

بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت با تعارض کار - خانواده در معلمان منطقه ۵ تهران

Association between Personality Traits and Work-Family Conflict among Iranian Teachers

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۵/۱، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۱/۲/۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۴/۱۱

A. Khodabakhshi Koolae., (Ph.D)

G. R. Sheykhi., (M.A)

M. Azkosh., (Ph.D)

آناهیتا خدابخشی کولایی^۱

غلامرضا شیخی^۲

منوچهر ازخوش^۳

Abstract: This research was carried out to study the association between personality traits and work-family conflict among teachers. Methods The method of this research was a correlation study. Participants were 100 teachers that answered to NEO & family-work conflict questioners. For analysis the data were stem from the research applied statistical methods, included; mean, standard deviation, T-Test, correlation and multi variable regression. Results The results indicated that there was negative and significant relationship between personality traits (included; extraversion, agreeableness, conscientiousness and openness) with family-work conflict. Furthermore, the results of T test did not showed significant difference in personality traits and family-work conflict in males and females teacher. The regression results indicated that two dimensions of traits, neuroticism and agreeableness could explanation %76 of family-work variation. Also, neuroticism dimension could explanation %48 of family work variation. Moreover, the other two dimensions of trait involving; neuroticism and openness could explain %92 of family-work variation. Conclusions the results suggested that family-work conflict characteristics had association with personality traits. In addition, the results showed that there was not significant relationship between personality traits and family-work conflicts in males and females teachers.

Key words: Personality Traits, Work-Family Conflict, Iranian Teachers

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و تعارض کار- خانواده معلمان است. روش پژوهش همبستگی و حجم نمونه شامل ۱۰۰ معلم بود، که پرسش‌نامه‌های شخصیتی نئو و تعارض کار- خانواده را تکمیل نمودند. برای تحلیل داده‌های پژوهش از شاخص‌ها و روش‌های آماری شامل میانگین، انحراف معیار، t-test، ضریب همبستگی و رگرسیون چندمتغیری گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد بین ابعاد شخصیتی برون‌گرایی، خوشایندی، وظیفه‌شناسی و گشودگی، با تعارض کار- خانواده رابطه منفی و معنی‌دار مشاهده شد. از طرفی، بین روان‌رنجور خویی و تعارض کار- خانواده، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نتایج آزمون t، تفاوت معنی‌داری را در میزان ویژگی‌های شخصیت و تعارض کار- خانواده معلمان زن و مرد نشان نداد. نتایج حاصل از اجرای مدل رگرسیونی نشان داد که دو بعد روان‌رنجور خویی و خوشایندی حدود ۰/۰۷۶ از واریانس تعارض کار- خانواده و هم‌چنین بعد روان‌رنجور خویی ۰/۰۴۸ از واریانس تعارض کار با خانواده و دو بعد روان‌رنجور خویی و گشودگی ۰/۰۹۲ از واریانس تعارض کار با خانواده به کار، را توانستند تبیین کنند. یافته‌های پژوهش نشان داد بین ابعاد شخصیتی و تعارض کار- خانواده رابطه وجود دارد. هم‌چنین، نتایج پژوهش نشان داد رابطه معناداری بین ویژگی‌های شخصیت و تعارض کار- خانواده در معلمان زن و مرد وجود ندارد.

کلید واژه‌ها: ویژگی‌های شخصیت، تعارض کار - خانواده، معلمان

۱. نویسنده مسئول: هئیت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی anna_khodabakhshi@yahoo.com

۲. کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

۳. هئیت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

مقدمه

زندگی شغلی و خانوادگی دو جزء لاینفک زندگی اکثر افراد جامعه به‌شمار می‌آید. به‌طوری‌که رمز موفقیت افراد در پیشبرد اهدافشان در این دو حیطه از زندگی یعنی خانواده و کار می‌باشد. چنانچه فرد در مسیر زندگی شغلی یا خانوادگی خود دچار مشکل شود عوارض آن‌ها نه تنها گریبانگر خود فرد، بلکه سازمان‌ها و در سطح کلان جامعه را نیز، دربرمی‌گیرد. امروزه تحقیقات زیادی در خصوص بررسی عوامل تأثیرگذار بر زندگی شغلی و خانوادگی افراد انجام شده و این نشان‌دهنده اهمیت و ضرورت این دو جزء مهم زندگی است. در سطح کلان جامعه و مخصوصاً در سازمان‌ها امروزه محققان به اهمیت منابع انسانی واقف شده‌اند و پی برده‌اند که نیروی انسانی عامل با ارزش و سرمایه‌ای بی‌پایان در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها و کشورها می‌باشند، به طوری که در یک و نیم قرن گذشته، بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای توسعه یافته، مرهون تحول منابع انسانی کارآمد بوده است. در سطح خرد نیز، خانواده یکی از بنیادی‌ترین هسته تشکیل‌دهنده جامعه است، به‌طوری‌که سالم یا ناسالم بودن این هسته مرکزی، می‌تواند تمام سطوح جامعه را تحت تأثیر قرار دهد (براون^۱، ۲۰۰۲).

