

## بررسی رابطه شرایط شغلی و خیانت زناشویی در زنان شاغل در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن

زهرا فیروزی بروجنی<sup>۱</sup>، مجتبی علی اکبری<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>کارشناسی ارشد رشته روان شناسی عمومی دانشگاه آزاد بروجن

<sup>۲</sup>کارشناسی رشته روان شناسی عمومی دانشگاه پیام نور فرخ شهر

---

### چکیده

هدف از این تحقیق بررسی رابطه شرایط شغلی و خیانت زناشویی در زنان شاغل در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن می باشد. روش تحقیق، از نوع همبستگی است که به روش میدانی و با استفاده از پرسشنامه های شرایط شغلی هرزبرگ و روابط زناشویی انریچ، انجام گرفته است. پایایی و روایی پرسشنامه ها همگی قبلاً تایید گردیده است. جامعه آماری، زنان شاغل در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن بوده و تعداد ۲۶۵ نفر از آنان به عنوان نمونه، در این تحقیق مشارکت داشته اند. رابطه متغیرهای فوق با روشهای آماری توصیفی و استنباطی مناسب مورد بررسی قرار گرفت و نتایج تحقیق نشان داد که بین شرایط شغلی و خیانت زناشویی در سطح ۰/۰۵ و با ۹۵٪ اطمینان، رابطه معنی دار وجود دارد. بصورتی که با بهبود شرایط شغلی، از میزان خیانت زناشویی کاسته می شود.

**واژه های کلیدی:** خیانت زناشویی، شرایط شغلی، شهرک صنعتی بروجن

---

## مقدمه

بحث از تمایل رضایتمندی زناشویی، باتشکیل خانواده آغاز می‌گردد. از بدو پیدایش انسان، بر روی کره زمین، همواره زنان و مردان، با تشکیل کانونی به نام خانواده، عمری را در کنار یکدیگر گذرانیده و فرزندان در دامن پر مهر خویش پرورانده و از این جهان رخت بر بسته‌اند. طبیعی‌ترین شکل خانواده همین است که هیچ عاملی جز مرگ نتواند پیوند زناشویی را بگسلد و میان زن و شوهر جدایی بیفکند. کوشش مصلحان جامعه، مخصوصاً پیامبران خدا این بوده است که نظام خانواده، یک نظام مستحکم و پایداری باشد و هیچ عاملی نتواند این کانون سعادت را متلاشی گرداند. دنیای امروز که دنیایی مضطرب و پریشان است، علیرغم پیشرفتهای حیرت‌انگیز علم و صنعت، در مساله خانواده با مشکلات بزرگی روبرو است. در یک نگاه کلی، متوجه می‌شویم که عناصر اصلی تشکیل دهنده خانواده، یک زن و یک مرد است که مطابق آداب و رسوم اجتماعی خویش با یکدیگر پیوند زناشویی بسته‌اند و بعد فرزند یا فرزندان بر جمع آنها افزوده شده است (ایمانی و خوش کنش، ۲۰۲۳). ازدواج یعنی پیوند زندگی مشترک دو فرد با حفظ استقلال نسبی هر یک در جهت تکامل شخصیت طرفین؛ پیوند زناشویی به عنوان یکی از پیچیده‌ترین انواع روابط انسانی واجد چنان توان بالقوه‌ای در آزادسازی احساسات است که در کمتر روابط بین فردی دیگر می‌توان نظیر آن را یافت. تحقیقات نشان می‌دهد که بیش از ۹۰٪ مردان و زنان دنیا لااقل در مقطعی از زندگی خود ازدواج می‌کنند. این درصد به طور قابل توجهی ثابت است (ثنایی، ۱۳۷۵).

جلب رضایت کارکنان و علاقمند کردن هرچه بیشتر آنان نسبت به حرفه‌شان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. اگر علل رضایت و عدم رضایت کارکنان، نسبت به شغلشان، مشخص گردد می‌توان در بهبود شرایط کار و جلب رضایت بیشتر آنها اقدام به عمل آورد. وقتی فرد از شغل خود احساس رضایت کند، مسئولیت خود را با دقت بیشتری انجام داده و نه تنها از کار خود خسته نمی‌شود، بلکه از انجام آن احساس مسرت نیز خواهد کرد. (وروم، ۱۹۶۷) و بطور مشابه (بلوم، نیلور، ۱۹۶۸) بیان می‌کنند، رضایتمندی شغلی به عنوان یک نگرش کلی کارکنان است که از نگرش آنها به دستمزدها، شرایط کاریشان، کنترل، محدودیت در رابطه با شغل، روابط اجتماعی در کار، شناسایی استعدادها یا متغیرهای مشابه، ویژگی‌های شخصیتی و روابط گروهی صرف نظر از زندگی کاری آنان تشکیل شده است.

بسیاری از وقایع و عدم قطعیت‌های رایج در چشم‌انداز کسب‌وکار به‌عنوان عوامل تهدیدکننده در نظر گرفته می‌شوند و می‌توانند فرصت‌های بی‌نظیری را برای رهبری بازار و تمایز در سطح سازمانی ارائه کنند. جهانی شدن، رقابت گسترده، افزایش قدرت مصرف‌کننده، کمبود منابع، بحران اخلاقی، محاکمات قضایی، کمبود کارکنان واجد شرایط و رهبران مؤثر، مسائل مربوط به تعادل کار و زندگی، چالش‌های مرتبط با تصمیم‌گیری‌های راهبردی از جمله کوچک‌سازی و برون‌سپاری نمونه‌هایی از این عوامل در سطح سازمان هستند. در چنین شرایطی، بنا به گفته لوتانز و اوولینو (۲۰۰۳)، رهبری به کمک توسعه خودآگاهی و خودتنظیمی نقش مهمی در ایجاد و بهبود تاب‌آوری خواهد داشت. چنین رهبرانی عوامل تهدیدکننده را در معرض دید پیروان خود قرار می‌دهند و آنها را در به‌کارگیری سازوکارهای مقابله‌ای و انطباقی برای مواجهه با این عوامل تشویق می‌کنند.

## فرضیه‌ها:

## فرضیه اصلی:

- بین شرایط شغلی و خیانت زناشویی رابطه وجود دارد.

### فرضیه های فرعی:

۱- بین شرایط شغلی در بعد انگیزش با خیانت زناشویی در زنان شاغل در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن رابطه وجود دارد.

۲- بین شرایط شغلی در بعد بهداشتی با خیانت زناشویی در زنان شاغل در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن رابطه وجود دارد.

### شرایط شغلی:

در پژوهش حاضر، منظور از شرایط شغلی، طرز تلقی و نگرش افراد، نسبت به شغل خود می باشد. فیشر و هانا شرایط شغلی را عامل روانی قلمداد می نمایند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می انگارند. به نظر هاپاک، شرایط شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، جسمی و اجتماعی ارتباط دارد (شفیع آبادی، عبدالله ۱۳۷۹).

### خیانت زناشویی:

خیانت زناشویی به معنای کلیه رفتارها و عملکردهای خارج از چارچوب خانواده یک فرد متأهل با فردی دیگر است؛ به گونه ای که به روابط عاشقانه یا دوستانه منجر شود و این ارتباط، هیجان خاصی را برای فرد اقدام کننده به همراه داشته باشد. (مهودی، ۱۳۷۵).

### تاریخچه بررسی شرایط شغلی

بعد از جنگ جهانی دوم شناخت عواملی که می تواند موجب رضایت شغلی و تشویق افراد به کار شود، بیش از پیش مورد توجه قرار گرفت. مطالعات انجام گرفته پیرامون رضایت شغلی در سطح جهانی نشان می دهد که تا قبل از دهه ۱۹۲۰ تحقیق درباره این مهم در مدیریت صنعتی و به ویژه در مهندسی صنایع و همزمان با شیوه مدیریت علمی فردریک تیلور<sup>۱</sup> (۱۸۵۶-۱۹۱۵) در مورد عواملی مانند امنیت شغلی، انگیزه و رغبت و عوامل محیطی صورت گرفته است. در دهه های ۱۹۲۰ و ۱۹۴۰ با شیوه مدیریت نهضت روابط انسانی، توجه بیشتری به گروه همکاران، گروههای غیر رسمی نظارت و سرپرستی در تعیین میزان رضایت شغلی معطوف شد که می توان به تحقیقات هازر و دیکسون<sup>۲</sup> در کارخانه وسترن الکتریک آمریکا اشاره نمود. در سالهای ۱۹۷۰-۱۹۵۰، شغل به عنوان عامل تعیین کننده در ایجاد رضایت شغلی مورد توجه قرار گرفت. در سال ۱۹۵۲، واکر و گست<sup>۳</sup> نتیجه مطالعه انجام شده بر روی ۱۸۰ نفر از کارگران کارخانه های مونتاژ اتومبیل دیترویت را منتشر کردند. هدف از انجام این مطالعه، ارزیابی میزان رضایت کارکنان از ابعاد مختلف شغل بود. کارگران، نشان دادند که به طرز قابل قبولی از چیزهایی مانند حقوق، شرایط کاری و کیفیت سرپرستی احساس رضایت می کنند. و عدم رضایت خود را با کاری که عملاً انجام می دادند بیان کردند (ساعتچی، ۱۳۸۶).

### عوامل بهبود شرایط شغلی

محققان مدت هاست در جست و جوی تعیین علل اساسی رضایت از شغل در سازمان و اداره هستند. تاکنون آن ها توانسته اند به رشته ای از عوامل ثابت و مرتبط با رضایت شغلی دست یابند، اما دستیابی به یک الگوی جامع تجربی تحقق نیافته است.

<sup>۱</sup> -Tylor

<sup>۲</sup> -Hauser and Dickson

<sup>۳</sup> -Walker & Guest

می‌توان به اختصار به چند عامل که در این زمینه از اهمیت بیش‌تری برخوردارند، اشاره کرد. پورتر و استیرز<sup>۱</sup> به چهار عامل ذیل اشاره کرده‌اند:

۱- عوامل سراسری سازمان: یعنی متغیرهایی که به طور وسیع در مورد بیش‌تر کارکنان صدق می‌کند، مثل حقوق و فرصت‌های ارتقا.

۲- عوامل بلافصل محیط شغلی: متغیرهایی که گروه‌های شغلی را تشکیل می‌دهد، همانند شیوه سرپرستی و کیفیت روابط با همکاران، شرایط کار و محل کار.

