

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۶/۰۸
تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۰۹/۲۷

دست آوردهای روان‌شناختی
دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان ۱۳۹۷
دوره‌ی چهارم، سال ۲۵، شماره‌ی ۲
صص: ۱-۲۰

اثربخشی همزمان کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی‌سازی زندگی زناشویی بر تعارضات زناشویی و بی‌ثباتی زناشویی در زوج‌های دوسر شاغل

سیدمحمد موسوی*
حسین سماواتیان**
ابوالقاسم نوری***

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین اثربخشی همزمان کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی‌سازی زندگی زناشویی بر تعارضات زناشویی و بی‌ثباتی زناشویی در زوجین دوسر شاغل بود. طرح تحقیق حاضر از نوع نیمه آزمایشی با طرح پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری است. جامعه آماری شامل کلیه زوجین دو سرشاغل شهر ایلام بود. نمونه تحقیق شامل ۸۰ نفر (۴۰ زوج) از زوجین دوسر شاغل بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند و به طور تصادفی در گروه آزمایشی و گروه کنترل قرار گرفتند. گروه آزمایشی کیفیت بخشی زندگی کاری و آموزش غنی‌سازی زندگی زناشویی را در طی ۱۳ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای دریافت کردند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه تعارضات زناشویی و شاخص بی‌ثباتی ازدواج بود. نتایج نشان داد آموزش همزمان توانسته است سبب کاهش تعارضات زناشویی ($F=17/78$, $p<0/01$) و بی‌ثباتی زناشویی ($F=41/03$, $p<0/01$) گردد. بنابراین، آموزش همزمان کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی‌سازی زندگی زناشویی از وارد شدن مشکلات کاری و خانوادگی به یکدیگر پیشگیری می‌نماید. همچنین با بهبود روابط در خانواده و کار، به یکدیگر نیز سرایت پیدا می‌کنند و در نتیجه تعارضات و بی‌ثباتی زناشویی را کاهش می‌دهند.

کلید واژگان: کیفیت بخشی زندگی کاری، غنی‌سازی زندگی زناشویی، بی‌ثباتی زناشویی، تعارضات زناشویی، زوجین دوسر شاغل

* دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

** دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

h.samavatian@edu.ui.ac.ir

*** استاد، گروه روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

مقدمه

تغییر و تحولاتی که در جامعه کنونی رخ داده است، سبب ورود زنان به عرصه‌های عمومی شده است. در نتیجه تصور خانواده سنتی (مرد شاغل در بیرون از خانه و زن خانه‌دار) در حال محو شدن است. به گونه‌ای که خانواده‌هایی وجود دارند که مرد و زن هر دو شاغل هستند. حضور هر دو زوج در خارج از خانه و اشتغال آنان، علاوه بر آنکه می‌تواند سبب بهبود رفاه خانواده گردد، همچنین می‌تواند فشار بیشتری را بر زوجین در زمینه عملکرد خانواده به وجود آورد (Burke, 2004). علاوه بر این، مشکلات کار و خانواده به ویژه در بین زوجین دوسرشاغل، می‌تواند به یکدیگر منتقل شوند (Heinen & Langkamer, 2007; Beshkar, Sodani, Shahini & Eilaq, 2012). این امر می‌تواند منجر به سرریز شدگی^۱ خانواده - کار گردد. سرریز شدن خانواده - کار وقتی رخ می‌دهد که مشکلات و فشارهای روانی محیط خانواده به محل کار منتقل می‌شوند. سرریز شدگی خانواده - کار ممکن است تعارض در خانواده را افزایش دهد و بی‌ثباتی زناشویی را به دنبال داشته باشد (Andreassen, Hetland, Stale Pallesen, 2013; Rizwan, Jackani, Ameen, Hussain, Farooq & Omair, 2013). مطالعات نشان می‌دهد زمانی که زوجین وقت بیشتری را به کار و در مقابل وقت کمتری را به خانواده می‌پردازند سلامت و عملکرد خانوادگی تضعیف می‌شود. علاوه بر فشارها، احتیاجات کاری و خستگی و کار آخر هفته کیفیت زمان خصوصی را از بین می‌برد که می‌تواند منجر به افزایش تعارض‌ها در خانواده گردد (Okeke, 2011; Beshkar et al., 2012).

بنابراین، در روابط زوج‌های دو سر شاغل، مشکلات زوجی مهمی (بین فردی و درون فردی) وجود دارد (Fapohunda, 2014). ماهیت مداوم تعارض در زوج‌های دو سر شاغل که در اثر وجود تقاضاهای متعدد، مسئولیت‌های چندگانه، اهداف متعدد و نیاز شدید به پیشرفت (انگیزش پیشرفت بالا) به وجود می‌آید، کیفیت تعاملات زندگی روزمره در این نوع زوج‌ها را با چالش‌های بیشتری مواجه می‌کند (Krishna Redd, Vranda, Ahmed, Nirmala & Siddaramu, 2010; Shenavar, Bashlide, Hashemi & Naami, 2015). در نتیجه تعارض (Okeke, 2017; Md- Sidin, Sambasivan & Ismail, 2010) و بی‌ثباتی (Greenhaus & Allen, 2011; Uddin & Hosain, 2013) را در بین زوجین افزایش می‌دهد.

1- spillover

تعارض را می‌توان به عنوان فرایندی در نظر گرفت که طی آن یکی از طرفین پی می‌برد که طرف مقابلش مسائل مورد علاقه او را سرکوب می‌کند (Greef & Bruyne, 2000). تعارض زناشویی^۱ ناشی از ناهماهنگی زن و شوهر در نوع نیازها و روش ارضای آن، خودمحوری، اختلاف در خواسته‌ها، طرح‌واره‌های رفتاری و رفتار غیرمسئولانه نسبت به ارتباط زناشویی و ازدواج است (Glasser, 2000). درمانگران سیستمی، تعارض زناشویی را تنازع بر سر تصاحب پایگاه‌ها و منابع قدرت و حذف امتیازات دیگری می‌دانند (Sanei, Homan & Alaghemand, 2008). ویژگی ارتباطی زوجین متعارض، عیب‌جویی و سرزنش دائمی، ذهن‌خوانی و حالت تدافعی، بروز هیجان منفی زیاد و هیجان مثبت کم می‌باشد (Jaafari & Rezaei, 2014).

