

بررسی رابطه خویشتن پنداره شغلی و رضایت زناشویی بین کارکنان زن رسمی صدا و سیمای تهران در سال ۱۳۸۹

کلثوم شفاعت زاده^۱

علی محمد نظری^۲

باقر ثنائی ذاکر^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی بین خویشتن پنداره شغلی با رضایت زناشویی کارکنان زن رسمی شاغل در تهران صدا و سیما می باشد. آزمودنی‌ها در این پژوهش ۱۶۳ نفر بودند که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسش‌نامه‌های ۱۸ سؤالی خویشتن پنداری شغلی سوپر و ۴۷ سؤالی رضایت زناشویی انریچ استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و رگرسیون انجام شد. نتایج یافته‌ها نشان داد که بین خویشتن پنداری شغلی و رضایت زناشویی رابطه‌ی مثبت وجود دارد، اما معنی‌دار نیست و بین خویشتن پنداری شغلی با مؤلفه‌های رضایت زناشویی در مؤلفه‌های اوقات فراغت، روابط جنسی و ازدواج و فرزندان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بین خویشتن پنداری شغلی با مؤلفه‌های رضایت زناشویی در مؤلفه‌های ارتباط زناشویی، حل تعارض، مدیریت مالی، اقوام و دوستان و جهت‌گیری مذهبی نتیجه مثبت، اما ارتباط معنی‌داری وجود ندارد و فقط با موضوعات شخصیتی همبستگی بالا و ارتباط مثبت و معناداری مشاهده می‌شود. به طور کلی، خویشتن پنداری شغلی پیش‌بینی‌کننده معناداری برای رضایت زناشویی نمی‌باشد، که این امر می‌تواند ناشی از اولویت نداشتن مسایل شغلی نسبت به خانواده در زنان مورد پژوهش باشد.

واژه‌گان کلیدی: خویشتن پنداری شغلی، رضایت زناشویی، زنان شاغل.

۱- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

n.shafaatzadeh@gmail.com

۲- دانشیار مشاوره، گروه مشاوره، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) amnazari@yahoo.com

۳- استاد مشاوره، گروه مشاوره، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

مقدمه

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل بر روی ابعاد گوناگون زندگی انسان بر کسی پوشیده نیست؛ چرا که شغل علاوه بر اینکه وسیله تأمین هزینه های زندگی است، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی - روانی فرد داشته و زمینه ساز ارضای بسیاری از نیازهای غیرمادی او است (مکلینرنی، کورپرشووک، ونگ و مورین^۱، ۲۰۱۸). متخصصان امور شغلی از مدت ها پیش به این نتیجه رسیده اند که بعضی ها در انجام دادن بعضی از کارها موفق تر عمل می کنند، بنابراین بسیار مفید است کاری که افراد انجام می دهند با استعداد و توانمندی آنها هماهنگ باشد. اشکال کار در این است که روش های سنتی تنها به سه مورد توجه داشتند: توانمندی ها، علایق و ارزش های افراد. مشاوران انتخاب شغل باید این سه عامل را مورد توجه قرار دهند. مطمئناً افراد باید از مهارت های کافی برخوردار باشند تا کارشان را به خوبی انجام دهند، در ضمن اگر به کار خود علاقمند باشند مطمئناً خوب است. گذشته از این ها اگر از کاری که انجام می دهند احساس خوبی نصیب آنها شود، این هم عالی است. اما اینها هرگز کافی نیست، شخصیت افراد ابعاد دیگری نیز دارد که باید به آنها توجه شود. به عنوان یک قاعده کلی هر چه جنبه های بیشتری از شخصیت افراد با کاری که انجام می دهند همخوانی داشته باشد، آنها از کاری که انجام می دهند راضی تر خواهند بود. یکی از این جنبه هایی که باید مورد توجه قرار گیرد، خودپنداره شغلی افراد است (سوری نژاد، ۱۳۸۳).

