

رابطه ساده و چندگانه تاب‌آوری و دلبستگی شغلی با رضایت زناشویی افسران مرد متأهل

Simple and Multiple Relationship between Resilience and Job Attachment and Marital Satisfaction among Married Male Officers

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۲/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۱/۲۰

Savari K.

کریم سواری ✉

Abstract

Introduction: The relationship between resilience and job attachment and marital satisfaction among married male officers was studied in this research.

Method: All married male officers working in a military organization in Ahvaz, Iran composed the statistical population from among whom 200 individuals were randomly selected using the cluster sampling method. The required data were collected using the Connor-Davidson Resilience Scale (2003), the Edwards and Kirkpatrick Occupational Attachment Questionnaire (1994), and the Enrich Marital Satisfaction Questionnaire (1989). The research design is descriptive-correlational, and Pearson correlation coefficient and multiple regression were used to analyze the data.

Results: The results revealed that the resilience variable has a significantly positive correlation with marital satisfaction, and job attachment has a significantly negative correlation with marital satisfaction. Multivariate regression analysis showed that predictive variables (resilience and occupational attachment) are the best predictors of marital satisfaction among married male officers in the military organization under study.

Discussion: The results of this study indicated that promoting balanced resilience and job attachment results in an increase in the marital satisfaction of married male officers.

Keywords: resilience, job attachment, marital satisfaction.

چکیده

مقدمه: در تحقیق حاضر، رابطه تاب‌آوری و دلبستگی شغلی با رضایت زناشویی افسران مرد متأهل، مورد مطالعه قرار گرفت.

روش: کلیه افسران مرد متأهل شاغل در یک سازمان نظامی در اهواز، جامعه آماری پژوهش حاضر را تشکیل داده‌اند که از بین آنها ۲۰۰ نفر به شیوه تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش حاضر از پرسشنامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، پرسشنامه دلبستگی شغلی ادواردز و کلیپاتریک (۱۹۹۴) و پرسشنامه رضایت زناشویی اینریچ (۱۹۸۹) استفاده شد. طرح تحقیق، توصیفی - همبستگی است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیری استفاده شد.

نتایج: نتایج، نشان داد که متغیر تاب‌آوری با رضایت زناشویی، همبستگی مثبت و معنی‌دار و دلبستگی شغلی با رضایت زناشویی، همبستگی منفی معنی‌داری دارد. تحلیل رگرسیون چندمتغیری نشان داد که متغیرهای پیش‌بین (تاب‌آوری و دلبستگی شغلی) بهترین پیش‌بین رضایت زناشویی افسران مرد متأهل در این سازمان نظامی به‌شمار می‌روند.

بحث: تحقیق حاضر نشان داد که ارتقای تاب‌آوری و دلبستگی شغلی متعادل، باعث بالا رفتن میزان رضایت زناشویی افسران مرد متأهل می‌شود.

کلیدواژه‌ها: تاب‌آوری؛ دلبستگی شغلی؛ رضایت زناشویی

✉ **Corresponding Author:** Associate Professor,
Department of Educational Psychology, Payam-e
Noor University
E-mail: k_sevari@pnu.ac.ir

