

بررسی رابطه استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری و تنظیم هیجان با رضایتمندی خانواده در بین کارکنان
*Survey of Relationship between job stress, Quality of working life and emotion regulation
with family satisfaction between staff*

Zohre Lourak agh

M.A., career counseling, zohre.lourak@gmail.com

Amin Mahdie Najafabadi

M.A., career counseling, amin.mahdie@gmail.com

Mina Ziaei

M.A., career counseling, minaziaie@yahoo.com

Masoume Torkashvand

M.A., career counseling, merit387@gmail.com

زهره لورک آقا (نویسنده مسئول)

کارشناسی ارشد، رشته مشاوره، گرایش شغلی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد

کرمان، کرمان، ایران zohre.lourak@gmail.com

امین مهدیه نجف آبادی

کارشناسی ارشد، رشته مشاوره، گرایش شغلی

amin.mahdie@gmail.com

مینا ضیایی

کارشناسی ارشد، رشته مشاوره، گرایش شغلی minaziaie@yahoo.com

معصومه ترکاشوند

کارشناسی ارشد، رشته مشاوره، گرایش شغلی merit387@gmail.com

چکیده

هدف: هدف از انجام پژوهش دست‌یابی به میزان رابطه و میزان پیش‌بینی متغیرهای ذکر شده می‌باشد. روش: نمونه این پژوهش را ۳۴۱ نفر به صورت تصادفی از بین کارکنان بخش رنگ ۲ کارخانه ایران خودرو که به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای از میان بخش‌های مختلف کارخانه ایران خودرو انتخاب شده بود، انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه رضایتمندی خانواده اولسون و ویلسون (۱۹۸۲)، استرس شغلی مؤسسه HSE انگلستان (مجرى سلامت و ایمنی)، کیفیت زندگی کاری والتون و در نهایت پرسشنامه تنظیم هیجانی گراس و جان (۲۰۰۳) استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و روش آماری از ماتریس همبستگی و رگرسیون گام به گام استفاده شد. یافته‌ها: نتایج نشان داد که تنظیم هیجان می‌تواند رضایتمندی خانواده را پیش‌بینی کند، همچنین استرس شغلی همبستگی منفی معناداری با رضایتمندی خانواده دارا بود، که این متغیر نیز توانست رضایتمندی خانواده را پیش‌بینی کند. به این صورت که با کاهش استرس شغلی، رضایتمندی خانواده افزایش پیدا می‌کند. اما کیفیت زندگی کاری با توجه به داشتن همبستگی مثبت معنادار در مدل رگرسیونی قرار نگرفت و نتوانست رضایتمندی خانواده را پیش‌بینی کند.

کلیدواژه‌ها: رضایتمندی خانواده، استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری، تنظیم هیجانی، شرکت ایران خودرو.

مقدمه

خانواده کانون مهر و محبت، تربیت و مبنای شکل‌گیری زندگی اجتماعی انسان‌ها می‌باشد (کارگر و اصغری ابراهیم آباد، ۱۳۹۴). این واژه مفهومی بیش از مجموعه افراد در یک فضای مادی و روانی خاص دارد. خانواده یک نظام اجتماعی و طبیعی است که مجموعه‌ای از اصول و قواعد را در جامعه ابداع می‌کند (گلدنبرگ و گلدنبرگ، ۱۳۸۸). در هر نظام اجتماعی ارزش کارکرد خانواده امری ثابت شده می‌باشد. هر جامعه‌ای با هر گونه ارزشی به این نهاد اهمیت فراوانی می‌دهد (ایمان، یادعلی جالویی و زهری، ۱۳۹۱). بدیهی است برای هر دولت و جامعه‌ای نهاد اجتماعی خانواده و ارزش‌های وابسته به آن مهم شمرده می‌شود. تغییرات مربوط به جامعه به تغییر در نهاد خانواده نیازمند است و تغییر در خانواده فقط از طریق درک و شناخت علمی از کارکردها و بدکارهای مربوط به آن و موضوعاتی که بر آن مؤثر است امکان پذیر است (گلدنبرگ و گلدنبرگ، ۱۳۸۸).

رضایت از خانواده به معنای رضایت از زندگی می‌باشد، این رضایت می‌تواند مسبب رشد و پیشرفت مادی و معنوی هر جامعه‌ای شود (عدالتی و ردزوان، ۲۰۱۰). رضایتمندی خانواده هر فرد در حفظ تعادل زندگی و جو عاطفی خانواده نقش حیاتی دارد و به عقیده فلوید و همکاران (۱۹۹۸) عامل مؤثری برای مقابله با فشارهای روانی و داشتن عملکرد مناسب در زندگی است (به نقل از کارگر و اصغری ابراهیم آباد، ۱۳۹۴). این رضایتمندی می‌تواند از هر بعد زندگی فرد تأثیر بپذیرد، یکی از مهم‌ترین ابعاد آن شغل فرد و عوامل مربوط به آن می‌باشد. با توجه به اهمیت کارکرد متعادل خانواده در جامعه و نقش آن، شناخت عوامل مرتبط با آن از اهمیت بسیاری برخوردار می‌باشد. به همین دلیل این پژوهش به بررسی برخی عوامل پیش‌بینی‌کننده فردی و شغلی این مفهوم مهم می‌پردازد.

