

جستجوی کیفی در تجارب زیسته زوج‌های شاغل از رضایت و تعارضات زناشویی: زوج شاغل ماهر و غیرماهر*

روح‌اله رحیمی^۱، حسین سلیمی بجنستانی^۲، کیومرث فرح‌بخش^۳، محمد عسگری^۴

Qualitative search on lived experiences of career couples of satisfaction and marital conflicts: master and unmaster career couple

Rohollah Rahimi¹, Hossien Salimi Bajestani², Kiumars Farahbakhsh³, Mohammad Asgari⁴

چکیده

زمینه: سبک زندگی زوج شاغل با وجود جنبه‌های مثبت و منفی در حال افزایش است. مسأله اصلی این است که تجارب زیسته زوج‌های شاغل درباره رضایت و تعارضات زناشویی چگونه است؟ **هدف:** پژوهش حاضر با هدف کشف تجارب زیسته زوج‌های شاغل از رضایت و تعارضات زناشویی انجام شد. **روش:** این پژوهش با رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی تفسیری در سال ۱۳۹۷ در شهر نورآباد (لرستان) انجام شد. نمونه‌های پژوهش با انتخاب ۱۲ زوج شاغل دارای رضایت زناشویی (با اذعان زوجین به رضایت و کسب نمره بالاتر از ۱۶۱ در پرسشنامه ENRICH) با بهره‌گیری از نمونه‌گیری گلوله برفی و ۱۲ زوج شاغل دارای تعارضات زناشویی (با اذعان زوجین به تعارض و کسب نمره ۱۸۷ یا بالاتر از آن در پرسشنامه MCQ) با روش نمونه‌گیری هدفمند به حد اشباع رسید. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. مصاحبه‌ها با استفاده از روش دیکلمن، آلن و تانر که دارای ماهیت تیمی بوده و در پدیدارشناسی تفسیری مرسوم است، مورد تحلیل قرار گرفتند. **یافته‌ها:** تحلیل تجارب مشارکت‌کنندگان، منجر به شناسایی ۲ مضمون اصلی زوج شاغل ماهر با مضامین فرعی؛ نقشه زناشویی کارآمد و خصیصه‌های مثبت زوجی و زوج شاغل غیرماهر با مضامین فرعی؛ نقشه زناشویی ناکارآمد و خصیصه‌های منفی زوجی شد. **نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد آنچه زوج شاغل ماهر و غیرماهر را از هم تفکیک می‌کند نه فقدان تعارضات زناشویی بلکه داشتن برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی، نحوه مواجهه شدن با تعارضات، ادراک منصفانه از توزیع‌ها، مراقبت مالی و شغلی از همسر و سازگاری است. نتایج به دست آمده می‌تواند زمینه را برای تدوین برنامه‌های پیشگیرانه و مدل‌های درمانی جهت متقاضیان ورود به این نوع سبک زندگی و کاهش تعارضات زناشویی این نوع زوج‌ها فراهم کند. **واژه کلیدی‌ها:** تجارب زیسته، رضایت زناشویی، تعارضات زناشویی، زوج شاغل ماهر و غیرماهر

Background: The lifestyle of career couple is increasing despite the positive and negative aspects. The key question is, how are the lived experiences of career couples about marital satisfaction and conflict? **Aims:** The purpose of this study was to explore the lived experiences of career couples from satisfaction and marital conflicts. **Method:** This study was conducted with qualitative approach and interpretive phenomenological method in Nourabad (Lorestan) in 2019. Research samples were selected by using 12 career couples (with Couple acknowledging to satisfaction and score higher than 161 in ENRICH questionnaire) using snowball sampling and 12 career couples with marital conflict (with couple acknowledgment to conflict and acquisition the score of 187 or higher on the MCQ questionnaire) reached the saturation level by purposeful sampling. The semi-structured interviews were used to collect data. Interviews were analyzed using the Dickman, Allen, and Turner method, which is team-based and is common in interpretive phenomenology. **Results:** Analyzing participants' experiences led to the identification of two main themes of Master career couples with sub-themes of efficient marital map and couple positive features and unmaster career couples with sub-themes of inefficient marital map and Couple negative features. **Conclusions:** The results showed that what separates these two is not lack of marital conflicts but planning and prioritization, how to deal with conflicts, fair perception Among the distributions is financial and occupational care of the spouse and adaptation. The results of this qualitative study showed that what separates these two is not lack of marital conflicts but planning and prioritization, how to deal with conflicts, fair perception Among the distributions is financial and occupational care of the spouse and adaptation. The results can provide the basis for developing preventive programs and therapeutic models for those seeking entry into this lifestyle and reducing marital conflicts in these couples. **Key Words:** Living experiences, marital satisfaction, marital conflicts, master and unmaster career couple

Corresponding Author: H.salimi.b@gmail.com

* این مقاله مستخرج از رساله دکتری نویسنده اول در دانشگاه علامه طباطبائی است.

^۱ دانشجوی دکتری تخصصی مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

^۱ Ph.D Student, Department of Counseling, Allameh Tabataba'i, Tehran, Iran

^۲ دانشیار، گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

^۲ Associate Professor, Department of Counseling, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

^۳ دانشیار، گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

^۳ Associate Professor, Department of Counseling, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

^۴ دانشیار، گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

^۴ Associate Professor, Department of assessment and measurement, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

مقدمه

در سه دهه اخیر کار و خانواده به عنوان دو محور سازمان‌دهنده زندگی انسان به خصوص در زمینه‌های اقتصادی و اجتماعی، دستخوش تغییر شده‌اند (برلاتو، ۲۰۱۵). با ورود مدرنیته به زندگی انسان، نظم سابق در تقسیم وظایف زن و مرد در خانواده به هم خورد (رحمانی، توفیقی و بحرانی، ۱۳۹۶). از بارزترین جلوه‌های این تغییرات نقش در خانواده، زندگی خانواده‌هایی است که زن و شوهر هر دو بیرون از خانه، کار می‌کنند و متخصصان علوم خانواده برای تبیین رابطه این دسته از زوج‌ها با یکدیگر، عنوان زوج‌های شاغل را به کار می‌برند. واژه زوج‌های شاغل یا هر دو شاغل (DCCS)^۱ برای اولین بار توسط راپاپورت و راپاپورت در سال ۱۹۶۹ استفاده شد و به زوج‌هایی اطلاق می‌شود که هر دو شغل دارند و به صورت همزمان درگیر مسئولیت‌های مربوط به محل کار و خانواده هستند (تیواری، ۲۰۱۶). تشریک مساعی بین آرمان‌های حوزه شغلی و خانواده، بازتاب چالش برای افرادی است که در جستجوی این دوگانگی هستند. محبوبیت این سبک زندگی روز به روز افزایش یافته و با تغییر نقش‌های جنسیتی، این نوع زوج‌ها عمومیت پیدا کرده‌اند (دای، ۲۰۱۶؛ برلاتو و کوریا، ۲۰۱۷). خانواده زوج‌های شاغل به عنوان نوع جدیدی از خانواده در جامعه، منابع جدیدی را برای رضایت زوج‌ها فراهم کرده است. به همین ترتیب، انواع جدیدی از مشکلات را نیز ارائه می‌کند که رضایت زناشویی را تهدید می‌کند (بت، کیشنی و سیریرا، ۲۰۱۷).

در حالی که اکثر پژوهشگران علوم اجتماعی و خانواده بر نتایج منفی زندگی زوج‌های شاغل از جمله سازمند کردن خانواده و شغل، تعارضات بین کار و خانواده، تعارضات زوجی، فرسودگی زناشویی، نارضایتی شغلی و خانوادگی، استرس و افسردگی زوجین (کینانین، فلدت، گارت و پاکینن، ۲۰۰۶؛ استیون، مینوت، منون و کیگر، ۲۰۰۷؛ میچلسون، ۲۰۰۹؛ اوپرادوویچ و کیدینا - اوپرادوویچ، ۲۰۱۳؛ آبله و والمر، ۲۰۱۱؛ دوکانه ای فرد، حسنی و مظفرپور، ۱۳۹۱؛ جایسری و جوزف، ۲۰۱۳؛ کارول، هیل، یورگاسون، لارسون و سندبرگ، ۲۰۱۳؛ فلاح چای و خالویی، ۱۳۹۵) متمرکز شده‌اند، برخی دیگر از پژوهشگران بر پیامدهای مثبت این نوع سبک زندگی تأکید کرده‌اند، زیرا بر این باورند که فعالیت در یک حوزه می‌تواند فعالیت در

حوزه‌های دیگر را تسهیل کند (لورینگ و سلمر، ۲۰۱۰). مهمترین این پیامدهای مثبت شامل بهینه‌سازی درآمد خانواده، برقراری نفوذ و قدرت مشابه بین زوج‌ها (برابری جنسیتی، رشد شخصی، خودمختاری بالا و احترام متقابل) داشتن هویت مستقل، بلوغ هیجانی، افزایش احترام به خود، تقویت خودپنداره اجتماعی و بهبود تعاملات بین فردی و اجتماعی است (هاداک، زیمرمن، زیثا و کارنت، ۲۰۰۱؛ پرون، ورسیتون، ۲۰۰۱؛ بوینکه، ۲۰۰۷؛ نظری و سلیمانان، ۱۳۸۶؛ آبله، ۲۰۰۹؛ تولر، کلی و استینگ، ۲۰۰۹؛ آبله و والمر، ۲۰۱۱؛ ذوالفقاری و تبریزی، ۱۳۹۰؛ جایسری و جوزف، ۲۰۱۳؛ گرویسبرگ و آبراهامز، ۲۰۱۴؛ خضری و ارجمند سیاهپوش، ۱۳۹۳).

آلارد، هاس و هوانگ (۲۰۱۱) به سه نوع تعارض عمده شامل تعارضات مبتنی بر زمان، فشار و رفتار در سبک زندگی زوج شاغل اشاره می‌کنند. تعارض مبتنی بر زمان، وضعیتی است که وقت بیشتری در یک نقش صرف می‌شود و زوج به علت زمان اختصاص داده شده برای یک نقش، از انجام نقش‌های دیگر باز می‌مانند. تعارض مبتنی بر فشار در مواردی رخ می‌دهد که فرد در معرض تنش یا استرس یک نقش قرار می‌گیرد که منعکس‌کننده نقش دیگر می‌باشد. تعارض مبتنی بر رفتار نیز وقتی شکل می‌گیرد که اجرای همزمان دو نقش به الگوی‌های رفتاری متفاوتی نیاز دارند. هرگیس، کاتربا، دانووا و بالتس (۲۰۱۱) مهمترین عوامل مؤثر بر بروز و شدت تعارضات سه‌گانه فوق را فشارزاهای موجود در محیط کاری و خانواده، سطوح حمایت اجتماعی، میزان ساعات کاری، تعداد و سن فرزندان، شخصیت زوج‌ها و ادراک آنها از موقعیت عنوان می‌کنند. البته تعارض و مشکلات زناشویی منحصر به زوج‌های شاغل نیست، اما آنچه در این میان مهم است ماهیت مداوم تعارضات و تنش مستمر در زندگی زوج‌های شاغل است که تعاملات روزمره زندگی آنها را با چالش‌های جدی مواجه می‌کند (هنرپوران، قادری و قبادی، ۱۳۹۰). از طرف دیگر، مشکلات و تعارضاتی که زوج‌های شاغل با آن مواجه می‌شوند متفاوت و پیچیده‌تر از زوج‌های متأهل سنتی یا تک شاغل است (تیواری، ۲۰۱۶). زنان شاغل به ویژه مستعد این تعارضات هستند، زیرا به طور سنتی مسئولیت‌های خانوادگی بیشتری را بر عهده دارند (رجبی، سروستانی، اصلانی و خجسته‌مهر، ۱۳۹۲).

^۱. Dual Career Couples

ویژگی دریافت که زوج‌های شاغل ماهر، مسئولیت‌های خود را در خانه و محل کار به طور مساوی تقسیم کنند، زیرا روابط زوج‌های شاغل متعارض در زمینه تقسیم منصفانه کار بسیار پرتنش بود. زوج‌های شاغل ماهر همچنین خود را از کلیشه‌های جنسیتی که زن را مسئول همه کارهای خانه می‌داند، دور می‌کنند. در آخرین ویژگی کشف شده، زوج‌های شاغل ماهر فرصت‌های برابری برای پیگیری جاه‌طلبی و پویایی‌هایشان در زندگی دارند.

ژو و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه ۳۶۵ زوج هر دو شاغل به این نتیجه رسیدند که سرریزهای متقابل کار و خانواده و ساعات کار طولانی موجب تعارض در روابط این نوع زوجین می‌شوند. همچنین آنها دریافتند که میزان کم مشارکت مردان در انجام امور خانه با نارضایتی زناشویی و افسردگی زنان رابطه دارد.

جوزف و اینباناتان (۲۰۱۶) با تحلیل ۲۳۸ زوج شاغل در هندوستان، عمده علل ماشه چکان تعارضات زناشویی میان آنان را در نگرانی‌های مالی، به اشتراک‌گذاری مسئولیت‌های خانوادگی، مدیریت زمان، انجام نقش‌های والدینی، ارتباط با خویشاوندان گزارش کردند. آنها همچنین نشان دادند که کیفیت زناشویی زوج‌های شاغل با فراوانی مشاجرات و تعارضات زناشویی بین آنان رابطه معکوس دارد.

بایاجی و یاداف (۲۰۱۳) در پژوهشی انتخاب راهبردهای حل تعارض در زوج‌های شاغل را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که در میان مردان، همکاری و در میان زنان این نوع خانواده‌ها، تطابق اولین و مهم‌ترین راهبرد ترجیحی بود.

راز - یوروویچ (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای که روی زوج‌های شاغل انجام داد، نشان داد ثبات شغلی زوج و نیز اشتراک‌گذاری بیشتر درآمد میان آنها، ثبات بیشتر زندگی زناشویی را به همراه دارد و اگر چه درآمد مردان، احتمال بروز طلاق را کاهش می‌دهد، اما درآمد برابر و یا بیشتر زنان نسبت به مردان در این نوع زوج‌ها، احتمال طلاق آنان را افزایش می‌دهد. همچنین ساعات کاری زنان و مکانی که در آن مشغول به کار هستند نیز بر عدم پایداری روابط زناشویی زوج‌های شاغل بسیار اثرگذار است.

آبله و والمر (۲۰۱۱) نیز در پژوهش تجربی خود به چالش‌های خاص زوج‌های شاغل اشاره کرده‌اند. این پژوهشگران مهمترین این چالش‌ها را استرس و بهزیستی، مسائل پویایی و حرفه‌ای، رضایت زناشویی و ثبات مشارکت، وظایف والدینی، جنسیت و چگونگی

ادبیات پژوهشی و تجارب زیسته بسیاری از زوج‌های شاغل، بر این واقعیت صحنه می‌گذارند که تفاوت و اختلاف نظر در روابط میان این نوع زوج‌ها می‌تواند منجر به بحران در رابطه زناشویی شود (فینچام، ۲۰۰۳). این رابطه ناخوشایند، می‌تواند به آسانی زوج را در موقعیت غیرقابل تحملی از پیگیری خواسته‌های شغل و خانواده قرار دهد (جوزف و اینباناتان، ۲۰۱۶). ماهیت مداوم تعارضات در زندگی روزمره زوج‌های شاغل که در اثر وجود تقاضاهای متعدد، مسئولیت‌های چندگانه و نیاز شدید به پیشرفت به وجود می‌آیند، کیفیت تعاملات روزمره در زندگی این نوع زوج‌ها را با چالش‌های جدیدی مواجه می‌سازد (برمن، ساکس و لیف، ۱۹۷۵؛ هرترز، ۱۹۹۱؛ به نقل از نظری، ۱۳۹۶). بخش عمده‌ای از مطالعات مرتبط با تعارضات زناشویی در زوج‌های شاغل و عوامل زمینه‌ساز آن، عمدتاً در کشورهای غربی انجام گرفته است. اگر چه اهمیت مطالعه این نوع زوج‌ها در ادبیات پژوهشی سایر فرهنگ‌ها نیز تشخیص داده شده است، اما پژوهش‌های مرتبط در این مورد هنوز هم نسبتاً اندک است (کالی‌ات، کالی‌ات و سینگ، ۲۰۱۱). متخصصان خانواده در پی آن هستند که به این زوج‌ها کمک کنند تا با چالش‌های زندگی‌شان کنار بیایند به گونه‌ای که با وجود استرس بتوانند از جنبه‌های مثبت این نوع سبک زندگی لذت ببرند (تیواری، ۲۰۱۶). پژوهشگران برای نشان دادن این گونه زوج‌ها، از مفهوم زوج ماهر یا منصف استفاده می‌کنند. استولنز - لویک (۱۹۹۲) معتقد است زوج‌های شاغل ماهر ضمن احساس رابطه‌ای منصفانه، در طول زمان بین نیازها و اهداف فردی، زوجی، خانوادگی و شغلی تعادل برقرار می‌کنند.

