

رضایتمندی زناشویی، رضایتمندی شغلی و نیرومندی «من» در نیروهای نظامی: بررسی نقش متغیرهای واسطه‌ای

Marital satisfaction, job satisfaction and ego strength in military forces: The investigation role of moderator variables

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱/۲۰

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۰/۲۹

Kachooei M.MSc[✉], Fathi Ashtiani A.PhD

محسن کچویی[✉]، علی فتحی آشتیانی^۱

Abstract

Introduction: The aim of the present research was to investigate the moderator role of ego "strength" in relationship between job satisfaction and couple satisfaction.

Method: This descriptive-correlating study performed on totally 330 military staff. For collecting data, questionnaires of Ego strength, ENRICH Couple Scale & Job Descriptive Index were applied. Data was analyzed by using Pearson correlation coefficient for significant of relations and also regression analysis was used for investigating role of moderator variables.

Results: The findings indicated that there is a positive & significant relationship between Ego Strength, couple satisfaction and job satisfaction ($P < 0.01$). Also, Ego strength moderated between couple satisfaction and job satisfaction.

Discussion: This study shows that personal and job factors are effective in couple satisfaction. And participants with high scores in Ego strength have higher satisfaction in couple life and job situation.

Keywords: Couple satisfaction, Job satisfaction, Ego strength, Military forces

چکیده

مقدمه: هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای نیرومندی «من» در رابطه بین رضایتمندی زناشویی و رضایتمندی شغلی بود.

روش: این مطالعه توصیفی-همبستگی بر روی مجموعاً ۳۳۰ نفر از کارکنان نظامی انجام شد. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه نیرومندی «من»، پرسشنامه رضایت زوجی و پرسشنامه رضایتمندی شغلی بود. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین معنادار بودن رابطه‌ها و همچنین تحلیل رگرسیون به منظور بررسی نقش متغیرهای واسطه‌ای استفاده شد.

نتایج: نتایج نشان داد که بین نیرومندی «من»، رضایت زوجی و رضایتمندی شغلی رابطه مثبت معنادار ($P < 0.01$) وجود دارد و نیرومندی «من» در رابطه رضایت زوجی و رضایتمندی شغلی نقش واسطه دارد.

بحث: این پژوهش نشان می‌دهد عوامل شخصیتی و شغلی در رضایت زوجی موثرند و افراد با نیرومندی «من» بالا در زندگی زوجی و محیط کاری احساس رضایت بیشتری می‌نمایند.

کلیدواژه‌ها: رضایت زوجی، رضایتمندی شغلی، نیرومندی «من»، نیروهای نظامی

✉ **Corresponding Author:** Department of Psychology
Humanities Faculty, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran
E-mail: kachooei.m@gmail.com

✉ گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
۱- مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران

مقدمه

ازدواج در جامعه‌ی متغیر امروزی یک پدیده پیچیده است. انسان‌ها به دلایل مختلفی ازدواج می‌کنند. تمایلات جنسی، عشق، امنیت اقتصادی، محافظت، امنیت عاطفی، احساس آرامش و فرار از تنهایی، تعدادی از عوامل هستند که باعث گرایش به ازدواج می‌شوند (جانتیوس^۱، ۲۰۰۴). در واقع، ازدواج موفق و شروع رابطه‌ی زناشویی قادر است بسیاری از نیازهای روانی و جسمی را در یک محیط امن برآورده سازد و تاثیر به سزایی بر سلامت و بهداشت روانی افراد، داشته باشد (نورانی‌پور، بشارت، و یوسفی، ۱۳۸۶).

یکی از مفاهیم رایج برای نشان دادن میزان شادی و پایداری رابطه زناشویی، مفهوم رضایت زناشویی^۲ است. در واقع، رضایت زناشویی یک ارزیابی کلی از وضع فعلی ارتباط را ارائه می‌دهد. برای افزایش رضایت زناشویی تلاش‌های علمی فراوانی صورت گرفته است. رضایت زناشویی انطباق بین وضعیت موجود با وضعیت مورد انتظار در بین زوجین است. رضایت زناشویی وقتی وجود دارد که وضعیت موجود در روابط زناشویی با وضعیت مورد انتظار منطبق باشد (نیکولز، پس-نیکولز، بکور، نیپر^۳، ۲۰۰۰). اولسون^۴ (۲۰۰۰) به طور کلی سه زمینه را برای رضایت‌مندی مطرح می‌کند. این محیط‌ها با یکدیگر وابسته‌اند و تداخل دارند. این سه حیطه عبارت‌اند از: ۱- رضایت افراد از ازدواجشان ۲- رضایت از زندگی خانوادگی^۳ - رضایت کلی از زندگی. درحالی‌که شرایط متعددی لازمه ایجاد و تداوم رابطه مطلوب می‌باشد. از دیدگاه برادبوری، فینچام، بیچ^۵ (۲۰۰۰)، عوامل موثر در رضایت‌مندی زناشویی به دو دسته تقسیم می‌شوند:

