



اثربخشی مدل غنی‌سازی خانواده برای کار بر رضایت زناشویی، شغلی و تعارض کار-خانواده مدیران زن متأهل

دانشجوی دکتری گروه مشاوره، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
استاد گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران
دانشیار گروه روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران
دانشیار، گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خاتم، تهران، ایران

سارا مکی پور ^{id}

عبدالله شفیق آبادی* ^{id}

محمد رضا فلسفی نژاد ^{id}

آناهیتا خدابخش کولایی ^{id}

ashafiabady@yahoo.com

ایمیل نویسنده مسئول:

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۶

دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۲

فصلنامه علمی پژوهشی
خانواده درمانی کاربردی

شاپا (الکترونیکی) ۲۷۱۷-۲۴۳۰

http://Aftj.ir

دوره ۴ | شماره ۲ | پیاپی ۱۶ | ۴۲۵-۴۰۱

تابستان ۱۴۰۲

نوع مقاله: پژوهشی

به این مقاله به شکل زیر استناد کنید:
درون متن:

(مکی پور و همکاران، ۱۴۰۲)

در فهرست منابع:

مکی پور، سارا، شفیق آبادی، عبدالله، فلسفی نژاد، محمد رضا، و خدابخش کولایی، آناهیتا. (۱۴۰۲). اثربخشی مدل غنی‌سازی خانواده برای کار بر رضایت زناشویی، شغلی و تعارض کار-خانواده مدیران زن متأهل. *خانواده درمانی کاربردی*. ۴(۲)، ۴۲۵-۴۱۸.

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر اثربخشی مدل غنی‌سازی خانواده برای کار بر رضایت زناشویی، رضایت شغلی و تعارض کار-خانواده مدیران زن متأهل بود. **روش پژوهش:** مطالعه حاضر نیمه آزمایشی با گروه آزمایش و کنترل و طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با پیگیری شش ماهه بود. جامعه آماری شامل کلیه ۱۵۰ نفر مدیران زن متأهل شاغل در بخش ستادی بانک پارسیان شهر تهران در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بودند که به همراه همسرانشان تمایل به شرکت در جلسات آموزشی داشتند. تعداد اعضای نمونه ۳۰ زوج بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل جایگزین شدند (۱۵ زوج در گروه آزمایش و ۱۵ زوج در گروه گواه). گروه آزمایش به مدت ۹ جلسه ۹۰ دقیقه‌ای تحت مداخله مدل غنی‌سازی خانواده برای کار قرار گرفت. هر دو گروه در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری به وسیله پرسشنامه‌های رضایت زناشویی انریچ مقیاس رضایت شغلی مینوسوتا (MSQ) و مقیاس تعارض کار-خانواده رستگارخالد (۱۳۸۱) مورد ارزیابی قرار گرفتند. داده‌ها با بهره‌گیری از تحلیل واریانس مختلط اندازه‌گیری مکرر تحلیل شدند. **یافته‌ها:** نتایج حاکی از تأثیر مداخله غنی‌سازی خانواده برای کاربر نمره رضایت زناشویی ($F = 60/74$ و $p < 0/05$) و رضایت شغلی ($F = 69/72$ و $p < 0/05$) در مدیران زن و همچنین نمره تعارض کار-خانواده ($F = 8/17$ و $p < 0/05$)، رضایت زناشویی ($F = 18/53$ و $p < 0/05$) و رضایت شغلی ($F = 69/72$ و $p < 0/05$) در زوجین و عدم تأثیر مداخله غنی‌سازی خانواده برای کاربر نمره تعارض کار-خانواده ($F = 0/95$ و $p > 0/05$) در مدیران زن و پایداری این نتایج در مرحله پیگیری بود. **نتیجه‌گیری:** با عنایت به نتایج به دست آمده از پژوهش، مدیران سازمانی می‌توانند از مدل آموزشی غنی‌سازی خانواده برای کار به عنوان یک روش مداخله‌ای اثربخش جهت بهبود رضایت زناشویی و شغلی مدیران زن متأهل و زوجین و کاهش تعارض کار-خانواده زوجین هر دوشاغل بهره‌مند شوند.

کلیدواژه‌ها: مدل غنی‌سازی خانواده برای کار، رضایت زناشویی، رضایت شغلی، تعارض کار-خانواده، زنان

مقدمه

امروزه ما شاهد هستیم که در بسیاری از جوامع زنان پا به پای مردان در محیط خارج از منزل مشغول به فعالیت و کار هستند، گسترش این پدیده به پیدایش نوع جدیدی از خانواده‌ها به نام خانواده‌های هر دو شاغل منجر شده است. در چنین خانواده‌هایی زن و شوهر علاوه بر ایفای نقش‌های سنتی همسری، پدری و مادری عهده‌دار نقش شغلی نیز می‌باشند؛ اما این موضوع در زنان متأهل بچه‌دار اهمیت خاصی دارد زیرا از آنان توقع بیشتری برای ایفای نقش‌های سنتی زنانه مثل مراقبت از کودک یا رسیدگی به امور مربوط به منزل می‌رود و دغدغه انجام کارهای منزل حتی با فاصله گرفتن از محیط خانه و در محیط کار هم چنان مادران شاغل را رها نمی‌کند (رستگار خالد، ۱۳۹۴).

این نگاه سنتی جوامع به انتظارات ایفای نقش‌های زنانه عرصه را به خصوص بر کارمندان زن متأهل تنگ‌تر کرده است و فشار نقش را در آنان افزایش داده است. در چنین شرایطی احتمال درگیری‌های کار و خانواده و احساس ناخشنودی و ناخرسندی از زندگی در این دسته از زنان بیش‌تر وجود دارد، به عبارت دیگر چنانچه زنان در خانواده‌هایی زندگی کنند که مقید به حفظ بافت سنتی و انتظارات نقش‌های زنانه و مردانه باشد و از طرفی حمایتی از سوی خانواده دریافت نشود، احتمال تجربه نارضایتی از زندگی در آنان بیش‌تر است و تبعات آن می‌تواند جنبه‌های مختلف زندگی خانوادگی و شغلی زنان را تحت تأثیر قرار دهد (اسباری و همکاران، ۲۰۲۰). نتایج پژوهش‌ها نشان داده است که زنان متأهل شاغل به دلیل ایفای نقش‌های همزمان تعارض بین‌نقشی را بیش‌تر و با شدت مضاعف‌تری تجربه می‌کنند و اگر قادر به برقراری توازن بین نقش‌های خانوادگی و شغلی خود نباشند دچار تعارض کار-خانواده خواهند شد (بورهانودین و همکاران، ۲۰۲۰). از نظر گرین هاوس و باتل (۱۹۸۵) تعارض کار و خانواده^۱ (WFC) یکی از اشکال تعارض بین‌نقشی است که بر اثر فشار یا عدم تعادل در نقش‌های کار و خانواده ایجاد می‌شود (شبانی و همکاران، ۲۰۱۹)؛ به این معنا که وقتی خواسته‌ها و مسئولیت‌های کار و خانواده با یکدیگر ناسازگار باشند، تعارض به وجود می‌آید. پژوهش‌هایی که در زمینه مدیریت منابع انسانی انجام شده است ضمن تأیید ارتباط تعارض کار-خانواده با زندگی شغلی، خانوادگی و رفاه و سلامت کارمندان زن، نقش منفی تعارض کار-خانواده در عملکرد سازمانی، رضایت از زندگی و ترک شغل و... را اثبات کرده‌اند (ژانگ و وا، ۲۰۱۸). تعارض کار-خانواده با نتایج منفی مختلفی مثل: عملکرد نامناسب، فرسودگی و نارضایتی شغلی، نارضایتی زناشویی و ناسازگاری زناشویی همراه است. مفهوم تعارض کار-خانواده با بهزیستی روان‌شناختی و پیامدهای ناخوشایندی مثل: افسردگی، اضطراب و اختلالات خلقی نیز در ارتباط است (بنیوری و همکاران، ۲۰۲۱). لذا در چنین وضعیتی چنانچه راه‌حل و سیاستی برای پیشگیری از وقوع و حل‌وفصل چنین پیامدهای ناخوشایندی اندیشیده نشود، اثرات جبران‌ناپذیری را برای فرد، سازمان و جامعه به همراه خواهد داشت.

شواهدی در پژوهش‌های اخیر وجود دارد که با تأکید بر بعد مثبت رابطه خانواده و کار بیان‌گر این موضوع است که زندگی خانوادگی و کاری همیشه با هم در تضاد نیستند بلکه این نقش‌ها می‌توانند یکدیگر را با منابع و پاداش‌های ذاتی که در هر دو نقش وجود دارد غنی کنند (بارال و بهارگاو، ۲۰۱۱). نقش‌های

متعددی که زنان باید ایفا کنند می‌توانند به جای تخریب یا ایجاد تعارض در جهت پربارسازی و منفعت‌رسانی به جنبه‌های گوناگون در زندگی آنان موثر واقع شود (لین، چانگ، لی و جهنسون، ۲۰۲۰). در این دیدگاه مشارکت در چندین نقش روند مثبتی تلقی می‌شود که هم‌افزایی مثبت بین نقش‌ها منتج به تعامل سودمندی خواهد شد که عملکرد فرد را در محیط خانواده و کار بهبود می‌بخشد (هسکیو و مک کارسی، ۲۰۲۰)؛ حاصل و برآیند چنین نگاه مثبت و متفاوتی به پیدایش مفهوم نو ظهور غنی‌سازی کار-خانواده منجر شده است که مبتنی بر این فرض می‌باشد که تجربیات در یک نقش می‌تواند به منظور افزایش کیفیت در نقش دیگر مورد استفاده قرار بگیرد (رودریگز و جمبل، ۲۰۲۱). به این معنا که خانواده و کار هرکدام قادرند تجربه‌ها و دستاوردهای ترقی‌دهنده و رشددهنده‌ای را در افراد تولید کرده و پرورش دهند که افراد با یاری آن‌ها در سایر دامنه‌های زندگی موفق عمل کنند و وقتی درگیر شدن در انجام یک نقش (مانند نقش‌های خانوادگی یا نقش‌های کاری) موجب دستیابی به منابعی می‌گردد (مانند مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش و عواطف مثبت) که این منابع سطح رفتار، عملکرد و تصمیمات در نقش یا نقش‌های دیگر را ارتقاء می‌بخشد، می‌توان گفت که فرآیند غنی‌سازی پیوند بین‌نقشی فعال شده است (بیهام، درابینک، پراج، بایر و لویز، ۲۰۲۰). غنی‌سازی کار-خانواده دارای ساختاری چندبعدی است؛ غنی‌سازی کار برای خانواده (WFE)^۱ به این معنا که کار قادر است خانواده را غنی کند و غنی‌سازی خانواده برای کار (FWE)^۲ به این معنا که منابع موجود در خانواده می‌تواند کار را غنی و پربار کند (ژانگ، یانگ و وانگ، ۲۰۲۱). غنی‌سازی خانواده برای کار، از سه بعد توسعه خانواده برای کار، تعامل و تأثیر خانواده بر کار و بازده یا اثربخشی خانواده برای کار، تشکیل شده است. در سرمایه خانواده برای کار، هدف انتقال منابع روان‌شناختی مثبت، همچون: احساس امنیت، کامیابی و خودکارآمدی از خانواده به محیط کار می‌باشد. در تأثیر و تعامل خانواده برای کار، هدف انتقال نگرش‌های مثبت از خانواده به محیط کار است. در بازده یا اثربخشی خانواده برای کار، هدف انتقال آرامش و میزان تمرکز خانوادگی فرد از محیط خانوادگی به محیط کاری جهت بهبود موفقیت‌های کاری و سازمانی می‌باشد (رودریگز و همکاران، ۲۰۲۱).

رضایت از زندگی زناشویی نگرش مثبت، خوشایند و لذت بخشی است که همسران نسبت به ابعاد گوناگون روابط زناشویی دارند (وینچ، ۲۰۱۷). دریافت حمایت‌گری همسر و مساعدت همسر در امور خانه و تقسیم فشار بین زن و شوهر، هم‌خانه‌بودن را مبدل به شرایطی لذت‌بخش می‌کند و هم این‌که فشار اضافه بار نقش مادران شاغل را کم‌تر می‌نماید. در نتیجه رضایت زناشویی و رضایت از زندگی را بیش‌تر می‌کند (قاضیلو و همکاران، ۱۴۰۰). در صورتی که زنان شاغل به همراه همسرانشان به عنوان زوج هر دو شاغل تحت آموزش قرارگیرند و بیاموزند که در یک جو مراقبتی زوجی چگونه و از چه طریقی یکدیگر را حمایت کنند، مهارت‌های ارتباطی را فرا بگیرند و راهکارهای مدیریت کار و زندگی را تمرین کنند. به مدد یکدیگر می‌توانند تعارضات میان خانه و کار را ریشه‌یابی و حل نمایند. آنگاه با تعمیم هرچه آموختند به محیط واقعی، قادرند در زندگی خود احساس رضایت و خوشحالی کنند (شارکی، ۲۰۱۹). محققان استدلال کرده‌اند که غنی‌سازی خانواده برای کار به دلیل رشد و تقویت توانایی‌ها و مهارت‌ها و رفتارهای مثبت در زندگی خانوادگی منجر به رضایت‌مندی خانوادگی بالایی خواهد شد (اکسا و همکاران، ۲۰۱۸).