۳- عوامل محتوایی یا فعالیت‌های بالفعل شغلی: مانند قلمرو شغل (میزان تنوع، استقلال و مسؤولیت) و وضوح نقش.

۴- عوامل فردی: ویژگی‌هایی که یک فرد را از دیگری متمایز می‌سازد، همچون سن، سنوات خدمت و شخصیت، اعتماد به نفس، عزم و بلوغ. (محمدزاده و مهره‌زاد، ۱۳۷۵)

لاک<sup>۱</sup> مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را چنین خلاصه می‌کند:

۱- کار پر مخاطره ذهنی که فرد می‌تواند با موفقیت با آن سازگار شود (موفقیت در سازگاری با کار).

۲- علاقه فردی به خود شغل که هر قدر علاقه فرد به شغل بیش‌تر باشد میزان رضایت او بیش‌تر خواهد بود.

۳- کاری که از نظر جسمانی بیش‌تر از حد خسته‌کننده نباشد (هر قدر فرد بیش‌تر خسته شود، رضایتش کم‌تر خواهد بود و هر قدر کم‌تر خسته شود میزان رضایتش بیش‌تر خواهد بود).

۴- پاداش برای علمکرد، منصفانه، آموزنده و منطبق با خواست فرد باشد.

۵- شرایط کار که با نیازهای فیزیکی سازگار باشد و به اهداف شغلی کمک کند.

۶- احساس احترام به نفس از سوی شاغل؛ او هر قدر از سوی دیگران نسبت به خود بیش‌تر احساس احترام کند، میزان رضایتش بیش‌تر خواهد بود.

عواملی که در محیط کار، نیاز به ارزش‌های شغلی را تسهیل می‌کند؛ از قبیل افزایش حقوق و ترفیع (جورج و جونز، ۱۹۹۹).

### بهبود شرایط شغلی و بازدهی:

نخستین دیدگاهی که رابطه رضایت شغلی و عملکرد را نشان می‌دهد این است که: بازدهی کارمند یا کارگر شاد و سرحال زیاد است ولی اعتقاد به اینکه یک کارگر شاد می‌تواند بازدهی بالایی داشته باشد جنبه نظری دارد و در این باره مدرکی به دست نیامده است. در یک بررسی دقیق‌تر از تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده، نشان می‌دهد که رابطه بین رضایت شغلی و بازدهی مثبت و همبستگی آن حدود ۰.۱۴ است ولی افزودن متغیرهای تعدیل‌کننده توانست رابطه را بهبود بخشد برای مثال اگر رفتار فرد به وسیله عوامل خارجی کنترل و محدود شود این رابطه قوی‌تر خواهد شد.

نکته دیگری که می‌توان در خصوص رضایت شغلی و بازدهی بیان کرد رابطه علت و معلولی است. بیشتر تحقیقاتی که بر روی رابطه بین این دو انجام شده به گونه‌ای است که نتوانسته رابطه علت و معلولی را تعیین نماید. تحقیقاتی که از این نظر کنترل شده نشان می‌دهد که نتایج معتبر و قابل اعتماد مربوط به آنهایی است که خواسته‌اند ثابت کنند که بازدهی بیش‌تر باعث رضایت شغلی می‌گردد نه برعکس. کسی که کارش را خوب انجام می‌دهد در درون خود احساس خوبی نسبت به آن خواهد

<sup>۱</sup>-Porter & Steers

<sup>۱</sup>-Lock

داشت. فراتر از اینکه اگر فرض کنیم که سازمان با توجه به میزان بازدهی و حقوق و مزایا پرداخت می‌کند در آن صورت بازدهی، بیشتر موجب حقوق و دستمزد بالاتر و سرشناسی بیشتر و ارتقای فرد خواهد شد. اینگونه پاداشها به نوبه خود باعث افزایش رضایت شغلی می‌گردند.

### خیانت زناشویی :

خیانت برای بنیان خانواده، مشکلاتی را به وجود می‌آورد. از آنجا که خیانت، اساسی‌ترین جزء رابطه زناشویی، یعنی اعتماد را خدشه‌دار می‌کند، آثار مخرب بسیاری در زندگی مشترک به جای می‌گذارد. در این میان، بیشتر از همه، همسری که به او بی‌وفایی و خیانت شده است، آسیب می‌بیند و سلامت روان و تعادل عاطفی و رفتاری وی مختل می‌شود. علاوه بر این مشکلات، طلاق و فروپاشی در زندگی زناشویی نیز از دیگر پیامدهای خیانت محسوب می‌شود و فرزندان نیز از آسیب‌های وارد شده بی‌نصیب نمی‌مانند (مؤمنی جاوید و شعاع کاظمی، ۱۳۹۰: ۳۷). بررسی‌های گسترده جامعه‌شناختی و روان‌شناختی در زمینه طلاق، موضوع خیانت زناشویی را یکی از عمده‌ترین علل تقاضای طلاق هر یک از زوجین بیان می‌کند. در همین زمینه، برخی پژوهش‌ها (بابایی و همکاران ۲۰۲۳) (سودانی و همکاران، ۱۳۹۱) نشان داده است ۴۶ درصد از زوجین در این مطالعه، بیان کرده‌اند که افراد متأهل نباید در روابط نامشروع شرکت کنند و در عین حال، خیانت زناشویی، عمده‌ترین علتی است که زوجین را برای طلاق به کلینیک‌های مشاوره خانواده سوق می‌دهد (حسین زاده و همکاران، ۲۰۲۳).

### روابط زناشویی از نگاه اسلام:

بهترین و کاملترین، شیوه سبک زندگی خانوادگی آن است که بر اساس عشق و علاقه و احساسات برپا شود و مدیریت گردد؛ زیرا هدف از ایجاد خانواده و بستن پیمان زناشویی دست یابی به آرامشی است که به طور طبیعی تنها از این راه به دست می‌آید. از این روست که در آیات آفرینش همواره سخن از زوجیت برای دست یابی به آرامش مطرح است و حکمت و علت ایجاد زن و شوهر و زوجیت را دست یابی به آن دانسته است. از این روست که درآموزه‌های اسلامی و وحیانی همواره بر احسان تاکید می‌شود. احسان در مفهوم قرآنی مرتبه تعامل و برخورد ارتباطی با دیگری بر پایه عواطف و احساسات است و این که بر اساس اصولی عقلی و عقلایی رفتار نشود. از این روست که ایثار که به معنای از خودگذشتگی است امری پسندیده تلقی می‌شود درحالی که بر اساس اصول عقلی و عقلایی انسان زمانی که خود نیازمند است از چیزی نمی‌گذرد و عقل حساب گر و عرف عقلایی سنجش گر حاضر نمی‌شود که از خود برای دیگری بگذرد. به هر حال از نظر آموزه‌های وحیانی قرآن و اسلام بهترین و کامل‌ترین شیوه زندگی خانوادگی بنیان‌گذاری آن بر اساس احسان و عواطف و عشق و احساسات است و بیان حقوق تنها برای حفظ و نگه داری خانه و خانواده از بروز بحران و یا جلوگیری و یا بازدارندگی از آن در شرایطی می‌باشد که عواطف و احساسات در میان جفت و زوج کاهش یافته است و به گونه ای می‌بایست این بنیاد هم چنان برای بقای شرایط زندگی خانوادگی به ویژه برای کودکان و پرورش و تربیت آنان حفظ شود. بنابراین هر گاه احسان و عواطف نتوانست حضور یابد و به کار خود ادامه دهد آن گاه است که عقل و عقلا گام در میدان می‌گذارند و به مدیریت بحران می‌پردازند تا با شرایط تعدیل، خانه و خانواده از بحران رهایی یابد. آیات قرآن همواره بر عناصر احساسی و عشقی تاکید ورزیده و بر جنبه‌های عاطفی پا فشاری نموده است؛ از این روست که در آیه ۱۸۷ سوره بقره هر یک از دو سوی معادله را پوشش و لباس یکدیگر شمرده است که هم از زشتی‌ها می‌پوشاند و هم آنان را زینت می‌بخشد و از گرما و سرما در امان می‌دارد. زن و شوهر می‌بایست این

گونه باشند و در کنار هم یک دیگر را ببوشانند و زینت بخشند. در آیه ۱۸۹ سوره اعراف نخست به مساله یگانگی و تساوی ماهیت زن و مرد اشاره می کند که هر دو را از نفس یگانه ای آفریده و از نظر ماهیت هیچ گونه تفاوتی ندارند و آن گاه به هدف زوجیت آنان اشاره کرده می فرماید که هدف از جفت قرار دادن زن و مرد از آن رو بوده است تا در کنار هم بتوانند عواطف و احساسات خود را ارضا کنند و به آرامش روحی و روانی و امنیت دست یابند. قرآن آن چنان در روابط زن و شوهر به مساله عواطف و احساسات و عشق و علاقه اشاره می کند که گویی جز احسان و عاطفه نمی بایست در میان ایشان حکم فرما باشد. به این معنا که زن و شوهر می بایست روابط میان خویش را بر اساس مودت و دوستی و مهر و صفا قرار دهند و از رحم و مهرورزی هرگز دوری نگزینند. در آیه ۲۱ سوره روم ایجاد زوجیت و آفرینش به شکل مکمل بودن و زوجیت را یکی از نشانه های بزرگ خود می شمارد که آدمی با تامل و درنگ در آن می تواند به وجود خداوند پی برد؛ زیرا خداوند چنان زن و شوهر را جفت و مکمل یک دیگر قرار داد که نمی تواند بی یک دیگر به کمال و بلکه آرامش دست یابند. ایجاد علاقه و مهر و محبت در میان زن و شوهر به گونه ای که بتوانند همواره در کنار هم زندگی کنند و دمی از هم دور نگردند و احساس تنهایی و اضطراب و تشویش نمایند خود نشانه ای از نشانه های بزرگ خداوند و آیتی از آیات بلند اوست. در این آیه معیار و ملاک زندگی خانوادگی را بر اساس دو اصل مودت و مهر نهاده است؛ مودت به معنای عشق و علاقه درونی و مهر به معنای بروز و ظهور آن به اشکال مختلف است. بنابراین هر کسی که در جست و جوی آرامش خانوادگی است می بایست این دو ملاک و معیار را در زندگی خود داشته و حفظ کند که عبارت از عشق درونی و باطنی و ابراز و آشکار کردن آن به شکل مهر و محبت است. البته قرآن در این آیه می فرماید که خداوند عشق درونی و باطنی و نیز ابراز آن به شکل محبت و مهر را در آدمی به ودیعت نهاده است و هر گاه زن و مردی با هم پیمان زناشویی می بندند به این دو چیز می رسند و خداوند شرایط را به گونه ای فراهم می آورد که این گونه شوند ولی گاه انسان به علل مختلفی چون دوری از فطرت پاک خویش از این دو چیز در می ماند و اندک اندک شرایط را به گونه ای فراهم می آورد که هم عشق و مودت باطنی از میان می رود و هم امکان ابراز و اظهار آن را نخواهد یافت و این گونه است که دیگر در کنار همسر خویش احساس آرامش نمی کند. در این جاست که حقوق خود را مطرح می سازد تا با بازسازی خانه بر اساس الگوهای عقلی و عقلایی زمینه های بازگشت مودت و محبت فراهم آید و زندگی دوباره به مدار مهر و محبت و عشق باز گردد. به هر حال احسان و ابراز عواطف و عشق (نساء آیه ۱۲۸ و بقره آیه ۲۲۹ و احزاب آیه ۴۹) اصل در زندگی زناشویی است و تنها در صورت برخورد با مشکل و ایجاد بحران به سراغ حقوق می رود تا بحران مدیریت و کنترل و مهار شود (منصوری، ۸۷).