تغییر و تحولات جامعه فعلی به افزایش مشارکت زنان و مردان در بازار کار منجر شده است و روند رو به رشد زنان و مردان شاغل در خارج از منزل باعث رشد نوع جدیدی از خانواده‌ها به نام خانواده‌های دوشغلی شده است. در این نوع خانواده‌ها زن و مرد علاوه بر نقش سنتی همسر و والدینی، دارای نقش شغلی نیز می‌باشند و این موضوع برای زنان اهمیت بیشتری دارد، زیرا زنان با داشتن نقش سنتی همسری و مادری، اکنون دارای نقش جدیدی نیز شده‌اند. در نگاه اول به‌نظر می‌رسد که این نقش به افزایش درآمد خانواده، بهبود وضع اقتصادی و افزایش عزت نفس زن شاغل منجر می‌شود، اما زمانی که زن نتواند بین انتظارات نقش‌های خویش تعادل برقرار نماید، دچار نوعی تعارض کار- خانواده می‌شود (یانگ و لانگ^۲، ۱۹۹۸؛ نقل از امیر سالاری، ۱۳۸۶).

تعارض کار- خانواده نوع ویژه‌ای از تعارض بین نقش‌ها است که به تعارض‌های متفاوت و ناسازگاری که فرد را هم با مسئولیت کاری و هم با مسئولیت خانوادگی درگیر می‌کند برمی‌گردد (رستگار خالد، ۱۳۸۱).

1. Brown

2. Young & Long

بنابراين هرگاه افراد قادر به انجام همزمان وظايف و مسؤليت‌هاي هر دو نقش خانگي و شغلي خود نباشند و وظايف ناشي از نقش خانوادگي‌شان با وظايف ناشي از تعهدات شغلي آنها تداخل کند يا برعکس، به‌گونه‌اي که آنها در ايفاي وظايف شغلي و خانوادگي خود دچار فشار و دشواري گردند و نتوانند از عهده الزامات هر دو نقش به خوبي برآيند، گوييم که آنها دچار تعارض بين نقش‌هاي شغلي- خانوادگي شده‌اند (ارازي، ۱۳۸۷).

با استناد به سنيخ‌شناسي فران^۱، راسل^۲ و کوپر^۳ در سال (۱۹۹۲)، تعارض کار- خانواده داراي دو بعد اصلي است: (۱) تعارض کار با خانواده (۲) تعارض خانواده با کار. مورد اول زماني رخ مي‌دهد که خواست‌هاي کاري، وقت، تعهد و انرژي يک فرد را به تحليل ببرد و در نتيجه از توانايي فرد براي ايفاي نقش‌هاي خانوادگي بکاهد و مورد دوم هنگامي اتفاق مي‌افتد که خواست‌هاي خانوادگي، اين منابع را به‌گونه‌اي به مصرف رساند که از توانايي فرد براي ايفاي نقش‌هاي کاري، کاسته شود (فران^۴ و همکاران (۱۹۹۲)؛ نقل از رستگار خالد، ۱۳۸۱).

کوک و روسو (۱۹۸۴) عنوان کردند که تعارض بين نقش‌هاي کار- خانواده مي‌تواند نشانگر وجود تنش در زندگي افراد باشد که نهايتاً به تضعيف سازگاري ازدواج، عملکرد ناکافي نقش، نارضايتي از شغل و زندگي و فشارهاي رواني را منجر مي‌گردد. دليل عمده توجه اين الگوها به پيامدهاي منفي ناشي از تعارض کار- خانواده را بايد در قلمرو وسيع‌تر از تحقيق در رابطه کار- خانواده جستجو کرد که به وابستگي و کنش متقابل بين نقش‌هاي کاري و غيرکاري قائل است و به‌همين خاطر بر تعارض بين نقش‌هاي کاري و ساير نقش‌ها و به‌خصوص نقش‌هاي ايقاء شده در محيط خانوادگي تاکيد مي‌ورزند (ادريسکل^۵ و هيلدري^۶، ۱۹۹۲).

افزايش رو به رشد استفاده از ويژگي‌هاي شخصيت که به‌عنوان پيش‌بيني‌کننده تعارض کار- خانواده و جنبه‌هاي مثبت کار- خانواده به کار مي‌رود داراي اهميت زيادي است. تا به امروز به‌طور مقدماتي فقط در پيش‌بيني‌کننده‌هاي محيطي تعارض کار-

1. Fran
2. Russel
3. Cooper
4. Frone
5. Odriscoll
6. Hildertth

بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت با تعارض کار - خانواده در...

خانواده مانند استقلال شغلی، حمایت‌های نظارتی، محیط کار و خانواده، امور خانواده و دوستان تأکید کرده‌اند. علاوه بر این برای مطالعه ویژگی‌های محیطی تأثیرگذار بر تجربیات کار- خانواده باید ویژگی‌های از افراد را که توانایی آن‌ها را اداره کردن جنبه- های کار و خانواده تأثیر می‌گذارند را بشناسیم (فرد^۱ و رایان^۲، ۲۰۰۵).

