



بررسی رابطه بین رضایت شغلی با رضایت زناشویی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی

شهرستان یزد

نویسندگان: محمدافخمی عقدا^۱ زهرا یزدانیان بوده^۲ محمود کمالی زارچ^۳ کاظم رستگار^۴

مریم فلاحتی^۵ زهرا دهقان عصمت حکیمیان^۶

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری علوم تربیتی، کارشناس ارشد تکنولوژی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی

درمانی شهید صدوقی یزد تلفن تماس: ۷۲۴۱۷۴۲ Email: Afkhma@yahoo.com

۲. کارشناس علوم تربیتی

۳. استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور مرکز یزد

۴. دانشجوی دکتری علوم تربیتی، کارشناس ارشد تکنولوژی آموزشی - تهران دانشکده صدا و سیما

۵. کارشناس ادبیات فارسی

چکیده

مقدمه: رضایت شغلی می تواند از عوامل مهم و تأثیر گذار بر رضایت زناشویی باشد لذا در بین تمامی نهادها، سازمان ها و موسسات اجتماعی خانواده نقش و اهمیتی ویژه داشته و همه زوج ها به دنبال آن هستند که از زندگی زناشویی لذت ببرند و احساس رضایت داشته باشند نهایتاً رضایت شغلی بخش مهمی از رضایت زندگی محسوب می شود. پژوهش حاضر به منظور شناسایی رابطه ی بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی شهرستان یزد در سال ۱۳۹۰ صورت گرفته است.

روش بررسی: روش این پژوهش توصیفی، تحلیلی، مقطعی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه پرسنل شاغل در سازمان بهزیستی شهرستان یزد در سال ۱۳۹۰ که جمعاً ۱۱۲ نفر بوده و از این تعداد ۱۰۲ نفر متاهل می باشند که از طریق سرشماری انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا و پرسشنامه رضایت زناشویی اینترچ بود. که روایی و پایایی آنها در مطالعات قبلی تایید گردیده است تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی و به کمک نرم افزار spss win 13 انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها متناسب با فرضیه و سؤالات تحقیق از همبستگی اسپیرمن و پیرسون استفاده گردید.

یافته ها: نتایج نشان داد که ۶۳/۷ در صد شاغلین را زن و ۳۶/۳ در صد را مرد تشکیل می دهند و بیشترین مدرک تحصیلی آنها لیسانس می باشد. میزان رضایت شغلی و رضایت زناشویی در دو جنس تفاوت داشت. بین سن و رضایت شغلی و رضایت زناشویی، بین سنوات خدمت و سطح تحصیلات با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. اما هیچکدام از آنها معنی دار نمیباشد و در مابقی متغیرها رابطه ای وجود نداشت.

نتیجه گیری: نتایج نشان داد که بعضی از ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی و رضایت زناشویی رابطه دارند که توجه و دقت بیشتری در خصوص ویژگی های شخصیتی افراد برای استخدام مناسب را می طلبد تا بتوان توأمأ رضایت شغلی و رضایت زناشویی را ارتقاء بخشید.

واژه های کلیدی: رضایت شغلی، رضایت زناشویی، سازمان بهزیستی یزد

طلوع بهداشت

فصلنامه علمی پژوهشی

دانشکده بهداشت یزد

سال دوازدهم

شماره: اول

بهار ۱۳۹۲

شماره مسلسل: ۳۸

تاریخ وصول: ۹۰/۱۲/۱۰

تاریخ پذیرش: ۹۱/۷/۲۰



مقدمه

هر فردی به شغلش نوعی احساس رضایت دارد که زائیده‌ی عواملی نظیر: شرایط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگی می‌باشد لذا می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی احساسی روانی است که از عوامل اجتماعی نیز متأثر می‌باشد (۱).

اسپکتور رضایت شغلی را به عنوان نگرشی تعریف می‌کند که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغل شان به طور کلی و یا نسبت به جنبه‌های مختلف آن نشان می‌دهد. به عبارت ساده رضایت شاخصی است که میزان علاقه مردم را نسبت به شغلشان نشان می‌دهد (۲).

رضایت شغلی بر خاسته از عوامل درونی و خصوصیات فردی از یک سو و عوامل فیزیکی و محیطی از سوی دیگر است. رضایت شغلی ناشی از عوامل درونی و خصوصیات فردی، در واقع نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال است. رضایت شغلی به عنوان وضعیت عاطفی خوشایند حاصل ارزشیابی فرد از موقعیت شغلی خویش است و در رابطه با ویژگی‌ها و ابعاد شغلی تعریف می‌شود (۳).

بررسی‌های مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان می‌دهد که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی مرتبط است که این متغیرها در چهار گروه قابل طبقه‌بندی است: ۱- عوامل سازمانی ۲- عوامل محیطی ۳- ماهیت کار ۴- عوامل فردی، همچنین عوامل موثر بر رضایت شغلی عبارتند از: خاطر جمعی و آسایش در زندگی، شرایط مطلوب کار، احساس علاقه و وابستگی، رفتار از روی عدل و انصاف، احساس موفقیت در کار، تشخیص زحمات و

خدمات انجام شده و قدرشناسی از کار، شرکت در تعیین خط مشی کار (۴).

یکی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی خانواده می‌باشد و در واقع خانواده واحدی است که اجزای آن با هم تغییر می‌کنند و برای حفظ تعادل خود فعال می‌شود. نقطه آغاز شکل‌گیری و رکن اصلی خانواده، زندگی مشترک زناشویی است که از ازدواج ناشی می‌شود و از طرف دیگری رضایت شغلی با کارآیی و اثر بخشی و سلامت تن و روان بستگی دارد. رضایت شغلی بخش مهمی از رضایت زندگی محسوب می‌شود (۱).

