

ارتباط طلاق عاطفی با تعارض کار-خانواده در پرسنل بالینی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان

اعظم غلامی جوادیه^۱، مجید کاظمی^{۲*}، فرخ ابادری^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۵/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۱۰

خلاصه

مقدمه: طلاق عاطفی یک مشکل پنهان در زندگی بسیاری از زوج ها می باشد که می تواند عملکرد افراد را تحت تأثیر قرار دهد. این مطالعه با هدف بررسی ارتباط بین طلاق عاطفی و تعارض کار-خانواده در پرسنل بالینی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان انجام شده است.

مواد و روش ها: در این پژوهش توصیفی، جامعه مورد مطالعه پرسنل بالینی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان بودند. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده ۳۰۰ نفر در سال ۱۳۹۴ انتخاب گردیدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه-های اطلاعات دموگرافیک، طلاق عاطفی و تعارض شغلی بود. بعد از جمع آوری اطلاعات، داده ها با استفاده از آزمون های t مستقل و ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها: از بین ۳۰۰ نفر شرکت کننده ۶۸ نفر (۲۲/۷٪) مرد بودند. از نظر میزان طلاق عاطفی ۵۸/۳٪ افراد در گروه ضعیف، ۲۵٪ متوسط و ۱۶/۷٪ در گروه بالا قرار داشتند. بین طلاق عاطفی و تعارض کار-خانواده رابطه معنی دار مثبت به دست آمد ($p=0/001$). در بین متغیرهای دموگرافیک همکار بودن زوجین، وضعیت مالی، نسبت فامیلی، رضایت زناشویی و نوع ازدواج با طلاق عاطفی و تعارض کار-خانواده رابطه معنی داری داشتند ($p=0/001$).

نتیجه گیری: براساس یافته های مطالعه حاضر، بین تعارض کار-خانواده و طلاق عاطفی در پرسنل بالینی علوم پزشکی ارتباط مثبت وجود دارد.

واژه های کلیدی: طلاق عاطفی، تعارض کار-خانواده، پرسنل بالینی، رفسنجان

۱- کارشناس ارشد، گروه پرستاری، معاونت بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، رفسنجان، ایران.

۲- دانشیار، گروه داخلی و جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، مرکز تحقیقات بیماری های غیر واگیر، دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، رفسنجان، ایران.
(نویسنده مسئول)

پست الکترونیکی: Dr.kazemi.n@rums.ac.ir، تلفن: ۰۳۴۳۴۲۵۸۴۹۷

۳- استادیار، گروه پرستاری بهداشت جامعه، دانشکده پرستاری و مامایی رازی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.

مقدمه

خانواده همواره به عنوان یکی از مهم‌ترین بخش‌های هر جامعه، نقش ارزنده‌ای در پیشرفت و ثبات جامعه دارد [۱]. روابط مناسب در جامعه براساس روابط مناسب در خانواده شکل می‌گیرد و هر اندازه روابط درون خانواده مناسب‌تر باشد، خانواده و به تبع آن جامعه از ثبات و استحکام بیشتری برخوردار است [۲]. دستیابی به جامعه سالم در گروه سلامت خانواده و تحقق خانواده سالم، مشروط به داشتن ازدواجی موفق و سالم است [۳]. بنابراین، ورود هر آفتی به این نهاد و کارکردهای آن، بسیار با اهمیت و شایسته بررسی است [۴]. طلاق عاطفی یکی از مشکلات خانواده‌های امروزی است که به یک چالش عمومی تبدیل شده است [۵].

طلاق عاطفی یک مشکل پنهان در زندگی بسیاری از زوجها است و متأسفانه یکی از مهم‌ترین علل بیشتر انحرافات اخلاقی و آسیب‌های اجتماعی و روانی می‌باشد [۶]. برآوردها نشان می‌دهند که تعداد طلاق عاطفی دو برابر طلاق رسمی است [۷]. به دلیل ساختار فرهنگی جامعه، تأکید اسلام بر قبح طلاق و پیامدهای طلاق رسمی به خصوص با وجود فرزند در خانواده، زوجین حاضر به جدایی نمی‌باشند و چه بسا برای سال‌های زیادی به زندگی سرد و توأم با فرسایش روحی، روانی و جسمی ادامه می‌دهند [۸]. تغییر رویکرد اجتماعی به مسئله طلاق عاطفی در واقع برخاسته از شرایط اجتماعی است. در نیم قرن اخیر این شرایط بستری را فراهم نموده است که نگرش به آن در جامعه دچار تغییرات اساسی شده است. ارتقای پایگاه زنان از طریق اشتغال یکی از مهم‌ترین عواملی است که باعث افزایش استقلال زنان در مورد مسئله طلاق عاطفی و به دنبال آن طلاق رسمی شده است [۹]. به طور کلی، عواملی مانند اشتغال بیش از حد زنان، مشکلات اقتصادی، اختلافات زناشویی، خودخواهی، زیاده‌خواهی، غرور و لجبازی، تنوع طلبی، اعتماد به نفس پایین از مهم‌ترین علل بالا رفتن طلاق عاطفی می‌باشند [۱۰].

