Journal of Police Medicine

Summer 2013; Vol. 2, No. 2: 85-92

Original Article

Comparison of Life Satisfaction among Marriages within and outside the Organization Female Employees of NAJA

Received: 1 July 2013 **Revised:** 10 September 2013 **Accepted:** 13 September 2013

Roohallah Karimi Khoygany[1*]
Ahmad Surrey[2]
Reza Abdolrahmani[3]
Mohamadhosein Abasnejad[4]
Hadi Normohamadi[5]

[1]Instructor University Police, Counseling Center, University of Tehran, Iran
[2]Assistant Professor of Educational Psychology, police Sciences, Tehran, Iran
[3]Assistant Professor of Social Science, University Police, Tehran, Iran
[4]Student Administration, Police Sciences, Tehran, Iran
[5]Master Command and General Staff Disciplinary Sciences, Tehran, Iran

[*]**Corresponding Author:**
Tabatabai University doctoral student of Islamic Education
Tel : (+98) 9127182647
Email: hosein.m137 @ yahoo.com

ABSTRACT

Background: Some women police personnel prefer to marry fellow men, but others are uncooperative elect. The aim of the present study was carried out in the internal and external conditions of life satisfaction of married female employees how?

Materials and Methods: This study is a descriptive and applied research component. Tools used in "ENRICH Marital Satisfaction Questionnaire short form" and the study population included all women police personnel who have married within the organization or outside the organization. Sample survey in three provinces of Tehran, Isfahan and Chaharmahal va Bakhtiari through sampling included 153 couples who were married 92 couples married within the organization and outside the organization have a rest . Areas compared based on eight criteria : “Behavior and Personality”, “marital communication”, “conflict”, “financial supervision”, “sex”, “leisure”, “relationships with family and friends”, and “religious orientation” has been done.

Results: The mean difference between the two groups in terms of convergence in the field of “behavioral and personality” (p= 0.032) is significant, but the difference in the rate of convergence of “marital communication”, “conflict”, “financial Supervision”, “sex”, “free time”, “relationships with family and friends”, and “religious orientation” were not significant.(p>0/05)

Conclusion: The study showed that marital satisfaction (internal and external) and relative satisfaction was moderate, although much less satisfaction within the marriage is over.

Key words: marriage, life satisfaction, female employees, NAJA

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.30505/2.2.85]

تابستان ۱۳۹۲ – شماره ۲ – مسلسل ۲– صفحات ۸۵-۹۲

مجله طب انتظامی

مقاله تحقیقی

مقایسه رضایت از زندگی در ازدواج های درون و برون سازمانی کارکنان زن ناجا

تاریخ دریافت: ۱۰ تیر ۱۳۹۲ **تاریخ اصلاح:** ۱۹ شهریور ۱۳۹۲ **تاریخ پذیرش:** ۲۲ شهریور ۱۳۹۲

چکیده

مقدمه: برخی از کارکنان زن ناجا ترجیح می‌دهند که با همکار مرد ازدواج کنند؛ اما برخی دیگر غیر همکار را برمی‌گزینند. تحقیق حاضر با این هدف انجام گرفته است که وضعیت رضایت از زندگی ازدواج های درون و برون سازمانی کارکنان زن چگونه است.

مواد و روش‌ها: تحقیق حاضر جزء تحقیقات توصیفی و کاربردی محسوب می‌گردد. ابزار مورد استفاده، فرم کوتاه شده پرسشنامه رضایت زناشویی اینریچ و جامعه مطالعه حاضر شامل کلیه کارکنان زن ناجا است که ازدواج درون سازمانی و یا برون سازمانی داشته‌اند. نمونه تحقیق از سه استان تهران، اصفهان و چهارمحال و بختیاری از طریق نمونه‌گیری در دسترس شامل ۱۵۳ زوج است که ۹۲ زوج آنان ازدواج درون سازمانی و بقیه ازدواج برون سازمانی داشته‌اند. زمینه‌های مقایسه شده بر اساس هشت معیار شامل «رفتاری و شخصیت»، «ارتباط زناشویی»، «حل تعارض»، «نظارت مالی»، «روابط جنسی»، «اوقات فراغت»، «روابط با بستگان و دوستان» و «جهت‌گیری عقیدتی» صورت پذیرفته است.