۱- فرایندهای میان فردی که بین زوجین اتفاق می‌افتند شامل شناخت، عاطفه، فیزیولوژی، الگوهای رفتاری، حمایت اجتماعی و خشونت، محیطی که زوجین در آن زندگی می‌کنند شامل خرده محیط‌ها و کلان محیط‌ها مثل حضور فرزندان، استرس‌های زندگی، عوامل شغلی، اقتصاد. ۲- محیطی که زوجین در آن زندگی می‌کنند.

به طور خلاصه پژوهشگران عوامل زیر را در رضایت‌مندی زناشویی موثر می‌دانند: شخصیت،

عوامل شناختی، هیجانی، عاطفی، فیزیولوژیکی، الگوهای رفتاری، حمایت اجتماعی، خشونت، وجود فرزند، استرس، مهارت‌های ارتباطی، رابطه جنسی و ... به اعتقاد بسیاری، عوامل اقتصادی- شغلی از مهم‌ترین تعیین‌کننده‌های رضایت زناشویی هستند. وضعیت اشتغال زوجین و مسائل مرتبط با آن را می‌توان تحت عنوان رضایت شغلی مورد بررسی قرار داد. رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است و ترکیبی از عوامل گوناگون سبب احساس رضایت فرد شاغل از شغلش می‌شود. کیفیت عامل‌های گوناگون از قبیل؛ رابطه با سرپرست و همکاران، ارتقا در سازمان، ماهیت کار، حقوق و مزایا، باعث می‌شود که فرد از شغلش احساس رضایت یا عدم رضایت کند (شفیع آبادی، ۱۳۸۶).

بین مشکلات در محیط کار با مشکلات در محیط خانه همبستگی مثبت وجود دارد (گرین‌هاوس^۶، ۱۹۸۸). بالا رفتن مشکلات و اختلافات زناشویی به گونه‌ای معنادار رضایت شغلی^۷ را کم می‌کند و افزایش رضایت زناشویی با افزایش معنادار رضایت شغلی همراه است (راجرز و می^۸، ۲۰۰۳). اما به نظر می‌رسد بلوغ شخصی و توانایی سازگاری فرد بتواند در این رابطه نقش تعدیل‌کننده‌ای داشته باشد. اصطلاح نیرومندی «من»^۹ به آمیزه‌ای از توانمندی‌های درون روانی اطلاق می‌شود که افراد در تعاملات خود با دیگران و محیط اجتماعی‌شان آن را نشان می‌دهند؛ یا توانایی فرد است برای برقراری تعادلی پایدار و موثر بین تکانه‌های درونی و واقعیتی که در بیرون فرد وجود دارد (مارکستروم و مارشال^{۱۰}، ۲۰۰۷). به نظر می‌رسد، نیرومندی «من» در رابطه بین رضایت‌مندی زناشویی و رضایت شغلی نقش تعدیل‌کننده داشته و چنانچه فرد از نیرومندی «من» بالا برخوردار باشد در محیط کاری و زناشویی احساس رضایت بیشتری خواهد نمود.

بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی نقش تعدیل‌کننده نیرومندی «من» در رابطه رضایت‌مندی زناشویی و شغلی است.

روش

جامعه آماری این پژوهش عبارت است از کارکنان یک واحد نظامی که در زمستان سال ۱۳۹۰ مشغول به خدمت بودند و از بین این افراد ۳۵۰ نفر با توجه به ماهیت پژوهش و جدول حجم نمونه، با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای به عنوان گروه نمونه انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری اطلاعات، تعداد ۲۰ پرسشنامه به علت مخدوش بودن یا نداشتن ملاک‌های ورود، حذف گردیدند. برای ورود به گروه نمونه لازم بود معیارهای ورود و خروج مورد بررسی قرار گیرند. بر این اساس مرد بودن، تحصیلات بالاتر از دیپلم، عدم سابقه سوء‌مصرف مواد، عدم ابتلا به بیماری‌های جسمانی و روانی، حداقل سه سال سابقه ازدواج، داشتن فرزند، به عنوان ملاک‌های گروه نمونه مشخص گردید. بر اساس آن تعداد گروه نمونه پژوهش به ۳۳۰ نفر تغییر یافت. ویژگی‌های جمعیت‌شناسی آزمودنی‌ها از قبیل سن، مدت ازدواج، مدت اشتغال، تعداد فرزندان، مدرک تحصیلی، سابقه بیماری جسمانی و روانی مورد بررسی قرار گرفت.

