ISSN: 2717-3216 *Volume 12, Issue 2 (2025), 171-186* https://www.ijfpjournal.ir/

Iranian Journal of Family Psychology

Research Paper

https://doi.org/10.22034/ijfp.2026.2078255.1479

The Relationship between Time Pressure and Work-Related Spousal Support Seeking with Relationship Satisfaction and Occupational Depression: The Mediating Role of Job Stress in Dual-Earner Couples

Zahra Sadat Hosseini[1], Zohre Alaedini[2*], Hajar Barati Ahmadabadi[3]

1. Department of Psychology, Faculty of Humanities, Al-Mahdi Mehr Higher Education Institute, Isfahan, Iran.
2. Assistant professor of psychology higher education institute of Al-Mahdi Mehr Isfahan, Isfahan, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Article Info.

Received: 24 July 2025
Revised: 13 October 2025
Accepted: 9 December 2025

Keywords:

Time Pressure, Work-related Spousal Support Seeking, Relationship Satisfaction, Job Stress, Occupational Depression, Dual-Earner Couples.

Abstract

Abstract

The fast-paced work culture has confronted dual-earner couples with numerous challenges, including time pressure and job stress. This study aimed to investigate the relationship between time pressure, work-related spousal support seeking, relationship satisfaction, and occupational depression, considering the mediating role of job stress among dual-earner couples. The research used an applied, descriptive-survey design. The statistical population consisted of dual-earner couples in Isfahan, where at least one spouse was employed at Isfahan Steel Company in autumn 2024 and the other spouse was also a full-time employee. From 1,200 eligible couples, 285 couples were selected as the sample using systematic sampling. The sample size was determined based on a ratio of 12 participants per each of the 24 questionnaire items, appropriate for structural equation modeling. Data were collected through standardized questionnaires: Time Pressure (Semmer et al., 1999), Work-Related Spousal Support Seeking (King et al., 1995), Relationship Satisfaction (Norton, 1983), Job Stress (Hellriegel & Slocum, 1996), and occupational Depression (Bianchi & Schonfeld, 2020). Data analysis was performed using structural equation modeling in AMOS software and the bootstrap test. Findings revealed that time pressure had a significant relationship with both relationship satisfaction and job stress. Work-related spousal support seeking was also significantly associated with relationship satisfaction and job stress. However, no significant relationship was found between job stress and relationship satisfaction. The mediating role of job stress in the relationships between time pressure and relationship satisfaction, as well as between support seeking and relationship satisfaction, was rejected. Regarding occupational depression, results indicated that time pressure and job stress had significant direct effects on increasing occupational depression, but the direct effect of spousal support seeking on job depression was not significant. Furthermore, the mediating role of job stress in the relationship between time pressure and occupational depression, as well as in the relationship between spousal support seeking and occupational depression, was confirmed. These results highlight the importance of alternative factors such as intra-marital supportive strategies, communication skills, and time management. It is recommended that dual-earner couples employ intra-marital supportive strategies and stress-reduction techniques to maintain work–family balance. The findings hold practical implications for family counselors and organizational policymakers.

***Corresponding author**
Email: alaedini@amesf.ac.ir

How to Cite:
Hosseini, Z. S., Alaedini, Z., Barati Ahmadabadi, H. (2025). The Relationship Between Time Pressure and Work-Related Spousal Support Seeking with Relationship Satisfaction and Occupational Depression: Considering the Mediating Role of Job Stress in Dual-Earner Couples. *Iranian Journal of Family Psychology. 12*(2), 171-186. https://doi.org/10.22034/ijfp.2026.2078255.1479

©The Author(s). Published by Family Psychology Association of Iran.
This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ISSN: 2717-3216 https://www.ijfpjournal.ir/

روانشناسی خانواده
دوره دوازدهم، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۴۰۴



مقاله پژوهشی

رابطه فشار زمان و حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر با رضایت از ارتباط زوجین و افسردگی شغلی با توجه به نقش میانجی استرس شغلی در زوج های هر دو شاغل

زهرا سادات حسینی[۱]، زهره علاءالدینی[۲*]، هاجر براتی احمدآبادی[۳]

۱. گروه آموزشی روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه موسسه آموزش عالی المهدی مهر، اصفهان ، ایران.
۲. استاد یار گروه روانشناسی موسسه آموزش عالی المهدی مهر اصفهان، اصفهان، ایران.
۳. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

اطلاعات مقاله

دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۰۲

بازنگری: ۱۴۰۴/۰۷/۲۱

پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۱۸

کلیدواژه‌ها:

فشار زمان،

حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر،

رضایت از ارتباط، استرس شغلی،

افسردگی شغلی،

زوج های هر دو شاغل.

چکیده

فرهنگ کاری پرشتاب، زوج‌های هر دو شاغل را با چالش‌های متعددی از جمله فشار زمان و استرس شغلی روبرو کرده است. این پژوهش با هدف بررسی رابطه فشار زمان و حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر با رضایت از ارتباط زوجین و افسردگی شغلی با توجه به نقش میانجی استرس شغلی در زوج های هر دو شاغل انجام شد. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی و کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش شامل زوج‌های هر دو شاغل اصفهان بود که حداقل یکی از آنها در پاییز ۱۴۰۳ در کارخانه ذوب‌آهن اصفهان اشتغال داشت و همسر وی نیز شاغل تمام‌وقت بود. از میان ۱۲۰۰ زوج واجد شرایط، با روش نمونه‌گیری سیستماتیک، ۲۸۵ زوج به عنوان نمونه انتخاب شدند. حجم نمونه بر اساس نسبت ۱۲ نمونه به ازای هر یک از ۲۴ گویه پرسشنامه‌ها و متناسب با مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین گردید. ابزارهای جمع‌آوری داده شامل پرسشنامه فشار زمان (TPQ)، حمایت‌خواهی از همسر (WRSSQ)، رضایت زوجین (RSQ)، استرس شغلی (OSQ) و افسردگی شغلی (ODQ) بودند. تحلیل داده‌ها با مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار AMOS و آزمون بوت استراپ انجام گردید. یافته‌ها نشان داد که فشار زمان با رضایت زوجین و استرس شغلی رابطه معنادار دارد. حمایت‌خواهی از همسر با رضایت زوجین و استرس شغلی نیز مرتبط است. با این حال، استرس شغلی با رضایت زوجین رابطه معنادار ندارد. نقش میانجی استرس شغلی در روابط فشار زمان-رضایت و حمایت‌خواهی-رضایت رد شد. در خصوص افسردگی شغلی، نتایج نشان داد که فشار زمان و استرس شغلی تأثیر مستقیم بر افزایش افسردگی شغلی دارند، اما اثر مستقیم حمایت‌خواهی از همسر بر افسردگی شغلی معنادار نبود. همچنین، نقش میانجی استرس شغلی در رابطه بین فشار زمان و افسردگی شغلی و نیز در رابطه بین حمایت‌خواهی از همسر و افسردگی شغلی تأیید گردید. این نتایج بر اهمیت عوامل جایگزین مانند راهبردهای حمایتی درون‌زناشویی، مهارت‌های ارتباطی و مدیریت زمان تأکید دارد.

***نویسنده مسئول:**

پست الکترونیکی: alaedini@amesf.ac.ir

استناد به این مقاله:

حسینی، زهرا سادات، علاءالدینی، زهره، براتی احمدآبادی، هاجر (۱۴۰۴). رابطه فشار زمان و حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر با رضایت از ارتباط زوجین و افسردگی شغلی با توجه به نقش میانجی استرس شغلی در زوج های هر دو شاغل. *روانشناسی خانواده*، ۱۲(۲)، ۱۷۱-۱۸۶.

مقدمه

ظهور اقتصاد دانش‌بنیان و فرهنگ کاری پرشتاب، وجود زوج‌های هر دو شاغل را به یک هنجار رایج در ساختار خانواده‌های امروزی تبدیل کرده است. اگرچه اشتغال همزمان زن و شوهر می‌تواند مزایای مالی و رضایت فردی به همراه داشته باشد، اما این سبک زندگی افراد را در معرض تقاضاهای رقابتی و گاهی متعارض بین حوزه کار و خانواده قرار می‌دهد (Shockley et al., 2025). در این میان، «فشار زمانی» به‌عنوان یکی از بارزترین ویژگی‌های محیط‌های کاری مدرن – یعنی احساس اجبار به انجام حجم بیشتری از کار در زمان کمتر – منابع روان‌شناختی فرد را به شدت تحلیل می‌برد. این فشار نه‌تنها بهره‌وری سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ بلکه به‌عنوان یک عامل استرس‌زای مزمن، قابلیت نفوذ به حریم خصوصی زندگی زناشویی و کاهش کیفیت روابط بین‌فردی را دارد (Guo & Wang, 2025).

در پاسخ به این چالش‌ها، زوج‌ها معمولاً به ایجاد سیستم‌های حمایتی درون‌زناشویی روی می‌آورند. در این راستا، مفهوم «حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر[1]» به‌عنوان یک راهبرد مقابله‌ای بین‌فردی مطرح می‌شود که به اقدامات فعالانه فرد برای درخواست کمک، مشاوره یا حمایت عاطفی از همسر در مواجهه با مشکلات و فشارهای شغلی اشاره دارد (Wang & Yu, 2024). کیفیت و اثربخشی این فرآیند حمایت‌خواهی، می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در تبدیل رابطه زناشویی از یک منبع بالقوه‌ی تعارض به یک پناهگاه امن در برابر فشارهای دنیای کار ایفا کند و از این‌رو، یکی از عوامل محافظتی کلیدی برای «رضایت از ارتباط زوجین» به شمار می‌رود (Blom et al., 2020).