تعارض کار-خانواده شکلی از تعارض بین نقشی است که در آن، فشار نقش‌ها در حوزه‌های مختلف کار و خانواده منجر به تعارض دو طرفه بین کار و خانواده می‌شود [۱۱]. تعارض شغلی و زناشویی از جمله تعارضات مهمی است که فعالیت در

سازمان‌ها را تحت تأثیر مستقیم خود قرار می‌دهد و پیامدهای منفی زیادی را به دنبال دارد، که غیبت از کار، افزایش جابجایی شغلی، کاهش عملکرد، کاهش سلامت ذهنی و جسمی از جمله این پیامدهاست [۱۲]. برخی مشاغل به سبب حساسیت کار پرسترس هستند، از جمله این مشاغل می‌توان به حرفه‌های مرتبط پزشکی اشاره کرد که باعث فرسودگی شغلی می‌شود [۱۳]. مواجهه با استرس‌های مداوم شغلی باعث می‌شود که شغل به روابط زناشویی ارجحیت پیدا کند، در حقیقت زوجها به شکلی ناآگاهانه استرس‌های ناشی از محیط کار و نقش‌های شغلی و توقعات برآورده نشده شغلی را به روابط زناشویی خود نسبت می‌دهند [۱۴]. تکرار این امر به مرور زمان باعث از بین رفتن عشق و تعهد بین زوجها و دلزدگی زناشویی می‌شود [۱۵]. طبق نتایج تحقیقات، تعارض کار- خانواده برای افراد، خانواده‌ها و سازمان‌ها آثار زیان بار و نامناسبی بر جای می‌گذارد [۱۶]. در مشاغل درمانی نیز همانند سایر حرف و مشاغل، تعارض کار-خانواده در ارتباط با مسئولیت‌های خانوادگی و کاری گزارش شده است [۱۷].

طلاق عاطفی در زندگی‌های زناشویی امریست که ممکن است حتی به صورت ناآگاهانه رخ دهد از طرفی، تعارض شغلی نیز امری طبیعی بوده که در هر شغلی بسته به شرایط و مسئولیت‌های آن شغل و ویژگی‌های هر فرد امکان بروز دارد [۱۸]. اهمیت این نوع تعارضات در مشاغل پر استرس اهمیت این موضوع را بیش از پیش نشان می‌دهد. بنابراین، این مطالعه با هدف بررسی ارتباط طلاق عاطفی و تعارض کار-خانواده در پرسنل بالینی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان طراحی و اجرا گردید.

مواد و روش‌ها

در این پژوهش توصیفی، جامعه پژوهش پرسنل بالینی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در سال ۱۳۹۴ بودند. نمونه‌گیری به روش تصادفی انجام شد و حجم نمونه براساس فرمول زیر تعداد ۳۰۰ نفر محاسبه گردید.

