

بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عوامل جمعیت شناختی با رضایت زناشویی دبیران زن و مرد مقطع متوسطه شهرستان دهدشت¹

دکتر علی محمد نظری²
روح اله فتحی³
مسعود اسدی⁴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عوامل جمعیت شناختی بارضایت زناشویی در بین دبیران زن و مرد مقطع متوسطه انجام گرفت. روش پژوهش از نوع همبستگی و جامعه پژوهش شامل کلیه دبیران متاهل مقطع متوسطه شهرستان دهدشت بود. نمونه شامل 260 نفر (170 نفر مرد و 90 نفر زن) بودند که به روش نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا و رضایت زناشویی انریچ بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون t گروه‌های مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون انجام گردید. نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی رابطه معناداری وجود دارد، اما بین سطح تحصیلات و جنسیت با رضایت زناشویی رابطه معناداری وجود ندارد. رضایت شغلی توانستند 0/037 درصد واریانس مربوط به رضایت زناشویی را تبیین کند. نتایج آزمون t گروه‌های مستقل نشان داد که بین زنان و مردان از نظر میزان رضایت زناشویی و رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، رضایت زناشویی، دبیران زن و مرد

¹ - مقاله حاضر برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی می‌باشد.

² - دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، (amnazariy@yahoo.com)

³ - کارشناس ارشد مشاوره، دانش آموخته‌ی دانشگاه خوارزمی

⁴ - دانشجوی دکتری مشاوره دانشگاه خوارزمی

مقدمه

امروزه آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازنده‌ترین سازمان‌ها و از ارکان اساسی برای توسعه آموزشی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی جامعه مطرح است (نوربخش و عزیززاده، 1383). این سازمان، از عناصر مختلفی تشکیل شده است که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم، به عنوان یکی از عناصر، اهمیت خاصی دارد و رضایت شغلی او می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد (کلدی و عسگری، 1382). یکی از ابعاد مهم زندگی هر فرد شغل اوست که بر دیگر جنبه‌های زندگی اش تأثیر دارد. رضایت افراد از شغلشان نه تنها باعث موفقیت روز افزون در آن شغل می‌شود، بلکه تأثیرات مثبتی در روال عمومی زندگی آنها خواهد گذاشت. تحقیقات نشان داده است که کسانی که در محیط کارشان تحت فشار بودند ولی حس می‌کردند که همسرانشان از آنها حمایت می‌کنند قادر بودند با شرایط کارشان که غیر قابل تحمل بود سازگار شوند (جانینگ، 2006، به نقل از سیاه تیری، 1384).

در دنیای پیچیده امروز، رضایت شغلی و رضایت از زندگی زناشویی دو مقوله مهم زندگی بشر به شمار می‌روند. از رضایت شغلی تعاریفی مختلفی شده است ولی به طور کلی رضایت شغلی ترکیبی از رضایت شناختی و رضایت احساسی فرد نسبت به شغلش است. رضایت شناختی، رضایتی است که بیشتر بر ارزیابی منطقی و عقلانی شرایط کار استوار است. بنابراین رضایت شناختی یک ارزیابی مبتنی بر مقایسه هاست و ارزیابی شرایط، فرصت‌ها و درآمدها را در بر می‌گیرد. اما رضایت احساسی، ارزیابی کلی فرد به طور احساسی نسبت به شغلش است. این رضایت خلق و خوی خوب فرد و احساس خوب و مثبت وی را هنگام کار کردن نسبت به کارش نشان می‌دهد (اسماعیلی، 1386). رضایت شغلی مفهومی پیچیده و دارای جنبه‌های مختلف است (باریبال و گیوی و ویل، 2009) و از ارکان ضروری رضایت از زندگی به شمار می‌رود (حبیب و شیرازی، 1382). رضایت شغلی نشان دهنده چگونگی احساس افراد نسبت به شغلشان به طور کلی و جنبه‌های متفاوت آن است (سپکتور، 2000). گلیس و کیم (2004) اظهار می‌دارند که رضایت شغلی عبارت است از اینکه افراد چه احساسی در مورد شغلشان و ابعاد مختلف آن دارند. گیبسون و همکاران (2000) نیز رضایت شغلی را سطوح مختلفی از پیامدهای درونی و بیرونی و نگرش فرد در مورد آن پیامدها می‌دانند. رضایت زناشویی نیز در واقع