با این حال، مسیر تأثیر فشار زمانی بر رضایت زناشویی لزوماً مستقیم نیست. نظریه‌ی سرریزشدگی استرس[2] نشان می‌دهد که تجربیات منفی محیط کار می‌توانند از طریق مکانیسم‌های مختلف به زندگی خانوادگی منتقل شوند (Tement et al., 2023). در این چارچوب نظری، «استرس شغلی» به‌عنوان یک متغیر میانجی کلیدی عمل می‌کند. فشار زمانی مداوم می‌تواند به فرسودگی هیجانی، تحریک‌پذیری و خستگی مزمن منجر شود – که همگی از مظاهر اصلی استرس شغلی هستند – و این حالت‌های روان‌شناختی-هیجانی منفی پس از انتقال به خانه، با کاهش تحمل فرد، افزایش تعارضات و اختلال در ارتباط مؤثر، رضایت از ارتباط زوجین را به‌طور مستقیم کاهش می‌دهند. از سوی دیگر، حمایت‌خواهی مؤثر از همسر می‌تواند با ایجاد فضای امن برای تخلیه هیجانات و حل مسئله، از تشدید استرس شغلی جلوگیری کند یا شدت آن را کاهش دهد (Matei & Vîrgă, 2023).

فشار زمانی یکی از شایع‌ترین عوامل استرس‌زای گزارش‌شده در محیط‌های کاری است و زوج‌های هر دو شاغل، حفظ رابطه‌ی رضایت‌بخش را در چنین شرایطی بسیار دشوار می‌یابند (Love et al., 2025). فشار زمانی را می‌توان به‌عنوان یک ارزیابی شناختی از میزان کاری تعریف کرد که باید در زمان و ظرفیت محدود انجام شود؛ یعنی زمانی که کارکنان احساس می‌کنند زمان کافی برای انجام وظایفشان ندارند (Tement et al., 2023). در زوج‌های هر دو شاغل، این فشار می‌تواند واکنش فعالی برای برقراری ارتباط با فرد نزدیک (همسر) و جلب حمایت او ایجاد کند (Amiri & Soltani, 2025). چنین پاسخ مقابله‌ای، یعنی حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر، هم به مقابله با استرس‌های شغلی و هیجانات مرتبط با آن کمک می‌کند و هم تعاملات مطلوب با همسر را حفظ می‌نماید. مطالعه‌ای در این زمینه نشان داد افرادی که مشکلات کاری خود را استرس‌زاتر توصیف می‌کنند، به‌طور معناداری حمایت عاطفی بیشتری از شریک زندگی خود درخواست می‌کنند (Li et al., 2021). اگرچه عوامل استرس‌زای شغلی می‌توانند به‌طور مستقیم بر رابطه زناشویی اثر بگذارند و حتی از طریق همدلی از یک طرف به طرف دیگر منتقل شوند، بیشتر تحقیقات تاکنون بر واکنش افراد به شرایط کاری در خانه و تأثیر آن بر رضایت هر دو طرف متمرکز بوده‌اند. مطالعات نشان داده‌اند که استرسورهای شغلی از طریق مکانیسم‌های عاطفی، رضایت از رابطه را مختل می‌کنند و به تعاملات اجتماعی منفی یا کناره‌گیری از تعاملات حمایتی منجر می‌شوند (Shockley et al., 2025).

---

1 . work-related spousal support seeking
2 . stress spillover theory

یکی دیگر از پیامدهای بالقوه‌ی فشار زمان و استرس شغلی در زوج‌های هر دو شاغل، نشانگان افسردگی شغلی[1] است. افسردگی شغلی به مجموعه‌ای از نشانگان عاطفی، شناختی و جسمی شامل غم‌زدگی، بی‌علاقگی، خستگی مفرط، کاهش تمرکز و احساس ناکارآمدی اطلاق می‌شود که توسط فرد به‌طور مستقیم به عوامل استرس‌زای محیط کار نسبت داده می‌شود (Schonfeld & Bianchi, 2021). تحقیقات اخیر نشان داده‌اند که عوامل فشارزای شغلی مانند فشار زمانی بالا، عدم تعادل بین تلاش و پاداش و فقدان حمایت اجتماعی در محیط کار، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای بروز نشانگان افسردگی هستند (Niedhammer et al., 2022). مطالعات همه‌گیرشناسی نیز شیوع بالای نشانگان افسردگی را در جمعیت شاغل تأیید کرده‌اند، به‌گونه‌ای که ۱۴.۲٪ از کارگران آمریکایی افسردگی تشخیص‌داده‌شده را گزارش کرده‌اند و میانگین روزهای ناخوشی روانی در این جمعیت ۹.۵ روز در ماه است (Sussell et al., 2025). افسردگی یکی از پرهزینه‌ترین مشکلات سلامت روان برای کارفرمایان به‌شمار می‌رود و با کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت و جابه‌جایی کارکنان همراه است (Schonfeld & Bianchi, 2021).

در چارچوب نظریه سرریز – متقاطع[2]، فشار زمانی به‌عنوان یک منبع استرس‌زای مزمن می‌تواند از دو مسیر فردی و بین‌فردی به افسردگی شغلی منجر شود (Meier & Cho, 2019). در سطح فردی، فشار زمانی مداوم از طریق فرسودگی هیجانی و خستگی مزمن، زمینه را برای بروز نشانگان افسردگی فراهم می‌آورد (Tong et al., 2024). پژوهش‌ها رابطه مثبت و معناداری را بین فشار زمان و نشانگان افسردگی در زوج‌های هر دو شاغل نشان داده‌اند (Mohammadi & Rezvan, 2025). در سطح بین‌فردی، استرس شغلی انباشته‌شده می‌تواند از طریق تضعیف تعاملات حمایتی و افزایش تعارضات زناشویی به هر دو عضو زوج منتقل شود و سطح افسردگی شغلی را در آنان افزایش دهد (Meier & Cho, 2019).

برای زوج‌ها، راهبردهای مقابله‌ای مسئله‌محور که مستقیماً منبع استرس را هدف قرار می‌دهند یا اثرات منفی آن را کاهش می‌دهند، به‌ویژه در حفظ رضایت از رابطه و بهزیستی روان‌شناختی، بسیار کارآمد هستند (Mohammadi & Rezvan, 2025). یکی از مؤثرترین استراتژی‌های ممکن، روی آوردن فعالانه به همسر و جستجوی حمایت از اوست. حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر نوعی مقابله مسئله‌محور است که در مواجهه با ناملایمات شغلی فعال می‌شود و به درک وجود حمایت عمومی از سوی همسر و رضایت از میزان حمایت ارائه‌شده توسط او اشاره دارد (Tement et al., 2023). پژوهش‌های پیشین در این حوزه نیز نتایج ارزشمندی ارائه کرده‌اند. Rezvan and Mohammadi(2025) نشان دادند که فشار زمانی ۳۵٪ از واریانس استرس شغلی را تبیین می‌کند و استرس شغلی به‌طور کامل رابطه بین فشار زمانی و افسردگی شغلی را میانجی‌گری می‌نماید؛ در عین حال، حمایت همسر توانست ۲۰٪ از شدت اثر منفی این مسیر بکاهد. در مطالعه‌ای کیفی، Golmohammadian and Salimi (2023) با تحلیل محتوای مصاحبه‌های زنان شاغل، سه مضمون اصلی در راهبردهای حفظ رابطه زوجی شناسایی کردند که عبارت بودند از: راهبردهای درون‌فردی و شناختی، راهبردهای بین‌فردی و رفتاری، و راهبردهای عاطفی. همچنین، Shockley et al. (2025) در یک پژوهش طولی دوساله بر روی ۵۰۰ زوج شاغل آمریکایی دریافتند که فشار زمانی ۳۸٪ بر استرس شغلی اثر مثبت دارد، حمایت همسر این اثر منفی را تا ۲۵٪ تعدیل می‌کند و استرس شغلی به‌طور کامل میانجی رابطه فشار زمانی و افسردگی شغلی است. در نهایت، Tement et al. (2023) با بررسی ۳۰۸ زوج دارای درآمد دوگانه، رابطه مثبت و معناداری بین فشار زمانی در محل کار و حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر یافتند؛ حمایت‌خواهی[3] در این مطالعه به‌عنوان یک مکانیسم متقاطع عمل کرد، هرچند الگوهای سرریز و متقاطع در مردان و زنان تفاوت‌های جنسیتی معناداری نشان داد. حمایت‌خواهی مؤثر از همسر می‌تواند به‌عنوان یک راهبرد مقابله‌ای سازگارانه عمل کرده و با تعدیل آثار منفی فشار زمان، از شدت نشانگان افسردگی شغلی در زوج‌های شاغل بکاهد (Aneshensel, 2014).