یافته ها: تفاوت بین میانگین دو گروه از نظر میزان همگرایی در زمینه رفتاری و شخصیت (p=۰/۰۳۲) معنی دار بود؛ اما این تفاوت از نظر میزان همگرایی در زمینه ارتباط زناشویی، حل تعارض، نظارت مالی، روابط جنسی، اوقات فراغت و روابط با بستگان و دوستان، و «جهت‌گیری عقیدتی» معنی دار نبود (p>۰/۰۵).

نتیجه گیری: نتایج نشان داد که سطح رضایت زناشویی در ازدواج های درون و برون سازمانی در حد متوسط و رضایت نسبی بود، هرچند که تا حد اندکی این رضایت در ازدواج های درون سازمانی بالاتر است.

کلید واژه‌ها: ازدواج، رضایت از زندگی، کارکنان زن، ناجا

روح اله کریمی خویگانی*[۱]
احمد سوری[۲]
رضا عبدالرحمانی[۳]
محمدحسین عباس نژاد[۴]
هادی نورمحمدی[۵]

[۱] مربی دانشگاه علوم انتظامی، مرکز مشاوره دانشگاه، تهران، ایران
[۲] استادیار روانشناسی تربیتی ، دانشگاه علوم انتظامی، تهران، ایران
[۳] استادیار علوم اجتماعی، دانشگاه علوم انتظامی، تهران، ایران
[۴] دانشجوی دکتری مدیریت، دانشگاه علوم انتظامی، تهران، ایران
[۵] کارشناسی ارشد فرماندهی و ستاد، دانشگاه علوم انتظامی، تهران، ایران

***نویسنده مسئول:**
دانشجوی دکترای تعلیم و تربیت اسلامی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران؛
تلفن: ۹۱۲۷۱۸۲۶۴۷(۹۸+)
پست الکترونیک:
hosein.m137@yahoo.com

مقدمه

ازدواج به عنوان قرار داد یا پیوند اخلاقی، قانونی و شرعی میان دو جنس مخالف بر پایه روابط پایاپای جنسی که برای زوجین تعهداتی قانونی، شرعی، جنسی، مالی، اجتماعی و روانی ایجاد می کند، محسوب می شود [۱]. البته می توان بر اساس متغیرهای مختلف به انواع گوناگونی از ازدواج اشاره کرد. همچنین ازدواج یکی از مراحل مهم زندگی فردی و اجتماعی انسان ها به شمار رفته و از

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.30505/2.2.85]

Journal of Police Medicine
Summer 2013; Vol. 2, No. 2: 85-92

جمله پدیده ها ی مورد توجه علمای رفتاری و اجتماعی است [۲]. نتایج یافته های متعددی که در مورد ازدواج به لحاظ روانشناختی و روابط اجتماعی وجود دارد، براهمیت آن در سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی تاکید کرده است. برای نمونه برخی تحقیقات نشان می دهند که ازدواج های موفق با طول عمر، میزان عاطفی بودن، وضعیت سلامت بدنی، شاد زیستن و ایجاد ارتباطات اجتماعی قوی و موثر رابطه دارد [۳].

مظاهری و حیدری پور اعتماد اذعان داشته اند که رضایت و سازگاری زناشویی، در مقایسه با درآمد، تحصیلات، حتی موقعیت شغلی، بهترین پیش بینی کننده میزان شادمانی شخصی و رضایت از زندگی است [۴]. در همین رابطه تحقیقات در کشورمان نشان می دهد افرادی که ازدواج کرده اند به طور متوسط سالم تر و خوشحال تر از آنهایی هستند که ازدواج نکرده اند [۵]. همچنین نتایج پژوهش ها درباره خانواده و اهمیت آن در میان نظامیان نشان می دهد که عمده ترین مشکل خانواده های نظامیان، مشکل روابط بین اعضای خانواده ها و تربیت فرزندان است [۶].

