



Semnan University of Medical Sciences

KOOMESH

Journal of Semnan University of Medical Sciences

Volume 20, Issue 2 (Spring 2018), 179-416 Social Determinants of Health Supplement

ISSN: 1608-7046

Full text of all articles indexed in:

Scopus, Index Copernicus, SID, CABI (UK), EMRO, Iranmedex, Magiran, ISC, Embase

بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان مرکز بهداشت شهرستان گرمسار

حبیبه مرتضی^{۱*} (M.Sc)، راهب قربانی^۲ (Ph.D)، مهناز علی بیگی^۱ (M.D)، شیرین میرآخورلو^۱ (M.Sc Student)، مژگان ارجنه^۱ (B.Sc)

۱- دانشگاه علوم پزشکی سمنان، سمنان، ایران

۲- مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی سمنان، سمنان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۳/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۹/۱۹

* نویسنده مسئول، تلفن: ۰۹۱۲۵۳۱۲۷۴۴ farida.morteza@gmail.com

چکیده

هدف: رضایت از زندگی زناشویی و رضایت شغلی دو مقوله مهم زندگی بشر می‌باشند. رضایتمندی زناشویی سنگ بنای خانواده مستحکم است به طوری که در محیط گرم آن، انسان‌ها به رشد و بالندگی می‌رسند و اشتغال نیز بخش مهمی از هویت اجتماعی افراد را تشکیل می‌دهد. بنابراین، این پژوهش به منظور بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان مرکز بهداشت و درمان شهرستان گرمسار در سال ۱۳۹۶ انجام شد.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه مقطعی، ۹۶ نفر از کارکنان متأهل شاغل در مرکز بهداشت شهرستان گرمسار، مورد بررسی قرار گرفتند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، از دو پرسش‌نامه رضایت زناشویی انریچ (فرم ۴۷ سئوالی) و پرسش‌نامه رضایت شغلی بریفیلد و روث (۱۹ سئوالی) استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج این پژوهش نشان داد که ۷۲/۲ درصد زنان و ۸۱ درصد مردان، رضایت نسبی و متوسط از روابط زناشویی داشتند. میزان رضایت زناشویی زنان و مردان تفاوت آماری معنی‌داری با هم نداشتند ($p=0/746$). هم‌چنین میانگین \pm انحراف معیار نمره رضایت شغلی، ۲/۹۹ \pm ۰/۲۲ بود که این نمره در زنان، ۳/۰۱ \pm ۰/۲۳ و در مردان، ۲/۹۶ \pm ۰/۳ بود که تفاوت معنی‌دار نبود ($p=0/197$). همبستگی بین رضایت شغلی و زناشویی، مثبت و معنی‌دار بود ($p=0/004$) و ($r=0/3$).

نتیجه‌گیری: با توجه به رابطه مثبت و معنی‌دار بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی و با توجه به این نکته که بخشی از زندگی فرد در محیط کاری و بخشی دیگر از زندگی او در کنار همسر سپری می‌شود، در صورتی که فرد در هر یک از محیط‌های زناشویی یا شغلی، احساس ناخوشایندی داشته باشد، می‌تواند موجب کاهش رضایت در محیط دیگر شود. بنابراین در راستای افزایش و بهبود رضایت از زندگی و رضایت شغلی پرسنل، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی مهارت‌های زندگی زناشویی و مدیریت استرس شغلی برای آن‌ها برگزار کرد.

واژه‌های کلیدی: رضایت زناشویی، رضایت شغلی، رضایت، کارکنان، مرکز بهداشت

مقدمه

فراهم می‌آورد. خانواده در کنار مسئولیت آموزشی و تربیتی، در رفع نیازهای جسمانی، روانی و انتقال ارزش‌های اجتماعی نقش بسیار مؤثری دارد. فرد در بستر خانواده خواسته‌های جامعه را می‌آموزد و این شناخت، او را به گزینش رفتارهای معین رهنمون می‌سازد [۱].

خانواده به عنوان واحدی اجتماعی، دارای بیش‌ترین و عمیق‌ترین مناسبات انسانی است. علاوه بر این که منبع اولیه نیازهای اساسی فرد محسوب می‌شود، موقعیت‌های متعددی را برای یادگیری و شکل‌گیری نگرش‌ها و تشکیل باورهای فرد

دهد و فعالیت بیش‌تری در خدمت رسیدن سازمان به اهدافش داشته باشد [۱۱].

کارمندانی که رضایت شغلی بالا دارند، عموماً به شغل خود عشق می‌وزند. آن‌ها در محیط کار خود احساس عدالت می‌کنند. در محل کار خود شاد هستند و به راحتی وقت خصوصی خود را فدای فعالیت‌های سازمان می‌کنند. آن‌ها خلاق و متعهد هستند و سازمانی با این گونه کارکنان، موفق خواهد بود [۱۲]. شواهد عینی دیگری وجود دارد که رضایت شغلی بر سلامت جسمانی و طول عمر کارکنان اثر می‌گذارد. عدم رضایت شغلی می‌تواند، علائم جسمانی نظیر خستگی، تنگی نفس، سردرد، کمی اشتها، سوء هاضمه و تهوع به دنبال داشته باشد [۱۳].

زندگی شغلی و خانوادگی دو جزء لاینفک زندگی اکثر افراد جامعه به شمار می‌آید. در حقیقت رمز موفقیت افراد در پیشبرد اهدافشان در این دو حیطه از زندگی، یعنی خانواده و کار می‌باشد. چنان‌چه فرد در مسیر زندگی شغلی یا خانوادگی خود دچار مشکل شود، عوارض آن نه تنها فرد را درگیر می‌کند، بلکه سازمان‌ها و در سطح کلان جامعه نیز، بی‌نصیب نخواهد شد.