نگرشی مثبت و لذت بخش است که زن و شوهر از جنبه‌های مختلف روابط زناشویی دارند. رضایت فرد از رابطه زناشویی موجب رضایت وی از خانواده شده و رضایت از خانواده در حکم رضایت از کل زندگی می‌گردد (زرشکن زمانپور، 1381). رضایت از زندگی زناشویی تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل متناوب است که هیچ یک به تنهایی برای ایجاد رضایتمندی کافی نیست (خداوندی، 1383).

رابطه رضایت شغلی و رضایت از زندگی زناشویی در مطالعات متعددی مورد بررسی قرار گرفته است. برای مثال وی و ور (1997)، پژوهشی تحت عنوان رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی انجام داد و به نتایج زیر دست یافت: بین زنان و مردان از نظر میزان رضایت شغلی تفاوت معناداری دیده نشد؛ بین زنان و مردان از نظر میزان رضایت زناشویی تفاوت معناداری وجود نداشت؛ بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی همبستگی مثبت معناداری وجود داشت. کینونن، مالین و مکیک آنگیس (2005)، نیز پژوهشی با عنوان بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی با فشارهای روانی بین زوج‌های هر دو شاغل انجام دادند. در این پژوهش نتایج زیر بدست آمد: نارضایتی شغلی به شدت با فشار روانی وارد شده به فرد مرتبط است و هر چه فشار روانی وارد شده به فرد بیشتر باشد نارضایتی شغلی او بیشتر بوده است. همچنین هرچه فشار روانی وارد شده به فرد بیشتر باشد، بر رضایت زناشویی او نیز مؤثر بوده و فشار روانی بیشتر باعث افزایش نارضایتی زناشویی فرد خواهد شد. نتایج مطالعات دمیرل (2009)، نصیر و امین (2010) نیز نشان دهنده رابطه مثبت بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی بود. در ایران نیز سیاه تیری (1385)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی و بین رضایت زناشویی به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد و مشخص شد که بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی در زنان و مردان تفاوت معناداری وجود ندارد. میرزا احمدی (1385)، نیز در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه تامین سلسله مراتب نیازهای مازلو با میزان رضایت شغلی مدیران آموزشی نشان داد که بین جنسیت و تحصیلات معلمان و میزان رضایت شغلی آنان رابطه وجود ندارد، اما در پژوهش نور بخش و میر نادری (1384) با عنوان بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان مشخص شد که بین جنسیت و تحصیلات معلمان و میزان رضایت شغلی آنان رابطه وجود دارد.

با توجه به اینکه سطح نقش و اهمیت رضایت شغلی و تأثیر آن بر جنبه‌های مختلف زندگی از جمله رضایت از زندگی زناشویی، انجام پژوهشی در زمینه بررسی ارتباط رضایت شغلی و رضایت زناشویی ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به تمهیدات یاد شده پژوهش حاضر بررسی رابطه رضایت شغلی و رضایت زناشویی و همچنین میزان تبیین رضایت زناشویی از روی رضایت شغلی و عوامل جمعیت شناختی و همچنین بررسی تفاوت رضایت شغلی و زناشویی بین معلمان از نظر جنسیت می‌پردازد. بر این اساس سوالات پژوهش حاضر عبارتند: 1- آیا بین مردان و زنان در رضایت شغلی و رضایت زناشویی تفاوت معناداری وجود دارد؟، 2- رابطه‌ی رضایت شغلی و عوامل جمعیت شناختی با رضایت زناشویی در بین معلمان چگونه است؟، 3- رضایت شغلی و عوامل جمعیت شناختی به چه میزان می‌توانند رضایت زناشویی را تبیین کنند؟

