

نقش واسطه ای رضایت زناشویی در رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی

آرزو شکری^۱، عبدالله شفیع آبادی^۲ و فریده دوکانه ای فرد^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه ای رضایت زناشویی در رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی انجام شد. روش پژوهش حاضر همبستگی از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری، شامل شاغلین متأهل در فرمانداری‌های شرق استان تهران در سال ۱۳۹۷ بود. حجم نمونه آماری شامل ۳۰۰ نفر تعیین و با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. افراد نمونه، پرسش نامه‌های موفقیت شغلی نبی (۲۰۰۱)، رضایت زناشویی اینریچ (۱۹۸۶) و قدرت ایگو مارک استروم و همکاران (۱۹۹۷) را تکمیل کردند. برای آزمون فرضیه‌ها، از معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها حاکی از این بود: بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی رابطه مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بین رضایت زناشویی و موفقیت شغلی نیز رابطه مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار بود. همچنین رضایت زناشویی به صورت مثبت و معنادار رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی را میانجیگری می‌کند.

واژگان کلیدی: موفقیت شغلی، قدرت ایگو، رضایت زناشویی

^۱. دانشجوی دکتری مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران

^۲. استاد، گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی.

^۳. استادیار، گروه مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

مقدمه

زندگی شغلی و خانوادگی دو جزء لاینفک زندگی به شمار می‌آیند. چنانچه فرد در مسیر زندگی شغلی یا خانوادگی خود دچار مشکل شود عوارض آن‌ها نه تنها گریبانگیر خود فرد می‌شود، بلکه سازمان‌ها و در سطح کلان جامعه را نیز، در بر می‌گیرد. بنابراین پرداختن به مسائل شغلی از جمله موفقیت شغلی^۱ و عوامل مرتبط با آن از جایگاه ویژه‌ای در پژوهش‌ها برخوردار است. باروش^۲ - (۲۰۰۴)، بر این باور است که موفقیت شغلی، مشتمل بر مجموعه‌ای پیامدهای مطلوب و مورد دلخواه برای افراد است که می‌توان آن‌ها را در چند طبقه اصلی، شامل پیشرفت^۳ (بر مبنای شاخص‌هایی نظیر قدرت، خودمختاری، کارآفرینی و کنترل خود)، یادگیری^۴ (کسب مهارت‌ها، توانایی‌ها، و کسب شایستگی‌های جدید)، بقاء^۵ (کسب پول و ثروت برای دستیابی به قدرت، امنیت و تضمین اشتغال)، دستاوردهای شناختی^۶ (خودشکوفایی، حرمت خود و خشنودی)، کیفیت‌زندگی^۷ و توازن کار- زندگی^۸ طبقه بندی نمود. روند توجهات پژوهشی و زندگی نظری پژوهشگران مختلف به این متغیرها به شدت تحت تأثیر نقشی که موفقیت و پیشرفت شغلی در ایجاد اثربخشی و کارایی فردی و سازمانی داشته و دارد، بوده است (راجل برگ^۹، ۲۰۰۷). براساس مشخصه‌های اصلی موفقیت شغلی که توسط باروش (۲۰۰۴)، مورد اشاره قرار گرفت، معنا و مفهوم این متغیر همسو با معنا و مفهوم واژه شغل، دو جنبه ذهنی^{۱۰} (درونی) و عینی^{۱۱} (بیرونی) را در بر می‌گیرد. جنبه عینی این پدیده را سطح حقوق و مزایا، پایه فرد در سازمان و میزان ترفیعات و در مقابل جنبه ذهنی یا درون زاد آن را رضایت شغلی، رضایت از امور و کارهایی که فرد در طول زمان حضور در کارش آنها را انجام می‌دهد، موفقیت شغلی ادراک شده^{۱۲} را شامل می‌شود (اختر و محمود^{۱۳}، ۲۰۰۹؛ بریسکو، هال و دمیوت^{۱۴}، ۲۰۰۶؛ راسدی، اسماعیل، یولی، نوا^{۱۵}، ۲۰۰۹).

-
- 1 jab success
 - 2 Baruch
 - 3 advancement
 - 4 learning
 - 5 survival
 - 6 Cognitive Achievements
 - 7 quality of life
 - 8 work-life balance
 - 9 Rogelberg
 - 10 subjective
 - 11 objective
 - 12 perceived career success
 - 13 Akhtar & Mahmood
 - 14 Brisco, Hall & Demuth
 - 15 Rasdi, Ismail, Uli & Noah

شواهد مطالعاتی حاکی از آن است که عوامل چندی در معنای موفقیت شغلی نزد افراد از اهمیت برخوردارند. این عوامل شامل پایگاه و موقعیت، داشتن وقت و زمان برای خود، چالش انگیزی، امنیت و ملاحظات اجتماعی می‌شوند (گرین هاوس^۱، ۲۰۰۳). از این نظر بخش اعظمی از معنا و مفهوم موفقیت شغلی نزد افراد جنبه روان‌شناختی دارد (دومنیکو و جونز^۲، ۲۰۰۷؛ کوئی-پرس، شاینس و شرنس^۳، ۲۰۰۶؛ ننگ، ابی، سورنسن و فلدمن^۴، ۲۰۰۵). اما در کنار معنا و مفهوم موفقیت شغلی، عوامل همبسته و تعیین کننده‌های این پدیده چه در سطح درون زاد چه در سطح برون زاد نیز از اهمیت ویژه ای برخوردار است. براساس گزارش گرین هاوس (۲۰۰۳)، همبسته‌های موفقیت شغلی را می‌توان در هفت طبقه قرار داد: سرمایه گذاری مربوط به سرمایه انسانی در سازمان‌ها، عوامل انگیزشی، روابط بین فردی، انتخابها یا راهبردهای شغلی، ویژگی‌های شخصی، ویژگی سازمانی و پایگاه خانوادگی. از عوامل مهم در پیش بینی موفقیت شغلی، می‌توان به عوامل شخصیتی اشاره نمود (رضوانیان و سمیعی، ۱۳۹۵). همان طور که در تحقیقات قبلی از جمله تحقیقات یانگ و چو^۵، ۲۰۱۶؛ طالبی و رستمی، ۱۳۹۵ و بسیاری تحقیقات دیگر، رابطه ویژگی‌های شخصیتی متفاوت با میزان موفقیت شغلی مورد تایید قرار گرفته است. از نظر فروید شخصیت انسان دارای سه ساختار شامل اید^۶، ایگو^۷ و سوپرایگو^۸ 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^۹، ۲۰۰۲). جیفلر و کوردوبا^{۱۰} (۲۰۱۷) معتقدند، نیرومندی من به عنوان توانایی انطباق با خواسته‌های محیط بیرون و سازگاری با خواسته‌های درونی است. نیرومندی من همچنین توانایی اشخاص را برای سازگاری با خواسته‌های مشکل ساز محیطی افزایش می‌دهد. از نظر روانشناسان من، تلاش‌های من برای سازندگی، شایستگی و تسلط بعد از ۸ سال اول زندگی ادامه می‌یابد. ناتوانی در پروراندن فرآیندهای من، مانند قضاوت و استدلال اخلاقی می‌تواند همانند تثبیت‌های اولیه جنسی یا پرخاشگری به آسیب روانی منجر شوند. از این رو کسی که من رشد