1 .Occupational Depression
2 . Spillover-Crossover Model
3 . Spousal Support Seeking

حال با توجه به موارد مذکور مطالعه حاضر به طور خاص بر این موضوع تمرکز دارد که آیا فشار زمان در محل کار و حمایت همسر در ارتباط با شغل با رضایت از رابطه در زوجین و افسردگی شغلی در آنها مرتبط است یا خیر؟ به عبارت دیگر، این مطالعه حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر را به عنوان مکانیزمی در پس انتقال تجربیات از یک حوزه زندگی به حوزه دیگر و همچنین از یک فرد به فرد دیگر در روابط نزدیک شناسایی می کند. لذا مطالعه‌ی حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که فشار زمان و حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر با رضایت از ارتباط در زوجین، و افسردگی شغلی با توجه به نقش میانجی استرس شغلی در زوج های هر دو شاغل چه رابطه ای دارد؟ لذا فرضیه اصلی در این مورد بدین گونه مطرح می شود که فشار زمان و حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسربا رضایت از ارتباط در زوجین و افسردگی شغلی با توجه به نقش میانجی استرس شغلی در زوج های هر دو شاغل رابطه دارد.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی زوج‌های هر دو شاغل در اصفهان بود که حداقل یکی از آنها (زن یا شوهر) در پاییز ۱۴۰۳ به‌عنوان کارمند تمام‌وقت در کارخانه ذوب‌آهن اصفهان مشغول به کار بود و همسر وی نیز در بخش دولتی یا خصوصی به‌صورت تمام‌وقت شاغل بود. بر اساس اطلاعات واحد منابع انسانی کارخانه ذوب‌آهن اصفهان و غربالگری اولیه، تعداد این زوج‌ها ۱۲۰۰ نفر برآورد شد. با توجه به استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) و وجود ۲۴ گویه در پرسشنامه‌های پژوهش، حجم نمونه با رعایت نسبت حداقل ۱۰ تا ۱۵ نمونه به ازای هر گویه تعیین گردید. از این رو، با روش نمونه‌گیری سیستماتیک، ۲۸۵ زوج از میان جامعه ۱۲۰۰ زوج واجد شرایط انتخاب شدند که نسبت ۱۲ نمونه به ازای هر گویه را تأمین می‌کند و برای تحلیل‌های معادلات ساختاری مناسب است. برای اطمینان از تعلق شرکت‌کنندگان به جامعه هدف (زوج‌های هر دو شاغل)، ابتدا از میان کارکنان متأهل کارخانه ذوب‌آهن اصفهان، افرادی که همسرشان نیز شاغل تمام‌وقت بود از طریق یک پرسشنامه غربالگری کوتاه (شامل سؤال درباره وضعیت اشتغال همسر) و بررسی مدارک اشتغال همسر (مانند فیش حقوقی یا گواهی اشتغال) شناسایی شدند. در نهایت، نمونه پژوهش شامل ۲۸۵ نفر از زوج‌های هر دو شاغل بود که هر دو عضو زوج به‌صورت تمام‌وقت شاغل بودند، اما تنها یکی از اعضای هر زوج (کارمند کارخانه ذوب‌آهن اصفهان) به پرسشنامه‌ها پاسخ داد. این روش انتخاب نمونه تضمین کرد که عنوان پژوهش («زوج‌های هر دو شاغل») به‌طور کامل رعایت شده و تمام شرکت‌کنندگان دقیقاً از جامعه هدف انتخاب شده‌اند. یافته‌های توصیفی نشان داد که ۳۵ درصد از نمونه را زنان و ۶۵ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. از نظر سنی، ۱۰ درصد در گروه سنی «۲۵ تا ۳۰ سال»، ۴۵ درصد در گروه «۳۰ تا ۴۰ سال»، ۲۵ درصد در گروه «۴۱ تا ۵۰ سال» و ۲۰ درصد در گروه «بالای ۵۰ سال» قرار داشتند. همچنین از نظر سطح تحصیلات، ۲۶ درصد دارای مدرک «کاردانی»، ۵۶ درصد دارای مدرک «کارشناسی» و ۱۸ درصد دارای مدرک «کارشناسی ارشد» بودند.

ابزار سنجش

در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شد که در ادامه ارائه می شوند:

پرسشنامه فشار زمان[1]: در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد ۶ گویه‌ای Semer et al.(1999) برای ارزیابی فشار زمان استفاده شد. این شش گویه منعکس‌کننده‌ی تجربیات کمبود زمان و سرعت پردازش در محل کار هستند (به عنوان مثال، "چند وقت یکبار تحت فشار زمان هستید؟"). در این پرسشنامه از طیف لیکرت پنج گزینه ای از کاملا موافق تا کاملا مخالف استفاده شده و بازه‌ی نمرات از ۶ تا ۳۰ است. همچنین روایی این کار توسط Semer et al.(1999) بصورت محتوایی به تایید رسیده است و ضریب آلفای کرونباخ آن نیز ۰/۷۳ محاسبه شده که نشان دهنده ی پایایی مطلوب آن است. ضریب پایایی آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش حاضر برابر ۰/۷۳۹ و در حد مطلوبی بود.

1 .Time Pressure Questionnaire

پرسشنامه حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر[1]: در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد ۳ گویه ای King et al. (1998) برای ارزیابی حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر استفاده شد. این مقیاس میزان درخواست فعالانه یک شریک از طرف دیگر را در هنگام برخورد با مسائل مربوط به کار اندازه‌گیری می‌کند. سه گویه بر اساس خرده مقیاس جستجوی حمایت اجتماعی عاطفی و خرده مقیاس معاش عاطفی پرسشنامه حمایت خانواده ساخته شد. (به عنوان مثال، «از شریکم می‌خواهم مرا در مورد مشکلات مربوط به کار درک کند ؟») در این پرسشنامه از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملا موافق تا کاملا مخالف استفاده شده است و بازه‌ی نمرات از ۳ تا ۱۵ خواهد بود. همچنین روایی این کار توسط King et al. (1998) به‌صورت محتوایی به تایید رسیده است و ضریب آلفای کرونباخ آن نیز ۰/۷۹ محاسبه شده که نشان‌دهنده‌ی پایایی مطلوب آن است. ضریب پایایی آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش حاضر برابر ۰/۷۰۱ و در حد مطلوبی بود.

پرسشنامه رضایت از ارتباط در زوجین[2]: در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد ۵ گویه‌ای Norton (1983) برای ارزیابی رضایت از ارتباط در زوجین استفاده شد. این پرسشنامه کیفیت رابطه زناشویی را از طریق عباراتی مانند «رابطه من با همسرم بسیار رضایت‌بخش است» و «رابطه من با همسرم قوی و استوار است» می‌سنجد. پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از ۱= کاملاً مخالف تا ۵= کاملاً موافق) جمع‌آوری و نمرات در دامنه ۵ تا ۲۵ قرار می‌گیرد. Norton (1983) روایی محتوایی این ابزار را تأیید و ضریب آلفای کرونباخ آن را ۰.۷۵ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با آلفای کرونباخ ۰.۷۲۱ محاسبه شد که در حد مطلوبی قرار دارد.

پرسشنامه استرس شغلی[3]: در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد استرس شغلی Hellriegel and Slocum (1996) استفاده شد که این پرسشنامه دارای ۱۰ سوال است. این پرسشنامه شاخص‌هایی نظیر احساس سردی و گرمی در محیط کار، رفتار استرس‌زای مدیران، و یا روشن بودن وظایف شغلی برای کارکنان را می‌سنجد. در این پرسشنامه از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملا موافق تا کاملا مخالف استفاده شده و بازه ی نمرات از ۱۰ تا ۵۰ است. همچنین روایی این کار توسط Hellriegel and Slocum (1996) به صورت محتوایی به تایید رسیده است و ضریب آلفای کرونباخ آن نیز ۰/۸۱ محاسبه شده که نشان دهنده ی پایایی مطلوب آن است. ضریب پایایی آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش حاضر برابر ۰/۷۲۵ و در حد مطلوبی بود.

پرسشنامه افسردگی شغلی[4]: در این پژوهش از پرسشنامه افسردگی شغلی Bianchi and Schonfeld (2020) استفاده شد که این پرسشنامه دارای ۹ سوال است. این پرسشنامه شاخص‌هایی همچون استرس زا بودن محیط کار، خلق و خوی افسرده «به خاطر شغل، تغییرات خواب، و خستگی ناشی از شغل را می سنجد. در این پرسشنامه از طیف لیکرت پنج گزینه ای از کاملا موافق تا کاملا مخالف استفاده شده است و بازه ی نمرات از ۹ تا ۴۵ خواهد بود. همچنین روایی این کار توسط محققین بصورت محتوایی به تایید رسیده است و ضریب آلفای کرونباخ آن نیز ۰/۹۱ محاسبه شده که نشان دهنده ی پایایی مطلوب آن است. ضریب پایایی آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش حاضر برابر ۰/۷۹۱ و در حد مطلوبی بود.

در این پژوهش علاوه بر بررسی آماره‌های توصیفی در نرم‌افزار SPSS26 ، برای بررسی فرضیات از مدلسازی معادلات ساختاری در نرم افزار AMOS24 و آزمون بوت استرپ برای تحلیل میانجی استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول ۱ میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه متغیرهای اصلی پژوهش آورده شده است.

