

نشریه علمی فرهنگی - تربیتی زنان و خانواده
سال پانزدهم، شماره ۵۳، زمستان ۱۳۹۹: ۵۳ - ۲۷

نقش رعایت حریمهای ارتباطی در محیط شغلی

بر کیفیت روابط بین همسری زنان شاغل

معصومه اسمعیلی^۲

مژگان کارشناس^۱

سمیه کاظمیان^۳

پذیرش نهایی: ۱۳۹۹/۰۲/۲۹

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۲/۲۰

چکیده

رعایت حریمهای ارتباطی در محیط شغلی ارتباط تنگاتنگی با کیفیت روابط بین همسری زنان شاغل دارد و بر جنبه‌های متفاوت زندگی فرد تأثیر می‌گذارد. هدف این پژوهش بررسی نقش رعایت حریمهای ارتباطی در محیط شغلی بر کیفیت روابط بین همسری زنان شاغل است. این مطالعه کیفی با مشارکت ۱۵ نفر از بانوان در مراکز توانبخشی که در شهرستان نجف‌آباد شاغل هستند با روش نمونه‌گیری هدفمند و مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش گراندد تئوری (نظریه داده بنیاد) استفاده شده است. نتایج به شناسایی چهار شناسه انتخابی، ده شناسه محوری و ۳۶ شناسه باز منجر شد. دو مقوله اصلی عبارت است از: ۱. پایداری زناشویی با زیر مجموعه‌های تحکیم روابط بین همسری، تأمین نیازهای احساسی همسر، همراه است. ۲. تعادل - کار خانواده که شامل زیرمجموعه‌های جداسازی نقشهای شغلی از خانوادگی، کم‌رنگ‌شدن تأثیر مشکلات شغلی بر رابطه زناشویی می‌شود. در نهایت الگوی رعایت حریمهای ارتباطی در محیط شغلی بر روابط بین همسری زنان شاغل هویدا گشت. یافته‌ها نشان می‌دهد رعایت حریمهای ارتباطی در محیط شغلی موجب بهبود کیفیت روابط بین همسری زنان شاغل می‌شود و در پی آن کیفیت زندگی زناشویی بر رعایت یا عدم رعایت حریمها در محیط شغلی اثرگذار، و رابطه‌ای دوسویه در این میان برقرار است. عدم رعایت حریمهای ارتباطی در محیط شغلی موجبات مشکلات زناشویی و کاهش کیفیت روابط بین همسری را فراهم می‌سازد که افراد راهبرد سازگاران، ناسازگاران و اخلاقی را پیش می‌گیرند. زنان شاغلی که به رعایت حریمهای ارتباطی مقید نیستند، مشغله‌های فکری و نگرانیهای بسیاری چون ترس و اضطراب، پرخاشگری و تعارض در مقابل همسر خویش احساس می‌کنند. حریم‌شکنی در محیط شغلی موجب آسیبهایی همچون

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد است.

m_karshenas95@yahoo.com

۱. کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

masesmaeily@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول: استاد مشاور دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

somaye.kazemian@yahoo.com

۳. استادیار مشاور دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

پنهانکاری، دروغگویی، دلخوری، مقایسه‌گری منفی همسر، بدبینی، سوءظن و بی‌اعتمادی، افزایش کنترل‌گری، تلافی و انتقام‌جویی، پیمان‌شکنی، طلاق و در نهایت کاهش سلامت روان زوجین می‌گردد. آسیبهای ناشی از عدم رعایت حریمهای ارتباطی در محیط شغلی تنها به رابطه با همسر معطوف نیست و گاهی این آسیبها به شغل فرد وابسته می‌شود و پیامدهایی چون ترک شغل را به همراه دارد. هم‌چنین رعایت حریمهای ارتباطی موجب پایداری زناشویی، تعادل کار - خانواده و ارتقای سلامت روان می‌گردد.

کلیدواژه‌ها: جنسیت در مرزهای ارتباطی، حریمهای ارتباطی، جنسیت و محیط شغلی، کیفیت روابط زناشویی، مسائل زنان شاغل.

مقدمه

رابطه زناشویی، پایدار و صمیمی و منبع حمایت و لذت افراد است. رضایت از رابطه زناشویی موجب احساس شاد بودن و ایجاد صمیمیت در زوجین می‌شود (رضایی‌پور، تقی‌زاده، فقیه‌زاده و ایازی، ۱۳۸۲). یکی از ابعاد روابط زوجها کیفیت روابط زناشویی است که در ارزیابی کیفیت کلی ارتباطات خانوادگی نقش اساسی دارد. عناصری که کیفیت زناشویی به آنها بستگی دارد، باعث ایجاد تفاهم، استحکام و تداوم رابطه زناشویی می‌شود (۲).

کیفیت روابط زناشویی مفهومی چند بعدی است که نه تنها ویژگیهای درون فردی را شامل می‌شود، بلکه ویژگیهای بین فردی همسران را نیز دربرمی‌گیرد (نقل از گونگ^۱، ۲۰۰۷). بر این اساس کیفیت زناشویی خوب به سازگاری مطلوب، ارتباط مناسب و سطح بالایی از رضایتمندی زناشویی منجر می‌شود (تبریزی، ۱۳۹۱). سه رویکرد عمده برای مفهوم‌سازی کیفیت روابط زناشویی وجود دارد: رویکرد اول، به لیوایز و اسپانیر^۲ (۱۹۷۹) مربوط است که کیفیت روابط زناشویی را ترکیبی از سازگاری و شادمانی زناشویی می‌داند. رویکرد دوم، به برادبری و فینچام^۳ (۲۰۰۰) مربوط است؛ براساس این رویکرد، کیفیت زناشویی، بازتاب ارزیابی کلی فرد از رابطه زناشویی است. رویکرد سوم، نظریه مارکس^۴ (۱۹۸۹) است که تلفیقی از رویکرد لیوایز و اسپانیر (۱۹۷۹) و رویکرد منظومه‌ای بوئن^۵ (۱۹۷۸) است. مارکس (۱۹۸۹) نسبت به فرد، رابطه او با همسرش و رابطه فرد با دیگران نگرشی منظومه‌ای دارد. او چارچوب نظریه خود را چنین توضیح می‌دهد که فرد متأهل دارای سه زاویه درونی، همسری و فرد ذی‌نقوذ است. اولین زاویه، خود درونی است که دربرگیرنده بار درونی فرد با تلاشها، انگیزه‌ها و انرژیهای گوناگون است و به وسیله پیشینه طولانی از تمامی تجربه‌های زندگی او شکل می‌گیرد. زاویه دوم، رابطه با همسر و آن بخشی از خود است که پیوسته به همسر توجه می‌کند؛ با او هماهنگ می‌شود و از او مراقبت می‌کند. در واقع، پل استقلال، همبستگی، و به همین دلیل است که مردم همسر را نیمه دوم شخص می‌دانند. زاویه سوم، هر نقطه تمرکز خارج از خود بجز همسر را نشان می‌دهد؛ به عبارتی، اینجا نیز از مثلثها بحث می‌شود؛ ولی برخلاف نظر بوئن (۱۹۷۸)، که فرد مهم دیگر را صرفاً شخص

1. Gong
2. lewis&spanier
3. Braudbury & Fincham
4. Marks
5. Bowen

می‌داند، مارکس (۱۹۸۹) معتقد است که دیگری مهم می‌تواند شغل، سرگرمی و جز آن نیز باشد (نقل از فتح‌الله‌زاده، میرصفی‌فرد، کاظمی، سعادت‌نی و نوابی‌نژاد، ۱۳۹۶).

کیفیت روابط زناشویی نه تنها در خوشبختی و سعادت فرد و خانواده تأثیر بسزایی دارد، بلکه فواید بیشماری نیز برای جامعه دارد؛ زیرا اگر همسرانی که در جامعه زندگی می‌کنند از رابطه زناشویی گرم و صمیمی برخوردار باشند، نه تنها فرزندان آنها روابط صحیح را می‌آموزند و در فضایی از محبت زندگی می‌کنند، بلکه جامعه نیز سلامت خود را به دست خواهد آورد؛ بنابراین، حیات و سلامت خانواده به مهمترین بخش آن یعنی کیفیت رابطه زناشویی بستگی دارد (رحمانی، توفیقی و بحرانی، ۱۳۹۶). می‌توان گفت که کیفیت روابط زناشویی خوب با رضایت عمومی از زندگی همراه است (کار، دבורا و اسپرینگر^۱، ۲۰۱۴). سلاچر و شویی^۲ (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی کیفیت روابط زناشویی و سلامت جسمانی پرداختند که نتایج نشان داد عواملی چون پاسخگوبودن همسر در سلامت جسمانی افراد تأثیر مستقیم دارد.

کار و خانواده دو حیطه مهم زندگی افراد است و هر کدام عملکرد منحصر به فرد خود را دارد (گرزبواکس^۳، ۲۰۱۶). در واقع رابطه دوسویه بین شغل و خانواده وجود دارد؛ یعنی شغل بر فرد و خانواده‌اش اثرگذار است و بالعکس (درگهی، رضایی، قاسمی و خراسانی^۴، ۲۰۱۷). در نتیجه تغییر نقش سنتی زنان، وقتی آنان وارد شغلی می‌شوند، زندگی زناشویی نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد و چهره جدیدی از زن پدید می‌آید. امروزه جای زنان تنها در خانه نیست؛ پس اگر نقشهای جدید زنان و مردان به شکل درست درک نشود، می‌تواند به تعارضات زناشویی منجر شود؛ زیرا، کیفیت روابط زناشویی به این بستگی دارد که نقشهای افراد مورد قبول زن و شوهر واقع شود. در نتیجه، درک نقشهای زنان و مردان بر رضایت زناشویی و رضایت از زندگی تأثیر شگرفی ایفا می‌کند (ستیکایا و جنکدوگن^۵، ۲۰۱۴). همیشه نقش زنان در ازدواج بیشتر از شوهرشان است بویژه برای زنان شاغل که مسئولیتهای بیشتری بر عهده دارند (همسر، مادر، کارمند) و این مشکلات شغلی زندگی مدرن می‌تواند بر تمام جنبه‌های زندگی انسانی از جمله کیفیت روابط زناشویی تأثیر بگذارد (فاول و ایساک^۶، ۲۰۱۷). ستیکایا، جنکدوگن (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی ارتباط

1. Carr, Deborah & Springer
2. Slatcher & Schoebi
3. Grzywacz
4. Dargahi, Rezaiee, Ghasemi & Khorasani
5. Cetikaya & Gencdogan
6. Fawole, isiaq

نقش‌های شغلی جنسیتی، کیفیت روابط زناشویی و رضایت از زندگی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت و برجسته‌ای بین کیفیت زناشویی، نقش‌های شغلی زنان و مردان و رضایت از زندگی وجود دارد.