$$n = \frac{(Z_{1-\alpha/2} - Z_1 - \beta)^2 (S_1^2 + S_2^2)}{(\Delta x)^2}$$

ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه مشخصات

یافته‌ها

از ۳۰۰ نفر شرکت‌کننده در این مطالعه (۲۲/۷٪) ۶۸ مرد بودند. میانگین سن افراد شرکت‌کننده در مطالعه ۶/۴۵ ± ۳۴/۲۷ سال بود و به طور متوسط ۱۰ سال سابقه ازدواج داشتند. میانگین کارکرد ماهانه افراد شرکت‌کننده ۳۴/۷۴ ± ۱۹۰/۱۳ ساعت بود. ۲۹٪ از افراد همکار بودند و ۳۱٪ با هم نسبت فامیلی داشتند. آنالیز داده‌ها نشان داد که ۱۹/۳٪ از افراد آشنایی قبل از ازدواج خیلی کمی داشتند و ۵/۷٪ هم‌دیگر را به طور کامل می‌شناختند. وضعیت مالی ۱۰٪ از شرکت‌کننده‌ها ضعیف، ۶۸/۳٪ متوسط، ۱۸/۷٪ خوب و ۲٪ خیلی خوب بود. از لحاظ سطح تحصیلات به ترتیب لیسانس، فوق لیسانس و فوق دیپلم دارای بیشترین تعداد بودند. از لحاظ متغیر افسردگی (۹۶/۶٪) ۲۸۸ نفر اظهار افسردگی داشتند و بیشتر افراد مورد مطالعه (۴۵/۳٪) ازدواج به سبک سنتی با علاقه داشتند و ازدواج سنتی بدون علاقه کمترین میزان (۱۱/۸٪) را داشت. افراد شرکت‌کننده در مطالعه از نظر رضایت زناشویی، خوب بودند و فقط ۶۳ نفر (۲۱/۲٪) و ۸ نفر (۲/۷٪) به ترتیب رضایت متوسط و ضعیف داشتند. در بررسی ارتباط متغیرهایی همچون همکار بودن زوجین، وضعیت مالی، احساس رضایت زناشویی و نوع ازدواج با نمره طلاق عاطفی ارتباط معنی‌دار مشاهده گردید (جدول ۱). آنالیز داده‌ها نشان داد که احتمال طلاق عاطفی در ۵۸/۳٪ ضعیف، ۲۵٪ متوسط و ۱۶/۷٪ قوی بود.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد میانگین نمره طلاق عاطفی و تعارض کار-خانواده به ترتیب ۷/۰۵ ± ۶/۹۵، ۵۳/۹۶ ± ۱/۳۴ بود. بین سن و جنسیت با نمره طلاق عاطفی ارتباط معنی‌داری وجود نداشت. همچنین بین میزان کارکرد ماهانه و میانگین مدت زمان ازدواج با طلاق عاطفی ارتباط معنی‌داری وجود نداشت. اما بین میزان آشنایی قبل از ازدواج و میانگین نمره طلاق عاطفی ارتباط آماری معنی‌داری وجود داشت به طوری که هرچه آشنایی قبل از ازدواج بیشتر بود نمره طلاق عاطفی کمتر بوده است (جدول ۲).

دموگرافیک، پرسشنامه طلاق عاطفی John Gottman و پرسشنامه تعارض کار-خانواده بود. پرسشنامه طلاق عاطفی دارای ۲۴ سؤال در زمینه کیفیت رابطه و میزان رضایت از زندگی زناشویی می‌باشد. نمرات سؤال به صورت دو ارزشی (بلی-خیر) می‌باشد. برای سؤالات گزینه بلی امتیاز ۱ و برای سؤالات جواب منفی امتیاز صفر در نظر گرفته شد که حداقل نمره ۰ و حداکثر نمره ۲۴ می‌باشد. طبقه‌بندی نمرات به این صورت می‌باشد: نمره ۸-۰ احتمال جدایی کم در زندگی، نمره بین ۱۶-۸ احتمال جدایی متوسط و نمره بالاتر از ۱۶ احتمال جدایی قوی. در مطالعات قبلی پایایی پرسشنامه ۸۳٪ و روایی آن نیز قابل قبول بوده است [۱۹].

ابزار دیگر گردآوری داده‌ها، پرسشنامه تعارض شغلی Carlson (۱۸ سؤال) بود. این مقیاس ابعاد شش‌گانه تعارض کار-خانواده را بررسی می‌کند. نمره‌دهی به صورت لیکرت از کاملاً موافقم (نمره ۵) تا کاملاً مخالفم (نمره یک) است (محدوده نمرات ۱۸-۹۰). کسب نمره بالاتر نشان‌دهنده تعارض بیشتر است. Carlson و همکاران (۲۰۰۰) پایایی هر کدام از این مقیاس‌ها را از طریق آلفای کرونباخ بین ۷۸٪ تا ۸۷٪ گزارش کردند [۲۰]. در مطالعات دیگران نیز اعتبار همسانی درونی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۸۴٪ بدست آمد که نشان‌دهنده اعتبار مطلوب این پرسشنامه است. همچنین در مطالعات ذکر شده پرسشنامه از روایی مناسبی برخوردار بود [۲۱].

