

مقایسه عزت نفس و افسردگی در کارکنان مجرد و متأهل کشتیرانی شهر تهران

مریم نقشی^۱، ناهید بابائی امیری^۲*

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۰۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۰/۰۴

چکیده

مقدمه و هدف: مسائل روانشناختی از جمله عوامل مؤثر تأثیرگذار بر کارآمدی شغلی و خانوادگی است. لذا پژوهش حاضر با هدف مقایسه عزت نفس و افسردگی در کارکنان مجرد و متأهل کشتیرانی انجام شد.

روش‌شناسی پژوهش: پژوهش توصیفی-مقطعی و از نوع پس رویدادی بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان مجرد و متأهل کشتیرانی شهر تهران در سال ۱۴۰۳ بود که با روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۸۰ نفر (۴۰ نفر از کارکنان مجرد و ۴۰ نفر از کارکنان متأهل) انتخاب شد. گردآوری داده‌ها با پرسشنامه عزت نفس (روزنبرگ، ۱۹۸۹) و پرسشنامه افسردگی (بک، ۱۹۹۶) انجام شد. داده‌ها با تحلیل واریانس چندمتغیره و نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ انجام شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد بین دو گروه کارکنان کشتیرانی در متغیرهای مورد مطالعه شامل افسردگی و عزت نفس تفاوت معناداری وجود دارد؛ به این صورت که در گروه کارکنان متأهل عزت نفس به‌طور معناداری نسبت به کارکنان مجرد در سطح بالاتر و افسردگی در سطح پایین‌تری قرار دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به اهمیت مسائل روانشناختی و نقشی که در بهره‌وری سازمانی دارند، ضرورت دارد متولیان امر به سلامت روان شناختی کارکنان توجه ویژه مبذول دارند.

کلید واژه‌ها: عزت نفس، افسردگی، کارکنان.

^۱ دانشجوی کارشناسی روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاداسلامی، واحد یادگار امام (ره)، شهر ری، تهران، ایران.

^۲ استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه آزاداسلامی واحد یادگار امام (ره)، شهر ری، تهران، ایران.

پست الکترونیکی: nbabaieamiry@yahoo.com

مقدمه

در دنیای کسب و کار کنونی، نیروی انسانی مهم‌ترین عامل در موفقیت و بقای سازمان‌ها تلقی می‌شود و چرخ‌های سازمان را به تحرک و حرکت می‌دهد تا سازمان به بقا ادامه دهد و از زوال جلوگیری شود. امروزه وجود نیروی انسانی کارآمد و باانگیزه یکی از مهم‌ترین دارایی‌های هر سازمان به شمار می‌رود که مورد توجه قرار دادن ارزش‌ها و نیازهای آنان، مؤثرترین گام در تحقق اهداف سازمان می‌باشد (دوتان^۱، ۲۰۱۳؛ به نقل از شیرازی و همکاران، ۱۳۹۸). در این بین کارکنان در شغل کشتیرانی^۲ به مثابه سلول‌های زنده در شریان‌های حمل و نقل دریایی نقش حیاتی و اساسی ایفا می‌کنند (ژیائو^۳ و همکاران، ۲۰۲۴).

مشاغل دریایی دارای تنیدگی بالا و پیچیدگی خاصی است که برای کارکنان این حوزه پیامدهایی مانند مخاطرات جسمانی، دوری از خانواده و زندگی در شرایط سخت را به همراه دارد. تنیدگی مشاغل دریایی دارای پیامدها و اثراتی سوء مانند بروز مشکلات خانوادگی، کاهش توانایی در انجام امور محوله و مستعد شدن فرد به مشکلات و اثرات روانی می‌شود (صابری و همکاران، ۱۴۰۲). رویدادهایی که برای کارکنان این دسته از مشاغل ایجاد می‌شود می‌تواند قدرت تصمیم‌گیری صحیح در زندگی را برای این افراد محدود کند و باعث بروز فشار روانی در فرد شود. فشار روانی وقتی در فرد ایجاد می‌شود که فرد با رویدادهایی مواجه می‌شود که آن‌ها را تهدید کننده سلامت روانی خودش می‌یابد (نیسه^۴ و همکاران، ۲۰۲۳).

