**فصلنامه روانشناسی و علوم رفتاری ایران، شماره ۴۲، تابستان ۱۴۰۴**

*Iranian Journal of Psychology and Behavioral Sciences, (42), 2025*

# پیش‌بینی رضایت زناشویی بر اساس خودکارآمدی و رضایت شغلی در کادر درمانی غیرپزشکی یکی از بیمارستان‌های منتخب شهر تهران

# Prediction of marital satisfaction based on self-efficacy, self-esteem and job satisfaction in the non-medical staff of one of the selected hospitals in Tehran

**آذین امامی**

کارشناس ارشد روانشناسی شخصیت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

**علی حسن شعبان خمسه***

استادیار عضوهیئت علمی معاونت درمان-وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، تهران، ایران.

**Azin Emami**

Master of Personality Psychology, Islamic Azad University, Science and Research Unit, Tehran, Iran.

**Ali Hassan Shaaban Khamse**

Assistant Professor, Member of the Faculty of Medicine, Ministry of Health, Treatment and Medical Education, Tehran, Iran.

*Email: alih_khamseh@yahoo.com*

## چکیده

یکی از شاخص‌های مهم و تعیین‌کننده در استحکام خانواده رضایت زناشویی است. پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی رضایت زناشویی براساس خودکارآمدی و رضایت شغلی انجام گرفت. روش آن کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل افراد غیرپزشکی بیمارستان‌های منتخب استان تهران بودند که نمونه‌ای ۱۹۶ نفری براساس فرمول کوکران به روش نمونه‌گیری داوطلب دردسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رضایت زناشویی انریچ (ENRICH)، رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ)، خودکارآمدی عمومی شرر (GSE-17) استفاده شد و با آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه با نرم‌افزار Spss-26 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج همبستگی بین خودکارآمدی (r=۰/۵۳) و رضایت شغلی (r=۰/۵۵) با رضایت زناشویی مثبت و رابطه مستقیم معنی‌دار بود (p<۰/۰۱). همچنین خودکارآمدی و رضایت شغلی نشان دادند که با ضریب تعیین ۰/۳۹ رضایت زناشویی کادر درمانی غیرپزشکی را پیش‌بینی کرده‌اند (p<۰/۰۱، p<۰/۰۵). می‌توان بیان داشت خودکارآمدی و رضایت شغلی قادر به پیش‌بینی رضایت زناشویی کادر درمانی غیرپزشکی است. لذا پیشنهاد می‌گردد روانشناسان خانواده در

## Abstract

One of the important and determining indicators in the strength of the family is marital satisfaction. The present study aimed to predict marital satisfaction based on self-efficacy and job satisfaction. The method was applied and descriptive-correlational. The statistical population of the study included non-medical people from selected hospitals in Tehran province, who were selected as a sample of 196 people based on the Cochran formula using the available volunteer sampling method. The Enrich Marital Satisfaction Questionnaire (ENRICH), Minnesota Job Satisfaction (MSQ), and Scherrer General Self-Efficacy (GSE-17) were used to collect data, and they were analyzed using Pearson correlation coefficient tests and multiple regression analysis with Spss-26 software. The results showed that the correlation between self-efficacy (r=0.53) and job satisfaction (r=0.55) with marital satisfaction was positive and the direct relationship was significant (p<0.01). Also, self-efficacy and job satisfaction were shown to predict marital satisfaction of non-medical healthcare staff with a coefficient of determination of 0.39 (p<0.01, p<0.05). It can be stated that self-

برنامه‌ریزی‌های خود در جهت بهبود رضایت زناشویی زوجین از یافته‌های این پژوهش استفاده کنند.

**واژه‌های کلیدی:** رضایت زناشویی، خودکارآمدی، رضایت شغلی، کادر درمانی غیر پزشکی.

efficacy and job satisfaction are able to predict marital satisfaction of non-medical healthcare staff. Therefore, it is suggested that family psychologists use the findings of this study in their planning to improve marital satisfaction of couples.

**Keyword:** marital satisfaction, self-efficacy, self-esteem, job satisfaction, non-medical treatment staff.

**نوع مقاله : پژوهشی** | **دریافت: اسفند ۱۴۰۳** | **پذیرش: اردیبهشت ۱۴۰۴**

## مقدمه

امروزه یکی از مسائل مهم مرتبط با زندگی خانوادگی که از اشتغال زوج‌ها تاثیر می‌پذیرد، رضایت زناشویی[1] است (یو[2]، ۲۰۲۲). رضایت زناشویی یک فرآیندی است که در طول زندگی زوجین اتفاق می‌افتد و ناشی از ارزیابی ذهنی زوجین از ابعاد مثبت و منفی رابطه زناشویی آنها می‌باشد (فی[3] و همکاران، ۲۰۲۰). رضایت زناشویی تعیین‌کننده میزان انسجام و پایداری زندگی زناشویی است که ماحصل آن احساس رضایت و شادمانی از کنار یکدیگر بودن می‌باشد (کارنی و بردبوری[4]، ۲۰۲۰). رضایت زناشویی عاملی اثرگذار بر سلامت روانی است (رشیدی فکاری و همکاران، ۲۰۲۲) و کاهش رضایت زناشویی منجر به کاهش انرژی لازم در زوجین برای انجام فعالیت‌های زندگی می‌گردد و در نتیجه کارایی فردی و اجتماعی نیز تنزل پیدا می‌کند، و در نهایت فرد را به افسردگی و خلق منفی گرفتار می‌سازد (محدثی و همکاران، ۲۰۲۲). رضایت زناشویی ماحصل انطباق بین وضعیت فعلی زندگی زناشویی با انتظاراتی که فرد قبل از تشکیل زندگی زناشویی داشته‌است (نادولو[5] و همکاران، ۲۰۲۰). هنگامی که در یک خانواده رضایت زناشویی وجود داشته‌باشد، محیط خانواده به دور از تنش و نارضایتی است که سبب کاهش اختلالافات زناشویی و درگیری (تان[6] و همکاران، ۲۰۱۷)، افزایش صمیمیت بین اعضای خانواده (جوهان[7] و همکاران، ۲۰۱۷) و کارکرد مثبت اعضای خانواده می‌گردد (جیمنز-پیکون[8] و همکاران، ۲۰۲۱). مطالعات نشان از رابطه مثبت و معنادار بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی کارکنان دارد (روحی زاده، ۱۴۰۳؛ زندی پور و مومنی جاوید، ۱۳۹۰).

