

## اثر بخشی آموزش کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی سازی زندگی زناشویی بر افزایش کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در بین زوج های شاغل

حسین سماواتیان\*

سید محمد موسوی\*\*

ابوالقاسم نوری\*\*\*

### چکیده

با تغییر جوامع بشری، زنان نیز وارد عرصه اشتغال شده اند و اکنون خانواده های بسیاری وجود دارند که هر دو زوج شاغل می باشند. اشتغال زوج ها باعث تأثیر مثبت بر کیفیت زندگی و رضامندی شغلی می گردد. این پژوهش با هدف بررسی آموزش کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی سازی زندگی زناشویی بر افزایش کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در بین زوج های شاغل در یک طرح نیمه آزمایشی با پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری با گروه کنترل انجام گرفت. چهل زوج شاغل از زوجین شاغل شهر ایلام با روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند و به طور تصادفی در دو گروه آزمایش (بیست زوج) و کنترل (بیست زوج) قرار گرفتند. گروه آزمایش آموزش کیفیت بخشی زندگی کاری و آموزش غنی سازی زندگی زناشویی را در سیزده جلسه ی نود دقیقه ای دریافت کردند و در سه مرحله ی پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری (دو ماهه) در متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی مورد سنجش قرار گرفتند. داده ها با استفاده از روش آماری تحلیل واریانس با اندازه گیری های مکرر تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین گروه های آزمایش و گروه کنترل در متغیر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد و میانگین نمرات شرکت کنندگان گروه آزمایش از مرحله ی پیش آزمون تا مرحله ی پیگیری در متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی افزایش یافته است. به هر حال، آموزش کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی سازی زندگی زناشویی سبب افزایش کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی افراد می شود.

**واژه های کلیدی:** کیفیت بخشی بخشی زندگی کاری، غنی سازی زندگی زناشویی، کیفیت بخشی زندگی کاری، رضایت شغلی، زوجین شاغل

### مقدمه

در طی سال های اخیر، تعداد زیادی از زنان وارد بازار کار و اشتغال شده اند و خانواده های با زوج های هر دو شاغل را شکل داده اند. اشتغال هر دو زوج، تغییرات گسترده ای را در ساختار خانواده و نقش های خانوادگی ایجاد کرده است (Mas-Machuca, & Mosavi, Samavatyan, & Nori, 2018)

\* [h.samavatian@edu.ui.ac.ir](mailto:h.samavatian@edu.ui.ac.ir)

\*\* دانشیار گروه روان شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسؤول)

\*\*\* دانش جوی دکتری روان شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

استاد گروه روان شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

Berbegal Mirabent, 2015; Lee & Sirgy, 2018; Gahlawat, Phoghat, & Kundu, 2019; Karina, Pirretti, & Drago, 2010). تغییر نقش‌ها، روابط و ساختار خانواده در خانواده‌های دو سر شاغل، سبب بروز مسائل مختلفی در این خانواده‌ها شده است که هم زندگی خانوادگی و هم زندگی کاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مسائل و مشکلاتی که در خانواده و محیط کار وجود دارد، از طرف هر دو زوج به محیط کار و خانواده راه پیدا می‌کند (Ilies, Schwind, Wagner, Johnson, DeRue, & Ilgen, 2007; Mas-Machuca et al., 2015; Erdamar & Demirel, 2014; Nurmayanti, Thoyib, Noermijati, & Irawanto, 2014). این امر منجر به سرریز شدگی (spillover) می‌شود (Anderassen, Hetland, & Stale Pallesen, 2013). سرریز شدگی فرایندی است که در طی آن، یک حوزه تحت تأثیر حوزه‌ی دیگری قرار می‌گیرد و می‌تواند جنبه‌ی مثبت یا منفی داشته باشد (Elf, Gatersleben, & Christ, 2019; Bakker, Demerouti, & Burke, 2009). سرریز شدگی به صورت منفی، زمانی رخ می‌دهد که مسائل و مشکلات موجود در محیط کار یا خانواده به محیط دیگر منتقل می‌شود و بر زندگی کاری یا خانوادگی زوجین تأثیر می‌گذارد، نقش‌ها و عملکرد خانواده را مختل می‌سازد و زندگی کاری افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Ilies, et al., 2007; Mas-Machuca & Berbegal Mirabent, 2015; Anderassen, Hetland, Stale, & Pallesen, 2013; Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011).

سرریز شدگی به شکل منفی، با تحت تأثیر قرار دادن حوزه کاری، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و سبب کاهش آن می‌شود (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011; Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). کیفیت زندگی کاری به‌طور کلی بازگوکننده تجربه‌های مرتبط با شغل و کار فرد است. کیفیت زندگی کاری تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد که در صورت مثبت بودن و مهیا بودن آن‌ها، می‌توانند کیفیت زندگی کارکنان را بهبود بخشند (Sinval, Sirgy, Lee, & Marôco, 2019; Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). کیفیت زندگی کاری، در واقع نشان‌دهنده‌ی تفاوت بین خواسته‌ها و واقعیت‌های محیط کاری می‌باشد (Argentero, Miglioretti, & Angilletta, 2007). کیفیت زندگی کاری تحت تأثیر دو نیاز مرتبه‌ی پایین (نیازهای اجتماعی، نیازهای احترام، نیازهای دانش، نیازهای زیباشناختی) و نیازهای مرتبه‌ی بالا (نیازهای بهداشتی و ایمنی، نیازهای اقتصادی و خانوادگی) می‌باشد (Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee, 2001). بر این اساس، کیفیت زندگی کاری نه تنها تحت تأثیر عوامل و محیط کاری قرار دارد، بلکه تحت تأثیر عوامل و حوزه‌های دیگری، همانند حوزه‌ی خانوادگی است که کیفیت زندگی افراد را در کل تحت تأثیر قرار می‌دهند (Sinval and et al., 2019; Mosavi, Samavatiyan, & Nori, 2018; Dana & Griffin, 1999).

همچنین گسترش مشکلات خانوادگی به حوزه‌ی کار، می‌تواند رضایت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (Muecke, 2005; Krueger, Brazil K, Lohfeld L, Edward, Lewis, & Tjam, 2002; Wu, Kwan, Liu, & Resik, 2012). رضایت شغلی، احساس کارکنان در رضایت یا عدم رضایت از شغل یا واکنش عاطفی فرد به شغل تعریف می‌شود (Cranny, Smith, & Stone, 1992).