رضایت زناشویی یکی از مهمترین عوامل اثرگذار بر عملکرد خانواده می‌باشد. و از مهمترین شاخص‌های رضایت از زندگی است همه زوج‌ها به دنبال آن هستند که از زندگی زناشویی خود لذت برده و احساس رضایت داشته باشند علاوه بر اینکه از آنجایی که کودک در خانواده به دنیا می‌آید کنش‌های متقابل در رابطه‌ی عاطفی میان مادر و کودک به روابط اجتماعی کودک در آینده شکل داده و نحوه‌ی برخورد مادر با کودک در چگونگی اجتماعی شدن و کسب مهارت‌های اجتماعی فرزند تأثیر به‌سزایی دارد که نهایتاً رضایت شغلی و زندگی زناشویی را جهت می‌دهد (۵).

عوامل زیادی می‌توانند در رضایت زناشویی مؤثر باشند و هر کس با توجه به نگرش ویژه‌ای خود و یا نتایج عواملی را برای رضایت زناشویی بیان می‌کند برخی بلوغ فکری - عاطفی زوجین، داشتن تحصیلات، شغل مناسب، طبقه مشابه خانوادگی، داشتن علاقه و طرز تفکر مشترک را از جمله عوامل تأثیرگذار بر رضایت زناشویی می‌دانند (۶).



استعداد لازم برای انجام آن هستند علاوه بر آنکه فردی بی‌انگیزه و بی‌مسئولیت بر سر کار گمارده می‌شود موجب از بین رفتن سرمایه مملکت نیز می‌گردد. پس مسئله رضایت شغلی و همواره با آن رضایت زناشویی از جمله مسائل مهمی است که در چگونگی و کیفیت کار افراد و افزایش و یا کاهش راندمان کاری آن‌ها تأثیر جدی بر جای می‌گذارد و از این رو باید مورد توجه دائمی کارفرمایان قرار گیرد بنابراین با توجه به عوامل موثر بر رضایت شغلی و رابطه آن با رضایت زناشویی پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی در کارکنان بهزیستی شهرستان یزد انتخاب تا بتوان از نتایج حاصل از آن در برنامه ریزی های آینده کمک گرفت.

روش بررسی

روش این پژوهش توصیفی، تحلیلی، مقطعی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه پرسنل شاغل در سازمان بهزیستی شهرستان یزد در سال ۱۳۹۰ که جمعاً ۱۱۲ نفر بوده و از این تعداد ۱۰۲ نفر متاهل می باشند که گردآوری داده ها از طریق سرشماری انتخاب گردید. در این پژوهش برای جمع آوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا و پرسشنامه رضایت زناشویی اینریچ استفاده شد. که پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا اولین بار توسط وایس، داویس، انگلند لافکوئیست (۱۹۶۷) طرح گردید. پرسشنامه مذکور مشتمل بر ۲۰ ماده است. امتیاز بندی ماده‌های پرسشنامه بر اساس معیار پنج درجه‌ای (خیلی ناراضی، ناراضی، نمی‌دانم، راضی، خیلی راضی) انجام می‌پذیرد. خیلی ناراضی امتیاز ۱، ناراضی امتیاز ۲، نمی‌دانم امتیاز ۳، راضی امتیاز ۴، خیلی راضی امتیاز ۵ می‌گیرد.

تحقیقات کی جروریلی نشان داد خانواده هایی که زن و مرد هر دو شاغل هستند و کارهای خانه را بین خود تقسیم می کنند و مراقبت از بچه ها به عهده دو نفر می باشد زوجین با انگیزه بیشتر به زندگی، کار و کسب درآمد می پردازند. نتیجه اینکه توازن مسئولیت ها و همکاری زوجین تأثیر مثبت بر رضایت زناشویی دارد (۷).

نتایج مطالعات موسوی با عنوان مقایسه سویه های متفاوت رضامندی از زندگی زناشویی در زنان شاغل و غیر شاغل، حاکی از آن است که زنان شاغل رضامندی زناشویی در چندین سویه از زنان خانه دار بهتر و عوامل تهدید کننده ازدواج در آنان از زنان خانه دار کمتر بوده و پیوند آنان با همسرشان نیرومند تر است (۸).

کین نیون و همکاران، در مطالعه رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی بر استرس همسران به این نتیجه رسیدند که زوج هایی که نگرش یکسانی در مورد رضایت زناشویی و رضایت شغلی داشتند به همان نسبت از استرس برخوردار بودند. عدم رضایت زناشویی و رضایت شغلی مسبب استرس هم در سطوح فردی و هم در سطوح بین فردی بود. عدم رضایت شغلی بیشتر استرس فردی بود در حالی که عدم رضایت زناشویی سهم بیشتری در استرس بین فردی داشت (۹).

به هر حال هر فردی سعی دارد شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی از نظر روانی نیز او را ارضاء نماید. بدین لحاظ برای نیل به این هدف یعنی گماردن افراد در مشاغل مناسب، مطالعه فردی و بررسی خصوصیات آن‌ها لازم و ضروری است. در غیر این صورت با سپردن مشاغل به افرادی که با علاقه‌ای به انجام شغل مورد نظر ندارند و یا فاقد توانایی و



نشان دهنده آگاهی زن و شوهر و رضایت از سطح و نوع ارتباط در روابطشان است و نمره پایین نشان دهنده فقدان رضایت از ارتباط است.

حل تعارض: این مقیاس نگرش‌ها، احساسات و اعتقادات همسر را در بوجود آوردن یا حل تعارض و نیز روش‌های زوجین را در پایان دادن به جر و بحث‌ها ارزیابی می‌کند. نمره بالا نشان‌دهنده نگرش‌های واقع‌گرایانه درباره تعارضات موجود در روابط زناشویی است و نمره پایین نشان‌دهنده عدم رضایت از شیوه حل تعارضات است.