پرسشنامه دیگر، پرسشنامه مشخصات دموگرافیک (سن، سن همسر، مدت ازدواج، تعداد فرزندان، جنس و...) بود. پس از هماهنگی با مسئولین بیمارستان‌های منتخب و ارایه توضیحات لازم، پرسشنامه در بین افراد توزیع گردید. قبل از جمع‌آوری اطلاعات، اهداف مطالعه به افراد توضیح داده شد و از ایشان رضایت‌نامه کتبی دریافت شد. سپس اطلاعات وارد نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ شد و با استفاده از آزمون Kolmogorov smirnov مشخص شد که توزیع داده‌های کمی نرمال بوده و از آزمون‌های تی مستقل، توکی و ضریب همبستگی پیرسون جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

جدول ۱- ارتباط نمره طلاق عاطفی با متغیرهای دموگرافیک پرسنل بالینی دانشگاه علوم پزشکی

P	نمره طلاق عاطفی		متغیرها
	میانگین	انحراف معیار	
			همکار بودن زوجین
* /0.001	11/02	6/84	بلی
	6/36	5/48	خیر
			وضعیت مالی
** /0.021	10/27	8/29	ضعیف
	7/04	6/73	متوسط
	6/97	5/95	خوب
	3/17	2/19	خیلی خوب
			نسبت فامیلی
* /0.001	5/24	4/6	دارد
	8/17	7/35	ندارد
			رضایت زناشویی
** /0.001	4/75	2/73	خیلی خوب
	5/68	4/15	خوب
	14/57	5/09	متوسط
	21/38	3/11	ضعیف
			نوع ازدواج
** /0.001	12/17	7/54	سنتی بدون علاقه
	4/42	3/42	سنتی با علاقه
	10/33	7/11	انتخاب شخصی
	7/51	6/51	معرفی آشنایان

ANOVA** ، T-test*

بود. در بررسی ارتباط بین تعارض کار-خانواده، در بین افرادی که شانس طلاق بالا بود نمره تعارض هم بالا بود و این اختلاف معنی دار بود ($p=0/001$) (جدول ۲).

آنالیز داده‌ها نشان داد بین طلاق عاطفی و تعارض شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. به طوری که در افراد با نمره میانگین طلاق عاطفی بالا، میزان نمره تعارض شغلی نیز بالا

جدول ۲- ارتباط میانگین و انحراف معیار نمره تعارض شغلی با سطح طلاق عاطفی در پرسنل بالینی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان

P-value	قوی	متوسط	ضعیف	طبقه بندی طلاق عاطفی متغیرها
0.001	63/94±9/80	59/43±7/39	48/82±10/14	تعارض شغلی
0.001	32/32±6/08	31/01±5/16	26/73±6/40	تعارض کار-خانواده

آزمون مورد استفاده ضریب همبستگی پیرسون

بحث

خانواده باعث کاهش رضایت شغلی و عملکرد کارکنان بانک شده بود [۲۲]. همچنین در مطالعه Cowan CP و همکاران، افزایش رضایت زناشویی به طور قابل توجهی افزایش رضایت شغلی، و افزایش اختلافات زناشویی به طور قابل توجهی کاهش رضایت شغلی را در پی داشته است [۲۳]. مطالعه Afkhami و همکاران نیز نشان داد که بعضی از ویژگی‌های شخصیتی با

براساس یافته‌های این مطالعه، بین طلاق عاطفی و تعارض کار-خانواده ارتباط معنی‌دار مشاهده گردید. یافته‌های این مطالعه با مطالعات دیگر همسو می‌باشد، به طوری که در مطالعه Maqsood Ahmed و همکاران، نیز تعارض کار-

رضایت شغلی و رضایت زناشویی ارتباط معنی‌داری دارد [۲۴]. حوزه کار-خانواده دو حوزه اصلی در زندگی افراد می‌باشند و ایجاد تعادل در این دو حوزه بسیار مهم است. برخی مشاغل به دلیل شرایط کاری، فشار زیادی را تحمل می‌کنند که می‌تواند بر روی بهره‌وری ذهنی و رابطه خانوادگی و اجتماعی فرد تأثیر گذار باشد و باعث کاهش توانایی فرد از لحاظ کمیت و کیفیت می‌شود [۲۵].

