

اثربخشی زوج‌درمانی تلفیقی رفتاری گروهی بر افزایش رضایت شغلی
مردان شاغل در شرکت ملی نفت تهران

Efficacy of Group Integrative Behavioral Couple Therapy on Enhancement of
Job Satisfaction of Client of Workers in National Oil Company in Tehran

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۵/۱۶، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۱/۳/۱۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۵/۲۲

H. Ghazizadeh., (M.A) & A. Shafiabady.,
(Ph.D)

Abstract: The purpose of this study is to examine the efficacy of group integrative behavioral couple therapy on enhancement job satisfaction of clients of workers in National Iranian Oil Company in Tehran. In this research was used experimental design based on pre-test, post-test with control group. The participants were 20 couple that selected randomly from population and settled in experiment and control groups. Each participant in two groups, before and after intervention (group behavioral couple therapy) completed job descriptive index (JDI). For research analysis used Leven s test, t. test for independent groups and Covariance analysis. Treatment program was 12 sessions with 45 second per sessions and one day per week. The results of the analysis test of covariance showed that group integrative behavioral couple therapy was effective in satisfaction of the work itself, supervision and coworkers and treatment wasn't effective in satisfaction of pay and promotion opportunities. The results of the present study showed, group integrative behavioral couple therapy was effective in satisfaction of the work itself, supervision and coworkers. It was concluded, for enhancing job satisfaction (satisfaction of work itself, supervision and coworkers) should used group integrative couple therapy and pay quantity and opportunities proportion were effected with pay and opportunities satisfactions.

Key words: integrative behavioral couple therapy, group therapy, marital satisfaction, job satisfaction, job Descriptive index questionnaire (JDI)

هادی قاضی‌زاده^۱ و عبدالله شفیعی‌آبادی^۲

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی زوج‌درمانی تلفیقی رفتاری گروهی^۳ بر افزایش رضایت شغلی^۴ مراجعان مرد شاغل در شرکت ملی نفت اجرا شد. روش در این پژوهش از طرح تجربی و پیش‌آزمون، پس‌آزمون با گروه کنترل استفاده شد. شرکت‌کنندگان در پژوهش شامل ۲۰ زوج بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از جامعه انتخاب و در دو گروه آزمایش و کنترل قرار گرفتند. افراد دو گروه قبل و بعد از مداخله (زوج‌درمانی تلفیقی رفتاری گروهی)، پرسشنامه شاخص توصیف شغل^۵ را تکمیل کردند. برنامه درمانی شامل ۱۲ جلسه ۴۵ دقیقه‌ای بود که هفته‌ای یک بار برگزار گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهشی از آزمون لون^۶، استودنت و تحلیل کواریانس^۷ استفاده شد. یافته‌ها: نمرات دو گروه آزمایش و کنترل با استفاده از تحلیل کواریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج آزمون نشان داد که تفاوت آماری معناداری بین نمرات گروه آزمایش و کنترل در خرده‌مقیاس‌های ماهیت کار، رضایت از سرپرست و رضایت از همکاران وجود دارد. اما تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۱ در خرده‌مقیاس‌های رضایت از حقوق دریافتی و شرایط ترفیعات بین نمرات گروه آزمایش و کنترل مشاهده نشد. نتایج پژوهش نشان داد که زوج‌درمانی تلفیقی رفتاری گروهی، رضایت از همکاران، سرپرست و ماهیت کار را به‌گونه معناداری افزایش داده در حالی که روی رضایت از حقوق دریافتی و رضایت از شرایط ترفیعات تاثیر مثبت نداشته است. از این‌رو یکی از راه‌های افزایش رضایت شغلی (رضایت از ماهیت کار، سرپرست و همکاران) توجه به زوج‌درمانی به‌خصوص زوج‌درمانی تلفیقی رفتاری گروهی می‌باشد و رضایت از حقوق دریافتی و شرایط ترفیعات نیز از عوامل دیگری همچون مقدار حقوق و شرایط ترفیعات بیشتر تاثیر می‌پذیرد.

کلید واژه‌ها: پرسشنامه شاخص توصیف شغل، رضایت زناشویی، رضایت شغلی، زوج‌درمانی تلفیقی رفتاری، گروه درمانی.