مقیاس رضایت زناشویی اینریچ: این پرسشنامه به عنوان یک ابزار تحقیق معتبر در تحقیقات بالینی متعددی مورد استفاده قرار گرفته است و نسبت به تغییراتی که در خانواده به وجود می‌آید حساس است. هر یک از موضوعات این پرسشنامه، در ارتباط با یکی از زمینه‌های مهم است. ارزیابی این زمینه‌ها در درون یک رابطه زناشویی، می‌تواند مشکلات بالقوه زوج‌ها را توصیف کند، یا می‌تواند زمینه‌های نیرومندی و تقویت آنها را مشخص نماید. این مقیاس دارای ۳۵ سوال و ۴ خرده مقیاس، شامل تحریف آرمانی، رضایت زناشویی، ارتباطات، حل تعارض است. روایی و اعتبار این پرسشنامه بعد از اجرا توسط دیوید السون و امی السون در سال ۲۰۰۰ بر روی ۲۵۵۰۱ زوج متأهل به دست آمد. ضریب آلفای پرسشنامه برای خرده مقیاس‌های رضایت زناشویی، ارتباط، حل تعارض، و تحریف آرمانی به ترتیب از این قرار است ۰/۸۶، ۰/۸۰، ۰/۸۴ و ۰/۸۳، و اعتبار آن برای هر خرده آزمون به ترتیب

برابر با ۰/۸۶، ۰/۸۱، ۰/۹۰، ۰/۹۲ است. ضریب آلفای پرسشنامه در تحقیق آسوده و همکاران (۲۰۰۹) با تعداد ۳۶۵ زوج (۷۳۰ نفر) به ترتیب برابر با ۰/۶۸، ۰/۷۸، ۰/۶۲، و ۰/۷۷ به دست آمده است.

مقیاس رضایت شغلی: پرسشنامه رضایت شغلی حاصل کار اسمیت، کندل و هیولین (۱۹۶۹) می‌باشد. پرسشنامه حاضر، رضایت شغلی را در پنج حوزه از شغل ارزیابی می‌کند که شامل: نوع کار، حقوق، فرصت‌های ترفیع، سرپرستی (مدیریت) و همکاران می‌باشد. دامنه نمره‌های هر خرده مقیاس بدین شرح است: خشنودی از ماهیت کار ۱۰ آیتم (۰-۵۴)، رضایت از حقوق ۶ آیتم (۰-۲۷)، رضایت از ترفیعات ۵ آیتم (۰-۲۷)، رضایت از سرپرستی ۱۰ آیتم (۰-۵۴)، رضایت از همکاران ۱۰ آیتم (۰-۵۴) و رضایت شغلی کلی (۰-۲۱۶).

کندال و هیولین اظهار داشته‌اند که نتایج این شاخص با سایر ابزارهای اندازه‌گیری رضایت شغلی، همبستگی مستقیم و معنادار دارد. ضرایب اعتبار خرده مقیاس‌های مختلف رضایت شغلی در ایران مورد بررسی قرار گرفته و بدین صورت گزارش شده است: خشنودی از کار (۰/۶۷)، خشنودی از حقوق (۰/۶۷)، خشنودی از ترفیعات (۰/۷۰)، خشنودی از سرپرستی (۰/۷۶)، خشنودی از همکاران (۰/۶۸)، و خشنودی شغلی کلی (۰/۶۶) (زمینی و همکاران، ۱۳۹۰).