یکی از مسائل بسیار مهم، که با ورود زنان به عرصه اشتغال پدید آمده، رعایت مرزهای ارتباطی و اخلاقی زنان و مردان در محیط شغلی است. حریم یا مرز، چگونگی سازمان‌بندی و روابط افراد را در یک منظومه تعیین می‌کند. مرزهای هر منظومه، مقرراتی است که معین می‌کند چه کسی و چگونه جزو این منظومه است (مینوچین و فیشرمن^۱، ۱۹۸۱). مرزهای شغل - خانواده همان خطوط اجتماعی است که بین نقش‌های خانوادگی و شغلی افراد کشیده شده، و شامل شیوه‌هایی است که افراد با خطوط ایجاد شده، برخورد می‌کنند (آشفورث^۲، ۲۰۰۰). افراد هر روز از نظر جسمی و روانشناختی بین شغل و خانواده در حرکت هستند. سؤال اساسی این است که چگونه افراد این خطوط را بین شغل و خانواده خود ایجاد، و بین این دو مقوله مهم زندگی خود تعادل برقرار می‌کنند (آلن، چو و میر، ۲۰۱۴). به‌طور کلی از دیدگاه اسلام رعایت حدود و مرزها اهمیت بسیاری دارد و تنها عده معدودی هستند که در موضع ارتباطی همیشه بین خود و دیگران حریم و مرزی ایجاد می‌کنند (رشیدپور، ۱۳۷۳). توسعه مرزها ممکن است در ابتدا نوعی محدودیت برای افراد به شمار آید؛ ولی تبیین نقش مرزها در سلامت روانی اعضای خانواده و جلوگیری از آسیبها و رفتارهای نابهنجار، می‌تواند تلقی افراد را نسبت به مرزها تغییر دهد؛ به‌علاوه، تماس و مشاهده افرادی که به مرزهای ارتباطی پایبند هستند، نشان می‌دهد که آنها در عین رعایت مرزها از مواهب مختلف زندگی استفاده می‌کنند و حتی رضایتمندی بیشتری از زندگی دارند (سالاری‌فر، ۱۳۸۲).

طی چند دهه گذشته، مطالعات دربارهٔ خانواده و اینکه چطور تجربیات و موقعیت افراد در محیط شغلی بر کیفیت روابط زناشویی اثر می‌گذارد، مورد توجه محققان قرار گرفته است (متیو، ویکراما، کانجر^۳، ۲۰۱۶). بررسی مشاغل و کیفیت روابط زناشویی نشان داده است که ویژگیهای شغلی در تداخل مرزهای کار - خانواده اثر دارد که این به نوبه خود می‌تواند کیفیت زناشویی را پیش‌بینی کند (هاگز و گالینسکی و موریس^۴، ۲۰۱۳). نظریه مرز در مدیریت نقش‌های شغلی و

1. Minuchin & Fishman
2. Ashforth
3. Matthew, Conger & Wickrama
4. Haugs, Galinsky & Morris

خانوادگی نقش مهمی ایفا می‌کنند (بیدل^۱، ۱۹۸۶). نقش به فعالیتهای مکرر افراد در نظام اجتماعی گفته می‌شود. مرزهای کشیده شده در اطراف شغل و خانواده و چگونگی که افراد آنها را مدیریت می‌کنند به شکل الگوی منظمی درمی‌آید و رفتارهای مورد انتظار هر نقش را دقیقاً تعیین می‌کند و پایه تعامل با دیگران را شکل می‌دهد؛ با وجود این مرزها می‌تواند به درگیری و تعارض نیز منجر بشود. براساس نتایج گرینهاوس و بوتل^۲ (۱۹۸۵)، تعارض کار - خانواده نوعی تداخل نقشها است. پژوهشهای مربوط به کار - خانواده در ادبیات پژوهشها نقش مهمی ایفا می‌کند و تصور می‌شود که مدیریت مرزهای شغلی، می‌تواند تعارضهای کار - خانواده را به حداقل برساند (آلن، چو، میر، ۲۰۱۴).

یکی از مهمترین حریمهای ارتباطی در محیط شغلی، رعایت حدود مرز روابط با همکاران است. شکل‌گیری روابط صمیمانه یا غیراخلاقی میان زنان و مردان بر کیفیت روابط زناشویی اثرگذار است. از آنجا که مشارکت زنان در مشاغل گوناگون افزایش یافته است، همان‌طور که انتظار می‌رود، تعامل میان زنان و مردان در محیطهای شغلی نیز رو به فزونی است که این امر به نوبه خود عامل افزایش فروپاشی زندگی زناشویی می‌شود. وقتی افراد زمان بیشتری کار می‌کنند و ساعات کمتری در کنار همسر خود هستند و متقابلاً، اوقات خود را در کنار دیگران می‌گذرانند، متعاقباً کیفیت روابط زناشویی کاهش می‌یابد (کورکی^۳، ۲۰۱۲). شکل‌گیری روابط صمیمانه (روابط دو فرد همراه با احساس نزدیکی جسمی یا حسی) میان زنان و مردان در محیط شغلی مسائلی چون عشق، روابط جنسی، قدرت، عدالت، اخلاق را برمی‌انگیزد که به نوبه خود مهم و انکارناشدنی است (پاول و فولی^۴، ۱۹۹۹). اغلب این روابط با تمایل هر دو طرف شکل می‌گیرد؛ در غیر این صورت آزار و اذیت جنسی^۵ به شمار می‌آید که نوع دیگری از حریم‌شکنی اتفاق افتاده است. سازمان نیز احساس می‌کند که این وظیفه اخلاقی است تا از شکل‌گیری روابط نامشروع (بویره متأهلان) در محیط شغلی جلوگیری کند (بوید^۶، ۲۰۱۰). روابط صمیمانه در محیط شغلی ممکن است روابط خانواده را به‌طور کلی منحل کند. این‌گونه روابط ممکن است در محیط شغلی میان افرادی اتفاق بیفتد که با یکدیگر کار می‌کنند؛ اما این رابطه شکل گرفته، هیچ سنخیتی با شغل

-
1. Biddle
 2. Greenhouse & Beutell
 3. Kuroki
 4. Powell & Foley
 5. Sexual harassment
 6. Boyd

آنان ندارد. این گونه روابط در هر وضعیتی غیراخلاقی است و به بهره‌وری شغل نیز آسیب می‌رساند. ممکن است وقتی بقیه کارمندان شاهد چنین حریم‌شکنی‌هایی هستند به مدیریت مراجعه کنند و منتظر اقداماتی از جانب آنان باشند. کارمندانی که بیشتر با یکدیگر در تعامل هستند یا از نظر جایگاه شغلی به یکدیگر نزدیکتر هستند، احتمال بیشتری هست که درگیر حریم‌شکنی‌ها شوند. افراد به دلایل گوناگونی در محیط‌های شغلی درگیر روابط صمیمانه می‌شوند. کوئین^۱ (۱۹۷۷) دریافت انگیزه‌های شغلی (برای مثال، دریافت ارتقای شغلی، امنیت شغلی، منافع مالی)، انگیزه‌های مرتبط با ایگو (مانند هیجان، ماجراجویی، رضای ایگو) و انگیزه‌های عشقی (همانند شهوت) در عبور از حریمهای اخلاقی مؤثر است (نقل از پاول و فولی، ۱۹۹۹).

روابط صمیمانه و رعایت نکردن حریمهای ارتباطی در محیط شغلی از جهات گوناگونی بر کیفیت زناشویی اثرگذار است؛ برای مثال گاهی باعث می‌شود افراد از مسائل خصوصی زندگی خود پرده بردارند و یا در زندگی شخصی دیگران دخالت ورزند. پرولکس، هلمز، پاین^۲ (۲۰۰۴) در پژوهش خود به بررسی زنانی پرداختند که در محیط شغلی با دوستان خود درد دل، و در مورد ده نگرانی غالب خود از کیفیت زندگی زناشویی صحبت می‌کنند. نتایج نشان داد زنان علاقه دارند در هشت مورد از این نگرانیها بیشتر با دوستان صحبت کنند. نکته مهم اینجاست که این امر بالقوه می‌تواند برای کیفیت زناشویی مشکل‌ساز باشد. هم‌چنین اگر زوجین یکدیگر را مورد اعتماد بدانند، مشکلات کمتری در روابط زناشویی خواهند داشت. در واقع، پایین‌ترین سطح رضایت زناشویی در زنانی است که دوستان خود را محرم اسرار می‌دانند و به جای اعتماد به همسر خود به دوستانشان اعتماد می‌کنند.

مام و سباستین^۳ (۲۰۱۲) به بررسی رابطه برنامه‌های شغلی و کیفیت زناشویی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که همپوشانی شغل - خانواده باعث کاهش کیفیت روابط زناشویی زنان و مردان می‌شود؛ یعنی زمانی که جوانب شغل به خانه سرازیر شود، سلامت فرد تحت تأثیر، و در نهایت سلامت روابط زناشویی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. ویژگیهای محیط شغلی نیز می‌تواند بر کیفیت زناشویی اثرگذار باشد (به نقل از اکچوکو، ۲۰۱۲). لی و همکاران (۲۰۱۳)، در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که وجود مرزهای شغلی واضح و شفاف باعث تعادل کار - خانواده می‌شود.

مدیریت مرزهای زندگی تنها به شخص یا سازمان بستگی ندارد بلکه دوجانبه است. اخیراً پژوهشگران شروع به مطالعه این موضوع کرده‌اند که چگونه افراد مرزهای کار - خانواده خود را در کنار فرهنگهای سازمانی قرار می‌دهند (کاسک، ۲۰۱۲). کاسک و لاج (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان «سبک مدیریت مرزهای کار - خانواده در سازمان» به بررسی نقش کلیدی مدیران در طراحی شغل و چگونگی اداره مرزها پرداختند. از نظر آنان شرایط سازمانی در ایجاد یا حذف کنترل افراد بر مرزهایشان تأثیری کلیدی دارد.

