

«مقاله پژوهشی»

بررسی رابطه رضایتمندی شغلی با کیفیت زندگی زناشویی و نقش الگوهای مرجع در این ارتباط، در کارکنان شاغل در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب

مسعود توکل دوانی^{1*}، ابوالقاسم رشیدپور²، کریم سواری³

1. کارشناسی ارشد، روان‌شناسی مثبت‌گرا، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

2. استادیار، گروه معارف اسلامی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

3. استادیار، گروه روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: 1401/04/07 تاریخ پذیرش: 1401/09/19

Investigating the Relationship between Job Satisfaction and Marital Life Quality and the Role of Reference Patterns in this Relationship in Employees of the National Iranian Southern Oilfields Company (NISOC)

M. Tavakol Davani^{1*}, A. Rashidpour², K. Savari³

1. M.Sc., Positive Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Department of Islamic Studies, Payame Noor University, Tehran, Iran

3. Assistant Professor, Department of Educational Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran

Received: 2022/06/28

Accepted: 2022/12/10

Abstract

In the current research, it is intended to study the relationship between the three factors of job satisfaction, marital satisfaction, and reference models by examining the married employees working in the headquarters of the National Company of Southern Oil Regions. The method of this research is correlation type. The statistical population of the research includes all married men and women working in the National Company of the South Oil Fields in 1401. The sample size is 89 people who were selected as available sampling. The tools used are questionnaires related to the research topic, which were given to the employees in printed form, and the statistical method used is the regression method using SPSS software. The method and tool of data collection is the use of field method and questionnaire tool. The subject area, spatial and temporal area, respectively, are all married employees of the National Company of South Oil Fields located in Ahvaz city in the spring of 1401. Also, the studied population is all married men and women of the National Company of South Oil Fields and the sample size is 89. There are people. The results of this research show that there is a direct and meaningful relationship between the three variables of job satisfaction, marital satisfaction and reference models. In this way, married workers who have job satisfaction and consider reference models are also satisfied with their married life, and on the other hand, married workers who have marital satisfaction and consider reference models in their lives are also satisfied in their jobs. They are successful and satisfied.

Keywords

Marital Satisfaction, Job Satisfaction, Reference Groups

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه سه عامل رضایتمندی شغلی، رضایتمندی زناشویی و الگوهای مرجع با یکدیگر در کارکنان متأهل شاغل در ستاد شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب است. روش این پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل همه شاغلین زن و مرد متأهل در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب در سال 1401 است. حجم نمونه 89 نفر است که به صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده پرسش‌نامه‌های مرتبط با موضوع پژوهش است که به صورت چاپ شده در اختیار کارکنان قرار گرفت و روش آماری مورد استفاده، روش رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS است. روش و ابزار گردآوری اطلاعات، استفاده از روش میدانی و ابزار پرسش‌نامه است. قلمرو موضوعی، قلمرو مکانی و زمانی به ترتیب عبارتند از همه کارکنان متأهل شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب واقع در شهرستان اهواز در بهار سال 1401. همچنین جامعه مورد مطالعه، تمام شاغلین زن و مرد متأهل شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب و حجم نمونه، 89 نفر است. نتایج این پژوهش نشان دهنده این است که بین سه متغیر رضایتمندی شغلی، رضایتمندی زناشویی و الگوهای مرجع رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. بدین صورت که شاغلین متأهلی که رضایتمندی شغلی دارند و الگوهای مرجع را نیز مد نظر قرار می‌دهند از زندگی زناشویی خود هم رضایت دارند و از سوی دیگر شاغلین متأهلی که رضایتمندی زناشویی دارند و در زندگی خود الگوهای مرجع را مد نظر دارند در شغل خود نیز موفق و راضی هستند.

واژه‌های کلیدی

رضایت زناشویی، رضایت شغلی، گروه‌های مرجع

مقدمه

اساسی‌ترین نهاد در یک جامعه، نهاد خانواده است. لذا عواملی که ممکن است خدشه‌ای بر این نهاد وارد کنند، بسیار حائز اهمیت هستند. یکی از مهم‌ترین تعیین‌کننده‌های عملکرد سالم نهاد خانواده، رضایت زناشویی است. از مفاهیم بسیاری از قبیل سازگاری، رضایت، شادمانی، یکپارچگی و تعهد برای کیفیت زندگی زناشویی استفاده شده است. کیفیت زندگی زناشویی را به عنوان موفقیت و عملکرد یک ازدواج توصیف کرده‌اند (لارسون و هولمان¹، 2001). نتایج تحقیقی که روی 231 شرکت‌کننده متأهل در کشور غنا انجام شد، نشان می‌دهد که رفتارهای منفی تجربه شده در ازدواج (مانند ضرب و شتم) به طور معناداری با سبک‌های دلبستگی کمتر ایمن و اضطرابی همراه است (مالم و همکاران²، 2022).

شرایط استرس‌زا در زندگی می‌تواند باعث افزایش تنش‌ها و ممانعت از تبادلات مثبت بین زوجین شود و روابط آنها را بی‌ثبات کند. با این حال، استرس ممکن است نه تنها با آنچه افراد در رابطه خود انجام می‌دهند، بلکه به آنچه که می‌بینند نیز مرتبط باشد؛ زیرا استرس می‌تواند تمرکز افراد را به سمت محرک‌های منفی سوق دهد. مطالعه روزانه 79 زوج تازه ازدواج کرده نشان داد که افرادی که اخیراً رویدادهای استرس‌زای بیشتری تجربه کرده‌اند، به‌طور ویژه با نوسانات روزمره در رفتارهای منفی شریک زندگی خود (نه با رفتارهای مثبت او) همسو هستند (نف و باک³، 2022).