پرسشنامه روانی اجتماعی نیرومندی «من»: پرسشنامه روانی اجتماعی نیرومندی «من» (مارکستروم و همکاران، ۱۹۹۷) به عنوان یک مقیاس خود گزارشی از ۸ نیرومندی «من» حاصل از مراحل هشت‌گانه رشد روانی اجتماعی اریکسون، ساخته شده و روایی و اعتبار آن مورد تأیید قرار گرفته است. هر زیر مقیاس PIES شاخصی از حل تعارض مرحله روانی-اجتماعی مربوط به «من» است. به طور کلی، این مقیاس به عنوان مقیاسی از رسش و سازگاری روانی-اجتماعی مورد استفاده قرار می‌گیرد (مارکستروم و مارشال، ۲۰۰۷). این پرسشنامه بر اساس تحلیل دقیق نوشته‌های اریکسون، به منظور ارزیابی این مؤلفه ساخته شد. روایی صوری و محتوایی مقیاس توسط چند تن از شاگردان اریکسون مورد تأیید قرار گرفت. همچنین

۳۲ سوالی آن نیز از روایی و اعتبار لازم برخوردار است ($\alpha=0/91$) (مارکستروم، سابینو، ترنر و برمن^{۱۱}، ۱۹۹۷). در ایران نیز آلفای کرونباخ فرم ۳۲ سوالی ۰/۸۶ به دست آمد (حقیقت و همکاران، ۱۳۸۸). فرایند اجرای پژوهش: پس از اخذ مجوز، بر اساس روش نمونه‌گیری به یگان‌های منتخب مراجعه و با توضیح هدف پژوهش و کسب رضایت آنها جهت شرکت در تحقیق، پرسشنامه ارائه و اطلاعات جمع‌آوری گردید. در مورد گمنام بودن، حفظ اسرار و رعایت حریم، اطمینان کافی به آنان داده شد. داده‌های به دست آمده با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی از قبیل کمینه، بیشینه، میانگین، انحراف معیار و روش‌های استنباطی از قبیل همبستگی و رگرسیون، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی پژوهش حاضر در خصوص ویژگی‌های جمعیت شناختی واحدهای مورد پژوهش (سن، سابقه اشتغال، و طول مدت ازدواج) در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

نتایج این تحقیق نشان داد، دامنه سنی واحدهای مورد پژوهش حداقل ۲۴ و حداکثر ۴۹ سال سن

در پژوهش‌های مختلف همسانی درونی آن نشان داده شده است. روایی همزمان آن نیز با ارزیابی پیشرفت هویت، عزت نفس، هدف در زندگی، موضع کنترل درونی، و نقش‌های جنسی نشان داده شده است. روایی تفکیکی آن نیز با همبستگی منفی بین نیرومندی «من» و ناامیدی، اغتشاش هویت، هویت به تاخیر افتاده و درماندگی شخصی مشخص شده است. نسخه اولیه این پرسشنامه شامل ۱۲۸ ماده بود که در یک مقیاس لیکرت از ۵ (کاملاً موافقم) تا ۱ (کاملاً مخالفم) نمره‌گذاری شده است. سپس برای به دست آوردن نمره هر زیر مقیاس و نمره کل باهم جمع می‌شوند. پس از بررسی پرسشنامه، ۸ تا از ضعیف‌ترین ماده‌ها در هر زیر مقیاس حذف شدند بنابراین نسخه نهایی آن شامل ۶۴ سوال می‌باشد. آلفای کرونباخ برای هر یک از زیر مقیاس‌های هشت-گانه عبارت‌اند از امید: ۰/۸۳، اراده: ۰/۶۹، هدفمندی: ۰/۵۲، شایستگی: ۰/۷۸، صداقت: ۰/۶۲، عشق: ۰/۶۴، مراقبت: ۰/۸۴، و فرزاندگی: ۰/۸. به غیر از آلفای کرونباخ زیر مقیاس هدف که ۰/۵۲ است سایر زیر مقیاس‌ها، آلفای قابل قبولی دارند. آلفای کرونباخ کل مقیاس ۰/۹۳ به دست آمده است. بررسی‌ها نشان داد که فرم

جدول ۱- اطلاعات توصیفی واحدهای پژوهش (N=۳۳۰)

متغیر	بیشینه	کمینه	میانگین	انحراف معیار
سن	۴۹	۲۴	۳۴/۳۵	۴/۹۲
سابقه اشتغال	۲۹	۳	۱۴/۲۴	۵/۲۹
مدت ازدواج	۲۷	۳	۹/۵	۵/۴۱

ازدواج ۹/۵ با انحراف معیار ۵/۴۱ سال بود. در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش نشان داده شده است. همان طور که مشاهده می‌شود بین رضایتمندی زناشویی، رضایت شغلی، و نیرومندی من همبستگی مثبت معنادار وجود دارد.

