

بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی (NEO-FFI) با تعارض و تسهیل شغلی - خانواده گی در

بین دبیران متوسطه عمومی منطقه ۵ آموزش و پرورش شهر تهران

The Relationship of Personality Traits with Familial-Professional Conflict and  
Facility among High School Teachers in Region Five of Education in Tehran

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۱/۱۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۳/۶/۱۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۹/۲۸

N. Joshaghani, (M.A.), H. Asadzadeh, (Ph.D.), J. Jarareh, (Ph.D.), A. Khoshkonesh, (Ph.D) & A.R. Mohammadiarya, (Ph.D)

نسرين جوشقانی<sup>۱</sup>، حسن اسدزاده<sup>۲</sup>، جمشید جراره<sup>۳</sup>، ابوالقاسم خوش کنش<sup>۴</sup> و علیرضا محمدی آریا<sup>۵</sup>

**Abstract:** The purpose of this study is to examine the relationship between NEO Personality Characteristics and Work - Family Conflict & Facilitation among teachers of secondary schools in district 5 of Tehran Education Organization. The plot of this study is descriptive, in correlation and survey style. For this purpose 270 teachers (81 male, 189 female) were participated in this study by random cluster sampling method among all the secondary schools teachers in district 5 of Tehran. NEO - FFI personality scaling , Vein & coworkers Work - Family Conflict & Facilitation questionnaire and Demographic specifications questionnaire were done on participants in order to analyze the data, some of the indexes and statistics methods have been used , including mean median standard deviation , Pierson correlation index , Spearman correlation index and analysis of structural equations modeling. The total scores of the items relating to factors and factor scores were tested. There is a negative relationship between personality characteristics i.e. Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Openness to experience and Work-Family Conflict ( $P < 0.05$ ). There is a positive relationship between Neuroticism and Conflict. There is a positive relationship between Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, and Openness to experience and Work-Family Facilitation. ( $P < 0.01$ ). There is a negative relationship between Neuroticism and Work-Family Facilitation ( $P < 0.05$ ) According to the results which have found of structural equations modeling the effect of Conscientiousness and Agreeableness on Work-Family conflict is direct, and the effect of Neuroticism on Work-Family Conflict is direct too. ( $P < 0.05$ ). According to the finding of this research it is understood that personal characteristic have relationship with Work - Family Facilitation and conflict. Therefore it is suggested to pay attention to personal characteristics in employing process and family relationship.

چکیده هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی نشو و تعارض و تسهیل شغلی - خانوادگی در بین دبیران منطقه ۵ شهر تهران است. روش پژوهش، توصیفی و از نوع پیمایشی و همبستگی است. به این منظور ۲۷۰ نفر (۸۱ مرد و ۱۸۹ زن) با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای از بین کلیه دبیران مقطع متوسطه منطقه ۵ تهران در این پژوهش شرکت کردند. مقیاس شخصیتی NEO-FFI، پرسشنامه تعارض و تسهیل شغلی - خانوادگی وین و همکاران و پرسشنامه مشخصات دموگرافیک روی شرکت‌کنندگان اجرا شد. برای تحلیل داده‌های پژوهش، از شاخص‌ها و روش‌های آماری شامل میان، میانگین، انحراف استاندارد، ضریب همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی اسپیرمن و تحلیل مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. مجموع نمرات مولفه‌های مربوط به عوامل و نمره‌های عاملی مورد آزمون قرار گرفته است. بین ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، سازگاری، تجربه‌پذیری و تعارض شغلی - خانوادگی رابطه منفی وجود دارد ( $P < 0.05$ ). بین ویژگی‌های شخصیتی عصبیت و تعارض رابطه مثبت وجود دارد. بین ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، سازگاری، تجربه‌پذیری و تسهیل شغلی - خانوادگی رابطه مثبت وجود دارد. ( $P < 0.01$ ). بین ویژگی‌های شخصیتی عصبیت و تسهیل شغلی - خانوادگی رابطه منفی وجود دارد. ( $P < 0.05$ ). براساس نتایج به‌دست آمده از مدل‌یابی معادلات ساختاری، تاثیر ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی و سازگاری بر تسهیل شغلی - خانوادگی مستقیم، و تاثیر ویژگی‌های شخصیتی روان‌آزده‌خویی بر تعارض شغلی - خانوادگی نیز مستقیم است ( $P < 0.05$ ). یافته‌ها نشان داد ویژگی‌های شخصیتی با تعارض و تسهیل خانوادگی - شغلی و شغلی - خانوادگی ارتباط دارد. لذا توجه به ویژگی‌های شخصیتی در فرایند به‌کارگیری افراد و در روابط خانوادگی پیشنهاد می‌گردد.