یافته‌های این مطالعه نشان داد بین رضایت زناشویی و طلاق عاطفی و تعارض کار-خانواده رابطه معنی‌داری وجود دارد. در مطالعه Ebrahimi و همکاران، بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده شد که همسو با یافته‌های مطالعه حاضر می‌باشد [۱۹]. نتایج مطالعه Mathieu و همکاران نیز که با هدف بررسی ارتباط تعارض شغلی با روابط خانوادگی انجام شده بود نشان داد پزشکانی که اولویت را به خانواده دادند، از تعارض نقشی بیشتر رنج می‌برند. در ۲۲٪ افراد که اکثراً هم پزشکان با سابقه بودند تعارض مشهود بود. این پزشکان یکی از منابع مهم استرس و فرسودگی شغلی خود را ساعت کاری بالا که به طور میانگین ۶۹ ساعت در هفته می‌باشد، ذکر کرده بودند و عامل بعدی را کمبود وقت برای گذراندن با خانواده خود می‌دانستند [۲۶]. در مطالعه Naeimi و همکاران بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی همبستگی مثبت و معنی‌دار و بین تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی رابطه منفی و معنی‌دار به دست آمد [۲۷]. مطالعه Eftekhari و همکاران نیز نشان داد که بین تعارض کار-خانواده و اشتیاق شغلی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد [۲۸]. بحث تعارض کار-خانواده از موضوعاتی است که بیشتر مربوط به زنان در جامعه می‌باشد. براساس آمار منتشر شده، دو سوم زنان به دلیل تعارضات کار-خانواده به عنوان پاره وقت کار می‌کنند در حالی که این میزان در مردان در حدود ۱۰٪ است [۲۹]. اگر چه تغییرات اجتماعی زیادی در چند دهه اخیر در ایران وجود داشته و همکاری زنان در اجتماع افزایش یافته است، ولی انتظارات به همان روال قبل باقی مانده و در واقع زنان شاغل دو مسئولیت مهم و سنگین بر دوش دارند که بار روانی سنگینی را بر دوش آنان تحمیل کرده است [۲۵].

در مطالعه حاضر میزان طلاق عاطفی و تعارض کار-خانواده در خانواده‌هایی که ازدواج فامیلی داشتند کمتر از خانواده‌های غیر فامیل بود این یافته با مطالعه انجام شده در کشور مصر همسو می‌باشد [۳۰]. اگر چه در مطالعه‌ای که در هند انجام شده بود این رابطه به صورت معکوس بدست آمده بود [۳۱]. شاید علت آن را بتوان به تفاوت مسایل فرهنگی در دو کشور نسبت داد.

از یافته‌های دیگر مطالعه حاضر ارتباط بین طلاق عاطفی و تعارض کار-خانواده با میزان آشنایی زوجین قبل از ازدواج بود. در مطالعه Khalajabadi Farahani نشان داده شد که روابط پیشرفته قبل از ازدواج می‌تواند نتیجه برعکس داشته باشد و میزان طلاق در این نوع روابط بالاتر می‌رود [۳۲]. از آنجا که ممکن است یکی از انگیزه‌های جوانان برای معاشرت با جنس مخالف قبل از ازدواج شناخت بیشتر و انتخاب صحیح‌تر در ازدواج باشد، انتظار می‌رود بین زوج‌هایی که قبل از ازدواج با یکدیگر معاشرت داشته‌اند، شناخت و تطابق بهتری اتفاق افتاده، ازدواج موفق‌تری داشته باشند و میزان طلاق در آنها کمتر باشد.

نوع انتخاب همسر از یافته‌های دیگر مطالعه حاضر بود که با طلاق عاطفی و تعارض کار-خانواده ارتباط معنی‌داری داشت. در مطالعه Khalajabadi Farahani نتایج نشان داد شیوع سبک همسرگزینی از طریق دوستی و رابطه عاطفی قبل از ازدواج در بین افراد تحصیل کرده در شرف طلاق به طور معنی‌داری بیشتر از افراد تحصیل کرده متأهل است. همچنین میزان همخوانی اقتصادی، فرهنگی و مذهبی در افراد در شرف طلاق نسبت به افراد متأهل کمتر است [۳۲].