رضایت شغلی[9] عبارت است از حالت عاطفی مثبت و در عین حال لذت بخشی که فرد از کار و شغل خود احساس می‌کند و می‌توان گفت یکی از عناصر اساسی سلامتی کارکنان و به طور کلی بهزیستی آن‌هاست (کرمی و همکاران، ۱۳۹۶؛ خدادادی و همکاران، ۱۴۰۳). برخی افراد دوست دارند که کار کنند و کارکردن را بخش مهمی از زندگی خود می‌دادند و از سوی دیگر، برخی افراد کار را ناخوشایند می‌دانند و فقط به این دلیل کار می‌کنند که مجبور هستند (شمس و همکاران، ۱۴۰۳). در واقع رضایت شغلی نتیجه انتظارات و تجارب از یک شغل بوده و به میزان زیادی غیرفردی، ذهنی و درونی است (خانقایی و همکاران، ۱۴۰۱). مطالعات نشان داد خودکارآمدی عمومی عامل موثری در افزایش رضایت شغلی است و نیاز به تقویت آن احساس می‌شود (کرمی و همکاران، ۱۳۹۴). محمودی و مدنیان (۱۴۰۳) نیز دریافتند بین رضایت شغلی با خودکارآمدی در مربیان رابطه معنادار وجود دارد.

---

1. Marital Satisfaction
2. Yoo
3. Fye
4. Karney & Bradbury
5. Nadolu
6. Tan
7. John
8. Jimenez-Picon
9. Job satisfaction

تحقیقات و تئوری بندورا[1]، خودکارآمدی[2] را به عنوان اعتقاد راسخ فرد بر توانایی‌هایش به منظور بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راهکارهای مورد نیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز وظایف خاص در موقعیت‌های معین تعریف کرده‌است (کربلائی پور و همکاران، ۱۳۹۹). خودکارآمدی یک پیش‌بینی‌کننده موثر رفتار است که نحوه تفکر، احساس و انگیزه فرد برای انجام اعمال را منعکس می‌کند (چن[3] و همکاران، ۲۰۲۳) و هنگام مواجهه با مشکلات، تداوم و احتمال موفقیت رفتارهای سالم در افراد با خودکارآمدی بالا بیشتر از افراد با خودکارآمدی پائین است (کان[4] و همکاران، ۲۰۲۰). خودکارآمدی می‌تواند بر حالت‌های روانی، رفتارها و انگیزه‌ها تاثیر داشته‌باشد (رضایی راد و همکاران، ۱۴۰۲). خودکارآمدی بیشتر ماهیتی یادگرفتنی دارد تا موهبتی ژنتیکی و از دوره شیرخوارگی شروع و در تمام طول زندگی تداوم می‌یابد (رستمی و همکاران، ۱۴۰۱). خودکارآمدی نشان‌دهنده باور مثبت در مورد توانایی‌های خود در دستیابی به موفقیت در کارهای چالش برانگیز است (براری و جمشیدی، ۱۳۹۵؛ فلاح دار و رئوف فاتحی، ۱۴۰۲) و اشاره به یک باور عمومی در مورد صلاحیت برای به انجام رساندن وظایف دارد (ژو[5] و همکاران، ۲۰۱۹).
با توجه به این موضوع که خانواده و کار دو بعد اساسی از زندگی هر فرد را تشکیل می دهند و جریانات هر یک بر دیگری تاثیر می گذارد (خدادادی و همکاران، ۱۴۰۳) و از آنجایی که یکی از جوانب بسیار مهم یک نظام زناشویی رضایتی است که همسران تجربه می‌کنند؛ از این رو بررسی رضایت زناشویی و عواملی که به رضایت زناشویی منجر می‌شوند و دوام و بقای پیوندهای زناشویی را باعث می‌شود، از ارزش به سزایی برخوردار است. به همین ترتیب شناخت انواع متغیرهای اثرگذار بر رضایتمندی زوجین از اهداف مهم محققین به شمار می‌رود؛ بر همین اساس هدف پژوهش حاضر پیش بینی رضایت زناشویی بر اساس خودکارآمدی و رضایت شغلی در کادر درمانی غیرپزشکی یکی از بیمارستان‌های منتخب شهر تهران بود.

## روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و طرح پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش افراد غیرپزشکی داوطلب که متاهل، دیپلم تا کارشناسی ارشد به بالا در سه نوبت کاری صبح، عصر، شب، دارای سابقه کار، بیمارستان‌های منتخب استان تهران بودند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت داوطلب در دسترس بود و حجم نمونه براساس فرمول کوکران ۱۹۶ نفر انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز تحقیق از ابزارهای گردآوردی اطلاعات همچون: پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ (ENRICH)[6]، پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ)[7]، پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر (GSE-17) استفاده شد که بین نمونه آماری مد نظر توزیع گشتند. پس از هماهنگی و کسب مجوز از دانشگاه آزاد اسلامی علوم تحقیقات تهران و بیمارستان های منتخب تهران، زنان و مردان داوطلب کادر درمانی غیر پزشکی بیمارستان جهت شرکت در پژوهش بعد از اینکه از اهداف پژوهش به طور کامل مطلع شدند با اعلام رضایت آگاهانه خود به طور کتبی پرسشنامه‌های پژوهش را پاسخ دادند. در این پژوهش اصول اخلاق پژوهش از جمله رازداری، محرمانه ماندن و حریم خصوص افراد رعایت شد و به شرکت کنندگان اطمینان داده شد که شرکت در پژوهش هیچ گونه آسیب احتمالی برای آنان به همراه نداشته است. برای تحلیل داده‌های بدست آمده در بخش آمار توصیفی از جمله میانگین و انحراف استاندارد به همراه بررسی نرمال بودن توزیع چند متغییر با استفاده از چولگی، کشیدگی صورت گرفت. همچنین در بخش آمار استنباطی و بررسی فرضیه پژوهش از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه با کمک نرم‌افزار Spss نسخه ۲۶ استفاده شد.

---

1. Bandura
2. Self-efficacy
3. Chen
4. Kuan
5. Zou
6. Enriching and Nurturing Relationship Issues, Communication, and Happiness (ENRICH)
7. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ (ENRICH): این پرسشنامه توسط اولسون و همکاران در سال ۱۹۸۹ در دو فرم ۱۲۵ و ۱۱۵ سوالی ساخته‌شد. فرم کوتاه با ۴۷ سوال در ایران توسط سلیمانیان سال ۱۳۷۶ هنجاریابی شده‌است. هدف این پرسشنامه تعیین حیطه‌های کاری و نقاط قوت زناشویی است. خرده مقیاس‌های این پرسشنامه عبارتند از: ارتباط زناشویی (۶، ۱۳، ۲۳، ۳۲، ۴۱)، موضوعات شخصی (۲، ۴، ۱۲، ۲۲، ۴۰)، حل تعارض (۷، ۱۴، ۲۴، ۳۳، ۴۲)، مدیریت مالی (۸، ۱۵، ۱۶، ۲۵، ۳۴)، فعالیت‌های اوقات فراغت (۹، ۱۷، ۲۶، ۳۵، ۴۳)، روابط جنسی (۱۰، ۱۸، ۲۷، ۳۶، ۴۴)، کودکان و فرزندپروری (۱۱، ۱۹، ۲۸، ۳۷، ۴۵)، اقوام و دوستان (۲۰، ۲۹، ۳۱، ۳۸، ۴۶) و جهت گیری مذهبی (۵، ۲۱، ۳۰، ۳۹، ۴۷) شدند. پاسخ به سوالات این پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت پنج تایی (کاملاً موافق=۵ و کاملاً مخالف=۱) است، که دامنه نمرات از ۴۷ تا ۲۳۵ محاسبه می‌گردد. میزان بالای نمره کل میزان رضایت زناشویی بالای افراد را نشان می‌دهد (عابدی و همکاران، ۲۰۱۵). اولسون و همکاران ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۹۲ درصد گزارش کردند و سلیمانیان در پژوهش خود نیز ۹۵ درصد گزارش کرده‌است و اعتبار بازآزمایی آن به فاصله یک هفته ۹۴ درصد به دست آمده‌است (رازقی و همکاران، ۱۳۹۰). آلفای کرونباخ پرسشنامه رضایت زناشویی در پژوهش حاضر برابر با ۰/۹۰ بدست آمده‌است.

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ): این پرسشنامه توسط ویس در سال ۱۹۶۷ ساخته‌شده و دارای دو فرم کوتاه و بلند است. فرم کوتاه آن دارای ۱۹ ماده است که از فرم بلند آن انتخاب شده‌است و همبستگی بالایی با آن دارد که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می‌رود. ۶ خرده مقیاس این پرسشنامه از نظام پرداخت (۱-۳) برای بررسی رضایت از عدالت در حقوق و امکانات رفاهی؛ محتوی شغل (۴-۷) جهت بررسی تناسب با شغل، احساس، خشنودی و لذت از کار، احساس استقلال و آزادی در کار؛ فرصت‌های پیشرفت (۸-۱۰) برای بررسی امکان پیشرفت و ترقی شغلی بر اساس لیاقت، فرصت پیشرفت برابر؛ جو سازمانی (۱۱.۱۲) جهت بررسی احساس روحیه تعاون و اعتماد و همکاری؛ سبک رهبری (۱۳-۱۶) با هدف بررسی نوع ارتباط مدیر با کارمند، دخالت کارکنان در تصمیم گیری و همدلی و اعتماد میان مدیر و کارمند؛ و شرایط فیزیکی (۱۷-۱۹) برای بررسی مناسب بودن فضای فیزیکی، دکوراسیون و تجهیزات و سیستم گرمایش و سرمایش محل کار تشکیل شده است. نمره‌گذاری این پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای بوده و برای گزینه‌های «کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵» در نظر گرفته می‌شود. برای بدست آوردن امتیاز کلی امتیاز تمامی گویه‌ها را با همدیگر جمع نمایید. دامنه نمرات این آزمون از ۱۹ تا ۹۵ می‌باشد و نمرات بالای ۵۷ نشان دهنده رضایت شغلی بسیار خوب می‌باشد (حسین عباسی، ۱۴۰۰). لاکاتامیتو[1] و همکاران (۲۰۲۰) روایی و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی را ۸۱ درصد برآورد کردند. در نسخه فارسی نیز حسین عباسی (۱۴۰۰) ضریب آلفای کرونباخ بر جامعه پرستاری مورد بررسی ۸۵ درصد محاسبه نموده‌است. آلفای کرونباخ پرسشنامه رضایت شغلی در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۵ بدست‌آمده است.