✉ دانشیار گروه روانشناسی تربیتی دانشگاه پیام‌نور

مقدمه

رضایت زناشویی^۱ را احساس‌های مرتبط با خشنودی، رضایت و لذت تجربه‌شده زن یا شوهر اطلاق می‌کنند، فرایندی که در آن یک زوج به صورت کلامی و غیرکلامی مانند گوش‌دادن، حالت چهره و ژست‌های مختلف با همدیگر تبادل احساسات و افکار را انجام می‌دهند (الیس^۲، ۱۹۹۲). درواقع، رابطه زناشویی به‌عنوان مهم‌ترین و اساسی‌ترین رابطه انسان توصیف شده است، زیرا ساختار اولیه را برای بنانهادن رابطه خانوادگی و تربیت‌کردن نسل آینده فراهم می‌سازد (لارسن و هالمن^۳، ۱۹۹۴). به‌عبارت‌بهرتر، یکی از جنبه‌های حیاتی یک نظام زناشویی، رضایتی است که همسران در رابطه خویش احساس و تجربه می‌کنند (گرچف، جان و هلسون^۴، ۲۰۰۸). رضایت زناشویی، فرایندی است که در طول زندگی زوجین به‌وجود می‌آید و شامل چهار حیطه جاذبه (بدنی - جنسی)، تفاهم، طرز تلقی و سرمایه‌گذاری است. درواقع، در طول زندگی مشترک، متغیرهای گوناگونی بر نحوه ارتباط زوجین با یکدیگر تأثیر می‌گذارند و این متغیرها رضایت یا عدم رضایت زن و شوهر را از روابط زناشویی همراه دارند؛ برخی از این متغیرها شامل درآمد و اشتغال، فرزندان، رضایت‌مندی جنسی و به‌ویژه بیماری‌ها هستند (فلوید، گیلیوم و کاستیگان^۵، ۱۹۹۸). در اهمیت رضایت زناشویی، برخی از پژوهش‌ها نشان داد که میزان رضایت زناشویی، حتی می‌تواند بر بهزیستی فرد، اثرگذار باشد (گرینستین - وایس و شرادن^۶، ۲۰۰۶؛ اولار و اسموک^۷، ۲۰۰۵؛ ویت و گالاگر^۸، ۲۰۰۰) و به‌آسانی قابل دستیابی نیست (لین و راگوبیر^۹، ۲۰۰۵).

به شهادت برخی تحقیقات، تاب‌آوری از جمله متغیرهایی به‌شمار می‌رود که با رضایت زناشویی در ارتباط است. تاب‌آوری به فرایند پویای انطباق مثبت با

تجربه‌های تلخ و ناگوار اطلاق می‌شود (لاتار و چیچتی^{۱۰}، ۲۰۰۰؛ مستن^{۱۱}، ۲۰۰۱). درهمین‌رابطه، نتایج مطالعه هوبر^{۱۲} (۲۰۱۴) نشان داد که بین تاب‌آوری خانوادگی و رضایت زناشویی ارتباط وجود دارد. بررسی‌های قنت، تیاگاراچان و نگیش^{۱۳} (۲۰۱۳) نشان داد که جنس، هوش هیجانی، تاب‌آوری و تولیدنسل از مهم‌ترین عوامل پیش‌بین رضایت زناشویی به‌شمار می‌رود. کاترین، فیت، واچا و هاس^{۱۴} (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان رضایت زناشویی و تاب‌آوری در مراقبت‌کنندگان زوج‌های مبتلا به جنون به این نتایج دست یافتند، زمانی که زوجها استرس بیشتری دریافت می‌کنند، رضایت زناشویی کم‌تری گزارش می‌کنند و عکس آن نیز صادق است. نتایج مطالعه استمپلر، ریمونددوال، کاسی و هاگ^{۱۵} (۱۹۹۷) در پژوهشی با‌عنوان تاب‌آوری، رضایت زناشویی و واکنش روانی در زوج‌های پذیرای درد و محنت شدید به این نتیجه دست یافتند که هرچه رضایت زناشویی زوجین بالاتر باشد، واکنش روانی زوجین و تاب‌آوری آنها به همان نسبت بالاتر است. خندان‌دل (۱۳۹۴) و قدمی و خلعتبری (۱۳۹۳) در پژوهش‌های جداگانه‌ای نشان دادند که اعتماد در روابط بین‌فردی و تاب‌آوری خانواده با رضایت زناشویی، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

دلبستگی شغلی، در این مقاله دومین متغیر مرتبط با رضایت زناشویی مورد توجه قرار گرفت. در سازمان‌های امروزی، از کارکنان انتظار می‌رود تا علاوه‌بر ابتکار، علاقه‌مند و ملزم به انجام وظایفشان در محیط‌های کاری باشند و درمقابل، سازمان‌ها نیز باید شرایط کاری مناسب و حمایت‌های لازم را برای کارکنان فراهم نمایند (کارترایت و هولمز^{۱۶}، ۲۰۰۶). دلبستگی شغلی حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل تعریف می‌شود. کارکنانی که دلبستگی زیادی به