ابزار و روش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. پژوهش کلیه‌ی دبیران زن و مرد متأهل مقطع متوسطه شاغل در آموزش و پرورش شهرستان کهگیلویه (دهدشت) جامعه آماری پژوهش حاضر را تشکیل دادند کل جامعه شامل 800 معلم (500 مرد و 300 زن) بودند که نمونه مورد نظر شامل 260 نفر (170 نفر مرد و 90 نفر زن) بر اساس فرمول نمونه گیری کرجسی و مورگان (1974، به نقل از بیابانگرد، 1389) و به روش نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون t گروه‌های مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. متغیرهای پیش بین در پژوهش حاضر عبارتند از: رضایت شغلی (نشان دهنده چگونگی احساس افراد نسبت به شغلشان به طور کلی و جنبه‌های متفاوت آن است (سپکتور، 2000)؛ و عوامل جمعیت شناختی نظیر سابقه‌ی کار و میزان درآمد، مدرک تحصیلی آزمودنی‌ها است. متغیر ملاک نیز رضایت زناشویی (نگرشی مثبت ولذت بخش است که زن و شوهر از جنبه‌های مختلف روابط زناشویی دارند (زرشکن زمانپور، 1381) است.

پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ¹: این پرسشنامه در سال 1989، توسط اولسون² ساخته شده؛ نسخه اصلی این پرسشنامه دارای 115 سؤال و 12 خرده مقیاس می‌باشد. خرده مقیاس‌های دوازده‌گانه این پرسشنامه عبارتند از: پاسخ قراردادی، رضایت زناشویی،

¹ - Enrich

² - Olson

ویژگی‌های شخصیتی، ارتباط زناشویی، حل تعارض، مدیریت مالی، اوقات فراغت، روابط جنسی، تربیت فرزندان، ارتباط با خانواده اصلی و دوستان، نقش‌های مساوات طلبانه و جهت‌گیری مذهبی نگرش‌ها. فرم کوتاه و 47 سؤالی این مقیاس توسط سلیمانیان (1373) ساخته شد. در پژوهش حاضر از فرم 47 سؤالی استفاده شد. اولسون (1989؛ نقل از سلیمانیان، 1373) اعتبار نسخه اصلی را با استفاده از روش ضریب آلفا 0/92 گزارش کرده است. در کشور ایران نیز سلیمانیان (1373) همبستگی درونی آزمون را برای فرم بلند 0/93 و برای فرم کوتاه 0/95 گزارش کرده است. فوورس و السن (1989؛ به نقل از حسامی، 1389) میزان پایایی آزمون را به روش باز آزمایی بین 0/65 تا 0/94. میزان همسانی درونی بر اساس آلفای کرونباخ 0/69 تا 0/97 و میزان توانایی تمیز و طبقه بندی 90/9 درصد بود.

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا¹: این پرسشنامه توسط ویس² (1967) ساخته شده و دارای دو فرم کوتاه و بلند است. فرم کوتاه آن دارای 20 ماده است که از فرم بلند آن انتخاب شده است و همبستگی بالایی با آن دارد. این پرسشنامه شامل دو زیر مقیاس درونی و بیرونی است. عواملی که زیر مقیاس درونی نامیده می‌شوند عبارتند از: آزادی عمل در قضاوت شخصی، امنیت شغلی، کسب موفقیت در شغل، استفاده از توانایی‌ها و شایستگی‌ها، پایگاه اجتماعی، ارائه خدمات به دیگران، تنوع داشتن در شغل، به کارگیری روش‌هایی که مربوط به فرد است، رشد توانایی‌ها و مهارت‌ها، واگذاری اختیارات، آگاهی از نتایج کار و ارزش وظایف و کارهایی که فرد انجام می‌دهد. عواملی که زیر مقیاس بیرونی نامیده می‌شوند عبارتند از: پایگاه شغلی، میزان درآمد، روابط دوستانه با دیگران، اعمال نفوذ در دیگران، شناسایی برای موفقیت در کار، ارتقاء و ترفیع، مشارکت در تصمیمات و روابط انسانی مدیران (صالحی، 1387). اعتبار محاسبه شده از طریق آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه توسط ویس و همکاران 0/97 بدست آمده است. روایی آن نیز با استفاده از روش تحلیل عاملی بدست آمد (صالحی، 1387). این پرسشنامه در ایران نیز توسط پژوهشگران در تحقیقات مختلف مورد استفاده قرار گرفته و روایی و اعتبار آن مورد تأیید است (قدرت آبادی، 1384). همچنین اعتبار این پرسشنامه توسط صالحی (1387) بر اساس آلفای کرونباخ 0/98 بدست آمد و روایی آن نیز با استفاده از تحلیل

¹ -Minnesota Satisfaction Questionnaire

² -Wiess

عاملی تأیید شد. در پژوهش حاضر همسانی درونی با استفاده از آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های بیرونی و درونی به ترتیب 0/81 و 0/90 و برای کل پرسشنامه نیز 0/92 بدست آمد.

