

## رابطه سریشدگی کار و خانواده و جذابیت سازمانی باتوجه به نقش پنج عامل بزرگ

### شخصیت در کارکنان کارخانه برنا باطری

## The Relationship between Work-Family Spillover and Organizational Attraction Regarding the Big Five Personality Factor in Borna Battery o. Personnel

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱۰/۲۷، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۳/۱۳/۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۲/۱۵

M. Golparvar., (Ph.D) S. Z Madanifar., (M.A) & A. Mahdad., (Ph.D)

**Abstract:** there are many evidences of work family spillover theory supporting the emotional and behavioral spill over. The relations of individuals with communities and organizations get them adapted in society and organization. Besides, accepting the cost of leaving the organization not only is a means for determining the position of individuals, but like stable people, it shapes their behaviors in work, in which individual's personality naturally acts as a mediator for attractiveness of the organizations. This research is a correlational research, having all of the Borna Battery personnel as the statistical population, 182 of them were chosen in a simple random selection. The research instruments included 30-itemed questionnaire of work-family spillover which had four sub-scales, 15-itemed questionnaire of organizational attraction which had tree sub-scales and the 50-itemed questionnaire of Big Five personality traits which had five sub-scales. The data were analyzed through Pearson correlation coefficient and hierarchal regression analysis. the findings showed \_on the simple level of relations\_ that there are meaningful negative relationships between marriage spillover, children spillover, leisure time spillover and housework spillover. Among the Big Five personality traits, only two factors \_ openness to experience and conscientiousness\_ had a meaningful relationship with organizational attraction. Conclusion: the results indicate that the personality traits of neuroticism and conscientiousness can moderate the relationship of work-family spillover and organizational attraction.

**Key words:** work-family spillover, Big Five personality factor, organizational attraction

محسن گل‌پرور<sup>۱</sup>، صدیقه‌الزهرای مدنی فر<sup>۲</sup> و علی مهداد<sup>۳</sup>

چکیده: از نظریه سریش بین حوزه‌های کار و خانواده مدارک زیادی موجود است که از سریش‌های رفتاری و عاطفی حمایت می‌کند. ارتباطات افراد با جوامع و سازمان‌ها باعث دریافت سازگاری با اعضای جامعه و سازمان می‌شود، هم‌چنین پذیرفتن هزینه ترک سازمان نه تنها وسیله‌ای برای تعیین موقعیت افراد در جامعه است، بلکه مانند حفظ افراد باعث شکل‌گیری رفتارهای آن-ها در کار نیز خواهد بود، که طبیعتاً شخصیت افراد در این بین به-عنوان یک عامل تعدیل‌گر بروی جذابیت افراد نسبت به سازمان اثرگذار است. روش پژوهش از نوع همبستگی است که جامعه آماری آن‌را کلیه کارکنان کارخانه برنا باطری تشکیل داده‌اند و از میان آن‌ها ۱۸۲ نفر به‌شیوه تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. ابزارهای پژوهش، پرسشنامه سریشدگی کار- خانواده ۳۰ سوالی با چهار خرده‌مقیاس، پرسشنامه جذابیت سازمانی ۱۵ سوالی با سه خرده-مقیاس و پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت ۵۰ سوالی با پنج خرده‌مقیاس بوده است. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مورد تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد در سطح روابط ساده بین سریشدگی ازدواج و همسرداری، سریشدگی فرزندان، سریشدگی زمان آزاد و سریشدگی کار منزل با جذابیت سازمانی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. از بین پنج عامل بزرگ شخصیت فقط تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی با جذابیت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که عوامل شخصیتی روان‌رنجوری و وظیفه‌شناسی قادر به تعدیل رابطه سریشدگی خانواده- کار با جذابیت سازمانی است.

کلید واژه‌ها: سریشدگی کار- خانواده، پنج‌عامل بزرگ شخصیت، جذابیت سازمانی

۱. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان اصفهان ،

۲. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد دانشگاه خوراسگان اصفهان،

۳. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان اصفهان

## مقدمه

با توجه به رابطه و تبادل (وجه مشترک) کار و خانواده و هم‌چنین موضوع تقسیم و تجمیع نقش‌های کار و خانواده رویکردهای تفکیک<sup>۱</sup>، جبران<sup>۲</sup> و ریزش<sup>۳</sup> مطرح می‌گردد. سرریز، تاثیر متقابل حوزه‌های کاری و غیر کاری بر یکدیگر را بیان می‌کند (لینز و همکاران، ۲۰۰۹، روئبارد و همکاران ۲۰۰۶). در تحقیقات موجود دو نوع از سرریز گزارش شده است. نوع اول سرریز با شباهت بین دو حوزه ارتباط دارد، یعنی جایی که یک سازه در یکی از حوزه‌ها با "سازه‌های متمایز اما مرتبط" در حوزه‌های دیگر در رابطه است. (مثلاً رضایت شغلی در حوزه کاری به‌طور مثبتی با رضایت خانوادگی در حوزه خانواده در ارتباط است- روئبارد و همکاران، ۲۰۰۶). دومین نوع سرریز شامل ارتباط داخلی بین حوزه‌های کاری و غیر کاری است، آن‌هم به این دلیل که تجارب کسب شده در یک حوزه بر رفتارها در حوزه دیگر تاثیرگذار هستند (لینز و همکاران، ۲۰۰۹). از نظریه سرریز بین حوزه‌های کار و خانواده مدارک زیادی موجود است که از سرریزهای رفتاری و عاطفی حوزه‌های یاد شده حمایت می‌کند (ابی و همکاران، ۲۰۰۵، استوانویک و همکاران، ۲۰۰۹). اخیراً نظریه سرریز علاوه بر حوزه‌های کار و خانواده در حوزه‌های کار و جامعه، خصوصاً تحت عنوان دیدگاه ادغام مشاغل نیز مطرح شده است. براساس این نظریه، وابستگی‌های افراد در کار، تنها عملکردی از عامل‌های غیر کاری نیستند بلکه عامل‌های جامعه یا غیر کاری، نقش مساوی و اساسی (موثری) دارند. ارتباطات افراد با جوامع باعث دریافت سازگاری با اعضای جامعه می‌شود، هم‌چنین پذیرفتن هزینه ترک جامعه نه تنها وسیله‌ای برای تعیین موقعیت افراد در جامعه است، بلکه مانند حفظ افراد باعث شکل‌گیری رفتارهای آن‌ها در کار نیز خواهد بود. تحقیق در خصوص ادغام مشاغل، ادعاهای فوق-الذکر را ثابت می‌کند. زیرا ادغام جامعه با تمایل افراد برای جابه‌جایی و غیبت‌های اداری (از کار) تاثیرگذار است (ابی و همکاران ۲۰۰۴). در تکمیل نظریه سرریز میتوان به مطالعات کِرچ‌مِری<sup>۴</sup> اشاره نمود. در این مطالعات مشخص گردیده به‌دلیل اثرگذاری درگیری افراد در نقش‌های جامعه بر پیشرفت‌های ایشان در نقش‌های سازمان، سرریز بین کار و جامعه ایجاد می‌گردد. براساس این نظریه، نقش‌های غیر کاری با ارزش‌های کاری افراد به‌طور محکمی در رابطه است و به تولید عقاید جدید کاری و عملکردهای کاری کمک می‌نماید. هم‌چنین منابعی که فرد در حوزه جامعه جمع می‌کند به‌طور مثبتی با عملکردهای وی در نقش‌هایش در سازمان در رابطه است (وایدانوف، ۲۰۰۹). برای مثال سرمایه اجتماعی جامعه با عملکردهای کاری و موفقیت‌های کارآفرینی به‌طور

- 
1. Segmentation
  2. Compensation
  3. Spillover
  4. Kirchmeyer

رابطه سریشدگی کار و خانواده و جذابیت سازمانی باتوجه به نقش پنج عامل بزرگ...

