

بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان تهران

A Study on the Relationship between Marital Satisfaction and Job Satisfaction
among Employees of Sewage Water Company in Tehran

T. Zandipour, (Ph.D) & M. Momeni Javid,
(M.A)

دکتر طیبه زندی پور^۱ و مهرآور مومنی جاوید^۲

Abstract: The aim of this study was to survey the relationship between marital satisfaction and job satisfaction among employees of sewage water company in Tehran province in 1388. Research population included all married employees of sewage water company in Tehran province. Sample selected of 50 personnel (27 female and 23 male) who were voluntary selected. The main hypothesis was: there is significant relationship between marital satisfaction and job satisfaction. The study is correlation. The research instruments were Enrich's marital satisfaction questionnaire (1997) and Brayfield & Rothe's job satisfaction questionnaire (1951). Descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient and t test were used to analysis of the data. Result showed there is positive and significant relationship between marital satisfaction and job satisfaction $p < 0/05$ ($r = 0/42$). There is also a significant difference between male and female employees in marital satisfaction $p < 0/05$; male employees have more marital satisfaction than female. But there is no significant difference between male & female employees in job satisfaction $p < 0/05$.

Key words: marital satisfaction, job satisfaction, occupying and married employee, the sewage water company

چکیده: پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان تهران در سال ۱۳۸۸ صورت پذیرفت. جامعه پژوهش کلیه کارکنان شاغل و متأهل شرکت آب و فاضلاب استان تهران بود. نمونه تحقیق ۵۰ نفر شامل (۲۷ زن و ۲۳ مرد) که به روش داوطلبانه انتخاب شدند. فرضیه اصلی پژوهش: بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. تحقیق از نوع همبستگی و ابزار پژوهش پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ (۱۹۹۷) و پرسشنامه رضایت شغلی بریفلد و روث (۱۹۵۱) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t گروه‌های مستقل) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی در سطح $p < 0,05$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r = 0,42$). هم‌چنین بین زنان و مردان از نظر میزان رضایت زناشویی تفاوت معناداری در سطح $p < 0,05$ مشاهده شد. مردان از رضایت‌مندی زناشویی بیشتری برخوردار بودند. ولی بین زنان و مردان از نظر میزان رضایت شغلی در سطح $p < 0,05$ تفاوت معناداری وجود نداشت.

کلید واژه‌ها: رضایت زناشویی، رضایت شغلی، کارکنان شاغل و متأهل، شرکت آب و فاضلاب

Tayebeh_zandipour@hotmail.com

۱. دانشیار گروه مشاوره دانشگاه الزهرا (س)

mehravarmomeni_psy_au@yahoo.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه الزهرا (س)

مقدمه

ازدواج به عنوان مبنای شکل‌گیری نهاد خانواده و مهم‌ترین واقعه در زندگی فردی، همواره در افکار عمومی جامعه و در تحقیقات علمی و دانشگاهی مورد توجه قرار گرفته است. ازدواج یک نهاد اجتماعی و حقوقی مهم می‌باشد که از طریق فراهم کردن مجموعه خاصی از حقوق، امتیازات، تعهدات، مسئولیت‌ها و انتظارات نقشی جدید، از روابط زناشویی پایدار حمایت می‌کند و موجب بقا و تداوم نهاد خانواده و ساختار اجتماعی می‌شود (صادقی، ۱۳۸۶؛ نقل از حکیمی و همکاران، ۱۳۸۸).

رضامندی زناشویی یکی از مهم‌ترین شاخص‌های رضایت از زندگی است که بر میزان سلامت روانی، میزان رضایت از زندگی و حتی بر میزان درآمد، موفقیت تحصیلی و رضایت از شغل زوجین تأثیر می‌گذارد. از سویی ناسازگاری در روابط زوجین موجب اختلال در روابط اجتماعی، گرایش به انحرافات اجتماعی و افول ارزش‌های فرهنگی بین زن و شوهرها می‌شود (جنیدی و همکاران، ۱۳۸۷).

روچ و همکاران^۱ (۱۹۸۱)، رضامندی زناشویی را به صورت نگرش‌ها یا احساسات کلی فرد نسبت به همسر و رابطه‌اش تعریف می‌کند. رضامندی زناشویی یک پدیده درون فردی و یک برداشت از همسر و رابطه است (برنشتاین^۲، ۱۳۷۷) و هنگامی به کار می‌رود که واحد تحلیل فرد است و هدف تجزیه و تحلیل، نگرش‌های ذهنی افراد (بجای نشانه‌های عملی) درباره همسر و رابطه‌شان است. چنین تعریفی از رضامندی زناشویی نشانگر آن است که رضامندی یک مفهوم تک بعدی و مبین ارزیابی کلی فرد نسبت به همسر و رابطه‌اش است (باقری، ۱۳۸۳).

رضایت زناشویی به عنوان خشنودی، خرسندی و سازگاری در رابطه زوجی معرفی شده است (گاگنون^۳، ۱۹۹۹، به نقل از ناطقیان و همکاران، ۱۳۸۷).

عوامل گوناگونی به عنوان مؤلفه‌های مؤثر بر رضایت زناشویی شناسایی شده‌اند که برخی از این عوامل عبارتند از: ۱- سن ازدواج ۲- مدت زمان ازدواج ۳- فرزندان ۴- تناسب تحصیلی ۵- مسائل مالی ۶- مسائل جنسی ۷- اقوام و آشنایان ۸- اعتقادات مذهبی ۹- ویژگی‌های شخصیتی ۱۰- توانایی درک همسر ۱۱- مهارت‌های ارتباطی ۱۲- اوقات فراغت ۱۳- تعهد (عامری، ۱۳۸۱، به نقل از قربانعلی پور و همکاران، ۱۳۸۷).

1. Roach&Etal

2. Bernshtain

3. Gagnon

بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان...