در پژوهشی در پزشکان اسپانیا، بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد [۱۴]. در پژوهش افخمی عقدا و همکاران در کارکنان بهزیستی، نیز رضایت شغلی، قادر به پیش‌بینی رضایت زناشویی نبود [۱۵]. نتایج پژوهش راجرز و می [۱۶] نشان داد که رضایت زناشویی و رضایت شغلی در بلندمدت، رابطه مثبت و معنی‌داری با هم دارند. افزایش در رضایت زناشویی به طور معنی‌داری مرتبط با افزایش در رضایت شغلی است و افزایش اختلالات زناشویی به طور معنی‌داری مرتبط با کاهش رضایت شغلی است و این مسئله در مردان و زنان مشابه بود.

خانواده یکی از مهم‌ترین نهادها و ارکان اجتماعی است و رضایت زناشویی و کیفیت زندگی زوجین، تاثیر بسزایی در تعاملات بین زوجی و فردی آن‌ها دارد و از طرفی بررسی رضایت شغلی و رضایت زناشویی در گروه‌های مختلف شغلی

یکی از مهم‌ترین عواملی که منجر به رشد و همین‌طور بقای خانواده می‌شود، سازگاری و تفاهم بین زوج‌هاست. رضایت زناشویی، یکی از اجزای اصلی سیستم زناشویی است و بخش مهمی از زندگی فرد را متأثر می‌سازد. رضایت‌مندی زناشویی، میزان احساس خشنودی زوج از برآورده شدن نیازهایش توسط شریک وی تعریف می‌شود. انطباق بین وضعیت موجود با وضعیت مورد انتظار و شرایط فرد در ارتباط زناشویی مطابق با شرایطی است که مورد انتظار اوست [۲].

رضایت‌مندی زوجی انطباق بین وضعیت موجود و وضعیت مورد انتظار است؛ یعنی انطباق بین انتظاراتی که فرد از زندگی زناشویی دارد و آنچه در زندگی خود تجربه می‌کند [۳]. در واقع رضایت زناشویی، یک حالت ذهنی است که مزایای ادراک شده و ارزش‌های حاصل از ازدواج با یک فرد را منعکس می‌سازد [۴].

رضایت زناشویی منجر به نتایج مثبتی در فرد، خانواده و جامعه می‌شود. گزارش‌ها مبنی بر ثبات بالا در زندگی ناشی از سطوح بالای رضایت زناشویی است [۵]. به عبارتی رضایت زناشویی سبک زندگی سالم‌تر، سلامت روانی، تجربه رضایت جنسی، بهتر شدن شرایط مالی را به همراه دارد [۶،۷]. از سویی دیگر، نتایج منفی سطوح پایین رضایت زناشویی بر کیفیت زناشویی و بهزیستی فرد تاثیر منفی گذاشته [۸] و منجر به پایین آمدن سطوح شادکامی، رضایت از زندگی، عزت نفس و سلامت روانی می‌شود و به طور کلی، کیفیت زندگی فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد [۹،۱۰].

رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغل خود را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است و این چنین کارمندی رفتارهای خودجوش، همکارانه، حمایتی و فراتر از نقش وظایف رسمی بیش‌تری از خود نشان

اجرا گردیده است و اکثر مطالعات به رابطه دو متغیر در مشاغل مختلف و در حیطه بهداشتی و درمانی، بیش تر پرستاران را به عنوان گروه هدف مورد مطالعه قرار داده اند و مطالعات کمی می توان یافت که رابطه رضایت زناشویی و شغلی در کارکنان مراکز بهداشتی را بررسی کرده باشد. رضایت شغلی در سازمان های بهداشتی درمانی به علت وظیفه ای که در زمینه پیشگیری، مراقبت و درمان انسان ها به عهده دارند، از ارکان ضروری و ارزشمند ارتقای سلامت است و از جایگاه ویژه ای برخوردار می باشد. نارضایتی شغلی در بین پرسنل آن، نتایج بسیار جدی را در بر خواهد داشت که این امر نه تنها از نظر کمی باعث اختلال در کار مراجعین می شود، بلکه کیفیت مراقبت های بهداشتی درمانی را نیز تحت الشعاع قرار می دهد [۱۷]. لذا در این مطالعه ضمن ارزیابی رضایت شغلی و نیز رضایت زناشویی در کارکنان مرکز بهداشت و درمان شهرستان گرمسار، رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی نیز، مورد بررسی قرار گرفته است.

مواد و روش ها

این مطالعه مقطعی، پس از تصویب طرح در کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه علوم پزشکی سمنان (دارای تأییدیه شماره ۱۳۹۴/۲۷۷۸۸/د/م، مورخ ۱۳۹۴/۱۲/۰۲) انجام شد. پرسش نامه ها بین کلیه کارکنان متأهل (۱۱۰ نفر) که به صورت رسمی یا قراردادی در مرکز بهداشت شهرستان گرمسار در سال ۱۳۹۵ شاغل بودند، توزیع شد. معیارهای افراد مورد مطالعه در این پژوهش شامل موارد ذیل بود:

متاهل، کارمند رسمی، پیمانی یا قراردادی شاغل در مرکز بهداشت شهرستان گرمسار، باسواد و حداقل یک سال زندگی مشترک.

روش کار بدین صورت بود که ابتدا یکی از پژوهشگران، هدف از انجام تحقیق را برای نمونه ها شرح داد. به آنان توضیح داده شد که در تکمیل پرسش نامه ها، نیازی به نوشتن نام و نام خانوادگی نبوده و کلیه اطلاعات محرمانه می باشد. در صورت رضایت جهت شرکت در پژوهش، نمونه ها جهت

تکمیل پرسش نامه ها یک هفته فرصت داشتند تا پاکت پرسش نامه ها را که به ایشان تحویل داده شده بود را تکمیل و به مسئول دبیرخانه تحویل دهند. در پایان هفته پاکت ها از دبیرخانه تحویل گرفته شد. به منظور جمع آوری داده ها از دو پرسش نامه رضایت زناشویی انریچ (۱۹۹۷) و پرسش نامه رضایت شغلی بریفیلد و روث (۱۹۵۱) استفاده شد.