Ghazizadeh_hadi@yahoo.com

۱. کارشناسی ارشد مشاوره خانواده

۲. استاد دانشگاه علامه طباطبایی

3. Group integrative behavioral couple therapy
4. Job satisfaction
5. Job Descriptive Index (JDI)
6. Leven s Test
7. Covariance analysis

مقدمه

انسان مهم‌ترین سرمایه سازمان است، چنان‌چه عامل انسانی از سازمان حذف شود آن‌چه باقی می‌ماند یعنی عوامل و امکاناتی چون ساختمان‌ها، ماشین‌آلات، تجهیزات، وسایل، ابزار مادی و غیره به‌خودی‌خود قابل استفاده نبوده و هیچ ارزشی نخواهند داشت. انسان است که در جهت بهبود و تکامل زندگی گام برمی‌دارد و بزرگ‌ترین و بارزترین دارایی سازمان است که هرگز در ترازنامه‌ها و صورت‌های سود و زیان شرکت‌ها منعکس نمی‌گردد؛ در حالی که سودآوری سازمان به‌واسطه انسان است و انسان‌ها پشتوانه موفقیت یک سازمان هستند. هرگاه بر سر این اصل توافق شود که نهایتاً، فعل کلیدی در خلق ثروت، منابع انسانی ماهر خواهد بود، ناگزیر سازمان‌ها باید خود را برای توسعه، نگهداری و هم‌چنین پذیرش این منبع تجهیز نمایند (کاطمی، ۱۳۸۰).

اقتصاد و صنعت را مغز و نیروی دست انسان اداره می‌کند. بنابراین از یک طرف سلامت مغز و نیروی انسانی مدنظر است و از طرف دیگر کشف راه‌ها و روش‌هایی که بتوان به‌صورت منطقی و در واقع برای تولید بهتر و بهره‌برداری بیشتر در صنعت و ملاً انتقال این سود و بهره به جامعه و افراد از آن استفاده کرد (تیفین و کورمیک، ۱۳۸۱).

از مسائل مهمی که انسان‌ها با آن روبرو هستند، مساله شغل و اشتغال آن‌ها می‌باشد که تاثیر شگرفی بر فرد و وضعیت اقتصادی جامعه برجای می‌گذارد و این مساله بالطبع در کشورهای جهان سوم از اهمیت بیشتری برخوردار است. مهم‌ترین ویژگی که فردی شاغل باید داشته باشد تا بتواند به بهره‌وری فردی و جمعی برسد، رضایت شغلی است.

به‌نظر هاپاک رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد و تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۲).

علل و عوامل مختلفی بر رضایت شغلی کارکنان تاثیر می‌گذارد که یکی از عوامل مهم آن مربوط به وضعیت خانوادگی و طریقه ارتباط با همسر می‌باشد (گرینبرگ و بارون^۱، ۱۹۹۵) و کارمند به‌دلیل وجود بحران‌های خانوادگی و شکست در علائق عاطفی قادر نیست به‌طور صحیح به شغل خود توجه کند و دچار نارضایتی شغلی و غیراثربخشی فردی می‌شود (دوربین^۲ و همکاران، ۱۹۸۹).

از این‌رو در این پژوهش به‌دنبال پاسخ به این سوال بودیم که آیا با افزایش دادن رضایت زناشویی کارکنان با استفاده از زوج‌درمانی، رضایت شغلی آن‌ها هم بهبود پیدا می‌کند؟ دیدگاه‌ها و شیوه‌های گوناگونی برای حل مشکلات بین زوجین به‌وجود آمده است و یکی از رویکردهای نوین و اثربخش در این زمینه، زوج‌درمانی تلفیقی رفتاری می‌باشد.

1. Greenberg, & Baron
2. Durbin

این رویکرد در سال ۱۹۹۵ توسط جکوبسن و کریستنسن^۱ مطرح شد و از مداخله‌های تلفیقی و رفتاری در درمان استفاده می‌کند. تفاوت این رویکرد با سایر شیوه‌های درمانی این است که در رویکردهای دیگر به‌خصوص شیوه‌های زوج‌درمانی رفتاری بعد از بررسی مشکلات دو نفر، شروع به اقدامات درمانی می‌گردد و این مساله قاعده‌تاً باعث مقاومت در زوجین می‌شود ولی در این شیوه، ابتدا روی عاملی پایه‌ای به‌نام پذیرش^۲ تاکید می‌شود تا زوجین همدیگر را به لحاظ عاطفی بیشتر بپذیرند، و از مقاومتشان نسبت به درمان کاسته شود و سپس راهبردهای درمانی ارائه می‌شود.

از طرف دیگر در این شیوه درمانی نسبت به رویکردهای دیگر درصد بهبودی مراجعین بیشتر بوده است (دنون^۳، ۱۹۹۹).