پرسشنامه خودکارآمدی عمومی (GSE-17): این پرسشنامه توسط شرر و همکاران در سال ۱۹۸۲ جهت سنجش باورهای عمومی افراد ساخته شده‌است و شامل ۳ زیر مقیاس آموزشی، شغلی و اجتماعی را با ۱۷ ماده (پرسش) مورد سنجش قرار می‌دهد. نمره‌گذاری این آزمون به صورت لیکرتی و در پنج درجه تدوین شده است و از کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۵ را در بر می‌گیرد. لازم به ذکر است که سوالات ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۳ و ۱۵ نمره‌گذاری معکوس دارند. دامنه نمرات این پرسشنامه نیز از ۱۷ تا ۸۵ بوده که میزان خودکارامدی افراد را گزارش می‌کند. روایی و پایایی این پرسشنامه، در پژوهش‌های مختلف تایید شده‌است. ضریب پایایی گزارش شده بوسیله شرر و همکاران برای مقیاس خودکارآمدی عمومی برابر ۸۶ درصد و نسبتاً بالا بود. همچنین در پژوهش رضایی راد و همکاران (۱۴۰۲) آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۸ گزارش شد. ضریب پایایی را با استفاده از روش آلفای کرونباخ یا همسانی کلی سوالات برابر با ۷۸ درصد گزارش نموده است.

---

[1]. Lakatamitou

## یافته‌ها

یافته‌ها نشان داد از ۱۸۶ نفر شرکت‌کننده در پژوهش حاضر ۱۱۷ نفر زن (۶۰٪) و ۷۹ نفر مرد (۴۰٪) بودند. همچنین ۱۶ نفر از شرکت‌کنندگان دارای مدرک دیپلم (۸٪)، ۳۸ نفر فوق دیپلم (۱۹٪)، ۹۷ نفر کارشناسی (۵۰٪) و ۴۵ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد (۲۳٪) داشتند. از نظر سنی ۵۱ نفر از شرکت کنندگان بین ۲۵ تا ۳۵ سال (۲۶٪)، ۸۲ نفر بین ۳۶ تا ۴۵ سال (۴۲٪) و ۶۳ نفر نیز بین ۴۶ تا ۵۵ سال (۳۲٪) سن داشتند.

**جدول ۱. توصیف آماری نمرات متغیرها**

| متغییرها | | میانگین | انحراف استاندارد | چولگی | کشیدگی |
|---|---|---|---|---|---|
| رضایت زناشویی | | ۱۲۶/۶۷ | ۱۰/۰۹۴ | -۰/۴۱۵ | ۱/۹۸۵ |
| خودکارآمدی | | ۴۲/۸۴ | ۶/۴۷۹ | -۰/۰۵۸ | ۰/۱۵۴ |
| رضایت شغلی | | ۵۸/۶۳ | ۷/۸۷۸ | -۰/۷۵۵ | ۰/۴۹۹ |
| رضایت شغلی | رضایت درونی | ۳۱/۱۹ | ۴/۰۳۵ | -۰/۸۹۱ | ۱/۱۲۳ |
| | رضایت بیرونی | ۲۷/۴۴ | ۴/۶۹۶ | -۰/۴۳۴ | -۰/۰۸۸ |

بر اساس اطلاعات بدست آمده میانگین و انحراف استاندارد متغییر خودکارآمدی برابر با ۴۲/۸۴ ±۶/۴۷، رضایت شغلی برابر با ۵۸/۶۳±۷/۸۷ و رضایت زناشویی برابر با ۱۲۶/۶۷±۱۰/۰۹ است. همچنین با توجه به اینکه مقادیر چولگی و کشیدگی تمام متغیرها بین ۲+ و ۲- بود، نشان داد که داده‌ها در سطح ۰/۰۵ از توزیع بهنجار برخوردارند و پژوهش دارای داده های نرمالی است. در بررسی پراکنش مقادیر پیش‌بینی شده وباقی مانده‌های استاندارد شدهانتظار بر این است که باقی مانده‌ها، توزیع نسبتاً مستطیلی شکلی داشته‌باشند. به طوریکه مشاهده شد اکثریت نمره‌ها در مرکز نمودار و در امتداد نقطه صفر متمرکز شده‌اند. از این رو فرض نرمال بودن توزیع باقی مانده‌ها برقرار شد. همچنین جهت بررسی خطی بودن رابطه بین متغیرها، از نمودار احتمال نرمال تراکمی که احتمال تراکمی مشاهده شده را در برابر احتمال تراکمی مورد انتظار قرار می‌دهد، استفاده شد. همچنین نمودار بالا نشان داده شد که داده‌ها به خوبی روی خط قطر قرار دارند؛ به عبارت دیگر مفروضه خطی بودن رابطه بین رضایت زناشویی با متغیر پیش‌بین، به دلیل عدم وجود کجی و کشیدگی قابل ملاحظه، برقرار است. بررسی مفروضه نرمال بودن عبارت خطا نیز با استفاده از ترسیم نمودار هیستوگرام باقی مانده‌ها (Residual)، انجام پذیرفت و شکل توزیع تقریبا نرمال بود. همچنین مقدار میانگین بسیار کوچک (نزدیک به صفر) و انحراف استاندار نزدیک به ۱ است. بنابراین نرمال بودن توزیع مقادیر خطا را می‌توان نتیجه گرفت. نتایج مربوط به ضریب همبستگی پیرسون در ادامه ارائه شده است.