نیروی انسانی مهم‌ترین و ارزشمندترین عامل از منابع مختلف تولید است. عامل انسانی در سازمان، کلیه کارکنان شاغل در سازمان اعم از مدیران، سرپرستان، کارشناسان، کارمندان و کارگران را در سطوح مختلف شغلی دربرمی‌گیرد و اشتغال از جمله مسائلی است که همیشه، دولت‌ها و ملت‌ها را به خود مشغول داشته است. هر چند شغل و حرفه به ظاهر، به بعد معیشتی انسان‌ها مربوط می‌شود، ولی با بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آنان نیز ارتباطی تنگاتنگ دارد. طبق بررسی‌های به عمل آمده، رضایت شغلی هم اهمیت روانی و هم اهمیت اقتصادی دارد.

کنش متقابل سازگارپذیر در رابطه «انسان - شغل» رشد و بهسازی توانایی‌های انسان را تقویت می‌کند. داشتن شغل مطلوب توسط هر کس، استعدادهای او را پرورش می‌دهد، شغل را کامل‌تر می‌کند و توانایی‌های بالقوای او را که طبیعت در آدمی به ودیعه گذاشته است، تکامل می‌بخشد (موسوی، 1401).

یافته‌ها نشان داده است که چگونگی رضایت شغلی و حل مسئله اجتماعی مردان متأهل شاغل اقماری با گرایش سومصرف مواد ارتباط مستقیمی دارد (کاکابرایی و همکاران، 1401).

رضایت شغلی یک عامل مهم جهانی در تعیین سرمایه انسانی و متعاقب آن بهره‌وری کارگران است. در کنیا، همان‌طور که فرسودگی معلمان و اعتصابات در انجمن برادری معلمان نشان می‌دهد، سرمایه انسانی یک نگرانی عمده است. جهت بررسی تأثیر وضعیت تاهل بر رضایت شغلی معلمان دبیرستان دولتی در بخش مرکزی کیسی، مطالعه‌ای روی 903 معلم انجام شد. نتایج نشان داد که وضعیت تاهل بر رضایت شغلی تأثیر دارد و افراد متأهل در شغل خود بسیار شادتر از مجرد بودند (کمانتو و همکاران⁴، 2018).

کیفیت زناشویی با رضایت شغلی همبستگی مثبت دارد. سن، وضعیت تاهل، میانگین ساعات سپری شده روزانه با همسر و درآمد ماهانه تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی داشتند (اویانگ و همکاران⁵، 2019).

مقدمه سلامت روان به عنوان مؤلفه‌ای از ویژگی‌های فردی، همواره با رضایت زناشویی همراه بوده است. اختلالات روانی مرتبط با افسردگی و اضطراب در محل کار رایج است. بسیاری از مطالعات ارتباط نزدیکی بین رضایت شغلی و این دو عامل پیدا کرده‌اند. پژوهشی که بر روی 100 زن متأهل که حداقل به مدت 5 سال کار کرده بودند، انجام شد، نشان داد که اکثر پاسخ دهندگان از شغل خود راضی بودند. به طور کلی، افراد با پریشانی روان‌شناختی شدیدتر و سطح رضایت زناشویی پایین‌تر، سطوح پایین‌تری از رضایت شغلی را گزارش کردند. نتیجه‌گیری عوامل مرتبط با نگرش‌های سازمانی مانند رضایت شغلی به ویژه در سلامت روان کلی و شدت پریشانی روانی مهم بودند. بهبود

1. Larson & Holman

2. Malm, E. K. & et al.

3. Neff, L. A. & Buck A. A.

4. Kemunto, et al.

5. Ouyang, Y. et al.

همچنین نشان می‌دهد که اکثریت کارکنان بانک در بخش بانکی از نظر فرهنگ کاری راضی هستند اما حقوق و مدت زمان کار همچنان دغدغه اصلی آنها است (باردواج و همکاران³، 2021).

یافته‌ها نشان می‌دهد که طراحی مجدد شغل به طور معنادار و معکوس با عملکرد کارکنان مرتبط است. در این میان رضایت شغلی به طور مثبت و معناداری با عملکرد کارکنان مرتبط است. علاوه بر این، اثر متقابل بین طراحی مجدد شغل و رضایت شغلی به طور مثبت و معناداری با عملکرد کارکنان مرتبط است. این یافته‌ها همچنین نشان می‌دهند که تنها زمانی که شرکت‌ها اطمینان حاصل کنند که اجرای طراحی مجدد شغل شامل کارکنان مربوطه می‌شود و رضایت شغلی آنها را افزایش می‌دهد، هر طراحی مجدد شغل پیشنهادی یک استراتژی منابع انسانی مؤثر برای بسیج عملکرد کارکنان خواهد بود (سینتای و پپلا انگارم⁴، 2016).

سازمان‌ها در بخش خصوصی و دولتی در سراسر جهان برای بهره‌وری بهینه به نیروی کار خود متکی هستند که به نوبه خود منجر به کارایی سازمانی می‌شود. در این صورت نیاز به اطمینان از رضایت شغلی کارکنان برای هر سازمانی امری ضروری است. اگرچه مطالعاتی در این زمینه توسط محققان مختلف انجام شده است، اما نیاز به انجام مطالعات بیشتری در زمینه رضایت شغلی و عملکرد کارکنان وجود دارد؛ زیرا اعتقاد بر این است که کارکنان جزء ضروری یک سازمان هستند. در همین خصوص در مطالعه‌ای که با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان غیر آکادمیک دانشگاه دولتی بائوچی گادائو نیجریه (BASUG) انجام شد، نشان داد که بین رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان غیر علمی دانشگاه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (ایناوا⁵، 2016).

نتایج پژوهشی بر روی 594 نفر شاغل در کشور اسلونی نشان داد که هر چه کارگران مشتاق‌تر باشند، نتایج عملیاتی که برای شرکت به دست می‌آورند بهتر است (ورینا و همکاران، 2017). همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که بین

نگرش شغلی عامل کلیدی برای ارتقای رضایت زناشویی و سلامت روان در زنان است (خادمی اشکزری و همکاران، 2020).