¹ Greenhause

² Domenico & Jones

³ Kuijpers, Schyns & Scheerens

⁴ Ng, Eby, Sorensen & Feldman

⁵ Yang & Chau

⁶ Id

⁷ Ego

⁸ Super ego

⁹ Lavertue, Kumar & Pekala

¹⁰ Gfellner & Cordoba

نایافته‌ای دارد برای سازش با واقعیت فاقد آمادگی خواهد بود. مارک استروم^۱ (۱۹۹۷)، بیان می‌کند که نیرومندی پایین من با اختلالات شخصیت از قبیل اختلال شخصیت ضد اجتماعی، وابسته، اجتنابی و تکانشگری ارتباطی دارد. تکانشگری می‌تواند حکایت از نوعی خودکنترلی ضعیف باشد، به علاوه آنها با مطالعه مقالات و نظریه‌های نیرومندی من، یک ارتباط بین نیرومندی من پایین با اضطراب را مشاهده کردند که می‌تواند زمینه ساز از دست رفتن کنترل بر روی افکار هوشیارانه و فقدان تاثیرگذاری بر محیط باشد. بنابراین به نظر می‌رسد، ایگو می‌تواند نقش بسزایی در ابعاد مختلف زندگی از جمله عملکرد شغلی فرد داشته باشد.

علاوه بر نقش شخصیت در موفقیت شغلی کارکنان، توجه به بنیان خانواده و میزان رضایتمندی آنها از زندگی زناشویی به عنوان عاملی که می‌تواند در سراسر زندگی فرد نقش داشته باشد، موضوعی با اهمیت است، زیرا تزلزل در زندگی زناشویی و عدم رضایتمندی زناشویی تبعات منفی برای فرد و جامعه به بار خواهد آورد که زندگی شغلی نیز از این وضعیت نامساعد به دور نخواهد ماند. رضایت زناشویی به شادی و لذت از روابط میان افراد متاهل مرتبط است. رضایت زناشویی به معنای داشتن احساس مطلوب از ازدواج است (امیری مجد و زری مقدم، ۱۳۹۰). می‌توان رضایت زناشویی را به عنوان یک موقعیت روان شناختی در نظر گرفت که خود به خود به وجود نمی‌آید بلکه تحت تأثیر عوامل مختلفی است و بر عوامل مختلفی تأثیر می‌گذارد. در رابطه با همبستگی رضایت زناشویی با اشتغال افراد تحقیقات متفاوتی صورت گرفته است. از جمله نتایج تحقیقات زندگی پور و مومنی- جاوید (۱۳۹۰)، با عنوان "بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان تهران" انجام دادند، حاکی از آن است که بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش اردمار و دمیرل^۲ (۲۰۱۶)، نیز نشان داد، رضایت از زندگی معلمان، رضایت شغلی آنان را افزایش می‌دهد.

بدین ترتیب از یک سو با توجه به اهمیت متغیر پیش بین (قدرت ایگو) و متغیر میانجی (رضایت زناشویی) و مفهوم موفقیت شغلی به عنوان متغیر ملاک که نقش برجسته ای در بهبود پیامدهای فردی و سازمانی دارد، و از سوی دیگر خلا تحقیقاتی موجود در راستای موضوع پژوهش بویژه نقش قدرت ایگو در پیش بینی موفقیت شغلی، محقق در این تحقیق این موضوع را در قالب یک پژوهش علمی مورد بررسی قرار داده است تا با ارائه نتایج آن در این مقاله، بستر مناسبی برای تحقیقات بیشتر و استفاده کاربردی از آن در سازمان‌های کشورمان فراهم آورند. در راستای مطالب مطرح شده، اهداف زیر تدوین گردید:

¹ Markstrom

² Erdamar & Demirel

اهداف

هدف اصلی

طراحی مدل ساختاری پیش بینی موفقیت شغلی براساس قدرت ایگو با میانجیگری رضایت زناشویی

اهداف فرعی

تعیین اثر مستقیم قدرت ایگو بر موفقیت شغلی
تعیین اثر غیر مستقیم قدرت ایگو بر موفقیت شغلی با میانجیگری رضایت زناشویی

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ طرح تحقیق در زمره تحقیقات گذشته نگر و از لحاظ روش تحقیق در زمره خانواده همبستگی از نوع معادلات ساختاری قرار دارد. جامعه آماری در این تحقیق شاغلین متاهل 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 متاهل می باشند. روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی ساده با توجه به حجم نمونه بود. برای انتخاب حجم نمونه با توجه به ماهیت تحقیق که از نوع همبستگی چند متغیری و بر اساس منطق انجام رگرسیون و با در نظر گرفتن پدیده افت آزمودنی ها (دلاور، ۱۳۹۰)، حجم نمونه مورد نظر ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد. به منظور 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 و پرسشنامه روانشناختی قدرت ایگو (PIES) 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 به درستی متوجه نشوند، پژوهشگر در برخی موارد به طور انفرادی دستورالعمل را خوانده و بدون اینکه راهنمایی مستقیم کرده باشد، در مورد سؤالات توضیح داد. در نهایت پس از تکمیل شدن پرسشنامه ها و کنار گذاشتن برخی پرسشنامه های مخدوش، داده های جمع آوری شده جهت تجزیه و تحلیل وارد نرم افزار شدند.

