

تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۰۹/۱۳
تاریخ بررسی مقاله: ۹۲/۰۹/۱۶
تاریخ پذیرش مقاله: ۹۲/۱۱/۲۵

مجله دست آوردهای روان‌شناختی
(علوم تربیتی و روان‌شناسی)
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۳۹۳
دوره چهارم، سال ۲۱-۳، شماره ۱، پیاپی ۱۱
صص: ۱۶۰-۱۴۳

بررسی ارتباط میان رضایت زناشویی و خشنودی شغلی با توجه به نقش میانجی گر عزت‌نفس در معلمان مقطع راهنمایی

کیومرث بشلیده*

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی گر عزت‌نفس در رابطه رضایت زناشویی با رضایت شغلی معلمان مدارس راهنمایی شهر ماهشهر است. نمونه مورد مطالعه شامل ۲۰۰ معلم زن و مرد بود که با روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای انتخاب شدند. در این پژوهش که یک طرح توصیفی از نوع همبستگی است، از ابزارهایی شامل پرسشنامه عزت‌نفس روزنبرگ، مقیاس رضایت زناشویی، پرسشنامه خشنودی شغلی استفاده شد که همه‌ی این ابزارها از پایایی و روایی مناسبی برخوردار بودند. به منظور تحلیل داده‌ها، از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد و تجزیه و تحلیل مدل پژوهش با استفاده از نرم‌افزار Amos18 انجام گرفت. شاخص‌های برازش مدل‌یابی معادلات ساختاری، مدل کلی پژوهش را تأیید کردند؛ به عبارت دیگر، نتایج نشان دادند که رضایت زناشویی به طور کامل از طریق عزت‌نفس بر خشنودی شغلی تأثیر می‌گذارد. نتایج حاصل از روش خود راه‌انداز و فاصله‌ی اطمینان حاصل از آن نشان داد که اندازه‌ی اثر غیرمستقیم رضایت زناشویی از طریق عزت‌نفس بر خشنودی شغلی برابر با ۰/۱۵۳ است که در سطح $p=0/001$ معنی‌دار است. همچنین اثر مستقیم رضایت زناشویی بر خشنودی شغلی غیر معنی‌دار شد. به بیان دیگر، عزت‌نفس یک متغیر میانجی گر کامل است. تلویحات نظری مهمی از کارکرد رضایت زناشویی بر خشنودی شغلی از طریق عزت‌نفس در معلمان حاصل شده است که در متن مقاله به آن پرداخته می‌شود.

کلیدواژگان: عزت‌نفس، رضایت زناشویی، خشنودی شغلی و متغیر میانجی گر

* دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز
k.beshlideh@scu.ac.ir

مقدمه

هدف اساسی پژوهش حاضر این است که نشان دهد چگونه کیفیت زندگی زناشویی با دخل و تصرف در عزت نفس افراد موجب کاهش و یا افزایش خشنودی شغلی آنها می‌شود. ارتباط میان پیامدهای روان‌شناختی و نگرشی با متغیرهای خانواده و محیط کار موجب شده است تا ویژگی‌های خانواده و شغل از آن جهت که قابل مداخله و تغییرپذیر هستند موضوعات مهمی برای پژوهش‌های مرتبط با بازنشستگی به حساب آیند (کاراسک و تورل^۱، ۱۹۹۰).

اگر چگونگی تأثیر دوجانبه‌ی میان مؤلفه‌های درون خانواده و عناصر اساسی محیط کار شناسایی شود تعامل میان روان‌شناسان صنعتی و سازمانی و متخصصین حوزه‌ی مشاوره می‌تواند با اجرای برنامه‌های مشاوره‌ای هدفمند، پیامدهای زیان‌بار هر دو محیط را از روی افراد و جامعه کاهش دهند.

بر اساس دیدگاه نسبتاً جدیدی که بیکر و دمروتی^۲ (۲۰۰۷) مطرح کرده‌اند ویژگی‌های شغل به دو دسته کلی تقاضای شغل و منابع شغل قابل تقسیم هستند. تقاضای شغل ناظر بر جنبه‌هایی از شغل است که نیازمند قابلیت‌های جسمانی و روان‌شناختی است. به طور مثال، گرانباری و فشار زمان در طبقه‌ی تقاضاهای شغل قرار می‌گیرند. از طرف دیگر، منابع شغل عبارتند از جنبه‌های مثبت شغل که افراد را در کار خود باانگیزه و سالم نگه می‌دارد (بیکر و دمروتی، ۲۰۰۷).

بر همین مبنا ویژگی‌های خانواده به دو دسته‌ی تقاضاهای خانواده (مراقبت از همسر ناتوان و اعضاء خانواده) و منابع خانواده (حمایت‌های عاطفی، مالی و اجتماعی از اعضاء خانواده و خویشاوندان) قابل تقسیم است. هر چند که برخی از پژوهشگران تأثیر نیرومند ویژگی‌های زناشویی و خانواده‌های پر تنش را بر رفتار بازنشستگی کارکنان مطالعه کرده‌اند اما هنوز ارتباط میان تعارضات درون خانواده با تمایل به بازنشستگی و اقدام به آن دقیقاً بررسی نشده است (سزینوکز، دیوی و دیوی^۳، ۲۰۰۱). با این حال در چند سال گذشته خط سیر پژوهشی مهمی پیرامون ارتباط میان قلمرو خانواده و محیط کار آغاز شده است. ریمو و سونی^۴ (۲۰۰۶)

-
- 1- Karasek & Theorell
 - 2- Bakker & Demerouti
 - 3- Szinovacz, DeViney, & Devay
 - 4- Raymo & Sweeney

دریافتند که تعارضات و شرایط استرس‌آمیز محیط کاری و محیط خانوادگی مستقل از یکدیگر بر دیگری سرریز می‌شوند.