مراحل این درمان بدین صورت است که جلسات اولیه شامل برنامه سنجش می‌شود که محتوای این جلسات شامل ارزیابی اندوه‌گینی، سطح مسوولیت‌پذیری، موقعیت‌های مشکل‌زا و نکات مثبت رابطه‌ای می‌باشد. در مرحله بعد مصاحبه انفرادی با هر یک از زوجین انجام می‌گیرد که مسائلی مثل خشونت و رابطه فرزندناشویی مورد بررسی قرار می‌گیرد. سپس روی راهبردهای پذیرش عاطفی تمرکز می‌شود که شامل پذیرش همدلانه، منفک شدن از مساله، بالابردن آستانه تحمل و آموزش خود مراقبتی می‌باشد. در مرحله بعد به استراتژی‌های تغییر رفتار پرداخته می‌شود که شامل مبادله رفتار، آموزش مهارت‌های ارتباطی و حل مساله می‌شود (کریستنسن و جکوبسن، ۲۰۰۰).

طبق فراتحلیلی که توسط جانسون (۲۰۰۱) انجام گرفت، مشخص شد که حدود ۷۰ تا ۷۳ درصد افرادی که توسط رویکرد تلفیقی رفتاری در طول ۱۰ تا ۱۲ جلسه مورد درمان قرار گرفتند، بهبود یافتند در حالی که فقط ۳۵ درصد طبق مداخله‌های رفتاری درمان شدند (گورمن^۴ و جکوبسن، ۲۰۰۲).

مطالعه دیگری در سال ۲۰۰۰ توسط جکوبسن و همکارانش روی ۲۱ زوج با روش تلفیقی رفتاری و رفتاردرمانی کلاسیک صورت گرفت و نشان داد کسانی که با روش تلفیقی رفتاری درمان شدند رضایت زناشویی بالاتری دارند تا زوجینی که با رفتاردرمانی کلاسیک درمان شدند. درصد بهبودی درمان تلفیقی رفتاری ۸۰ درصد و رفتاردرمانی کلاسیک ۶۴ درصد بود (جکوبسن و کریستنسن، ۲۰۰۰).

1. Jacobson & Christensen

2. Acceptance

3. Donovan

4. Gurman

اثربخشی زوج‌درمانی تلفیقی رفتاری گروهی بر افزایش رضایت شغلی...

همان‌طوری که عنوان شد یکی از عوامل مهم اثربخش بر رضایت شغلی کارکنان، وضعیت رضایت زناشویی آن‌ها می‌باشد که در داخل کشور کار مداخله‌ای در این زمینه انجام نگرفته و بیشتر سایر متغیرهای موثر بر رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است و با توجه به کارایی بالای رویکرد زوج‌درمانی تلفیقی رفتاری، در این پژوهش اثربخشی این رویکرد بر رضایت شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع تحقیق آزمایشی با طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل می‌باشد.

آزمودنی‌ها به‌صورت تصادفی در گروه آزمایش و کنترل قرار گرفتند و از هر دو گروه قبل از مداخله، پیش‌آزمون گرفته شد. پس از انجام مداخله از دو گروه پس‌آزمون گرفته شد و نتایج مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

جامعه آماری پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل زوجینی است که به علت نارضایتی زناشویی به مرکز مشاوره شرکت نفت، مراجعه کردند. تعداد این افراد شامل ۱۰۰ زوج بود که جامعه آماری پژوهش را در برمی‌گرفتند. همه زوجینی که جامعه آماری تحقیق را تشکیل می‌دادند، دارای تحصیلات دیپلم و بالاتر از دیپلم بودند، در دامنه سنی ۲۵ تا ۴۰ سال قرار داشتند، حداکثر ۱۵ سال یا کمتر از ازدواج آن‌ها گذشته بود و مردان متأهل در شرکت نفت مشغول به کار بودند. علت این‌که زوجین در این دامنه سنی انتخاب شدند این بود که در دسترس‌تر بودند و برای انجام درمان مستعدترند (سو^۱، ۲۰۰۴). از طرف دیگر پژوهش‌های قبلی که در زمینه رضایت زناشویی صورت گرفته دارای همین خصوصیات بودند (گسر و وایت برن^۲، ۱۹۸۵؛ گرین هاوس و بیتل، ۱۹۸۵). از نظر تحصیلات، سن، مدت ازدواج و شغل، دو گروه آزمایش و کنترل با همدیگر همگن شدند.

1. Su

2. Gaesser & Whitbourne

نمونه و روش نمونه‌گیری

نمونه پژوهش شامل ۲۰ زوج بود که به صورت تصادفی ساده از جامعه که ۱۰۰ زوج را شامل می‌شد انتخاب شدند و دوباره به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در دو گروه آزمایش و کنترل قرار گرفتند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه شاخص توصیف شغل توسط اسمیت، کندال و هیولین^۱ (۱۹۶۹) ساخته شده و یکی از رایج‌ترین و دقیق‌ترین ابزارهای اندازه‌گیری رضایت شغلی می‌باشد.

