

# رابطه رضایت زناشویی و خودکارآمدی با رضایت شغلی کارمندان بانک ملی شهر اهواز

فریده نریمیسایی<sup>1</sup>، امل شریفی فرد<sup>2\*</sup>

1- گروه روانشناسی، واحد رامهرمز، دانشگاه آزاد اسلامی، رامهرمز، ایران

2- استادیار گروه روانشناسی، واحد رامهرمز، دانشگاه آزاد اسلامی، رامهرمز، ایران

• پست الکترونیک: [f.narimisai@gmail.com](mailto:f.narimisai@gmail.com)

• شماره تماس: 09106001975

## چکیده:

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه رضایت زناشویی و خودکارآمدی با رضایت شغلی کارمندان بانک ملی شهر اهواز بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارمندان بانک ملی شهر اهواز در سال 1395 بود که از این جامعه آماری 257 نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان به صورت تصادفی مرحله ایبه عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه رضایت شغلی (JSQ)، مقیاس خودکارآمدی (SS)، و پرسشنامه رضایت زناشویی (ENRICH) استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج همبستگی پیرسون نشان داد بین رضایت زناشویی و خودکارآمدی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از میان متغیرهای پیش‌بین این پژوهش تنها خودکارآمدی توانایی پیش‌بینی رضایت شغلی را داشت و 32/6 درصد از واریانس رضایت شغلی را در کارمندان تبیین کرد.

**کلمات کلیدی:** رضایت زناشویی، خودکارآمدی، رضایت شغلی.

## مقدمه

سازمان یک سیستم اجتماعی است که عامل اثر بخشی و کارایی آن نیروی انسانی می باشد. موفقیت و سودآوری سازمان ها درگرو استفاده‌ی اثربخش از نیروی انسانی است (مور<sup>1</sup>، 2011). موفقیت هر فرد در سازمان بستگی به روحیات، تلاش، انگیزه و رضایتمندی او دارد (منصوری و مهرابی هنرمند، 1388). در راستای نیل به اهداف هر سازمان، باید شرایطی را فراهم ساخت تا کارکنان و کارمندان سازمان در محیط‌های جذاب و باخشنودی<sup>2</sup> و رضایت<sup>3</sup> کامل به انجام وظایف محوله بپردازند، تا کارایی و اثربخشی لازم را در اجرای این امر خطیر داشته باشند. هنگامی که درباره نگرش کارکنان بحث می‌شود چیزی جز رضایت شغلی<sup>4</sup> آنان نیست (رابینز<sup>5</sup>، 1986؛ به نقل از پارسایان و اعرابی، 1387). جورج و جونز<sup>6</sup> (1999) معتقدند که رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات، باورها و عقاید است که افراد در مورد مشاغل کنونی خودشان دارند. شغل فرد ایجاب می‌کند که او با همکاران، سرپرستان و مسئولین خود رابطه‌ی مستقل داشته باشد، مقررات و سیاست‌های سازمان را رعایت و اجرا کند، عملکردش مطابق با استانداردهای تعیین شده باشد و عواملی مثل ماهیت کار، حقوق و دستمزد، شرایط مناسب کاری، دوستان و همکاران بر رضایت شغلی کارکنان و کارمندان تأثیر می‌گذارد که در نهایت می‌تواند عملکرد فرد را متأثر سازند

1. Moor

2. gratification

3. satisfaction

4. job satisfaction

5. Robbins

6. George & Gines