با افزایش سن و گذر بیشتر از سال‌های اولیه ازدواج میزان تعارض کاهش می‌یابد. با نگاهی به شرایط زندگی خانوادگی در ایران مشاهده می‌شود که این امر طبیعی است زیرا هرچه سن زن بالاتر می‌رود و بالطبع سال‌های بیشتری از زندگی خانوادگی‌شان می‌گذرد، مسئولیت‌های خانوادگی عادی‌تر می‌شود و زن می‌آموزد که چگونه بین مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی تعادل ایجاد کند. تعداد فرزندان با میزان تعارض رابطه معکوس دارد که در واقع تأییدکننده یافته بالاست زیرا تعداد بیشتر فرزندان با گذشت سال‌های بیشتر از زندگی

در چارچوب قوانین و مقررات کاری و از سوی دیگر می بایست به وظایف خانوادگی خود عمل کنند که در این عرصه بروز تعارض میان نقش های خانوادگی و کاری اجتناب ناپذیر می باشد. بروز تعارض کار-خانواده به هر دو شکل برای پرسنل بالینی پدیده ای نادر نمی باشد اما نحوه رویارویی و مقابله با آن در راستای برقراری تعادل بین حیطه های کاری و خانوادگی مسئله مهم و قابل بررسی است.

تعارض منافع

در این پژوهش هیچ گونه تعارض منافی توسط نویسندگان گزارش نشده است.

سهم نویسندگان

اعظم غلامی جمع آوری اطلاعات و نگارش اولیه مقاله، فرخ اباذری استاد راهنما و بازبینی مقاله، مجید کاظمی استاد مشاور و نظارت بر اجرای طرح را برعهده داشتند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله بر خود لازم می دارند تا از کلیه عزیزان، به خصوص معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان و پرسنل درمانی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان که ما را در راستای انجام پژوهش یاری نمودند، کمال تقدیر و تشکر را داشته باشند.

خانوادگی همراه است. از سوی دیگر وجود فرزندان بیشتر در خانواده به مادر کمک می کند که در برخی امور خانه داری از فرزندان استفاده نماید و در نتیجه از فشار کار خانگی بر زن کاسته می شود [۳۳].

از یافته های دیگر مطالعه حاضر این بود که وضعیت اقتصادی با میزان طلاق عاطفی و تعارض کار-خانواده رابطه معنی داری داشت. این نتیجه با نتیجه پژوهش Shah enayati همخوانی دارد [۳۴]. می توان گفت افرادی که وضعیت اقتصادی بهتری دارند معمولاً دسترسی آنها به یکسری از منابع و امکانات نیز بیشتر است. تحصیلات بالاتر این افراد، اطلاعات و دانش آنها را نسبت به مسائل فزونی می بخشد و به جهت موقعیت مالی و اقتصادی مناسب نیز دسترسی مناسب تری نسبت به برخی از امکانات دارند. در مطالعه Enayat و همکاران بین طلاق و وضعیت اقتصادی اجتماعی رابطه معکوسی وجود داشت که همسو با یافته های مطالعه حاضر می باشد [۳۵].

عدم همکاری در پر کردن پرسشنامه ها به لحاظ خصوصی بودن اطلاعات و جلب اعتماد افراد مورد مطالعه در خصوص صادقانه پر کردن پرسشنامه، از مهم ترین محدودیت های مطالعه حاضر بود. پیشنهاد می گردد مطالعه در جوامع دیگر نیز صورت گیرد.

نتیجه گیری:

یافته های حاصل از مطالعه نشان داد که طلاق عاطفی باعث افزایش تعارض کار-خانواده می شود. برقراری تعادل بین نقش های خانوادگی و شغلی چالشی بزرگ برای پرسنل بالینی می باشد. آنان از یک سو موظف به انجام وظایف کاری خود

References

1. Mafakheri A, Ounagh N, Asadi M. The Relationship between Emotional Creativity and Marital Satisfaction in Teachers. J Multidiscip Res 2016;5(2):5-10. [persian]
2. Shahla E. Family Sociology: Emphasizing the role, structure and function of the family in contemporary times. Roshangaran and women study Publisher. Tehran. 2010:12. [persian]
3. Mansour FP. The role of social skills in marital compatibility & Design an educational model. [Phd thesis]; Allameh University. Tehran. 2002. [persian]
4. Bagher S. Introduction to the Sociology of family. Soroush Publisher. Tehran 2011:11. [persian]
5. 5Barzoki, M.H., Tavakoll, M. & Burrage, H. Applied Research Quality Life (2015) 10: 107. 9 - 9303 - 014 - doi:10.1007/s11482. [persian]
6. Farifte A. Sociological Study of emotional divorc [Master thesis], Olum Tahqiqat university. 2009. [persian]
7. Ahmad B. Sociology of lives in Iran (Emotional Divorce). Tehran, Pejvaak Publisher. 2007. [persian]
8. Sanaee B. Sanaee B. Measures of family and marriage. 1st edition, Tehran, Bethat publication, 2000. [persian]