¹ Enrich

ابزار پژوهش

پرسشنامه موفقیت شغلی نبی (۲۰۰۱): این پرسشنامه توسط نبی^۱ (۲۰۰۱) طراحی شده است و شامل ۱۲ گویه می باشد. ۷ سوال اول مربوط به موفقیت شغلی درونزا و ۵ سوال دوم مربوط به موفقیت شغلی برونزا می باشد. و بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت (خیلی زیاد = ۵، زیاد = ۴، تا حدی = ۳، کم = ۲ و خیلی کم = ۱) تنظیم شده است. در پژوهش نبی (۲۰۰۱) آلفای کرونباخ موفقیت شغلی درون زاد ۰/۸۲ و موفقیت شغلی برون زاد نیز ۰/۸۲ گزارش شده است (به نقل از گل پرور و قضوی، ۱۳۸۹).

پرسشنامه رضایت زناشویی اینریچ: برای بررسی میزان رضایت زناشویی، پرسشنامه اینریچ (۱۹۸۶) با ۴۷ سؤال انتخاب شده است. فورزو السون^۲ (۱۹۸۹) از این پرسشنامه، برای بررسی رضایت زناشویی استفاده کرده اند. شیوه نمره گذاری سوالات به صورت لیکرت پنج گزینه ای ((کاملاً موافقم))، ((موافقم))، ((نه موافق و نه مخالف))، ((مخالفم)) و ((کاملاً مخالفم)) می باشد که برای آنها نمره ای از ۱ تا ۵ تعلق می گیرد. روشهای تشخیص میزان رضایت زناشویی بدین صورت است که الف) نمره‌های کمتر از ۳۰ نشانگر نارضایتی شدید همسران از روابط زناشویی. ب) نمره‌های بین ۳۰ تا ۴۰ نشانگر عدم رضایت از روابط زناشویی همسران. ج) نمره‌های بین ۴۰ تا ۶۰ نشانگر رضایت نسبی و متوسط از روابط زناشویی همسران. د) نمره‌های بین ۶۰ تا ۷۰ نشانگر رضایت زیاد همسران از روابط زناشویی. ه) نمره‌های بالاتر از ۷۰ نشانگر رضایت فوق العاده از روابط زناشویی بین همسران است. پرسشنامه زوجی اینریچ توسط دیوید السون و امی السون در سال ۲۰۰۰ روی ۲۵۵۰۱ زوج متاهل اجرا شد. ضریب آلفای پرسشنامه برای خرده مقیاس های رضایت زناشویی، ارتباط، حل تعارض و تحریف آرمانی به ترتیب از این قرار است: ۰/۸۶، ۰/۸۴، ۰/۸۳ و اعتبار باز آزمایی پرسشنامه برای هر خرده آزمون به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۱، ۰/۹۰، ۰/۹۲ بوده است.

پرسشنامه روانشناختی قدرت ایگو (PIES): سیاهه روان شناختی قدرت ایگو توسط مارک استروم^۳ و همکاران در سال ۱۹۹۷ ساخته شده است. آنها روایی صوری، محتوا و سازه این پرسشنامه را مورد تایید قرار دادند و همچنین برای بررسی پایایی آن از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، آن را ۰/۶۸ گزارش کردند. الطافی^۳ (۱۳۸۸) نیز آلفای کرونباخ سیاهه را بر روی نمونه ای ایرانی ۰/۹۱ و پایایی دو نیمه سازی مقیاس را ۰/۷۷ گزارش کرد. این پرسشنامه ۸ نقطه قدرت ایگو (امید، خواسته، هدف، شایستگی، وفاداری، عشق، مراقبت و خرد) را می‌سنجد و دارای ۶۴ سوال است.

¹ Nabi

² Fowers & Olson

³ Markstrom

نقش واسطه ای رضایت زناشویی در رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی □ ۱۸۳

به منظور 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 نرم افزار ایموس استفاده شد.

یافته‌ها

در این پژوهش ۲۹۸ شرکت کننده (۱۳۶ زن و ۱۶۲ مرد) با میانگین و انحراف استاندارد سنی ۳۷/۷۱ و ۸/۸۶ حضور داشتند. میزان تحصیلات ۴۴ نفر از شرکت کنندگان (۱۴/۸ درصد) زیر دیپلم، ۱۵۹ نفر (۵۳/۴ درصد) دیپلم، ۸۲ نفر (۲۷/۵ درصد) کارشناسی و ۸ نفر (۲/۷ درصد) کارشناسی ارشد یا بالاتر بود. گفتنی است که میانگین و انحراف استاندارد مدت زمان اردواج شرکت کنندگان به ترتیب ۱۳/۴۱ و ۸/۵۷ و میانگین و انحراف استاندارد سابقه کار آنان به ترتیب ۱۳/۳۸ و ۸/۰۳ بود.

جدول ۱ میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش شامل مؤلفه‌های قدرت ایگو (امید، خواستن، هدف، شایستگی، وفاداری، عشق، مراقبت و خرد)، رضایت زناشویی و مؤلفه‌های موفقیت شغلی (درونزا و برونزا) را نشان می‌دهد.