رضایت زناشویی عبارت است از یک حالت روان‌شناختی که سود و زیان ادراک‌شده از ازدواج با یک شخص را منعکس می‌کند. هر چه هزینه‌هایی که یک شخص بر دیگری وارد می‌کند بیشتر باشد رضایت زناشویی کمتری برای فرد مقابل حاصل می‌شود و برعکس. هر چه منافع بیشتری در رابطه زناشویی برای زوجین ادراک شود رضایت فرد از ازدواج افزایش می‌یابد (بومستیر^۱، ۲۰۰۷).

پژوهش‌هایی که در جوامع خاص و یا در نمونه‌های معرف از مشاغل متنوع انجام گرفته است از همبستگی میان رضایت زناشویی با خشنودی شغلی حمایت می‌کنند. به طور مثال: البرز^۲ (۱۹۸۲) در پژوهشی به ارتباط مستقیمی میان خشنودی شغلی ادراک‌شده همسران و رضایت زناشویی شوهران دست یافت.

نقش‌های زناشویی و شغلی از جمله برجسته‌ترین مسائل زندگی بزرگسالان به حساب می‌آیند، به طوری که زنان و مردان متأهل به طور فزاینده‌ای در شرف پذیرش مشارکت در تأمین مسئولیت‌های اقتصادی و خانوادگی زندگی هستند (اسپین و بیانچی^۳، ۱۹۹۶). اخیراً شمار کثیری از مادران دارای فرزند کمتر از ۶ سال، استخدام می‌شوند و این زنان نقش معنی‌داری در تأمین حوائج اقتصادی خانواده ایفاء می‌کنند (وایت و روگر^۴، ۲۰۰۰).

علاوه بر آن، زنان همانند مردان برای پاداش‌های شخصی حاصل از کار و تلاش خود ارزش قائل هستند و پیشرفت شغلی خود را موضوع ارزشمندی تلقی می‌کنند (هادسون^۵، ۱۹۹۶). با نگاهی به مقوله‌ی ازدواج می‌توان دریافت هرچند که در دهه‌های اخیر نرخ ازدواج در حال کاهش است اما شمار کثیری از مردان و زنان به دنبال ازدواج هستند (چرلین^۶، ۱۹۹۲). و هرچند که نرخ طلاق به وضوح رو به افزایش است، ازدواج مجدد برای اغلب مردان و زنان نشان می‌دهد (تیچمن، تدر و کرودر^۷، ۲۰۰۰) که مردم ارزش بالایی برای ازدواج قائل هستند.

-
- 1- Baumeister
 - 2- Albers
 - 3- Spain & Bianchi
 - 4- White & Rogers
 - 5- Hodson
 - 6- Cherlin
 - 7- Teachman, Tedrow, & Crowder

با توجه به این زمینه‌ی اجتماعی و تعهد قوی به مقوله‌ی اشتغال و عدم ثبات زناشویی، فهم الگوهای رفتاری نافذ میان نقش‌های محیط کاری و نقش‌های زناشویی سزاوار توجه است. پژوهش‌های پیشین در حوزه‌ی خانواده و کار سرریز حالت‌های روان‌شناختی مثبت و منفی از یک نقش به دیگری را خاطر نشان کرده‌اند (گرین هاس و بوتل^۱، ۱۹۸۵ و وایدونف^۲، ۱۹۸۸). تجاربی را که کارکنان از قبیل ناکامی، افسردگی و احساس غیر مؤثر بودن در یک نقش لمس می‌کنند ممکن است منجر به یک سرریز منفی در نقش دیگر شود. و مشابه آن تجارب ارزشمندی از قبیل ادراک صلاحیت، بهره‌مندی و انگیزه‌های الهام‌بخش موجب سرریز حالت‌های مثبت در نقش دیگر می‌شود (روگرز و می^۳، ۲۰۰۳).

هر چند که ایده‌ی تأثیر متقابل یا اصطلاحاً سرریز میان کار و روابط زناشویی حمایت‌های تجربی قابل ملاحظه‌ای کسب کرده است اما هنوز کاستی‌های چندی در فهم ما از این موضوع وجود دارد (روگرز و می^۳، ۲۰۰۳). اولاً اغلب پژوهش‌هایی که اثر متقابل میان روابط زناشویی و کار را مطالعه کرده‌اند از نوع مطالعات مقطعی بوده است (دوکز بری، هیگینز و لی^۴، ۱۹۹۴؛ ایگل، مایلز و ایسنوگل^۵، ۱۹۹۷ و هوگنس و گلینسکی و موریس^۶، ۱۹۹۲). بنابراین، مطالعه‌ی طولی روابط زناشویی با متغیرهای محیط کاری برای کسب نتایج متقن ضروری است. ثانیاً با اینکه در پژوهش‌های پیشین اثرات تجارب کاری بر ازدواج توجه قابل ملاحظه‌ای به خود جلب کرده است (روبرتز و لونسون^۷، ۲۰۰۱ و رپتی^۸، ۱۹۸۹) اما، هنوز دانش ما از قدرت نفوذ رضایت زناشویی بر نقش‌های شغلی اندک است (هوچایلد^۹، ۱۹۹۷ و کروتز^{۱۰}، ۱۹۸۴). و یا اینکه احتمال نفوذ دوجانبه میان این دو حوزه کاملاً روشن نیست (روگرز، ۱۹۹۹). نهایتاً اینکه تا چه اندازه تعارض میان محیط کار و خانواده برای هر دو جنس یکسان و یا متفاوت است شواهد آمیخته‌ای وجود دارد. به طور مثال شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد ویژگی‌های