از این رو توجه به مسائل روانشناختی در کاهش آلام روانی و افزایش توانمندی این افراد نقش مؤثری دارد و می‌تواند به بهره‌وری شغلی و سازمانی مطلوب منجر گردد (سولی و نلسون^۵، ۲۰۲۴). در این زمینه مروری بر مطالعات نشان داد عزت نفس^۶ از نیازهای اساسی انسان است که رشد، توسعه و هویت فردی، اجتماعی و شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (فیلوسا و الساندری^۷، ۲۰۲۴). عزت نفس که به قضاوت شخصی درباره ارزشمند بودن خویش اشاره دارد، در کارکنان یکی از عوامل مهم برای ایجاد اعتماد به نفس یک کارمند در محل کار است که منجر به بهبود عملکرد وی می‌شود. کارکنانی

1. Dotun

2. shipping

3. Xiao

4. Neise

5. Soli & Nelson

6. self-esteem

7. Filosa & Alessandri

که عزت نفس پایین دارند، نمی‌توانند از تمام توانایی‌های خود استفاده کنند و در رسیدن به اهداف شخصی و سازمانی با مشکل مواجه می‌شوند (دیناروند، برقی ایرانی، ۱۴۰۳).

مروری بر مطالعات حاکی از آن است که عزت نفس بالا با طیف وسیعی از سازه‌های مثبت شغلی و روانی از قبیل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بهزیستی روانی و احساس شادکامی در محیط کار در ارتباط است (اوزمن^۱ و همکاران، ۲۰۲۴). از دیگر سو، سطوح پایین عزت نفس می‌تواند با عملکردهای شغلی نامطلوب، غیب‌های مکرر و خلق پایین در ارتباط باشد (احیا و نظامی، ۱۴۰۱). کانگ^۲ و همکاران (۲۰۲۴) در همین زمینه بیان داشتند عزت نفس پایین، اغلب نشانهٔ افسردگی^۳ است و همچنین می‌تواند عاملی در ایجاد و حفظ افسردگی باشد. افرادی که از افسردگی رنج می‌برند، اغلب احساس بی‌ارزشی، ناامیدی و بی‌کفایتی کرده و ممکن است تصور منفی از خود داشته باشند (دهقانی و همکاران، ۱۴۰۱). مطالعات نشان داده‌اند افسردگی عملکرد و بهره‌وری کار را کاهش می‌دهد و می‌تواند به زندگی زناشویی کارکنان نیز آسیب‌های جدی وارد سازد (مورالس-گارسیا^۴ و همکاران، ۲۰۲۴).

با افزایش مشکلات روانی و هیجانی از قبیل کاهش عزت نفس و افزایش افسردگی، باید انتظار پیامدهای منفی از قبیل کاهش روحیه مشارکت جویی اجتماعی، عدم راندمان کاری لازم و مطلوب، تنش‌های شغلی و سازمانی و مشکلات روانشناختی و فردی بیشتر را برای کارکنان داشت که مجموع این عوامل در بلندمدت می‌توانند زیرساخت‌های هر جامعه‌ای را با آسیب‌های جدی و جبران‌ناپذیری مواجه گردانند. لذا با توجه به نقش مهمی که کارکنان در شغل کشتیرانی برعهده دارند و تأثیرات مخرب و پایداری که مسائل روانشناختی می‌توانند در دو بعد فردی و سازمانی برجای بگذارند، مطالعه حاضر با هدف بررسی مقایسهٔ عزت نفس و افسردگی در کارکنان مجرد و متأهل کشتیرانی انجام شد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع علی-مقایسه‌ای بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان مجرد و متأهل کشتیرانی شهر تهران در سال ۱۴۰۳ بود. از آنجایی که در تحقیقات علی-مقایسه‌ای حجم هر گروه ۳۰ نفر پیشنهاد شده است (دلاور، ۱۴۰۲؛ ص، ۹۹)، در این پژوهش جهت تعمیم‌دهی نتایج هر گروه ۴۰ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. بدین صورت که برای جمع‌آوری اطلاعات، از بین کارکنان مجرد ۴۰ نفر و از بین کارکنان متأهل نیز ۴۰ نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد.

