

Biannual Journal of Applied Counseling (JAC)
2019, 9(2), 109-132
Received: 01 July 2010
Accepted: 07 March 2020
DOI: 10.22055/jac2020.209626.1676
Original Article

دوفصلنامه مشاوره کاربردی
دانشگاه شهید چمران اهواز
۱۳۹۸ - ۱۰۹ - ۹(۲)
دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۱۰
پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۱۷

Effectiveness of work life quality improvement training and enrichment of marital life training on increasing the quality of work life and job satisfaction among of Dual- Career Couples

Hosin Samavatian*
Sayed Mohammad Mousavi**
Abolghasem Nouri***

Abstract

Women have also entered the employment arena by changing the human societies, and now there are many families in which both couples work. The couple's employment affects the quality of life, as well as job satisfaction. This study aimed to investigate was conducted the effectiveness of work life quality improvement and enrichment of marital life trainings on the quality of work life and job satisfaction in dual- career couples in a quasi-experimental design with pretest, posttest, and follow- up with control group. Forty dual- career couples were selected using multistage cluster random sampling method in Ilam city, and were assigned randomly to experimental (20 couples) and a control groups (20 couples). The experimental group received thirteen-90-minutes sessions of work life quality improvement and enrichment of marital life trainings, in and were assessed in three stages pretest, posttest, and follow-up (2 months) in life work quality and job satisfaction variables. Data were analyzed using repeated-measures analysis of variance. The results showed that there is a significant difference between the experimental and control groups in quality of work life and job satisfaction. Also, there is a significant difference between the three stages of quality of working life and job satisfaction in the experimental group. However the work life quality improvement training and enrichment of marital life training increase the quality of work life and job satisfaction in dual- career couples.

Keywords: Work life quality improvement, enrichment of marital life, job satisfaction, dual- career couples.

Extended abstract

When women enter the labor market, the shape and structure of roles will change in a family, and there are families where both men and women are

* Associate Professor, Department of Psychology, Isfahan University. Isfahan. Iran
(Corresponding author) h.samavatian@edu.ua.ac.ir

**Student of Ph.d in Psychology, Isfahan Unevercity, Isfahan, Iran

***Professor, Department of Psychology, Isfahan University, Isfahan, Iran

working. These changes have caused interaction of work environment and family, and overflow phenomena has occurred. Overflow refers to when experienced strains in work environment are transferred to the family and they impact on health of the individual in another role (Ilies et al., 2007).

Quality of work life is one of the components that has been affected by this overflow. Quality of work life reflects employee satisfaction with work life, which enhances work performance and job commitment, and influences on job satisfaction (Lee, Dai, Park, McCreary, 2013). Job satisfaction also indicates satisfaction or dissatisfaction with the job, or emotional reaction to the job (Cranny, Smith, & Stone, 1992; Darvish, 2007).

Therefore, overflow can affect people's quality of life and job satisfaction, caused by conflict and role interference. According to the resource scarcity approach, people have a certain amount of resources, and spending too much in one area of work or family can affect the amount of resources consumed in another. (Edwards & Rothbard, 2000). Also, based on the theory of resource preservation, chronic stresses in each of the domains of work-life can lead to the accumulation and increase of these stresses in both domains, making it difficult to pass around this challenge for people and challenges one's performance in both domains (Carvalho & Chambel, 2017).

Educational programs many address the issues of families and couples. But given the overflow, these couples need programs to address both the family and work areas. One of these programs is the training of quality of working life (attention to work domain), and enriching the relationships (attention to family domain).

The quality of work life program includes any improvement in organizational culture that promotes employee growth and excellence in an organization (Filippo, 1998). Therefore, the value system takes the quality of working, investment on individuals as the most important variable in the strategic management transaction into consideration (Shareef, 1990). Marriage enrichment program for couples communication, works on conflict resolution between them, financial management, marital satisfaction, leisure couple activities, religious beliefs of, relationships among kids and parents, family and friends relationships, real expectations of couple from each other, marital expectations, the role of relatives, in Marital life, and educates the couples in these areas (Khamseh, 2003).