**Key word:** Personal characteristics, Work-Family Conflict & Facilitation

کلید واژه ها: ویژگی‌های شخصیتی، تعارض شغلی - خانوادگی، تسهیل شغلی - خانوادگی

۱. کارشناس ارشد روان‌شناسی تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی

۲. دانشیار دانشگاه علامه طباطبایی

۳. استادیار دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی

۴. استادیار دانشگاه شهید بهشتی

۵. نویسنده مسئول: استادیار دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

## مقدمه

تعارض بین محیط خانوادگی و محیط شغلی از موضوع‌هایی است که در پژوهش‌های سازمانی جدید مورد توجه قرار می‌گیرد، مثل پژوهش درباره چگونگی تأثیر خانواده بر محیط شغلی و یا بالعکس. همه افراد شاغل باید بین نیازهای زندگی شغلی و غیرشغلی خود توازن برقرار کنند. برخلاف پیشرفتی که در پژوهش‌های مدون شغلی - خانوادگی به چشم می‌خورد هنوز در دانش ما دو نقیصه مهم دیده می‌شود. اول این‌که تاکنون عمدتاً تفاوت‌های فردی در روش‌های برقراری توازن بین کار و خانواده نادیده گرفته شده است (سامر<sup>۱</sup> و نایت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱، به نقل از وین<sup>۳</sup>، موسیسکا<sup>۴</sup> و فیلیسون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴). دومین نقیصه کم و ناچیز بودن تعداد پژوهش‌های است که امکان تأثیر مثبت و تقویت‌کننده نقش‌های شغلی و نقش‌های خانوادگی را مورد بررسی قرار داده و بر آن صحنه می‌گذارد (گرین هاوس<sup>۶</sup> و پاراسورمان<sup>۷</sup>، به نقل از وین و همکاران، ۲۰۰۴). در این پژوهش با هدف ارتقاء پژوهش‌های پیشین، شخصیت به‌عنوان پیش‌زمینه تعارض و تسهیل مورد بررسی قرار می‌گیرد و ملاحظه می‌کنیم که شاغلان در نقش‌های خانوادگی و شغلی خویش چیزی بیش از تعارض صرف را تجربه می‌کنند و رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی افراد با تعارض و تسهیل مورد بررسی قرار گرفته است. براساس پژوهش شغلی - خانوادگی (گرین هاوس و بیوتل<sup>۸</sup>، ۱۹۸۵)، دورنمای قابل ملاحظه‌ای مبنی بر تعارض بین نقش‌های شغلی، در صورت شاغل بودن فرد، با نقش‌های خانوادگی او مشاهده نمی‌شود. تعارض شغلی خانوادگی (WFC)<sup>۹</sup> هنگامی مشخص می‌شود که مشارکت در یک نقش مشخصاً، مشارکت در نقش دیگر را مشکل‌تر کند.

تعارض شغلی - خانوادگی به فشارهای نقش متعارض و ناسازگار بین کار و خانواده اشاره دارد، به طوری که مشارکت در یک نقش به‌واسطه مشارکت در نقش دیگر، ایجاد مشکل می‌کند. پژوهش‌های اولیه، تعارض شغلی - خانوادگی را یا به عنوان (a) یک سازه عمومی دوطرفه و یک-بعدی، که در آن نقش‌های شغلی با نقش‌های خانوادگی و برعکس متداخل می‌شوند (روسو<sup>۱۰</sup> و