1. Work- to-family Enrichment

2. Family- to-work Enrichment

رامش کامار و راجندران (۲۰۱۸) معتقدند همان‌طور که اشتغال زوجها می‌تواند تعامل زناشویی بین زوجها را در خانواده تحت تأثیر قرار دهد، رابطه بین زن و شوهر نیز در یک خانواده بر شغل زوجین موثر است. در تعامل زوجها شغل مسائل زوجی درون‌فردی و میان‌فردی با اهمیتی وجود دارد که رابطه زناشویی آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این نوع خانواده‌ها به دلیل وجود نقش‌های چندگانه، وظایف و مسئولیت‌های مختلف، انتظارات و توقعات خانواده و کار و گاهی ناتوانی از اداره خانه و کار به طور هم‌زمان، احتمال بروز پدیده تعارض کار-خانواده بیش‌تر است. ضمن این‌که گاهی کیفیت روابط زوجین را نیز دچار مشکل و چالش می‌کند و این مسائل در صورتی‌که در شغل آنان نفوذ کند، می‌تواند تعارض و آسیب‌های جدی را وارد کند (فاپوهاندا، ۲۰۱۴). درمقابل آسیب‌هایی که تعارض کار-خانواده به همراه دارد، غنی‌سازی خانواده برای کار (FEW) پیامدهای مثبتی مانند: رضایتمندی خانوادگی، رضایت از زندگی، تعهد شغلی، میل به ماندن در شغل، خشنودی شغلی، عملکرد بهتر در کار، بهزیستی روان‌شناختی و... دارد (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۱). در نتیجه، با عنایت به اثرات موفق غنی‌سازی در زندگی خانوادگی و شغلی افراد، هم‌چنین نیاز به ارتقاء و غنی نمودن روابط زناشویی زوجین شاغل و تدوین پروتکل آموزشی با تمرکز بر رفع نیازهای این افراد به دلیل تغییر شرایط کنونی ناشی از اشتغال زوجها ضروری می‌باشد که این ضرورت می‌تواند از طریق اجرای برنامه‌های غنی‌سازی خانواده و مشخصاً برنامه غنی‌سازی خانواده برای کار که حرکتی برای رشد در رابطه زوجی و شغلی افراد است صورت بپذیرد. محققان استدلال کرده‌اند که اجرای برنامه‌های غنی‌سازی خانواده برای کار به دلیل رشد و تقویت توانایی‌ها و مهارت‌هایی مانند: حل تعارض، مراقبت‌های همدلانه زوجی، الگوهای کارآمد ارتباطی، مدیریت تقاضای نقش‌ها، قابلیت زوج شاغل را در اداره زندگی شخصی افزایش داده و زوجین را به سوی رضایتمندی از زندگی عاطفی و شغلی سوق می‌دهد (اکسا و همکاران، ۲۰۱۸).

با در نظر گرفتن این موضوع که انتظارات نقش در حوزه کار و خانواده خصوصاً در زنانی که تقاضای کاری بالایی دارند و در نقش‌های مدیریتی و رهبری مشغول فعالیت هستند، آنان را با فشار نقش و چالش‌هایی مانند تعارض بین‌نقشی مواجه نموده است و به همراه آن پیامدهایی مثل تعارض کار-خانواده و ناراضی‌تی از جنبه‌های مختلف زندگی زناشویی و شغلی برای این دسته از زنان تهدیدکننده و آسیب‌زا محسوب می‌شود به‌کارگرفتن راه حل و سیاستی عملی و کاربردی به منظور کاهش چنین خطرات و آسیب‌هایی، اساسی و مهم تلقی می‌شود. از آن‌جا که پدیده غنی‌سازی خانواده برای کار در پیچه جدیدی را پیش روی محققان گشوده که با اتکا به پیامدها و دستاوردهای سودمند حاصل از آن می‌توان امیدوار بود به واسطه آموزش و پرورش مهارت‌های کاربردی و عملی مرتبط با آن بتوان از اثرات مخرب درگیری در نقش‌های چندگانه را در زنان شاغل و خانواده‌های آنان کاسته و بر آثار مثبت آن بیفزاید. در این راستا مطالعه حاضر با هدف بررسی اثربخشی مدل غنی‌سازی خانواده برای کاربر رضایت زناشویی، رضایت شغلی و تعارض کار-خانواده مدیران زن انجام و به سئوالات زیر پاسخ داده شد:

۱. آیا مدل آموزشی غنی‌سازی خانواده برای کار بر رضایت زناشویی، شغلی و تعارض کار-خانواده مدیران زن متأهل موثر است و این تأثیر در مرحله پیگیری پایدار می‌ماند؟

۲. آیا مدل آموزشی غنی‌سازی خانواده برای کار بر رضایت زناشویی، شغلی و تعارض کار-خانواده زوجین موثر است و این تأثیر در مرحله پیگیری پایدار می‌ماند؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر نیمه‌آزمایشی و از نوع طرح تحقیق پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه گواه و پیگیری بود. جامعه آماری شامل کلیه ۱۵۰ نفر مدیران زن متأهل شاغل در بخش ستادی بانک پارسیان شهر تهران در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بودند که به همراه همسرانشان تمایل به شرکت در جلسات آموزشی داشتند. تعداد اعضای نمونه ۳۰ زوج بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصافی گزینش شدند. بدین صورت که در ابتدا فهرستی از اسامی مدیران زن متأهلی که به همراه همسرانشان مایل و داوطلب به شرکت در دوره آموزشی غنی‌سازی خانواده برای کار بودند، مهیا شد. سپس در مرحله بعدی پس از دریافت رضایت آگاهانه، مصاحبه با زوجین و تکمیل پرسشنامه رضایت شغلی، رضایت زناشویی و تعارض کار-خانواده توسط تمامی افراد داوطلب (زوجین) برای شرکت در دوره آموزشی از وجود عدم رضایت و تعارض کار-خانواده در زوجها اطمینان حاصل کرده و با توجه به میانگین نمره هر زوج، زوج‌هایی که دارای میانگین نمرات پایین‌تری در پرسشنامه رضایت شغلی، (نمرات بین ۱۹ تا ۳۸) رضایت زناشویی (نمرات زیر ۱۵۰) و نمرات بالاتری در پرسشنامه تعارض کار-خانواده (نمرات بالاتر از ۵۴) بودند، انتخاب و به قید قرعه و به صورت تصادفی ۱۵ زوج در گروه آزمایش و ۱۵ زوج در گروه کنترل جایگزین شدند. ملاک‌های ورود شامل: زنان مدیر متأهل، عدم حضور همزمان در دوره‌های آموزشی دیگر، داشتن حداقل ۱ فرزند، سابقه کار مدیریتی بالای سه سال هم‌چنین حداقل دارای سه سال سابقه ازدواج با حداقل تحصیلات لیسانس بود. ضمناً به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات شخصی آنان محرمانه می‌ماند و هر وقت مایل به ترک پژوهش باشند، می‌توانند از مطالعه خارج شوند.

ابزار پژوهش

۱. پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ. این پرسشنامه توسط اولسون، فورنیر و دراگمن در سال ۱۹۸۹ ساخته شده است. هدف از تهیه این پرسشنامه مشخص کردن حیطه‌های انجام کار، نقطه قوت رابطه زوجی و ارزیابی خشنودی زناشویی بوده است. اولسون اعتقاد دارد که این پرسشنامه با تغییراتی که در طی زندگی انسان‌ها اتفاق می‌افتد مربوط است و نسبت به تغییراتی که در خانواده ایجاد می‌شود حساس می‌باشد. هرکدام از موضوع‌ها در این مقیاس به حیطه‌های مهمی مربوط است. ارزیابی این حیطه‌ها درون رابطه زوجی مسایل بالقوه زوجین را توصیف نماید و یا این‌که زمینه‌های توانمندی و نقاط قوت آنان را تعیین کند. این مقیاس به عنوان ابزاری تشخیصی در جهت کمک به زوج‌هایی که به دنبال مشاوره زناشویی برای تقویت روابط زوجی خود هستند مورد استفاده قرار گیرد. نسخه اصلی این آزمون شامل ۱۱۵ سؤال و ۱۲ زیر مقیاس می‌باشد. این نسخه جنبه‌ها و موضوع‌های شخصیتی مانند: تعاملات، حل کردن تعارض، مشکلات مالی، اوقات فراغت، رابطه جنسی، تربیت کودک، تعامل با خانواده و اطرافیان، نقش همسری و تمایلات مذهبی را شامل می‌شود. به دلیل زیاد بودن گزینه سوال‌های آزمون، نسخه‌های زیادی از آن استخراج شده است. برای بار اول اولسون نسخه ۱۱۵ گزینه‌ای آن را ساخت و بعد از آن نسخه

۴۷ گزینه‌ای این آزمون ساخته شد. نسخه ۴۷ سؤالی توسط سلیمانیان (۱۳۷۳) هنجاریابی شد و آنان همبستگی درونی این پرسشنامه را برای فرم بلند ۹۳٪ و برای فرم کوتاه ۹۵٪ برآورد نمودند. فرم کوتاه این آزمون نیز از ۱۲ خرده‌مقیاس تشکیل شده است. این مقیاس شامل پنج گزینه لیکرتی است. هریک از سؤال‌ها از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شوند. حداقل نمره در این مقیاس ۴۷ و حداکثر نمره ۲۳۵ می‌باشد. نمرات زیر ۱۵۰ نشان‌دهنده نارضایتی زناشویی می‌باشند. مطابق با گزارش اولسون، فورنیر و دراکمن (۱۹۸۹) ضریب آلفای مقیاس انریچ برای خرده‌مقیاس‌هایی مانند: خشنودی زوجی (۸۱٪)، مسائل مربوط به شخصیت (۷۳٪)، تحریف آرمانی (۹۰٪)، ارتباط (۶۸٪)، مدیریت مسایل مالی (۷۴٪)، مدیریت تعارض (۷۵٪)، رابطه جنسی (۴۸٪)، اوقات فراغت (۷۶٪)، تربیت فرزندان (۷۷٪)، تعامل با خانواده و اطرافیان (۷۲٪) و نقش‌های مساوات‌طلبانه (۷۱٪) می‌باشد؛ روایی سازه با مقیاس‌های رضایت خانوادگی از ۰/۴۱ تا ۰/۶۰ گزارش شده که در حد مطلوبی است و به لحاظ تشخیصی زن و شوهرهای راضی و ناراضی را از یکدیگر جدا می‌کند که نشانه روایی ملاکی مطلوب می‌باشد. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای نمره کل برابر با ۰/۸۶ به دست آمد.

۲. مقیاس رضایت شغلی مینوسوتا. یکی از بهترین ابزارها در حیطه رضایت شغلی، مقیاس رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) می‌باشد. این مقیاس توسط برافیلد و روث در سال ۱۹۴۳ در دانشگاه مینه سوتا فرم ۱۰۰ سؤالی معرفی شد. سال‌ها بعد اصلاح شد و تعداد گزینه‌های سؤال‌ها به ۱۹ سؤال کاهش یافت. این ابزار شامل ۱۹ ماده است که توسط مقیاس ۵ درجه لیکرت از خیلی ناراضی‌ام تا خیلی راضی‌ام نمره‌گذاری انجام می‌شود. هرچه نمرات بالاتر باشند، رضایت شغلی بیش‌تر است. مطابق با بسیاری از پژوهش‌های انجام شده این پرسشنامه شامل دو زیرمقیاس رضایت شغلی درونی و رضایت شغلی بیرونی است. ضریب اعتبار این ابزار توسط برافیلد و روث در دانشگاه مینه سوتا بر تعداد ۷۷۰ نفر اجرا شد ۹۳٪ و هم‌چنین ضریب همبستگی ۹۲٪ گزارش شد. آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش عاشوری و منشئی ۹۲٪ گزارش شد. نتایج پژوهش وی هم‌چنین نشان داد که بین نمرات این مقیاس با پرسشنامه‌های موفقیت شغلی و تحصیل همبستگی مثبتی وجود دارد. در مطالعه حاضر روایی صوری و اعتبار محتوایی این پرسشنامه مورد تایید اساتید قرار گرفت. هم‌چنین به منظور محاسبه پایایی ابزار مذکور ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۸ به دست آمد.

۳. مقیاس تعارض کار-خانواده. این ابزار توسط رستگارخالد در سال ۱۳۸۱ هنجاریابی شده است و شامل ۱۷ سؤال است که ۸ گزینه آن تعارض کار برای خانواده و ۹ گزینه آن تعارض خانواده برای کار را ارزیابی می‌کند. سؤالات در طیف لیکرت کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم قرار دارند. روش نمره‌گذاری سؤالات به صورت معکوس می‌باشد. در مطالعه رستگارخالد (۱۳۸۱) بر نمونه‌ای ۶۴۴ نفری از زوج‌های شاغل منطقه ۲۲ تهران، آلفای کرونباخ در بررسی اولیه ۹۰٪ و در بررسی نهایی ۸۷٪ گزارش شد که در هر دو رقم قابل ملاحظه‌ای به دست آمد. هم‌چنین روایی این ابزار با بهره‌گیری از روایی سازه و تحلیل عاملی به دست آمد. پرسشنامه اولیه شامل ۱۲۶ گزینه بود که از این تعداد سؤال ۵۲ گزینه تعارض خانواده برای کار و ۷۴ گزینه آن تعارض کار برای خانواده را ارزیابی می‌نمود. جهت گزینش گزینه‌های مناسب به تعدادی از متخصصین و اساتید ارایه شد که بعد از گردآوری نظرات ایشان تعداد ۶۷ گزینه که در آن

اجماع بیش‌تری بود برای ورود به بررسی اولیه میدانی مشخص شدند. از این تعداد ۳۸ سؤال تعارض کار برای خانواده و ۳۰ سؤال تعارض خانواده برای کار را ارزیابی می‌کند. در نهایت بعد از انجام محاسبه‌های آماری ۱۲ گزینه که بیش‌ترین ضریب همبستگی را با کل مقیاس نشان دادند گزینش شدند (رستگارخالد، ۱۳۸۱). ضریب پایایی این پرسشنامه با بهره‌گیری از آلفای کرونباخ در مطالعه حاضر ۰/۸۵ به دست آمد.