طی دهه های اخیر به سبب بروز رخداد های گوناگون سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی، جامعه ی ما شاهد ظهور تغییرات وسیع و سریعی در ابعاد گوناگون از جمله رفتارهای فردی و اجتماعی درخصوص ازدواج و جدایی بوده است [۷] ؛ ضمن آن که سرشماری ها نشان می دهد که دو جنبه اصلی ازدواج در ایران، یعنی زودرسی و فراگیری آن طی ۴۰ سال گذشته کاهش یافته است [۸]. لذا با عنایت به یافته های یاد شده باید گفت که ازدواج موجبات خشنودی از زندگی، موفقیت شغلی، بهداشت روان و غیره را فراهم می آورد [۹].

ازدواج های درون سازمانی، یکی از انواع ازدواج هاست که کارکنان بخش ها یا واحدهای یک سازمان با یکدیگر ازدواج می کنند. این ازدواج در سازمان ناجا با توجه به رویکرد طرح حاضر، به طور کلی در دو بخش اساسی قابل دسته بندی است: ازدواج هایی که در زمان دانشجویی صورت گرفته (هر دو زوج و زوجه دانشجو بوده اند) و ازدواج هایی که در دوران دانشجویی نبوده، یعنی پس از فارغ التحصیلی صورت گرفته است [۱۰]. البته ازدواج درون سازمانی پیشینه مشخص و مکتوبی ندارد. با این وصف به گونه ای جسته و گریخته آن هم در میان تحقیقات علمای روانشناس، روان شناسی اجتماعی و جامعه شناسی در باره آن مطالبی گفته شده است. برای مثال برخی از این تحقیقات در خصوص ازدواج های شغلی میان شاغلین در حرفه هایی مانند کارگران کارخانه ها و معدن چیان، معلمان، پزشکان، پرستاران [۱۱] و ازدواج میان پلیس و نظامیان نام برده شده است. اما آنچه در این باره اهمیت دارد آن است که تاکنون تحقیقات مستقلی در خصوص ازدواج های درون سازمانی یا صنفی صورت نگرفته است.

نیروی انتظامی، سازمانی با ویژگی های خاص است که آن را با مابقی سازمان های دیگر متمایز می کند. برای مثال نوع ماموریت و وظایف آن بسیار گسترده، خشن [۱۲]، سخت و خطرناک است. نظم و قواعد آهنین، فرآمین، آئین نامه ها، سلسله مراتب [۱۳]، احترامات نظامی، درجات و نشان ها، قوانین خشن رسمی، دوری از خانه و کاشانه [۱۴] و رویارویی همیشگی با موقعیت های سخت و بالقوه مرگباری که دیگران قادر به درک آن نیستند، زندگی را سخت و گاه غیر قابل تحمل می کند. از طرف دیگر ازدواج پیامد های آشکار و پنهان فراوانی برای زوجین دارد؛ برای نمونه برخی تحقیقات نشان می دهند که ازدواج های موفق در سایر ابعاد روانی و اجتماعی زندگی زوجین مانند؛ طول عمر، سلامت جسم و روان، شادی و نشاط، درآمد، روابط اجتماعی و موفقیت های آتی زوجین اثر گذار است. بی شک تشکیل خانواده های سالم، سازگار، پایدار و موفق از اهداف این گونه ازدواج ها بوده است؛ به طوری که در چنین شرایطی زمینه های لازم برای بهداشت روانی و بهنجاری اعضای خانواده را تامین نماید؛ بر همین اساس برخی از زنان پلیس ترجیح می دهند برای تحقق خانواده ای موفق با همکار پلیس مرد ازدواج کنند؛ اما برخی دیگر غیر همکار را برمی گزینند، در حال حاضر ازدواج های درون سازمانی با عنایت به جذب زنان پلیس رو به افزایش است؛ ولی در باره میزان موفقیت زندگی حاصل از چنین ازدواج هایی سوالات زیادی به صورت ابهام وجود دارد، با این وجود تاکنون تحقیقی در خصوص ازدواج های درون سازمانی به طور عام و ازدواج های درون سازمانی در ناجا به طور خاص انجام نگرفته است؛ لذا این تحقیق به دنبال این است که؛ آیا بین میزان رضایت از زندگی کارکنانی که ازدواج درون سازمانی کرده با آنهایی که ازدواج برون سازمانی نموده اند تفاوت معنا داری وجود دارد.