1 Work-Related Spousal Support Seeking Questionnaire
2 Relationship Satisfaction Questionnaire
3 Job Stress Questionnaire
4 Occupational Depression Questionnaire

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	تعداد گویه	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	دامنه نمرات
فشار زمان	۶	۲۱.۴۵	۴.۲۳	۶	۳۰	۳۰–۶
حمایت‌خواهی از همسر	۳	۱۰.۸۷	۲.۵۶	۳	۱۵	۱۵–۳
رضایت از ارتباط زوجین	۵	۱۸.۳۲	۳.۶۹	۵	۲۵	۲۵–۵
استرس شغلی	۱۰	۳۴.۵۸	۶.۱۴	۱۰	۵۰	۵۰–۱۰
افسردگی شغلی	۹	۲۹/۴۷	۵.۸۳	۹	۴۵	۴۵–۹

یافته‌های توصیفی در جدول ۱ نشان می‌دهدکه میانگین فشار زمان و استرس شغلی بالاتر از حد متوسط است، در حالی که رضایت از ارتباط زوجین و حمایت‌خواهی از همسر نیز در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند. میانگین افسردگی شغلی با انحراف معیار ۵.۸۳ نشان‌دهنده سطح متوسط تا نسبتاً بالای نشانگان افسردگی منتسب به محیط کار در میان پاسخ‌دهندگان است. بیشترین پراکندگی مربوط به استرس شغلی و کمترین مربوط به حمایت‌خواهی است که بیانگر تفاوت‌های فردی بیشتر در تجربه استرس شغلی در میان پاسخ‌دهندگان می‌باشد.

برای بررسی فرضیات، مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد. پیش از اجرای مدل‌یابی، مفروضات اساسی تحلیل مسیر مورد بررسی قرار گرفت. برای اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها، شاخص‌های چولگی و کشیدگی تک‌متغیره محاسبه شد. نتایج نشان داد که مقادیر چولگی تمام متغیرها بین ۲- تا ۲+ و مقادیر کشیدگی بین ۷- تا ۷+ قرار داشت که حاکی از نرمال بودن توزیع داده‌ها در سطح تک‌متغیره است (Kline, 2023). به منظور بررسی نرمال بودن چندمتغیره، از آزمون ماردیا استفاده شد که ضریب چولگی چندمتغیره (۵.۲۳) و کشیدگی چندمتغیره (۲۱.۴۷) با توجه به حجم نمونه و تأکید بر روش برآورد حداکثر درست‌نمایی(ML) که در برابر انحراف از نرمالیت چندمتغیره مقاوم است، قابل قبول ارزیابی گردید. برای بررسی عدم همخطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین، شاخص‌های تورم واریانس(VIF) و تحمل[1] محاسبه شد. نتایج نشان داد که مقادیر VIF برای تمام متغیرها بین ۱.۲۴ تا ۱.۶۵ (کمتر از ۵) و مقادیر تحمل بین ۰.۶۱ تا ۰.۸۱ (بیشتر از ۰.۲۰) قرار داشت که حاکی از عدم وجود همخطی چندگانه در مدل است (Hair et al., 2017). به منظور شناسایی داده‌های پرت تأثیرگذار، فاصله ماهالانوبیس[2] محاسبه گردید. نتایج نشان داد که هیچ یک از پاسخ‌ها دارای فاصله ماهالانوبیس با سطح معناداری کمتر از ۰.۰۰۱ نبودند، بنابراین داده‌های پرت تأثیرگذار در مجموعه داده‌ها مشاهده نشد. استقلال خطاها نیز با استفاده از آزمون دوربین–واتسون بررسی شد که مقدار ۱.۹۵ (در محدوده ۱.۵ تا ۲.۵) به دست آمد و تأییدکننده استقلال خطاها بود. همچنین، بررسی نمودار پراکندگی باقیمانده‌ها[3] حاکی از خطی بودن روابط بین متغیرها و همسانی واریانس خطاها بود. با توجه به تأیید مفروضات فوق، از این رو، داده‌ها برای اجرای تحلیل مسیر با نرم‌افزار AMOS و استفاده از روش برآورد حداکثر درست‌نمایی[4] مناسب تشخیص داده شدند.

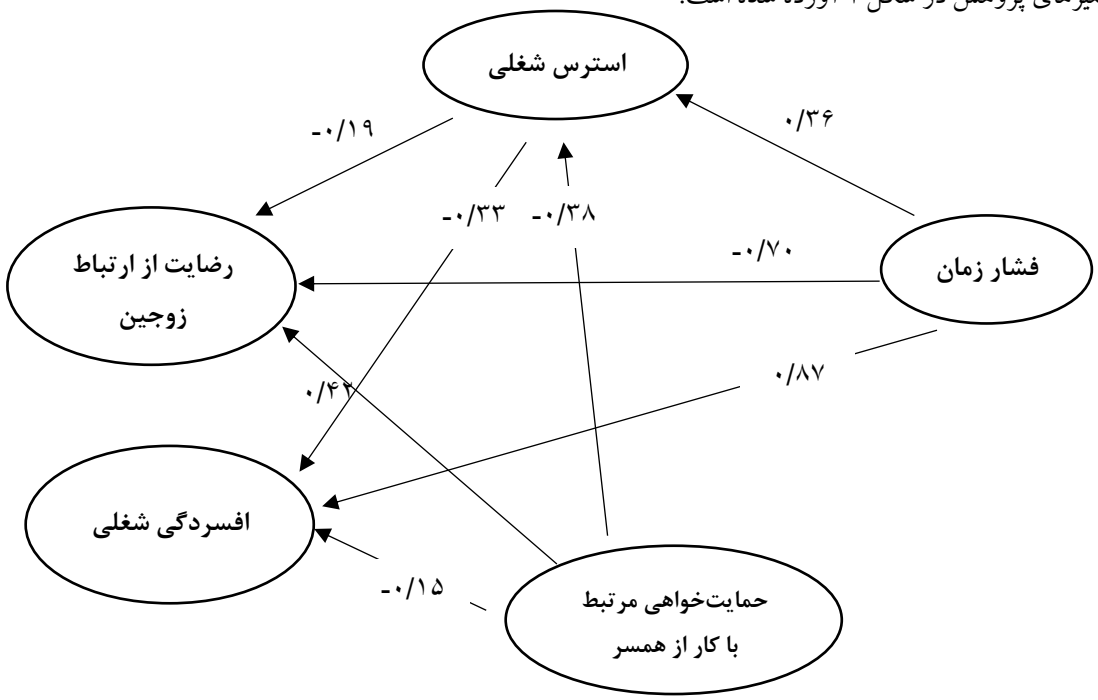
در جدول ۲ ضرایب مسیر و اثرات مستقیم متغیرهای پژوهش را نشان می دهد. بر اساس یافته‌ها، فشار زمان اثر مستقیم و معناداری بر افزایش استرس شغلی (β=۰.۳۶) و کاهش رضایت از ارتباط زوجین (β=-۰.۷۰) دارد. حمایت‌خواهی از همسر نیز به طور معناداری استرس شغلی را کاهش (β=-۰.۳۸) و رضایت زوجین را افزایش می‌دهد (β=۰.۴۲). با این حال، اثر مستقیم استرس شغلی بر رضایت از ارتباط زوجین (β= -۰.۱۹) از لحاظ آماری معنادار نبود. تمامی روابط معنادار در سطح اطمینان ٪۹۵ و با مقادیر t فراتر از ۱.۹۶ تأیید شدند.

1 . Tolerance
2 . Mahalanobis Distance
3 . Scatter Plot
4 . Maximum Likelihood

جدول۲. اثرات مستقیم و ضرایب مسیر متغیرهای مدل پژوهش

مسیر	ضریب مسیر (β)	مقدار t	نتیجه
فشار زمان ← استرس شغلی	۰/۳۶	۲/۳۱	معنادار(p<0.05)
فشار زمان ← رضایت از ارتباط زوجین	-۰/۷۰	۸/۸۰	معنادار(p<0.01)
حمایت‌خواهی از همسر← استرس شغلی	-۰/۳۸	۲/۸۲	معنادار(p<0.01)
حمایت‌خواهی از همسر← رضایت از ارتباط زوجین	۰/۴۲	۶/۰۳	معنادار(p<0.01)
استرس شغلی← رضایت از ارتباط زوجین	-۰/۱۹	۱/۱۸	غیرمعنادار (p>0.05)
فشار زمان ← افسردگی شغلی	۰/۸۷	۸/۱۲	معنادار(p<0.01)
حمایت‌خواهی از همسر← افسردگی شغلی	-۰/۱۵	۱/۰۴	غیرمعنادار (p>0.05)
استرس شغلی← افسردگی شغلی	۰/۳۳	۳/۰۶	معنادار(p<0.01)

در خصوص متغیر وابسته افسردگی شغلی در جدول ۲، یافته‌ها نشان داد که فشار زمان اثر مستقیم و معناداری بر افزایش افسردگی شغلی دارد (β=۰.۸۷). این ضریب مسیر که بالاترین مقدار را در میان تمام روابط مستقیم دارد، حاکی از آن است که با افزایش فشار زمانی در محیط کار، نشانگان افسردگی منتسب به شغل (شامل غم‌زدگی، خستگی مفرط و کاهش تمرکز) به‌شدت افزایش می‌یابد. همچنین، استرس شغلی اثر مستقیم و معناداری بر افسردگی شغلی نشان داد (β=۰.۳۳) که بیانگر آن است که تجربه استرس شغلی بالاتر، به‌طور مستقیم به افزایش نشانگان افسردگی منجر می‌شود. در مقابل، اثر مستقیم حمایت‌خواهی از همسر بر افسردگی شغلی ز لحاظ آماری معنادار نبود (β= -۰.۱۵) ؛ به‌این‌معنا که صرف درخواست حمایت از همسر در مسائل شغلی، بدون توجه به کیفیت و اثربخشی آن حمایت، نمی‌تواند به‌طور مستقیم از شدت نشانگان افسردگی بکاهد. این یافته اهمیت تمایز بین «حمایت‌خواهی» (رفتار درخواست کمک) و «حمایت ادراک‌شده» (کیفیت حمایت دریافتی) را در پژوهش‌های آتی خاطرنشان می‌سازد. الگوی تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش در شکل ۱ آورده شده است.