فرهنگ شغل - خانواده «مفروضات، باورها و ارزشهای مشترکی است که سازمان از آنان حمایت می‌کند تا به یکپارچگی زندگی کارمندان خویش کمک کند». بعضی برنامه‌ها، که سازمانها در این راستا در نظر می‌گیرند شامل مرخصی زایمان، ساعات کاری انعطاف‌پذیر و مراقبت از کودکان در محل کار است. این برنامه‌های دوستانه به احتمال زیاد مرز شغل و خانواده را نفوذپذیرتر می‌کند (گروور و کروکر، ۲۰۰۶).

روش

محققان در این پژوهش درصدد بودند تا با استفاده از روش تحقیق برخاسته از داده‌ها (نظریه مبنایی) و توان روش کیفی، درک بهتری از پدیده مورد بررسی (نقش رعایت حریمهای ارتباطی در محیط شغلی بر کیفیت روابط بین همسری زنان شاغل) به دست آورند. پژوهشگران کوشیدند تا با حساسیتی نظری و ذهنی گشوده به سراغ مصاحبه‌شوندگان بروند و پیشفرضهای خود را به حالت تعلیق بگذارند و در فهم محتویات کلامی دیگران سعی کنند. هنر اصلی پژوهشگران در این روش خوب پرسیدن بود. به‌طور خلاصه، جمع‌آوری داده‌ها، یادداشت برداری، شناسه‌گذاری و به یادسپاری یادداشتهای از آغاز کار صورت پذیرفت. دسته‌بندی زمانی زمانی رخ داد که تمام مقوله‌ها اشباع شده بود. جامعه مورد پژوهش، زنان متأهل و شاغل در مراکز توانبخشی شهرستان نجف‌آباد در سال ۱۳۹۸ بود؛ در ضمن ملاکهای ذیل برای پذیرش افراد به‌عنوان مصاحبه‌شونده در این پژوهش مدنظر قرار گرفت:

۱. وقت کافی و رضایت کامل برای مصاحبه را داشته باشند. ۲. در سال ۹۸ در مراکز دولتی و خصوصی مشغول به کار باشند. ۳. متأهل باشند. ۴. دارای مشکلات اساسی زناشویی مانند سابقه

طلاق، اعتیاد، اختلالات شخصیتی و... نباشند.

ابتدا با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، زنان شاغل در این مراکز انتخاب شدند. سپس بر مبنای روش نمونه‌گیری گلوله برفی از هر کدام زنان شاغل خواسته شد تا زنان دیگری را معرفی کنند که فکر می‌کنند، می‌توانند یاریگر این تحقیق باشند. داده‌ها به روش مصاحبه عمیق و به شیوه نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شد. در این روش به وسیله مصاحبه همراه با حضور در مرکز به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته شد. سؤالات مصاحبه با این پرسش آغاز شد: روابط همکاران در محیط شغلی شما چگونه است؟ براساس گفته‌های شرکت‌کنندگان و اهداف پژوهش، سؤالهایی مرتبط از آنان می‌پرسید تا از این طریق بتواند به‌طور عمیق حوزه‌های احتمالی نقش حریمهای ارتباطی را بر روابط بین همسری بیابد. قبل از شروع هر مصاحبه از شرکت‌کنندگان برای شرکت در مطالعه و ضبط صدا رضایت گرفته، و درباره اهداف پژوهش، علت ضبط جلسه مصاحبه، محرمانه ماندن اطلاعات و هویت آنان توضیحات لازم ارائه شد و در ادامه مصاحبه‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

تحلیل محتوای مصاحبه‌ها طی فرایند منظم و در عین حال مداوم از مقایسه داده‌ها بود و برای این کار از فرایند سه مرحله‌ای ۱. شناسه‌گذاری باز^۱ (استخراج مفاهیم اولیه) ۲. شناسه‌گذاری محوری^۲ (استخراج مقولات عمده) ۳. شناسه‌گذاری انتخابی^۳ استفاده شد (استراس و کربین^۴، ۱۹۹۰؛ ترجمه افشار، ۱۳۹۴).

در شناسه‌گذاری و مقوله‌بندی، ممکن بود پاسخ یک یا چند سؤال در دل چند جمله و عبارت نهفته باشد یا در اوایل مصاحبه سؤالی از مشارکت‌کنندگان پرسیده شده بود که پاسخ آن در اواسط یا اواخر متن مصاحبه ظاهر می‌شد؛ لذا لازم بود برای دستیابی به طبقه و مقوله‌بندی‌ها، متن مصاحبه‌ها بارها مطالعه شود تا جمله یا عبارتی که مورد نظر پژوهشگر بود، برجسته و استنباط شود. در مرحله بعد، تحلیل عبارات و جملات مشارکت‌کنندگان در جدولی قرار گرفت.

یافته‌ها

پس از فرایند شناسه‌گذاری باز و محوری، مفاهیم و مقولات استخراج شد. سپس

1. Open coding
2. Axial coding
3. Selective coding
4. Strauss & Corbin

شناسه گذاری انتخابی انجام، و در ادامه ارتباط این مقولات با یکدیگر در قالب الگوی پارادایمی مبتنی بر نظریه زمینه‌ای شناسایی شد که در شکل شماره ۱ در آخر همین بخش تحت عنوان الگوی نقش رعایت حریمها بر کیفیت روابط بین همسری نشان داده شده است. در ادامه ویژگیهای جمعیت شناختی شرکت کنندگان آورده شده است.

جدول ۱. ویژگیهای جمعیت شناختی زنان شاغل

تعداد فرزند	مدت ازدواج به سال	مدت اشتغال به سال	سمت شغلی	تحصیلات	سن	شرکت کنندگان
۱	۱۸	۱	مربی	دیپلم	۳۹	۱
۱	۱۳	۱۹	مددکار	کارشناسی	۳۹	۲
۱	۲	۱۵	معاون	کارشناسی	۴۳	۳
۰	۲	۱	روانشناس	کارشناسی ارشد	۲۷	۴
۰	۱۰	۲۱	عضو انجمن	دیپلم	۴۶	۵
۱	۱۰	۵	مشاور	کارشناسی ارشد	۳۰	۶
۰	۲ ماه	۱۴	مدیر مالی	کارشناسی ارشد	۳۳	۷
۱	۱۲	۸	مشاور	کارشناسی ارشد	۳۲	۸
۰	۳	۲	مربی	کارشناسی	۲۷	۹
۱	۵	۱۰	مربی	کارشناسی	۳۴	۱۰
۰	۲	۴	مربی	کارشناسی	۲۸	۱۱
۰	۱۶	۱۲	مسئول بیمه	کاردانی	۳۵	۱۲
۲	۷	۲	مسئول هوم ویزیت	کارشناسی	۳۴	۱۳
۰	۱	۱۴	مسئول مشترکین	کارشناسی	۲۷	۱۴
۰	۵	۸	حسابدار	دیپلم	۳۵	۱۵

شرکت کنندگان در مصاحبه ۱۵ نفر و میانگین سنی آنان ۳۴ سال بود که سه نفر با مدرک تحصیلی دیپلم، یک نفر کاردانی، هفت نفر کارشناسی و چهار نفر کارشناسی ارشد بودند. میانگین سابقه کار آنان ۹٫۵ سال و میانگین مدت ازدواج آنان هفت سال بود. از این میان هشت نفر فاقد فرزند، شش نفر دارای یک فرزند و یک نفر دارای دو فرزند بوده است.

در ادامه، پژوهشگر با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته، مشاهده، یادداشت برداری و هم چنین

شناسه گذاری باز، محوری و انتخابی به تحلیل پاسخهای مصاحبه شونده گان پرداخته است. در پایان فرایند شناسه گذاری باز، مفاهیم و مقولات متعددی به دست آمد که مفاهیم و مقولات تحقیق در جدول ۲ بیان شده است.

جدول ۲. نقش رعایت حریمهای ارتباطی در محیط شغلی بر کیفیت روابط بین همسری زنان شاغل

شناسه انتخابی	شناسه محوری	شناسه باز
پایداری زناشویی	تحکیم روابط بین همسری	پایبندی به تعهدات، احترام به ارزشهای یکدیگر، بهبود تعاملات زناشویی
	تأمین نیازهای احساسی همسر	مورد توجه و تأیید همسر قرار گرفتن، کاهش احساس تنهایی، عدم مقایسه گری منفی همسر با دیگران، ایجاد علاقه و صمیمیت
تعادل کار - خانواده	جدا کردن نقشهای شغلی از خانوادگی	عدم انتقال مسائل شغلی به خانه، روابط سطحی با همکاران
	کمرنگ شدن تأثیر مشکلات شغلی بر رابطه زناشویی	رضایت همسر از شاغل بودن، عدم خستگی جسمی - روانی
واکنشهای رفتاری معطوف به دیگران	رفتارهای سازش مدار	سکوت، شوخ طبعی و خنده، مدارا و کنار آمدن، بی توجهی، دامن نزدن به مسئله
	رفتارهای ناسازگارانه	جدیت و خشونت، ترک شغل، ترک محیط، قطع رابطه با فرد خاطی، پیگیری از طریق مراجع بالادست
	رفتارهای تعهدگرایانه و اخلاقی	تلنگر زدن به فرد خاطی، حفظ اخلاقیات و دینداری، حفظ حریم و مرزسازی
پيامدهای ناشی از عدم رعایت حریمهای ارتباطی	مشغله و نگرانیهای فکری	ترس و اضطراب، پرخاشگری، ناراحتی و غم
	کاهش صمیمیت و صداقت	پنهانکاری، دروغگویی، تلافی و انتقام جویی، دلزدگی زناشویی
	افول اعتماد و فروپاشی تعهدات زناشویی	بدبینی، بی اعتمادی، افزایش کنترلگری، پیمان شکنی، طلاق

همان طور که ملاحظه می شود، تجزیه و تحلیل داده ها درباره رعایت حریمهای ارتباطی در محیط شغلی به تولید چهار شناسه انتخابی، ده شناسه محوری و ۳۶ شناسه باز منجر شد که در ادامه به توصیف و تفسیر بیشتر این یافته ها پرداخته می شود.