سوپر و همکارانش (۱۹۶۳) معتقدند خویشتن پنداری شغلی عبارت است از تمام اعتقادات و تصورات فرد که به نوعی با انتخاب شغل و حرفه ارتباط دارد و یا در مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه اثر می گذارد. (کینگ، لی، گینگ و زانگ^۲، ۲۰۱۶). در ضمن سوپر^۳ و همکارانش (۱۹۶۳) به نقل از پیری کامرانی (۱۳۸۶) ضمن اشاره به عقاید

1. McInerney, D. M., Korpershoek, H., Wang, H., & Morin, A. J

2. Kang, T., Li, H. E., Geng, L., & Zhang, Q

3. Super

کارتر در زمینه تأثیر خودپنداره شغلی در مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه معتقدند خودپنداره شغلی و حرفه ای عبارت است از تمام اعتقادات و تصورات فرد که به نوعی با انتخاب شغل و حرفه ارتباط دارد و یا در مسیر انتخاب شغل می توان گفت که خودپنداره شغلی و حرفه ای وسیله ای است که به نوعی با انتخاب شغل و حرفه ارتباط داشته و یا در مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه اثر می گذارد. امروزه این واقعیت که افراد تحت سرپرستی و برخی کارکنان، توانایی و صلاحیت های لازم برای انجام مسئولیت های محوله را ندارند، برای بسیاری از مدیران، کارفرمایان و سازمانها مشکل آفرین شده است. همچنین برخی از افرادی که در صدد انتخاب شغل هستند، از علایق و خصوصیات خود تصویر روشن و واضحی ندارند و نمی دانند که خصوصیات شخصیتی شان برای احراز چه مشاغلی مناسب است و در چه مشاغلی می توانند توانایی ها و نیازهای خود را بکار گیرند و راضی باشند (خطیب، ناظر، نعمت اله زده، صدرمحمدی، ۱۳۹۵). پژوهش ها نشان داده است افرادی که از خودپنداره شغلی خوبی برخوردار هستند، میزان رضایت بیشتری از شغل خود داشته و در شغل خود نیز از کارایی بیشتری برخوردار هستند (گو، لی و سنگ، ۲۰۱۶). همچنین پژوهش ها نشان می دهد که افرادی که از خودپنداره شغلی مناسبی برخوردار هستند از سلامت روانی بهتر برخوردار و توانایی برقراری ارتباط مناسب با اعضای خانواده را دارند (باقرنیا، ۱۳۹۵). همچنین پژوهش ها به رابطه بین خودپنداره مثبت با خودکارآمدی شغلی بالا (اسکینز و اسکیزنی^۲، ۲۰۱۰) استرس شغلی و تعهد سازمانی اشاره کرده اند (ونگا، مک الروی، موروب و لیو^۳، ۲۰۱۰).

از طرف دیگر عامل مهم دیگری نیز که می تواند در عملکرد شغلی و خود پنداره شغلی زنان موثر باشد، خانواده و رضایت از زندگی زناشویی است (حدادیان و محمدزاده، ۱۳۹۳). در تعریف رضایت زناشویی باید گفت که رضایت زناشویی یک ارزیابی کلی از

1. Qu, G., Liu, L., & Sang, R

2. Schyns, B., & Sczesny, S

3. Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R

وضعیت رابطه زناشویی یا رابطه عاشقانه کنونی فرد است و می‌تواند انعکاسی از میزان شادی افراد از روابط زناشویی و یا ترکیبی از خشنود بودن به واسطه بسیاری از عوامل مختص رابطه زناشویی باشد (ماسوله^۱، ۲۰۱۸). رضایت زناشویی یک موقعیت روان‌شناختی است که خود به خود به وجود نمی‌آید بلکه مستلزم تلاش هر دو زوج است. هنگامی که روابط میان زن و مرد در خانواده رضایت‌بخش باشد، آرامشی بر خانواده حاکم می‌شود که موجب کارایی بهتر فرزندان و به دنبال آن افزایش عملکرد بهتر خانواده در جامعه می‌گردد (لاونر، کارنی و برادبوری^۲، ۲۰۱۶). پژوهش شوارتزبرگ و داتیل^۳ (۱۹۹۹) به نقل از هنسی^۴، (۲۰۰۵) نشان دادند که زنان شاغل سطوح بالایی از برآشتگی مرتبط با اداره نقش‌های متعدد را تجربه می‌کنند که این می‌تواند هم بر رضایت زناشویی و هم بر خودپنداره شغلی تاثیر منفی داشته باشد. همچنین هار و اسپیل (۲۰۰۶)؛ به نقل از صعادی و باوی، (۱۳۹۲) در پژوهشی مشاهده کردند که تعارضات خانوادگی و شغلی باعث کاهش اشتیاق شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی محلی زلاندنو می‌شود. مونو^۵ (۲۰۱۰) در مطالعات خود مشاهده کرد میزان کار می‌تواند بر تعارضات خانواده تاثیر داشته باشد به گونه‌ای که کاری که فشار زیادی بر زوجین متحمل کند، باعث کاهش انرژی در خانه و عدم ایفای درست مسئولیت-های زناشویی و در نتیجه کاهش رضایت زناشویی می‌شود. از طرف دیگر مطالعه گرینهاوس و بوتل^۶ (۱۹۹۹) نشان داد برجسته بودن نقش‌های خانوادگی فرد در خودپنداره فرد باعث افزایش تعارضات شغلی می‌شود.