شغلشان دارند، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند (شافلی، سالانوا، گونزالس - روما و باکر^{۱۷}، ۲۰۰۲). پژوهش نو^{۱۸} (۲۰۰۷) نشان داد، دلبستگی شغلی کارکنان با عملکرد ایمنی آنها مرتبط است و مانعی در برابر اثر استرس شغلی بر فرد می‌باشد. فرانسیس^{۱۹} (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان ناسازگاری زناشویی و وابستگی شغلی میان خلبانان و سایر کارکنان مشاغل در نیروی هوایی نیجریه، به این نتیجه رسید که هر دو گروه نظامی و غیرنظامی شاغل، یک میزان ناسازگاری زناشویی بالاتر نسبت به حد طبیعی و همچنین یک وابستگی شغلی کم‌تر نسبت به حد طبیعی داشتند. همچنین در کارکنان نظامی، ناسازگاری زناشویی بالاتر و وابستگی شغلی پایین‌تر بود. بنابراین، باتوجه به تحلیل نظری مختلف، پرسش پژوهش حاضر این است که آیا تاب‌آوری و دلبستگی شغلی با رضایت زناشویی افسران مرد متأهل رابطه دارند؟

روش

از آنجاکه تحقیق حاضر در محیط نظامی صورت گرفت، لذا کلیه افسران مرد متأهل شاغل در یک سازمان نظامی شهر اهواز، جامعه آماری پژوهش حاضر را تشکیل دادند که از بین ۱۵۰۰ نفر مربوط به یک ناحیه که دارای ۲۵ بخش معاونت‌های ستادی تخصصی بودند، ۲۰۰ نفر افسر مرد به صورت تصادفی چندمرحله‌ای انتخاب شدند. باتوجه به اینکه در تحقیق حاضر، رابطه ساده و چندگانه تاب‌آوری و دلبستگی شغلی با رضایت زناشویی افسران مرد متأهل مورد بررسی قرار گرفت، لذا طرح تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی است. ضمناً داده‌ها از طریق همبستگی ساده و رگرسیون چندمتغیره، تجزیه و تحلیل شدند. برای سنجش تاب‌آوری از پرسشنامه تاب‌آوری کانرو و

دیویدسون (۲۰۰۳) استفاده شد. پرسشنامه یادشده از ۲۵ گویه پنج‌گزینه‌ای: هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب و همیشه تشکیل شده است که به صورت مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از صفر تا ۴ نمره‌گذاری می‌شود. پایایی و روایی آن در تحقیق بشارت (۱۳۸۶) تأیید شد. برای سنجش دلبستگی شغلی از پرسشنامه دلبستگی شغلی توسط ادواردز و کلیپاتریک (۱۹۸۴) استفاده شد. پرسشنامه یادشده توسط پاکاری و شکرکن (۱۳۷۰) ترجمه و تنظیم شده است که براساس مقیاس لیکرت و از نوع چهار درجه‌ای انجام می‌پذیرد. پایایی پرسشنامه یادشده در مطالعه صمدی (۱۳۸۵)، ۰/۷۱ برآورد شد. روایی آن توسط عسگری و پورتراب (۱۳۹۱) از طریق همبسته‌نمودن آن با پرسشنامه خشنودی شغلی ۰/۳۱ برآورد شد که در سطح ۰/۰۲۷ معنی‌دار بود. برای سنجش رضایت زناشویی از پرسشنامه رضایت زناشویی فورز و السون (۱۹۸۹) که برمبنای پرسشنامه رضایت زناشویی اینریچ ساخته شده و شامل ۳۵ ماده است و ماده‌های آن براساس یک مقیاس لیکرتی پنج‌درجه‌ای کاملاً مخالفم، مخالفم، نه موافق و نه مخالف، موافقم و کاملاً موافقم پاسخ داده می‌شود، استفاده شد. این مقیاس چهار خرده‌مقیاس به نام‌های تحریف آرمانی، رضایت زناشویی، ارتباطات و حل تعارض دارد. روایی صوری پرسشنامه توسط متخصصان تأیید شد. پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس رضایت زناشویی ۰/۸۶، برای ارتباط ۰/۸، برای حل تعارض ۰/۸۴ و برای تحریف آرمانی ۰/۸۳ به دست آمد (به نقل از اصغری و قاسمی جوبنه، ۱۳۹۳).