مطالعات انجام شده توسط اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹)، کندال و هیولین (۱۹۷۲) ضریب اعتبار این پرسشنامه را به ترتیب برابر ۰/۸۶ و ۰/۸۹ و برای خرده‌آزمون‌ها در مطالعه اول بین ۰/۵۹ تا ۰/۹۲ و در مطالعه دوم ۰/۶۲ تا ۰/۹۳ گزارش نموده‌اند. ارشدی و همکاران (۱۳۶۹) در پژوهش خود بر روی کارکنان صنعت نفت جنوب، ضریب اعتبار کل را برابر با ۰/۷۱ و برای خرده-آزمون‌ها بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۵ گزارش نموده‌اند. غنی (۱۳۷۳) در مطالعه‌ای بر روی معلمان مدارس راهنمایی اهواز نیز، ضریب اعتبار کل را ۰/۸۵ و در خرده‌آزمون‌ها بین ۰/۶۵ تا ۰/۸۹ به دست آوردند (عطار، ۱۳۷۴).

عطار (۱۳۷۴) ضریب اعتبار کل را به روش تصنیف برابر با ۰/۸۶ و به روش بازآزمایی برابر با ۰/۸۷ اعلام کرد و ویسی (۱۳۷۸) نیز ضریب اعتبار کل را برابر با ۰/۷۳ به دست آورده است. اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹) به منظور بررسی روایی پرسشنامه، نتایج این آزمون را با سایر روش‌های اندازه‌گیری رضایت شغلی مقایسه نموده و روایی همگرای آن را تایید کرده‌اند. ارشدی (۱۳۶۹) همبستگی بین پرسشنامه شاخص توصیف شغل با پرسشنامه خشنودی شغلی کوئین - سیارد را برابر ۰/۶۶ و برای خرده‌آزمون‌ها بین ۰/۵۳ تا ۰/۷۱ گزارش نموده است. غنی (۱۳۷۳) ضریب روایی کلی را ۰/۴۶ و ضریب روایی خرده‌آزمون‌ها را بین ۰/۴۲ تا ۰/۵۹ به دست آورده است (عطار، ۱۳۷۴). همچنین ضریب روایی همگرا در مطالعه عطار (۱۳۷۴) ۰/۷۵ و ضریب روایی خرده‌آزمون‌ها بین ۰/۵۹ تا ۰/۸۷ گزارش شده است.

روش اجرا

تعداد زوجینی که در زمان موردنظر به مرکز مشاوره شرکت نفت مراجعه کردند ۱۷۰ زوج بودند که حدود ۱۰۰ زوج شرایط شرکت در پژوهش را داشتند. به علت این که احتمال ریزش

1. Smith, Kendall & Hulin

اثربخشی زوج‌درمانی تلفیقی رفتاری گروهی بر افزایش رضایت شغلی....

زوجین وجود داشت نمونه آماری این پژوهش را ۲۰ زوج (آزمایش و کنترل) تشکیل می‌دادند و چون حداکثر افراد در جلسات گروه درمانی ۶ زوج یعنی ۱۲ نفر است (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۴) افراد مورد آزمایش در دو گروه جای گرفتند. در یک گروه ۶ زوج و در دیگری ۴ زوج شرکت کردند که شرایط درمان آن‌ها مساوی بود.

شوهران دو گروه پرسشنامه توصیف شغل را تکمیل کردند و سپس ۱۲ جلسه زوج‌درمانی تلفیقی رفتاری ۴۵ دقیقه‌ای هفته‌ای یک‌بار روی گروه آزمایش صورت گرفت (طرح درمانی این پژوهش، براساس پروتکلی است که توسط کریستنسن (۲۰۰۰) و سو (۲۰۰۴) ارائه شده است). بعد از اتمام جلسات درمان، از دو گروه پس‌آزمون گرفته شد.

از شرکت‌کنندگان در پژوهش اجازه کتبی گرفته شد و هم‌چنین بعد از اتمام جلسات درمانی گروه آزمایش، برای اعضای گروه کنترل هم درمان مربوطه صورت گرفت. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهشی از روش تحلیل کواریانس و t استودنت استفاده شد.

گزارش یافته‌ها

قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش، از آزمون لون و t استودنت به‌منظور بررسی تساوی واریانس‌ها و میانگین‌های دو گروه قبل از مداخله استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۱ آمده، نتایج نشان داد که مقادیر t برای آزمون همگونی واریانس‌ها و مقادیر برابری میانگین‌های دو گروه از لحاظ آماری معنادار نیست. بنابراین می‌توان اطمینان داشت که هر دو گروه پیش از اجرای مداخله با یکدیگر همگون بودند.