شکل۱. الگوی تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش

شکل ۱ الگوی تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش را به همراه ضرایب مسیر استاندارد شده (β) نشان می‌دهد. بر اساس یافته‌ها، فشار زمان اثر مستقیم و معناداری بر افزایش استرس شغلی و کاهش رضایت از ارتباط زوجین دارد. حمایت‌خواهی از همسر نیز به طور معناداری استرس شغلی را کاهش و رضایت زوجین را افزایش می‌دهد. با این حال، اثر مستقیم استرس شغلی بر رضایت از ارتباط زوجین از لحاظ آماری معنادار نبود. تمامی روابط معنادار در سطح اطمینان ٪۹۵ و با مقادیر t فراتر از ۱.۹۶ تأیید شدند. مقادیر مجذور همبستگی چندگانه (R^2) نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین در مجموع ۶۷/۴ درصد از واریانس استرس شغلی و ۳۸/۶ درصد از واریانس رضایت از ارتباط زوجین را تبیین می‌کنند. علاوه بر این، در مدل نهایی متغیر افسردگی شغلی نیز به عنوان یکی از پیامدهای مهم فشارهای شغلی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که فشار زمان اثر مستقیم و معناداری بر افزایش افسردگی شغلی دارد که این ضریب مسیر، قوی‌ترین رابطه را در میان تمام مسیرهای مدل نشان می‌دهد و حاکی از آن است که فشار زمانی بالا در محیط کار، به‌شدت نشانگان افسردگی شغلی را افزایش می‌دهد. همچنین، استرس شغلی اثر مستقیم و معناداری بر افسردگی شغلی داشت که بیانگر نقش واسطه‌ای بالقوه استرس در مسیر فشار زمان به افسردگی است. در مقابل، اثر مستقیم حمایت‌خواهی از همسر بر افسردگی شغلی از لحاظ آماری معنادار نبود که نشان می‌دهد صِرف درخواست حمایت از همسر، بدون توجه به کیفیت و اثربخشی آن، نمی‌تواند به‌طور مستقیم از شدت نشانگان افسردگی بکاهد. مقادیر مجذور همبستگی چندگانه (R^2) نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین در مجموع ۵۲ درصد از واریانس افسردگی شغلی را تبیین می‌کنند.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

شاخص برازش	مقدار	حد قابل قبول	حد مطلوب	نتیجه
شاخص‌های برازش مطلق				
نسبت کای‌دو به درجه آزادی (CMIN/DF)	۲/۱۵	کمتر از ۵	کمتر از ۳	مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۵	کمتر از ۰/۰۸	کمتر از ۰/۰۶	مطلوب
شاخص نیکویی برازش(GFI)	۰/۹۴	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۵	قابل قبول
شاخص‌های برازش تطبیقی				
شاخص برازش تطبیقی(CFI)	۰/۹۶	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۵	مطلوب
شاخص برازش هنجارشده(NFI)	۰/۹۴	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۵	قابل قبول
شاخص تاکر-لویس (TLI)	۰/۹۵	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۵	مطلوب

بررسی شاخص‌های برازش مدل نشان می‌دهد که مدل ساختاری پژوهش از برازش مطلوبی با داده‌ها برخوردار است. نسبت کای‌دو به درجه آزادی (CMIN/DF) با مقدار ۲.۱۵ (کمتر از حد مطلوب ۳)، شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) با مقدار ۰/۰۵ (کمتر از ۰/۰۶) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) با مقدار ۰/۹۶ (بیشتر از ۰/۹۵) همگی حاکی از برازش عالی مدل هستند. سایر شاخص‌ها از جمله GFI، NFI و TLI نیز در دامنه قابل قبول تا مطلوب قرار دارند. بنابراین، مدل مفهومی پژوهش از اعتبار کافی برای آزمون فرضیه‌ها برخوردار است.

جدول ۴. نتایج آزمون بوت‌استرپ برای نقش میانجی استرس شغلی

مسیر	اثر غیرمستقیم	مقدار بوت‌استرپ	خطا	مقدار t	فاصله اطمینان	نتیجه
فشار زمان ← استرس شغلی ← رضایت از ارتباط زوجین	-۰/۰۶۸	-۰/۰۶۸	۰/۰۳۸	۱/۷۹	[-۰/۱۴۴ ,۰/۰۰۳]	رد
حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر ← استرس شغلی ← رضایت از ارتباط زوجین	-۰/۰۴۱	-۰/۰۴۱	۰/۰۲۶	۱/۵۸	[-۰/۱۰۱ ,۰/۰۰۹]	رد
فشار زمان ← استرس شغلی ← افسردگی شغلی	۰/۱۱۹	۰/۱۱۹	۰/۰۴۲	۲/۸۳	[۰/۰۴۲ ,۰/۲۱۳]	تائید
حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر ← استرس شغلی ← افسردگی شغلی	-۰/۱۲۶	-۰/۱۲۶	۰/۰۵۱	۲/۴۷	[-۰/۲۴۲ ,-۰/۰۳۹]	تائید

نتایج آزمون بوت‌استرپ در جدول ۴ با ۵۰۰۰ زیرنمونه نشان داد که استرس شغلی در هیچ‌یک از دو مسیر میانجی فشار زمان و حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر با رضایت از ارتباط زوجین پیش‌بینی‌شده نقش معناداری ایفا نمی‌کند. در مسیر فشار زمان ← استرس شغلی ← رضایت از ارتباط زوجین، اثر غیرمستقیم برابر با ۰/۰۶۸- به‌دست آمد و فاصله اطمینان ٪۹۵ شامل صفر بود؛ بنابراین نقش میانجی استرس شغلی در این رابطه تأیید نشد. به‌همین ترتیب، در مسیر حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر ← استرس شغلی ← رضایت از ارتباط زوجین، اثر غیرمستقیم ۰/۰۴۱- بود و فاصله اطمینان ٪۹۵ نیز صفر را در بر می‌گرفت که حاکی از عدم معناداری میانجی‌گری است. این یافته‌ها با وجود رابطه مستقیم معنادار فشار زمان با استرس شغلی و رابطه معکوس حمایت‌خواهی با استرس شغلی، نشان می‌دهند که در نمونه حاضر، استرس شغلی نتوانسته است به‌عنوان مکانیسم انتقال‌دهنده تأثیر فشار زمان یا حمایت‌خواهی بر رضایت از ارتباط زوجین عمل کند؛ بنابراین فرضیه‌های میانجی پژوهش رد می‌شوند. اما، نتایج آزمون بوت‌استرپ با ۵۰۰۰ زیرنمونه نشان داد که استرس شغلی نقش میانجی معناداری در رابطه بین فشار زمان و افسردگی شغلی ایفا می‌کند. این یافته حاکی از آن است که فشار زمانی از طریق افزایش استرس شغلی، به طور غیرمستقیم منجر به تشدید نشانگان افسردگی شغلی در زوج‌های هر دو شاغل می‌شود. همچنین، نقش میانجی استرس شغلی در رابطه بین حمایت‌خواهی از همسر و افسردگی شغلی نیز تأیید گردید. جهت منفی این اثر غیرمستقیم نشان می‌دهد که حمایت‌خواهی از همسر از طریق کاهش استرس شغلی، به طور غیرمستقیم سطح افسردگی شغلی را کاهش می‌دهد. با توجه به اینکه فواصل اطمینان در هر دو مسیر شامل صفر نمی‌شود، فرضیه‌های میانجی‌گری مربوط به افسردگی شغلی تأیید می‌شوند.

بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه فشار زمان و حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر با رضایت از ارتباط زوجین و افسردگی شغلی با توجه به نقش میانجی استرس شغلی در زوج های هر دو شاغل بود. نتایج بیانگر این بود که رابطه فشار زمان و رضایت از ارتباط در زوجین برابر ۰/۷۰- است. آماره t رابطه مذکور نیز ۸/۸۰ بدست آمده که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی فشار زمان و رضایت از ارتباط در زوجین هر دو شاغل معنادار می‌باشد. از این رو با یقین ۹۵٪ فشار زمان و رضایت از ارتباط در زوجین هر دو شاغل رابطه دارد. این نتیجه با نظریه سرریز استرس (Tement et al., 2023) و پژوهش Shockley

et al.(2025) کاملاً همسو است. ارتباط معکوس بین فشار کاری و رضایت زناشویی نشان می‌دهد که با افزایش فشار شغلی، کیفیت رابطه زوجین کاهش می‌یابد. این پدیده عمدتاً از سه مسیر اصلی قابل تبیین است: اول، کاهش زمان مشترک که فرصت برقراری تعاملات مثبت و صمیمیت را محدود می‌کند. دوم، انتقال استرس و خستگی ناشی از کار به محیط خانه که توانایی برقراری ارتباط مؤثر را تضعیف می‌نماید. سوم، تغییر اولویت‌ها و بی‌توجهی به نیازهای شریک زندگی که به تدریج موجب فاصله عاطفی می‌شود.