مثبتی در ارتباط است. بنابراین براساس نظریه سرریز، نتیجه‌گیری می‌شود که گوناگونی وابسته به تجارب در حوزه جامعه، بر رفتارهای کاری افراد (مانند تمایل افراد برای ماندن در یک سازمان) تاثیرگذار است (سینگ و همکاران، ۲۰۱۱، سینگ و همکاران، ۲۰۱۲). لامبرت تصریح می‌نماید ریزش می‌تواند مثبت یا منفی باشد. در نمونه اول نشان داده می‌شود که چگونه کارگرانی که مشاغلشان حد معینی از مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری را ایجاد می‌کند، توانسته‌اند از مهارت‌های تازه توسعه یافته‌شان در این زمینه، برای کنار آمدن با فرزندان‌شان به‌نحوی کارآمدتر بهره ببرند. در نمونه‌های دیگر مشخص می‌شود که چگونه پرخاشگری ناشی از کار؛ به محیط دیگری منتقل می‌شود و مسائل کاری از محیط کار به فعالیت‌های دیگر زندگی ریزش می‌کند. الزاماً استرس‌های محیط کار بر حوزه خانواده اثر منفی ندارد. یکی از دلایل آن‌را می‌توان در نوع شخصیت افراد جستجو نمود، زیرا شخصیت هر فرد بر کنترل موثر نتایج آزاردهنده استرس‌های کاری و کاهش آن، و همچنین در بهبود و افزایش رفاه اثرگذار است. اگرچه عموماً بر این باورند که خصوصیت‌های شخصیتی افراد و کنترل واکنش‌ها باعث ایجاد تاثیرات میانجی می‌گردد (ماسودا و همکاران، ۲۰۱۲، زادرو و همکاران، ۲۰۰۵).

از منظر سازمان، فرآیند استخدام شامل برداشتن «بهترین گام به جلو» به‌منظور جذب کارمندان احتمالی است. متقاضیان نیز سعی بر فهم این موضوع دارند که کدام سازمان برای آن‌ها جذاب‌تر است. جذابیت سازمانی عبارت است از میزان کشش و جذابیتی که یک سازمان برای متقاضیان کار دارد تا آن‌را به‌عنوان سازمان محل کار انتخاب نموده و سعی کنند دوره کاری خود را به‌صورت فعالی در آن سازمان مانده و کار کنند. با این حال زمانی نیز که افراد به یک سازمان می‌پیوندند، کماکان جذابیت به‌عنوان یک عامل با اهمیت بر روی رفتار و نگرش افراد تاثیر گذاشته و رفتارهای معطوف به اثربخشی فردی و سازمانی را هدایت می‌کند (دیارموند و کرافورد، ۲۰۱۱). قدرت جذابیت یک سازمان به‌شرح زیر تعریف شده است: "به‌عنوان عملکرد خصوصیات متقاضیان و عملکرد خصوصیات سازمان یا شغل." (شرور و همکاران، ۲۰۰۹) قدرت جذب از طرف سازمان این‌گونه نشان داده شده که با مفاهیم متقاضیان که وابسته به استخدام است، در ارتباط است (لونیز و همکاران، ۲۰۰۵). در تحقیقات اولیه از ساختارهای نمادی و ابزاری استفاده شده، و به این نتیجه رسیده‌اند که متقاضیان، بیشتر بین سازمان‌ها براساس ویژگی استنباط‌ها (نمادی) نسبت به خصوصیت‌های سنتی یک شغل و یا سازمان (ابزاری) تفاوت قائل می‌شوند. ویژگی‌های ابزاری، عینی هستند در حالی که ویژگی‌های نمادی آن‌هایی هستند که به ابرازهای شخصی، تصورات و برندها وابسته‌اند (لونیز و همکاران، ۲۰۰۵). ساختارهای نماد و ابزار در مضمون استخدام بر تناسب (سازگاری) تصور سازمان در انتخاب متقاضیان، براساس شباهت‌های شخصیتی بین شخصیت سازمان و شخص تاکید می‌کند (شرور و همکاران، ۲۰۰۹).

در این رابطه دو چشم‌انداز وجود دارد که هر کدام شکل متفاوتی از تعامل را پیشنهاد می‌کند. رابطه اول پیش‌بینی می‌کند، جذابیت زمانی در بالاترین حد خود است که کارجو و سازمان؛ دارای سطوح مشابهی از ویژگی‌های مشابه باشند. اثر مشابهت-جاذبه، مبتنی بر روان‌شناسی اجتماعی است و بیان می‌کند مردم، بیشتر به افرادی جذب می‌شوند که شخصیت‌های مشابهی دارند، نه افرادی که دارای شخصیت‌های متفاوت هستند. در توضیح این اثر می‌توان گفت مردم افرادی را ترجیح می‌دهند که ویژگی‌های شخصیتی و هم‌چنین درباره اهمیت مباحث اجتماعی، نظرات مشابهی داشته باشند. در زمینه‌های سازمانی، مشابهت کارمند-سازمان باعث می‌شود تا کارمندان مشارکت بیشتری در سازمان داشته باشند. هنگامی که خصوصیات سازمانی با خصوصیات مردم همخوان شود، مردم اعتقاد می‌یابند، مباحثی که از نظر آن‌ها با ارزش است از نظر سازمان نیز ارزشمند است. در نتیجه، هنگامی که کارجویان بفهمند که مشابه یک سازمان هستند، انتظار دارند که سازمان نیز بیشتر از آن‌ها حمایت کند. بالعکس، هنگامی که کارجویان دریابند، شخصیت‌شان متفاوت از شخصیت سازمان است، مسلماً انتظار حمایت کمتری خواهند داشت. دومین راهی که به وسیله آن بین ویژگی‌های کارجو و سازمان تعامل انجام می‌شود، رابطه‌ای براساس نظریه مکمل است که می‌تواند بر جذابیت ناشی از عدم شباهت کارجو-سازمان، اثر بگذارد. براساس این نظریه، مردم به سمت افرادی جذب می‌شوند که بتوانند بیشترین میزان نیاز به رضایت‌مندی و خوشنودی را برآورده کنند. فرضیه مکمل در مورد تناسب شخص-سازمان با چشم‌انداز مکمل یکسان است و ثابت می‌کند ضعف یا احتیاج یک کارمند به وسیله یک قدرت سازمانی و یا بالعکس جبران می‌شود (های هاوس و همکاران، ۲۰۰۳). کریستوف براون و جانسن (۲۰۰۷) گفته‌اند که تناسب مکمل «با جذب در تضاد است تا یکدیگر را کامل یا خنثی کنند».