از دیگر پیامدهای اشتغال که با تعارض زناشویی تشدید می‌گردد، می‌توان به افزایش بی‌ثباتی زناشویی اشاره نمود. تشدید تعارض‌ها در اثر سرریزشدگی می‌تواند زمینه‌ساز افزایش اختلاف زوج‌ها و در نتیجه بی‌ثباتی زناشویی^۲ گردد (Uddin & Hosain, 2013). بی‌ثباتی ازدواج، موقعیتی را نشان می‌دهد که زوج‌ها با داشتن دلیل یا دلایل خاصی تصمیم به طلاق می‌گیرند. این پدیده با فکر کردن فرد یا زوج درباره طلاق یا جدایی و با انجام اعمالی که به پایان ازدواج گرایش دارد، مشخص می‌شود. بی‌ثباتی ازدواج حالت‌های شناختی، رفتاری (Hahlweg & Richter, 2010) و هیجانی افراد را در ازدواج تحت تأثیر قرار می‌دهد و بر نگرش افراد نسبت به ازدواج نیز تأثیرگذار است (Waite, Luo & Lewin, 2009). بنابراین با بروز تعارضات زناشویی و ایجاد فاصله میان زن و شوهر، هر کدام از زوج‌ها تلاش در جداسازی امور مالی خود از دیگری را دارد. زیرا به دلیل عدم اعتماد به یکدیگر، زوج‌ها شروع به یک سری کارهای پنهانی از یکدیگر می‌کنند و با جدا کردن مسائل مالی از یکدیگر تلاش در استقلال مالی خود دارند. زمانی که تعارض وجود دارد، زوج‌ها بر سر نحوه خرج کردن و استفاده از پول اختلاف پیدا می‌کنند و در امور اقتصادی با یکدیگر به مشاجره می‌پردازند و در نتیجه بی‌ثباتی زناشویی را افزایش می‌دهند (Bahmani-makavandzadeh & Amanelahi, 2018).

بنابراین، با توجه به سرریزشدگی مسایل و مشکلات کار بر خانواده، موضوع تعامل خانواده و کار از اهمیت اساسی برخوردار شده است (Rizwan et al., 2013)؛ چنان که

1- marital conflict

2- marital instability

نمی‌توان خانواده و کار را جدا از یکدیگر دانست، زیرا مشکلاتی هم در خانه و هم در محیط کار رخ می‌دهد که این مشکلات به واسطه ارتباط و تأثیرپذیری هر یک از دیگری نیاز به یک راهبرد کل گرایانه دارند (Akdere, 2006). بدین منظور می‌توان برنامه‌های آموزشی مختلفی را برای به دست‌یابی به این هدف تعیین نمود. از جمله این روش‌ها می‌توان به غنی‌سازی زندگی زناشویی و آموزش کیفیت بخشی به زندگی کاری اشاره نمود.

همان‌طور که اشاره شد، یکی از عوامل مؤثر در افزایش تعارض و بی‌ثباتی زناشویی، سرریز شدن مشکلات و مسایل کار به خانواده می‌باشد. بدین منظور برنامه‌هایی برای بهبود کیفیت زندگی کاری ارائه شده است که هدف آن افزایش کیفیت زندگی کاری و پیشگیری از سرریز شدن مشکلات زندگی کاری به زندگی خانوادگی می‌باشد (Royuela, Jordi & Surinach, 2008; Ahmad, 2013). برنامه کیفیت زندگی کاری^۱ شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود. این برنامه با معنی‌داری و رضایت بخش بودن کار ارتباط دارد و کارکنان را به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان‌ها در نظر می‌گیرد. این برنامه‌ها سبب کاهش مرکزیت‌گرایی در سازمان‌ها، شکل‌گیری فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی می‌گردد، و به کارکنان کمک می‌کند تا تجربه‌های لذت‌بخش‌تری از کار داشته باشند و استرس‌های ناشی از شغل را کاهش می‌دهد، در نتیجه به کارکنان و شرکت‌ها کمک می‌کند تا محیط کاری را مساعدتر نموده و شغل را برای کارکنان دلپذیرتر سازد (Narehan, Hairunnisa, Norfadzillah & Freziamella, 2014; Bagtasos, 2011). از این‌رو، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معامله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (Shareef, 1990). یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجزای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده است. از طرف دیگر، برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان نیز منجر خواهد شد (Narehan et al., 2014).

همچنین، اشاره شد که اشتغال می‌تواند روابط و تعاملات زناشویی را در داخل خانواده نیز تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین نیاز به ارتقای روابط زناشویی بر اساس موقعیت جدید (ناشی از

اشتغال هر دو زوج) می باشد (Ramesh Kumar & Rajendran, 2018). از جمله روش های قابل استفاده برای ارتقا روابط زناشویی، شیوه غنی سازی^۱ است. غنی سازی حرکت برای رشد رابطه زناشویی است و به تقویت رابطه از طریق ایجاد اهداف برای ازدواج می انجامد. رویکرد غنی سازی ارتباط رویکردی است که دیدگاه های روان تحلیلی رفتاری ارتباطات و سیستم های خانواده را در هم ادغام می کند. این دیدگاه بر اهمیت شناخت باورهای افراد درباره علت بروز مشکلات تأکید کرده و به مراجعین کمک می کند که مهارت هایی را یاد بگیرند که آنها را قادر می کند تا مشکلات را حل کنند. به طور خلاصه در این رویکرد مهارت هایی آموزش داده می شوند که به ارضای نیازهای اساسی خانواده مانند عشق، مهربانی، تعلق، اعتماد، وفاداری، امنیت و لذت کمک می کند. حساسیت دلسوزانه می تواند مهم ترین عامل در ارتقای امنیت و اعتبار بخشیدن به رابطه زوجها و ایجاد صمیمیت سازنده و جو سالم برای رشد فردی باشد (Oraki, Jamali, Farajollahi, & Firouzjaei, 2013).

Dew (2008) در تحقیق خود نشان داده است که آموزش نحوه مذاکره در حل تعارضات می تواند رضایت زناشویی زوج های جوان را تحت تأثیر قرار دهد. Brotheridge and Lee (2005) در بررسی حمایت اجتماعی، استرس و تأثیر تداخل کار- خانواده (WIF) و تداخل خانواده- کار (FIW)، بیان می کنند که تغییر در این حوزه ها می تواند به حوزه دیگر نیز انتقال یابد. Akdere (2006) در پژوهشی با عنوان "بهبود کیفیت زندگی کاری، کاربردهایی برای منابع انسانی" اشاره می نماید که مشکلات خانوادگی تأثیر معنی داری بر توانایی سازمان برای جذب و نگهداری افراد ماهر، دسترسی به سطوح بالای تولید، رضایت کارکنان، نوآوری و کار تیمی دارد. Sharma and Jyoti (2006)، در پژوهشی با تأکید بر اثرات منفی فرسودگی شغلی نشان دادند که فرسودگی شغلی بر مشکلات خانوادگی و زناشویی، ترک حرفه و استفاده از مواد مخدر و الکل تأثیر دارد. یافته های پژوهش Cheung and Tang (2009) نشان داده اند کیفیت زندگی کاری بالاتر با تداخل کار- خانواده پایین تر ارتباط دارد. Al-Qutop and Harrim (2011) در پژوهشی رابطه کیفیت زندگی کاری و بهزیستی افراد را مورد بررسی قرار داده و به این نکته اشاره می نمایند که کیفیت زندگی کاری با بهزیستی افراد رابطه دارد و توسعه و حمایت اعضای سازمان در رفتار شهروندی سازمانی موثر است. نتایج پژوهش Malekiha,

1- relationship enrichment program

Abedi, baghban, Johari and Fatehizade (2013) نشان می‌دهد آموزش مدیریت تعارض کار-خانواده بر رضایت زناشویی زنان شاغل دانشگاه اصفهان تأثیر معنی‌داری دارد. Almalki, FitzGerald and Clark (2012)، در پژوهشی در منطقه جازان، عربستان سعودی نشان دادند مشکلات و مسائل ناشی از محیط کار می‌توانند سبب بروز مسائل و مشکلات خانوادگی گردد. نتایج پژوهش Shenavar et al., (2015) نشان داد که تعارض کار-خانواده میانجی‌گر کامل در رابطه‌ی بین استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با خشنودی خانوادگی، و تعارض خانواده-کار میانجی‌گر جزئی در رابطه‌ی بین استرس خانوادگی و حمایت خانوادگی ادراک شده با خشنودی شغلی است. (Rayyani, Mansuri, Jahani, Shahdadi & Khammari (2016) در پژوهش خود نشان می‌دهند که بین رضایت زناشویی و تعارض کار-خانواده ارتباط منفی معنی‌داری وجود دارد. (Amini and Heydari (2016) در پژوهشی با عنوان اثر بخشی برنامه غنی‌سازی روابط، نشان دادند این برنامه بر ارتقای کیفیت زندگی و رضایت زناشویی دانشجویان متأهل مؤثر بوده است.