طی بیست سال گذشته، مسائل مرتبط با زندگی خانوادگی و تلفیق آن با شغل چنان توسعه و اهمیتی پیدا کرده است که محققان گامی فراتر از مطالعات پیشین در این زمینه برداشته‌اند. این تلفیق جنبه‌های مثبتی از جمله شناخت و غنی‌سازی کار / خانواده، رشد، ارتقا و عملکرد مؤثر بر نقش‌های خانوادگی و شغلی نیز دارد. کشمکش‌های ایجاد شده در کار / خانواده، فشار نقش، استرس شغلی و عملکرد ضعیف افراد در هر دو حیطه کار و خانواده نیز از جنبه‌های منفی آن می‌باشد (ویتهد، کورابیک و لرو، ۱۳۹۳). یکی از مهم‌ترین تأثیرات شغل بر خانواده استرس مربوط به آن می‌باشد، که تحت عنوان استرس شغلی از آن یاد می‌شود. کار و محیط کاری یکی از جنبه‌های بسیار مهم زندگی هر فرد می‌باشد که صرف نظر از درآمد مالی نیازهایی چون ارتباط اجتماعی، احساس خود ارزشمندی، اعتماد و شایستگی را ارضا می‌کند، اما در کنار آن می‌تواند منبع استرس نیز باشد (محمدی و مقصودی، ۱۳۹۰). طبق تحقیقات انجام شده استرس شغلی می‌تواند بر تمام جنبه‌های زندگی فرد به صورت منفی اثرگذار باشد (النی و همکاران، ۲۰۱۰). استرسی که افراد شاغل در محیط‌های کاری با آن روبرو هستند علل و دلایل مختلفی دارد که از جمله می‌توان به شرایط بد شغلی، حجم بسیار زیاد کار (بار کاری زیاد)، انجام کار به شکل نوبتی (نوبت کاری)، زمان کار زیاد، تضاد نقش، ارتباط ضعیف بین همکاران و مدیران و کارکنان رده‌های پایین‌تر، وجود عوامل خطر ساز و آسیب‌رسان و همچنین کم توجهی به کارکنان اشاره کرد (موجونیا، ۲۰۰۸). از نشانه‌های استرس شغلی می‌توان به عواملی همچون نشانه‌های روانی، جسمانی و رفتاری توجه کرد. نشانه‌های روانی آن دسته از مشکلات عاطفی و شناختی می‌باشند که به دلیل ناراحتی‌های ناشی از استرس شغلی بروز پیدا می‌کنند؛ مانند نارضایتی از شغل، اضطراب، انزوا و بی‌زاری، افسردگی، احساس ناکامی، نشانه‌ها و تشخیص عوارض جسمانی مشکل‌تر است. زیرا، به سختی می‌توان فهمید که این ناخوشی‌ها تا چه میزان صرفاً معلول شغل و چه اندازه نتیجه دیگر جنبه‌های زندگی هستند. بعضی از نشانه‌های رفتاری آن نیز عبارتند از: خودداری از کار کردن، مصرف روز افزون دارو، بی‌اشتهایی یا پر خوری (رأس و آلتمایر، ۱۳۹۲).

ارتباط شناخت استرس‌های شغلی و عوامل تولیدکننده آن از این جهت اهمیت بیشتری پیدا می‌کند که می‌تواند سلامت جسمی و روانی نیروی کار را مورد تهدید قرار دهد و کارکرد اجتماعی آن‌ها را دچار مشکل نماید، که این خود تهدیدی جدی برای عملکرد

و بهره‌وری سازمانی به حساب می‌آید، همچنین با وجود تمام این مشکلات، بار اقتصادی ناشی از استرس‌های شغلی است که امروزه به صورت جدی بر دوش جوامع سنگینی می‌کند (گریفین و مورهد، ۲۰۱۱). وانگ و همکاران به دنبال مطالعه بر روی وضعیت سلامت روانی، استرس شغلی را به عنوان عاملی بسیار مهم در ایجاد و تشکیل اختلالات روانی در افراد معرفی کردند (وانگ، خانگ و تسوجی، ۲۰۱۱). ادیب حاج باقری، لطفی و سادات حسینی (۱۳۹۳) در پژوهش خود رابطه استرس شغلی را با رضایت زناشویی نیز نشان می‌دهند.

بررسی پژوهشگر نشان می‌دهد که در رابطه با متغیر رضایتمندی خانواده مطالعات قابل توجهی صورت نگرفته است. از آنجایی که این مفهوم ارزیابی فرد از جنبه‌های مختلف زندگی‌اش را توصیف می‌کند، می‌توان از پیشینه پژوهشی آن در جهت روشن شدن رابطه رضایتمندی خانواده با سایر متغیرها استفاده کرد. سراجی و درگاهی (۲۰۰۶) در پژوهش خود به ارتباط بین تعادل زندگی خانوادگی و کیفیت زندگی کاری دست یافته‌اند. کیفیت زندگی کاری تعادل بین زندگی شخصی و زندگی شغلی یک فرد را نشان می‌دهد (بیت الاسلام، ۲۰۱۲). این قسمت از زندگی فرد در واقع همان زندگی شخصی است، که احساسات یک فرد را راجع به هر بعد از کار پوشش می‌دهد. ابعادی شامل: پاداش‌های اقتصادی و مزایا، امنیت، شرایط کاری، روابط سازمانی و بین فردی. در واقع معنای ذاتی و اصلی این واژه در زندگی شخصی به تصویر کشیده می‌شود (جایاکومار و کالای سلوی، ۲۰۱۳؛ ایندرانی و سوما دوی، ۲۰۱۴).

عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری نقش قابل توجهی را در سیر نیازهای کارکنان بازی می‌کنند. این مفهوم به این موضوع می‌پردازد که چگونه افراد می‌توانند کار خود را بهتر انجام دهند و اینکه چگونه محیط کاری می‌تواند به آن‌ها برای انجام بهتر کار خود انگیزه دهد (فاپوهاندا، ۲۰۱۳). بنابراین به سادگی می‌توان گفت؛ کیفیت زندگی کاری نه تنها به بهبود زندگی در محل کار بلکه به زندگی در خارج از آن هم می‌پردازد (ایندرانی و سومادوی، ۲۰۱۴). کیفیت زندگی کاری با مؤلفه‌های شغلی همچون تعهد شغلی (فرجاد و وارنوس، ۲۰۱۳)، عملکرد شغلی (رستگاری و همکاران، ۲۰۱۰) و رضایت شغلی (نکویی و همکاران، ۲۰۱۴) نیز در رابطه است. از طرفی پژوهش‌هایی رابطه بین تنظیم هیجان و رضایت زناشویی را بررسی کرده‌اند (کریم بهرام و همکاران، ۱۳۹۳؛ فام، ۲۰۰۷). مارچین و کاردوا (۲۰۰۷) رابطه این متغیر را با روابط عاطفی بررسی کرده‌اند، اما طبق تحقیقات پژوهشگر رابطه تنظیم هیجانی با رضایتمندی خانواده بررسی نشده است و این قسمت از پژوهش کار بدیعی به نظر می‌رسد. تنظیم هیجانی به فرآیندهایی اشاره می‌کند که از طریق آن‌ها تعیین خواهد شد که فرد چه هیجان‌هایی را تجربه کرده، همچنین چه زمان‌هایی و چگونه این هیجانات ابراز شده‌اند (شچجزیل، بوزنی و بازینسکا، ۲۰۱۲). تنظیم هیجان به عنوان فرآیند آغاز، حفظ، تعدیل و یا تغییر در بروز، شدت یا استمرار احساس درونی و هیجان مرتبط با فرآیندهای اجتماعی، روانی و فیزیکی در به انجام رساندن اهداف فرد تعریف می‌شود. کنترل فرد در هیجان‌اتاش توانایی بسیار مهمی است که وی بایستی آن را یاد بگیرد (ویمز و شرلین، ۲۰۱۰). از آنجا که تنظیم هیجانی بخش مهم و حساس زندگی هر فرد را به خود اختصاص می‌دهد، تعجب آور نیست که آشفتگی در هیجان و تنظیم آن می‌تواند منجر به اندوهگینی و نارحتی و یا حتی آسیب‌های روانی شود. همچنین عدم تنظیم هیجان در فرد می‌تواند باعث ایجاد رفتارهای مشکل آفرین مانند خشونت شود (دیلون و همکاران، ۲۰۰۷). تطبیق و سازگاری روان‌شناختی تا حد زیادی به تنظیم هیجان فرد بستگی دارد. در زندگی انسان تجربه هیجان‌های منفی همیشه وجود دارد از همین رو دشواری در تنظیم هیجان یکی از مسائل مهم زندگی فردی محسوب می‌شود، تنظیم هیجان یکی از مهم‌ترین تکالیف برای سلامت جسمی و روانی در زندگی روزمره فرد می‌باشد (کرینگ و وارنر، ۲۰۰۴).

شیپزبجیل و همکاران (۲۰۱۲) نه راهبرد ملامت خویش، پذیرش، نشخوارگری، تمرکز مجدد مثبت، تمرکز مجدد بر برنامه ریزی، ارزیابی مجدد مثبت، دیدگاه پذیری، فاجعه انگاری و ملامت دیگران را در تنظیم هیجان را شناسایی کرده‌اند. در این پژوهش اشاره می‌شود که تنظیم هیجان نقش مهمی در سازگاری انسان با وقایع استرس‌زای زندگی دارد و ظرفیت بالای افراد در این مورد بر شادمانی روانشناختی، جسمانی و بین فردی مؤثر می‌باشد. با توجه به پیشینه، این پژوهش به دنبال بررسی پیش بینی متغیرهای استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری و تنظیم هیجان با رضایتمندی خانواده می‌باشد.

روش

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. کلیه کارکنان کارخانه ایران خودرو و نمونه آماری پژوهش را بخشی از کارکنان بخش رنگ ۲ کارخانه ایران خودرو (۳۴۱) نفر که در سال ۹۴ مشغول به کار بوده، تشکیل داده‌اند، که از طریق نمونه‌برداری خوشه‌ای یک بخش انتخاب و به طور تصادفی بین کارکنان آن بخش پرسشنامه‌ها پخش شد.

ابزار

پرسشنامه رضایتمندی خانواده. مقیاس ۱۰ ماده‌ای رضایت از خانواده بر اساس مقیاس ۱۴ سؤالی اولسون و ویلسون (۱۹۸۲) ساخته شده است. این مقیاس رضایت از جنبه‌های مختلف کارکرد خانواده، شامل صمیمیت خانواده، انعطاف پذیری و ارتباطات را می‌سنجد. به سؤالات این پرسشنامه بر اساس یک طیف ۵ درجه‌ای از نوع لیکرت، از ۱ برای کاملاً ناراضی تا ۵ برای کاملاً راضی نمره داده می‌شود. هر فرد می‌تواند نمره‌ای بین ۱۰ تا ۵۰ دریافت کند. فاین و مک‌برید (۲۰۰۳) در پژوهشی بر روی بیش از ۱۰۰۰ خانواده جهت سنجش اعتبار این پرسشنامه، پایایی آن را به روش همسانی درونی ۰/۹۴ تا ۰/۹۵ و همبستگی آن را با مقیاس رضایت از زندگی، به عنوان روشی برای تعیین روایی، ۰/۴۳ به دست آوردند که در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنی دار است. پایایی این مقیاس در پژوهش عالی‌پور بیرگانی (۱۳۹۱) با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه شد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات در مورد میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان، از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۷ گویه می‌باشد. سطح اندازه‌گیری پرسشنامه، فاصله‌ای و براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است و همه سؤالات به جز یک سوال (فضای کلی زندگی) در جهت مثبت تنظیم شده است. در ادامه به مولفه‌های این پرسشنامه و سؤالات مربوط به هر مؤلفه اشاره می‌شود. ۱. پرداخت منصفانه و کافی (۱ تا ۳)، ۲. محیط کاری ایمن و بهداشتی (۴ تا ۶)، ۳. تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم (۷ تا ۹)، ۴. قانون‌گرایی در سازمان (۱۰ تا ۱۳)، ۵. رابطه اجتماعی زندگی کاری (۱۴ تا ۱۶)، ۶. فضای کلی زندگی (۱۷ تا ۱۹)، ۷. انسجام اجتماعی در سازمان (۲۰ تا ۲۳)، ۸. توسعه قابلیت انسانی (۲۴ تا ۲۷).