پرسش نامه رضایت زناشویی انریچ: نسخه اصلی آزمون، ۱۱۵ سؤال دارد. با توجه به طولانی بودن سؤال های مقیاس، فرم ۴۷ سؤالی آن نیز ساخته شده است که در این پژوهش از فرم کوتاه استفاده شد. روایی و پایایی پرسش نامه انریچ به وسیله پژوهشگران داخلی و خارجی به دست آمده است. فورز و اولسون، پایایی این پرسش نامه را با روش ضریب آلفای ۰/۹۲ گزارش کرده اند [۱۸]. سلیمانیان نیز پس از انجام یک پژوهش مقدماتی، پایایی پرسش نامه را با آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش کرد [۱۹].

پاسخ هر یک از سؤالات در مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت به صورت کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم می باشد. نمره گذاری برخی سؤالات به ترتیب از ۱ تا ۵ و برخی دیگر به صورت معکوس به ترتیب از ۵ تا ۱ بوده است.

در نهایت پس از پاسخگویی، نمرات هر فرد با هم جمع شدند. حداکثر نمره آزمودنی در این پرسش نامه، برابر با ۲۳۵ بوده است و نمره بالاتر، نشانه رضایتمندی بیش تر زناشویی بود. سپس نمرات به نمرات مقیاس t با میانگین ۵۰ و انحراف معیار ۱۰ تبدیل شد. در این مقیاس:

نمره های کم تر از ۳۰، نشانگر نارضایتی شدید همسران از روابط زناشویی است.

نمره های بین ۳۰ تا ۴۰، نشانگر عدم رضایت نسبی از روابط زناشویی است.

نمره های بین ۴۰ تا ۶۰، نشانگر رضایت نسبی از روابط زناشویی است.

نمره های بین ۶۰ تا ۷۰، نشانگر رضایت زیاد همسران از روابط زناشویی است.

نمره‌های بالاتر از ۷۰، نشانگر رضایت فوق‌العاده از روابط زناشویی بین همسران است [۱۴].

پرسش‌نامه رضایت شغلی بریفیلد و روث:

این پرسش‌نامه در سال ۱۹۵۱ تنظیم شده است و یک ابزار ۱۹ سؤالی است که برای اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی تدوین شده است. پاسخ‌دهنده‌ها میزان رضایت یا عدم رضایت خود را نسبت به هر یک از سؤالات، در یک طیف پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق مشخص کردند. برخی گزینه‌ها برای گزینه به ترتیب نمره ۱ تا ۵ اختصاص می‌یابد و برخی دیگر به صورت برعکس نمره‌گذاری می‌شود.

به این ترتیب حداقل نمره کل این ابزار ۱۹ و حداکثر نمره کل برابر ۹۵ بود. عابدی (۱۳۸۱) پایایی درونی این پرسش‌نامه را ۰/۶۳ اعلام کرده است [۲۰].

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا میانگین نمرات ۱۹ سوال رضایت شغلی برای هر فرد محاسبه شد که در دامنه ۱ تا ۵ قرار گرفت. در خصوص ۴۷ سوال رضایت جنسی، جمع نمرات محاسبه و سپس نمرات ۲ مربوطه محاسبه شد. سپس با استفاده از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرف، تی استیودنت، من ویتنی، کروسکال والیس و نیز با استفاده از ضرائب همبستگی پیرسن و اسپیرمن و نیز ضریب همبستگی جزئی، تحلیل داده‌ها انجام شد. نرم‌افزار مورد استفاده، SPSS نسخه ۱۸ و سطح معنی‌داری ۵ درصد در نظر گرفته شد.

نتایج

از ۱۱۰ کارمند مورد بررسی، ۱۰ نفر به علت عدم تمایل در پژوهش، شرکت نکردند. ۴ نفر پرسش‌نامه‌ها را ناقص تکمیل نمودند. در نهایت ۹۶ نفر آنان، پرسش‌نامه تکمیل شده را عودت دادند که نتایج در زیر آمده است.

الف) رضایت زناشویی

۳/۱ درصد (۳ نفر) از کارکنان ناراضی‌تری شدید از روابط زناشویی، ۹/۴ درصد (۹ نفر) عدم رضایت، ۷۶ درصد (۷۳ نفر) رضایت نسبی و متوسط، ۷/۳ درصد (۷ نفر) رضایت زیاد و ۴/۲ درصد، رضایت فوق‌العاده از روابط زناشویی داشتند.

۷۲/۲ درصد زنان و ۸۱ درصد مردان رضایت نسبی و متوسط از روابط زناشویی داشتند. میزان رضایت زناشویی زنان و مردان تفاوت آماری معنی‌داری با هم نداشت (جدول ۱). $(p=0/746)$

۹۳/۸ درصد کارکنان کم‌تر از ۳۰ سال، ۷۵ درصد کارکنان ۳۰-۳۹ سال، ۶۶/۷ درصد کارکنان ۴۰-۴۹ سال و ۷۵ درصد کارکنان ۵۰ سال و بالاتر، رضایت جنسی نسبی از روابط زناشویی داشتند. همبستگی بین سن و رضایت زناشویی، معنی‌دار نبود ($p=0/672$ و $r=0/044$) (جدول ۱).
سطح تحصیلات ۲۵ درصد (۲۴ نفر) از کارکنان تا دیپلم، ۲۵ درصد (۲۴ نفر) فوق دیپلم، ۳۹/۶ درصد (۳۸ نفر) کارشناسی و ۱۰/۴ درصد (۱۰ نفر) ارشد یا دکتری بود. همبستگی بین رضایت زناشویی و سطح تحصیل، معنی‌دار نبود ($p=0/293$ و $r=0/108$) (جدول ۱).

بر اساس نوع استخدام ۶۱/۵ درصد (۵۹ نفر) رسمی، ۳/۱ درصد (۳ نفر) پیمانی، ۳۳/۳ درصد (۳۲ نفر) قراردادی و ۲/۱ درصد (۲ نفر) طرحی بوده‌اند. ۱۲/۹ درصد از کارکنان رسمی یا پیمانی و ۸/۸ درصد از کارکنان قراردادی یا طرحی، رضایت زیاد یا فوق‌العاده از روابط زناشویی داشتند. میزان رضایت جنسی کارکنان رسمی یا پیمانی با کارکنان قراردادی یا طرحی، تفاوت معنی‌داری نداشت ($p=0/679$) (جدول ۱).