بنابراین، با توجه به اینکه مشکلات و مسائل کاری مربوط به محیط کار می‌تواند روابط زوجین را تحت تأثیر قرار دهد و سبب افزایش تعارض و در نتیجه بی‌ثباتی زناشویی و تعارض زناشویی گردد (Rizwan et al., 2013; Akdere, 2006)؛ و افزایش تعارض و بی‌ثباتی می‌تواند روابط زوجین را به سمت روابط ناکارآمد و خصومت‌آمیز سوق دهد (Frousakis, 2010; Fincham, 2003)؛ تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که اثربخشی همزمان کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی‌سازی زندگی زناشویی چه تأثیری بر تعارض‌های زناشویی و بی‌ثباتی زناشویی دوسرشاغل دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل و آزمایشی می‌باشد.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه زوج‌های جوان شاغل اداری (دو سر شاغل با حداکثر پنج سال زندگی مشترک) شهر ایلام در سال ۹۶، یعنی افرادی که از ابتدای فروردین ماه سال ۹۱ تا ابتدای فروردین ۹۶ به شکل قانونی و با ثبت در دفاتر ازدواج و طلاق رسمی ازدواج

نموده‌اند و در احکام کارگزینی اداری به عنوان متأهل معرفی شده‌اند، تشکیل می‌دهند.

ملاک‌های ورود زوجها به پژوهش عبارت بودند از:

۱- تأهل و سن زیر چهل سال برابر احکام اداری، ۲- شغل اداری دولتی (کارمندان شاغل در ادارات، نهادها و شرکت‌های دولتی)، ۳- دو سرشاغل بودن زوجین (زن و شوهر هر دو کارمند ادارات، نهادها و یا شرکت‌های دولتی باشند)، ۴- سابقه تأهل کمتر از پنج سال، ۵- رضایت کامل برای شرکت در پژوهش و امضای فرم رضایت‌نامه، ۶- درگیر نبودن زوجین در پرونده طلاق. منابع مختلف تعداد پنج تا سی مشارکت کننده را برای هر موقعیت آزمایشی مناسب دانسته‌اند. حجم نمونه در تحقیق حاضر برای هر گروه ۲۰ زوج و در مجموع ۸۰ نفر (۴۰ زوج) در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری نمونه تحقیق از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شد. بدین ترتیب که ادارات به چهار خوشه اصلی آموزشی - فرهنگی، اداری - خدماتی، کارگری - تولیدی و نظامی - انتظامی خوشه‌بندی گردید. سپس از هر خوشه دو اداره به تصادف انتخاب و در پایان از بین زوج‌های دوسرشاغل هر دو اداره ده زوج به روش تصادفی ساده انتخاب گردید، و در نهایت باگمارش تصادفی در دو گروه به صورت گروه کنترل و گروه آزمایشی تقسیم‌بندی شدند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه تعارضات زناشویی^۱

این پرسشنامه توسط Sanaei and Barati (2000) به منظور سنجش تعارضات زناشویی تنظیم شده است. پرسشنامه تعارضات زناشویی یک ابزار ۴۲ سؤالی است که هفت بعد از تعارضات زناشویی را می‌سنجد. این ابعاد عبارتند از: کاهش همکاری، کاهش رابطه جنسی، افزایش واکنش‌های هیجانی، افزایش جلب حمایت فرزندان، افزایش رابطه فردی با خویشاوندان خود، کاهش رابطه خانوادگی با خویشاوندان همسر و دوستان و جدا کردن امور مالی از یکدیگر. برای هر سؤال پنج گزینه در نظر گرفته شده که به تناسب ۱ تا ۵ نمره به آن‌ها اختصاص داده شده است. حداکثر نمره‌ی کل پرسشنامه ۲۱۰ و حداقل ۴۲ است. همسانی درونی پرسشنامه تعارضات زناشویی از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ بررسی شده است و ضریب آلفای

1- Marital Conflict Questionnaire

این پرسشنامه برابر با ۰/۵۳ گزارش شده است. پرسشنامه تعارضات زناشویی از روایی محتوایی خوبی برخوردار است و متخصصین در زمینه تعارضات زناشویی اذعان نمودند که پرسشنامه تعارضات زناشویی از قدرت تمیز بالایی در تمایز زوجین دارای تعارضات زناشویی و زوجین عادی برخوردار است. همچنین همبستگی این پرسشنامه با پرسشنامه شاخص رضایت زناشویی ۰/۷۱ گزارش شده است که این میزان بیانگر روایی سازه قابل قبول آزمون MCQ می‌باشد (Sanaei et al. 2008). آلفای کرونباخ تعارضات زناشویی در تحقیق حاضر ۰/۷۸۴ به دست آمد.

شاخص بی‌ثباتی ازدواج^۱

«شاخص بی‌ثباتی ازدواج» یک ابزار ۲۲ سؤالی است که برای اندازه‌گیری عدم ثبات زناشویی و خصوصاً مستعدِ طلاق بودن توسط Edwards, Johnson and Booth (1987 cited in Sanaei & Barati, 2000) تدوین شده است. این ابزار متکی بر این نظر است که برای ارزیابی بی‌ثباتی و خطر بالقوه‌ی طلاق زن و شوهر باید هم شناخت و هم رفتار به حساب آورده شود. این مقیاس را مصاحبه‌گر می‌تواند به سهولت اجرا نموده و ظرف چند دقیقه نمره‌گذاری کند.

شاخص بی‌ثباتی ازدواج از روایی پیش بین بسیار خوبی برخوردار است. از گروه نمونه‌ای که در ۱۹۸۰ هیچ نشانه‌ای از بی‌ثباتی روانی نشان نداده بودند، فقط ۳٪ در سال ۱۹۸۳ به ازدواج خود پایان دائمی دادند، در حالی که ازدواج اشخاصی که نمره‌ی آن‌ها در نهایت مقابل آن بود، ۲۷٪ یعنی نه برابر گروه اول از هم پاشید (Sanaei et al., 2008). تحقیقات بعدی نشان داد که این شاخص از روایی سازه‌ای خوبی برخوردار است، با مقیاس‌های مربوط به مشکلات و اختلافات زناشویی همبستگی مثبت، و با مقیاس‌های مربوط به تعامل و خرسندی زناشویی همبستگی منفی دارد (Sanaei et al., 2008). در ایران Yari pour (2000) ضریب اعتبار این پرسشنامه را ۰/۷۰ گزارش کرده است. آلفای کرونباخ تعارضات زناشویی در تحقیق حاضر ۰/۷۲۸ به دست آمد.