یافته‌ها

در این بخش، یافته‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و کم‌ترین و بیشترین نمره کسب‌شده

مربوط به متغیرهای پیش‌بین و ملاک ذکر شده است. معیار و حداقل و حداکثر نمره کسب‌شده مربوط به جدول ۱ اطلاعات توصیفی از قبیل میانگین، انحراف

جدول ۱ - میانگین، انحراف معیار، بیشترین و کم‌ترین نمره آزمودنی‌ها در متغیرهای پیش‌بین

متغیر	شاخص	میانگین	انحراف معیار	کم‌ترین	بیشترین
تاب‌آوری	۸۶/۰۵	۱۸/۱۲	۴۲	۱۱۹	
دلبستگی شغلی	۶۳/۶	۶/۴۷	۳۸	۸۰	
رضایت زناشویی	۱۰۹/۱۶	۱۱/۳۷	۹۳	۱۵۴	

بر اساس مندرجات جدول ۱، میانگین و انحراف معیار متغیر تاب‌آوری به ترتیب ۸۶/۰۵ و ۱۸/۱۲؛ متغیر دلبستگی شغلی به ترتیب ۶۳/۶ و ۶/۴۷ و میانگین و انحراف معیار متغیر رضایت زناشویی به ترتیب ۱۰۹/۱۶ و ۱۱/۳۷ است. یکی از پیش‌فرض‌های استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، بهنجار بودن توزیع متغیرهاست که نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای آزمودن بهنجاری توزیع نمرات متغیرهای پژوهش در جدول ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۲ - نتایج آزمون آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای فرض بهنجاری توزیع

متغیر	شاخص‌های آماری	آزمون کولموگروف - اسمیرنوف
	Z - KS	معنی‌داری
تاب‌آوری	۱/۱۲	۰/۱۶
دلبستگی شغلی	۱/۲۸	۰/۰۷
رضایت زناشویی	۱/۲۴	۰/۰۸

همان‌گونه که در جدول ۲ نشان داده شده است، باتوجه به سطح معنی‌داری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف ($p < 0/001$)، فرض بهنجاری توزیع نمرات متغیرها در جامعه مورد پژوهش برای کلیه متغیرها مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج شاخص‌های هم‌خطی در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳ - شاخص‌های آماره‌های هم‌خطی بودن

متغیرهای پیش‌بین	ضریب تحمل	عامل تورم واریانس
تاب‌آوری	۰/۷۸۲	۱/۲۷
دلبستگی شغلی	۰/۹۰۴	۱/۱۰

مندرجات جدول ۳ نشان می‌دهند که باتوجه به اینکه ضریب تحمل نزدیک یک است و شاخص عامل تورم واریانس نیز از مقدار ۵ کم‌تر است، نشان‌دهنده عدم وجود هم‌خطی است و نشان می‌دهد که داده‌ها برای تحلیل رگرسیون مناسب هستند.