### شهرک صنعتی بروجن چهار محال و بختیاری

این شهرک صنعتی دارای عرض جغرافیایی ۳۱،۹۷۳۱۷۸۹ و طول جغرافیایی ۵۱،۳۳۱۷۳۳۷ می باشد. بخشی از تولیدات این شهرک صنعتی مانند تولیدات نساجی، تولید روغن، موکت، اجاق، ادوات کشاورزی و ... به شهرها و دیگر استان های کشور صادر می شود. از مناطق نزدیک به این شهرک صنعتی می توان به شهرک صنعتی فردنیه، نقنه، بروجن و گندمان اشاره کرد. نام بعضی از شرکت های مستقر در این شهرک صنعتی عبارتند از: مجتمع نساجی نگین بروجن - شرکت نهان گل - شرکت تولیدی روغن نهال گل بروجن - بروجن خودرو - شرکت پاک گستر - شرکت اکسیژن پارس بروجن - کارخانه موکت ظریف مصور - اجاق سازی - ساخت ادوات کشاورزی هاشمی - شرکت همایون گاز - گروه تولیدی صنعتی تندیس گاز

## پیشینه مطالعاتی

الف: برخی تحقیقات انجام شده داخلی:

الف: در حوزه شرایط شغلی

- حبیبی و همکاران در سال ۲۰۲۳ پژوهشی با عنوان " بررسی شیوع ناراحتی‌های اسکلتی- عضلانی و ارتباط آن با شاخص توانایی کار، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در صنعت شیشه و بلور اصفهان" انجام دادند. اختلالات اسکلتی- عضلانی یکی از مهم‌ترین مشکلات شغلی هستند و شرایط سخت کاری در کارگاه‌ها و صنایع، کارگران را به سمت تجربه این اختلالات سوق می‌دهد. پژوهش حاضر با هدف تعیین شیوع ناراحتی‌های اسکلتی- عضلانی و ارتباط آن با میزان توانایی انجام کار، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در صنعت شیشه و بلور اصفهان انجام شد. کمتر از نیمی از کارکنان صنعت دچار ناراحتی‌های اسکلتی- عضلانی می‌باشند. بین این ناراحتی‌ها و رضایت شغلی ارتباط معنی‌دار و معکوسی مشاهده شد که با افزایش رضایت شغلی، می‌توان اختلالات اسکلتی- عضلانی را کاهش داد. همچنین، انجام اقدامات اصلاحی و مداخله‌ای جهت پیشگیری از این ناراحتی‌ها توصیه می‌گردد.
- روشنی و همکاران ۲۰۲۳ به موضوع " بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی به منظور اثربخشی رهبری: با تأکید بر نقش میانجی توانمندسازی کارکنان" پرداختند. رضایت شغلی و عملکرد شغلی افراد سازمان از جمله مقولات مهم سازمانی می‌باشند که صاحب‌نظران و پژوهشگران از منظرهای مختلفی بر آن پرداخته‌اند زیرا پیامدهای تعیین کننده‌ای در سازمان دارند. یکی از پیامدهای مهم آنها اثربخشی رهبری است. هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی با میانجی‌گری توانمندسازی کارکنان دانشگاه ارومیه به منظور ارتقاء اثربخشی رهبری می‌باشد. تحقیق از نوع کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان دانشگاه ارومیه به تعداد ۴۸۰ نفر می‌باشد که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان برابر ۲۳۵ نفر تعیین گردید. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده‌است. جهت جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه‌های استاندارد سرمایه اجتماعی، توانمندسازی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی به کار گرفته شده است که روایی پرسشنامه‌ها توسط استاد راهنما مورد تأیید قرار گرفت و همچنین پایایی پرسشنامه‌ها به روش آلفای کرونباخ برای سرمایه اجتماعی ۰/۸۸، توانمندسازی ۰/۹۰، رضایت شغلی ۰/۸۶ و عملکرد شغلی ۰/۸۵ بدست آمد که از لحاظ آماری مناسب می‌باشند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده، ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری استفاده شده‌است. یافته‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی اثر مثبت و معناداری دارد و همچنین نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی با نقش میانجی توانمندسازی اثر مثبت و معناداری دارد. با توجه به نقش میانجی توانمندسازی اعضای هیأت علمی می‌توان گفت که مسئولین و مدیران دانشگاه بایستی شرایط و زمینه مساعد ارتقاء توانمندسازی در سیستم دانشگاه فراهم سازند.
- در بررسی سن، جنسیت و تجربه کاری و موضوع کنترل بر رضایت شغلی که توسط آقای عباس خورشیدی در سال ۱۳۷۱ انجام شد، یافته‌های پژوهش به‌طور کلی نشان می‌دهد که متغیرهای سن، تجربه کاری به‌تنهایی بر رضایت شغلی معلمان اثر معناداری ندارد، در حالیکه هر یک از دو عامل جنسیت و موضوع کنترل به‌تنهایی بر پیش‌بینی شغلی معلمان اثر چشمگیر دارد. بدین ترتیب می‌توان نتیجه گرفت رضایت شغلی به‌طور اعم و رضایت

شغلی معلمان به طور اخص می‌تواند تحت تأثیر عوامل بسیاری باشد که نیاز به پژوهش‌های بیشتری در این زمینه را مطرح می‌سازد.

• در پژوهش دیگری که توسط آقای مرتضی صفاری آشتیانی تحت عنوان «بررسی رابطه ابهام و تضاد نقش، خشنودی شغلی در کارخانجات گروه ملی صنعتی فولاد ایران» انجام گرفت و نتایج به دست آمده به شرح زیر است:

ابهام نقش با خشنودی شغلی رابطه منفی دارد. این رابطه در بین کارکنان با سن بالاتر از کارکنان با سن پایین‌تر و در بین کارکنان با تحصیلات بالاتر بیشتر از کارکنان با تحصیلات پایین‌تر می‌باشد. تضاد نقش با خشنودی شغلی رابطه منفی دارد و این رابطه در بین کارکنان با سن بالاتر کمتر از کارکنان با سن پایین‌تر و در بین کارکنان با تحصیلات بالاتر بیشتر از کارکنان با تحصیلات پایین‌تر می‌باشد.

• در پژوهشی که جهت تأثیر اجرای طبقه‌بندی مشاغل و برخی از عوامل دیگر بر رضایت شغلی کارکنان کارخانجات شیر پاستوریزه تهران توسط آقای سعید صفاریان همدانی در سال ۷۴-۱۳۷۳ صورت گرفت مشخص گردید که بین شغل سازمانی، تجربه کاری و سن با رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد که این ارتباط به طور مستقیم می‌باشد.

• در بررسی پیرامون تأثیر عوامل رضایت از شغل و محیط شغلی در سطح کارایی کارکنان دیپلم به بالا در شرکت ایران خودرو که در سال ۱۳۷۲ توسط آقای رامین صادقیان انجام گرفت نتایج حاصله پس از انجام تحلیل‌های مختلف نشانگر آن است که رضایت از شغل و محیط شغلی تأثیر مستقیم و مثبتی بر کارایی کارکنان دیپلم به بالا دارد..

• در تحقیق آقای حسن صدوقی که در سال ۱۳۷۴ در خصوص بررسی تأثیر سن، سابقه کار، میزان تحصیلات و ویژگی‌های شخصیتی درون‌گرایی و برون‌گرایی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت مخابرات شهرستان ساوه صورت گرفت، یافته‌های پژوهش نشان داد که متغیرهای سابقه کار، سن، درون‌گرایی، برون‌گرایی بر رضایت شغلی اثر معنادار ندارد در حالیکه متغیرهای میزان تحصیلات و وضعیت شغلی در پیش‌بینی رضایت شغلی اثر چشمگیری داشتند.

• در تحقیق آقای محمد فخاریان که در سال ۷۵-۱۳۷۴ در خصوص بررسی رابطه آموزش کنترل کیفیت فراگیر، گروه شغلی، سن، سابقه کار، میزان تحصیلات و وضعیت تأهل کارگران شرکت لاستیک پارس با رضایت شغلی آنها صورت پذیرفت، یافته‌های تحقیق نشان داد که متغیرهای آموزش، سابقه کار بر رضایت شغلی اثر معناداری دارند. در حالیکه متغیرهای تحصیلات، وضعیت تأهل، سن، گروه شغلی بر رضایت شغلی اثر معنی‌داری ندارد.

• در تحقیق آقای غلامرضا عزیزی که در سال ۷۶-۷۵ در خصوص بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت سالمین بر اساس عوامل مذکور در تئوری هرزبرگ صورت پذیرفت، یافته‌های تحقیق نشان داد که متغیرهای عوامل بهداشتی-انگیزشی هرزبرگ، عنوان شغلی و میزان تحصیلات بر رضایت شغلی اثر معناداری دارند در حالیکه سابقه خدمت، سن و وضعیت تأهل بر رضایت شغلی اثر معناداری ندارند.