روش نمره‌گذاری: پرسشنامه به صورت پنج‌گزینه‌ای (که در اصل یک نگرش سنج از نوع لیکرت است) می‌باشد. این پرسشنامه برای هر یک از ماده‌ها پنج گزینه «کاملاً موافقم»، «موافقم»، «نه موافق و نه مخالف»، «مخالف» و «کاملاً مخالفم» می‌باشد که برای آن نمره‌ای از یک تا ۵ تعلق می‌گیرد. دامنه رضایت زناشویی حاصل این پرسشنامه بین ۳۵-۱۷۵ می‌باشد. اولسون و همکاران، پایایی این پرسشنامه را با روش ضریب آلفای ۰.۹۲ درصد گزارش کرده‌اند. همچنین، پس از انجام یک پژوهش مقدماتی در مورد ۵۰ نفر از افرادی که ویژگی‌های جامعه‌ی آماری را داشتند، پایایی به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰.۹۵٪ مشاهده گردید (۶).

پس از تأیید پرسشنامه، نمونه آنرا با مسئولین سازمان بهزیستی تشریح و بعد از موافقت اداری پرسشگران پرسشنامه‌ها را توزیع و بعد از تکمیل جمع‌آوری نمودند.

در این پژوهش علاوه بر سوالات دموگرافیک، مشمول ۹ فرضیه می‌باشد که برای تجزیه و تحلیل داده‌ها به دست آمده از آمار

دامنه رضایت شغلی حاصل این پرسشنامه بین ۲۰ تا ۱۰۰ می‌باشد (کوک و همکاران، ۱۹۸۹).

در این تحقیق دامنه‌های رضایت شغلی به این صورت تعیین شده است از نمره ۲۰ تا ۴۷ در دامنه پایین رضایت شغلی، از نمره ۴۸ تا ۷۶ در دامنه متوسط رضایت شغلی و از نمره ۷۷ تا ۱۰۰ در دامنه بالای رضایت شغلی قرار می‌گیرد. پولادی ریشهری در پژوهش خود با عنوان شناسایی عوامل فشارزای روانی آموزگاران دبستان‌های شهرستان اهواز و بررسی آن‌ها با رضایت شغلی زیر نظر دکتر نجاریان پایایی به سه روش تصنیف سؤالات زوج و فرد، آلفای کرونباخ، گاتمن به ترتیب $I = 0.83$ و $I = 0.80$ و $I = 0.84$ بدست آمده و آنرا تأیید نموده است (۱۰).

پرسشنامه رضایت زناشویی (زوجی اینریچ) شامل ۴ خرده مقیاس ۳۵ ماده‌ای می‌باشد. مقیاس‌های این پرسشنامه به شرح زیر است: تحریف آرمانی: سؤالات این مقیاس از پرسشنامه اصلاح شده توافق با آیین و رسوم زناشویی دمنوند (۱۹۶۷) می‌باشد. این مقیاس گرایش زوجین را در پاسخ به سؤالات بر اساس رفتارهای پسندیده اجتماعی اندازه‌گیری می‌کند، نمره بالا نشان دهنده‌ی رابطه غیرواقع بینانه درباره رابطه زناشویی است.

رضایت زناشویی: این مقیاس رضایت و انطباق افراد با ۱۰ جنبه رابطه زناشویی شامل: موضوعات شخصیتی، ارتباط زناشویی، حل تعارض، مدیریت مالی، فعالیت‌های اوقات فراغت، روابط جنسی، ازدواج و فرزندان، اقوام و دوستان، نقش‌های مساوات‌طلبی و جهت‌گیری مذهبی را اندازه‌گیری می‌کند. نمره بالا نشان دهنده رضایت زناشویی بالا است.

ارتباطات: این مقیاس احساسات، نگرش‌ها و اعتقادات شخصی نسبت به میزان و چگونگی روابط زناشویی را می‌سنجد نمره بالا



کلی مولفه های رضایت زناشویی ۷۰ و حد اکثر آن برابر با ۱۵۶ می باشد. میانگین نمرات برابر با ۱۰۸/۷ و انحراف معیار آن برابر با ۱۱/۵۸ است. که جدول شماره ۲ نشان دهنده موضوع فوق می باشد.

همچنین بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی کارکنان زن و مرد تفاوت وجود دارد با توجه به داده های جدول فوق میانگین نمره رضایت شغلی کارکنان زن $10/03 \pm 70/68$ و کارکنان مرد $12/96 \pm 71/08$ است. با توجه به میانگین نمره دو گروه مشاهده می شود که میانگین رضایت شغلی مردان در حد ۰/۴ نمره بالاتر از کارکنان زن است. همچنین میانگین نمره رضایت زناشویی زنان $12/17 \pm 109/61$ و مردان $10/43 \pm 107/08$ است. با توجه به میانگین نمره دو گروه مشاهده می شود که میانگین رضایت زناشویی زنان در حد ۲/۵۳ نمره بالاتر از مردان است (جدول ۳).

توصیفی چون محاسبه فراوانی ها، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار، نمودارها و رسم جداول و آماراستنباطی چون آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده گردید و از نرم افزار spss با ویرایش ۱۳ استفاده گردید

یافته ها

با توجه به داده های حاصل از نتایج حداقل سن افراد مورد مطالعه ۲۲ سال و حد، اکثر آن ۵۸ سال و میانگین سنی آن ها برابر با ۳۶/۳ سال و انحراف معیار آن برابر با ۷/۳۲ می باشد. همچنین ۶۳/۷ درصد شاغلین را زن، با ۴۳ درصد با مدرک تحصیلی لیسانس ۷۵/۵ درصد آنها بین ۳۰۰ تا ۶۰۰ هزار تومان درآمد ماهیانه داشته و سابقه کار ۴۶ درصد آنها بین ۱۰-۲۰ سال می باشد (جدول ۱).