Therefore, given the challenges that occur in work and family, the issue of family and work interaction has become gained a crucial importance (Rupashree, 2010; Rizwan et al., 2013). Such that work and family cannot be seen separately, because some problems occur both at home and in the workplace that require a holistic strategy due to the interconnectedness and taking effects from of each other (Akdere, 2006; Huang et al., 2007). Overall, there are various studies on this subject that confirm that each training provided separately has been able to alleviate the problems of the working couples, but given the important role of overflow, so far these approaches have not been studied concurrently. To this end, different training programs can be specified to achieve this goal. Among these

approaches, we can mention enrichment of marital life and training of marital quality of life.

Method

Population, sample, and sampling method

The present study was conducted in a quasi-experimental design to pre-test and post-test and follow-up with control group. The population of this study included all working young couples (with a maximum of five years of marriage) in Ilam city. 40 couples (80 participant) were selected using multistage cluster random sampling method from four main clusters: educational and cultural (departments of Education Ministry and Universities), administrative and utilities (municipal and government utilities departments), labor and production (oil & gas company, and government factories), and military and law enforcement (Sepah, Basij, and Police), and from every cluster, two administrations were randomly selected, and finally, ten couples were purposefully selected from both-working couples from each administration based on the inclusion criteria of age less than 40 years according to administrative orders, government administration for both couples (employees working in government agencies, institutions and corporations), having at least 5 years of marriage experience, full consent to participate in research and signing consent forms, full participation in meetings, and not engagement in a divorce case. Participants were randomly assigned to either the control or experimental groups.

Instruments

Quality of Work Life Inventory: This Inventory was developed by the Walton Quality of Work Life Inventory (1973) and has been used by many researchers. The inventory has 29 items with five point rating scale (very low, low, medium, high, very high), which their scores are 1, 2, 3, 4 and 5, respectively. Walton (1973) reported a test reliability coefficient of 0.88. Also, the reliability coefficient of Quality of Life Career Questionnaire (Ardalan & Yousefi, 2014) was 0.91. Moreover, Sultan Hosseini et al. (2009) indicated 0.85 for this coefficient.

Job Satisfaction Inventory: It is one of the valid and accurate instruments for measuring job satisfaction by the Job Descriptive Index (JDI) first formulated by Smith, Kendall & Hulin (1969) at Cornell University, USA. Job satisfaction is achieved from various aspects of a job such as payments, promotion opportunities, peer supervisor and work environment factors such as supervisor style, policy guidelines, working conditions, and job benefits. Na'ami and Shokerkon (2004) reported Cronbach's alpha reliability coefficient as 0.83 and Nazariyan Madavani and Mokhtari Dinani (2013) 0.83.

Data analysis

In current study, the data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics (Repeated measures analysis of variance).

Findings

Based on the results of, the mean scores of quality of working life and Job satisfaction variables of participants of pre-test stage to follow-up stage increased.

Table 1
The results of repeated measure analysis of variance work life quality and job satisfaction variables in pre-test, post-test, and follow-up stages

Variables	Source of changes	SS	df	MS	F	p	Eta
Quality of working life	Within subjects: stage	5054.35	1.32	3824.56	315.20	0.001	0.80
	Quality of working life × group	4864.22	1.32	3680.68	303.34	0.001	0.79
	error	1250.75	103.8	12.13			
	Within subjects: stage	10468	1.53	6812.84	394.07	0.001	.083
	Job × group	10418.63	1.53	6780.30	392.19	0.001	0.83
	error	2072.06	119.85	17.28			

The results of Table 1 shows that there is a significant difference between the three stages of quality of working life ($F = 315.20$, $p < 0.001$) and job satisfaction ($F = 394.07$, $p < 0.001$) in the experimental group. These findings show that the quality of working life and job satisfaction has increased from pre-test to follow-up.

Table 2
The results of repeated measure analysis of variance work life quality and job satisfaction variables in experimental and control groups

variables	Source of changes	SS	df	MS	F	p	Eta
Quality of working life	Between subjects: group error	8930.40	1	8930.40	12.70	0.001	0.14
Job Satisfaction	Between subjects: group error	12950.70 73910.75	1 78	12950.70 947.57	13.66	0.001	0.15

The results of Table 2 show that there are a significant difference between experimental and control groups in quality of work life ($F = 12.70$, $P < 0.001$, effect size = 0.14) and job satisfaction ($F = 13.66$, $P < 0.001$, effect size) variables; that it means the scores of experimental group in the variables of quality of work life and job satisfaction has increased.