- 
1. Sumer
  2. Knight
  3. Wayne
  4. Musisca
  5. Fleeson
  6. Greenhaus
  7. Parasurman
  8. Beutell
  9. Work-Family Conflict
  10. Rousseau

کوکه<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲، گوگینز و بورلین<sup>۲</sup>، ۱۹۸۷، رایس<sup>۳</sup>، فرون<sup>۴</sup> و مک فارلین<sup>۵</sup>، ۱۹۹۲ استین<sup>۶</sup>، پاتیک<sup>۷</sup>، وفاج<sup>۸</sup>، ۱۹۸۶، به نقل از الحاقی، (۱۳۸۷)، و یا به عنوان (b)، فقط تعارض شغلی - خانوادگی تصور نموده و مورد اندازه گیری قرار دادند (بدین<sup>۹</sup>، بورک<sup>۱۰</sup> و موفر<sup>۱۱</sup>، ۱۹۸۸؛ کاپلمن<sup>۱۲</sup>، گرین هاوس و کانولی<sup>۱۳</sup>، ۱۹۸۳، به نقل از الحاقی، ۱۳۸۷). تعارض کار به خانواده به این موضوع که کار در فعالیت های خانوادگی مداخله می کند اشاره دارد و تعارض خانواده به کار، به این که خانواده در فعالیت های شغلی و کاری مداخله می کند اشاره دارد.

شناخت صفات شخصیتی<sup>۱۴</sup> اشخاص نکته بسیار مهمی است که به احتمال زیاد با نحوه و نوع کارکرد شخص می تواند رابطه داشته باشد. مثلاً شخصی که خصوصیت مردم آمیزی کمی را دارا است برای شغل هایی که احتیاج به روابط عمومی بالا دارد شاید مناسب نباشد. هم چنین شرایط و اوضاع خانوادگی و تاثیر عوارض ناشی از آن بر کار و نوع کارکرد شخص، و شرایط و اوضاع کار و نوع کارکرد شخص و تاثیر عوارض ناشی از آن بر خانواده نیز می تواند مسئله مهمی باشد. ویژگی های شخصیتی در حیطه نظریه صفات شخصیت قرار دارد و نظریه پردازان مختلف به طرق متفاوت درصد یافتن این ویژگی ها بوده اند و به نوعی به استخراج آن پرداخته و تقریباً به موفقیت های چشمگیری دست یافته اند.

از کارآمدترین و جامع ترین نظریه های مطرح شده در باب شخصیت، نظریه ۵ عاملی کوستا و مک کری است. براساس این دیدگاه، شخصیت دارای ساختاری سلسله مراتبی با ۵ بعد اصلی در بالاترین مرتبه و قابل فروگاهی به اجزا یا صفات رده پایین تر است. روان رنجورخویی<sup>۱۵</sup> (N): افراد با درجه بالایی از روان آزرده خویی، گرایش به تجربه احساسات منفی مانند عدم پایداری هیجانی، خجالت احساس گناه، بدبینی، عزت نفس پایین و ضعف در کنار آمدن با مشکلات دارند. برون-

1. Cooke
2. Googings & Burlin
3. Rice
4. Frone
5. Mcfarlin
6. Staine
7. Potick
8. Fudg
9. Bedin
10. Burke
11. Moffer
12. Kopelman
13. Connolly
14. Personality Characteristics
15. Nevroticism

بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی (NEO-FFI)....

گرایی<sup>۱</sup> (E): افراد دارای این خصوصیت، اجتماعی و باجرات هستند و ترجیح می‌دهند با دیگران کار کنند. تجربه‌پذیری<sup>۲</sup> (O): با داشتن صفاتی مانند روشنفکر بودن، تصور فعال، تنوع‌طلبی و استقلال توصیف می‌شوند، این اشخاص نسبت به پیرامون خود به شدت کنجکاو هستند و دائماً در حال کسب تجربه‌های جدید هستند. سازگاری<sup>۳</sup> (A): افراد با سازگاری، صبور، اعتمادکننده و پذیرا هستند و برای عقاید و قوانین دیگران احترام و ارزش قائل هستند (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). وظیفه‌شناسی<sup>۴</sup> (C): افرادی که در این مقیاس نمره بالایی می‌گیرند افرادی قابل اعتماد و دارای حس مسئولیت‌پذیری بالایی هستند. این پنج عامل برای پژوهش هرچه کامل‌تر نقش شخصیت در WFC به کار می‌رود (کارلسون<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹). در واقع نظریه عاملی شخصیت به اهمیت تاثیر فرایند رشد، شرایط متفاوت محیطی در توسعه و رشد ویژگی‌های فردی، انگیزش‌ها و نیازهای روزمره برای بروز ویژگی‌های شخصیتی تاکید دارد.