است. میانگین سنی واحدها ۳۴/۳۵ با انحراف معیار ۴/۹۲ سال بود. حداقل طول مدت اشتغال ۳ سال و حداکثر ۲۹ سال و میانگین سابقه اشتغال ۱۴/۲۴ با انحراف معیار ۵/۲۹ سال بود. همچنین حداقل طول مدت ازدواج ۳ و حداکثر ۲۷ سال و میانگین مدت

جدول ۲- ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	رضایتمندی زناشویی	رضایت شغلی	نیرومندی "من"
رضایتمندی زناشویی	۱		
رضایت شغلی	۰/۱۸۵**	۱	
نیرومندی "من"	۰/۳۶۹**	۰/۳۰۳**	۱

** $P < 0.01$

رابطه رضایتمندی زناشویی و رضایت شغلی از آزمون تحلیل رگرسیون استفاده شد. برای این کار در ابتدا تحلیل رگرسیون مابین رضایت شغلی و نمره کل رضامندی زناشویی محاسبه شد. سپس به محاسبه میزان تأثیرات نیرومندی «من» در ارتباط بین رضایت شغلی با نمره کل رضامندی زناشویی و زیر مقیاس‌های آن پرداخته شد. در تحلیل نخست، برای تبیین واریانس متغیر رضامندی زناشویی (متغیر ملاک)، متغیر رضایت شغلی به عنوان متغیر پیش‌بین وارد معادله رگرسیون شده است. نتایج این تحلیل در جدول شماره ۳ نمایان است.

همان‌گونه که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود نمره کل هر سه متغیر با یکدیگر رابطه معنادار دارند. بر این اساس، نیرومندی من با رضایت زناشویی همبستگی قوی‌تری دارد ($r = 0.369, p < 0.01$)، و همبستگی بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی نیز مثبت و معنادار است ($r = 0.185, p < 0.01$). همچنین نیرومندی من با رضایت شغلی نیز دارای همبستگی مثبت و معنادار است ($r = 0.303, p < 0.01$). پس از تأیید همبستگی معنادار سه متغیر با یکدیگر، به منظور بررسی نقش تعدیل‌کنندگی نیرومندی من در

جدول ۳- اطلاعات مربوط به ضرایب رگرسیون رضامندی زناشویی بر متغیر رضایت شغلی

متغیر پیش‌بین همبستگی	ضریب تبیین	ضریب تعدیل شده	ضریب برآورد	خطای استاندارد
رضایت شغلی	۰/۱۸۵	۰/۰۳۴	۰/۰۳۱	۱۸/۹۸۵۲۵

همان‌گونه که در این جدول مشخص است ۳/۴ درصد از تغییرات رضامندی زناشویی بر اساس رضایت شغلی قابل پیش‌بینی است.

جدول ۴- تحلیل رگرسیون رضامندی زناشویی بر متغیر رضایت شغلی

متغیر پیش‌بین	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F سطح معناداری
رضایت شغلی	رگرسیون	۴۱۹۰/۱۶۵	۴۱۹۰/۱۶۵	
باقیمانده		۱۱۸۲۲۴/۳	۳۶۰/۴۴۰	۱۱/۶۲۵
کل		۱۲۲۴۱۴/۴		۰/۰۰۱

یک تحلیل رگرسیون دیگر استفاده شد. خلاصه نتایج در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

در دومین تحلیل، برای تبیین واریانس متغیر رضامندی زناشویی از طریق رضایت شغلی و نیرومندی «من» از

جدول ۵- اطلاعات مربوط به ضرایب رگرسیون رضامندی زناشویی بر متغیر رضایت شغلی و نیرومندی من (تحلیل دوم)

متغیر پیش بین همبستگی	ضریب تبیین	ضریب تعدیل شده	ضریب برآورد	خطای استاندارد
رضایت شغلی + نیرومندی من	۰/۳۷۷	۰/۱۴۲	۰/۱۳۷	۱۷/۹۲۰۲۳

همان گونه که در این جدول مشاهده می شود با اضافه شدن نیرومندی «من» به تحلیل، میزان پیش بینی پذیری رضایت زناشویی به ۱۴/۲ درصد افزایش پیدا می کند. بر اساس خلاصه تحلیل در جدول شماره ۶ پیش بینی صورت گرفته در سطح (p<۰/۰۰۰۱) معنادار بود. در مجموع نتایج تحلیل ذکر شده نشانگر نقش تعدیل کننده نیرومندی «من» در رابطه بین رضایت شغلی و رضامندی زناشویی است.