ملاحظات اخلاقی

محرمانه ماندن هویت زوجین شاغل، کسب رضایت آگاهانه از زوجین شاغل، اجرای مداخله برای تمامی زوجین شاغل شرکت‌کننده در پژوهش و عدم دریافت هزینه از زوجین

جهت اجرای مداخله.

روش اجرای پژوهش

با انتخاب اعضای نمونه و گمارش تصادفی آن‌ها به دو گروه ۲۰ زوجی در گروه آزمایشی و گروه کنترل، پیش از اجرای مداخلات در قالب مرحله‌ی پیش‌آزمون، به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند. سپس دو مداخله‌ی آموزش کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی‌سازی زندگی زناشویی همزمان برای گروه آزمایشی به مدت سیزده جلسه (هر جلسه ۹۰ دقیقه) اجرا شد. پس از اتمام جلسات مداخله، اعضای هر دو گروه، یعنی گروه آزمایشی و گروه کنترل در قالب مرحله‌ی پس‌آزمون، به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند. دو ماه بعد از اتمام مداخلات نیز اعضای تمامی گروه‌ها در قالب مرحله‌ی پیگیری، به پرسشنامه‌های پژوهش، پاسخ دادند. خلاصه‌ای از محتوای جلسات آموزش کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی‌سازی زندگی زناشویی، در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱.

محتوای جلسات آموزشی

جلسه	عنوان جلسه	اهداف جلسه
اول	آشنایی با اعضا و بیان منطق و اهداف جلسات آموزشی	۱) آشنایی با اعضای شرکت کننده و معارفه آنها به یکدیگر، ۲) بیان اهداف و چهارچوب‌های اساسی برنامه کار، ۳) دریافت اهداف اعضا برای شرکت در جلسات، ۴) جمع‌بندی و بیان اهداف مشترک گروه‌ها، ۵) عقد قرارداد و گرفتن تعهد برای شرکت منظم و مشارکت در فعالیت‌های گروه، ۶) انجام ارزیابی‌های اولیه
دوم	آموزش چهارچوب دهی مجدد شناختی	۱) بررسی مشکل از نظر هر یک از زوجین، ۲) آگاه کردن زوجین نسبت به انواع تفکرات غیرمنطقی و خودانگیخته، ۳) آموزش اصول A-B-C، ۴) روش‌های مقابله با باورهای غیرمنطقی، ۵) آموزش روش مجادله برای اصلاح باورهای غیرمنطقی
سوم	آموزش صمیمیت در بین زوجین	۱) بررسی تکالیف جلسه قبلی، ۲) تعریف صمیمیت و ابعاد آن، ۳) آموزش چگونگی برقراری صمیمیت، ۴) تمرین شیوه‌های صمیمیت، ۵) بازخورد اجرای راه حل‌ها
چهارم	آموزش بهبود ارتباط جنسی	۱) بررسی تکالیف جلسه قبل، ۲) بیان اهمیت روابط جنسی، ۳) بیان چرخه مسائل جنسی، ۴) عوامل بازدارنده رابطه صحیح جنسی، ۵) تشخیص و درمان اسطوره‌های جنسی غلط

جلسه	عنوان جلسه	اهداف جلسه
پنجم	بررسی شیوه‌های حل تعارض	۱) بررسی تکلیف جلسه قبل، ۲) تعریف مفهومی تعارض زناشویی، ۳) درک طبیعی بودن وجود تعارض بین زوجین، ۴) استخراج شیوه‌های متداول برخورد با تعارض در بین شرکت‌کنندگان، ۵) بحث و نتیجه‌گیری شیوه‌های متداول برخورد با تعارض در هر گروه و فرایندهای حل تعارض، ۶) آموزش قواعد و شیوه صحیح حل تعارض، ۷) تمرین شیوه صحیح حل تعارض، ۸) دریافت بازخورد و واکنش از شرکت‌کنندگان
ششم	مهارت حل مسئله و تصمیم‌گیری	۱) بررسی تکلیف جلسه قبل، ۲) آشنایی تعریف مسئله و راه حل آن، ۳) توانایی اولویت‌بندی کردن مسائل، ۴) دانستن فرایند حل مسئله، ۵) شناسایی عوامل بازدارنده حل مسئله
هفتم	آموزش مدیریت منزل	۱) بررسی تکلیف جلسه قبل، ۲) آموزش چگونگی برخورد با بچه‌ها، ۳) آموزش چگونگی برخورد با نقش‌های جنسیتی (مساوات‌طلبانه)، ۴) آموزش چگونگی برخورد با مشکلات و مسائل مالی، ۵) آموزش چگونگی برخورد با خانواده‌های اصلی
هشتم	آموزش بهداشت جنسی و باروری	۱) بررسی تکلیف جلسه قبل، ۲) آموزش وظایف زن و شوهر در رابطه با بهداشت جنسی، ۳) آموزش شیوه استفاده از روش‌های باروری، ۴) آموزش چگونگی برخورد با مشکلات ناباروری
نهم	طراحی محیط کار	۱) بررسی تکلیف جلسه قبل، ۲) اهداف طراحی محیط کار، ۳) اصول طراحی محیط کار، ۴) انواع طراحی محیط کار، ۵) ارزیابی طراحی اولیه
دهم	آموزش مشارکت کارکنان در اداره سازمان‌ها	۱) بررسی تکلیف جلسه قبل، ۲) آشنایی با تعاریف و نگرش‌های مشارکت، ۳) اهداف برنامه‌های مشارکت کارکنان، ۴) شناختن پیش نیازهای اجرای فرآیند مشارکت کارکنان، ۵) شناختن موانع مشارکت، ۶) روش‌های ایجاد مشارکت، ۷) شناخت فرآیند پیشنهادی مشارکت و اجرای گام‌های انجام آن
یازدهم	آموزش ایمنی و بهداشت در محیط کار	۱) داشتن تفکر صحیح و منطقی در برخورد و پیشگیری از خطر، ۲) آشنایی با خطرات اطراف، ۳) در اختیار گرفتن ابزار مقابله با خطر از طریق آموزش‌های لازم، ۴) ایجاد تغییر در جهت ایمن‌تر نمودن رفتارها و محیط زندگی، ۵) یادگیری آموزش کمک‌های اولیه
دوازدهم	آموزش کنترل استرس	۱) بررسی تکلیف جلسه قبلی، ۲) تعریف استرس و ماهیت آن، ۳) شناسایی علائم استرس، ۴) بکارگیری راهبردهای مقابله با استرس
سیزدهم	آموزش مهارت ارتباط	۱) بررسی تکلیف جلسه قبل، ۲) بیان اهمیت ارتباط، ۳) یادگیری اصول حاکم بر ارتباط، ۴) شناسایی موانع برقراری ارتباط، ۵) یادگیری و اجرای مهارت مشارکت در گفتگو

یافته‌های پژوهش

در جدول شماره ۲ یافته‌های توصیفی متغیرهای تحقیق ارائه شده است که شامل سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در گروه کنترل و گروه آزمایشی می‌باشد. بر اساس یافته‌ها، تعارض در گروه آزمایشی در پیش‌آزمون ۱۰۲/۰۱، در پس‌آزمون ۷۷/۵۰، در پیگیری ۸۲/۷۰ می‌باشد. بی‌ثباتی در گروه آزمایشی در پیش‌آزمون، ۵۳/۳۲، در پس‌آزمون ۳۹/۱۷ و در پیگیری ۳۹/۱۷ می‌باشد. تعارض در گروه کنترل در پیش‌آزمون ۹۶/۲۷، در پس‌آزمون ۹۵/۴۰، در پیگیری ۹۶/۱۰ می‌باشد. بی‌ثباتی در گروه کنترل در پیش‌آزمون، ۵۳/۲۵، در پس‌آزمون ۵۲/۹۲ و در پیگیری ۵۲/۸۲ می‌باشد.