• در تحقیق آقای حمید اسدی که در سال ۷۶-۷۵ در خصوص بررسی میزان رضایت شغلی کارمندان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بر مبنای نظریه دوعاملی هرزبرگ صورت پذیرفت، یافته‌های تحقیق نشان داد که به طور کلی در دانشگاه



علوم پزشکی شهید بهشتی نسبت به عوامل انگیزشی تأثیر بیشتری در ایجاد رضایت و نارضایتی شغلی دارا می‌باشند. مطالب فوق نشان‌دهنده آن است که نظریه هرزبرگ به‌طور کامل قابل‌تطبيق با وضع موجود در این دانشگاه نمی‌باشد.

- در بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز که توسط آقای محمود علیزاده در سال ۱۳۸۳ صورت گرفت نتایج تحقیق نشان داد بین رضایت و نارضایتی شغلی با عوامل انگیزشی و بهداشتی همبستگی معنی‌داری وجود دارد.
- در تحقیق آقای ناصر سیاه تیری که در سال ۱۳۸۵ در خصوص رابطه بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی در حوزه ستادی صنعت نفت در شهر تهران صورت پذیرفت نتایج تحقیق نشان داد بین رضایت شغلی و رضایت زناشویی رابطه‌ای مستقیم و مثبت وجود دارد.

### ب: در حوزه خیانت زناشویی:

- در سال ۲۰۲۳ بابایی و همکاران پژوهشی با عنوان " نقش تجارب آسیب‌زای دوران کودکی، ذهنی‌سازی و ناگویی هیجانی در پیش‌بینی افسردگی و افکار خودکشی در زنان مبتلا به تروما خیانت زناشویی " انجام دادند. نتایج نشان داد که بین تجارب آسیب‌زای دوران کودکی، ذهنی‌سازی (مولفه عدم اطمینان) و ناگویی هیجانی با افسردگی و افکار خودکشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $P < 0/01$ ). همچنین بین ذهنی‌سازی (مولفه اطمینان) با افسردگی و افکار خودکشی رابطه منفی و معناداری وجود دارد ( $P < 0/01$ ). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز آشکار کرد که ۷۶/۹ درصد واریانس افسردگی و ۵۵/۲ درصد از واریانس افکار خودکشی به‌وسیله تجارب آسیب‌زای دوران کودکی، ذهنی‌سازی و ناگویی هیجانی تبیین می‌شود. با توجه به نتایج، می‌توان از مداخلات ذهنی‌سازی، ناگویی هیجانی و آموزش مبتنی بر درمان ترومای کودکی در بزرگسالی جهت کاهش علائم افسردگی و افکار خودکشی در زنان مبتلا به خیانت زناشویی استفاده کرد.
- حسین زاده و همکاران ۲۰۲۳ تحقیقی با عنوان " اثربخشی درمان گروهی مبتنی بر پذیرش و تعهد بر انعطاف‌پذیری شناختی و عزت‌نفس زنان آسیب‌دیده از خیانت زناشویی " انجام دادند. یافته‌های حاصل از تحلیل کوواریانس چندمتغیری نشان داد درمان گروهی مبتنی بر پذیرش و تعهد موجب افزایش معنادار میانگین نمرات پس‌آزمون متغیرهای انعطاف‌پذیری شناختی و عزت‌نفس در گروه آزمایش نسبت به گروه گواه شده است ( $p < 0/05$ ). براساس یافته‌ها، درمان پذیرش و تعهد می‌تواند در زمینه بهبود انعطاف‌پذیری شناختی و عزت‌نفس در زنان آسیب‌دیده از خیانت زناشویی، مورد استفاده مشاوران و درمانگران خانواده قرار گیرد.
- ایمانی و خوش کنش، ۲۰۲۳ در پژوهشی با عنوان " تعیین اثربخشی درمان مواجهه‌روایی بر اختلال استرس پس از سانحه و صمیمیت زناشویی زنان آسیب‌دیده از خیانت همسر ". نتایج نشان داد درمان مذکور در مرحله پس‌آزمون و پیگیری نسبت به گروه کنترل اثربخشی معناداری بر کاهش استرس پس از آسیب و افزایش صمیمیت زناشویی داشته است ( $P < 0/05$ ). بر اساس نتایج پژوهش حاضر، می‌توان گفت که درمان مواجهه‌روایی می‌تواند به عنوان یک شیوه درمانی مناسب برای کاهش استرس پس از آسیب و افزایش صمیمیت زناشویی زنان آسیب‌دیده از خیانت زناشویی همسر در مراکز مشاوره و خدمات روانشناختی به کار برده شود.

- حق شناس در بررسی مقایسه میزان رضایت از زندگی زناشویی والدین دو گروه کودکان پسر ۱۰-۱۲ ساله بدون اختلال رفتاری با کودکان دارای اختلال رفتاری در سال ۱۳۷۸ نتیجه گرفت بین میزان رضایتمندی از زندگی زناشویی والدین دو گروه کودکان دارای اختلال رفتاری و بدون اختلال رفتاری تفاوت معنی داری وجود دارد.
- بشارت در بررسی رابطه سبکهای دلبستگی با مشکلات زناشویی در زوجین نابارور در سال ۱۳۸۰ نتیجه گرفت؛ آزمودنیها با سبک دلبستگی ایمن از مشکلات زناشویی کمتر، مشکلات بین شخصی کمتر و سطح شادکامی بیشتری نسبت به آزمودنیها واجد سبک دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا، برخوردارند.
- ملایی در بررسی رابطه بین هم زبانی همسران و میزان رضایت زناشویی آنان در مورد کارکنان سازمان بهزیستی استان تهران در سال ۱۳۸۱ نتیجه گرفت رابطه معنی داری بین هم زبانی و ناهمزبانی و تفاوت لهجه همسران با رضایت زناشویی آنان وجود ندارد و همچنین رابطه بین هم زبانی و ناهمزبانی همسران (زبانهای کاملاً متفاوت و تفاوت لهجه) و میزان رضایت زناشویی آنها در هر یک از مولفه های انریچ به جز مولفه خانواده و دوستان معنی دار نبود به عبارت دیگر زبان تاثیر بر رضایت زناشویی به جز در مولفه خانواده و دوستان نداشته است.
- در بررسی رابطه بین صفات شخصیتی و رضایت زناشویی در زوجهای شهر دامغان که توسط حسن عبدالله زاده در سال ۱۳۸۲ صورت گرفت نتایج یافته ها نشان داد بین ابعاد شخصیتی برون گرایی، دلبذیر بودن و با وجدان بودن با رضایت زناشویی رابطه مثبت وجود دارد. بین بعد روان رجورخویی شخصیت و رضایت زناشویی رابطه منفی وجود دارد و بین دومتغیر انعطاف پذیری و رضایت زناشویی رابطه ای به دست نیامد.
- صادقی مقدم و همکاران در بررسی میزان رضایت از زندگی زناشویی در زنان شاغل و خانه دار و همسران آنها در شهر گناباد که در سال ۱۳۸۵ صورت پذیرفت نتیجه گرفتند که بین رضایتمندی از زندگی زناشویی و وجوه مختلف آن در زنان شاغل و زنان خانه دار و همسران آنها با متغیرهای خاص ارتباط دارد.
- در بررسی زهرا طالبی در سال ۱۳۸۵ در خصوص رابطه رضایتمندی شغلی و خویشتن پنداری با رضایتمندی زناشویی نتایج نشان داد، بین رضایتمندی شغلی و رضایتمندی از زندگی زناشویی رابطه مثبت معنادار وجود دارد.

#### ب: برخی تحقیقات انجام شده خارجی:

#### الف: در حوزه شرایط شغلی

- در تحقیقی که توسط استفی ۱ و همکارش در خصوص رابطه بین رضایتمندی شغلی و رضایتمندی زناشویی در سال ۲۰۰۵ در دانشگاه مینه سوتا انجام دادند نتایج نشان داد بین رضایتمندی شغلی و رضایتمندی زناشویی رابطه مثبت وجود دارد و بین درگیری های بین نقشی و رضایتمندی زناشویی رابطه معنی داری مشاهده نشد.

- باغمن<sup>۲</sup> در بررسی رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه کالیفرنیا در سال ۲۰۰۳ دریافت که تأثیری که معلمان بر زندگی دانش آموزان می گذارند در روابط خوب با دانش آموزان و همکاران در مدرسه که باعث ایجاد فضای دوستانه، حمایتی، اعتماد و صمیمیت می شود منشاء رضایت شغلی آنان است. (به نقل از محمود علیزاده ص ۱۸۴)
- روچستر<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) در بررسی رضایت شغلی معلمان مدارس دولتی در طول ۲۰ سال گذشته رضایت شغلی آنان را ۹ بار مورد بررسی قرارداد. در آخرین یافته های خود به این نتیجه رسید که ۵۷٪ از معلمان از شغل خود بسیار راضی بودند.
- در تحقیق زیمرمن<sup>۱</sup> و دیگران در خصوص بررسی رضایتمندی شغلی و استرسهای شغلی با رضایتمندی زناشویی در زنان شاغل در سال ۲۰۰۷، نتایج تحقیقات حاکی از رابطه مستقیم و مثبت بین رضایتمندی شغلی و رضایتمندی زناشویی می باشد.
- در تحقیق ازرت<sup>۴</sup> و همکاران در سال ۲۰۰۶ که تحت عنوان پیش بینی کننده های میزان خستگی شغلی و رضایت شغلی در پزشکان ترکیه در استانبول صورت گرفت نتایج نشان می دهد احساس رضایت شغلی، با بروز خستگی های روحی و توجه نکردن به هویت فردی کاهش یافته و به صورت مستقیم با پیشرفت ها و دستاوردهای شخص افزایش می یابد.
- تحقیقات دیکسون و گوارتز<sup>۳</sup> در سال ۱۹۸۸ تحت عنوان رضایت شغلی و رضایت از زندگی مشترک در افرادی که مشاغل نزدیک به محل زندگیشان دارند و آنهایی که مجبور به طی مسافتی طولانی برای رسیدن به محل کار خود هستند نشان می دهد میزان احساس رضایت از زندگی مشترک برای هر دو گروه بیشتر متاثر از ارتباطات دوطرفه بود اما این احساس در مورد افراد با مشاغل دور از خانه بسیار قوی تر بود و احساس رضایت شغلی برای هر دو گروه متاثر از احساس امنیت شغلی بود. (نقل از حسینی فیروز آبادی -۸۵)
- فرانکو<sup>۴</sup> عوامل موثر بر انگیزه کارکنان بهداشتی را مورد بررسی قرارداد و نتیجه گرفت که احساس موثر بودن، صداقت در مدیریت و امنیت شغلی از مهمترین عوامل انگیزشی قلمداد شده اند و عواملی چون تشویقهای مالی و غیر مالی نیز از مهمترین عوامل تشخیص داده شده اند.