(Spector, 1997). بنابراین رضایت شغلی شامل دو جنبه‌ی شناختی و عاطفی است. رضایت شغلی در جنبه‌ی عاطفی نشان‌دهنده‌ی میزان رضایت، لذت و هیجان‌های مثبتی است که فرد نسبت به شغل خود دارد، در حالی که رضایت شغلی در جنبه‌ی شناختی نشان‌دهنده‌ی ارزیابی‌هایی است که افراد از جنبه‌های مختلف شغل خود دارند. این ارزیابی‌های شغلی می‌تواند ناشی از خواسته‌ها، نیازها و یا در مقایسه با دیگر مشاغل صورت گیرد و رضایت شغلی افراد را تحت تأثیر قرار دهد (Hulin, & Judge, 2003; Thompson & Phua, 2012; Moorman, 1993). رضایت شغلی را می‌توان در زمینه‌ی گسترده‌ای از عوامل در نظر گرفت که تجربه‌ی کاری افراد، کیفیت زندگی کاری و محیط کاری‌شان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین رضایت شغلی می‌تواند تحت تأثیر عوامل کلی همانند بهزیستی کلی فرد، عوامل کاری، روابط کار و خانواده باشد (Tomaževi, Seljak, & Aristovnik, 2014). رضایت شغلی بخشی از رضایت از دستاوردهای مادی و غیرمادی است که از کار در سازمان نصیب افراد می‌شود. ماهیت محیط پیرامون کار بر احساسات انسان در کار اثر می‌گذارد و چون یک شغل بخش عمده‌ای از زندگی است، بنابراین رضایت شغلی بر رضایت کلی انسان در کار اثر می‌گذارد (Gharakhani & Zaferanchi, 2019).

رویکردهای مختلفی می‌تواند تبیین‌کننده ارتباط بین کار و خانواده و سرریز شدگی باشند. بر اساس رویکرد کمبود منابع، افراد حد معینی از منابع را در اختیار دارند، صرف زیاد منابع در یکی از حوزه‌های کار یا خانواده می‌تواند میزان صرف منابع را در حوزه دیگر تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین زمانی که این منابع از بین می‌روند یا کاهش پیدا می‌کنند (اضافه کاری و حجم بالای کار یا درگیری شدید در روابط زناشویی به دلیل مشکلات زناشویی) افراد، منابع کمتری (همانند زمان و انرژی) برای اختصاص دادن به نقش‌های مهم دیگر (مانند مسؤلیت پذیری در زندگی زناشویی یا مسؤلیت پذیری شغلی) خواهند داشت (Edwards & Rothbard, 2000; Lee & Sirgy, 2018). در همین راستا، بر اساس نظریه‌ی حفظ منابع نیز می‌توان بیان نمود که فشارهای روانی مزمن در هر یک از حوزه‌های کار و زندگی می‌تواند به تجمع و افزایش این فشارهای روانی در هر دو حوزه، منجر گردد که گذار افراد از این چالش را دشوار خواهد ساخت و عملکرد فرد در هر دو حوزه را با چالش مواجه می‌سازد (Hobfoll, 1989; Carvalho & Chambel, 2017).

بنابراین با توجه به افزایش زوجین دو سر شاغل، مسائل و مشکلات این خانواده‌ها در کار و خانه، سرریز شدگی و سرایت آن‌ها، (Rupashree, 2010; Rizwan, Jackani, Ameen, Hussain, 2019; Farooq, & Omair, 2013; Akdere, 2006; Huang, Lawler, & Lei, 2007). رضایت شغلی را می‌توان برای بهبود روابط کار و خانواده، کاهش سرریز شدگی و افزایش کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی استفاده نمود، از جمله برنامه‌ی کیفیت زندگی کاری و برنامه غنی‌سازی زندگی زناشویی. با توجه به تعامل گسترده کار و خانه در زوجین هر دو سر شاغل، به نظر می‌رسد که آموزش این برنامه‌ها می‌تواند برای این زوجین مناسب باشد؛ چرا که یکی زندگی کاری و دیگری زندگی خانوادگی را بهبود می‌بخشد.

برنامه‌ی کیفیت زندگی کاری، شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌شود (Filippo, 1998). کیفیت زندگی کار به معنای ایجاد محیط کاری است که در آن کارکنان احساس امنیت و شادمانی کرده، فشار روانی را تجربه نمی‌کنند و نیازهای شخصی و حرفه‌ای آن‌ها برآورده می‌شود، از کارشان راضی هستند و یکپارچگی در فضای زندگی آن‌ها تضمین می‌شود (Akar, 2018). کیفیت زندگی کاری به میزان ارزش‌گذاری شأن و منزلت کارکنان در سازمان، سهیم کردن بیشتر آن‌ها در فرآیند تصمیم‌گیری، کاهش تعارض‌های خانواده و کار کارکنان و ایجاد تعادل بین کیفیت محیط کاری و محیط خانوادگی کارکنان اشاره دارد (Nowroozi & Hosseini, 2013). از این‌رو، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معامله‌ی مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (Shareef, 1990). یافته‌ها نشان می‌دهد که اجرای 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 (Gordon, 1985). از طرف دیگر، برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارآیی بلند مدت سازمان نیز منجر خواهد شد (Shareef, 1990).

برنامه‌ی غنی‌سازی زندگی زناشویی در زمینه ارتباطات زوجین، حل تعارض بین آن‌ها، مدیریت مالی، رضایتمندی زناشویی، فعالیت‌های زوجین در هنگام فراغت، عقاید مذهبی هر یک از طرفین، رابطه‌ی بچه‌ها و والدین، روابط خانواده و دوستان، انتظارات واقعی هر یک از زوجین از همدیگر، انتظارات زناشویی و نقش خویشاوندان در زندگی زناشویی فعالیت می‌کند و در این زمینه‌ها به زوجین آموزش می‌دهد. این آموزش‌ها عمدتاً شامل آموزش مهارت‌های ارتباطی، ایجاد رضایتمندی از ارتباط، گوش دادن فعال، مهارت‌های کنترل تعارض و کشمکش، مهارت‌های حل مسئله، یادگیری رفتار جرأت‌ورزانه، کنترل عواطف و هیجانات، افزایش آگاهی و شناخت زوجین از خویشان، دیگری و زندگی مشترک و تحکیم روابط و مناسبات عاطفی میان آن‌ها است. در بسیاری از برنامه‌های غنی‌سازی ازدواج بر اهمیت تمرین‌های ارتباطی، روشن ساختن محیط‌های عدم توافق، افزایش صمیمیت در بین زوجین، مفهوم انتظارات زوج‌ها از زندگی و تأثیر این انتظارات بر روابط میان آن‌ها تأکید می‌شود (Khamseh, 2003).