پایداری زناشویی

پایداری زناشویی همان دوام و استحکام زندگی زناشویی است که مهمترین هدف ازدواج است و عناصر مهم آن تحکیم روابط بین همسری و تأمین نیازهای احساسی زوج می‌شود.

- تحکیم روابط بین همسری

بیشتر زنان شاغل اظهار کردند که تمام سعی و تلاش آنان، این است که در کنار شغل خود بتوانند از کیفیت خوبی در تعاملات خود با همسرشان بهره‌مند شوند؛ به این معنا که رابطه با همکارانشان نه تنها باعث ایجاد حساسیت، بدبینی و بی‌اعتمادی در همسر نشود، بلکه به محکمتر شدن بندهای این رابطه منجر شود که در این راستا پایبندی به تعهدات زناشویی از اهمیت بسیار برخوردار است؛ برای مثال "اگر فرد امنیت خانوادگی خودش رو تأمین کرده باشه و تو خانواده صمیمی باشن، مطمئناً وقتی هم می‌آید سرکار، داره به خانواده‌اش فکر می‌کنه و بهشون متعهد است. میتونه بهتر به مرزها تو محیط شغلی پایبند باشه". هم‌چنین مقوله احترام به ارزشهای یکدیگر در روابط همسری بسیار نقش حیاتی دارد: "من همیشه سرکار از همسر با احترام و مؤدبانه یاد می‌کنم. جلو همکارانم و حتی جلو نگهبانها همیشه با افتخار از همسر صحبت می‌کنم و این باعث شده یه مرزی بین اون و همکارام تشکیل بشه و در مقابل رابطه خوبی داشته باشیم". سعی در بهبود تعاملات زناشویی نیز از عمده اهداف افرادی است که همواره باعث می‌شود افراد به رعایت حریمهای ارتباطی پایبند باشند: "اون آقا وقتی توی مأموریت داخل ماشین بودیم، حرف می‌زد و درد دل می‌کرد (این یک حریم است)، برای اینکه وقتش رو بگذرونه که قطعاً دقت می‌کردم توی خونه با زنش مشکلات زیادی داشت".

- تأمین نیازهای احساسی همسر

بیشتر شرکت‌کنندگان، کیفیت زندگی زناشویی و رعایت حریمهای ارتباطی را دوسویه می‌دانند که هر دو بر یکدیگر اثرگذار هستند و علت صمیمیت با جنس مخالف را کمبود عاطفه و عدم تأمین نیازهای احساسی از جانب همسر ذکر می‌کنند.

از جمله عواطفی که در راستای رعایت حریمهای ارتباطی تأمین می‌شود، می‌توان به این موارد اشاره کرد: مورد توجه و تأیید همسر قرار گرفتن در کشش افراد به سمت همسر خویش نقش بسیار عمده‌ای ایفا می‌کند: "وقتی از کسی تعریفی بشنوی و اون تعریف رو از همسرت نشنوی، مطمئناً از همسرت بدت میاد. شما محک بزن. یه کاری برای برادر شوهرت بکن، بعد اون مدام ازت تعریف کنه و حریمها رو بشکنه. طبیعیه تو رابطه با همسرت تشنج ایجاد میشه"، کاهش

احساس تنهایی یکی از دلایل عدم رعایت مرزها در محیط شغلی و گرایش به جنس مخالف است: "من آگه فکر کنم همسرم قدر منو نمیدونه یا به من بها نمی‌ده با یه دیدگاهی از خونه بیرون میام که احساس می‌کنم تنها هستم. وقتی در محیط کار کسی رو پیدا کنم که منو درک می‌کنه و به حرفام گوش میده، صمیمیت من هر روز باهاش بیشتر میشه". عدم مقایسه‌گری منفی همسر با دیگران، عامل دیگری است که شرکت‌کنندگان آن را عامل کنترل حریمهای می‌دانند: "یه آقا تو محیط کار، آن قدر که از جانب همکارش روی خوش می‌بینه از سمت همسرش نمی‌بینه. بعد پیش خودش می‌گه وای همکارم چقدر خوش برخورد، ولی همسرم نه. ممکنه مثلاً یه خانم بگه وای این چقدر از شوهر من بهتره و کمبودهاشون رو تو محیط کار میخوان جبران کنن". علاقه و صمیمیت در روابط بین همسری برای زنان بسیار حائز اهمیت است و اغلب عنوان کردند که یکی از اصلی‌ترین دلایل حریم‌شکنی‌ها در محیط کار این است که افراد از همسر خود روی خوش نمی‌بینند یا به اندازه کافی از نظر احساسی اقناع نمی‌شوند: "اگر صمیمیت یا حریم‌شکنی تو محیط کار شکل گرفته باشه حتماً به خاطر اینه که اون زن کمبودهای عاطفی و صمیمی از جانب همسرش داره."

تعادل کار - خانواده

اغلب زنان نگران این مسئله هستند که شغلشان به زندگی شخصی لطمه وارد، و یا خللی در آن ایجاد کند. بسیاری عنوان کردند که خستگی و تنش‌های شغل بر رابطه زناشویی اثرگذار است و اغلب عامل مشکلاتی در زندگی شخصی می‌شود. تعادل کار - خانواده شامل جدا کردن نقشهای شغلی از خانوادگی و کم‌رنگ شدن تأثیر مشکلات شغلی بر رابطه زناشویی است.

- تفکیک نقش‌های شغلی از خانوادگی

افراد باید بتوانند در نقشهای مناسب هر موقعیت قرار گیرند و در حالی که به بهترین شکل در قالب آن نقش درمی‌آیند، تداخلی بین نقشهای مختلف زندگی خود ایجاد نکنند و تعادل را بین مرزهای شغل و خانواده ایجاد کنند. این امر از طریق ارتباط سطحی با همکاران و درگیر نشدن در مسائل شخصی آنان: "من حدود ارتباط با همکارانم رو حدود ارتباط کاری می‌دونم؛ مثلاً اگر صحبتی فراتر از مسائل شغلی پیش بیاد من باهاش مشکل دارم" و هم‌چنین عدم انتقال مسائل شغلی به خانه: "سعی می‌کنم خودم رو کنترل کنم و مسائل محیط کار رو به منزل نبرم؛ چون شوهرم واقعا ناراحت میشه. خودم فهمیدم باید این مسائل رو بگذارم پشت در و برم." حاصل می‌شود. در این مورد افراد شرکت‌کننده عنوان کردند.

- کم‌رنگ شدن تأثیر مشکلات شغلی بر رابطه زناشویی

با رعایت حریمهای ارتباطی در محیط شغلی، افراد خستگی جسمی - روحی کمتری احساس می‌کنند؛ برای مثال یکی از شرکت‌کنندگان عنوان کرد: "عدم رعایت مرزها خیلی مشکلات زیادی برای من تو این مدت داشته. خودم از لحاظ روحی خیلی اذیت شدم و همسر می‌گفت میای خونه، ذهنت خسته ست" و این عاملی است که با رعایت آن، مردان از شاغل بودن همسر خود نیز احساس رضایت بیشتری می‌کنند. "باید خودم و حریمها رو نگه دارم؛ چون به زمانی به خاطر زیاده‌رویهای من، همسر به این نتیجه رسیده بود که من نباید برم سرکار". حصول این امر یکی از بزرگترین خواسته‌های زنان شاغل است که بر بیشتر جوانب زندگی آنان از جمله رابطه با همسر، فرزندان و دوستان و آشنایان اثرگذار است.

واکنشهای رفتاری معطوف به دیگران

افراد در راستای رعایت کردن حریمهای ارتباطی، راهبردهای مختلفی در پیش می‌گیرند که برخی رفتارهای سازش مدار، ناسازگارانه و یا تعهدگرایانه و اخلاقی است. در ادامه به بررسی بیشتر این واکنشها پرداخته می‌شود.

- رفتارهای سازش مدار

تعدادی از زنان، امنیت شغلی زیادی احساس نمی‌کردند و اظهار کردند به علت اینکه نگران از دست دادن شغل هستند و از خدشه‌دار شدن رابطه با همسرشان می‌ترسند، سعی می‌کنند در مقابل حریم‌شکنی‌های دیگران از باب صلح و آرامش درآیند. این بخش از واکنشها شامل سکوت "من مجبوم سکوت کنم؛ چون شوهر دارم و نمی‌خواهم قضیه کشدار شود"، شوخی و خنده "بعضی همکارام با شوخی و خنده تمومش می‌کنن و حتی میگن آقای فلانی شوخ‌طبعه، منظوری نداره یا مثلاً لفظ کلامش این طوره"، مدار و کنار آمدن "با همکارای جنس مخالفم کنار میام یا یجوری برخورد می‌کنم که مشکلی پیش نیاد"، بی‌توجهی "ترجیح میدم کاری کنم که حس کنه من نشنیدم، متوجه نشدم"، دامن زدن به مسئله "تو این ۱۹ سال خیلی وقتها طرف احساس صمیمیت کرده، چرت و پرت گفته و... ولی من سعی کردم بهش دامن نزنم"، است.

- رفتارهای ناسازگارانه

برخی افراد عنوان کردند که در موضع خود بسیار جدی هستند و تحمل حریم‌شکنی‌های دیگران را ندارند و واکنشهایی چون جدیت و خشونت "یکی دو مورد هم پیش اومده که برخوردیم خیلی جدی باشه و خشونت پیش بگیریم"، ترک شغل "خیلی‌ها اون محیط رو

ترک کردن و استعفادادن چون جو به اسم همه تموم شد، همه اومدیم مخصوصاً چند نفر که اون زمان مجرد بودیم. "ترک محیط «بعد دعوا شده بود، دوستم اومد از اتاق بیرون و صندلی رو پرت کرد و در رو کوبید به هم»، قطع رابط با فرد خاطی "اگر هم چیزی بینیم دیگه بعدش به طرف سلام هم نمی کنم. من کلا سلام علیک رو قطع می کنم"، پیگیری از طریق مراجع بالادست: "اگر حریم شکنی خیلی شدید یا زشت باشه حتما مسئولین و حراست رو هم خبر می کنم که بعدها در دسر دامن من رو هم نگیره"، پیش می گیرند.