پیامدهای شیفت کاری ممکن است به پارامترهای سیستم شیفت بستگی داشته باشد. سیستم‌های چرخش سریع (1 تا 3 شیفت از همان نوع پشت سرهم) و کار روزانه، نسبت به سیستم‌های چرخشی آهسته‌تر و کار بعد از ظهر و شب از نظر بیولوژیکی و اجتماعی کمتر مخرب هستند. نتایج تحقیقات نشان داده است که کارگران سیستم 3 شیفت چرخشی سریع‌تر در مقایسه با کارگران یک سیستم دو شیفت چرخشی کندتر (بعد از ظهر، شب)، از سطح بالاتری از رضایتمندی کار-خانواده و سبک سازنده‌تر ارتباط زناشویی برخوردار هستند. این ممکن است نشان دهد که سیستم شیفت چرخشی سریع بر خلاف سیستم چرخشی کندتر برای حوزه کار و خانواده و برای رابطه بین آنها دوستانه‌تر است (ایرنا و همکاران¹، 2017).

در پژوهشی که بر روی 47 زوج رومانیایی انجام شده است، رابطه بین تعاملات خانوادگی - کاری مثبت و منفی و رضایت زناشویی و شغلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاکی از آن بود که تعارض کار با خانواده زنان (به عنوان شکلی از تعامل منفی)، رضایت زناشویی آنها را پیش‌بینی می‌کند و کار آنها برای ارتقای خانواده (به عنوان شکلی از تعاملات مثبت)، رضایت شغلی آنها را پیش‌بینی می‌کند. همچنین، کار برای ارتقای خانواده مردان، رضایت شغلی آنها را پیش‌بینی می‌کند (تورلیوک و همکاران²، 2019).

نتایج تحقیقی که به بررسی رضایت کارکنان با توجه به موقعیت آنها در بانک‌های تجاری مختلف از جمله بانک‌های خصوصی و دولتی در هندوستان و بررسی چگونگی تأثیر عوامل متغیر بر رضایت کارکنان پرداخته است، نشان می‌دهد عواملی که منجر به سطح بالاتر رضایت شغلی می‌شوند به مدیر، پاداش، سازماندهی مجدد، پاداش، ارتقاء، ایمنی کار و روابط در محیط کار مربوط می‌شود. این تحقیق نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و پاداش، پاداش، امنیت شغلی، فرصت‌های ارتقاء و روابط خوب با کارکنان همبستگی و ارتباط مثبت وجود دارد. نتایج نظرسنجی

3. Bhardwaj, et al.

4. Siengthai, S. & Pila-Ngarm, P.

5. Inuwa, M.

1. Irena, I. et al.

2. Turliuc, M. N. et al.

جنسیت نیز ضروری به نظر می‌رسد (کیانی و همکاران، 1399). همچنین نوع و کیفیت شغل افراد می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در میزان رضایت زناشویی آنها داشته باشد (غنچه و همکاران، 1395). بررسی رابطه رضایت شغلی و رضایت زناشویی در زوج‌های هر دو شاغل نشان دهنده اهمیت رابطه متغیر رضایت شغلی با رضایت زناشویی و پیش‌بینی رضایت زناشویی در زوجین هر دو شاغل است (جانعلی زاده، 1395).

کیفیت زندگی دارای متغیرهای رضایت‌مندی، کارایی و بهره‌وری، توانمندسازی، استقلال تعلق و یکپارچگی اجتماعی و رضایت شغلی دارای متغیرهای درونی و بیرونی است که طبق بررسی‌های به عمل آمده با بالا رفتن سطح کیفیت زندگی در بازنشستگان میزان رضایت از بازنشستگی نیز افزایش می‌یابد یعنی بین این دو یک رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد (شفیعی و رضایی، 1395).

مفهوم رضایت زناشویی حالتی از رضایت و خشنودی از ازدواج است که از جنبه‌های درون فردی، تجارب ذهنی، میان فردی و هماهنگی میان انتظارات انسان از ازدواج با واقعیت زندگی نشأت می‌گیرد، رضایت زناشویی، یکی از مهم‌ترین تعیین‌کننده‌های عملکرد سالم نهاد خانواده است که به عوامل متعددی وابسته است. یکی از این عوامل رضایت جنسی است که خود به خود کیفیت زندگی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد و با رضایت زناشویی رابطه قوی و مستقیمی دارد (هادیان فر و مومنی، 1394).

نتایج مطالعات نشان می‌دهد که مؤلفه رضایت‌مندی شغلی بر میزان رضایت زناشویی و کیفیت زندگی تأثیر دارد (خدابخشی کولایی و همکاران، 1394).

نتایج پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی، با کیفیت زندگی و سازگاری در خانه کارکنان رابطه معنادار مثبت و مستقیم وجود دارد (اسلام زاده و همکاران، 1394). بررسی نتایج بیانگر ضرورت توجه به بهبود کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی در جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان است (ترابی و همکاران، 1391).

در زمینه الگوپذیری از گروه‌های مرجع مؤلفه‌هایی همچون سن، جنسیت، فضا و مکان، زمان و موقعیت مندی، سطح تحصیلات و طبقه اجتماعی اثر دارند (ستاری و حسنی، 1396). گروه‌های مرجع که در سنین مختلف و اقشار گوناگون تغییر می‌کنند، نقش قطب‌نمای نامرئی را

رضایت شغلی و عملکرد کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد (الرومایی و همکاران¹، 2017).

در خصوص ارتباط رضایت شغلی و رضایت‌مندی زناشویی در تحقیق که بر روی پرستاران انجام شد نشان داد (عسکریان عمران و همکاران، 2015).

نتایج پژوهشی که با هدف بررسی رابطه سلامت عمومی و رضایت زناشویی با رضایت شغلی 257 نفر از کارکنان کارکنان شاغل در بانک ملی اهواز انجام شد، نشان داد که رابطه سلامت عمومی و رضایت زناشویی مثبت و معنادار بود اما در رابطه با رضایت شغلی نشان داد که سلامت عمومی تنها پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی با 42/2 درصد بود (نریمسای و شریفی فرد، 2018).