توزیع نمرات رضایت شغلی افراد و خرده مقیاسهای رضایت زناشویی نشان می دهد حد اقل نمره رضایت شغلی افراد ۴۱ و حد اکثر آن ۸۹ و میانگین نمره رضایت شغلی برابر با ۷۰/۸۲ و انحراف معیار آن ۱۱/۱۲ است. همچنین حداقل مجموع نمره

جدول ۱: توزیع فراوانی متغیرهای دموگرافیک

متغیر	فراوانی	فراوانی درصدی
جنس	مرد	۳۶/۳
میزان	زن	۶۳/۷
تحصیلات	کمتر از دیپلم	۷/۸
	دیپلم و فوق دیپلم	۳۸/۲
	لیسانس	۴۳/۱
	بالاتر از لیسانس	۱۰/۸
میزان	کمتر از ۳۰۰ هزار	۲
درآمد	۳۰۰ تا ۶۰۰ هزار	۷۵/۵
	۶۰۰ هزار تا یک میلیون	۱۹/۶
	بالاتر از یک میلیون	۲/۹
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۱۴/۷
	۵ تا ۱۰ سال	۲۸/۴
	۱۰ تا ۲۰ سال	۴۵/۱
	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۱/۸



جدول ۲: توزیع نمرات رضایت شغلی افراد و خرده مقیاسهای رضایت زناشویی

متغیر	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	۱۰۲	۴۱	۸۹	۷۰/۸۲	۱۱/۱۲
رضایت زناشویی	۱۰۲	۱۹	۴۲	۳۱/۹۵	۳/۷۵
ارتباطات	۱۰۲	۱۸	۳۹	۲۹/۸۶	۴/۳۹
حل تعارض	۱۰۲	۱۹	۴۰	۲۹/۷۹	۴/۲۹
تحریف آرمانی	۱۰۲	۵	۲۴	۱۶/۷	۳/۴۸
جمع	۱۰۲	۷۰	۱۵۶	۱۰۸/۷	۱۱/۵۸

جدول ۳: مقایسه رضایت شغلی و رضایت زناشویی در کارکنان زن و مرد

مولفه	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد
رضایت شغلی	زن	۶۵	۷۰/۶۸	۱۰/۰۳	۱/۲۴۴
	مرد	۳۷	۷۱/۰۸	۱۲/۹۶	۲/۱۳۱
رضایت زناشویی	زن	۶۵	۱۰۹/۶۱	۱۲/۱۷	۱/۵
	مرد	۳۷	۱۰۷/۰۸	۱۰/۴۳	۱/۷۱

ندارد ($P=0/4$). نتایج نشان داد بین سنوات خدمت و رضایت شغلی مقدار ضریب همبستگی $0/01$ می باشد و چون مقدار ضریب همبستگی در حد پایینی است. ارتباط کمی بین سنوات خدمت و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد. ولی معنا دار نمی باشد ($P=0/19$) همچنین ضریب همبستگی بین سنوات خدمت و رضایت زناشویی $-0/004$ است و چون نزدیک به صفر است میتوان بیان کرد که رابطه ای بین دو متغیر وجود ندارد ($P=0/9$). همچنین بین سطح تحصیلات و رضایت شغلی مقدار ضریب همبستگی $-0/016$ می باشد علامت منفی نشان دهنده رابطه معکوس بین دو متغیر است. یعنی با افزایش سطح تحصیلات رضایت شغلی کاهش نشان می دهد. لذا بین دو متغیر به میزان کمی رابطه معکوس (منفی) وجود دارد ولی معنا دار نمی باشد ($P=0/09$) همچنین ضریب همبستگی بین سطح تحصیلات و رضایت زناشویی $-0/003$ است و چون نزدیک به صفر است

نتایج تحقیق نشان داد بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی با ضریب همبستگی $0/03$ که مقدار آن بسیار ناچیز می باشد اما رابطه معنا دار بین دو متغیر فوق وجود ندارد ($P=0/76$). بین سن و رضایت شغلی کارکنان با مقدار ضریب همبستگی $0/11$ که علامت ضریب همبستگی آن مثبت است و رابطه دو متغیر مستقیم است. یعنی با افزایش سن رضایت شغلی نیز افزایش نشان می دهد. ولی مقدار ضریب همبستگی در حد پایینی است. به عبارت دیگر ارتباط کمی بین سن و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد. ولی رابطه آن معنا دار نمی باشد ($P=0/26$) همچنین در خصوص رابطه بین سن و رضایت زناشویی با توجه به نتایج تحقیق مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر $-0/084$ است. علامت منفی ضریب همبستگی نشان دهنده رابطه معکوس بین دو متغیر است. یعنی با افزایش سن رضایت زناشویی کاهش نشان می دهد و مقدار ضریب همبستگی بسیار کم و نزدیک به صفر بوده و نشان می دهد که رابطه ای بین دو متغیر وجود



رابطه معنا داری بین دو متغیر وجود ندارد ($P=0/9$) که جدول ۴ نشان دهنده موارد فوق می باشد.

جدول ۴: مقایسه رابطه متغیرهای رضایت شغلی و رضایت زناشویی با متغیرهای دموگرافیک

عناوین	تعداد	ضریب همبستگی	Pv
رابطه بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی	۱۰۲	/۰۳	/۷۶۳
رابطه بین سن و رضایت شغلی	۱۰۲	/۰۱۱	/۲۶۷
رابطه بین سن و رضایت زناشویی	۱۰۲	-/۰۸۴	/۴
رابطه بین سنوات خدمت و رضایت شغلی	۱۰۲	/۰۱۳	/۱۹۴
رابطه بین سنوات خدمت و رضایت زناشویی	۱۰۲	-/۰۰۴	/۹۶۹
رابطه بین سطح تحصیلات و رضایت شغلی	۱۰۲	-/۰۱۶۵	/۰۹۸
رابطه بین سطح تحصیلات و رضایت زناشویی	۱۰۲	-/۰۰۳	/۹۷

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی در کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی شهرستان یزد انجام گرفته است که مشمول ۹ فرضیه می باشد.