- 1- Greenhaus & Beutell
- 2- Voydanoff
- 3- Rogers & May
- 4- Duxbury, Higgins, & Lee
- 5- Eagle, Miles, & Icenogle
- 6- Hughes, Galinsky, & Morris
- 7- Roberts & Levenson
- 8- Repetti
- 9- Hochschild
- 10- Crouter

شغلی برای مردان و ویژگی‌های خانوادگی برای زنان در ایجاد تعارض کار- خانواده اثر نیرومندی دارد (کروتر، ۱۹۸۴ و وایدونف، ۱۹۸۸). و علاوه بر آن، بولگر، دلونگس کسلر و وتینگتون^۱ (۱۹۸۹) اظهار می‌دارند که به احتمال زیاد مردان متأهل بیشتر از زنان متأهل تجارب منفی خانواده را به محیط کار منتقل می‌کنند.

در همین راستا ماتیوس، کنگر و ویکراما^۲ (۱۹۹۶) در پژوهشی که بر روی ۳۳۷ زوج انجام گرفت دریافتند که سطح بالای تنش‌های روان‌شناختی مرتبط با کار باعث افزایش خصومت‌ورزی و کاهش حمایت‌گری و دلگرمی دادن در روابط زناشویی می‌شود.

در یک مطالعه همسوی دیگر که بر روی ۲۹ مرد متأهل در طی دو روز کاری انجام گرفت این نکته مبین شد که میان فشار روانی‌های گزارش‌شده‌ی پایان روز کاری با رفتارهای زناشویی منفی که از جانب همسرانشان گزارش شده بود همبستگی وجود دارد. به بیان دیگر در این پژوهش‌ها سرریز تنش‌های محیط کار به نظام خانواده تأیید می‌شود (کروتر، پری جنگینز، هوستن و کروفرود^۳، ۱۹۸۹). پژوهش‌های دیگری که بر روی نمونه‌های گوناگون انجام گرفته است نتایج مشابهی نشان می‌دهند (بولگر، همکاران، ۱۹۸۹، رابرت و لونسون، ۲۰۰۱).

در یک پژوهش مقطعی که بر روی یک نمونه‌ی وسیع از کارکنان یک شرکت انجام گرفت هوگس و همکاران (۱۹۹۲) دریافتند که عوامل روان‌شناختی مرتبط با کار از قبیل ثبات شغلی ادراک‌شده و مقوله ادراک کنترل شغلی بر روی ادراک تعارضات کار- خانواده اثر می‌گذارد. در این پژوهش تصریح می‌شود که غنی‌سازی شغلی تأثیر مثبتی بر رضایت و مهرورزی زناشویی دارد.

در مقایسه با انبوهی از پژوهش‌هایی که نفوذ محیط کاری را بر رضایت زناشویی بررسی کرده‌اند موضوع تأثیر رضایت زناشویی بر رضایت شغلی توجه کمتری به خود جلب کرده است (روگر و می، ۲۰۰۳). مشاهدات پری جنگینز، رپتی و کروتر^۴ (۲۰۰۰) در خلال بیست سال گذشته پیرامون حوزه‌ی کار- خانواده حکایت از آن دارد که علی‌رغم تشخیص پایدار از

1- Bolger, DeLongis, Kessler, & Wethington

2- Matthews, Conger, & Wickrama

3- Crouter, Perry-Jenkins, Huston, & Crawford

4- Perry-Jenkins, Repetti, & Crouter

روابط دوجانبه‌ی میان حوزه‌ی کار- خانواده، مطالعات اندکی در خصوص نحوه‌ی کارکردهای خانواده در شکل دادن رفتارهای شغلی انجام شده است.

در پژوهشی بولگر و همکاران (۱۹۸۹) دریافتند که تنش‌های محیط خانواده از قبیل مجادله با همسر و یا فرزندان و احساس گرانباری وظیفه به محیط کاری انتقال یافته و احتمال بگومگو و ادراک گرانباری وظیفه در آن محیط را افزایش می‌دهد.

رضایت زناشویی و خشنودی شغلی: آنچه مسلم است با نتیجه‌گیری از یافته‌های پژوهش‌هایی که پیرامون ارتباط میان حوزه‌های کار و خانواده انجام گرفته است می‌توان به ارتباط متقابل میان خشنودی شغلی و رضایت زناشویی اذعان کرد. اما کاستی‌هایی نیز وجود دارد. به طور مثال کمتر پژوهشی را می‌توان یافت که اثر رضایت زناشویی را بر خشنودی شغلی از طریق متغیرهای روان‌شناختی مهم از قبیل، کیفیت زندگی، عزت‌نفس، امید به زندگی و بررسی کرده باشد. در تبیین‌هایی که روگر و می (۲۰۰۳) از نحوه‌ی اثرگذاری رضایت زناشویی بر خشنودی شغلی ارائه می‌دهند بر نقش میانجی‌گر بودن عزت‌نفس و اعتماد به نفس اشاره می‌کنند ولی حتی خود این پژوهشگران برجسته نیز نقش واسطه‌ای متغیرهای مذکور را در یک طرح پژوهشی بررسی نکرده‌اند.