در بین نقش‌های شغلی - خانوادگی یک فرد تنها تجربه تعارض رخ نمی‌دهد بلکه تسهیل نیز به وقوع می‌پیوندد. این امر زمانی صورت می‌گیرد که فرد به‌صورت ذاتی نقشی را بهتر و راحت‌تر از دیگران ایفا می‌کند میزان تجربه تسهیل در یک فرد شاغل احتمالاً متأثر از شخصیت آن فرد است. بنابراین آزمودن پیش‌زمینه‌های شخصیتی و بررسی پیامد تسهیل بر نتایج شغلی - خانوادگی آگاهی‌بخش است (وین و همکاران، ۲۰۰۴).

تعارض زمانی به‌وقوع می‌پیوندد که تقاضاها به زمان و انرژی محدود می‌شوند. در سال ۱۹۸۵ گرین هاوس و بیوتل اظهار کردند که تعارض زمانی ظاهر می‌شود که فشار زمانی مرتبط با انجام یک نقش، انجام آن نقش را با توجه به انتظار انجام یک نقش دیگر یا فراهم آوردن مقدمه برای انجام کار دیگری مشکل می‌کند. این در حالی است که تمام تلاش‌های فیزیکی شخص مصروف به، انجام رساندن نقش دیگر می‌شود. در معرض فشار قرار گرفتن در یک عرصه منجر به ایجاد تنش، سستی، آزدگی و زحمت می‌شود که توانایی شخص را در عرصه‌های دیگر تحت تاثیر منفی خود قرار می‌دهد. از طرف دیگر رفتارهایی که لازمه اجرای یک نقش است، با رفتارهای موردنیاز برای نقش دیگر سازگاری و همکاری نخواهد داشت.

برخلاف تعارض تعریف مشخصی از تسهیل ارائه نشده است. می‌توان گفت زمان وقوع تسهیل شغلی - خانوادگی وقتی است که صرفاً با ایجاد ایفای یک نقش، ایفای نقش دیگر تقویت شده و

- 
1. Extraversion
  2. Openness to experience
  3. Agreeableness
  4. Conscientiousness
  5. Carlson

ارتقاء می‌یابد. پژوهشگران در نوع فرایندهایی که منجر به تسهیل می‌شوند با هم توافق ندارند بنابراین مطرح می‌کنند که تسهیل ناشی از چندین منبع بالقوه است. تسهیل زمانی ایجاد می‌شود که ایفای یک نقش منجر به ایجاد امتیازات ویژه، تدابیر عاقلانه، مصونیت از شکست در ایفای نقش دیگر و یا تقویت شخصیت فرد شود. چیزهایی که در نهایت منجر به ارتقاء عملکرد در حوزه دیگری می‌گردد (سیبر<sup>۱</sup>، ۱۹۷۴ به نقل از وین، ۲۰۰۴).