جدول ۴ - ضرایب همبستگی متغیرهای پیش‌بین (تاب‌آوری و دلبستگی شغلی) با متغیر ملاک (رضایت زناشویی)

رضایت زناشویی		متغیرملاک
P	r	متغیر پیش‌بین
۰/۰۰۱	۰/۴۷۹	تاب‌آوری
۰/۰۰۱	-۰/۵۸۰	دلبستگی شغلی

مندرجات جدول ۴ نشان می‌دهد که بین متغیر تاب‌آوری با رضایت زناشویی، همبستگی مثبت معنی‌دار ($r=۰/۴۷۹$, $p<۰/۰۰۱$) و بین متغیر دلبستگی شغلی با رضایت زناشویی، همبستگی منفی معنی‌داری وجود دارد ($r=-۰/۵۸۰$, $p<۰/۰۰۱$). بنابراین فرضیه اول و دوم پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۵ - نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای تاب‌آوری و دلبستگی شغلی با رضایت زناشویی افسران مرد متأهل به روش گام‌به‌گام (Stepwise)

ضرایب رگرسیون (β) و (B)		نسبت F	ضریب تعیین	همبستگی	شاخص آماری
۲	۱	احتمال p	RS	چندگانه MR	متغیرهای پیش‌بین
	B=-۰/۵۹۶				
-	$\beta=-۰/۴۴۴$ $t=-۷/۴۱$ $p=۰/۰۰۱$	F=۸۱/۴۷ $p<۰/۰۰۱$	۰/۵۳۶	۰/۷۳۲	دلبستگی شغلی
	B=-۰/۱۳۱				
	B=۰/۲۸۰ $\beta=۰/۳۷۸$ $t=۵/۹۵$ $p=۰/۰۰۱$	F=۶۱/۹۶ $p<۰/۰۰۱$	۰/۵۷	۰/۷۵۵	تاب‌آوری

پژوهش حاضر با یافته‌های تحقیقات هوبر (۲۰۱۴)؛ قنت، تیاگاراچان و نگیش (۲۰۱۳)؛ کاترین، فیت، و اچا و هاس (۲۰۱۰)؛ استمپلر، ریموندوال، کاسی و هاگ (۱۹۹۷)؛ خندان‌دل (۱۳۹۴)، قدمی و خلعتبری (۱۳۹۳) هماهنگ است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت تاب‌آوری، جهت‌گیری فرد را به زندگی مثبت می‌کند، مقابله مؤثر فرد و هیجانات مثبت و بهزیستی ذهنی افراد را افزایش می‌دهد و هیجانات منفی را کاهش می‌دهد و همچنین در سطوح بالاتر، تاب‌آوری به افراد کمک می‌کند از عواطف مثبت به‌منظور پشت‌سرگذاشتن تجارب نامطلوب و بازگشت به وضعیت مطلوب استفاده کنند. سپس می‌توان گفت

نتایج تحلیل در جدول فوق نشان می‌دهد که به ترتیب، دلبستگی شغلی و تاب‌آوری، بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت زناشویی افسران مرد متأهل هستند. ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین برابر با $MR=۰/۷۵۵$ و $RS=۰/۵۷$ است که در سطح $P<۰/۰۵$ معنی‌دار است. بنابراین، فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود و هر دو متغیر پیش‌بین، بهترین ترکیب برای پیش‌بینی رضایت زناشویی افسران مرد متأهل هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج بررسی تحقیق حاضر نشان داد، بین تاب‌آوری و رضایت زناشویی، همبستگی مثبت وجود دارد. نتایج