شخصیت‌های گوناگون در افراد نحوه تفکر فرد را در مورد واکنش به واقعیت‌ها نشان می‌دهد، سال‌ها محققان شخصیت را به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده و تبیین‌کننده پیامدهای متنوع مربوط به کار مورد ارزیابی قرار دادند، برای مثال، نشان داده شده است که شخصیت با عملکرد شغلی و رضایت شغلی ارتباط دارد (بریک^۳ و مونت^۴؛ ۱۹۹۱).

بنابر عقیده دینر^۵، لارسون^۶، امونس^۷ (۱۹۸۴) شخصیت بر محیط‌هایی که افراد انتخاب می‌کنند، تأثیرگذار است و شخصیت ممکن است انتخاب محیط‌های چالش انگیز یا محیط‌های حمایتی را تعیین کند و این محیط‌ها ممکن است مدیریت ابعاد کار و خانواده را برای فرد شاغل آسان یا مشکل نماید.

علاوه بر این درک این موضوع که چگونه شخصیت تعارض کار- خانواده و جنبه‌های مثبت آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد گام مهمی در طرح ریزی مداخلات یاری‌دهنده به افراد و سازمان‌ها در اداره کردن تعارضات کار- خانواده است (آندرسی^۸، ۲۰۰۷)، پات^۹ (۲۰۰۶)، شفیرو^{۱۰} (۲۰۰۵) و اسموت^{۱۱} (۲۰۰۵)؛ نقل از الیسا فردوسترینگ (۲۰۰۹).

از طرفی حرفه معلمی نیز جزء حرفه‌هایی است که تعارض‌های گوناگون کار و خانواده را منجر می‌شود. هرچند که، نوع تعارض‌های معلمان بسته به نوع شخصیت و صفات شخصیتی آن‌ها متفاوت است، اما پژوهش‌های انجام شده به این مهم کمتر پرداخته‌اند. با توجه به این‌که معلمان در مدرسه و خانه استرس‌های متعددی را متحمل

1. Friede
2. Ryan
3. Barrick
4. Mount
5. Diener
6. Larson
7. Emmons
8. Andreassi
9. Pratt
10. Shafiro
11. Smoot

مي‌شوند و احتمال دارد كه استرس‌ها و فشارهاي ناشي از تعارض‌هاي موجود در اين شغل به مشكلات ديگر آن‌ها در خانواده يا بالعكس منجر شود، لذا پژوهش در اين حيطه بسيار ارزشمند تلقى مي‌گردد.

با توجه به مطالب ياد شده اهميت موضوع در اين جا است كه در تمام مراكزي كه درهر حال به‌عنوان يك بنگاه فعاليت مي‌كنند، منظور نهايي آن‌ها بالا بردن كارايي است و يكي از مهم‌ترين عوامل دخيل در اين موضوع به درستي انجام گرفتن فعاليتي است كه به يك فرد واگذار مي‌شود. هر بنگاهي بتواند به اين هدف بيشتر دسترسي پيدا كند، موفق‌تر خواهد بود. نبودن تعارض در محيط خانواده و هم‌چنين نبودن اين تعارض در محيط كار مي‌تواند در رسيدن به سطح بالاتري از كارايي كمك كند. در اين رابطه، اگر عواملی كه در تعارض‌هاي فوق و يا پيش‌بيني آن تأثير دارند را يافت، مي‌توان به نوعی اين تعارض‌ها را به‌طور غيرمستقيم تحت مديريت و كنترل درآورد و افراد را در اداره كردن اين تعارض‌ها، ياري كرد.

روش پژوهش

روش پژوهش توصيفي و از نوع تحقيق همبستگي است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه شامل تمامی معلمان متأهل و داراي فرزند آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران است كه از روش نمونه‌گيري خوشه‌اي چندمرحله‌اي، نمونه‌اي شامل ۱۰۰ نفر از معلمان زن و مرد انتخاب شدند. شيوه نمونه‌گيري به اين ترتيب بود كه مدارس منطقه ۵ بر اساس توزيع جغرافيايي به ۴ ناحيه شمال، جنوب، شرق و غرب تقسيم شدند. و از اين ۴ ناحيه، دو ناحيه و از هر ناحيه ۵ مدرسه در مقاطع مختلف (دخترانه - پسرانه) و از هر مدرسه ده نفر به‌صورت تصادفي انتخاب و مورد بررسي قرار گرفته است.

روش جمع‌آوری داده‌ها

در اين پژوهش ابزار گردآوري داده‌ها پرسشنامه مي‌باشد. كه در اين تحقيق از يك پرسشنامه دموگرافيك و دو پرسشنامه شخصيتي نئو و تعارض كار - خانواده استفاده شده است. در پرسشنامه دموگرافيك سن، جنس، ميزان تحصيلات آمده است.

الف) پرسشنامه شخصیتی نئو^۱

آزمون شخصیتی نئو NEO (فرم تجدیدنظر شده) یکی از آزمون‌های جامعی است که پنج جنبه یا محدوده اصلی شخصیت (روان‌رنجور‌خوبی، برون‌گرایی، گشودگی، خوشایندی و وظیفه‌شناسی) را می‌سنجد که امکان بررسی جامعی از شخصیت افراد بالغ را فراهم می‌سازد و در سال ۱۹۸۵ توسط کاستا^۲ و مک کری^۳ تدوین شده است.