جدول ۲.

یافته‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

	کنترل		آزمایش	
	پس‌آزمون	پیگیری	پس‌آزمون	پیگیری
تعارض	۱۰۲/۰۱±۱۰/۷۰	۷۷/۵۰±۸/۶۷	۹۶/۲۷±۹/۹۸	۸۲/۷۰±۸/۵۹
بی‌ثباتی	۵۳/۳۲±۵/۱۴	۳۹/۱۷±۴/۹۶	۵۳/۲۵±۵/۹۵	۳۹/۱۷±۴/۹۶

جهت بررسی اثربخشی همزمان کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی سازی زندگی زناشویی بر تعارضات زناشویی و بی‌ثباتی زناشویی در بین زوج‌های شاغل با توجه به نقش سرریز شدگی از تحلیل واریانس مکرر چندگانه در سه بازه زمانی پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری استفاده شد. در ابتدا با استفاده از ام‌باکس به بررسی همگنی ماتریس واریانس - کواریانس پرداخته می‌شود. نتایج آزمون ام‌باکس (۳۵/۲۲) نشان می‌دهد مقدار F برابر با ۱/۵۴ می‌باشد که در سطح خطای ۰/۰۵ درصد معنی‌دار نمی‌باشد. بنابراین، ماتریس کواریانس‌های مشاهده شده متغیرهای وابسته در بین گروه‌ها با یکدیگر برابرند. لذا فرضیه همگنی ماتریس واریانس - کواریانس برای داده‌های پژوهش رعایت شده است ($p > 0/05$).

برای بررسی همگنی واریانس در دو گروه از آزمون لوین استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون در جدول شماره ۳ نشان داده شده است. همان‌طور که نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد سطح خطای آماره F بزرگتر از ۰/۰۵ است. بنابراین، همگنی واریانس‌های دو گروه در متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۳.

آزمون لوین مبتنی بر برابری واریانس‌ها

متغیر	F	df1	df2	معنی‌داری
تعارضات زناشویی پیش‌آزمون	۱/۱۵	۱	۷۸	۰/۲۸۷
تعارضات زناشویی پس‌آزمون	۰/۴۳۷	۱	۷۸	۰/۵۲۲
تعارضات زناشویی پیگیری	۲/۱۱	۱	۷۸	۰/۱۵۰
بی‌ثباتی ازدواج پیش‌آزمون	۰/۵۳۲	۱	۷۸	۰/۴۶۸
بی‌ثباتی ازدواج پس‌آزمون	۰/۴۴۱	۱	۷۸	۰/۵۰۹
بی‌ثباتی ازدواج پیگیری	۰/۱۹۷	۱	۷۸	۰/۶۵۹

در ادامه گروه آزمایشی و کنترل از لحاظ ترکیب خطی نمره‌های حاصل از تفاضل پس‌آزمون از پیش‌آزمون (مداخله آزمایشی)، و تفاضل پیگیری از پیش‌آزمون (اثر زمان) مورد بررسی قرار گرفتند. میزان F که مربوط به تفاضل میان گروه و زمان است، نشان می‌دهد که میان گروه‌های آزمایشی و گروه کنترل دست کم از لحاظ یکی از متغیرهای پژوهش تفاضل تفاوت معنی‌داری وجود دارد. تحلیل واریانس آمیخته درون‌آزمودنی‌ها برای سنجش تأثیر مداخله بر نمره تعارضات زناشویی و بی‌ثباتی زناشویی در سه دوره پس‌آزمون، پیش‌آزمون و پیگیری نشان می‌دهد تعامل معنی‌داری بین مداخله و زمان وجود دارد (لامبدای ویکلز = ۰/۱۰۰، $F = ۱۶۷/۴۸$ ، $p < ۰/۰۱$ ، مجذور اتای سهمی = ۰/۶۸۴). اثر قابل ملاحظه‌ای برای زمان وجود دارد (لامبدای ویکلز = ۰/۰۹۱، $F = ۱۷۸/۸۰$ ، $p < ۰/۰۱$ ، مجذور اتای سهمی = ۰/۶۹۸).

سپس به بررسی آزمون موخلی برای مقایسه‌های درون‌آزمودنی و اثرهای تعاملی آن‌ها پرداخته شد و نتایج در جدول شماره ۴ نشان داده شده است. معنی‌داری آزمون موخلی نشان دهنده ناهمگونی ماتریس کواریانس داده‌ها است. طبق نتایج، مفروضه کرویت برای تعارض

جدول ۴.

آزمون موخلی مربوط به نرمال بودن ماتریس کواریانس

اثرات درون‌آزمودنی‌ها	مقدار آزمون موخلی	کای اسکوار	درجه آزادی	معنی‌داری	اپسیلون گرینهاوس - گریژنر
تعارضات زناشویی	۰/۰۷۱۴	۲۵/۹۵	۲	۰/۰۱	۰/۷۷۸
بی‌ثباتی زناشویی	۰/۹۳۵	۵/۱۸	۲	۰/۰۷۵	-

زناشویی برقرار نیست، چرا که سطح معنی‌داری از ۰/۰۵ کمتر است که نشانه وجود خطای واریانس است. لذا از آزمون گرینهاوس - گریزبر استفاده می‌شود. اما نتایج نشان می‌دهند که همگونی ماتریس کواریانس‌ها برای بی‌ثباتی زناشویی رعایت گردیده است، بنابراین از مفروضه کرویت داده‌ها در بی‌ثباتی زناشویی استفاده می‌شود.