به اعتقاد کومار^۱ (۲۰۰۹) ادراک شخص، نقش مهمی در احساس شخص نسبت به همسرش دارد و تفکر مثبت بویژه در مورد روابط با همسر، به سطوح بالاتری از رضایت زناشویی می‌انجامد. اگرچه ازدواج از جانب زوجین با کم‌ترین پیچیدگی و بیش‌ترین لذت درک می‌شود، اما این رویداد همچنان از ظرفیت فشارزا بودن برخوردار است. پژوهشگران و متخصصین بر این نکته تأکید دارند که کیفیت و وضعیت ازدواج تلویحات بسیاری درباره نقش‌های والدینی، بهداشت روانی و جسمی و رضایت شغلی به همراه دارد (موریس^۲، ۲۰۰۰. به نقل از تیرگری و همکاران، ۱۳۸۵).

جانسون^۳ (۲۰۰۹) در پژوهشی نشان داد که افزایش یا کاهش اختلافات زناشویی والدین به خاطر نحوه تربیت فرزندان نوجوان، رابطه معناداری با کاهش یا افزایش رضایت زناشویی دارد و رضایت زناشویی والدین دارای فرزند نوجوان کاهش می‌یابد.

بررسی‌های قبلی رضایتمندی زناشویی عموماً نشان می‌دهد که وضعیت جنس افراد، پیش-بینی‌کننده رضایتمندی نمی‌باشد. برای نمونه اسمیت^۴ (۱۹۸۵) دریافت که بین رضایتمندی زناشویی گروه‌های زنان و مردان تفاوتی ندارد. با وجود این، فاورز^۵ (۱۹۹۱) در بررسی رضایتمندی زناشویی مشاهده کرد که در مردان بیش از زنان، ازدواج خود را با توجه به شاخص-های مالی، والدینی، خانواده، دوستان و شخصیت همسر خود مثبت‌تر گزارش نمودند (حمیدی، ۱۳۸۵).

فراست (۱۳۸۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی و مقایسه منبع کنترل و رضایت زناشویی در بین زنان شاغل و خانه‌دار شهر تهران، به این نتیجه رسید که زنان خانه‌دار، رضایت بیشتری از زندگی زناشویی خود دارند. اما در سایر ابعاد یعنی تأثیر سن، فرزندان، مدت ازدواج و میزان درآمد خانواده بر رضایت زناشویی، رابطه معناداری بدست نیامد. تحقیقات کی جروریلی^۶ (۲۰۰۰) نشان داد خانواده‌هایی که زن و مرد هر دو شاغل هستند و کارهای خانه را بین خود تقسیم می‌کنند و مراقبت از بچه‌ها به عهده دو نفر می‌باشد، زوجین با انگیزه بیشتر به زندگی، کار و کسب درآمد می‌پردازند. نتیجه اینکه توازن مسئولیت‌ها و همکاری زوجین تأثیر مثبت بر رضایت زناشویی دارد.

1. Kumar
2. Morris
3. Johnson
4. Smith
5. Faverz
6. Kiger&Riley

نتایج مطالعات موسوی (۱۳۸۵) با عنوان مقایسه سویه‌های متفاوت رضامندی از زندگی زناشویی در زنان شاغل و غیرشاغل، حاکی از آن است که در زنان شاغل رضامندی زناشویی در چندین سویه از زنان خانه‌دار بهتر و عوامل تهدیدکننده ازدواج در آنان از زنان خانه‌دار کمتر بوده و پیوند آنان با همسرشان نیرومندتر است.

پژوهش‌ها نشان می‌دهد زنان شاغل، رضایت زناشویی بیش‌تری از زنان خانه‌دار دارند. بویژه آنان که کارهایی با زمان دگرگونی‌پذیر یا نیمه‌وقت دارند (خسروی، ۱۳۸۲)، به دلیل زمان کار کم‌تر و هماهنگی بیش‌تر آن با نقش‌های دیگر، از خود راضی‌ترند (موسوی، ۱۳۸۵).

از سویی دیگر یکی از ابعاد مهم زندگی هر فرد شغل اوست که بر دیگر جنبه‌های زندگی‌اش تأثیر مستقیم دارد و رضایت افراد از شغلشان نه تنها باعث موفقیت روز افزون در آن شغل می‌شود بلکه تأثیرات مثبتی در روال عمومی زندگی آن‌ها خواهد گذاشت، از آن‌جا که رشد و اعتلای هر جامعه بسته به افراد آن جامعه است، نتایج مثبت رضایت افراد از شغلشان در نهایت منجر به پیشرفت و اعتلای جامعه آن‌ها خواهد شد (عابدی، ۱۳۸۱).

فیشر وهانا^۱ رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد می‌نمایند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند (شفیع آبادی، ۱۳۸۲). به نظر هاپاک^۲ رضایت شغلی مفهوم پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که فرد شاغل در لحظه معین از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و به خود بگوید از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد.

رضایت شغلی برخاسته از عوامل درونی و خصوصیات فردی از یک سو و عوامل فیزیکی و محیطی از سوی دیگر است. رضایت شغلی ناشی از عوامل درونی و خصوصیات فردی، در واقع نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال است. رضایت شغلی به عنوان وضعیت عاطفی خوشایند حاصل ارزشیابی فرد از موقعیت شغلی خویش است و در رابطه با ویژگی‌ها و ابعاد شغلی تعریف می‌شود (آکر^۳، ۱۹۹۹). از نظر سانیل^۴ (۲۰۰۳) رضایت شغلی وقتی به‌وجود می‌آید که ارزشیابی فرد از شغلش حاکی از این باشد که ارزش‌های شغلی او تحصیل یا تسهیل می‌شود (زندی پور و همکاران، ۱۳۸۵).

1. Fisher&Hanna
2. Hapak
3. Acker
4. Sunbul

بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان...

اسپکتور^۱ (۲۰۰۰) رضایت شغلی را به عنوان نگرشی تعریف می کند که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به جنبه های مختلف آن نشان می دهد. به عبارت ساده رضایت شاخصی است که میزان علاقه مردم را نسبت به مشاغلشان نشان می دهد (نعامی و زرگر، ۱۳۸۷).