حال با توجه به تحقیقات انجام شده که نشان دهنده خلاء پژوهش در زمینه بررسی خودپنداره شغلی با رضایت زناشویی زنان است و از طرف دیگر با توجه به اینکه مسائل زوج‌های هر دو شاغل عمدتاً مسائل مربوط به زنان است؛ زیرا زنان بیشتر از مردان

¹ Masuleh, K.

² Lavner, J. A., Karney, B. R., & Bradbury, T. N.

³ Schwartzberg & Dattel

⁴ Hennessy, K.

⁵ Mauno, S

⁶ Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J

تصمیمات حرفه‌ای خود را با مسائل خانوادگی منطبق می‌کنند و بیشتر از مردان مسئولیت خانه و مراقبت از فرزندان را بر عهده دارند (گروسی و قربان‌زاده، ۱۳۸۶)، لذا، بررسی خودپنداره شغلی این قشر با رضایت زناشویی از اهمیت بیشتر برخوردار می‌شود. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین خودپنداره شغلی با رضایت زناشویی زنان شاغل در اداره صدا و سیماي جمهوری اسلامی ایران انجام گردید.

روش پژوهش

این پژوهش توصیفی از نوع روش همبستگی است. جامعه پژوهش شامل کلیه زنان رسمی شاغل در معاونت‌های مختلف صدا و سیماي تهران در آبان ماه ۱۳۸۹ به حجم ۲۵۰۰ نفر بود که با استفاده از جدول مورگان ۳۰۰ نفر و از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای و با توجه به ملاک‌های ورود و خروج انتخاب شدند. به این صورت که ابتدا اداره صدا و سیماي استان تهران به معاونت‌های مختلف تقسیم و از بین این معاونت‌ها با توجه به ملاک‌های ورود و خروج (ملاک‌های ورود شامل رضایت آگاهانه، تمایل افراد برای شرکت در پژوهش و ملاک‌های خروج شامل کامل نکردن یا ناقص پر کردن پرسشنامه بود) تعداد ۱۶۳ نفر وارد پژوهش شدند. پس از انتخاب نمونه پرسشنامه خودپنداره شغلی و رضایت زناشویی بین گروه نمونه پخش و پس از جمع‌آوری اطلاعات، آنها وارد نرم افزار SPSS20 گردید و از آزمون‌های تحلیل همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام برای تحلیل اطلاعات استفاده گردید.

ابزارهای پژوهش

آزمون خودپنداره شغلی (ارزش‌های شغلی سوپر): این پرسشنامه توسط شفیع آبادی و رضایی (۱۳۷۶) تهیه شده که شامل ۱۸ پرسش در زمینه رغبت‌های شغلی است که هر پرسش آن پنج گزینه دارد. گزینه ۱ حداقل نمره و گزینه ۵ حداکثر نمره را در