1. Özmen

2. Kang

3. depression

4. Morales-García

در پژوهش حاضر جهت گردآوری اطلاعات از آزمودنی‌ها، از ابزارهای خودگزارشی (پرسشنامه) استفاده شد که در ادامه به توضیح هر یک از این ابزارها پرداخته شده است:

الف- پرسشنامه عزت نفس^۱: این پرسشنامه توسط روزنبرگ (۱۹۸۹) برای اندازه‌گیری عزت نفس تهیه شده و یکی از پرستفاده‌ترین ابزارها در این زمینه می‌باشد که شامل ۱۰ سؤال است و دو مؤلفه عزت نفس مثبت با سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵؛ عزت نفس منفی با سؤالات ۶، ۷، ۸، ۹ و ۱۰ را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری پرسشنامه در طیف لیکرت ۴ درجه‌ای می‌باشد به این صورت که کاملاً موافقم ۴ نمره، موافقم ۳ نمره، مخالفم ۲ نمره و کاملاً مخالفم ۱ نمره تعلق می‌گیرد. پنج سؤال اول این پرسشنامه به صورت مثبت و پنج سؤال دوم آن به صورت منفی طراحی شده است. پاسخ‌های مربوط به سؤالات منفی معکوس می‌گردند و با پاسخ‌های مربوط به سؤالات مثبت جمع می‌شوند تا نمره کلی عزت نفس بدست آید. دامنه نمرات این پرسشنامه از ۱۰ تا ۴۰ بوده که نمرات بالاتر نشان دهنده عزت نفس بالاتر است. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بر روی دانش آموزان انجام و پایایی آن ۰/۸۵ گزارش شد (روزنبرگ، ۱۹۸۹). همچنین در پژوهش داخل کشور، پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد (محمودآبادی، ۱۴۰۰). در مطالعه حاضر پایایی کل ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ محاسبه شد.

ب پرسشنامه افسردگی بک^۲: از بین تست‌ها و پرسشنامه‌هایی که جهت سنجش افسردگی تهیه شده است، پرسشنامه افسردگی بک^۳ و همکاران (۱۹۹۶) از مناسب‌ترین ابزارها برای انعکاس افسردگی است. این پرسشنامه دارای ۲۱ ماده است که علائم جسمانی، رفتاری و شناختی افسردگی را اندازه‌گیری می‌کند. هر ماده دارای ۴ گزینه است که بر مبنای (۰ تا ۳) نمره‌گذاری می‌شود و درجات مختلفی از افسردگی را از خفیف تا شدید تعیین می‌کند. حداکثر نمره ۶۳ و حداقل نمره ۰ می‌باشد. نمره صفر تا ۹ حاکی از عدم افسردگی و یا عادی بودن است. نمره بین ۱۰ تا ۱۶ افسردگی خفیف، نمره بین ۱۷ تا ۲۹ افسردگی متوسط و نمره بین ۳۰ تا ۶۳ افسردگی شدید را نشان می‌دهد. روایی همگرایی پرسشنامه از طریق اجرای همزمان آن با پرسشنامه ناامیدی بک و پرسشنامه اضطراب بک به ترتیب برابر با ۰/۶۸ و ۰/۶۰ و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش شد (بک و همکاران، ۱۹۹۶). در پژوهش داخل کشور پایایی پرسشنامه با استفاده از شاخص ضریب آلفای کرونباخ

^۱. Rosenberg Self-Esteem Scale (RSEs)

^۲. Beck Depression Inventory-II (BDI-II)

^۳. Beck

۰/۸۷ گزارش شده است (صالحیان و همکاران، ۱۴۰۱). در مطالعه حاضر پایایی کل ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و آمار استنباطی شامل تحلیل واریانس چندمتغیره (مانوا) با کمک نرم افزار آماری spss نسخه ۲۶ استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱: فراوانی و درصد سن در دو گروه از کارکنان کشتیرانی

کارکنان مجرد		کارکنان متأهل		متغیر جمعیت شناختی (سن)
درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۵ درصد	۳ نفر	۷ درصد	۴ نفر	۲۹ سال
۱۰ درصد	۶ نفر	۱۳ درصد	۸ نفر	۳۰ سال
۸ درصد	۵ نفر	۱۲ درصد	۷ نفر	۳۱ سال
۱۰ درصد	۶ نفر	۸ درصد	۵ نفر	۳۲ سال
۸ درصد	۵ نفر	۱۲ درصد	۷ نفر	۳۳ سال
۲۰ درصد	۱۲ نفر	۱۵ درصد	۹ نفر	۳۴ سال
۱۷ درصد	۱۰ نفر	۱۳ درصد	۸ نفر	۳۵ سال
۱۵ درصد	۹ نفر	۸ درصد	۵ نفر	۳۶ سال
۷ درصد	۴ نفر	۱۲ درصد	۷ نفر	۳۷ سال
میانگین \pm انحراف معیار		میانگین \pm انحراف معیار		میانگین (و انحراف معیار)
۲/۹۵ \pm ۳۳/۴۸		۲/۴۸ \pm ۳۳/۱۵		

در جدول شماره ۱ ویژگی جمعیت شناختی سن (برحسب سال) ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود میانگین سن گروه کارکنان متأهل ۳۳/۱۵ سال و میانگین سن گروه کارکنان مجرد برابر با ۳۳/۴۸ سال بوده است. همچنین، جدول فوق نشان می‌دهد که در هر دو گروه بیشترین سن مربوط به ۳۴ سال بوده است.