از آنجا که این آزمون استاندارد شده است، روایی محتوایی آن توسط دلاور و کرمی تأیید شده است. والتون ضریب پایایی این آزمون را ۰/۸۸ گزارش کرده است. همچنین میزان آلفای کرونباخ گزارش شده در تحقیقات مختلفی شهبازی، واعظی و ثنایی پور (۱۳۸۸)، ۰/۹۱؛ هاشمی مطلق و مظفری (۱۳۸۹)، ۰/۹۲؛ مهدی زاده اشرفی و ایلکا (۱۳۸۸)، ۰/۹۱؛ سلطان حسینی و همکاران (۱۳۸۸)، ۰/۸۵؛ و اربابی (۱۳۹۱)، ۰/۸۸ بوده است که حاکی از اعتبار مناسب برای اندازه‌گیری است.

پرسشنامه استرس شغلی. پرسشنامه استاندارد استرس شغلی مربوط به مؤسسه HSE انگلستان (مجری سلامت و ایمنی) است، که شامل ۳۵ سؤال با ۷ زیرمقیاس تقاضا، کنترل، حمایت مسئولین، حمایت همکار، روابط بین همکاران، نقش و تغییر و همچنین شامل طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (هرگز، به ندرت، بعضی اوقات، اغلب، همواره) می‌باشد. ترجمه و بررسی روایی و پایایی پرسشنامه در مطالعات قبلی محاسبه گردید. در این رابطه روایی محتوا مورد تأیید اساتید صاحب نظر قرار گرفت. همچنین پایایی آن با استفاده از محاسبه

ضریب آلفا کرونباخ نیز، ۸۸/۰ بدست آمد (وانگ، کنگ و چیر، ۲۰۱۴). در این پرسشنامه هر کدام از مقیاس‌ها از ۱ تا ۵ نمره‌دهی می‌شوند. میانگین نمرات عبارات در هر زیرمقیاس بیانگر مقدار اندازه‌گیری شده و دارای دامنه تغییرات ۱ تا ۵ بوده که در آن نمره ۱ حالت مطلوب و نمره ۵ حالت پراسترس و نامطلوب است.

پرسشنامه تنظیم هیجان. به منظور اندازه‌گیری راهبردهای تنظیم هیجان توسط گراس و جان (۲۰۰۳) تدوین شده است. این پرسشنامه مشتمل بر دو خرده مقیاس ارزیابی مجدد با ۶ گویه و سرکوبی با ۴ گویه می‌باشد. شرکت کنندگان در یک مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای از به شدت مخالفم (با نمره ۱)، تا به شدت موافقم (با نمره ۷) پاسخ می‌دهند. در پژوهش گراس و جان (۲۰۰۳) همبستگی درونی برای ارزیابی مجدد ۰/۷۹ و سرکوبی ۰/۷۳ به دست آمده است. در ایران حسینی و خیر (۱۳۸۹) میزان ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ برای ارزیابی مجدد گزارش کرده‌است و در پژوهش حاضر مقدار آلفای کرونباخ برای ارزیابی مجدد ۰/۸۳ و سرکوبی ۰/۷۹ به دست آمد. یافته‌ها

جدول زیر بیان‌کننده اطلاعات جامع شناختی پژوهش می‌باشد. سن کارکنان، وضعیت تأهل، تحصیلات و رشته درسی آنان مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی

سن	وضعیت تأهل		تحصیلات		رشته
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
۲۰ تا ۲۹ سال	۳	۰/۹	۳۳	۹/۷	فنی
۳۰ تا ۳۹ سال	۲۹۲	۸۵/۶	۲۴۱	۷۰/۷	ریاضی
۴۰ تا ۴۹ سال	۴۶	۱۳/۵	۴۵	۱۳/۲	تجربی
			۱۹	۵/۶	انسانی
			۳	۰/۹	فوق لیسانس
کل	۳۴۱	۱۰۰	۳۴۱	۱۰۰	

با توجه به نتایج جدول زیر که در آن مقدار آماره Z و سطح معناداری مشخص می‌باشد، از آنجایی که مقدار آماره Z برای متغیرهای کیفیت زندگی کاری ($Z = ۱/۱۵۱$)، استرس شغلی ($Z = ۰/۳۴۳$)، رضایتمندی خانواده ($Z = ۰/۰۴۵$) و تنظیم هیجانی ($Z = ۰/۳۴۶$)، معنادار می‌باشد ($P < ۰/۰۵$)، می‌توان نتیجه گرفت که توزیع نمرات این متغیرها نرمال می‌باشد و پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات متغیرها رعایت گردیده است.

جدول ۲: کولوموگروف-اسمیرنوف

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	آماره Z	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری	۸۳/۰۷	۱۸/۶۳	۱/۱۵۱	۰/۱۴۱
استرس شغلی	۱۴۷/۴۰	۴۸/۸۶	۰/۹۳۸	۰/۳۴۳
رضایتمندی خانواده	۳۴/۸۳	۸/۶۷	۱/۳۷۷	۰/۰۴۵
تنظیم هیجانی	۴۵/۳۳	۱۱/۰۸	۰۹۳۵	۰/۳۴۶

همانطور که نتایج آزمون پیرسون (جدول ۳) نشان می‌دهد بین استرس شغلی رابطه منفی معناداری با رضایتمندی خانواده وجود دارد؛ یعنی با کاهش استرس شغلی رضایتمندی خانواده افزایش پیدا می‌کند. همچنین در مورد متغیرهای کیفیت زندگی کاری و تنظیم هیجان رابطه مثبت معناداری بدست آمده، به این صورت که با افزایش این دو متغیر رضایتمندی خانواده نیز افزایش پیدا خواهد کرد. سپس برای مشخص کردن تأثیر هر یک از متغیرهای استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری و تنظیم هیجان به عنوان متغیر پیش و رضایتمندی خانواده به عنوان متغیر ملاک در معادله رگرسیون وارد شدند که نتایج این تحلیل در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۳: ماتریس همبستگی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳
-------	---------	------------------	---	---	---

-	-	-	18/63	83/00	رضایتمندی خانواده
-	-	-۰/۱۹۳	48/86	144/00	استرس شغلی
-	-۰/۱۹۵	۰/۱۲۱	8/67	34/00	کیفیت زندگی کاری
۰/۰۶۶	-۰/۱۰۱	۰/۴۲۰	11/086	45/00	تنظیم هیجانی