اکثر مطالعات مرتبط با رضایت و تعارضات زناشویی زوج‌های شاغل در ایران کمی بوده و به نتایج متفاوتی رسیده‌اند. برخی از این پژوهش‌ها (اسفندیار، ۱۳۸۴؛ خالد رستگار، ۱۳۸۵؛ دوکانه ای فرد، حسنی و مظفرپور، ۱۳۹۱) بر رضایت زناشویی پایین و تعارضات شدید و برخی دیگر نیز بر پیامدهای مثبت زندگی این نوع زوج‌ها اشاره کرده و رضایت بیشتر و تعارض کمتری را در روابط زناشویی آنان گزارش کرده‌اند (صادق مقدم، عسگری، معروضی، شمس و طهماسبی، ۱۳۸۵؛ نظری و سلیمانیان، ۱۳۸۶؛ اسماعیل پور، ۱۳۹۲؛ خضری و ارجمند سیاهپوش، ۱۳۹۳).

پتریگیری (۲۰۱۹) نیز در طی ۵ سال، ۱۰۰ زوج شاغل را مورد مطالعه قرار داد تا پی برد زوج‌های شاغل ماهر و غیرماهر چگونه شغل و رابطه خود را با هم ترکیب می‌کنند. پژوهشگر مذکور در اولین

زیسته زوج‌های شاغل از رضایت و تعارضات زناشویی در ایران انجام نگرفته است. از این رو تلاش در جهت شناسایی و برجسته کردن قواعد سبک زندگی زوج‌های شاغل، دستورالعمل مفیدی را برای کامیابی خانواده‌های دو شغله فراهم می‌کند. علاوه بر خلأ پژوهشی در این زمینه، آنچه ضرورت انجام این مطالعه را بیشتر می‌کند، این است که پژوهش حاضر علاوه بر بررسی تجارب زیسته زوج‌های شاغل دارای تعارضات زناشویی، تجارب زوج‌های شاغل دارای رضایت زناشویی را نیز استخراج کرده و این بررسی جامع می‌تواند در زمینه کشف عوامل مؤثر بر رضایت و کاهش تعارضات در این نوع سبک زندگی بسیار مؤثر باشد. سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که تجارب زیسته زوج‌های شاغل در مورد رضایت و تعارضات زناشویی چگونه است؟

روش

از آنجا که هدف اصلی پژوهش حاضر، جستجوی کیفی رضایت و تعارضات زناشویی از نقطه نظر تجارب زیسته زوج‌های شاغل بود، لذا ورود به درون تجارب زیسته زوج‌های شاغل مستلزم اتخاذ روشی بود که قادر به انجام چنین کاری باشد، از این رو از روش پدیدار شناسی تفسیری استفاده شد. جامعه مورد مطالعه این پژوهش در گروه زوج‌های شاغل دارای رضایت زناشویی، کلیه زوج‌های شاغل دارای رضایت زناشویی شهر نورآباد (لرستان) در سال ۱۳۹۷ بود که دارای ازدواجی با بیش از ۵ سال دوام و حداقل یک فرزند، تنها یک بار ازدواج کرده و به فهم ماهیت و معنای تجربه خویش علاقه‌مند بوده و ضمن اذعان خود به برخورداری از رضایت زناشویی، در پرسشنامه انریچ (فرم کوتاه ۴۷ سؤالی) نمره بالاتر از ۱۶۱ (که نشانگر رضایت زناشویی زیاد و فوق العاده است)، کسب کرده باشند. دیگر ملاک‌های ورود در این گروه، حداقل مدرک تحصیلی دیپلم، حداقل ۳۰ سال سن و داشتن شغل تمام وقت بود. در این گروه از راهبرد نمونه‌گیری هدفمند و روش گلوله برفی جهت انتخاب نمونه‌ها استفاده شد. با روش نمونه‌گیری گلوله برفی، اولین زوج شاغل دارای رضایت زناشویی به طور هدفمند و با استفاده از اذعان خود زوج به رضایت زناشویی و نمره پرسشنامه رضامندی زناشویی انریچ انتخاب شده و سپس از آن زوج خواسته شد که زوج دیگری را که دارای ملاک‌های این پژوهش و مایل به همکاری باشند، معرفی کنند. این روند تا دستیابی به تعداد زوج‌های مورد نظر، جهت اشباع مقوله‌های قابل شناسایی، ادامه پیدا کرد. از آنجایی که ملاک اندازه نمونه مورد

ادغام کار و خانواده در سه سطح شخصی، زوجی و سازمانی عنوان کردند.

گریر و پو (۲۰۰۵) نیز نشان دادند زوج‌های شاغل ماهر با سه جنبه مهم در روابطشان شامل شناسایی، انطباق و حل و فصل، قابل تشخیص هستند. در جنبه شناسایی، زوجین به دنبال تعریف رابطه خود، روشن شدن نقش شغل خود در درون رابطه و تعیین وزن‌های نسبی هستند که به طور ذهنی به رابطه، شغل خود و شغل شریک زندگی‌شان اختصاص می‌دهند. برای این امر تسلط زوج بر مهارت مذاکره ضروری است. در جنبه انطباق، زوجین مذاکره در مورد سبک زندگی زوج هر دو شاغل را ادامه می‌دهند. مسائلی که در این مرحله مورد مذاکره قرار می‌گیرند شامل نحوه انجام مسئولیت‌های خانواده، از جمله کارهای خانه و مراقبت از فرزندان، چگونگی به حداکثر رساندن تحرک حرفه‌ای رو به بالا و انطباق با نقش‌های جدید است. جنبه سوم نیز شامل خوداندیشی و پذیرش پیامدهای خوب و بد تصمیمات قبلی است. نتیجه این جنبه به تصمیمات اتخاذ شده توسط طرفین بستگی دارد و ممکن است به تقویت تعهد زوجین به رابطه یا شغل بیانجامد.

همچنین یافته‌های استینگر (۱۹۸۵)، به نقل از نظری، (۱۳۹۶) در مورد برخی عوامل مؤثر بر رضایت زناشویی زوج‌های شاغل نشان داد زوج‌های شاغلی که نسبت به شغل خود احساس تعهد می‌کنند، رضایت زناشویی بیشتری را تجربه کرده، انعطاف‌پذیر بوده و تصمیماتی می‌گیرند که مورد رضایت هر دو همسر شاغل است. این گونه زوج‌ها خود را با شغل یکدیگر منطبق کرده و به همین دلیل علایق و اوقات فراغت مشترکی را با هم سپری می‌کنند. همچنین زوج‌های شاغلی که اوقات بیشتری را با هم می‌گذرانند، درباره محدودیت‌های خود واقع‌بین بوده و رضایت زناشویی بیشتری را تجربه می‌کنند.

سبک زندگی زوج شاغل به تدریج به عنوان الگوی زناشویی مرسوم در اکثر کشورها رواج پیدا کرده است. بنابراین درک چالش‌های منحصر بفردی که در چنین خانواده‌هایی وجود دارد، اهمیت زیادی برای متخصصان علوم خانواده دارد. پیامد تعارضات زناشویی در این نوع زوج‌ها با توجه به حضور آنان در نهادهای خارج از خانه، به اعضای خانواده محدود نمی‌شود و سایر نهادهای اجتماعی و حتی اقتصادی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. جستجوی نویسندگان نشان داد که تا کنون پژوهش کیفی خاصی برای استخراج تجارب

(نمره خام ۱۸۷ و بالاتر به دست آمده از آن، که نشان دهنده تعارض شدید و یا روابط شدیداً آسیب پذیر است) انتخاب شدند. در مورد گروه زوج‌های شاغل متعارض، اشباع داده‌ها پس از ۱۰ مصاحبه رخ داد که جهت حصول اطمینان، مصاحبه‌های این گروه نیز تا ۱۲ زوج تداوم یافت. ملاک‌های ورود به پژوهش برای زوج‌های شاغل دارای تعارض زناشویی، علاوه بر تشخیص تعارضات زناشویی، همان ملاک‌های زوجین دارای رضایت بوده و ملاک‌های خروج از مطالعه نیز داشتن هرگونه بیماری جسمانی و اختلال روانشناختی بود. مشخصات اولیه زوج‌های شاغل شرکت‌کننده در این پژوهش در جداول ۱ و ۲ آمده است.

مطالعه، به اشباع رسیدن داده‌های به دست آمده بود، بعد از مصاحبه با ۹ زوج شاغل دارای رضایت زناشویی، داده‌ها به اشباع رسید؛ اما جهت حصول اطمینان، مصاحبه‌ها تا ۱۲ زوج شاغل ادامه پیدا کرد. جامعه مورد مطالعه زوج‌های شاغل متعارض نیز کلیه زوج‌های شاغل دارای تعارض زناشویی بود که در بازه زمانی چهار ماهه (آبان ماه تا بهمن ماه ۱۳۹۷) به کلینیک مشاوره خانواده اُفق مراجعه می‌کردند. نمونه‌گیری در زوج‌های شاغل متعارض نیز به صورت هدفمند و در دسترس انجام گرفت. در این روش پایه انتخاب فرد برای شرکت در پژوهش، اطلاعات خاص او از موضوع مورد نظر و هدف گردآوری این اطلاعات بود. این زوج‌ها بر اساس اذعان خود به داشتن تعارض، نمره بالا در پرسشنامه تعارضات زناشویی (MCQ)

جدول ۱. مشخصات اولیه زوج‌های شاغل دارای رضایت زناشویی

کد زوج	جنسیت	سن	طول زندگی زناشویی	شغل	تحصیلات	تعداد فرزند
۱	زن	۴۲	۱۸ سال	حسابدار بانک	لیسانس	۳
	مرد	۴۶		آموزگار	لیسانس	
۲	زن	۳۷	۱۲ سال	تکنسین اتاق عمل	لیسانس	۲
	مرد	۴۳		مهندس بهداشت محیط	لیسانس	
۳	زن	۴۰	۶ سال	آموزگار	لیسانس	۱
	مرد	۴۰		مدیر مدرسه	فوق لیسانس	
۴	زن	۳۹	۸ سال	دبیر تربیت بدنی	فوق لیسانس	۲
	مرد	۳۳		دبیر ریاضی	فوق لیسانس	
۵	زن	۳۶	۱۹ سال	آرایشگر زنانه	لیسانس	۲
	مرد	۴۵		مددکار اجتماعی	فوق دیپلم	
۶	زن	۴۱	۹ سال	پزشک عمومی	دکتری	۳
	مرد	۳۶		دبیر کامپیوتر	لیسانس	
۷	زن	۴۱	۱۳ سال	آموزگار	فوق دیپلم	۲
	مرد	۴۲		آموزگار	لیسانس	
۸	زن	۴۱	۱۵ سال	مدیر مدرسه غیرانتفاعی	لیسانس	۲
	مرد	۴۴		هیأت علمی دانشگاه	دکتری	
۹	زن	۳۵	۱۰ سال	آموزگار	فوق لیسانس	۱
	مرد	۳۷		آموزگار	فوق لیسانس	
۱۰	زن	۳۲	۵ سال	تکنسین آزمایشگاه	لیسانس	۱
	مرد	۳۸		متصدی تسهیلات بانک	فوق لیسانس	
۱۱	زن	۴۹	۳۴ سال	انباردار مدرسه	فوق دیپلم	۲
	مرد	۵۴		کارگر کارخانه ایزوگام	دیپلم	
۱۲	زن	۴۵	۳۲ سال	مدیر آموزشگاه رانندگی	فوق دیپلم	۴
	مرد	۵۲		جواهر فروش	دیپلم	

جدول ۲. مشخصات اولیه زوج‌های شاغل دارای تعارضات زناشویی

کد زوج	جنسیت	سن	طول زندگی زناشویی	شغل	تحصیلات	تعداد فرزند
۱	زن	۴۱	۲۰ سال	کارمند شهرداری	فوق لیسانس	۳
	مرد	۴۸		کارمند اداره برق	لیسانس	
۲	زن	۳۳	۱۰ سال	آموزگار	لیسانس	۱
	مرد	۳۹		کارمند کمیته امداد	لیسانس	
۳	زن	۳۱	۶ سال	طلبه / معلم	تحصیلات حوزوی	۱
	مرد	۳۶		متصدی بنگاه معاملات ملکی	فوق دیپلم	
۴	زن	۳۸	۱۲ سال	پرستار	لیسانس	۲
	مرد	۴۲		کارمند پتروشیمی	لیسانس	
۵	زن	۳۴	۱۱ سال	فروشنده بوتیک زنانه	دیپلم	۲
	مرد	۳۷		نگهبان شیفی	دیپلم	
۶	زن	۲۹	۹ سال	تحویله‌دار بانک	لیسانس	۲
	مرد	۳۵		متصدی نمایندگی اتومبیل	دیپلم	
۷	زن	۴۲	۲۱ سال	خیاط زنانه	دیپلم	۴
	مرد	۴۹		تعمیر کار اتومبیل	فوق دیپلم	
۸	زن	۳۸	۱۲ سال	کارمند اداره بهزیستی	لیسانس	۲
	مرد	۴۴		آموزگار	لیسانس	
۹	زن	۴۰	۱۹ سال	دبیر عربی	لیسانس	۲
	مرد	۴۷		نظامی	دیپلم	
۱۰	زن	۳۳	۸ سال	کارمند نمایندگی بیمه	لیسانس	۱
	مرد	۳۹		کارمند تدارکات اداره دولتی	فوق لیسانس	
۱۱	زن	۲۸	۷ سال	بهبار	فوق دیپلم	۲
	مرد	۳۷		بهبار	فوق دیپلم	
۱۲	زن	۳۳	۹ سال	پرستار	لیسانس	۱
	مرد	۳۵		پرستار	لیسانس	

ابزار

ضبط شده، در غیر این صورت به یادداشت برداری پاسخها اکتفا می‌شد. سؤالات مصاحبه نیز به گونه‌ای مطرح می‌شدند که رشته گفتگو قطع نشود، اما به هنگام سرد شدن یا انحراف از موضوع گفتگو سعی می‌شد با سؤالات هدایت کننده، فرآیند مصاحبه به مسیر اصلی باز گردد.