#### ب: در حوزه خیانت زناشویی

- روکاچ و چان در سال ۲۰۲۳ پژوهشی با عنوان "عشق و خیانت: علل و پیامدها" انجام دادند. خیانت، که در فرهنگ غربی نسبتاً رایج است، می تواند به یک رابطه عاشقانه و عاشقانه تا حد نابودی آسیب برساند. با این حال، با برجسته کردن این پدیده، علل و پیامدهای آن، امیدواریم بتوانیم بینش مفیدی را هم برای محققان و هم برای پزشکانی که ممکن است به زوجهایی که با این مسائل مواجه هستند کمک کنند، ارائه دهیم. ما با تعریف خیانت و نشان دادن راه های مختلفی که ممکن است فرد نسبت به شریک زندگی خود خیانت کند، شروع می کنیم. ما عوامل شخصی و رابطه ای را که تمایل فرد به خیانت به شریک زندگی خود را افزایش می دهد، واکنش های مختلف مربوط به یک رابطه کشف شده و چالش های مربوط به طبقه بندی آسیب های ناشی از خیانت را بررسی می کنیم.

<sup>۲</sup>-Baughman

<sup>۳</sup>-Rochester

<sup>۱</sup>-Zimmerman & other

<sup>۲</sup>- ozyrt

<sup>۳</sup>-Dixon & Govaerts

<sup>۴</sup>-Franco

- کینزمن<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) تحقیقی تحت عنوان تأثیر رضایتمندی زناشویی بر تعاملات متقابل خانوادگی انجام داد. در این تحقیق ۴۰ زوج متأهل در حین برقراری رابطه متقابل با فرزندان پسر ۶/۸ ساله مورد بررسی قرار گرفتند. کینزمن به این نتیجه رسید که بعد از جر و بحث متخصصانه، پدران حمایت و توجه کمتری به فرزندان پسر خود مبذول داشته و تا حدودی آزادی آنان را سلب نموده اند و نتایج نشانگر شواهد معتبر در خصوص پیوند میان رضایتمندی زناشویی و اختلال در وظایف سرپرستی می باشد (دهقان، ۱۳۸۰)
- نولر و فیتس پاتریک<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) در تحقیقی دریافتند که ارتباط ضعیف اغلب سلامت روابط زناشویی را به خطر می اندازد. این ارتباط منجر به مسائل متعدد خانوادگی می شود و کاهش صمیمیت، ضعیف پیوندهای عاطفی، افزایش تعارض زناشویی و خانوادگی را به همراه دارد (به نقل از شرفی، ۱۳۸۲)
- گردون و همکارانش<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) در یک نمونه ۳۷۸ نفری اثر همزمان نحوه برقراری ارتباط و هنجارهای زناشویی را بر سازگاری زناشویی مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که تعامل این دو متغیر می تواند پیش بینی کننده سازگاری و سلامت روابط زناشویی برای زنان باشد. نتایج نشان داد سازگاری زناشویی در زنانی که به برقراری ارتباط اهمیت می دهد همبستگی بیشتری با نحوه برقراری ارتباط دارد و این میزان همبستگی در زنان که هنجارهای و ارزشها و استانداردهای دیگری تأکید دارند کمتر است این در حالی است که سازگاری زناشویی با هنجار محوری در مردان همبستگی بیشتری دارد. به نقل از فرحبخش، سال ۱۳۸۳).
- نتایج پژوهش تیچمن<sup>۴</sup> نشان داد زنانی که قبل از ازدواج همزیستی یا آمیزش جنسی را تجربه می کنند به احتمال زیاد از هم پاشیدگی ازدواج را تجربه خواهند کرد. یافته مهم این پژوهش عبارت است از اینکه زنانیکه روابط قبل از ازدواج آنها محدود به شوهرشان بوده (هم زیستی و آمیزش جنسی) احتمال بروز طلاق در ازدواجشان بالا نیست. و فقط زنانی در معرض خطر بالای طلاق و از هم پاشیدگی ازدواج قرار دارند که بیش از یک رابطه صمیمی قبل از ازدواج را تجربه می کنند.
- تحقیق رابینسون و کلوریا فلور<sup>۱</sup> در سال ۲۰۰۶ در خصوص ارتباط اعتیاد به کار زیاد و بی میلی به زندگی زناشویی نشان می دهد اعتیاد به کار قویا با احساس بی میلی به زندگی زناشویی مرتبط است.
- تحقیق استیسی جی راجرز و دی سی می<sup>۲</sup> در سال ۲۰۰۳ که درباره نحوه ایجاد ارتباط بین کیفیت زندگی زناشویی و رضایت شغلی انجام شد نشان داد که بعد از طی زمان رضایت شغلی و کیفیت زندگی زناشویی به هم ربط پیدا می کنند.

### روش تحقیق

#### جامعه مورد مطالعه:

جامعه مورد تحقیق، در این پژوهش عبارت است از کلیه زنان شاغل در شرکت های فعال در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن

<sup>۱</sup>-Kinzman

<sup>۲</sup>-Noler & Patrik

<sup>۳</sup>-Gordon & other

<sup>۴</sup>-Tichman

<sup>۱</sup>-Robinson & Fliower

<sup>۲</sup>-Rajers & May

**حجم نمونه:**

در این پژوهش، برای انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. زیرا در نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، احتمال آنکه افراد هر طبقه از جامعه در میان افراد نمونه نماینده‌ای نداشته باشد، صفر است و در گروه نمونه از هر طبقه نماینده‌ای وجود دارد. در این روش، برای هر طبقه می‌توان برآوردهایی جداگانه از پارامترهای جامعه به دست آورد. واریانس برآوردکننده‌های نمونه‌برداری طبقه‌ای کوچکتر از واریانس برآوردکننده‌های نمونه‌برداری تصادفی ساده‌ای است که دارای همان حجم می‌باشند. بنابراین نمونه‌برداری تصادفی طبقه‌ای موجب افزایش قابل‌ملاحظه‌ای در دقت نمونه‌برداری از لحاظ برآورد پارامترهای جامعه خواهد بود (هومن، حیدرعلی ۱۳۷۴ ص ۱۷۸-۱۷۶).

**ابزار اندازه‌گیری:**

ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه می‌باشد که به شرح زیر توضیح داده می‌شود.

**آزمون بررسی شرایط شغلی هرزبرگ:**

عوامل انگیزشی	کسب موفقیت	ماهیت کار، پیشرفت و توسعه شغلی	مسئولیت	شناخت از طرف دیگران	
	سوال ۹، ۲، ۱	سوال ۱۰، ۷، ۳	سوال ۵، ۴	سوال ۸، ۶	
عوامل محیطی، بهداشتی	امنیت شغلی و شرایط کار	حقوق و در آمد	خط مشی و قوانین و مقررات موسسه	ماهیت و میزان سرپرستی فنی	روابط متقابل
	سوال ۲۳، ۲۲، ۱۹	سوال ۱۷، ۱۸	سوال ۲۰، ۲۱	سوال ۱۳، ۱۴	سوال ۱۱، ۱۲، ۱۶

جهت ارزیابی شرایط شغلی در این پژوهش، از پرسشنامه رضایت شغلی هرزبرگ که پرسشنامه دو عاملی می‌باشد استفاده شده است. جمع سؤالات منظور شده در این پرسشنامه ۲۳ سوال است که ۱۰ سؤال اول برای اندازه‌گیری عوامل انگیزشی و ۱۳ سؤال بعدی برای سنجش عوامل محیطی - بهداشتی تهیه شده و در مجموع سؤالات شرایط شغلی را بررسی می‌نماید. عناصر عوامل انگیزشی نظریه هرزبرگ به ترتیب عبارت است از: کسب موفقیت، ماهیت کار و پیشرفت و توسعه شغلی، مسئولیت، شناخت از طرف دیگران و عناصر عوامل محیطی - بهداشتی، امنیت شغلی و شرایط کار، حقوق و درآمد، خط مشی و قوانین و مقررات موسسه، ماهیت و میزان سرپرستی فنی و روابط متقابل می‌باشد. پاسخ به سؤالات به صورت ۵ گزینه ای: (کاملاً مخالف -

مخالف- تاحدی موافق - موافق و کاملاً موافق) بوده و نمره گذاری از ۰ تا ۴ می باشد. امتیاز کاملاً مخالف صفر، مخالف یک، تاحدی موافق دو، موافق سه و کاملاً موافق چهار می باشد.

ب: آزمون خیانت زناشویی انریچ<sup>۱</sup> □ □ □

پاسخ قراردادی	خیانت زناشویی	موضوعات	ارتباط زناشویی	حل تعارض	مدیریت مالی	اوقات فراغت	روابط جنسی	ازدواج و بچه ها	بستگان و	نقشهای مربوط به برابری زن و	جهت گیری
۱۰۲	۴۰۶۷۸۹۰۱	۲۲۰۳	۱۳۰۲۳۰۳	۱۴۰۲۴۰	۱۵۰۱۶۰	۱۷۰۲	۱۸۰۲۷۰	۱۹۰۲۸۰	۲۰۰۲	۵۰۱۲	۳۹۰۴
۲	۰۰۱۱	۱۰۴۰	۲۰۴۱	۳۳۰۳۴۰	۲۵۰	۵۰۲۶۰	۳۶۰۴۴	۳۷۰۴۵	۹۰۳۸۰		۷۰۳۰۰
				۴۲		۴۳			۴۶		۲۱