Discussion

Findings showed that simultaneous training of “quality-raising in work life” and “marital life enrichment” has a significant effect on quality of work life quality and job satisfaction, increasing quality of work life and job satisfaction. This findings are consistent with the studies of Brotheridge and Lee (2005),

Akdere (2013), Sharma and Jyoti (2006), Cheung and Tang (2009), Al-Qutop and Harrim (2011), Almalki et al., (2012), Rabani et al., (2016).

The two domains of family and work can positively and negatively affect each other (Lourel et al., 2009). Organizational factors such as policies, employee relationships, and job characteristics (Morgeson et al., 2010), and family factors and work-family conflict can affect job satisfaction (Kossek & Ozeki, 1998).

Among the mechanisms that play their roles in both domains of family and work and can affect therapeutic effects in both domains is contagion. Consistent with Brotheridge and Lee (2005) contagion theory, it can be argued that changes in the family environment resulting from enriching relationships, and improving the quality of work life and job satisfaction through “quality-raising in work life” training, can transfer and it may change and improve the relationships of people in the workplace. Another mechanism that plays a role in the work-family discussion is the transmission of stressors and cross-over strains. Crossover refers to the interpersonal transmission of stressor factors from one person to another (Westman & Vinokur, 1998). Thus, stressor factors within a person in a workplace can be experienced by him/his partner at home (Bakker et al., 2009; Muurlink et al., 2014). The simultaneous effectiveness of enriching relationships and improving the quality of work life by enhancing positive relationships, interactions, and emotions in the family and workplace can increase positive intersections and reduce negative crossovers.

Positive contagions and positive crossovers can increase the balance between work life and family life. According to Walton's (1973) model, work and family environments are in direct interaction and relationship with each other. Combined training programs can create a work-life balance by establishing the concept of work-time balance for the family. Such a balance can increase employees' social dependence on the family and the workplace and increase individuals' beneficial social roles in both domains. Therefore, combined training programs with making balance in both work and life, increase job satisfaction and quality of life for employees (Nafari & Lakayan, 2013).

According to social exchange theory, it can be said that quality of work life improves employees' behavior towards the organization due to their understanding of the organization, and employees experience higher satisfaction, increasing quality of work life and job satisfaction. Accordingly, training in improving marital relationships can be transferred from the family to the workplace, and such training can also be applied in the workplace. On the other hand, improving the quality of working life can also extend from the workplace to the family domain and improve family interactions (Garcia-Cabrera et al., 2018).

Therefore, training in relationship enrichment programs can improve employee performance and relationships in the family (Rizwan, Jackani, Ameen, Hussain, Farooq, & Omair, 2013), which, given the transfer of workplace and family outcomes to one another (Sharma & Jyoti, 2006), from employees to couples and their partners at home and to colleagues in the workplace (Westman, 2005), the balance between work-life and family life

will be established. Such a balance can improve one's perception of the organization in responding to needs, expectations and values, enhancing the quality of working life and job satisfaction. Therefore, improving family interactions can reduce negative organizational outcomes such as absenteeism, work fatigue, lower productivity, lower job satisfaction, and improve job satisfaction and quality of work life (Argentero et al., 2007).

Based on these findings, it is recommended that organizations provide training programs for both-working couples. In this regard, it is recommended to provide a comprehensive and native model for training of such couples.

Conflict of Interests

The authors declared no conflicts of interest

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, Samavatiyan, & Nori, 2018)

h.samavatian@edu.ui.ac.ir

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

** دانشجوی 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; Nurmawanti, 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, 2009; 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).