جدول ۲: آماره‌های توصیفی و نرمالیتی متغیرهای پژوهش در دو گروه از کارکنان کشتیرانی

متغیر	گروه	تعداد	M	SD	آماره K-S	P	چولگی	کشیدگی
جسمانی	مجرد	۴۰ نفر	۱۵/۰۹	۲/۹۸	۰/۴۷۱	۰/۱۴۶	-۰/۲۵۲	۰/۱۷۲
	متاهل	۴۰ نفر	۱۳/۳۲	۳/۶۵	۰/۵۳۲	۰/۲۰۸	-۰/۴۱۱	۰/۳۱۵
رفتاری	مجرد	۴۰ نفر	۱۷/۷۶	۳/۷۵	۰/۲۸۸	۰/۳۱۱	-۰/۱۷۷	۰/۴۴۴
	متاهل	۴۰ نفر	۱۵/۲۰	۳/۱۹	۰/۳۱۹	۰/۱۵۲	-۰/۵۰۲	۰/۱۹۴
شناختی	مجرد	۴۰ نفر	۲۰/۴۵	۵/۵۱	۰/۶۵۸	۰/۱۷۷	-۰/۳۳۳	۰/۲۱۸
	متاهل	۴۰ نفر	۱۷/۱۴	۵/۰۲	۰/۷۲۲	۰/۰۹۴	-۰/۱۹۲	۰/۲۱۲
افسردگی (کل)	مجرد	۴۰ نفر	۵۳/۳۰	۱۲/۲۴	۰/۴۸۸	۰/۲۱۸	-۰/۲۸۳	۰/۵۲۱
	متاهل	۴۰ نفر	۴۴/۶۶	۱۱/۸۶	۰/۴۲۶	۰/۴۰۹	-۰/۴۱۲	۰/۷۴۲
عزت نفس (کل)	مجرد	۴۰ نفر	۲۸/۵۱	۱۰/۰۶	۰/۶۱۲	۰/۳۰۲	-۰/۱۲۸	۰/۳۵۶
	متاهل	۴۰ نفر	۳۵/۴۸	۱۱/۴۷	۰/۵۲۸	۰/۲۵۵	-۰/۱۳۴	۰/۴۱۵

در جدول شماره ۲ آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در دو گروه از کارکنان مجرد و متاهل کشتیرانی ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد میانگین نمره کل افسردگی در کارکنان متاهل ۴۴/۶۶ و در کارکنان مجرد ۵۳/۳۰ بدست آمد. همچنین میانگین نمره کل عزت نفس در گروه کارکنان متاهل ۳۵/۴۸ و در کارکنان مجرد ۲۸/۵۱ بدست آمد. پیش فرض‌های آماری نیز مورد بررسی قرار گرفتند. پیش فرض‌های آماری، پایه بسیاری از آزمون‌های آماری تک متغیری و چندمتغیری است. چنانچه یک یا چند از این مفروضه‌ها نادیده گرفته شود، در نتایج آماری سوگیری یا تحریف رخ می‌دهد. در این مطالعه قبل از انجام تحلیل رگرسیون ابتدا پیش فرض‌های آن مبنی بر نرمال بودن توزیع نمرات (آزمون کلموگراف-اسمیرنف و کجی و کشیدگی)، بررسی همگنی واریانس‌ها (آزمون لوین)، و بررسی همگنی ماتریس واریانس-کوواریانس (آزمون ام باکس) انجام و مورد تأیید قرار گرفتند. با توجه به نتایج بدست آمده، استفاده از تحلیل واریانس در داده‌های پژوهش بلامانع می‌باشد.