بنابراین، پژوهش حاضر درصدد است تا این موضوع را دنبال کند که چگونه رضایت زناشویی از طریق عزت‌نفس با خشنودی شغلی رابطه برقرار می‌کند. به عبارت دیگر پژوهش‌های محدودی به بررسی نقش واسطه‌ای متغیرهای روان‌شناختی میان حوزه‌های کار و خانواده پرداخته‌اند. به طور مثال هیگینباتوم، بارلینگ و کلووی^۱ (۱۹۹۳) در یک طرح پژوهشی با مدل میانجی‌گر نشان دادند که پیامدهای شغلی (تجارب بازنشستگی) از طریق نشانگان‌های افسردگی بر رضایت زناشویی اثر می‌گذارد. در پژوهش مذکور مدل دیگری که در آن ارتباط میان افسردگی با رضایت زناشویی از طریق تجارب بازنشستگی آزموده شد از لحاظ آماری تأیید نگردید.

در پژوهش دیگر ارتباط میان چندین متغیر شغلی (ابهام، تعارض و عدم امنیت شغلی) با ابعاد رضایت زناشویی (رضایت جنسی، پرخاشگری و رضایت زناشویی کلی) از طریق متغیرهای میانجی‌گر اختلال تمرکز و افسردگی آزموده شد. علاوه بر ارتباط مستقیم میان

1- Higginbottom, Barling & Kelloway

متغیرهای سازمانی با ابعاد رضایت زناشویی، نتایج این پژوهش اثر غیرمستقیم متغیر میانجی‌گر افسردگی را تأیید می‌نماید. به عبارت دیگر، ابتدا متغیرهای سازمانی موجب افسردگی می‌شوند و سپس این افسردگی است که رضایت زناشویی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

علاوه بر مطالعه‌ی رضایت زناشویی و خشنودی شغلی، ارتباط این متغیرها با عزت‌نفس به وفور مورد توجه پژوهشگران بوده است.

شکل‌گیری و ارتقاء عزت‌نفس از اوان کودکی تا لحظه‌ی مرگ مهم‌ترین مسئله سلامت روانی و اجتماعی انسان است (مک دونالد، ۱۹۹۴). عزت‌نفس بعد عاطفی و ارزشیابگر خودپنداره است و معادل مفاهیمی از جمله خود‌نگهبانی، خود ارزیابی و خود ارزشمندی است (هارتر، ۱۹۹۹).

کارکردهای عزت‌نفس به طور فعال در ابعاد مختلف زندگی از جمله موفقیت، پیشرفت، خشنودی از زندگی و مقابله با بیماری‌هایی از قبیل سرطان و ناراحتی‌های قلبی منعکس می‌شود. و برعکس، عزت‌نفس ضعیف نقش قاطعی در رشد مجموعه‌ای از اختلال‌های روانی و مشکلات اجتماعی از قبیل افسردگی، بی‌اشتهایی عصبی، جوع، اضطراب، خشونت، سوء‌مصرف مواد و رفتارهای مخاطره‌آمیز ایفا می‌کند (مان، هوسمن، اسکالما و دوریز، ۲۰۰۴). با توجه به اهمیت عزت‌نفس این مفروضه که رضایت زناشویی و کیفیت روابط زوجین بر عزت‌نفس اثر گذاشته و به نوبه‌ی خود از آن تأثیر می‌پذیرد با عقل سلیم همخوان است.

در همین راستا، شاکل فورد^۴ (۲۰۰۱) در پژوهشی اثرات معنی‌دار ناهماهنگی در روابط زناشویی را بر عزت‌نفس گروهی از زوجین نشان داده است. در پژوهش دیگر، میان نمره‌ی کلی عزت‌نفس با رضایت زناشویی و خشنودی از تعاملات جنسی زوجین همبستگی مثبت گزارش شده است (روبرتز و داناهاو، ۱۹۹۴). در تبیین این یافته‌ها، شاکل فورد (۲۰۰۱) اظهار می‌دارد که اگر در روابط زناشویی هزینه‌های روان‌شناختی سنگینی (خیانت و عدم تعهد نیست به یکدیگر) بر زوجین تحمیل نشود خودارزنده‌سازی افراد در تعامل با همسر خود به خطر نمی‌افتد. بنابراین، حمایت‌های روان‌شناختی و ابراز صمیمیت در روابط زوجین کمک شایانی

-
- 1- Macdonald
 - 2- Harter
 - 3- Mann, Hosman, Schaalma, & de Vries
 - 4- Shackelford
 - 5- Roberts, & Donahue

به تأمین نیاز خودارزنده‌سازی زوجین می‌نماید.

ارتباط مثبت میان عزت‌نفس و رضایت زناشویی بسیاری از پژوهشگران را برانگیخته است تا علاوه بر حوزه‌ی خانواده، رابطه‌ی میان عزت‌نفس و تجارب و خشنودی شغلی را بررسی کنند. در نیمه‌ی اول دهه‌ی ۱۹۷۰ کورمن چندین مقاله پیرامون عزت‌نفس کارکنان منتشر کرد. ماهیت اساسی کارهای کورمن مشتمل بر بررسی تأثیر عزت‌نفس بر تجارب شغلی و سازمانی کارکنان متمرکز بود. به عقیده‌ی کورمن عزت‌نفس نقش تعیین‌کننده‌ای در انگیزش کارکنان، نگرش‌های مرتبط با شغل و رفتار کاری آنها ایفا می‌کند (پیرس و گاردنر^۱، ۲۰۰۴ به نقل از کورمن^۲، ۱۹۷۱ و ۱۹۷۶).