جدول ۶- تحلیل رگرسیون رضامندی زناشویی بر متغیر رضایت شغلی و نیرومندی من

متغیر پیش بین	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F سطح معناداری
رضایت شغلی +	رگرسیون	۱۷۴۰۳/۳۸۰	۸۷۰۱/۶۹۰	
نیرومندی من	باقیمانده	۱۰۵۰۱۱/۰	۳۲۱/۱۳۵	۰/۰۰۰۱
	کل	۱۲۲۴۱۴/۴	۲۷/۰۹۷	

بحث و نتیجه گیری

درون روانی اطلاق می شود که افراد در تعاملات خود با دیگران و محیط اجتماعی شان آن را نشان می دهند؛ یا توانایی فرد است برای برقراری تعادلی پایدار و موثر بین تکانه های درونی و واقعیتی که در بیرون فرد وجود دارد. بر اساس این تعاریف می توان نیرومندی های من را معادل و هم معنی با شخصیت یا به عنوان پایه و اساس آن در نظر گرفت. شخصیت الگویی از رفتار اجتماعی و روابط اجتماعی متقابل است. بنابراین، به بیان ساده تر منظور از شخصیت مجموعه یا کل ویژگی ها و صفات افراد است. همچنین چنانچه فرد در طول دوران تحولش، مراحل رشد روانی- اجتماعی را با موفقیت سپری کرده باشد، می توان او را فردی دانست که از سلامت روانی برخوردار است. بنابراین از سلامت روانی نیز می توان به عنوان یکی از معادل های نیرومندی های «من» نام برد. بر اساس دیدگاه فروید، «من» هسته

به منظور بررسی نقش واسطه ای نیرومندی من در رابطه رضایتمندی زناشویی و رضایت شغلی از آزمون تحلیل رگرسیون استفاده شد. تغییرات مربوط به رابطه رضایتمندی زناشویی و رضایت شغلی توسط نیرومندی من در جداول مربوطه نشان داده شده است. نتایج به دست آمده نشان از آن دارد که رضایت شغلی پیش بینی کننده رضایتمندی زناشویی است و با وارد کردن نیرومندی «من» رابطه تحت تأثیر قرار می گیرد و به این ترتیب نقش واسطه ای نیرومندی من در رابطه بین رضایتمندی زناشویی و رضایت شغلی مورد تأیید قرار می گیرد. بدین ترتیب می توان گفت که نیرومندی من، متغیری است که با اثر بر رضایت شغلی، می تواند رضایت زناشویی را تحت تأثیر قرار دهد. اصطلاح نیرومندی «من» به آمیزه ای از توانمندی های

و بازدهی کارشان است. اگر فرد به شغل خود علاقه‌مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه‌ی کارش شکوفا خواهد شد و کم‌تر دچار خستگی و افسردگی می‌شود. به عکس، اگر فرد از حرفه‌اش راضی نباشد، هم خودش دچار افسردگی و سرخوردگی می‌گردد و هم کارش بی‌نتیجه خواهد ماند و به دنبال آن جامعه نیز دچار ضرر و زیان خواهد شد.

افراد با نیرومندی من بالا در محیط کار، با دیگران ارتباط سازنده‌ای دارند با همکاران خود به خوبی تقسیم وظایف می‌کنند، به شغل و مسئولیت خود پایبندند. توانایی شروع هدفمند امور همچنین ابزارهای مناسب جهت پایان رساندن آنها را دارند.

بنابر آنچه گفته شد، افراد دارای نیرومندی «من» بالا از رشد ادراکی بالاتری برخوردارند، مهارت‌های شناختی و توانایی درک و تفکر بیشتری دارند. در واقع نیرومندی «من» بالا باعث می‌شود فرد هم در محیط خانه و در رابطه با همسر و سایر اعضا، و هم در محیط کار و در رابطه با عوامل شغلی از قابلیت‌های بالاتری جهت سازگاری و در نهایت رضایت زناشویی و شغلی برخوردار باشد.

از سوی دیگر مارک استورم و همکاران (۲۰۰۰) در پژوهش خود نشان دادند که استفاده از راهبردهای مقابله‌ای و راهبردهای متمرکز بر مشکل (یعنی اداره کردن و حل مشکلات ارتباطی مربوط به دیگران) پیش‌بینی کننده قوی برای نیرومندی «من» است، و افرادی که از سبک‌های مقابله‌ای متمرکز بر مشکل استفاده می‌کردند، دارای نیرومندی «من» قوی‌تری بودند. بنابراین افراد دارای نیرومندی «من» بالا در رابطه زناشویی و روابط شغلی خود هنگام مواجهه با مشکل به شکل موثرتری با آن برخورد می‌کنند. در حالی که افراد با نیرومندی «من» پایین، بیشتر از شیوه‌های مقابله هیجانی استفاده می‌کنند به طوری که این‌گونه افراد اصولاً با مسائل خود به صورت هیجانی برخورد کرده؛ لذا در واکنش به مشکلات در محیط (خانواده یا کار) بیشتر دچار پریشانی می‌شوند. همچنین این افراد از راهکارهای مقابله‌ای مبتنی بر جسمانی کردن نیز بیشتر از افراد با نیرومندی «من» بالا استفاده می‌کنند که نشان‌دهنده مقابله هیجانی و مشکلات جسمانی