مدل WFC (تعارض شغلی - خانوادگی) توسط کپلمن، گرین هاوس و کانولی (۱۹۸۳) بسط داده شد و مورد اقتباس بسیاری از پژوهشگران قرار گرفت. پژوهشگران با حسن استفاده از اثبات-پذیری ویژگی‌های شخصیتی دریافته‌اند که روان‌رنجوری رابطه مستقیم و مثبتی با افزایش تعارض شغلی - خانوادگی دارد (کارلسون، ۱۹۹۹، به نقل از وین، ۲۰۰۴). آن‌ها علاوه بر این عنوان کردند که تعارض به صورت دوجانبه رخ می‌دهد، یعنی (WFC) مداخله منفی شغل یک فرد در خانواده اوست و (FWC) مداخله منفی نقش خانوادگی فرد در شغل آن شخص است (گرین هاوس و بیوتل، ۱۹۸۵). این دو عامل فشار عبارتند از زمان و زحمت. ویژگی‌ها و صفات شخصیتی است که فرد شاغل را قادر به استفاده هرچه بهتر از وقتش می‌کند. مشغول شدن به کار با انرژی بیشتر، جذب هرچه کمتر فشار و هیجان و سازگاری و در نتیجه کاهش فشار، همه باید با تعارض کمتر رابطه داشته باشند (وین و همکاران، ۲۰۰۴).

در این پژوهش تسهیل نیز مثل تعارض دوسویه به تصویر کشیده شده است. تسهیل شغلی - خانوادگی<sup>۲</sup> (WFF)، زمانی مشاهده می‌شود که فرد با اشتغال به کار، به مهارت‌ها، رفتارها و اخلاق حسنه دست می‌یابد که در نقش خانوادگی او تاثیر مثبتی می‌گذارد. تسهیل خانوادگی - شغلی (FWF)، در شرایطی به‌ظهور می‌رسد که ایفای نقش خانوادگی منجر به ایجاد خلق حسنه حمایت و یا احساس کمال شود که این احساسات باعث می‌شود تا فرد در محیط شغلی خود بتواند به صورت بهتری از پس کارها برآید، سخت‌کوش‌تر شود، به احساس اعتماد بالاتر دست یابد و برای کار خود انرژی مجدد پیدا کند.

در این پژوهش هم‌چنین ظرفیت بالقوه تاثیر صفات بر تعارض مورد بحث قرار می‌گیرد مثلاً تاثیر آن‌ها بر استفاده از زمان توسط افراد و یا تاثیر صفات بر ادراک یا تجربه فشار. با توجه به تسهیل نیز در این پژوهش تاثیر صفات بر انتقال خلق حسنه، افزایش اتکاء به خویشتن و اعتماد، کسب حمایت، انتقال مهارت‌ها و رفتارها از یک حوزه شغلی به حوزه خانوادگی مورد بحث قرار می‌گیرد. لذا فرض میزان ارتباط و همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی و تعارض و تسهیل

1. Ciber
2. Work-Family Facilitation

بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی (NEO-FFI)....

شغلی-خانوادگی و میزان پیش‌بینی‌کنندگی متغیرهای وابسته توسط متغیر مستقل، یعنی ویژگی‌های شخصیتی، مورد بررسی و مطالعه این پژوهش قرار دارد.

## روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی مقطعی و همبستگی است. هم‌چنین پژوهش حاضر کاربردی نیز به‌شمار می‌آید. زیرا نتایج به‌دست آمده قابلیت کاربرد و استفاده عملی دارد. جامعه آماری شامل، کلیه دبیران (۲۸۱ نفر مذکر و ۶۹۹ نفر مؤنث) آموزش و پرورش منطقه پنج شهر تهران بودند که در زمان گردآوری اطلاعات به‌عنوان دبیر رسمی در یکی از مدارس متوسطه این منطقه مشغول به تدریس بودند. نمونه مورد بررسی ۲۷۰ (۸۱ مرد و ۱۸۹ زن) نفر بودند که با استفاده از فرمول برآورد حجم نمونه مطابق جدول مورگان و همکاران وی، با توجه به نسبت مردان و زنان جامعه آماری، به‌صورت خوشه‌ای انتخاب و در پژوهش شرکت داده شدند. برای اجرای این پژوهش، مقیاس شخصیتی NEO-FFI و پرسش‌نامه تعارض و تسهیل خانوادگی وین همکاران در مورد ۲۷۰ نفر طی جلسات مختلف اجرا شد. برای تحلیل داده‌های پژوهش، از شاخص‌ها و روش‌های آماری شامل میانه، میانگین، انحراف استاندارد، ضریب همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی اسپیرمن و تحلیل مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