در این تحقیق از پرسشنامه نئو BIG FIVE و فرم شصت سئوالی (فرم کوتاه) آن استفاده شده که برای هر عامل ۱۲ سؤال در نظر گرفته شده است، بعضی از آن سوال‌ها رابطه مثبت در جهت تعیین یک عامل و بعضی از آن‌ها با رابطه منفی با آن عامل دخیل هستند.

شواهد متعدد حاکی از آن است که پرسشنامه مذکور دارای روایی محتوا، پیش‌بین و سازه است. گرچه در نمونه‌های مختلف و منظوره‌های مختلف ممکن است تغییر کند. مک کری و کاستا (۱۹۸۵، ۱۹۸۷) تعداد ۸۰ مقیاس دوقطبی را به نمونه بزرگی از افراد سالمند داده و از تحلیل پاسخ‌های آن‌ها به پنج عامل دست یافتند که از آن به‌عنوان شاهدی قوی برای روایی کامل NEO PI-R استفاده کردند. هم‌چنین در ایران نیز پرسشنامه مذکور نشان داده است که دارای روایی‌های محتوا، پیش‌بین، سازه و نیز صوری است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

کیامهر (۱۳۸۱) فرم کوتاه پرسشنامه پنج عاملی NEO-FFI را بر روی نمونه‌ای با حجم ۳۸۰ نفر از دانشجویان دانشکده علوم انسانی دانشگاه تهران اعتباریابی کرد. در این پژوهش برای تعیین روایی از روایی هم‌زمان و تحلیل عاملی استفاده شد. ضریب همبستگی حاصل از روایی هم‌زمان بین فرم کوتاه و بلند پرسشنامه بین ۰/۴۱ و ۰/۷۵ به دست آمد. در پژوهش کیامهر (۱۳۸۱) برای بررسی پایایی فرم کوتاه پرسشنامه پنج عاملی از روش بازآزمایی استفاده شده است که ضریب همبستگی بین دو اجرای آزمون برای عامل‌های پرسشنامه بین ۰/۶۵ و ۰/۸۶ به دست آمد. ضریب حاصل از همسانی درونی این پرسشنامه با آلفای کرونباخ بین ۰/۵۴ و ۰/۷۹ به دست آمد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پنج عامل با استفاده از روش آلفای کرونباخ بین ۰/۴۸ و ۰/۶۸ به دست آمد.

-
1. NEO
 2. Costa
 3. McCrae

نمره گذاري با روش ليکرت انجام مي شود بدین طريق که برای هر صفت دامنه ای از نمرات ۱ تا ۵ در نظر گرفته شد بدین ترتيب که ۱= کاملاً مخالفم، ۲= مخالفم، ۳= خنثی، ۴= موافقم و ۵= کاملاً موافقم آمده است. بدین ترتيب برای هر عامل حداقل نمره ۱۲ و حداکثر ۶۰ تعلق خواهد گرفت. یعنی اگر کسی به هر ۱۲ سؤال مربوط به هر عامل جواب ۱ را بدهد ۱۲ نمره به آن تعلق گرفته و اگر کسی جواب ۵ را بدهد نمره او برابر با ۶۰ خواهد بود.

ب) پرسشنامه تعارض کار- خانواده

برای سنجش تعارض کار- خانواده از مقياس تعارض کار- خانواده که از پرسشنامه ۱۸ سوالي کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) استفاده مي گردد. این پرسشنامه شامل ۱۸ سؤال است که با انتخاب نمودن یکی از شش گزینه، از خیلی موافق تا خیلی مخالف، جواب داده می شود. که از این میان ۹ سؤال، تعارض خانواده با کار و ۹ سؤال، تعارض کار با خانواده را می سنجد.

در پرسشنامه مذکور از روایی سازه استفاده شده است به این منظور بین هر کدام از مقياس ها با سازه های درون شغل یا خارج شغل همبستگی گرفته شده، این مقياس ها با تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رضایت از روابط رابطه منفی معنی دار و با تنش شغلی، تعارض نقش، ابهام نقش، جستجو برای شغل دیگر رابطه مثبت معنی دار دارد (نتمایر، برنر و مک مارتین، ۱۹۹۶).

در تحقیقی که توسط رستگار خالد (۱۳۸۳) انجام گرفت، آلفای کرونباخ برای تعارض کار- خانواده در بررسی مقدماتی برابر با ۰/۹۰ و در بررسی نهایی برابر با ۰/۸۹ به دست آمد. هم چنین ضرایب همبستگی زیر نیز به دست آمد:

ضریب همبستگی بین تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده با کار برابر با ۰/۸۷.

ضریب همبستگی بین تعارض کار- خانواده و تعارض کار با خانواده برابر با ۰/۹۳.

ضریب همبستگی بین تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار برابر با ۰/۶۲.