دیویس و لافکوئیست^۲ (۱۹۸۴، به نقل از نصیری، ۱۳۸۷) رضایت شغلی را به عنوان پیامد ارزیابی فرد در مورد این مسئله که محیط کار تا چه اندازه نیازهای او را برآورده می سازد، تعریف کرده اند.

ویرجینیا^۳ (۲۰۰۹)، در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر رکود اقتصادی آمریکا بر رضایت شغلی، بیش از ۲۰ جنبه از رضایت شغلی از نظر کارمندان شامل: توسعه شغلی، روابط با مدیر، مزایا، محیط شغلی و ... را مورد سنجش قرار داد. ۸۶٪ از کارمندان از شرایط کلی کارشان راضی بودند ۴۱٪ رضایت بسیار زیاد را گزارش کردند. اکثریت آن ها (۵۸٪) گزارش دادند که اوضاع اقتصادی کنونی تفاوتی را در سطح رضایت شغلی آن ها ایجاد نکرده است. عوامل بسیار مهمی که رابطه قوی با رضایت شغلی داشتند شامل حقوق، مزایا فرصت استفاده از مهارت ها و توانایی ها و امنیت شغلی بود و عواملی که رابطه قوی با رضایت شغلی نداشتند شامل ایجاد فرصت های توسعه شغلی، تعهد سازمان به ارتقاء شغلی و پرداخت شهریه آموزش بود.

بررسی های مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان می دهد که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی مرتبط است که این متغیرها در چهار گروه قابل طبقه بندی است: ۱- عوامل سازمانی ۲- عوامل محیطی ۳- ماهیت کار ۴- عوامل فردی (طرقبه، ۱۳۸۴، به نقل از حکیم جوادی و همکاران، ۱۳۸۸).

به اعتقاد (وایلز^۴، به نقل از عابدی، ۱۳۸۱) عوامل مؤثر بر رضایت شغلی عبارتند از: خاطر جمعی و آسایش در زندگی، شرایط مطلوب کار، احساس علاقه و وابستگی، رفتار از روی عدل و انصاف، احساس موفقیت در کار، تشخیص زحمات و خدمات انجام شده و قدرشناسی از کار، شرکت در تعیین خط مشی کار.

1. Spektor
2. Dawis&Lofquist
3. Virginia
4. Waylaz

نور^۱ (۲۰۰۲) در پژوهش خود بر روی ۳۱۰ زن مالزیایی متأهل، مشاهده کرد که تعارض کار-خانواده رابطه‌ای منفی با رضایت شغلی و سلامت دارد. خسروی (۱۳۸۲) در پژوهشی به بررسی عوامل افزایش رضایت شغلی اساتید دانشگاه اصفهان پرداخته است. یافته‌ها نشان داده است که میزان حقوق، امکانات رفاهی، اعتبار منزلت اجتماعی از عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی اساتید است (زندی پور و همکاران، ۱۳۸۵).

مطالعات هاجانوا و همکاران^۲ (۲۰۰۶) با عنوان بررسی رابطه‌ای بین اختیارات با رضایت شغلی و عملکرد کارکنان در فیلیپین، حاکی از آن است که بین اختیارات با رضایت شغلی رابطه‌ای مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه پژوهش هاروی^۳ (۲۰۰۶)، تحت عنوان بررسی تعارض کار در کارگران جوان، نشان داد که کارگرانی که روابط بین فردی خوبی با سایرین دارند و تحصیلات مرتبط با شغل خود دارند، از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند.

زندی پور و همکاران (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان رابطه منبع مهار شغلی و گذشت با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه الزهرا (س)، به این نتیجه رسیدند که تفاوت معناداری در میزان رضایت شغلی بین زن و مرد وجود ندارد.

تحقیقات تنسی، فوکس و چنسی^۴ (۱۹۹۸) روی شغل شوهران و تعارضات زناشویی نشان داد که ناامنی شغلی شوهران، رابطه مثبت زیادی با گزارش‌های زنان از تعارضات زناشویی دارد (وایت و راجرز^۵، ۲۰۰۰).

تحقیق ویدانف^۶ با عنوان نقش کار در تعارضات خانوادگی، بر روی ۷۵۷ مرد متأهل و ۲۷۰ زن متأهل، حاکی از آن است که بین برنامه و ساعت کار مقتضیات شغلی، حضور فرزندان در خانه، تعارضات خانوادگی و حتی شغلی رابطه تنگاتنگی دارد (نوابی نژاد، ۱۳۷۸).

در پژوهشی الگوی فرایند کارکرد بد زناشویی، شامل مشکلات اقتصادی، مورد مطالعه قرار گرفت. نتیجه نشان داد، سختی‌های اقتصادی قبل از هر چیز به احساس ذهنی «فشارهای روانی، اقتصادی» منجر می‌گردد. این فشارها تغییرات شناختی، عاطفی و رفتاری را به دنبال دارد.

1. Noor
2. Hechanova&Etal
3. Harvey
4. Tennessee,fox&chancy
5. Wite&Rojers
6. Vidanof

بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان...

فشارهای اقتصادی به تدریج خصومت بین زن و شوهر را افزایش می‌دهد. با افزایش خصومت گرما و صمیمیت و کیفیت خوب زناشویی کاهش می‌یابد و روابط بی‌ثبات می‌گردد (کانجر^۱، ۱۳۷۸).