میانگین مدت زمان اشتغال، $13/5 \pm 8/1$ سال بوده است. کم‌ترین مدت زمان اشتغال، دو سال و بیش‌ترین مدت اشتغال، ۲۹ سال بود. ۴/۹ درصد کارکنان به مدت اشتغال کم‌تر از ده سال، ۱۳/۸ درصد کارکنان با مدت زمان ۱۰-۱۹ سال اشتغال و ۴/۹ درصد کارکنان با مدت اشتغال ۲۰ سال، رضایت زناشویی فوق‌العاده داشتند. بین رضایت زناشویی و مدت اشتغال، همبستگی معنی‌داری مشاهده نشد ($p=0/161$) و $r=0/144$ (جدول ۱).

۱۱/۵ درصد (۱۱ نفر) کارکنان بدون فرزند، ۳۸/۵ درصد (۳۷ نفر) یک فرزند، ۴۱/۷ درصد (۴۰ نفر) دو فرزند، ۶/۲ درصد (۶ نفر) سه فرزند و ۲/۱ درصد (۲ نفر) بیش از سه فرزند داشتند. میانگین تعداد فرزند کارکنان، $1/49 \pm 0/86$

بوده است. بین میزان رضایت زناشویی و تعداد فرزند، همبستگی معنی داری مشاهده نشد ($r=0/145$ و $p=0/158$) (جدول ۱).

۴۷/۹ درصد (۴۶ نفر) از کارکنان شبکه بهداشت، ۳۶/۵ درصد (۳۵ نفر) از کارکنان مراکز بهداشتی درمانی، ۷/۳ درصد (۷ نفر) از کارکنان اورژانس، ۱۱۵ و ۸/۳ درصد (۸ نفر) از کارکنان خانه‌های بهداشت بودند. میزان رضایت زناشویی در محل کارهای مختلف، تفاوت معنی داری نداشت ($p=0/747$) (جدول ۱).

ب) رضایت شغلی

میانگین و انحراف معیار نمره رضایت شغلی، $2/99 \pm 0/22$ (از ۵ نمره کل) بوده است. میانگین \pm انحراف معیار نمره رضایت شغلی زنان، $3/01 \pm 0/23$ و مردان، $2/96 \pm 0/3$ بود که تفاوت معنی دار نبود ($p=0/197$). بین سن و رضایت شغلی، همبستگی معنی داری وجود نداشت ($r=0/037$ و $p=0/722$).

همبستگی مثبت و معنی داری بین نمره رضایت شغلی و سطح تحصیل، مشاهده شد به طوری که افراد با تحصیلات بالاتر، رضایت شغلی بیش تری داشتند ($p=0/001$ و $r=0/321$).

بین میانگین نمره رضایت شغلی کارکنان پیمانی یا رسمی، با قراردادی و طرحی تفاوت معنی داری مشاهده نشد ($p=0/287$).

میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی به تفکیک مدت اشتغال در جدول ۲ آمده است. همبستگی معنی داری بین مدت اشتغال و رضایت شغلی، مشاهده نشد ($p=0/735$ و $r=0/035$).

همبستگی بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی

بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی، همبستگی مثبت و معنی داری دیده شد ($p=0/004$ و $r=0/3$).

جدول ۱. توزیع وضعیت رضایت زناشویی در کارکنان مرکز بهداشت شهرستان گرمسار به تفکیک مشخصه‌های فردی

p-value	ضریب همبستگی	میزان رضایت زناشویی										تعداد نمونه	مشخصه	
		نارضایتی شدید		عدم رضایت		نسبی		زیاد		فوق العاده				
		درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد			
0/746	-	7/9	1	11/1	6	72/2	39	9/3	5	5/6	3	54	زن	جنس
		4/8	2	7/1	3	81/0	34	4/8	2	2/4	1	42	مرد	
0/672	-0/044	0	0	0	0	93/7	15	6/3	1	0	0	16	<30	سن(سال)
		2/3	1	11/4	55	75	33	4/5	2	6/8	3	44	30-39	
		8/3	2	8/3	2	66/7	16	12/5	3	4/2	1	24	40-49	
		0	0	16/7	2	75	9	8/3	1	0	0	12	≥50	
0/293	0/108	0	0	12/5	3	87/5	21	0	0	0	0	24	تا دیپلم	سطح تحصیل
		0	0	12/5	3	62/5	15	12/5	3	12/5	3	4	کاردانی	
		6/2	3	6/2	3	77/1	37	8/3	4	2/4	1	48	کارشناسی و بالاتر	
0/679	-	4/8	3	8/1	5	74/2	46	9/7	6	3/2	2	62	پیمانی/رسمی	نوع استخدام
		0	0	11/8	4	79/4	27	2/9	1	5/9	2	34	قراردادی/طرحی	
0/161	-0/144	0	0	4/9	2	82/9	34	7/3	3	4/9	2	41	<10	مدت اشتغال (سال)
		3/4	1	13/8	4	69	20	6/9	2	6/9	2	29	10-19	
		0	0	4/9	2	82/9	34	7/3	3	4/9	2	26	≥20	
0/158	-0/145	0	0	4/2	2	81/2	39	10/4	5	4/2	2	48	<2	تعداد فرزند
		14/6	7	14/6	7	70/8	34	4/2	2	4/2	2	48	≥2	
0/747	-	2/2	1	3/4	2	84/4	39	5/6	3	2/2	1	46	شبکه بهداشت	محل کار
		14/3	1	14/3	1	42/9	3	14/3	1	14/3	1	7	اورژانس 115	
		2/3	1	14	6	72/1	31	7	3	4/7	2	43	مرکز/خانه بهداشت	

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شهرستان گرمسار به تفکیک مشخصه‌های فردی