به منظور دسترسی به ادراک و تجارب زیسته مصاحبه شوندگان، در تدوین طرح سؤالات مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته زوجی از رویکرد سه گانه به مصاحبه پدیدارشناسی (سیدمن، ۲۰۰۶) الگو برداری شد. هدف از این رویکرد سه گانه این است که شرکت کنندگان، تجارب خود را بازسازی کنند، آن را در زمینه زندگی هایشان قرار داده و معنای آن را بازتاب دهند. بر همین اساس، در بخش اول برای تمرکز بر تاریخچه زندگی، تجربه زوج شرکت کننده در زمینه یا بستر موضوع قرار داده می‌شد. این کار با سؤال پرسیدن در مورد موضوع تا حد ممکن از اوائل زندگی

در این پژوهش برای جمع آوری داده‌ها، از مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته استفاده شد. در این مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته، زوج (زن و شوهر) شرکت کردند. همچنین علاوه بر استفاده از روش مصاحبه، از سایر روش‌های جمع آوری اطلاعات در پدیدارشناسی نظیر یادداشت برداری میدانی و مشاهده نیز استفاده شد. مصاحبه‌ها در دامنه زمانی ۴۷ تا ۷۵ دقیقه، متناسب با خلق، آستانه تحمل و علاقه شرکت کنندگان انجام شد. مصاحبه کننده تلاش کرد تا پیش از شروع مصاحبه، با زوج مورد مصاحبه رابطه‌ای دوستانه برقرار کند و برای ایجاد این رابطه دوستانه، مصاحبه با مکالمات معمول روزمره آغاز می‌شد. سپس با اجازه زوج‌های شرکت کننده در پژوهش و با اطمینان از محرمانه بودن، جریان مصاحبه‌ها با بهره‌گیری از ابزارهای دیجیتال ضبط می‌شد. همچنین در مورد تمایل شرکت کنندگان برای ضبط کردن صدا، ابتدا از زوج سؤال می‌شد و در صورت توافق، صدا

- رویارویی با تعارضات و مهارت حل آنها در زندگی زوج شاغل

در مواقع لزوم جهت عمیق‌تر شدن مصاحبه و برای دستیابی به جزئیات بیشتر، روشن‌سازی و کسب اطلاعات دقیق‌تر، سؤالات کاوشی مانند "می‌تونید در این مورد بیشتر توضیح بدین؟" "می‌تونید منظورتون رو واضح‌تر بیان کنین؟" "لطفاً مثالی از تجربه خودتون بیان کنین" مورد استفاده قرار می‌گرفت. آخرین سؤالات در پایان هر مصاحبه این بود که "دوست داشتن چه چیزی ازتون بی‌رسم که به درک ما از تجربه زندگی زوج شاغل کمک می‌کنه؟" "آیا چیز دیگه‌ای هست که در این مورد به من بگید؟" گاهی اوقات این سؤالات پایانی اطلاعات جدیدی را از زوج فرا می‌خواند. داده‌ها در طول یک دوره چهارماهه جمع‌آوری، ثبت، کدگذاری و در قالب مضامین اصلی، فرعی و فرعی‌تر طبقه‌بندی گردید. ملاحظات اخلاقی الزامی در این پژوهش شامل کسب رضایت آگاهانه از زوج‌های شاغل و اخذ رضایت‌نامه کتبی، رازداری (استفاده از نام مستعار مانند زوج شماره ۱، ۲، ... در تمام طول پژوهش) و حق انصراف برای شرکت‌کنندگان بود.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته، از روش دیکلمن، آلن و تانر (۱۹۸۹)، به نقل از لاورتی، (۲۰۰۳) که دارای ماهیت تیمی بوده و در پدیدارشناسی تفسیری مرسوم است، استفاده شد. روش مذکور در مطالعه موضوعات اکتشافی و مبهم ارجحیت دارد (بارنز و گروو، ۲۰۱۰). بر مبنای این روش تحلیل (پولیت و بک، ۲۰۰۴)؛ در پژوهش حاضر برای رسیدن به هدف، هفت گام طی شد. در مرحله اول پس از پایان هر مصاحبه و ثبت مشاهدات و یادداشت برداری‌های میدانی، جهت دستیابی به یک ایده کلی، مصاحبه‌های شرکت‌کنندگان مکرراً گوش داده شد و اظهارات‌شان کلمه به کلمه روی کاغذ ثبت و چندین بار مرور شدند. در مرحله دوم، پژوهشگران در جستجو برای کشف موضوعات بالقوه، آنچه را که دیده و شنیده به صورت "خلاصه تفسیری"^۱ در می‌آوردند. در این مرحله، زیر اطلاعات با معنی و صحبت‌های مرتبط با موضوع پژوهش، خط کشیده شده و به این طریق عبارات مهم مشخص شده و معانی نهفته در آن درک و استخراج شدند (استخراج معانی آشکار و نهفته در متون مصاحبه‌ها).

زناشویی تا زمان مصاحبه، انجام شد. برای همین منظور و برای قرار دادن نقش زوج در زمینه تاریخچه زندگی‌شان، سؤالات با مطلع چطور پرسیده شد (برای مثال، می‌تونید به من بگید چطور شد که رضایت / تعارض پیدا کردین؟ تا جایی که ممکنه از اوائل زندگی زناشویی تا حال رو مرور کنین و به من پاسخ بدین). این‌گونه سؤالات، طیف وسیعی از رویدادهای تقویمی در گذشته زندگی زوج، خانواده و شغل آنها را بازسازی و بازگویی می‌کرد، که در نهایت منجر به کشف زمینه‌های مؤثر بر رضایت و تعارضات زناشویی آنها می‌شد. در بخش دوم رویکرد سه‌گانه فوق، بر جزئیات واقعی تجربه زندگی شده کنونی زوج‌های شرکت‌کننده از رضایت و تعارضات زناشویی تمرکز شد. در این بخش از زوج‌های دو گروه خواسته می‌شد تا این جزئیات را بازسازی کنند (برای مثال، می‌تونید یک روز از زندگی خودتون رو به عنوان زوج شاغل از وقتی که از خواب بیدار میشدید تا وقتی که می‌خواهید، تعریف کنید؟) در اینجا هدف اخذ نظراتشان نبود، بلکه جزئیات تجاربی مورد نظر قرار گرفت که ممکن است نظراتشان بر اساس آن به وجود آمده باشد. در بخش سوم نیز از زوج‌ها خواسته شد تا معنای تجربه زیسته‌شان را بازتاب دهند (برای مثال، وقتی از زوج شاغل ماهر / غیرماهر حرف می‌زنیم، چه جور زوجی تو ذهن‌تون میاد؟) بخش سوم فقط در صورتی می‌توانست مؤثر باشد که پایه آن در دو بخش نخست مصاحبه، بنا نهاده شده باشد. به جز نمونه سؤالات اولیه ذکر شده، مصاحبه‌کننده هیچ سؤال از پیش تعیین شده یا ارجحی نداشته و مصاحبه بیشتر حالت گفتگو و مکالمه داشت نه جلسات پرسش و پاسخ. به طور کلی در فرآیند فوق‌الذکر، مصاحبه‌ها با طرح سؤالات کلی شروع شده و با یک چارچوب انعطاف‌پذیر تعقیب می‌شد. شش محور اصلی سؤالات مصاحبه (فهرست یادآوری سؤالات)، در راستای کشف تجارب زیسته زوج‌های شاغل از رضایت و تعارضات زناشویی در پژوهش حاضر عبارت بودند از:

- شناسایی مزایا و چالش‌های اساسی سبک زندگی زوج شاغل
- عوامل زمینه ساز در رضایت / تعارضات زناشویی زوج‌های شاغل
- محتوی تعارضات زناشویی در زندگی زوج‌های شاغل

¹. interpretative summary

قابلیت اطمینان و کفایت نیز از نظرات صاحب‌نظران حوزه علوم خانواده استفاده شد. به همین منظور متون مربوط به مصاحبه‌ها جهت بررسی دقیق‌تر و کدگذاری به صاحب‌نظران و یک متخصص پژوهش کیفی نیز داده شد. از فرد مذکور درخواست شد، او نیز کدگذاری داده‌ها را در نرم‌افزار MAXQDA¹² انجام دهد. میزان توافق کدگذاران که هر دو از نرم‌افزار نام برده استفاده نمودند، بر اساس ضریب کاپا ۰/۸۰ بود که بر اساس مراتب اعتمادپذیری گویت (۲۰۱۴) زیاد، قابل توجه و تضمین‌کننده دیگری برای نشان دادن اطمینان و کفایت داده‌ها بود.

یافته‌ها

پس از تحلیل مصاحبه‌های انجام گرفته با ۱۲ زوج شاغل دارای رضایت و ۱۲ زوج شاغل دارای تعارضات زناشویی و بعد از کدگذاری و دسته‌بندی مفاهیم اولیه، ۲ مضمون اصلی، ۴ مضمون فرعی، ۱۴ مضمون فرعی‌تر و ۱۰۶ مفهوم اولیه از تجارب زیسته آنان در مورد رضایت و تعارضات زناشویی استخراج شد. در ادامه این مضامین اصلی، فرعی و فرعی‌تر به همراه مفاهیم اولیه آنها مرور می‌شود. فهرست مضامین اصلی، فرعی و فرعی‌تر استخراج شده در جدول ۳ آمده است

جدول ۳. مضامین مستخرج از تجارب زیسته زوج‌های شاغل از رضایت و تعارضات زناشویی

مضامین اصلی	مضامین فرعی	مضامین فرعی‌تر
زوج شاغل ماهر	نقشه زناشویی	برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی انگاره‌ها و الگوهای سازنده حل تعارض توزیع منصفانه مراقبت مالی و شغلی سازگاری و مهارت‌ها
	کارآمد	سازه‌های سودبخش آزمودگی زوجی
	خصیصه‌های مثبت زوجی	عدم برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی انگاره‌ها و الگوهای مخرب حل تعارض توزیع غیرمنصفانه عدم مراقبت مالی و شغلی عدم سازگاری و فقدان مهارت‌ها
	مثبت زوجی	سازه‌های زیان بخش ناآزمودگی زوجی
زوج شاغل غیرماهر	نقشه زناشویی	عدم سازگاری و فقدان مهارت‌ها
	ناکارآمد	سازه‌های زیان بخش ناآزمودگی زوجی
	خصیصه‌های منفی زوجی	

مضمون اصلی ۱: زوج شاغل ماهر: مضمون اصلی به دست آمده از تحلیل بیانات زوج‌های شاغل دارای رضایت زناشویی، زوج شاغل

این معانی صرفاً همان بیان ساده شرکت‌کنندگان نبود، بلکه فضای مصاحبه و چگونگی پاسخ زوج به سؤالات را نیز در بر می‌گرفت. در مرحله سوم، متون نوشتاری و محتوی مصاحبه‌ها به صورت تیمی (پژوهشگران) مورد تبادل نظر و تحلیل قرار گرفته تا ضمن رسیدن به یک درک مشترک، مضامین اصلی استخراج شوند. در مرحله چهارم، بعد از استخراج درون مایه‌ها، تیم پژوهشی مجدد مفاهیم استخراج شده را به دقت مطالعه کرده و ضمن روشن‌سازی و طبقه‌بندی داده‌ها، یک تحلیل کلی و ترکیبی از هر متن یا مصاحبه به عمل آورد. در این مرحله هر گونه عدم توافق و تناقض موجود در تفاسیر از طریق مراجعه به متون مصاحبه‌ها یا شرکت‌کننده‌ها رفع شد. در مرحله پنجم، متون مصاحبه‌ها به منظور شناسایی، تعیین و توصیف معانی مشترک و عملکردها مقایسه شدند. مرحله ششم با شناسایی و استخراج الگوهای بنیادین که ارتباط درون مایه‌ها را برقرار می‌کرد، دنبال شد. در مرحله پایانی به منظور تبیین، روشن‌سازی و طبقه‌بندی و رفع هر گونه عدم توافق و تناقضات موجود در تفاسیر، نسخه‌ای پیش نویس از درون مایه‌ها جهت اعتباربخشی و نگارش نسخه نهایی گزارش طرح به اعضای تیم پژوهشی و افراد صاحب‌نظر در زمینه پژوهش‌های پدیدارشناختی ارائه شد. در هر مرحله، ضمن پیشرفت کار، با ادغام خلاصه‌های تفسیری، تحلیل ترکیبی و کلی‌تر شکل می‌گرفت تا مضامین و درون مایه‌های حاصله، به بهترین نحو ممکن با هم ارتباط یابند. در بخش کیفی از به کارگیری طبقات از پیش تعیین شده اجتناب شد تا طبقات از درون داده‌ها استخراج شوند. برای عملیات ذکر شده، از نرم‌افزار MAXQDA¹² نیز استفاده شد. به منظور صحت و اعتبار داده‌های پژوهشی از چهار شاخص اعتبار گوبا و لینکلن (۱۹۸۹)؛ قابلیت اعتبار^۱، قابلیت تصدیق^۲، قابلیت اطمینان و کفایت^۳ و قابلیت تعمیم و انتقال^۴ استفاده شد. برای تضمین قابلیت اعتبار داده‌ها پس از تحلیل هر مصاحبه، متن مصاحبه دوباره به زوج شرکت‌کننده در پژوهش ارجاع می‌شد تا صحت و سقم مطالب تأیید و در صورت لزوم اصلاحات لازم اعمال گردد. جهت تضمین قابلیت تصدیق، سعی بر آن بود که تیم پژوهشی پیش‌فرض‌های پیشین خود را تا حد امکان در فرآیند جمع‌آوری داده‌ها دخالت نداده تا ضمن لحاظ شدن دیدگاه‌های تیم پژوهشی، تجارب زیسته زوج‌های شاغل شرکت‌کننده در پژوهش نیز معرفی و بازنمایی شود. برای تضمین

³. Reliability and adequacy

⁴. Generalization and Transferability

¹. credibility

². confirmability

سراغش. واسه غذا هم معمولاً شبا موادشو نیمه آماده می‌کنم تا فردا وقت زیادی نبره، مهمونیا رو هم میندازیم آخر هفته که شوهرمم کمک کنه» (زوج شاغل شماره ۶/زن).

زوج دیگری برنامه‌ریزی برای ارتباط با خانواده‌های اصلی را این گونه بیان کرد: «ما تو این زمینه‌ها با هم توافق کردیم که هر هفته خونه یکی از خانواده‌ها مون بریم. ماهی یه بارم خانواده‌ها رو دعوت می‌کنیم چون مهمون دعوت کردن واسه مایی که هردوتا شاغلم سخته معمولاً موکولشون می‌کنیم به آخر هفته‌ها که وقتمون آزادتره» (زوج شاغل شماره ۲/مرد).

یکی از مردان مصاحبه شونده نیز تعادل زمانی بین فعالیت‌های خانه و مسئولیت‌های شغلی رو به عنوان مصداقی از اولویت‌بندی چنین روایت کرد: «سی ساله که تلافروشی دارم تو این شهر همه منو میشناسن، هر روز ساعت ۹ صبح در مغازه‌ام، ظهرم ساعت ۱ برمیگردم خونه نهار می‌خورم استراحتی می‌کنم و برمیگردم. عصرم ساعت ۳ تا ۸ شب مغازه‌ام. تا حالا پیش نیومده این وقتا رو بشکنم، مگر اینکه مشکل مهم یا کار ضروری پیش اومده باشه. پنج شنبه صبحم مغازه‌ام، ولی پنج شنبه بعدازظهر و جمعه مال خانواده ست تحت هیچ شرایطی خرج کارش نمی‌کنم» (زوج شاغل شماره ۱۲/مرد).

مضمون فرعی تر ۱-۲-۱: انگاره‌ها و الگوهای سازنده حل تعارض: بیانات زوجین شاغل دارای رضایت، انگاره‌ها و الگوهای خاصی را برای حل تعارضات نشان می‌داد. داشتن الگوهای سازنده حل تعارض، مانع مؤثری در برابر تعارضات منحل کننده روابط زوجی بود و حتی در مورد این زوجین توانسته بود به حل بهتر مسائل پیش‌روی کمک کند. این مضمون فرعی تر، ۶ مفهوم اولیه از انگاره‌های (پیش‌فرض‌های) حل تعارض از جمله اجتناب‌ناپذیری تعارضات زوجی، حل تعارضات در کمترین زمان ممکن، تشریک مساعی زوج در حل تعارضات، ارزش برابر برای نیازهای زوجی (نگاه برابر)، قهرتربیتی و انعطاف‌پذیری را شامل می‌شد که زمینه را برای حل تعارضات زوجی مساعد می‌کرد. ۵ مفهوم اولیه دیگر در این مضمون فرعی تر، الگوهای سازنده حل تعارض شامل مذاکره زوجی، حل مسئله (حل تعارضات بصورت عملی)، مشاخره منصفانه (بازی برد - برد)، کوتاه آمدن سازگارانه و استدلال و بحث‌های قانع کننده را نشان می‌داد.