زنان شاغل، نقش مدیر را در رعایت حریمهای ارتباطی بسیار برجسته و مبرهن می دانند: «یه آقایی بود میومد اینجا خیلی چشم چرونی می کرد، هر موقع میومد اینجا نگاهش فرق می کرد. نگاه با نگاه فرق داره. من به خانم بهجتی که اونموقع رئیس بود گفتم».

– رفتارهای تعهدگرایانه و اخلاقی

بعضی از شرکت کنندگان آن قدر به اخلاقیات و اعتقادات خود پایبند هستند که ترجیح می دهند راهبردهایی به کار گیرند تا فرد خاطی نیز به رعایت حریمها تشویق شود. راهبردهایی چون تلنگرزدن به فرد خاطی: "من فوری حرف رو عوض می کنم. سؤالی که اصلا مربوط به این قضایا نیست می پرسم. مثلاً میگم بچه‌ها با شوهرش رابطه‌اش چگونه؟ تا با این سؤال چند ثانیه فکرش منحرف بشه به سمت خانواده و تعهداتش." حفظ و رعایت اخلاقیات و دینداری "اگه واسه خودتون ارزش قائل شدید اجازه نمی دید کسی دست به جوهره وجودتون بزنه ولی اگه ارزش قائل نباشید برعکس می شود و دیگه دینداری رو کنار میذارید"، حفظ حریم و مرزسازی: "من متوجه شدم حتی بین شاگردهام و خودم هم باید حریم داشته باشم".

– آسیبهای ناشی از عدم رعایت حریمهای ارتباطی

بعد از اینکه شرکت کنندگان در مصاحبه، تعریفی از رعایت حریمهای ارتباطی ارائه کردند، عده‌ای ذکر کردند از نظر آنان حریم، درجات مختلفی دارد که عدم رعایت آن بر کیفیت روابط ناشویی آنان تأثیرات کم و بیش زیادی دارد؛ برای مثال شوخی اگر شوخی‌ها مضمون جنسی به خود گیرند، آسیبهای جدی بر تعاملات زناشویی بر جای می گذارد مثلاً "یکی از همکارام به شوخی گفت میای صیغه من بشی؟ این منو خیلی داغون کرد". آسیبهای ناشی از پایبند نبودن به مرزهای ارتباطی و اخلاقی در محیط شغلی به سه زیر مجموعه تقسیم می شود که شامل مشغله و نگرانیهای فکری، کاهش صمیمیت و صداقت زناشویی و فروپاشی تعهدات زناشویی است.

- مشغله و نگرانیهای فکری

زنان شاغلی که مورد مصاحبه قرار گرفتند، عنوان کردند که عدم رعایت حریمهای ارتباطی اغلب موجب نگرانیهایی در رابطه با همسرشان می شود. این مشغله و نگرانیها پیامدهایی چون ترس و اضطراب "هر روز با استرس از خونه بیرون میرم که اتفاقی نیفته، شوهرم فکر بدی بکنه یا فکر کنه من همیشه دارم با همکارام میگم و می خندم" پرخاشگری "بعد از این ماجرا من خیلی تو خونه پرخاشگری می کردم"، ناراحتی و غم "خیلی وقتها متوجه میشم شوهرم از ارتباط من با همکارام خیلی ناراحت میشه" را در رابطه زناشویی آنان پررنگتر می کند.

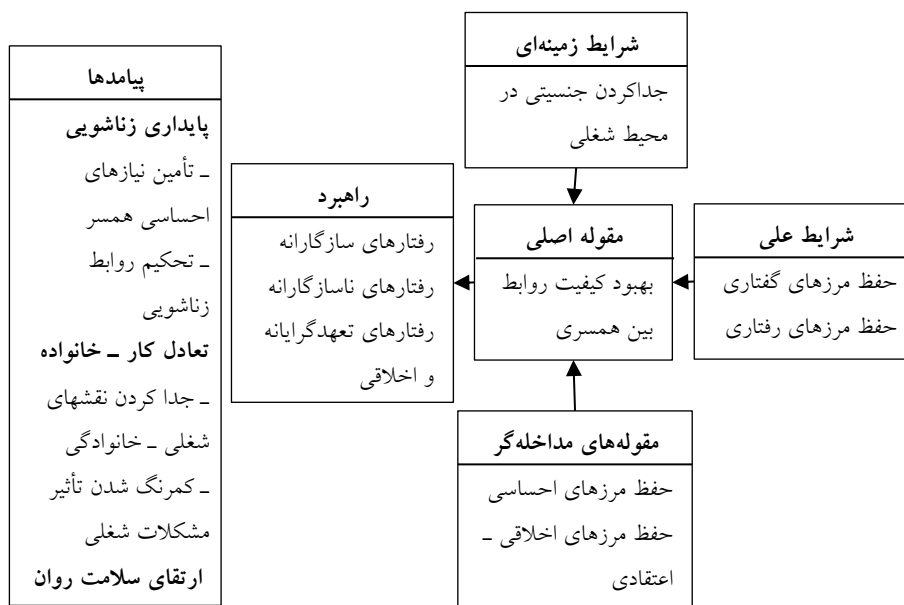
- کاهش صمیمیت و صداقت زناشویی

افرادی که برای روابط شغلی خود حد و مرزهایی در نظر نمی گیرند با مشکل بزرگی چون کاهش صمیمیت و صداقت در رابطه زوجی خود روبه رو می شوند که در درازمدت، عشق و علاقه بین زوج به آسیبهایی چون پنهانکاری تبدیل می شود: "من نمی گذارم شوهرم متوجه یکسری چیزها تو محیط کارم بشه. بموقع هم که متوجه بشه، میگم این اتفاق بدون قصد و منظور پیش اومده"، دروغگویی "شوهرم قشنگ میفهمه من خیلی وقتها دروغ میگم تا بهم شک نکنه"، تلافی و انتقام جویی "شوهرم هیچی نمیگه اما بعد زخم زبونهایی میزنه که می فهمم داره تلافی میکنه" و در نهایت دلزدگی زناشویی "اون از من زده شده میگه حالش ازم به هم می خوره" می گردد.

- افول اعتماد و فروپاشی تعهدات زناشویی

از فاجعه آمیزترین اتفاقاتی که می تواند در هر رابطه پدید آید، افول اعتماد و عدم تعهد به آن است. افراد زیادی از ترس مواردی چون بدبینی: "اگه یه نفر بخواد تو محیط کار یه رابطه صمیمانه برقرار کنه، همسرش فکر بدی در موردش میکنه و خودش هم زیر سؤال میره و بدبینی اتفاق می افته"، بی اعتمادی "بدترین چیزی که به وجود میاد بی اعتمادی تو رابطه است". افزایش کنترلگری "از همکارام دیدم کسایی رو که تحت کنترل شدید همسرشون قرار گرفتن". پیمان شکنی "مدیرمون با زنش مشکل داشت تو محیط کار یکی رو واسه خودش پیدا کرده بود" و در نهایت طلاق "دوست من سر همین قضیه بعد از ۱۶ سال طلاق گرفتن" در رعایت حریمهای اخلاقی سعی می کنند.

الگوی پارادایمی



الگوی نقش رعایت حریمهای ارتباطی در محیط شغلی بر کیفیت روابط بین زنان شاغل

در این بخش به توصیف الگوی پارادایمی نقش رعایت حریمهای ارتباطی بر بهبود کیفیت روابط زناشویی پرداخته می‌شود.

در این الگو، حفظ مرزهای گفتاری و رفتاری، شرایط علی در نظر گرفته شده است. مهمترین ابعاد ارتباطی افراد در زندگی در دو بعد گفتار و رفتار نمایان می‌شود و می‌تواند بر جنبه‌های مختلف تعاملات فرد از جمله زناشویی، مؤثر واقع شود. کلام و رفتار، بخش مهمی از ارتباطات میان فردی را به خود اختصاص می‌دهد. حریمهای گفتاری، حدود مرزهایی است که افراد هنگام صحبت کردن با دیگران به کار می‌گیرند. بیشتر شرکت کنندگان اظهار کردند که وقتی در نقشهای شغلی یا خانوادگی قرار دارند، طرز صحبت کردن متفاوتی در پیش می‌گیرند که این تفاوت شامل لحن و آهنگ، کاربرد واژه‌ها و محتوای سخن می‌شود. به اعتقاد زنان شاغل، افراد معدودی مهارتهای ایجاد رابطه مؤثر را دارا هستند که موجب تنش در روابط بین فردی و بین همسری می‌گردد؛ بنابراین، مهمترین و ابتدایی‌ترین ابعاد رابطه در گفتار و رفتار اجرا می‌شود.

هم‌چنین، جدا کردن جنسیتی، شرایط زمینه‌ای است. در زندگی سنتی با تقسیم کار براساس جنسیت، در هر وضعیتی، اداره کارهای خانگی به عهده زن پنداشته می‌شود. امروزه جدا کردن مشاغل بر حسب جنسیت و پذیرفتن تفاوت در تواناییهای زن و مرد، طرز تفکری است که در بیشتر مواقع بر ذهنیت خود زنان نیز اثر می‌گذارد و موجب دامن‌زدن بر تعارضات می‌شود. بیشتر مصاحبه‌کنندگان نسبت به این موضوع معترض بودند که چرا مجبور هستند در یک اتاق کوچک در کنار همکاران جنس مخالف مشغول به کار باشند. آنان مسائل گوناگونی حول این موضوع عنوان کردند؛ برای مثال یکی از شرکت‌کنندگان می‌گوید:

«یه موقع من خسته میشم و می‌خام سرمو بذارم رو میز یا یه چیزی بخورم وقتی با آقایان باشم، راحت نیستم بعد یه مدت می‌بینم آخه تا کی می‌توانم تحمل کنم؟ بعد یه مدت می‌بینی یه گوشه چیز انداختم و روش دراز کشیدم. آقا هم اونجا نشسته». زنان شاغل معتقد هستند که اگر محیط شغلی آنان با جنس مخالف ادغام شود، زمینه روابط غیراخلاقی و بستر مشکلات زناشویی فراهم خواهد شد. هم‌چنانکه که اگر جداسازی جنسیتی وجود داشته باشد، زمینه رعایت حریمها فراهم خواهد شد.