مشخصه	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	میان	دامنه بین چارگی	ضریب همبستگی	p-value
جنس	زن مرد	۵۴ ۴۲	۳/۰۱ ۲/۹۶	۰/۲۲ ۰/۲۰	۳/۰۳ ۲/۹۵	-	۰/۱۹۷
سن (سال)	<۳۰ ۳۰-۳۹ ۴۰-۴۹ ≥۵۰	۱۶ ۴۴ ۲۴ ۱۲	۲/۹۸ ۲/۹۹ ۳ ۲/۹۹	۰/۲۴ ۰/۲۱ ۰/۲۲ ۰/۲۲	۲/۹۲ ۳/۰۳ ۲/۹۵ ۳	۰/۳۷	۰/۷۲۲
سطح تحصیل	دیپلم کاردانی کارشناسی یا بالاتر	۲۴ ۲۴ ۴۸	۲/۸۷ ۳/۰۱ ۳/۰۴	۰/۲۱ ۰/۲۰ ۰/۲۱	۲/۹۵ ۳ ۳/۰۸	۰/۳۲۱	۰/۰۰۱
نوع استخدام	پیمانی/رسمی قراردادی/طرحی	۶۲ ۳۴	۳/۰۱ ۲/۹۶	۰/۲۰ ۰/۲۴	۳ ۳	۰/۳۵	۰/۲۸۷
مدت اشتغال (سال)	<۱۰ ۱۰-۱۹ ≥۲۰	۴۱ ۲۹ ۲۶	۳/۰۱ ۲/۹۷ ۲/۹۸	۰/۱۹ ۰/۲۰ ۰/۲۰	۳/۰۵ ۲/۹۵ ۲/۹۵	۰/۳۵	۰/۷۳۵
تعداد فرزند	<۲ ≥۲	۴۸ ۴۸	۲/۹۹ ۲/۹۹	۰/۱۹ ۰/۲۴	۳ ۲/۹۷	۰/۰۰۱	۰/۹۹۴
محل کار	شبهه بهداشت اورژانس ۱۱۵ مرکز یا خانه بهداشت	۴۶ ۷ ۴۳	۳/۰۱ ۲/۹۲ ۲/۹۷	۰/۲۳ ۰/۰۹ ۰/۲۱	۳/۰۳ ۲/۸۹ ۳	-	۰/۲۵

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش اکثریت زنان و مردان رضایت نسبی و متوسط از روابط زناشویی داشتند و میزان رضایت زناشویی زنان و مردان، تفاوت آماری معنی داری نداشت ($p=0/746$). در مطالعه افخمی و همکاران [۱۵] در کارکنان بهزیستی شهر یزد، مطالعه رضویه در دبیران [۲۱] و مطالعه سیاه نیری [۲۲] در کارکنان شرکت نفت بین جنس و رضایت شغلی ارتباط معنی داری مشاهده نشد. نتایج این تحقیقات همسو با این تحقیق می‌باشد. رضایت شغلی زنان تا حدودی به عوامل فرهنگی بستگی دارد و در فرهنگ‌هایی که زنان همانند مردان در محیط بیرون از خانه فعالیت می‌کنند و اشتغال زنان در محیط‌های بیرون از منزل عادی و طبیعی محسوب می‌شود، به نظر می‌رسد بین زنان و مردان، از نظر رضایت شغلی تفاوت وجود نداشته باشد.

سن اکثریت نمونه‌های پژوهش ۳۰ تا ۳۹ سال بود و بین سن و رضایت زناشویی، همبستگی معنی داری مشاهده نشد ($r=0/044$ و $p=0/672$). در مطالعه سیاه نیری [۲۲] هم سن با رضایت زناشویی رابطه معنی داری نداشت، که همسو با

پژوهش حاضر می‌باشد. از آنجایی که درصد بالایی از واحدهای مورد پژوهش در محدوده سنی ۳۰ تا ۴۹ سال قرار داشتند، نیاز به مطالعه‌ای با دامنه سنی وسیع‌تر برای بررسی دقیق‌تر این ارتباط نیاز می‌باشد.

میزان تحصیلات در بیش‌تر نمونه‌ها لیسانس و بالاتر بود و همبستگی بین رضایت زناشویی و سطح تحصیل، معنی دار نبود ($r=0/108$ و $p=0/293$) بر اساس پژوهشی در بین معلمان مدارس راهنمایی، بین سطح تحصیلات با رضایت زناشویی رابطه معنی داری وجود نداشت [۲۱]. در مطالعه عسگریان عمران [۲۳] در جمعیت پرستاران، و نیز در پژوهش زارع و همکاران [۲۴]، بین رضایت زناشویی با مدرک تحصیلی، ارتباط آماری معنی داری مشاهده نشد. عدم ارتباط بین سطح تحصیل و رضایت زناشویی، شاید به این دلیل باشد که در پژوهش‌های انجام شده از جمله پژوهش حاضر، چون تحصیلات نمونه‌ها به هم نزدیک بوده، تغییر معنی داری در رضایت زناشویی دیده نشد که نیاز به بررسی بیش‌تر دارد.

بین میزان رضایت جنسی کارکنان رسمی یا پیمانی با کارکنان قراردادی یا طرحی، تفاوت معنی داری وجود نداشت

در این پژوهش، همبستگی مثبت و معنی‌داری بین نمره رضایت شغلی و سطح تحصیل مشاهده شد به طوری که افراد با تحصیلات بالاتر، رضایت شغلی بیش‌تری داشتند ($p=0/001$ و $r=0/321$). حسینی و همکاران [۲۹] دریافتند که با افزایش سطح تحصیلات، رضایتمندی شغلی در کارکنان کمیته امداد امام خمینی افزایش می‌یابد که با نتایج این تحقیق، همسو است. در تحقیق مستانه و موصولی [۳۰] در پرستاران مانند پژوهش حاضر، بالا رفتن سطح تحصیلات و ارتقای سطح دانش و نگرش حرفه‌ای موجب افزایش رضایت شغلی پرستاران شده بود. به نظر می‌رسد که با بالاتر رفتن میزان تحصیلات، از یک سو جایگاه فرد در سازمان مشخص‌تر می‌گردد و از سوی دیگر، ارتباط فرد با رده‌های بالایی سازمان، بیش‌تر می‌شود که به نوبه خود، شانس ارتقای فرد بالا می‌رود [۳۱].