جدول ۳: نتایج آزمون لامبدای ویلکز در تحلیل واریانس چندمتغیره در متغیرهای پژوهش

آزمون	ارزش	آماره F	سطح معناداری
اثر پیلابی	۰/۸۳۳	۱۲/۵۱۳	۰/۰۰۰
لامبدای ویلکز	۰/۱۶۷	۱۲/۵۱۳	۰/۰۰۰
اثر هشینگ	۵/۱۲۰	۱۲/۵۱۳	۰/۰۰۰
بزرگ‌ترین ریشه روی	۵/۱۲۰	۱۲/۵۱۳	۰/۰۰۰

در جدول شماره ۳ نتایج تحلیل واریانس چندمتغیره یک راهه (مانوا) حاصل از بررسی تفاوت بین دو گروه کارکنان کشتیرانی (متأهل و مجرد) در نمره کل متغیرهای پژوهش (عزت نفس و افسردگی) آورده شده است. با توجه به نتایج، با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت بین دو گروه کارکنان کشتیرانی شرکت کننده در پژوهش از نظر متغیرهای مورد مطالعه تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۴: نتایج تحلیل واریانس چندمتغیره اثرات گروه بر متغیرهای وابسته

منابع	متغیر وابسته	SS	df	MS	F	P	η
گروه	افسردگی	۳۹۲/۰۱۲	۱	۳۹۲/۰۰۸	۲۷/۹۵۱	۰/۰۰۰	۰/۴۳۸
	عزت نفس	۱۷۸/۵۱۴	۱	۱۷۸/۵۳۳	۱۱/۶۸۹	۰/۰۰۰	۰/۵۰۲
خطا	افسردگی	۲۸۲/۴۷۳	۷۸	۷/۰۰۵			
	عزت نفس	۱۱۹/۴۲۶	۷۸	۱۳/۰۱۲			

براساس نتایج جدول شماره ۴ بین دو گروه کارکنان کشتیرانی (گروه متأهل و گروه مجرد) در متغیرهای مورد مطالعه شامل افسردگی ($F_{(۱,۷۸)}=۲۷۲/۹۵۱$ ، $P=۰/۰۰۰$ و $\eta=۰/۶۹۸$) و عزت نفس ($F_{(۱,۷۸)}=۱۸۸/۱۳۴$) و $P=۰/۰۰۰$ و $\eta=۰/۶۱۵$) از نظر آماری تفاوت معناداری وجود دارد؛ به این صورت که در گروه کارکنان متأهل عزت نفس به‌طور معناداری نسبت به کارکنان مجرد در سطح بالاتر و افسردگی در سطح پایین‌تری قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف مقایسه عزت نفس و افسردگی در کارکنان مجرد و متأهل کشتیرانی انجام شد. نتایج یافته‌ی اول پژوهش نشان داد که بین دو گروه از نظر نمره کل افسردگی تفاوت معناداری وجود دارد؛ به این صورت که افراد مجرد در معرض تجربه علائم افسردگی بیشتری نسبت به افراد متأهل قرار دارند. این نتیجه از پژوهش همسو با نتایج مطالعات نای و یو^۱ (۲۰۲۴)، ماری^۲ و همکاران

^۱. Nai & Yu

^۲. Marrie

(۲۰۲۳) و کاراس^۱ و همکاران (۲۰۲۳) قرار دارد. در همین راستا یافته صالحیان و همکاران (۱۴۰۱) به شیوه غیرمستقیم همسو با نتیجه یافته مطالعه حاضر بود.

در تبیین این یافته می‌توان به نتایج حاصل از مطالعات حوزه خانواده اشاره کرد. نتایج این مطالعات از قبیل رحمتی و همکاران (۱۴۰۲) و دهقانی و همکاران (۱۴۰۱) حاکی از آن است که افراد متأهل در مقایسه با افراد مجرد و مطلقه در هنگام ابتلا به بیماری به دلیل داشتن معنای زندگی و همچنین دریافت حمایت اجتماعی بیشتر درمان توصیه شده را جدی‌تر دنبال نموده و زودتر بهبود می‌یابند. همچنین بین دو گروه میزان نیاز به مصرف داروهای مسکن و مدت زمان نیاز به بستری شدن متفاوت می‌باشد. بر این اساس و با توجه به فرضیه سپر اجتماعی می‌توان گفت که افراد مجرد به این دلیل علائم افسردگی بالاتری را گزارش می‌دهند که حمایت اجتماعی ادراک شده پایین‌تری دارند و با وجود داشتن اهداف مختلف در زندگی اما در رسیدن به معنای واحد در زندگی با آشفتگی یا سردرگمی مواجه هستند. از دیگر سو با توجه به نظریه یک افراد افسرده علاوه بر اینکه پردازش اطلاعات معیوب و ناکارآمدی نسبت به خود دارند، در عین حال نسبت به محیط زندگی و آینده نیز ناامید هستند. در برای اساس در افراد متأهل به دلیل افزایش نقش‌های اجتماعی و پذیرفتن مسئولیت‌های بیشتر فرد اهداف عینی‌تر و وابسته به زندگی را انتخاب نموده و همین امر می‌تواند بر پردازش واقع‌بینانه‌تر اطلاعات و نیز آینده و چشم‌انداز روشن اثر گذاشته و لذا فرد از نظر شناختی، عاطفی و به‌طور کلی بهزیستی روانی در وضعیت بهتری نسبت به فرد مجرد قرار داشته باشد.