یافته

جدول 1. نتایج آزمون t گروه‌های مستقل برای مقایسه نمرات مردان و زنان در رضایت شغلی و رضایت زناشویی

P	t	df	انحراف استاندارد	میانگین	شاخص‌های آماری		متغیر
					گروه‌ها		
0/106	1/62	258	13/22	28/04	مرد		رضایت شغلی کل
			11/75	25/35	زن		
0/065	-1/56	258	6/87	-11/24	مرد		رضایت شغلی بیرونی
			6/11	-9/64	زن		
0/616	-0/502	258	11/28	-13/8	مرد		رضایت شغلی درونی
			10/04	-13/08	زن		
0/301	1/03	258	4/79	33/89	مرد		رضایت زناشویی
			5/74	33/2	زن		

نتایج آزمون t گروه‌های مستقل در جدول 1 نشان می‌دهد که بین زنان و مردان در رضایت شغلی کل، رضایت شغلی بیرونی، رضایت شغلی درونی و رضایت زناشویی تفاوت معنادار وجود ندارد ($P > 0/05$).

جدول 2. نتایج همبستگی رضایت شغلی، مدرک تحصیلی و جنسیت با رضایت زناشویی

جنسیت	مدرک تحصیلی	رضایت شغلی	متغیر/ نوع آزمون	
			متغیر	
ضریب اتا	اسپیرمن	پیرسون	رضایت زناشویی	
0/065	0/036	0/19		

$P < 0/01$ *

همان‌طور که در جدول 2 مشاهده می‌شود بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بدین معنی که با افزایش رضایت شغلی، رضایت زناشویی نیز

افزایش می‌یابد. اما بین سطح تحصیلات و جنسیت با رضایت زناشویی رابطه معناداری وجود ندارد. در ادامه به منظور بررسی این تفاوت زنان و مردان در متغیرهای رضایت شغلی و رضایت زناشویی، از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده گردید.

جدول 3: خلاصه مدل رگرسیون گام به گام رضایت شغلی بر رضایت زناشویی

مدل	متغیر	شاخص	SS	DF	MS	F	P	R	R ²	SE
1	رضایت شغلی	رگرسیون	253/72	1	253/72	9/6	0/002	0/193	0/037	5/05
		باقیمانده	657/5	257	25/58					

نتایج جدول 3 نشان می‌دهد که متغیر رضایت شغلی توانست رضایت زناشویی را پیش بینی کند. بر اساس این نتایج F مشاهده شده معنادار است ($P < 0/001$) و $0/037$ درصد واریانس مربوط به رضایت زناشویی به وسیله متغیر رضایت شغلی تبیین می‌شود.

جدول 4: خلاصه مشخصه‌های آماری رگرسیون گام به گام رضایت شغلی،

سابقه کار و میزان درآمد بر رضایت زناشویی

متغیر	B	SE	β	t	P
رضایت شغلی	-0/077	0/025	-0/193	-3/14	0/002

ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش بین در جدول 4 نشان می‌دهد که متغیر رضایت شغلی ($t = -3/14$ ، $\beta = -0/193$) می‌تواند واریانس رضایت زناشویی را به طور معنادار تبیین کند.

بحث و نتیجه گیری

هدف کلی از اجرای این پژوهش، بررسی رابطه بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی در معلمان بود. نتایج حاصل از سؤال اول پژوهش حاضر نشان داد که نشان داد که بین زنان و مردان از نظر میزان رضایت شغلی تفاوت معنی داری وجود ندارد. این یافته با نتایج پژوهش نور بخش و میر نادری (1384) ناهمسو بود، چرا که در پژوهش آنان بین زنان و مردان از نظر رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود داشت. اما با پژوهش‌های وی ور (1997)؛ پژوهش سیاه تیری (1384)؛ میرزا احمدی (1385)، همسو بوده است. به طوری که در نتایج آنان نیز بین میزان رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت

معناداری مشاهده نشده بود. در تبیین احتمالی این ناهماهنگی می‌توان گفت که رضایت شغلی زنان تا حدودی به عوامل فرهنگی بستگی دارد و در فرهنگ‌هایی که زنان همانند مردان در محیط بیرون از خانه فعالیت می‌کنند و اشتغال زنان در محیط‌های بیرون از منزل عادی و طبیعی محسوب می‌شود، به نظر می‌رسد بین زنان و مردان از نظر رضایت شغلی تفاوت وجود نداشته باشد، اما در فرهنگ‌هایی که هنوز اشتغال زنان در بیرون از منزل به صورت عادی در نیامده است احتمال می‌رود بین رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت معنادار وجود داشته باشد. همچنین عامل مؤثر دیگر در تناقض یافته‌های مربوط به این فرض می‌تواند به نوع شغل مربوط باشد.

نتایج همبستگی رضایت شغلی، جنسیت و سطح تحصیلات با رضایت زناشویی برای سؤال دوم پژوهش حاضر و همچنین میزان تبیین رضایت زناشویی از روی متغیرهای رضایت زناشویی، میزان سابقه‌ی کار، و میزان درآمد برای فرضیه سوم پژوهش حاضر نشان داد که بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بدین معنی که با افزایش رضایت شغلی رضایت زناشویی نیز افزایش می‌یابد. اما بین سطح تحصیلات و جنسیت با رضایت زناشویی رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین از بین متغیرهای رضایت زناشویی، میزان سابقه‌ی کار، و میزان درآمد تنها متغیر رضایت شغلی توانست و 0/037 درصد واریانس مربوط به رضایت زناشویی را تبیین کند. این یافته با نتایج مطالعات وی ور (1997)؛ کینونن، مالین و میکیک آنگیس (2005)؛ دمیرل (2009)؛ نصیر و امین (2010)؛ سیاه تیری (1385)؛ میرزا احمدی (1385) همخوان است. در تبیین احتمالی این یافته می‌توان گفت از آنجایی که بخشی از زندگی فرد در محیط کاری و بخشی نیز در کنار همسر سپری می‌شود، لذا در صورتی که در هریک از محیط زناشویی یا شغلی فرد احساس ناخوشایندی داشته باشد چون احساسات به وجود آمده به صورت فوری از بین نمی‌روند و کاهش آن به تدریج صورت می‌گیرد، لذا احساسات ناخوشایند ایجاد شده در هر یک از محیط‌های ذکر شده به محیط دیگر نیز انتقال یافته و از آنجا که موجب تغییر رفتار و عملکرد فرد می‌شود لذا در نهایت می‌تواند موجب کاهش رضایت در محیط دیگر شود.

به طور کلی نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی رابطه معناداری وجود دارد، اما بین سطح تحصیلات و جنسیت با رضایت زناشویی رابطه معناداری وجود ندارد و رضایت شغلی می‌تواند پیش‌بینی کننده رضایت

زناشویی باشد. همچنین نتایج مشخص کرد که بین زنان و مردان از نظر میزان رضایت زناشویی و رضایت شغلی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

یافته های بدست عملی از پژوهش حاضر کاربردهای عملی را القاء می نماید. می توان با تدوین سیاست ها و اجرای برنامه هایی با هدف رضایت شغلی معلمان، موجبات افزایش رضایت از زندگی زناشویی را ارتقاء بخشید و بدین وسیله کیفیت زندگی کاری و زندگی زناشویی را بهبود بخشید. همچنین می توان با برگزاری جلسات سخنرانی و کارگاه های آموزشی برای معلمان، آنها را نسبت میزان و نحوه ی به تأثیر رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن بر رضایت زندگی زناشویی آگاه کرد تا از این طریق در زمینه کاهش آسیب های ناشی از کاهش رضایت شغلی و رضایت زناشویی پیشگیری نمود. پژوهش حاضر تنها به بررسی نقش متغیر رضایت شغلی و عوامل جمعیت شناختی بر رضایت زناشویی پرداخته است. بنابراین نتایج فقط در جهت شناسایی ارتباط این متغیرها اهمیت هستند. لذا انجام پژوهش هایی که در زمینه سایر متغیرهای مرتبط با شغل که رضایت زناشویی را تحت تأثیر قرار می دهند، کاملاً مفید و راهگشا است. همچنین برای قضاوت دقیق تر پیرامون رابطه رضایت شغلی و عوامل جمعیت شناختی بر رضایت زناشویی و همچنین تعمیم نتایج، انجام پژوهش های جامع تر در نمونه های گسترده تر در سایر فرهنگ ها پیشنهاد می گردد.