بین متغیر سابقه خدمت و نوع استخدام کارکنان با رضایت شغلی، تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ($p=0/287$). در تحقیق مستانه و موصولی [۲۹] در پرستاران نیز سابقه خدمت، نوع استخدام با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری نداشت.

از یافته‌های دیگر مطالعه این‌که بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی، همبستگی مثبت و معنی‌داری دیده شد. نتایج پژوهش‌های فلاح‌نژاد [۳۲] و ابراهیمی و همکاران [۳۳] نشان داد که رابطه مثبتی بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی در پرستاران و کارکنان بهزیستی شهر تهران، وجود داشته است. زندی‌پور و همکاران [۳۴] در بررسی رابطه بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان تهران به این نتیجه رسیدند که بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت.

برخلاف پژوهش حاضر، کولن دی مارتی و همکاران [۱۴] در پژوهشی در بین پزشکان اسپانیا به این نتیجه رسیدند که بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی، رابطه معنی‌داری وجود نداشت و هم‌چنین از نظر آماری بین دو گروه پزشکان جراح و غیرجراح، در بین سطوح رضایت زناشویی و رضایت

هم‌چنین بین رضایت زناشویی و مدت اشتغال نیز همبستگی معنی‌داری مشاهده نشد ($p=0/161$ و $r=0/144$). در تحقیق زارع و همکاران نیز رابطه معنی‌داری بین رضایت از زندگی زناشویی و وضعیت اشتغال و درآمد وجود نداشت [۲۴].

میزان رضایت زناشویی با تعداد فرزند، رابطه معنی‌داری نداشت ($p=0/158$ و $r=0/145$). در نتایج مطالعه‌ای در کارکنان شرکت نفت هم بین تعداد فرزندان و رضایت زناشویی، رابطه معنی‌داری مشاهده نشد [۲۲]. در برخی از مطالعات با فرهنگ‌های مختلف، در مورد ارتباط بین تعداد فرزندان و رضایت زناشویی، نتایج متناقضی وجود دارد [۲۵]. این امر نشان می‌دهد که برخی از عوامل وابسته به فرهنگ ممکن است بر رابطه رضایت زناشویی با تعداد فرزندان تأثیر بگذارد.

در خصوص رابطه بین رضایت شغلی و جنسی یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین دو گروه، تفاوت آماری معنی‌داری وجود نداشت ($p=0/197$).

نتایج تحقیقات افخمی عقدا و همکاران [۱۵] در کارکنان بهزیستی یزد، سیاه تیری [۲۲] در کارکنان صنعت نفت و عبدالقادر معصوم [۲۶] در خصوص رابطه جنسیت با رضایت شغلی نشان داد که میانگین نمره رضایت شغلی کارکنان مرد و زن تفاوت معنی‌دار نداشت. هم‌چنین نتایج تحقیق رفیعی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی زن و مرد دانشگاه علوم پزشکی اراک، تفاوت معنی‌داری نداشت [۲۷] که با مطالعه حاضر، همخوانی دارد.

در این پژوهش بین سن و رضایت شغلی، همبستگی معنی‌داری وجود نداشت ($p=0/722$ و $r=0/37$) در تحقیقاتی دیگر، بین سن و رضایت شغلی کارکنان بهزیستی شهر یزد [۱۵] و پرستاران [۲۸] نیز رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. احتمالاً دلیل این امر در این حقیقت نهفته است که زنان و مردانی که در گروه سنی مشابهی قرار دارند، احتمالاً پدیده‌های اجتماعی و سازمانی مشابهی از قبیل تغییرات تکنولوژیکی، تمایلات اجتماعی و سازمانی را تجربه نموده‌اند.

زناشویی حمایت‌گرا نه می‌تواند به منبع ارزشمند تقویت عزت نفس و اعتماد به نفس تبدیل شود [۱۵،۳۷].

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به تاثیر عواملی مانند وضعیت روحی افراد در زمان تکمیل پرسش‌نامه اشاره کرد که از کنترل محققین خارج بود.

با توجه به رابطه مثبت و معنی‌دار بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی و با توجه به این نکته که بخشی از زندگی فرد در محیط کاری و بخشی دیگر از زندگی او در کنار همسر سپری می‌شود، در صورتی که فرد در هر یک از محیط‌های زناشویی یا شغلی، احساس ناخوشایندی داشته باشد، می‌تواند موجب کاهش رضایت در محیط دیگر شود. بنابراین در راستای افزایش و بهبود رضایت از زندگی و رضایت شغلی پرسنل، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی مهارت‌های زندگی زناشویی و مدیریت استرس شغلی برای آن‌ها برگزار کرد. همچنین تحقیقات بیشتری در زمینه رضایت زناشویی و رابطه آن با کیفیت زندگی پرسنل و انجام مقایسه‌ای بین رضایت شغلی پرسنل با رضایت‌مندی مراجع‌کنندگان به مراکز بهداشتی انجام شود.

تشکر و قدردانی

از شورای محترم پژوهشی مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت دانشگاه علوم پزشکی سمنان که با تصویب این طرح، امکان اجرای آن را میسر کرد و نیز از معاونت محترم تحقیقات و فناوری این دانشگاه که بودجه طرح (با شماره طرح ۹۴۱) را تامین نمود و همچنین از مدیریت و معاونت محترم بهداشتی شبکه بهداشت و درمان شهرستان گرمسار نیز تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

[1] Moslehi J. Similar relationship conflict of personality characteristics (introversion/ extraversion) and marital satisfaction of spouses with regard to religious commitment [dissertation]. Qom: Imam Khomeini Education and Research Institute, 2012. (Persian).