(Darvish, 2007; Lu, Zhao, & While, 2019)، خواه شغلشان را دوست داشته یا نداشته باشند (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 (Tomaževič, 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 مسؤولیت‌پذیری در زندگی زناشویی یا مسؤولیت‌پذیری 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 تجمیع 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)، رویکردهای مختلفی را می‌توان برای بهبود روابط کار و خانواده، کاهش سرریز شدگی و افزایش کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی استفاده نمود، ازجمله 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، سهم 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 کارایی 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 مسأله، یادگیری رفتار جرأت ورزانه، کنترل عواطف و هیجانات، افزایش آگاهی و شناخت زوجین از خویش، 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 داده اند که ادراک توازن زندگی کاری و خانوادگی تأثیر مثبتی بر کاهش قصد کارکنان برای ترک سازمان دارد. یافته های پژوهش چونگ و تانگ (Cheung & Tang, 2009) نشان داده اند که کیفیت زندگی کاری بالاتر با تداخل کار و خانواده پایین تر ارتباط دارد. القتوب و حریم (Al-Qutop & Harrim, 2011) دریافتند که کیفیت زندگی کاری با بهزیستی افراد رابطه دارد و توسعه و حمایت اعضای سازمان در رفتار شهروندی سازمانی مؤثر است. نتایج پژوهش های مختلف

(Almalki, FitzGerald, & Clark, 2012) نشان دادند که مشکلات و مسائل ناشی از محیط کار می توانند سبب بروز مسائل و مشکلات خانوادگی گردد. نتایج پژوهش دیگری (Rabani, Mansuri, Jahani, & Shahnadadi, 2016) نشان داد که بین رضایت زناشویی و تعارض کار و خانواده رابطه منفی معنی داری وجود دارد. بر اساس پژوهش ها (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 می تواند سبب کاهش کیفیت زندگی زناشویی در بین زوجین دو سر شاغل گردد.

بنابر این، مشکلات و مسائل کار و خانواده می تواند 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 حوزه ها؛ یعنی خانه یا کار می تواند سبب بهبود زندگی فرد در حوزه ی دیگر؛ یعنی خانه یا کار (Cummings & Orly, 1992; Nafari & Lak, 1973; 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 حوزه ها می تواند سبب بهبود زندگی فرد در حوزه دیگر گردد (Rupashree, 2010; Rizwan, Jackani, Ameen, & Hussain, Farooq, & Omair, 2013). بنابراین این هدف این پژوهش بررسی اثربخشی کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی سازی زندگی زناشویی بر رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در بین زوجین هر دو سر شاغل بود. دو فرضیه پژوهش عبارتند از: ۱- آموزش کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی سازی زندگی زناشویی باعث افزایش کیفیت زندگی کاری زوجین هر دو سر شاغل می شود. و ۲- آموزش کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی سازی زندگی زناشویی باعث افزایش رضایت شغلی زوجین هر دو سر شاغل می شود.

روش

جامعه نمونه و روش نمونه گیری

پژوهش حاضر در یک طرح نیمه آزمایشی با پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل انجام گرفت. جامعه ی این پژوهش شامل کلیه ی زوج های 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 ۳۳) را مورد سنجش قرار می‌دهد. والتون (Walton, 1973) ضریب پایایی آلفای کرونباخ این سیاهه ۰/۸۸؛ اردلان و یوسفی (Ardalan & Yousefi, 2014) ۰/۹۱ 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 مسئولیت 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 نمونه ی پژوهشی و واگذاری آن ها به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش

(۲۰ زوج)

و کنترل (۲۰ زوج)، اهداف تحقیق برای زوجین توضیح داده شد و پیش آزمون با استفاده از ابزارهای پژوهش اجرا گردید. پس از آن شرکت کنندگان گروه آزمایش سیزده جلسه آموزش کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی سازی زندگی زناشویی را دریافت نمودند؛ ولی شرکت کنندگان گروه کنترل هیچ آموزشی دریافت نکردند. پس از اتمام جلسات آموزش، شرکت کنندگان گروه های آزمایش و کنترل در مرحله ی پس آزمون به پرسشنامه های پژوهش پاسخ دادند. دو ماه بعد از اتمام آموزش نیز شرکت کنندگان هر دو گروه در مرحله ی پیگیری با پرسشنامه های پژوهش، مجدداً مورد سنجش قرار گرفتند. در این پژوهش برای رعایت ملاحظات اخلاق پژوهش، پرسشنامه ها بدون نام و با استفاده از شماره تعیین می شدند. به دلیل رعایت موازین اخلاقی به گروه کنترل تعهد داده شد که پس از پایان تمامی مراحل پژوهش، آن ها نیز تحت آموزش قرار خواهند گرفت.