9. A G. Psychology of relations. Tehran;Tehran University Publisher. 1389.
10. Kafashi M, Sarabadani S. The effective social-economic factors of emotional divorce between two groups of housewives and working women of Qom County. *Contemp Sociol Res* 2015;3(5):125-53. [persian]
11. Higgins C, Duxbury L, Julien M. The relationship between work arrangements and work-family conflict. *Work* 2014;48(1):69-81.
12. Akbarzadeh D, Akbarzadeh H, Ganbari S, Mohammadzadeh A. Comparison of type of irrational beliefs, marital conflicts and coping styles in women seeking divorce and women with intact marriages. *J Kermanshah Univ Med Sci* 2014;18(9):516-24. [persian]
13. Schwab, Darcie; Napolitano, Nancy; Chevalier, Kelly; Pettorini-D'Amico, Susan. Hidden Grief and Lasting Emotions in Emergency Department Nurses. *Creative Nursing*. 2016;22(4):249-253.
14. Frone MR, Marcia R, Cooper ML. Relation of wprk-family conflict to health outcomes: A four years longitudinal study of employed parents. *J Occup Organ Psychol* 1997;70(4):325-35.
15. Samadi H. An Investigation of the Relationship among Related Constructs with Nurses' Job Burnout in Babolsar shafa Hospital in 2015. *J Health Breeze* 2015;4(1):19-30. [persian]
16. Griep RH, Toivanen S, van Diepen C, Guimarães JM, Camelo LV, Juvanhol LL, et al. Work-Family Conflict and Self-Rated Health: the Role of Gender and Educational Level. Baseline Data from the Brazilian Longitudinal Study of Adult Health (ELSA-Brasil). *Int J Behav Med* 2016;23(3):372-82.
17. Simon M, Kümmerling A, Hasselhorn HM. Work-home conflict in the European nursing profession. *Int J Occup Environ Health* 2004;10(4):384-91.
18. Calvo-Salguero A CGA, Salinas Martínez de Lecea JM Relationship between work-family conflict and job satisfaction: The moderating effect of gender and the salience of family and work roles. *African Journal of Business Management* 2010;4(7):1247.
19. Ebrahimi Tazekand F, Nafar N, Keramati R. The relationship between marital satisfaction and job satisfaction among employees of Social Welfare Organization at Tehran Branches. *Life Science Journal* 2013;10(6):804-12.
20. Carlson DS, Kacmar KM, Williams LJ. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *J. Vocat. Behav.* 2000;56(2):249-76.
21. Hesabi M, Maghsodi S, Emami Sigarodi A, kazem Leylinejad A, Monfared Moshehi A. Work-family conflict among nurses working in hospitals in Rasht. *JWSPS*. 13(4):123-52. [persian]
22. Maqsood Ahmed, Muhammad Muddasar, Saleem Perviaz. The Impact of Work-Family Conflict and Pay on Employee Job Satisfaction With the Moderating Affect of Perceived Supervisor Support in Pakistan Banking Sector. *Glob J Manag Bus Res* 2012;12(6):36-44.
23. Cowan CP, Cowan PA, Pruett MK, Pruett K. An approach to preventing coparenting conflict and divorce in low-income families: strengthening couple relationships and fostering fathers' involvement. *Fam Process* 2007;46(1):109-21.
24. Afkhami Aqda M, Yazdanian pude Z, Kamali Zarch M, Rastegar K, Falahti M, Dehgan Z, et al. Relationship Between Job Satisfaction and Marital Satisfaction in Welfare Organization of Yazd City. *Toloee-behdasht* 2013;12(1):119-32.
25. Ebrahimi Tazekand F, Nafar N, Keramati R. The relationship between marital satisfaction and job satisfaction among employees of Social Welfare Organization at Tehran Branches. *Life Sci J* 2013;10(6):804-12.
26. Mathieu Caroline, Cynthia Mathieu. The impact of work-family conflict on the intention to quit the job in a sample of medical residents. *AHCMJ* 2012;8(2):11-4.
27. Naeimi G, Nazari AM, Sanai zaker B. A Study of relationship between Qulaity of Work Life and Work-Family Conflict with Job Performance among married men employee. *Q J Career Organ* 2012;4(10):57-72. [persian]
28. Eftekhar Z, Bavi S. Relationship between Work-Family Conflict and Family-Work Conflict with job engagement and marital satisfaction in employees. *JSP* 2013;8(27):83-9.. [persian].
29. Patel CJ, Beekhan A, Paruk Z, Ramgoon S. Work-family conflict, job Satisfaction and spousal support: an exploratory study of Nurses experience. *Curationis* 2008;31(1):38-44.
30. Hussien FH. Endogamy in Egyptian Nubia. *J Biosoc Sci* 1971;3(3):251-7.
31. Bhopal RS, Petherick ES, Wright J, Small N. Potential social, economic and general health benefits of consanguineous marriage: results from the Born in Bradford cohort study. *Eur J Public Health* 2014;24(5):862-9. [persian]
32. Khalajabadi Farahani F. The influence of premarital hetrosexual relationship on probability of divorce among university educated individuals. *Womens Strateg Studies* 2013;15(58):49-91. [persian]