مطالعات مختلفی به بررسی اثربخشی این برنامه‌ها به صورت جداگانه بر هر یک حوزه‌های خانه و کار پرداخته‌اند. کاروالو و کمبل (Carvalho & Chambel, 2017) در مطالعه‌ی روی کارمند نظامی کشور پرتغال نشان داد که غنی‌سازی کار و خانواده رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش می‌دهد. برادریدج و لی (Brotheridge & Lee, 2005) در بررسی حمایت اجتماعی، فشار روانی و تأثیر تداخل کار و خانواده (WIF) و تداخل خانواده و کار (FIW) بیان می‌کنند که تغییر در این حوزه‌ها می‌تواند به حوزه‌ی دیگر نیز انتقال یابد. آکدر (Akdere, 2006) بیان نمود که مشکلات خانوادگی تأثیر معناداری بر توانایی سازمان برای جذب و نگهداری افراد ماهر، دسترسی به سطوح بالای تولید، رضایت کارکنان، نوآوری و کار تیمی دارد. شرما و جیوتی (Sharma & Jyoti, 2006) نشان دادند که فرسودگی شغلی بر مشکلات خانوادگی و زناشویی، ترک حرفه و استفاده از مواد مخدر و الکل تأثیر دارد. هانگ، لاولر و لی

(Huang, Lawler, & Lei, 2007) نشان داده‌اند که ادراک توازن زندگی کاری و خانوادگی تأثیر مثبتی بر کاهش قصد کارکنان برای ترک سازمان دارد. یافته‌های پژوهش چونگ و تانگ (Cheung & Tang, 2009) نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری بالاتر با تداخل کار و خانواده پایین‌تر ارتباط دارد. القتوب و حریم (Al-Qutop & Harrim, 2011) دریافته‌اند که کیفیت زندگی کاری با بهزیستی افراد رابطه دارد و توسعه و حمایت اعضای سازمان در رفتار شهروندی سازمانی مؤثر است. نتایج پژوهش‌های مختلف (Almalki, FitzGerald, & Clark, 2012) نشان دادند که مشکلات و مسائل ناشی از محیط کار می‌توانند سبب بروز مسائل و مشکلات خانوادگی گردد. نتایج پژوهش دیگری (Rabani, Mansuri, Jahani, 2016) نشان داد که بین رضایت زناشویی و تعارض کار و خانواده رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. بر اساس پژوهش‌ها (Gahlawat, Phoghat & Kundu, 2019) درک مطلوب متغیرهای حمایت ادراک شده در محیط کار مانند اقدامات تعادل کار و خانواده، حمایت سرپرست، حمایت ادراک شده از همکار، استقلال کار و وضوح نقش منجر به افزایش رضایت از زندگی در بین زوجین دو سر شاغل شده است. پژوهش دیگری (Fallahchai, Fallahi, & Randall, 2019) نشان داد که فشارهای ناشی از محیط کار می‌تواند سبب کاهش کیفیت زندگی زناشویی در بین زوجین دو سر شاغل گردد. بنابر این، مشکلات و مسائل کار و خانواده می‌تواند به یکدیگر انتقال پیدا کند (Rupashree, 2010; Rizwan, Jackani, Ameen, Hussain, Akdere, 2013; Huang, Lawler, & Lei, 2007; Farooq, & Omair, 2013) و بهبود زندگی در هر یک از حوزه‌ها؛ یعنی خانه یا کار می‌تواند سبب بهبود زندگی فرد در حوزه‌ی دیگر؛ یعنی خانه یا کار (Cumings & Orly, 1992; Nafari & Lak- 1992; Ayan, 2013; Watson, 1973) گردد. لذا تعامل خانه و کار از اهمیتی اساسی در بین زوجین هر دو شاغل برخوردار است و حل مسائل و مشکلات در هر یک از حوزه‌ها می‌تواند سبب بهبود زندگی فرد در حوزه دیگر گردد (Rupashree, 2010; Rizwan, Jackani, Ameen, & Hussain, Farooq, & Omair, 2013). بنابراین این هدف این پژوهش بررسی اثربخشی کیفیت‌بخشی زندگی کاری و غنی‌سازی زندگی زناشویی بر رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در بین زوجین هر دو سر شاغل بود. دو فرضیه پژوهش عبارتند از: ۱- آموزش کیفیت‌بخشی زندگی کاری و غنی‌سازی زندگی زناشویی باعث افزایش کیفیت زندگی کاری زوجین هر دو سر شاغل می‌شود. و ۲- آموزش کیفیت‌بخشی زندگی کاری و غنی‌سازی زندگی زناشویی باعث افزایش رضایت شغلی زوجین هر دو سر شاغل می‌شود.

## روش

### جامعه نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر در یک طرح نیمه آزمایشی با پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه کنترل انجام گرفت. جامعه‌ی این پژوهش شامل کلیه‌ی زوج‌های جوان شاغل (با حداکثر پنج سال زندگی مشترک) شهر ایلام بود. ۴۰ زوج (جمعاً ۸۰ نفر) به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای از چهار خوشه‌ی

اصلی آموزشی و فرهنگی (ادارات آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها) اداری و خدماتی (شهرداری و ادارات خدماتی دولتی)، کارگری و تولیدی (شرکت نفت و گاز و کارخانجات دولتی) و نظامی و انتظامی (سپاه، بسیج و نیروی انتظامی) برگزیده و از هر خوشه دو اداره به تصادف انتخاب شدند از بین زوج‌های دو سر شاغل هر اداره ده زوج بر اساس ملاک‌های ورود به پژوهش سن کمتر از چهل سال برابر احکام اداری، شاغل بودن اداری دولتی برای هر دو زوج (کارمندان شاغل در ادارات، نهادها و شرکت‌های دولتی)، داشتن حداقل ۵ سال سابقه‌ی تأهل، داشتن رضایت کامل برای شرکت در پژوهش و امضای فرم رضایت‌نامه، شرکت کامل در جلسات و نداشتن پرونده‌ی طلاق به روش تصادفی انتخاب گردیدند و شرکت‌کننده‌ها به صورت تصادفی در دو گروه کنترل و آزمایش اختصاص یافتند.

### ابزار پژوهش

**سیاهه‌ی کیفیت زندگی کاری (Quality of Work life Inventory).** این سیاهه برای سنجش کیفیت زندگی کاری توسط والتون در سال ۱۹۷۳ ساخته شده و ۲۹ ماده دارد که ماده‌ها در یک طیف لیکرت پنج رتبه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) مرتب شده است. این سیاهه هشت بُعد موارد پرداخت منصفانه و کافی (ماده‌های ۱ تا ۵)، محیط کار ایمن و بهداشتی (ماده‌های ۶ تا ۸)، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم (ماده‌های ۹ تا ۱۱)، قانون‌گرایی در سازمان (ماده‌های ۱۲ تا ۱۷)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (ماده‌های ۱۸ تا ۲۰)، فضای کلی زندگی (ماده‌های ۲۱ تا ۲۵)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی (ماده‌های ۲۶ تا ۲۹) و توسعه قابلیت‌های انسانی (ماده‌های ۳۰ تا ۳۲) را مورد سنجش قرار می‌دهد. والتون (Walton, 1973) ضریب پایایی آلفای کرونباخ این سیاهه ۰/۸۸؛ اردلان و یوسفی (Ardalan & Yousefi, 2014) و سلطان حسینی، نادریان، همایی و موسوی (Sultan Hosseini, Nadarian, Hemayi, & Mousavi, 2009) ۰/۸۵ گزارش داده‌اند.