وضعیت سن افراد نشان می دهد حداقل سن افراد مورد مطالعه ۲۲ و حداکثر آن ۵۸ سال است و میانگین سنی آن‌ها برابر با ۳۶/۳

سال است که کاملاً مطابق با استخدام نیرو بر اساس بخشنامه‌های دولتی می باشد. واز بین ۱۰۲ نفر جامعه مورد بررسی ۶۵ نفر

(۶۳/۷ درصد) زن و ۳۷ نفر (۳۶/۳) مرد هستند که نشان دهنده این است که در سالهای اخیر تعداد زنان جذب دانشگاه‌ها به مراتب

بیشتر می باشند که نهایتاً سازمان‌ها و ادارات جهت استخدام نیرو، مدارک دانشگاهی را بیشتر جذب می نمایند. بیشترین

آزمودنی‌ها دارای مدرک تحصیلی لیسانس (۴۳/۱ درصد) و دیپلم (۳۸/۲ درصد) می باشند و ۸ نفر (۷/۸ درصد) هم دارای

مدرک تحصیلی کمتر از دیپلم می باشند که در تحقیق مشابه‌ای که توسط جعفر یزدی انجام شد نشان داد که افراد لیسانس با

۵۰/۵٪ بیشترین فراوانی از نظر تحصیلات را به خود اختصاص داده بودند (۱۱). در نهایت حداقل نمره رضایت شغلی افراد ۴۱ و

حداکثر آن ۸۹ است و میانگین آن برابر با ۷۰/۸۲ است که رضایت شغلی آن‌ها در حد متوسط می باشد. همچنین حداقل مجموع نمره کلی مؤلفه‌های رضایت زناشویی ۷۰ و حداکثر آن برابر با ۱۵۶ است. میانگین نمرات هم برابر با ۱۰۸/۷ و انحراف معیار آن برابر با ۱۱/۵۸ است. که رضایت زناشویی شاغلین در حد متوسط گزارش گردید.

در خصوص فرضیه اول یعنی رابطه بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی کارکنان بهزیستی. نتایج نشان داد که متغیر رضایت شغلی قادر به پیش بینی رضایت زناشویی نمی باشد و می توان بیان کرد که ارتباط بین دو متغیر معنی دار نمی باشد. ($P=0/76$)، ($R=0/03$ ، $N=102$) که نتایج تحقیق سیاه تیری با عنوان بررسی رابطه بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی در حوزه صنعت نفت نشان داد بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی رابطه‌ای مثبت و مستقیم وجود دارد اما این رابطه معنا دار نمی باشد که با پژوهش حاضر همخوانی دارد (۱۲).

نتایج تحقیق مهانیان خامنه با عنوان بررسی رابطه موفقیت شغلی و رضایت زناشویی دبیران شهر تهران نشان داد که میزان همبستگی موفقیت شغلی با رضایت زناشویی در سطح ۹۷ درصد



مردان ۱۳ درصد بیشتر از زنان است (۱۷) برخلاف یافته این پژوهش رضایت زنان در مطالعه کلاگری بالاتر از دیگران بود احتمالاً این رابطه رضایت شغلی و جنس تحت تأثیر تفاوت‌های فرهنگی و شرایط جوامع مورد مطالعه مانند سرپرست خانوار بودن، داشتن زندگی مستقل و انتظارات زنان از شغل خود می‌باشد (۱۸).

نتایج تحقیق رفیعی با عنوان بررسی رضایت شغلی اعضا هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک نشان داد با اینکه میانگین نمره رضایت اساتید مرد از اساتید زن بالاتر بوده است ولی اختلاف آماری معنی‌داری بین میانگین نمره رضایت آن‌ها وجود نداشته است که با مطالعه حاضر همخوانی دارد (۱۹).

در خصوص فرضیه سوم یعنی رابطه بین جنسیت با رضایت زناشویی نتایج نشان داد میانگین رضایت زناشویی زنان در حدود ۲/۵۳ نمره بالاتر از مردان است اما تفاوت معنی‌داری بین آن‌ها از نظر رضایت زناشویی وجود ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیق رضویه (۶) که نشان می‌دهند میانگین نمره زنان بالاتر از نمره مردان است اما نمی‌تواند رابطه معنی‌دار با رضایت زناشویی داشته باشد مطابقت دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت با توجه به اشتغال هر دو گروه و تأثیر گرفتن از یکدیگر و تأسی از زندگی شهری و مدرنیته مؤلفه‌ی جنسیت تا حدودی کم‌رنگ شده تا جایی که رضایت از زندگی برای یک مرد تفاوتی با رضایت از زندگی برای یک زن ندارد. از سوی دیگر به نظر می‌رسد که اگر این پژوهش بین دو گروه شاغل و خانه‌دار صورت گیرد نتایجی متفاوت بدست می‌آید.

سیاه تیری در تحقیقی دریافت که بین زنان و مردان از نظر میزان رضایت زناشویی در سطح (P=۰/۰۵) تفاوت معنی‌داری وجود

اطمینان (P=۰/۰۰۳) معنادار می‌باشد و بیانگر این است که هر قدر میزان موفقیت شغلی نیز افزایش یابد رضایت زناشویی افزایش می‌یابد و نتایج نشان داد که رضایت زناشویی رابطه زیادی با موفقیت شغلی دارد شادکامی و رضایت از خود و زندگی همراه با حرمت خود، مهارت‌های بین فردی خوب، انتظارات واقع‌گرایانه، مسئولیت‌پذیری، خوش‌بینی در موقعیت‌های دشوار و مشکل در رضایت زناشویی مؤثر است (۱۳).

همچنین تحقیقات دیگر نشان داده که رضایت شغلی در رضایتمندی زندگی زناشویی نقش بسزایی دارد. رایس، نی‌ریز و هانت (۱۹۸۰) فرضیه هماهنگی (تعاملی) را ارائه نمودند آن رابطه بین رضایت شغلی و رضایت خانوادگی وجود دارد و این رابطه نیز مثبت می‌باشد و عوامل مربوط به محیط کار بر روی رضایت زناشویی تأثیر گذار است (۱۴).