## ابزار پژوهش

### مقیاس شخصیتی NEO-FFI

این مقیاس که فرم کوتاه مقیاس NEO-PI-R است، یک آزمون ۶۰ سؤالی است که پنج عامل اصلی شخصیت شامل روان‌آزرده‌خویی (N)، برون‌گرایی (E)، تجربه‌پذیری (O)، سازگاری (A)، و وظیفه‌شناسی (C) را در اندازه‌های پنج‌درجه‌ای لیکرت می‌سنجد. در روش بازآزمایی کوتاه‌مدت، ضرایب برای پنج عامل به‌ترتیب برابر با ۰/۸۴، ۰/۸۲، ۰/۷۸، ۰/۶۵، ۰/۸۶ به‌دست آمده است. در پژوهشی که کاستا و مک‌کرا در سال ۱۹۸۳ برای بازآزمایی کوتاه‌مدت فرم کوتاه آزمون NEO بر روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان به فاصله سه ماه انجام دادند، ضرایب اعتبار برای پنج عامل به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹ و ۰/۷۹ محاسبه شد که نشانه همسانی درونی بالای آزمون است. برای بررسی روایی این مقیاس ضرایب همبستگی به‌دست آمده برای هر یک از عوامل به‌ترتیب برابر با ۰/۷۰، ۰/۷۲، ۰/۷۱، ۰/۴۱ و ۰/۷۵ بود. این نتایج روایی فرم کوتاه مقیاس شخصیتی NEO-FFI را تایید می‌کنند (الحاقی، ۱۳۸۷).

## پرسشنامه تعارض و تسهیل خانوادگی

این پرسشنامه که دارای ۱۶ گویه است، توسط وین و همکاران در سال ۲۰۰۴ تهیه و هنجاریابی شده است. به نحوی که به طور متقارن دو جهت، تاثیر شغل بر خانواده و خانواده بر شغل را توصیف می‌نماید، و هر دو ظرفیت منفی یا تعارض، و مثبت یا تسهیل را تشریح می‌کند. دامنه نمره‌ها در یک مقیاس پنج‌درجه‌ای، یعنی از (۱) همیشه، تا (۵) هرگز، تنظیم شده است. گزینه‌های تسهیل شغلی - خانوادگی (WFF)، میزان خلق خوش ناشی از شغل فرد که در ایجاد نقش خانوادگی او تاثیر مثبت دارد را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. گزینه‌های تسهیل خانوادگی - شغلی، میزان تاثیرگذاری مثبت، خلق خوش، رفتارهای مناسب، احساس قدرت در به انجام رساندن کارها، حمایت و پشتیبانی که از ناحیه خانواده به وظایف شغلی فرد منتقل می‌کند را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. در این مقیاس هدف به موازات هم قرار گرفتن مقیاس‌های تعارض و تسهیل نیست، چون فرایند دخیل در هرکدام از آنها کاملاً مجزا و متفاوت است. این پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی مورد بررسی قرار گرفته و معلوم شد بار عاملی همه سوالات پرسشنامه تعارض و تسهیل شغلی - خانوادگی معنی‌دار است. همچنین میزان روایی این پرسشنامه از طریق روایی محتوایی، روایی صوری و روایی سازه به‌دست آمده است. میزان آلفای کرونباخ در پژوهش فعلی برای خرده‌مقیاس‌های تعارض شغلی-خانوادگی، ۰/۷۱، تسهیل شغلی-خانوادگی، ۰/۷۳، تعارض خانوادگی- شغلی ۰/۸۲، و تسهیل خانوادگی-شغلی، ۰/۷۳، و برای کل آزمون ۰/۷۰ به‌دست آمده است که نشانگر پایایی مناسب این پرسشنامه است.