**سیاهه‌ی رضایت شغلی (Job Satisfaction Inventory).** این سیاهه توسط اسمیت، کندال و هولین (Smith, Kendall, & Hulin, 1969) در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین گردیده و دارای ماده می‌باشد که ماده‌ها در یک طیف لیکرت پنج رتبه‌ای (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) مرتب شده‌اند. این پرسش‌نامه پنج بُعد ۱- پرداخت (میزان حقوق دریافتی و انصاف و برابری برای پیشرفت)، ۲- شغل (حدی که وظایف شغل، فرصت را برای آموزش و پذیرش مسؤولیت فراهم می‌آورد)، ۳- فرصت‌های ارتقاء (قابلیت دستیابی به فرصت‌ها برای پیشرفت)، ۴- سرپرست (توانایی‌های سرپرست برای نشان دادن علاقه و توجه به کارکنان) و ۵- همکاران (حدی که همکاران دوستان شایسته و حمایتی هستند) اندازه‌گیری می‌کند. نعمی و شکرکن (Nazariyan Madoni & Mokhtari, 2013) ضرایب پایایی این سیاهه را با روش‌های تصنیف و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۸۳ و نظریان، مدونی و مختاری (Nazariyan Madoni & Mokhtari, 2013) به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش کرده‌اند.

### روند اجرای پژوهش

پس از انتخاب نمونه‌ی پژوهشی و واگذاری آن‌ها به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش (۲۰ زوج)

و کنترل (۲۰ زوج)، اهداف تحقیق برای زوجین توضیح داده شد و پیش‌آزمون با استفاده از ابزارهای پژوهش اجرا گردید. پس از آن شرکت‌کنندگان گروه آزمایش سیزده جلسه آموزش کیفیت‌بخشی زندگی کاری و غنی‌سازی زندگی زناشویی را دریافت نمودند؛ ولی شرکت‌کنندگان گروه کنترل هیچ آموزشی دریافت نکردند. پس از اتمام جلسات آموزش، شرکت‌کنندگان گروه‌های آزمایش و کنترل در مرحله‌ی پس‌آزمون به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند. دو ماه بعد از اتمام آموزش نیز شرکت‌کننده‌های هر دو گروه در مرحله‌ی پیگیری با پرسش‌نامه‌های پژوهش، مجدداً مورد سنجش قرار گرفتند. در این پژوهش برای رعایت ملاحظات اخلاق پژوهش، پرسش‌نامه‌ها بدون نام و با استفاده از شماره تعیین می‌شدند. به دلیل رعایت موازین اخلاقی به گروه کنترل تعهد داده شد که پس از پایان تمامی مراحل پژوهش، آن‌ها نیز تحت آموزش قرار خواهند گرفت.

جدول ۱

خلاصه‌ی جلسات آموزش کیفیت‌بخشی زندگی کاری (Narehan, Hairunnisa, Norfadzillah & Freziamella, 2014) و غنی‌سازی زندگی زناشویی (Lourak Agha, Nazari, & Rasouli, 2017)

جلسه	عنوان جلسه	اهداف جلسه
اول	آشنایی با اعضا و بیان منطبق و اهداف جلسات آموزشی	۱) آشنایی با اعضای شرکت‌کننده و معارفه‌ی آن‌ها به یکدیگر، ۲) بیان اهداف و چهارچوب اساسی برنامه‌ی کار، ۳) دریافت اهداف اعضا برای شرکت در جلسات، ۴) جمع‌بندی و بیان اهداف مشترک گروه، ۵) عقد قرارداد و گرفتن تعهد برای شرکت منظم و مشارکت در فعالیت گروه و ۶) انجام ارزیابی 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 تکلیف جلسه‌ی 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 تکلیف جلسه‌ی قبل، ۲) بیان اهمیت روابط جنسی، ۳) بیان چرخه‌ی مسائل جنسی، ۴) عوامل بازدارنده‌ی رابطه‌ی صحیح جنسی و ۵) تشخیص و درمان اسطوره‌های جنسی غلط
پنجم	بررسی شیوه‌های حل تعارض	۱) بررسی تکلیف جلسه‌ی 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 شیوه‌ی صحیح حل تعارض، ۷) تمرین شیوه‌ی صحیح حل تعارض و ۸) دریافت بازخورد و واکنش از شرکت‌کنندگان
ششم	مهارت حل مسأله و تصمیم‌گیری	۱) بررسی تکلیف جلسه‌ی قبل، ۲) آشنایی تعریف مسأله و راه حل آن، ۳) توانایی اولویت‌بندی کردن مسائل، ۴) دانستن فرایند حل مسأله و ۵) شناسایی عوامل بازدارنده‌ی حل مسأله
هفتم	آموزش مدیریت منزل	۱) بررسی تکلیف جلسه‌ی قبل، ۲) آموزش چگونگی برخورد با بچه‌ها، ۳) آموزش چگونگی برخورد با نقش‌های جنسیتی (مساوات‌طلبانه)، ۴) آموزش چگونگی برخورد با مشکلات و مسائل مالی و ۵) آموزش چگونگی برخورد با خانواده‌های اصلی
هشتم	آموزش بهداشت جنسی و باروری	۱) بررسی تکلیف جلسه‌ی قبل، ۲) آموزش وظایف زن و شوهر در رابطه با بهداشت جنسی، ۳) آموزش شیوه‌ی استفاده از روش‌های باروری و ۴) آموزش چگونگی برخورد با مشکلات ناباروری

نهم	طراحی محیط کار	(۱) بررسی تکلیف جلسه‌ی قبل، (۲) اهداف طراحی محیط کار، (۳) اصول طراحی محیط کار، (۴) انواع طراحی محیط کار و (۵) ارزیابی طراحی اولیه
دهم	آموزش مشارکت کارکنان در اداره سازمان‌ها	(۱) بررسی تکلیف جلسه‌ی قبل، (۲) آشنایی با تعاریف و نگرش‌های مشارکت، (۳) اهداف برنامه‌ی مشارکت کارکنان، (۴) شناختن پیش‌نیازهای اجرای فرآیند مشارکت کارکنان، (۵) شناختن موانع مشارکت، (۶) روش‌های ایجاد مشارکت و (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 ایمن‌تر نمودن رفتار و محیط زندگی و (۵) یادگیری آموزش کمک‌های اولیه.
دوازدهم	آموزش کنترل فشار روانی	(۱) بررسی تکلیف جلسه‌ی قبلی، (۲) تعریف استرس و ماهیت آن، (۳) شناسایی علائم استرس، (۴) به‌کارگیری راهبردهای مقابله با استرس
سیزدهم	آموزش مهارت ارتباط	(۱) بررسی تکلیف جلسه‌ی قبل، (۲) بیان اهمیت ارتباط، (۳) یادگیری اصول حاکم بر ارتباط، (۴) شناسایی موانع برقراری ارتباط و (۵) یادگیری و اجرای مهارت مشارکت در گفتگو.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌ها به روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی (تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر) و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-۲۲ تحلیل شدند.