به طور کلی پژوهش‌های متنوعی در حوزه‌ی متغیرهای محیط کاری و عزت‌نفس فردی و سازمانی انجام گرفته است که عموماً روابط قابل انتظاری از آنها به دست آمده است. به طور مثال، پیرس، گاردنر، کامینگز، داتهام^۳ (۱۹۸۹) در چهار نمونه‌ی متفاوت میان عزت‌نفس و خشنودی شغلی روابط مثبت گزارش داده است. واریانس تبیین‌شده در این پژوهش‌ها بین ۱۷ تا ۳۴ در نوسان است. چندین مطالعه‌ی دیگر از جمله بودن^۴ (۲۰۰۲)، وندین و پیرس^۵ (۲۰۰۴) و گاردنر و پیرس (۲۰۰۱) میان عزت‌نفس با چندین متغیر مهم سازمانی از قبیل عملکرد شغلی، نگرش‌های شغلی و رفتار سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌دار گزارش داده‌اند.

ابزارهای پژوهش

در پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری عزت‌نفس از مقیاس عزت‌نفس روزنبرگ^۶ (۱۹۶۵) استفاده شد. روزنبرگ (۱۹۶۵) برای سنجش عزت‌نفس یک مقیاس ده ماده‌ای تهیه کرد که تصور می‌شود یک عامل کلی احساس ارزشمندی شخصی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد (گرین برگر، چن، دمیتریوا و فروجیا^۷، ۲۰۰۳). گرین برگر، و همکاران (۲۰۰۳) با شیوه‌های مختلف روان‌سنجی اعتبار سازه و همسانی آن را مورد تأیید قرار داده‌اند.

- 1- Pierce & Gardner
- 2- koman
- 3- Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham.
- 4- Bowden
- 5- Van Dyne, & Pierce
- 6- Rosenberg
- 7- Greenberger, Chen, Dmitrieva, & Farruggia

در پژوهش حاضر برای سنجش خشنودی شغلی از مقیاس خشنودی شغلی کلی استفاده شد. این مقیاس توسط آیرونسون اسمیت، برانیک، گیبسون، و پل^۱ (۱۹۸۹) ساخته شده است و ۱۸ ماده دارد. آزمودنی باید هر ماده را که در مورد خوشایندی یا ناخوشایندی شغل اوست بخواند و پاسخ خود را در قالب سه گزینه‌ی بلی، خیر و نمی‌دانم مشخص کند.

ون سان، اسلویتزر، وربیک و فرینگز - درزن^۲ (۲۰۰۳) پژوهش‌های سال‌های ۱۹۸۸ تا ۲۰۰۱ را جهت ارزیابی اعتبار و پایایی آزمون‌های خشنودی شغلی مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها به ۲۹ مقیاس مختلف خشنودی شغلی که از حداقل معیار لازم برای وارد کردن آن در پژوهش خود برخوردار بودند دست یافتند. از میان این ۲۹ مقیاس خشنودی شغلی، هفت مقیاس از اعتبار و روایی مطلوب برای ارزیابی خشنودی شغلی برخوردار بودند.

مقیاس خشنودی شغلی کلی جزء هفت مقیاسی بود که از شرایط اعتبار و روایی مطلوب برخوردار بود. میانگین همسانی درونی این آزمون در پژوهش‌های مذکور ۰/۹۱ و اعتبار همگرای آن بین ۰/۶۶ تا ۰/۸۰ به دست آمد (ون سان و همکاران، ۲۰۰۳).

تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل مدل پژوهش از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد و برای آزمودن اثرات غیرمستقیم رضایت زناشویی با خشنودی شغلی از طریق عزت‌نفس از روش خود راه‌انداز^۳ و فاصله‌ی اطمینان حاصل از آن استفاده گردید. در روش خود راه‌انداز برای اندازه‌گیری اثر غیرمستقیم، حداقل هزار مرتبه بخشی از نمونه به صورت تصادفی (با جایگزین‌سازی) انتخاب و اندازه‌ی اثر غیرمستقیم محاسبه می‌شود. انحراف استاندارد اندازه‌های غیرمستقیم از هزار نمونه، به عنوان خطای معیار توزیع نمونه‌گیری جهت ساختن فاصله‌ی اطمینان به کار گرفته می‌شود. فرضیه‌ی صفر دال بر فقدان اثر غیرمستقیم با این منطق که آیا حد بالا و پایین اندازه‌ی اثر غیرمستقیم صفر را در بر می‌گیرد یا خیر، آزموده می‌شود.

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرها را نشان می‌دهد.

-
- 1- Ironson, Smith, Brannick, Gibson, & Paul
 - 2- Van Saane, Sluiter, Verbeek, & frings-Dresen
 - 3- bootstrapping

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش در ۱۹۲ معلم راهنمایی

شاخص آماری	رضایت زناشویی	عزت نفس	خشنودی شغلی
میانگین	۱۴۷/۰۲	۳۶/۴۶	۱۵/۵۳
انحراف معیار	۲۱/۹۴	۶/۵۳	۳/۴۱

جدول ۲. ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳
۱- خشنودی شغلی	۱	-	-
۲- عزت نفس	۰/۴۱	۱	-
۳- رضایت زناشویی	۰/۲۳	۰/۴۲	۱

جدول ۲، ضرایب همبستگی پیرسون میان متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

ضریب همبستگی رضایت زناشویی با خشنودی شغلی برابر ۰/۲۳ است که در سطح کوچک‌تر از ۰/۰۱ معنی‌دار است. همبستگی میان نمره‌ی رضایت زناشویی با عزت‌نفس معلمان و نمره‌ی عزت‌نفس با نمره‌ی خشنودی شغلی به ترتیب برابر با ۰/۴۲ و ۰/۴۱ است که در سطح $p < ۰/۰۰۰۱$ معنی‌دار است.