مواد و روش ها

تحقیق حاضر از نظر ماهیت جزء تحقیقات توصیفی و از نوع کاربردی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان پلیس زن متأهل بود. نمونه مورد مطالعه شامل ۱۵۳ نفر پلیس زن در دسترس بود که ۹۲ نفر آنان ازدواج درون سازمانی و ۶۱ نفر آنان ازدواج برون سازمانی داشتند. برای بررسی میزان رضایت زناشویی از پرسش نامه اینریچ[1] استفاده شده است. در تحقیق حاضر از شکل خلاصه شده این پرسش نامه، که شامل ۴۷ سئوال می باشد، استفاده شده و در جداول زیر مقیاس و تعداد سئوالات آنها ملاحظه می شود. «اولسون» و دیگران پایایی این پرسشنامه را به روش ضریب آلفا ۰/۹۲ گزارش کرده اند. ضریب پایایی فرم ۴۷ سئوالی بر روی یک

[1]: Enrich

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.30505/2.2.85]

مجله طب انتظامی
تابستان ۱۳۹۲ - شماره ۲ - مسلسل ۲- صفحات ۸۵-۹۲

گروه ۱۱ نفری با استفاده از ضریب آلفا محاسبه گردید که ضریب اعتبار ۰/۹۵ بدست آمد. اما در تحقیق حاضر ضریب بدست آمده برای کل پرسشنامه ۰/۹۲ می باشد که نشان می دهد پرسشنامه حاضر از پایایی قابل قبولی برخوردار است.پس از تشخیص محل خدمت کارکنان مورد مطالعه و آموزش کارشناسان اجرایی، پرسشنامه ها تکثیر و به تعداد کل نمونه توزیع گردید. پرسشنامه ها پس از بررسی ظاهری وارد برنامه SPSS شده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در تحقیق حاضر آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار بود و در سطح آمار استنباطی با عنایت به اینکه دو گروه مستقل مورد ارزیابی و مقایسه قرار گرفتند از آزمون T مستقل استفاده شد.

یافته ها

در تجزیه و تحلیل سؤالهای تحقیق بین کارکنانی که ازدواج درون سازمانی نموده و آنهایی که ازدواج برون سازمانی داشته اند یافته های ذیل به دست آمد.

بین میانگین دو گروه از نظر میزان همگرایی در زمینه رفتاری و شخصیت تفاوت وجود دارد، بطوریکه گروهی که ازدواج درون سازمانی نموده اند از گروهی که ازدواج برون سازمانی نموده اند، دارای میانگین بالاتری هستند. با عنایت به سطح معنی دار بدست آمده یعنی (p=۰/۰۳۲) می توان گفت: این تفاوت از نظر آماری معنی دار است (جدول ۱).

بین میانگین دو گروه از نظر میزان همگرایی در زمینه ارتباط زناشویی تفاوت وجود دارد؛ بطوریکه گروهی که ازدواج درون سازمانی نموده اند از گروهی که ازدواج برون سازمانی نموده اند دارای میانگین بالاتری می باشد . اما با عنایت به سطح معنی داری به دست آمده یعنی (p =۰/۱۴۲) می توان گفت این تفاوت از نظر آماری معنی دار نیست (جدول ۱).