**جدول ۲. ضریب همبستگی بین خودکارآمدی با رضایت زناشویی**

| متغیرها | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۶ |
|---|---|---|---|---|---|
| **۱-رضایت درونی** | ۱ | | | | |
| **۲-رضایت بیرونی** | **۰/۶۲۶ | ۱ | | | |
| **۳- رضایت شغلی** | **۰/۸۸۵ | **۰/۹۱۷ | ۱ | | |
| **۴-خودکارآمدی** | **۰/۵۶۹ | **۰/۴۶۳ | **۰/۵۶۷ | ۱ | |
| **۵- رضایت زناشویی** | **۰/۵۲۱ | **۰/۴۸۴ | **۰/۵۵۶ | **۰/۵۳۲ | ۱ |

در جدول ۲ نتایج همبستگی بین خودکارآمدی (r=۰/۵۳) و رضایت شغلی (r=۰/۵۵) با رضایت زناشویی مثبت و در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار بود (p<۰/۰۱). مثبت بودن ضریب بدست آمده نشان دهنده وجود رابطه مستقیم بین متغییر ها می باشد. در جدول ۳ خلاصه آماره های مربوط به برازش مدل نشان داده شده است.

**جدول ۳. خلاصه آماره های مربوط به برازش مدل**

| مدل | R | R مجذور | خطای استاندارد برآورد | آماره دوربین-واتسون |
|---|---|---|---|---|
| **۱** | ۰/۶۲۶ | ۰/۳۹۲ | ۰/۳۷۹ | ۱/۷۶۰ |

با توجه به نتایج جدول ۳، ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای خودکارامدی و رضایت شغلی و رضایت زناشویی برابر با ۰/۶۲۶ بود. همچنین مقدار ضریب تعیین (مجذور R) برابر با ۰/۳۹۲ شد که نشان دهنده میزان تبیین واریانس و تغییرات رضایت زناشویی توسط متغییر های پژوهش است. برای بررسی استقلال باقی مانده‌ها از آماره دوربین-واتسون استفاده شد. براساس نتایج جدول ۳ مقدار آماره دوربین-واتسون تمامی متغیر ها در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد که می‌توان گفت پیش فرض استقلال باقی مانده‌ها رعایت شده است.

**جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل واریانس**

| | | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | F | سطح معنی داری |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **۱** | **رگرسیون** | ۷۷۷۹/۶۴۸ | ۴ | ۵۶۲۵/۱۹۲ | ۳۰/۲۷۲ | ۰/۰۰۱ |
| | **باقیمانده** | ۱۲۰۸۹/۷۹۶ | ۱۹۱ | ۶۳/۲۹۷ | | |
| | **کل** | ۱۹۸۶۴/۴۴۴ | ۱۹۵ | | | |

نتایج مندرج در جدول ۴، مقدار F بدست آمده برابر با ۳۰/۲۷۲ بود که در سطح آلفای کوچکتر از ۰/۰۱ معنی دار است، و نشان می‌دهد خودکارآمدی و رضایت شغلی می‌توانند تغییرات مربوط به رضایت زناشویی را به خوبی تبیین نمایند، که این امر نشان از مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده است.

**جدول ۵. تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی رضایت زناشویی از طریق خودکارآمدی**

| متغیر ها | | ضرایب استاندارد نشده | | ضرایب استاندارد شده | T | سطح معنی داری |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | خطای استاندارد | Beta | | |
| ثابت | | ۷۴/۴۰۸ | ۴/۸۷۸ | | ۱۵/۲۵۴ | ۰/۰۰۱ |
| خودکارآمدی | | ۰/۴۴۹ | ۰/۱۱۰ | ۰/۲۸۹ | ۴/۰۸۳ | ۰/۰۰۱ |
| رضایت شغلی | رضایت درونی | ۰/۴۱۵ | ۰/۲۰۷ | ۰/۱۶۶ | ۲/۰۱۰ | ۰/۰۴۶ |
| | رضایت بیرونی | ۰/۳۷۳ | ۰/۱۶۱ | ۰/۱۷۴ | ۲/۳۱۸ | ۰/۰۲۲ |

نتایج جدول ۵ مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای هر یک از متغیر ها به ترتیب برابر با ۰/۲۸۹، ۰/۱۶۶، ۰/۱۷۴ بود. با توجه به مقدار آماره t بدست آمده که در سطح آلفای ۰/۰۱ و ۰/۰۵ معنی‌دار گشت، می‌توان نتیجه گرفت که تمامی متغییر های پژوهش به شکل مثبت و معنی‌داری رضایت زناشویی کادر درمانی غیر پزشکی بیمارستان را پیش‌بینی می‌کند.

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف پیش بینی رضایت زناشویی بر اساس خودکارآمدی و رضایت شغلی در کادر درمانی غیر پزشکی یکی از بیمارستان‌های منتخب شهر تهران انجام شد. نتایج نشان داد که خودکارآمدی و رضایت شغلی با رضایت زناشویی رابطه دارد و خودکارآمدی و رضایت شغلی قادر به پیش‌بینی رضایت زناشویی کادر درمانی غیر پزشکی می‌باشند. همچنین نتایج آزمون همبستگی نشان داد بین خودکارآمدی با رضایت زناشویی رابطه مستقیم وجود دارد و خودکارآمدی به شکل مثبت و معنی‌داری رضایت زناشویی کادر درمانی غیر پزشکی بیمارستان منتخب را پیش‌بینی کرده‌است. این یافته با پژوهش چماقلو و مردوخی (۱۴۰۱)، سیامسودین[1] و همکاران (۲۰۲۲)، نبوی و همکاران، (۱۳۹۶) همسو و هم جهت می‌باشد و پیشینه ناهمسویی یافت نشد.