۴. **تدوین مدل آموزشی غنی‌سازی خانواده برای کار.** مدل آموزشی غنی‌سازی خانواده برای کار مبتنی بر مدل بهبود رابطه گارنی (REM) (لورک آقا، نظری و رسولی، ۱۳۹۵؛ اوراکی، جمالی، فرج الهی و فیروزجایی، ۲۰۱۳) و مدل زوج‌درمانی گاتمن (سعادت‌ی شامیر، صنیعی و زارع، ۱۳۹۷؛ کریمی، احمدی و زهراکار، ۱۳۹۹). گردآوری و تدوین شد.

جدول ۱. خلاصه عناوین و رئوس مطالب مدل آموزشی غنی‌سازی خانواده برای کار

جلسه	هدف	محتوای جلسات
اول	آشنایی با کلیات دوره آموزشی، معارفه و نیازسنجی	معرفی اعضاء، بیان اهداف، قواعد و انتظارات گروه، تکمیل فرم رضایت آگاهانه، معارفه مدل آموزشی غنی‌سازی خانواده برای کار، برقراری ارتباط بین پیشینه زندگی و مشکلات زوجین و نیاز آنان به فراگیری مبانی آموزشی برنامه غنی‌سازی خانواده برای کار، اجرای پیش‌آزمون.
دوم	ارزیابی مبتنی بر بافت فرهنگی خانواده	بررسی مفهوم کلیشه‌های جنسیتی سنتی و ریشه‌یابی آن در زندگی زوج شاغل، شناسایی اثرات زمینه خانوادگی هر یک از زوجها بر شکل‌گیری انتظارات آنان درباره ایفای نقش‌های زنانه و مردانه، آموزش چگونگی مقابله و برخورد زوجین با نقش‌های جنسیتی (بر مبنای مساوات)
سوم	تقویت و ترغیب هنر حمایت‌گری ابرازی و حمایت‌گری ابزاری	معرفی و تشریح مفاهیم انصاف، عدالت و توزیع منصفانه مسئولیت‌ها در زندگی زوج‌های شاغل، آموزش مهارت عملی چگونگی تقسیم وظایف خانگی و مشارکت زوجی، کارآمدسازی زوجین در زمینه انعطاف‌پذیری نقش‌ها
چهارم	مصاحبت‌های ماهرانه	آموزش و هم‌تاسازی مهارت‌های ارتباطی زوجی با نیازهای زوجین شاغل، شکستن الگوهای ناکارآمد ارتباطی و ترمیم و جایگزینی آن‌ها با الگوی ارتباطی همدلانه و صمیمانه، ارائه راه‌حل‌ها و فنون خلاق به منظور انتقاد سازنده، کنترل خشم، درک و ابرازگری متقابل زوجی
پنجم	مدیریت امور خانگی	مشارکت زوجی و توافق و هماهنگی والدین شاغل درباره رسیدگی به امور فرزندان، آموزش مهارت‌های عملی والدگری کارآمد و شیوه مناسب رفتار با کودکان و اصلاح شیوه‌های تربیتی والدین، آموزش مهارت‌های مالی و تقویت سازواری مالی زوجی و آموزش الگوی صحیح مدیریت زمان در زندگی همسران شاغل
ششم	توازن قدرت و سازوکارهای تعادلی	آموزش مفهوم قدرت و نقش آن در زندگی همسران شاغل، تشریح معایب و مزایای توزیع غیرمتقارن و متقارن قدرت، آموزش مهارت تصمیم‌گیری زوجی و آموزش مهارت‌های زوجی برای متعادل کردن خانه و کار

هفتم	شناسایی و بازسازی الگوهای مخرب تعارض	آموزش مهارت حل تعارض بین همسران با هدف تمرکز بر کمک به حل اختلافات زناشویی که ریشه در تعارض کار و خانواده دارند، در میان گذاشتن تجارب زوج‌های شاغل درباره تعارض با همسر و استخراج شیوه‌های متداول هر زوج در برخورد با تعارض، بحث و نتیجه‌گیری شیوه‌های متداول برخورد با تعارض در هر گروه و فرآیندهای حل تعارض جهت حل اختلافاتی که مربوط به تقارن خانه و کار هستند.
هشتم	حل مسئله	تأثیر نگرش به خود در چگونگی حل مسئله، شناسایی فرایند حل مشکل و مراحل فرایند حل مشکل، شناخت عوامل بازدارنده حل مشکل
نهم	جمع‌بندی و مرور جلسات	شناسایی الگوهای مخرب زوجی و ویژگی‌های مضر زوجی که موانعی برای حل خلاق تعارض می‌باشند. مرور الگوهای سازنده و خلاق زوج جهت حل و فصل تعارضات زوجی، اصلاح نقشه عشق زوج ناکارآمد و حرکت به سوی نقشه عشق زوج کارآمد

روش اجرا. جهت اجرای این قسمت از تحقیق پس از اخذ موافقت و مجوز از مدیر آموزش بانک پارسیان شهر تهران، فراخوان شرکت در جلسات آموزشی به مدیران زن متأهل شاغل در بخش ستادی بانک از طریق مدیریت واحد آموزش بانک اطلاع‌رسانی شد و بدین وسیله افراد نمونه آن‌گونه که در بخش روش شرح داده شد، گزینش شدند و به صورت تصادفی در گروه‌های آزمایش و کنترل جایگزین شدند. هر دو گروه آزمایش و کنترل در مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و در مرحله پیگیری شش‌ماهه پرسشنامه‌های پژوهش را تکمیل نمودند. گروه آزمایش در جلسات مدل آموزشی غنی‌سازی خانواده برای کار در طی نه جلسه شرکت نمودند اما گروه کنترل آموزشی را دریافت نکردند. جلسات آموزشی برنامه غنی‌سازی خانواده برای کار در نه جلسه یک و نیم ساعته به شیوه گروهی و با توالی هر هفته یک جلسه با عنایت به شرایط بحرانی پاندمی ویروس کرونا و لغو کلیه جلسات حضوری در بانک پارسیان جلسات به صورت غیرحضوری و از طریق سرویس کنفرانس ویدیویی حرفه‌ای گوگل میت اجرا شد. کلیه زوجین شرکت‌کننده در جلسات آموزشی رأس ساعاتی مشخص به صورت آنلاین در جلسات حاضر شدند. با بهره‌گیری از روش تحلیل واریانس آمیخته با اندازه‌گیری مکرر در نرم افزار آماری SPSS نسخه بیست و شش داده‌های مطالعه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت شناختی نشان داد که گروه‌ها از لحاظ ویژگی‌ها جمعیت‌شناختی سن، سابقه کاری، سابقه کار مدیریتی، مدت زمان ازدواج و تعداد فرزندان همگن بودند.

جدول ۲. نتایج توصیفی متغیرهای وابسته به تفکیک گروه

مرحله	متغیرهای وابسته	گروه آزمایش		گروه کنترل		
		N	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
پیش‌آزمون	رضایت شغلی زنان	۱۵	۴۴.۰۰	۵.۴۱	۴۳.۴۷	۴.۶۶
	رضایت شغلی زوجین	۱۵	۴۴.۲۳	۵.۲۸	۴۳.۶۳	۴.۷۱

۱۰۰۷	۱۳۱.۲۷	۱۰۰۸	۱۳۴.۹۳	۱۵	رضایت زناشویی زنان	
۱۵.۲۷	۱۴۷.۴۷	۹.۴۸	۱۳۶.۱۰	۱۵	رضایت زناشویی زوجین	
۵.۸۰	۵۸.۵۳	۱۱.۲۲	۵۸.۸۷	۱۵	تعارض کارخانواده زنان	
۸.۰۰	۵۸.۸۰	۷.۱۴	۵۸.۹۰	۱۵	تعارض کارخانواده زوجین	
۳.۷۹	۴۸.۴۰	۴.۷۹	۶۹.۸۷	۱۵	رضایت شغلی زنان	پس آزمون
۳.۰۸	۴۹.۱۰	۴.۰۳	۶۹.۴۰	۱۵	رضایت شغلی زوجین	
۱۱.۶۳	۱۴۳.۴۷	۱۰.۳۲	۱۶۳.۲۷	۱۵	رضایت زناشویی زنان	
۱۴.۲۹	۱۴۸.۵۷	۸.۰۱	۱۶۲.۶۷	۱۵	رضایت زناشویی زوجین	
۶.۲۶	۵۶.۲۳	۷.۱۳	۵۲.۴۷	۱۵	تعارض کارخانواده زنان	
۷.۲۲	۵۳.۸۷	۳.۳۶	۴۲.۵۰	۱۵	تعارض کارخانواده زوجین	
۴.۵۸	۴۶.۰۰	۴.۷۳	۶۹.۰۷	۱۵	رضایت شغلی زنان	پیگیری
۴.۰۴	۴۶.۵۷	۳.۹۸	۶۸.۸۷	۱۵	رضایت شغلی زوجین	
۱۴.۷۳	۱۳۸.۴۰	۱۰.۳۶	۱۶۲.۴۷	۱۵	رضایت زناشویی زنان	
۱۵.۱۷	۱۴۸.۸۷	۷.۳۱	۱۶۱.۵۷	۱۵	رضایت زناشویی زوجین	
۶.۴۵	۵۶.۳۳	۶.۱۸	۵۲.۳۳	۱۵	تعارض کارخانواده زنان	
۷.۸۵	۵۳.۱۳	۳.۲۲	۴۲.۷۷	۱۵	تعارض کارخانواده زوجین	

نتایج جدول ۲ نشان‌گر آن است که برای گروه آزمایش میانگین پاسخ‌ها برای دو متغیر رضایت شغلی و رضایت زناشویی در مدیران زن و زوجین در مرحله پس از آزمون افزایش و برای تعارض کار-خانواده در مدیران زن و زوجین کاهش داشته است. این اتفاق برای مرحله پیگیری نیز تکرار شده است. لازم به ذکر است نتایج گروه کنترل در مرحله پس‌آزمون و پیش‌آزمون تفاوت چشم‌گیری نداشته است، بنابراین به لحاظ توصیفی می‌توان گفت مداخله محقق تأثیر دارد. برای بررسی معنادار بودن یا نبودن این تأثیرگذاری در سطح اطمینان ۹۵٪ از تحلیل واریانس با اندازه‌های مکرر استفاده شده است. نتایج این آزمون به قرار زیر است. بدین منظور، ابتدا پیش‌فرض‌های این آزمون مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۳. نتایج آزمون مفروضه‌های آماری برای متغیرهای پژوهش

متغیرهای وابسته	گروه	شاپیرو-ویلک	آزمون لون		آزمون موخلی	
			آماره	سطح معناداری	آماره	سطح معناداری
رضایت شغلی زنان	آزمایش	۱۵	۰.۴۹	۰.۴۱	۶۸.۸	۰/۰۰۱
	کنترل	۱۵	۰.۴۹	۰.۲۱	۵	۰/۰۰۱
رضایت شغلی زوجین	آزمایش	۱۵	۰.۲۶	۰.۸۰	۶۹.۶	۰/۰۰۱
	کنترل	۱۵	۰.۲۶	۲.۰۳	۳	۰/۰۰۱
رضایت زناشویی زنان	آزمایش	۱۵	۰.۹۷	۰.۰۲	۱۱۳.	۰/۰۰۱
	کنترل	۱۵	۰.۹۷	۰.۹۳	۷۹	۰/۰۰۱
رضایت زناشویی زوجین	آزمایش	۱۵	۰.۰۷	۰.۱۳	۸۶.۲	۰/۰۰۱
	کنترل	۱۵	۰.۰۷	۰.۲۱	۶۸	۰/۰۰۱
تعارض کارخانواده	آزمایش	۱۵	۰.۸۴	۰.۲۰۴	۸۳.۱	۰/۰۰۱

زنان	کنترل	۰.۹۷	۱۵	۰.۹۰	۰.۰۹۲	۰.۹۱	۴
تعارض کارخانواده	آزمایش	۰.۹۵	۱۵	۰.۵۶	۰.۷۲۲	۰.۴۹	۶۶.۶
زوجین	کنترل	۰.۹۵	۱۵	۰.۵۲	۰.۰۶۳	۰.۹۳	۲

برای برازش توزیع متغیرهای وابسته با توزیع نرمال از آزمون نرمال بودن شاپیرو-ویلک استفاده شده است (حجم نمونه کوچکتر از ۳۰ بوده است). نتایج به دست آمده از این آزمون نشان از نرمال بودن توزیع داده‌ها در هر دو گروه کنترل و آزمون در سه مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون و پیگیری می‌باشد زیرا که سطح معناداری همه‌ی آزمون‌ها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد و لذا فرض صفر آزمون‌ها (نرمال بودن توزیع) رد نگردیده و بدین ترتیب شرط نرمال بودن توزیع داده‌ها برای استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک مورد تأیید قرار گرفت. هم‌چنین با توجه به نتایج جدول ۲ مشاهده می‌شود؛ طبق آزمون لون، برای تمامی متغیرهای وابسته، مقدار $0/05 >$ سطح معناری می‌باشد فرض صفر که همگون بودن واریانس‌هاست، رد نشده و می‌توان نتیجه گرفت واریانس‌ها در دو گروه همگون و برابر هستند. جدول ۲ نتایج آزمون کروویت ماخلی را نیز نشان می‌دهد. آزمون کروویت ماخلی این فرض صفر را آزمون می‌کند که ماتریس کوواریانس خطای مربوط به متغیرهای وابسته تبدیل شده نرمال یک ماتریس همانی است. در این آزمون چنانچه فرض H_0 رد شود نمی‌توان توان کروویت ماتریس واریانس-کوواریانس متغیر وابسته را پذیرفت و باید از سه آزمون دیگر گرینهاوس گیسر، هیون-فلت یا حد پایین استفاده نمود که این آزمون‌ها درجه آزادی تصحیح می‌نمایند. در این تحقیق کروویت ماتریس واریانس-کوواریانس در سطح خطای ۵٪ رد شده است و در نتیجه هر سه آزمون گرینهاوس گیسر، هیون-فلت یا حد پایین مورد استفاده قرار گرفته و نتایج در جدول ۳ قابل مشاهده است.