در مقاله موجود، بیان گردید، هنگامی که افراد و سازمان‌ها دارای خصوصیات مکمل باشند، امکان به وجود آمدن جذابیت سازمانی وجود دارد. بنابراین انتظار این بود، از دیدگاه نظریه مکمل، زمانی که کارجو در ویژگی خودامتیازدهی، مشابهت اندکی داشته باشد، رابطه بین یک ویژگی سازمانی و جذابیت قوی‌تر شود. یکی از مولفه‌های جذابیت سازمان مفهوم، وجهه و/اعتبار<sup>۱</sup> سازمان است. این مولفه‌ها بدین‌منظور طراحی شده‌اند که درجه سازمان‌های مختلف را از نظر دلایل مورد توجه واقع شدن (مانند این‌که سازمان به‌عنوان یک کارفرمای خوب دارای حسن سابقه و شهرت باشد) و قابل اطمینان بودن (محل دارای وجهه و اعتبار برای کار) را مشخص نمایند. وجهه و اعتبار، مفاهیم مولفه هنجارهای اجتماعی از نظریه کنش مستدل<sup>۲</sup> فیشبین و آجرن (۱۹۷۵) را ترسیم می-

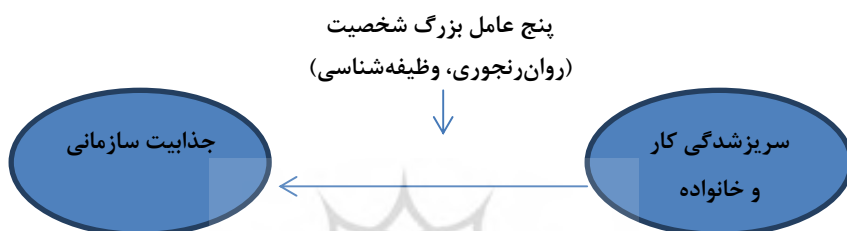
---

1. prestige

2. theory of reasoned action

رابطه سریزشدهی کار و خانواده و جذابیت سازمانی باتوجه به نقش پنج عامل بزرگ...

نماید. مولفه *جذابیت سازمان*<sup>۱</sup> برای ترسیم مولفه نگرش<sup>۲</sup> به کار می‌رود. جذابیت سازمان در افکار و نگرش افراد درباره سازمان‌های خاص به‌عنوان یک جایگاه بالقوه برای استخدام، بازتاب یافته است. در مقابل، مورد سوم یعنی *تمایل به پیوستن* (مولفه *گرایش*<sup>۳</sup>) به افکاری درباره سازمانی اشاره دارد که به‌طور ویژه حاکی از اقدام بعدی است. بدین ترتیب نیت‌ها، فراتر از انفعال<sup>۴</sup>، افراد را به پیگیری فعال یک کار وادار می‌نماید. در پایان لازم به‌ذکر است با توجه به آنچه بیان گردید و مطابق با اهداف پژوهش حاضر و نقش تعدیل‌کنندگی شخصیت، انتظار می‌رود روابط بین متغیرها را با مدلی که در زیر ارائه گردیده، تسهیل گرداند (های هاوس و همکاران، ۲۰۰۳).



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

## روش کار

این مطالعه از نوع همبستگی (تحلیل رگرسیون) است که جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شرکت برنا باطری در زمستان ۱۳۹۱ تشکیل داده است. براساس اطلاعات دریافتی از شرکت برنا باطری، تعداد کل کارکنان زن و مرد در دوره زمانی پژوهش ۳۰۰ نفر بوده است. ۲۰۰ نفر نمونه پژوهش از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده با استفاده از فهرست پرسنلی شرکت برنا باطری انتخاب شدند. نمونه‌گیری مورد اشاره به این ترتیب بود که ابتدا فهرست پرسنلی دریافت، سپس به شیوه تصادفی ساده ۲۰۰ نفر انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۱۸ پرسشنامه به‌دلیل نقص در پاسخ‌گویی از پژوهش کنار گذاشته شد لذا گروه نمونه پژوهش به ۱۸۲ نفر تقلیل یافت. دامنه سنی شرکت‌کنندگان در پژوهش ۲۰ تا ۵۰ سال بود. در تحصیلات ۵۱/۱ درصد در گروه تحصیلی تا دیپلم، فوق دیپلم ۷ درصد، لیسانس و فوق لیسانس ۲۰/۳ درصد قرار داشته‌اند. در سابقه شغلی، ۴۰/۷ درصد دارای سابقه شغلی تا ۱۰ سال، ۲۵/۳ درصد دارای سابقه شغلی ۱۱ تا ۲۰ سال، ۴/۹

1. company attractiveness
2. Attitude component
3. Intentions items
4. Passivity of company attractiveness

درصد دارای سابقه شغلی ۲۱ سال و بالاتر بوده‌اند. در جنسیت ۷۶/۹ درصد مرد، ۶/۶ درصد زن بوده‌اند. ۱۱/۵ درصد افراد مجرد، ۷۱/۴ درصد افراد متأهل وجود داشته‌اند.

ابزارهای زیر برای سنجش متغیرها استفاده شده است:

پرسشنامه سرریزشدگی کار- خانواده: برای سنجش سرریزشدگی کار- خانواده از پرسشنامه ۳۰ سؤالی معرفی شده توسط اسمال و رایلی (۱۹۹۰) که گل‌پرور (۱۳۹۱ب) نسخه‌ای از آن را در ایران ترجمه و آماده اجرا نموده و چهار خرده مقیاس موسوم به سرریزشدگی کار به ازدواج و همسررداری، سرریزشدگی کار به حوزه فرزندان، سرریزشدگی کار به حوزه زمان آزاد و سرریزشدگی کار به حوزه کار منزل را با مقیاس پاسخ‌گویی شش درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۶) مورد سنجش قرار می‌دهد استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه از لحاظ روایی صوری، سازه و روایی همگرا همراه با پایایی بر حسب آلفای کرونباخ در پژوهش اسمال و رایلی (۱۹۹۰) بررسی شده و شواهد ارائه شده حاکی از مطلوب بودن روایی و پایایی آن است. گل‌پرور (۱۳۹۱ب) از طریق تحلیل عاملی اکتشافی روایی سازه این پرسشنامه را مستند ساخته است. آلفای کرونباخ چهار خرده مقیاس این پرسشنامه در پژوهش حاضر به ترتیب برابر با ۰/۸۸، ۰/۸۷، ۰/۸۸ و ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسشنامه جذابیت سازمانی: برای سنجش جذابیت سازمانی، از پرسشنامه ۱۵ سؤالی معرفی شده توسط های‌هاوس و همکاران (۲۰۰۳) که توسط گل‌پرور (۱۳۹۱ج) ترجمه و آماده اجرا شده و سه حوزه جذابیت، تمایل به پیوستن و وجهه و اعتبار را مورد سنجش قرار می‌دهد، استفاده به عمل آمد. مقیاس پاسخ‌گویی برای این پرسشنامه در این پژوهش پنج‌درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) بود و شواهد مربوط به روایی و پایایی آن در خارج از ایران مطلوب گزارش شده است. های‌هاوس و همکاران (۲۰۰۳) از طریق تحلیل عاملی تاییدی روایی سازه این پرسشنامه را مستند ساخته و روایی همگرای این پرسشنامه را از طریق گزارش همبستگی مثبت بین امتیازات این پرسشنامه با تبعیت از سازمان مستند ساخته‌اند. گل‌پرور (۱۳۹۱ج) نیز از طریق تحلیل عاملی اکتشافی روایی سازه این پرسشنامه را مستند ساخته است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ سه خرده مقیاس جذابیت، تمایل به پیوستن و وجهه و اعتبار به ترتیب برابر با ۰/۷۶، ۰/۷ و ۰/۸۱ به دست آمد.

پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت: برای سنجش پنج عامل بزرگ شخصیت، از فرم پنجاه سؤالی پرسشنامه نشانگرهای پنج عامل بزرگ شخصیت گلدبرگ<sup>۲</sup> (۱۹۹۲) استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه که هر ده سؤال آن مربوط به یکی از ویژگی‌های روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، تجربه-پذیری، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی مربوط می‌شود از شاخص‌های روایی و پایایی مطلوبی برخوردار

1. Small & Riley
2. Goldberg

رابطه سرریشدگی کار و خانواده و جذابیت سازمانی باتوجه به نقش پنج عامل بزرگ...

است (گلدبرگ، ۱۹۹۲). این پرسشنامه بر مقیاس پنج درجه‌ای (بسیار غیر دقیق است=۱ تا کاملاً دقیق است=۵) پاسخ داده می‌شود و در ایران گل پرور (۱۳۹۰) نسخه‌ای از آن را به فارسی ترجمه و آماده اجرا نموده است. گلدبرگ (۱۹۹۲) آلفای کرونباخ ۰/۶۵ تا ۰/۸۵ را برای پنج عامل بزرگ شخصیتی در این پرسشنامه گزارش نموده و روایی سازه آن را با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی مستند ساخته است. گل پرور (۱۳۹۰) از طریق تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس با KMO برابر با ۰/۹۴ و آزمون کرویت بارتلت برابر با ۴۸۵۹/۴۵ ( $P < 0.01$ ) پنج عامل اصلی در پرسشنامه انگلیسی را با بارهای عاملی ۰/۴ به بالا را گزارش نموده است. آلفای کرونباخ روان رنجورخویی، برون گرایی، تجربه پذیری، توافق پذیری و وظیفه شناسی در پژوهش حاضر به ترتیب برابر با ۰/۶۷، ۰/۶۵، ۰/۶۶، ۰/۶۳ و ۰/۶۲ به دست آمد.

برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی استفاده به عمل آمد. کلیه تحلیل‌های صورت گرفته با نرم افزار آماری SPSS<sup>1</sup> نسخه ۱۸ انجام شده است.

## یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	SD	M	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱	سرریشدگی ازدواج و همسررداری	۱/۲۶	۳/۳۳	-								
۲	سرریشدگی فرزندان	۱/۱۷	۳/۴۳	۰/۷۶**	-							
۳	سرریشدگی زمان آزاد	۱/۱۸	۳/۶۹	۰/۶۸**	۰/۶۳**	-						
۴	سرریشدگی کار منزل	۱/۲۴	۳/۵۱	۰/۷**	۰/۷۳**	۰/۷۲**	-					
۵	جذابیت سازمانی	۰/۸۲	۳/۱۳	-۰/۱۱*	-۰/۱۴**	-۰/۱۷**	-۰/۱۵**	-				
۶	برون گرایی	۰/۵۴	۳/۰۹	۰/۰۹	۰/۰۸	۰/۰۰۱	۰/۰۲	۰/۱۱	-			
۷	روان رنجورخویی	۰/۵۳	۲/۷۴	۰/۳۲**	۰/۲۱**	۰/۲۲**	۰/۳۲**	۰/۱۳	۰/۱۶*	-		
۸	وظیفه شناسی	۰/۵۳	۲/۹	۰/۰۷	۰/۰۲	-۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۲۳**	۰/۱۷*	۰/۱۷*	-	
۹	توافق پذیری	۰/۵۴	۲/۶۳	۰/۱۹**	۰/۱۳	۰/۰۷	۰/۲۳**	۰/۰۳	۰/۲۴**	۰/۲۶**	۰/۲۶**	-
۱۰	تجربه پذیری	۰/۵۶	۲/۹۹	۰/۱۲	۰/۱۴	۰/۰۵	۰/۰۸	۰/۱۶*	۰/۴۱**	۰/۱۹*	۰/۳۸**	۰/۳۱**

\* $p < 0.05$  \*\* $p < 0.01$

چنان‌که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، در سطح روابط ساده بین سرریزشدگی ازدواج و همسررداری، سرریزشدگی فرزندان، سرریزشدگی زمان آزاد و سرریزشدگی کار منزل با جذابیت سازمانی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. از بین پنج عامل بزرگ شخصیت فقط تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی با جذابیت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. در جدول ۲ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی جذابیت سازمانی از طریق سرریزشدگی ازدواج و همسررداری، پنج عامل بزرگ شخصیت و تعامل آن‌ها ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی جذابیت سازمانی از طریق سرریزشدگی ازدواج و همسررداری و پنج عامل بزرگ شخصیت

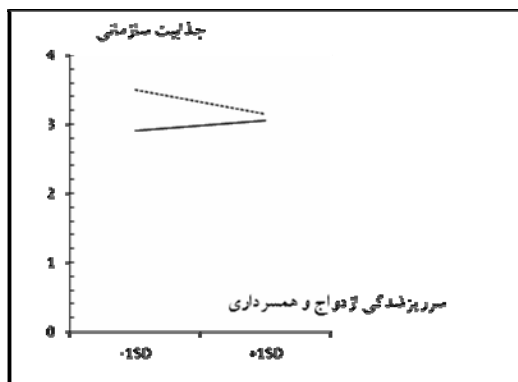
ردیف	متغیرهای پیش‌بین	جذابیت سازمانی		
		اثر اصلی ۱	اثر اصلی ۲	اثرات تعاملی
		$\beta$	$\beta$	$\beta$
۱	سرریزشدگی ازدواج و همسررداری	-۰/۱۳	-۰/۱۱	-۰/۱۱
۲	برون‌گرایی	-	۰/۰۸	۰/۰۳
۳	روان‌رنجورخویی	-	-۰/۱۹*	-۰/۲۱*
۴	وظیفه‌شناسی	-	۰/۲۵**	۰/۲۱**
۵	توافق‌پذیری	-	-۰/۰۲	-۰/۰۲
۶	تجربه‌پذیری	-	۰/۱۱	۰/۱۴
۷	سرریزشدگی ازدواج و همسررداری × برون‌گرایی	-	-	۰/۱۱
۸	سرریزشدگی ازدواج و همسررداری × روان‌رنجورخویی	-	-	۰/۱۶*
۹	سرریزشدگی ازدواج و همسررداری × وظیفه‌شناسی	-	-	۰/۲۲**
۱۰	سرریزشدگی ازدواج و همسررداری × توافق‌پذیری	-	-	۰/۰۵
۱۱	سرریزشدگی ازدواج و همسررداری × تجربه‌پذیری	-	-	-۰/۰۸
۱۲	$\Delta R^2$ و $R^2$	۰/۰۱۷	۰/۱۲۱	۰/۱
۱۳	$\Delta F$ و $F$	۳/۱۲	۴/۸۹**	۴/۴۵**

\* $p < 0.05$       \*\* $p < 0.01$

چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود روان‌رنجورخویی و وظیفه‌شناسی قادر به تعدیل رابطه سرریزشدگی ازدواج و همسررداری با جذابیت سازمانی است. نتایج تحلیل ساده شیب خط در سطوح روان‌رنجورخویی و وظیفه‌شناسی بالا و پایین را در شکل ۱ و ۲ ارائه شده است.