دیگر یافته پژوهش نشان داد که بین دو گروه از نظر نمره کل عزت نفس تفاوت معناداری وجود دارد؛ به این صورت که افراد مجرد در مقیاس عزت نفس نمره پایین‌تری نسبت به افراد متأهل کسب کرده‌اند. یافته آپوستولو و فیلیپو^۲ (۲۰۲۴) و گوپال^۳ و همکاران (۲۰۲۳) مبنی بر تفاوت احترام و عزت نفس در زنان و مردان متأهل و مجرد همسو با یافته مطالعه حاضر بود. همچنین یافته دیناروند و برقی ایرانی (۱۴۰۳) مبنی بر تأثیر عزت نفس در کارکردهای شغلی و اجتماعی در کارکنان متأهل همسو با یافته حاضر می‌باشد.

در تبیین این یافته مبنی بر بالا بودن عزت نفس افراد متأهل نسبت به افراد مجرد می‌توان به دیدگاه مازلو^۴ (۱۹۶۳) استناد نمود. براساس دیدگاه انسان‌گرایی مازلو، عزت نفس در مرتبه چهارم هرم نیازها قرار می‌گیرد. مازلو عزت نفس را یک نیاز می‌داند و معتقد است که همه افراد جامعه به

1. Karaş

2. Apostolou & Philippou

3. Goyal

4. Maslow

یک ارزشیابی ثابت و استوار از خود یا عزت نفس نیازمندند. ارضای نیاز به عزت نفس با احساساتی از قبیل اعتماد به نفس، ارزش، قدرت، لیاقت، کفایت و مفید و مثمر ثمر بودن در جهان منتهی خواهد شد اما بی‌اعتنایی به این نیاز موجب احساساتی از قبیل حقارت، ضعف و درماندگی می‌شود. همچنین طی مطالعاتی که مازلو در مورد عزت نفس داشته، از آن به‌عنوان یک نشانگان شخصیتی که عبارت است از پاسخ سازمان یافته ارگانیزم به مسأله سبک، فقدان، حفظ و دفاع از خود ذکر کرده است. با توجه به این نظریه فرد متأهل در تأمین حداقل نیازهای زیستی و همچنین دریافت عشق و تعلق و امنیت، تا حد معقول نیازهایش برآورده شده و امکان اینکه احساس احترام و عزت نفس داشته باشد، بالاتر از فرد مجرد خواهد بود. این درحالی است که با توجه به تعاریف از عزت نفس، این سازه یکی از مفاهیم پیچیده و در عین حال مؤثر در تأمین بهزیستی روانی و پیشگیری از ابتلا به افسردگی می‌باشد. فرد متأهل بدلیل اینکه متناسب با هنجارهای اجتماعی رفتار نموده و در عین حال از حمایت خانوادگی و اجتماعی بیشتری برخوردار است، امکان اینکه از دیگران و همچنین خانواده احترام دریافت کند به مراتب بیشتر از فرد مجرد که دارای استقلال و دوری از برخی هنجارهای وابسته به محیط زندگی می‌باشد، قرار دارد. همین حمایت اجتماعی و ارزیابی خود با توجه به هنجارهای محیط زندگی می‌تواند دلیلی بر نمره بیشتر عزت نفس افراد متأهل در مقایسه با افراد مجرد باشد.