چون تاب‌آوری یک فرایند محافظت‌کننده است که احتمال پیامدهای منفی را کاهش می‌دهد، بنابراین، افسرانی که از این ویژگی محافظت‌کننده برخوردارند، هنگام برخورد با مشکلات کاری و رویدادهای فشارزای زندگی تلاش می‌کنند نگرش خود را نسبت به فشارها مثبت نمایند. به عبارت دیگر، چون تاب‌آوری با رضایت زناشویی افراد مرتبط است، بنابراین خودداری از این ویژگی مثبت می‌تواند موجب تعدیل متغیرهای مرتبط با رضایت زناشویی و علائم آن در مردان متأهل شود. به عبارت دیگر، افراد هنگامی سطوح بالای رضایت‌مندی زناشویی را تجربه می‌کنند که شرایط زندگی آنها با ملاک‌هایی که برای خود تعیین کرده‌اند، مطابقت داشته باشد. در همین ارتباط، افسران سازمان نظامی مورد مطالعه به‌عنوان قشری از جامعه، در محیط کاری خود شرایط خاصی از زندگی اجتماعی را تجربه می‌کنند که می‌تواند روی سلامت روان و میزان رضایت‌مندی زناشویی آنها تأثیر بگذارد. در این خصوص، یکی از ویژگی‌های شخصیتی که با رضایت زناشویی رابطه دارد، تاب‌آوری است. افراد تاب‌آور کسانی هستند که در برابر رویدادهای زندگی، انعطاف‌پذیرند. تاب‌آوری در مورد کسانی به کار می‌رود که در معرض خطر قرار می‌گیرند ولی دچار اختلال نمی‌شوند و توانایی بازگشت به حالت اولیه بعد از دشواری را دارا هستند و این ظرفیت در افراد باعث می‌شود که از رویدادهای ناگوار زندگی بگذرند و همین امر ممکن است که از زندگی زناشویی خود رضایت بیشتری داشته باشند.

از دیگر یافته‌های تحقیق حاضر این بود که بین دلبستگی شغلی و رضایت زناشویی، همبستگی منفی معنی‌دار وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های تحقیقات فرانسویس (۲۰۱۴) همخوانی دارد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت باتوجه‌به یافته‌های تحقیق،

کاهش دلبستگی شغلی همراه با کاهش رضایت زناشویی می‌باشد. مردانی که احساس رضایت از شغل خویش ندارند، در برقراری روابط مثبت در زندگی زناشویی موفق نیستند. در واقع مردانی که از ماهیت کار، سرپرست، همکاران، حقوق، ترفیع و به‌طور کلی از حرفه خود رضایت بالاتری نداشتند، دارای رضایت زناشویی کم‌تری در زندگی خانوادگی خود شدند. دلبستگی شغل، پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر می‌رود و تأثیر آن در زندگی خصوصی فرد خارج از سازمان نیز مشاهده می‌شود. اعضای دارای دلبستگی شغلی بالا نسبت به کاری که انتخاب می‌کنند حساسیت بیشتری دارند و واقعاً به آنچه انجام می‌دهند، توجه می‌نمایند. همچنین می‌توان گفت که افراد در کارشان غوطه‌ور می‌شوند، انگیزش آنها افزایش یافته که این خود تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی آنان می‌گذارد. به عبارت دیگر، فردی که دارای خصوصیت دلبستگی شغلی است، نیازی به هیچ ضابطه‌ای برای بهترانجام‌دادن وظیفه‌اش به واسطه قراردادهای اخلاقی نیست؛ چراکه او دلبسته (عاشق) شغلش است و متعاقباً دلبستگی شغلی عملکرد افراد را به‌وسیله برانگیختن آنها به اعمال و تلاش بیشتر و استفاده از خلاقیتشان برای حل مشکلات و هوشمندانه‌کارکردن را افزایش خواهد داد. باتوجه‌به ویژگی‌های افراد دلبسته به شغل می‌توان نتیجه گرفت که پرورش دلبستگی شغلی برای سازمان نتایج مثبتی به‌بار خواهد آورد و می‌تواند مزیتی برای سازمان باشد. لذا این چنین فردی با این روحیه مثبت و انگیزه بالا در شغل خود رضایت بالایی خواهد داشت و لذا همین امر رضایت‌مندی زناشویی فرد را افزایش خواهد داد.

و بالاخره بین تاب‌آوری و دلبستگی شغلی با رضایت زناشویی همبستگی چندگانه وجود دارد. بنابراین، تقریباً ۰/۵۷ واریانس مربوط به رضایت زناشویی