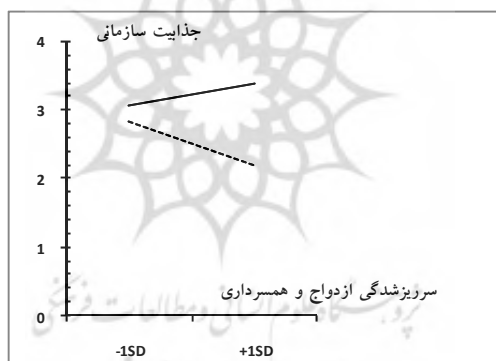


رابطه سرریزشدگی کار و خانواده و جذابیت سازمانی با توجه به نقش پنج عامل بزرگ...



شکل ۱. نمودار رابطه سرریزشدگی حوزه ازدواج و همسرمداری با جذابیت سازمانی در روان‌رنجور خوبی بالا و پایین

چنان‌که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، در روان‌رنجور خوبی پایین، سرریزشدگی حوزه فرزندان به کاهش جذابیت سازمانی منجر شده است. وظیفه‌شناسی بالینی



شکل ۲. نمودار رابطه سرریزشدگی حوزه ازدواج و همسرمداری با جذابیت سازمانی در وظیفه‌شناسی بالا و پایین

چنان‌که در نمودار ۲ مشاهده می‌شود، در وظیفه‌شناسی پایین، سرریزشدگی ازدواج و همسرمداری به کاهش جذابیت سازمانی منجر شده ولی در وظیفه‌شناسی بالا سرریزشدگی ازدواج و همسرمداری به افزایش جذابیت سازمانی منجر شده است. در جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی جذابیت سازمانی از طریق سرریزشدگی حوزه فرزندان، پنج عامل بزرگ شخصیت و تعامل آن‌ها ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی جذابیت سازمانی از طریق سرریزشدگی حوزه فرزندان و پنج عامل بزرگ شخصیت

شماره	متغیرهای پیش‌بین	جذابیت سازمانی		
		اثر اصلی ۱	اثر اصلی ۲	اثرات تعاملی
		$\beta$	$\beta$	$\beta$
۱	سرریزشدگی حوزه فرزندان	$-0.17^*$	$-0.16^*$	$-0.2^*$
۲	برون‌گرایی	-	$0.08$	$0.04$
۳	روان‌رنجورخویی	-	$-0.19^*$	$-0.19^{**}$
۴	وظیفه‌شناسی	-	$0.24^{**}$	$0.19^*$
۵	توافق‌پذیری	-	$-0.02$	$-0.03$
۶	تجربه‌پذیری	$0.13$	$0.18$	$0.18$
۷	سرریزشدگی حوزه فرزندان $\times$ برون‌گرایی	-	-	$0.06$
۸	سرریزشدگی حوزه فرزندان $\times$ روان‌رنجورخویی	-	-	$0.22^{**}$
۹	سرریزشدگی حوزه فرزندان $\times$ وظیفه‌شناسی	-	-	$0.26^{**}$
۱۰	سرریزشدگی حوزه فرزندان $\times$ توافق‌پذیری	-	-	$0.08$
۱۱	سرریزشدگی حوزه فرزندان $\times$ تجربه‌پذیری	-	-	$-0.15$
۱۲	$\Delta R^2$ و $R^2$	$0.029$	$0.121$	$0.126$
۱۳	$\Delta F$ و $F$	$5.43^*$	$5^{**}$	$5.9^{**}$

$*p < 0.05$        $**p < 0.01$

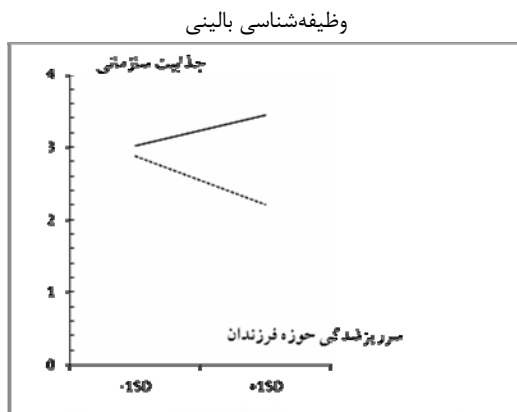
چنان‌که در جدول ۳ مشاهده می‌شود روان‌رنجورخویی و وظیفه‌شناسی قادر به تعدیل رابطه سرریزشدگی حوزه فرزندان با جذابیت سازمانی هستند. نتایج تحلیل ساده شیب خط در سطوح روان‌رنجورخویی و وظیفه‌شناسی بالا و پایین را در شکل ۳ و ۴ ارائه شده است. روان‌رنجورخویی پایین



شکل ۳. نمودار رابطه سرریزشدگی حوزه فرزندان با جذابیت سازمانی در روان‌رنجورخویی بالا و پایین

رابطه سرریزشدگی کار و خانواده و جذابیت سازمانی باتوجه به نقش پنج عامل بزرگ...

چنان که در نمودار ۳ مشاهده می‌شود، در روان‌رنجورخویی پایین، سرریزشدگی حوزه فرزندان به کاهش جذابیت سازمانی منجر شده است.



شکل ۴. نمودار رابطه سرریزشدگی حوزه فرزندان با جذابیت سازمانی در وظیفه‌شناسی بالا و پایین

چنان که در نمودار ۴ مشاهده می‌شود، در وظیفه‌شناسی پایین، سرریزشدگی حوزه فرزندان به کاهش جذابیت سازمانی منجر شده است، ولی در وظیفه‌شناسی بالا وضعیت برعکس است. در جدول ۴ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی برای پیش‌بینی جذابیت سازمانی از طریق سرریزشدگی زمان آزاد، پنج عامل بزرگ شخصیت و تعامل آن‌ها ارائه شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی جذابیت سازمانی از طریق سرریزشدگی زمان آزاد و پنج عامل بزرگ شخصیت

R <sup>2</sup>	متغیرهای پیش‌بین	جذابیت سازمانی		
		اثر اصلی ۱	اثر اصلی ۲	اثرات تعاملی
		$\beta$	$\beta$	$\beta$
۱	سرریزشدگی زمان آزاد	-۰/۱۳	-۰/۱۴*	-۰/۱*
۲	برون‌گرایی	-	۰/۰۷	۰/۰۸
۳	روان‌رنجورخویی	-	-۰/۱۹*	-۰/۱۵
۴	وظیفه‌شناسی	-	۰/۲۳**	۰/۲۲**
۵	توافق‌پذیری	-	-۰/۰۲	-۰/۰۲
۶	تجربه‌پذیری	-	۰/۱۲	۰/۱۱
۷	سرریزشدگی زمان آزاد × برون‌گرایی	-	-	-۰/۰۰۸
۸	سرریزشدگی زمان آزاد × روان‌رنجورخویی	-	-	۰/۱
۹	سرریزشدگی زمان آزاد × وظیفه‌شناسی	-	-	۰/۱۷*
۱۰	سرریزشدگی زمان آزاد × توافق‌پذیری	-	-	۰/۱
۱۱	سرریزشدگی زمان آزاد × تجربه‌پذیری	-	-	-۰/۰۰۲
۱۲	$\Delta R^2$ و $R^2$	۰/۰۳۸	۰/۱۰۹	۰/۰۷۲
۱۳	$\Delta F$ و $F$	۷/۲**	۴/۴۶**	۳/۱۲**