جدول ۱: میانگین، انحراف استاندارد، ضرایب آلفای کرونباخ و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش													
متغیرهای حقیقی	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
۱. قدرت ایگو - امید	۲۰/۷۴	۴/۴۵	-										
۲. قدرت ایگو - خواستن	۱۸/۹۹	۵/۲۶	۰/۵۶۶**	-									
۳. قدرت ایگو - هدف	۲۱/۵۰	۴/۸۱	۰/۶۱۷**	۰/۵۸۸**	-								
۴. قدرت ایگو - شایستگی	۱۸/۹۷	۵/۰۴	۰/۶۱۹**	۰/۷۳۴**	۰/۶۷۱**	-							
۵. قدرت ایگو - وفاداری	۱۹/۶۵	۵/۰۷	۰/۶۴۱**	۰/۷۰۵**	۰/۶۸۴**	۰/۷۱۹**	-						
۶. قدرت ایگو - عشق	۱۶/۰۸	۳/۹۷	۰/۶۲۰**	۰/۶۳۸**	۰/۶۱۴**	۰/۶۹۴**	۰/۶۴۹**	-					
۷. قدرت ایگو - مراقبت	۱۹/۶۸	۴/۴۸	۰/۶۱۸**	۰/۶۷۱**	۰/۵۸۴**	۰/۶۲۳**	۰/۶۹۶**	۰/۶۱۳**	-				
۸. قدرت ایگو - خرد	۱۶/۲۶	۴/۶۰	۰/۵۹۵**	۰/۶۸۵**	۰/۶۰۹**	۰/۷۱۱**	۰/۶۹۹**	۰/۶۵۶**	۰/۶۵۸**	-			
۹. رضایت زناشویی	۱۳۱/۷۷	۲۱/۱۵	۰/۲۴۳**	۰/۰۸۳	۰/۱۹۴**	۰/۱۳۰*	۰/۱۶۵**	۰/۱۶۴**	۰/۲۹۰**	۰/۱۳۰*	-		
۱۰. موفقیت شغلی - درونزا	۱۹/۵۱	۵/۰۸	۰/۳۶۵**	۰/۳۸۳**	۰/۳۳۱**	۰/۳۸۰**	۰/۴۱۹**	۰/۳۹۳**	۰/۴۰۴**	۰/۴۱۴**	۰/۳۴۲**	-	
۱۱. موفقیت شغلی - برونزا	۱۵/۶۹	۳/۶۷	۰/۰۷۶	۰/۰۰۸	۰/۱۰۸	۰/۰۰۵	۰/۰۷۵	۰/۰۸۷	۰/۱۳۹*	۰/۰۳۱	۰/۴۸۷**	۰/۴۲۴**	-
*P < ۰/۰۵، **P < ۰/۰۱													

جدول ۱ 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

۱۸۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۹

همبسته بودند. اما تنها مؤلفه مراقبت قدرت ایگو آن هم در سطح ۰/۰۵ با مؤلفه برونزای موفقیت شغلی همبسته بود. همچنین رضایت زناشویی با هر دو مؤلفه موفقیت شغلی (درونزا و برونزا) به صورت مثبت و در سطح معناداری ۰/۰۱ همبسته بودند. در این پژوهش به منظور ارزیابی نرمال بودن توزیع داده های تک متغیری، کشیدگی و چولگی و به منظور ارزیابی مفروضه همخطی بودن، عامل تورم واریانس^۱ (VIF) و ضریب تحمل^۲ تک تک متغیرها مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲: کشیدگی، چولگی، عامل تورم واریانس و ضریب تحمل متغیرهای پژوهش				
متغیر	چولگی	کشیدگی	ضریب تحمل	تورم واریانس (VIF)
قدرت ایگو - امید	-۰/۰۱۹	۰/۰۲۰	۰/۴۵۱	۲/۲۱۶
قدرت ایگو - خواستن	۰/۲۱۷	-۰/۵۸۰	۰/۳۴۴	۲/۹۰۹
قدرت ایگو - هدف	-۰/۳۲۶	-۰/۳۵۷	۰/۴۲۶	۲/۳۴۹
قدرت ایگو - شایستگی	۰/۱۴۴	-۰/۷۵۳	۰/۳۰۴	۳/۲۹۴
قدرت ایگو - وفاداری	-۰/۱۵۵	-۰/۶۳۷	۰/۳۱۲	۳/۲۰۵
قدرت ایگو - عشق	-۰/۲۴۶	-۰/۴۰۷	۰/۴۰۸	۲/۴۵۱
قدرت ایگو - مراقبت	-۰/۱۱۱	-۰/۱۷۴	۰/۳۷۷	۲/۶۵۲
قدرت ایگو - خرد	۰/۲۳۱	-۰/۵۶۰	۰/۳۶۳	۲/۷۵۳
رضایت زناشویی	۰/۴۱۶	۰/۰۷۲	۰/۸۵۰	۱/۱۷۷
موفقیت شغلی - درونزا	۰/۰۰۸	-۰/۴۹۵	متغیر ملاک	متغیر ملاک
موفقیت شغلی - برونزا	-۰/۰۶۳	-۰/۴۴۴	متغیر ملاک	متغیر ملاک

منطبق بر نتایج جدول ۲ ارزش های کشیدگی و چولگی هیچ یک از متغیرها از محدوده بین +۲ و -۲ خارج نشده است. این مطلب بیانگر آن است که توزیع داده های مربوط به متغیرهای پژوهش از نرمال بودن تک متغیری انحراف آشکاری ندارند. نتایج جدول فوق نشان می دهد که مسئله همخطی بودن در بین متغیرهای پیش بین تحقیق رخ نداده است. زیرا که مقادیر ضریب تحمل کمتر از ۰/۱ و مقادیر عامل تورم واریانس برای هر یک از متغیرهای پیش بین بالاتر از ۱۰ نیست.