روش اجرا و ملاحظات اخلاقی

پس از دریافت نامه از دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراجعه به آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران و انجام هماهنگی های لازم، انتخاب نمونه آغاز شد. آزمودنی ها از اهداف پژوهش آگاه شدند و چنانچه موافق شرکت در پژوهش بودند به آنها پرسشنامه جهت تکمیل داده شد. به آزمودنی ها اطمینان داده شد که اطلاعات جمع آوری شده از ایشان بدون ذکر نام و کاملاً محرمانه و در خدمت اهداف پژوهش

بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت با تعارض کار - خانواده در...

خواهد بود. پس از موافقت نهائی از آزمودنی‌ها دو پرسشنامه ویژگی‌های شخصیت و تعارض کار- خانواده به آن‌ها ارائه داده شد و از آن‌ها خواسته شد تا ضمن مطالعه کامل پرسشنامه‌ها به تمامی سؤالات آن جواب بدهند.

از آن‌جا که رعایت حقوق انسانی آزمودنی‌ها یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های پژوهش در علوم رفتاری و رشته‌های وابسته است، لذا در این پژوهش به‌منظور جانبداری از حقوق آزمودنی‌ها و حفظ حریم خصوصی و انسانی آن‌ها ملاحظات زیر صورت گرفت:

از تمام آزمودنی‌ها به‌صورت شفاهی، رضایت حضور در پژوهش کسب شده است.

آزمودنی‌ها به حضور یا عدم حضور در پژوهش اختیار تام داشتند.

کلیه پرسشنامه‌ها بدون ذکر نام و با استفاده از کد تکمیل گردید و داده‌ها در نزد پژوهشگر نگهداری می‌شود.

به آزمودنی اعلام گردید که می‌توانند در صورت تمایل نتیجه آزمون بدست آمده را شخصاً دریافت کنند.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه تحلیل داده‌ها ابتدا شاخص‌های مربوط به آمار توصیفی (میانگین، واریانس، انحراف معیار) را محاسبه نمودیم سپس با بهره‌گیری از آزمون همبستگی و روش تحلیلی رگرسیون چندمتغیری برای فرضیه‌های مربوط به رابطه‌ها و آزمون T مستقل برای فرضیه‌های مربوط به تفاوت‌ها، استفاده شد.

یافته‌ها

از کل افراد مورد مطالعه، ۵۰ درصد (۵۰ نفر) از نمونه‌ها مرد و ۵۰ درصد (۵۰ نفر) را زن تشکیل می‌دادند. که بیشترین معلمان در گروه سنی ۳۵ تا ۴۰ قرار داشتند و از مجموع ۱۰۰ نفر حاضر در این مطالعه ۲۶ نفر فوق دیپلم، ۶۴ نفر لیسانس، ۸ نفر فوق لیسانس و ۲ نفر دکترا بودند.

جدول ۱. همبستگى وىژگى هاى شخصيت با تعارض ها

تعارض خانواده با كار		تعارض كار با خانواده		تعارض كار - خانواده		متغير
مقدار احتمال	ضريب همبستگى	مقدار احتمال	ضريب همبستگى	مقدار احتمال	ضريب همبستگى	
-/۰۴۲	-/۱۷	-/۰۲۳	-/۱۸	-/۰۳۲	-/۱۷	برون گرايى
-/۰۴۵	-/۱۶	-/۰۳۴	-/۱۶	-/۰۱۹	-/۱۸	خوشايندى
-/۰۳۵	-/۱۸	-/۰۴۶	-/۱۴	-/۰۴۵	-/۱۵	وظيفه شناسى
-/۰۱۴	-/۲۵	-/۰۱۱	-/۲۱	-/۰۱۲	-/۲۴	ثبات هيچانى
-/۰۱۷	-/۲۱	-/۰۴۰	-/۱۵	-/۰۳۸	-/۱۶	گشودگى

باتوجه به ارقام مندرج در جدول ۱، مشاهده مى شود كه تمام وىژگى هاى شخصيت با تعارض كار- خانواده، تعارض كار با خانواده و تعارض خانواده با كار رابطه معنادارى دارند ($P < ۰/۰۵$).

جدول ۲. خلاصه معادله رگرسيون مدل گام به گام وىژگى هاى شخصيت با تعارض ها

خطاى استاندارد برآورد	ضريب تعيين (R^2)	همبستگى (r)	متغير پيش بين	مدل	فرضيه ها
.۱۲۴	.۰۵۷	-/۲۴	ثبات هيچانى	۱	وىژگى هاى شخصيت با تعارض كار - خانواده
.۱۲۶	.۰۷۶	-/۲۷	ثبات هيچانى و خوشايندى	۲	
.۱۵۱	.۰۴۸	-/۲۱	ثبات هيچانى	۱	وىژگى هاى شخصيت با تعارض كار با خانواده
.۱۲۸	.۰۶۳	-/۲۵	ثبات هيچانى	۱	وىژگى هاى شخصيت با تعارض خانواده با كار
.۱۳۱	.۰۹۲	-/۳۰	ثبات هيچانى و گشودگى	۲	

همان گونه كه در جدول ۲ مشخص است در فرضيه رابطه وىژگى هاى شخصيت با تعارض كار- خانواده با توجه به مدل اول، متغيرى كه بيشترين تأثير را داشته و وارد معادله شده، ثبات هيچانى مى باشد. ضريب همبستگى اين متغير با تعارض كار -

بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت با تعارض کار - خانواده در...