\* $p < 0.05$       \*\* $p < 0.01$

چنان‌که در جدول ۴ مشاهده می‌شود وظیفه‌شناسی قادر به تعدیل رابطه سرریزشدگی زمان آزاد با جذابیت سازمانی هستند. بررسی تحلیل‌های ساده شیب خط در نمودار ۵ ارائه شده است. وظیفه‌شناسی بالینی



شکل ۵. نمودار رابطه سرریزشدگی زمان آزاد با جذابیت سازمانی در وظیفه‌شناسی بالا و پایین

رابطه سریشدگی کار و خانواده و جذابیت سازمانی باتوجه به نقش پنج عامل بزرگ...

چنان که در نمودار ۵ مشاهده می‌شود، در وظیفه‌شناسی پایین، سریشدگی زمان آزاد به کاهش جذابیت سازمانی منجر شده است، ولی در وظیفه‌شناسی بالا وضعیت برعکس است. در جدول ۵ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی برای پیش‌بینی جذابیت سازمانی از طریق سریشدگی کار منزل، پنج عامل بزرگ شخصیت و تعامل آن‌ها ارائه شده است.

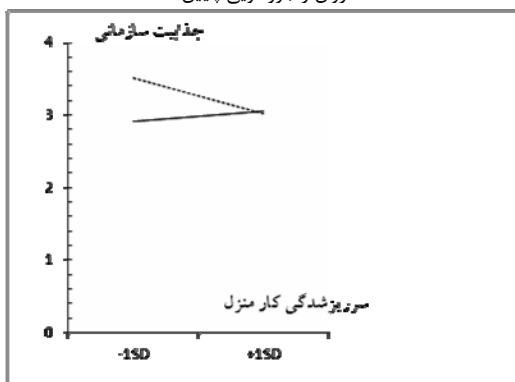
جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی برای پیش‌بینی جذابیت سازمانی از طریق سریشدگی کار منزل و پنج عامل بزرگ شخصیت

ردیف	متغیرهای پیش‌بین	جذابیت سازمانی		
		اثر اصلی ۱	اثر اصلی ۲	اثرات تعاملی
		$\beta$	$\beta$	$\beta$
۱	سریشدگی کارمنزل	$-0/18^*$	$-0/15^*$	$-0/16^{**}$
۲	برون‌گرایی	-	$0/07$	$0/02$
۳	روان‌رنجورخویی	-	$-0/18^*$	$-0/16^{**}$
۴	وظیفه‌شناسی	-	$0/25^{**}$	$0/19^*$
۵	توافق‌پذیری	-	$-0/002$	$0/05$
۶	تجربه‌پذیری	-	$0/11$	$-0/14$
۷	سریشدگی کارمنزل × برون‌گرایی	-	-	$0/08$
۸	سریشدگی کارمنزل × روان‌رنجورخویی	-	-	$0/2^{**}$
۹	سریشدگی کارمنزل × وظیفه‌شناسی	-	-	$0/24^{**}$
۱۰	سریشدگی کارمنزل × توافق‌پذیری	-	-	$0/05$
۱۱	سریشدگی کارمنزل × تجربه‌پذیری	-	-	$-0/11$
۱۲	$\Delta R^2$ و $R^2$	$0/31$	$0/115$	$0/113$
۱۳	$\Delta F$ و $F$	$5/76^*$	$4/73^{**}$	$5/19^{**}$

$**p < 0/01$   $*p < 0/05$

چنان که در جدول ۵ مشاهده روان‌رنجورخویی و وظیفه‌شناسی قادر به تعدیل رابطه سریشدگی کار منزل با جذابیت سازمانی هستند. نتایج تحلیل ساده شیب خط در سطوح روان-رنجورخویی و وظیفه‌شناسی بالا و پایین را در شکل ۶ و ۷ ارائه شده است.

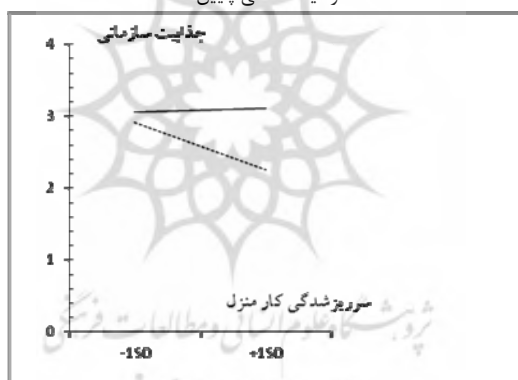
روان رنجورخویی پایین



شکل ۶. نمودار رابطه سرریز شدگی کار منزل با جذابیت سازمانی در روان رنجورخویی بالا و پایین

چنان که در نمودار ۶ مشاهده می‌شود، در روان رنجورخویی پایین، سرریز شدگی کار منزل به کاهش جذابیت سازمانی منجر شده است.

وظیفه‌شناسی پایین



شکل ۷. نمودار رابطه سرریز شدگی کار منزل با جذابیت سازمانی در وظیفه‌شناسی بالا و پایین

چنان که در نمودار ۷ مشاهده می‌شود، در وظیفه‌شناسی پایین، سرریز شدگی کار منزل به کاهش جذابیت سازمانی منجر شده است.

## بحث و نتیجه‌گیری

برای تبیین این یافته براساس نظریه ارزش‌های شوارتز که بین رابطه‌های کار و خانواده و ارزش‌ها رابطه مثبتی قائل است (آلن، ۲۰۱۲) می‌توان گفت ارزش‌های نقشی، در زندگی و کار برای افراد، متفاوت است. تداخلات ارزش‌های نقشی یا سرریز شدگی‌های نقش‌ها در حافظه افراد منجر به عدم

رابطه سریشدگی کار و خانواده و جذابیت سازمانی باتوجه به نقش پنج عامل بزرگ...

ایجاد ارزش‌های مرکزی و عمومی شده، که عدم تغییر نگرش به‌همراه خود دارد (با توجه به این‌که هیچ اجبار و آموزشی در کار نیست). این انتقال نقش‌ها چه مثبت و چه منفی باعث ایجاد هنجارها، هیجان‌ات و حتی استرس می‌شود که با رفتار افراد ارتباط داشته و تغییری بر نگرش ایشان ایجاد نمی‌نماید، و فرد از ارائه نگرش خود مقاومت نشان داده و محافظه‌کاری در پاسخ‌گویی دارد. مثلاً زمانی که فرد به‌دلیل افزایش ساعات کاری یا گرانباری نقش در کار مجبور می‌شود برای فرزندش سرویس تهیه کند و نتواند او را همراهی کرده یا نتواند هفته‌ای یکبار اوقات فراغت فرزند را به خود اختصاص دهد، دچار استرس شده و این مهم باعث افزایش پرخاشگری، افسردگی، اضطراب، غیبت از کار یا کاهش بهره‌وری می‌شود. یا زمانی که فرد زمان آزاد کافی در کار دارد و این زمان را به خانواده اختصاص می‌دهد، به مرور زمان در وی (به‌دلیل رضایت فرد از کار و زندگی) باورهای مثبتی نسبت به سازمان ایجاد می‌شود و باعث افزایش شهرت و اعتبار سازمان در دیدگاه او می‌گردد ولی با گذشت زمان میل ماندن در سازمان را از دست می‌دهد، این موارد همه در زیر مجموعه تغییرات رفتاری و عاطفی است، و ارتباطی منفی با جذابیت نشان داده است.