جدول ۱. خلاصه محاسبات آزمون لون و آزمون t استودنت برای خرده‌مقیاس‌های رضایت شغلی

آزمون t استودنت برای تساوی میانگین‌ها			آزمون لون برای تساوی واریانس‌ها		
سطح معناداری	درجه آزادی	T	سطح معناداری	F	مقایسه‌ها
۰/۲۲	۱۸	۱/۲۶	۰/۶۵	۰/۲۱	ماهیت کار
۰/۹۱	۱۸	-۰/۱۱	۰/۹۵	۰/۰۰۴	سرپرست
۰/۸۹	۱۸	-۰/۱۳	۰/۱۷	۱/۹۹	حقوق دریافتی
۰/۸۶	۱۸	۰/۱۷	۰/۷۵	۰/۱۰	ترفیعات
۰/۸۰	۱۸	۰/۲۵	۰/۳۶	۰/۸۶	همکاران

جدول ۲ مربوط به میانگین‌های سنی گروه آزمایش و کنترل می‌باشد. برای محاسبه میانگین‌ها از تی استودنت برای گروه‌های مستقل استفاده شده است.

جدول ۲. خلاصه محاسبات آزمون t استودنت برای میانگین‌های سنی گروه آزمایش و کنترل

گروه	میانگین	انحراف استاندارد	F	سطح معناداری
آزمایش	۳۲/۹۰	۴/۷۲	۰/۲۳	۰/۱۱
کنترل	۳۳/۶۰	۴/۲۹		

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که مقدار تی برای آزمون تساوی میانگین‌های سنی دو گروه از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۱ معنادار نیست. بنابراین می‌توان اطمینان داشت که میانگین سن دو گروه با همدیگر مساوی بودند.

جدول ۳ مربوط به میانگین‌های مدت ازدواج دو گروه آزمایش و کنترل می‌باشد. برای محاسبه میانگین‌ها از آزمون t استودنت برای گروه‌های مستقل استفاده شده است.

جدول ۳. خلاصه محاسبات t استودنت برای میانگین‌های مدت ازدواج گروه آزمایش و کنترل

گروه	میانگین	انحراف استاندارد	F	سطح معناداری
آزمایش	۸/۲۰	۴/۵۶	۰/۰۶	۰/۷
کنترل	۸	۴/۵۲		

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که مقدار تی مربوط به آزمون تساوی میانگین‌های مدت ازدواج دو گروه از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۱ معنادار نیست. بنابراین می‌توان اطمینان داشت که میانگین مدت ازدواج دو گروه با همدیگر مساوی بودند.

فرضیه اول پژوهش موردنظر به این صورت بود که زوج‌درمانی تلفیقی رفتاری گروهی رضایت از ماهیت کار مردان شاغل در شرکت نفت را افزایش می‌دهد. این فرضیه مورد بررسی قرار گرفت و مقدار تی مربوط به پیش‌آزمون برابر با ۱۴/۱۸ بود که از لحاظ آماری در سطح $(p < 0.01)$ معنادار نیست. بنابراین پیش‌آزمون بر روی نمره پس‌آزمون تاثیری نداشته است. همچنین \square مربوط به اثر گروه برابر با ۰/۹۲ بوده و در سطح آماری کمتر از ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین، مداخله موجب افزایش ماهیت کار گروه آزمایش شده است (جدول ۴).

جدول ۴. خلاصه محاسبات تحلیل کواریانس برای خرده‌مقیاس ماهیت کار

مقیاس	منبع پراش	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رضایت از ماهیت کار	پیش تست	۲۷/۰۶۶	۱	۲۷/۰۶	۱۴/۱۸	۰/۳۵
	گروه	۶۶۲/۳۴	۱	۶۶۲/۳۴	۰/۹۲	۰/۰۰
	خطا	۴۹۹/۴۳	۱۷	۲۹/۳۷	۲۲/۵۴	
	کل	۳۰۲۸۹	۲۰			

فرضیه دوم به این صورت بود که زوج‌درمانی تلفیقی رفتاری گروهی رضایت از سرپرست مردان شاغل در شرکت نفت را افزایش می‌دهد.

این فرضیه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و مقدار T مربوط به پیش تست برابر با ۵/۹۱ بوده و از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۱ معنادار نیست. بنابراین پیش‌آزمون بر روی نمره پس‌آزمون تأثیری نداشته است. همچنین F مربوط به اثر گروه برابر با ۱۹/۸۱ بوده و در سطح آماری کمتر از ۰/۰۱ ($p < 0.01$) معنادار است. بنابراین، مداخله موجب افزایش رضایت از سرپرست گروه آزمایش شده است (جدول ۵).

جدول ۵. خلاصه محاسبات تحلیل کواریانس برای خرده‌مقیاس رضایت از سرپرست

مقیاس	منبع پراش	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رضایت از سرپرست	پیش تست	۱۱۸/۹۴	۱	۱۱۸/۹۴	۵/۹۱	۰/۰۲۶
	گروه	۳۹۸/۶۳	۱	۳۹۸/۶۳	۱۹/۸۱	۰/۰۰
	خطا	۳۴۲/۰۵	۱۷	۲۰/۱۲		
	کل	۱۱۱۵۴	۲۰			

فرضیه سوم پژوهش بیان می‌نمود که زوج‌درمانی تلفیقی رفتاری گروهی رضایت از حقوق دریافتی مردان شاغل در شرکت ملی نفت را افزایش می‌دهد.