تحقیقات نشان می‌دهد که ابعاد عملکرد جسمانی، محدودیت نقش به دلیل مشکلات سلامت جسمانی، محدودیت نقش به دلیل مشکلات عاطفی و درد بدنی با ابعاد رضایت زناشویی همبستگی معکوس معنادار دارند. جنبه‌های محدودیت نقش به دلیل مشکلات جسمانی و دردهای بدنی پیش‌بینی‌کننده رضایت زناشویی بودند. همچنین نتایج پژوهش اهمیت توجه به مسائل خانوادگی و رضایت زناشویی را نشان داد و در این راستا ارتقای همه ابعاد کیفیت زندگی ضروری است (غریبی و همکاران، 2016).

بر اساس نتایج، زوج‌های بارور به‌طور معناداری کیفیت زندگی بالاتر و رضایت جنسی و رضایت زناشویی بالاتری نسبت به زوج‌های نابارور داشتند. بنابراین برگزاری برنامه‌های مشاوره و انجام مطالعات بیشتر برای ارتقای کیفیت زندگی و ارتقای رضایت جنسی و زناشویی در زوج‌های نابارور ضروری است (معصومی و همکاران، 2016).

تعهد زناشویی با ابراز عشق بیشتر، سازگاری و ثبات زناشویی بالاتر، مهارت‌های حل مسئله مناسب‌تر و رضایت زناشویی رابطه معناداری دارد (ترویوه و همکاران، 1399).

با توجه به رابطه معنادار بین سبک تفکر و رضایت زناشویی توجه به سبک تفکر زوجین در کار با خانواده امری حیاتی است. همچنین با توجه به تفاوت زنان و مردان در ارتباط بین سبک تفکر و رضایت زناشویی، توجه به عامل

1. Alromaihi, M. A. et al.

تعریف عملیاتی: منظور از رضایت زناشویی، نمره‌ای است که آزمودنی‌ها در پرسش‌نامه 47 سوالی رضایت زناشویی انریچ که توسط اولسون² (1998) تهیه شده است، به دست می‌آورند.

رضایت شغلی

تعریف مفهومی: رضایت شغلی نتیجه درجه کامروایی است که شخص مایل است در شغل خود داشته باشد. (تررا³، 2014). رضایت شغلی متغیری در زمینه روان‌شناسی محیط کار است که بیشتر از سایر متغیرها مورد تحقیق و پژوهش قرار گرفته و با بسیاری موارد همچون: مسائل روان‌شناختی، عوامل سازمانی و طراحی شغل مرتبط است.

تعریف عملیاتی: منظور از رضایت شغلی، نمره‌ای است که آزمودنی‌ها در پرسش‌نامه رضایت شغلی به دست می‌آورند.

الگوهای مرجع

تعریف مفهومی: الگوهای مرجع که در سنین مختلف و اقشار گوناگون تغییر می‌کند، نقش قطب‌نمای نامرئی را برای افراد جامعه بازی می‌کند و نیروهای اجتماعی را به سوی هدف مورد نظر خود سوق می‌دهند. الگوهای مرجع می‌توانند برگرفته از آیات و روایات، توصیه‌های نخبگان دینی، علمی، هنری و فرهنگی و مشاورین و روان‌شناسان باشند. والدین، معلمان، همسالان، نخبگان دینی، نخبگان علمی، نخبگان سیاسی، ورزشکاران و هنرمندان هر یک به نوعی برای مخاطبان خود، به خلق الگوی نقش می‌پردازند و به آنها القا می‌کنند که چگونه بیندیشند و چگونه زندگی کنند (کلاین و اسمتانا⁴، 1389).

تعریف عملیاتی: منظور از الگوهای مرجع، نمره‌ای است که آزمودنی‌ها در پرسش‌نامه 14 سوالی محقق ساخته الگوهای مرجع (که به‌وسیله اینجانب و زیر نظر اساتید گروه روان‌شناسی دانشگاه پیام نور اهواز تهیه شده است) به دست می‌آورند.

هدف تحقیق حاضر این است که با توجه به اهمیت رضایتمندی شغلی و رضایتمندی زناشویی در زندگی هر فرد و نیز اثرپذیری هر فرد از الگوهای مرجع، کارکنان متأهل

برای افراد جامعه بازی می‌کنند. گروه‌های مرجع مانند والدین، معلمان، همسالان، نخبگان دینی، نخبگان علمی، نخبگان سیاسی، ورزشکاران و هنرمندان هر یک به نوعی برای مخاطبان خود، به خلق الگوی نقش می‌پردازند و نیروهای اجتماعی را به سوی هدف مورد نظر خود سوق می‌دهند و به آنها القا می‌کنند که چگونه بیندیشند و چگونه زندگی کنند (کلاین و اسمتانا¹، 1389). یکی از موضوعات مهم در حوزه جامعه‌شناسی، بررسی تحولات مربوط به گروه‌های مرجع است که به عنوان منبع اصلی هنجارها، نگرش‌ها و ارزش‌های شخصی شناخته می‌شوند و مبنای معیار کنشگران اجتماعی قرار می‌گیرند. گروه‌های مرجع به عنوان راهنمای رفتار افراد عمل می‌کنند. از این رو گروه‌های مرجع به صورت مستقیم و غیرمستقیم در شکل‌دهی به رفتار افراد تاثیر می‌گذارند.

با توجه به اینکه رضایتمندی شغلی هر یک از زوجین شاغل تا حد زیادی بر روی روح و جسم آنها تأثیرگذار است، در این پژوهش رابطه سه عامل «رضایتمندی شغلی»، «رضایتمندی زناشویی» و الگوهای مرجع با یکدیگر در کارکنان متأهل شاغل در ستاد شرکت ملی مناطق نفت‌خیز مورد مطالعه قرار می‌گیرد. بدین ترتیب که تأثیر هر کدام از متغیرها بر روی سایر متغیرها (با توجه به پاسخ‌های جامعه نمونه به پرسش‌نامه‌های مربوطه) مورد بحث و بررسی قرار خواهد گرفت.