این آزمون توسط (اولسون و دیگران ۱۹۸۹، ۲) ساخته شده است و برای ارزیابی زمینه های بالقوه مشکل زا یا شناسایی زمینه قوت و پربار سازی رابطه زناشویی بکار میرود، اولسون از این پرسشنامه برای بررسی خیانت زناشویی استفاده نموده است و معتقد است که این مقیاس به تغییراتی که در طول دوره حیات آدمی رخ میدهد مربوط می شود و همچنین در این خصوص به تغییراتی که در خانواده بوجود می آید حساس است، هر یک از موضوعات این پرسشنامه، در ارتباط با یکی از زمینه های مهم است. ارزیابی این زمینه ها در درون یک رابطه زناشویی، می تواند مشکلات بالقوه زوج ها به ویژه پتانسیل خیانت را مشخص نماید. این ابزار، همچنین می تواند به عنوان یک ابزار تشخیصی، برای زوج هایی که در جستجوی مشاوره زناشویی و به دنبال تقویت رابطه زناشویی شان هستند استفاده شود. به علاوه این پرسشنامه، یک ابزار معتبر در تحقیقات متعددی برای بررسی روابط زناشویی مورد استفاده قرار گرفته است، پرسشنامه روابط زناشویی انریچ، دارای ۴۷ سوال و پاسخ، به صورت سولات ۵ گزینه ای: (کاملاً موافقم - موافقم - نه موافقم - نه مخالفم - مخالفم - کاملاً مخالفم) می باشد. □ مقیاسهای اندازه گیری این پرسشنامه عبارتند از:

- (۱) پاسخ قراردادی: این مقیاس تمایل شخص برای پاسخ متعارف به سوالات پرسشنامه را اندازه گیری می کند.
- (۲) رضایت زناشویی: این مقیاس رضایت و انطباق با ۱۰ جنبه رابطه زناشویی را که در زیر آمده است اندازه گیری می کند.
- (۳) موضوعات شخصیتی: این مقیاس درک شخص را از همسرش با توجه به رفتار، ویژگیها و سطح رضایت یا عدم آن که مربوط به موضوعات ی شود ارزیابی می کند.
- (۴) ارتباط زناشویی: این مقیاس به احساسات، اعتقادات و نگرشهای شخصی، نسبت به نقش ارتباط در تداوم روابط زناشویی مربوط می شود.
- (۵) حل تعارض: این مقیاس به احساسات، اعتقادات و نگرشهای شخصی همسر را بوجود آوردن یا حل تعارض ارزیابی می کند، موضوع ها بر روی روش هایی برای خاتمه دادن به بحث تمرکز دارند.
- (۶) نظارت مالی: این مقیاس روی علایق و نگرشهای مربوط به روش اقتصادی و مسائلی که در روابط زن و شوهر اداره می شوند تمرکز دارد.

<sup>۱</sup>-Enrich

<sup>۲</sup>-Olson & other

۷) فعالیتهای مربوط به اوقات فراغت: این مقیاس ترجیحات شخصی هر زوج را برای گذراندن اوقات فراغت ارزیابی می کند.  
 ۸) روابط جنسی: این طبقه احساسات و نگرانی های شخصی را درباره ی روابط جنسی و عاطفی با همسر ارزیابی میکند.  
 ۹) ازدواج و بچه: این مقیاس نگرش ها و احساسات شخصی را درباره ی داشتن بچه و توافق روی تعداد بچه ارزیابی می کند.  
 ۱۰) بستگان و دوستان: این مقیاس به ارزیابی احساسات و علائق مربوط به روابط با خویشان و اقوام همسر و دوستان می پردازد.

۱۱) نقشهای مربوط به برابری زن و مرد: این مقیاس نگرشها، احساسات و اعتقادات شخصی را درباره ی نقش های مختلف زناشویی ارزیابی می کند.

۱۲) جهت گیری عقیدتی: این مقیاس نگرشها، احساسات، و علائق شخصی را درباره اعتقادات و اعمال مذهبی در زندگی زناشویی ارزیابی میکند. روش نمره گذاری پرسشنامه به صورت پنج گزینه ای (که در اصل یک نگرش سنج از نوع لیکرت است) در نظر گرفته شده است که به هر گزینه آن از یک تا پنج امتیاز داده می شود.

نمره کمتر از ۳۰ نشانگر نارضایتی شدید همسران از روابط زناشویی است.

نمره بین ۳۰ تا ۴۰ نشانگر عدم رضایت از روابط زناشویی همسران است.

نمره بین ۴۰ تا ۶۰ نشانگر رضایت نسبی و متوسط از روابط زناشویی همسران است.

نمره بین ۶۰ تا ۷۰ نشانگر رضایت زیاد همسران از روابط زناشویی است.

نمره های بالاتر از ۷۰ نشانگر رضایت فوق العاده از روابط زناشویی بین همسران است.

### پرسشنامه بررسی شرایط شغلی هرزبرگ

روایی و پایایی پرسشنامه هرزبرگ قبلا توسط جهانیان تایید شده است. علاوه بر آن عنایتی، روایی پرسشنامه را پس از کسب نظر اساتید این حوزه تایید و ضریب پایایی آن را با دو نیمه کردن آزمون ۸۹٪ به دست آورده است.

### ج: پرسشنامه روابط زناشویی انریچ

السون و همکاران (۱۹۸۹) ضریب اعتبار این پرسشنامه را با ضریب آلفا ۹۲٪ گزارش کرده اند ضریب همبستگی این پرسشنامه با مقیاس های شرایط خانوادگی از ۴۱٪ تا ۶۰٪ با مقیاس های شرایط زندگی از ۳۲٪ تا ۴۱٪ است که نشانه روایی سازه آن است کلیه خرده مقیاس ها پرسشنامه انریچ زوج های راضی و ناراضی را متمایز می کند و این نشان میدهد که این پرسشنامه از روایی ملاک خوبی برخوردار است سلیمانیان در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تفکرات غیر منطقی بر اساس رویکرد شناختی بر نارضایتی زناشویی" روایی این پرسشنامه را مورد تایید قرار داده و پایایی آن را ۹۵٪ بدست آورد.

### طرح پژوهش:

پژوهش حاضر در پی بررسی رابطه شرایط شغلی و خیانت زناشویی در زنان شاغل در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن است، لذا بدون دستکاری متغیرها بررسی می گردد و پژوهش توصیفی است که از روش پیمایشی (زمینه یابی) سود جسته است. و چون همبستگی بین متغیرها را می سنجد، می توان گفت که از نوع همبستگی است. هدف روش تحقیق همبستگی، مطالعه حدود تغییرات یک یا چند متغیر یا حدود تغییرات یک یا چند متغیر دیگر است. روش همبستگی برای پژوهش در زمینه های آموزشی و سایر مباحث علوم رفتاری بسیار مفید است (دلاور، ۱۳۸۳).

## شیوه های تجزیه و تحلیل داده ها:

جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است، جهت اثبات فرضیه های مورد بحث از آزمون جداول دوبعدی و آماره های خی دو استفاده شده است. چون سطوح پاسخ تعریف شده برای هر یک از متغیرها دو بعدی است، لذا علاوه بر آزمون خی دو، از آزمون دقیق فیشر نیز جهت استنباط در ارتباط با وجود رابطه معنادار بین متغیرها استفاده شده است.

## تجزیه و تحلیل داده های پژوهش

فرضیه اصلی: بین شرایط شغلی و خیانت زناشویی رابطه وجود دارد.

جهت آزمون فرضیه مورد بحث از آزمون جداول دوبعدی و آماره های خی دو استفاده می کنیم.

مجموع	خیانت زناشویی							
	رضایت فوق العاده	رضایت زیاد	رضایت نسبی	عدم رضایت	نارضایتی شدید			
87	4	9	59	15	0	تعداد	رضایتمند دی شغلی	رضایت شغلی
100.0%	4.6%	10.3%	67.8%	17.2%	0%	درصد سطری		
40.5%	80.0%	27.3%	37.8%	83.3%	0%	درصد ستونی		
128	1	24	97	3	3	تعداد	رضایتمند دی شغلی بالا	
100.0%	0.8%	18.8%	75.8%	2.3%	2.3%	درصد سطری		
59.5%	20.0%	72.7%	62.2%	16.7%	100.0%	درصد ستونی		
215	5	33	156	18	3	تعداد	مجموع	
100.0%	2.3%	15.3%	72.6%	8.4%	1.4%	درصد سطری		
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	درصد ستونی		

در آزمون خی دو به بررسی این مسئله می پردازیم که آیا بین شرایط شغلی و خیانت زناشویی رابطه معناداری وجود دارد یا خیر. در حقیقت به دنبال آزمون یکی از فرضیات زیر هستیم.  
 H0: بین شرایط شغلی و خیانت زناشویی رابطه وجود ندارد.  
 H1: بین شرایط شغلی و خیانت زناشویی رابطه وجود دارد.



سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار	
۱.۰۰	۴	۲۱.۸۵۱	خی دو

میزان آماره خی دو برابر ۲۱،۸۵۱ و درجه آزادی آن برابر ۴ با سطح معناداری ۰،۰۰۱ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای نوع اول در سطح ۰،۰۵ کمتر است. لذا فرض وجود رابطه معنادار بین این متغیرها با ۹۵٪ اطمینان تایید می گردد.

همانطور که مشخص است، از افرادی که دارای شرایط شغلی مناسبی نیستند تقریباً ۸۱٪ دارای رضایت نسبی و زیاد در حالیکه در افرادی که دارای شرایط شغلی مناسب بوده اند حدود ۹۴٪ از پاسخ دهندگان از وضعیت زناشویی خود رضایت نسبی و زیاد داشته اند. لذا چنین می توان نتیجه گیری کرد که با بهبود شرایط شغلی میزان خیانت زناشویی کاهش می یابد.

**فرضیه فرعی ۴-۱) بین شرایط شغلی در بعد انگیزش با خیانت زناشویی در زنان شاغل در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن رابطه وجود دارد.**

جهت آزمون فرضیه مورد بحث از آزمون جداول دوبعدی و آماره های خی دو استفاده می کنیم.

مجموع	خیانت زناشویی					تعداد	عوامل انگیزشی پایین	عوامل انگیزشی بالا
	رضایت فوق العاده	رضایت زیاد	رضایت نسبی	عدم رضایت	نارضایتی شدید			
95	4	9	64	18	0	تعداد	عوامل انگیزشی پایین	عوامل انگیزشی بالا
100.0 %	4.2%	9.5%	67.4%	18.9%	.0%	درصد سطری		
44.2%	80.0%	27.3%	41.0%	100.0%	.0%	درصد ستونی		
120	1	24	92	0	3	تعداد	عوامل انگیزشی بالا	مجموع
100.0 %	.8%	20.0%	76.7%	.0%	2.5%	درصد سطری		
55.8%	20.0%	72.7%	59.0%	.0%	100.0%	درصد ستونی		
215	5	33	156	18	3	تعداد	مجموع	
100.0 %	2.3%	15.3%	72.6%	8.4%	1.4%	درصد سطری		
100.0 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	درصد ستونی		

در آزمون خی دو به بررسی این مسئله می پردازیم که آیا بین شرایط شغلی در بعد انگیزش و روابط زناشویی رابطه معناداری وجود دارد یا خیر؟ در حقیقت به دنبال آزمون یکی از فرضیات زیر هستیم.