این فرضیه مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت و مقدار T مربوط به پیش‌تست برابر با ۲۸/۱۷ بوده و از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین پیش‌تست بر روی نمره پس-تست تأثیر گذاشته است. اما مقدار F مربوط به اثر گروه برابر با ۰/۶۹ بوده و در سطح آماری

کمتر از ۰/۰۱ معنادار نیست. بنابراین، مداخله تأثیری بر رضایت از حقوق دریافتی گروه آزمایش نگذاشته است (جدول ۶).

جدول ۶. خلاصه محاسبات تحلیل کواریانس برای خرده‌مقیاس رضایت از حقوق دریافتی

مقیاس	منبع پراش	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رضایت از حقوق دریافتی	پیش تست	۲۵/۲۵	۱	۲۵/۲۵	۲۸/۱۷	۰/۰۰
	گروه	۰/۱۴	۱	۰/۱۴	۰/۱۶	۰/۶۹
	خطا	۱۵/۲۴	۱۷	۰/۸۹		
	کل	۳۸۷۷	۲۰			

فرضیه چهارم عبارت بود از این که زوج‌درمانی تلفیقی رفتاری گروهی رضایت از شرایط ترفیعات مردان شاغل در شرکت ملی نفت تهران را افزایش می‌دهد. این فرضیه مورد بررسی قرار گرفت و مقدار T مربوط به پیش‌تست برابر با ۱۷/۳۷ بوده که از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین پیش‌تست بر روی نمره پس‌تست تأثیر گذاشته است. همچنین F مربوط به اثر گروه برابر با ۰/۴۹ بوده و در سطح آماری کمتر از ۰/۰۱ معنادار نیست. بنابراین، مداخله تأثیری بر رضایت از شرایط ترفیعات گروه آزمایش نگذاشته است (جدول ۷).

جدول ۷. خلاصه محاسبات تحلیل کواریانس برای خرده‌مقیاس رضایت از شرایط ترفیعات

مقیاس	منبع پراش	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رضایت از شرایط ترفیعات	پیش تست	۷۵/۰۴	۱	۷۵/۰۴	۱۷/۳۷	۰/۰۰۱
	گروه	۲/۱۵	۱	۲/۱۵	۰/۴۹	۰/۴۹
	خطا	۷۳/۴۵	۱۷	۴/۳۲		
	کل	۳۴۰۱	۲۰			

فرضیه پنجم پژوهش بیان می‌نمود که زوج‌درمانی تلفیقی رفتاری گروهی رضایت از همکاران مردان شاغل در شرکت ملی نفت تهران را افزایش می‌دهد.

اثربخشی زوج‌درمانی تلفیقی رفتاری گروهی بر افزایش رضایت شغلی....

این فرضیه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و مقدار T مربوط به پیش‌آزمون برابر با ۱/۷۷ بوده و از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۱ معنادار نیست. بنابراین پیش‌آزمون بر روی نمره پس‌آزمون تاثیری نداشته است. هم‌چنین F مربوط به اثر گروه برابر با ۵۰/۷۶ بوده و در سطح آماری کمتر از ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین، مداخله موجب افزایش رضایت از همکاران گروه آزمایش شده است (جدول ۸).

جدول ۸. خلاصه محاسبات تحلیل کواریانس برای خرده‌مقیاس رضایت از همکاران

مقیاس	منبع پراش	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رضایت از همکاران	پیش تست	۱۷/۰۱	۱	۱۷/۰۱	۱/۷۷	۰/۲۰۱
	گروه	۴۸۷/۲۶	۱	۴۸۷/۲۶	۵۰/۷۶	۰/۰۰
	خطا	۱۶۳/۱۸	۱۷	۹/۵۹		
	کل	۱۱۵۳۸	۲۰			

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش‌های نسبتاً زیادی در مورد رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی صورت گرفته و نشان داده است که افزایش رضایت زناشویی باعث بهبودی در رضایت شغلی کارکنان می‌شود و هم‌چنین ناراضی‌تی شغلی با ناراضی‌ندی کلی از زندگی مرتبط و همبسته است (اسمولدرز^۱، ۱۹۸۳؛ از کمپ، ۱۳۶۹).

مسائل زندگی خانوادگی و مشکلات آن می‌تواند استرس شغلی را به‌وجود آورد یا آن را تشدید کند (کالیمو، ۱۳۸۴).