همان‌طور که در جدول شماره ۴ می‌بینیم، مقدار R1 (۰/۴۲۰) که ضریب همبستگی چندگانه متغیرها و همبستگی مقادیر مشاهده‌شده مدل پیش‌گویی متغیر وابسته را نشان می‌دهد، بیانگر رابطه قوی می‌باشد. همچنین دو متغیر تنظیم هیجان و استرس شغلی و مقدار (R2) در گام اول ۱۷ درصد و در گام دوم ۱۹/۹ درصد از متغیر ملاک یعنی رضایتمندی خانواده را پیش‌بینی می‌کنند. ضرایب رگرسیونی مربوط به متغیرهای تنظیم هیجانی و استرس شغلی و میزان تأثیر هر یک از این دو متغیر را در معادله رگرسیونی نشان می‌دهد. B و β به ترتیب نشان‌دهنده ضرایب غیراستاندارد و استاندارد رگرسیونی هستند که مشخص می‌کنند با تغییر یک واحد در هر یک از دو متغیر تنظیم هیجانی و استرس شغلی چه مقدار متغیر ملاک یا رضایتمندی خانواده تغییر خواهد کرد. با توجه به این توضیحات بر اساس جدول فوق در صورت ثابت نگه‌داشتن سایر شرایط با افزایش یک واحد در نمره تنظیم هیجان به میزان ۰/۴۲۰ واحد نمره رضایتمندی خانواده افزایش می‌یابد و همچنین با افزایش یک واحد در نمره استرس شغلی به میزان -۰/۱۵۲ واحد، نمره رضایتمندی خانواده کاهش می‌یابد. همچنین در جدول فوق مقدار آماره T و سطح معناداری آن نشان می‌دهد که تأثیر متغیرهای پیش‌بین در معادله رگرسیونی معنادار می‌باشد یا خیر که با توجه به مقادیر جدول تأثیر هر دو متغیر تنظیم هیجانی و استرس شغلی در معادله معنادار هست ($P < ۰/۰۰۰$). قابل ذکر است که متغیر کیفیت زندگی کاری تأثیر مستقیمی در مدل رگرسیون نداشته و از این مدل حذف شده است.

جدول ۴: تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام بین متغیرهای پیش‌بینی کننده استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری و تنظیم هیجانی با رضایتمندی

خانواده										
ملاک	گام	پیش‌بین	R	R2	F	سطح معناداری	خطای استاندارد B	B	T	سطح معناداری
رضایتمندی خانواده	۱	تنظیم هیجانی	0/420	0/176	72/411	0/000	0/328	0/420	8/509	۰/۰۰۰
	۲	تنظیم هیجانی	۶0/44	0/199	41/987	0/000	۰/۳۱۶	۰/۴۰۴	8/259	0/000
		استرس شغلی					-۰/۰۲۷	-۰/۱۵۲	-۳/۱۱۵	۰/۰۰۲

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری و تنظیم هیجان با رضایتمندی خانواده بود. نتایج این پژوهش نشان داد که متغیر استرس شغلی با رضایتمندی خانواده رابطه منفی معنادار داشته و می‌تواند پیش‌بینی کننده این متغیر باشد، به این صورت که هرچه استرس ناشی از شغل افزایش یابد، رضایتمندی خانواده کاهش می‌یابد. این نتیجه با پژوهش‌های انجام گرفته مشابه این موضوع همخوانی دارد.

این نتایج با یافته‌های حاصل از مطالعات پیمان پاک و همکاران (۱۳۹۱) و لی (۲۰۱۲) همسو می‌باشد. محمدی و مقصودی (۱۳۹۰) در پژوهش خود در میان کارکنان زن در وزارت کار و امور اجتماعی به این نتیجه رسیدند که همبستگی منفی بین استرس شغلی و رضایت زناشویی وجود دارد، هرچه استرس شغلی افزایش یابد، رضایت زناشویی زنان شاغل کاهش می‌یابد. بدیان و همکارانش (۱۹۹۸) دریافتند که با افزایش استرس ناشی از شغل، رضایت زندگی کاهش پیدا می‌کند. پری جینکیز، رپتی و کروتز (۲۰۰۰) در تحقیقات خود در زمینه تأثیر استرس شغلی بر خانواده‌ها بیان می‌دارند که عوامل استرس‌زای شغلی زمانی که نقش‌های مازاد یا کشمکش نقش بین دو حیطة وجود داشته باشد، تأثیری چشمگیر بر خانواده‌ها می‌گذارد. ادیب حاج باقری، لطفی و سادات حسینی (۱۳۹۳) در پژوهش خود رابطه بین استرس شغلی و رضایت زناشویی را در میان پرستاران نشان می‌دهند. امپونسا (۲۰۱۰) در تحقیق

خود نشان می‌دهد که بین استرس شغلی و رضایتمندی زناشویی رابطه‌ای دو طرفه وجود دارد، به گونه‌ای که مشکلات و نارضایتی‌ها در هریک از دو عرصه بر دیگری تأثیر خواهد گذاشت. علاوه بر این ادیب حاج باقری، خامه چیان و علوی (۲۰۱۲) در یک مطالعه کیفی بر روی پرستاران نشان داد که استرس شغلی بر تمام جنبه‌های خانوادگی پرستاران تأثیرات منفی داشته است. عارفی، قهرمانی و طاهری (۱۳۸۹) در پژوهش خود یادآور می‌شوند که سطح بالای استرس شغلی و اثرات منفی ناشی از آن می‌تواند منجر به ایجاد تعارضات، تنش و پریشانی در روابط خانوادگی و زناشویی شود.