نتایج بیانگر این است که رابطه فشار زمان و رضایت از ارتباط در زوجین برابر ۰/۳۶ به دست آمده است. آماره t رابطه مذکور نیز ۲/۳۱ بدست آمده که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی فشار زمان و استرس شغلی در زوج های هر دو شاغل معنادار است. از این رو با یقین ۹۵٪ فشار زمان و رضایت از ارتباط در زوجین هر دو شاغل رابطه دارد. این نتیجه با یافته‌های Tement et al. (2023) همسو است. ارتباط مستقیم بین فشار زمانی و استرس شغلی در زوج‌ها یک پویایی چندلایه است که از طریق مکانیسم‌های مختلفی عمل می‌کند. فشارهای ناشی از مهلت‌های کاری فشرده و حجم بالای مسئولیت‌ها به طور مستقیم سطح استرس شغلی را افزایش می‌دهد و این تأثیر از دو مسیر اصلی نمایان می‌شود: در سطح فردی، این فشارها منجر به فرسودگی روانی و کاهش کیفیت عملکرد می‌شود؛ در سطح رابطه، استرس شغلی انباشته شده، با کاهش انرژی و تمرکز عاطفی، کیفیت تعاملات زناشویی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

نتایج همچنین بیانگر این بود که رابطه حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر و رضایت از ارتباط برابر ۰/۴۲ به دست آمده است. آماره t رابطه مذکور نیز ۶/۰۳ بدست آمده که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی معنادار است. در نتیجه، با یقین ۹۵٪ حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر و رضایت از ارتباط در زوجین هر دو شاغل رابطه دارد. این نتیجه با یافته های Golmohammadian and Salimi (2023) همسو است. حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش رضایت زناشویی ایفا می‌کند. این مکانیسم از چهار مسیر اصلی عمل می‌کند: اول، تقویت پیوند عاطفی از طریق به اشتراک گذاری چالش‌های کاری که احساس صمیمیت و درک متقابل را عمیق‌تر می‌سازد. دوم، کاهش استرس شغلی با ایجاد فضای امن برای بیان دغدغه‌ها که به کاهش تنش در رابطه منجر می‌شود. سوم، افزایش اعتماد به نفس که هم بر عملکرد شغلی و هم بر کیفیت تعاملات زناشویی تأثیر مثبت می‌گذارد. چهارم، تسهیل تعادل کار–زندگی از طریق هماهنگی در مدیریت مسئولیت‌ها.

همچنین، نتایج بدست آمده بیانگر این می باشد که حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر و استرس شغلی در زوج های هر دو شاغل برابر ۰/۳۸- به دست آمده است. آماره t رابطه مذکور نیز ۲/۸۲ بدست آمده که بزرگتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار می‌باشد. اینجا با یقین ۹۵٪ حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسرو استرس شغلی در زوج های هر دو شاغل رابطه دارد. این نتیجه با یافته‌های Tement et al. (2023) همسو می‌باشد. روابط بین حمایت‌خواهی شغلی از همسر و استرس شغلی از پویایی پیچیده‌ای برخوردار است که در چندین سطح عمل می‌کند. در سطح روانشناختی، جستجوی فعالانه حمایت از همسر با ایجاد فضای امن برای ابراز چالش‌های شغلی، مکانیسم مقابله‌ای مؤثری را فراهم می‌آورد که به طور مستقیم از طریق کاهش احساس تنهایی و فشار روانی، از شدت استرس شغلی می‌کاهد. این فرآیند نه تنها به تخلیه هیجانات منفی کمک می‌کند، بلکه با تقویت تاب‌آوری فردی، توانایی مواجهه با چالش‌های آتی را افزایش می‌دهد. در سطح رابطه، این تعاملات حمایتی منجر به تقویت پیوند عاطفی و افزایش صمیمیت بین زوجین می‌شود. هنگامی که همسران در حل مسائل شغلی یکدیگر مشارکت فعالانه دارند، احساس تعلق متقابل و درک مشترک عمیق‌تری در رابطه شکل می‌گیرد. این صمیمیت افزوده نه تنها کیفیت رابطه زناشویی را ارتقا می‌بخشد، بلکه به عنوان یک منبع حمایتی پایدار، اثرات منفی استرس‌های آتی را نیز تعدیل می‌کند.

نتایج نشان می‌دهد که رابطه استرس شغلی و رضایت از ارتباط در زوجین هر دو شاغل برابر ۰/۱۹- به دست آمده است. آمارهt رابطه مذکور نیز ۱/۱۸ بدست آمده که کوچکتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار می‌باشد. اینجا با یقین ۹۵٪ استرس شغلی و رضایت از ارتباط در زوجین هر دو شاغل رابطه ندارد. این نتیجه با یافته های Tement

et al. (2023) غیر همسو می باشد. عدم معناداری رابطه بین استرس شغلی و رضایت زناشویی در پژوهش حاضر را می‌توان از چند منظر نظری تبیین کرد. بر اساس نظریه تمایز دامنه‌ای، استرس‌های شغلی بیشتر به پیامدهای مرتبط با حوزه کار (مانند فرسودگی) منجر می‌شوند تا پیامدهای حوزه خانواده، و تأثیر آنها بر رضایت زناشویی نیازمند عبور از مرزهای حوزه‌ای و حضور متغیرهای واسطه‌ای مانند تعارض کار–خانواده است. همچنین، وجود تعدیل‌گرهای قوی مانند حمایت همسر، راهبردهای مقابله‌ای مسئله‌محور و کیفیت ارتباطات زناشویی می‌تواند اثرات منفی استرس شغلی را خنثی کند. بر اساس نظریه ارزیابی شناختی لازاروس، اگر فرد استرس شغلی را قابل مدیریت ارزیابی کند یا آن را به‌عنوان چالشی موقتی در نظر بگیرد که به حوزه خانواده راه نمی‌یابد، این ارزیابی شناختی می‌تواند از سرریز استرس به رضایت زناشویی جلوگیری کند. در مجموع، عدم رابطه معنادار در این نمونه می‌تواند ناشی از وجود متغیرهای تعدیل‌گر قوی، ارزیابی‌های شناختی محافظت‌کننده، و تفاوت در ماهیت پیامدهای فردی در مقابل رابطه‌ای باشد که بر ضرورت بررسی متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر در مطالعات آتی تأکید می‌کند.

فرضیه ششم، فشار زمان بر رضایت از ارتباط در زوجین با توجه به نقش میانجی استرس شغلی در زوج های هر دو شاغل رابطه دارد، رد می شود. این نتیجه با یافته های Tement et al. (2023) غیر همسو می باشد. در چنین شرایطی، متغیرهای واسطه‌ای جایگزین از جمله ویژگی‌های شخصیتی، کیفیت ارتباطات زناشویی، شبکه حمایت اجتماعی و عوامل روان‌شناختی می‌توانند تبیین‌کننده بهتری برای رابطه بین فشار کاری و رضایت زناشویی باشند. این یافته اهمیت توجه به متغیرهای تعدیل‌کننده را در درک پویایی‌های کار–خانواده برجسته می‌سازد.

فرضیه هفتم، حمایت‌خواهی مرتبط با کار از همسر بر رضایت از ارتباط در زوجین با توجه به نقش میانجی استرس شغلی در زوج های هر دو شاغل رابطه دارد نیز رد شد. این نتیجه با یافته‌های Tement et al.(2023) غیر همسو می‌باشد. حمایت‌خواهی همسر و نحوه‌ی میانجی‌گری آن نقش بسزایی در شکل‌گیری احساس رضایت و خوشبختی در رابطه دارد. استرس شغلی می‌تواند به‌طور مستقیم بر روابط زناشویی تأثیر بگذارد. فردی که تحت فشار شغلی قرار دارد، ممکن است دچار خستگی، کلافگی و عدم تمرکز شود که این مسائل می‌تواند به بروز تنش و اختلاف در رابطه منجر شود. اگر استرس شغلی در یک رابطه به درستی مدیریت نشود و همسران نتوانند به یکدیگر حمایت کافی ارائه دهند، این عدم میانجی‌گری می‌تواند منجر به کاهش رضایت از رابطه شود. در واقع، عدم وجود مکانیسم‌های حمایتی می‌تواند احساس جدایی و فاصله عاطفی را افزایش دهد. به طور کلی، وجود حمایت همسر در مواجهه با استرس شغلی می‌تواند به بهبود رضایت از رابطه کمک کند.