یکی از مصاحبه شونده‌گان دارای رضایت در مورد اجتناب‌ناپذیری تعارضات زوجی به عنوان یکی از انگاره‌ها گفت: «نمیشه این

ماهر بود. زوج شاغل ماهر، زوج کامل و بی‌عیب نیست بلکه بر مسائل مسلط بوده و مشکلات را به طور مؤثری مدیریت می‌کند به گونه‌ای که تأثیر مثبتی بر روابط زوجی و کسب رضایت زناشویی حاصل از آن دارد. همچنین فرآیند تحلیل داده‌ها در این مضمون اصلی، منجر به شناسایی ۲ مضمون فرعی شامل نقشه زناشویی کارآمد و خصایص زوجی شد.

مضمون فرعی ۱-۱: نقشه زناشویی کارآمد: زوج‌های شاغل ماهر بر اساس نقشه زناشویی خاصی حرکت کرده که آنها را به مقصد (رضایت زناشویی) می‌رساند. این نقشه از لحظه ازدواج ترسیم شده و مختصات آن ممکن است برای هر زوج شاغل متفاوت باشد. این مضمون فرعی متشکل از ۵ مضمون فرعی تر شامل برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی، انگاره‌ها و الگوهای سازنده حل تعارض، توزیع منصفانه، مراقبت مالی و شغلی و سازگاری‌ها و مهارت‌ها بود.

مضمون فرعی تر ۱-۱-۱: برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی: زوج‌های شاغل با توجه به انجام همزمان فعالیت‌های مرتبط با شغل و خانواده با حجم زیادی از امور مواجه‌اند که در صورت نداشتن برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی، هر کدام از آن امور می‌توانند روابط زوجی را وارد چالش کنند. زوج‌های شاغل با برنامه‌ریزی و مدیریت اولویت‌ها در وظایف خود می‌توانند از تمام جنبه‌های زندگی‌شان لذت ببرند. زوجین دارای رضایت زناشویی در بیانات خود گزارش دادند که توانسته‌اند با برنامه‌ریزی منسجم و اولویت‌بندی امور، بر چالش‌ها و تعارضات به وجود آمده مسلط شده و آنها را تا حد زیادی مدیریت کنند. این مضمون فرعی تر برگرفته از ۹ مفهوم اولیه مدیریت مسئولیت‌ها و چالش‌ها، برنامه‌ریزی زوجی برای انجام امور خانه و مهمانی‌ها، مراقبت کیفی به جای مراقبت کمی از فرزندان، برنامه‌ریزی برای ارتباط با خانواده‌های اصلی و اطرافیان، برنامه‌ریزی برای روابط جنسی و عاطفی بهینه، تنظیم و هماهنگی شیفت‌های کاری، اولویت‌بندی مسئولیت‌ها و نقش‌ها، تراز برنامه‌ها و اولویت‌های زوجی و تنظیم تعادل زمانی بین فعالیت‌های خانه و مسئولیت‌های شغلی بود.

یکی از زوج‌های شاغل دارای رضایت در مورد برنامه‌ریزی‌های زوجی گفت: «واقعیتش آینه که وقت ما زوج‌های شاغل محدودتره. ما خودمون جووری برنامه‌ریزی کردیم که هر روز یه کاری رو انجام بدیم. یه روز نظافت یه روزم شستن لباسا و اتوکشی... اگه کاریم باشه که اون روز نتونیم انجام بدیم یه یادداشت میداریم تا بعداً بریم

مضمون فرعی تر ۳-۱-۱: توزیع منصفانه: انصاف یکی از مهمترین مفاهیم کاربردی در ادبیات زوج‌های شاغل است. بنا به تجارب زیسته زوجین دارای رضایت، آنچه در توزیع و تقسیم امور میان زوج شاغل مهم بود نه توزیع مساوی، بلکه درک انصاف و برابری از توزیع و تقسیم امور و مسئولیت‌ها بود. این مضمون فرعی تر برگرفته از ۵ مفهوم اولیه توافق زوجی در تقسیم کار، تقسیم منصفانه نقش‌ها و مسئولیت‌ها، توزیع اقتضایی قدرت، قواعد عادلانه و توزیع عملی امور بین زوج (جدول تقسیم کار) بود.

تقسیم منصفانه نقش‌ها و مسئولیت‌ها در بیان زن شاغل شماره ۱۱ نمود داشت: «واقعاً منصفانه ست، حتی ممکنه بیشتر از من کار کنه، شاید ربطی به ناراحتی قلبی من داشته باشه ولی شوهرم توی همه کارها مشارکت میکنه. معمولاً جارو برقی میکشه یا موقعی که مهمون داریم خیلی کمک میکنه، بعضی وقتا حتی غذا درست میکنه یا هر وقت تعطیله ظرفم میشوره» (زوج شاغل شماره ۱۱/زن).

توزیع اقتضایی قدرت میان زوج شاغل جنبه دیگری از توزیع منصفانه بود که یکی از مردان دارای رضایت در موردش گفت: «چند سال اول ازدواجمون همدیگه رو سبک و سنگین کردیم، بالاخره به شناختی از توانایی‌های هم دستمون اومد، مثلاً مهد یا مدرسه بچه‌ها رو خانمم انتخاب میکنه چون آموزش و پرورشیه به هر حال مدرسه‌ها و معلمها رو بهتر از من میشناسه، ولی توی مسائل مالی و خریدهای کلان خانواده مث ماشین و خونه اینجور چیزا حق و تو با منه (با خنده) چون توی این پروسه سه چهار سال اول زندگیمون کم کم پیام ارسال شد خانم دیگه فهمید من توی این زمینه‌ها تجربه و مهارت بیشتری دارم» (زوج شاغل شماره ۸/مرد).

مضمون فرعی تر ۴-۱-۱: مراقبت‌های مالی و شغلی: هر رابطه‌ای برای تداوم یافتن به مراقبت نیاز دارد. بر همین منوال، تعدادی از زوج‌های شاغل دارای رضایت در نقشه زناشویی خود، مراقبت‌های مالی و شغلی متقابل را گزارش دادند. این مضمون فرعی تر شامل مفاهیم اولیه شفافیت مالی و شغلی، توجه زوج به شرایط شغلی یکدیگر، جیب مشترک مالی، به اشتراک گذاری منابع مالی، نقشه مشترک مالی و اعتمادسازی مالی زوج در طول زمان بود.

یکی از زنان مصاحبه شونده، مراقبت شغلی از همسرش را این گونه روایت کرد: «بعضی وقتا پیش میاد که همسرم آنکاله، شبازنگ میزنن مجبور میشه بره بیمارستان. هفته گذشته دائم پاش شکسته بود رفته بودیم خونه شون عیادت، هنوز نرسیده بودیم که بهش زنگ زد

طوری فکر کرد چون ما اختلاف داریم پس به درد هم نمی‌خوریم نه، بعضی وقتا راجع به بچه‌ها و شرایط کاری من و رتق و فتق کارهای خونه دعوا می‌کنیم... تو هر رابطه‌ای اختلاف پیش میاد» (زوج شاغل شماره ۱/زن).

تعدادی از زوجین شاغل نیز در بیانات خود نشان دادند که ملاک سنجش یک ارتباط موفق، فقدان تعارض نیست، بلکه کاهش مقدار زمان ماندن در تعارض و بازگشت به روال عادی مهم تر است. زن شاغل شماره ۳ در این مورد گفت: «اگه ام اختلافی بوده با صحبت کردن حلش کردیم، نداشتیم انقد بگونه که نتونیم از پیش بریایم» (زوج شاغل شماره ۳/زن).

یکی از الگوهای سازنده ذکر شده در مصاحبه زوج‌های شاغل دارای رضایت برای حل تعارضات زناشویی مذاکره بود. یکی از زنان مصاحبه شونده در مورد مذاکره با همسرش چنین گفت: «اگه مشکلی باشه همه واقعیتو به شوهرم میگم اشکال کارشو میگم مثلاً واسه پسرمون گفتم یه پدر خوب باید چطوری رفتار کنه اونم نظرشو گفتم بعدشم با هم صحبت کردیم همونم عملی کردیم... شوهرم فکر می‌کرد آگه بهش [پسر] نزدیک بشه پررو میشه، منم گفتم اینجوری نیست چون پدرشی باهاس صمیمی شو. [پسر] عادت کرده بود شبا می‌رفت بیرون با دوستاش، می‌گفت حوصله‌ام سر میره... شوهرم از کارخونه که میومد شامشو می‌خورد خسته بود می‌خوابید، با هم گپ زدیم راضی شد دیرتر بخوابه، شبام باهاس می‌رفتیم بیرون و با ماشین یه دوری می‌زدیم و برمیگشتیم اینجوری اوضاع بهتر شده» (زوج شاغل شماره ۱۱/زن).

یکی دیگر از الگوهای سازنده حل تعارض در بیان مصاحبه شوندگان، کوتاه آمدن سازگارانه بود. یکی از زوجین که همراه با همسرش در یک مدرسه روستایی اشتغال داشت در این مورد چنین گفت: «چون محل کارمون مشترکه، یه وقتایی تنش پیش میاد ولی یکیمون که کوتاه میاد موقت مسئله حل میشه، آرام که شدیم میشینیم راجع بهش حرف می‌زنیم... اون دانش آموزی که گفتم همسرم بهش توپید چون من میدونستم خانوادهاش وضعیت خاصی دارن به همسرم تذکر دادم که کاری به کارش نداشته باشه، بعدشم اون روز تا خونه که اومدیم سر اون دانش آموز جر و بحثمون بود، وقتی احساس کردم همسرم از لحمن ناراحت شده، دیگه کوتاه اومدم چیزی نگفتم... چند روز بعدش همسرم اومد سر صحبت و باز کرد مشکل حل شد» (زوج شماره ۷/مرد).

به مادرم کمک می‌کردم، حالام با کار کردن توی خونه راحتتم» (زوج شاغل شماره ۴/مرد).

نقشه عشق یا رنگ خواب زوجی نیز یکی از مهارت‌های زناشویی بود که زن شاغل شماره ۱۲ در مورد آن گفت: «... رنگ خوابشو پیدا کردم میدونم چه چیزایی دوس داره چیا ناراحتش میکنه، مثلاً میدونم غذا چی دوس داره اونو براش درست می‌کنم یا میدونم وقتی سر کارشه دوس نداره خیلی باهاش تماس بگیریم یا دوس نداره بدون هماهنگیش مهمون دعوت کنم... سعی کردم جوری باشم که شوهرم دوس داره» (زوج شاغل شماره ۱۲/زن).

یکی دیگر از مصاحبه شونده‌گان نیز از مهارت‌های ارتباطی سخن راند و گفت: «گاهی اوقات پیش اومده توی محیط کاری شرایطی بوده که واقعاً اعصابم خراب شده، بهم ریختم... نمیتونم بگم خوشبختانه یا متأسفانه ولی ما یه رابطه‌ای که با هم داریم آینه که هر چی هست از در خونه که بیام تو، شوهرم میگه چیزی شده سر حال به نظر نمی‌رسی، اینو که میگه شروع می‌کنم به حرف زدن و خودمو تخلیه کردن. شوهرم میگه اهمیت نده، پیش میاد، تو که نمیتونی همه رو عوض کنی... بعد یکی دو ساعت حالم بهتر میشه» (زوج شاغل شماره ۹/زن).

مضمون فرعی ۱-۲: خصیصه‌های مثبت زوجی: تحلیل اظهارات زوجین شاغل دارای رضایت، حکایت از عوامل درون فردی و تجارب بالغانه زوجی داشت که رابطه بین آنان را عمیق‌تر کرده و در ادراک رضایت آنان تأثیرگذار بود. این مضمون فرعی متشکل از ۲ مضمون فرعی‌تر شامل سازه‌های سودبخش و آزمودگی زوجی بود. مضمون فرعی‌تر ۱-۲-۱: سازه‌های سودبخش: منظور از سازه‌های سودبخش، عوامل درون فردی است که بر پایه قاعده مکملیت‌ها، طرف مقابل و در نهایت روابط زوجی را متأثر می‌ساخت. این مضمون فرعی‌تر شامل مفاهیم اولیه صبوری، شوخ بودن، روراستی، نوآوری، فداکاری، پذیرش اشتباهات، فقدان کمال‌گرایی، تصورات و تلقین‌های مثبت و تعهد بود.

شوخی بودن یکی از عوامل درون فردی بود که یکی از مردان مصاحبه شونده از آن به عنوان عامل مؤثری در رفع تعارضات نام برد و گفت: «حُب طبیعیه گاهی تو مسائل مالی احساس بی انصافی به وجود میاد... هر وقت سر این مسائل بینمون اختلافی پیش میاد با زبون شیرین گاهی هم به شوخی میگم خانم هر چی ما داریم مال شماست ما فقط مسئول جمع‌آوری و نگهداری اموال شما هستیم، هر وقت دلت

چند تا تصادفی آورده بودن اتاق عمل... با اینکه یه کم ناراحت شدم ولی درکش می‌کنم...» (زوج شاغل شماره ۲/زن).

یکی دیگر از شرکت‌کنندگان نیز مراقبت مالی را با اشتراک گذاری منابع مالی عنوان کرد و گفت: «شاید باور نکنین ولی تو زمینه‌های مالی ما خیلی کم مشکل داریم. نه ایشون [همسر] روی من کنترل مالی می‌ذاره نه منم بخاطر مسائل مالی بهش گیر میدم. چون من ماهانه حقوق می‌گیرم ولی خانم درآمد روزانه داره، خانم تو مسائل مالی مشارکت میکنه ولی منم کم نمیدارم سر ماه که میشه حقوقمو میدارم واسه خونه. اوائل اشتغال چون هنوز رسمی نبودم چند ماه اومدم بیرون ولی همسرم نداشت آب تو دلمون تکون بخوره» (زوج شاغل شماره ۵/مرد).

مضمون فرعی‌تر ۵-۱-۱: سازگاری‌ها و مهارت‌ها: آخرین مضمون فرعی‌تر در مضمون فرعی نقشه زناشویی، قدرت سازگاری و مهارت‌های زوج شاغل بود. بنا به روایت زوج‌های شاغل دارای رضایت، سازگاری با این سبک زندگی در طول زمان و کسب مهارت‌های خاص، وجه ممیز زوج‌های شاغل ماهر از غیرماهر بود. این مضمون شامل ۱۱ مفهوم اولیه تخصیص زمان برای با هم بودن، توازن کار و خانواده، تطابق با سبک زندگی زوج شاغل، مدیریت زمان، اختصاص وقت برای فرزندان، نقشه عشق زوج (رنگ خواب زوجی)، ساعات گفتگوی زوجی، تصمیم‌گیری‌های مشترک زوجی، تسلط بر مهارت‌های ارتباطی، کنترل خشم و شگردهای زوجی بود.

یکی از زنان شاغل در بانک، قدرت سازگاریش را با تکاپو برای برقراری موازنه بین کار و خانواده بازگو کرد: «یه بار با رئیسم بحث شد، یعنی حرف کوچیکی بهش زدم اونم شروع کرد به داد و بیداد، اومدم خونه نداشتم کسی متوجه بشه فقط به شوهرم گفتم نفس من داره قطع میشه بیا بریم بیرون. دخترم حساسه اگه بفهمه خیلی ناراحت میشه. رفتم قدم زدیم و با هم حرف زدیم تا آرام شدم. اینجور وقتا که تو محل کار یه اتفاقی پیش میاد و استرس دارم با شوهرم که حرف می‌زنم راحت میشم» (زوج شاغل شماره ۱/زن).