## یافته‌های پژوهش

تعداد ۲۷۰ (۸۰ نفر مذکر و ۱۹۰ نفر مؤنث) نفر از دبیران در این مطالعه شرکت نمودند. زنان شرکت‌کننده ۷۰٪ و مردان ۳۰٪ بودند. افراد متأهل ۹۰٪ و افراد مجرد ۱۰٪ بودند که در محدوده سنی بین ۳۶ تا ۴۵ سال قرار داشتند. ۲۷٪ درآمد زیر متوسط، ۶۹٪ درآمد متوسط و ۴٪ درآمد بالای متوسط داشتند. از میان اعضای نمونه بیشترین افراد با حدود ۴۳٪ دارای مدرک لیسانس، ۱۶٪ فوق لیسانس و حدود ۱٪ دکتری بودند. حدود ۴۳٪ بین ۱۱ تا ۲۰ سال، ۳۳٪ بالای ۲۱ سال و ۱۷٪ نیز کمتر از ۱۰ سال سابقه کار داشتند. همچنین میزان ساعت کار هفتگی حدود ۴۴٪ اعضای نمونه کمتر از ۲۴ ساعت، حدود ۳۰٪ بین ۲۵ تا ۳۶ ساعت، و حدود ۲۷٪ بالای ۳۷ ساعت بود. میزان ساعت کار خانگی نیز حدود ۴۶٪ کمتر از ۲۰، ۳٪ ۲۱ تا ۴۰، ۱۳٪ ۴۱ تا ۶۰ و حدود ۹٪ نیز بیشتر از ۶۰ ساعت بوده است. میانگین، انحراف استاندارد، چولگی، و ضریب چولگی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی (NEO-FFI)....

مدل نظری و فرضیه‌های پژوهش با مدل‌یابی معادلات ساختاری در سه مرحله: ارزیابی برازش کل مدل، ارزیابی بخش اندازه‌گیری مدل و ارزیابی بخش ساختاری مدل بررسی شده است. در بررسی مدل مفهومی از مقیاس‌های "طرح پنج عاملی شخصیت نئو" و آزمون تسهیل و تعارض به عنوان نشانگرهای متغیرهای مکنون استفاده شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای نمونه مورد مطالعه

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی	ضرب چولگی	ضرب کشیدگی
روان‌آزرده‌خویی	۳۳/۰۱۱	۷/۶۴۴	۵۸/۴۲۷	۰/۲۵۷	-۰/۲۸۷	۱/۷۲۴	-۰/۹۷۲
برون‌گرایی	۴۲/۲۷۸	۶/۷۸۹	۴۶/۰۹۰	-۰/۵۶۴	۰/۹۲۱	-۳/۸۰۵	۳/۱۱۹
تجربه‌پذیری	۳۹/۰۲۶	۵/۹۱۷	۳۵/۰۱۴	-۰/۲۱۲	۰/۳۹۰	-۱/۴۲۹	-۱/۳۲۰
سازگاری	۴۰/۹۰۴	۸/۲۹۸	۶۸/۸۶۱	-۰/۴۷۸	-۰/۵۳۸	-۳/۲۲۱	-۱/۸۲۰
وظیفه‌شناسی	۴۶/۹۰۷	۶/۵۴۴	۴۲/۸۲۸	-۰/۵۱۸	۰/۵۵۳	-۳/۴۹۱	۱/۸۷۱
تعارض شغلی-خانوادگی	۹/۷۷۴	۳/۲۳۵	۱۰/۴۶۵	۰/۴۷۵	۰/۱۰۵	۳/۲۰۳	۰/۳۵۵
تسهیل شغلی-خانوادگی	۱۳/۷۸۱	۳/۳۳۷	۱۱/۱۳۸	-۰/۲۳۰	-۰/۶۹۰	-۱/۵۵۰	-۲/۳۳۴
تعارض خانوادگی- شغلی	۸/۱۲۲	۲/۵۳۸	۶/۴۴۲	۰/۵۲۸	۰/۵۸۳	۳/۵۶۴	۱/۹۷۴
تسهیل خانوادگی- شغلی	۱۴/۶۴۴	۳/۳۱۸	۱۱/۰۱۱	-۰/۷۲۱	۰/۵۱۱	-۴/۸۶۴	۱/۷۳۰