H0: بین شرایط شغلی در بعد انگیزش با خیانت زناشویی در زنان شاغل در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن رابطه وجود ندارد.

H1: بین شرایط شغلی در بعد انگیزش با خیانت زناشویی در زنان شاغل در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن رابطه وجود دارد.

سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار	
.000	4	32.172	خی دو

میزان آماره خی دو برابر ۳۲،۱۷۲ و درجه آزادی آن برابر ۴ با سطح معناداری ۰،۰۰۰ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای نوع اول در سطح ۰،۰۵ کمتر است، لذا فرض وجود رابطه معنادار بین این متغیرها با ۹۵٪ اطمینان تایید می گردد.

همانطور که مشخص است، از افرادی که دارای عوامل انگیزشی پایین هستند ۸۱٪ از زندگی زناشویی خود نسبتاً راضی بوده در حالیکه، افرادی که دارای عوامل انگیزشی بالا بوده اند حدود ۹۷٪ از زندگی زناشویی خود راضی بوده اند. بنابراین مشخص می گردد که افرادی که دارای شرایط شغلی مناسب در بعد انگیزشی هستند از زندگی زناشویی خود رضایت بیشتری دارند و احتمال خیانت بین این زوج ها پایین است.

فرضیه فرعی (۴-۲) بین شرایط شغلی در بعد بهداشتی با خیانت زناشویی در زنان شاغل در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن رابطه وجود دارد.

جهت آزمون فرضیه مورد بحث از آزمون جداول دوبعدی و آماره های خی دو استفاده می کنیم.

مجموع	خیانت زناشویی					تعداد	شرایط شغلی نامناسب در عوامل بهداشتی	شرایط شغلی مناسب در عوامل بهداشتی
	رضایت فوق العاده	رضایت زیاد	رضایت نسبی	عدم رضایت	نارضایتی شدید			
20	0	0	16	4	0	تعداد	شرایط شغلی نامناسب در عوامل بهداشتی	شرایط شغلی مناسب در عوامل بهداشتی
100.0%	.0%	.0%	80.0%	20.0%	.0%	درصد سطری		
9.3%	.0%	.0%	10.3%	22.2%	.0%	درصد ستونی	شرایط شغلی مناسب در عوامل بهداشتی	شرایط شغلی نامناسب در عوامل بهداشتی
195	5	33	140	14	3	تعداد		
100.	2.6%	16.9%	71.8%	7.2%	1.5%	درصد		

0%						سطری	بهداشتی	
90.7%	100.0%	100.0%	89.7%	77.8%	100.0%	درصد ستونی		
215	5	33	156	18	3	تعداد	مجموع	
100.0%	2.3%	15.3%	72.6%	8.4%	1.4%	درصد سطری		
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	درصد ستونی		

در آزمون خی دو به بررسی این مسئله می پردازیم که آیا بین شرایط شغلی در بعد بهداشتی با خیانت زناشویی در زنان شاغل در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن رابطه وجود دارد یا خیر؟ در حقیقت به دنبال اثبات یکی از فرضیات زیر هستیم.

H0: بین شرایط شغلی در بعد بهداشتی با خیانت زناشویی در زنان شاغل در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن رابطه وجود ندارد.

H1: بین شرایط شغلی در بعد بهداشتی با خیانت زناشویی در زنان شاغل در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن رابطه وجود دارد.

سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار	
4۴.0	4	7.935	خی دو

میزان آماره خی دو برابر ۷,۹۳۵ و درجه آزادی آن برابر ۴ با سطح معناداری ۰,۰۴۴ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای نوع اول در سطح ۰,۰۵ کمتر است، لذا فرض وجود رابطه معنادار بین این متغیرها با ۹۵٪ اطمینان تایید می گردد. همانطور که مشخص است از افرادی که دارای رضایت بهداشتی پایین هستند ۸۰٪ از رابطه زناشویی خود نسبتاً راضی بوده در حالیکه افرادی که دارای رضایت بهداشتی بالا بوده اند حدود ۹۰٪ از زندگی زناشویی خود راضی بوده اند. بنابراین مشخص می گردد که افرادی که دارای شرایط شغلی مناسب در عوامل بهداشتی هستند از رابطه زناشویی خود رضایت بیشتری دارند و خیانت زناشویی بین آنها پایین است.

## بحث و نتیجه گیری

### بررسی فرضیه اول پژوهش

در بررسی فرضیه اول پژوهش که عبارت است از: بین شرایط شغلی در بعد انگیزش با خیانت زناشویی در زنان شاغل در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن رابطه وجود دارد. از کارکنان دارای سطح شرایط شغلی مناسب در بعد انگیزشی، ۸۱٪ از

زندگی زناشویی خود نسبتاً راضی و از افراد دارای عوامل انگیزشی بالا، ۹۷٪ از زندگی زناشویی خود راضی می‌باشند بنابراین با افزایش رضایت زناشویی، خیانت زناشویی کم می‌شود. بنابراین نتایج نشان می‌دهد افرادی که دارای شرایط شغلی مناسب در بعد انگیزشی هستند از زندگی زناشویی خود رضایت بیشتری دارند. پس می‌توان نتیجه گرفت که بین شرایط شغلی در بعد انگیزشی با خیانت زناشویی در زنان شاغل در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن با ۹۵٪ اطمینان رابطه معنی دار وجود دارد. که این یافته ها با نتایج تحقیق استیسی جی راجرز (۲۰۰۳) و رایبسون و کلوریا (۲۰۰۶) همسویی دارد.

### بررسی فرضیه دوم پژوهش

با توجه به اینکه فرضیه دوم پژوهش بیان می‌کند بین شرایط شغلی در بعد بهداشتی با خیانت زناشویی در زنان شاغل در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن رابطه وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد از کارکنانی که دارای شرایط شغلی نامناسب در بعد بهداشتی هستند ۸۰٪ از زندگی زناشویی خود نسبتاً راضی می‌باشند. درحالیکه افرادی که دارای شرایط شغلی مناسب در بعد بهداشتی می‌باشند ۹۰٪ از زندگی زناشویی خود نسبتاً راضی می‌باشند و خیانت بین آنها کمتر است. بنابراین مشخص می‌گردد که افرادی که دارای شرایط شغلی مناسب در عوامل بهداشتی هستند از زندگی زناشویی خود رضایت بیشتری دارند. پس می‌توان نتیجه گرفت که بین شرایط شغلی در بعد بهداشتی با خیانت زناشویی در زنان شاغل در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن با ۹۵٪ اطمینان رابطه معنی دار وجود دارد، که این یافته ها با نتایج تحقیق دیکسون و گوارتز (۱۹۸۸) همسویی دارد.

### نتایج کلی پژوهش

با توجه به اطلاعات به دست آمده از تحقیق، بین شرایط شغلی و خیانت زناشویی در زنان شاغل در شرکت های تولیدی شهرک صنعتی بروجن رابطه وجود دارد. نتایج این تحقیق با تحقیق صادقان (۱۳۷۲)، علیزاده (۱۳۸۳)، سیاه تیری (۱۳۸۵)، موسوی (۱۳۷۷)، طالبی و صادقی مقدم (۱۳۸۵) همخوانی دارد. همچنین این تحقیق با نتایج تحقیقات استفی (۲۰۰۵)، زیمرمن (۲۰۰۷)، وونگ (۲۰۰۱)، فرنچ و کاپلان (۱۹۷۳)، رایبسون و کلوریا (۲۰۰۶) و استیسی جی راجرز و دی سی می (۲۰۰۳) همخوانی دارد.

### پیشنهادها

#### الف) پیشنهادهایی برای مسئولین و برنامه ریزان

- ۱- استفاده از نتایج این تحقیق جهت افزایش سطح رضایت شغلی در کارکنان.
- ۲- استفاده از نتایج این تحقیق جهت کاهش احتمال خیانت زناشویی در کارکنان.
- ۳- تاسیس واحد روانشناسی و مشاوره در شرکت و استفاده مشاوران خانواده و شغلی از نتایج تحقیق جهت بهبود ساختار و روابط خانواده ها در شرکت.
- ۴- تحقیق سالانه بررسی شرایط شغلی کارکنان و ارزیابی روشهای به کار رفته در ارتقاء آن.

## ب) پیشنهادهایی برای تحقیقات بعدی

- ۱- انجام تحقیقات مشابه در سایر مشاغل و حرف.
- ۲- تحقیق در خصوص بررسی راهکارهای ارتقاء سطح رضایتمندی شغلی و رضایتمندی از زندگی زناشویی در کارکنان دستگاه های دولتی.
- ۳- استفاده از سایر ابزارهای اندازه گیری در تحقیقات بعدی.
- ۴- در تحقیقات بعدی علاوه بر پرسشنامه از ابزارهای اندازه گیری دیگری نظیر مصاحبه استفاده شود.