سؤالات دارا است. ضمناً حداقل نمره کل ۱۸ و حداکثر آن ۹۰ است و اگر نمره فرد از ۴۵ بیشتر باشد بیانگر این است که خودپنداره مثبتی نسبت به توانایی‌ها و خودپنداره شغلی دارد. پایایی پرسشنامه از طریق بازآزمایی انجام شده و با استفاده از آلفای کرانباخ، ضریب پایایی ۰/۷۴ برای آن بدست آمده است (زاساریا^۱، ۱۹۷۲). همچنین اعتبار پرسشنامه از طریق سوپر تأیید شده است (بریل، ۱۹۹۱). همچنین در مورد روایی و پایایی آن در ایران؛ باید گفت رضایی (۱۳۷۶) روایی صوری پرسشنامه را از طریق تأیید شفیع آبادی و دلاور تعیین کرده است و با استفاده از آلفای کرانباخ ضریب پایایی معادل ۰/۷۶ را برای آن بدست آورده است (اکبری، ۱۳۸۴). همچنین در پژوهش محبوبی (۱۳۹۳) پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ محاسبه شده که برابر با ۰/۸۱ بوده است که حاکی از پایایی خوب پرسشنامه بود. در پژوهش حاضر نیز پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرانباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

پرسش‌نامه رضایت زناشویی انریج: فرم ۴۷ سوالی این پرسشنامه توسط السون، فورینز و دراکمن (۱۹۸۲) ساخته شده است که ۱۱ خرده مقیاس دارد که شامل: موضوعات شخصیتی^۲، تطابق‌پذیری زناشویی^۳، حل تعارض^۴، مدیریت مالی^۵، فعالیت‌های مربوط به اوقات فراغت^۶، روابط جنسی^۷، فرزندان و فرزندپروری^۸، بستگان و دوستان^۹، نقش‌های تساوی طلبی^{۱۰} و سوگیری عقیدتی^{۱۱}. نحوه نمره‌گذاری ۵ گزینه بر اساس مقیاس لیکرت در نظر گرفته شد که شامل (کاملاً موافق=۴، موافق=۳، نه موافق و نه مخالف=۲، کاملاً

^۱ Zaccaria

^۲ personality issues

^۳ marital adaptability

^۴ conflict resolution

^۵ financial management

^۶ leisure activities

^۷ sexual relationship

^۸ children and parenting

^۹ family and friends

^{۱۰} equalitarian roles

^{۱۱} religious orientation

مخالف=۱، مخالف=۰) است. حداکثر نمره آزمودنی در این پرسشنامه برابر با ۴۶۰ است. نمره بالاتر نشان‌دهنده رضایت‌مندی بیشتر زناشویی است. السون و همکاران (۱۹۸۲) در پژوهشی اعتبار این پرسشنامه را با روش ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۲ گزارش کرده‌اند. همچنین ضریب همبستگی پرسشنامه اینریج با مقیاس‌های رضایت خانوادگی ۰/۴۱ تا ۰/۶۰ و با مقیاس‌های رضایت زندگی از ۰/۳۳ تا ۰/۴۱ است که نشانه روایی سازه آن است (رینکی^۱، ۲۰۱۸). در ایران نیز همبستگی درونی این پرسشنامه ۰/۹۵ گزارش شده است (پورافقی، ۱۳۹۵). در پژوهشی دیگر میزان پایایی آزمون به روش آزمون مجدد بین ۰/۶۵ تا ۰/۹۷، میزان همسانی درونی بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۶۹ تا ۰/۹۷ و میزان توانایی تمیز و طبقه‌بندی ۹۰/۹ درصد است. اعتبار این پرسشنامه با روش ضریب آلفا، ۰/۹۲ گزارش شده است. در ایران روایی ۰/۹۵ به دست آمده است (قره‌داغی و همکاران، ۱۳۹۳). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۹۰ بوده است که برای اجرای پرسشنامه شواهد کافی در اختیار قرار می‌دهد.

یافته‌ها

نمونه مشتمل بر ۱۶۳ نفر زن که از نظر گروه سنی ۲ نفر (۱/۲ درصد) کمتر از ۲۵ سال، ۱۳ نفر (۷/۹ درصد) بین ۲۵ تا ۲۹ سال، ۳۶ نفر (۲۲ درصد) بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۵۶ نفر (۳۵/۱ درصد) بین ۳۶ تا ۴۰ سال، ۳۵ نفر (۲۱/۳ درصد) بین ۴۱ تا ۴۵ سال، ۱۴ نفر (۸/۵ درصد) بین ۴۶ تا ۵۰ سال و ۷ نفر (۴ درصد) بالاتر از ۵۰ سال سن داشتند. از نظر مدرک تحصیلی نیز ۴۴ نفر (۲۶/۸ درصد) مدرک دیپلم، ۱۸ نفر (۱۱ درصد) فوق دیپلم، ۷۶ نفر (۴۸/۳ درصد) لیسانس، ۲۱ نفر (۱۲/۸ درصد) فوق لیسانس و ۴ نفر (۲/۸ درصد) مدرک دکترا داشتند.