33. Esmael M. Impact of relationships before marriage and marital conflict in married students of public universities in Tehran, 1384-1383 [master thesis] 1384. [persian]
34. Zare B, Safiari Jafrabad H. The study of marital Satisfaction and its determinants on married women and men in Tehran City. *Women Study* 2015;13(1):111-40. [persian]
35. Enayat H, Najafi asl A, Zare S. Study the factors influcing early divorce among Urban Bushehr youth (Comparing two groups of divorced and not-divorced). *Q J Contemp Sociol Res* 2014;2(3):1-35. [persian]

The Relationship between Emotional Divorce and Work-family Conflict in the Clinical Staff of Rafsanjan University of Medical Sciences

Gholami A¹, Kazemi M², Abazeri F³

1-MSc, Dept of Nursing, Health Department, Rafsanjan University of Medical Sciences, Rafsanjan, Iran.

2- Associate Prof, Dept of Medical Surgical Nursing, School of Nursing and Midwifery, Non-Communicable Diseases Research Center, Rafsanjan University of Medical Sciences, Rafsanjan, Iran. (Corresponding Author)

Email: Dr.kazemi.n@rums.ac.ir, Tel: 03434258497

3- Assistant Prof, Dept of Community Health Nurse, School of Nursing and Midwifery, Kerman University of Medical Sciences, kerman, Iran.

Received: 8 August 2016 Accepted: 3 Mars 2019

Introduction: Emotional divorce is a hidden problem in life of many couples that can adversely affect their performance. This study aimed at investigating the relationship between emotional divorce and work-family conflict in the clinical staff of Rafsanjan University of Medical Sciences.

Materials and Methods: This study employed a descriptive-correlational research design. The research population included all medical staff working in Rafsanjan University of Medical Sciences in 205. A total number of 300 medical staff was as the respondents in the research sample using stratified random sampling. The required data were collected using a demographic data questionnaire, emotional divorce questionnaire, and work-family conflict questionnaire. The collected data were entered into SPSS software (version 21) and were analyzed by using independent samples *t*-test and the Pearson correlation coefficient at the significance level of 0.05 ($p < 0.05$).

Results: The findings of this study showed that among the 300 participants, 68 (22.7%) were males and 232 (77.3%) were females. The analysis of the respondents' emotional divorce scored showed that 58.3% of the respondents were classified in the poor group, 25% in the moderate group, and 16.7% were in the top group. Besides, work-family conflict was found to have a significant relationship with emotional divorce ($p = 0.001$). The results of the study concerning the demographic variables indicated that the couples working as colleagues, financial status, family relations, sexual satisfaction, and the type of marriage were significantly correlated with emotional divorce and work-family conflict ($p = 0.001$).

Conclusion: According to results of this study, it can be concluded that clinical staff are at risk of developing emotional divorce. Also, there was a significant relationship between emotional divorce and work-family conflict.

Keywords: Emotional Divorce, Work-Family Conflict, Clinical Staff, Rafsanjan

Please cite this article as follows:

Gholami A, Kazemi M, Abazeri F. The relationship between emotional divorce and work-family conflict in the clinical staff of Rafsanjan University of Medical Sciences. *Community Health journal* 2019; 13(2):74-82.

Funding: This research project was funded by Kerman University of Medical Sciences.

Conflict of interest: None declared.

Ethical approval: The ethical approval for this study was provided by the Ethics Committee of kerman University of Medical Sciences.