تطابق با سبک زندگی زوج شاغل سرآغاز نقشه زناشویی و یکی از عوامل مؤثر در رضایت زناشویی این نوع زوجین بود. یکی از مشارکت‌کنندگان این سازگاری را این گونه روایت کرد: «چون مادرم و خاله‌ام هر دوشون شاغلن تقریباً با زیر و بم مسائل این جور زندگی آشنا هستیم این خیلی بهم کمک کرد. اون موقع تو همه کارها

مضمون اصلی ۲: زوج شاغل غیرماهر: مضمون اصلی به دست آمده از تحلیل بیانات زوج‌های شاغل دارای تعارضات زناشویی، زوج شاغل غیرماهر بود. همچون زوج‌های شاغل دارای رضایت، فرآیند تحلیل داده‌های به دست آمده از زوج‌های شاغل دارای تعارضات زناشویی در این مضمون اصلی، منجر به شناسایی ۲ مضمون فرعی شامل نقشه زناشویی ناکارآمد و خصایص زوجی شد.

مضمون فرعی ۱-۲: نقشه زناشویی ناکارآمد: بیانات زوجین شاغل متعارض در این مضمون فرعی متشکل از ۵ مضمون فرعی‌تر شامل فقدان برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی، انگاره‌ها و الگوهای مخرب حل تعارض، توزیع غیرمنصفانه، عدم مراقبت مالی و شغلی و عدم سازگاری و فقدان مهارت‌ها بود.

مضمون فرعی‌تر ۱-۱-۲: فقدان برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی: تعدادی زیادی از زوج‌های شاغل مصاحبه شونده در این گروه معتقد بودند اگر نقاط قوت این نوع سبک زندگی مانند رفاه مالی، مسئولیت‌پذیری، تعاملات اجتماعی و... به خوبی مدیریت نشوند به نقطه ضعف‌هایی تبدیل خواهند شد که در آینده گریبانگیر زوج و خانواده می‌شوند. این مضمون فرعی‌تر شامل مفاهیم اولیه فقدان هماهنگی در اتخاذ راهبردهای واحد زوجی، تعارض در برنامه‌ریزی برای انجام امور خانه و مهمانی‌ها، عدم پایبندی به برنامه‌ریزی‌های مشترک زوجی، فقدان برنامه‌ریزی مشخص برای انجام وظایف و نقش‌ها، عدم هماهنگی در تنظیم شیفت‌های کاری، فقدان اولویت بندی در زندگی زناشویی، اولویت‌بندی متفاوت زوجی و عدم تعادل زمانی بین فعالیت‌های خانه و مسئولیت‌های شغلی بود.

عدم هماهنگی زوجی نمونه‌ای از فقدان برنامه‌ریزی در روابط زوج‌های شاغل متعارض بود که یکی از زوجین در موردش چنین گفت: «نمیدونم چکار کنیم (مکث می‌کند) تا حالا به راه‌حل مشترکی نرسیدیم. من باهاشون [فرزندان] صمیمی‌ترم ولی پدرشون خیلی سخت‌گیری میکنه، همش غر میزنه که همین خونه نبودنت دم به ساعت پول بهشون دادن خرابشون کرده... بچه بزرگمون ۲۰ سالشه پدرش میگه آگه ازدواج کنه بهتر میشه ولی من مخالفم... سربازی نکرده، کاری نداره، تعهد نداره...» (زوج شاغل شماره ۷/زن).

یکی از زنان مصاحبه‌شونده در مورد تعارض در برنامه‌ریزی با شوهرش گفت: «سه چهار روز که شیفته سر کارشه، وقتیم برمیگرده با اینکه حداقلش ۲۴ ساعت خونه ست یا خوابه یا میچسبه به گوشیش

خواست بیا بریم بزنم به نامت تا دلت آرام بگیره. بعدش هر دو تا مومن حسابی می‌خندیم... اینجوری تنش کم میشه» (زوج شاغل شماره ۸/مرد).

روراستی عامل درون فردی دیگری بود که یکی از زنان مصاحبه شونده آن را گزارش کرد: «تا حالا پیش نیومده به هم دروغ بگیم، هر احساسی یا ناراحتی که تو دلمون بوده به همدیگه گفتیم اون یکی هم درکش کرده. مثلاً وقتی [شوهرم] توی دانشگاه حق التدریس می‌گرفت، چند روز عصرها باید می‌رفت سر کلاس دانشگاه، اینجوری همه زحمت بچه‌ها میافته گردن من، واسه همینم بهش گفتم میشه تدریس دانشگاه نگیری چون اینجوری من خیلی اذیت میشم، مصطفی هم از ترم بعدش تدریس اضافه نگرفت ناراحتی خاصی هم بینمون پیش نیومد» (زوج شاغل شماره ۴/زن).

مضمون فرعی‌تر ۲-۲-۱: آزمودگی زوجی: تجارب ذخیره شده زوج‌های شاغل ماهر باعث شده بود نه فقط تعارضات زوجی تا حدودی کنترل شوند بلکه آنها به مدد این آزمودگی، زمینه را برای حرکت به فراسوی تعارضات فراهم سازند. این مضمون فرعی‌تر برگرفته از ۱۱ مفهوم اولیه تحمل آسیب‌پذیری زوج، فقدان تمرکز بیش از حد بر مسائل مالی، شکستن کلیشه‌های جنسیتی، نگرش مثبت زوجی، قدردانی مالی و شغلی، توجه به نیازهای مالی و شغلی همسر، تعدیل انتظارات از همسر شاغل، دلگرمی مالی، استفاده از منابع حمایتی، پذیرش و تطابق با پویایی شغلی همسر و تغافل از خطاها و تعارضات خرد بود.

یکی از تجارب زوجی روایت شده در زندگی زوجین شاغل دارای رضایت، تحمل آسیب‌پذیری بود که شرکت‌کننده‌ای در موردش گفت: «توی زندگی زوج شاغل باید آستانه تحمل دو طرف بالا باشه... بعد از نوزده سال مسائل برای من و شوهرم جا افتاده و مشکلات رو بیشتر و بهتر درک می‌کنیم... هر کدوم مون سعی کردیم با صبر، ظرفیت و درک متقابل خودمون بریم بالا» (زوج شاغل شماره ۵/زن).

دلگرمی مالی مصداق دیگری از آزمودگی زوجی بود که یکی از زوجین دارای رضایت در مورد آن گفت: «با اینکه حقوق شوهرم کمتر از منه اما جوری باهاش رفتار کردم که حس کنه تکیه‌گاه خونه ست، اینجوری مسئولیت‌پذیری شم زیاد میشه، دلگرم میشه. مثلاً حقوق‌ها رو میداریم تو حساب مشترک و علی [شوهرم] میشه مسئول خرج...» (زوج شاغل شماره ۱/زن).

خودش و وجودش توی خونه نیاز دارم نه به پول و کارش» (زوج شاغل شماره ۲/مرد).

تعدادی از زوجین شاغل متعارض نیز بر خشونت فیزیکی همسرشان تأکید کرده و آن را در بروز تعارضات زوجی عاملی تأثیرگذار معرفی کردند. زن شاغلی که به شغل خیاطی اشتغال داشت در این مورد گفت: «دست بزنم داره... تا رسیدم خونه شروع کرد به بهونه گرفتن که دیر می‌ای، خونه رو گذاشتی به آمون خدا، این خونه چرا بهم ریخته ست... نمیدونستم عصبانیه بهش گفتم دست که داری خودت به جای میداشتی، تند هولم داد با دستاش گلمو فشار داد منم از خودم دفاع کردم... بعدش رفته بود پیش مامانش که مثل مردها منو زده...» (زوج شاغل شماره ۷/زن).

مضمون فرعی تر ۳-۱-۲: توزیع غیرمنصفانه: این مضمون فرعی تر شامل ۴ مفهوم اولیه تقسیم غیرمنصفانه کارهای خانه، تقسیم غیرمنصفانه نقش‌ها و مسئولیت‌ها، توزیع غیرمنصفانه قدرت و عدم درک انصاف و برابری از توزیع‌ها بود.

یکی از شرکت‌کنندگان توزیع غیرمنصفانه مسئولیت‌ها را چنین روایت کرد: «مگه بچه‌های اونم نیستن، نباید به کم بهشون برسه، اصلاً بپرسید تا حالا رنگ مدرسه پسرمو دیده، آگه اون کار میکنه منم کار می‌کنم... دست به سیاه و سفید نمیزنه، آگه به روز نباشم آشفته بازاریه که اون سرش ناپیدا ست...» (زوج شاغل شماره ۵/زن).

یکی از زنان شاغل نیز درباره عدم درک انصاف و برابری از توزیع منابع مالی در رابطه خود و همسرش گفت: «با اینکه اون خونه رو با پول دو تا مون خریدیم اما به نام شوهرم سند خورد، خیلی وقتا از خودم می‌پرسم مگه منم حق سهم مو از اون ملک ندادم مگه منم براش وام نگرفتم پس چرا چیزی به اسم نیست، ماشینم که گرفتیم همین بود... وقتی بهشون فکر می‌کنم ازش بیزار میشم» (زوج شاغل شماره ۸/زن).

مضمون فرعی تر ۴-۱-۲: فقدان مراقبت مالی و شغلی: بیانات زوجین شاغل متعارض در این مضمون فرعی تر برگرفته از ۲ مفهوم اولیه پنهان کاری مالی و شغلی و فقدان جیب مشترک مالی بود.

یکی از زنان مصاحبه‌شونده در مورد پنهان کاری مالی چنین گفت: «راجع به حقوقم هیچ وقت [به شوهرم] راستشو نگفتم حقوقم چقدر می‌گیرم الان نزدیک هشت ساله از زندگی مشترکمون می‌گذره

و کلش [کلش اف کلنز؛ یک بازی آنلاین اینترنتی] بازی میکنه... فکر میکنه کارهای خونه خود به خود انجام میشن، رختخواب‌های خودشم جمع نمیکنه، منم روزی ۱۰ ساعت در مغازه‌م، نمیتونم چند ساعت دیگه رو هم بذارم واسه کار خونه... اونم نباید به ساعتی کمک کنه» (زوج شاغل شماره ۵/زن).

یکی از زوجین نیز فقدان تعادل بین فعالیت‌های خانه و مسئولیت شغلی را به عنوان موردی از فقدان اولویت‌بندی بیان کرده و گفت: «کار ما بیست و چهار ساعته ست (با خنده) همیشه باید آنلاین باشیم. حالا آگه یکی مونم اینجوری باشه باز قابل تحمله ولی دو سالی میشه منم تو محل کارم رفتم به واحدی که هر دو تا باید بیشتر وقتا گوش به زنگ باشیم داد بچه هامونم در اومده...» (زوج شاغل شماره ۱/زن).

مضمون فرعی تر ۲-۱-۲: انگاره‌ها و الگوهای مخرب حل تعارض: این مضمون فرعی تر برگرفته از انگاره‌های (پیش‌فرض‌های) هفت‌گانه ذهنیت متفاوت زوج از تعارضات زناشویی، اجتناب (فرار) از تعارضات، تعارضات زوجی ناتمام، تعارضات مداوم و طولانی، بی‌ارزش کردن (نگاه نابرابر)، قهر غیرتربیتی و مکانسیم‌های دفاعی زوجی و الگوهای حل تعارض چهارگانه شامل برانگیختن احساس گناه، مشاجره غیرمنصفانه (بازی حسابداری روانی)، کوتاه آمدن سازشکارانه و درگیری‌های (خشونت) فیزیکی بود.

یکی از انگاره‌های حل تعارض در زوج‌های شاغل متعارض، اجتناب از تعارض بود که یکی از مصاحبه‌شوندگان در مورد آن گفت: «اوائل خیلی کل کل می‌کردم... مشکل زیاد داشتیم جوری که همه متوجه اختلاف‌های ما شده بودن حتی همکارامون... الان دیگه تا کوچک‌ترین اختلافی پیش میاد می‌زنم بیرون یا محلش نمیدارم حداقلش آینه کمتر اعصاب بچه‌ها خرد میشه» (زوج شاغل شماره ۴/مرد).

گاهی نگاه نابرابر زوج به هم یا بی‌ارزش کردن یکی از زوجین توسط دیگری، نقطه آغاز تعارضات زناشویی میان زوج شاغل می‌شود. یکی از مردان مصاحبه‌شونده در این زمینه گفت: «از سر کار که میاد بی حوصله و کم‌انرژی‌ه، همش یا توی آشپزخونه ست یا درگیر بچه، حواسش به من نیست، پرپر روز سرماخوردگی شدیددی داشتم، اداره نرفتم مرخصی گرفتم، دلم می‌خواست پیشم بمونه... من به

۱. Clash of Clans

حس بدی دارم. نه توی پادگان قرار دارم نه توی خونه» (زوج شاغل شماره ۹/ مرد).

فقدان کنترل خشم، کمبود مهارت دیگری است که از طرف تعدادی از زوجین شاغل متعارض گزارش شد. یکی از مصاحبه شونده‌گان در این زمینه گفت: «وقتی عصبانی میشم هرچی دلش میخواد میگه منم حریفش نمیشم گریه می‌کنم... اصلاً نمیتونه خودشو کنترل کنه خیلی بددهنی میکنه با صدای بلند فریاد میزنه مثلاً امروز صبح گفتم نمیشه یه دفهام تو بچه رو بذاری خونه مامانم... عصبی شد من بهش گفتم زودتر برو سر کار که نینمت، دوباره.

مضمون فرعی ۲-۲: خصیصه‌های منفی زوجی: مضمون فرعی خصیصه‌های زوجی در زوج‌های شاغل متعارض نیز متشکل از دو مضمون فرعی‌تر سازه‌های زیان بخش و ناآزمودگی زوجی بود.

مضمون فرعی‌تر ۱-۲-۲: سازه‌های زیان بخش: این مضمون فرعی‌تر برگرفته از ۶ مفهوم اولیه خودمداری، کمال‌گرایی، احساس قربانی شدن، عدم تعهد، دروغ‌گویی و فقدان صبر بود.

یکی از زنان مصاحبه‌شونده در مورد خودمداری شوهرش به عنوان یکی از عوامل درون فردی مؤثر در بروز تعارضات زوجی گفت: «همش فکر خودشه از سر کار که میاد میخوابه ولی من که میخوام یه کم دراز بکشم کارهای خونه رو به رُخم میکشه... هر کاریم براش می‌کنی فایده نداره، یه مدتی خواستم دلشو به دست بیارم همه کارهای خونه رو خودم می‌کردم نمیداشتم دست به سیاه و سفید بزنه، ولی بدتر شد...» (زوج شاغل شماره ۲/ زن).

عدم تعهد و مسئولیت‌ناپذیری یکی دیگر از عوامل درون فردی مؤثر در بروز تعارضات زناشویی در بیان زوج‌های شاغل متعارض بود. یکی از شرکت‌کنندگان در این مورد گفت: «مجبور شدم برم سر کار، آگه این مغازه نبود زندگیمون فلج می‌شد، [شوهرم] درآمدی نداره تا حالا چند بار شغلو عوض کرده... قبل اینکه نگهبان این کارخونه بشه مغازه داشت ولی گُلی چک برگشتی و بدهی بالا آورد تعطیلش کرد... خونه هم که میاد کاری به هیچی نداره، نه خونه نه بچه براش مهم نیست، انگار نه انگار که اونم مسئولیتی داره... از وقتی میاد سرش تو کلبه [بازی آنلاین اینترنتی] تا وقتی میره...» (زوج شاغل شماره ۵/ زن).

مضمون فرعی‌تر ۱-۲-۲: ناآزمودگی زوجی: بی‌تجربگی زوجی عامل زمینه‌ساز دیگری در بروز تعارضات زناشویی میان زوجین شاغل متعارض بود. این مضمون فرعی‌تر شامل ۷ مفهوم اولیه تمرکز

هنوزم نمیدونه ... مردها از نظر من قابل اطمینان نیستن یعنی یا تنبل میشن یا همه حقوق زنو میگین اونوقت زن باید هم محتاج باشه هم شاغل» (زوج شاغل شماره ۱۰/ زن).

بیان مکرر حقوق من و حقوق تو؛ پول من و پول تو یکی دیگر از مصادیق فقدان مراقبت از همسر در روابط زوج‌های شاغل متعارض بود. یکی از شرکت‌کنندگان در این زمینه گفت: «همه درآمد شوهرم خرج خورد و خوراک خونه خودمون و خونه پدریش میشه، منم به گفته خودش باید خرج خودمو در بیارم. اگر لازم باشه روزی یک میلیون مواد غذایی برای خونه بگیره این کارو میکنه اما آگه من بهش بگم سر راه از داروخانه یه قرص هزارتومنی بخر دریغ میکنه... هیچوقت با هم خرید یا حتی مطب دکتر نمیریم مبادا مجبور شه ویزیت منو حساب کنه، واقعاً خسته شدم از این زندگی... طوری برخورد کرده که اخلاق منم کم کم داره مثل خودش میشه جوری که حاضر نیستم از حقوقم چیزی واسه خونه خرج کنم» (زوج شاغل شماره ۲/ زن).

مضمون فرعی‌تر ۵-۱-۲: عدم سازگاری و فقدان مهارت‌ها: این مضمون فرعی‌تر شامل ۷ مفهوم اولیه محدودیت وقت با هم بودن، فقدان توازن کار و خانواده، عدم تطابق با سبک زندگی زوج شاغل، فقدان مهارت مدیریت زمان، فقدان تصمیم‌گیری زوجی، موانع ارتباطی و فقدان کنترل خشم (خشونت) بود.

عدم سازگاری با سبک زندگی زوج شاغل عامل مهمی بود که در این مضمون خود را نشان داد. یکی از مشارکت‌کنندگان در این مورد گفت: «در کل محدودیت‌های بیشتری داره تا مزایا، فرض کنید خانمی ساعت ۷ صبح با کلی استرس از خواب بیدار میشه بچه هاشو میذاره میره محل کارش، در حالی که همون موقع یه خانم خانه‌دار بدون استرس واسه خودش میخوابه، همین چقدر فشار میاره. خلاصه بهتون بگم مشکل مالی باعث میشه تن بدیم به این نوع زندگی» (زوج شاغل شماره ۱۲/ مرد).

یکی از مردان مصاحبه‌شونده نیز که در مشاغل نظامی اشتغال داشت ناتوانی در برقراری توازن کار و خانواده در زندگی را به عنوان موردی از عدم سازگاری چنین بیان کرد: «حُب منم دوس دارم پیش خانواده‌ام باشم ولی شرایط شغلیم اجازه نمی‌ده... بعضی وقتا زنم اینقدر بهم سرکوفت زده که خواستم همه چی رو ول کنم و برگردم... با اینکه کارمو دوس دارم و در مقابلش احساس وظیفه می‌کنم چون به هر حال من یه نظامی‌ام ولی از اینکه بچه هام و زنم دور شدن ازم

سازگاری‌ها و مهارت‌ها) و خصیصه‌های مثبت زوجی (با مضامین فرعی‌تر: سازه‌های سودبخش و آزمودگی زوجی) و زوج شاغل غیرماهر با مضامین فرعی نقشه‌زناشویی ناکارآمد (با مضامین فرعی‌تر: فقدان برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی، انگاره‌ها و الگوهای مخرب حل تعارض، توزیع غیرمنصفانه، عدم مراقبت مالی و شغلی و عدم سازگاری و فقدان مهارت‌ها) و خصیصه‌های منفی زوجی (سازه‌های زیان‌بخش و ناآزمودگی زوجی) شد.

زوج‌های شاغل دارای رضایت زناشویی علاوه بر مهارت‌های ضروری برای سبک زندگی زوج شاغل، از خصیصه‌های فردی و تجارب زوجی برای مدیریت چالش‌های زناشویی برخوردار بودند. نقشه‌زناشویی کارآمد به عنوان اولین مضمون فرعی زوج شاغل ماهر، اشاره به مجموعه‌ای از برنامه‌ها، آگاهی‌ها، سازگاری‌ها و مهارت‌هایی دارد که زوجین شاغل دارای رضایت نسبت به زندگی زناشویی نشان می‌دادند. این نقشه مانند مسیری است که این زوجین را بر اساس آگاهی‌شان از سبک زندگی زوج شاغل و مسائل و چالش‌های خاص آن به رضایت زناشویی می‌رساند. زوج‌های شاغل دارای رضایت، همیشه در تکاپوی تکمیل این نقشه هستند، البته ترسیم نقشه زناشویی نیاز به زمان دارد و فرایندی از آغاز زندگی زناشویی تا سال‌ها بعد را شامل می‌شود. زوجین شاغل متعارض نیز نقشه زناشویی خاص خود را دارند که تفاوت‌های بارزی با نقشه زناشویی زوجین دارای رضایت دارد.

اولین مضمون فرعی‌تر مشترک در بیانات هر دو گروه از زوج‌های شاغل، برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی بود. بنا به تجارب زیسته زوجین شاغل در پژوهش حاضر، این برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی یا فقدان آن در اموری همچون فرزندان، مهمانی‌ها، ارتباط با خانواده‌های اصلی، روابط عاطفی و... یکی از معیارهای تشخیص زوج شاغل ماهر از غیرماهر بود. نتایج به دست آمده با یافته‌های اوتایاسوتیاری و گونپالان (۲۰۱۱) همسو بود. پژوهشگران مذکور در مرور سبک زندگی زوج شاغل، برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی در مدیریت پول، مسئولیت‌های مشترک، گذران اوقات فراغت، فرزندان، تعامل مسائل خانوادگی و شغلی و ارتباط و صمیمیت را عامل مهمی در ایجاد رضایت و تعارضات زناشویی یافتند. پژوهشگران فوق، برنامه‌ریزی برای عوامل بالا را برای زندگی زوج‌های شاغل حیاتی معرفی کرده به گونه‌ای که می‌توانند به عنوان تسهیلگر یا خشی‌کننده رشد روابط آنها عمل کنند. برخی از این

بر مسائل مالی، عدم درک شرایط شغلی همسر، تحقیر مالی و شغلی همسر، مخالفت با اشتغال زن، انتقال کامل وظایف به یکی از همسران، عدم استفاده از منابع حمایتی و پایبندی به کلیشه‌های جنسیتی بود. یکی از شرکت‌کنندگان در مورد تمرکز بر مسائل مالی گفت: «بازم آگه به عقب برگردم انتخاب می‌کنم شاغل باشم، چون پول واسه من آزادی برای خرج کردن و قدم برداشتن برای رسیدن به آرزوهایم رو میده. تازه از کجا معلوم فردا و پس فردا چی پیش میاد آگه یه روز بخوام جدا بشم این شغل و درآمد خیلی به دردم می‌خوره» (زوج شاغل شماره ۱۲/زن). قاطی کرد و کلی داد و فریاد کرد... گفتم آگه مردی جلوی روی داداش و مامانم اینا اینجوری بگو...» (زوج شاغل شماره ۱۰/زن).

عدم درک شرایط شغلی همسر، ناآزمودگی دیگری بود که زن شاغل شماره ۱۰ به آن اشاره کرد: «اوائل کارم توی اون نمایندگی بیمه، کارم سبک‌تر بود ۸ صبح می‌رفتم ۲ عصر می‌مومدم اما به مرور ساعات کاریم بالا رفت چون نمایندگی زمینه کاریشو توسعه داد منم مجبور بودم تا ساعت ۴ و ۵ عصر اونجا باشم. قبلشم بهش گفتم ولی نه قبول می‌کنه نه تو کارهای خونه کمکم می‌کنه، می‌گه ساعت ۲ باید خونه باشی این حرفاش عصیم می‌کنه...» (زوج شاغل شماره ۱۰/زن). مخالفت با اشتغال زن مورد دیگری از این مضمون است که یکی از زنان مصاحبه‌شونده در موردش گفت: «مخالفت هاش [شوهرم] تمومی نداره، الان ده ساله من استخدام شدم، نه ساله ازدواج کردم... فکر می‌کنم به غرورش برخورده که حقوق من بیشتر از درآمد اون باشه جایگاه اجتماعی بالاتر باشه... بهونه می‌گیره که با این کار کردنت شیرازه زندگیمون از هم پاشیده...» (زوج شاغل شماره ۶/زن).

بحث و نتیجه‌گیری

ساختار خانواده به واسطه اشتغال همزمان زوج دستخوش تغییراتی شده و چالش‌های خاصی را برای خانواده و روابط زوجین به وجود می‌آورد. از جمله عواملی که در خانواده‌های دو شغله به شدت تحت تأثیر قرار می‌گیرد، سازه‌های عمده زناشویی همچون رضایت و تعارض زناشویی است. از این رو پی بردن به عوامل زمینه‌ساز رضایت و تعارض زناشویی در سبک زندگی زوج شاغل حائز اهمیت است. تحلیل تجارب مشارکت‌کنندگان، منجر به شناسایی ۲ مضمون اصلی زوج شاغل ماهر با مضامین فرعی نقشه زناشویی کارآمد (با مضامین فرعی‌تر: برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی، انگاره‌ها و الگوهای سازنده حل تعارض، توزیع منصفانه، مراقبت مالی و شغلی و

از هم تفکیک می‌کند. دیلدار، عایشه و سمیرا (۲۰۱۳) معتقدند راهکارهای سازنده برای رسیدگی به تعارضات در روابط زناشویی، باعث تسهیل صمیمیت می‌شود؛ در حالی که روش‌های مخرب مقابله با تعارض ممکن است اختلال و اضطراب را در روابط زوجین تشدید کند. بنابراین عدم توانایی برای اصلاح مشکلات یا مدیریت ناسالم تعارضات می‌تواند، پیش زمینه‌ای برای فاصله‌گیری زوجین از هم باشد. این برخورد غیرسازنده با تعارضات، میزانی از انرژی روانی، احساسی و فیزیکی فرد را در بر می‌گیرد (سوموهانو، ۲۰۱۳). در تأیید نتایج به دست آمده پژوهش‌های مختلفی (رجبی، کاوه فارسانی، امان الهی و خجسته‌مهر، ۱۳۹۷؛ ایگبو، گریس و کریستیان، ۲۰۱۵؛ فتحی، اسمعیلی، فرح‌بخش و دانش‌پور، ۱۳۹۴؛ محسن‌زاده، مرادی کوچی و خدادادی‌سنگده، ۱۳۹۳؛ بیرامی، باباپور خیرالدین، هاشمی نصرت آباد، اسمعیلی و بهادری خسروشاهی، ۱۳۹۲؛ زیدنر و کلودا، ۲۰۱۳؛ خجسته‌مهر، کوچکی و رجبی، ۱۳۹۱) الگوهای حل تعارض را در بروز رضایت و تعارضات زناشویی مؤثر یافتند.

سومین مضمون مشترک در نقشه زناشویی هر دو گروه، توزیع نقش‌ها، مسئولیت‌ها و قدرت بود. این توزیع در زوج ماهر، منصفانه و در زوج غیرماهر، غیرمنصفانه بود. در تأیید این نتیجه، پژوهش قبادی، دهقانی، منصور و عباسی (۱۳۹۰) نشان داد چنانچه رابطه زوجی و تقسیم وظایف و قدرت میان زوج، به طور کلی ناعادلانه ادراک شود، کیفیت رابطه، رضایت و تعارض زناشویی ناشی از آن را متأثر خواهد ساخت. در همین راستا یافته‌های مطالعه کومار پاندا (۲۰۱۱) نیز نشان داد با مشارکت مردان در امور خانه، ادراک زنان از انصاف و رضایت زناشویی بالا رفته و زوجین تضاد زناشویی و فشار کمتری تجربه می‌کنند و حداقل تعارض نقش‌ها وجود خواهد داشت. علاوه بر این، لگت، رابرتس - بیتمن، بیزک و مورش، (۲۰۱۲) معتقدند تعارضات زناشویی زمانی ایجاد می‌شود که همسران نتوانند در فعالیت‌های مشترکشان به توافق دست یابند و نتوانند بین خواسته‌هایشان اشتراک عمل داشته باشند. رفتارها، باورها و نگرش‌های زوجین باعث می‌شود تا آنها همکاری یا تعارض را انتخاب کنند. با افزایش همکاری‌های زوجین، می‌توان شاهد کاهش تعارضات آنها بود. نتایج به دست آمده در این مضمون (انصاف در توزیع) با یافته‌های به دست آمده در مطالعات سهرابی و امانی (۱۳۹۱)؛ داو و ویلکاکس (۲۰۱۱)؛ بهمنی، فلاح چای و زارعی (۱۳۹۰) و گرینستین (۲۰۰۹) نیز مطابقت دارد.

عوامل ممکن است برای زوج‌های شاغل، مولد رشد بوده و برای برخی دیگر از زوج‌های شاغل نیز می‌تواند موضوعاتی جدی برای تعارضات زناشویی باشد. در روابط زوج‌های شاغل غیرماهر به دلیل این که اولویت‌بندی نیازها از دیدگاه زن و شوهر متفاوت بوده و آنها نیازهای متفاوتی را به عنوان نیاز ارجح به شمار می‌آورند، تعارضات زناشویی شدت بیشتری داشت. همچنین در این مضمون فرعی‌تر مشخص شد زوجین دارای رضایت بر خلاف زوج‌های متعارض در اولویت‌بندی فعالیت‌های خانه و مسئولیت‌های شغلی قادر به برقراری اولویت‌بندی مناسب هستند. در تبیین نتایج به دست آمده انور، هاسنو و جانجو (۲۰۱۳) معتقدند تعادل مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی برای افراد شاغل بسیار دشوار است، مخصوصاً برای زوج‌های شاغل که سه شغل برای مدیریت دارند؛ یکی در خانه و دو تا در محل کار. لانگ، آزامی، کوانگ و فی (۲۰۱۶) نیز در پژوهش خود نشان دادند کار و خانواده به این دلیل با یکدیگر تعارض پیدا می‌کنند که افراد نیاز دارند در مورد اولویت‌بندی کار و خانواده حساس‌تر باشند. اگر آنها در مدیریت مناسب زندگی‌شان شکست بخورند، مستعد تعارضات بین کار و خانواده خواهند بود.

دومین مضمون مشترک در نقشه زناشویی زوج‌های شاغل ماهر و غیرماهر، انگاره‌ها و الگوهای حل تعارض بود. منظور از انگاره‌ها، پیش زمینه‌های خاصی بود که زوج‌های شاغل دارای رضایت را به سمت الگوهای سازنده حل تعارض هدایت و زوج‌های شاغل متعارض را گرفتار الگوهای مخرب حل تعارض می‌کرد. استفاده از الگوهای سازنده یا مخرب حل تعارض می‌تواند یک شاخص کلیدی در روابط زوج‌های شاغل باشد. پژوهش ویسکریچ و دلوی (۲۰۱۳) نشان داد کیفیت روابط زناشویی در آینده زندگی زوج‌ها، بستگی زیادی به چگونگی استفاده از الگوهای حل تعارض در روابط زوجی دارد. در این رابطه آپوستال و هلند (۱۹۹۳) نیز معتقدند زوج‌های شاغل به دلیل نقش‌ها، وظایف و مسئولیت‌های متعدد و گاه متناقض، مولد تعارض و تنش در میان اعضایشان هستند، از این رو ممکن است یک گروه با ریسک بالا باشند و این عامل، نیاز به الگوهای سازنده حل تعارض در این نوع خانواده‌ها را بهتر نشان می‌دهد. همسران شاغل در خانواده ممکن است خیلی سریع به ایدئولوژی برابری دست یابند، اما ممکن است آنها فاقد الگوهای مناسب حل تعارض باشند، به طوری که بتوانند بین مسئولیت‌های شغلی و خانه توازن را برقرار کنند و این همان چیزی است که زوج‌های شاغل ماهر و غیرماهر را

یکی از سازگاری‌های موجود در زوج‌های شاغل ماهر، تطابق با سبک زندگی زوج شاغل بود. آنها این تطابق را یا از طریق زندگی با والدین یا اعضای خانواده شاغل و یا گفتگو با زوج‌های همتا که این وضعیت را تجربه کرده‌اند، به دست آورده‌اند. این نتایج با یافته‌های آندرسون و اسپرول (۱۹۹۳) که معتقدند بررسی تجارب زوج‌های شاغلی که این نوع سبک زندگی را تجربه کرده‌اند، بهترین عملکرد خانواده را برای آینده زناشویی این نوع زوج‌ها طرح‌ریزی می‌کند، همسو است. نتایج این مضمون درباره نقش سازگاری در زندگی زوج‌های شاغل همچنین با یافته‌های رامش کومار و راجندران (۲۰۱۸) مطابقت دارد. پژوهشگران مذکور دریافتند عدم سازگاری در زندگی این نوع زوج‌ها منجر به افزایش تعارض و بی‌ثباتی در خانواده می‌شود. بنابراین چنین زوج‌هایی نیاز به بازنگری جدیدی در زندگی دارند تا روابطشان را بر اساس موقعیتی جدید شکل دهند که در آن هر دو زوج، شاغل هستند. از بین شاخص‌ترین مهارت‌های قابل ذکر برای زوج‌های شاغل ماهر در این مضمون، می‌توان به توازن کار و خانواده اشاره کرد که در ادبیات پژوهشی زوجین شاغل از آن به غنای کار و خانواده و یا هم‌افزایی کار و خانواده تعبیر شده است (روزاریو، مورو - هاول و هینترلانگ، ۲۰۰۴؛ گرین هاوس و پاول، ۲۰۰۶؛ میچل و کلارک، ۲۰۰۹؛ راسو و بونوکور، ۲۰۱۲؛ دان و اوبراین، ۲۰۱۳؛ تانگ، سیو و چوپینگ، ۲۰۱۴). فقدان مهارت در این زمینه می‌تواند تقابل کار و خانواده رقم بزند که موجب سرریزهای کار - خانواده و خانواده - کار می‌شود (ایلیز، ویلسون و واگنر، ۲۰۰۹؛ اتایاسوریان و گونپالان، ۲۰۱۱). در همین زمینه نتایج پژوهش حسابی و همکاران (۱۳۹۴) نیز نشان داد تعارضات کار و خانواده در خانواده‌های دو شغله، ۱۸ درصد بیشتر از خانواده‌های تک شاغل است. یکی از پیامدهای مهم عدم توازن کار و خانواده و سرریزهای ناشی از آن، بار فشار روانی است در صورتی که این فشار روانی مدیریت نشود، زوج شاغل نه تنها عملکرد مطلوبی در محیط کار از خود نشان نمی‌دهند بلکه در زندگی خانوادگی نیز دچار تعارض می‌شوند.

دیگر مضمون فرعی مستخرج از تجارب زیسته زوج‌های شاغل دارای رضایت و تعارض زناشویی در این پژوهش کیفی، خصیصه‌های زوجی بود. گاهی این خصیصه‌های گزارش شده در درون فرد و گاهی برگرفته از تجارب زوجی بود. تأکید بیش از حد بر واحد دوتایی (زوج) و خصیصه‌های تعاملی به ستون اصلی بیشتر

چهارمین مضمون مشترک استخراج شده در نقشه زناشویی زوجین شاغل، مراقبت‌های مالی و شغلی بود. پژوهش‌های متعدد (اولسون، دی فرین و اسکوگراند، ۲۰۱۰؛ اسپریچر، ونزل و هاروی، ۲۰۱۸) نشان داده‌اند که یکی از ابعاد مهم در سنجش رضایت و تعارض زناشویی، بُعد مراقبت زوجین از همدیگر است. در سبک زندگی زوج شاغل با توجه به اشتغال همزمان زوجین، مراقبت‌های مالی و شغلی اهمیتی مضاعف دارد. فقدان مراقبت زن و شوهر شاغل از هم موجب دلسردی آنان شده و رابطه میان آنها را آسیب‌پذیر می‌کند، در این صورت حتی مشکلات و اختلافات عادی نیز زوج شاغل را به سمت پیچیدگی و دشواری پیش می‌برد. پژوهش کرکمن، لی، لاون و آلگود (۲۰۰۰) نشان داد مراقبت مالی متقابل زوجین، پیش‌بینی کننده ۱۵ درصد کیفیت زناشویی است. مسائل مالی مشترک به عنوان نماد مراقبت مالی در زندگی زوج‌های شاغل ماهر و مالکیت فردی در زمینه مسائل مالی به عنوان وجهی از فقدان مراقبت مالی در زندگی زوج‌های شاغل غیرماهر در پژوهش بورگوین، ریستین، ادموندز و دولمن (۲۰۰۷)؛ راز - یوروویچ (۲۰۱۲) و علیرضانژاد و خاکپورمروستی (۱۳۹۶) نیز مورد تأکید قرار گرفته است. نتایج به دست آمده در این مضمون با یافته‌های بامیستر و وهس (۲۰۰۷)؛ فاطیما و اجمل (۲۰۱۲) و حاتمی و ورزنده، اسمعیلی، فرح بخش و برجعلی (۱۳۹۵) نیز همسو بود. این پژوهشگران در بررسی اجزا و مکانیسم‌های رضایت زناشویی، به مجموعه‌ای از عوامل مؤثر در رضایت زناشویی زوجین دست یافتند که مراقبت از همسر از جمله مهمترین آنها بود.

آخرین مضمون مشترک در نقشه زناشویی زوجین شاغل، سازگاری‌ها و مهارت‌ها بود. مطالعات در زمینه تأثیر متقابل خانواده و شغل، نتایج متناقضی را نشان می‌دهد. یکی از سؤالاتی که بر این تناقض می‌افزاید این است که چرا بر عهده داشتن چند نقش برای عده‌ای از زوج‌های شاغل موجب رضایت و برای برخی موجب تنش و تعارض می‌شود؟ مرور تجارب زیسته زوج‌های شاغل مورد مطالعه در پاسخ به این سؤال اساسی به سازگاری‌ها و مهارت‌ها اشاره دارد. زندگی این نوع زوج‌ها استرس‌زا و پرانرژی است و آنها فشارهای کاری و خانوادگی زیادی را تجربه می‌کنند. گاهی این قبیل زوج‌ها به مهارت‌های اجتماعی مسلط نیستند و به همین دلیل در کنترل فشارها با مشکل مواجه می‌شوند (نظری، ۱۳۹۶) و همین امر زمینه‌ساز تعارضات زناشویی میان آنان می‌شود. بنا به گزارش زوج‌های شاغل،

محدودیت اصلی این پژوهش، نمونه یابی زوج‌های شاغل دارای تعارضات زناشویی بود. ملاک‌های در نظر گرفته شده برای ورود این نمونه‌ها به پژوهش، سبب محدودیت در نمونه‌یابی می‌شد. محدودیت بعدی، تمرکز بر یک منطقه جغرافیایی خاص بود، هر چند تلاش شد تا با تنوع (سن، شغل، وضعیت اقتصادی - اجتماعی و...) این محدودیت کم‌رنگ‌تر شود اما پیشنهاد می‌شود پژوهش حاضر برای فاصله‌گیری از قیود فرهنگی در سایر مناطق جغرافیایی نیز اجرا شود. از دیگر محدودیت‌های این پژوهش، می‌توان به کمبود مطالعات کیفی در زمینه سبک زندگی زوج شاغل اشاره کرد که مقایسه نتایج را با دشواری روبرو می‌ساخت.

منابع

احمدلو، مریم و زینالی، علی (۱۳۹۷). پیش‌بینی طلاق عاطفی بر اساس تنوع طلبی، کمال‌گرایی منفی و دل‌بستگی نایمن در زنان شاغل شهر ارومیه. *سلامت کار ایران*، ۱۵ (۲)، ۶۸-۵۹.

اسفندیار، سرور (۱۳۸۴). اشتغال زنان در بستر خانواده و ارتباط آن با طلاق. *ماهنامه زنان (دفتر مطالعات و تحقیقات زنان)*، ۱۸، ۲۷-۲۰.

اسماعیل پور، خلیل (۱۳۹۲). مقایسه ابعاد رضایت زناشویی زنان دارای مشاغل دولتی، آزاد و زنان خانه دار. *پژوهش‌های نوین روانشناختی*، ۸ (۲۹)، ۴۱-۲۵.

بیرامی، منصور؛ باباپورخیرالدین، جلیل؛ هاشمی نصرت‌آباد، تورج، اسمعیلی، اسماعیل و بهادری خسروشاهی، جعفر (۱۳۹۲). پیش‌بینی رضایت‌مندی زناشویی بر اساس مؤلفه‌های هوش هیجانی و شیوه‌های حل تعارض. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین*، ۱۷ (۳)، ۲۷-۲۰.

بهمنی، محمود؛ فلاح چای، سیدرضا و زارعی، اقبال (۱۳۹۰). بررسی و مقایسه‌ی عدالت بین زوجین رضایت‌مند و دارای تعارض. *فصلنامه مشاوره و روان‌درمانی خانواده*، ۱ (۳)، ۳۹۸-۳۸۲.

جهانگیر، پانته آ (۱۳۹۱). مقایسه عملکرد خانواده و رضایت‌مندی زناشویی در زنان متأهل شاغل و غیر شاغل (خانه دار) شهر تهران. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۴ (۱۲)، ۱۹۲-۱۷۷.

حاتمی‌ورزنه، ابوالفضل؛ اسمعیلی، معصومه؛ فرح‌بخش، کیومرث و برجعلی، احمد (۱۳۹۵). ارائه الگوی ازدواج پایدار رضایت‌مند: یک پژوهش گراند تئوری. *فصلنامه مشاوره و روان‌درمانی خانواده*، ۶ (۱)، ۲۱-۱۴۹.

حسابی، معصومه؛ مقصودی، شاهرخ؛ امامی سیگاردی، عبدالحسین؛ کاظم نژاد لیلی، احسان و منفرد مژده‌ی، آرزو (۱۳۹۴). تعارض کار -

الگوهای مداخله‌ای زوج درمانی تبدیل شده و به عوامل فردی مؤثر بر رضایت و تعارض زناشویی کمتر توجه شده است. در تأیید نتایج حاصل از این مطالعه، فتحی و حاتمی‌ورزنه (۱۳۹۶) در پژوهش خود عوامل درون فردی (باورها و ویژگی‌های شخصیتی مخرب) را از جمله عوامل میانجی مؤثر در ازدواج‌های در حال جدایی یافتند. حاتمی‌ورزنه و همکاران (۱۳۹۵) نیز عوامل درون فردی (نگرش‌ها و ویژگی‌های شخصیتی) و محسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) نیز ویژگی‌های فردی همسر (نظیر وفاداری، صداقت، مسئولیت‌پذیری و...) را در رضایت زناشویی عاملی اثربخش معرفی کردند. نتایج به دست آمده در این مضمون با یافته‌های رجبی و همکاران، ۱۳۹۷ (تعهد زناشویی)؛ داو و ویلکاکس، ۲۰۱۳ (فداکاری)؛ محمدی، سحاقی، نیسی و رضایی‌نیا، ۱۳۹۶ (صبر)؛ خدادادی‌سنگده و احمدی، ۱۳۹۴ (شوخ بودن)؛ احمدلو و زینالی، ۱۳۹۷ (کمال‌گرایی)؛ قاسمی و محدثی گیلوایی، ۱۳۹۶ (دروغگویی) همسو است. علاوه بر عوامل درون فردی مؤثر، زوج‌های شاغل ماهر در طول زمان تجاربی همچون شکستن کلیشه‌های جنسیتی، نگرش‌های مثبت، دلگرمی مالی و... را اندوخته‌اند که زمینه را برای شکل‌گیری رضایت زناشویی فراهم می‌کند. در زوج‌های شاغل غیرماهر نیز نداشتن تجربه موجب می‌شود عواملی مانند تمرکز بر مسائل مالی، تحقیر مالی و شغلی همسر، عدم استفاده از منابع حمایتی، پایبندی به کلیشه‌های جنسیتی و... زمینه را برای شروع و تداوم تعارضات زوجی فراهم کند. زوج‌های شاغل به سبب اشتغال در بیرون از خانه تجارب خود را غنی می‌کنند، البته تجارب کسب شده در حوزه‌ای مثل کار یا خانواده ممکن است در رفتار و عواطف در حوزه دیگر، مانع یا تسهیل ایجاد کند (ایلیز و همکاران، ۲۰۰۹). نتایج حاصله برای نمونه در زمینه تمرکز یا عدم تمرکز بر مسائل مالی با یافته‌های استانلی، مارکمن و یتون (۲۰۰۲)؛ علیرضائزاد و خاکپورمروستی (۱۳۹۶) و در زمینه کلیشه‌های جنسیتی با نتایج مطالعات سفیری و زارع (۱۳۸۶)؛ هلمز، والس، کروتر و مک هل (۲۰۱۰) همسو بود.

یافته‌های حاصل از این پژوهش کیفی درباره تجارب زوج شاغل ماهر و غیرماهر می‌تواند در قالب برنامه‌های آموزشی و پیشگیرانه توسط مشاوران ازدواج در مشاوره‌های قبل از ازدواج برای کسانی که قصد ورود به سبک زندگی زوج شاغل را دارند و در قالب مدل‌های درمانی در زوج درمانی و خانواده درمانی توسط درمانگرانی که با زوج‌های شاغل سر و کار دارند، مورد استفاده قرار گیرد.