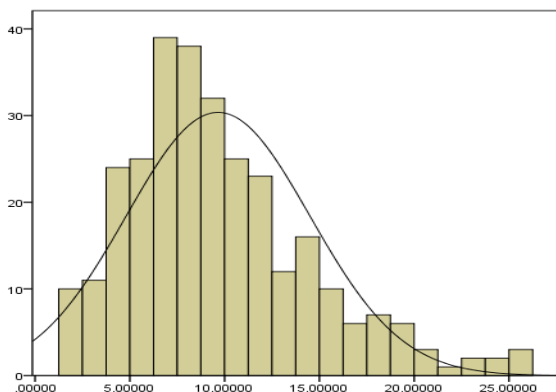
ترسیم نمودار هیستوگرام مربوط به داده های فاصله مهلنوبایس نشان داد که ترکیب متغیرهای پیش بین در تبیین متغیر ملاک نرمال نیست. به همین دلیل توزیع داده های مزبور با استفاده از

^۱ - variance inflation factor

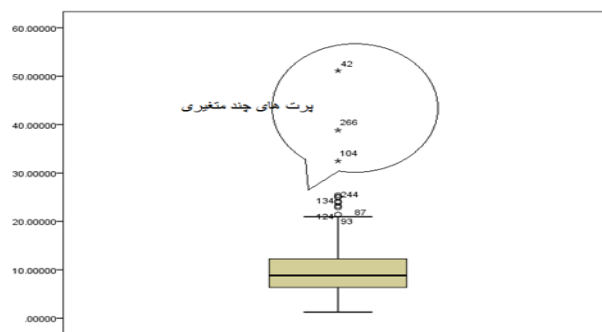
^۲ - tolerance

نقش واسطه ای رضایت زناشویی در رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی □ ۱۸۵

نمودار باکس پلات ارزیابی شد (قسمت الف شکل ۱). همچنان که قسمت الف) شکل ۱ نشان می دهد داده های مربوط به شرکت کنندگان ۴۲، ۲۶۶ و ۱۰۴ پرت های چند متغیری تشکیل داده اند. به همین دلیل اطلاعات مربوط به آن شرکت کنندگان از بین داده های پژوهش حذف شد. به دنبال حذف داده های پرت چند متغیری شاخص چولگی و کشیدگی نمره های فاصله مهلبوبایس به ترتیب از ۲/۲۵۷ و ۱۰/۳۸۶ به ۰/۹۲۳ و ۰/۷۷۶ کاهش یافت که این مقادیر براساس دیدگاه کلاین (۲۰۱۶) در محدوده ± 2 و بیانگر توزیع نرمال آن داده ها بود. قسمت ب) شکل ۱ نمودار هیستوگرام مربوط به داده های فاصله مهلبوبایس پس از حذف داده های پرت چند متغیری را نشان می دهد.



ب: نمودار هیستوگرام مربوط به داده های فاصله مهلبوبایس پس از حذف پرت های چند متغیری



الف: نمودار باکس پلات مربوط به نمره های مهلبوبایس پیش از حذف پرت های چند متغیری

شکل ۱ نمودار باکس پلات (قسمت الف) و نمودار هیستوگرام (قسمت ب) مربوط به داده های فاصله مهلبوبایس

در مدل اندازه گیری پژوهش حاضر چنین فرض شده بود که متغیر مکنون قدرت ایگو به وسیله نشانگرهای امید، خواستن، هدف، شایستگی، وفاداری، عشق، مراقبت و خرد و موفقیت شغلی به وسیله نشانگرهای موفقیت شغلی درونزا و برونزا سنجیده می شود. تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نسخه ۱۸ نرم افزار AMOS و برآورد بیشینه احتمال (ML) به کار گرفته شد. جدول ۳ شاخص های برازندگی مدل اندازه گیری را نشان می دهد.

جدول ۳: شاخص های برازندگی مدل اندازه گیری اولیه و اصلاح شده

RMSEA ^۱	AGFI ^۲	GFI ^۳	CFI ^۴	(χ^2/df) ^۵	χ^2	شاخص های برازندگی
۰/۰۶۲	۰/۹۲۲	۰/۹۵۲	۰/۹۸۰	۲/۱۳	۷۲/۳۶	مدل اندازه گیری
<۰/۰۸	>۰/۸۵	>۰/۹۰	>۰/۹۰	۵<	>۰/۰۵	نقاط برش قابل قبول

همچنان که جدول فوق نشان می دهد مدل اندازه گیری با داده های گردآوری شده برازش مطلوب دارد ($p > ۰/۰۵$)، $\chi^2 = ۷۲/۳۶$ ، $\chi^2/df = ۲/۱۳$ ، $CFI = ۰/۹۸۰$ ، $GFI = ۰/۹۵۲$ ، $AGFI = ۰/۹۲۲$ و $RMSEA = ۰/۰۶۲$). بدین ترتیب براساس شاخص های برازندگی حاصل از تحلیل عاملی تأییدی در ارزیابی مدل اندازه گیری پژوهش چنین نتیجه گیری شد که متغیرهای مشاهده شده از توان لازم برای اندازه گیری متغیرهای مکنون متناظر خود برخوردارند. جدول ۴ بار های عاملی استاندارد نشده (B)، بار عاملی استاندارد شده (β)، خطای استاندارد (SE) و نسبت بحرانی (C.R) را برای هر یک از نشانگرهای متغیرهای مکنون نشان می دهد.

جدول ۴: پارامترهای مدل اندازه گیری پژوهش در تحلیل عاملی تأییدی				
C.R	SE	β	B	متغیر مکنون - نشان گر
		۰/۷۶۱	۱	قدرت ایگو - امید
۱۵/۶۶**	۰/۰۸۶	۰/۸۵۰	۱/۳۴۲	قدرت ایگو - خواستن
۱۴/۰۶**	۰/۰۸۰	۰/۷۷۷	۱/۱۳۲	قدرت ایگو - هدف
۱۵/۷۴**	۰/۰۸۳	۰/۸۵۳	۱/۳۰۵	قدرت ایگو - شایستگی
۱۵/۷۷**	۰/۰۸۳	۰/۸۵۵	۱/۳۱۲	قدرت ایگو - وفاداری
۱۴/۴۳**	۰/۰۶۵	۰/۷۹۴	۰/۹۴۳	قدرت ایگو - عشق
۱۴/۲۶**	۰/۰۷۴	۰/۷۸۶	۱/۰۶۴	قدرت ایگو - مراقبت
۱۵/۱۴**	۰/۰۷۶	۰/۸۲۶	۱/۱۵۳	قدرت ایگو - خرد
		۰/۵۸۹	۱	موفقیت شغلی - برونزا
۸/۷۱**	۰/۱۲۵	۰/۶۴۲	۱/۰۸۸	موفقیت شغلی - درونزا