یافته‌ها همچنین نشان داد که فشار زمان تأثیر مثبت و معناداری بر افسردگی شغلی دارد. این نتیجه با پژوهش‌های پیشین همخوانی دارد؛ از جمله Ogden et al. (2025) در مطالعه‌ای با نمونه ۷۵۳۶ نفری از شش کشور اروپایی نشان دادند که فشار زمانی مزمن پیش‌بین معناداری برای علائم افسردگی، اضطراب و استرس است و بین ۵ تا ۲۴ درصد از واریانس این متغیرها را تبیین می‌کند. تبیین این یافته را می‌توان در چارچوب مدل تقاضا–کنترل–حمایت Karasek (1979) و نظریه حفظ منابع Hobfoll (1989) ارائه داد؛ زمانی که فرد به طور مستمر تحت فشار زمان ناشی از ضرب‌العجل‌های فشرده و حجم بالای کار قرار می‌گیرد، احساس عدم کنترل بر وظایف افزایش یافته و منابع سازگاری او تحلیل می‌رود.

بر اساس یافته‌ها، حمایت‌خواهی از همسر تأثیر معناداری بر افسردگی شغلی نداشت. این نتیجه با برخی پژوهش‌های بین‌المللی در زمینه نقش حمایت همسر همسو است. مطالعه Cairney et al. (2003) بر روی زنان شاغل متأهل دارای فرزند خردسال نشان داد که اگرچه حمایت اجتماعی می‌تواند اثرات استرس را تعدیل کند، اما این اثر صرفاً زمانی رخ می‌دهد که نوع حمایت با نوع استرس تجربه‌شده تناسب داشته باشد و شاخص‌های کلی حمایت اجتماعی (ترکیب انواع مختلف حمایت) فاقد اثر تعدیل‌کنندگی بودند. به طور مشابه، Halbesleben et al. (2012) با اتکا به نظریه حفظ منابع (COR) نشان دادند که اگرچه حمایت همسر می‌تواند منبعی ارزشمند باشد، اما اثربخشی آن در کاهش خستگی عاطفی به تعامل آن با تعارض کار–خانواده و همچنین تناسب منبع با نیاز بستگی

دارد. تبیین این یافته‌ها آن است که متغیرهای کیفی مانند تناسب نوع حمایت با استرس تجربه‌شده، تفاوت‌های جنسیتی، نحوه ادراک فرد از حمایت، و وجود تعامل با سایر متغیرها (مانند تعارض کار–خانواده)، در مقایسه با صرف وجود یا درخواست حمایت، نقش تعیین‌کننده‌تری در سلامت روان ایفا می‌کنند.

یافته‌ها حاکی از آن بود که استرس شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر افسردگی شغلی دارد. این نتیجه با گستره وسیعی از پژوهش‌های بین‌المللی همخوانی کامل دارد. متاآنالیز Seidler et al. (2022) بر روی ۳۲ مطالعه کوهورت نشان داد که کارکنان دارای استرس شغلی بالا تقریباً دو برابر بیشتر در معرض خطر ابتلا به افسردگی قرار دارند. مرور du Prel et al. (2024) بر روی ۱۲۵ مطالعه نیز تأکید کرد که اکثر قریب به اتفاق پژوهش‌ها رابطه معناداری بین استرس شغلی و افسردگی را گزارش کرده‌اند. قرارگیری طولانی‌مدت در معرض استرس‌های شغلی غیرقابل کنترل (مانند فشار زمان بالا همراه با اختیار تصمیم‌گیری پایین) باعث می‌شود فرد بیاموزد که تلاش‌های او برای بهبود شرایط بی‌نتیجه است. این «درماندگی آموخته شده» به اسنادهای علی درونی، پایدار و فراگیر (سبک تبیین بدبینانه) منجر شده، خودکارآمدی را تضعیف می‌کند و فرد را در برابر افسردگی آسیب‌پذیر می‌سازد (Seligman, 1975). این فرآیند با کاهش انگیزه، نقص شناختی و عواطف منفی مشخصه افسردگی تظاهر می‌یابد.

همچنین، یافته‌ها نشان داد که استرس شغلی نقش میانجی معناداری در رابطه بین فشار زمان و افسردگی شغلی ایفا می‌کند. این بدان معناست که فشار زمانی نه‌تنها به طور مستقیم، بلکه به طور غیرمستقیم و از طریق افزایش استرس شغلی به تشدید نشانگان افسردگی شغلی در زوج‌های دو شاغل منجر می‌شود. این یافته با مدل سرریز–متقاطع که توسط Bakker and Demerouti (2018) تبیین شده است، همخوانی کامل دارد. بر اساس این مدل، استرس‌های محیط کار (مانند فشار زمان) ابتدا به حوزه فردی "سرریز" کرده و موجب افزایش استرس و تنش شغلی می‌شوند؛ این تنش‌ها سپس به حوزه خانوادگی "سرایت" کرده و می‌توانند به پیامدهای منفی مانند افسردگی شغلی منجر شوند. Demerouti et al. (2005) در مطالعه خود بر روی والدین هر دو شاغل نشان دادند که تداخل کار–خانواده (که خود متأثر از فشار زمانی است) نقش میانجی معناداری در رابطه بین تقاضاهای شغلی و پیامدهایی مانند خستگی و کاهش رضایت از زندگی ایفا می‌کند. همچنین پژوهش Meier and Cho (2019) با تأکید بر مکانیسم‌های واسطه‌ای نشان داد که استرس‌های شغلی از طریق کاهش دلبستگی روانی از کار و افزایش عواطف منفی، بر کیفیت روابط خانوادگی تأثیر می‌گذارند .

یافته‌ها حاکی از آن بود که نقش میانجی استرس شغلی در رابطه بین حمایت‌خواهی از همسر و افسردگی شغلی نیز تأیید می‌شود. جهت منفی این اثر غیرمستقیم نشان می‌دهد که حمایت‌خواهی از همسر از طریق کاهش استرس شغلی، به طور غیرمستقیم سطح افسردگی شغلی را کاهش می‌دهد. این یافته با نظریه تبادل اجتماعی و مدل‌های مقابله زوجی قابل تبیین است. Tement et al. (2023) در مطالعه خود بر روی ۳۰۸ زوج دو شاغل نشان دادند که حمایت‌خواهی از همسر در مواجهه با فشارهای کاری می‌تواند به عنوان یک راهبرد مقابله‌ای فعال عمل کرده و از سرریز استرس شغلی به حوزه فردی و خانوادگی جلوگیری کند. همچنین Galambos and Walters (1992) در پژوهش خود بر روی زوج‌های دو شاغل نشان دادند که انعطاف‌ناپذیری برنامه کاری و ساعات کار طولانی با استرس (افسردگی، اضطراب و فشار نقش) در هر دو همسر مرتبط است و حمایت همسر می‌تواند این رابطه را تعدیل کند. تبیین نظری این یافته آن است که حمایت‌خواهی از همسر به عنوان یک منبع مقابله‌ای عمل کرده و به فرد کمک می‌کند تا با استرس‌های شغلی به شیوه‌ای سازنده‌تر مواجه شود. این فرآیند از طریق تخلیه هیجانی، دریافت بازخورد سازنده، و بازآفرینی شناختی موقعیت‌های استرس‌زا، سطح استرس شغلی را کاهش داده و به تبع آن از تشدید نشانگان افسردگی شغلی جلوگیری می‌کند. به عبارت دیگر، حمایت‌خواهی از همسر نه به صورت مستقیم، بلکه از طریق کاهش استرس شغلی، اثر حفاظتی خود را بر سلامت روان اعمال می‌کند.

یافته‌های پژوهش کاربردهای عملی متعددی دارد. در سطح فردی و زوجین، مشاوران خانواده و روان‌شناسان بالینی می‌توانند مداخلات مبتنی بر آموزش «حمایت‌خواهی مؤثر از همسر» را طراحی کنند؛ کارگاه‌هایی که به زوج‌ها می‌آموزد چگونه در زمان مناسب و با زبان غیرسرزنش‌آمیز از همسر درخواست حمایت عاطفی یا ابزاری کنند و چگونه به‌عنوان شنونده فعال پاسخ دهند. همچنین

آموزش مهارت‌های مدیریت زمان (مانند ماتریس آیزنهاور، تکنیک پومودورو و تعیین مرزهای مشخص بین کار و خانواده) و تمرین‌های ذهن‌آگاهی برای کاهش فشار زمانی و استرس شغلی توصیه می‌شود.

در سطح سازمانی، کارخانه ذوب آهن اصفهان و سایر صنایع مشابه می‌توانند سیاست‌های کاهش فشار زمانی را اجرا کنند؛ از جمله شیفت‌های چرخشی منعطف‌تر، امکان دورکاری محدود برای کارهای اداری، ایجاد اتاق‌های استراحت مجهز، برنامه‌های ورزش گروهی و کلاس‌های رایگان مدیریت استرس برای کارکنان و همسرانشان ایجاد «گروه‌های حمایتی زوج‌های شاغل» در داخل سازمان نیز می‌تواند فضایی امن برای تبادل تجربه و کاهش احساس انزوای ناشی از فشارهای شغلی فراهم کند.

در سطح سیاست‌گذاری کلان، نهادهای دولتی و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌توانند با تدوین دستورالعمل‌های الزام‌آور برای تعادل کار–خانواده در صنایع سنگین، مانند محدود کردن اضافه‌کار اجباری و ارائه مرخصی‌های ویژه برای زوج‌های هر دو شاغل، به حفظ سلامت روان و استحکام خانواده‌های شاغل کمک کنند.