چماقلو و مردوخی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهش خود را با هدف «پیش‌بینی رضایت زناشویی براساس متغیرهای تاب آوری و خودکارآمدی در دوران همه‌گیری ویروس کرونا» انجام دادند که یافته‌ها نشان داد که ۲۹ درصد واریانس رضایت زناشویی توسط مولفه‌های تاب آوری و ۳۴ درصد واریانس رضایت زناشویی توسط مولفه‌های خودکارآمدی پیش‌بینی گردید. همچنین ۴۲ درصد واریانس رضایت زناشویی توسط متغیرهای تاب‌آوری و خودکارآمدی تبیین شد. نبوی و همکاران (۱۳۹۶) پژوهش خود را با هدف «پیش بینی سلامت روان معلمان براساس متغیرهای رضایت زناشویی و خودکارآمدی، با میانجی گری رضایت شغلی به منظور ارائه مدل» نتایج پژوهش نشان داد که متغیر رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی نمی‌تواند رابطه بین متغیرهای خودکارآمدی، حمایت اجتماعی، وضعیت اقتصادی-اجتماعی و رضایت زناشویی را با سلامت روان میانجی‌گری نماید. سیامسودین و همکاران (۲۰۲۲) پژوهش خود نشان داد شخصیت پیش‌کنشگر، رضایت شغلی و خودکارآمدی گسترده نقش اثر مستقیمی بر رفتار کاری پیش‌کنشگری دارند. یافته‌های بیشتر مورد بحث قرار خواهند گرفت. انتظار می‌رود که نتایج درک رفتار کاری پیش‌کنشگری را افزایش دهند و می‌توانند مبنایی برای تیم مدیریت منابع انسانی باشند تا تصمیم بگیرند که رویکرد بهتری برای ایجاد رفتار کاری پیش‌کنشگری در سازمان اتخاذ کنند و در نهایت سیاست مناسبی را اجرا کنند.

[1]. Syamsudin

در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد که خودکارآمدی عبارت است از میزان اعتقاد به توانایی خود برای موفق شدن در یک وضعیت خاص یا میزان اعتماد به نفسی که شخص نسبت به توانایی‌های خود دارد. خودکارآمدی فرآیندی ذهنی و ادراکی است که با مهارت‌های فردی سر و کار ندارد بلکه به قضاوت‌های فرد درباره این که با مهارت‌هایش چه کارهایی می‌تواند انجام بدهد، توجه می‌کند. لذا می‌توان استدلال کرد، کسانی که خودکارآمدی بالایی دارند با توجه به اینکه به توانایی خود برای فائق آمدن به مسائل و مشکلات زندگی باور دارند زندگی را به‌عنوان چالشی برای به ثمر رساندن اهداف خود می‌دانند. از این روی این ویژگی، این دیدگاه و نگرش منجر به این می‌شود که افراد با خودکارآمدی بالا احساس رضایت زناشویی بیشتری داشته‌باشند. عامل خودکارآمدی، در توانمندی افراد در سازش با انواع موقعیت‌های تنش‌زا و وظایف دشوار و پر چالش، نقش مؤثری داشته و سبب مدیریت آن موقعیت‌ها و اعتماد به نفس، رضایت از زندگی، احساس خوب بودن و کیفیت زندگی بیشتر می‌گردد. خودکارآمدی از متغیرهای کلیدی در نظریه‌ی شناختی اجتماعی بندورا بوده و عبارت است از باورهای افراد به توانایی‌هایشان در اجرای یک وظیفه و بسیج انگیزه‌ها، منابع شناختی و اعمال کنترل بر یک رخداد معین. به نظر می‌رسد یکی از علل تعارضات زناشویی، ناتوانی و ضعف مهارت‌های زوجین در کنترل اختلافات و حل آن‌ها بوده و مداخلاتی که منطقاً بر اساس نقص در مهارت‌های ارتباطی انجام شود، تا حدود زیادی موجب افزایش رضایت زناشویی می‌گردد. از طرف دیگر کاهش خودکارآمدی سبب کاهش انگیزه و ناامیدی در افراد می‌شود. و آن‌ها در مقابل مسائل و مشکلات دچار ناکامی شده و احساس کنترل کمتری بر رفتار و حوادث زندگی‌شان دارند که این امر باعث کاهش رضایت زناشویی می‌گردد. بنابراین می‌توان گفت که افزایش خودکارآمدی در زوجین باعث بالا بردن رضایت زناشویی می‌شود. از آنجایی که رضایت زناشویی دارای پیامدهای مثبتی برای زندگی زناشویی و تحکیم بنیان خانواده است، انجام این پژوهش نتایج کاربردی با خود به همراه داشت که روانشناسان خانواده در برنامه‌ریزی‌های خود در جهت بهبود رضایت زناشویی زوجین می‌توانند از آنها استفاده کنند.