مرکزی شخصیت و بخش سازنده آن است که با توجه به واقعیت دنیای خارج عمل می‌کند و بیانگر رشد ادراکی و مهارت‌های شناختی و توانایی درک بیشتر و تفکر در شرایط پیچیده‌تر است (اشنایدر، ۲۰۰۰). اریکسون نیز معتقد است، «من» به عنوان محور شخصیت، به افراد کمک می‌کند با تعارض‌ها و بحران‌های گوناگون زندگی سازگار شوند و اجازه نمی‌دهد آن‌ها فردیت خود را به نیروهای هم‌سطح کننده جامعه ببازند (شولتز و شولتز، ۱۳۸۶). بنابراین نیرومندی «من»، هسته مفاهیم سلامت روان‌شناختی، سازگاری، نبود آسیب‌شناسی روانی در طول عمر و بهزیستی روانی-اجتماعی در نظریه اوست (مارکستروم و مارشال، ۲۰۰۷).

از آنجا که افراد با نیرومندی «من» بالا، عموماً تغییرات شخصیتی مثبت بیشتری از خود نشان می‌دهند و توانمندی‌های روان‌شناختی دارند که از آنها در حل مشکلات، و سازگاری روانی بهتر کمک می‌گیرند، به نظر می‌رسد سازگاری زناشویی بیشتری نیز داشته باشند. این افراد ارتباط سازنده‌ای با دیگران دارند به طوری که در اولین برخورد آن‌ها را تحت تأثیر قرار داده و مورد پذیرش ایشان قرار می‌گیرند؛ در نتیجه از حمایت اجتماعی بسیاری برخوردار هستند. بنا بر آنچه در شرح نیرومندی‌های من هشتگانه گفته شده است، افراد با نیرومندی من بالا افرادی امیدوار هستند که با خوش‌بینی به دنیا نظر دارند (خوش‌بینی درباره زندگی، مردم، خود، آینده و ...). افرادی با اراده هستند؛ هدفمند هستند و توانایی فرمول‌بندی برای اهداف واقعی را دارند؛ از مهارت‌ها، دانش، و به طور کلی نقاط ضعف و قوت خود آگاهی دارند؛ افرادی وفادار هستند که به سالم بودن، پاک بودن، درستکاری، و وفاداری به خود و دیگران می‌اندیشند؛ توانایی عشق ورزیدن و برقراری رابطه صمیمانه دارند و می‌توانند خود را به همسر خود متعهد احساس نمایند؛ در مورد نیازهای دیگران نگران هستند و تلاش می‌کنند فرزندان خود را به خوبی پرورش دهند؛ و افرادی خردمند هستند که شهامت و شجاعت روبرو شدن با مسائل را دارند.

از سوی دیگر، نیرومندی من در رضایت شغلی نیز تأثیر گذار است. آنچه همواره مورد توجه پژوهشگران بوده، رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه‌ی آنان

۲-زمینی، سهیلا، حسینی نسب، داود، زمینی، سمیرا، زارعی، پروین. (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز. فصلنامه سلامت کار ایران، ۸(۱): ۳۰-۴۰.

۳-شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۶). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.

۴-شولتز، دوان، شولتز، سیدنی ال. (۱۳۸۶). نظریه‌های شخصیت. ترجمه یحیی سیدمحمدی. تهران: نشر ویرایش.

۵-نورانی پور، رحمت الله؛ بشارت، محمدعلی و یوسفی، اسکندر (۱۳۸۶). بررسی رابطه دانش و نگرش جنسی با رضایت زناشویی. مجله تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، ۶(۲۴): ۲۷-۳۹.

6-Asoodeh, M. H., Khalili, S., Lavasani, M., daneshpour, M. (2009). Enrich couple scales (PERSIAN VERSION). www.prepare-enrich.com

7-Bradbury, T.N., Fincham, F.D., Beach, S.R.H. (2000). Research on the Nature and Determinants of Marital Satisfaction: A Decade in Review. *J Marriage Fam.* 62(4): 964-80.