جدول ۳ شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی را نشان می‌دهد. مطابق با مندرجات جدول ۳ برای تعیین کفایت برازندگی الگوی پیشنهادی با داده‌ها از چند شاخص برازندگی استفاده شد.

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

شاخص برازش ساختار	مقدار مجذور خی	ECVI	مجدور خی نسبی	IFI	CFI	RMSEA	فاصله اطمینان RMSEA
مدل اولیه	۱۱۰/۱۱	۰/۸۹	۱/۷۷	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۰۶۴	(۰/۰۴۴-۰/۰۸)
مدل نهایی	۹۲/۲۲	۰/۸۵	۱/۵۱	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۰۵۲	(۰/۰۲۸-۰/۰۷)

شاخص مجذور خی نسبی شاخص برازندگی مدل است، برخی از پژوهشگران بیان کرده‌اند، چنانچه این شاخص کمتر از ۲ باشد برازندگی عالی و بین ۲ تا ۵ برازندگی خوب و بزرگ‌تر از ۵ برازندگی ضعیف و نامقبول الگو را نشان می‌دهد (ویتون، موتن، آلون و سامرز،

۱۹۷۷؛ تاباکنیک و فیدل^۱، (۲۰۰۷). مندرجات جدول ۳ مجذور خی نسبی را ۱/۵۱ نشان می‌دهد که نشان از برازش عالی مدل است. شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی مقایسه‌ای (IFI) و شاخص برازندگی (CFI) شاخص‌هایی هستند که برازش یک مدل معین را با مدل پایه نشان می‌دهند (بولن و لانگ^۲، ۱۹۹۳). هرچه این شاخص‌ها به یک نزدیک‌تر باشند برازش مدل بهتر است. البته این مقدار باید حداقل ۰/۹۰ باشد تا مدل مورد نظر پذیرفته شود. که با توجه به جدول ۳ این مدل از برازش خوبی برخوردار است. شاخص ریشه خطای میانگین محذورات تقریب (RMSEA) یکی دیگر از شاخص‌های برازندگی است. راون و کودک^۳ (۱۹۹۳) مقادیر بالاتر از ۰/۱۰ را نشان‌دهنده برازش ضعیف، بین ۰/۰۸ تا ۰/۱۰ برازش متوسط، بین ۰/۰۵ تا ۰/۸۰ برازش قابل قبول و کمتر از ۰/۰۵ را نشان‌دهنده برازش عالی می‌دانند که در پژوهش حاضر میزان برازش مدل در حد ۰/۰۵۲ است که نشان‌دهنده برازش خوب مدل است.

بررسی ضرایب مسیر در مدل پژوهش

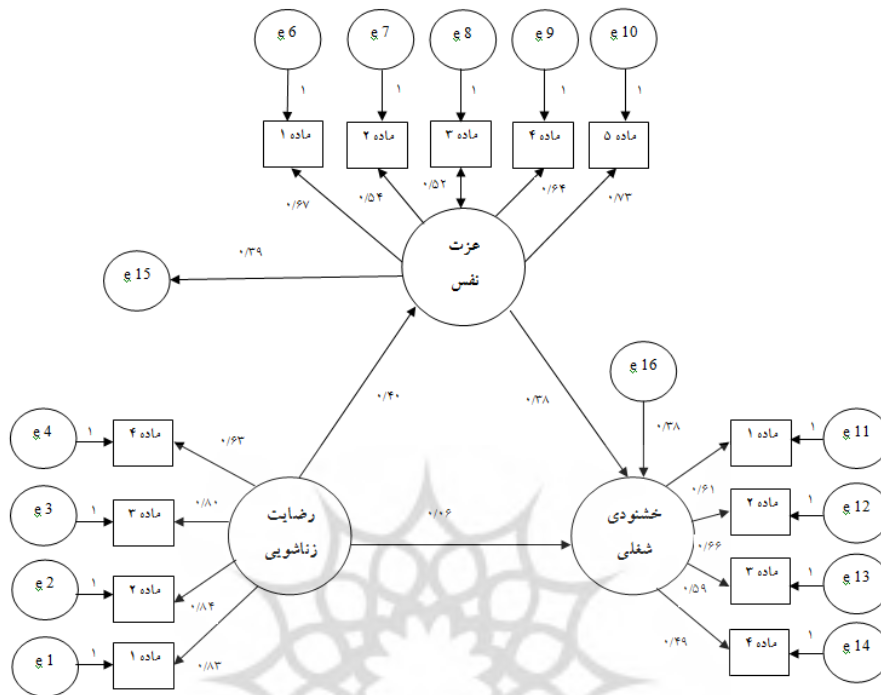
شکل ۲ مدل پژوهش به همراه ضرایب مسیر را نشان می‌دهد. همان طور که در شکل شماره ۲ مشاهده می‌شود، ضرایب مسیر رضایت زناشویی با متغیر میانجی گر (عزت نفس) و رابطه‌ی این متغیر با متغیر خشنودی شغلی به ترتیب دارای ضرایب ۰/۴۲ و ۰/۴۱ می‌باشند. و مسیر مستقیم رضایت زناشویی با خشنودی شغلی برابر با ۰/۰۶ است و از لحاظ آماری معنی‌دار نیست.