ساکو از تحقیقات خود نتیجه گرفت که بین رضایتمندی زناشویی زنان شاغل و خانه‌دار تفاوت معنی‌داری وجود دارد (۱۵).

در خصوص فرضیه دوم یعنی رابطه جنسیت با رضایت شغلی نتایج نشان داده شد که میانگین نمره رضایت شغلی مردان در حدود ۰/۰۴ نمره بالاتر از کارکنان زن است اما تفاوت معنی‌دار نمی‌باشد که با پژوهش‌های رضویه (۶)، و رضوی (۱۶) همسو می‌باشد.

نتایج تحقیق سیاه تیری نشان داد که بین زنان و مردان و رضایت شغلی در سطح (P=۰/۰۵) رابطه معنی‌داری وجود ندارد (۱۲).

نتایج تحقیق اصغری با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران استان گیلان نشان داد رضایت شغلی بالا در



ایده آل‌هایی برای خود دارند که با محیط پرمشغله سازمان‌های امروزی هم‌خوانی ندارد از این رو از شغل خود ناراضی هستند ولی به مرور زمان با پیدا کردن نگاه واقع‌بینانه به شغل خود و یا احتمالاً عادت کردن به شرایط موجود شغلی لذت بیشتری از کار خود برده و راضی‌تر می‌شوند.

درخصوص فرضیه پنجم یعنی رابطه بین سن و رضایت زناشویی نتایج نشان داد که چون ضریب همبستگی بین دو متغیر $0/84$ - است رابطه معکوس است و با افزایش سن رضایت زناشویی کم شده ولی چون مقدار ضریب همبستگی بسیار کم و نزدیک به صفر است می‌توان بیان کرد بین سن و رضایت زناشویی رابطه معنی داری وجود ندارد ($P=0/4$ ، $R=0/84$) و با نتایج تحقیقات رحیمی (۲۴)، چان (۲۵)، پاتریک و همکاران (۲۶) همخوانی دارد.

تحقیق منصوره نیا با عنوان بررسی تأثیر آموزش پیش از ازدواج بر میزان رضایت زناشویی زوجین اصفهان نشان داد که بین میانگین مؤلفه‌های رضایت زناشویی بر اساس سن زوجین تفاوت معنی داری وجود ندارد (۲۷).

نتایج تحقیقات درخصوص فرضیه ششم نشان داد که بین سنوات خدمت و رضایت شغلی کارکنان با مقدار ضریب همبستگی ($P=0/19$ ، $R=0/13$) رابطه دو متغیر مثبت و مستقیم است و ارتباط کمی بین سنوات خدمت و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد یعنی با افزایش سنوات خدمت رضایت شغلی هم افزایش می‌یابد.

این یافته با تحقیق علیزاده (۲۸) تحت عنوان بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی در شهرستان اهواز هم‌خوانی دارد. همچنین رحیمی (۲۴) معتقد است بین رضایت شغلی و سابقه کار

نداشت هر چند میانگین نمرات گروه مردان از گروه زنان اندکی بالاتر بود اما این تفاوت معنی دار نیست (۱۲).

نتایج حاصل درخصوص فرضیه چهارم، یعنی رابطه بین سن و رضایت شغلی نشان داد که با بالا رفتن سن احساس رضایتمندی کارکنان مشارکت‌کننده در این تحقیق بیشتر می‌شود. و با توجه به اینکه مقدار ضریب همبستگی $0/11$ و علامت مثبت است رابطه دو متغیر مستقیم است یعنی با افزایش سن بر میزان رضایت شغلی افزوده می‌شود و می‌توان گفت بین سن و رضایت شغلی رابطه معنی داری ($P=0/26$ ، $R=0/11$) وجود ندارد. این نتیجه با تحقیقات محرابیان (۲۰) و کلاگری (۱۸) همخوانی دارد.

به نظر می‌رسد با افزایش سن انسان‌ها واقع‌گراتر شده و با بروز ساده‌ترین مشکلات ناراضی نمی‌شوند و بیشتر به تأمین زندگی خود و فرزندان توجه دارند و همچنین می‌توان از تجربه افراد مسن‌تر برای آموزش سایر افراد استفاده نمود. در مطالعه اصغری نتایج نشان داد با افزایش سن پرستاران رضایت شغلی آنان بیشتر می‌شود (۱۷).

نتایج تحقیق روحی با عنوان ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی گلستان نشان داد که بین سن و رضایت شغلی پرستاران رابطه معنی دار وجود دارد. ($P=0/05$ ، $R=0/091$) به طوری که با افزایش سن بر میزان رضایت شغلی افزوده می‌شود (۲۱).

در مطالعه کلاگری (۱۸) و تاباک (۲۲) نیز مشخص شد افراد با سن بالاتر رضایت شغلی بیشتری نسبت به دیگران داشتند. اما در مطالعه محسن پور (۲۳) رابطه سن و رضایت شغلی معنی دار نبود. شاید بتوان این مسئله را چنین توجیه نمود که افراد جوان کم سابقه هستند و با توجه به این که افراد کم سابقه و تازه کار



آزمودنی‌ها کاسته می‌شود و با تحقیقات فوق همخوانی دارد (۲۰).

دمیرچی در تحقیق خود دریافت که بین میزان تحصیلات و رضایت شغلی آزمودنی‌ها تفاوت معنی‌دار وجود ندارد (۳۱) در عین حال حسینی دریافتند که با افزایش سطح تحصیلات رضایتمندی شغلی در کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) افزایش می‌یابد که با نتایج تحقیق فوق مغایر است (۳۲).