^۱. Rienecke, R. D

قبل از بررسی فرضیه پژوهش، آمار توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش در جدول ۱ توضیح داده شده است

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

مقیاس	خرده مقیاس	حجم نمونه	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد
رضایت زناشویی	موضوعات شخصی	۱۶۳	۷	۲۰	۱۳/۸۳	۲/۹۸
	ارتباط زناشویی	۱۶۳	۵	۲۰	۱۴/۲	۳/۲۴
	حل تعارض	۱۶۳	۶	۲۰	۱۳/۲۷	۳
	مدیریت مالی	۱۶۳	۶	۲۰	۱۴/۲۴	۳/۰۸
	اوقات فراغت	۱۶۳	۶	۲۰	۱۴/۰۲	۳/۰۵
	رضایت جنسی	۱۶۳	۳	۲۰	۱۳/۷۲	۳/۳۲
	ازدواج و فرزندان	۱۶۳	۳	۲۰	۱۳/۴۹	۳/۱۶
	اقوام و دوستان	۱۶۳	۵	۲۰	۱۳/۸۳	۲/۹
	جهت گیری مذهبی	۱۶۳	۷	۲۰	۱۴/۸۴	۳/۱۱
	کل مقیاس	۱۶۳	۶۴	۱۶۹	۱۲۴/۱۲	۲۱/۴۵
خود پنداره شغلی	-	۱۶۳	۲۷	۹۰	۷۲/۶۱	۹/۸۷

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد، در خرده مقیاس‌های مختلف رضایت زناشویی، خرده مقیاس جهت گیری مذهبی دارای بیشترین میانگین و خرده مقیاس حل تعارض دارای کمترین میانگین است. به علاوه پراکندگی نمرات خرده مقیاس اقوام و دوستان از همه کمتر و خرده مقیاس رضایت جنسی از همه بیشتر است.

جدول ۲. ضرایب همبستگی رابطه بین خودپنداره شغلی و رضایت زناشویی و مولفه‌های آن

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
خودپنداره شغلی	۱										
موضوعات شخصی	۰/۱۵۶**	۱									
تکلیف پذیری	۰/۲۲	۰/۱۱۵*	۱								
زناشویی				۱							
حل تعارض	۰/۲۷	۰/۱۵۸*	۰/۲۴۵**	۱							
مدیریت مال	۰/۱۳	۰/۱۲۵*	۰/۲۲۱**	۰/۱۵۹**	۱						
اوقات فراغت	۰/۰۷	۰/۳۵۹**	۰/۲۵۹**	۰/۳۱۳**	۰/۲۱۰**	۱					
روابط جنسی	۰/۰۸	۰/۵۶۶**	۰/۳۲۶**	۰/۵۶۵**	۰/۲۱۴**	۰/۱۲۰*	۱				
فرزندپذیری	۰/۳۹	۰/۲۱۷**	۰/۱۸۵**	۰/۱۶۵**	۰/۲۰۶**	۰/۱۱۵*	۰/۱۱۵*	۱			
یستگان و دوستان	۰/۰۴	۰/۰۰*	۰/۱۴۵**	۰/۰۵۱**	۰/۳۲۱**	۰/۸۹*	۰/۱۱۵**	۰/۶۹*	۱		
لغتن‌های تساوی	۰/۰۲	۰/۱۱۹	۰/۵۱*	۰/۳۷۸	۰/۳۶۵**	۰/۱۶۵**	۰/۵۱*	۰/۱۵۶**	۰/۱۵۶**	۱	
مقایسه											۰/۳۱۱
رضایت زناشویی کلی	۰/۰۹	۰/۱۲۵**	۰/۶۱*	۰/۱۵۶*	۰/۲۵۶**	۰/۲۱۵*	۰/۱۶۵**	۰/۱۵۶**	۰/۱۵۶**	۰/۲۰۰**	۱