این مسأله که شغل و محیط شغلی با خانواده و متغیرهای وابسته با آن رابطه تنگاتنگی دارند، موضوع جدیدی نمی‌باشد. در حقیقت بارلینگ (۱۹۹۰) اعلام می‌کند که تحقیقات انجام شده در زمینه ماهیت و پیامدهای رابطه کار / خانواده به ۷۵ سال پیش می‌رسد (به نقل از مولتن، کلی و کلووی، ۱۳۹۳). البته امروزه محققان با دقت بیشتری به این مسأله می‌پردازند. نظریه پردازان و محققان اخیر نشان داده‌اند که عملکرد در نقش شغلی می‌تواند تأثیر گذار در نقش‌های خانوادگی شود و بالعکس. استرس شغلی می‌تواند باعث ایجاد استرس در محیط خانواده و در نتیجه کاهش رضایتمندی خانواده نیز می‌شود (مولتن، کلی و کلووی، ۱۳۹۳). استرس شغلی عاملی است که در محیط شغلی به هردلیلی می‌تواند ایجاد شود و روی فرد تأثیرات منفی بگذارد، هم از بعد روانی و هم از بعد جسمانی. با توجه به مطالعاتی که در این زمینه انجام شده و رابطه تنگاتنگی که بین کار و خانواده وجود دارد، این تأثیر منفی می‌تواند میزان رضایتمندی در محیط خانواده را نیز پیش‌بینی کند. این رابطه و پیش‌بینی در حدی می‌باشد که از آن به عنوان تعارض کار / خانواده یاد می‌شود و امروزه از مباحث بسیار مهم مشاوره شغلی است که بر روی آن پژوهش‌های بسیاری انجام می‌گیرد.

یکی دیگر از نتایجی که این پژوهش نشان داد این است که متغیر کیفیت زندگی کاری نمی‌تواند پیش‌بینی کننده رضایتمندی خانواده باشد، اما با آن دارای رابطه مثبت معناداری می‌باشد. این مفهوم تعادل بین زندگی شغلی و زندگی شخصی فرد را نشان می‌دهد. با توجه به برخی خرده مقیاس‌های آن مشخص خواهد شد که این مفهوم به رابطه بین شغل و زندگی شخصی فرد نیز می‌پردازد، و در نتیجه رابطه مثبت و معناداری با رضایتمندی خانواده دارد. این نتیجه با یافته‌های برخی پژوهش‌ها همخوانی دارد. آلیس و پامپلی (۲۰۰۲) (به نقل از ایندرانی و سومادوی، ۲۰۱۴) و سراجی، نسل و درگاهی (۲۰۰۶) در مطالعه خود به این نتیجه دست یافته‌اند که؛ کیفیت زندگی کاری نشان دهنده تعادل بین زندگی حرفه‌ای و زندگی شخصی و ارتباط با دوستان می‌باشد. حسینی (۲۰۱۰)، مهدیزاده (۲۰۱۰) و جرجاتکی (۲۰۱۰) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که زندگی حرفه‌ای فرد با زندگی شخصی‌اش در ارتباط می‌باشد (به نقل از ایندرانی و سومادوی، ۲۰۱۴).

اما این متغیر نمی‌تواند پیش‌بینی کننده مفهوم رضایتمندی خانواده باشد. کیفیت زندگی کاری بیشتر در رابطه با دیگر متغیرهای حوزه شغلی نیز بوده است و ارزیابی پیش‌بینی آن نسبت به مفهوم رضایتمندی خانواده نیز قسمت بدیع این پژوهش می‌باشد. با توجه به تحقیقات پژوهشگر در زمینه پیش‌بینی این متغیر نسبت به متغیر رضایتمندی خانواده هیچ‌گونه مطالعه‌ای یافت نشد. از آنجا که کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری با مفهوم رضایتمندی خانواده برقرار کرده است، انتظار می‌رفت بتواند پیش‌بینی کننده آن نیز باشد، اما با وجود رابطه بین این دو متغیر در جدول ماتریکس همبستگی، متغیر کیفیت زندگی کاری نتوانست رضایتمندی خانواده را در این پژوهش پیش‌بینی نماید و در انجام رگرسیون کنار گذاشته شد.

از سوی دیگر نتایج این پژوهش نشان داد که تنظیم هیجان ارتباط مثبت معناداری با رضایتمندی خانواده داشته و قدرت پیش‌بینی این متغیر را نیز دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های اندامی خشک (۱۳۹۲)، بیگدلی و همکاران (۱۳۹۲)، کانینگهام و همکاران (۲۰۰۴) و کارمن و همکاران (۲۰۱۲) همسو می‌باشد. به نظر می‌رسد افرادی که در تنظیم هیجانات خود نمرات بالاتری کسب کرده‌اند، بهتر می‌توانند هیجانات خود را در شرایط مختلف کنترل و تنظیم نمایند. این افراد از رضایتمندی خانواده بیشتری برخوردار هستند.

همچنین همان‌طور که گفته شد از آنجایی که تطبیق و سازگاری روان‌شناختی تا حد زیادی به تنظیم هیجان فرد بستگی دارد، اکثر اختلالات و مشکلات روانی فرد به واسطه یک آشفتگی هیجانی مشخص می‌شوند و این مشکل‌ها به‌طور زیربنایی با اشکال در تنظیم هیجان فرد ارتباط تنگاتنگی دارد. در زندگی انسان تجربه هیجان‌های منفی همیشه وجود دارد، از این رو دشواری در تنظیم هیجان یکی از مسائل مهم زندگی فردی و خانوادگی محسوب می‌شود، پس تنظیم هیجان یکی از مهم‌ترین تکالیف برای سلامت جسمی و روانی در زندگی روزمره فرد می‌باشد، که تأثیر مستقیمی بر ارتباط با خانواده، جامعه، و حتی با خود فرد می‌گذارد. هرچه فرد در این پارامتر قوی‌تر عمل کند، بهتر می‌تواند در شرایط خاص و در مشکل روزمره تصمیمات درست اتخاذ کند و این کار به‌بالا رفتن رضایت از زندگی منجر می‌شود. اما اگر فردی در این عنوان دچار مشکل باشد، با بروز حرکات و اعمال مخرب، در زندگی خود و خانواده خود و حتی جامعه دچار مشکلات شدید می‌شود.