این پژوهش با وجود دقت در روش‌شناسی، محدودیت‌هایی دارد که باید در تعمیم نتایج مدنظر قرار گیرد. نخست، نمونه‌گیری تنها از کارکنان یک کارخانه صنعتی بزرگ (ذوب آهن اصفهان) انجام شد؛ بنابراین نتایج ممکن است در مشاغل با ماهیت متفاوت (مانند مشاغل دانش‌بنیان، آموزشی یا اداری) یا صنایع سبک‌تر تکرارپذیر نباشد، زیرا فشار زمانی و استرس شغلی در محیط‌های صنعتی سنگین ویژگی‌های خاص خود (شیفت‌های طولانی، محیط پرخطر و فیزیکی) را دارد. دوم، با وجود غربالگری دقیق، داده‌ها فقط از یک عضو هر زوج (کارمند کارخانه) جمع‌آوری شد و دیدگاه همسر دیگر اخذ نشد. این موضوع می‌تواند سوگیری گزارش‌دهنده ایجاد کند و از بررسی اثرات متقاطع[1] و تفاوت‌های جنسیتی در ادراک حمایت و استرس جلوگیری نماید. سوم، طراحی مقطعی پژوهش امکان استنتاج قطعی علیت را محدود می‌کند؛ یعنی نمی‌توان با اطمینان گفت که فشار زمانی علت کاهش رضایت زوجین است یا برعکس. مطالعات طولی یا تجربی برای تأیید جهت روابط ضروری است. چهارم، ابزارهای پژوهش خودگزارش‌دهی بودند که احتمال سوگیری پاسخ‌دهی اجتماعی (به‌ویژه در موضوعات مربوط به رابطه زناشویی در فرهنگ ایرانی) را افزایش می‌دهد. و در نهایت، متغیرهای تعدیل‌کننده احتمالی مانند شدت حمایت خانواده گسترده، باورهای مذهبی، تاب‌آوری فردی و کیفیت کلی رابطه پیش از اشتغال سنگین بررسی نشدند که می‌توانند توضیح‌دهنده عدم میانجی‌گری استرس شغلی در این نمونه خاص باشند. پژوهش‌های آتی با گنجاندن این متغیرها و استفاده از روش‌های ترکیبی (کمی و کیفی) و نمونه‌گیری از هر دو عضو زوج می‌تواند تصویر کامل‌تری ارائه دهد.

تشکر و سپاسگزاری

در این قسمت لازم است تا از کلیه‌ی کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش قدردانی می گردد .

تعارض منافع

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی است و در آن هیچ تعارض منافعی وجود ندارد.

References

Aneshensel, C. S. (2014). Marital and employment role-strain, social support, and depression among adult women. In *Stress, social support, and women* (pp. 99-114). Taylor & Francis. https://doi.org/10.4324/9781315803128.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). The spillover–crossover model. In *Current issues in work and organizational psychology* (pp. 140–152). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780429468339-8

1 . crossover effects

Blom, N., Verbakel, E., & Kraaykamp, G. (2020). Couples' job insecurity and relationship satisfaction in the Netherlands. *Journal of Marriage and Family*, *82*(3), 875-891. https://doi.org/10.1111/jomf.12598

Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2020). The Occupational Depression Inventory: A new tool for clinicians and epidemiologists. *Journal of Psychosomatic Research*, *138*, 110249. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32977198/

Cairney, J., Boyle, M., Offord, D. R., & Racine, Y. (2003). Stress, social support and depression in single and married mothers. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, *38*(8), 442-449. 0.1007/s00127-003-0661-0.

Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 266–289. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.002

du Prel, J., Koscec Bjelajac, A., Franić, Z., Henftling, L., Brborović, H., Schernhammer, E., McElvenny, D. M., Merisalu, E., Pranjic, N., Guseva Canu, I., & Godderis, L. (2024). The Relationship Between Work-Related Stress and Depression: A Scoping Review. *Public Health Reviews, 45*, 1606968. https://doi.org/10.3389/phrs.2024.1606968

Galambos, N. L., & Walters, B. J. (1992). Work hours, schedule inflexibility, and stress in dual-earner spouses. *Canadian Journal of Behavioural Science, 24*(3), 290–302. https://doi.org/10.1037/h0079256

Golmohammadian, M., & Salimi, H. (2023). Analyzing relationship maintenance strategies in employed women: A qualitative content analysis. *Women and Family Cultural-Educational Quarterly*, 18(62), 217–234. [In Persian]. https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.26454955.1402.18.62.9.3.

Guo, Y., & Wang, S. (2025). Beyond the Individual: Unraveling the Couple-Level Effects of Working Time Mismatch on Work-Life Outcomes Among Working Parents. *Social Indicators Research*, *177*(1), 153-177. https://doi.org/10.1007/s11205-024-03501-w

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications. https://books.google.pt/books?id=JDWmCwAAQBAJ&pg=PP1

Halbesleben, J. R. B., Wheeler, A. R., & Rossi, A. M. (2012). The costs and benefits of working with one's spouse: A two-sample examination of spousal support, work–family conflict, and emotional exhaustion in work-linked relationships. *Journal of Organizational Behavior, 33*(5), 597–615. https://doi.org/10.1002/job.771

Hellriegel, D., Slocum, J.W., Jr. (1996). *Management (7th edition).* Cincinnati: South-Western College Publish https://openlibrary.org/books/OL784469M/Management

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285–308. https://doi.org/10.2307/2392498

King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of organizational behavior*, *16*(3), 235-258. https://doi.org/10.1002/job.4030160306

Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). The Guilford Press. https://books.google.com/books?id=Y1i5EAAAQBAJ

A., Shao, P., & Westman, M. (2021). Work–family crossover: A meta-analytic review. International Journal of Stress Management, 28(2), 89–104. https://doi.org/10.1037/str0000208

Love, J., Hokke, S., & Cooklin, A. R. (2025). Time pressure in employed parents of adolescents: the role of work and family drivers and workplace supports. *Journal of Family and Economic Issues*, *46*(1), 1-14. https://doi.org/10.1007/s10834-024-09963-x

Matei, A., & Vîrgă, D. (2023). From family to work: The mediating role of family-work enrichment and conflict between communication and well-being for dual-earner couples. *Current Psychology*, *42*(17), 14555-14568. https://doi.org/10.1007/s12144-022-02747-2

Meier, L. L., & Cho, E. (2019). Work stressors and partner social undermining: Comparing negative affect and psychological detachment as mechanisms. *Journal of Occupational Health Psychology, 24*(3), 359–372. https://doi.org/10.1037/ocp0000133

Niedhammer, I., Sultan-Taïeb, H., Parent-Thirion, A., & Chastang, J. F. (2022). Update of the fractions of cardiovascular diseases and mental disorders attributable to psychosocial work factors in Europe. *International archives of occupational and environmental health*, *95*(1), 233-247. doi: 10.1007/s00420-021-01737-4.

Norton, R. (1983). Measuring marital quality: A critical look at the dependent variable. *Journal of Marriage and the Family*, 141-151. https://doi.org/10.2307/351302

Ogden, R., Schoetensack, C., Klegr, T., Pestana, J. V., Valenzuela, R., Goncikowska, K., ... & Witowska, J. (2025). Chronic time pressure as a predictor of symptoms of depression, anxiety and stress. *BMC psychology*, *13*(1):1407. 10.1186/s40359-025-03654-4

Seidler, A., Schubert, M., Freiberg, A., Drössler, S., Hussenoeder, F. S., Conrad, I., Riedel-Heller, S., & Romero Starke, K. (2022). Psychosocial Occupational Exposures and Mental Illness: A Systematic Review With Meta-Analyses. *Deutsches Ärzteblatt International, 119*(42), 709-715. https://doi.org/10.3238/arztebl.m2022.0295

Seligman, M. E. (1975). *Helplessness* (pp. 166-188). San Francisco: Freeman. https://books.google.com/books?id=eG50QwAACAAJ

Semmer, N., Zapf, D., & Dunckel, H. (1999). Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA). *Handbuch psychologischer arbeitsanalyseverfahren*, *14*, 179-204. 10.1026/0932-4089/a000089

Shockley, K. M., Shen, W., & Dodd, H. (2025). Dual-earner couples. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *12*. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110622-053405

Schonfeld, I. S., & Bianchi, R. (2021). From burnout to occupational depression: recent developments in research on job-related distress and occupational health. *Frontiers in Public Health*, *9*, 796401. doi: 10.3389/fpubh.2021.796401.

Sussell, A. L., Yeoman, K., Nixon, C. T., Scott, K. A., Robinson, T. S., & Poplin, G. S. (2025). US workers' self-reported mental health outcomes by industry and occupation. *JAMA Network Open, 8*(6), e2514212. https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2025.14212

Tement, S., Mihelič, K. K., & Kubicek, B. (2023). Time pressure, work-related spousal support seeking, and relationship satisfaction: Spillover and crossover effects among dual-earner couples. *Stress and Health*, *39*(4), 871-883. https://doi.org/10.1002/smi.3232

Tong, J., & Spitzmueller, C. (2024). To reflect or to detach after work? Relating interpersonal challenge and hindrance stressors to engagement and burnout. *International Journal of Stress Management, 31*(2), 184–195. https://doi.org/10.1037/str0000317

Wang, Y. Z., & Yu, R. F. (2024). The influence of spousal support on the outcomes and willingness of work from home for female knowledge workers. *Ergonomics*, *67*(7), 941-953. https://doi.org/10.1080/00140139.2023.2298988