جدول ۱

خلاصه ی جلسات آموزش کیفیت بخشی زندگی کاری (Narehan, Hairunnisa, Norfadzillah & Freziamella, 2014) و غنی سازی زندگی زناشویی (Lourak Agha, Nazari, & Rasouli, 2017)

جلسه	عنوان جلسه	اهداف جلسه
اول	آشنایی با اعضا و بیان منطق و اهداف جلسات آموزشی	(۱) آشنایی با اعضای شرکت کننده و معارفه ی آن ها به یکدیگر، (۲) بیان اهداف و چهارچوب اساسی برنامه ی کار، (۳) دریافت اهداف اعضا برای شرکت در جلسات، (۴) جمع بندی 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) روش های مقابله با باورهای غیرمنطقی، (۵) آموزش روش مجادله برای اصلاح باورهای غیرمنطقی
سوم	آموزش صمیمیت در بین زوجین	(۱) بررسی تکالیف جلسه ی قبلی، (۲) تعریف صمیمیت و ابعاد آن، (۳) آموزش چگونگی برقراری صمیمیت، (۴) تمرین شیوه های صمیمیت، (۵) بازخورد اجرای راه حل ها
چهارم	آموزش بهبود ارتباط جنسی	(۱) بررسی تکلیف جلسه ی قبل، (۲) بیان اهمیت روابط جنسی، (۳) بیان چرخه ی مسائل جنسی، (۴) عوامل بازدارنده ی رابطه ی صحیح جنسی و (۵) تشخیص و درمان اسطوره های جنسی غلط
پنجم	بررسی شیوه های حل تعارض	(۱) بررسی تکلیف جلسه ی قبل، (۲) تعریف مفهومی تعارض زناشویی، (۳) درک طبیعی بودن وجود تعارض بین زوجین، (۴) استخراج شیوه های متداول برخورد با تعارض در بین شرکت کنندگان، (۵) بحث و نتیجه گیری شیوه های متداول برخورد با تعارض در هر گروه و فرایندهای حل تعارض، (۶) آموزش قواعد و شیوه ی صحیح حل تعارض، (۷) تمرین شیوه ی صحیح حل تعارض و (۸) دریافت بازخورد و واکنش از شرکت کنندگان
ششم	مهارت حل مسأله و تصمیم گیری	(۱) بررسی تکلیف جلسه ی قبل، (۲) آشنایی تعریف مسأله و راه حل آن، (۳) توانایی اولویت بندی کردن مسائل، (۴) دانستن فرایند حل مسأله و (۵) شناسایی عوامل بازدارنده ی حل مسأله
هفتم	آموزش مدیریت منزل	(۱) بررسی تکلیف جلسه ی قبل، (۲) آموزش چگونگی برخورد با بچه ها، (۳) آموزش چگونگی برخورد با نقش های جنسیتی (مسئولیت ها)، (۴) آموزش چگونگی برخورد با مشکلات و مسائل مالی و (۵) آموزش چگونگی برخورد با خانواده های اصلی

هشتم	آموزش بهداشت جنسی و باروری	(۱) بررسی تکلیف جلسه ی قبل، (۲) آموزش وظایف زن و شوهر در رابطه با بهداشت جنسی، (۳) آموزش شیوه ی استفاده از روش های باروری و (۴) آموزش چگونگی برخورد با مشکلات ناباروری
نهم	طراحی محیط کار	(۱) بررسی تکلیف جلسه ی 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 سازمان ها	(۱) بررسی تکلیف جلسه ی قبل، (۲) آشنایی با تعاریف و نگرش های مشارکت، (۳) اهداف برنامه ی مشارکت کارکنان، (۴) شناختن پیش نیازهای اجرای فرآیند مشارکت کارکنان، (۵) شناختن موانع مشارکت، (۶) روش های ایجاد مشارکت و (۷) شناخت فرآیند پیشنهادی مشارکت و اجرای گام های 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 آموزش های لازم، (۴) ایجاد تغییر در ایمن تر نمودن رفتار و محیط زندگی و (۵) یادگیری آموزش کمک های اولیه.
دوازدهم	آموزش کنترل فشار روانی	(۱) بررسی تکالیف جلسه ی قبلی، (۲) تعریف استرس و ماهیت آن، (۳) شناسایی علائم استرس، (۴) به کارگیری راهبردهای مقابله با استرس
سیزدهم	آموزش مهارت ارتباط	(۱) بررسی تکلیف جلسه ی 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 داده ها