منابع:

- اسماعیلی. محمود رضا (1386)، بررسی رضایت شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان لرستان، دو ماهنامه علمی پژوهش دانشور رفتار، دانشگاه شاهد، 14(23):78-65
- حبیب، سپیده و شیرازی، محمدعلی (1382)، رضایت شغلی و سلامت روانی در کارکنان یک بیمارستان عمومی. مجله اندیشه و رفتار، سال هشتم، شماره 4، ص. 64-73
- حسامی، فاتح (1389)، بررسی رابطه فرسودگی شغلی با رضایت زناشویی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران، دانشکده روان شناسی علوم تربیتی.
- خداوندی، شهین (1383)، بررسی تاثیر هوش هیجانی بر میزان رضایت از زندگی زناشویی و رابطه آنها با نظام آموزشی همسران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی
- زرشکن زمانپور، صدیقه (1380)، بررسی رابطه رضایت زناشویی مادر با سازگاری اجتماعی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر پایه پنجم ابتدایی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران
- سلیمانیان، علی اکبر (1373)، بررسی تأثیر تفکرات غیرمنطقی بر اساس رویکرد روان شناسی بر نارضایتی زناشویی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران
- سیاه تیری، ناصر (1384)، بررسی رابطه بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی در حوزه های ستادی صنعت نفت در شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی
- صالحی، طاهره (1381)، رابطه بین ارزشهای شخصی و سبک دلبستگی با رضایت شغلی معلمان راهنمایی شهرستان خوانسار، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی
- قدرت آبادی، محمدجواد (1384)، رابطه سبک رهبری مدیران بر اساس نظریه لیکرت با میزان رضایت شغلی دبیران در مدارس راهنمایی و دخترانه شاهد شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی
- کلدی، علیرضا، و عسکری، گیتا (1382)، بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران، مجله روان شناسی و علوم تربیتی، 33(1): 120-130
- میرزا احمدی، محمدحسن (1385)، بررسی رابطه تامین سلسله مراتب نیازهای مازلو با میزان رضایت شغلی مدیران آموزشی، دانشور رفتار، 7(7): 25-31

- نور بخش، مهوش و میرنادری. علی اکبر (1384)، بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسط شهر اهواز، فصلنامه المپیک، (29): 7-18

- Barriball.K.L; Gui.L & While, A.E. (2009), Job satisfaction of nurse teachers:A literature review. Part I: Measurement, levels and components. Nurse Educ. Today. <http://www.elsevier.com/nedt>
- Demirel, H. (2009), examining the relationship between job Satisfaction and family ties of Turkish primary school teachers. Procedia social and Behavioral sciences. 1, 2211-2217
- Gibson, James, L., Ivancevich, John, M. and Donnelly, Jr. James, H.(2000), Organizations – Behavior – Structure – Processes. 10th Edition. Boston McGraw-Hill
- GellisZ.D & Kim.J.C.(2004), Predictors of depressive mood ,occupational stress,and propensity to leave in older and younger mental health case manager.community mental health journal .40,50
- Kinnuen, u.Malin, A., & Mmakikangas. A. (2005), the relationship of marital satisfaction and job satisfaction to psychological distress among partners. Psykologia 40:532-540
- Nasir, R., & Amin, S. (2010), Job Satisfaction, Job Performance and Marital Satisfaction among Dual-worker Malay Couples International Journal of Interdisciplinary Social Sciences, 5(3). 299-306
- Spector.p.(2000), industrial and organizational psychology: Research and practice.New York:John Wiley and Sons
- Weaver, L.j.(1997), Perception of coping skills martial Satisfaction, work satisfaction. An industry-Based Assessment Arizona state university