سؤال اساسی دیگری که این پژوهش به دنبال آن است، مربوط به اندازه‌ی اثر غیرمستقیم رضایت زناشویی با خشنودی شغلی از طریق متغیر میانجی گر عزت نفس است. اندازه‌ی اثر غیرمستقیم عزت نفس برابر با ۰/۱۵۳ و اندازه‌ی اثر مستقیم عزت نفس برابر با ۰/۰۶ است. به منظور آزمون اثرات غیرمستقیم از آزمون خود راه‌انداز در نرم‌افزار AMOS18 استفاده گردید. نتایج آزمون مذکور و فاصله‌ی اطمینان حاصل از آن نشان می‌دهد که اثر غیرمستقیم تعارض بین کارکنان برابر با ۰/۱۵۳ در سطح $P=0/001$ است که از لحاظ آماری معنی‌دار

1- Tabachnick & Fidell

2- Bollen & Long

3- Browne & Cudeck



شکل ۲. ضرایب مسیر مدل پژوهش

است؛ اما اثر مستقیم رضایت زناشویی بر خشنودی شغلی برابر با ۰/۰۶ و در سطح $P=0/053$ است که معنی‌دار نیست. شایان ذکر است که وقتی با کنترل متغیر میانجی‌گر رابطه‌ی میان متغیر مستقل و وابسته غیرمعنی‌دار شد، به دلیل میانجی‌گر بودن کامل، نیازی به انجام آزمون سوبل و یا خود راه‌انداز برای آزمون معنی‌داری اثر غیرمستقیم نیست (به دلیل محرض بودن معنی‌داری). البته در چنین شرایطی، آزمون‌های مذکور در تعیین آلفا و فاصله اطمینان تعیین‌کننده هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش از آن نظر که میان دو حوزه مهم از زندگی یعنی رضایت زناشویی (خانواده) و رضایت شغلی (محیط کار) ارتباط برقرار می‌کند از اهمیت بسزایی برخوردار است. بررسی روابط تک متغیری رضایت زناشویی و عزت‌نفس با خشنودی شغلی از لحاظ

نظری و کاربردی قابل توجه می‌باشند. یافته‌های این پژوهش (ارتباط رضایت زناشویی با خشنودی شغلی) با نتایج پژوهش‌های البرز (۱۹۸۲) و وایدونف (۱۹۸۸) و ارتباط عزت‌نفس با خشنودی شغلی با نتایج پژوهش‌های پیرس و همکاران (۱۹۸۹) و پیرس و گاردنر (۲۰۰۴) همسو می‌باشند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان اظهار داشت که رضایت زناشویی توان شخصیت را برای مقابله با تنش‌ها و تقاضاهای غیرمتعارف محیط شغلی افزایش می‌دهد. روابط صمیمانه با همسر و داشتن آسایش خیال از محیط خانواده رویکرد مثبتی در افراد جهت تعامل‌های اجتماعی فراهم می‌سازد. همچنین ادراک ارزشمندی شخصی باعث می‌شود که افراد در محیط‌های کاری با شیوه‌های سازنده با دغدغه‌های شغلی مواجه شوند. کیفیت روابط زناشویی به طرق مختلف در شکل دادن تجارب شغلی افراد سهیم است. به طور مثال، در صورت پایین بودن رضایت زناشویی، همسران حمایت و تشویق کمتری پیرامون تلاش‌ها و طرح و برنامه‌های شغلی یک دیگر فراهم می‌آورند. از طرف دیگر، روابط زناشویی حمایت‌گرانه می‌تواند به عنوان یک منبع ارزشمند جهت تقویت عزت‌نفس عمل کند و زمانی که افراد در موقعیت‌های شغلی با دشواری مواجه می‌شوند، روابط زناشویی حمایت‌گرانه می‌تواند به منبع ارزشمند تقویت عزت‌نفس و اعتماد به نفس تبدیل شود (روگر و می، ۲۰۰۳).

مطلب قابل توجه این پژوهش به اثر غیرمستقیم رضایت زناشویی با خشنودی شغلی از طریق عزت‌نفس است. اهمیت نظری و کاربردی این یافته از آن نظر است که: عزت‌نفس نقش یک میانجی‌گر کامل را میان محیط خانواده (رضایت زناشویی) و محیط کاری (خشنودی شغلی) ایفا می‌کند. در تبیین این موضوع از دیدگاه سلسله مراتب مازلو می‌توان گفت که کانون ازدواج و خانواده با تأمین نیاز به تعلق زمینه‌ی شکوفایی و یا در صورت اختلال، تخریب عزت‌نفس را فراهم می‌کند و انعکاس رضایت زناشویی بر عزت‌نفس به خشنودی و یا ناخشنودی شغلی منتهی می‌شود.

بنابراین، احساسات و عواطفی که افراد از محیط خانواده با خود به محیط کاری می‌آورند نگرش‌های شغلی آنان را قویاً تحت تأثیر قرار می‌دهد. البته ممکن است این اثر میانجی‌گر کامل عزت‌نفس بیشتر برای افرادی صادق باشد که منشأ عزت‌نفس آن‌ها بیرونی است تا درونی. بدین لحاظ به دیگر پژوهشگران توصیه می‌شود تا رابطه‌ی مذکور را با توجه به ابعاد متفاوت عزت‌نفس و نقش جنسیت کاوش نمایند. توصیه می‌شود مشاوران سازمانی برای بهبود

نگرش‌های شغلی، علاوه بر تلاش جهت ترمیم عدالت سازمانی ادراک‌شده و دیگر متغیرهای مرتبط با محیط سازمانی، اهمیت تنش‌های خانوادگی را بر سازه‌های شخصیتی و نگرش‌های شغلی به کارکنان گوشزد نمایند و فنون رفتاری - شناختی را برای مهار تعارضات زناشویی در برنامه‌های آموزشی آنان بگنجانند.