بین میانگین دو گروه از نظر میزان همگرایی در زمینه حل تعارض تفاوت وجود دارد، بطوریکه گروهی که ازدواج درون سازمانی نموده اند از گروهی که ازدواج برون سازمانی نموده اند دارای میانگین بالاتری می باشد، اما با عنایت به سطح معنی داری به دست آمده یعنی (p=۰/۹۱۱) می توان گفت این تفاوت از نظر آماری معنی دار نیست (جدول ۱).

زمینه همگرایی	طبقات	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	Tمحاسبه شده	سطح معنی داری
رفتاری و شخصیت	همکار	۲۱/۹۳	۴/۱۰	۱۵۱	۲/۱۶	۰/۰۳۲
	غیرهمکار	۲۰/۵۴	۳/۵۸			
ارتباط زناشویی	همکار	۲۰/۶۶	۳/۷۲	۱۵۱	۱/۴۷	۰/۱۴۲
	غیرهمکار	۱۹/۷۲	۴/۰۷			
حل تعارض	همکار	۲۰/۷۲	۴/۹۱	۱۵۱	۰/۱۱۲	۰/۹۱۱
	غیرهمکار	۲۰/۶۲	۴/۴۲			
نظارت مالی	همکار	۱۵/۴۱	۳/۴۶	۱۵۱	-۰/۰۸۶	۰/۹۳۱
	غیرهمکار	۱۵/۴۶	۲/۸۳			
روابط جنسی	همکار	۲۲/۴۵	۳/۰۷	۱۵۱	۰/۶۱۵	۰/۵۳۹
	غیرهمکار	۲۲/۰۷	۴/۰۰			
اوقات فراغت	همکار	۱۸/۱۵	۳/۸۹	۱۵۱	-۰/۳۶۴	۰/۷۱۶
	غیرهمکار	۱۸/۳۸	۳/۵۰			
روابط با بستگان و دوستان	همکار	۱۴/۸۸	۳/۰۷	۱۵۱	-۰/۷۰۹	۰/۴۷۹
	غیرهمکار	۱۵/۲۳	۲/۸۲			
جهت گیری عقیدتی	همکار	۱۶/۸۷	۳/۰۲	۱۵۱	۱/۷۶	۰/۰۸۰
	غیرهمکار	۱۵/۹۲	۲/۶۲			

جدول۱: مقایسه میزان همگرایی مؤلفه های رضایت از زندگی در ازدواج های درون و برون سازمانی کارکنان زن ناجا

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.30505/2.2.85]

Journal of Police Medicine
Summer 2013; Vol. 2, No. 2: 85-92

بین میانگین دو گروه از نظر میزان همگرایی در زمینه نظارت مالی تفاوت وجود دارد، بطوریکه گروهی که ازدواج درون سازمانی نموده اند از گروهی که ازدواج برون سازمانی نموده اند دارای میانگین پایین تری می باشد؛ اما با عنایت به سطح معنی داری به دست آمده یعنی (p =۰/۹۳۱) می توان گفت این تفاوت از نظر آماری معنی دار نیست (جدول ۱).

بین میانگین دو گروه از نظر میزان رضایت در زمینه روابط جنسی تفاوت وجود دارد، بطوریکه گروهی که ازدواج درون سازمانی نموده اند از گروهی که ازدواج برون سازمانی نموده اند دارای میانگین بالاتری می باشد؛ اما با عنایت به سطح معنی داری به دست آمده یعنی (p =۰/۵۳۹) می توان گفت این تفاوت از نظر آماری معنی دار نیست (جدول ۱).

بین میانگین دو گروه از نظر میزان همگرایی در زمینه اوقات فراغت تفاوت وجود دارد، بطوریکه گروهی که ازدواج درون سازمانی نموده اند از گروهی که ازدواج برون سازمانی نموده اند دارای میانگین کمتری می باشد؛ اما با عنایت به سطح معنی داری به دست آمده یعنی (p = ۰/۷۱۶) می توان گفت این تفاوت از نظر آماری معنی دار نیست (جدول ۱).