نتایج پژوهش جانینگ^۲ (۲۰۰۶) با عنوان تنوع کار و ارتباط آن با حمایت همسر، در زوج‌هایی که سطح و نوع کار یکسانی دارند بیشتر از یکدیگر حمایت می‌کنند و همین‌طور زوجینی که رضایت زناشویی دارند بیشتر به حمایت از همسرانشان در مقایسه با زوجینی که رضایت زناشویی ندارند، می‌پردازند. ویدانف^۳ براساس پژوهشی بدان نتیجه رسید که، رضایت شغلی در روابط زن و مرد شاغل بیش از روابط سنتی است. رضایت زناشویی برای زنانی که با انتخاب خود کار می‌کنند، تحصیلات بالاتری دارند، کارشان نیمه وقت است و از حمایت همسرانشان برخوردارند بیشتر است. شوهران زنانی از رضایت زناشویی برخوردارند که از شغل همسران خود راضی باشند و آنان کار نیمه‌وقت داشته باشند. زنانی که از زندگی زناشویی خود راضی نیستند، ساعات طولانی‌تری کار می‌کنند و دچار فشار تعارض نقش هستند (نوابی نژاد، ۱۳۷۸).

راندی^۴ (۱۹۹۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر تعارضات کار و زندگی، به این نتیجه رسید که تعارضات کار و زندگی، تأثیرات منفی بر رضایت شغلی و رضایت زناشویی دارد. هم‌چنین رضایت از زندگی، تأثیر مثبت بر رضایت شغلی و رضایت زناشویی دارد.

در تأیید مطالعات موت و همکاران^۵ (۲۰۰۴)، حاکی از آن است که جنس، نژاد، تجربه کاری، وضعیت زناشویی و فرزندان در شکل‌گیری نگرش به کار مؤثر هستند.

در تحقیق وی ور^۶ (۱۹۹۷)، با هدف بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی، بین زنان و مردان در رضایت شغلی و رضایت زناشویی تفاوت معناداری مشاهده نشد و بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی رابطه مثبت بدست آمد.

کامپو^۷ (۲۰۰۰)، در پژوهشی تحت عنوان کار و استرس خانوادگی به این نتیجه رسید که ارتباط منفی بین فشار کار و زندگی زناشویی وجود دارد زمانی که فرد احساس فشار کار بیشتری می‌کند، ارتباط زناشویی آنان نیز کاهش می‌یابد.

1. Conger
2. Janning
3. Voydanoff
4. Rondy
5. Mott&Etal
6. Weaver
7. Campo

کین نیونن و همکاران^۱ (۲۰۰۵)، در مطالعه رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی بر استرس همسران به این نتیجه رسیدند که زوج‌هایی که نگرش یکسانی در مورد رضایت زناشویی و رضایت شغلی داشتند به همان نسبت از استرس برخوردار بودند. عدم رضایت زناشویی و رضایت شغلی مسبب استرس هم در سطوح فردی و هم در سطوح بین فردی بود. عدم رضایت شغلی بیشتر سبب استرس فردی بود در حالی که عدم رضایت زناشویی سهم بیشتری در استرس بین فردی داشت.

نتایج تحقیقات گامبرمن و همکاران^۲ (۲۰۰۰)، با عنوان رابطه کار و خانواده حاکی از آن است که همخوانی بین شرایط شغلی محل کار با کیفیت رابطه زناشویی و ارتباط با والدین رابطه مثبت دارد. به‌طور کلی همخوانی بین شرایط شغلی و محل کار با رضایت فرد از زندگی رابطه مثبت دارد.

گلدن برگ و گلدن برگ^۳ (۱۹۹۶)، نیز نشان دادند که رضایت زناشویی، همبستگی مثبتی با اشتغال دارد (موسوی، ۱۳۸۵).

شایقیان و همکاران (۱۳۸۸)، در پژوهشی با عنوان بررسی اثر شغل بر رضایت زناشویی زنان، به این نتیجه رسیدند که تفاوت معناداری در مؤلفه‌های رضایت زناشویی در بین زنان شاغل و غیرشاغل وجود دارد و شغل زنان بر رضایت زناشویی مؤثر است.

نتایج پژوهش راجرز و می^۴ (۲۰۰۳)، در بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در بلندمدت و تفاوت‌های جنسیتی نشان داد که رضایت زناشویی و رضایت شغلی در بلندمدت رابطه مثبت و معناداری با هم دارند. افزایش در رضایت زناشویی به‌طور معناداری مرتبط با افزایش در رضایت شغلی است و افزایش اختلالات زناشویی به‌طور معناداری مرتبط با کاهش رضایت شغلی است و این مسئله در مردان و زنان مشابه بود.

لیکروالدر^۵ (۱۹۸۳)، از طریق ارزیابی میزان تنش و تضاد در روابط زناشویی نشان دادند که مشکلات اقتصادی (درآمد کم، از دست دادن درآمد، عدم ثبات شغلی) موجب کاهش کیفیت زناشویی می‌شود (کانجر و الدر^۶، ۱۹۹۰، به نقل از باقری، ۱۳۸۳).

1. Kinnunen & Etal
2. Guberman & Etal
3. Goldenberg & Goldenberg
4. Rogers & May
5. Liker & Elder
6. Conger & Elder

بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان...

هم‌چنین پژوهش‌های کانجر و همکارانش (۱۹۹۰)، نشان دادند که تأثیر مشکلات اقتصادی، بر کیفیت زناشویی از طریق افزایش خشونت و کاهش گرمی و حمایت متقابل در روابط زناشویی نمود می‌یابد. میزان خشونت و یا گرمی و محبت در تعامل‌های زناشویی، پیش‌بینی‌کننده و هم‌چنین هم‌زمان با ابراز رضامندی و یا درماندگی زناشویی هستند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد در مقایسه با کارگران مشغول به کار، کارگران بیکار دارای همفکری، ارتباط و هماهنگی کمتری در روابط خانوادگی (لارسن^۱، ۱۹۸۴)، هستند و هم‌چنین روابط پرتنش‌تری دارند (برومن^۲ و همکاران، ۱۹۹۰). به هر حال بیکاری از یک سو به‌طور منفی با رضایت‌مندی زناشویی و خانوادگی و از سوی دیگر با تغییر در خوشبختی زناشویی در ارتباط است (برومن^۳ و همکاران، ۱۹۹۰).

