, *Work & Family*, *24*(1), 1-19.

Rosa, D., Terzoni, S., Dellafiore, F., & Destrebecq, A. (2019). Systematic review of shift work and nurses' health. *Occupational Medicine*, *69*(4), 237-243.

Sahraian, K., Jafarzadeh, F., & Poursamar, S. L. (2015). The relationship between social support and marital satisfaction in infertile women based on infertility factor. *Nursing and Midwifery Journal*, *12*(12), 1104-1109. [In Persian]

Soleimanian, A. A. (1994). *Investigating the impact of irrational thoughts (based on the cognitive approach) on marital dissatisfaction* [MA thesis]. Tarbiat Moallem University. [In Persian]

Van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2011). Workload and the trajectory of marital satisfaction in newlyweds: Job satisfaction, gender, and parental status as moderators. *Journal of Family Psychology, 25*(3), 345.

Vandello, J. A., Hettinger, V. E., Bosson, J. K., & Siddiqi, J. (2013). When Equal Isn't Really Equal: The Masculine Dilemma of Seeking Work Flexibility. *Journal of Social Issues, 69*(2), 303-321.

Wang, J., Cooke, F. L., & Huang, W. (2014). How resilient is the (future) workforce in China? A study of the banking sector and implications for human resource development. Asia Pacific *Journal of Human Resources, 52*(2), 132–154.

Yedirir, S., & Hamarta, E. (2015). Emotional Expression and Spousal Support as Predictors of Marital Satisfaction: The Case of Turkey. *Educational sciences: theory and practice, 15*(6), 1549-1558.

Yıldırım, İ. (2004). Eş destek ölçeğinin geliştirilmesi. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(22), 19–25.

COPYRIGHTS

©2022 by the authors. Licensee Family Psychology Association of Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)