منابع

لاتین

- Albers, E. C. (1982). Job satisfaction and marital adjustment for dual-career couples with young children attending day care. (Doctoral dissertation, Texas Woman's University, 1981). *Dissertation Abstracts International*, 42 (08A), 3435.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). "The Job Demands-Resources Model: State of the Art." *Journal of Managerial Psychology* 22, 309-28.
- Baumeister, M. (2007). Marital Satisfaction Definition, Components and Mechanisms (Encyc)-45348.qxd 7/24/2007 6:29 PM Page 541. <http://www.toddkshackelford.com/downloads/Stone-Shackelford-ESP-2007.pdf>
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler R. C., & Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 175-183.
- Bollen, K. A., & Long, J. S. (1993). Testing structural equation models. Newbury Park, CA: Sage.
- Bowden, T. (2002). *An investigation into psychological predictors of work family conflict and turnover intention in an organizational context*. Working Paper, University of Kent, Canterbury, UK.

- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307–311.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. Bollen & K. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (136-62). Newbury Park: Sage
- Cherlin, A. J. (1992). *Marriage, divorce, remarriage* (2nd ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37, 425–442.
- Crouter, A. C., Perry-Jenkins, M., Huston, T. L., & Crawford, D. W. (1989). The influence of work-induced psychological states on behavior at home. *Basic and Applied Social Psychology*, 10, 273–292.
- Duxbury, L. E., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Workfamily conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449–466.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, 168–184.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L., (2001). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: A replication. *Journal of Management Systems*, 13 (4), 31–48.
- Greenberger, E., Chen, C., Dmitrieva, J., & Farruggia, S. P. (2003). Item-wording and the dimensionality of the Rosenberg Self-Esteem Scale: do they matter? *Personality and Individual Differences*, 35 (6), 1241-1254.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749–761.
- Harter, S. (1999). *The Construction of the self. A developmental perspective*. Guilford Press, New York.
- Higginbottom, S., Barling, J., & Kelloway, E.K. (1993). Linking retirement experiences and marital satisfaction: A mediational model. *Psychology and Aging*, 8, 508-516.
- Hochschild, A. (1997). *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. New York: Holt.

- Hodson, R. (1996). Women and job satisfaction. In P. Dubeck & K. Borman (Eds.), *Women and work: A Handbook* (292–293). New York: Garland.
- Hughes, D., Galinsky, E., & Morris, A. (1992). The effects of job characteristics on marital quality: Specifying linking mechanisms. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 31–42.
- Ironson, G. H., Smith, P.C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a job in general scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74, 193-200.
- Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Korman, A. K. (1971). Organizational achievement, aggression and creativity: Some suggestions toward an integrated theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 593–613.
- Korman, A. K. (1976). Hypothesis of work behavior revisited and an extension. *Academy of Management Review*, 1, 50–63.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, (1), 247-269.
- Macdonald, G. (1994). Self esteem and the promotion of mental health. In Trent, D. and Reed, C. (eds), *Promotion of Mental Health*. Avebury, Aldershot, 3, 19–20.
- Mann, M., Hosman, C. M. H., Schaalma, H. P., & De Vries, N. (2004). Self-esteem in a broad-spectrum approach for mental health promotion. *Health Education Research*, 16, 357-372.
- Matthews, L. S., Conger, R. D., & Wickrama, K. A. S. (1996). Work-family conflict and marital quality: Mediating processes. *Social Psychology Quarterly*, 59, 62–79.
- Perry-Jenkins, M., & Repetti, R., & Crouter, A. C. (2000) Work and family: A decade review. *Journal of Marriage and the Family*, 62 (4), 981-998.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-Esteem: Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem. *Literature Journal of Management*, 30 (5), 591-622.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 32, 622–648.

- Raymo, J. M., & Sweeney, M. M. (2006). "Work-Family Conflict and Retirement Preferences." *Journals of Gerontology: Social Sciences* 61B: S161-69.
- Repetti, R. L. (1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction: The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 651-659.
- Roberts, B. W., & Donahue, E. M. (1994). One personality, multiple selves: Integrating personality and social roles. *Journal of Personality* 62, 199±218.
- Roberts, N. A., & Levenson, R. W. (2001). The remains of the workday: Impact of job stress and exhaustion on marital interaction in police couples. *Journal of Marriage and Family*, 63, 1052-1067.
- Rogers, S. J. (1999). Wives' Income and Marital Quality: Are There Reciprocal Effects? *Journal of Marriage and the Family*, 61 (1), 123-132.
- 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, 482-495.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Shackelford, T. K. (2001). Self-esteem in marriage. *Personality and Individual Differences* 30 (2001) 371±390.
- Spain, D., & Bianchi, S. M. (1996). *Balancing act: Motherhood, marriage, and employment among American women*. New York: Russell Sage Foundation.
- Szinovacz, M. E., DeViney, S. & Davey, A. (2001). "Influences of Family Obligations and Relationships on Retirement: Variations by Gender, Race, and Marital Status." *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 56B:S20-27.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). New York: Allyn and Bacon.
- Teachman, J. D., Tedrow, L., & Crowder, K. D. (2000). The changing demography of America's families. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1234-1246.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L., (2004). Psychological ownership and feelings of possession: three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior* 25, 439-459.
- Van saan, N., sluiters, J. k., Verbeek, J. H. A. M., & frings Dresen, M. H. W. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job

satisfaction – a systematic review. *Journal of Occupational Medicine*, 53, 191-200.

Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.

Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D., F., & Summers, G. (1977), "Assessing Reliability and Stability in Panel Models," *Sociological Methodology*, 8 (1), 84-136.

White, L., & Rogers, S. J. (2000). Economic circumstances and family outcomes: A review of the 1990s. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1035-1051.

Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as non-additive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33, 141-160.