بین میانگین دو گروه از نظر میزان همگرایی در زمینه روابط با بستگان و دوستان تفاوت وجود دارد بطوریکه گروهی که ازدواج درون سازمانی نموده اند از گروهی که ازدواج برون سازمانی نموده اند دارای میانگین کمتری می باشد اما با عنایت به سطح معنی داری به دست آمده یعنی (p = ۰/۴۷۹) می توان گفت این تفاوت از نظر آماری معنی دار نیست (جدول ۱).

بین میانگین دو گروه از نظر میزان همگرایی در زمینه جهت گیری عقیدتی تفاوت وجود دارد، بطوریکه گروهی که ازدواج درون سازمانی نموده اند از گروهی که ازدواج برون سازمانی نموده اند دارای میانگین بالاتری می باشد، اما با عنایت به سطح معنی داری به دست آمده یعنی (p =۰/۰۸۰) می توان گفت این تفاوت از نظر آماری معنی دار نیست (جدول ۱).

بحث و نتیجه گیری

همانگونه که اشاره شد تفاوت بین میانگین دو گروه از نظر میزان همگرایی در زمینه «رفتاری و شخصیت» و «جهت گیری عقیدتی» معنی دار است.

اما این تفاوت از نظر میزان همگرایی در زمینه «ارتباط زناشویی»، «حل تعارض»، «نظارت مالی»، «روابط جنسی»، «اوقات فراغت» ،«روابط با بستگان و دوستان» معنی دار نبوده است.

در زمینه همگرایی « رفتاری و شخصیت» بیش از نیمی از نمونه درون سازمانی رضایتمندی خود را در حد بالا و بسیار بالایی داشته اند. این مسئله برای مقیاس «حل تعارض» به بیش از دو سوم نمونه می رسد؛ یعنی نمونه درون سازمانی اظهار داشته اند که تعارضات خود را به نحو مطلوبی در محیط خانواده حل می نمایند که به نظر می رسد مشابهت شغلی و آگاهی از شرایط کاری زوجین در این زمینه نقش اساسی داشته باشد.

در زمینه «ارتباط زناشویی» بیش از ۷۰٪ نمونه درون سازمانی، میزان رضایت مندی خود را در حد بالا یا بسیار بالایی دانسته اند، اما بیش از این رقم یعنی حدود ۸۰٪ «نظارت مالی» وضعیت خود را خوب تا بسیار خوب دانسته که به نظر می رسد آگاهی از وضعیت درآمد شغل توانسته است به این امر کمک نماید.

علاوه بر آن در زمینه «اوقات فراغت» حدود چهار پنجم نمونه (۷۷ ٪) اذعان داشته اند که دارای رضایت در حد زیاد تا خیلی زیادی هستند اما از نظر رضایت در روابط جنسی این رقم به ۹۰٪ می رسد که به نظر می آید که رضایت بسیار مناسبی در این زمینه وجود داشته باشد. این خود در زندگی زناشویی اهمیت خاص دارد، زیرا همانگونه که شواهد تجربی و تحقیقات نشان می دهد بسیاری از اختلافات زناشویی به مسئله عدم توجه به روابط جنسی صحیح و ارضاء آن به طور اصولی و در قالب مقررات اخلاق برمی گردد که خوشبختانه این مسئله در گروه مورد مطالعه وجود ندارد. اما در مقیاس همگرایی در توجه به «روابط با بستگان و دوستان» ۸۰٪ نمونه رضایت خود را خوب تا بسیار خوب دانسته اند.