### یافته‌ها

جدول ۲

شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	مرحله	گروه	میانگین	انحراف معیار
کیفیت زندگی کاری	پیش‌آزمون	آزمایش	۸۳/۴۵	۱۵/۳۴
		کنترل	۸۳/۶۸	۱۵/۳۳
	پس‌آزمون	آزمایش	۱۰۴/۶۵	۱۴/۸۱
		کنترل	۸۳/۸۳	۱۶/۰۱
رضایت شغلی	پیش‌آزمون	آزمایش	۹۹/۹۵	۱۴/۵۵
		کنترل	۸۳/۹۵	۱۵/۷۵
	پس‌آزمون	آزمایش	۱۱۰/۷	۱۵/۲۶
		کنترل	۱۱۴/۰۳	۲۰/۸۲
پیگیری	پیش‌آزمون	آزمایش	۱۴۲/۰۳	۱۵/۴۲
		کنترل	۱۱۴/۲۰	۲۰/۲۷
	پس‌آزمون	آزمایش	۱۳۳/۲۳	۱۵/۱۷
		کنترل	۱۱۳/۶۵	۲۰/۰۸



همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، میانگین نمره‌های متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در گروه آزمایش از پیش‌آزمون تا مرحله‌ی پیگیری افزایش یافته است. آزمون کرویت موشلی (همگنی ماتریس‌های واریانس-کوواریانس) بیانگر این است که این شرط در مورد متغیرهای کیفیت زندگی کاری ( $p < 0/001$ ,  $55/45$ )، و رضایت شغلی ( $p < 0/001$ ,  $27/63$ ) برقرار نیست و باید از آزمون محافظه‌کارانه گرین‌هاوس-گیزر (Greenhouse-Geisser) استفاده گردد. همچنین نتایج آزمون‌های همگنی واریانس‌های لون گروه‌های آزمایش و کنترل در متغیر کیفیت زندگی کاری در مراحل پیش‌آزمون ( $p = 0/740$ )، پس‌آزمون ( $p = 0/997$ ) و پیگیری ( $p = 0/961$ ) و در متغیر رضایت شغلی در مراحل پیش‌آزمون ( $p = 0/130$ )، پس‌آزمون ( $p = 0/200$ ) و پیگیری ( $p = 0/146$ ) حاکی از تأیید این مفروضه هستند.

جدول ۳

نتایج تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در مراحل سه‌گانه

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح p	مجذور اتا
درون آزمودنی‌ها: مرحله	۵۰۵۴/۳۵	۱/۳۲	۳۸۲۴/۵۵	۳۱۵/۲۰	$< 0/001$	۰/۸۰
مرحله × گروه	۴۸۶۴/۲۲	۱/۳۲	۳۶۸۰/۶۸	۳۰۳/۳۴	$< 0/001$	
خطا	۱۲۵۰/۷۵	۱۰۳/۰۸	۱۲/۱۳			
درون آزمودنی‌ها: مرحله	۱۰۴۶۸/۶۳	۱/۵۳	۶۸۱۲/۸۴	۳۹۴/۰۷	$< 0/001$	۰/۸۳
مرحله × گروه	۱۰۴۱۸/۶۳	۱/۵۳	۶۷۸۰/۳۰	۳۹۲/۱۹	$< 0/001$	
خطا	۲۰۷۲/۰۶	۱۱۹/۸۵	۱۷/۲۸			

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری ( $F = 315/20$ ,  $P < 0/001$ ) و رضایت شغلی ( $F = 394/07$ ,  $P < 0/001$ ) شرکت‌کننده‌های گروه آزمایش از مرحله‌ی پیش‌آزمون تا مرحله‌ی پیگیری تغییر یافته است. در این مورد دو تحلیل واریانس جداگانه با اندازه‌گیری‌های مکرر برای گروه‌های آزمایش در سه مرحله‌ی مداخله‌ی آموزشی در متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی انجام شد. با توجه به معنی‌دار شدن آزمون موشلی ( $44/80 =$  کیفیت زندگی کاری  $W$  Mauchly's,  $p < 0/001$ )،  $p = 7/46$  رضایت شغلی  $W$  Mauchly's,  $p < 0/024$ ) و استفاده از آزمون محافظه‌کارانه گرین‌هاوس-گیزر مقدار  $F$ ‌های مشاهده شده درون آزمودنی‌ها در سه مرحله‌ی پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در آموزش کیفیت بخشی زندگی کاری روی متغیر کیفیت زندگی کاری  $F = 466/58$  و رضایت شغلی  $F = 1067/23$  در سطح  $p < 0/001$  معنی‌دار هستند. برای این که دقیقاً معلوم شود که بین کدام‌یک از مراحل سه‌گانه‌ی

مداخله‌ی آموزشی در گروه آموزش کیفیت بخشی زندگی کاری و رضایت شغلی تفاوت وجود دارد، از آزمون مقایسه جفتی بونفرونی استفاده شد (جدول ۴ را ببینید).

جدول ۴

نتایج مقایسه‌ی آزمون پیگیری بونفرونی در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در گروه آزمایش

متغیرها	مرحله	مرحله	اختلاف میانگین‌ها (i-j)	سطح p
کیفیت زندگی کاری	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	- ۲۱/۲	< ۰/۰۰۱
	پیش‌آزمون	پیگیری	- ۱۶/۵۰	< ۰/۰۰۱
	پس‌آزمون	پیگیری	۴/۷۰	< ۰/۰۰۱
رضایت شغلی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	- ۳۱/۳۳	< ۰/۰۰۱
	پیش‌آزمون	پیگیری	- ۲۲/۵۳	< ۰/۰۰۱
	پس‌آزمون	پیگیری	۸/۸۰	< ۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، بین مراحل پیش‌آزمون با پس‌آزمون، پیش‌آزمون با پیگیری و پس‌آزمون با پیگیری در شرکت‌کننده‌های گروه آزمایش در متغیرهای کیفیت زندگی و رضایت شغلی در سطح ۰/۰۰۱ تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، این یافته‌ها نشان می‌دهند که نمرات شرکت‌کننده‌ها در متغیرهای فوق از پیش‌آزمون به پس‌آزمون و تا مرحله‌ی پیگیری افزایش یافته است؛ یعنی، آموزش کیفیت بخشی زندگی کاری توانسته است کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی شرکت‌کنندگان گروه آزمایش را بهبود ببخشد.