## منابع

### الف: فهرست منابع فارسی:

۱. بابایی، ناصری منش، مانیا، ابوذری، کرمی، & صابر. (۲۰۲۳). نقش تجارب آسیب‌زای دوران کودکی، ذهنی‌سازی و ناگویی هیجانی در پیش‌بینی افسردگی و افکار خودکشی در زنان مبتلا به تروما خیانت زناشویی. نشریه روان پرستاری، ۱۰(۶).
۲. حسین زاده اسکویی، صمدی کاشان، زمانی زارچی، اسدی اسدآباد، رضوانه، & بختیاری. (۲۰۲۳). اثربخشی درمان گروهی مبتنی بر پذیرش و تعهد بر انعطاف‌پذیری شناختی و عزت‌نفس زنان آسیب‌دیده از خیانت زناشویی. فصل‌نامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی.
۳. محمدی، ایمانی، & خوش کنش. (۲۰۲۳). تعیین اثربخشی درمان مواجهه روایی بر اختلال استرس پس از سانحه و صمیمیت زناشویی زنان آسیب‌دیده از خیانت همسر. زن و مطالعات خانواده.
۴. روشنی علی بنه سی، حسن، حسنی، محمد، مهاجران، قلاوندی، & حسن. (۲۰۲۳). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی به منظور اثربخشی رهبری: با تأکید بر نقش میانجی توانمندسازی کارکنان. رهبری آموزشی کاربردی.
۵. حبیبی، احسان‌اله، غلامیان، پری دخت، اسماعیلی، سید وحید... & بازگیر. (۲۰۲۳). بررسی شیوع ناراحتی‌های اسکلتی-عضلانی و ارتباط آن با شاخص توانایی کار، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در صنعت شیشه و بلور اصفهان. مجله تحقیقات نظام سلامت، ۱۹(۱).
۶. آهنچیان، محمد رضا (۱۳۸۰). مناسبات انسانی در سازمانهای آموزشی مدرن و پست مدرن، **پایان نامه دکتری**، دانشگاه تربیت معلم، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
۷. الوانی، مهدی (۱۳۷۴). **مدیریت عمومی**، نشر نی.
۸. آقاجانی، احمد (۱۳۷۶). بررسی ویژگیهای شخصیتی دانشجویان مجرد ۱۸ تا ۲۵ ساله دانشگاههای تهران و رابطه آن با نگرش آنها به ازدواج در سال تحصیلی (۷۴-۷۵)، **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه تربیت معلم تهران.
۹. افروز، غلامعلی (۱۳۷۴). **مهارتهای ارتباطی**، ماهنامه آموزش و تربیتی پیوند، شماره ۷۴.
۱۰. اسدی، حمید (۱۳۷۶). بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان دانشکده علوم پزشکی شهید بهشتی بر مبنای نظریه دوامی هرزبرگ، **پایان نامه فوق لیسانس**، رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی.

۱۱. بارکر، فیلیپ (۱۳۷۵). ترجمه دهقانی، خانواده درمانی پایه، انتشارات رشد.
۱۲. بهنود، مهسان (۱۳۸۲)، بررسی عوامل موثر بر نوع روابط همسران در خانواده شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
۱۳. بشارت، محمد (۱۳۸۰)، بررسی رابطه سبکهای دلبستگی با مشکلات زناشویی در زوجین ناباور، فصلنامه تازه‌های روان درمانی، شماره ۱۹.
۱۴. جی، هی لی (۱۳۷۵). ثنایی، باقر. روان درمانی خانواده، انتشارات امیر کبیر.
۱۵. جورج ریتر، ترجمه ثلاثی، محسن. ۱۳۷۴، نظریه جامعه شناسی در دوران معاصر، انتشارات علمی.
۱۶. جهانی، احمد (۱۳۸۱). برای بهتر زیستن، ماهنامه علمی روانشناسی امروز، شماره ۱۹.
۱۷. حدادی، محمود (۱۳۷۶). رضایت شغلی و بهره وری. [www.mydocument.ir](http://www.mydocument.ir)
۱۸. حسینی فیروزآبادی، بنفشه (۱۳۸۵). بررسی رابطه رضایتمندی شغلی و رضایتمندی زناشویی در زنان و مردان معلم در سال ۱۳۸۵. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.
۱۹. حنجری، مسلم (۱۳۷۸). خانواده مدرن و پیامدها، ماهنامه علمی آموزشی پیام مشاور، شماره ۲۲.
۲۰. حق شناس، ناصر (۱۳۷۸). بررسی مقایسه میزان رضایت از زندگی زناشویی والدین دو گروه کودکان پسر ۱۰-۱۲ ساله بدون اختلال رفتاری با کودکان دارای اختلال رفتاری در سال ۱۳۷۸، پایان نامه فوق لیسانس، روانشناسی بالینی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
۲۱. دهقان، فاطمه (۱۳۸۰). مقایسه تعارضات زناشویی زنان متقاضی طلاق با زنان مراجعه کننده برای مشاوره زناشویی (غیر متقاضی طلاق)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
۲۲. رسولی، آداس (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین سلامت روانی، رضایت مندی از زندگی زناشویی و عملکرد تحصیلی دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه کرمانشاه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
۲۳. سیاه تیری، ناصر (۱۳۸۵). رابطه بین رضایت زناشویی و رضایت شغلی در حوزه ستادی صنعت نفت در شهر تهران، فوق لیسانس مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی.
۲۴. سالاری فر، محمد رضا (۱۳۸۳). همسر گزینی در اندیشه دینی، کتاب زنان، فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان شماره ۲۵.
۲۵. ساروخانی، باقر (۱۳۷۰). مقدمه ای بر جامعه شناسی خانواده، انتشارات سروش.
۲۶. شرالد، میلر و همکاران (۱۳۸۵). ترجمه بهاری، آموزش مهارت های ارتباط زناشویی، انتشارات رشد.
۲۷. شرفی، علی (۱۳۸۲). رابطه بین الگوهای ارتباطی زناشویی و سلامت روان معلمان زن دوره ابتدایی و همسران آنها در شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه تربیت معلم تهران.
۲۸. صادقیان، رامین (۱۳۷۲). بررسی تأثیر عوامل رضایت از شغل و محیط شغلی در سطح کارایی کارکنان دیپلم به بالا در شرکت ایران خودرو، پایان نامه فوق لیسانس مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز.
۲۹. صادقی مقدم، لیلا و همکاران (۱۳۸۵). بررسی میزان رضایت از زندگی زناشویی در زنان شاغل و خانه دار و همسران آنها در شهر گناباد در سال ۱۳۸۵، مجله افق دانش، دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی گناباد.

۳۰. طالبی، زهرا (۱۳۸۵). بررسی رابطه رضایتمندی شغلی و خویشتن پنداری با رضایتمندی زناشویی، **پایان نامه کارشناسی ارشد**، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی.
۳۱. عزیز، غلامرضا (۱۳۷۶). بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شرکت سالمین بر اساس عوامل مذکور در تئوری هرزبرگ، **فوق لیسانس مدیریت آموزشی**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
۳۲. علیزاده، محمود (۱۳۸۳). بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز، **کارشناسی ارشد تربیت بدنی**، مجله حرکت، شماره ۲۲.
۳۳. عبدالله زاده، حسن (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین صفات شخصیتی و رضایت زناشویی در زوجهای شهر دامغان، **پایان نامه کارشناسی ارشد**، رشته روانشناسی عمومی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تبریز.
۳۴. عنایتی، معصومه (۱۳۸۳). بررسی رابطه رضایتمندی شغلی پرستاران بیمارستان میلاد در شهر تهران با رضایتمندی زندگی زناشویی آنها در سال ۱۳۸۳، **پایان نامه کارشناسی ارشد**، رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
۳۵. فرحبخش، کیومرث (۱۳۸۳). مقایسه میزان اثر بخشی فنون زوج درمانی نظریه الیس، گلاسر، و ترکیبی از آن دو در کاهش تعارضهای زناشویی، **پایان نامه دکتری**، دانشگاه علامه طباطبایی.
۳۶. فخاریان، محمد (۱۳۷۵). بررسی رابطه آموزش کنترل کیفیت فراگیر، گروه شغلی، سن، سابقه کار، میزان تحصیلات و وضعیت تأهل کارگران شرکت لاستیک پارس با رضایت شغلی آنها، **فوق لیسانس رشته مدیریت آموزشی**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
۳۷. گلدنبرگ، ایرنه و گلدنبرگ، هربرت (۱۳۸۶). **خانواده درمانی**، ترجمه شاهی برواتی، نقشبندی و ارجمند، نشر روان.
۳۸. مطهری، مرتضی (۱۳۶۹). **نظام حقوق زن در اسلام**، انتشارات صدرا، چاپ چهارم.
۳۹. مهدوی، محمد صادق (۱۳۷۵). **عوامل موثر بر رضایت زن وشوهر**، انتشارات مبتکران.
۴۰. مصطفوی، سید جواد (۱۳۶۹). **انسانیت از دیدگاه اسلام**، انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد.
۴۱. مناجاتی، سعید (۱۳۸۳). **بررسی خانواده امروز و صنعتی شدن**، فصلنامه علمی پژوهشی، دانشگاه کرمان.
۴۲. منصوری، خلیل (۱۳۸۷). خبرگزاری انتخاب. [www.women.gov.ir](http://www.women.gov.ir)
۴۳. ملایی، نسرین (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین هم زبانی همسران و میزان رضایت زناشویی آنان در مورد کارکنان سازمان بهزیستی استان تهران، **پایان نامه کارشناسی ارشد**، رشته مددکاری اجتماعی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
۴۴. نوایی نژاد، شکوه (۱۳۸۰). **مشاوره ازدواج و خانواده درمانی**، انتشارات انجمن اولیا و مربیان، چاپ چهارم.
۴۵. مدرس، زاهدیان، هاشمی محمدآباد، & نذیر. (۲۰۱۴). میزان سازگاری زناشویی و کیفیت عشق در متقاضیان طلاق دارای سابقه خیانت زناشویی و فاقد سابقه خیانت زناشویی. *ارمغان دانش*, ۱۹(۱), ۷۸-۸۸.

#### ب: فهرست منابع خارجی

46. Rokach, A., & Chan, S. H. (2023). Love and Infidelity: Causes and Consequences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 3904.

47. A.ozyurt\_o. Hayran, and H.sur (2006).predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. The international journal of medicine:volume 99number 3\_pages 161-169.
48. Baughman, Kevin s(1996). Increasing teacher job satisfaction: A study of the changing role of the secondary principal. American secondary education.
49. Brian D.Steffy and Ashbaugh, Dual-career planning. marital satisfaction and job stress among women in dual-career marriages. Journal of Business and Psychology.Springer Netherlands, 21,(2005).
50. Bryan E.Robinson, and cludia flowers.(2006). The relationship between workaholism and matrial disaffection: husbands. The family journal, 14,3, 213-220.
51. Kath rijn Govaerts and N.Dixon(1988). Vocational and marital satisfaction in the duelcareer commuter marriage.International Journal for the advancement of counseling, 11,No9,page265-281.
52. Rochester,N,Y. Teacher's job satisfactin Rises to highest level in 20 years.Newswier Association LLCA united business Media company.2004. Journal of Business and Psychology. Springer Netherlands, 21. 2005
53. Stacy, J.Rojers \_ Dee, c, may(2003).spill over between marital quality and job satisfaction. journal of marriage and family:volume 65-page182.
54. Teachman, Jey.(1996).Premarital sex cohabitation Among woman Yong and long. Lynn 1.(1998) counseling and therapy for couples. New York, Book/ceel publishing company.