در خصوص فرضیه نهم یعنی رابطه بین سطح تحصیلات و رضایت زناشویی کارکنان نتایج نشان داد مقدار ضریب همبستگی $R = -0/003$ بین دو متغیر نزدیک به صفر است و می‌توان بیان کرد که رابطه ای بین دو متغیر وجود ندارد.

نتایج حاصل از پژوهش حاضر با پژوهش‌های رحیمی (۲۴)، چان (۲۵) هم‌خوانی دارد.

مهمترین عاملی که باعث عدم تأیید این فرضیه شده است که اکثر افراد نمونه ۸۱/۳ درصد را افراد تحصیل کرده (فوق دیپلم و لیسانس) تشکیل می‌دادند و افراد با تحصیلات پایین و بی‌سواد در این نمونه خیلی کم بود و همین علت یعنی عدم پراکندگی تحصیلات باعث شد که اکثر افراد از سطح تحصیلات نزدیک به هم برخوردار باشند و با افزایش سطح تحصیلات طبقه‌بندی شده تغییر چندانی در میانگین رضایت زناشویی بوجود نیاید.

نهایتاً اینکه شناخت هرچه بیشتر رابطه کار و خانواده می‌تواند به بالا بردن سطح رضایت شغلی و زناشویی کمک کند و وقتی کارکنان، کنترل بیشتری در کار خود داشته باشند و به آنها اجازه داده شود در باره هدفها و ساعات کار خود تصمیم بگیرند و در تصمیم‌گیری‌ها دخالت داده شوند رضایت شغلی و در نهایت رضایت از زندگی‌شان بیشتر می‌شود.

رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به یافته‌ای مطالعه حاضر که نشان دهنده رابطه رضایت شغلی با سنوات کاری می‌باشد می‌توان این امر را اینگونه بیان کرد که کارمندان با سابقه‌تر به علت موقعیت شغلی مناسب‌تر، امنیت شغلی بالاتر و رفاه نسبی بیشتر از شغل خود به عنوان یک کارمند رضایت دارند.

نتایج تحقیق حیاتی (۲۹) نشان داد که میان رضایت شغلی کتابداران و سوابق خدمتی ارتباطی وجود ندارد. نتایج تحقیق ارجمند نشان داد که افراد مسن‌تر و با سابقه‌تر رضایت شغلی کمتری از مدیریت شرکت داشتند (۳۰) که مغایر با تحقیق حاضر می‌باشد.

در خصوص فرضیه هفتم یعنی رابطه بین سنوات خدمت و رضایت زناشویی کارکنان نتایج نشان داد چون مقدار ضریب همبستگی نزدیک به صفر است می‌توان بیان کرد که رابطه‌ای بین دو متغیر وجود ندارد ($P=0/9$) که شاید به این دلیل باشد که مبلغ دریافتی کارکنان در سنوات مختلف خدمت با همدیگر تفاوت چندانی ندارد چون در ردیف تفاوت تطبیق حکم کارگزینی منعکس شده است. لذا با توجه به این موضوع می‌توان تفسیر کرد که دریافتی ماهیانه در سنوات خدمتی متفاوت تغییر آنچنانی نداشته که تأثیرگذار بر رضایت زناشویی زوجین باشد و اگر تأثیر داشته باشد معنادار نمی‌باشد.

بین سطح تحصیلات و رضایت شغلی کارکنان (فرضیه هشتم) نتایج نشان داد ($P=0/09$ ، $R=-0/016$) که رابطه معکوس بین دو متغیر را نشان می‌دهد یعنی با افزایش سطح تحصیلات رضایت شغلی کاهش می‌یابد. محرابیان در تحقیق خود مشخص کرد که با افزایش سطح تحصیلات از میزان رضایت شغلی



محدودیت‌های پژوهش: ۱- عدم همکاری مدیران در خصوص
 اجرای تحقیق ۲- عدم همکاری و بی‌دقتی بعضی از
 کارکنان در پاسخ به سؤالات پرسشنامه.

References

- 1- Shfyabady A. Theories of career counseling and career guidance. 16th ed, Theran: publication growth:2007:98.
- 2- Naami AZ, Zargar Y. Identify Factors of job stressors and their relationship with job satisfaction in a industrial company. Quarterly Journal of Psychological Studies 2008;4(1):9-30
- 3-zandipour T, momeni javid MA. study on the relationship between marital satisfaction among employees of sewage water company in Tehran. Quarterly Journal of Career and organizational counseling. 2011;3(7):113-129.
- 4- Hakimjavadi M , Namdari S. A study on the relationship between achievement motivation and job satisfaction of employees of Tehran Province Water and Wastewater. Proceedings of the Second National Conference on Student Counseling, growth and dynamics. Alzahra University; 2009. Theran
- 5- Abdollahzadeh H. Effects of personality traits on marital satisfaction in couples of Damghan [MATHesis]. Tabriz University 2003
- 6- The role of personality characteristics and marital satisfaction on job satisfaction among married staffs of foundation of martyrs and veterans affair in Shiraz. Journal of sociology of women 2010;1(4):1-17
- 7- Kiger G, Riley P. Helping Dual-Earner couples Balance work & family Responsibility Department of social work, & Anthropology itah state university 2000.
- 8- Mousavi A. Comparison of Different strains of marital satisfaction in the employed and unemployed women. Journal of Women's Studies 2006;4(2):71-88
- 9- Kinnunen u, Malin A, Makikangas A. The relationship of marital satisfaction and job satisfaction to psychological distress among partners. Psychologia 2005; 40: 532-40.
- 10- Pouladi Reishahri AK. Stress factors and their relation with job satisfaction of teachers of elementary schools in Ahvaz . [MATHesis]. Cultural Research Center, Qom. 2006
- 11- Yazdi J, Golzary M. the relationship between emotional intelligence and marital adjustment among female teachers in Tehran. Journal of Family Research 2005;4(1):379-82