فرضیه‌های پژوهش عبارتند از: 1. بین رضایتمندی شغلی و رضایت از زندگی زناشویی رابطه وجود دارد. 2. بین الگوهای مرجع و رضایتمندی شغلی رابطه وجود دارد. 3. بین الگوهای مرجع و رضایت از زندگی زناشویی رابطه وجود دارد. 4. پرسش‌نامه الگوهای مرجع مورد تأیید و قابل استناد است.

رضایت زناشویی

تعریف مفهومی: این مقیاس، رضایت و انطباق افراد با 10 جنبه رابطه زناشویی شامل موضوعات شخصیتی، ارتباط زناشویی، حل تعارض، مدیریت مالی، فعالیت‌های اوقات فراغت، روابط جنسی، ازدواج و فرزندان، اقوام و دوستان، نقش‌های مساوات‌طلبی و جهت‌گیری مذهبی را اندازه‌گیری می‌کند. نمره بیشتر نشان دهنده رضایت زناشویی بالا است.

2. Olson

3. Terera

4. Cline & Smetana

1. Cline & Smetana

توان آزمون حدوداً 0/65 به دست آمد که نشان دهنده قابل قبول بودن حجم نمونه مورد نظر است.

جدول 2. توان آزمون و آزمون بارتلت

اندازه گیری کفایت نمونه گیری KMO	0,648
مقدار خی دو	61,54
df	10

در جدول 3- توزیع آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت ارائه شده و تعداد مردان بیش از دو برابر زنان است.

جدول 3. توزیع آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت

جنسیت	تعداد
مرد	64
زن	25
کل	89

در جدول شماره 4- توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر حسب سن ارائه شده است. بیشترین تعداد آزمودنی‌ها در رده سنی 40 تا 49 سال با تعداد 40 نفر و کمترین تعداد آزمودنی‌ها در رده سنی 20 تا 29 سال با تعداد 2 نفر هستند.

جدول 4. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر حسب سن

سن	تعداد
50-59	12
40-49	40
30-39	35
20-29	2
تعداد کل	89

در جدول شماره 5- توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر حسب مقطع تحصیلی ارائه شده است. بیشترین تعداد

جدول 5. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان بر حسب مقطع تحصیلی

تحصیلات	تعداد
دکتری	4
کارشناسی ارشد	39
کارشناسی	30
فوق دیپلم	5
دیپلم	10
زیردیپلم	1
تعداد کل	89

منظور از الگوهای مرجع، نمره‌ای است که آزمودنی‌ها در پرسش‌نامه 14 سؤالی محقق ساخته الگوهای مرجع (که به وسیله اینجانب و زیر نظر اساتید گروه روان‌شناسی دانشگاه پیام نور اهواز تهیه شده است) به دست می‌آورند. پایایی پرسش‌نامه الگوهای مرجع از روش آلفای کرونباخ به وسیله نرم‌افزار SPSS برای 14 سؤال و برای 89 پرسش‌نامه محاسبه شد که عدد آلفای کرونباخ 0/965 به دست آمد که بسیار به عدد 1 نزدیک است (همان طور که در جدول شماره 1- ارائه شده است) که نشان دهنده پایایی قوی سؤالات است. این ابزار برای سؤالات 1 تا 13 به صورت پنج گزینه‌ای (که در اصل یک نگرش سنج از نوع لیکرت است) در نظر گرفته شده است (کاملاً موافق، تا حدودی موافق، نظری ندارم، تا حدودی مخالف، کاملاً مخالف)، که به ترتیب از یک تا پنج امتیازدهی می‌شود. و برای سؤال 14 به صورت چهار گزینه‌ای (بیش از یک بار در هفته، هفته‌ای یک بار، کمتر از یک بار در ماه و کمتر از یک بار در سال)، که به ترتیب از یک تا چهار امتیازدهی می‌شود.

جدول 1. مقدار آلفای کرونباخ پرسش‌نامه محقق ساخته الگوهای مرجع

تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
14	0/965

روایی پرسش‌نامه: روایی پرسش‌نامه الگوهای مرجع توسط اساتید گروه روان‌شناسی دانشگاه پیام نور اهواز مورد تأیید قرار گرفت.

برای تحلیل داده‌ها از روش‌های توصیفی در قالب جداول و میانگین انحراف استاندارد و برای تعیین نرمال بودن داده‌ها از کجی و کشیدگی و نیز از آمار استنباطی ضرایب پیرسون و رگرسیون و برای تجزیه و تحلیل آماری از نرم‌افزار SPSS ویرایش 22 استفاده شد. همچنین سطح معناداری $P > 0/05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

برآورد کفایت حجم نمونه

با استفاده از نرم‌افزار SPSS شاخص توان آزمون محاسبه شد. همان طور که در جدول شماره 2- نمایش داده شده،

آزمودنی‌ها مربوط به مقطع تحصیلی کارشناسی ارشد با تعداد 39 نفر و کمترین تعداد آزمودنی‌ها مربوط به مقطع تحصیلی زیر دیپلم با تعداد 1 نفر هستند.

جدول 6. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق برای کل آزمودنی‌ها

متغیرها	تعداد انحراف استاندارد	میانگین	حداکثر	حداقل	واریانس
رضایت زناشویی	89	34,4	160	229	66
رضایت شغلی	89	20	122	180	50
الگوهای مرجع	89	13	485	69	14

یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری مانند ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها از قبیل میانگین، انحراف استاندارد و واریانس بین متغیرهای تحقیق برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش در جدول-6 ارائه شده است.

نرمال بودن داده‌ها

جهت بررسی نرمال بودن، از آزمون‌های کجی و کشیدگی استفاده شد و نتایج آن برای همه متغیرها در جدول شماره-7 ارائه شده است.