این مطالعه نیز مانند مطالعات دیگر حوزه علوم انسانی و رفتاری با محدودیت‌هایی همراه بود. از جمله اینکه مطالعه حاضر توصیفی و مقطعی و جمعیت مطالعه متمرکز بر کارکنان کشتیرانی شهر تهران بود که این امر امکان تعمیم نتایج را به دیگر زمان‌ها و مکان‌ها با محدودیت همراه می‌سازد. همچنین جمع‌آوری داده‌ها با ابزارهای کمی و خودگزارشی همراه بود که این امر می‌تواند تفسیر نتایج را با محدودیت مواجه سازد. پیشنهاد می‌گردد محققان آتی جمعیت بزرگتری اعم از زنان و مردان را برای مطالعه انتخاب و در گردآوری داده‌ها علاوه بر پرسشنامه از سایر روش‌های گردآوری اطلاعات از قبیل مشاهده و مصاحبه استفاده کنند. با توجه به تأثیرات مثبت ازدواج و متأهل بودن، پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان‌ها و ادارات با توجه به امکانات مالی و رفاهی که تحت عنوان بودجه‌های فرهنگی در سازمان مالی آنان وجود دارد، با تخصیص وام با بازپرداخت مناسب و افزایش حقوق کارکنان خود، شرایط ازدواج را برای کارکنان مجرد تسهیل کنند. در نهایت با توجه به اهمیت مسائل روانشناختی و نقشی که در بهره‌وری سازمانی دارند، پیشنهاد می‌گردد کاتالوگ‌ها و بروشورهای آموزشی تهیه و در اختیار کارکنان قرار گیرد تا با اهمیت مسائل روانشناختی آشنا گردند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های مصاحبه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

این مقاله هیچ کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی دریافت نکرده و تمامی مراحل پژوهش با هزینه شخصی نویسنده صورت گرفته است.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسنده، مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

تقدیر و تشکر

بدین وسیله از تمامی شرکت کنندگان در پژوهش و همچنین از سازمان کشتیرانی شهر تهران که شرایط اجرای این پژوهش را فراهم نمود، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

منابع فارسی

- احیا، فریبا و نظامی، ایمان. (۱۴۰۱). اثرات عزت نفس معلمان بر مدیریت فرآیند آموزش و عزت نفس دانش‌آموزان. *نهمین همایش توسعه و ترویج علوم مدیریت و حسابداری ایران*. دلاور، علی. (۱۴۰۲). *روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی*، تهران: انتشارات ویرایش.
- دهقانی، مصطفی؛ دانشپور، منیژه و جاودان، موسی. (۱۴۰۱). تدوین الگوی افسردگی زنان بوشهر: پژوهش داده بنیاد. *دوفصلنامه مشاوره کاربردی*، ۱۲(۲)، ۷۶-۵۷.
- دیناروند، نسرين و برقی ایرانی، زیبا. (۱۴۰۳). نقش عزت نفس سازمانی و سایش اجتماعی در پیش‌بینی رفتار مثبت سازمانی کارکنان. *علوم تربیتی و روانشناسی کار*، ۳(۱)، ۶۹-۵۱.
- رحمتی، وحید؛ مزیدی، علی محمد و افشانی، علیرضا. (۱۴۰۲). شناخت ارتباطات ایمن در کشتیرانی از طریق راهبردهای مؤثر روابط عمومی. *مجله جامعه، فرهنگ و رسانه*، ۴۹(۲)، ۲۳۸-۲۱۳.
- شیرازی، علی؛ شجاعیان، امیر و غلامی، محمد. (۱۳۹۸). رابطه ابعاد ویژگیهای شغلی، فرسودگی شغلی، تمایل به ترک خدمت و بازنشستگی پیش از موعد کارکنان نیروی انتظامی. *مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۷(۲)، ۱۰۴-۸۱.

صالحیان، میرحمید؛ ساعی، سیما؛ دستانی، ثمین و کیومرثی، اسماعیل. (۱۴۰۱). تأثیر تجارب ناگوار دوران کودکی، پریشانی روانشناختی و تاب‌آوری بر افسردگی ورزشکاران آماتور. *دوماهنامه شناخت*، ۹(۲)، ۱۱۶-۱۰۶.

کیانی مقدم، منصور و یزدانبخش، نعمت. (۱۳۹۹). عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و وفاداری کارکنان شرکت‌های کشتیرانی تجاری، ۵(۲)، ۳۴-۱۸.

محمدی بجگان، علیرضا؛ منتظری، محمد و احمدی، یوسف. (۱۴۰۲). طراحی الگوی مدیریت تعارضات بین نسلی در کارکنان کشتیرانی. *مدیریت بهبود و تحول*، ۳۲(۱۱۰)، ۲۴۹-۲۱۹.

محمودآبادی، امیر. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش ذهن آگاهی مثبت نگر بر خودشفقت‌ورزی و عزت‌نفس مبتلایان به اختلال وسواس فکری-عملی. *فصلنامه خانواده و بهداشت*، ۱۱(۳)، ۱۸۷-۲۰۱.