* $p < 0.05$ ** $p < 0.001$

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که بین خود پنداره شغلی فقط با مولفه موضوعات شخصی در سطح ($p > 0.001$) رابطه وجود دارد و سایر مولفه‌های رضایت زناشویی با خودپنداره شغلی رابطه مثبت و معناداری ندارند. و همچنین بین رضایت زناشویی با مولفه‌های آن یک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین خویش پنداری شغلی با رضایت زناشویی و مولفه‌های آن در بین کارکنان زن رسمی صدا و سیما تهران در سال ۱۳۸۹ بود که نتایج نشان داد بین متغیر خویش پنداری شغلی با رضایت زناشویی رابطه معناداری وجود ندارد و این امر مبین آن است که این دو متغیر به طور مستقل عمل می‌کنند. یافته‌ای که موید این مطلب باشد در داخل و خارج از کشور یافت نشد. اما می‌توان این فرض را این گونه تبیین

کرد که نتایج این پژوهش با تحقیقی که توسط اسماعیلی (۱۳۷۴) و پژوهشی که باقرنیا (۱۳۹۳) انجام داده است، مغایر می‌باشد و دلیل بارز آن می‌تواند مهم بودن خانواده و جایگاه آن برای زنان نسبت به شغل باشد و دوم اینکه جامعه مورد پژوهش این تحقیق فقط کارکنان رسمی زن می‌باشند، در حالی که در دو تحقیق اشاره شده جامعه مورد پژوهش زنان و مردان با هم مشارکت داشتند و همچنین به صورت غیر مستقیم با نتایج هیل (۲۰۰۵)، سیک (۲۰۱۰) همسو دانست.

در تبیین این یافته باید گفت؛ بیشتر زنان احساس می‌کنند اشتغال، آنان را از وظیفه اصلی خود، یعنی مراقبت از فرزندان و شوهرشان باز می‌دارد. می‌دانیم در روابط متقابل میان نقش‌ها، از لحاظ جنسیتی تفاوت‌هایی وجود دارد. این تفاوت‌ها با تمایزهای میان زنان و مردان در زمینه متعارض دانستن نقش‌هایشان، به‌ویژه میان شغل و فرزندانشان، ارتباط دارند. اگرچه دیگر پژوهش‌ها نیز نشان داده‌اند، زنان، بیشتر دچار احساس تعارض میان شغل و والد بودن می‌شوند، همچنین تحلیل اطلاعات پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد که تفاوت‌های جنسی موجود در ماهیت تعارض‌های شغلی، والدینی و احساس مسئولیت در قبال مشکلات زناشویی با تفاوت‌های موجود میان زنان و مردان در ارزیابی خود به منزله والد و همسر ارتباط دارد. تلفیق نقش‌های چندگانه در زنان ظاهراً به خودارزیابی منفی و احساس بی‌کفایتی در مقام والد و همسر، و در مردان به خودارزیابی مثبت و احساس ارزشمندی می‌انجامد (محبوبی، ۱۳۹۳). با این همه، اگرچه تلفیق نقش‌های شغلی و خانوادگی به شکل هیجانات منفی در زنان و هیجانات مثبت در مردان نمود می‌یابد، داشتن همسر شاغل در زیرگروهی از شوهران با هیجانات و خودارزیابی منفی همراه است. از نظر این مردان، داشتن همسر شاغل برای خود آنان و دیگران (مثلاً همسرشان) حاکی از آن است که ایشان نان‌آور باکفایتی نیستند. این امر موجب درک این نکته که چرا خودپنداره شغلی و رضایت زناشویی به عنوان دو عامل مجزا عمل می‌کنند، می‌گردد.

در مورد زیر مولفه‌ها نیز نتایج نشان داد که بین زیر مولفه موضوعات شخصی با خودپنداره شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. که همسو با نتایج تحقیقات محبویی (۱۳۹۳)، صعادی و باوی (۱۳۹۲)، (جهانگیری، ۱۳۷۸) و باقرنیا، (۱۳۹۶) می‌باشد. در تبیین این یافته باید گفت خودانگاره ما حالاًتمان را کنترل می‌کند و حدود آنچه را که می‌توانیم به آن دست یابیم را تعیین می‌نماید (مالتز، ۱۳۷۲؛ به نقل از باقرنیا، ۱۳۹۶). خودپنداره به عنوان اساس همه رفتارهای برانگیخته شده می‌باشد. این خودپنداره است که به خودهای ممکنه در شخصیت هر فرد اشاره کرده و آن‌ها را شناسایی می‌کند و این خودهای ممکنه می‌توانند انگیزش‌های لازم برای اعمال رفتارهای مورد نیاز در افراد را خلق نمایند. خودپنداره امری تجربیدی نمی‌باشد بلکه در واکنش و تعامل با محیط پایه ریزی می‌شود. بنابراین "می‌تواند تغییر یابد و با هر شرایطی تطابق پیدا کند و تحقیقات زیادی نیز مؤید امکان پذیر بودن این تغییر می‌باشد. پس خویشتن پنداری شغلی متغیر پیش بین مناسبی برای موضوعات شخصیتی می‌باشد و می‌تواند آنراپیش بینی نماید (جهانگیری، ۱۳۷۸).