براساس یافته‌ها دیده شد دو ویژگی تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی به تنهایی با جذابیت سازمانی رابطه معناداری دارند، پیش از این نیز شرورز و همکاران (۲۰۰۹) دریافتند که آزادی در تجربه با هیجان که یک ویژگی سازمانی است تعامل‌یافته تا جذابیت را پیش‌بینی کند، با این وجود هیچ تاییدی برای این فرضیه که توافق‌پذیری X صمیمیت، جذابیت را پیش‌بینی می‌کند پیدا نکردند. به همین منوال اسلاتر و همکارانش نتیجه‌گیری کردند که "یک توضیح ممکن برای یافته‌های بی‌اثر این است که همپوشانی مفهومی بین ابعاد شخصیتی سازمانی و انسانی آنقدر کم است که به نوعی جاذبه، بر مبنای شباهت، منجر می‌شود". اما زمانی که بحث شخصیت افراد به‌میان می‌آید، نقش تعدیل‌کنندگی را در این بین بازی می‌کند و نتایج ما را کمی تغییر می‌دهد. با توجه به یافته‌های به-دست آمده از پنج عامل بزرگ شخصیت، فقط روان‌رنجوری و وظیفه‌شناسی رابطه بین سریشدگی و جذابیت را تعدیل نمود. می‌توان گفت ویژگی‌هایی مانند وظیفه‌شناسی، وجدان‌کاری، دقیق بودن و سازماندهی داشتن باعث می‌شوند که افراد در مدیریت زمان، وظایف و تعارضاتی که در دامنه کار و خانواده به‌وجود می‌آیند موثرتر باشند (براک و آلن، ۲۰۱۲، واین، ۲۰۰۹، واین و همکاران، ۲۰۰۴). در واقع وجدان‌کاری با رفتارهای موثر حل مسئله، حمایت‌یابی، و رفتارهای برآمدن از پس‌بازسازی شناختی پیوند داشته (ویل و همکاران، ۲۰۱۳)، و به افراد کمک می‌کند تا سرریز منفی کاری-غیرکاری را کاهش دهند (میچل و همکاران، ۲۰۱۱، میچل و همکاران، ۲۰۱۱). این موضوع در تحقیقات دیگری نشان داد افراد وظیفه‌شناس، از ابهام نقش‌های کاری، که در پی سریشدگی‌های کار-خانواده به‌وجود می‌آید، تاثیرات زیان‌آور کمتری را تجربه می‌کنند (ویل و همکاران، ۲۰۱۳). افراد وظیفه‌شناس بسیار بادقت، کامل، سخت‌کوش و جاه‌طلب هستند. این اشخاص تمایل دارند تا

در موقعیت‌های دشوار کاری، کار را به‌دست بگیرند. همان‌طور که علاقه‌مندند تا اهداف بسیار دشواری برای خودشان بگذارند. بنابراین برای ایشان اتصال به سازمانی خلاق، تمایل این افراد برای کارهای سخت را ارضا می‌نماید. در این افراد با افزایش سرریزشدگی‌ها، علاقه به حل و برطرف کردنشان، افزایش جذابیت سازمان را به‌همراه می‌آورد. افراد روان‌رنجور موقع روبرو شدن با نیازهای متعارض از جانب نقش‌های کاری و غیرکاری، تمایل به عقب کشیدن نشان می‌دهند (میچل و همکاران، ۲۰۱۱). در تحقیقات رابطه‌ای منفی میان روان‌رنجوری و استفاده از استراتژی‌های فائق آمدن، ثابت شده است (ویل و همکاران، ۲۰۱۳). افراد رنجور در مقابل موقعیت‌های تصمیم‌گیری بسیار دچار مشکل و سختی می‌شوند، هم‌چنین در مقابل تغییرات کوتاه مدت و بلندمدت هم دچار مشکل می‌شوند (واتسون و همکاران، ۲۰۰۳). به‌دلیل این نوع خصوصیات در افراد روان‌رنجور بیشتر احتمال دارد تا جذب سازمان‌های سلطه‌گر شوند. سازمان سلطه‌گر (سازمانی موفق، محبوب، غالب، شلوغ و فعال) دارای مرکز تصمیم‌گیری، ثابت و محکم و به‌خوبی پایه‌ریزی شده و احتمال تغییرات مداوم و دائمی در آن کم است. از طرف دیگر، احتمال این‌که افراد کمتر رنجور (یعنی دارای ثبات عاطفی بیشتر) به سازمانی با ویژگی سلطه‌گری بپیوندند بسیار کم است. زیرا این افراد توان بیشتری در مقابله با تغییرات دارند (اسلاگدر و همکاران، ۲۰۰۹). اما تمام این نتایج با یافته‌های پژوهش ما در رابطه با روان‌رنجوری همسو و هم‌راستا نمی‌باشد، شاید بتوان دلیل این‌که روان‌رنجوری نتیجه عکس در تحقیق ما نشان داده است را به چند دلیل بیان کرد: اولاً شاید محافظه‌کاری در پاسخ‌گویی وجود داشته باشد، دوماً روان‌رنجوری در افراد مختلف، متفاوت بروز داده می‌شود، ممکن است دو فرد روان‌رنجوری بالایی داشته باشد ولی هر دو به یک میزان تعارضات و سرریزشدگی را ادراک و تجربه نکنند و شرایط موقعیتی بر روی آن‌ها تأثیرگذار باشد. سوماً نوع سازمان هم ممکن است بسیار مؤثر باشد، مثلاً سازمانی که سلطه‌گر بوده و افراد روان‌رنجور بالا را به خود جذب می‌کند با افزایش تعارضات و سرریزشدگی‌ها تغییری در جذابیت سازمان برای افراد روان‌رنجور بالا رخ نمی‌دهد. اما افراد روان‌رنجور پائین کاهش جذابیت را به‌همراه خود دارند. چهارم ممکن است افراد روان‌رنجور به‌دلیل خصوصیت‌هایی که گفته شد نمی‌توانند تعارضات و سرریزشدگی‌های به‌وجود آمده را به‌درستی مدیریت کنند، و به‌دنبال راه‌حلی برای آن نیستند، بنابراین تغییری در ارزیابی جذابیتشان نسبت به سازمان بوجود نمی‌آید ولی روان‌رنجورهای پائین به‌دلیل ثبات عاطفی بیشتر بدنبال راه حل برای تعارضات و سرریزشدگی‌ها و مدیریت آن‌ها برمی‌آیند و به‌همراه آن بدلیل درگیر شدن با این استرس‌ها، جذابیتشان نسبت به سازمان تغییر پیدا می‌کند.