خانواده ۲۴- بوده، هم‌چنین این متغیر توانسته ۰۵۷/ از تغییرات متغیر تعارض کار- خانواده را تبیین کند که این مقدار به لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < 0/05$). در مدل دوم، پس از ثبات هیجانی، متغیر خوشایندی وارد معادله شده است. ضریب همبستگی این دو متغیر با تعارض کار - خانواده ۲۷- بوده، هم‌چنین این دو متغیر توانسته‌اند ۰۷۶/ از تغییرات متغیر تعارض کار- خانواده را تبیین کند که این مقدار به لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < 0/05$).

در فرضیه رابطه ویژگی‌های شخصیت با تعارض کار با خانواده در تنها مدل بدست آمده متغیری که بیش‌ترین تأثیر را داشته و وارد معادله شده، ثبات هیجانی می‌باشد. ضریب همبستگی این متغیر با تعارض کار با خانواده ۲۱- بوده، هم‌چنین این متغیر توانسته ۰۴۸/ از تغییرات متغیر تعارض کار با خانواده را تبیین کند که این مقدار به لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < 0/05$).

در فرضیه رابطه ویژگی‌های شخصیت با تعارض خانواده با کار با توجه به مدل اول متغیری که بیش‌ترین تأثیر را داشته و وارد معادله شده، ثبات هیجانی می‌باشد. ضریب همبستگی این متغیر با تعارض خانواده با کار ۲۵- بوده، هم‌چنین این متغیر توانسته ۰۶۳/ از تغییرات متغیر تعارض خانواده با کار را تبیین کند که این مقدار به لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < 0/05$). در مدل دوم، پس از ثبات هیجانی، متغیر گشودگی وارد معادله شده است. ضریب همبستگی این دو متغیر با تعارض خانواده با کار ۳۰- بوده، هم‌چنین این دو متغیر توانسته‌اند ۰۹۲/ از تغییرات متغیر تعارض خانواده با کار را تبیین کند که این مقدار به لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < 0/05$).

جدول ۳. نتایج آزمون T در رابطه با تفاوت زنان و مردان در احساس تعارضها

متغیر	جنسیت	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار T	مقدار احتمال
تعارض کار - خانواده	مرد	۵۷/۵۳	۱۲/۴۲	۹۸	۱/۰۰۲	۰/۴۳۲
	زن	۵۹/۳۸	۱۳/۶۱			
تعارض کار با خانواده	مرد	۲۹/۲۱	۷/۴۳	۹۸	۰/۱۸۷	۰/۶۳۱
	زن	۲۸/۷۳	۸/۶۲			
تعارض خانواده با کار	مرد	۲۸/۳۲	۷/۹۳	۹۸	۱/۴۳۵	۰/۷۴۱
	زن	۳۰/۶۵	۷/۲۶			

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۳ مشاهده مى‌شود كه بين احساس تعارض كار- خانواده، كار با خانواده و خانواده با كار در زنان و مردان تفاوت معنادارى وجود ندارد.

جدول ۴. نتاىچ آزمون T در رابطه با زنان و مردان در متغىرهاى وىژگى‌هاى شخصىت

مقدار احتمال	مقدار T	درجه آزادى	انحراف معيار	مىانگىن	جنسىت	متغىر
۰/۲۴۹	-۰/۱۱۷	۹۸	۶/۵۳	۳۴/۱۵	مرد	برون‌گرابى
			۷/۲	۳۴/۴۳	زن	
۰/۸۵۶	-۰/۸۷۰	۹۸	۵/۹۳	۴۳/۵۶	مرد	موافقت (سازگارى)
			۵/۲۳	۴۴/۱۹	زن	
۰/۴۵۳	-۰/۸۳۰	۹۸	۶/۰۱	۴۵/۰۲	مرد	وظىفه شناسى
			۶/۶۵	۴۵/۸۹	زن	
۰/۴۸۳	-۰/۱۶۳	۹۸	۵/۰۴	۳۳/۹۱	مرد	ثبات هىجانى
			۶/۳۸	۳۳/۴۰	زن	
۰/۳۵۱	-۰/۲۱۸	۹۸	۶/۴۳	۳۶/۲۱	مرد	گشودگى
			۶/۷۶	۳۵/۰۲	زن	

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۴ مشاهده مى‌شود كه بين مىزان وىژگى‌هاى شخصىت در زنان و مردان تفاوت معنادارى وجود ندارد.

بحث و نتىجه‌گىرى

نتاىچ اىن مطالعه نشان داد كه تمام وىژگى‌هاى شخصىت با تعارض كار- خانواده رابطه معنادارى داشتند. اىن رابطه به‌صورت معكوس بوده است، به اىن معنا كه افراد با نمرات بالا در وىژگى‌هاى شخصىتى، تعارض كار- خانواده كم‌ترى داشتند و افراد داراى نمرات پابىن در وىژگى‌هاى شخصىتى، تعارض كار- خانواده بىشترى داشتند. سپس با استفاده از مدل رگرسىون دو عامل از مىان پنج عامل مربوط به شخصىت NEO ثبات هىجانى (در برابر روان‌رنجورخوبى) و خوشابندى پىش‌بىنى‌كننده‌هاى معنادارى براى تعارض كار- خانواده بودند.