$P^{**} < ۰/۰۱$

۱- Root Mean Square Error of Approximation (شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب)

۲- Adjusted Goodness of fit index (شاخص نکویی برازش تعدیل شده)

۳- Goodness of fit index (شاخص نکویی برازش)

۴- Comparative fit index (شاخص برازندگی تطبیقی)

۵- Normed chi Square (کای اسکوئر نرم شده)

نقش واسطه ای رضایت زناشویی در رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی □ ۱۸۷

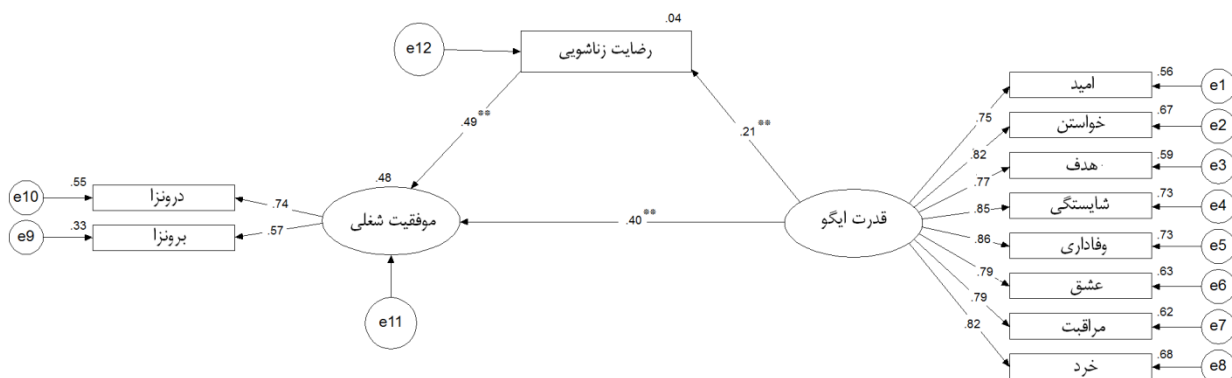
نکته: بار عاملی استاندارد نشده مربوط به نشانگرهای امید و موفقیت برونزا با عدد ۱ تثبیت شده، بنابراین خطای استاندارد و نسبت بحرانی آنها محاسبه نشده است.

جدول ۴ نشان می دهد که بالاترین بار عاملی متعلق به نشانگر وفاداری قدرت ایگو ($\beta=0/855$) و پایین ترین بار عاملی متعلق به نشانگر موفقیت شغلی برونزا ($\beta=0/589$) است. بنابراین همه نشانگرها از توان لازم برای سنجش متغیر مکنون متناظر خود برخوردارند. لازم به توضیح است که منطبق بر دیدگاه تاباچینک و فیدل (۲۰۱۳) بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳۲ از قابلیت لازم برای سنجش متغیرهای مکنون برخوردارند.

مدل ساختاری پژوهش با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. در مدل ساختاری (شکل ۲) چنان فرض شده بود که متغیر مکنون قدرت ایگو هم به صورت مستقیم و هم با میانجیگری رضایت زناشویی، موفقیت شغلی را پیش بینی می کند. بررسی شاخص های برازندگی حاصل از آزمون مدل ساختاری پژوهش نشان داد که مدل ساختاری با داده های گردآوری شده برازش قابل قبول دارد ($p > 0/05$ ، $\chi^2 = 140/96$ ، $\chi^2/df = 3/36$ ، $CFI = 0/949$ ، $AGFI = 0/873$ ، $GFI = 0/919$ و $RMSEA = 0/079$). جدول ۵ ضرایب مسیر کل، مستقیم و غیر مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری را نشان می دهد.

جدول ۵: ضرایب مسیر کل و مستقیم بین متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری				
مسیرها	b	S.E	β	sig
ضریب مسیر بین رضایت زناشویی- موفقیت شغلی	۰/۰۴۹	۰/۰۲۴	۰/۴۹۱	۰/۰۰۱
ضریب مسیر مستقیم بین قدرت ایگو- موفقیت شغلی	۰/۲۵۰	۰/۰۸۷	۰/۳۹۶	۰/۰۶۳
ضریب مسیر غیر مستقیم بین قدرت ایگو- موفقیت شغلی	۰/۰۶۴	۰/۰۳۷	۰/۱۰۱	۰/۰۰۴
ضریب مسیر کل قدرت بین ایگو- موفقیت شغلی	۰/۳۱۴	۰/۰۸۸	۰/۴۹۷	۰/۰۰۱

جدول ۵ نشان می دهد که ضریب مسیر کل بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار است ($\beta=0/497$ ، $P < 0/01$). ضریب مسیر بین رضایت زناشویی و موفقیت شغلی نیز مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار بود ($\beta=0/491$ ، $P < 0/01$) همچنین جدول فوق نشان می دهد ضریب مسیر غیر مستقیم بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنادار است ($\beta=0/101$ ، $P < 0/01$). این موضوع بیانگر آن است که رضایت زناشویی به صورت مثبت و معنادار رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی را میانجیگری می کند. در ادامه شکل ۲ روابط ساختاری بین قدرت ایگو، رضایت زناشویی و موفقیت شغلی را نشان می دهد.



شکل ۲: روابط ساختاری بین قدرت ایگو، رضایت زناشویی و موفقیت شغلی

بحث و نتیجه گیری

موفقیت شغلی از زمره متغیرهایی هستند که بستر نظری و پژوهشی قابل توجهی تاکنون برای آن‌ها فراهم شده است و افراد شاغل همواره خواهان موفقیت در انجام وظایف شغلی هستند، اما بدلیل عدم آگاهی از عوامل موثر در موفقیت در بعضی مواقع در این زمینه توفیقی ندارند. بنابراین بررسی عوامل مرتبط با موفقیت شغلی از اهمیت بسیاری برخوردار است. بر همین اساس پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای رضایت زناشویی در رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی در بین شاغلین متأهل فرمانداری‌های شرق استان تهران انجام شده است. پس از طی مراحل مقدماتی و مرور ادبیات پژوهش، فرضیه‌ها آن تدوین گردید. سپس اطلاعات مورد نیاز جهت آزمون این فرضیه‌ها از طریق پرسشنامه‌ها جمع‌آوری گردید و پس از جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (معادلات ساختاری)، فرضیه‌ها مورد بررسی قرار گرفت و نتایج زیر به دست آمد.