شغلی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد و به این دلیل که جامعه آماری پژوهش محققان ذکر شده با پژوهش حاضر متفاوت است، بنابراین نتایج آن‌ها با نتایج این پژوهش، همسو نمی‌باشد. نتایج تحقیق رضویه و همکاران [۲۱] نیز نشان داد که رضایت زناشویی، رابطه معنی‌دار با رضایت شغلی نداشت.

رجبی و امیری [۳۵] نیز در بررسی رابطه رضایت‌مندی زناشویی با شغلی بین کارکنان بانک ملت و نریم ساعی [۳۶] در کارکنان بانک ملی نیز نشان دادند که بین رضایت‌مندی زناشویی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد که با پژوهش حاضر همسویی دارد.

با عنایت به رابطه بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی، از آنجایی که بخشی از زندگی فرد در محیط کاری و بخشی نیز در کنار همسر سپری می‌شود، لذا در صورتی که در هر یک از محیط‌های زناشویی یا شغلی، فرد احساس ناخوشایندی داشته باشد احساسات به وجود آمده به صورت فوری از بین نمی‌روند و کاهش آن نیز به تدریج صورت می‌گیرد، لذا احساسات ناخوشایند ایجاد شده در هر یک از محیط‌های ذکر شده به محیط دیگر نیز انتقال یافته و از آنجا که موجب تغییر رفتار و عمل‌کرد فرد می‌شود لذا در نهایت می‌تواند موجب کاهش رضایت در محیط دیگر شود [۳۶].

مطالعات نشان داده که رضایت زناشویی توان شخص را برای مقابله با تنش‌ها و تقاضاهای غیرمعارف محیط شغلی افزایش می‌دهد. روابط صمیمانه با همسر و داشتن آسایش خیال از محیط خانواده، رویکرد مثبتی در افراد جهت تعامل‌های اجتماعی فراهم می‌سازد. کیفیت‌های روابط زناشویی به طرق مختلف در شکل دادن تجارب شغلی افراد سهیم است. به طور مثال، در صورت پایین بودن رضایت زناشویی، همسران حمایت و تشویق کم‌تری پیرامون تلاش‌ها و طرح و برنامه‌های شغلی یک‌دیگر فراهم می‌آورند. از طرف دیگر، روابط زناشویی حمایت‌گرا نه می‌تواند به عنوان منبع ارزشمند جهت تقویت عزت نفس عمل کند و زمانی که افراد در موقعیت‌های شغلی با دشواری مواجه می‌شوند، روابط

- [20] Abedi A. The investigation of job satisfaction advisors in city of Tehran [dissertation]. Tehran: Shahid Beheshti Univ 2002. (Persian).
- [21] Razavi H. Relationship between emotional intelligence and job satisfaction of male and female teachers in Yazd city [dissertation]. Roudehen: Roudehen Islamic Azad Univ 2006. (Persian).
- [22] Siah niri A. An investigation of the relationship between marital satisfactions in employees in the oil industry in Tehran city in 2005. [dissertation]. Tehran: Shahid Beheshti Univ 2006. (Persian).
- [23] Askarian Omran S, Sheikholeslami F, Tabari R, Kazemnejhad leili E, Paryad E. Role of career factor on marital satisfaction of nurses. *J Holist Nurs Midwifery* 2015; 25: 102-109.
- [24] Zare B, Jafar-Abad Safiyari J. Study of the factors influencing marital satisfaction between men and married women in Tehran. *J Women Stud Soc Psychol* 2015; 1: 111-140. (Persian).
- [25] Onyishi EI, Sorokowski P, Sorokowska A, Pipitone RN. Children and marital satisfaction in a non-western sample: having more children increases marital satisfaction among the igbo people of Nigeria. *Evol Hum Behav* 2012; 33: 771-774.
- [26] Masum AK, Azad MA, Hoque KE, Beh LS, Wanke P, Arslan Ö. Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *Peer J* 2016; 4: e1896.
- [27] Rafiei M, Jahani F, Mosavipour S. Evaluation of job satisfaction among faculty members of Arak university of medical sciences in 2010. *J Arak Univ Med Sci* 2011; 14: 35-45. (Persian).
- [28] kolagari Sh, Khoddam H. Relation between nursing manager's leadership styles and rate of nursing employee job satisfaction. *J Gorgan Univ Med Sci* 2007; 9: 65-68. (Persian).
- [29] Hosseini M, kakuei H. Effect of continuous quality improvement training, knowledge, attitudes and job satisfaction. *J Nurs Res* 2006; 1: 29-34. (Persian).
- [30] Mastaneh Z, Mouseli L. Nurses' job satisfaction and the affecting demographic and job factors in teaching hospitals Affiliated to Hormozgan University of Medical Sciences. *J Manag Med Inform Sch* 2013; 1: 8-17. (Persian).
- [31] Dashti S, Faradmali J, Piranvayse P, Salehiniya H. Factors affecting job satisfaction among the staff of health care workers of Hamadan county in 2012. *Pajouhan Sci J* 2014; 12: 28-30. (Persian).
- [32] Fallahnejad T, Mollahoseiny FS. Relationship between job satisfaction and marital satisfaction among nurses with rotating working shift: A two year study conducted in hospitals affiliated with Alborz university of medical sciences. *Int J Pharm Res Allied Sci* 2016; 5: 187-193. (Persian).
- [33] 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 SC J* 2013; 10: 804-812. (Persian).
- [34] Zandipour T, momeni javid MA. Study on the relationship between marital satisfaction among employees of sewage water company in Tehran. *Q J Career Organ Couns* 2011; 3: 113-112. (Persian).
- [35] Rajabi A, Amiri H. The relationship between marital satisfaction and job satisfaction among employees of Melat bank. Proceeding of 1th national congress of strategies for the development and promotion of psychology consultation and education sciences in Iran. 2015. (Persian).
- [2] Pelege O. The relation between differentiation of self and marital satisfaction: What can be learned from married people over the course of life?. *Am J Family Ther* 2008; 36: 388-401.
- [3] Fazel A, Haghshenas H, Keshavarz Z. Personality traits and lifestyle predictors of marital satisfaction for women nurse Shiraz. *Sociol Women* 2011; 3: 139-162. (Persian).
- [4] Stone EA, Shackelford TK. Marital satisfaction. In: Baumeister R, Vohs K, editors. *Encyclopedia of social psychology*. Thousand Oaks, CA: Sage Press; 2007; p: 541-544.
- [5] Robles TF, Slatcher RB, Trombello JM, McGinn MM. Marital quality and health: A meta-analytic review. *Psycho bull* 2014; 140: 140-187.
- [6] Montesi JL, Conner BT, Gordon EA, Fauber RL, Kim KH, Heimberg RG. On the relationship among social anxiety, intimacy, sexual communication, and sexual satisfaction in young couples. *Arch Sex Behav* 2013; 42: 81-91.
- [7] Maisel NC, Karney BR. Socioeconomic status moderates associations among stressful events, mental health, and relationship satisfaction. *J Fam Psychol* 2012; 26: 654-660.
- [8] Koohi S, Etemadi O, Fathizadeh M. Relationship between marital dissatisfaction with mental health and personality characteristics. *J Res Cognit Behav Sci* 2014; 4: 71-84. (Persian).
- [9] Botha F, Booysen F. Family functioning and life satisfaction and happiness in South African households. *Soc Indic Res* 2014; 119: 163-182.
- [10] Dillon Lisa M. Sex differences in marital satisfaction and happiness: the contribution of children, attractiveness, and financial status [dissertation]. Detroit, Michigan,: Wayne State Unive Dissertations, 2012.
- [11] Safiri Kh, Editor. *Sociology of women's employment*. Tehran: Tebyan; 1999. (Persian).
- [12] Maher F. In translation, *Applied social psychology*, Azkmp S, Mashhad: Astan Quds Razavi Beh Nashr Press; 2006; p: 608. (Persian).
- [13] Bazvand K, Kashef M, Esmaeili M. The relationship between emotional intelligence, organizational commitment, and job satisfaction in physical education department of the Lorestan province. *J Sport Manag* 2014; 4: 125-143. (Persian).
- [14] Colón-de Martí LN, Acevedo LF, Céspedes-Gómez WR. Marital and job satisfaction among non-resident physicians at a Hispanic academic medical center, 2006-2007. *Bol Asoc Med P R* 2008; 101: 36-41.
- [15] Afkhami Aqda M, Yazdaniyan pude Z, Kamali Zarch M, Rastegar K, Falahti M, Dehgan Z, et al. Relationship between job satisfaction and marital satisfaction in the employees of welfare organization of Yazd in 2011. *Tooloo-e Hyg* 2013; 12: 119-132. (Persian).
- [16] Rogers SJ, May DC. Spillover between marital quality and job satisfaction: Long-term patterns and gender differences. *J Marriage Family* 2003; 65: 482-495.
- [17] Safi MH, Torkaman-nejad S, Arshi S. Job satisfaction and its influencing factors among shomal health center of Tehran personnel in 2014. *Soc Health* 2015; 2: 64-71. (Persian).
- [18] Fowers BJ, Olson DH. Enrich marital inventory: a discriminant validity and cross-validation assessment. *J Marital Family Ther* 1989; 15: 65-79.
- [19] Soleimani AS. Check impact thoughts other logical on basis approach cognitive on discontent [dissertation]. Tehran: faculty of psychology and Education Tehran, 1994. (Persian).