- خانواده در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی شهر رشت. *مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان*، ۱۳(۴)، ۱۵۲-۱۲۳.
- خجسته‌مهر، رضا؛ کوچکی، رحیم و رجبی، غلامرضا (۱۳۹۱). نقش واسطه‌ای اسنادهای ارتباطی و راهبردهای حل تعارض غیر سازنده در رابطه بین سبک‌های دلبستگی و کیفیت زناشویی. *روانشناسی معاصر*، ۷(۲)، ۱۴-۳.
- خضری، خدیجه و ارجمند سیاهپوش، اسحق (۱۳۹۳). مقایسه‌ی میزان رضایت از زندگی زناشویی زنان شاغل و خانه دار و عوامل مؤثر بر آن در شهر ایذه. *مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۶(۴)، ۹۷-۱۰۵.
- دوکانه‌ای فرد، فریده؛ حسنی، فریبا و مظفرپور، مینا (۱۳۹۱). بررسی مقایسه‌ای تعارضات زناشویی خانواده‌های هردو شاغل و یکی شاغل و سلامت روان فرزندان دختر دوره متوسطه سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ شهر تهران. *فصلنامه مشاوره و روان درمانی*، ۱(۸۳-۵۵). ذوالفقاری، داود و تبریزی، سمیرا (۱۳۹۰). مقایسه کمی و کیفی رضایت زناشویی در زنان شاغل با تأکید بر همسانی و عدم همسانی منزلت شغلی زوجین. *خانواده پژوهی*، ۷(۴)، ۴۳۳-۴۲۱.
- رجبی، رضا؛ سروستانی، یعقوب؛ اصلانی، خالد و خجسته مهر، رضا (۱۳۹۲). پیش‌بینی‌های رضایت زناشویی در پرستاران زن شاغل. *مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (نشریه پرستاری ایران)*، ۲۶(۸۲)، ۳۳-۲۳.
- رجبی غلامرضا؛ کاوه فارسانی، ذبیح اله، امان‌اللهی، عباس و خجسته مهر، رضا (۱۳۹۷). شناسایی مؤلفه‌های کیفیت زناشویی زوج‌ها: یک پژوهش کیفی. *مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت*، ۷(۲)، ۱۷۲-۱۸۷.
- رحمانی، کبری؛ توفیقی، بهمن و بحرانی، محمدرضا (۱۳۹۶). مقایسه رضایت زناشویی، کیفیت زندگی، بهزیستی روانشناختی و تاب آوری روانی زنان شاغل فرهنگی، شاغل غیر فرهنگی و زنان خانه دار شهر بوشهر. *مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری*، ۲(۱۱)، ۳۸-۵۴.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۵). *خانواده، کار، جنسیت*. تهران: شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
- سفیری، خدیجه و زارع، زهرا (۱۳۸۶). بررسی ارتباط کلیشه‌های جنسیتی و تضاد نقش‌های زناشویی در زوج‌های جوان. *پژوهشنامه علوم انسانی*، ۵۳، ۲۰۰-۱۷۷.
- سهرابی، احمد و امانی، احمد (۱۳۹۱). رضایت زناشویی و انصاف: واکنش به بی انصافی در بازی اولتیماتوم. *فصلنامه مشاوره و روان درمانی خانواده*. ویژه نامه خانواده و طلاق، ۱، ۶۴-۵۳.
- صادق مقدم، لیلا؛ عسگری، فریبا؛ معروضی، پرویز؛ شمس، هدایت‌اله و طهماسبی، سیمین (۱۳۸۵). مقایسه رضایت زناشویی در زنان شاغل و خانه دار و شوهران آنها در شهر گناباد. *افتخ دانش*، ۱۲(۲)، ۴۹-۴۵.
- علیرضائزاد، سهیلا و خاکپور مروستی، الهه (۱۳۹۶). پول زنانه و تدوام حیات خانواده: پژوهشی بر خانواده‌های تهرانی. *زن در توسعه و سیاست*، ۱۵(۴)، ۵۴۹-۵۶۷.
- فتحی، الهام؛ اسمعیلی، معصومه؛ فرح‌بخش، کیومرث و دانش پور، منیژه (۱۳۹۴). حیطه‌های تعارض و استراتژی‌های حل آن در زوجین رضایت‌مند. *فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، ۶(۲۴)، ۵۴-۲۹.
- فتحی، الهام و حاتمی‌ورزنه، ابوالفضل (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر پدیده طلاق در شهر زنجان. *فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی زنجان*، ۲۵، ۴۲-۲۱.
- فلاح‌چای، رضا و خالویی، سجاد (۱۳۹۵). مقایسه کیفیت زناشویی و بهزیستی روانشناختی در زوجین هر دو شاغل و یکی شاغل. *فصلنامه روانشناسی تحلیلی - شناختی*، ۷(۲۷)، ۲۷-۱۹.
- قاسمی، سمیه و محدثی گیلوایی، حسن (۱۳۹۶). مطالعه جامعه شناختی دروغ‌گویی در روابط بینا جنسی مورد زوج‌های تهران (۱۳۹۵-۱۳۹۶). *پژوهش‌نامه زنان*، ۸(۲۱)، ۸۷-۱۱۶.
- قبادی، کاوه؛ دهقانی، محسن؛ منصور، لادن و عباسی، مریم (۱۳۹۰). تقسیم کار خانگی میان زوجین، عدالت ادراک شده از آن و رضایت زناشویی. *خانواده پژوهی*، ۷(۲۶)، ۲۲۲-۲۰۷.
- محسن‌زاده، فرشاد؛ مرادی کوچی، سمیرا و خدادادی‌سنگده، جواد (۱۳۹۳). مطالعه پدیدارشناختی دلایل رضایت از ازدواج (از دیدگاه زنان راضی از ازدواج). *مطالعات راهبردی زنان (کتاب زنان سابق)*، ۱۷(۶۵)، ۷-۳۶.
- محمدی، علی؛ سحافی، حکیم؛ نیسی، مریم و رضایی‌نیا، زهرا (۱۳۹۶). ارائه یک مدل مقدماتی از ازدواج خوشبخت: یک مطالعه کیفی. *رویش روانشناسی*، ۳(۲۰)، ۱۶۲-۱۳۵.
- نظری، علی محمد (۱۳۹۶). *مبانی زوج درمانی و خانواده درمانی*. تهران: انتشارات علم.
- نظری، علی محمد و سلیمانان، علی اکبر (۱۳۸۶). بررسی و مقایسه رضایت زناشویی زوج‌های هر دو شاغل و یکی شاغل. *پژوهش‌های مشاوره*، ۶(۲۴)، ۱۲۲-۱۰۳.
- هنرپروران، نازنین؛ قادری، زهرا و قبادی، کبری (۱۳۹۰). مقایسه الگوهای ارتباط و تعارضات زناشویی در زنان متأهل شاغل در بانک‌های دولتی و زنان خانه‌دار شهر شیراز. *فصلنامه جامعه‌شناسی زنان*، ۲(۳)، ۱۰۳-۱۲۲.

- Dissatisfied Married Couples. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 15 (10), 1433-1439.
- Dew, J. & Wilcox, W. B. (2011). If Momma Ain't Happy: Explaining Declines in Marital Satisfaction among New Mothers. *Journal of Marriage and Family*, 73, 1- 12.
- Dew JW, Wilcox B. (2013). Generosity and the Maintenance of Marital Quality. *J Marriage Fam*, 75(5), 1218-28.
- Dunn, M. G., & O'Brien, K. M. (2013). Work–family enrichment among dual-earner couples: Can work improve our family life?. *Journal of counseling psychology*, 60(4), 634.
- Fatima, M., & Ajmal, M. A. (2012). Happy marriage: a qualitative study. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(2), 37-42.
- Fincham, F. D. (2003). Marital conflict: Correlates, structure, and context. *Current Directions in Psychological Science*, 12, 23 – 27.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Greenstein, T. (2009). National Context, Family Satisfaction, and Fairness in the Division of Household Labor. *Journal of Marriage and Family*, 71, 4, 1039-1051.
- Greer, R. M., & Poe, R. E. (2005). Developmental Aspects of Dual-Career Relationships: Reflections and Issues. *College Student Affairs Journal*, 24(2), 162-169.
- Groysberg, B., & Abrahams, R. (2014). Manage your work, manage your life. *Harvard Business Review*, 92(3), 58-66.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*. Sage.
- Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Ziemba, S. J., & Current, L. (2001). Ten adaptive strategies for work and family balance: Advice from successful dual earners. *Journal of Marital and Family Therapy*, 27, 445-458.
- Gwet, K. L. (2014). *Handbook of inter-rater reliability: The definitive guide to measuring the extent of agreement among raters*. Advanced Analytics, LLC.
- Hargis, M. B., Kotrba, L. M., Zhdanova, L., & Baltes, B. B. (2011). What's really important? Examining the relative importance of antecedents to work-family conflict. *Journal of Managerial Issues*, 386-408.
- Helms, H. M., Walls, J. K., Crouter, A. C., & McHale, S. M. (2010). Provider role attitudes, marital satisfaction, role overload, and housework: A dyadic approach. *Journal of Family Psychology*, 24(5), 568.
- Igbo, H. I., Grace, A. R., & Christiana, E. O. (2015). Relationship between duration of marriage, personality trait, gender and conflict resolution strategies of spouses. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 190, 490-496.
- Abele, A.E. (2009). *Doppelkarrierepaare – Entstehung und Relevanz der Thematik*. In Funk J, Gramespacher E, Rothhäusler I (eds) *Dual Career Couples in Theorie und Praxis*. Verlag B. Budrich, Opladen.
- Abele, A. E., & Volmer, J. (2011). *Dual-career couples: Specific challenges for work-life integration. In Creating Balance?*. (pp. 173-189). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Allard, K., Haas, L., Hwang, C. P. (2011). Family-Supportive Organizational Culture and Fathers' Experiences of Work-family Conflict in Sweden. *In Gender, Work & Organization*, 18 (2), 141–157.
- Anderson, E. A., & Spruill, J. W. (1993). The dual-career commuter family: A lifestyle on the move. *Marriage & family review*, 19(1-2), 131-147.
- Anwar, J., Hasnu, S. A. F., & Janjua, S. Y. (2013). Work-life balance: what organizations should do to create balance?. *World Applied Sciences Journal*, 24(10), 1348-1354.
- Apostal, R. A., & Helland, C. (1993). Commitment to and role changes in dual career families. *Journal of Career Development*, 20(2), 121-129.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Marital satisfaction. *Encyclopedia of social psychology*, 1, 541.
- Berlato, H. (2015). The dual career process in the Brazilian perspective: Unraveling typologies. *Revista de Administração*, 50(4), 507-522.
- Berlato, H., & Corrêa, K. F. (2017). A reformulation of the dual career conceptual model for analysis in an organizational scope: Revealing new aspects. *BBR. Brazilian Business Review*, 14(2), 225-246.
- Bett, G., Kiptiony, G., & Sirera, M. (2017). Relationship between Demographic Characteristics and Marital Satisfaction for Career Couples in Kericho County, Kenya. *Journal of Humanities And Social Science*, 22(12), 53-60.
- Boehnke, M. (2007). *Männerwelten–Frauenwelten. Dual Career Couples im deutsch-deutschen Vergleich*. VDM, Saarbrücken.
- Burgooyne, C. B., Reibstein, J., Edmunds, A., & Dolman, V. (2007). Money management systems in early marriage: Factors influencing change and stability. *Journal of Economic Psychology*, 28(2), 214-228.
- Burns, N., & Grove, S. K. (2010). *Understanding nursing research-eBook: Building an evidence-based practice*. Elsevier Health Sciences.
- Byadgi, T.S & Yadav.V.S. (2013). Conflict Resolution Strategies among Working Couples. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 14(4), 31-37.
- Carroll, S. J., Hill, E. J., Yorgason, J. B., Larson, J. H., & Sandberg, J. G. (2013). Couple communication as a mediator between work–family conflict and marital satisfaction. *Contemporary Family Therapy*, 35(3), 530-545.
- Dai, W. (2016). Dual-Earner Couples in the U nited S tates. *Encyclopedia of Family Studies*, 1-6.
- Dildar, S., Aisha, S., Sumaira Y. (2013). Intimate Enemies: Marital Conflicts and Conflict Resolution Styles in

- test of three mediation models. *Drustvena Istrazivanja*, 22(4), 673.
- Olson, D., DeFrain, J., & Skogrand, L. (2010). *Marriages and families: Intimacy, diversity, and strengths*. McGraw Hill.
- Perrone, K. M., & Worthington Jr, E. L. (2001). Factors influencing ratings of marital quality by individuals within dual-career marriages: A conceptual model. *Journal of Counseling Psychology*, 48(1), 3.
- Petriglieri, J. (2019). *Couples That Work: How Dual-Career Couples Can Thrive in Love and Work*. Harvard Business Review Press.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2004). *Nursing research: Principles and methods*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Ramesh Kumar, J., & Rajendran, R. (2018). Impact of education and work environment on quality of work life in I. T. sector, MIM. *International Journal of Management Research*, 4 (1), 43-50.
- Raz-Yurovich, L. (2012) "Economic determinants of divorce among dual-earner couples: Jews in Israel". *European Journal of Population/Revue européenne de Démographie*, 28(2), 177-203.
- Rozario, P. A., Morrow-Howell, N., & Hinterlong, J. E. (2004). Role enhancement or role strain: Assessing the impact of multiple productive roles on older caregiver well-being. *Research on Aging*, 26(4), 413-428.
- Russo, M., & Buonocore, F. (2012). The relationship between work-family enrichment and nurse turnover. *Journal of Managerial Psychology*, 27(3), 216-236.
- Seidman, I. (2006). *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences*. Teachers college press.
- Somohano, V. C. (2013). *Mindfulness, attachment style and conflict resolution behaviors in romantic relationships*. (Doctoral dissertation, Humboldt State University).
- Sprecher, S., Wenzel, A., & Harvey, J. (Eds) (2018). *Handbook of relationship initiation*. Psychology Press.
- Stanley, S. M., Markman, H. J., & Whitton, S. W. (2002). Communication, conflict, and commitment: Insights on the foundations of relationship success from a national survey. *Family process*, 41(4), 659-675.
- Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E., & Kiger, G. (2007). Examining the "neglected side of the work-family interface" Antecedents of positive and negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 28(2), 242-262.
- Stoltz-Loike, M. (1992). *Dual Career Couples: New Perspectives in Counseling*.
- Tang, S. W., Siu, O. L., & Cheung, F. (2014). A study of work-family enrichment among Chinese employees: The mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology*, 63(1), 130-150.
- Ilies, R., Wilson, K. S., & Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87-102.
- Jaisri, M., & Joseph, M. I. (2013). Marital adjustment and emotional maturity among dual-career couples. *Guru Journal of Behavioral and Sosial Sciences*, 1(2), 77-84.
- Joseph, S., & Inbanathan, A. (2016). A sociological review of marital quality among working couples in bangalore city. *Institute for Social and Economic Change*.
- Kalliath, P., Kalliath, T., & Singh, V. (2011). When work intersects family: A qualitative exploration of the experiences of dual earner couples in India. *South Asian Journal of Management*, 18(1), 37-59.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian journal of psychology*, 47(2), 149-162.
- Kerkmann BC, Lee TR, Lown JM, Allgood SM. (2000). Financial management, financial problems and marital satisfaction among recently married university students. *Journal of Financial Counseling and Planning*, 11(2), 55-65.
- Kumar Panda, U. (2011). Role Conflict, Stress and Dual Career Couples: An Empirical Analysis. *The Journal of Family Welfare*, 57(2), 72-88.
- Lauring, J., & Selmer, J. (2010). The supportive expatriate spouse: An ethnographic study of spouse involvement in expatriate careers. *International business review*, 19(1), 59-69.
- Laverty, S. M. (2003). Hermeneutic phenomenology and phenomenology: A comparison of historical and methodological considerations. *International journal of qualitative methods*, 2(3), 21-35.
- Leggett, D. G., Roberts-Pittman, B., Byczek, S., & Morse, D. T. (2012). Cooperation, Conflict, and Marital Satisfaction: Bridging Theory, Research, and Practice. *Journal of Individual Psychology*, 68(2), 182-199.
- Long, C. S., Azami, A., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2016). An Analysis on the Relationship between Work Family Conflict and Turnover Intention: A Case Study in a Manufacturing Company in Malaysia. *International Business Management*, 10(3), 176-182.
- Michel, J. S., & Clark, M. A. (2009). Has it been affect all along? A test of work-to-family and family-to-work models of conflict, enrichment, and satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 47(3), 163-168.
- Mitchelson, J. K. (2009). Seeking the perfect balance: Perfectionism and work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 349-367.
- Obradovic, J., & Cudina-Obradovic, M. (2013). Work stress and marital quality in dual earner couples: a

- Tiwari, A. (2016). Dual Career Couples and Their Work Life Balance. *International Journal of Human Resource & Industrial Research*, 3(3), 49-55.
- Toller, A.; Kelley, B. & Stebbing, S. (2009). Assertive sexrole stereotyping and self concept. *Journal of Psychology*, 93, 157-168.
- Uthayasutiyari, K., & Gunapalan, S. (2011). *Dual career family life style*. Faculty of Management and Commerce South Eastern University of Sri Lanka Oluvil.
- Weisskirch, R. S., & Delevi, R. (2013). Attachment style and conflict resolution skills predicting technology use in relationship dissolution. *Computers in Human Behavior*, 29(6), 2530-2534.
- Xu, X., Peng, Y., Zhao, P., Hayes, R., & Jimenez, W. P. (2019). Fighting for time: Spillover and crossover effects of long work hours among dual-earner couples. *Stress and Health*, 35(4), 491-502.
- Zeidner, M., & Kloda, I. (2013). Emotional intelligence (EI), Conflict resolution patterns, and relationship satisfaction: Actor and partner effects revisited. *Personality and Individual Differences*, 54(2), 278-283.