کولن دی مارتی و همکاران^۴ (۲۰۰۹)، در پژوهشی با عنوان رضایت زناشویی و رضایت شغلی در پزشکان اسپانیا به این نتیجه رسیدند که بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد و هم‌چنین از نظر آماری بین دو گروه پزشکان جراح و غیرجراح در سطوح رضایت زناشویی و رضایت شغلی تفاوت معناداری مشاهده نشد.

در دنیای پیچیده امروزی، رضایت از زندگی زناشویی و رضایت شغلی دو مقوله مهم زندگی بشر بشمار می‌روند، رضامندی زناشویی سنگ بنای خانواده مستحکم است که در کانون گرم آن، انسان‌هایی به رشد و بالندگی می‌رسند که هریک می‌توانند سرنوشت خود، اطرافیان و جامعه‌ای را که در آن زندگی می‌کنند دچار تغییرات مثبت و اساسی سازند. اشتغال نیز بخش مهمی از هویت اجتماعی افراد را می‌سازد و از مباحث عمده محافل و جوامع در عصر کنونی است. با توجه به این‌که متغیرهای زیادی بر متغیر رضایت زناشویی تأثیرگذار است از جمله نحوه تربیت فرزندان، اعتقادات مذهبی، مسائل اقتصادی و... پژوهش حاضر در نظر دارد این ارتباط را با رضایت شغلی نیز مورد بررسی قرار دهد.

فرضیه‌های پژوهش

۱- بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی کارکنان سازمان آب و فاضلاب استان تهران رابطه معناداری وجود دارد.

1. Larsen
2. Boroman
3. Boroman
4. Colon-De Marti&Etal

۲- بین کارکنان زن و مرد سازمان آب و فاضلاب استان تهران از نظر میزان رضایت زناشویی تفاوت معناداری وجود دارد.

۳- بین کارکنان زن و مرد سازمان آب و فاضلاب استان تهران از نظر میزان رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

طرح پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان متأهل شرکت آب و فاضلاب استان تهران در سال ۱۳۸۸ است. از جامعه مذکور، تعداد ۶۰ نفر به صورت داوطلبانه انتخاب شدند. از بین پاسخ-دهندگان ۲۷ نفر از زنان و ۲۳ نفر از مردان و در مجموع ۵۰ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ مفید دادند.

ابزارهای اندازه‌گیری

در این پژوهش از دو ابزار استفاده شد: پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ^۱ (۱۹۹۷) و پرسشنامه رضایت شغلی بریفیلد و روث^۲ (۱۹۵۱).

- پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ: نسخه اصلی آزمون ۱۱۵ سؤال دارد. با توجه به طولانی بودن سؤال‌های مقیاس، فرم ۴۷ سؤالی آن ساخته شد که در این پژوهش از این فرم استفاده شده است. در این فرم برای هر یک از سؤال‌ها ۵ گزینه منظور شده است. گزینه سؤال‌ها عبارتند از کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم. نمره‌گذاری سؤال‌ها به صورت ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ است و حداکثر نمره آزمودنی در این پرسشنامه برابر با ۲۳۵ است و نمره بالاتر نشانه رضامندی بیشتر زناشویی است. السون و السون^۳ (۱۹۹۷)، اعتبار آن را با استفاده از روش ضریب آلفا ۰/۹۲ گزارش کرده‌اند. ضریب آلفای فرم ۴۷ سؤالی این پرسشنامه در پژوهش سلیمانیان (۱۳۷۳)، ۰/۹۵ بدست آمده است (قربانعلی پور و همکاران، ۱۳۸۷).

- پرسشنامه رضایت شغلی بریفیلد و روث: این پرسشنامه در سال ۱۹۵۱ ساخته شده و یک ابزار ۱۹ سؤالی است که برای اندازه‌گیری میزان و رضایت شغلی تدوین شده است. پاسخ دهنده‌ها

1. Enrich
2. Brayfield & Rothe
3. Olson & Olson

بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان...

میزان رضایت یا عدم رضایت خود را نسبت به هریک از سؤالات، در یک طیف چهارگزینه‌ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف مشخص می‌کنند. عابدی (۱۳۸۱) پایایی درونی این پرسشنامه را ۰/۶۳ اعلام کرده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی ارائه شده است.

جدول ۱. توصیف سن نمونه‌های مورد پژوهش (مردان و زنان)

انحراف معیار	میانگین	حداکثر	حداقل	دامنه تغییر	فراوانی	شاخص گروه
۸,۳۲	۳۸,۳۷	۵۰	۲۳	۲۷	۲۷	زنان
۷,۷۹	۴۰,۴۳	۵۹	۲۷	۳۲	۲۳	مردان

با توجه به نتایج جدول، میانگین سن زنان نمونه مورد پژوهش ۳۸ سال، کمترین سن ۲۳ سال و بالاترین سن ۵۰ سال است و میانگین سن مردان ۴۰ سال، کمترین سن ۲۷ سال و بالاترین سن ۵۹ سال است.

جدول ۲. فراوانی و درصد تحصیلات دو گروه

مردان		زنان		گروه تحصیلات
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۴/۴	۱	۳/۷	۱	زیر دیپلم
۴۳/۵	۱۰	۱۱/۱	۳	دیپلم
۱۳	۳	۳/۷	۱	کاردانی
۲۶	۶	۵۱/۹	۱۴	کارشناسی
۸/۷	۲	۲۵/۲	۷	کارشناسی ارشد
۴/۴	۱	۳/۷	۱	دکتر
۱۰۰	۲۳	۱۰۰	۲۷	جمع

نتایج جدول نشان می‌دهد که اکثریت زنان (۵۱/۹ درصد) دارای مدرک کارشناسی هستند و اکثریت مردان (۴۳/۵ درصد) دارای مدرک تحصیلی دیپلم هستند.