بر اساس 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 افزایش می‌یابد. بر مبنای بررسی پیشینه‌های پژوهشی، در راستای نتیجه فوق، برخی از پژوهش‌های قبلی موید نقش ویژگی‌های شخصیتی در پیش‌بینی موفقیت شغلی بوده‌اند از جمله نتایج تحقیق عبدالله‌پور و همکارانش (۱۳۹۵)، که نشان داد، ویژگی‌های شخصیتی خلبانان در پیش‌بینی موفقیت شغلی آنان، موثر است. پژوهش اسکندری و همکارانش (۱۳۸۹)، نیز نشان داد، میزان موفقیت شغلی با ویژگی‌های روانشناختی و شخصیتی افراد ارتباط دارد. تت و همکارانش (۲۰۰۶)، در یک

بررسی متاآنالیز" براساس بررسی ۴۹۴ مورد مطالعه، مشخص کردند؛ ویژگی‌های شخصیتی پیش بینی کننده معنی داری برای موفقیت شغلی هستند. اما دقیقاً پژوهشی که نقش توانمندی ایگو را در پیش بینی موفقیت شغلی مورد بررسی قرار دهد، براساس بررسی های پژوهشگر یافت نشد. در مورد نقش مثبت توانمندی ایگو در ابعاد مختلف زندگی، نتایج پژوهش اوزمان (۲۰۱۵)، نشان داد، توانمندی ایگو در دانشجویان، میل به موفقیت آن ها را تحت تاثیر قرار می دهد. همچنین یافته‌های پژوهش جمیل و همکارانش (۱۳۹۴)، نشان داد، توانمندی ایگو، سبک‌های دفاعی و روابط ابژه به‌طور معنی داری با سلامت روان همبستگی داشتند. در سالهای اخیر محققان بسیاری عوامل موثر در موفقیت شغلی را بررسی کرده‌اند که از جمله این عوامل، می‌توان به عوامل شخصیتی اشاره نمود (سمیعی و رضوانیان، 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 که این موضع می‌تواند در ابعاد مختلف زندگی از جمله وضعیت شغلی نقش داشته باشد.

در آزمون فرضیه دوم چنین نتیجه گیری شد که رضایت زناشویی به صورت مثبت و معنادار موفقیت شغلی را پیش بینی می‌کند. یافته به دست آمده با نتایج پژوهش باقرزاده و همکاران (۲۰۱۶)، سمیعی و همکاران (۱۳۹۳)، نعیمی و پیریایی (۱۳۹۲)، زندی پور و مومنی جاوید (۱۳۹۰) و سما و ساجاتا (۲۰۱۶)، که همگی موید ارتباط بین شغل و زندگی خانوادگی بودند، همسو است. در تبیین این نتیجه می‌توان استدلال کرد، کارکنانی که از زندگی زناشویی رضایت دارند که بین آنها ارتباط بین فردی مثبت وجود دارد، اتحاد زیادی دارند، در جنبه های مختلف زندگی حامی همدیگر اند، در انجام بسیاری از فعالیت های خانوادگی و تفریحی با هم تفاهم دارند و سازگار اند، توانایی مدیریت سازندگی در اختلافات را دارند، با خانواده های اصلی خود نیز ارتباط متقابل و مثبت دارند و در جنبه های مختلف زندگی همچون مسایل مالی تفاهم دارند. در نتیجه، این زوج ها که همسران خود را یک منبع حمایتی دلسوز و در دسترس در نظر می‌گیرند، احساس امنیت و اعتماد به نفس می‌کنند و میزان بیشتری از سلامتی و بهزیستی را گزارش می‌دهند (دوش و همکاران، ۲۰۰۸) که این مساله می‌تواند در حضور کارکنان با سلامت روانی بالاتر و روحیه بهتر در محیط کاری نقش مثبتی را ایفا نماید.

در آزمون فرضیه سوم چنین نتیجه گیری شد که رضایت زناشویی رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی را به صورت مثبت و معنادار میانجیگری می‌کند. در مطالعات قبلی نقش میانجی رضایت زناشویی در ارتباط بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی مورد بررسی قرار نگرفته است، اما نتایج حاصل از پژوهش ساچندرا و ماخوپادهایا (۲۰۱۵)، نشان داده است که ارزیابی بالاتر عملکرد ایگو توسط خود زنان همبستگی مثبت با کل کیفیت زناشویی آنها دارد اما تاثیر آن بر موفقیت شغلی را

مورد تحقیق قرار نداده اند. به طور کلی در تبیین نقش توانمندی ایگو در رضایت زناشوئی می توان عنوان نمود، نیرومندی های من بر اساس نظریه های تحولی گستره عمر، یک فرایند مهم در توسعه شخصیت بالغ برای برقراری روابط دوستانه شناخته شده 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 موفقیت آمیز بحرانهای مراحل مختلف تحول و کسب نیرومندی های من است. از سوی دیگر با توجه به اعتبار فراوان نظریه رشد روانی اجتماعی اریکسون و بطور کلی نظریه گستره عمر، که موفقیت در یک مرحله را متضمن حل موفقیت آمیز بحران آن مرحله و مراحل پیشین می داند، افرادی که نیرومندی من بالاتری دارند، قابلیت بیشتری در مواجهه با مشکلات و تغییرات مربوط به رابطه خود داشته و در نتیجه رضایت زناشوئی بالاتری را تجربه می کنند. همچنین افراد دارای نیرومندی من قویتر، رابطه صمیمیتری با همسر خود برقرار می کنند، به همسر و خانواده خود وفادار و پایبند میمانند، و در قبال ترتیب و رشد فرزندان احساس مسئولیت می کنند. این افراد در اشتراک- گذاری ارزشها و ایده ها، فعالیتها، 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 مساله در افزایش رضایت زناشوئی نقش مهمی دارد.