از جمله مقوله‌های مداخله‌گر نیز حفظ مرزهای احساسی و حفظ مرزهای اخلاقی - اعتقادی است. حرفه‌های مختلف بر حسب میزان حساسیت و وظیفه‌ای که در خدمت به جامعه دارند، دارای معیارهای اخلاقی متفاوت هستند. رعایت اخلاق این قدرت را برای فرد یا سازمان فراهم می‌کند که خود کنترل و بهبودگر باشند و توان سازمان را نیز در کسب‌وکار افزایش می‌دهد و جامعه را جایی سالمتر و آرامتر می‌سازد.

پدیده اصلی در این الگوی پارادایمیک، بهبود کیفیت روابط زناشویی است که کیفیت این تعاملات درباره مسائل شغلی زنان شاغل کاهش یا افزایش می‌یابد و افراد با به‌کارگیری راهبردهای گوناگون (سازگارانه، ناسازگارانه، تعهدگرایانه و اخلاقی) در رعایت حریمهای محیط شغلی سعی می‌کنند.

زنان شاغل اظهار کردند رعایت این حریمها در محیط شغلی، پیامدهایی چون پایداری زناشویی، تعادل کار - خانواده و ارتقای سلامت روان را برای آنان به همراه خواهد داشت و به ارتقای کیفیت روابط زناشویی کمک شایانی می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد، زنان شاغل اغلب تمایل دارند با افرادی کار کنند که به اصول اخلاقی پایبند باشند؛ زیرا کارکردن با این افراد بسیار لذت‌بخش است و موجب می‌شود افراد کمتر در مرزهای دیگران ورود پیدا کنند. روابط سالم و انسانی از ابعاد اخلاق کار است. کارکنانی که به اخلاق حرفه‌ای اعتقاد داشتند، اظهار کردند که حتی اگر محیط شغلی برای آنان خوشایند نباشد و دیگران در مرزهای آنان ورود پیدا کنند، پیش از پایان قرارداد حاضر به ترک شغل نیستند و سعی می‌کنند با دیگران مدارا کنند. این افراد اخلاق را شامل طیف گسترده‌ای از رفتارها می‌دانند؛ مثلاً استفاده نکردن از وسایل شخصی همکاران تا رعایت قوانین محیط شغلی به نحو احسن. بررسی قاسمی (۱۳۹۲) درباره ۲۰ گویه اخلاق کار نمایانگر این است که ۱۶ درصد از پاسخگویان، اخلاق کاری نسبتاً ضعیفی دارند و در مقابل ۳۰ درصد از اخلاق کاری خوب، و در این میان ۵۴ درصد در حد متوسطی از اخلاق کاری برخوردارند و در کل، هرچه میزان اخلاق کار کارکنان بهتر شود، کیفیت زندگی به طرف مثبت سیر می‌کند. افراد دوست دارند با افرادی کار کنند که به رعایت اخلاق حرفه‌ای متعهد باشند؛ اما تنها حدود ۳۰ درصد از کارکنان جامعه ایرانی، اخلاق کاری خوبی دارند و حدود نصف جمعیت شاغلان اخلاق کاری در حد متوسطی دارند.

پژوهشها درباره زوجین نشان می‌دهد که روابط افراد با همکاران بر روابط زناشویی آنان تأثیر مستقیمی دارد (نقل از هلمز و پاین، ۲۰۰۴). نتایج بیانگر این است که رعایت حریمهای ارتباطی در محیط شغلی، عاملی بر افزایش کیفیت روابط زناشویی زنان شاغل است و عدم رعایت حریمهای ارتباطی در محیط شغلی، باعث کاهش کیفیت روابط بین همسری زنان شاغل می‌شود. هم‌چنین به‌صورت رابطه‌ای دو سویه، کیفیت روابط زناشویی ضعیف عاملی است برای حریم‌شکنی و عدم رعایت مرزها در محیط شغلی و کیفیت روابط زناشویی خوب هم موجب افزایش تعهد افراد در محیط شغلی می‌شود. اغلب زنان شاغل عنوان کردند که مشکلات زناشویی عامل بزرگ حریم‌شکنی‌ها در محیط شغلی است. پژوهش پروکس، هلمز و پاین (۲۰۰۴) حاکی است که طرح مسائل زناشویی بین همکاران در درازمدت باعث کاهش کیفیت روابط زناشویی می‌شود.

طبق یافته‌های این پژوهش، یکی از نتایج رعایت حریمهای ارتباطی در محیط شغلی، پایداری زندگی زناشویی است که دارای دو شناسه محوری تحکیم روابط بین همسری و تأمین نیازهای احساسی همسر است. براساس نتایج پژوهش، گرایش زنان به اشتغال، روابط زن‌وشوهر و فرزندان

را دگرگون می‌سازد و اغلب زنان در تلاش هستند تا نیازهای عاطفی همسر خود را برطرف کنند تا بتوانند همواره شغل خود را حفظ کنند و متعاقباً نیازمند حمایت عاطفی همسر خود هستند که در صورت حصول این مهم، ثبات و پایداری زندگی زناشویی به دست می‌آید. هال بسن، ویلر و روسی (۲۰۱۲) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که پشتیبانی همسر به کاهش خستگی عاطفی در میان همسران و در نتیجه موجب رضایت زناشویی بین آنها منجر می‌شود. در پژوهش، زنان شاغلی که از زندگی زناشویی خویش رضایت داشتند، اظهار کردند که تمام تلاش خود را در راستای بهبود تعاملات زناشویی به کار می‌گیرند تا همسرشان احساس کمبود عاطفی نداشته باشد؛ هم‌چنین تحت تأثیر مشکلات محیط شغلی زن قرار نگیرد که خود موجب کاهش تعارض کار - خانواده می‌گردد. مافی (۱۳۸۴) در تحقیقی نشان داد که بین حمایت شوهر و تعارض نقش شغلی - خانه‌داری زن رابطه منفی وجود دارد؛ یعنی با افزایش میزان حمایت شوهر در خانه، تعارض نقش شغلی - خانه‌داری کاهش می‌یابد؛ به عبارتی همسر حامی می‌تواند مانند مانعی در برابر تعارض کار - خانواده باشد و تأثیرات منفی آن را به حداقل برساند.

از یافته‌های این پژوهش می‌توان به اهمیت سطح روابط با همکاران اشاره کرد؛ بدین معنا که اگر روابط افراد با همکاران در خارج از فضای شغلی در حد بسیار سطحی و ابتدایی حفظ شود، کیفیت روابط زناشویی افزایش می‌یابد به طوری که کارکنان در فضاهای گوناگون مثل فضای مجازی، تماس یا پیامکهای غیرکاری، مهمانیها و... با همکاران ادغام نشود و مرزهای خود را در حد متناسبی جدا کند. اگر افراد این حدود مرزها را بخوبی ادغام یا جدا کنند، دچار ابهام نقش نخواهند شد و در ادامه تأثیر مشکلات شغلی بر خانواده کم‌رنگتر خواهد شد.

از دیگر نتایج این پژوهش این بود که تعادل کار - خانواده از پیامدهای رعایت حریمهای ارتباطی در محیط شغلی است. مهمترین عنصر در ایجاد تعادل، توان مرزبندی بین نقشهای شغلی - خانوادگی و عدم انتقال مسائل کاری به منزل است. تداخل مسائل کار با خانواده و ابهام نقش باعث می‌شود که فشارها و الزامات محیط کار در عملکرد و مسئولیتهای خانوادگی فرد اختلال ایجاد شود و شکلی از تعارض بین نقشهاست که در آن فشارهای حاصل از نقشهای کاری و خانوادگی از برخی جهات ناهم‌ساز است؛ به این معنا که مشارکت در نقشهای دیگر دشوار می‌شود (آیکان، زینپ و اسکین، ۲۰۰۵). افرادی که در مصاحبه شرکت کردند و از زندگی زناشویی خود رضایت داشتند، عنوان کردند زمانی که از سر کار به منزل برمی‌گردند، نهایت تلاش خود را به کار می‌گیرند تا اندک مسئله‌ای از محیط شغلی به خانه انتقال ندهند و مرزهای این دو حیطه را از

یکدیگر جدا می‌سازند؛ زیرا هرچه بیشتر اتفاقات، صحبت‌ها، شوخی‌ها، تنش‌ها و... را به خانه انتقال دهند، متعاقباً مشکلات زناشویی آنان نیز افزایش پیدا می‌کند؛ برای مثال؛ اغلب زنان بر اثر تجربه دریافتند که حتی اگر حریم‌شکنی (شوخیهای نامتناسب، تماس و پیامکهای نامتعارف و...) در محیط شغلی رخ داد، نباید آن را برای همسر خود بازگو کنند. آنان اظهار کردند در مواقعی که حریم‌شکنی اتفاق می‌افتد در رابطه با همسر تعارضات بسیاری رخ می‌دهد؛ برای مثال حریم‌شکنی در محیط شغلی موجب آسیبهایی همچون پنهانکاری، دروغ‌گویی، دلخوری، مقایسه‌گری منفی همسر با دیگران، بدبینی، سوءظن و بی‌اعتمادی، افزایش کنترل‌گری، تلافی و انتقام‌جویی، پیمان‌شکنی و طلاق می‌شود.

آسیبهای ناشی از عدم رعایت حریمهای ارتباطی در محیط شغلی تنها به رابطه با همسر معطوف نیست و گاهی این آسیبها به شغل فرد وابسته می‌شود و پیامدهایی چون به کارگیری راهبردهای ناسازگارانه در مقابل همکاران، پیگیری از طریق مراجع بالادست، طرد رابطه با فرد خاطی و ترک شغل را در پی خواهد داشت.

طبق یافته‌های این پژوهش، انتقال مسائل کاری به منزل باعث ایجاد دغدغه و مشغله‌های فکری، کاهش صمیمیت و صداقت زناشویی، افول اعتماد و فروپاشی زندگی زوجین می‌شود. زنانی که از زندگی زناشویی خود رضایت چندانی نداشتند، عدم حفظ حریمهای ارتباطی با همکاران را در کاهش کیفیت روابط زناشویی خود مؤثر دیدند. یکی از افراد شرکت‌کننده، عنوان کرد که دوست دارد در محیط شغلی با همکاران شوخی، و با آنان روابط صمیمانه برقرار کند؛ اما مجبور است در این باره برای همسر خود توضیحی ندهد؛ چون باعث ناراحتی وی می‌شود. شخص دیگری اظهار کرد، دائماً با همسرش در مورد طرز پوشش و آرایش اختلاف دارد و هر روز با ترس و اضطراب سر کار می‌رود و نگران بی‌اعتمادی و بدبینی همسرش است. وی علت این مشکلات را عدم پابندی خودش به حریمهای ارتباطی در محیط شغلی می‌داند. براساس یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که رعایت حریمهای ارتباطی در محیط شغلی در نهایت به پایداری زناشویی، تعادل کار - خانواده و ارتقای سلامت روان در ازدواج منتهی می‌شود.