جدول 7. کجی و کشیدگی داده‌ها

متغیرها	تعداد	(کشیدگی)	(کجی)
رضایت زناشویی	89	-0,217	-0,195
رضایت شغلی	89	2,28	-0,232
الگوهای مرجع	89	0,1	0,784

همان طوری که در جدول فوق مشاهده می‌کنید، کجی و کشیدگی همه متغیرها بین +2 و -2 است، در نتیجه داده‌ها نرمال هستند.

ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

در جدول-8 همبستگی متغیرها ارائه شده است.

جدول 8. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش (ضریب پیرسون)

	رضایت زناشویی	رضایت شغلی	الگوهای مرجع
رضایت زناشویی	-	-	-
رضایت شغلی	0,43**	-	-
الگوهای مرجع	0,39	0,1	-

** همبستگی در سطح 0,01 معنادار است

جدول فوق نشان می‌دهد که بین رضایت زناشویی، رضایت شغلی و الگوهای مرجع ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

پیش‌بینی رضایتمندی زناشویی بر اساس رضایتمندی شغلی و با توجه به الگوهای مرجع

در جدول شماره-9 شاخص‌های پیش‌بینی رضایتمندی زناشویی بر اساس رضایتمندی شغلی و با توجه به الگوهای مرجع ارائه شده است.

جدول 9. شاخص‌های پیش‌بینی رضایتمندی زناشویی بر اساس رضایتمندی شغلی و با توجه به الگوهای مرجع

خطای استاندارد برآورد	R ² تنظیم شده	R ²	R
2983	0,25	0,28	0,53 ^a

بحث و نتیجه‌گیری

همان طور که در جدول شماره-8 ملاحظه می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای رضایتمندی شغلی با رضایت از زندگی زناشویی عدد 0/43 را نشان می‌دهد. بنابراین بین رضایتمندی شغلی با رضایت از زندگی زناشویی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. در همین راستا نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات مالم و همکاران (2022) و نف و باک (2022) و باردواج و همکاران (2021) و یائو و همکاران (2021) و کاکابرایی و همکاران (1401) و موسوی (1401) و اشکزی و همکاران (2020) و کیانی و همکاران (1399) و کویانگ و همکاران (2019) و تورلیوک و همکاران (2019) و کمانتو و همکاران (2018) و نریمیسایی و شریفی فرد (2018) و یاه و چوی

مرجع با رضایتمندی شغلی عدد 0,1 بنابراین طبق نتایج این تحقیق نشان دهنده این است که الگوهای مرجع با رضایتمندی ناشویی رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد. همچنین جدول شماره 8- ضریب همبستگی بین متغیرهای نقش الگوهای مرجع با رضایت از زندگی ناشویی عدد 0/39 را نشان می‌دهد. بنابراین طبق نتایج این تحقیق نشان دهنده این است که الگوهای مرجع با رضایتمندی ناشویی رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد. از محدودیت‌های تحقیق حاضر این بود که با وجود اطمینان دادن از محرمانه بودن اطلاعات پاسخ دهنده، برخی افراد تمایلی به پاسخ دادن به پرسش‌نامه رضایتمندی ناشویی نداشتند که این مورد می‌باید در تحقیقات گسترده‌تر مدنظر قرار گیرد. در پایان با توجه به نتایج به‌دست آمده در این پژوهش، پیشنهاد می‌شود در راستای افزایش و بهبود رضایت شغلی و رضایت از زندگی ناشویی کارکنان سازمان‌ها و ادارات، برنامه‌های آموزش مهارت‌های زندگی ناشویی و مدیریت استرس شغلی برای آنها برگزار گردد.

(2017) و ایرنا و همکاران (2017) و ورینا و همکاران (2017) و الرومایی و همکاران (2017) و سینتای و پیلا انگارم (2016) و غریبی و همکاران (2016) و ایناوا (2016) و معصومی و همکاران (2016) و عمران و همکاران (2015) و سماواتیان، موسوی و نوری (1398) و تیرگر (1397) و سواری (1397) و عباسی اسفجیر و امیری موسوی (1397) و مرتضی، قربانی، علی بیگی، میرآخورلو و ارجنه (1397) و جماعتی اردکانی (1396) و غنچه و همکاران (1395) و شفیی و رضایی (1395) و جانعلی زاده (1395) و رحیمیان و نجفی (1394) و عسکریان عمران، شیخ الاسلامی، تبری، کاظم نژاد لیلی و پاریاد (1394) و (اسلام زاده و همکاران، 1394) و کولایی، نویدیان، آزاد، فلسفی نژاد و رحمتی زاده (1393) و قاسمی، رجیبی گیلان، رشادت و احدیان (1392) و ترابی و همکاران (1391) و افخمی عقدا، یزدانپان پوده، کمالی زارچ، رستگاری، فلاحتی، دهقان و حکیمیان (1390) و زندی پور و مومنی جاوید (1390) و اونو و رایمو (2005) و صبوری خسروشاهی (1390) هماهنگ و همسو است.

همچنین همان طور که در جدول شماره 8- ملاحظه می‌شود ضریب همبستگی بین متغیرهای نقش الگوهای

منابع

پورافکاری، ن (1390). «عوامل موثر بر رضایت شغلی کارمندان بخش دولتی (مطالعه موردی شهر اصفهان)»، فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی- واحد شوشتر، سال پنجم، شماره 15، زمستان 1390، ص 26 تا 1

تیرگر، ه. و صادقی، ا (1397). «بررسی رابطه بین تناسب شغل و شخصیت با سطح رضایت مندی ناشویی زوجین فرهنگی شاغل در زاهدان»، مجله رویش روان‌شناسی، سال هفتم، شماره 8، شماره پیاپی 29، آبان ماه 1397، ص 275 تا 294

ترابی، ب، کاظمی، س. ع، حاجبی، ا، فلاحی، م (1391). «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت از زندگی با رضایت شغلی»، مجله روان‌شناسی تحلیلی شناختی، بهار 1391، شماره 10، ص 59 تا 72