اىن نتاىچ با تحقىقاتى كه از سوى واىن، موسىسكا و فلىزن (۲۰۰۳) انجام گرفته است، همخوانى دارد. بين عامل‌هاى وظىفه‌شناسى (باوجدانى)، برون‌گرابى، خوشابندى (موافقت)، گشودگى و ثبات هىجانى هر جهت از تعارض يك رابطه معنى‌دار منفى

بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت با تعارض کار - خانواده در...

وجود دارد (واین، موسیسکا و فلیزن، ۲۰۰۳).

لوکاس و داینر (۱۹۹۹) اشاره می‌کنند که دو صفت شخصیتی که بالاترین میزان رابطه را با سلامت ذهنی دارند، برون‌گرایی و روان‌رنجورخویی هستند زیرا سلامت ذهنی با تعارض کار - خانواده در رابطه است. لذا، می‌توان سلامت ذهنی و روانی را به مثابه میانجی بین این صفات شخصیتی در نظر گرفت.

به‌طور کلی، صفات شخصیتی برون‌گرایی و روان‌رنجورخویی با رضایت از زندگی و رضایت از کار رابطه معناداری دارند.

همچنین نتایج این مطالعه نشان داد که تمام ویژگی‌های شخصیت با تعارض کار با خانواده و تعارض خانواده با کار رابطه معناداری داشتند. این رابطه به‌صورت معکوس بوده است، به این معنا که افراد با نمرات بالا در ویژگی‌های شخصیتی، تعارض‌های کم - تری داشتند و افراد دارای نمرات پایین در ویژگی‌های شخصیتی تعارض‌های بیشتری داشتند.

این نتیجه با پژوهش واین، موسیسکا و فلیزن (۲۰۰۳) همسو می‌باشد. آن‌ها بیان می‌کنند که یک رابطه مثبت معنی‌دار بین روان‌رنجورخویی و تعارض کار با خانواده (WFC) و تعارض خانواده با کار (FWC) وجود دارد (واین، موسیسکا و فلیزن، ۲۰۰۳).

همان‌طور که توضیح داده شد، عامل ثبات هیجانی به‌صورت عامل واسطه‌ای به نام رضایت از زندگی و رضایت از کار با تعارض کار با خانواده و خانواده با کار در رابطه است و وظیفه‌شناسی (با وجدانی) نیز با تعارض خانواده با کار، در رابطه است، ولی رابطه عامل گشودگی - هوش، تا حدی شبیه یافته‌های مک‌کری و کاستا (۱۹۸۵) می‌باشد.

"افرادی که در گشودگی نمره بالایی می‌گیرند، به داشتن تمایلات روشنفکرانه گسترده و جستجوی فعالانه چالش‌ها و تغییر گرایش دارند و تغییرات زندگی بیشتری را انتظار دارند."

این گزارش نشان می‌دهد که عامل گشودگی می‌تواند، با تعارض کار با خانواده به‌طور غیرمستقیم رابطه منفی داشته باشد. به این معنا که افراد دارای نمرات بالا در ویژگی شخصیتی گشودگی، تعارض کار با خانواده کمتری دارند و افراد دارای نمرات پایین در در ویژگی شخصیتی گشودگی، تعارض کار با خانواده بیشتری دارند.

یافته حاصل از این فرضیه را می‌توان چنین تبیین کرد که عامل گشودگی-هوش، می‌تواند روی تجارب تأثیر بگذارد. از همین‌رو، افراد با داشتن صفات شخصیتی نظیر گشودگی و هوش می‌توانند تعارض‌های حاصل از کار-خانواده را بهتر شناسایی کرده و به حل آن بپردازند. در واقع، این افراد توان مقابله‌ای بهتری در برابر فشارهای زندگی در مقایسه با دیگران دارند.

در فرضیه تفاوت زنان و مردان در احساس تعارض‌ها نتیجه حاصل از پژوهش نشان داد که بین احساس تعارض کار-خانواده در زنان و مردان تفاوت معناداری وجود ندارد، که این نتیجه با پژوهش مرتضوی (۱۳۸۵) و رستگار خالد (۱۳۸۵) متفاوت است. دلایل عدم همخوانی نتایج حاصل از این فرضیه با پژوهش‌های قبلی را احتمالاً می‌توان در عوامل زیر جستجو کرد: نخست این‌که، در پژوهش حاضر نمونه تحقیق از عامل تعدیل‌کننده تعارض کار-خانواده، یعنی، تحصیلات دانشگاهی بالاتری در مقایسه با نمونه‌های پژوهش‌های قبلی برخوردارند و تحصیلات دانشگاهی یکی از عوامل تعدیل‌کننده تعارض محسوب می‌گردد، زیرا افراد تحصیل کرده، شیوه‌های مقابله با استرس مؤثر و مساله‌محور را بیش از افراد با تحصیلات اندک به کار می‌برند. دوم این‌که، می‌توان به ماهیت حرفه معلمی اشاره کرد. نقش‌های کاری و خانوادگی معلمان زن و مرد از سایر مشاغل بیشتر به هم شبیه است، لذا مشابهت این نقش‌ها ممکن است عاملی برای عدم معناداری بین تعارض کار-خانواده در زنان و مردان معلم باشد.