جدول ۴. تحلیل واریانس مختلط با اندازه‌گیری‌های مکرر در سه مرحله

متغیرهای وابسته	آزمون	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر
رضایت شغلی زنان	فرض کفایت	۲۳۳۵.۲	۲	۱۱۶۷.۶	۶۶.۷۴	۰.۰۰۰	۰.۷۰۴
	گرینهاوس گیسر	۲۳۳۵.۲	۱۰۴۱	۲۲۴۴.۰۵۲	۶۶.۷۴	۰.۰۰۰	۰.۷۰۴
	هیون-فلت	۲۳۳۵.۲	۱۰۸۴	۲۱۵۴.۶۴۵	۶۶.۷۴	۰.۰۰۰	۰.۷۰۴
	حد پایین	۲۳۳۵.۲	۱	۲۳۳۵.۲	۶۶.۷۴	۰.۰۰۰	۰.۷۰۴
رضایت شغلی زوجین	فرض کفایت	۲۱۲۹.۷۳۹	۲	۱۰۶۴.۸۶۹	۷۸.۵۹	۰.۰۰۰	۰.۷۳۷
	گرینهاوس گیسر	۲۱۲۹.۷۳۹	۱۰۳۹	۲۰۴۸.۹۷۶	۷۸.۵۹	۰.۰۰۰	۰.۷۳۷
	هیون-فلت	۲۱۲۹.۷۳۹	۱۰۸۲	۱۹۶۷.۵۸۵	۷۸.۵۹	۰.۰۰۰	۰.۷۳۷
	حد پایین	۲۱۲۹.۷۳۹	۱	۲۱۲۹.۷۳۹	۷۸.۵۹	۰.۰۰۰	۰.۷۳۷
رضایت زناشویی زنان	فرض کفایت	۲۶۶۲.۷۵۶	۲	۱۳۳۱.۳۷۸	۱۳.۰۴	۰.۰۰۰	۰.۳۱۸
	گرینهاوس گیسر	۲۶۶۲.۷۵۶	۱۰۰۷	۲۶۴۳.۰۷۹	۱۳.۰۴	۰.۰۰۱	۰.۳۱۸

۴۱۱ اثربخشی مدل غنی‌سازی خانواده برای کار بر ... | مکی پور و همکاران | خانواده درمانی کاربردی

۰.۳۱۸	۰.۰۰۱	۱۳.۰۴	۲۵۴۶.۶۳۶	۱.۰۴۶	۲۶۶۲.۷۵۶	هیون-فلت	
۰.۳۱۸	۰.۰۰۱	۱۳.۰۴	۲۶۶۲.۷۵۶	۱	۲۶۶۲.۷۵۶	حد پایین	
۰.۰۰۶	۰.۸۴۵	۰.۱۶	۱۴.۱۸۶	۲	۲۸.۳۷۲	رضایت زناشویی	فرض کفایت
۰.۰۰۶	۰.۶۸۹	۰.۱۶	۲۷.۷۹۱	۱.۰۲۱	۲۸.۳۷۲	زوجین	گرینهاوس گیسر
۰.۰۰۶	۰.۶۹۹	۰.۱۶	۲۶.۷۳۹	۱.۰۶۱	۲۸.۳۷۲	هیون-فلت	
۰.۰۰۶	۰.۶۸۴	۰.۱۶	۲۸.۳۷۲	۱	۲۸.۳۷۲	حد پایین	
۰.۰۱۸	۰.۶۰۵	۰.۵۰	۲۶.۴۳۶	۲	۵۲.۸۷۲	تعارض کار -	فرض کفایت
۰.۰۱۸	۰.۴۸۶	۰.۵۰	۵۱.۶۵۷	۱.۰۲۴	۵۲.۸۷۲	خانواده زنان	گرینهاوس گیسر
۰.۰۱۸	۰.۴۹۳	۰.۵۰	۴۹.۶۸۷	۱.۰۶۴	۵۲.۸۷۲	هیون-فلت	
۰.۰۱۸	۰.۴۸۲	۰.۵۰	۵۲.۸۷۲	۱	۵۲.۸۷۲	حد پایین	
۰.۲۴۶	۰.۰۰۰	۹.۱۴	۳۳۵.۱۴۴	۲	۶۷۰.۲۸۹	تعارض کار -	فرض کفایت
۰.۲۴۶	۰.۰۰۵	۹.۱۴	۶۴۱.۸۷۶	۱.۰۴۴	۶۷۰.۲۸۹	خانواده زوجین	گرینهاوس گیسر ۲
۰.۲۴۶	۰.۰۰۴	۹.۱۴	۶۱۶.۰۷۲	۱.۰۸۸	۶۷۰.۲۸۹	هیون-فلت	
۰.۲۴۶	۰.۰۰۵	۹.۱۴	۶۷۰.۲۸۹	۱	۶۷۰.۲۸۹	حد پایین	
۰.۶۸۳	۰.۰۰۰	۶۰.۳۲	۱۰۵۵.۲۴۴	۲	۲۱۱۰.۴۸۹	رضایت شغلی	فرض کفایت
۰.۶۸۳	۰.۰۰۰	۶۰.۳۲	۲۰۲۸.۱۱۲	۱.۰۴۱	۲۱۱۰.۴۸۹	زنان	گرینهاوس گیسر
۰.۶۸۳	۰.۰۰۰	۶۰.۳۲	۱۹۴۷.۳۰۹	۱.۰۸۴	۲۱۱۰.۴۸۹	هیون-فلت	
۰.۶۸۳	۰.۰۰۰	۶۰.۳۲	۲۱۱۰.۴۸۹	۱	۲۱۱۰.۴۸۹	حد پایین	
۰.۷۱۳	۰.۰۰۰	۶۹.۷۲	۹۴۴.۶۶۹	۲	۱۸۸۹.۳۳۹	رضایت شغلی	فرض کفایت
۰.۷۱۳	۰.۰۰۰	۶۹.۷۲	۱۸۱۷.۶۹۳	۱.۰۳۹	۱۸۸۹.۳۳۹	زوجین	گرینهاوس گیسر ۲
۰.۷۱۳	۰.۰۰۰	۶۹.۷۲	۱۷۴۵.۴۸۸	۱.۰۸۲	۱۸۸۹.۳۳۹	هیون-فلت	
۰.۷۱۳	۰.۰۰۰	۶۹.۷۲	۱۸۸۹.۳۳۹	۱	۱۸۸۹.۳۳۹	حد پایین	
۰.۱۷۸	۰.۰۰۴	۶.۰۷	۶۲۰.۰۴۴	۲	۱۲۴۰.۰۸۹	رضایت زناشویی	فرض کفایت
۰.۱۷۸	۰.۰۲۰	۶.۰۷	۱۲۳۰.۹۲۵	۱.۰۰۷	۱۲۴۰.۰۸۹	زنان	گرینهاوس گیسر
۰.۱۷۸	۰.۰۱۹	۶.۰۷	۱۱۸۶.۰۱	۱.۰۴۶	۱۲۴۰.۰۸۹	هیون-فلت	
۰.۱۷۸	۰.۰۲۰	۶.۰۷	۱۲۴۰.۰۸۹	۱	۱۲۴۰.۰۸۹	حد پایین	
۰.۳۹۸	۰.۰۰۰	۱۸.۵۳	۱۵۵۴.۳۶۹	۲	۳۱۰۸.۷۳۹	رضایت زناشویی	فرض کفایت
۰.۳۹۸	۰.۰۰۰	۱۸.۵۳	۳۰۴۵.۰۶۹	۱.۰۲۱	۳۱۰۸.۷۳۹	زوجین	گرینهاوس گیسر
۰.۳۹۸	۰.۰۰۰	۱۸.۵۳	۲۹۲۹.۷۵۶	۱.۰۶۱	۳۱۰۸.۷۳۹	هیون-فلت	
۰.۳۹۸	۰.۰۰۰	۱۸.۵۳	۳۱۰۸.۷۳۹	۱	۳۱۰۸.۷۳۹	حد پایین	
۰.۰۳۳	۰.۳۸۹	۰.۹۵	۴۹.۹۶۹	۲	۹۹.۹۳۹	تعارض کار -	فرض کفایت
۰.۰۳۳	۰.۳۳۸	۰.۹۵	۹۷.۶۴۱	۱.۰۲۴	۹۹.۹۳۹	خانواده زنان	گرینهاوس گیسر

هیون-فلت	۹۹.۹۳۹	۱.۰۶۴	۹۳.۹۱۸	۰.۹۵	۰.۳۴۱	۰.۰۳۳
حد پایین	۹۹.۹۳۹	۱	۹۹.۹۳۹	۰.۹۵	۰.۳۳۶	۰.۰۳۳
تعارض کار- خانواده زوجین	۵۹۸.۸۶۷	۲	۲۹۹.۴۳۳	۸.۱۷	۰.۰۰۱	۰.۲۲۶
فرض کفایت	۵۹۸.۸۶۷	۱.۰۴۴	۵۷۳.۴۸۲	۸.۱۷	۰.۰۰۷	۰.۲۲۶
گرینهاوس گیسر	۵۹۸.۸۶۷	۱.۰۸۸	۵۵۰.۴۲۷	۸.۱۷	۰.۰۰۶	۰.۲۲۶
هیون-فلت	۵۹۸.۸۶۷	۱	۵۹۸.۸۶۷	۸.۱۷	۰.۰۰۸	۰.۲۲۶
حد پایین	۵۹۸.۸۶۷	۱	۵۹۸.۸۶۷	۸.۱۷	۰.۰۰۸	۰.۲۲۶

نتایج به دست آمده از تحلیل واریانس با اندازه‌های مکرر نشان می‌دهد تعامل با گروه آزمایش در سه مرحله اندازه‌گیری در نمرات متغیرهای رضایت شغلی زنان ($P < ۰/۰۵$) با اندازه اثر ۶۸/۳ درصد، رضایت شغلی زوجین ($P < ۰/۰۵$) با اندازه اثر ۷۱/۳ درصد، رضایت زناشویی زنان ($P < ۰/۰۵$) با اندازه اثر ۱۷/۸ درصد، رضایت زناشویی زوجین ($P < ۰/۰۵$) با اندازه اثر ۳۹/۸ درصد و تعارض کار-خانواده زوجین ($P < ۰/۰۵$) با اندازه اثر ۲۲/۶ درصد موثر بوده است و فرضیه محقق تایید می‌شود ولی برای متغیر تعارض کار-خانواده در مدیران زن ($P < ۰/۰۵$) با اندازه اثر نزدیک به ۳ درصد معنادار نبوده است.

جدول ۵. نتایج آزمون تعقیبی بنفرونی در سه مرحله پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری

متغیرهای وابسته	پیش آزمون-پس آزمون			پیش آزمون-پیگیری			پس آزمون-پیگیری		
	اختلاف	انحراف	سطح	اختلاف	انحراف	سطح	اختلاف	انحراف	سطح
رضایت شغلی زنان	-	۱.۸۲۱	۰	۲۵.۰۶۷	۱.۸۲۱	۰	۱.۸۲۱	۱.۸۲۱	۱
رضایت شغلی زوجین	۲۵.۸۶۷	۱.۶۳۲	۰	۲۴.۶۳۳	۱.۶۳۲	۰	۰.۵۳۳	۱.۶۳۲	۱
رضایت زناشویی زنان	۲۸.۳۳۳	۳.۷۴۵	۰	۲۷.۵۳۳	۳.۷۴۵	۰	۰.۸	۳.۷۴۵	۱
رضایت زناشویی زوجین	-۲۶.۵۶۷	۳.۰۳۷	۰	۲۵.۴۶۷	۳.۰۳۷	۰	۱.۱	۳.۰۳۷	۱
تعارض کارخانواده زوجین	۱۶.۴	۱.۷۹۶	۰	۱۶.۱۳۳	۱.۷۹۶	۰	-۰.۲۶۷	۱.۷۹۶	۱

بر طبق نتایج بانفرونی مشاهده می‌شود برای متغیرهای رضایت شغلی زنان، رضایت شغلی زوجین، رضایت زناشویی زنان، رضایت زناشویی زوجین و تعارض کار-خانواده در زوجین میانگین اختلاف میانگین نمرات

پیش‌آزمون-پس‌آزمون در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده است ($P < 0/05$) و همچنین اختلاف میانگین نمرات در دو مرحله پیش‌آزمون و پیگیری نیز در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار شده است ($P < 0/05$)، ولی اختلاف میانگین هیچ‌کدام از متغیرها در دو مرحله پس‌آزمون و پیگیری در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار نبوده است ($P < 0/05$).

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر اعتباریابی مدل غنی‌سازی خانواده برای کاربر رضایت زناشویی، رضایت شغلی و تعارض کار-خانواده مدیران زن بود. نتایج بیان‌گر آن بود که آموزش غنی‌سازی خانواده برای کار موجب بهبود رضایت زناشویی و شغلی مدیران زن شده است اما این روش بر کاهش تعارض کار-خانواده مدیران زن موثر نبوده است. یافته نخست پژوهش نشان داد، رضایت زناشویی مدیران زن در نتیجه آموزش غنی‌سازی خانواده برای کار افزایش یافت. این یافته با نتایج پژوهش آقاییوسفی، شریفی، احمدی و یوسفی (۱۳۹۷) که نتیجه گرفتند آموزش غنی‌سازی ارتباط بر رضایت زناشویی همسران موثر است و با پژوهش ثقفی، امین سرخی، بلورچیان و غفاریان (۱۳۹۵) که نتیجه گرفتند آموزش غنی‌سازی ازدواج بر سازگاری زناشویی، توافق دونفری، ابراز محبت، رضایت زناشویی و همبستگی دونفری تأثیر معناداری داشته است، همخوان است و نتایج آنان را تایید می‌نماید. نتایج پژوهش میری و همکاران (۱۳۹۱) نیز گویای آن بود که برنامه آموزش غنی‌سازی روابط به زنان شاغل به عنوان یک مداخله مطلوب در راستای افزایش خشنودی زناشویی تأثیر گذار بود و آموزش غنی‌سازی روابط بر افزایش رضایتمندی زناشویی و ابعاد آن (جاذبه، تفاهم، سرمایه‌گذاری و طرز تلقی) در زنان مؤثر واقع شد. در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان اظهار داشت آموزش غنی‌سازی خانواده برای کار بر تقویت و بهبود روابط بین زوج‌های شاغل و شناخت و بینش نسبت به خود، همسر و زندگی مشترک، کاوش احساس و افکار و انتظارات خود و همسر، افزایش میزان همدلی و صمیمیت، مهارت حل مسئله و مدیریت نزاع و تعارض اثرگذار است و این تأثیرگذاری می‌تواند باعث افزایش رضایتمندی زناشویی در هر یک از همسران شود. در چنین روش مداخله‌ای تقویت و ترغیب ارتباط صمیمانه، گوش دادن فعال، خودابرازی و نحوه بیان و ارضای نیازها می‌تواند بر بهبود ابعاد مختلف سازگاری زناشویی، پذیرش، استقلال و صمیمیت و رضایت از زندگی مشترک در زنان متأهل شاغل تأثیر مثبتی داشته باشد (ناظری و بیرامی، ۲۰۰۸).

از دو منظر این یافته را می‌توان تبیین نمود ۱- دیدگاه سرریزی درون‌فردی: زنان شاغل در جلسات مشترک زوجی برنامه غنی‌سازی خانواده برای کار را به واسطه و به کمک آموزش مهارت‌هایی مثل: ارتباط موثر با همسر، مدیریت امور فرزندان، حل‌سازنده تعارض، حمایت ابزاری و عاطفی، همدلی و درک متقابل همسران شاغل از یکدیگر و... رادر یک فضای مراقبتی و با حمایت‌گری همسر فرا می‌گیرند و تجربه می‌کنند که انگیزه شخصی آنان را برای سرمایه‌گذاری در نقش همسری افزایش می‌دهد و علاوه بر این که در تعامل با همسر خود زناشویی مثبتی را نشان می‌دهند و تمایل بیشتری نیز به نشان دادن نگرش‌های مثبتی مانند رضایت زناشویی دارند. الگوی گذار نیز به یک فرایند سرایت دوتایی اشاره می‌کند که تجارب در یک فرد بر تجربه فرد دیگری در یک محیط اجتماعی اثرگذار است به عبارت دیگر تجربه غنی‌سازی در یک شریک می‌تواند بر رضایت زناشویی شریک دیگر تأثیرگذار باشد. برای مثال زمانی که حتی یکی از

زوجین (زن یا شوهر) به کمک جلسات آموزشی موفق به تجربه غنی‌سازی خانواده برای کار یا قادر به حل مسائل خانه و کار می‌شود با چشم‌انداز مثبت‌تری به شریک زندگی خود می‌نگرد و بیش‌تر احتمال دارد که در منزل رفتارهای مطلوب‌تری در ارتباط با همسرش نشان دهد و تجربه و احساس مطلوب وی در زندگی و رابطه زوجی‌اش موثر واقع می‌شود و همسر دیگر هم از این طریق رضایت زناشویی را تجربه می‌کند (لیو، یونگو، چنگ، ۲۰۱۶).

یافته دوم پژوهش نشان داد مداخله غنی‌سازی خانواده برای کار بر افزایش رضایت شغلی مدیران زن موثر بوده است. نتایج پژوهش‌های مشابه تاییدکننده این یافته پژوهش می‌باشد؛ از جمله در پژوهش هاشمی و همکاران (۱۳۹۵)، چتری (۲۰۱۹)، کالیاس، کالیاس، چان و چان (۲۰۱۸) مطالعاتی مشابه در مورد اثر غنی‌سازی خانواده برای کار بر رضایت شغلی انجام شد که نشان‌دهنده هم‌سو بودن نتایج این روش بر رضایت شغلی مدیران زن متأهل بوده است. نتایج پژوهش ارشدی (۱۳۹۷) گویای این است که غنی‌سازی خانواده برای کار رابطه‌ای مثبت و معنادار با رضایت شغلی در افراد کارمند دارد. آنان تصریح نمودند که غنی‌سازی دوسویه کار-خانواده از طریق متغیر میانجی تعادل کار-خانواده با بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری دارد. به این معنا که وقتی منابع و تجربه‌های مفید از خانه و کار به واسطه مدیریت بهینه خانواده و کار و تعادل‌بخشی به زندگی به محیط‌های کار و خانواده سرریز می‌شوند پیامدهای موثری مثل رضایت خانوادگی و شغلی را رقم می‌زند. محمودآبادی و سالک، (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای به بررسی و اثربخشی برنامه بهبود رابطه بر استرس شغلی زنان شاغل پرداختند نتایج نشان داد که برنامه غنی‌سازی ارتباط مبتنی بر آموزش مهارت‌های نه‌گانه استرس شغلی زنان شاغل را کاهش می‌دهد. نتایج پژوهش نظری، لورک آقا و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که برنامه غنی‌سازی رابطه بر کیفیت زندگی کاری کارکنان موثر است و بهره‌وری سازمانی و خشنودی شغلی را در آنان افزایش می‌دهد. تجربه غنی‌سازی خانواده برای کار دارای سه معیار برای رسیدن به رشد و تعالی است. این معیارها شامل ۱- بهبود و توسعه ۲- عاطفه مثبت ۳- کارایی می‌باشد. وی در ادامه بیان می‌کند که بهبود و توسعه وقتی رخ می‌دهد که مشارکت در نقش خانوادگی منابع و تجربی مانند مهارت‌ها و دانش، رفتارهایی را در فرد تقویت می‌کند که موجب می‌شود در زندگی کاری، افراد از این سرمایه‌های خانوادگی به نفع شغل خود بهره‌برداری نمایند. معیار دوم عاطفه مثبت همان احساسات و پاداش‌های روانی است که برآیند و نتیجه مشارکت در نقش خانوادگی است و باعث می‌شود که افراد قادر شوند تا به عنوان عضوی ماهر و کارآمد در ایفای نقش کاری خود ظاهر شوند. کارایی وقتی رخ می‌دهد که تجارب خانوادگی مثبت منجر به افزایش مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی مانند: خوداثربخشی، اعتماد به خود و احساس امنیت روانی شده که این خصیصه‌ها باعث می‌شود تا شایستگی و اثربخشی فرد در محیط شغلی وی تقویت شود (کارلسون، کاکمار، واین و گریز و اسز، ۲۰۰۶، به نقل از فانک، احمد و عمر، ۲۰۱۴). کارمندانی که در خانه فرصتی برای فراغت به‌دست می‌آورند و به مطالعه درباره مسایل شغلی می‌پردازند و دانش شغلی‌شان را افزایش می‌دهند، به فعال شدن بعد توسعه غنی‌سازی خانواده برای کار کمک کرده‌اند. آنان وقتی عواطف خوشایندی را در حوزه خانوادگی تجربه می‌کنند، عواطف مثبت فزاینده‌ای را نسبت به کارشان نشان می‌دهند که بعد عاطفه مثبت (تعامل و تأثیر خانواده بر کار) را فعال می‌کند. به همین ترتیب کارمندانی که با بهره‌گیری از منابع موجود در

خانواده وظایف و امور خانوادگی را مدیریت می‌نمایند، ممکن است مهارت‌های مدیریت زمان ارزشمندی را به دست آورند که در کار آنان مفید واقع شود و منجر به فعال شدن بعد کارایی غنی‌سازی خانواده برای کار شود. بنابراین هنگامی که مشارکت در نقش خانوادگی عملکرد نقش شغلی را غنی می‌سازد، پس نگرش‌های کاری و رفتارها باید بهبود بیابد؛ طوری که رضایت شغلی را افزایش دهد. حمایت خانوادگی با ارائه خدمات رسمی مثل (مراقبت از کودک) و یا خدمات غیررسمی مثل (مشورت دادن) توانایی زنان شاغل را در مقابله با مشکلات زندگی خانوادگی و کاری تقویت می‌کند و علاوه بر این که به آنان یاری می‌کند تا به عنوان کارمندان سودآور و مسئول در محل کار عمل کنند، به واسطه مکانیزم‌های عاطفی خود تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی زنان شاغل می‌گذارد (کالیاس و همکاران، ۲۰۱۸). مدیرانی که اعضای خانواده آنان از جمله همسر به نیازهایشان پاسخ می‌دهند و نیازهای آنان از طریق خانواده ارضا می‌شود، در واقع بادستاوردهای انگیزشی تغذیه می‌شوند که نه تنها باعث می‌شود آنان توجه بیشتری به خانواده خود داشته و عضو کارآمدتری برای خانواده باشند، بلکه تشویق و ترغیب خواهند شد که این دستاوردهای انگیزشی را به محیط کار خود سرریز کنند. چنین دستاوردهای انگیزشی خود را به شکل انگیزه‌های جامعه‌پسندی مثل تمایل به سود رساندن به دیگران، گوش کردن و پاسخ‌گو بودن نسبت به درخواست‌های همکاران، سازمان و محیط شغلی نشان می‌دهند و بدین ترتیب عملکرد فرد مدیر در کارش تسهیل می‌شود و کیفیت زندگی شغلی او بهبود می‌یابد (لین و همکاران، ۲۰۲۰).

دیدگاه سرایت معتقد است تجربه‌های خانوادگی سودآور مثل: انرژی مثبت و حس خوب از همراهی همسر در زندگی شغلی و خانوادگی، تشریک مساعی همسر در خانه و... به واسطه تعامل خانواده و کار می‌توانند توسط مشارکت در نقش خانوادگی و استفاده بهینه از مهارت‌های زوجی در شغل فرد سرریز شوند و منجر به تجربه رضایت شغلی در زنان شود. سرریزشدگی مثبت از خانواده می‌تواند موجب بروز احساسات مثبت هم در محیط خانواده و هم در محیط کار فرد گردد تا جایی که نهایتاً با نفوذ در حیطه کاری فرد منجر به بهبودی شغلی می‌شود (آگاروال و گوپتا، ۲۰۱۸). بر اساس نظریه مبادله اجتماعی (۱۹۶۴)، وقتی اعضای خانواده فرد شاغل را برای متناسب نمودن و ایجاد هماهنگی بین نقش‌های خانوادگی و شغلی حمایت می‌کنند، فرد کارمند برای جبران این عمل خانواده تمایل بیشتری به نشان دادن نگرش‌های مثبت نسبت به شغل خود و دستاوردهای موثر در محیط کار خود می‌باشد (چان و همکاران، ۲۰۱۵). یافته سوم پژوهش حاضر اما نشان داد که مدل آموزشی غنی‌سازی خانواده برای کار در کاهش تعارض کار-خانواده زنان مدیر اثر بخش نبوده است. نتایج این فرضیه پژوهش با نتیجه پژوهش مظهری، داورنیا، زهراکار، عبدالله زاده و شاکری (۱۳۹۵) و ابراهیم زاده و همکاران (۱۳۹۷) در مورد اثربخش نبودن آموزش غنی‌سازی مهارت‌های ارتباطی بر تعارض کار-خانواده غیر همسو بوده است و نتایج همسویی با نتایج پژوهش یافت نشده است. شاید بتوان در توجیه این یافته پژوهش این‌گونه بیان کرد که به دلیل این‌که در این مطالعه جامعه ما مدیران زن متأهل شاغل در بانک پارسیان بوده و نتایج مطالعات نشان داده که میزان ساعات کار مفید در بانک‌ها و موسسات اعتباری خصوصاً بانک‌ها و موسسات اعتباری خصوصی نسبت به سایر مشاغل مرتبط بیش‌تر گزارش شده است که این مسئله می‌تواند کارکنان بانک را در معرض استرس‌های شغلی و کاری قرار دهد؛ از طرفی مدیران زن متأهل طبیعتاً به خاطر این‌که علاوه بر مسولیت‌های سنگین کاری و برآورده کردن توقعات کاری، در محیط خانواده نیز وظایفی به عهده دارند و فشار بیشتری را متحمل

می‌شوند؛ در نتیجه یکی از حساس‌ترین کادر پرسنلی در سازمان محسوب می‌شوند. طبق پرونده‌های پزشکی موجود در اداره رفاه بانک‌ها در ایران، زنان نسبت به مردان بیش‌تر در معرض فشارهای کاری و تهدیدات و آسیب‌های روحی، روانی و فیزیکی و نهایتاً تعارض کار-خانواده قرار می‌گیرند. بنابراین، این احتمال وجود دارد که به دلیل مسایلی که عنوان شد علاوه بر این جامع‌آزمایی موفق نبوده است. از راستای کاهش تعارض کار-خانواده اما اجرای مدل آموزشی بر روی این جامعه آماری موفق نبوده است. از طرفی به دلیل این‌که زنان در خانواده در تعامل و تحت تأثیر یک ارتباط دوسویه زوجی با همسر خود هستند که می‌تواند بر عملکرد زنان تأثیرگذار باشد و در واقع در اثربخشی مدل آموزشی بر این متغیر، بستر خانواده عامل مهمی تلقی می‌شود. وقتی برای بررسی اثربخشی مدل آموزشی بر کاهش تعارض کار-خانواده فقط زنان در نظر گرفته شدند، نتایج نشان داد که مدل آموزشی بر تعارض کار-خانواده مدیران زن متأهل اثربخش نبوده است. همچنین قابل ذکر است که نتایج پژوهش نشان داد که آموزش غنی‌سازی خانواده برای کار بر بهبود رضایت زناشویی و شغلی و کاهش تعارض کار-خانواده زوجین شرکت‌کننده در مطالعه موثر بوده است.

نتایج گویای آن است که روش مداخله غنی‌سازی خانواده برای کار باعث افزایش رضایت زناشویی زوجین شده است. یافته‌های این بخش از مطالعه هماهنگ با یافته‌های وان استین برگن، کلور و کارنی، (۲۰۱۴) و لپیر، کوان، گرینه‌اوس، دی‌رنزو و شائو، (۲۰۱۸) است که نتایجی همسو در مورد اثر بخشی برنامه‌های غنی‌سازی خانواده بر خشنودی زناشویی در میان زوجین گزارش کردند می‌باشد. نظری و نوایی نژاد (۱۳۸۴) در پژوهش خود دریافتند که برنامه غنی‌سازی ارتباط درزوجین شاغل خشنودی زناشویی و تمامی خرده مقیاس‌های آن را بهبود بخشیده است. (باکایوس، نیومن، پارت، هاموند، برونسون و مالک، ۲۰۱۹) معتقدند مدل زوج‌درمانی گاتمن بر بهبود رضایت از زندگی و رابطه زناشویی زوجین اثربخش و موثر می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت عوامل بسیاری در بروز رضایت زناشویی زوجین سهیم هستند که این عوامل در زندگی زوج‌های شاغل با توجه به شیوه زندگی خاص آنان متفاوت است. تحلیل نتایج مطالعه کیجر و ریلی (۲۰۰۰) که بر روی زوج شاغل انجام شده بود، نشان داد که عواملی از قبیل: مشارکت زوجها باهم در انجام فعالیت‌های منزل و تقسیم کار، ایدئولوژی و نگاه و کلیشه‌های جنسیتی سنتی و مسایل مالی، تربیت و مسایل فرزندان بر خشنودی زناشویی زوجین شاغل تأثیرگذار است. برنامه آموزشی غنی‌سازی خانواده برای کار با لحاظ نمودن آن‌چه در سبک زندگی زوج‌های هردو شاغل می‌تواند بر بهبود رابطه و رضایت زناشویی زوجین موثر باشد، با اجرای تمرین‌های مهارت عملی مشارکت زوجی و آموزش چگونگی تقسیم وظایف خانگی بین زوجین شاغل، همچنین اجرای فنونی جهت مقابله و تغییر قالب‌های ذهنی مربوط به باورهای کلیشه‌ای جنسیتی به باورهای کارآمدتر و آموزش چگونگی برخورد با نقش‌های جنسیتی زنانه و مردانه (بر مبنای مساوات) و مهارت‌های عملی والدگری کارآمد و ارائه شیوه مناسب رفتار با کودکان و اصلاح شیوه‌های تربیتی والدین، همچنین تقویت مهارت‌های مالی و تقویت سازواری مالی زوجی در راستای توانمندسازی روابط زوجین شاغل، موفق شد که رضایت زناشویی را در زوجین افزایش دهد.

نتایج پژوهش حاضر به وضوح بیان می‌کند که رضایت شغلی زوجین در نتیجه آموزش غنی‌سازی خانواده برای کار افزایش یافته است. طاهری گودرزی (۱۳۹۶) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر تضاد کار-خانواده و حمایت کار-خانواده بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان به این نتیجه دست یافت که حمایت خانواده برای کار و حمایت کار برای خانواده، هر دو بر میزان رضایت شغلی افراد شاغل تأثیر مثبتی دارد. نتایج مطالعه خدابخشی کولایی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که بین رضایت شغلی پزشکان مرد و رضایت زناشویی همسران آنان رابطه معناداری وجود دارد؛ شیوه ارتباطی بین زن و مرد تأثیر هنجستی برحل و فصل تعارضات بین زوجین و تأثیر مثبتی بر خشنودی شغلی و ارتقاء سطح کیفی زندگی زوجها دارد. نتایج تصریح می‌کند که به دلیل وجود ارتباط معنادار و دوسویه میان حوزه‌های خانواده و کار، اگر بتوان شیوه تعاملات زوجین را به کمک برنامه‌های آموزشی مناسب اصلاح و تقویت نمود و شیوه‌های حل تعارض را به زوجین آموزش داد. مثلاً می‌توان به زوجین آموزش داد که با بهره‌گیری از حمایت‌های خانواده، چگونه تعارض‌های بین خانواده و کار را تعدیل و حذف نمایند و اعمال این روش‌ها پیامدهایی خواهد داشت که از جمله پیامدهای آن در محیط کار فرد می‌تواند موثر واقع شود و رضایت شغلی فرد را به همراه داشته باشد. نتایج پژوهش‌ها نشان داد که آموزش غنی‌سازی زندگی زناشویی بر کیفیت زندگی کاری و احساس رضایت نسبت به زندگی مشترک زوجین موثر است (نظری، ۲۰۰۷؛ دمروتی، ۲۰۰۵). هنگامی که یک فرد نقش‌های متعددی را در حوزه‌های خانواده و کار ایفا می‌کند، انواع مختلفی از منابع مانند مجموعه مهارت‌ها، سرمایه اجتماعی و حمایت روانی تولید می‌شود. این منابع صرف نظر از حوزه‌ای که در آن تولید می‌شوند (حوزه خانواده یا کار) می‌توانند عملکرد فرد را ارتقاء دهند و جهت بهبود کیفیت زندگی در حوزه دیگر نیز می‌توانند مورد استفاده قرار گیرند (میشرا، ۲۰۱۷). شرکت در جلسات درمانی و فراگیری انواع مهارت‌های زوجی که بر پایه تعاون و تشریک مساعی میان زوجین برنامه‌ریزی شده بود و تمرین انواع تکنیک‌ها و فنون درمانی به صورت زوجی و گروهی در بهبود رضایت شغلی زوجین موثر واقع شده است. از طریق اصول نظریه ساخت و توسعه می‌توان نتایج این یافته را این‌گونه توصیف نمود که وقتی زوجین در جلسات آموزشی تجربیات مشترک سودمندی با همکاری و همیاری یکدیگر به دست می‌آورند، این تجربه‌های سودمند مشترک در آنان منجر به ترغیب و تقویت احساسات خوشایندی می‌شود که موجب توسعه خزانه فکری و عملی و منابعی شخصی مانند منابع اجتماعی (مراقبت و حمایت)، منابع فکری (دانش)، منابع روانی (انرژی و انگیزه) و منابع فیزیکی (سلامتی) در زوجها خواهد شد که به واسطه مجموع این منابع و ذخایر غنی‌شده، آنان می‌توانند با ناسازگاری‌ها و چالش‌های پیش‌روی زندگی خانوادگی و شغلی زوجین مقابله کنند و در نتیجه انعطاف‌پذیری روانی، سلامت عاطفی، خلاقیت شغلی و احساس رضایت زوجین کارمند از زندگی شغلی افزایش یابد (کالیاس و همکاران، ۲۰۱۸). زمانی که برنامه غنی‌سازی خانواده برای کار از طریق سازوکارهای عملی و سازنده به احتمال تحقق یافتن رضایت زناشویی در زنان و همسران آنان کمک می‌کند و همسران از زندگی مشترک خود راضی هستند و ازدواج خوب و پایداری دارند، احتمال بیش‌تری دارد که آنان غنی‌سازی را از خانواده به سوی کار ببرند و این اتفاق می‌تواند عملکرد بهتری در محل کار و دستیابی به منابع بیش‌تری را در کار ایجاد کند و یک حلقه کسب منفعت را به وجود آورد که در بروز احساس رضایت از زندگی شغلی زوجین موثر قلمداد شود (لیو و همکاران، ۲۰۱۶).

در نهایت نتایج پژوهش حاضر بیان‌گر این یافته است که آموزش غنی‌سازی خانواده برای کار موجب کاهش تعارض کار-خانواده در زوجین می‌شود. موسوی، سماواتیان و نوری (۱۳۹۷) در پژوهشی بر روی همسران هر دو شاغل دریافتند آموزش غنی‌سازی زندگی زناشویی و کیفیت‌بخشی زندگی کاری از طریق کنترل سرایت مشکلات کاری و خانوادگی به یکدیگر و بهبود روابط خانوادگی، می‌تواند تعارضات و بی‌ثباتی زناشویی زوج‌های شاغل را کاهش دهد. همچنین نتایج تصریح نمود که مدل بهبود رابطه می‌تواند باعث افزایش تعادل در زندگی زناشویی و کاهش تعارضات و بی‌ثباتی زناشویی شود. داورنیا و همکاران (۱۳۹۵) دریافتند آموزش غنی‌سازی رابطه زوجی و مهارت‌ها و فنونی که در این بسته آموزشی به زوجین شاغل آموزش داده می‌شود به عنوان جری‌همیشگی و دائمی از گنجینه رفتاری زوج قرار می‌گیرد و ضمن این‌که زوج‌های شاغل را برای انجام مسئولیت‌های متفاوت آماده می‌کند، تعارض کار-خانواده را در این گروه از زوجین کاهش می‌دهد. در مطالعه‌ای اوراکی، جمالی، فرج‌الهی و فیروزجایی (۲۰۱۳) به این نتیجه رسیدند که مدل غنی‌سازی رابطه زوجی سبب آموزش و افزایش شناخت زوج‌های شاغل از شرایط موجود می‌شود و زمینه را برای تغییر عاطفی، فکری، انگیزشی و فرایندهای یادگیری که لازمه سازگاری پویا درون نظام خانواده و بیرون آن هستند، فراهم می‌آورد و موجب می‌شود تعارض خانه و کار در زوج‌ها کاهش یابد. داتیلو و اپستین (۲۰۰۵) نیز دریافتند مدل بهبود رابطه (REM) به زوج‌های شاغل کمک می‌کند تا نقش خودشان را در شرایط و موقعیت‌های جدید بشناسند؛ زیرا شناخت خود و شرایط خاصی که زوجین در آن قرار دارند، از نظر هر دو شاغل بودن و درک آن و تلاش برای سازگار کردن خود با سبک زندگی زوج شاغل، نقش بالاهمیتی در کاهش طیف گسترده‌ای از تعارضات کار-خانواده زوج‌های شاغل دارد.

در مدل آموزشی غنی‌سازی خانواده برای کار نیز به دلیل تدوین کلیه فنون و تکنیک‌های آموزشی مبتنی بر همکاری و گفتمان مشترک زوج‌ها و ترغیب و تشویق مساعدت و مشارکت زن و شوهر با یکدیگر در طول جلسات به عنوان یک تیم با هدفی مشترک جهت حل اختلافات، چالش‌ها و تعارضات میان کار و خانواده در سبک زندگی زوجین شاغل و سودجویی آنان از تکنیک‌های زوجی، به نظر می‌رسد برنامه آموزشی با تکیه بر این نکات ذکرشده درزوج‌ها اثربخشی موثرتری بر کاهش تعارض کار-خانواده در هر دو بعد خانواده برای کار و کار برای خانواده نشان داده است. بسته آموزشی با هدف غنی‌سازی مهارت‌های زوجی کارآمد برای مدیریت زندگی با معرفی تکنیک‌های حل چالش‌ها و مسایل مشترک زوج‌ها در جهت رفع مشکلات بین خانه و کار در همسران هر دو شاغل و کار بر روی تکنیک‌های هیجان‌مدار و مسئله‌مدار می‌تواند برای زوجین در راستای حل تعارضات کار-خانواده مفید باشد. درمقایسه، نتیجه این یافته پژوهش با یافته قبلی پژوهش که نشان داد این روش آموزشی بر کاهش تعارض کار-خانواده مدیران زن موثر نبوده نیز می‌توان گفت شاید دلیل اثربخش نبودن این آموزش بر تعارض کار-خانواده در مدیران زن را سنگینی نقش به عنوان مدیر در محل اشتغال و ایفای نقش‌های متعدد در خانواده به عنوان همسر و مادر به‌شمار آورد که این سنگینی وظایف می‌تواند بر تعارض کار-خانواده اثرگذاری بیش‌تری داشته باشد و این برنامه نتوانست تعارض به‌وجود آمده را آن‌چنان که باید در مدیران زن حل کند اما در زوجین اثرگذاری بهتری بر همان متغیر نشان داده است. لذا برنامه مورد نظر در بعد مدیران زن متأهل نیاز به تقویت بیش‌تر به دلیل ازدحام و سنگینی نقش این افراد دارد. ضمناً با توجه به این‌که برنامه آموزشی مبتنی بر زوج در

نظر گرفته شد و کلیه فنون و آموزش‌ها در چارچوب جلسات زوجی برگزار گردید، احتمالاً تأثیرگذاری بهتری روی کاهش تعارض کار-خانواده زوجین نسبت به مدیران زن متأهل به تنهایی گذاشت، چرا که اگر تعارض کار-خانواده در هریک از این زوج‌ها در قالب زوج بهبود پیدا کند، باعث اثربخشی بیش‌تر می‌شود و در پژوهش حاضر همان‌طور که مشاهده شد، در مورد زنان به تنهایی این اثربخشی معنادار گزارش نشد اما وقتی در قالب زوج مورد بررسی قرار گرفت، مشاهده گردید که مدل آموزشی غنی‌سازی خانواده برای کار بر کاهش تعارض کار-خانواده زوجین اثربخش است. نتایج حاصله از مطالعه حاضر نشان داد که برنامه آموزشی غنی‌سازی خانواده برای کار در بهبود رضایت زناشویی، رضایت شغلی مدیران زن متأهل و افزایش رضایت زناشویی، شغلی و کاهش تعارض کار-خانواده زوجین موثر است. در نتیجه برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری توسط مدیران ارشد بانک‌ها و سایر سازمان‌ها و برگزاری کارگاه‌های آموزشی و آموزش فنون موثر به زنان و زوجین شاغل، به منظور پیشگیری و حل و فصل چالش‌های پیش‌روی سبک زندگی این دسته از افراد برای دستیابی به رضایتمندی در ابعاد مختلف زندگی می‌تواند اثربخش تلقی شود. هم‌راستای آن، یافته‌های به دست آمده از مطالعه حاضر می‌تواند در قالب مدل‌های درمانی و آموزشی در گروه‌های زوجی اجرا و متمرثر واقع شود. یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر، محدود بودن پژوهش و گروه نمونه به زنان مدیر شاغل در بانک پارسیان و همسرانشان بود که تعمیم نتایج را با مشکل مواجه می‌کند. لذا توصیه می‌شود مطالعات بعدی روی جمعیت بیش‌تری انجام پذیرد.

موازین اخلاقی

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. با توجه به شرایط و زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال‌ها، شرکت‌کنندگان در مورد خروج از پژوهش مختار بودند.

سپاسگزاری

این پژوهش با شناسه اخلاق IR.IAU.SRB.REC.1397.179 در وبگاه سامانه ملی اخلاق در پژوهش‌های زیستی ثبت شده است. ضمناً مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول می‌باشد و بدین وسیله از مدیران زن متأهلی که به همراه همسرانشان ما را در این مطالعه همراهی نمودند قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این مقاله در طراحی، مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، گردآوری داده‌ها، تحلیل آماری داده‌ها، پیش‌نویس، ویراستاری و نهایی سازی نقش داشتند.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد و تمامی منابع مالی این پژوهش توسط نویسندگان تأمین شده است.

منابع

- ابراهیم زاده خامنه، شادی، نریمانی شندی، احد. (۱۳۹۷). بررسی اثربخشی آموزش غنی‌سازی روابط بر بهبود تعارض کار-خانواده و کیفیت زندگی زوجین هر دو شاغل. همایش ملی روان‌شناسی و سلامت با محوریت خانواده و زندگی سالم، شیراز.
- ارشدی، نسرين. (۱۳۹۷). رابطه غنی‌سازی کار خانواده با بهزیستی روان‌شناختی: نقش واسطه‌ای تعادل کار-زندگی. فصلنامه روان‌شناسی خانواده، ۵(۲): ۷۶-۶۵.
- آقایوسفی، علیرضا، شریفی ساک، شیدا، احمدی، هادی، کریمی، رضا. (۱۳۹۷). تاثیر آموزش برنامه غنی‌سازی ارتباط بین‌فردی بر رضایت زناشویی همسران معتاد، روان‌شناسی بالینی و شخصیت (دانشورفتار)، ۱۶(۱): ۴۹-۵۶.
- ثقفی، مینا، امین سرخی، مرضیه، بلورچیان، نرگس، غفاریان، غزاله. (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش غنی‌سازی مبتنی بر کاربرد عملی مهارت‌های ارتباطی در فرهنگ‌سازی سازگاری زناشویی زنان متأهل شهر تهران، پنجمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران.
- خدابخشی کولایی، آناهیتا، مهدیه، آزاده، نویدیان، علی، فلسفی نژاد، محمدرضا، رحمتی زاده، معصومه. (۱۳۹۴). رابطه رضایت شغلی پزشکان مرد با رضایتمندی زناشویی و کیفیت زندگی همسران آن‌ها. فصلنامه انجمن علمی پرستاری ایران، ۱۰(۳): ۸۹-۹۹.
- داورنیا، رضا، محمدی، محمد، زهراکار، کیانوش، سلیمی، آرمان، شاکرمی، محمد. (۱۳۹۵). بررسی کارایی برنامه غنی‌سازی ارتباط بر کاهش فرسودگی زناشویی زوج‌ها. روان پرستاری، ۴(۳): ۸-۱۶.
- رستگار خالد، امیر. (۱۳۸۱). سنجش تعارض نقش‌های شغلی-خانوادگی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن مطالعه موردی: خانواده‌های زوجین هر دو شاغل شهر تهران، رساله دکتری. دانشگاه تربیت مدرس.
- رستگار خالد، امیر، مصلحی جنابیان، نرگس، آذرنگ، ندا. (۱۳۹۴). بررسی میزان تعارض نقش‌های کاری و خانوادگی در بین زنان (پلیس و معلم) و عوامل مؤثر بر آن، برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۲۴(۱): ۳۵.
- سلیمانیان، علی‌اکبر. (۱۳۷۳). تأثیر تفکرات غیرمنطقی بر اساس رویکرد شناختی بر نارضایتی زناشویی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، گروه مشاوره.
- طاهری گودرزی، حجت. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر تضاد کار-خانواده بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۹(۳۳): ۱۱۱-۱۳۲.
- کریمی، اصغر، احمدی، صدیقه، زهراکار، کیانوش. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش مهارت‌های زناشویی به روش گاتمن بر الگوهای ارتباطی زنان فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۱(۴۴): ۲۵۳-۲۷۸.
- لورک آقا، زهره، نظری، محمدعلی، رسولی، محسن. (۱۳۹۶). اثربخشی برنامه غنی‌سازی رابطه بر کیفیت زندگی کاری کارکنان. سلامت کار ایران، ۱۴(۱): ۱۵۶-۱۶۴.
- مظهری، محبوبه، داورنیا، رضا، زهراکار، کیانوش، عبدالله زاده، عادل، شاکری، محمد. (۱۳۹۵). تأثیر برنامه غنی‌سازی ارتباط بر کاهش تعارضات زناشویی زوج‌های هر دو شاغل. مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (نشریه پرستاری ایران)، ۲۹(۱۰۲): ۴۴-۳۲.

- موسوی، سیدمحمد، سماواتیان، حسین، نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۷). اثربخشی همزمان کیفیت بخشی زندگی کاری و غنی‌سازی زندگی زناشویی بر تعارضات زناشویی و بی‌ثباتی زناشویی در زوج‌های دوسر شاغل. دستاوردهای روان‌شناختی، (۲): ۱-۲۰.
- میری، معصومه، میری، محمدرضا، شریف زاده، غلامرضا، میری، مریم. (۱۳۹۳). تأثیر آموزش غنی‌سازی روابط بر رضایت‌مندی زناشویی در معلمان زن مقطع ابتدایی شهر بیرجند در سال ۹۱. مراقبت‌های نوین، ۱۱(۳): ۱۷۷-۱۸۵.
- نظری، علی، محمد، نوابی نژاد، شکوه. (۱۳۸۴). بررسی تأثیر برنامه بهبود بخشی ارتباط بر رضایت‌زناشویی زوجین هردو شاغل. تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، ۴(۱۳): ۳۵-۵.
- هاشمی، سید اسماعیل، کاظمی گورتی، فرشته، بشلییده، کیومرث، نعیمی، عبدالزهر. (۱۳۹۵). رابطه غنی‌سازی دوسویه کار- خانواده با رفتارهای شهروندی سازمانی از طریق خلق مثبت و خشنودی شغلی: آزمون نظریه رویدادهای عاطفی؛ روان‌شناسی خانواده، ۳(۱): ۷۱-۸.

References

- Agarwal, U., A. & Gupta, V. (2018). Relationships between job characteristics, work engagement, conscientiousness and managers' turnover intentions: A moderated-mediation analysis. *Personnel Review*, 47(2), 353-377.
- Aghayousfi, A., Sharifi Sak, S., Ahmadi, H., & Karimi, R. (2018). The effect of interpersonal communication enrichment program training on the marital satisfaction of addicted spouses, *Clinical Psychology and Personality (Behavioral Sciences)*, 16(1): 49-56. (In Persian)
- Asbari, M., Purwanto A, Fayzhall M, Winanti, Purnamasari D, Firdaus A. (2020). Hard Skills or Soft Skills: Which are More Important for Indonesian Teachers Innovation.
- Ashoori, J., Manshaee GR. The effectiveness of structural family therapy on the marital satisfaction level of women. *J Woman Stu Fami* 2008;5(1),133-46.
- Backhaus S, Neumann D, Parrott D, Hammond F, M Brownson C, &, Malec, J (2019). Investigation of a new couples intervention for individuals with brain injury: a randomized controlled trial. *Archives of physical medicine and rehabilitation*, 100(2): 195-204.
- Backhaus S, Neumann D, Parrott D, Hammond F, M. Brownson, C. &, Malec, J (2019) Investigation of a new couples intervention for individuals with brain injury: a randomized controlled trial. *Archives of physical medicine and rehabilitation*, 100(2): 195-204.
- Baral, R., & Bhargava, S. (2011). Examining the moderating influence of gender on the relationships between work-family antecedents and work-family enrichment. *Gender in Management: An International Journal*. 26(2): 122-147.
- Beham B., Drobnič S, Präg P, Baiarl A., & Lewis S. (2020). Work-to-family enrichment and gender inequalities in eight European countries. *The International Journal of Human Resource Management*. 31(5): 589-610.
- Beham, B. Drobnič, S. Präg, P. Baiarl, A. & Lewis, S. (2020). Work-to-family enrichment and gender inequalities in eight European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 589-610
- Ben-Uri, I. Melfi., G. Arcidiacono, F. Bova, A. (2021). Work-family conflict and facilitation among teachers in Israel and Switzerland. *European Journal of Psychology of Education* (2021).pp:86-104.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H F. (1943). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol 35.

- Burhanudina, B., Tjahjono, H., K. EQ., c Z. M., & Hartono, A. (2020). Work-family enrichment as a mediator effect of supervisor support, self-esteem, and optimism on job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(10), 2269–2280.
- Burke, R., J. & Richardsen, A. M. (2019). *Creating psychologically healthy work places* Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
- Carlson, D, S. Kacmar M, K., Wayne J, H., & Grzywac JM G. (2006), Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (1), 131-164.
- Chan, X. W., Kalliath, T. Brough, P. Siu, O. L. O'Driscoll, M. P. & Timms. C. (2015). Work family enrichment and satisfaction: The mediating role of self-efficacy and work-lifebalance. *The International Journal of Human Resource Management*, 27, 1-45.
- Chan, X., W. Kalliath, T. Brough, P. Siu, O. L.O'Driscoll, M. P., & Timms. C. (2015). Work family enrichment and satisfaction: The mediating role of self-efficacy and work-lifebalance. *The International Journal of Human Resource Management*, 27, 1-45.
- Chen, Y. H. (2016).The service quality and consumer behavior analysis in taiwan,in ternational conference on Asia pacific Business innovation&Technology management *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 25,pp:16-24.
- Chhetri, S. B. (2019).Predictors and Outcomes of Work-Family Enrichment: An Empirical Study of Married Private School Teachers. *IUP Journal of Organizational Behavior*. Jul2019, Vol. 18 Issue 3, p63-89. 27p.
- Cho, E., and L. Tay. (2016). 'Domain satisfaction as a mediator of the relationship between work-family spillover and subjective well-being: A longitudinal study', *Journal of Business and Psychology*, 31(1), 445–57.
- Choi ,H., J., Kim, Y.T. (2012).Work-Family Conflict, Work-Family facilitation and job outcomes in the Korean hotel industry, *International Journal of contemporary Hospitality Management*,No.7,1011,1029.
- Dattilio, F. M. & Epstein, N. B. (2005). Introduction to the special section: The role of cognitive behavioral interventions in couple and family therapy. *Journal of Marital and Family Therapy*,31,7-13.
- Dattilio, F. M., & Epstein, N. B. (2005). Introduction to the special section: The role of cognitive behavioral interventions in couple and family therapy. *Journal of Marital and Family Therapy*, 31, 7-13.
- Davarnia, R., Mohammadi, M., Zaharakar, K., Salimi, A., & Shakrami, M. (2016) Investigating the effectiveness of communication enrichment program in reducing couples' marital burnout. *Psychiatric Nursing*, 4(3): 8-16. (In Persian)
- Demerouti E, Bakker A, Nachreiner F, Schaufeli WB. A model of burnout and life satisfactioamongst Fapohunda T M. (2014). Gender influence in work life balance: Finding from Nigeria, *Global. Journal of Human Resource Management*, 2 (2), 25-39.
- Ebrahimzadeh Khamene, S., & Narimani Shendi, A. (2018). Investigating the effectiveness of relationship enrichment training on improving work-family conflict and the quality of life of working couples. National conference of psychology and health focusing on family and healthy life, Shiraz. (In Persian)
- Ershadi, N. (2018). The relationship between family work enrichment and psychological well-being: the mediating role of work-life balance. *Family Psychology Quarterly*, 5(2): 65-76. (In Persian)