جدول ۵

نتایج آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در گروه‌های آزمایش و کنترل

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجموع مجذورات	نسبت F	سطح p	مجدورات
بین آزمودنی‌ها: گروه خطا	۸۹۳۰/۴۰	۱	۸۹۳۰/۴۰	۱۲/۷۰	< ۰/۰۰۱	۰/۱۴
بین آزمودنی‌ها: گروه خطا	۵۴۸۴۰/۶۰	۷۸	۷۰۳/۰۸	۱۳/۶۶	< ۰/۰۰۱	۰/۱۵
	۱۲۹۵۰/۷۰	۱	۱۲۹۵۰/۷۰			
	۷۳۹۱۰/۷۵	۷۸	۹۴۷/۵۷			

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که بین شرکت‌کننده‌های گروه آزمایش و گروه کنترل در متغیر کیفیت زندگی کاری ( $F=12/70, P < 0/001$ ) و رضایت شغلی ( $F=13/66, P < 0/001$ ) تفاوت معنادار وجود دارد؛ یعنی، آموزش کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی‌سازی زندگی زناشویی باعث افزایش و بهبود کیفیت

زندگی کاری (میانگین ۹۶/۰۱ گروه آزمایش در برابر ۸۳/۸۱ گروه کنترل) و رضایت شغلی (میانگین ۱۲۸/۶۵ شرکت‌کنندگان گروه آزمایش در برابر ۱۱۳/۹۵ شرکت‌کنندگان گروه کنترل) شرکت‌کننده‌های گروه آزمایش نسبت به شرکت‌کننده‌های گروه کنترل شده است.

### بحث

یافته‌های به‌دست آمده نشان داد که آموزش کیفیت‌بخشی زندگی کاری و غنی‌سازی زندگی زناشویی باعث افزایش کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی شرکت‌کننده‌های گروه آزمایش شده است. این یافته همسو با دیگر مطالعات می‌باشد (Brotheridge & Lee, 2005; Akdere, 2006; Sharma & Jyoti, 2006; Cheung & Tang, 2009; Qutop & Harrim, 2011; Huang, Lawler, & Lei, 2007; Fallahchai, Fallahi, & Randall, 2019; Gahlawat, Phoghat, & Kundu, 2019). دو حوزه‌ی خانواده و کار به‌گونه‌ای منفی و مثبت می‌توانند یکدیگر را تحت تأثیر قرار دهند و عملکرد افراد شاغل تحت تأثیر هم‌زمان حوزه‌ی زندگی کاری و خانوادگی قرار دارد (Lourel, Ford, & Hartman, 2009; Gamassou, Guéguen, & Kossek & Ozeki, 1998). بر این اساس برنامه آموزشی غنی‌سازی زندگی زناشویی با ایجاد پیامدهای مثبت در خانواده می‌تواند پیامدهای مثبتی در زندگی کاری افراد نیز داشته باشد و با کاهش تعارض‌های کار و خانه، رضایت شغلی و کیفیت کاری افراد را بهبود بخشد. غنی‌سازی روابط، با بهبود روابط مختلف فرد در حوزه‌های مختلف کار-خانواده همراه است. غنی‌سازی کار-خانواده باعث ارتباط بین ویژگی‌های شغلی؛ یعنی حمایت از استقلال و سرپرست و تعاملات خانواده می‌گردد، که سلامتی و بهزیستی فرد را در تمامی حوزه‌ها افزایش می‌دهد (Carvalho & Chambel, 2017; Lee & Sirgy, 2018).

عوامل سازمانی مانند سیاست‌ها، روابط کارکنان و ویژگی‌های شغلی (Wu, Kwan, Liu, & Resick, 2012; Morgeson, Delaney-Klinger, & Hemingway, 2005; Gharakhani & Zaferanchi, 2019) می‌توانند رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری افراد را تحت تأثیر قرار دهند. کیفیت‌بخشی زندگی کاری، سبب می‌شود تا سازمان بتواند کارکنان خود را در برقراری تعادل بین خانواده و کار توانمندتر سازد و توانایی و قدرت سازمان را در برقراری تعادل خانواده و کار بهبود بخشد (Mas-Machuca & Berbegal-Mirabent, 2016). بنابراین، آموزش کیفیت‌بخشی زندگی کاری شکل دهنده‌ی ادراک و تصویر بهتری از سازمان می‌گردد، محیط ایمن‌تری را برای کارکنان فراهم می‌آورد و مشارکت و تعهد افراد را نسبت به کار افزایش می‌دهد. از سوی دیگر آموزش غنی‌سازی روابط نیز سبب بهبود وضعیت روابط و تعاملات خانوادگی کارکنان می‌گردد. با بهبود وضعیت افراد در هر دو حوزه، با توجه به مکانیسم سرایت، تغییرهای مثبت در هر یک از حوزه‌ها به حوزه‌ی دیگر نیز منتقل می‌شود و با تشدید یکدیگر سبب بهبود بیشتر و بهتر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی می‌گردند.

در تبیین اثربخشی آموزش غنی‌سازی زندگی زناشویی و آموزش کیفیت زندگی کاری می‌توان از مکانیسم‌ها و نظریه‌های مختلفی استفاده نمود. از جمله مکانیسم‌هایی که می‌توان در تبیین اثربخشی

غنی‌سازی زندگی زناشویی بر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ارائه کرد، سرایت است. همسو با نظریه سرایت (Brotheridge & lee, 2005)، تغییر در محیط خانوادگی ناشی از غنی‌سازی زندگی زناشویی، به زندگی کاری سرایت می‌کند و با کاهش تعارض‌ها و بهبود روابط خانوادگی، روابط افراد را در محیط کار نیز تغییر و بهبود می‌بخشد.

مکانیسم دیگری که در بحث شغل و خانواده نقش ایفا می‌کند، انتقال عوامل تنش‌زا و سویه‌های متقاطع است. متقاطع‌ها اشاره به انتقال بین فردی عوامل تنش‌زا از یک شخص به دیگری دارد (Westman & Vinokur, 1998). بنابراین، عوامل تنش‌زا در یک شخص در محیط کاری می‌توانند توسط شریک فرد در خانه تجربه شود و برعکس، عوامل استرس‌زای خانواده می‌توانند بر ارتباطات و تعاملات فرد در محیط کار با همکاران تأثیرگذار باشند و به گونه‌ای مثبت یا منفی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهند (Lu et al., 2019; Muurlink, Peetz, & Bakker, Westman, & van Emmerik, 2009). اثربخشی هم‌زمان غنی‌سازی روابط و کیفیت بخشی زندگی کاری با افزایش روابط، تعاملات و هیجان‌های مثبت در خانواده و محیط کار، می‌توانند تقاطع‌های مثبت را افزایش و تقاطع‌های منفی کاهش دهد. این بدان معناست که افراد تعارض‌ها و مسائل کاری را کمتر به همسر خود و مشکلات خانوادگی را کمتر به همکاران انتقال می‌دهند. از سوی دیگر، تغییرات مثبت را از محیط کار به همسر و خانواده انتقال می‌دهند و تغییرات مثبت را از خانواده به همکاران افزایش می‌دهند. در چنین شرایطی، کیفیت روابط، تعاملات، انتظارات و خواسته‌های افراد بهبود می‌یابد و کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی افراد افزایش پیدا می‌کند.