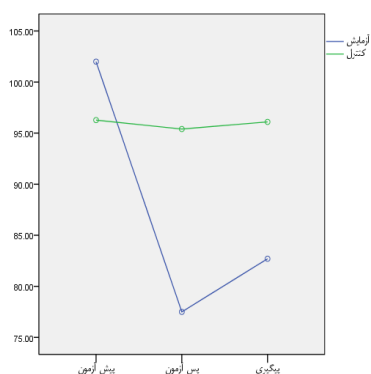
در جدول شماره ۵ به بررسی نتایج تحلیل درون آزمودنی‌ها و برون آزمودنی‌ها پرداخته می‌شود تا تفاوت بین گروه‌ها بررسی گردد. نتایج تحلیل درون آزمودنی‌ها نشان می‌دهد که اثر اصلی زمان در مورد تعارضات زناشویی معنی‌دار است ($F=173/26, p<0/01$)، مجذور اتای تفکیکی ($=0/690$)، اثر تعاملی برای تعارضات زناشویی معنی‌دار است ($F=154/62, p<0/01$)، مجذور اتای تفکیکی ($=0/666$)، و اثر اصلی گروه‌ها معنی‌دار می‌باشد ($F=17/78, p<0/01$)، مجذور اتای تفکیکی ($=0/665$). بر این اساس می‌توان بیان نمود که بسته آموزشی سبب بهبود تعارضات زناشویی شده است. همچنین نتایج تحلیل درون آزمودنی‌ها نشان می‌دهد که اثر اصلی زمان در مورد بی‌ثباتی ازدواج معنی‌دار است ($F=517/64, p<0/01$)، مجذور اتای تفکیکی ($=0/869$)، اثر تعاملی برای بی‌ثباتی ازدواج معنی‌دار است ($F=464/94, p<0/01$)، مجذور اتای تفکیکی ($=0/856$)، و اثر اصلی گروه‌ها معنی‌دار می‌باشد ($F=41/03, p<0/01$)، مجذور اتای تفکیکی ($=0/345$). بر این اساس می‌توان بیان نمود که بسته آموزشی سبب بهبود بی‌ثباتی ازدواج شده است.

جدول ۵.

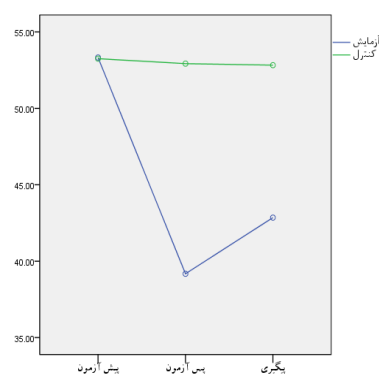
تحلیل واریانس آزمودنی‌ها با اندازه‌گیری‌های مکرر برای سه بار اندازه‌گیری

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی‌داری	مجذور اتا
زمان (اثر اصلی)	۷۰۶۳/۶۱	۱/۵۵	۴۵۴۲/۴۹	۱۷۳/۲۶	۰/۰۱	۰/۶۹۰
تعارض زناشویی	زمان + گروه (اثر تعاملی)	۱/۵۵	۴۰۵۳/۸۵	۱۵۴/۶۲	۰/۰۱	۰/۶۶۵
بین گروهی	۴۳۶۹/۰۶	۱	۴۳۶۹/۰۶	۱۷/۷۸	۰/۰۱	۰/۱۸۶
زمان (اثر اصلی)	۲۲۷۴/۱۱	۲	۱۱۳۷/۰۵	۵۱۷/۶۴	۰/۰۱	۰/۸۶۹
بی‌ثباتی زناشویی	زمان + گروه (اثر تعاملی)	۲	۱۰۲۱/۲۷	۴۶۴/۹۴	۰/۰۱	۰/۸۵۶
بین گروهی	۳۷۲۸/۸۱	۱	۳۷۲۸/۸۱	۴۱/۰۳	۰/۰۱	۰/۳۴۵

در ادامه نمودار تأثیر بسته آموزشی بر تعارضات زناشویی در بین زوجین ارایه شده است.



نمودار ۲. تغییرات وابسته مربوط به بسته آموزشی بر تعارضات زناشویی



نمودار ۱. تغییرات وابسته مربوط به بسته آموزشی بر بی‌ثباتی ازدواج

نتیجه‌گیری

یافته‌های به دست آمده نشان می‌دهد که آموزش همزمان کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی‌سازی زندگی زناشویی بر تعارض‌های زناشویی و بی‌ثباتی زناشویی تأثیر معنی‌داری دارد و سبب کاهش تعارض‌های زناشویی و بی‌ثباتی زناشویی می‌گردد. یافته‌های به دست آمده همسو با مطالعات (Dew (2008), Akdere (2006), Sharma and Jyoti (2006), Cheung and Tang (2009), Amini and Heydari, Almalki, et al. (2012), Al-Qutop and Harrim (2011), Shenavar, et al. (2015) و Malekiha, et al. (2013) می‌باشد.

تغییراتی که در جامعه کنونی رخ داده است، سبب تغییر در ساختار خانواده‌ها شده است و زنان را نیز به عرصه اشتغال وارد کرده است. چنین روندی سبب ایجاد تغییر در الگوهای سستی خانواده شده و نقش‌ها و وظایف خانوادگی را تغییر داده است و سبب افزایش تعارض و فشار بر زوجین می‌گردد، که می‌تواند منجر به افزایش تعارض و بی‌ثباتی خانواده‌ها گردد. بنابراین، چنین زوجینی نیاز به بازنگری جدیدی از زندگی دارند تا روابط شان را بر اساس موقعیت جدیدی شکل دهند که در آن هر دو زوج شاغل هستند (Ramesh Kumar & Rajendran, 2018; Batra, 2016). برنامه‌های غنی‌سازی زندگی زناشویی، سبب آموزش و آگاه‌سازی اعضای این واحد اجتماعی

مهم می‌گردد و موجب رشد و تحول عاطفی، فکری، انگیزشی و فرایندهای یادگیری که لازمه سازگاری و انطباق پویا در درون نظام خانواده و بیرون از آن هستند، می‌گردد و نابهنجاری‌هایی همانند تعارض را در خانواده کاهش می‌دهد (Oraki et al., 2013). بنابراین، داشتن آگاهی پیرامون نحوه برقراری ارتباط صحیح با طرف مقابل از طریق وجود برنامه‌های غنی‌سازی زندگی زناشویی می‌تواند از ایجاد تنش‌هایی که منجر به بروز اختلافات زناشویی و یا کاهش میزان رضایتمندی زناشویی شود، جلوگیری کند. این رویکرد می‌تواند به زوجین دوسرشاغل کمک نماید تا نقش خود را در موقعیت‌های جدید بشناسند. شناخت، نقش مهمی در بسیاری از مشکلات افراد ایفا می‌کند (Dattilio & Epstein, 2005). تغییر شناخت در رویکرد درمانی غنی‌سازی روابط می‌تواند سبب کاهش تعارض‌ها و تضادها در بین زوجین گردد (Dew, 2008). همچنین رویکرد درمانی اثربخشی کیفیت زندگی کاری می‌تواند سبب کاهش تعارض‌ها و تضادها در محیط کاری شود. (Akdere, 2006; Sharma & Jyoti, 2006) چنین کاهش تعارض‌ها می‌تواند از محیط کار به خانواده و از خانواده به محیط کار انتقال یابد و بی‌ثباتی و تعارض‌های زناشویی را کاهش دهد.