یافته‌های این پژوهش می‌تواند به شناخت بهتر عوامل ایجادکننده رضایتمندی خانواده در میان افراد شاغل و همبسته‌های آن کمک کند. سازمان‌ها می‌توانند با تدابیر برنامه‌هایی در حوزه مدیریت و کنترل استرس شغلی همچون دوره‌های آموزشی، کارگاه‌ها و سمینارها این عامل را در کارکنان خود کاهش داده و در نتیجه باعث افزایش رضایتمندی در سطح خانواده‌های کارکنان، همکاران و دیگر افراد خود شوند. تنظیم هیجان نیز از مسائلی است که نیاز به آموزش و البته مدیریت دارد، افراد می‌توانند با کسب این مهارت هیجان‌های خود را در هر زمینه‌ای کنترل کرده و مانع از عواقب منفی آن در خود، خانواده و در میان اطرافیان شوند. از آنجا که این پژوهش در کارخانه و در بین کارگران انجام گرفت، مطالعه با یکسری محدودیت‌ها نیز روبه‌رو شد. کاهش دقت در پاسخگویی به سؤالات، محدود بودن نمونه پژوهش به مردان و امکان تحریف سؤال توسط برخی پاسخ‌دهندگان نیز از جمله این محدودیت‌ها بود. همچنین به دلیل جو موجود در محیط کاری، کارکنان حس خوبی به اینگونه امور پژوهشی نداشته و به سختی در همکاری برای شرکت در این پژوهش پاسخ مثبت می‌دادند.

منابع

- ادیب حاج باقری، م.، لطفی، م و سادات حسینی، ف. (۱۳۹۳). ارتباط استرس شغلی و رضایت زناشویی پرستاران. *مجله سلامت و مراقبت*، 9-18، 16(1).
- اربابی، ح. (۱۳۹۱). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و توانمندسازی با رضایت شغلی دبیران زن شهرستان تربت حیدریه. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*.
- اندامی خشک، ع.، گلزاری، م. اسماعیلی نسب، م. (۱۳۹۲). نقش واسطه‌ای تاب‌آوری در رابطه بین تنظیم شناختی هیجان و تحمل پریشانی با رضایت از زندگی. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی*.
- ایمان، م.، یادعلی جمالویی، ز. زهری، م. (۱۳۹۱). بررسی رابطه میان سرمایه اجتماعی و رضایتمندی زناشویی. *فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر* 17(6)، 1-32.
- بیگدلی، ا.، نجفی، م. رستمی، م. (۱۳۹۲). رابطه سبک‌های دلبستگی، تنظیم هیجانی و تاب‌آوری با بهزیستی روانی در دانشجویان علوم پزشکی. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی* 13(9)، 721-729.
- پیمان پاک، ف.، منصور، ل.، صادقی، م. پورابراهیم، ت. (۱۳۹۱). رابطه استرس شغلی با رضایتمندی زناشویی و سلامت روان در پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، 13(4)، 27-54.
- جعفری، ا.، امیری مجد، م. اسفندیاری، ز. (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های مقابله‌ای با استرس شغلی در پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، 1(1)، 36-44.

- حسینی، ف. خیر، م. (۱۳۸۹). بررسی نقش معلم در هیجان‌ات تحصیلی ریاضی و تنظیم هیجانی دانش آموزان. *فصلنامه علمی - پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز*، 20(13)، 41-63.
- حسینی، م.، نادریان، م.، همایی، ر. موسوی، ز. (۱۳۸۷). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کی تربیت بدنی استان اصفهان. *نشریه مدیریت ورزشی*، 2(2)، 167-181.
- رأس، ر. آ. آلتمایر، ا. ا. (۱۳۹۲). *استرس شغلی*. م. خواجه پور، تهران: نشر بازتاب.
- شهبازی، ب.، واعظی، م. ثنایی پور، ه. (۱۳۸۸). تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان. *نشریه مدیریت دولتی*، 3(3)، 69-84.
- عارفی، م.، قهرمانی، م. طاهری، م. (۱۳۸۹). میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با منتخبی از متغیرهای جمعیت شناختی در اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی. *فصلنامه روانشناسی کاربردی*، 2(14)، 72-86.
- عالی پور بیرگانی، س. (۱۳۹۱). رابطه توافق‌پذیری و شیوه‌های فرزند پروری. *دو فصلنامه مشاوره کاربردی*، 2(2)، 73-84.
- کارگر، م. اصغری ابراهیم آباد، م. (۱۳۹۴). مقایسه سبک حل مسأله و سازگاری زناشویی در مادران کودک استثنایی و عادی. *تعلیم و تربیت استثنایی*، 2(15)، 37-44.
- کریم بهرام، آ.، ربیعی، م.، دنیوی، و.، نیک فرجام، م. (۱۳۹۳). مقایسه بین راهبردهای تنظیم هیجان و سبک زندگی در زوجین با و بدون رضایت زناشویی در شهر سردشت. *فصلنامه پرستار و پزشک در رزم*، 3(4)، 124-130.
- گریفین، ر.، مورهد، گ. (۲۰۱۱). *رفتار سازمانی*. س. الوانی. غ. معمارزاده، تهران: نشر مروارید.
- گلدنبرگ، ا.، گلدنبرگ، ه. (۱۳۸۸). *خانواده درمانی*. ح. حسین شاهی برواتی. س. نقشبندی، تهران: نشر روان.
- محمدی، ش.، مقصودی، م. (۱۳۹۰). بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت زناشویی در کارکنان زن. 3(9).
- مهدی زاده اشرفی، ع.، ایلکا، ح. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروز کوه بر اساس مدل والتون. *فصلنامه مدیریت*، 20(7)، 1-8.
- مولتن، ج.، کلی، ا.، کلووی، ا. ک. (۱۳۹۳). پیامدهای سلامتی و تندرستی تلفیق کار / خانواده. In ک. کورابیک، ل. ا. دوناد، د. ا. وایتهد ف. وحدانی، *تعادل کار / خانواده*. تهران: دانژه.
- هاشمی مطلق، ش. مظفری، ا. (۱۳۸۹). مقایسه مهارت‌های ارتباطی و کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی فعال و غیر فعال حرکتی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی. *فرا سوی مدیریت*، 3(12)، 7-32.
- ویتهد، د. ا.، کورابیک، ک. لرو، د. ا. (۱۳۹۳). تلفیق کار / خانواده. د. ا. ویتهد، ک. کورابیک، د. ا. لرو، *تعادل کار / خانواده* (ف. وحدانی، تهران: دانژه).