پژوهشی در سال ۲۰۰۲ توسط لینگارد و سابلت^۲ انجام شد. این پژوهش روی ۱۸۲ نفر از مهندسیین شاغل در استرالیا صورت گرفت و نشان داد یکی از عوامل مهمی که بر رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد وجود تعادل بین زندگی زناشویی و شغلی است.

تحقیقی طولی در سال ۲۰۰۳ با عنوان "رابطه بین کیفیت زندگی زناشویی و رضایت شغلی، الگوهای طولی و تفاوت‌های جنسیتی" توسط استیسی راجرز^۳ انجام شد. نتایج نشان داد که افزایش رضایت زناشویی باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان شرکت‌کننده می‌شود.

1. Smulders
2. Lingard & Sublet
3. Rogers

تحقیقی توسط بارنت و کامپو^۱ (۲۰۰۳) روی ۱۲۵ نفر از امریکایی - مکزیک‌های طبقه متوسط انجام شد و نشان داد که هرچه وضعیت زناشویی و خانوادگی کارکنان بالاتر باشد، به همان میزان رضایت شغلی آن‌ها نیز افزایش پیدا می‌کند.

تحقیق دیگری توسط کسر^۲ (۲۰۰۵) روی ۶۶۰ نفر از ۱۱ شرکت اتومبیل‌سازی انجام گرفت و نشان داد که رضایت زناشویی از مولفه‌های اساسی و تاثیرگذار بر رضایت شغلی محسوب می‌شود. همان‌طور که قبلاً بیان شد سه فرضیه از پنج فرضیه این پژوهش مورد تایید قرار گرفت. یعنی این‌که مداخله توانسته است رضایت از ماهیت کار، رضایت از سرپرست و رضایت از همکاران مردان شاغل در شرکت نفت را بهبود بخشد. پژوهش‌های قبلی نیز، نتیجه حاضر را تایید می‌کنند.

روابط و مناسبت‌های بین همکاران و سرپرستان، مهم‌ترین عامل در تعیین رضامندی یا ناراضیتی شغلی است. در مطالعه وان زلست هنگامی که کارمندان اجازه یافتند همکاران شغلی خود را انتخاب کنند رضامندی شغلی‌شان افزایش یافت و در عوض هزینه‌های کار و سرمایه کاهش پیدا کرد.

تحقیقات هائورن نشان داده که برقراری روابط دوستانه، مشارکت، پذیرش، احترام به یکدیگر توسط همکاران اثر عمیقی بر رضایت شغلی افراد می‌گذارد (عباس‌زادگان، ۱۳۷۹).

به‌نظر مزلو نیز یکی از نیازهای کارکنان، نیازهای اجتماعی است. این نیازها شامل دوستی‌های ثابت و روابط میان همکاران و رابطه با سرپرستان می‌شود که اگر تامین نشود، باعث ناراضی شغلی می‌شود و از عوامل موثر بر آن‌ها وضعیت رضایت زناشویی کارکنان می‌باشد.

علت این‌که با افزایش رضایت زناشویی، رضایت شغلی (رضایت از ماهیت کار، سرپرست و همکاران) کارمندان نیز افزایش می‌یابد این است که کارمندی که رضایت زناشویی بالاتری دارد، دغدغه خانوادگی و استرس کمتری دارد، دارای سلامت روان بیشتری است و در نتیجه در محل کارش رابطه بهتری را با همکارانش می‌تواند برقرار کند، با انرژی بیشتری می‌تواند کار کند و پیشرفت بیشتری نیز می‌تواند داشته باشد و بالطبع این عوامل، رضایت شغلی کاریشان نیز افزایش خواهد یافت.

از دیگر مولفه‌های رضایت شغلی، رضایت از حقوق دریافتی و رضایت از ترفیعات است که در این پژوهش از لحاظ آماری معنادار نبوده است. پژوهش‌های قبلی که در این زمینه انجام شده مثل پژوهش سیناکر^۳ (۲۰۰۴)، بلول^۱ (۲۰۰۴) و عربی (۱۳۷۸) نیز از این یافته حمایت می‌کنند.

1. Barnett & Campo

2. Keser

3. Sinacore

اثربخشی زوج‌درمانی تلفیقی رفتاری گروهی بر افزایش رضایت شغلی...

پژوهش سیناگر (۲۰۰۴) نشان داد که سه جنبه از رضایت شغلی یعنی رضایت از ماهیت کار، سرپرست و همکاران توسط شرایط و محیط خانوادگی و زناشویی قابل بررسی و پیش‌بینی است و دو مولفه دیگر یعنی رضایت از حقوق دریافتی و شرایط ترفیعات از مقدار و نسبت آن تاثیر می‌پذیرد.