از سوی دیگر، علاوه بر اینکه اشتغال می‌تواند سبب تغییر نقش‌ها و عملکرد خانواده گردد، تعارض‌ها، استرس‌ها، فشارها و ناملایمات محیط کاری می‌تواند عملکرد افراد در حوزه‌های مختلف از جمله حوزه خانوادگی را تحت تأثیر قرار دهند و سبب افزایش تعارض‌ها و بی‌ثباتی در خانواده گردند (Rabyani et al., 2016; Al-Qutop & Harrim, 2011; Narehan et al., 2014). آموزش برنامه کیفیت زندگی کاری می‌تواند محیط کاری را برای کارکنان تبدیل به محیط خوشایندی سازد و تجربه‌های مثبت کارکنان را از این محیط افزایش دهد و شغل را معنی‌دار و رضایت بخش نماید (Ramesh Kumar & Rajendran, 2018; Narehan et al., 2014) بنابراین، آموزش کیفیت زندگی سبب افزایش کیفیت زندگی کاری و رضایت کاری در بین کارکنان می‌گردد (Royuela et al., 2009) و شکایت، فشار، تعارض و استرس را در محیط کار کاهش دهد (Narehan et al., 2014). کاهش تعارض در میان کار و خانواده، می‌تواند خشنودی افراد را در حیطه‌های خانوادگی و شغلی و زندگی افراد افزایش دهد (Mazerolle, Bruening, Casa, 2008). بنابراین، چنین برنامه‌هایی می‌توانند از سرریزشدگی مشکلات محیط

کاری به محیط خانواده بکاهند (Rizwan et al., 2013; Bahmani-makavandzadeh & Amanelahi, 2018)، که خود زمینه‌ساز کاهش تعارض‌ها و بی‌ثباتی زناشویی می‌گردد.

لذا، بر اساس آن چه بیان شد، آموزش غنی‌سازی روابط می‌تواند سبب افزایش تعادل در زندگی زناشویی، کاهش تعارض‌ها و بی‌ثباتی زناشویی شود و کیفیت بخشی زندگی کاری می‌تواند سبب افزایش تعادل در زندگی کاری گردد، تعارض‌ها و مشکلات کاری را کاهش دهد و از سرریز شدن آن به زندگی شخصی جلوگیری نماید. اما آموزش همزمان هر دو رویکرد می‌تواند سبب افزایش تعادل در زندگی کاری و زندگی خانوادگی گردد. افزایش تعادل بین کار و زندگی، سبب افزایش رضایت از زندگی و کاهش خشونت، نزاع و کاهش فشار روانی در خانواده می‌گردد. در محیط کار نیز ایجاد این تعادل می‌تواند سبب کاهش نتایج منفی سازمانی مانند غیبت و فرار، خستگی کاری، تولید کمتر، رضایت شغلی کمتر گردد و هزینه‌های سلامت را کاهش داده و تعهد سازمانی را افزایش دهد (Fapohunda, 2014; Malikha et al., 2013) با توجه به این که عملکرد افراد شاغل تحت تأثیر حوزه زندگی کاری و خانوادگی به طور همزمان قرار دارد، بهبود روابط و عملکرد افراد در محیط کاری می‌تواند روابط افراد را در خانواده نیز بهبود بخشد (Rizwan, et al, 2013).

در تبیینی دیگر بر اساس تئوری سرایت می‌توان گفت آموزش همزمان دو رویکرد درمانی، سبب سرایت کاهش تعارض در هر دو حوزه به یکدیگر می‌گردد. بر این اساس، تغییر در محیط خانوادگی ناشی از غنی‌سازی روابط می‌تواند به محیط کاری سرایت پیدا کند و روابط افراد را در محیط کار نیز تغییر و بهبود بخشد. همچنین، تغییراتی که برنامه آموزشی اثربخشی کیفیت زندگی کاری در محیط کاری به همراه دارد، به محیط خانواده نیز سرایت پیدا کند و روابط افراد را در خانواده نیز بهبود بخشد. این تغییرات می‌تواند در زمینه‌های منفی (مانند کاهش هیجان‌ها و تجربه‌های منفی همانند تعارض) و زمینه‌های مثبت (مانند رشد و تعالی) صورت گیرد. چنین روابط دو سویه‌ای سبب تقویت یکدیگر گشته و با کاهش هرچه بیشتر در زمینه تعارض‌ها و بی‌ثباتی زناشویی همراه است. همچنین کاهش فشارهای کاری می‌تواند تعادل و کارکرد خانواده را در بین افراد بهبود بخشد و از سرایت فشارها و استرس‌های کاری به محیط خانواده پیشگیری نماید. به عبارتی آموزش همزمان این دو برنامه در بین خانواده‌هایی

که دچار سرریز شدگی شده‌اند می‌تواند تعارض‌ها و بی‌ثباتی زناشویی را کاهش دهد (Okeke, 2017; Sholi Bandar Rigizade, Bashlide, Hashemi & Arshadi, 2012).

لذا، آموزش همزمان کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی‌سازی زندگی زناشویی بر تعارضات زناشویی و بی‌ثباتی زناشویی در بین زوج‌های شاغل با توجه به نقش سرریز شدگی سبب می‌شود تا توانایی‌ها و مدیریت زوجین در هر دو حوزه خانواده و محیط کاری افزایش پیدا کند. افزایش همزمان مهارت‌های زوجین در این دو حوزه یکدیگر را بیشتر تقویت می‌کند و تأثیر مضاعفی بر کاهش تنش‌ها، تعارضات و بی‌ثباتی‌های زناشویی در بین زوجین دو سرشاغل دارد.

بر اساس این یافته‌ها پیشنهاد می‌گردد با توجه به افزایش ناگزیر ازدواج بین افراد دو سر شاغل در ترکیب جمعیتی حال حاضر و آینده کشورمان و با توجه به سرریز شدگی کار- خانواده و خانواده- کار و نتایج مثبت و تبعات منفی آن و نیز در راستای برنامه‌ریزی برای کاهش بی‌ثباتی ازدواج (طلاق) و تعارضات زناشویی، دولت، تمامی ادارات، سازمان‌ها و نهادهای دولتی و غیر دولتی مشمول قانون کار را به اجرای همزمان و مستمر مدل جامع و بومی برنامه آموزش غنی‌سازی زندگی زناشویی و کیفیت بخشی زندگی کاری ملزم نماید. تحقیق حاضر با محدودیت‌هایی روبه رو بود که از جمله آن‌ها می‌توان به دشواری تنظیم برنامه آموزشی برای زوجین شاغل، به دلیل اشتغال خانوادگی و کاری آن‌ها و نیز تعداد جلسات اجرای مداخله با توجه به اجرای همزمان دو نوع آموزش، استفاده از پرسشنامه‌های خودسنجی به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها و محدودیت مربوط به جامعه آماری و نمونه پژوهشی اشاره کرد.

References

- Ahmad, S. (2013). Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values*, 19 (1), 73-82.
- Akdere, M. (2006). Improving quality of work-life: Implications for human resources. *The Business Review*, Cambridge, 6 (1), 173-177.
- Almalki, M. J., FitzGerald, G., & Clark, M. (2012). The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia: *BMC Health Services Research Journal*, 12, 314,321.
- Al-Qutop, M. A. Y., & Harrim, H. (2011). Quality of work life human well-being linkage: Integrated conceptual framework. *International Journal of Business and Management*, 6 (8), 193-205.