داده ها به روش های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی (تحلیل واریانس با اندازه گیری های مکرر) و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS-۲۲ تحلیل شدند.

یافته ها

جدول ۲

شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش				
متغیرها	مرحله	گروه	میانگین	انحراف معیار
کیفیت زندگی کاری	پیش آزمون	آزمایش	۸۳/۴۵	۱۵/۳۴
	پس آزمون	کنترل	۸۳/۶۸	۱۵/۳۳
		آزمایش	۱۰۴/۶۵	۱۴/۸۱
		کنترل	۸۳/۸۳	۱۶/۰۱
رضایت شغلی	پیگیری	آزمایش	۹۹/۹۵	۱۴/۵۵
	پیش آزمون	کنترل	۸۳/۹۵	۱۵/۷۵
		آزمایش	۱۱۰/۷	۱۵/۲۶
		کنترل	۱۱۴/۰۳	۲۰/۸۲
	پس آزمون	آزمایش	۱۴۲/۰۳	۱۵/۴۲

کنترل		۱۱۴/۲۰	۲۰/۲۷
پیگیری	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 ($p = ۰/۰۰۱$) و رضایت شغلی ($p = ۰/۰۰۱$) برقرار نیست و باید از آزمون محافظه‌کارانه گرین هاوس-گیزر (Greenhouse-Geisser) استفاده گردد. همچنین نتایج آزمون‌های همگنی واریانس‌های لون گروه‌های آزمایش و کنترل در متغیر کیفیت زندگی کاری در مراحل پیش‌آزمون ($p = ۰/۷۴۰$)، پس‌آزمون ($p = ۰/۹۹۷$) و پیگیری ($p = ۰/۹۶۱$) و در متغیر رضایت شغلی در مراحل پیش‌آزمون ($p = ۰/۱۳۰$)، پس‌آزمون ($p = ۰/۲۰۰$) و پیگیری ($p = ۰/۱۴۶$) 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 مجزورات	df	میانگین مجزورات	نسبت F	سطح p	مجذور اتا
درون آزمودنی‌ها: مرحله	۵۰۵۴/۳۵	۱/۳۲	۳۸۳۴/۵۵	۳۱۵/۲۰	$۰/۰۰۱$	۰/۸۰
کیفیت زندگی کاری	مرحله × گروه	۴۸۶۴/۲۲	۱/۳۲	۳۶۸۰/۶۸	$۰/۰۰۱$	
خطا	۱۲۵۰/۷۵	۱۰۳/۰۸	۱۲/۱۳			
درون آزمودنی‌ها: مرحله	۱۰۴۶۸/۶۳	۱/۵۳	۶۸۱۲/۸۴	۳۹۴/۰۷	$۰/۰۰۱$	۰/۸۳
رضایت شغلی	مرحله × گروه	۱۰۴۱۸/۶۳	۱/۵۳	۶۷۸۰/۳۰	$۰/۰۰۱$	
خطا	۲۰۷۲/۰۶	۱۱۹/۸۵	۱۷/۲۸			

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری ($F = ۳۱۵/۲۰$, $p < ۰/۰۰۱$) و رضایت شغلی ($F = ۳۹۴/۰۷$, $p < ۰/۰۰۱$) 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 ($۴۴/۸۰ =$ کیفیت زندگی کاری $Mauchlys W$, $p < ۰/۰۰۱$)، $p = ۷/۴۶$ رضایت شغلی $Mauchlys W$, $p < ۰/۰۲۴$) و استفاده از آزمون محافظه‌کارانه گرین هاوس-کیزر مقدار F‌های

مشاهده شده درون آزمودنی‌ها در سه مرحله‌ی پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری در آموزش کیفیت بخشی زندگی کاری روی متغیر کیفیت زندگی کاری $F = ۴۶۶/۵۸$ و رضایت شغلی $F = ۱۰۶۷/۲۳$ در سطح $p < ۰/۰۰۱$ 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	مجذور اتا
بین آزمودنی‌ها: گروه خطا	۸۹۳۰/۴۰	۱	۸۹۳۰/۴۰	۱۲/۷۰	< ۰/۰۰۱	۰/۱۴
بین آزمودنی‌ها: گروه خطا	۵۴۸۴۰/۶۰	۷۸	۷۰۳/۰۸			
بین آزمودنی‌ها: گروه خطا	۱۲۹۵۰/۷۰	۱	۱۲۹۵۰/۷۰	۱۳/۶۶	< ۰/۰۰۱	۰/۱۵
بین آزمودنی‌ها: گروه خطا	۷۳۹۱۰/۷۵	۷۸	۹۴۷/۵۷			

نتایج جدول ۵ نشان می دهد که بین شرکت کنندگان 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 غنی سازی زندگی زناشویی باعث افزایش و بهبود کیفیت زندگی کاری (میانگین $96/01$ گروه آزمایش در برابر $83/81$ گروه کنترل) و رضایت شغلی (میانگین $128/65$ شرکت کنندگان گروه آزمایش در برابر $113/95$ شرکت کنندگان گروه کنترل) شرکت کنندگان گروه آزمایش نسبت به شرکت کنندگان گروه کنترل شده است.

بحث

یافته های به دست آمده نشان داد که آموزش کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی سازی زندگی زناشویی باعث افزایش کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی شرکت کنندگان گروه آزمایش شده است. این یافته همسو با دیگر مطالعات می باشد (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 حوزه ی خانواده و کار به گونه ای منفی و مثبت می توانند یکدیگر را تحت تأثیر قرار دهند و عملکرد افراد شاغل تحت تأثیر هم زمان حوزه ی زندگی کاری و خانوادگی قرار دارد (Lourel, Ford, 2009; Gamassou, Guéguen, & Hartman, 2009; Kossek & Ozeki, 1998). بر این اساس برنامه آموزشی غنی سازی زندگی زناشویی با ایجاد پیامدهای مثبت در خانواده می تواند پیامدهای مثبتی در زندگی کاری افراد نیز داشته باشد و با کاهش تعارض های کار و خانه، رضایت شغلی و کیفیت کاری افراد را بهبود بخشد. غنی سازی روابط، با بهبود روابط مختلف فرد در حوزه های مختلف کار-خانواده همراه است. غنی سازی کار-خانواده باعث ارتباط بین ویژگی های شغلی؛ یعنی حمایت از استقلال و سرپرست و تعاملات خانواده می گردد، که سلامتی و بهزیستی فرد را در تمامی حوزه ها افزایش می دهد (Carvalho & Chambel, 2017; Lee & Sirgy, 2018).

عوامل سازمانی مانند سیاست ها، روابط کارکنان و ویژگی های شغلی (Wu, Kwan, Liu, & Resick, 2012; Morgeson, Delaney-Klinger, & Hemingway, 2005; Gharakhani & Zaferanchi, 2019) می توانند رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری افراد را تحت تأثیر قرار دهند. کیفیت بخشی زندگی کاری، سبب می شود 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 کیفیت بخشی زندگی کاری شکل دهنده ی ادراک و تصویر بهتری از سازمان می گردد، محیط ایمن تری را برای کارکنان فراهم می آورد و مشارکت و تعهد افراد را نسبت به کار افزایش می دهد. از سوی دیگر آموزش غنی سازی روابط نیز سبب بهبود وضعیت روابط و تعاملات خانوادگی کارکنان می گردد. 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; Murray, 2014; Gahlawa et al., 2019). اثربخشی هم‌زمان غنی‌سازی روابط و کیفیت بخشی زندگی کاری با افزایش روابط، تعاملات و هیجان‌های مثبت در خانواده و محیط کار، می‌تواند 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; mmings & 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)
- Argentero, 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., & Christ, 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.
- Fallahchahi, 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 qution 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.