تحقیقی توسط بلول (۲۰۰۴) با عنوان "بررسی تاثیرات سطح و مقدار پرداخت و شرایط ترفیعات روی رضایت از حقوق دریافتی و شرایط ترفیعات" صورت گرفت. این تحقیق در سال ۲۰۰۴ روی ۱۶۲ نفر از مدیران و کارمندان انجام گرفت و نشان داد که مقدار حقوق و نسبت ترفیعات باعث تغییر در رضایت شغلی افراد می‌شود.

گروهی از محققین، پژوهشی را روی ۴۰ شوهر در میان خانواده‌های سنتی انجام دادند که دارای میانگین سنی ۳۳ سال و میانگین مدت ازدواج ۱۰ سال بودند. این افراد مقیاس سازگاری زناشویی و پرسشنامه رضایت شغلی را تکمیل کردند و نتایج نشان داد که عواملی چون استرس خانوادگی، کشمکش خانوادگی و نقش خیلی زیاد و پرفشار در خانواده، باعث نارضایتی شغلی می‌شود. همچنین مسائل مهم خانوادگی مثل طلاق تاثیر منفی‌تری روی کارکرد شغلی افراد به جای می‌گذارد.

همچنین این تحقیق نشان داد که عواملی مثل حقوق بالاتر و نسبت ترفیعات بیشتر منجر به رضایت شغلی بالاتری می‌شود (گسر و وایت برن، ۱۹۸۵؛ گرین هاوس و بیتل، ۱۹۸۵).
عربی (۱۳۷۸) در پژوهشی که با عنوان بررسی "عوامل رضایت شغلی در کارکنان سازمان بهزیستی" انجام داد مشخص نمود، کسانی که حقوق بالاتری دریافت می‌کنند از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند.

همان‌طوری که از پژوهش‌های فوق استنباط می‌شود و یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد، رضایت از حقوق دریافتی و رضایت از ترفیعات از مولفه‌های مهم رضایت شغلی می‌باشند ولی افزایش رضایت زناشویی کمتر روی آن‌ها تاثیر می‌گذارد و بیشتر با افزایش مقدار حقوق و نسبت ترفیعات، رضایت از آن‌ها افزایش پیدا می‌کند.

علت این امر نیز این است که درصد بالاتر حقوق و ترفیعات باعث ارضای بیشتر نیازهای فرد می‌گردد و هرچه نیازهای فرد بیشتر ارضا شود، کامروایی شخصی و در نتیجه رضایت شغلی را در پی دارد (کورمن، ۱۳۸۱).

پیشنهاد می‌شود که به وضعیت زناشویی کارکنانی که دچار نارضایتی شغلی در سازمان‌ها هستند، توجه گردد و اقدامات مشاوره‌ای و درمانی برای آن‌ها در نظر گرفته شود. همچنین

پژوهش حاضر روی نمونه‌های بزرگ‌تر و در سازمان‌های مختلف انجام پذیرد و نتایج با همدیگر مقایسه شود.

سیاس‌گذاری

در پایان از تمامی کسانی که ما را در انجام این پژوهش مساعدت نمودند، تشکر و سپاس-گذاری به عمل می‌آید.

منابع

- از کمپ، ا. روان‌شناسی اجتماعی کاربردی. ترجمه: ماهر، ف. معاونت فرهنگی آستان قدس رضوی. ۱۳۶۹.
- تیفین، ژ. کورمیک، م. روان‌شناسی صنعتی. ترجمه: سروری، م. ح. تهران. موسسه انتشارات بعثت. ۱۳۸۱.
- عباس‌زادگان، م. مدیریت بر سازمان‌های ناآرام. تهران. انتشارات کویر. ۱۳۷۹.
- عربی، ا. بررسی برخی عوامل ایجادکننده رضایت شغلی در کارکنان سازمان بهزیستی در سال ۱۳۷۸. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علوم پزشکی ایران. دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی. ۱۳۷۸.
- عطار، ح. بررسی ارتباط بین استرس شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان یک مجتمع صنعتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علوم پزشکی ایران. انستیتو روانپزشکی ایران. ۱۳۷۴.
- کاظمی، ب. مدیریت امور کارکنان. تهران. مرکز آموزش مدیریت دولتی. ۱۳۸۰.
- کالیمو، ر. مدیریت عوامل روانی - اجتماعی محیط کار. ترجمه: براهنی، م. ن. تهران. انتشارات رسا. ۱۳۸۴.
- کورمن، ا. روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه: شکرکن، ح. تهران. انتشارات رشد. ۱۳۸۱.
- ویسی، م. رابطه بین استرس شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روان با توجه به اثرات تعدیل‌کننده سرسختی و حمایت اجتماعی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علوم پزشکی ایران. انستیتو روانپزشکی ایران. ۱۳۷۸.