براساس نتایج پژوهش، رضایت از کیفیت روابط زناشویی و شغل ارتباط مستقیم دارد و در نتیجه سلامت روان نیز عاملی است که مستقیماً تحت تأثیر شغل و کیفیت روابط بین همسری قرار می‌گیرد. در تبیین نتایج پژوهش می‌توان به این نکات اشاره کرد: آسیب‌پذیری زنان شاغل در مقابل تنش‌ها و مشکلات مختلف شغلی همچون شکسته‌شدن حریمهای ارتباطی آنان توسط

همکاران، باعث درهم ریختن سلامت روانشناختی آنان می‌شود. در نتیجه این آسیب‌پذیری و بالطبع سلامت روان ضعیف، کیفیت روابط زناشویی نیز کاهش می‌یابد و می‌توان گفت سلامت روان حاصل شده از محیط شغلی با کیفیت روابط زناشویی زنان شاغل تأثیر مهم و ارتباط تنگاتنگی دارد. در همین راستا، پژوهش علیپور، رحیمی و زارع (۱۳۹۲) نشان داد که بین سلامت روان و رضایت زناشویی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارتی، هر چقدر سلامت روان متأهلان افزایش پیدا کند، افزایش رضایت زناشویی آنان را در پی دارد و می‌توان سلامت روان را عامل مؤثری در پیش‌بینی رضایت زناشویی در نظر گرفت. پژوهش عرب رضی، عزیزی و مرادی (۱۳۹۳)، حاکی است که بین سلامت روان و عملکرد شغلی با ویژگیهای شخصیتی کارکنان وظیفه رابطه معناداری وجود دارد.

طبق نتایج این پژوهش، انواع راهبردهایی که افراد برای حفظ حریمهای ارتباطی در محیط شغلی خویش به کار می‌گیرند به سه دسته کلی تقسیم می‌شود: رفتارهای سازش‌مدار، رفتارهای ناسازگارانه، رفتارهای تعهدگرایانه و اخلاقی. اغلب زنان شاغلی که مورد مصاحبه قرار گرفتند، عنوان کردند؛ به علت اینکه دوست ندارند شغل خود را از دست بدهند و یا از ترس بی‌آبروشدن و ایجاد مشکل برای زندگی زناشویی، مجبور هستند راهبردهای سازگارانه‌ای در پیش گیرند تا بتوانند چندین سال بدون هیچ دردسر و مشکلی در کنار همکاران خود، کار کنند. در این راستا اغلب زنان هنگام حریم‌شکنی‌ها ترجیح می‌دهند سکوت یا بی‌توجهی پیش گیرند تا مسئله ادامه پیدا نکند.

از دیگر نتایج پژوهش این است که حریم‌شکنی‌ها در محیط شغلی از جمله موارد عامل فشارهای روانی به افراد است و پیامدهایی چون ترک شغل، ترک محیط، قطع رابطه با فرد خاطی و پیگیری از طریق مراجع بالادست را در پی دارد. بروز فشارهای شغلی از جمله عواملی است که می‌تواند سلامت عمومی نیروی انسانی را به مخاطره اندازد. همسو با این نتایج، تحقیقات چاکرابورتی (۲۰۱۵) بیانگر این است که اغلب زنان به دلیل ترس از بی‌آبروشدن، واکنش ناسازگارانه‌ای در پیش می‌گیرند.

تعدادی از شرکت‌کنندگان در مصاحبه عنوان کردند که از روشهای اخلاقی برای برخورد با حریم‌شکنی‌های همکاران استفاده می‌کنند. آنان اعتقاد دارند که اگر هیچ واکنشی به فرد خاطی نشان ندهند و در عوض خودشان به حفظ مرزسازی و رعایت حجاب و دینداری معتقد باشند، نتیجه بهتری کسب خواهند کرد. این گروه افراد، که در اقلیت کارکنان قرار دارند، خودکترلی،

خودسازی و احترام به حد و مرز دیگران را مهمترین عنصر در حفظ حریمهای ارتباطی و بهترین راهبرد در مقابل حریم شکنی‌ها می‌دانند.

در پژوهش، پدیده اصلی بهبود کیفیت روابط بین همسری است که در الگوی ارائه شده، حفظ مرزهای گفتاری و حفظ مرزهای رفتاری به‌عنوان شرایط علی مطرح شده است. همچنین، جداسازی جنسیتی در محیط شغلی به‌عنوان شرایط زمینه‌ای در نظر گرفته شده و حفظ مرزهای احساسی و حفظ مرزهای اخلاقی - اعتقادی نیز از جمله مقوله‌های مداخله‌گر است که در ادامه به بررسی هر کدام از این یافته‌ها پرداخته می‌شود؛ سپس راهبردهای افراد در راستای بهبود کیفیت روابط زناشویی و پیامدهای آن بررسی می‌شود.

براساس یافته‌های پژوهش فعلی، حفظ مرزهای گفتاری و رفتاری در محیط شغلی از جمله شرایط علی است. «گفتار» و «رفتار» مهمترین عنصر ارتباطی انسانها با یکدیگر است. طبق سخنان زنان شاغل، اگر افراد مرزهای گفتاری و رفتاری را در محیط شغلی و در ارتباط با همکاران خویش رعایت کنند و در مرزهای دیگران داخل نشوند، کیفیت روابط زناشویی آنان نیز ارتقا می‌یابد. بارزترین این حد و حریمها در گفتار و رفتار افراد در ارتباط با دیگران ظاهر می‌شود و شامل طیف گسترده‌ای است که پایبندی به هر کدام از این حریمها، مهم، و نقش آن در افزایش رضایت شغلی افراد، انکارناشدنی است. این بعد مهمترین پیش‌بینی‌کننده تداوم، پایداری، ثبات و بهبود کیفیت زناشویی تلقی می‌شود و پایبندی به این حریمها با کیفیت روابط زناشویی رابطه مستقیم و مثبت دارد. در واقع، کیفیت روابط زناشویی و رضایت از شغل به یکدیگر وابسته است و اگر رضایت افراد از محیط شغلی افزایش یابد، کیفیت زندگی زناشویی نیز بهبود می‌یابد (راجر و می^۱، ۲۰۰۳).

در پژوهش، جداسازی جنسیتی به‌عنوان عامل زمینه‌ساز در بهبود کیفیت روابط بین همسری مطرح شده است. طبق یافته‌ها، جداسازی جنسیتی زن و مرد در اتاق کار، مأموریتها، نوبتهای کاری و سالن غذاخوری و استراحتگاه، باعث می‌شود زنان محیط ایمن‌تری را تجربه کنند و زمینه روابط غیراخلاقی و ناسالم یا حریم شکنی‌ها فراهم نشود و در نتیجه در زندگی زناشویی خللی پیش نیاید. اغلب زنان اظهار کردند جداسازی جنسیتی عامل رعایت حریمهای ارتباطی است که این مهم به بهبود کیفیت زناشویی کمک شایانی می‌کند. شرکت‌کنندگان در این پژوهش اظهار کردند که

اگر چه کار کردن در کنار جنس مخالف لذت بخش است، جداسازی جنسیتی موجب می شود آنان آرامش بیشتری داشته باشند و کمتر معذب شوند.

حفظ مرزهای احساسی و حفظ مرزهای اخلاقی - اعتقادی از جمله شرایط مداخله گر است. طبق یافته های این پژوهش، کنترل احساسات و پایبندی به اخلاقیات و اعتقادات عوامل درونی و پنهانی است که افراد را به تعیین مرزهای مشخصی در محیط شغلی وادار می کند. معمولاً افراد معتقد به اخلاقیات و دین، در برخورد با دیگران بسیار محتاط عمل می کنند؛ برای مثال، زنان مذهبی که مورد مصاحبه قرار گرفتند، اظهار کردند هر روز صبح با یاد ائمه از منزل به سمت محیط کار حرکت، و دائماً به خود یادآوری می کنند که چه کسی هستند و برای چه هدفی اینجا هستند و مطابق با اخلاقیات به خانواده و جامعه خود متعهد هستند؛ بنابراین، مرزهای احساسی و اخلاقی - اعتقادی، عوامل درونی و مداخله گری است که افراد را به رعایت حد و مرزها مقید می کند و در پی آن با رعایت این حریمها، کیفیت روابط زناشویی افزایش خواهد یافت. براساس یافته های این پژوهش، افراد در راستای بهبود کیفیت روابط زناشویی خود، راهبردهای گوناگونی در محیط شغلی به کار می گیرند که اصولاً بر مبنای راهبردهای منفعلانه یا سازگارانه، ناسازگارانه، تعهدی و اخلاقی است. هر کس مطابق با پیشفرضهای ذهنی، شخصیت و تجربیاتی که در گذشته به دست آورده است، راهبردهای گوناگونی پیش می گیرد تا از مرزها و حریمهای خود حفاظت کند. افراد با به کارگیری این راهبردها در درجه اول رعایت مرزهای ارتباطی را در محیط شغلی ممکن، و آسان می کنند و در درجه دوم، پیامدهای مثبتی در راستای ارتقای کیفیت زناشویی خود به دست می آورند که در درازمدت به پایداری زناشویی، تعادل کار - خانواده و ارتقای سلامت روان آنان منجر می شود.

محدودیت های پژوهش

این پژوهش با روش کیفی انجام شده است؛ در نتیجه محدودیت های روش کیفی از جمله غیرممکن بودن حذف سوگیری مشاهده گر، عدم کنترل اعتبار نتیجه گیری محقق و عدم امکان تعمیم پذیری بر آن وارد است و نتایج باید با احتیاط در نظر گرفته شود.

پیشنهاد های پژوهشی

- به پژوهشگرانی که قصد دارند در زمینه کیفیت روابط زناشویی و حریمهای ارتباطی تحقیق کنند، پیشنهاد می شود علاوه بر مصاحبه دقیق به شیوه پرسشنامه نیز کیفیت روابط زوجین را

ارزیابی کنند.