- 12- Siah niri A. An investigation of the relationship between marital satisfactions in employees in the oil industry in Tehran city in 2005 . [MAtthesis].Shahid Beheshti University. 2006
- 13- Mehanian Khamaneh M, Borojali A, Salimizadeh MK. Investigate the relationship between emotional intelligence and marital satisfaction.Journal of Psychology 2006;39:308-20
- 14-Rice RW, Near YP,Hunt Rg .The job satisfaction life satisfaction realationship:A review of empirical research . Basic and applied social psycho logy 1980;1:37-64.
- 15- saco W. Attributionl, perceptual and non depressed marital partner. Index of psychology1993; 46:144-51
- 16-Razavi H. Relationship between emotional intelligence and job satisfaction of male and female teachers in Yazd City [MAtthesis].Roudehen Islamic Azad University2006.
- 17- Asghari E, ,Khaleghdoust T, Asgari F. Effective factors on nurses job satisfaction. holistic nursing and midwifery2010;20(64):1-7.
- 18-kolagari Sh, Khoddam H. Relation between nursing manager's leadership styles and rate of nursing employee job satisfaction. Journal of Gorgan University Medical Sciences 2007;9(3):65-8.
- 19- Rafiei M, Jahani F, Mosavipour S .Evaluation of job satisfaction among faculty members of Arak University of Medical Sciences in 2010. Arak Medical University Journal (AMUJ) 2009; 14(54): 35-45
- 20-Mehrabian F, Nasiripour A, Keshavarz A, et al. Survey of Job satisfaction of managers of different units of private hospitals in the Gilan province in 2005. Journal Of Guilan University Of Medical Sciences 2007;16:65-73
- 21- roohi GH, Asayesh H, Rahmani A. Relationship between job satisfaction and organizational commitment of nursing staff in Hospitals of University of Medical Sciences.Payesh Journal2011;10(2):285-92.
- 22- Tabak N, orit K. Relationship between how nurses resolve their conflicts with doctors, their stress and job satisfaction. Nursing Management 2007; 15(3): 321-31.
- 23- Mohsenipour L, Navipour H, Ahmadi F. Normalized diameter of the main portal vein and the left and right branches. Journal of army university of medical sciences 2005; 4(3):694-89
- 24- Rahimi R. A Study of the Relationships between the Personality Traits, Familial-Individual Factors & Ways of Mate Selection with Marital Satisfaction of Dual- career Couples in the Delfan Education Organization [MAtthesise]. Shahidbeheshti University.2009



- 25- Chan Y. Marital satisfaction : marital expectations and marital experiences among Hong Kong couples. Department of Applied social studies 1999;4(4):187-196
- 26- patrick S, sells james N, Giordano Fran G, et al. Intimacy, Differentiation, and personality variables as predictors of Marital satisfaction. The family journal 2007; 15(4):359-367
- 27- Mansourinia A, Etemadi A, Fatehizadeh M, et al. The effect of premarital education on marital satisfaction in Isfahan. New findings in psychology 2011;3(19):65-78.[Persian]
- 28- Alizadeh M, Noorbakhsh M. Survey of Job satisfaction of physical education teachers in the city of Ahvaz. Harkat 2004;22:171-89.[Persian]
- 29- Hayaty Zahir, studied job satisfaction and personal Libraries and Information Science [MA thesis]. Shiraz University. 2005
- 30- Arjmand M. survey sociology, social factors affecting the economy job satisfaction Fars Regional Water Company [MA thesis]. Shiraz University. 2006
- 31- Damirchi M. Assessment of Desirable characteristics educational teachers in Tehran, [MA thesis]. Office of Educational Research Council of Tehran. 1994
- 32- Hosseini M, kakuei H. Effect of continuous quality improvement training, knowledge, attitudes and job satisfaction. Journal of Nursing Research 2006;1: 29-34.[Persian]

Archive of SID



Relationship Between Job Satisfaction and Marital Satisfaction in Welfare Organization of Yazd City

Afkhami Aqda M (Ph.D)^{*1} Yazdaniyan pude Z (B.S)² Kamali Zarch M (Ph.D)³ Rastegar K(Ph.D)⁴ Falahti M(B.S)⁵ Dehgan Z(B.S)² Hakimian E(B.S)²

1. Corresponding Author: PhD Student in Educational Sciences, Sadreddin Eine University, Dushanbe, Tajikistan
Department of Educational Technology, ShahId sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

2. Bachelor of Sciences in Health Educational

3. Assistant Professor, Department of Educational Psychology, Peyamnour University, Yazd, Iran

4. PhD Student in Educational Sciences, Sadreddin Eine University, Dushanbe, Tajikistan
Department of Educational Technology

Abstract

Background: Job satisfaction may be an effective factor influencing marital satisfaction. So, the family is especially important for all institutes, organizations and social foundations, and all couples seek for enjoying their wedlock. Finally, job satisfaction is an important part of life satisfaction.

The aim of our study was to elucidate the association between job satisfaction and marital satisfaction in the employees of Welfare Organization of Yazd in 2011.

Methods: This was a descriptive, analytical cross-sectional survey. The study population consisted of all the employees of Yazd Welfare Organization during the year 2011 selected by census method. There were 112 subjects totally, 102 of them were married. Previously verified for validity and reliability, The Minnesota and Enrich questionnaires were used to assess job and marital satisfactions respectively.

Data were analyzed through SPSS Win (ver. 13) by proper descriptive and inferential statistical methods using Spearman and Pearson correlation tests.

Results: Our findings showed that 63.7% and 36.3% of the subjects were female and male respectively. Most of them had an educational level of bachelor degree or higher. The status of job satisfaction and marital satisfaction was different between the genders. There was a relationship between age and job_satisfaction and satisfaction in marital status and job background but none of them were significant.

Conclusion: Our results showed that some personality traits are correlated with job satisfaction and marital satisfaction. So, these traits must be particularly considered during employment to improve job and marital satisfaction simultaneously.

Keyword: Job satisfaction, Marital satisfaction, Welfare organization, Yazd