مسئله اساسی دیگر در بررسی حاضر توجه و جهت گیری به مسائل عقیدتی است که خوشبختانه حدود ۸۸٪ نمونه میزان همگرایی در این زمینه را در حد زیاد تا بسیار زیاد دانسته اند و این خود یک مسئله اساسی برای ارتقاء به سطح بهداشت روان در خانواده های سازمان است، زیرا در آنجایی که به مسائل اعتقادی توجه هردو زوج توجه شود بسیاری از مشکلات روزمره و حتی بزرگ قابل حل بوده و افراد معتقد با اعتماد به نفس و توکل به حل آن می پردازند لذا مسئله مهم در ازدواج موضوع ایمان، اخلاق و رفتار صحیح که در اغلب پژوهش ها به عنوان مهمترین ملاکها انتخاب همه محسوب می شود لذا میزان همگرایی بدست آمده در تحقیق حاضر موجب تقویت بنیان خانواده در مزدوجین درون سازمانی است.

محاسبه میانگین مقیاس های مختلف پرسشنامه رضایت زناشویی در کارکنان درون سازمانی (زنانی که با همکاران ناجایی خود ازدواج کرده اند) نشان می دهد که به ترتیب الویت میزان رضایت و یا همگرایی در زمینه های جهت گیری عقیدتی، نظارت مالی، اقوام و دوستان، روابط جنسی، اوقات فراغت، ازدواج و بچه ها، ارتباط، حل تعارض و موضوعات رفتاری- شخصیتی وجود دارد هرچند که در کل مقیاس ها میزان رضایت از حد متوسط به بالا بوده

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.30505/2.2.85]

مجله طب انتظامی
تابستان ۱۳۹۲ - شماره ۲ - مسلسل ۲- صفحات ۸۵-۹۲

و بالاترین رضایت در زمینه جهت گیری عقیدتی و پایین ترین آن در زمینه همگرایی رفتاری – شخصیت است. با عنایت به اینکه مطابق برخی پژوهش ها عمده ترین مشکل خانواده ها ی نظامیان مشکل روابط بین اعضاء خانواده ها و تربیت فرزندان است. یافته های مذکور امید بخش بوده و رضایت حاصله می تواند موجب شادکامی و عملکرد شغلی بهتر و سلامت زوجین و غیره شود.

نتایج مذکور امید بخش بوده و نشانگر سلامت بیشتر در خانواده افراد باشد که ازدواج درون سازمانی داشته اند.اما سایر مؤلفه های دیگر که به تفاوت بین این دو گروه در زمینه ارتباط زناشویی، حل تعارض، نظارت مالی، رضایت در روابط جنسی، فعالیتهای مربوط به اوقات فراغت، روابط با بستگان و دوستان، جهت گیری عقیدتی است. رد شده است. در این باره می توان گفت که بین دو گروه تفاوت آماری معنی داری وجود ندارد.

توصیف سئوالات و مقیاس های پرسشنامه در گروه مزدوجین درون سازمانی نشان می دهد که در کل سطح رضایت زناشویی در نمونه مورد مطالعه (درون و برون سازمانی) در حد متوسط و دارای رضایت نسبی می باشند هرچند که تا حد اندکی این رضایت در گروه اول بالاتر است. در میان نمونه درون سازمانی بنا به اظهار ۸۸ درصد آنان در حد زیاد تا خیلی زیاد از زندگی زناشویی رضایت دارند که این مسئله خود به اهمیت ازدواج درون سازمانی اشاره دارد با اینحال هیچ درصدی وجود ندارد که نشان دهد افراد در سطح کم یا خیلی کم راضی می باشند. لذا به نظر می رسد در کل رضایت نسبی در این زمینه وجود دارد که پاسخگویان به آن اشاره داشته اند. این مسئله با توجه به استرس های خاص شغل پلیس نشان دهنده وضع مطلوب در این زمینه است، زیرا استرس ها به عنوان یک عامل مداخله گر در خانواده نقش دارد.

پیشنهادها

مطابق نتایج حاصله میزان رضایت زناشویی در گروه های مورد مطالعه در حد متوسط و نسبی است، لذا لازم است مبادی ذیربط نسبت به اجرای کارگاههای آموزشی مهارتهای زندگی برای مزدوجین سازمان اقدام نماید. اجرای کارگاههای سالیانه در این زمینه نتایج بسیار مثبتی در افزایش ازدواج موفق در سازمان به دنبال دارد.