[37] Beshlide K. Investigating the relationship between marital satisfaction and job satisfaction based on the self-esteem mediator role in teachers. J psychol Arch 2014; 1: 143-160. (Persian).

[36] Narimisaei F, Sharifi Fard A. The relationship between general health and marital satisfaction with job satisfaction of employees working in Melli Bank of Ahvaz, Iran. Bali Med J 2017; 7: 35-38. (Persian).

Relationship between marital and occupational satisfaction in the Iranian health center employees

Habibeh Morteza (M.Sc)^{*1}, Raheb Ghorbani (Ph.D)², Mahnaz Alibeigi (M.D)¹, Shirin Mirakhorloo (M.Sc Student)¹, Mojgan Arjaneh (B.Sc)¹

1- Semnan University of Medical Sciences, Semnan, Iran

2- Social Determinants of Health Research Center, Semnan University of Medical Sciences, Semnan, Iran

* Corresponding author. +98 9125312744 farida.morteza@gmail.com

Received: 15 Jun 2017; Accepted: 10 Den 2017

Introduction: Marital and job satisfaction are two important categories of human's life. In this way, marital satisfaction is the basis of stable family, so that in its warm environment, humans reach to grow and maturity and occupation also forms an important part of the social identity of individuals. Therefore, this research was conducted in order to investigate the relationship between marital and job satisfaction in employees of health center in Garmsar county (Iran) in year of 2017.

Materials and Methods: 96 married employees at the Grammar health center, Semnan, Iran were investigated in this cross-sectional study. In order to collect the data, questionnaires of Enrich satisfaction marital (47 questions) and job questionnaires of Bryfyld and Ruth (19 questions) were used.

Results: The results showed that 72.2% of women and 81% of men had relative and moderate marital satisfaction. Marital satisfaction between men and women were no significant difference with together ($P=0.746$). Mean \pm standard deviation of job satisfaction score was 2.99 ± 0.22 , This score was 3.01 ± 0.23 for women and was 2.96 ± 0.3 for men, but the difference was not significant ($p=0.197$). Correlation between job and marital satisfaction was significant and positive ($p=0.004$, $r=0.293$).

Conclusion: According to the positive and significant relation between marital and job satisfaction, and also given that this point: a part of the person's life is spent in the working environment, and another part of him/her life is spent alongside the spouse, if the person has an unpleasant feeling in any of the marital or job environments, it can reduce satisfaction in another environment. Therefore, in order to increase and improve a personnel's job and life satisfaction, educational programs can be conducted for marital life skills and also occupational stress management.

Keywords: Marital Satisfaction, Job Satisfaction, Satisfaction, Employee, Health Center.