منابع انگلیسی:

- Apostolou, M., & Philippou, R. (2024). What predicts involuntary singlehood: Investigating the effects of self-esteem and having desirable traits in a Greek-speaking sample. *Evolutionary Behavioral Sciences*, 18(1), 1.
- Beck, A. T., Steer, R. A., & Brown, G. (1996). Beck depression inventory-II. *Psychological assessment*.
- Filosa, L., & Alessandri, G. (2024). Longitudinal correlated changes of global and organization based self-esteem at work. *Applied Psychology*, 73(1), 381-405.
- Goyal, H., & Nakra, M. T. (2023). Self-Esteem and Marital Adjustment-A Correlational Study. *International Journal of Indian Psychology*, 11(4), 2610-2620.
- Kang, B., Li, Y., Zhao, X., Cui, X., Qin, X., Fang, S., ... & Liu, X. (2024). Negative parenting style and depression in adolescents: a moderated mediation of self-esteem and perceived social support. *Journal of Affective Disorders*, 345, 149-156.
- Karaş, H., Küçükparlak, İ., Özbek, M. G., & Yılmaz, T. (2023). Addictive smartphone use in the elderly: relationship with depression, anxiety and sleep quality. *Psychogeriatrics*, 23(1), 116-125.

- Marrie, R. A., Bernstein, C. N., Dolovich, C., Bolton, J. M., Graff, L. A., Hitchon, C. A., ... & Fisk, J. D. (2023). Within-person fluctuations over three years in depression, anxiety, fatigue, and health-related quality of life in multiple sclerosis. *Multiple Sclerosis Journal*, 29(11-12), 1503-1513.
- Morales-García, W. C., Vallejos, M., Sairitupa-Sanchez, L. Z., Morales-García, S. B., Rivera-Lozada, O., & Morales-García, M. (2024). Depression, professional self-efficacy, and job performance as predictors of life satisfaction: the mediating role of work engagement in nurses. *Frontiers in Public Health*, 12, 1268336.
- Neise, T., López, T., & Reksa, A. F. A. (2023). Rethinking labour risk in global production networks: Resilience strategies of cruise ship workers in the wake of the Covid-19 pandemic. *Geoforum*, 145, 103842.
- Ni, R. J., & Yu, Y. (2024). Relationship between physical activity and risk of depression in a married group. *BMC public health*, 24(1), 829.
- Özmen, K., Dönmez, İ., & Gülen, S. (2024). Perception of job security and professional self esteem of teachers: A mixed method research. *Psychology in the Schools*, 2(5), 69-77.
- Rosenberg, M. (1989). Determinants of self-esteem-a citation classic commentary on society and the adolescent self-image by Rosenberg, M. *Current Contents/Social & Behavioral Sciences*, 1(11), 16-16.
- Soli, M., & Nelson, R. (2024). Evaluation of a High Intensity Interval Training (HIIT) Program for Military Personnel Receiving Inpatient Treatment for a Substance Use Disorder. *Therapeutic Recreation Journal*, 58(2), 25-39.
- Xiao, G., Wang, Y., Wu, R., Li, J., & Cai, Z. (2024). Sustainable maritime transport: A review of intelligent shipping technology and green port construction applications. *Journal of Marine Science and Engineering*, 12(10), 1728.

Comparison of Self-Esteem and Depression in Single and Married Shipping Workers in Tehran

Maryam Naghshi¹, Nahid Babaei Amiri^{2*}

Abstract

Introduction and goal: Psychological issues are among the effective factors that affect job and family efficiency. Therefore, the present study was conducted with the aim of comparing self-esteem and depression in single and married shipping workers.

Research methodology: The research was descriptive-cross-sectional and post-event type. The statistical population included all single and married shipping employees of Tehran city in 2024, which were selected by available sampling method, 80 people (40 single employees and 40 married employees). Data collection was done with self-esteem questionnaire (Rosenberg, 1989) and depression questionnaire (Beck, 1996). The data were analyzed by multivariate variance analysis and SPSS version 26 software.

Findings: The results showed that there is a significant difference between the two groups of shipping workers in the studied variables including depression and self-esteem; In this way, in the group of married employees, self-esteem is significantly higher than single employees, and depression is at a lower level.

Conclusion: Considering the importance of psychological issues and the role they play in organizational productivity, it is necessary for those in charge to pay special attention to the psychological health of employees.

Keywords: Self-esteem, depression, employees.

¹ A.A student in general psychology, Islamic Azad University, Yadgar-e Imam, Rey city, Tehran, Iran. Tehran, Iran.

² Assistant Professor, Department of Psychology, Islamic Azad University, Yadgar-e Imam, Rey city, Tehran, Iran.

E-mail: nbabaieamiry@yahoo.com