- پیشنهاد می‌شود همین پژوهش با جامعه مردان نیز صورت گیرد و نتایج با نتایج این پژوهش مقایسه شود.

- تحقیق مشابه با حجم بیشتری انجام شود تا نتایج آن قابل تعمیم باشد.

پیشنهاد کاربردی

- از یافته‌های پژوهش این است که روابط سالم در محیط کار بر کیفیت روابط بین همسری کارکنان زن تأثیر مستقیم و مثبت دارد و مسئولان باید زمینه روابط غیراخلاقی و حریم‌شکنی‌ها را در محیط کار کاهش دهند و برنامه‌ریزی به گونه‌ای باشد که تنش بین نیروها به حداقل برسد.

- برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارمندان در زمینه اخلاق حرفه‌ای، مدیریت فردی و آموزش رفتارهای شغلی از جمله مواردی است که می‌توان از آن طریق حس آرامش و امنیت را در محیط شغلی اجرا کرد.

- جداسازی جنسیتی در محیط شغلی به معنای جداسازی اتاق کار زن و مرد، جداسازی فضای استراحت و سالن غذاخوری، جداسازی نوبت‌های کاری از جمله مواردی است که بسیاری از زنان شاغل بدان راغب هستند و موجب کاهش روابط غیراخلاقی و حریم‌شکنی‌ها در محیط شغلی می‌شود.

- تشویق کارکنان به پوشش فرم رسمی یا اداری، هم‌چنین رعایت حجاب و ظاهر متناسب با محیط شغلی از مسائل مهمی است که مدیران و مسئولان باید مورد توجه قرار دهند و حد و مرزهایی برای کارمندان تعیین کنند.

منابع

استراوس، انسلم و کوربین، جولیت (۱۹۹۰)، مبانی پژوهش کیفی، فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای، ترجمه ابراهیم افشار (۱۳۹۴)، تهران: نشر نی.

تبریزی، مصطفی و همکاران (۱۳۹۱)، فرهنگ توصیفی خانواده و خانواده‌درمانی، تهران: فراوان.

سالاری‌فر، محمدرضا (۱۳۸۱)، مرزها در خانواده از دیدگاه اسلام و مکتب ساخت نگر، حوزه و دانشگاه، ش ۸ (۳۱): ۱۲۶ - ۱۵۲.

خجسته‌مهر، رضا؛ کوچکی، رحیم و رجبی، غلامرضا (۱۳۹۱)، نقش واسطه‌ای اسنادهای ارتباطی و راهبردهای

حل تعارض غیرسازنده در رابطه بین سبک‌های دلبستگی و کیفیت زناشویی. روانشناسی معاصر. ش ۷ (۲): ۳

- رشیدپور، مجید (۱۳۷۳)، **تعادل و استحکام خانواده**، تهران: اطلاعات.
- رضایی‌پور، افسر؛ تقی‌زاده، زیبا؛ فقیه‌زاده، سقراط و ایازی، آریتا (۱۳۸۲)، بررسی میزان رضایتمندی از روابط زناشویی در زنان مراجعه‌کننده به مراکز بهداشتی درمانی شهر اراک، **مجله حیات**، ۹ (۱۹).
- رحمانی، کبری؛ توفیقی، بهمن و بحرانی، محمدرضا (۱۳۹۶)، مقایسه رضایت زناشویی، کیفیت زندگی، بهزیستی روانشناختی و تاب‌آوری روانی زنان شاغل فرهنگی، شاغل غیرفرهنگی و زنان خانه‌دار شهر بوشهر، **مجله پیشرفتهای نوین در علوم رفتاری**، ش ۲ (۱۱): ۳۸ - ۵۴.
- فتح‌الله‌زاده، نوشین؛ میرصفی‌فرد، لیلاالسادات؛ کاظمی، مهناز؛ سعادت، نادره و نوابی‌نژاد، شکوه (۱۳۹۶)، اثربخشی غنی‌سازی زندگی زناشویی بر اساس نظریه انتخاب بر کیفیت روابط زناشویی و صمیمیت زوج‌ها، **روانشناسی کاربردی**، ش ۳ (۴۳): ۱۳۷۲ - ۳۵۳.
- لطف‌آبادی، حسین (۱۳۸۸)، **روش‌شناسی پژوهش در روانشناسی و علوم تربیتی**، تهران: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- مؤمنی‌راد، اکبر؛ علی‌آبادی، خدیجه؛ فردانش، هاشم و مزینی، ناصر (۱۳۹۲)، تحلیل محتوای کیفی در آیین پژوهش: ماهیت، مراحل و اعتبار نتایج، **فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی**، ش ۴ (۱۴): ۲۲۲ - ۱۸۷.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۹۱)، **راهنمای عملی پژوهش کیفی**، تهران: سمت.

- Allen, T. D., Cho. E. & Mier.L. (2014). "Work-family boundary dynamics". *Annual Review of Organizational psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99-121.
- Allen, T.D. & Lillian T.E. Eby (2017). *the oxford handbook of work and family*. New York: Oxford university press.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate. M (2000). "All in a day's work: Boundaries and micro role transitions". *Academy of management Review*, 25, 472-491.
- Bac. M (2017). "Wages, performance and harassment". *Journal of Economic Behavior & organization*. 145. 232-248.
- Biddle, B.J (1986). "Recent developments in role theory". *Annual. Rev. Social*. 12, 67-92.
- Boyd, c (2010). "The Debate over the Prohibition of Romance in the Workplace". *Journal of Business Ethics*. 97. 325- 338.
- Budden.M. Lea, Birks & Bagley (2017). " Australian nursing students' experience of bullying and/or harassment during clinical placement". *Journal of Collegian* 24, 125-133.
- Carlson, D.S & Kacmar, K.M (2000). "Work-family conflict in the organisation: Do life role values make a difference?". *Journal of Management*, 26, 1031-1054.
- Chakraborty, anirban Mukherjee, Swapnika Reddy Rachapalli & Saha (2018). "Stigma of sexual violence and women's decision to work". *Journal of World Development* .103. 226-238.
- Carr, Deborah & W. Springer (2010). "Advances in Families and Health Research in the 21st Century". *Journal of Marriage and Family* 72(3): 743-761.
- Cetinkaya, Semanur Kodan & Basaran Gencdogan (2014). "The relationship between marital quality, attitudes toward gender roles and life satisfaction among the married individuals". *Psychology, Society & Education*. 6(2) 49-112.
- Dargahi.sh, Rezaiee Ahvanuiee M.MSC, Ghasemi Jobaneh & Khorasani, AH (2017). "The effect of relationship enhancement approach training on job stress and quality of marital relationship among municipality staff". *Journal of Johe*. 6(4). 423-471.

- Fawole, O. A & Isiaq, A.A (2017). "Job Stress and Marital Quality among Married Women Bankers in Lorin Metropolis". *Bangladesh e-Journal of Sociology*.14(2). 325-456.
- Gong, M (2007). "Does status in consistency matter for marital quality?". *Journal of family Issues*. 28(3).1582-1610.
- Goodarzi-Moazemi, Rantanen, Nurmi, Mauno & Saija (2015). "Work-Family Boundary Management Profiles in Two Finnish Samples: A Person-oriented Approach". *International Journal of Business Administration*. 6 (6), 12-25.
- Greenhaus, JH & Beutell, N.J (1985). "Sources and conflict between work and family roles". *Acad.Manag.* 10.76-88.
- Grover, S.L. & Crooker, K.J (2006). "Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents". *Personnel Psychology*, 48, 271-288.
- Grzywacz, J (2016). Work, family, and employee health. In A. Tammy, & Leby (Eds.). *The Oxford handbook work and family*, London, England: Oxford University Press.
- 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". *Journal of Organisation Behav.* 33:597-615.
- Hughes, D., Galinsky, E., & Morris, A (2013). "effects of job characteristics on marital quality". *Journal of marriage and the family*. 54(1).31-42.
- Hutagalung & Ishak (2012). Sexual harassment: "A Predictor to job satisfaction and work stress among women employees". *Journal of Social and Behavioral Sciences*. 65. 723-730.
- Koonce, Hongjian Cao, Nicole Heilbron, Martha, & J. Cox (2018). *Marital Relationship and Early Development (MA)*. The University of North Carolina.
- Kuroki & Masanori (2012). "Opposite-sex coworkers and Marital infidelity". *Journal of Economic Letters*. 118. 71-73.
- Matthews, Conger & Wickrama (1996). "Work-Family Conflict and Marital Quality: Mediating Processes". *Journal of social Psychology Quartly.* .59(1). 62-79.
- Minuchin & Fishman, H.C (1981). *Family therapy techniques*. MA: Harvard University Press Cambridge.
- Okechukwu B.I, & Udedibie (2012). "Role of couple types, Marital quality, and job status in work-family conflict among married mothers". *University of Nigeria, Nsukka*.
- Perlow, L. A (1999). The time famine: Toward a sociology of work time. *Administrative Science Quarterly*, 44(1), 57-83.
- Powell, N. Gary, & Sharon Foley (1998). "Something to Talk About: Romantic Relationships in Organizational setting". *Journal of Management*. 24(1). 421-448.
- Proulx, Helms & Payne (2004). "Wives domain-specific Marriage work with friends and spouses: Links to Marital Quality". *Family Relations*. 53. 393-404.
- Quinn, R (1977). Coping with cupid: "The formation, impact, and management of romantic relationships in organizations". *Administrative Science Quarterly*, 22(1) 30-45. (Quinn 1997)
- Rothausen, T. J (1999). "Family in organizational research: a review and comparison of definitions and measures". *Journal of Organizational Behavior*. 20(6), 817-836.
- Slatcher & Shoebi (2016). "Protective Processes Underlying the Links between Marital Quality and Physical Health". *Current Opinion in Psychology*. 13: 148-152.
- Taylor & Robin Hardin (2017). "A gap in the sport management curriculum: An analysis of sexual harassment and sexual assault education in the United States". *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education* 20. 65-75.
- Wepfer, G. Arian & Allen, Tammy D (2017). "Work-Life Boundaries and Well-Being: Does Work-to-life Integration Impair Well-Being through Lack of Recovery?". *Journal of Business and Psychology*. 33 (6). 727-740.