همچنین نتایج نشان داد بین متغیر خویشتن پنداری شغلی با ارتباط زناشویی، تعارضات مدیریت مالی، اوقات فراغت، رضایت جنسی، ازدواج و فرزندان، اقوام و دوستان و جهت‌گیری مذهبی رابطه معناداری وجود ندارد و این امر مبین آن است که این متغیرها به طور مستقل عمل می‌کنند. یافته‌ای که مویده این مطلب باشد در داخل و خارج از کشور یافت نشد. در تبیین این یافته‌ها باید گفت خودپنداره شغلی یک سازه چند بعدی است که بیشتر از مسائل درون فردی تاثیر می‌پذیرد تا مسائل برون فردی و این مولفه‌ها بیشتر مسائل و روابط برون فردی هستند. شاید بخاطر به این دلیل است که این سازه‌ها با متغیر خودپنداره شغلی رابطه‌ای ندارند.

با توجه به آنچه گفته شد می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین خودپنداره شغلی و رضایت ناشویی زنان شاغل در اداره صدا سیما استان تهران رابطه وجود ندارد و رضایت زناشویی توانایی پیش‌بینی خودپنداره شغلی را ندارد و این نتایج شاید به دلیل این است که

نمونه پژوهش محدود به کارکنان رسمی زن صدا و سیمای استان تهران می‌باشد؛ لذا از تعمیم نتایج این پژوهش به سایر کارمندان بخش‌های دولتی باید احتیاط لازم را به عمل آورد همچنین از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر، عدم استفاده از سایر ابزارهای پژوهشی از قبیل مصاحبه و مشاهده در موقعیت طبیعی است که تعمیم‌پذیری اطلاعات را با مشکل مواجه می‌نماید. به همین خاطر پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی از ابزارهای متنوعی برای ارزیابی زنان شاغل استفاده گردد و همچنین در جامعه‌های مختلف موضوع پژوهش را مورد بررسی قرار دهند.

منابع

- ۱) اسماعیلی، بهمن (۱۳۷۴). **بررسی ارتباط بین خویشتن پنداری و رضایت از زندگی زناشویی در دانشجویان دانشگاه های اصفهان**، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- ۲) باقرنیا، حسن (۱۳۹۵). «رابطه خودپنداره و احساس مثبت به همسر با رضایت زناشویی زنان متأهل اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد»، **مجله سلامت روان**، ۵(۲): ۴۵-۶۲.
- ۳) پورافقی، فرشاد (۱۳۹۵). «نقش سبک‌های زندگی، درک اجتماعی و روابط خانوادگی در پیش‌بینی رضایت زناشویی معلمان جوان»، **فصلنامه روانشناسی مدرسه**، ۲(۵): ۳۸-۲۰.
- ۴) پیری کامرانی، مرضیه (۱۳۸۶). **مقایسه خلاقیت و خودپنداره حرفه ای در زنان کارآفرین و غیرکارآفرین شهر کرمانشاه**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبائی.
- ۵) جهانگیری، علی (۱۳۷۸). **رابطه خصوصیات شخصیتی با خودپنداره و رضایت شغلی**، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبائی تهران
- ۶) حدادیان، علیرضا و محمدزاده، زهره (۱۳۹۳). «بررسی رابطه تعارض کار خانواده بر فرسودگی شغلی با اثر واسطه سرمایه روانشناختی در بین کارکنان بانکهای دولتی شهرستان گناباد». **پژوهش نامه مدیریت تحول**، ۶(۱۲): ۲۵-۴۰.
- ۷) خطیب، حمیده؛ ناظر، محمد؛ نعمت اله زده، کاظم و صدرمحمدی، رضوان (۱۳۹۵). «رابطه ویژگی های شخصیتی با شادکامی رضایت شغلی بین کارکنان دانشگاه ولی عصر رفسنجان»، **نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی**، ۱۴(۴): ۱۱۸۰-۱۱۶۱.
- ۸) ذوالفقارپور، محبوبه (۱۳۸۰). **بررسی رابطه ساختار قدرت در خانواده با رضایت زنان کارمند و خانه دار**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء تهران.
- ۹) سوری نژاد، نرگس (۱۳۸۳). **بررسی ارتباط بین سبک‌های ابراز هیجان با خودپنداره مثبت و منفی دانشجویان دختر دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی**، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.