همچنین بر اساس مدل والتون (Walton, 1973) -Nafari & Lak (1992) و Orly, 1992) (Ayan, 2013) کار و فضای زندگی در تعامل و ارتباط مستقیم با یکدیگر قرار دارند. برنامه‌های آموزشی ترکیبی می‌توانند سبب ایجاد تعادل بین کار با فضای کل زندگی از طریق برقراری مفهوم تعادل بین وقت کارگر در محل کار و وقت وی برای خانواده‌اش گردد. چنین تعادلی می‌تواند وابستگی اجتماعی کارکنان را در خانواده و محیط کاری افزایش دهد و نقش‌های سودمند اجتماعی افراد را در هر دو حوزه افزایش دهد. همچنین می‌توان گفت افراد به توزیع مناسب و متناسب منابع در بین خانواده و کار می‌پردازند که زمینه‌ساز افزایش تعادل زندگی کاری و خانوادگی می‌گردد (Edwards & Rothbard, 2000).

بر اساس نظریه تبادل اجتماعی (Garcia-Cabrera, Lucia-Casademunt, Cuellar-Molina, & Padilla-Angulo, 2018) می‌توان بیان نمود که رضایت شغلی کارکنان تا حدود زیادی ناشی از رفتار متقابل کارکنان و سازمان است. بر اساس این نظریه، می‌توان بیان نمود کیفیت بخشی زندگی کاری سبب می‌شود تا رفتار کارکنان در قبال سازمان، به دلیل درک مطلوب آن‌ها از سازمان بهبود بخشد و کارکنان رضایت بالاتری را تجربه کنند. با بهبود ادراک کارکنان از سازمان، کارکنان احساس قانون‌گرایی، تعاملات پویاتر در سازمان، شکوفا کردن توانایی‌ها، استقلال و آزادی بیشتری را تجربه می‌کنند و کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی‌شان افزایش می‌یابد. بر این اساس، آموزش‌هایی که در زمینه‌ی بهبود روابط زناشویی صورت می‌گیرد، می‌تواند از حوزه‌ی خانواده به محیط کار منتقل گردد و

چنین آموزش‌هایی در محیط کاری نیز به کار گرفته شود. از سوی دیگر، بهبود کیفیت زندگی کاری نیز می‌تواند از حوزه‌ی کار به حوزه‌ی خانواده انتقال پیدا کند و تعاملات خانوادگی را نیز بهبود بخشد.

### نتیجه‌گیری

بنابراین، آموزش برنامه‌های غنی‌سازی روابط می‌تواند عملکرد و روابط کارکنان را در خانواده بهبود بخشد (Rizwan et al., 2013)، که با توجه به انتقال پیامدهای حوزه کار و خانواده به یکدیگر (Sharma & Jyuti, 2006)، از کارکنان به زوجین و شریک زندگی‌شان در منزل و به همکاران در محیط کار (Westman, 2005)، تعادل در بین زندگی کاری و زندگی خانوادگی برقرار می‌شود. چنین تعادلی می‌تواند ادراک فرد از سازمان را در پاسخ‌گویی به نیازها، انتظارات و ارزش‌ها بهبود بخشد و کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی افراد را افزایش دهد. بنابراین، بهبود تعاملات و مناسبات خانوادگی، می‌تواند سبب کاهش نتایج منفی سازمانی مانند غیبت و فرار، خستگی کاری، تولید کمتر و رضایت کار کمتر گردد و رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری افراد را بهبود بخشد (Argentero et al., 2007). محدودیت این پژوهش این است که فقط بر روی کلیه‌ی زوج‌های جوان شاغل شهر ایلام انجام گرفته است و در تعمیم نتایج به سایر جوامع جانب باید با جانب احتیاط عمل نمود. بنابراین پیشنهاد می‌گردد تا در تحقیقات بعدی در فرهنگ‌ها و شهرهای مختلف و در جمعیت‌های متنوع‌تری صورت گیرد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود تا سازمان‌ها برنامه‌های آموزشی برای زوجین دو سر شاغل تهیه کنند تا از سرریز شدگی پیشگیری شود. به علاوه، لازم است تا سطح افزایش آگاهی و شناخت زوجین دو سر شاغل از مسایل مرتبط با دو سر شاغلی (مانند سرریز شدگی) و مشاوره‌های لازم در این خصوص صورت گیرد. توصیه می‌شود تا در مطالعات آینده، به نقش عوامل فرهنگی مانند باورها و ارزش‌های فرد درباره ازدواج و اشتغال زنان پرداخته شود.

### سپاسگزاری

نویسندگان از کلیه زوجین شرکت‌کننده در پژوهش که ما را در انجام پژوهش حاضر یاری کردند، تشکر می‌نمایند.

### References

- Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180.
- Akdere, M. (2006). Improving quality of work-life: Implications for human resources. *The Business Review, Cambridge*, 6(1), 173-177.
- Almalki, M. J., Fitz Geral, 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(1), 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.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Stale Pallesen, S. (2013). Workaholism and work-family spillover in a cross-occupational sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 78-87.
- Ardalan, M. R., & Yousefi, S. (2014). *A review of the quality of worker's work life (case study of Razi university of Kermanshah)*. National Conference on Modern Research in Humanities, International Exhibition Center, Voice and Television Organization, Tehran. (Persian)
- Argentiero, P., Migliorett, M., & Angilletta, C. (2007). Quality of work life in a cohort of Italian health workers. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 29(1), 50-64.
- Arshadi, N., & Piryaee, S. (2015). The moderating role of conscientiousness in the emotional exhaustion-job performance relationship. *Biannual Journal of Applied Counseling*, 4(2), 19-36. (Persian)
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23-33.
- Bakker, A. B., Westman, M., & Van Emmerik, I. J. H. (2009). Advancements in crossover theory. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 206-219.
- 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(3), 203-221.
- Carvalho, V. S., & Chambel. M. J. (2017). Work-family conflict and enrichment mediates the relationship between Job characteristics and well-being at work with Portuguese marinecorps. *Armed Forces & Society*, 44(2), 301-321.
- 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.
- Cranny, C. J., Smith, C. P., & Stone, E. F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington Books.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G., (2001). *Organization development and change*. Translation by A. Barrapur, K. (2015). Tehran: Farazandish Sabz Institute. (Persian)
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Darvish, H. (2007). Study of effective factors of employee's job satisfaction (research-analytical approach). *Organizational Culture Management*, 5(16), 117-140. (Persian)

- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Elf, P., Gatersleben, B., & Christr, I. (2019). Facilitating positive spillover Effects: New insights from a mixed-methods approach exploring factors enabling people to live more sustainable lifestyles. *Frontiers in Psychology*, 9, 103-111.
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2014). Investigation of Work-family, Family-work conflict of the teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4919-4924.
- Fallahchai, R., Fallahi, M., & Randall, A. (2019). A dyadic approach to understanding associations between jobs Stress, marital quality, and dyadic coping for dual-career couples in Iran. *Frontiers in Psychology*, 10, 487-496.
- Filippo, E. B. (1998). *Personal management*. New York: McGraw-Hill Publishing.
- Ford, M., Heinen, B., & Langkamer, K. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- Gahlawat, N., Phoghat, R. S., & Kundu, S. C. (2019). Evidence for life satisfaction among dual-career couples: The interplay of job, career, and family Satisfaction in relation to workplace support. *Journal of Family Issues*, 40(18), 2893-2921.
- Garcia-Cabrera, A. M., Lucia-Casademunt, A. M., Cuellar-Molina, D., & Padilla-Angulo, L. (2018). Negative work-family/family-work spillover and well-being across Europe in the hospitality industry: The role of perceived supervisor support. *Tourism Management Perspectives*, 26, 39-48.
- Gharakhani, D., & Zaferanchi, A. (2019). The effect of job burnout on turnover intention with regard to the mediating role of job satisfaction. *Journal of Health*, 10(1), 109-117. (Persian)
- Gordon, G. H., Hubbell, F. A., Wyle, F. A., & Charter, R. A. (1985). Stress during tern ship: A prospective study of mood states. *Journal of General Internal Medicine*, 1(4), 228-231.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Huang, T., Lawler, J., & Lei, C. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 35(6), 735-750.
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., Derue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 68-79.
- Karina, M., Shreffler, A. E., Pirretti, R., & Drago, M. (2010). Work-family conflict and fertility intentions: Does gender matter? *Journal of Family and Economic Issues*, 31(2), 228-240.
- Khamseh, A. (2003). *Pre-marital education*. Tehran: Women's Research Center. (Persian)

- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies and the job life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Krueger, P., Brazil, K., Lohfeld, L., Edward, H. G., Lewis, D., & Tjam, E. (2002). Organization specific predictors of job satisfaction: Findings from a Canadian multi-site quality of work life cross-sectional survey. *BMC Health Services Research*, 2(1), 6-16.
- Lee, Y. W., Dai, Y. T., Park, C. G., & McCreary, L. L. (2013). Predicting quality of work life on nurses' intention to leave. *Journal of Nursing Scholarship*, 45(2), 160-168.
- Lee, D., & Sirgy, M. (2018). What Do People Do to Achieve Work-Life Balance? A formative conceptualization to help develop a metric for large-scale quality-of-life surveys. *Social Indicators Research*, 138(3), 771-791.
- Lourak Agha, Z. M., Nazari, A. M., & Rasouli, M. (2017). The effectiveness of relationship of enhancement program on Quality of Work Life (QWL). *Iran Occupational Health*, 14(1), 156-164. (Persian)
- Lourel, M., Ford, M. T., Gamassou, C. E., Gueguen, N., & Hartman, A. (2009). Negative and positive spillover between work and home. *Journal of Managerial Psychology*, 24(5), 438-449.
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21-31.
- Mas – Machuca, M., & Berbegal Mirabent, J. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586-603.
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 46(6), 759-776.
- Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K., & Hemingway, M. A. (2005). The importance of job autonomy, cognitive ability and job-related skill for predicting role breadth and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 399-406.
- Mosavi, S. M., Samavatiyan, H., & Nouri, A. (2018). The effect of relationship enhancement program (REP) and quality of work life (QWL) programs on marital conflicts, marital instability of dual-career couples. *Journal of Psychological Achievements (Journal of Education & Psychology)*, 25(2), 1-20. (Persian)
- Motavalli, R., Ozgoli, G., Bakhtiari, M., & Alavi Majd, H. (2009). Marital satisfaction and marital intimacy in employed and unemployed pregnant women of Ardebil city. *Journal of Ardabil University of Medical Sciences*, 9(4), 315-324. (Persian)
- Muecke, S. (2005). Effects of rotating night shifts: Literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 50(4), 433-439.
- Muurlink, O., Peetz, D., & Murray, G. (2014). Work-related influences on marital satisfaction amongst shift workers and their partners: A large, matched-pairs study. *Community, Work, & Family*, 17(3), 288-307.



- Na'ami, A., & Shokon, H. (2004). Investigating the simple and multiple relationships of organizational justice with job satisfaction in employees of an industrial company. *Journal of Educational Sciences and Psychology*, 11(2), 57-70.
- Nafari, N., & Lakayan, A. (2013). Analysis of the relationship between quality of work life and job satisfaction in the area 3 local branches of bank melat in Tehran. *Management and Development Process*, 26(3), 186-161. (Persian)
- Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R., & 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.
- Nazariyan Madavani, A., & Mokhtari Dinani, M. (2013). The relationship between Job satisfaction and Emotional quotion and organization commitment physical education office staff of Tehran universities. *Applied Research of Sport Management*, 2(2), 43-56. (Persian)
- Nowroozi, S., & Hosseini, R. (2013). The effect of perceived organizational support on organizational commitment and organizational citizenship behavior of physical education officers. *Sport Management*, 4(15), 87-103.
- Nurmayantil, S. A., Noermijati, T., & Irawanto, D. (2014). Work family conflict: A review of female teachers in Indonesia. *International Journal of Psychological Studies*, 6(4), 133-142.
- Omidifar, H., Pourebrahim, T., Khoshkonesh, A., & Moradi, A. (2016). The comparison and relationship between emotional self-regulation with marital burnout and intimacy in one-career and dual-career couples in governmental offices. *Quarterly Journal of Career & Organizational*, 8(26), 50-67. (Persian)
- Rabani, 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., & Omair, M. (2013). Antecedents of employee satisfaction and its impact on job turnover. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 2(1), 55-64.
- Rupashree, B. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 247-300.
- Shahbazi, M., & Khademali, Gh. (2018). The study and comparison of marital satisfaction, quality of life, happiness and life expectancy among married women with either less or more than five years of marital. *Biannual Journal of Applied Counseling*, 8(2), 39-54. (Persian)
- Shareef, R. (1990). QWL programs facilitate change. *Personnel Journal*, 69, 50-67.
- Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2006). Job satisfaction among school teachers. *IIMB Management Review*, 8(4), 349-363.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.

- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago, Illinois, USA: Rand McNally.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. SAGE: Thousand Oaks.
- Sultan Hosseini, M., Nadarian, M., Hemayi, R., & Mousavi, Z. (2009). The relationship between the quality of work life and the organizational commitment in employees of Esfahan physical education organization. *Sport Management, 1*(2), 167-181. (Persian)
- Thompson, E. R., & Phua F. T. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management, 37*(3), 275-307.
- Tomazevic, N., Seljak, J., & Aristovnik, A. (2014). Factors influencing employee satisfaction in the police service: The case of Slovenia. *Personnel Review, 43*(2), 209-227.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review, 15*(1), 11-12.
- Westman, M. (2005). Cross cultural differences in crossover research. In S. A. Y. Poelmans (Ed.), *Work and family: An international research perspective* (pp. 241-260). Mahwah, NJ: Lawrence.
- Westman, M., & Vinokur, A. D. (1998). Unraveling the relationship of distress levels within couples: Common stressors, empathic reactions, or crossover via social interaction? *Human Relations, 51*(2), 137-156.
- Wu, L. Z., Kwan, H. K., Liu, J., & Resick, C. J. (2012). Work to family spillover effects of abusive supervision. *Journal of Managerial Psychology, 27*(7), 714-731.