جدول ۳. فراوانی و درصد رضایت زناشویی دو گروه

مردان		زنان		رضایت زناشویی
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۰	۰	۷/۴	۲	نارضایتی شدید
۱۳	۳	۲۹/۶	۸	عدم رضایت
۶۹/۶	۱۶	۵۵/۶	۱۵	رضایت نسبی و متوسط
۱۷/۴	۴	۷/۴	۲	رضایت زیاد
۱۰۰	۲۳	۱۰۰	۲۷	جمع

فرضیه ۱: بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴. نتایج همبستگی رضایت زناشویی و رضایت شغلی کل جمعیت (زنان و مردان)

سطح معناداری	درجه آزادی	ضریب همبستگی	تعداد	شاخص متغیر
۰/۰۵	۴۸	۰/۴۲	۵۰	رضایت زناشویی و رضایت شغلی

داده‌های جدول ۴ بیانگر آن است که بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی، با مقدار $r = 0/42$ سطح $p < 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۲: بین زنان و مردان از نظر میزان رضایت زناشویی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۵. نتایج آزمون t گروه‌های مستقل برای مقایسه میانگین‌های رضایت زناشویی در زنان و مردان

سطح معناداری	درجه آزادی	t	انحراف معیار	میانگین	تعداد	شاخص گروه	متغیر
۰/۰۵	۴۸	۲/۵۱	۲۶/۱۶	۱۵۷/۱۶۶	۲۷	زنان	رضایت
			۲۲/۱۷	۱۷۵	۲۳	مردان	زناشویی

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود رضایت زناشویی مردان و زنان در سطح $p < 0/05$ تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان...

فرضیه ۳: بین زنان و مردان از نظر میزان رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۶. نتایج آزمون t گروه‌های مستقل برای مقایسه میانگین‌های رضایت شغلی در زنان و مردان

متغیر	شاخص گروه		تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معناداری
	زنان	مردان						
رضایت شغلی	۲۷	۲۳	۴۷/۰۷	۴۷/۴۷	۴۳,۸	۰/۱۶	۴۸	۰/۵۸

نتایج جدول نشان می‌دهد که تفاوت معناداری در میزان رضایت‌مندی شغلی بین زنان و مردان وجود ندارد یعنی با توجه به سطح معناداری ۰/۵۸ نمی‌توان از فرضیه بالا حمایت کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

اگر در جامعه‌های آمار طلاق ناچیز باشد الزاماً به معنای ازدواج‌های موفق و سازگاری زناشویی نیست. بسیاری از زوجها در خانواده‌های زندگی می‌کنند که طلاق روانی در آن حکمفرماست. بدین معنا که هیچ‌گونه رابطه عاطفی و جسمانی بین زن و شوهر وجود ندارد و زندگی به صورت اجباری با حداقل تعامل به پیش می‌رود. عوامل زیادی در رضامندی زناشویی مؤثرند از جمله رضایت از شغل. پژوهش‌ها نشان می‌دهد میزان رضایت زندگی افراد شاغل، بیش‌تر از افراد بیکار است و همچنین اشخاصی که به کارهای تخصصی مشغولند، نسبت به کسانی که دارای مشاغل تخصصی نیستند، احساس رضایت از زندگی بالاتری را گزارش کرده‌اند. از آنجایی که رضامندی زناشویی بر تمام ابعاد خانواده تأثیر می‌گذارد پژوهشگر رابطه بین رضایت زناشویی با رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داد. نتایج مربوط به ضریب همبستگی بین مقیاس‌های رضایت زناشویی و رضایت شغلی بیانگر آن است که ضریب همبستگی محاسبه شده، معنادار و مستقیم می‌باشد ($r=0.42$ در سطح $p<0.05$). بنابراین می‌توان گفت ۱۶٪ از رضایت زناشویی از طریق رضایت شغلی قابل تبیین است. نتیجه پژوهش برای این فرضیه همسو با پژوهش‌های راندی (۱۹۹۸)، راجرز و می (۲۰۰۳) کین نیونن (۲۰۰۵) و همین‌طور تحقیقات تنسی، فوکس و چنسی (۱۹۹۸) است. این پژوهش‌ها روی شغل شوهران و تعارضات زناشویی نشان دادند که ناامنی شغلی شوهران، رابطه مثبت بالایی با گزارشات زنان از تعارضات زناشویی، کنترل درآمد و رفاه اقتصادی دارد و ناامنی شغلی و عدم ثبات شغلی زنان نیز به‌طور قابل توجهی رابطه مثبتی با گزارشات شوهران از تعارضات زناشویی دارد. نتایج تحقیقات ملی در آمریکا که توسط کوپر، انجام گرفته نشان داد که ۷۲ درصد مردان و ۸۳ درصد زنان تعارض مهمی را بین انتظارات و نقش‌های

خانوادگی و شغلی تجربه می‌کنند (نوابی نژاد، ۱۳۷۸). نتایج تحقیقات وی ور (۱۹۹۷) که بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد نیز در راستای نتایج این پژوهش است. بنابراین با توجه به تأیید فرضیه اصلی پژوهش و پژوهش‌های انجام گرفته توسط دیگران و هم جهت بودن نتایج آن می‌توان نتیجه گرفت که تقویت یکی از این رضایتمندی‌ها بتواند موجب تقویت رضایتمندی دیگر شود.