هم‌چنین در فرضیه تفاوت زنان و مردان در میزان ویژگی‌های شخصیت نتیجه حاصل از پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی میان زنان و مردان تفاوت معناداری وجود ندارد، یعنی این که نمرات حاصل از هرکدام از عامل‌های شخصیت برای زنان و مردان به‌طور معناداری از هم متفاوت نیستند. از این‌رو، برای بررسی دقیق‌تر صفات شخصیتی، خرده مقیاس‌های آن در زنان و مردان بررسی شدند که در پنج عامل موردنظر هیچ تفاوت معناداری بین زنان و مردان مشاهده نگردید. همان‌طور که قبلاً نیز ذکر گردید، در بسیاری از موارد براساس نظر، نظریه‌پردازان شغلی از جمله هالند (۱۳۷۶) افراد حرفه و شغل خود را براساس ویژگی‌های شخصیتی خود برمی-گزیندند، لذا با توجه به این‌که آزمودنی‌ها این پژوهش را معلمان تشکیل می‌دادند، به نظر می‌رسد که از نظر ویژگی‌های شخصیتی تفاوت آشکاری میان زنان و مردان معلم وجود نداشته است. هنگامی که افراد حرفه و شغل خود را انتخاب می‌کنند، ترجیح‌ها، رغبت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی از عوامل بسیار مهم در کاراها شغلی است به‌ویژه، این

بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت با تعارض کار - خانواده در...

مورد در زنان معلم صادق تر است (خدابخشی کولایی، ۱۳۸۲).

پیشنهادها

پژوهش‌های دیگری در این رابطه، در شرایطی که متغیرهایی مانند میزان تحصیلات و سن تا حدی نزدیک به هم باشند، انجام گیرد. این پژوهش در حرفه‌های دیگر از جمله حرفه‌های پرسترس، مانند مددکاران اجتماعی، پزشکان اورژانس، مشاوران و پرستاران صورت گیرد. کارگاه‌های آموزشی حل تعارض کار- خانواده از سوی آموزش و پرورش برای معلمان برگزار گردد. در گزینش دانشجویان تربیت معلم برای شغل معلمی به‌عوامل ویژگی‌های شخصیت توجه شود.

منابع

- ارازی، عبدالصالح (۱۳۸۷). بررسی رابطه تعارض کار- خانواده با میزان رضایت زناشویی و میزان سلامت عمومی در کارکنان متأهل دانشگاه علامه طباطبائی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره. دانشگاه علامه طباطبائی.
- امیر سالاری، یعقوب (۱۳۸۶). بررسی رابطه تعارض کار- خانواده و کار با رضایت شغلی و سلامت روان دبیران مقطع متوسطه استان فارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.
- خدابخشی کولایی، آناهیتا (۱۳۸۲). آموزش مهارت‌های شغلی‌یابی جهت حل مشکلات زنان. فصلنامه پیام مشاوره، سال پنجم، شماره ۸ و ۹.
- رستگار خالد، امیر (۱۳۸۱). سنجش تعارض نقش‌های شغلی- خانوادگی و عوامل اجتماعی موثر بر آن مطالعه موردی: خانواده‌های زوجین هر دو شاغل شهر تهران. رساله دکتری. دانشگاه تربیت مدرس.
- کیامهر، جواد (۱۳۸۱). هنجاریابی فرم کوتاه پرسشنامه پنج عامل NEO-FFI و بررسی ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشکده علوم انسانی دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی.
- گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۸۰). کاربرد آزمون جدید شخصیتی نئو و بررسی تحلیلی ویژگی‌های آن. فصلنامه علوم انسانی دانشگاه الزهراء، سال یازدهم، شماره ۳۹.
- هالند، جان. ال. (۱۳۷۶). حرفه مناسب شما چیست. ترجمه: سیمین حسینیان و سیده منوره یزدی. چاپ دوم. انتشارات کمال تربیت، تهران.

- Alyssa Friede Westring (2009). Conceptual definitions personality and work conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 282 – 288.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30.
- Brown, m (2002). Work role characteristic, family structure demand and work–family conflict. *Journal of applied psychology*. .vol. 61.pp. 220–250.
- Friede, A. & Ryan, A. M. (2005). The importance of the individual: How self-Evaluations influence the work-family interface. In E. E. Kossek and S. Lambert (Eds.). *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lucas, R.E., Diner, E., (1991). Discriminant validity of well-beings measures. *Journal of personality and social psychology*, 71, 616- 628.
- Netemeyer, R., G., Boles, J., S. and McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81.No.4, 400-410.
- Odriscoll, m. p & Hildreth, k (1992). Time devoted to job and off-job activities, inter role conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272 – 279.
- Wayne, J. H., Musisca,N., and Fleeson,W.,(2003). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior* 64. 108 –130.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی