



مدل‌یابی ساختاری قدرت ایگو با موفقیت شغلی و میانجیگری رضایت زناشویی و عزت‌نفس


دانشجوی دکتری مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات
تهران، تهران، ایران.

آرزو شکری 

استاد گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

عبدالله شفیع‌آبادی * 

استادیار گروه مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران.

فریده دوکانه‌ای فرد 

چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل ساختاری پیش‌بینی موفقیت شغلی براساس قدرت ایگو با میانجیگری رضایت زناشویی و عزت‌نفس انجام شد. روش پژوهش حاضر همبستگی از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری، شامل شاغلین مرد و زن متأهل در فرمانداری‌های فیروزکوه، دماوند و پردیس در سال ۱۳۹۷ بود. با توجه به این که برای مطالعات مدل‌سازی معادله ساختاری ۲۰۰ تا ۴۰۰ نفر نمونه توصیه شده (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸)، حجم نمونه مورد نظر ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. افراد نمونه، پرسش‌نامه‌های موفقیت شغلی نبی، رضایت زناشویی اینریچ، قدرت ایگو مارک استروم و همکاران و عزت‌نفس آیزنک را تکمیل کردند. برای آزمون فرضیه‌ها، از معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها حاکی از این بود: قدرت ایگو به‌صورت مثبت و معنادار موفقیت شغلی را پیش‌بینی می‌کند. عزت‌نفس رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی را به‌صورت مثبت و معنادار میانجیگری می‌کند. رضایت زناشویی رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی را به‌صورت مثبت و معنادار میانجیگری می‌کند. براساس نتایج حاصل می‌توان نتیجه گرفت توانمندی ایگو هم به‌طور مستقیم و هم با میانجیگری رضایت زناشویی و عزت‌نفس می‌تواند بر میزان موفقیت شغلی نقش داشته باشد.

کلیدواژه‌ها: موفقیت شغلی، قدرت ایگو، رضایت زناشویی، عزت‌نفس.

مقدمه

فرمانداری‌ها به‌عنوان مراکز تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی در شهرستان‌ها وظایف متعددی را عهده‌دار می‌باشند که از جمله این وظایف می‌توان تأمین امنیت عمومی، برنامه‌ریزی‌های اقتصادی، سازمان‌دهی امور مربوط به صنایع و گسترش آن‌ها و امور مربوط به اشتغال شهروندان، برگزاری انتخابات، نظارت بر تأمین مایحتاج مردم، نظارت بر کار ادارات به منظور حسن انجام امور و اجرای صحیح قوانین و ساری و جاری نمودن منویات دولت، بهداشت عمومی، ارتقاء سطح فرهنگ عمومی و گسترش مراکز آموزش عالی، نظارت بر امور حمل‌ونقل درون‌شهری و برون‌شهری و امور مربوط به ایاب و ذهاب عمومی و ده‌ها وظیفه دیگر دارای اهمیت ویژه‌ای هستند و انتظار مسئولین و مردم از این سازمان انجام وظیفه به نحو احسن و اصلاح همه امور است و مشاهده هرگونه مشکلی در شهرستان با هر ماهیتی اعم از سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و امنیتی نگاه‌ها را متوجه فرمانداری می‌کند و رفع مشکل را از آن انتظار دارند؛ بنابراین نقش این سازمان با خدماتی این‌چنین گسترده و همه‌گیر بسیار حائز اهمیت است. با توجه به شرح اجمالی وظایف فرمانداری، انجام بهینه این مسئولیت‌ها بدون وجود نیروی انسانی کارآمد امکان‌پذیر نمی‌باشد؛ بنابراین توجه به کارکنان شاغل در این سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است. موفقیت شغلی^۱ کارکنان یکی از جنبه‌هایی است که در دهه‌های اخیر دانشمندان بدان توجه زیادی مبذول داشته‌اند و بستر نظری و پژوهشی قابل توجهی تاکنون برای آن فراهم شده است. به اعتقاد شفیع‌آبادی (۱۳۹۳) موفقیت شغلی از دو کلمه‌ی موفقیت و شغلی مرکب است، موفقیت از نظر لغت به معنی توفیق، کامیابی، کامروایی، کامرانی، دستیابی به آرزو و انجام کاری براساس لیاقت است که دارای دو مفهوم خاص و عام می‌باشد، از آن‌جهت عام است که همه‌ی افراد می‌توانند با در نظر گرفتن نوع شغل و ویژگی‌های خود، میزان موفقیت خود را در آن شغل بیان کنند. موفقیت شغلی، مفهومی است که حاصل ارزیابی فرد از وضعیت کنونی و ایده آل‌هایش در زمینه اشتغال می‌باشد. موفق بودن یا نبودن بستگی به برآورد نسبی از ایده آل‌ها دارد (راماسوامی، کارتر و در هر^۲، ۲۰۱۶؛ صالحی، عابدی، باغبان و عابدی، ۱۳۹۳، ایشاک^۳، ۲۰۱۵). به اعتقاد بسیاری از شاغلین و

1. job success

2. Ramaswami, A., Carter, N. M., & Dreher, G. F

3. Ishak, S.H

کارکنان سازمان‌ها بالا رفتن از نردبان ثروت و شهرت، موفقیت محسوب می‌شود اما در ادبیات شغلی و حرفه‌ای، موفقیت شامل ابعاد درونی و بیرونی است (اسپورک، کلر و هیرچی،^۱ ۲۰۱۶). بخش قابل مشاهده شغل مانند حقوق، ارتقاء، رتبه و مقام، موفقیت مسیر شغلی بیرونی یا عینی را نشان می‌دهد و موفقیت درونی یا ذهنی، به احساس‌های افراد و رفتار آن‌ها نسبت به مسیر شغلی‌شان مربوط است و از طریق متغیرهای روان‌شناختی مانند احساس مسئولیت، رضایت شغلی و تعهد شغلی شناسایی می‌شود (ابلی و اسپورک^۲، ۲۰۱۴). بررسی تحقیقات انجام شده در راستای عوامل مرتبط با موفقیت شغلی نشان می‌دهد، اکثر تحقیقات بر عوامل و اقدامات سازمانی متمرکز بوده، کمتر به جنبه‌های روان‌شناختی توجه شده است. البته در تحقیقات قبلی از جمله تحقیقات یانگ و چو^۳ (۲۰۱۶)؛ نقش شخصیت در پیش‌بینی موفقیت شغلی مدیران اجرایی چینی، مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است، همچنین در پژوهش طالبی و رستمی (۱۳۹۵)، رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران آموزشی و موفقیت شغلی آنان در دانشگاه علوم پزشکی تبریز تأیید شده است؛ اما در این پژوهش تمرکز اصلی بر یکی از ساختارهای اصلی تشکیل‌دهنده شخصیت، به نام ایگو است. از آنجایی که ایگو وظیفه مدیریت سیستم روانی را برعهده دارد. تمام مشکلات روانی، زمانی ظاهر می‌شوند که ایگو نتواند به مسئولیت‌هایش عمل کند. در مجموع اینکه توانایی ما برای کنار آمدن با زندگی، یعنی تعادل روانی ما، به توانایی و قدرت ایگو در جهت غلبه بر فشارهای گوناگونی که بر آن وارد می‌شود، بستگی دارد (کوچکی راوندی، منیرپور و ارج، ۱۳۹۴)؛ بنابراین با توجه به اینکه در محیط شغلی همواره کارکنان نیز تحت تأثیر تنش‌ها و فشارهای گوناگونی هستند، بررسی قدرت ایگو برای مقابله با این فشارهای کاری و پیش‌بینی میزان موفقیت شغلی موضوعی قابل بررسی است. از نظر فروید شخصیت انسان دارای سه ساختار شامل اید^۴، ایگو^۵ و سوپرایگو^۶ است. من یا ایگو که دومین ساختار شخصیت در نظریه فروید اطلاق می‌شود در اثر نیروهای موجود در نهاد به وجود می‌آید (لاورتو، کومر و پیکالا^۷، ۲۰۰۲). در رابطه با اهمیت

1. Spurr, D., Keller, A. C., & Hirschi, A
2. Abele, A. E. & Spurr, D
3. Yang, Fu., & Chau, R
4. Id
5. Ego
6. Super ego
7. Lavertue NE, Kumar VK, Pekala RJ

قدرت ایگو، جیفلر و کوردوبا^۱ (۲۰۱۷) معتقدند، نیرومندی من به‌عنوان توانایی انطباق با خواسته‌های محیط بیرون و سازگاری با خواسته‌های درونی است؛ به‌عبارت دیگر نیرومندی ایگو باعث فعال شدن مکانیزم‌هایی در ذهن می‌شود که باعث کم شدن تعارض‌های درون‌روانی می‌شود که این موضع می‌تواند در ابعاد مختلف زندگی از جمله وضعیت شغلی نقش داشته باشد. علاوه بر شخصیت، براساس دیدگاه موفقیت شغلی دیویس^۲ که بر نظریه سیستمی و تقویت استوار است و مجموعه عوامل فردی و محیطی و روان‌شناختی را در موفقیت شغلی مؤثر می‌داند، مسائل خانوادگی می‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل بیرونی و محیطی در موفقیت شغلی نقش داشته باشند (مدبری، ۱۳۹۱). همان‌طور که نتایج تحقیقات زندگی پور و مومنی‌جاوید (۱۳۹۰)، حاکی از آن است که بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش اردمار و دمیرل^۳ (۲۰۱۶)، نیز نشان داد، رضایت از زندگی معلمان، رضایت شغلی آنان را افزایش می‌دهد. خانواده یکی از بنیادی‌ترین هسته تشکیل‌دهنده جامعه است، به‌طوری‌که سالم یا ناسالم بودن این هسته مرکزی، می‌تواند تمام سطوح جامعه را تحت تأثیر قرار دهد (براون^۴، ۲۰۰۲). تعارض کار- خانواده دال بر یک رابطه دو سویه بین زندگی کاری و خانوادگی است (سینامون^۵، ۲۰۰۶)؛ که از فشارهای ناسازگارانه نقش‌های خانوادگی و شغلی به وجود می‌آید (یلدیریم و آیکان^۶، ۲۰۰۸)؛ بنابراین تعارض کار- خانواده از جمله تعارضات مهمی است که پیامدهای منفی زیادی را به دنبال دارد که غیبت از کار، افزایش جابجایی شغلی، کاهش عملکرد، کاهش در بهره‌وری و تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی از جمله این پیامدها است (کوهن و بروور^۷، ۲۰۰۶ و لامبرت و هوگان^۸، ۲۰۱۰). در این راستا به نظر می‌رسد رضایت زناشویی افراد بر موفقیت شغلی آنان تأثیر می‌گذارد و از آن تأثیر می‌پذیرد. رضایت زناشویی به شادی و لذت از روابط میان افراد متأهل مرتبط است. رضایت زناشویی به معنای داشتن احساس مطلوب از ازدواج است (امیری مجد و زری

-
1. Gfellner, B. M., & Cordoba, A
 2. Davis, SF
 3. Erdamar, G., & Demirel, H
 4. Brown, M
 5. Cinamon, R, G
 6. Yildirim, D., & Aycan, Z
 7. Cohen, G., & Brower, Q
 8. Lambert, E., & Hogan, N.L

مقدم، ۱۳۹۰). همچنین رضایت زناشویی به‌عنوان یک ارزیابی ذهنی از کیفیت کلی ازدواج و اینکه تا چه اندازه نیازها، انتظارات و تمایلات در ازدواج برآورده می‌شود، تعریف شده است (نوین و بهرامی احسان، ۱۳۹۵). رضایت زناشویی بر میزان سلامت روانی، جسمانی، رضایت از زندگی، موفقیت در شغل و ارتباطات اجتماعی مؤثر بوده است. در این راستا به نظر می‌رسد رضایت زناشویی افراد بر موفقیت شغلی آنان تأثیر می‌گذارد و از آن تأثیر می‌پذیرد. متغیر دیگری که به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر انگیزش، تلاش و بصیرت کارکنان، نقش آن در مسائل شغلی مطرح شده، عزت‌نفس^۱ می‌باشد. در پژوهش‌های متعددی عزت‌نفس را به مثابه یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مناسب رضایت شغلی و عملکرد شغلی گزارش کردند (تونا و بیژوم^۲، ۲۰۱۴؛ گاردنر، دائن و پیترس^۳، ۲۰۰۴، جاج و بن^۴، ۲۰۰۱؛ درویشی و خوئینی، ۱۳۹۵). عزت‌نفس، یک ارزیابی مطلوب از خود است که میزان اعتقاد فرد به توانایی‌ها، داشته‌ها، موفقیت و ارزش فرد را منعکس می‌کند؛ بنابراین عزت‌نفس عبارت است از احساس ارزشمند بودن که از مجموع افکار، عواطف، احساس‌ها و تجربیات انسان در طول زندگی حاصل می‌شود (محمد علی نژاد عمران و کمالوند، ۱۳۹۳) و یک خود آگاهی مهم و عامل قوی در ترغیب شخص به کار، تعیین ظرفیت خود هدایت-گری، خود کنترلی و تمایل به رفتارهای کاری سودمند است (منصف، حسین نژاد، عیدی و شعبانی بهار، ۱۳۹۵). از طرف دیگر، عزت‌نفس دارای ابعاد مختلفی است، اما یکی از ابعاد آن عزت‌نفس مرتبط با شغل است که با سازمان فرد در ارتباط است؛ به عبارت دیگر، عزت‌نفس مرتبط با شغل، سطح خود آگاهی فرد را برای انجام وظایف خاص در آینده نشان می‌دهد. افراد برای وظایفی که غالباً انجام می‌دهند، یا وظایفی که برای زندگی آنان دارای اهمیت است (مثلاً مسئولیت‌های اصلی شغلشان)، سطوح مختلفی از عزت‌نفس را به دست می‌آورند. کارکنانی که دارای عزت‌نفس شغلی بالایی هستند، در مقایسه با افرادی که عزت‌نفس کمتری دارند، معمولاً بهتر کار می‌کنند و از شغل خود راضی‌ترند (ابراهیم زاده، ۱۳۸۹). علاوه بر این، افرادی که دارای عزت‌نفس بالا هستند، توانایی‌های خود را بالا ارزیابی می‌کنند، اطمینان دارند که وقتی تصمیم به انجام کاری بگیرند، می‌توانند آن را به نحو مطلوبی انجام دهند. در مقابل، افراد دارای

-
1. Self - Esteem
 2. Tuna, C A., & Begüm O, A
 3. Gardner, D. G., Dyne, L. V., & Pierce, J. L
 4. Judge and Bone

عزت نفس کم، توانایی خود را محدود می‌دانند؛ بنابراین، برای خود موفقیت کمتری پیش‌بینی کرده، فعالیت‌های خود را محدود می‌کنند؛ در نتیجه، سطح عزت‌نفس مرتبط با شغل فرد، نقش مهمی را در کار و عملکرد وی در سازمان، ایفا می‌کند (پورجلی، ۱۳۸۸). براساس مطالب مطرح شده، می‌توان گفت که موفقیت شغلی یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار برای برداشتن گام‌های بلند به سوی ساختن و بهره‌وری یک کشور است (سانتوز، ۲۰۱۶)؛ و در سازمان‌ها حتی با وجود سرمایه و امکانات قوی، وجود نیروی فعال، شاداب و دارای موفقیت در شغل است که می‌تواند به تحقق بهینه اهداف سازمان کمک کند، بنابراین بررسی عوامل فردی و روانی کارکنان که چه به‌طور مستقیم و چه غیرمستقیم در پیش‌بینی موفقیت شغلی نقش دارند، قابل بررسی و مطالعه است. به‌ویژه بررسی عوامل مستقیم و غیرمستقیم در کنار هم در قالب یک مدل می‌تواند اطلاعات جامعی در راستای مطالعات سازمانی فراهم نماید؛ بنابراین پژوهش حاضر به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال اساسی است که "مدل متناسب به‌منظور پیش‌بینی موفقیت شغلی با میانجیگری رضایت زناشویی و عزت‌نفس براساس قدرت ایگوی زوجین چگونه است؟"

فرضیه اصلی پژوهش عبارت از:

موفقیت شغلی بر مبنای قدرت ایگو با میانجیگری رضایت زناشویی و عزت‌نفس قابل پیش‌بینی است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ روش تحقیق در زمره خانواده همبستگی از نوع معادلات ساختاری قرار دارد. جامعه آماری در این تحقیق شاغلین متأهل مرد و زن در فرمانداری‌های شرق استان تهران در سال ۱۳۹۷ بود. این منطقه شامل فرمانداری فیروزکوه، دماوند و پردیس است. تعداد کل کارکنان در این سه سازمان برابر ۴۵۷ نفر است که از این تعداد ۴۰۹ نفر متأهل می‌باشند. با توجه به این که برای مطالعات مدل‌سازی معادله ساختاری ۲۰۰ تا ۴۰۰ نفر نمونه توصیه شده (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸)، حجم نمونه مورد نظر ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق تصادفی ساده با توجه به حجم نمونه بود. به‌منظور اجرای پژوهش، با کسب مجوز از دانشگاه محل تحصیل و هماهنگی با

فرمانداری‌های شرق استان تهران به سازمان‌های مربوطه مراجعه شد و با همکاری مدیران و مسئولین، پرسشنامه‌های موفقیت شغلی نبی (۲۰۰۱)، رضایت زناشویی اینریچ^۱، پرسشنامه روان‌شناختی قدرت ایگو و عزت‌نفس آیزنک^۲ (۱۹۷۶)، در اختیار کارکنان قرار گرفت. پس از جلب رضایت افرادی که حاضر به همکاری شدند، از آنجایی که احتمال داشت برخی از افراد، سؤالات را به‌درستی متوجه نشوند، پژوهشگر در برخی موارد به‌طور انفرادی دستورالعمل را خوانده و بدون اینکه راهنمایی مستقیم کرده باشد، در مورد سؤالات توضیح داد. درنهایت پس از تکمیل شدن پرسشنامه‌ها و کنار گذاشتن برخی پرسشنامه‌های مخدوش، داده‌های جمع‌آوری‌شده جهت تجزیه و تحلیل وارد نرم‌افزار شدند. جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد:

پرسشنامه موفقیت شغلی نبی (۲۰۰۱): این پرسشنامه توسط نبی^۳ (۲۰۰۱) طراحی شده است و شامل ۱۲ گویه می‌باشد. ۷ سؤال اول مربوط به موفقیت شغلی درون‌زا و ۵ سؤال دوم مربوط به موفقیت شغلی برون‌زا می‌باشد. گل پرور و قضوی (۱۳۸۹) براساس تحلیل عاملی اکتشافی روایی سازه این پرسشنامه را مستند ساخته و آلفای کرونباخ موفقیت شغلی درونی و بیرونی را به ترتیب برابر ۰/۸۲ و ۰/۸۴ گزارش نموده‌اند. در پژوهش نبی (۲۰۰۱) آلفای کرونباخ موفقیت شغلی درون‌زاد ۰/۸۲ و موفقیت شغلی برون‌زاد نیز ۰/۸۲ گزارش شده است. همچنین در پژوهش ایشاک (۲۰۱۵)، برای تعیین روایی سازه متغیرهای پرسشنامه، از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده و ضریب آلفای کرونباخ برای عامل درون‌زاد ۰/۸۴ و عامل برون‌زاد ۰/۸۸ گزارش شده است.

پرسشنامه رضایت زناشویی اینریچ: برای بررسی میزان رضایت زناشویی، پرسشنامه اینریچ (۱۹۸۶) با ۴۷ سؤال انتخاب شده است. فورزو السون^۴ (۱۹۸۹) از این پرسشنامه، برای بررسی رضایت زناشویی استفاده کرده‌اند. این پرسشنامه توسط دیوید السون و امی السون در سال ۲۰۰۰ روی ۲۵۵۰۱ زوج متأهل اجرا شد. ضریب آلفای پرسشنامه برای خرده مقیاس‌های رضایت زناشویی، ارتباط، حل تعارض و تحریف آرمانی به ترتیب از این قرار است: ۰/۸۶، ۰/۸۴، ۰/۸۳ و اعتبار باز آزمایشی پرسشنامه برای هر خرده آزمون به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۱، ۰/۹۰، ۰/۹۲ بوده است.

1. Enrich
2. Eysenck, H. J
3. Nabi, G. R
4. Fowers & Olson

پرسشنامه روان‌شناختی قدرت ایگو (PIES): سیاهه روان‌شناختی قدرت ایگو توسط مارک استروم^۱ و همکاران در سال ۱۹۹۷ ساخته شده است. این پرسشنامه ۸ نقطه قدرت ایگو (امید، خواسته، هدف، شایستگی، وفاداری، عشق، مراقبت و خرد) را می‌سنجد و دارای ۶۴ سؤال است. مارک استروم و همکاران (۱۹۹۷)، روایی صوری، محتوا و سازه این پرسشنامه را مورد تأیید قرار دادند و همچنین برای بررسی پایایی آن از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، آن را ۰/۶۸ گزارش کردند. الطافی شیرمرد (۱۳۸۸) نیز آلفای کرونباخ سیاهه را بر روی نمونه‌ای ایرانی ۰/۹۱ و پایایی دو نیمه سازی مقیاس را ۰/۷۷ گزارش کرد. در پژوهش آقامحمدیان، قنبریان هاشم آبادی و دهقانی (۱۳۹۵)، روایی صوری و محتوا این پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته است.

پرسشنامه عزت‌نفس آیزنک (۱۹۷۶): پرسشنامه عزت‌نفس آیزنک حاصل کوشش - های آیزنک در سال ۱۹۷۶ ساخته شد و دارای ۳۰ سؤال است. هر چه نمره فرد در این پرسشنامه بیشتر باشد، عزت‌نفس بیشتری دارد (مهرابی زاده هنرمند، بساک نژاد، شهنی ییلاق، شکرکن و حقیقی، ۱۳۸۴). هرمزی نژاد (۱۳۸۴)، روایی این پرسشنامه را برای دانشجویان دختر ۰/۷۴ و برای دانشجویان پسر ۰/۷۹ و پایایی را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کرده است.

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی شامل (میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی پیرسون) و از شاخص‌های آمار استنباطی، مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار ایموس استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش شامل سن، جنسیت، تحصیلات، مدت‌زمان ازدواج و سابقه کار آمده است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی نمونه پژوهش

ویژگی	زیرمجموعه	فراوانی	درصد
دامنه سنی	کمتر از ۳۰ سال	۶۸	۲۲/۸
	۳۱ تا ۳۵ سال	۶۲	۲۰/۸
	۳۶ تا ۴۰ سال	۶۱	۲۰/۵
	۴۱ تا ۴۵ سال	۴۱	۱۳/۸
	بالاتر از ۴۶ سال	۶۶	۲۲/۱
جنس	زن	۱۳۳	۴۴/۶
	مرد	۱۵۹	۵۳/۴
تحصیلات	زیر دیپلم	۴۴	۱۴/۸
	دیپلم	۱۵۹	۵۳/۴
	کارشناسی	۸۲	۲۷/۵
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۸	۲/۷
	بی‌پاسخ	۵	۱/۷
	کمتر از ۵ سال	۵۹	۱۹/۸
	۶ تا ۱۰ سال	۷۲	۲۴/۲
سابقه کار	۱۱ تا ۱۵ سال	۶۰	۲۰/۱
	بالاتر از ۱۶ سال	۱۰۲	۳۴/۲
	بی‌پاسخ	۵	۱/۷

بر اساس نتایج جدول ۱ از لحاظ دامنه سنی، طبقه کمتر از ۳۰ سال بیشترین میزان (۲۲/۸٪)، از لحاظ جنسیت طبقه مردان (۵۳/۴٪)، از لحاظ تحصیلات طبقه دیپلم (۵۳/۴٪) و از لحاظ سابقه کار بالاتر از ۱۶ سال (۳۴/۲٪) بیشترین درصد را داشته‌اند. در جدول ۲ میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش آمده است.

جدول ۲. یافته‌های توصیفی متغیرهای قدرت ایگو، رضایت زناشویی، عزت نفس و موفقیت شغلی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	آلفای کرونباخ
قدرت ایگو- امید	۲۰/۷۴	۴/۴۵	۰/۶۸۰
قدرت ایگو- خواستن	۱۸/۹۹	۵/۲۶	۰/۶۶۲
قدرت ایگو- هدف	۲۱/۵۰	۴/۸۱	۰/۷۱۱

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	آلفای کرونباخ
قدرت ایگو - شایستگی	۱۸/۹۷	۵/۰۴	۰/۶۳۸
قدرت ایگو - وفاداری	۱۹/۶۵	۵/۰۷	۰/۷۹۷
قدرت ایگو - عشق	۱۶/۰۸	۳/۹۷	۰/۶۵۸
قدرت ایگو - مراقبت	۱۹/۶۸	۴/۴۸	۰/۶۶۲
قدرت ایگو - خرد	۱۶/۲۶	۴/۶۰	۰/۶۳۰
رضایت زناشویی	۱۳۱/۷۷	۲۱/۱۵	۰/۶۴۷
عزت نفس	۱۸/۸۲	۶/۵۵	۰/۸۸۹
موفقیت شغلی - درون‌زا	۱۹/۵۱	۵/۰۸	۰/۸۶۳
موفقیت شغلی - برون‌زا	۱۵/۶۹	۳/۶۷	۰/۷۳۳

براساس نتایج جدول ۲، ضرایب آلفای کرونباخ همه مؤلفه‌ها و متغیرها نزدیک به یا بالاتر از ۰/۷ است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت، پرسشنامه‌ها از همسانی درونی مطلوبی برخوردار بودند.

در جدول ۳ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آمده است.

جدول ۳: ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای حقیقی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱. قدرت ایگو - امید	-											
۲. قدرت ایگو - خواستن	۰/۵۶۶ ^{***}	-										
۳. قدرت ایگو - هدف	۰/۶۱۷ ^{***}	۰/۵۸۸ ^{***}	-									
۴. قدرت ایگو - شایستگی	۰/۶۱۹ ^{***}	۰/۷۳۴ ^{***}	۰/۶۷۱ ^{***}	-								
۵. قدرت ایگو - وفاداری	۰/۶۴۱ ^{***}	۰/۷۰۵ ^{***}	۰/۶۸۴ ^{***}	۰/۷۱۹ ^{***}	-							
۶. قدرت ایگو - عشق	۰/۶۲۰ ^{***}	۰/۶۳۸ ^{***}	۰/۶۱۴ ^{***}	۰/۶۹۴ ^{***}	۰/۶۴۹ ^{***}	-						
۷. قدرت ایگو - مراقبت	۰/۶۱۸ ^{***}	۰/۶۷۱ ^{***}	۰/۵۸۴ ^{***}	۰/۶۲۳ ^{***}	۰/۶۹۶ ^{***}	۰/۶۱۳ ^{***}	-					
۸. قدرت ایگو - خرد	۰/۵۹۵ ^{***}	۰/۶۸۵ ^{***}	۰/۶۰۹ ^{***}	۰/۷۱۱ ^{***}	۰/۶۹۹ ^{***}	۰/۶۵۶ ^{***}	۰/۶۵۸ ^{***}	-				
۹. رضایت زناشویی	۰/۲۴۳ ^{***}	۰/۰۸۳ ^{***}	۰/۱۹۴ ^{***}	۰/۱۳۰ ^{***}	۰/۱۶۵ ^{***}	۰/۱۶۴ ^{***}	۰/۲۹۰ ^{***}	۰/۱۳۰ ^{***}	-			
۱۰. عزت نفس	۰/۳۰۷ ^{***}	۰/۲۸۹ ^{***}	۰/۲۹۵ ^{***}	۰/۲۵۴ ^{***}	۰/۳۱۱ ^{***}	۰/۲۴۶ ^{***}	۰/۲۹۴ ^{***}	۰/۳۱۰ ^{***}	۰/۲۲۰ ^{***}	-		
۱۱. موفقیت شغلی - درون‌زا	۰/۳۶۵ ^{***}	۰/۳۸۳ ^{***}	۰/۳۳۱ ^{***}	۰/۳۸۰ ^{***}	۰/۴۱۹ ^{***}	۰/۳۹۳ ^{***}	۰/۴۰۴ ^{***}	۰/۴۱۴ ^{***}	۰/۳۴۲ ^{***}	۰/۳۶۴ ^{***}	-	
۱۲. موفقیت شغلی - برون‌زا	۰/۰۷۶ ^{***}	۰/۱۰۰۸ ^{***}	۰/۱۰۸ ^{***}	۰/۰۰۵ ^{***}	۰/۰۷۵ ^{***}	۰/۰۸۷ ^{***}	۰/۱۳۹ ^{***}	۰/۰۳۱ ^{***}	۰/۴۸۷ ^{***}	۰/۳۵۸ ^{***}	۰/۴۲۴ ^{***}	-

متغیرهای حقیقی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
برونزا												
$P^{**} < 0.05/0$ *P												

جدول ۳ نشان می‌دهد که همه مؤلفه‌های قدرت ایگو (امید، خواستن، هدف، شایستگی، وفاداری، عشق، مراقبت و خرد) به صورت مثبت و در سطح معناداری ۰/۰۱ با مؤلفه درونزای موفقیت شغلی همبسته بودند؛ اما تنها مؤلفه مراقبت قدرت ایگو آن‌هم در سطح ۰/۰۵ با مؤلفه برونزای موفقیت شغلی همبسته بود. همچنین رضایت زناشویی و عزت نفس با هر دو مؤلفه موفقیت شغلی (درونزا و برونزا) به صورت مثبت و در سطح معناداری ۰/۰۱ همبسته بودند.

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. جدول ۴ شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

جدول ۴. شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری اولیه و اصلاح شده

شاخص‌های برازندگی	χ^2	(df^2/χ)	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
مدل اندازه‌گیری	۷۲/۳۶	۲/۱۳	۰/۹۸۰	۰/۹۵۲	۰/۹۲۲	۰/۰۶۲
نقاط برش قابل قبول	> 0.05	< 5	> 0.90	> 0.90	> 0.85	< 0.08

همچنان که جدول فوق نشان می‌دهد مدل اندازه‌گیری با داده‌های گردآوری شده برازش مطلوب دارد ($p > 0.05$ ، $\chi^2 = 36/72$ ، $df^2/\chi = 13/2$ ، $CFI = 0.980$ ، $GFI = 0.952$ ، $RMSEA = 0.062$). بدین ترتیب براساس شاخص‌های برازندگی حاصل از تحلیل عاملی تأییدی در ارزیابی مدل اندازه‌گیری پژوهش چنین نتیجه‌گیری شد که متغیرهای مشاهده‌شده از توان لازم برای اندازه‌گیری متغیرهای مکنون متناظر خود برخوردارند. جدول ۵ ضرایب مسیر کل، مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

جدول ۵: ضرایب مسیر کل و مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری

CR	β	S.E	b	مسیرها
۰/۰۰۱	۰/۳۹۷	۰/۰۳۹	۰/۱۴۳	ضریب مسیر بین عزت‌نفس - موفقیت شغلی
۰/۰۰۱	۰/۵۳۳	۰/۰۱۶	۰/۰۵۹	ضریب مسیر بین رضایت زناشویی - موفقیت شغلی
۰/۰۰۳	۰/۳۶۲	۰/۱۱۹	۰/۷۱۶	ضریب مسیر بین قدرت ایگو - عزت‌نفس
۰/۰۳۴	۰/۲۰۷	۰/۴۳۰	۱/۳۲۵	ضریب مسیر بین قدرت ایگو - رضایت زناشویی
۰/۳۱۹	۰/۱۷۰	۰/۱۰۵	۰/۱۲۱	ضریب مسیر مستقیم بین قدرت ایگو - موفقیت شغلی
۰/۰۰۱	۰/۲۵۴	۰/۰۵۰	۰/۱۸۱	ضریب مسیر غیرمستقیم بین قدرت ایگو - موفقیت شغلی
۰/۰۳۴	۰/۴۲۴	۰/۰۹۱	۰/۳۰۱	ضریب مسیر کل قدرت بین ایگو - موفقیت شغلی

براساس نتایج جدول ۵، ضریب مسیر کل بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی مثبت و در سطح ۰/۰۵ معنادار است ($424/0=\beta, P < 0/05$) بدین ترتیب در آزمون فرضیه اول چنین نتیجه‌گیری شد که قدرت ایگو به صورت مثبت و معنادار موفقیت شغلی را پیش‌بینی می‌کند. ضریب مسیر بین عزت‌نفس و موفقیت شغلی مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار است ($397/0=\beta, P < 0/01$) بدین ترتیب در آزمون فرضیه دوم چنین نتیجه‌گیری شد که عزت‌نفس به صورت مثبت و معنادار موفقیت شغلی را پیش‌بینی می‌کند. ضریب مسیر بین رضایت زناشویی و موفقیت شغلی مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار است ($533/0=\beta, P < 0/01$) بدین ترتیب در آزمون فرضیه سوم چنین نتیجه‌گیری شد که رضایت زناشویی به صورت مثبت و معنادار موفقیت شغلی را پیش‌بینی می‌کند. جدول ۶ معناداری نقش عزت‌نفس و رضایت زناشویی در رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی را نشان می‌دهد.

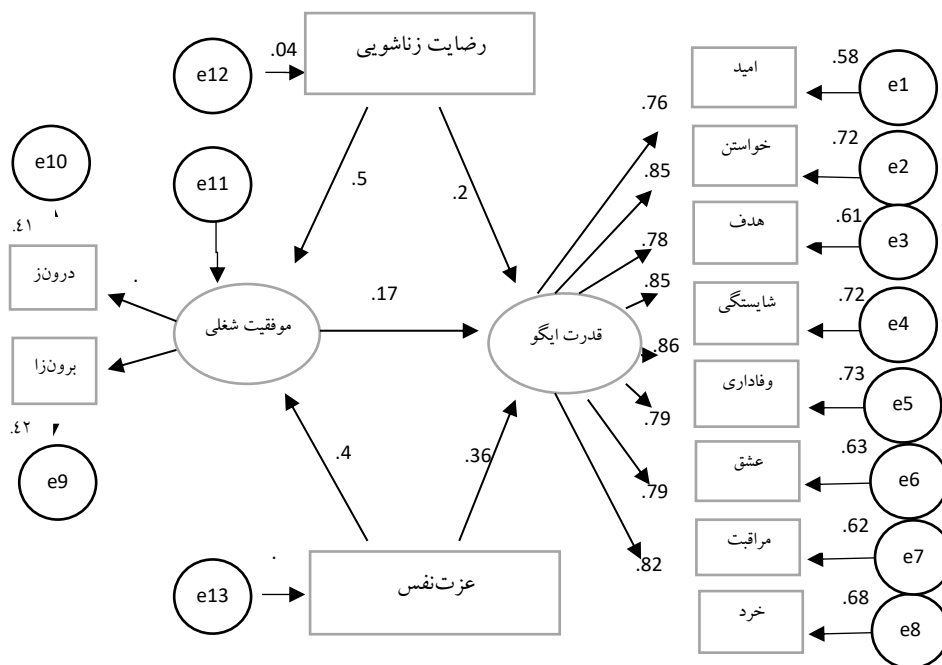
جدول ۶: معناداری نقش عزت‌نفس و رضایت زناشویی در رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی

Z	SE _{ab}	β	a*b	مسیرها
۳/۱۲**	۰/۰۳۳	۰/۱۴۵	۰/۱۰۳	قدرت ایگو ← عزت‌نفس ← موفقیت شغلی
۲/۲۹*	۰/۰۳۴	۰/۱۱۰	۰/۰۷۸	قدرت ایگو ← رضایت زناشویی ← موفقیت شغلی

براساس نتایج جدول ۶ ضریب مسیر غیرمستقیم بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی از طریق عزت‌نفس مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار است ($145/0=\beta, P < 0/01$). براین اساس در آزمون فرضیه چهارم چنین نتیجه‌گیری شد که عزت‌نفس رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی را به صورت مثبت و معنادار میانجی‌گری می‌کند. ضریب مسیر غیرمستقیم بین قدرت

ایگو و موفقیت شغلی از طریق رضایت زناشویی مثبت و در سطح $0/05$ معنادار است ($110/0 = \beta, P < 0/05$). براین اساس در آزمون فرضیه پنجم چنین نتیجه‌گیری شد که رضایت زناشویی رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی را به صورت مثبت و معنادار میانجیگری می‌کند.

در ادامه شکل ۱ روابط ساختاری بین قدرت ایگو، رضایت زناشویی، عزت نفس و موفقیت شغلی را نشان می‌دهد.



شکل ۱: روابط ساختاری بین قدرت ایگو، رضایت زناشویی، عزت نفس و موفقیت شغلی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل ساختاری پیش‌بینی موفقیت شغلی براساس قدرت ایگو با میانجیگری رضایت زناشویی و عزت نفس انجام شده است. براساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول، قدرت ایگو به صورت مثبت و معنادار موفقیت شغلی را پیش‌بینی می‌کند؛ به عبارت دیگر هر چه قدر توانمندی ایگو بالاتر باشد، میزان موفقیت شغلی فرد نیز

فزایش می‌یابد. بر مبنای بررسی پیشینه‌های پژوهشی، در راستای نتیجه فوق، برخی از پژوهش‌های قبلی از جمله نتایج تحقیق عبدالله پور و همکارانش (۱۳۹۵)، اسکندری و همکارانش (۱۳۸۹)، تت، جکسون، داگلاس و روستین^۱ (۲۰۰۶)، مؤید نقش ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی موفقیت شغلی بوده‌اند؛ اما دقیقاً پژوهشی که نقش توانمندی ایگو را در پیش‌بینی موفقیت شغلی مورد بررسی قرار دهد، براساس بررسی‌های پژوهشگر یافت نشد. در سالهای اخیر محققان بسیاری عوامل مؤثر در موفقیت شغلی را بررسی کرده‌اند که از جمله این عوامل، می‌توان به عوامل شخصیتی اشاره نمود (رضوانیان و سمیعی، ۱۳۹۵). در تبیین نتیجه به دست آمده می‌توان عنوان نمود، نیرومندی ایگو باعث فعال شدن مکانیزم‌هایی در ذهن می‌شود که باعث کم شدن تعارض‌های درون روانی می‌شود، علاوه بر این توانمندی ایگو، میل به موفقیت را تحت تأثیر قرار می‌دهد (اوزمان^۲، ۲۰۱۵)، همچنین به طور معنی‌داری با سلامت روان همبستگی دارد (جمیل، عاطف و حید، دهقانی و حبیبی، ۱۳۹۴). میزان سلامت روان بالا نیز می‌تواند از طریق متغیرهای روان‌شناختی مانند احساس مسئولیت، رضایت شغلی و تعهد شغلی (ابلی و اسپورک، ۲۰۱۴)، در افزایش بعد درونی احساس موفقیت شغلی در کارکنان مؤثر باشد.

علاوه بر نقش مستقیم توانمندی ایگو در پیش‌بینی موفقیت شغلی، براساس نظر موفقیت شغلی دیویس که بر نظریه سیستمی و تقویت استوار است و مجموعه عوامل فردی و محیطی و روان‌شناختی را در موفقیت شغلی مؤثر می‌داند، عوامل دیگری نیز به طور مستقیم و غیرمستقیم در میزان موفقیت شغلی مؤثر هستند که براساس یافته‌های پژوهش حاضر، متغیر عزت‌نفس به عنوان یک متغیر فردی و شخصیتی، رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی را به صورت مثبت و معنادار میانجی‌گری می‌کند؛ به عبارت دیگر قدرت ایگو بالاتر منجر به عزت‌نفس بالاتر که این مسئله در پیش‌بینی موفقیت شغلی نیز مؤثر است. براساس بررسی‌های پژوهشگر تحقیقی که نقش میانجی عزت‌نفس در رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی را بررسی کرده باشد یافت نشد. فقط در پژوهش دیویس و همکاران (۱۹۸۳)، نتایج حاصل از آزمون رگرسیون نشان داد که عدم توانمندی ایگو که باعث پائین آمدن عزت‌نفس می‌شود و هردوی آن‌ها با اضطراب مرگ در ارتباط هستند. با توجه به اینکه توانمندی ایگو به معنی برخورداری از سازه‌های مثبتی از جمله امید، خواسته، هدف،

1. Tett, R, Jackson, P., Douglas N., & Rothstein, M

2. Osman, P

شایستگی و... کارکنانی که از این سازه‌های روان‌شناختی مثبت برخوردارند، احساس مطلوب‌تری نسبت به خود دارند و عزت‌نفس بالای آن‌ها موجب می‌شود این افراد، توانایی‌های خود را بالا ارزیابی کنند، اطمینان دارند که وقتی تصمیم به انجام کاری بگیرند، می‌توانند آن را به نحو مطلوبی انجام دهند. در مقابل، افراد دارای عزت‌نفس کم، توانایی خود را محدود می‌دانند؛ بنابراین، میزان عزت‌نفس مرتبط با شغل فرد، می‌تواند نقش مهمی در بهبود و کارایی شغلی فرد داشته باشد (پورجلی، ۱۳۸۸).

براساس بخش دیگری از یافته‌ها، علاوه بر عزت‌نفس به‌عنوان یک عامل شخصیتی، با توجه به اینکه یک رابطه دوسویه بین زندگی کاری و خانوادگی وجود دارد (سینامون، ۲۰۰۶)؛ عامل دیگری که به‌طور غیرمستقیم در پیش‌بینی موفقیت شغلی نقش داشته، رضایت زناشویی کارکنان است؛ به‌عبارت‌دیگر رضایت زناشویی رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی را به‌صورت مثبت و معنادار میانجیگری می‌کند. در مطالعات قبلی نقش میانجی رضایت زناشویی در ارتباط بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی موردبررسی قرار نگرفته است، اما نتایج حاصل از پژوهش ساچندرا و ماخوپادها^۱ (۲۰۱۵)، نشان داده است که ارزیابی بالاتر عملکرد ایگو توسط خود زنان همبستگی مثبت با کل کیفیت زناشویی آن‌ها دارد اما تأثیر آن بر موفقیت شغلی را موردتحقیق قرار نداده‌اند. به‌طورکلی در تبیین نقش توانمندی ایگو در رضایت زناشویی می‌توان عنوان نمود، نیرومندی‌های من بر اساس نظریه‌های تحولی گستره عمر، یک فرایند مهم در توسعه شخصیت بالغ برای برقراری روابط دوستانه شناخته‌شده است. برقراری و حفظ روابط صمیمی، در حال حاضر نگرانی عمده متخصصان مشاوره خانواده و ازدواج است. بر اساس نظریه اریکسون شخصیت بالغ و کارا جهت برقراری روابط صمیمانه در گرو حل موفقیت‌آمیز بحران‌های مراحل مختلف تحول و کسب نیرومندی‌های من است. از سوی دیگر با توجه به اعتبار فراوان نظریه رشد روانی اجتماعی اریکسون و به‌طورکلی نظریه گستره عمر که موفقیت در یک مرحله را متضمن حل موفقیت‌آمیز بحران آن مرحله و مراحل پیشین می‌داند، افرادی که نیرومندی من بالاتری دارند، قابلیت بیشتری در مواجهه با مشکلات و تغییرات مربوط به رابطه خود داشته و در نتیجه رضایت زناشویی بالایی را تجربه می‌کنند. همچنین افراد دارای نیرومندی من قویتر، رابطه صمیمی‌تری با همسر خود برقرار می‌کنند، به همسر و خانواده خود وفادار

1. Suchandra., G., & Mukhopadhyay, P

و پایبند می‌مانند و در قبال ترتیب و رشد فرزندان احساس مسئولیت می‌کنند. این افراد در اشتراک - گذاری ارزش‌ها و ایده‌ها، فعالیت‌های مشترک، روابط جنسی، شناخت از یکدیگر و رفتارهای عاطفی نظیر نوازش کردن توانمندتر هستند. نیرومندی من با شناخت خود همراه است؛ این بدین معنی است که فردی که نیرومندی من بالایی دارد، قادر است خود را به شیوه مطلوبتری در روابط عرضه کرده و نیازهای خود را به شکل موثرتری به همسر خود ابراز نماید که این مسئله در افزایش رضایت زناشویی نقش مهمی دارد. علاوه بر این کارکنانی که از زندگی زناشویی رضایت دارند، بین آنها ارتباط بین فردی مثبت وجود دارد، اتحاد زیادی دارند، در جنبه‌های مختلف زندگی حامی همدیگر اند، در انجام بسیاری از فعالیت‌های خانوادگی و تفریحی با هم تفاهم دارند و سازگار اند، توانایی مدیریت سازندگی در اختلافات را دارند، با خانواده‌های اصلی خود نیز ارتباط متقابل و مثبت دارند و در جنبه‌های مختلف زندگی همچون مسائل مالی تفاهم دارند. در نتیجه، این زوج‌ها که همسران خود را یک منبع حمایتی دلسوز و در دسترس در نظرمی گیرند، احساس امنیت و اعتماد به نفس می‌کنند و میزان بیشتری از سلامتی و بهزیستی را گزارش می‌دهند (دوش، تیلور و کروگر، ۲۰۰۸) که این مسئله می‌تواند در حضور کارکنان با سلامت روانی بالاتر و روحیه بهتر در محیط کاری نقش مثبتی را ایفا نماید.

درنهایت براساس یافته‌های حاصل می‌توان نتیجه گرفت بین توانمندی ایگو و متغیر موفقیت شغلی به‌طور مستقیم و با میانجی‌گری متغیرهای رضایت زناشویی و عزت‌نفس رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. درواقع ایگو محور اصلی شخصیت است که با پرورش دادن شایستگی، قابلیت‌های فزاینده‌ای در جهت حل‌وفصل کردن چالش‌های روانی و محیطی کسب می‌کند تا جایی که توانایی فرد را برای کنار آمدن با زندگی (یعنی تعادل روانی)، به قدرت ایگو و توانایی آن در جهت غلبه بر فشارهای گوناگون که بر آن وارد می‌شود بستگی دارد. افرادی که قدرت ایگو بالایی دارند نشانه‌های آسیب روانی را از خود کمتر نشان می‌دهند و روی خود، محیط و در برابر تنش‌های ناشی از اضطراب و اتفاق‌های روزانه کنترل دارند؛ وجود چنین شرایطی در فرد می‌تواند در بهبود شخصیتی قوی، سازنده و مقاوم در برابر تنش‌های محیطی از جمله محیط کار بسیار نقش سازنده‌ای داشته باشد. به‌ویژه زمانی که فرد دارای ارزیابی مثبت فرد از روابط زناشویی (رضایت زناشویی) و