## بحث و نتیجه‌گیری

در تفسیر نتایج این پژوهش باید توجه داشت، نتایج پژوهش حاضر به دلیل انجام در یک سازمان تولیدی به سایر سازمان‌ها، به خصوص سازمان‌های که از نظر فعالیت همسانی ندارند، قابل تعمیم نیست. از نظر پیشنهادات کاربردی و پژوهشی می‌توان گفت، با توجه به این‌که متغیر جذابیت سازمانی برای اولین بار در ایران مطرح می‌شود، این تحقیق شروعی برای بررسی این متغیر در ارتباط با دیگر متغیرها قرار گیرد. اگر امکان بررسی نوع سازمان‌ها با توجه به نظریه تناسب شخص و سازمان مهیا گردد، بهتر و دقیق‌تر می‌توان یافته‌های به دست آمده را تحلیل کرد. به مدیران این سازمان توصیه می‌شود قبل از استخدام اقدام به گرفتن یک تست شخصیت کرده و از ورود افراد روان‌رنجور به سازمان جلوگیری به عمل آید، و اگر افرادی هستند که روان‌رنجوری پائین دارند و حضور آن‌ها برای سازمان الزامی است، در قسمت‌هایی گمارده شوند که شیوه رهبری آن‌ها متمرکز باشد یا نوع سازمانی آن قسمت، سلطه‌گر باشد، همچنین افراد وظیفه‌شناس برای این سازمان بسیار مفید هستند، زیرا دارای وجدان کاری بالا و توان حل مسأله هستند، و با همکاری سازمان-متعهد بودن سازمان به وظایفش- می‌توانند جذابیت سازمان را افزایش بدهند. مدیران این سازمان می‌توانند امکاناتی از قبیل قراردادن خانه‌های سازمانی، کارکردن در خانه (دور کاری)، مراکز نگهداری کودکان در درون سازمان یا نزدیک به آن حتی محسوب نمودن غیبت‌ها به عنوان مرخصی برای کاهش سریشدگی‌ها کار - خانواده در نظر بگیرند. که با وجود این امکانات، افزایش کارایی و کاهش استرس را به دنبال دارد، و به همراه آن افزایش جذابیت سازمانی قرار دارد.

## تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل بخشی از پایان‌نامه با عنوان "رابطه تعارض و سریشدگی کار - خانواده با جذابیت سازمانی با توجه به نقش پنج عامل بزرگ شخصیت" در مقطع کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی - سازمانی باشد که با حمایت دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان اجرا شده است. وظیفه خود می‌دانیم از تمامی کارکنان و خصوصاً مدیر عامل محترم کارخانه برنا باطری، به دلیل همکاری صمیمانه خود در انجام این پژوهش، سپاگزاری نمائیم.

## منابع

- گل پرور م. (۱۳۹۱). ترجمه و آماده‌سازی پرسشنامه سرریزشدگی کار- خانواده فرم ۲۰ سوالی. دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان.
- گل پرور م. (۱۳۹۱). ترجمه و آماده‌سازی پرسشنامه جذابیت سازمانی فرم ۱۵ سوالی. دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان اصفهان.
- گل پرور م. (۱۳۹۰). ترجمه و آماده‌سازی پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت فرم ۵۰ سوالی. دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان اصفهان.
- Allen, T.D. (2012). *The work-family role interface: A synthesis of the research from industrial and organizational psychology*. In I. B. Weiner (ed.), *Handbook of psychology* (pp.698-713). 2ed Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Vocational Behavior*, 63, 457-472.
- DeArmond.s and Crawford.e.c (2011) Organization Personality Perceptions and Attraction:The role of social identity consciousness, *International Journal of Selection and Assessment*Volume 19, Number 4,405-414.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 179-199.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five Factor Structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Highhouse, S., Lievens, F., & Sinar, E. (2003). Measuring attraction to organizations. *Educational and Psychological Measurement*, 63 (6), 986-1001.
- Ilies, R., Wilson, K. S. & Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal*, 52, 87-102.
- Kausel, E. E., & Slaughter, J. E. (2011). Narrow personality traits and organizational attraction: Evidence for the complementary hypothesis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 114, 3-14.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47, 711-722.
- Lievens, F., Van Hove, G., & Schreurs, B. (2005). Examining the relationship between employer knowledge dimensions and organizational attractiveness: An application in a military context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 553-572.
- Masuda an .A, McNall. L, Allen .T, Jessica M. Nicklin (2012) Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive spillover, *Journal of Vocational Behavior* 80, 197-210.

- Michel, J.S., Clark, M.A., & Jaramillo, D. (2011). The role of the Five Factor model of personality in the perceptions of negative and positive forms of work–nonwork spillover: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 191–203.
- Michel, J., Kotrba, I., Mitchelson, J., Clark, M. and Baltes, B. (2011) Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review, *Journal of Organizational Behavior*, Volume 32, Issue 5, pages 689–725.
- Rothbard, N. P., & Dumas, T. L. (2006). Research perspectives. In F. Jones, R. Burke, & M. Westman (Eds.), *Work-life balance: A psychological perspective*. New York: Psychology Press. *Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1), 57-65.
- Schreurs, B., Druart, C., Proost, K., & De Witte, K. (2009). Symbolic attributes and organizational attractiveness: The moderating effects of applicant personality. *International Journal of Selection and Assessment*, 17, 35–46.
- Singh, B. & Winkel, D. (2011). Racial differences in helping behaviors: The role of respect, safety and identification. *The Journal of Business Ethics*.
- Singh, B., Selvarajan T. T (2012) is it Spillover or Compensation? Effects of Community and Organizational Diversity Climates on Race Differentiated Employee Intent to Stay, Effects of Community and Organizational Diversity Climates, *Journal Bus Ethics*.
- Slaughter, J. and Greguras, G. (2009) Initial Attraction to Organizations: The influence of trait inferences, *International Journal of Selection and Assessment*, Volume 17 Number 1.
- Stevanovic, P., & Rupert, P. A. (2009). Work-family spillover and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40, 62–68.
- Voydanoff, P. (2009). The intersection of work and family demands and resources: Linking mechanisms and boundary-spanning strategies. In D. R. Crane & E. J. Hill (Eds.), *Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives* (pp. 141–171). New York, NY: University Press of America.
- Wayne, J. H. (2009). Cleaning up the constructs on the positive side of the work–family interface. In D. R. Crane, & J. Hill (Eds.), *Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives*. Lanham, MD: University Press of America.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). 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.
- Watson, D. and Casillas, A. (2003) Neuroticism: Adaptive and maladaptive features. In: Chang, E.C. and Sanna, L.J. (eds), *Virtue, Vice, and Personality: The complexity of behavior*. Washington: American Psychological Association, pp.145–161.
- Westerman, J. W., & Yamamura, J. H. (2006). Generational preferences for work environment fit: Effects on employee outcomes. *Career Development International*, 22, 150–161.
- Wille, B., De Fruyt, F., and Feys, M. (2013), Big Five Traits and Intrinsic Success in the New Career Era: A 15-Year Longitudinal Study on Employability and Work–Family Conflict, *International Association of Applied Psychology*, 62 (1), 124–156.
- Zadro, L., Williams, K. D. & Richardson, R. (2005). *Riding the 'O' train: Comparing the effects of ostracism and verbal dispute on targets and sources*. *Group Processes & Intergroup Relations*, 8, 125–143.