خدابخشی کولایی، آ، آزاد، م، نویدیان، ع، فلسفی نژاد، م. ر. و رحمتی زاده، م (1394). «رابطه رضایت شغلی پزشکان مرد با رضایتمندی ناشویی و کیفیت زندگی همسران آنها»،

اسلام زاده، ب، رشیدی، ه، یونسی، ج، خوش کنش، ا (1394). «رابطه رضایت شغلی با کیفیت زندگی و سازگاری در خانه در پرسنل شیفت در گردش و ثابت) بیمارستان‌های شیراز»، مجله پژوهش‌های مشاوره، زمستان 1394 - شماره 56 ص 4 تا 25

افخمی عقدا، م، یزدانپان پوده، ز، کمالی زارچ، م، رستگار، ک، فلاحتی، م، دهقان، ز، و حکیمیان، ع (1392). «بررسی رابطه بین رضایت شغلی با رضایت ناشویی کارکنان شاغل در سازمان بهزیستی شهرستان یزد»، فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد، سال دوازدهم، شماره اول، بهار 1392، ص 132 تا 119

بشارت، م. ع، و رفیع زاده، ب (1395). «پیش‌بینی سطوح رضایت جنسی و سازگاری ناشویی بر اساس متغیرهای شغلی، تعهد، صمیمیت و دانش و نگرش جنسی»، فصلنامه روان‌شناسی خانواده، دوره 3، شماره 1، 1395، ص 31 تا 46

- بازننشسته»، مجله فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، پاییز 1395، شماره 27، ص 189 تا 210
- صبوری خسروشاهی، ح (1390). «بررسی گروه‌های مرجع جوانان در شهر تهران»، فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال چهارم، شماره 11، تابستان 1390، ص 35 تا 51
- طباطبایی، ف، «عوامل موثر بر رضایت زناشویی»، مؤسسه روان‌شناسی حامی هنر زندگی، <https://honarehzendegi.com/fa/Marital-Satisfaction>
- عباسی اسفجیر، ع. ا. و امیری موسوی، س. س (1397). «رابطه استرس شغلی با کیفیت زندگی و سازگاری زناشویی در بین پزشکان زن شهرستان آمل»، فصلنامه علمی - پژوهشی زن و جامعه، سال نهم، شماره 3، پاییز 1397، ص 281 تا 271
- غنچه، آ، نبوی آل آقا، ف، قیبتی، ف (1395). «مقایسه رضایت زناشویی در کارمندان مرد طرح اقماری و غیر اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران»، مجله پژوهش اجتماعی، تابستان 1395، شماره 31، ص 61 تا 77
- قاسمی، س. ر، و رجی گیلان، ن، رشادت، س. و احمدیان، م (1392). «سنجش رابطه رضایت شغلی با کیفیت زندگی مرتبط با سلامت در معلمان شهر گیلان غرب در سال 1392»، مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، دوره 13، فروردین 1393، ص 26 تا 13
- عسکریان عمران، س، شیخ الاسلامی، ف، تبری، ر، کاظم نژاد، ا. و پاریاد، ع (1394). «ارتباط بین عوامل شغلی و رضایت زناشویی پرستاران»، مجله پرستاری و مامایی جامع‌نگر، سال 25، شماره 78، زمستان 1394، ص 102 تا 109
- کاکابرابی، ک، پرواز، ر. و افشاری نیا، ک (1401). «پیش‌بینی گرایش به سوء مصرف مواد مردان متأهل بر اساس حل مسئله اجتماعی و رضایت شغلی» مجله مطالعات اسلامی ایرانی خانواده، بهار 1401، شماره 3، ص 6 تا 16
- کیانی، ا. ر، اسماعیلی، ن، بشیر گنبدی، س (1399). «رابطه سبک‌های تفکر با رضایت زناشویی در معلمان زن و مرد شهر تبریز»، فصلنامه علمی مطالعات اجتماعی روان‌شناسی زنان، دوره 18، شماره 2 (شماره پیاپی 63)، تیر 1399، ص 81 تا 110
- کیان، م. و استمانا، ج (1389). «رشد اخلاقی: کتاب راهنما»، مترجم: جهانگیرزاده، م. ر، شیخ شجاعی، ع. ر. و راستی تبار، س. ر، جلد اول، چاپ اول، 1389، ص 31 و 32
- مجله پژوهش پرستاری، دوره 10، شماره 3 (پیاپی 38)، پاییز 1394، ص 89 تا 99
- جانعلی زاده، س (1395). «رابطه رضایت شغلی و رضایت زناشویی در زوج‌های هر دو شاغل»، دومین همایش ملی روان‌شناسی و علوم تربیتی، 1395
- جماعتی اردکانی، ر (1396). «نقش متغیرهای شغلی (کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی) در رضایت از زندگی کشاورزان استان یزد»، فصلنامه راهبردهای توسعه روستایی، جلد 4، شماره 4، زمستان 1396، ص 561 تا 549
- رحیمیان، ح. و نجفی، ع (1394). «بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران»، مجله مدیریت بهره‌وری، سال نهم، شماره 35، زمستان 1394، ص 83 تا 109
- زندی پور، ط. و مؤمنی جاوید، م (1390). «بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان تهران»، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره سوم، شماره 7، تابستان 1390، ص 113 تا 129
- ستاری، م. و حسنی، ش (1396). «جامعه ایران و الگوهای مرجع»، سایت خبرگزاری جمهوری اسلامی (ایرنا) - 31 مرداد 1396
- سماواتیان، ح، موسوی، س. م. و نوری، ا (139). «اثربخشی آموزش کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی‌سازی زندگی زناشویی بر افزایش کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در بین زوج‌های شاغل»، دوفصلنامه مشاوره کاربردی دانشگاه شهید چمران اهواز، شماره 9، زمستان 1398، ص 109 تا 132
- سواری، ک (1396). «رابطه ساده و چندگانه تاب‌آوری و دلبستگی شغلی با رضایت زناشویی افسران مرد متأهل»، فصلنامه روان‌شناسی نظامی، دوره 8، شماره 32، زمستان 1396، ص 76 تا 69
- شکری، ع، احمدی، ا. ع، مرادی و ع، روشنایی، ع (1399). «بررسی و تحلیل جامعه شناختی تغییرات بین نسلی گروه‌های مرجع آموزشی و دینی - مطالعه موردی شهر کرمانشاه»، فصلنامه راهبرد اجتماعی فرهنگی، سال دهم، شماره 37، زمستان 1399، ص 33 تا 62
- شفیعی، ا، رضایی، ف (1395). «بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی با رضایت از بازنشستگی در کارمندان