- Amini, M., & Heydari, H. (2016). Enrichment relationships of effectiveness and quality life of improvement on education students female married in satisfaction marital, *Health Community and Education of J.*, 3 (2), 23-31. [Persian]
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Stale Pallesen, S. (2013). Workaholism and work-family spillover in a cross-occupational sample. *Euro J Work and Organ Psyc*, 22 (1): 78-87.
- Bagtasos, R. M. (2011). Quality of work life : A review of literature. *Business and Economic Review*, 1-8.
- Bahmani-makavandzadeh, P., & Amanuelahi, A. (2018). Predicting depression based on marital satisfaction, marital conflicts and marital instability among married women in Ahwaz, *Community Health (SALĀMAT-I IJTĪMĀĪ)*, 5 (2), 171-180. [Persian]
- Batra, R. (2016). A study of quality of work - life among banking professional, *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 5 (4), 202-224.
- Beshkar, S., Sodani, M., & Shahini Yeilaq, M. (2012). The Effect of Teaching Anger Management Skills on Reducing Marital Conflict., *Journal of Psychology Achievments*, 19 (1), 199-226. [Persian]
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2005). Impact of work-family interference on general well-being: A replication and extension. *International Journal of Stress Management*, 12, 203-221.
- Burke, R. J. (2004). Introduction: Workaholism in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 420-423.
- Cheung, F. Y.-L., & Tang, C. S.-K. (2009). Quality of work life as a mediator between emotional labor and work family interference. *Journal of Business and Psychology*, 24 (3), 245-255.
- Dattilio, F. M., & Epstein, N. B. (2005). Introduction to the special section: The role of cognitive behavioral interventions in couple and family therapy. *Journal of Marital and Family Therapy*, 31, 7-13
- Dew, J. P. (2008). The relationship between debt change and marital satisfaction change in recently married couples. *Family Relations*, 57, 60 – 71.
- Fapohunda, T. M. (2014). Gender influence in work life balance: Finding from Nigeria, Global. *Journal of Human Resource Management*, 2 (2), 25-39.
- Fincham, F. D. (2003). Marital conflict: Correlates, structure, and context. *Current Directions in Psychological Science*, 12 (1), 23-27.
- Frousakis, N. N. (2010). Communication in married couples: Exploring the roles of betrayal and forgiveness, A PhD Dissertation presented in the University of Tennessee, Knoxville.
- Jaafari, M., & Rezaei, A. (2014). Investigating the relation of cognitive emotion regulation strategies and thought-action fusion with the rate of worry in the students. *J Rafsanjan Univ Med Sci* 12 (12), 975-990. [Persian]

- Glasser, W. (2000). *Counseling with choice therapy: The new reality therapy*. New York: Harper-Collins.
- Greef, A., & Bruyne, T. (2000). Conflict management style and marital satisfaction. *JSMT*, 26, 321-334.
- Greenhaus, J., & Allen, D. A. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*, In Handbook of Occupational Health Psychology, Edition: 2nd, Publisher: APA, Editors: James Campbell Quick, Lois E. Tetrick, 265-183.
- Hahlweg, K., & Richter, D. (2010). Prevention of marital instability and distress. Result of an 11- year longitudinal follow-up study, *Journal of Behavior Research Therapy*, 48, 377-383.
- Heinen, B. A., Langkamer, & K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict a meta-analysis of cross domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 57-63.
- Krishna Reddy, N., Vranda, M. N., Ahmed. A., Nirmala, B. P., & Siddaramu, B. (2010). Work-Life Balance among Married Women Employees, *Indian J. Psychol Med*, 32 (2), 112-118.
- Malekiha, M., Abedi, M., Baghban, I., Johari, A., & Fatehizade, M. (2013). The effectiveness of work-Family conflict management training on marital satisfaction among employed women in Isfahan University, *Journal of Psychology Achievements*, 20 (2), 161-178. [Persian]
- Mazerolle, M. S., Bruening, E. J., & Casa, D. J. (2008). Work family conflict, part I: antecedent of work family conflict in national collegiate athletic association division I-A certified athletic trainers. *J Athl Train* , 43 (5), 505-12.
- Md-Sidin, S., Sambasivan, M., & Ismail, I. (2010). Relationship between work-family conflict and quality of life: An investigation into the role of social support. *J Manag Psych*, 25 (1), 58- 81.
- Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R.A., & Freziamella. L. (2014). The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) among employees at multinational companies in malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112, 24-34.
- Okeke, Y. (2011). The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management* 33 (4), 592-608.
- Okeke, Y. (2017). Work life balance and job satisfaction in Anambra State, *Gojamss Journal*, 14, 80-95.
- Oraki, M., Jamali, C., Farajollahi, M., & Firouzjaei, M. (2013). The effects of relationship enrichment program on compatibility of married students, *Social Cognition*, 1 (2), 52-61. [Persian]
- Ramesh Kumar. J., & Rajendran, R. (2018). Impact of education and work environment on quality of work life in I. T. sector, *MIM International Journal of Management Research*, 4 (1), 43-50.
- Rayyani, M., Mansuri, A., Jahani, Y., Shahdadi, H., & Khammari, M.

- (2016). Relationship between work - family conflict and marital satisfaction among nurses and midwives in hospitals of Zabol university of medical sciences. *International Journal of Basic Science in Medicine*, 20 (3), 48-56. [Persian]
- Rizwan, M., Jackani, J. H., Ameen, H., Hussain, S., Farooq, R. U., and Omair, M. (2013). Antecedents of Employee Satisfaction and it's impact on Job Turnover, *International Journal of Manangement Sciences and Business Research*, 2(1). 55-64.
- Royuela, V., Jordi Tamayo-Lopez, E. J., & Surinach, J. (2008). Results of a quality of work life index in spain. A comparison of survey results and aggregate social Indicators., Springer Science+Business.
- Sanaei, B., & Barati, T. (2000). *Family and Marrage Scales*, Tehran, Besat Publisher Epersiang Be'sat
- Sanaei, B., Homan, A. M., & Alaghemand, S. (2008). *Family and Marriage Scales*. Be'sat Publishing House. [Persian]
- Shareef, R. (1990). QWL Programs Facilitate Change. *Personnel Journal*, 69, 50-67.
- Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2006). JobSatisfaction among school teachers', *IIMB Management Review*, 18 (4), 349-363.
- Shenavar, F., Bashlide, K., Hashemi, S., & Naami, A. (2015). Investigating the role of mediation of work-family conflict in the relationship between stress and social support with job satisfaction and family satisfaction. *Journal of Psychology Achievements*, 22 (1), 111-132. [Persian]
- Sholi Bandar Rigizade, S., Bashlide, K., Hashemi, S., & Arshadi, N. (2012). Investigating the relationship between neuroticism, work-family conflict, role rosiness, procedural justice, distributive justice and job control with burnout in employees of Ahvaz gas company. *Journal of Psychology Achievements*, 18 (1), 47-72. [Persian]
- Uddin, M. S. G., & Hosain, M. M. (2013). Factors affecting marital instability and its impact on fertility in bangladesh. *ASA University Review*, 7 (2), 35-41.
- Waite, L. J., Luo, Y., & Lewin, A. C. (2009). Marital happiness and marital instability: Consequences for psychology well-being. *Journal of Social Science Research*, 38, 201-212.
- Yari pour, A. (2000). *Effect of Family Counseling Intervention Initiative on Divorce Records in the Courts of Justice of Qom*. Master's Degree of Consultation, Islamic Azad University of Roodehen. [Persian]