نگرش مطلوب نسبت به ارزشمندی و وجود خودش (عزت نفس) داشته باشد، کارایی او در محیط کار افزایش یافته و فرد تلاش می‌کند از تمام توانایی‌ها و امکانات خود در رسیدن به هدف‌های شغلی استفاده و بهره‌برداری کند (قهرمانی، عدنان راد و ابراهیمی، ۱۳۹۱) و به سمت موفقیت شغلی گام بردارد.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به این موارد اشاره کرد؛ پژوهش حاضر از نظر مکانی محدود به کارکنان شاغلین متأهل در فرمانداری‌های شرق استان تهران می‌باشد و با توجه به این که بخواهیم نتایج را به دیگر استان‌ها و کارکنان سازمان دیگر، نیز تعمیم دهیم، باید جانب احتیاط را در نظر داشت. لذا می‌طلبد تا پژوهش در گستره وسیع‌تری صورت گیرد تا این محدودیت مکانی از بین برود. محدودیت ابزار اندازه‌گیری متغیرها که فقط از پرسش‌نامه استفاده گردیده است و از مصاحبه، مشاهده و سایر روش‌های اندازه‌گیری استفاده نشده است. لذا در تفسیر نتایج می‌بایست محدودیت‌های مربوط به پرسش‌نامه را در نظر داشت. همچنین محدودیت دیگر، عدم کنترل برخی از متغیرهای اقتصادی و اجتماعی بود.

براساس یافته‌های حاصل از پژوهش با توجه به نقش مثبت توانمندی ایگو، رضایت زناشویی و عزت نفس در پیش‌بینی موفقیت شغلی پیشنهاد می‌شود: به منظور افزایش توانمندی ایگو، در خانواده‌ها و در جامعه بستری مناسب برای پرورش رشد اخلاقی، شخصیت سالم، دل‌بستگی‌های ایمن، سبک‌های فرزندپروری صحیح و سازگاری درونی فرد با تعارضات بیرون که همگی در توانمندی ایگو نقش دارند، تلاش و برنامه‌ریزی نمایند. همچنین راه‌های درمانی و آموزشی مناسب و کارساز در جهت پروراندن توانمندی ایگو مورد مطالعه و کارآزمایی قرار گیرد. به منظور ارتقای رضایت زناشویی کارکنان، در سازمان مشاورانی جهت راهنمایی و مشاوره در حوزه زناشویی برای کارکنان در نظر گرفته شود. کلاس‌های آموزشی جهت آموزش مهارت‌های زناشویی و روابط صحیح با همسران برای کارکنان برگزار شود. بروشورها و مطالب آموزش در حیطه زندگی زناشویی موفق به کارکنان ارائه شود. به کارکنان جهت هماهنگی و ایجاد تعادل بین محیط کار و محیط زندگی راهنمایی و آموزش‌های کافی توسط مشاوران شغلی ارائه گردد. به منظور ارتقای عزت نفس کارکنان، ارتقای مهارت کارکنان، ایجاد تصویرسازی ذهنی مثبت در کارکنان

نسبت به توانمندی‌هایشان، تشویق و پاداش کارکنان به دلیل توانمندی‌ها و مهارت‌هایشان و برگزاری کلاس‌های آموزشی جهت ارتقای عزت‌نفس کارکنان پیشنهاد می‌گردد.

منابع

- ابراهیم زاده، عیسی. (۱۳۸۹). *آمایش سرزمین و برنامه‌ریزی محیطی در جنوب شرق ایران*. تهران: انتشارات موسسه اطلاعات.
- احدی، بتول. (۱۳۸۸). *رابطه احساس تنهایی و عزت‌نفس با سبک‌های دل‌بستگی دانشجویان*، مطالعات روان‌شناختی، ۱۱۲، ۱۰۵-۹۵.
- اسکندری، محسن، فتحی‌آشتیانی، علی، سلیمی، سیدحسین، انیسی، جعفر. (۱۳۸۹). *موقفیت‌شغلی و ویژگی‌های کارکنان در یک رسته خاص نظامی*. فصلنامه روانشناسی نظامی، تابستان ۱۳۸۹، دوره ۱ شماره ۲، از صفحه ۱۳ تا صفحه ۲۴.
- امیری مجد، مجتبی و زری مقدم، فاطمه. (۱۳۹۰). *رابطه شادکامی و رضایت زناشویی بین زنان شاغل فرهنگی و خانه‌دار شهر اراک*. فصلنامه علوم رفتاری، سال پنجم، دوره ۱۵، ۷۸-۶۶.
- پرویز، کوروش، آقامحمدیان، حمیدرضا، قنبریان هاشم‌آبادی، بهرام، دهقانی، محمود. (۱۳۹۵). *رابطه توانمندی ایگو و فرانشاخت در دانشجویان دختر و پسر*. نشریه علمی پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی: خرداد و تیر ۱۳۹۵، دوره ۹، شماره ۲، از صفحه ۱۱۸ تا صفحه ۱۲۶.
- پورجلی، معصومه. (۱۳۸۸). *رابطه بین رضایت شغلی و عزت‌نفس در کادر پرستاری بیمارستان امام خمینی و روان‌پزشکی ارومیه*. رساله دکترا، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه.
- جمیل، لیلی، عاطف وحید، محمدکاظم، دهقانی، محمود، حبیبی، مجتبی. (۱۳۹۴). *سلامت روان از دیدگاه روان‌پویشی: رابطه توانمندی ایگو، سبک‌های دفاعی و روابط ائزه با سلامت*. مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران، ۲۱، ۱۵۴-۱۴۴.
- درویشی، هادی و خوئینی، فاطمه. (۱۳۹۵). *بررسی رابطه بین عزت‌نفس مدیران و رضایت‌شغلی کارکنان، کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، شیراز، پژوهش شرکت ایده بازار صنعت سبز*.
- دلاور، علی. (۱۳۹۰). *روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی*. تهران، انتشارات: ویرایش.
- زندپی، پور، طیبه، مؤمنی جاوید، مهرآور. (۱۳۹۰). *بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان تهران*، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره سوم، شماره ۷، از صفحه ۱۱۳ تا صفحه ۱۲۹.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۹۳). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل*. با اضافات و تجدیدنظر کلی، انتشارات رشد، چاپ دهم.

شوماخر، رندال ای، لومکس، ریچارد جی. (۱۳۸۸). *مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری*. ترجمه وحید قاسمی. چاپ اول، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان. (سال انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۴).

صالحی، رضوان، عابدی، محمدرضا، باغبان، ایران و عابدی، احمد. (۱۳۹۳). *تدوین مدل نظری مشاوره تحصیلی براساس عوامل مؤثر بر موفقیت تحصیلی*. دو فصلنامه مشاوره کاربردی، ۴(۱)، ۱۹-۴۸.

الطافی شیرمرد، رضا. (۱۳۸۸). *بررسی و مقایسه قدرت من و ویژگی‌های شخصیتی افراد وابسته به مصرف مواد و غیر وابسته*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی دانشگاه شاهد تهران.

طالبی و رستمی، پیوش. (۱۳۹۵). *بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران آموزشی با موفقیت شغلی آنان در دانشگاه علوم پزشکی تبریز، سومین همایش ملی راهکارهای توسعه و ترویج علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره و آموزش در ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین*.

عبداله پور، میثم، مفخمی، زهرا، رجایی، علیرضا، جوانمرد، جواد، محمدی، مرتضی. (۱۳۹۵). *پیش‌بینی میزان موفقیت شغلی خلبانان بر اساس خرده مقیاس‌های سی‌گانه‌ی پرسش‌نامه‌ی شخصیت نئو (NEO-PI-R) صص ۳۵۰-۳۵۶*. فروید، زیگموند. (۱۹۲۳). *ایگو و اید: من و نهاد*. مترجم: صمدیان، امین‌پاشا (۱۳۹۴). ناشر: پندار تابان.

قهرمانی، سعید؛ عدنان راد، اعظم؛ ابراهیمی، رحمت (۱۳۹۱). *رابطه بین هوش معنوی مدیران و تعهد کارکنان در شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران، فصلنامه علمی - ترویجی مطالعات منابع انسانی، ۲(۵): ۵۱-۶۸*.

کوچکی‌راوندی، محمد، منیرپور، نادر و ارج، عباس. (۱۳۹۴). *نقش سبک‌های دلبستگی، کیفیت روابط موضوعی و قدرت ایگو در پیش‌بینی سندروم روده تحریک پذیر*. فیض، فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی کاشان ۱۳۹۴؛ دوره ۱۹، مرداد و شهریور، شماره ۳، صفحات: ۲۳۱-۲۴۱

گل‌پرور، محسن، قضوی، اصغر. (۱۳۸۹). *نقش حمایت اجتماعی و سیاست‌ها و اقدامات سازمانی در موفقیت شغلی، دو فصلنامه روانشناسی معاصر، ۵(۱): ۲۱-۲۹*.

محمدعلی نژاد عمران، روح‌الله، کمالوند، پیمان. (۱۳۹۵). *مفهوم شناسی تطبیقی عزت‌نفس در قرآن و روانشناسی انسان‌گرا*. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۷(۲۷)، ۱-۳۲.

مدبری، فاطمه. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین خودارزیابی عمومی، تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی و خانوادگی (قلمرو مطالعه: پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر یزد). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه دولتی یزد.

مکی پور، زینب، آقابابایی، زهره. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر عزت‌نفس سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شاغل در سازمان آموزش و پرورش شهرستان ایزده، اولین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه‌ریزی پایدار ایران، تهران، موسسه آموزش عالی مهر اروند.

منصف، علی، حسین نژاد، علی عباس، عیدی، حسین، شعبانی بهار، غلامرضا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه عزت‌نفس و توسعه‌سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر کرمانشاه. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۳(۱)، ۱-۱۲.

مهرابی زاده هنرمند، مهناز، بساک نژاد، سودابه، شهنی بیلاق، منیجه، شکرکن، حسین و حقیقی، جمال. (۱۳۸۴). بررسی روابط ساده و چندگانه ترس از موفقیت، عزت‌نفس، کمال‌گرایی و ترس از ارزیابی منفی با نشانگان وانمودگرایی در دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران اهواز. مجله تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه چمران اهواز، ۱۲(۳)، ۱-۲۴.

نوبین، جنان، بهرامی احسان، هادی. (۱۳۹۵). طراحی و ارزیابی اثربخشی آموزش آموزه‌های دینی-روان‌شناختی بر رضایت زناشویی. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۷(۲۸)، ۶۱-۸۳.

هرمزی نژاد، معصومه. (۱۳۸۴). رابطه ساده و چندگانه عزت‌نفس، اضطراب اجتماعی و کمال‌گرایی با ابراز وجود در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

Abele, A. E. & Spurk D. (2009). *The Longitudinal Impact of Self-Efficacy and Career Goals on Objective and Subjective Career Success*, Journal of Vocational Behavior, 74(1), 53-62.

Bagherzadeh, Razieh Taghizadeh, Ziba Mohammadi, Eesa Kazemnejad, 3 Abolghasem Pourreza, Anoshirvan, Ebadi, Abbas(2016). *Relationship of work-family conflict with burnout and marital satisfaction: cross-domain or source attribution relations?* Health Promot Perspect. 2016; 6(1): 31-36.

Brown, M. (2002). *Work role characteristic, family structure demand and work-family conflict*. Journal of applied psychology, 61, 220-250.

Cinamon, R, G. (2006). *Anticipated work.family conflict Effect of Gender, self -Efficacy and family Background the career Development Quarterly*, 54, (3), 202-215.

Cohen G & Brower, Q. (2006). *Work-family conflict management*. Journal of Applied Psychology, 87, 398-407.

- Davis SF, Bremer SA, Anderson BJ, Tramill JL. (1983). *The interrelationships of ego strength, self-esteem, death anxiety, and gender in undergraduate college students*. J gen psychol 1983 Jan 1;108(1):55-9. PubMed.
- Dush, C., Taylor, M., & Kroeger, R. (2008). *Marital Happiness and Psychological Well-Being across the Life course*. Family relations, 57(2), 1- 23
- Erdamar, G., Demirel, H. (2016). *Job and Life Satisfaction of Teachers and the Conflicts They Experience at Work and at Home*. Journal of Education and Training Studies Vol. 4, No.6;June 2016. Pp164-175
- Eysenck, H. J. (1976). *Personality structure and measurement*. London Rutledge: 65-98.
- Gardner, D. G., Dyne, L. V., & Pierce, J. L. (2004). *The effects of pay level on organization based self-esteem and performance: A field study*. Journal of occupational and organizational psychology, 77(3), 307-322.
- Gfeller, B. M., & Cordoba, A. I. (2017). *Identity Problems, Ego Strengths, Perceived Stress, and Adjustment During Contextual Changes at University*. Identity, 17(1), 25-39.
- Ishak, S.H. (2015). *Career success studies: An examination of indicators, approach and underlying theories in literature*. Science Journal of Business and Management, 3(6), 251-257.
- Lambert, E., & Hogan, N.L. (2010). *Work-family conflict and job burnout among correctional staff*. Psychol Rep, 106 (1), 19-26.
- Lavertue NE, Kumar VK, Pekala RJ. (2002). *The effectiveness of a hypnotic ego-strengthening procedure for improving self-esteem and depression*. Aust J Clin Exp Hypn 2002 May;30(1):1-23.
- Markstrom, C. A., Sabino, V. M., Turner, B. J., & Berman, R. C. (1997). *The psychosocial inventory of ego strengths: Development and validation of a new Eriksonian measure*. Journal of youth and adolescence, 26(6), 705-732.
- Nabi, G. R. (2001). *The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women*. International Journal of Manpower, 22(5), 457-474.
- Osman, P. (2015). *Predictive power of the success tendency and ego identity status of the university students*. Educational Research and Reviews, Vol. 10(17), pp. 2447-2454, 10 September, 2015
- Ramaswami, A., Carter, N. M., & Dreher, G. F. (2016). *Expatriation and career success: A human capital perspective*. Human Relations, 69, 1959-1987.
- Santos, G. G. (2016). *Career barriers influencing career success: A focus on academics' perceptions and experiences*. Career Development International, 21(1), 60-84.

- Seema. A Sujatha.S(2016), *Individual variables on subjective career success – an empirical study from an indian context*. I J A B E R, Vol. 14, No. 6, (2016): 3819-3839
- Spurk, D., Keller, A. C., & Hirschi, A. (2016). *Do bad guys get ahead or fall behind? Relationships of the dark triad of personality with objective and subjective career success*. Social Psychological and Personality Science, 7(2), 113-121.
- Suchandra, G, Mukhopadhyay, P. (2015). *Females' Appraisal of own Ego Function by Self and Spouse and its Relation to their Quality of Marital Life*. The International Journal Of Humanities & Social Studies (ISSN 2321 – 9203).
- Tett, R, Jackson, P., Douglas N., & Rothstein, M. (2006), *personality measures as predictors of job performance: a meta-analytic review*, Personnel Psychology, Vol 44, PP.703-742.
- Tuna, C A, Begüm O, A. (2014). *Organization-based self-esteem as a moderator of the relationship between employee dissent and turnover intention*. ScienceDirect, 10th International Strategic Management Conference.
- Yang, Fu., & Chau, R. (2016). *Proactive personality and career success*. Journal of Managerial Psychology, 31(2), 467-482.
- Yildirim D, Aycan Z (2008). *Nurses' work demands and work-family conflict: a questionnaire survey*, 45, (9), 1366-1378.

۲۱۰ | فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی | سال دوازدهم | شماره ۴۵ | بهار ۱۴۰۰