علوم تربیتی، بهار 1401، دوره هشتم، شماره 1، ص 57 تا 63

هادیان فر، ش، مومنی، خ (1394). «رابطه رضایت جنسی و کیفیت زندگی با رضایت زناشویی در زنان تحصیلکرده شاغل»، دومین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، 1394

یزدان پناه، ف، جورکش، ف، دهقان، ع. و جعفر نژاد، ا (1397). «بررسی رابطه اشتغال زنان بر میزان رضایت از زندگی زناشویی در زوجین شهرستان لار، 1397»، مجله دانشگاه علوم پزشکی جیرفت، دوره ششم، شماره 1، تابستان 1398، ص 145 تا 156

مختاری، م، میر فردی، ا، عیسایی خوش، ک (1396). «عوامل فرهنگی و اجتماعی مرتبط با سبک زندگی اسلامی در بین دانش‌آموزان شهر شیراز»، دوفصلنامه علمی پژوهشی دین و ارتباطات، سال بیست و چهارم، شماره اول (پیاپی 51)، بهار و تابستان 1396 ص 145 تا 165

مرتضی، ح، قربانی، ر، علی بیگی، م، میرآخرو، ش. و ارجمند، م (1397). «بررسی رابطه رضایت زناشویی و رضایت شغلی در کارکنان مرکز بهداشت شهرستان گرمسار»، فصلنامه کومش (ویژه نامه عوامل اجتماعی موثر بر سلامت)، جلد 20، شماره 2 (پیاپی 70)، بهار 1397، ص 300 تا 309

موسوی، س. ف (1401). «بررسی میزان استرس شغلی با رضایت شغلی در معلمان»، مجله مطالعات روان‌شناسی و

Psychology and Behavioral Sciences, January 2018, NO. 8(3), p. 51-58

Khademi Ashkzari, M. et al., "The relationship between job satisfaction with marital satisfaction and mental health: The specific case of female employees", Cambridge University Press, March 2020

Malm, E. K., Oti-Boadi, M. & Andah, A., "Marital Satisfaction and Dissatisfaction among Ghanaians", SAGE Journals Home, September 2022

Masoumi, S. Z. et al., "Comparison of Quality of Life, Sexual Satisfaction and Marital Satisfaction between Fertile and Infertile Couples", International Journal of Fertility & Sterility, December 2016, No. 10(3), p. 290-296

Narimisaie, F. & Sharifi Fard, A., "The relationship between general health and marital satisfaction with job satisfaction of employees working in Melli Bank of Ahvaz, Iran", Bali Medical Journal (Bali Med J), 2018, Vol. 7, No. 1, p. 35-38

Neff, L. A. & Buck A. A., "When Rose-Colored Glasses Turn Cloudy: Stressful Life Circumstances and Perceptions of Partner Behavior in Newlywed Marriage", SAGE Journals Home, September 2022

Ono, H. & Raymo, J., "Housework, market work, and doing gender when marital satisfaction declines", Social Science Research (Contents lists available at Elsevier-Science Direct), No. 35, 2006, p. 823-850

Ouyang, Y. et al., "A Web-based Survey of Marital Quality and Job Satisfaction among Chinese Nurses", Asian Nursing Research,

Alromaihi, M. A. et al. (2017). "Job Satisfaction and Employee Performance: A Theoretical Review of The Relationship Between The Two Variables", International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, Vol. 6, No. 1, January 2017, p. 1-20

Askarian Omran, S. et al. (2015). "Role of career factors on marital satisfaction of nurses", Journal of holistic Nursing and Midwifery, Vol. 25, December 2015, p. 102-109

Bhardwaj, et al., "An analysis to understanding the job satisfaction of employees in banking industry", Materials Today: Proceedings, No. 37, Part 2, 2021, p. 170-174

Gharibi, M. et al. (2016). "The Relationship between Quality of Life with Marital Satisfaction in Nurses in Social Security Hospital in Zahedan", Global Journal Health Science, February 2016, No. 8(2), p. 178-184

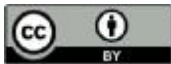
Inuwa, M., "Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach", The Millennium University Journal, Vol. 1, No. 1, 2016, pp. 90-103

Irena, I. et al., "Shift schedule, work-family relationships, marital communication, job satisfaction and health among transport service shift workers", International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, February 2017, No. 30(1), p. 121 - 131

Kemunto, et al., "Is marital status a predictor of job satisfaction of public secondary school teachers?", International Journal of

- Volume 13, Issue 3, August 2019, p. 216-220
- Siengthai, S. & Pila-Ngarm, P., "The interaction effect of job redesigns and job satisfaction on employee performance", Emerald Group Publishing Limited, August 2016
- Turliuc, M. N. et al., "Spouses' family-work interactions and their contribution to marital and job satisfaction" Editura Polirom S.A. January 2019 p. 49-62
- Vorina, A. et al., "An analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement", *ECONOMIC THEMES*, 2017, No. 55(2), p. 243-262
- Yao, L., Xu, M. & Pellegrini, E., "The Boss's Long Arm: The Differential Impact of Authoritarian and Benevolent Leadership on Spousal Family Satisfaction", *Frontiers in Psychology*, November 2021, Volume 12, Article 780030
- Yuh, J. & Choi, S., "Sources of social support, job satisfaction, and quality of life among childcare teachers", *The Social Science Journal* (Contents lists available at Elsevier-Science Direct), 2017, p. 1-8

COPYRIGHTS



© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)