از محدودیت های این پژوهش می‌توان به جامعه آماری این پژوهش اشاره کرد که تنها کارکنان غیر پزشکی کادر درمان بود که لازم است در تعمیم یافته‌ها به کادر غیر درمانی و سایر واحد های تولیدی و خدماتی احتیاط کنیم. همچنین با توجه به اینکه مطالعه حاضر توصیفی بوده نمی‌توان از نتایج آن تبیین علمی استنتاج کرد. با توجه به نتایج این پژوهش و پژوهش‌های مشابه، پیشنهاد شد با همسران کارکنان هم مصاحبه شود تا رضایت آن‌ها هم مورد ارزیابی قرار گیرد. شناسایی مشکلات و دریافت خدمات مشاوره، می‌تواند موثر واقع شود تا شکاف نارضایتی بیشتر نشود. نتایج پژوهش حاضر می‌تواند در مصاحبه‌های بدو استخدام جهت کارمند گزینی و ارائه مشاوره‌های شغلی از سوی روانشناسان و کادر درمان مورد استفاده قرار گیرد.

## منابع

[۱] براری، رضا.، جمشیدی، لاله. (۱۳۹۵). نقش میانجی خودکارآمدی معلمان در رابطه بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی. *دوماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۶ (۲۴): ۱۷۷-۲۰۰.
https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_1869.html?lang=en

[۲] چماقلو، حمیده.، و مردوخی، محمد سعید. (۱۴۰۱). پیش بینی رضایت زناشویی بر اساس تاب آوری و خودکارامدی در دوران همه گیری ویروس کرونا. *فصلنامه خانواده و بهداشت*، ۱۲ (۴): https://civilica.com/doc/1627056/

[۳] حسین عباسی، ناهید. (۱۴۰۰). بررسی رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران مرد شهر اهواز. *نشریه پژوهش پرستاری ایران*، ۱۶ (۶) :۸۲-۹۳. http://ijnr.ir/article-1-2577-en.html

[۴] خانقایی، کوثر.، عباسی، پروین.، ویسی رایگانی، علی‌اکبر.، عبدی، علیرضا.، سالاری، نادر و محمدی، محمدمهدی. (۱۴۰۱). پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس رضایت شغلی، تعهد سازمانی، هوش هیجانی و صفات پنج‌گانه شخصیت در پرستاران شهر کرمانشاه. *پرستاری و مامایی*، ۲۰(۱۱): ۹۳۹-۹۵۳. Doi: 10.52547/unmf.20.11.939

[۵] خدادادی، فاطمه.، رستمی، سمیه و عباسی، ملیحه. (۱۴۰۳). ارتباط بین رضایت شغلی و کیفیت روابط زناشویی در پرستاران شاغل در بیمارستان شهدا بندر گز در سال ۱۴۰۲. *پرستاری و مامایی*، ۲۲(۲): ۸۴-۹۲. Doi: 10.61186/unmf.22.2.84

[۶] رزاقی، نرگس.، نیکی جو، معصومه.، موجمباری، آد یس کراسکیان.، ظهرابی مسیحی، آرینه. (۱۳۹۰). رابطه پنج عاملی بزرگ شخصیت با رضایت زناشویی. *روانشناسی تحولی؛ روانشناسان ایرانی*، ۷ (۲۷): ۲۶۹-۲۷۷.
https://journals.iau.ir/article_512287.html

[۷] رستمی، امیرمسعود.، احدی، حسن.، ابوالمعالی الحسینی، خدیجه و درتاج، فریبرز. (۱۴۰۱). اثربخشی آموزش صلح بر افزایش خودکارامدی و تاب آوری در دانش آموزان. *ماهنامه علوم روانشناختی*، ۲۱ (۱۱۳): ۹۵۳-۹۶۹.
Doi:10.52547/JPS.21.11 3 .953

[۸] رضایی راد، مجتبی.، ظروفیان، فاطمه.، ماجانی، نفیسه و رضایی راد، مهدیس. (۱۴۰۲). رابطه خودکارآمدی با یادگیری خودتنظیمی درآموزش مجازی دانشجویان در دوران همه‌گیری کووید ۱۹. *آموزش پرستاری*، ۱۲ (۲) :۱۵-۲۴. Doi: 10.22034/JNE.12.2.15

[۹] روحی زاده، سیما. (۱۴۰۳). بررسی رضایت شغلی و رضایت زناشویی کارکنان زن متاهل آموزش و پرورش شهرستان رامهرمز. *مجله مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی*، ۷ (۸۰). https://civilica.com/doc/2107561

[۱۰] زندی پور، طیبه و مومنی جاوید، مهرآور . (۱۳۹۰). بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان تهران. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۵ (۷).https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99230.html

[۱۱] شمس، امیر.، جان نثار احمدی، هدی.، رجبی، محمد. (۱۴۰۳). بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی در شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی مشهد. *دو فصلنامه پژوهش های روانشناختی در مدیریت*، ۹ (۱): ۱۱۹-۱۳۸. doi: 10.22034/jom.2023.703856

[۱۲] فلاحدار، مونا و رئوف فتاحی، محمد. (۱۴۰۲). اثربخشی آموزش مهارت‌های ارتباطی بر خودکارآمدی و تنیدگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی. *فصلنامه ایده های نوین روانشناسی*، ۱۷ (۲۱). http://jnip.ir/article-1-957-en.html

[۱۳] کربلائی پور، هنگامه.، بنی سی، پریناز.، جمهری، فرهاد و نصرالهی، بیتا . (۱۳۹۹). ارائه معادلات ساختاری سرمایه روان شناختی و استحکام روانی بر شادکامی دانشجویان. *سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت*، ۴(۴): ۲۰۳-۱۹۲.
https://www.islamiilife.com/article_188091.html?lang=en

[۱۴] کرمی، جهانگیر.، مرادی، آسیه و حاتمیان، پیمان. (۱۳۹۶). رابطه تاب‌آوری، خودکارآمدی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی در بین میان‌سالان و سالمندان شاغل. *سالمند: مجله سالمندی ایران*، ۱۲ (۳): ۳۰۰-۳۱۱.
Doi: 10.21859/sija.12.3.300

[۱۵] کرمی، جهانگیر.، نقشینه، طیبه.، شریفی، سارا.، شریفی، کسری. (۱۳۹۴). رابطه بین ابعاد شخصیت و خودکارامدی عمومی با رضایت شغلی. *شخصیت و تفاوت های فردی*، ۴ (۸): ۱۵۷-۱۷۰.