- A.Jayakumar K.Kalaiselvi. (2013). Quality of worklife- an overview. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 140-151.
- Adib-hajbagheri, M., Khamechian, M. Alavi, N. (2012). Nurses' perception of occupational stress and its influencing factors: a qualitative study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 17(5), 352-359.
- Amponsah, M. (2010). Work stress and marital relations. *Educational Research*, 2(1), 757-764.
- Balachandar, G., Panchanatham, N. Sabramanian, K. (2013). QUALITY OF WORK LIFE THE POWER OF INSURANCE COMPANY. *Management&Marketing*, 123-133.
- Bedeian, A., Burke, B. G. Moffett, R. G. (1998). Outcomes of work-family conflict. *Journal of Management*, 4(3), 475-491.
- Cunningham, C. E., McHolm, A., Boyle, M. H. Patel, S. (2004). Behavioral and emotional adjustment, family functioning, academic performance, and social relationships in children with selective mutism. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 45(8), 1363-1372.

- Dillon, D. G., Ritchey, M., Johnson, B. D., La-Bar, K. S. (2007). Dissociable effects of conscious emotion regulation strategies on explicit and implicit memory. *Emotion*, 7(2), 354-365.
- Edalati, A., Redzuan, M. (2010). Perception of women towards family values and their marital satisfaction. *Journal of American Science*, 6(4), 132-137.
- eleni, m., fortini, a., maria, m., loannis, Z., Constantina, K., Theodoros, C. (2010). Research in occupational stress among nursing staff: a comparative study in capital and regional hospitals. *Hellenic Journal of Nursing Science*, 3(3), 79-84.
- Fam, J. (2007). The role of intuitive judgment in predicting marital satisfaction, quality, and stability. *Medline Pubmed*, 18(1), 58-71.
- Fapohunda, T. M. (2013). An Evaluation of the Perceptions and Experiences of Quality of Work Life in Nigeria. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 2(4), 86-98.
- Farjad, H., Varnous, S. (2013). Study Of Relationship Of Quality Of Work Life (QWL) And Organizational Commitment. *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS*, 4(9), 449-456.
- Fine, M. A., McBride, J. (2003). *International encyclopedia of marriage and family*. (J. J. Ponzetti, Ed.) New York: Macmillan.
- Gross, J. J., John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 11(3), 348-362.
- Indrani, G., Suma Devi, S. (2014). A Literature Review on Quality of Work Life. *Indian journal of applied research*, 4(8), 101-104.
- Islam, M. B. (2012). Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(18), 22-31.
- Karreman, A., Vingerhoest, A. D. (2012). Attachment and well-being: The mediating role of emotion regulation and resilience. *Personality and Individual Differences*, 53(7), 821-826.
- Kring, A., Warner, K. (2004). Emotion Regulation and Psychopathology. *Journal of Family communication*, 3(1), 48-62.
- Lee, H. H., Lung, F. W., Lee, P. R., Kao, W. T., Lee, Y. W. (2012). The relationship between sex life satisfaction and job stress of married nurses. *BMC Research Notes*, 5(1), 445.
- Mirgain, S. A., Cordova, J. V. (2007). Emotional skills and marital health: The association between observed and self reported emotion skills, intimacy and marital satisfaction. *Journal of social and clinical psychology*, 26(9), 983-1009.
- Mojoyinola, J. K. (2008). Effects of Job Stress on Health, Personal and Work Behaviour of Nurses in Public Hospitals in Ibadan Metropolis, Nigeria. *Ethno-Med.*, 2(2), 143-148.
- Nekouei, M., Othman, M. B., Masud, J. B., Ahmad, A. B. (2014). Quality of Work Life and Job Satisfaction among employee in government organizations in IRAN. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(1), 217-229.
- Olson, D. H., Wilson, M. A. (1982). *Family Satisfaction Scale*. (D. H. Olson, H. I. McCubbin, A. S. Barnes, M. J. Larsen, Muxen M. A. Wilson, Eds.) St. Paul: University of Minnesota.
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R., Crouter, A. (2000). Work and family in the integration. *Journal of marriage and the family*, 62(4), 981-999.
- Rastegari, M., Khani, A., Ghalriz, P., Eslamian, J. (2010). Evaluation of quality of working life and its association with job performance of the nurses. *Iranian journal of nursing and midwifery research*, 15(4), 224-239.
- Sandhya Nair, G. S. (2013). A study on the effect of quality of work life (QWL) on organisational citizenship behaviour (OCB) - With Special reference to College Teachers in Thrissur District, Kerala. *Integral Review- A Journal of Management*, 6(1), 34-46.
- Saraji, Nasl Dargahi, H. (2006). Study of Quality of Work Life. *Iranian J. Public Health*.

- Szczygiel, D., Buczny, J., Bazinska, R. (2012). Emotion regulation and emotional information processing: The moderating effect of emotional awareness. *PERS INDIV DIFFER*, 52(3), 433-7.
- Vinz, P., Sherilyn, M. (2010). An examination of couples difficulties with emotional expressiveness and their marital satisfaction. *Journal Of Family Communication*, 3(1), 41-62.
- Wang, R., Zhang, J., Tsuji, Y. (2011). Examining fan motives and loyalty for the Chinese Professional Baseball League of Taiwan. *Sport Management Review*, 14(3), 347-360.
- Wang, W., Kong, A. W., Chair, S. Y. (2011). Relationship between job stress level and coping strategies used by Hong Kong nurses working in an acute surgical unit. *Appl Nurs Res*, 24(4), 238-243.