افسران مرد به‌وسیله متغیرهای پیش‌بین تبیین می‌شود. در تبیین این فرضیه می‌توان چنین گفت که وقتی این دو متغیر پیش‌بین با هم ترکیب می‌شوند، یک قدرت هم‌افزایی ایجاد می‌کنند و توان پیش‌بینی‌کنندگی آنها افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر، وقتی افراد از تاب‌آوری بالایی برخوردارند از میزان رضایت زناشویی بالاتری برخوردار خواهند بود. از طرفی، باتوجه به نتایج به‌دست‌آمده مربوط به رابطه منفی دلبستگی شغلی با رضایت زناشویی به‌عنوان متغیر سوم، لذا زوجین دارای روابط زناشویی پایدار و عمیق با مهارت‌های بین‌فردی مثل گوش‌دادن، ارتباط شفاف مذاکره‌کردن، مدیریت مناسب عصبانیت و غیره آشنا بوده و این مهارت‌ها را در روابط خود به‌کار می‌گیرند. درنهایت با کار و تمرکز بیشتر بر مهارت‌های زندگی برای برخورد صحیح با شرایط و رویدادهای زندگی، می‌توان شاهد کیفیت رابطه زناشویی مثبت‌تر در خانواده‌ها بود. بنابراین، می‌توان گفت که ترکیبی از عوامل تاب‌آوری و دلبستگی شغلی است که به استحکام بیشتر روابط زناشویی می‌انجامد.

در نمونه افسران مرد و متأهل، وجود سؤالات زندگی خصوصی و زناشویی افراد از قبیل رابطه جنسی با همسر از جمله محدودیت‌های تحقیق حاضر را تشکیل می‌دهد. با فراهم‌کردن زمینه‌های لازم برای افزایش تاب‌آوری و دلبستگی شغلی، می‌توان گام مفیدی برای ایجاد رضایت زناشویی، ثبات و پایداری آن برداشت. این آموزش‌ها در تمامی سطوح و پیش از ازدواج، حتی زمانی که هنوز برای ازدواج اقدامی نشده است، اجرا شود. پیشنهاد می‌شود که مدیران و مجریان امر در سازمان‌ها درجهت آموزش و ارتقای تاب‌آوری بین کارکنان خود برنامه‌ریزی کنند و از این طریق، باعث افزایش رضایت شغلی، بهره‌وری بیشتر سازمان و درنهایت رضایت زناشویی افراد شوند.

پی‌نوشت

- 1- Marital satisfaction
- 2- Ellis
- 3- Larson & Holman
- 4- Gorchoff, John & Helson
- 5- Floyd, Gilliom & Costigan
- 6- Grinstein-Weiss & Sherraden
- 7- Avellar & Smock
- 8- Waite & Gallagher
- 9- Lin & Raghurir
- 10- Luthar & Cicchetti
- 11- Masten
- 12- Huber
- 13- Ganth, Thiyagarajan & Nigesh
- 14- Kathryn, Fit, vacha, & Hasse
- 15- Stampler, Remonddetwall, Cassis & Hugh
- 16- Cartwright & Holmes
- 17- Schaufeli, Salanova, Gonzales -Roma & Bakker
- 18- Neveu
- 19- Francis

منابع

- ۱- اصغری، فرهاد و قاسمی جوبنه (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و گرایش‌های مذهبی با رضایت زناشویی در معلمان متأهل، فصلنامه مشاوره و روان‌درمانی خانواده، سال چهارم، شماره ۱: ۶۵ - ۸۴.
- ۲- بشارت، محمدعلی (۱۳۸۷)، ویژگی‌های روان‌سنجی فرم فارسی مقیاس تاب‌آوری، مجله علوم روان‌شناختی، زیر چاپ.
- ۳- پاکاری، عبدالله و شکرکن، حسین (۱۳۷۰)، بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و خشنودی شغلی با تمایل به ترک شغل و عملکرد شغلی کارکنان شرکت ملی نفت مناطق نفت‌خیز اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی. دانشگاه آزاد اهواز.
- ۴- خندان‌دل، سارا (۱۳۹۴)، نقش اعتماد در روابط بین‌فردی و تاب‌آوری خانواده در رضایت زناشویی زوج‌های شاغل، مجله آسیب‌شناسی، مشاوره و غنی‌سازی خانواده، دوره ۱، شماره ۱: ۱۵ - ۳۱.
- ۵- صمدی، خسرو (۱۳۸۵)، رابطه دلبستگی شغلی، فرسودگی شغلی با خشنودی شغلی معلمان زن و مرد مقطع راهنمایی آموزش و پرورش اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی دانشگاه آزاد اهواز.
- ۶- عسگری، پرویز و پورتراب، حدیث (۱۳۹۱)، رابطه کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی و سلامت

caregivers of spouses with dementia. *Clinical Gerontologist* Page: 165-180.