از آنجاییکه میزان رضایت در زمینه اوقات فراغت و روابط با بستگان و دوستان تا حدی پایین تر از حد انتظار است لازم است مبادی ذیربط برنامه ای جامع از برای غنی سازی اوقات فراغت خانواده های سازمان را داشته باشد.

از آنجائیکه تفاوت معنی داری در زمینه همگرایی رفتاری و شخصیت بین مزدوجین درون سازمان و برون سازمانی دیده شده است و در این زمینه و سایر زمینه ها میانگین رضایت در مزدوجین درون سازمان بالاتر است توصیه می شود موانع چنین ازدواج هایی شناسایی و برطرف شوند و در این زمینه تسهیلات نسبی در نظر گرفته شود.

منابع:

1. Jarjani, GH Turkmens in mate selection process (marriage). Iran: Gorgan. Magtymguly 2001. (Persian)
2. Bnakar, Bakhtiar and nikooei, Farhood, H., Ashraf, MS Evaluation of medical students' attitudes towards corruption in while studying marriage problems. Journal Medicine and refinement 2004 ; 52 ,79 - 83. (Persian)
3. Bnakar, Bakhtiar and nikooei, Farhood, H., Ashraf, MS Evaluation of medical students' attitudes towards corruption in 2001 while studying marriage problems. Journal Medicine and refinement 2004 ; 5: 79 - 83. (Persian)
4. Ahmadi Kh, Azad-Marzabadi E, Nabipoor SM. The Influence of Religiosity on Marital Satisfaction. J Soc Sci 2008; 4: 103-110. (Persian)
5. Mazaheri MA, Heydari M, Pouretemad, HR. Comparison of mental health in student couples of ordinary and mass marriages. Journal of Psychology 2003; 7: 52-72. (Persian)
6. Ahmadi Kh, Soori F, Fathi Ashtiani A, Mir Zamani SM, Arab Nia AR. A study of demand of military staff and their family members on counseling and psychotherapy. JAUMS 2006; 4: 761-769. (Persian)
7. Amani, M. Demographic change at forty years of marriage in Iran.Journal of Social Sciences Letter 2001; 17: 33-46. (Persian)
8. Brnardz J. Introduction to Family Studies. 3th ed. Tehran. Translation by Judges H. Ney Publication 2010. (Persian)
9. Ghanbari, Barham Salih, Ali Zadeh, M. Comparison of common life satisfaction among university students who are married with students who have married non students Psychology and Educational Sciences. 2007; 2. 99-113. (Persian)
10. Lancaster J, Stanhope M. Community and public Health Nursing. 6th ed. Philadelphia: Mosby, 2000;23. 336-9.
11. Vastava series. SA. C. career-oriented policing. Interpol police agency information. Disciplinary Knowledge. No one spring.

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.30505/2.2.85]

Journal of Police Medicine
Summer 2013; Vol. 2, No. 2: 85-92

2000 ;10:155. (Persian)
12.Tai Bolt, Edward A. And Lynch, M. Lawrence. And McBride, Bruce The management of police crime prevention. Tehran: Office of Research and Publications police. ,1997, (Persian)
13.Mirzamani SM. Application of psychology in the military. Tehran: University Baghiyatallah. ,1998, (Persian)
14.Ahmadi Kh, Azad Marzabadi E, Molla Zamani A. The study of marital adjustment in Islamic revolutionary guard corps (Sepah) staff. Journal of Military Medicine 2005; 7: 141-52. (Persian)

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.30505/2.2.85]

مجله طب انتظامی
تابستان ۱۳۹۲ - شماره ۲ - مسلسل ۲- صفحات ۸۵-۹۲

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-29]

[DOI: 10.30505/2.2.85]