- Fung, N. S., Ahmad, A. & Omar, Z. (2014). Role of work- family enrichment in improving job satisfaction. *American Journal of Applied Sciences*, 11 (1), 96-104.
- Fung, N., S. Ahmad, A. & Omar, Z. (2014), Role of work-family enrichment in improving job satisfaction. *American Journal of Applied Sciences*, 11 (1), 96-104.
- Gottman, S., & Silver, N. (2012). *What makes love last? How to build trust and avoid betrayal*. Simon and Schuster.
- 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.
- Hallvorsen, J. G., & Metz, M E. (2019). Sexual dysfunction, Part 1: classification etiology and pathogenesis. *Journal of American Board of Family practice*, 5: 51 -60
- Hashemi, Seyyed Ismail, Kazemi Gurti, Fereshte, Beshlideh, Kiyomarth, Noami, Abdulzahra. (2016). The relationship between work-family enrichment and organizational citizenship behaviors through positive mood and job satisfaction: testing the theory of emotional events; *Family Psychology*, 3(1): 8-71. (In Persian)
- Heskiau, R., & McCarthy, J M. (2020). A work-family enrichment intervention: Transferring resources across life domains. *Journal of Applied Psychology*.
- Hooper, C. Craig, J. janvrin, D. R. Wetsel, M. A. Reimels, E. (2010). Compassion satisfaction, burnout, and compassion fatigue among emergency unrses compared With nurses in other selected inpatient specialties, *journal of emergency nursing*, no 5,420-427.
- Kalliath, P. Kalliath, T. Chan, X.W. Chan, C.(2018) Linking work-family enrichment to job satisfaction through job well-being and family support: A moderated mediation analysis of social workers across India. *Br. J. Soc. Work* 2019, 49, 234-255. [CrossRef].
- Kalliath, P. Kalliath, T. Chan, X.W. Chan, C.(2019) Linking work-family enrichment to job satisfaction through job well-being and family support: A moderated mediation analysis of social workers across India. *Br. J. Soc. Work* 2019, 49, 234-255. [CrossRef].
- Karimi, A., Ahmadi, S., & Zaharakar, K. (2020) Effectiveness of Gutman's Marital Skills Training on Women's Communication Patterns, Culture Counseling and Psychotherapy Quarterly, 11(44):253-278. (In Persian)
- Khodabakhshi Kolayi, A., Mahdia, A., Navidian, A., Filafishinejad, M, & Rahmatizadeh, M. (2015) The relationship between job satisfaction of male doctors and marital satisfaction and the quality of life of their wives. *Quarterly Journal of Iranian Nursing Scientific Association*. 10 (3): 89-99. (In Persian)
- Kiger, G. Riley P)2000(. *Helping Dual-Earner couples Balance Work & family Responsibility/Department of social work & Anthropology Utah state university*.22(2):116-25
- Koekemoer, E. & Olckers, C. (2019). Women's wellbeing at work: Their experience of work-family enrichment and subjective career success. In I. L. Potgieter, N. Ferreira, & M. Coetzee (Eds.), *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing: Becoming Fit for the Future*. Switzerland AG: Springer Nature.
- Lapierre, L. M. Li, Y. Kwan, H. K. Greenhaus, J. H. DiRenzo, M. S. & Shao, P. (2018). A meta analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 385-401. <https://doi.org/10.1002/job.223>
- Lin, S. H. Chang, C. H. Lee., H. W. Johnson, R.E. (2020) Positive Family Events Facilitate Effective Leader Behaviors at Work: A Within-Individual Investigation of Family- Work Enrichment. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. 1(1).1-23

- Liu H, Ngo HY, Cheung FM. 2016. Work-family enrichment and marital satisfaction among Chinese couples: a crossover-spillover perspective. *Int. J. Stress Manag.* 23(2):209-3.
- Lorek Agha, Z., Nazari, M. A., & Rasouli, M. (2017). The effectiveness of the relationship enrichment program on the quality of work life of employees. *Salamat Kariran*, 14(1):156-164. (In Persian)
- Makipour S, Shafiabady A, Falsafinejad M R, Khodabakhshi-koolae A. Female Managers' Experiences of Work-family Enrichment Realization: A Grounded Theory Study. *JCCNC*. 2021: 7 (2): 109-122
- Maqsood, S. (2019) Social Support and Work Family Life Enrichment: The Mediating Role of Emotional Intelligence. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)* Vol. 39, No. 1 (2019), pp. 01 – 08.
- Mazaheri, M., Davarnia, R., Zaharakar, K., Abdullahzadeh, A., & Shakeri, M. (2016). The effect of communication enrichment program on reducing marital conflicts of both working couples. *Nursing Care Research Center of Iran University of Medical Sciences (Iran Nursing Journal)*, 29(102):44-32. (In Persian)
- Miri, M., Miri, M. R., Sharifzadeh, G., & Miri, M. (2014). The effect of relationship enrichment training on marital satisfaction among female elementary school teachers in Birjand city in 2012. *New cares*, 11(3):177-185. (In Persian)
- Mishra P.A, (2015) grounded theory study on family-to-work enrichment Exploring links with family resources, community resources, work-role salience and psychological capital, Department of Organizational Behavior, Management Development Institute, Gurgaon, India 4 (1).
- Mousavi, S. M., Samavatian, H., & Nouri, A. (2018). The simultaneous effectiveness of the quality of working life and enrichment of married life on marital conflicts and marital instability in dual working couples. *Psychological Achievements*, (2):1-20. (In Persian)
- Nazari AM, Birami M. The effect of solution-focused counseling on marital satisfaction scale aggression, togetherness, financial issues and sexual satisfaction in couples both working. *Journal of Psychology Tabriz University*. 2008: 3(9):93-117. [Persian]
- Nazari AM. Couple therapy and family therapy. tehran: Agah publication; 2007:22-56 nurses [Experience before and throughout the nursing career], *Journal of advanced Nursing* 2005:32(2)- 454.
- Nazari, Ali., Mohammad, Nawabinejad, Shokoh. (2005) Investigating the effect of communication improvement program on the marital satisfaction of working couples. *Counseling News and Research*, 4(13):5-35. (In Persian)
- Olson, D.H., Fournier, D.G., & Druckman, J.K. (1987). *Counselors manual for PREPARE/ENRICH* (rev.ed). Minneapolis, MN. PREPARE/ENRICH.
- Oraki, M., Jamali, C., Farajollahi, M., & Firouzjaei, M. (2013). The effects of relationship enrichment program on compatibility of married students, *Social Cognition*, 1 (2), 52-61. [Persian]
- Ramesh Kumar. J., & Rajendran, R. (2018). Impact of education and work environment on quality of work life in I. T. sector, *MIM International Journal of Management Research*, 4 (1), 43-50.
- Rastgar Khaled, A. (2002). Assessing the conflict of work-family roles and social factors affecting it, a case study: families of married couples, both working in Tehran, doctoral thesis. Tarbiat Modares University. (In Persian)

- Rastgar Khalid, A., Moslehi, N., & Azarang, N. (2015). Investigating the level of conflict between work and family roles among women (police and teachers) and the factors affecting it, welfare planning and social development, (24): 1-35. (In Persian)
- Rastogi, M., Rangnekar, S., & Rastogi, R. (2016). Flexibility as a predictor of work-family enrichment. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 17(1), 5-14.
- Saghafi, M., Amin Sorkhi, M., Bolurchian, N., & Ghaffarian, G. (2016). The effectiveness of enrichment training based on the practical application of communication skills in culturalizing the marital compatibility of married women in Tehran, the fifth national conference on sustainable development in educational sciences and psychology, social and cultural studies, Tehran. (In Persian)
- Saracho-Rotaeché, R. (2013). Coping mechanisms as a predictor for quality of life in patients on dialysis: a longitudinal and multi-cancer study. *Revista Nefrología*, 33(2):342-54.
- Saxbe DE, Repetti RL, Nishina A. Marital satisfaction, recovery from work, and diurnal cortisol among men and women. *Health Psychology*. 2008;27(1):15.
- Shabani M G, karaminejad J, Namjoo B, Namjoo F. (2019). Investigating the Relationship between Work-Family Conflict and Marital Conflict with a Mediating Role of Psychological Capital. *Journal of Assessment and Research in Applied Counseling*. 1(1), 1-13. doi:[10.52547/jarcp.1.1.1](https://doi.org/10.52547/jarcp.1.1.1)
- Sharkey J. (2019). Work-life balance versus workLife merge: A comparative analysis of psychological well-being in today's workplace. Submitted in partial fulfillment of requirements of the BA Hons in Psychology at Dublin Business School, School of Arts, Dublin.
- Silveira-Rodrigues, C. Chambel M.J. (2021). Positive Psychology in Context of Peacekeeping Militaries: A Mediation Model of Environmental Research and Public Health. PP:1-13.
- Suleimani, A. A. (1994). The effect of irrational thoughts based on the cognitive approach on marital dissatisfaction. Unpublished Master's Thesis of Islamic Azad University, Rodhan Branch, Counseling Department. (In Persian)
- Taheri Goudarzi, H. (2017) Investigating the impact of work-family conflict on job satisfaction and job performance of employees of National Iranian Drilling Company. *Human Resource Management Quarterly in Oil Industry*, 9(33):111-132. (In Persian)
- Van Steenbergen, E. F. Kluwer, E., S. & Karney, B. R. (2014). Work-family enrichment, work-family conflict, and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 182-194.
- Vinch, S. (2017). Variation in trajectories of women's marital quality, *Journal of Science and Social*, Vol. 49. Winferk, Barbara (2017). Effects of communication styles on marital satisfaction and distress of parents of predict cancer patients, *psychology journal*.
- Zhang, Y, Xu., S. Jin J. and Ford, M.T. (2018). The within and cross domain effects of workfamily enrichment: A meta-analysis, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 104, pp. 210- 227.
- Zhang, Y, Yang, M. Wang, R. (2021). Factors associated with work-family enrichment among Chinese nurses assisting Wuhan's fight against the 2019 COVID 19 pandemic. - *Journal of Clinical Nursing*. PP:1-12
- Zheng, J., & Wu, G. (2018). Work-Family Conflict, Perceived Organizational Support and Professional Commitment: A Mediation Mechanism for Chinese Project Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 15(2): 344-399.

The effectiveness of family enrichment model for work on marital satisfaction, career and work-family conflict of married female managers

Sara. Makipour¹, *Abdollah. Shafie Abadi*^{2*}, Mohamadreza. Falsafinejad³ & Anahita. Khodabakhshi Koolae⁴

Abstract

Aim: The purpose of this research was the effectiveness of family enrichment model for work on marital satisfaction, job satisfaction and work-family conflict of married female managers. **Methods:** The present study was a semi-experimental study with an experimental and control group and a pre-test-post-test design with a six-month follow-up. The statistical population included all 150 married female managers working in the headquarters department of Persian Bank in Tehran in 2021, who along with their spouses were willing to participate in training sessions. The number of sample members was 30 couples who were replaced by random sampling in two experimental and control groups (15 couples in the experimental group and 15 couples in the control group). The experimental group was subjected to the intervention of the family enrichment model for the work of Makipour et al (2021) for 9 sessions of 90 minutes. Both groups were evaluated in the three stages of pre-test, post-test and follow-up by Enrich marital satisfaction questionnaires (1989), Minnesota job satisfaction scale (1943) and Rostgarkhald's work-family conflict scale (2002). Data were analyzed using repeated measures mixed analysis of variance. **Results:** The results indicate the effect of family enrichment intervention for work on the score of marital satisfaction ($P < 0.05$, $F = 6.07$) and job satisfaction ($P < 0.05$, $F = 60.32$) in female managers, as well as the score Work-family conflict ($P < 0.05$, $F = 8.17$), marital satisfaction ($P < 0.05$, $F = 18.53$) and job satisfaction ($P < 0.05$, $F = 69.72$) in Spouses and lack of effect of family enrichment intervention for work on work-family conflict score ($P < 0.05$, $F = 0.95$) in female managers and the stability of these results was in the follow-up phase. **Conclusion:** Considering the results obtained from the research, organizational managers can benefit from the educational model of family enrichment for work as an effective intervention method to improve the marital and job satisfaction of married female managers and couples and reduce the work-family conflict of both working couples.

Keywords: family enrichment model for work, marital satisfaction, job satisfaction, work-family conflict, women.

1. Doctoral student of Counseling Department, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2. ***Corresponding author:** Professor, Department of Counseling, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran

Email: ashafiabady@yahoo.com

3. Associate Professor, Department of Psychology, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran

4. Associate professor, Department of Psychology and Educational Sciences, Khatam University, Tehran, Iran