[۱۶] محمودی، شهربانو.، و مدنیان، لطیفه. (۱۴۰۳). *بررسی رابطه بین رضایت شغلی و خودکارآمدی با نقش واسطه ای اضطراب در مربیان افراد کم توان ذهنی*. دومین کنفرانس بین المللی روانشناسی و مدیریت سلامت. البرز. https://civilica.com/doc/2115151/

[۱۷] نبوی، سید صادق.، سهرابی، فرامرز.، افروز، غلامعلی.، حسینیان، سیمین و دلاور، علی . (۱۳۹۶). پیش بینی سلامت روان معلمان بر اساس متغیر های رضایت زناشویی و خودکارآمدی، با میانجی گری رضایت شغلی به منظور ارایه مدل. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۹ (۳۰): ۱۱۵-۹۱. https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99712.html

[18] Abedi, A., Mullali, G., Rostami, M., Reza Soltani, P., & Dadkhah, A. (2015). The effect of a life skills training program component Enrich marital satisfaction of Iranian Deaf Women. Journal of Applied Psychological Research, 6(3), 115-131. Doi: 10.22059/japr.2015.58398

[19] Chen, X.Y., Usher, E.L., Roeder, M., Jounson, A.R., Kennedy, M.S., & Mamaril, N.A. (2023). Mastery, models, messengers, and mixed emotions: examining the development of engineering self-efficacy by gender. Journal of Engineering Education, 112(1): 64-89. https://doi.org/10.1002/jee.20494

[20] Fye, M.A., Chasek, C.T., Mims, G.A., Sandmann, J., & Hinrichsen, A. (2020). Marital satisfaction during retirement. The Family Journal, 28(3): 313-318. https://doi.org/10.1177/1066480720929689

[21] Jimenez-Picon, N., Romero-Martin, M., Ramirez-Baena, L., Palomo-Lara, J., & Gomez-Salgado, J. (2021). Systematic review of the relationship between couple dyadic adjustment and family health. Children (Basel), 8(6): 491. doi: 10.3390/children8060491.

[22] John, N.A., Seme, A., Assegid Roro, M., & Tsui, A. (2017). Understanding the meaning of marital relationship Quality among couples in Peri-Urban Ethiopia. Cult Health Sex, 19(2): 267-278. doi: 10.1080/13691058.2016.1215526

[23] Karney, B.R., & Bradbury, T.N (2020). Research on Marital Satisfaction and Stability in the 2010s: Challenging Conventional Wisdom. J Marriage Fam, 82(1), 100-116. doi: 10.1111/jomf.12635

[24] Kuan, C.C., Kuo, H., Cheng, S.H., & Sun, H.F (2023). A longitudinal study on the changes in the self-efficacy of breast cancer patients during adjuvant chemotherapy. Nurs Open, 10(5): 2912-2919. doi: 10.1002/nop2.1533.

[25] Lakatamitou, I., Lambrinou, E., Kyriakou, M., Paikousis, L., & Middleton, N. (2020). The Greek versions of the TeamSTEPPS teamwork perceptions questionnaire and Minnesota satisfaction questionnaire “short form”. BMC Health Serv Res, 20 (587): 1-10. doi: 10.1186/s12913-020-05451-8

[26] Mohaddesi, H., Khalkhali, H.R., Behrozi-Lak, T., Rasauli, J., Edalat Nemoon, R., & Ghasemzadeh, S (2022). Correlation between marital satisfaction and marital health in infertile couples referred to kosar in fertility clinic in uromia: a cross-srctional study. JOGCR, 7(4): 341-347. https://doi.org/10.30699/jogcr.7.4.341

[27] Nadolu, D., Runcan, R., & Bahnaru, A. (2020). Socialogical dimensions of marital satisfaction in Romania. Plos One, 15(8): 1-11. doi: 10.1371/journal.pone.0237923

[28] Rashidi Fakari, F., Ahmadi Doulabi, M., & Mahmoodi, Z. (2022). Predict marital satisfaction based on the varibles of socioeconomic status (SES) and social support, mediated by mental health, in women of re productive age: path analysis model. Brain and Behavior, 12(3): e2482. doi: 10.1002/brb3.2482.

[29] Syamsudin, N., Eliyana, A., Nurdin, N., Sudrajat, A., Giyanto, B., Emur, A.P & Zahar, M (2022). Are job satisfaction and role breadth self-efficacy the links to proactive work behavior?. Heliyon, 8 (1): e08710. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08710

[30] Tan, K., Jarnecks, A.M., 7South, S.C (2017). Impulsivity, communication, and marital satisfaction in newlywed couples. Personal Relationship, 24(2): 423-439. https://doi.org/10.1111/pere.12190

[31] Yoo, J (2021). Gender role ideology, work-family conflict, family-work conflict, and marital satisfaction among Korean dual-earner couples. Journal of Family Issues, 43(6), 1520-1535. https://doi.org/10.1177/0192513X211026966

[32] Zou, H., Chen, X., Rico Lam, L.W., & Liu, X (2019). Psychological capital and conflict management in the entreprenteur-venture capitalist relationship in china: the entrepreneur perspective. International Small Business Journal, 1-22. DOI:10.1177/0266242614563418