در مورد فرضیه ۲: بین زنان و مردان از نظر میزان رضایت زناشویی تفاوت معناداری وجود دارد، نتایج آزمون t گروه‌های مستقل، تفاوت معناداری را در رضایت زناشویی دو گروه مردان و زنان نشان داد. با توجه به جدول ۳، حدود ۳۷ درصد زنان، از نارضایتی شدید برخوردار بودند و یا از رابطه زناشویی خود رضایت نداشتند در حالی که فقط ۳۱ درصد مردان از رابطه زناشویی خود ناراضی بودند. نتایج جدول ۵ نیز نشان می‌دهد میانگین رضایت زناشویی مردان بالاتر از رضایت زناشویی زنان است و این تفاوت در سطح ۵ صدم معنادار است. فورز (۱۹۹۱)، نیز در بررسی رضایتمندی زناشویی مشاهده کرد که مردان بیش از زنان، ازدواج خود را مثبت ارزیابی کردند که با نتیجه پژوهش حاضر همسو است. به نظر می‌رسد که نقش شغلی زنان با دیگر نقش‌های خانوادگی و اجتماعی آنان رویارو است و کشمکش‌ها و سرانجام ناسازگاری نقش زیادی پدید می‌آورد. در حالی که هیچ‌گاه نقش شغلی مردان رویارو با نقش‌های دیگرشان نیست که بر آن‌ها پیشی دارد و این اصلی پذیرفته شده است. تحقیقات نشان داده که زنانی در خارج از خانه مشاغل سخت و درازمدت را تجربه می‌کنند در ایفای نقش‌های خانگی احساس خستگی و بی-حوصلگی بیشتری نسبت به زنان خانه دارند که این مسئله زنان شاغل را بیش از پیش دچار مشکلات روحی می‌سازد (سفیری و زارع، ۱۳۸۵). به عبارت دیگر ایفای نقش شغلی دیگر نقش-های زنان را کم‌رنگ نمی‌سازد بلکه زنان اغلب ناگزیرند آن کارها را نیز انجام دهند. در ضمن زنان شاغل، وظیفه مادری را نیز برای انجام کارهای خانه فراموش نمی‌کنند. بنابراین زنان میان انتظارات نقش‌های سنتی و مدرن سرگردان می‌مانند که این به پیدایش و افزایش احساس نارضایتی می‌انجامد.

در ارتباط با فرضیه سوم پژوهش "بین زنان و مردان از نظر میزان رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد" نتیجه آزمون t گروه‌های مستقل برای مقایسه میانگین‌های رضایت شغلی در زنان و مردان در سطح پنج صدم معنادار نیست. با توجه به این که میانگین رضایت شغلی در گروه مردان اندکی بالاتر از رضایت شغلی در گروه زنان است اما تفاوت بین آن‌ها معنادار نیست نتیجه پژوهش برای این فرضیه با پژوهش‌های وی ور (۱۹۹۷) و زندی پور و همکاران (۱۳۸۵) که تفاوت معناداری میان رضایت شغلی زنان و مردان نیافتند، همخوانی دارد. نقش شغلی از

بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان...

جنبه‌های فراوانی برای زنان مهم شمرده می‌شود مانند این که اشتغال برای زنان عزت نفس بیشتری به همراه دارد و می‌تواند آن‌ها را از پرداختن صرف به خانه‌داری که بعضاً کسل‌کننده است و در نظر آن‌ها ارج و قرب کمتری دارد رهایی بخشد. هم‌چنین سبب به وجود آمدن منابع اضافی برای حمایت و بالا رفتن مهارت‌ها می‌شود و دیگر این که نقش‌های زنان نیز مانند مردان دارای بازده اقتصادی و توانایی پول‌سازی و فراهم آوری امکانات برای خانه است. در ضمن نقش‌های خانوادگی بیش از نقش شغلی به زنان فشار می‌آورد (سفیری و زارع، ۱۳۸۵).

از آن‌جایی که حوزه مسئولیت زنان متأهل و شاغل از گروه مردان بیشتر است بنابراین نیاز به حمایت شغلی بیشتری نسبت به کارکنان مرد دارند. با توجه به آن‌چه گذشت می‌توان نتیجه گرفت که زنان و مردان اگرچه اختلافات اندکی در توانمندی‌ها دارند اما می‌توانند مکمل خوبی برای ایجاد خانواده‌ای سالم، پویا، بانشاط و خلاق باشند و با شناخت عمیق از یکدیگر حامی و تکمیل‌کننده خوبی برای هم باشند که در راستای آن به رضامندی زناشویی و به دنبال آن به رضامندی شغلی دست یابند.

پیشنهادها

با توجه به تأیید فرضیه اصلی این پژوهش مبنی بر این که بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، نتیجه می‌گیریم شناخت هرچه بیشتر رابطه محیط خانواده و کار می‌تواند به بالابردن سطح رضایت شغلی و زناشویی کمک کند و نهایتاً این که وقتی کارکنان، کنترل بیشتری در کار خود داشته باشند و به آن‌ها اجازه داده شود که درباره هدف‌ها و ساعات کار خود تصمیم بگیرند و در تصمیم‌گیری‌ها دخالت داده شوند، رضایت شغلی و در نهایت رضایت از زندگی‌اشان بیشتر می‌شود.

منابع

- باقری، ا. (۱۳۸۳). رابطه کیفیت زناشویی با موقعیت اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی خانواده. *فصلنامه خانواده و پژوهش، پژوهش‌های اولیاء و مربیان، سال اول، شماره ۱*.
- تیرگری، ع؛ اصغرزاد، ع. ا؛ بیان زاده، س. ا. و عابدین، ع. ر. (۱۳۸۵). مقایسه سطح هوش هیجانی و رضامندی زناشویی و رابطه ساختاری آن‌ها در زوجین ناسازگار و سازگار شهرستان ساری. *مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، دوره شانزدهم، شماره ۵۵*.
- جنیدی، ا؛ نورانی سعدالدین، ش؛ مخیر، ن. و شاکری، م. ت. (۱۳۸۷). مقایسه رضایت زناشویی در زنان بارور و نابارور مراجعه کننده به مراکز دولتی شهر مشهد. WWW.SID.IR.
- حکیم جوادی، س؛ نامداری، م؛ شریف عسگری، ف. و اسلامی دهکردی، م. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین

- انگیزش پیشرفت و رضایت شغلی کارکنان سازمان آب و فاضلاب استان تهران. مجموعه مقالات دومین همایش سراسری دانشجویی مشاوره، رشد و پویایی دانشگاه الزهرا (س).
- حکیمی، ل؛ عباسی مولید، ح. و جزایری، ر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین رقابت جویی و رضایت‌مندی زناشویی در زوجین شهر اصفهان. مجموعه مقالات دومین همایش سراسری دانشجویی مشاوره، رشد و پویایی دانشگاه الزهرا (س).
- حمیدی، ف. (۱۳۸۵). بررسی رابطه سبک‌های دلبستگی با رضایت‌مندی زناشویی در دانشجویان متأهل دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی. مجموعه مقالات سومین سمینار سراسری بهداشت روانی دانشجویان دانشگاه علم و صنعت ایران.
- زندگی پور، ط؛ نجفلوی، ف. و یادگاری، ه. (۱۳۸۵). رابطه منبع مهار شغلی و گذشت با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه الزهرا (س). فصلنامه مطالعات روانشناختی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهرا (س)، دوره ۲، شماره ۳ و ۴.
- سفیری، خ. و زارع، ز. (۱۳۸۵). احساس ناسازگاری میان نقش‌های اجتماعی و خانوادگی در زنان. فصلنامه مطالعات زنان سال ۴، شماره ۲. صص ۴۷-۷۰.
- شایقیان، ز؛ شهیدی شادکام، م. و صدیقی لویه، ا. (۱۳۸۸). بررسی اثر شغل بر رضایت زناشویی زنان. خلاصه مقالات چهارمین کنفرانس سراسری خانواده و سلامت جنسی دانشگاه شاهد.
- شفیع آبادی، ع (۱۳۸۲). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران انتشارات رشد
- عابدی، ا. (۱۳۸۱). بررسی میزان رضایت شغلی مشاوران شهر تهران. پایان نامه کارشناسی مشاوره. دانشگاه شهید بهشتی تهران.
- فراست، ز. (۱۳۸۳). بررسی و مقایسه منبع کنترل و رضایت زناشویی در بین زنان شاغل و خانه‌دار شهر تهران. تازه‌ها و پژوهش‌های مشاور، فصلنامه علمی - پژوهشی انجمن مشاوره ایران. جلد ۳، صص ۵۵-۶۶.
- قربانعلی پور، م؛ فراهانی، ح؛ برجعلی، ا. و مقدس، ل. (۱۳۸۷). تعیین اثربخشی آموزش تغییر سبک زندگی به شیوه گروهی بر افزایش رضایت زناشویی. فصلنامه مطالعات روانشناختی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهرا (س)، دوره ۴، شماره ۳.
- موسوی، ا. (۱۳۸۵). مقایسه سویه‌های متفاوت رضامندی از زندگی زناشویی در زنان شاغل و غیرشاغل. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات زنان سال ۴، شماره ۲. صص ۷۱-۸۸.
- ناطقیان، س؛ ملازاده، ج؛ گودرزی، م. ع. و رحیمی، چ. (۱۳۸۷). بخشایش و رضایت زناشویی در مردان مبتلایه اختلال استرس پس از ضربه ناشی از جنگ و همسران آنان. فصلنامه اصول بهداشت روانی، سال دهم، شماره ۳۷. صص ۳۳-۴۶.
- نصیری، ط (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین سخت‌رویی و خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه پیش دانشگاهی ناحیه ۱ شهریار. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی
- فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی/دوره سوم/شماره ۷/تابستان ۱۳۹۰

نعامی، ع. و زرگرو، ی. (۱۳۸۷). شناسایی عوامل فشارزای شغلی و بررسی رابطه این عوامل با خشنودی شغلی کارکنان یک شرکت صنعتی. فصلنامه مطالعات روانشناختی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهرا (س)، دوره ۴، شماره ۱.

نوابی نژاد، ش. (۱۳۷۸). مشاوره ازدواج و خانواده درمانی. تهران: انتشارات انجمن اولیا و مربیان.

- Campo, R. D. (2000). *Work & family stress Department of family & consumer sciences new*. Mexico State University
- Colón-de Martí, L.; Acevedo, L. & Céspedes-Gómez, W. (2009). Marital and job satisfaction among non-resident physicians at a Hispanic academic medical center. *Journal Article; Research Support, N.I.H., Extramural; Research Support, Non-U.S. Gov't Boletín de la Asociación. Médica de Puerto Rico, 101*.Cuberman, N. & et al. (2000). *Apa – Niosh work & Health 99 organization of work in a Global Economy – Abstracts*.
- Harvey, S (2006). *Personality & Individual Differences, APR 2006, 40 (5)*, 1063 – 1074.
- Hechanova, M. & et al. (2006). *Asian journal of social psychology APR 2006, 9 (1)*, 72-78.
- Janning, M. (2006). *Journal of Family, 27*, 85-109.
- Johnson, D. (2009). Trajectories of Conflict Over Raising Adolescent Children and Marital Satisfaction. *Journal of Marriage and Family Department of Psychology, Michigan State University, East Lansing, 71(3)*, 478-494.
- Kinnunen, U.; Malin, A. & Mäkikangas, A. (2005). The relationship of marital satisfaction and job satisfaction to psychological distress among partners. *Psychologia 40,532-540, ISSN, 0355-1067*.
- Kumar, K. (2009). Individual Perception Vital in Marital Satisfaction, http://ezinearticles.com/?expert=Kalyan_Kumar.
- Kiger, G. & Riley, P. (2000). Helping Dual-Earner couples Balance work & family Responsibility Department of social work, & Anthropology utah state university.
- Mott d, A. & et al. (2004). *Medscape Journal of The American Pharmacists Assdciation*.
- Randy, K.Chiu. (1998). *Journal of social Behavior & Nationality. Hongkong Baptist University, Hongkong, 26(4)*, 409-414
- Rogers S.J.; May D.C (2003). Spillover Between Marital Quality and Job Satisfaction: Long-Term Patterns and Gender Differences.
- Virginia, A. (2009). Employee job satisfaction understanding the factors that make work gratifying. <http://www.shrm.org/about/careers>.
- White, L. & Rojers, S. J. (2000). Economic circumstances & family outcomes: Areview of The 1990s. *Journal of Marriage & TheFamily, 62*, 1038-1050.
- Wearer, L. J. (1997). Perception of coping skills, Marital satisfaction & work satisfaction. *An Industy-Based Assessment-Arizona State University*.