پیشنهادها

- براساس یافته های حاصل از پژوهش با توجه به نقش مثبت توانمندی ایگو به طور مستقیم و نقش واسطه ای رضایت زناشوئی در پیش بینی موفقیت شغلی پیشنهادهای زیر ارائه می شود:
- به منظور افزایش توانمندی ایگو:
- در خانواده ها و در جامعه بستری مناسب برای پرورش رشد اخلاقی، شخصیت سالم، دلبستگی های ایمن، سبک های فرزندپروری صحیح و سازگاری درونی فرد با تعارضات بیرون که همگی در توانمندی ایگو نقش دارند، تلاش و برنامه ریزی نمایند.
 - روش های درمانی و آموزشی مناسب و کارساز در جهت پروراندن توانمندی ایگو مورد مطالعه و کارآزمایی قرار گیرد.
 - به منظور ارتقای رضایت زناشوئی کارکنان:

نقش واسطه ای رضایت زناشویی در رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی □ ۱۹۱

- در سازمان مشاورانی جهت راهنمایی و مشاوره در حوزه زناشویی برای کارکنان در نظر گرفته شود.
- کلاس های آموزشی جهت آموزش مهارت های 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 آموزش های کافی توسط مشاوران شغلی ارائه گردد.

منابع و مأخذ

- اسکندری، محسن، فتحی آشتیانی، علی، سلیمی، سیدحسین، انیسی، جعفر. (۱۳۸۹). موفقیت شغلی و ویژگی های کارکنان در یک رشته خاص نظامی. **فصلنامه روانشناسی نظامی**، تابستان ۱۳۸۹، دوره 1 شماره ۲، از صفحه 13 تا صفحه ۲۴.
- امیری مجد، مجتبی و زری مقدم، فاطمه. (۱۳۹۰). رابطه شادکامی و رضایت زناشویی بین زنان شاغل فرهنگی و خانه دار شهر اراک. **فصلنامه علوم رفتاری**، سال پنجم، دوره ۱۵، ۶۶-۷۸.
- جمیل، ل، عاطف وحید، ک، دهقانی، م. و حبیبی، م. (۱۳۹۴). سلامت روان از دیدگاه روان پویشی: رابطه توانمندی ایگو، سبک های دفاعی و روابط ایژه با سلامت. **مجله روان پزشکی و روان شناسی بالینی ایران**، ۲۱، ۱۵۴-۱۴۴.
- دلاور، علی (۱۳۹۰). **روشن تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی**. تهران، انتشارات: ویرایش.
- رضوانیان، فاطمه، سمیعی، فاطمه. (۱۳۹۵). موفقیت شغلی ذهنی و عینی: نقش معنویت، شخصیت و آرزوهای شغلی. **مشاوره کاربردی**، ۶(۱)، ۳۳-۳۶.
- زندی پور، طیبه، مومنی 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.
- سمیعی، فاطمه؛ صادقیان، علیرضا و عابدی، محمدرضا. (۱۳۹۳). آرزوها و موفقیت مسیر شغلی مدیران. **فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی**، شماره ۱، ص ۵۳-۷۷.
- طالبی و رستمی، پریش. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ویژگی های 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.

۱۹۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۹

- عبدالله پور، میثم، مفخمی، زهرا، رجایی، علیرضا، جوانمرد، جواد، محمدی، مرتضی. (۱۳۹۵). پیش‌بینی میزان موفقیت شغلی خلبانان بر اساس خرده مقیاس های سی‌گانه ی پرسش نامه ی شخصیت نئو (NEO-PI-R) صص ۳۵۰-۳۵۶.
- نعیمی، عبدالزهرا، پیریایی، صالحه. (۱۳۹۲). نقش موفقیت شغلی ادراک شده در پیش‌بینی تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی. *مشاوره کاربردی*. ۳(شماره ۱)، ۶۲-۵۱.
- Akhtar, S., & Mahmood, Z. (2009). A tri-prong variable analysis of influence strategies. *World Applied Science Journal*, 7(9), 1080-1089.
- Bagherzadeh, Razieh Taghizadeh, Ziba Mohammadi, Eesa Kazemnejad, 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.
- Baruch, Y. (2004). *Managing careers: Theory and practice*. Glasgow, England: Pearson Education Limited.
- Brisco, J. P., Hall, D.T., & Demuth, R.L.F. (2006). Protean and boundaryless career attitudes: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Domenico, D. M., & Jones, K. H. (2007). Career aspirations of pregnant and parenting adolescent. *Journal of Family and Consumer Sciences Education*, 25, 24-33.
- Erdamar, Gürcü. Demirel, Hüsne(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
- Gfellner, B. M., & Cordoba, A. I. (2017). Identity Problems, Ego Strengths, Perceived Stress, and Adjustment During Contextual Changes at University. *Identity*, 17(1), 25-39.
- Greenhouse, J. (2003). Career dynamics, In: Borman, W. C., Ilgen, D. R., and Klimoski, R. J. (eds), *Handbook of Psychology, Industrial and Organizational Psychology*. PP. 519-540. New York: Wiley.
- Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, 55, 168-178.
- 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.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective

- 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
- Rasdi, R. M., Ismail, M., Uli, J., & Noah, S. M. (2009). Career aspirations and career success among managers in the Malaysian public sector. *Research Journal of International Studies*, 9(3), 21-35.
- Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*, Volume 1. London: Sage Publications, Inc.
- 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
- Suchandra , G, Mukhopadhyay, P. (2015). Females' Appraisal of own Ego Function by Self and Spouse and its Relation to their Quality of Marital Life.
- Tett. Robert P, Jackson. Douglas N & Rothstein. Mitchell, (2006), personality measures as predictors of job performance: a meta-analytic review, *Personnel Psychology*, Vol 44, PP.703-742.
- Yang, Fu., & Chau, R. (2016). Proactive personality and career success. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 467-482.

۱۹۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۹۹