8-Greenhaus, J.H. (1988) The intersection of work and family roles: Individual, interpersonal and organizational issues. *Journal of Social Behavior & Personality.* 3(4): 23-44.

9-Halstead, M., Johnson, S. B., & Cunningham, W. (1993). Measuring coping in adolescents: An application of the ways of coping checklist. *Journal of Clinical Psychology*, 22: 337-344.

10-Janetius, T. (2004). Marriage and marital adjustment. Available online at www.homestead.com/Psycho-religion/files/adjustment.

11-Markstrom, C.A., Marshal, S.K. (2007). The psychosocial inventory of ego strengths: Examination of theory and psychometric properties. *Journal of Adolescence*. 30: 63-79.

12-Markstrom, C. A, Marshall, S. K., & Tryon, R. J. (2000). Resiliency, social support, and coping in rural low-income Appalachian adolescents from two racial groups. *Journal*

است(هالستید، جانسون و کانینگهام^{۱۲}، ۱۹۹۳). افراد با نیرومندی «من» بالا از شیوه‌های مقابله‌ای موثرتری استفاده می‌کنند و آشفتگی هیجانی کمتری را تجربه کرده (مارکستورم و همکاران، ۲۰۰۰)، بنابراین رضایت زناشویی و شغلی نیز در این افراد بیشتر است.

رضایت نیروی انسانی از شغل، یکی از وظایف مهم مدیریت منابع انسانی به شمار می‌رود. عدم توجه به عواملی که موجب انگیزه و رضایت شغلی می‌شود می‌تواند در درازمدت اهداف سازمان را با مشکل مواجه سازد. یکی از عوامل برخورداری نیروهای کارآمد یک سازمان توجه به ابعاد مختلف زندگی کارکنان و ارائه خدمات مادی و معنوی به آنان است. از آن جایی که کارمندان مهم‌ترین منبع کار هستند، لازم است سازمان پیوسته از احوال آن‌ها و روند کارشان باخبر باشند. آگاهی از مشکلات خانوادگی کارکنان و تلاش در جهت رفع آن‌ها، دیگر چیزی نیست که بتوان با بی‌اعتنایی از کنار آن گذشت. مشکلات مالی، خانوادگی، احساسی و عاطفی، بیماری و دیگر مشکلات موجود عواملی هستند که باعث کاهش کارایی و عدم تمرکز کارکنان در محیط کار می‌شود.

پی نوشت ها

- 1- Janetius, T
- 2- Marital satisfaction
- 3- Nichols WC, Pace-Nichols MA, Becvar DS, Napier AY.
- 4- Olson, DHL
- 5- Bradbury TN, Fincham FD, Beach SRH
- 6-Greenhaus JH
- 7- Job satisfaction
- 8- Rogers SJ, May DC
- 9- ego strength
- 10- Markstrom CA, Marshal SK.
- 11-Markstrom C, Sabino V, Turner B, Berman R
- 12-Halstead, M., Johnson, S. B., & Cunningham, W.

منابع

۱-حقیقت، ف.، طباطبایی، س. ک.، زادهوش، س. (۱۳۸۸). نیرومندی من، شدت درد و خودکارآمدی مربوط به درد در بیماران مبتلا به مالتیپل اسکلروزیس: بررسی نقش متغیرهای واسطه‌ای. فصلنامه پژوهش در سلامت روانشناختی. ۳(۲): ۶۱-۷۲.

of Adolescence, 23: 693- 703.

13-Markstrom, C, Sabino, V., Turner, B., Berman, R. (1997). The Psychosocial Inventory of Ego Strengths: Development and validation of a new Eriksonian measure. *Journal of Youth and Adolescence*. 26:705–732.

14- Nichols, W.C, Pace-Nichols, M.A., Becvar, D.S., Napier, A.Y. (2000). *Handbook of family development and intervention*. New York: Wiley.

15-Olson, D.H.L. (2000). *Circumplex model of marital & family systems*. Warrington: Association for Family Therapy and Systemic Practice.

16- Rogers, S.J., May, D.C.(2003). Spillover between marital quality and job satisfaction: Long-term patterns and gender differences. *Journal of marriage and family*. 65(2): 482-495

17- Snyder, C. R. (2000). Genesis: The birth and growth of hope. In C. R. Snyder (Ed.), *Handbook of hope: Theory, measures, and applications* (pp. 25–38). San Diego, CA: Academic Press.