۱۰) صعادی، زهرا و باوی، ساسان (۱۳۹۲). «رابطه تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با اشتیاق شغلی و رضایت زناشویی در کارمندان»، **مجله روانشناسی اجتماعی**، ۸ (۲۷): ۸۳-۹۹.

۱۱) قره داغی، علی؛ شفیع آبادی، عبدالله؛ حسین رشیدی، بتول؛ فرحبخش، کیومرث و اسماعیلی، معصومه (۱۳۹۳). «مقایسه اثربخشی درمان شناختی رفتاری با روان درمانی بین فردی بر افزایش رضایت زناشویی زنان باردار»، **فصلنامه مشاوره و روان درمانی خانواده**، ۴ (۴): ۶۰۵-۵۸۳.

۱۲) گروسی، سعیده و قربان زاده، رضا (۱۳۸۶). «بررسی تاثیر برخی عوامل موثر بر میزان رضایت شغلی و امکان ارتقای شغلی زنان شاغل: شهر کرمان»، **مجله تحقیقات زنان**، ۱ (۳): ۳۳-۵۵.

۱۳) محبوبی، طاهر (۱۳۹۳). «بررسی رابطه خودپنداره شغلی، باورهای انگیزشی و فراشناخت با کارآفرینی دانشجویان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی»، **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، ۶ (۲۱): ۳۴-۵۲.

- 14) Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- 15) Hennessy, K. (2005). Work-family conflict self-efficacy: A scale validation study (Doctoral dissertation).
- 16) Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family issues*, 26(6), 793-819.
- 17) Kang, T., Li, H. E., Geng, L., & Zhang, Q. (2016). Traditional culture education for newly recruited nurses establish positive and correct occupational self-concept. *Chinese Journal of Practical Nursing*, 32(36), 2830-2834.
- 18) Lavner, J. A., Karney, B. R., & Bradbury, T. N. (2016). Does couples' communication predict marital satisfaction, or does marital satisfaction predict communication?. *Journal of Marriage and Family*, 78(3), 680-694.
- 19) Masuleh, K. (2018). Comparing the Relationship Between Self Efficacy and Marital Satisfaction In Polycystic Ovary Syndrome and Healthy Female Cases. *Journal of Guilan University of Medical Sciences*, 26(104), 31-40.
- 20) Mauno, S. (2010). Effects of work-family culture on employee well-being: Exploring moderator effects in a longitudinal sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 675-695.

- 21) McInerney, D. M., Korpershoek, H., Wang, H., & Morin, A. J. (2018). Teachers' occupational attributes and their psychological wellbeing, job satisfaction, occupational self-concept and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, 71, 145-158.
- 22) Qu, G., Liu, L., & Sang, R. (2016, May). Research on the Relevancy of Employees' Self-Concept and Occupational Happiness. In 2016 International Conference on Economy, Management and Education Technology. Atlantis Press.
- 23) Rienecke, R. D. (2018). Parental marital satisfaction in a family-based partial hospitalization program. *Eating disorders*, 26(2), 143-148.
- 24) Schyns, B., & Sczesny, S. (2010). Leadership attributes valence in self-concept and occupational self-efficacy. *Career development international*, 12, 325-340.
- 25) Suk, J. C. (2010). Are Gender Stereotypes Bad for Women-Rethinking Antidiscrimination Law and Work-Family Conflict. *Colum. L. Rev.*, 110, 1.
- 26) Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 77(3), 391-400.