11-Larson, JH, & Holman, TB . (1994). Predictors of marital quality and stability. *Fam Relations*. (43): 228-237.

12-Lin, Y. C., & Raghbir, P. (2005). Gender differences in unrealistic optimism about marriage and divorce: Are men more optimistic and women more realistic? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 198-207.

13-Luthar, S. S., & Cicchetti, D. (2000). The construct of resilience: implications for interventions and social policies. *Development and Psychopathology*, 12, 857-885.

14-Masten, A. (2001). Ordinary magic: resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-238.

15-Neveu, JP. (2007). Jailed resources: Conservation of resources M theory as applied to burnout among prison guards. *Journal of Organizational Behavior*, 28: 21-42.

16-Schaufeli W, Salanova M, Gonzales Roma, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1): 71-92.

17-Stamper, D ; Remondetwall, J ; Cassis, J & Hugh, D (1997). Marital Satisfaction and Psycho physiological responsiveness in spouses of patients with chronic pain. *International Journal of Rehabi and health volume 3*: 159-170.

18-Waite, L. J., & Gallagher, M. (2000). *The case for marriage: Why married people are happier, healthier, and better off financially*. New York, NY: Doubleday.

سازمانی با تعهد سازمانی کارمندان بانک ملی اهواز،

مجله یافته‌های نو در روان‌شناسی: ۷ - ۱۸.

۷- قدمی، الهام و خلعتبری، جواد (۱۳۹۳)، رابطه میان

خوشبینی و تاب‌آوری و رضایت زناشویی میان

دانشجویان متأهل دانشکده روان‌پزشکی دانشگاه

کرمان، مجله اجتماعی علم رفتاری: ۵۶۱۴ - ۵۴۷۲.

1- Cartwright, S; Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and refucing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2): 199-208.

2- Connor, K,M; Davidson, J. R. T (2003). Development of a New Resilience Scale: The Connor- Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Journal of Depression and Anxiety* 18: 76- 82 (2003).

3- Ellis, B. J. (1992). The evolution of sex attraction: Evolution mechanisms in women. In *The Addapted Mind, Evolution of Psychology and Generation of Culture*, edited by J. H. Barkow, L. Cosmedes, and J. Tooby. 267 New York, Oxford University.

4- Fowers, B.I. & Olson, D.H. (1989). Enrich marital inventory discriminated validity and cross- validity assessment. *Journal of marital and family therapy*, 15, 65- 79.

5- Francis, U. (2014). Marital stress and job involvement among pilots and other Employees at an Air force Base in lagos, Nigeria. *Europeam journal of Humanities and social sciences*. 2220-9425.

6- Ganth, Barani, D., Thiyagarajan,. S & Nigesh,. G. (2013). the role of infertility and other psychological factors on marital satisfaction among Indian couples. *International Journal of Applied Psychology* 2013, 3(3): 31-37.

7- Gorchoff, S, M. John, O. P. & Helson, R. (2008). Contextualizing change in marital satisfaction during middleage: An 18year longitudinal study. *Psychological Science*, 19, 1194-1200.

8- Grinstein-Weiss, M., & Sherraden, M. (2006). Saving performance in individual development accounts: Does marital status matter? *Journal of Marriage and Family*, 68(1), 192 – 204.

9- Huber, C. (2014). Family Resilience and Midlife Martial satisfaction. *Family Journal*.1,215-231.

10-Kathryn, E ,. Fit, P,. vacha, T & Hasse.H. (2010). *Marital Satisfaction and Resilience in*