اطلاعات جدول نشان می‌دهد که میانگین عوامل پنج‌گانه شخصیت نئو بین ۳۳/۰۱۱ و ۴۶/۹۰۷ در تغییر است. عامل «روان‌آزرده‌خویی» یا بی‌ثباتی هیجانی دارای چولگی و کشیدگی مثبت است. با توجه به این که ضرایب چولگی این متغیر بین قدرمطلق ۱/۹۶ است، متقارن بودن توزیع این متغیر رد نشده است. عامل «برون‌گرایی»، «تجربه‌پذیری» دارای چولگی منفی و کشیدگی مثبت، عامل «سازگاری یا توافق» چولگی و کشیدگی منفی، عامل «وظیفه‌شناسی» چولگی منفی و کشیدگی مثبت، عامل «تعارض شغلی- خانوادگی» چولگی و کشیدگی مثبت، عامل «تسهیل شغلی- خانوادگی» چولگی و کشیدگی منفی، عامل «تعارض خانوادگی- شغلی» چولگی و کشیدگی مثبت، و عامل «تسهیل خانوادگی- شغلی» نیز دارای چولگی منفی و کشیدگی مثبت است.



جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی ویژگی‌های شخصیتی نئو با تعارض شغلی- خانوادگی و خانوادگی-شغلی

تعارض خانوادگی- شغلی اسپیرمن	تعارض شغلی- خانوادگی اسپیرمن	تعارض خانوادگی- شغلی پیرسون	تعارض شغلی- خانوادگی پیرسون	متغیرهای پژوهش	
۰/۳۸۹	۰/۳۷۳	۰/۴۱۱	۰/۴۱۳	ضریب	روان-
۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	سطح معنی داری	آزرده-
۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	تعداد	خوبی
-۰/۲۵۳	-۰/۳۳۸	-۰/۲۷۱	-۰/۴۷۳	ضریب	برون-
۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	سطح معنی داری	گرایی
۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	تعداد	
-۰/۱۱۹	-۰/۱۶۵	-۰/۱۸۲	-۰/۱۸۸	ضریب	تجربه-
۰/۰۲۶	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	سطح معنی داری	پذیری
۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	تعداد	
-۰/۲۲۷	-۰/۳۶۹	-۰/۲۰۶	-۰/۴۰۳	ضریب	سازگاری
۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	سطح معنی داری	
۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	تعداد	
-۰/۳۱۹	-۰/۳۶۰	-۰/۲۹۷	-۰/۴۵۵	ضریب	وظیفه-
۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	سطح معنی داری	شناسی
۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	تعداد	

برای بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی نئو و تعارض شغلی - خانوادگی و خانوادگی- شغلی، یعنی ریزش از شغل به خانواده و از خانواده به شغل، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شده و براساس نتایج ضریب همبستگی مشاهده شده در جدول ۲، در سطح ۹۹ درصد اطمینان بین ویژگی‌های برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، سازگاری و وظیفه‌شناسی با تعارض شغلی - خانوادگی و تعارض خانوادگی - شغلی رابطه معکوس و معنادار و بین روان‌آزرده‌خوبی با تعارض شغلی - خانوادگی و تعارض خانوادگی - شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی ویژگی‌های شخصیتی نئو با تسهیل شغلی-خانوادگی و خانوادگی-شغلی

تسهیل خانوادگی - شغلی اسپیرمن	تسهیل شغلی-خانوادگی اسپیرمن	تسهیل خانوادگی- شغلی پیرسون	تسهیل شغلی-خانوادگی پیرسون	متغیرهای پژوهش	
-۰/۱۱۱	-۰/۳۲۳	-۰/۱۸۶	-۰/۳۴۹	ضریب	روان‌آزرده- خویی
۰/۰۳۴	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری	
۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	تعداد	
۰/۳۲۷	۰/۴۵۸	۰/۴۱۸	۰/۴۹۴	ضریب	برون‌گرایی
۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری	
۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	تعداد	
۰/۲۴۸	۰/۲۹۲	۰/۱۹۷	۰/۲۷۱	ضریب	تجربه- پذیری
۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری	
۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	تعداد	
۰/۲۴۳	۰/۷۰۵	۰/۳۲۴	۰/۷۴۷	ضریب	سازگاری
۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری	
۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	تعداد	
۰/۳۶۶	۰/۴۸۴	۰/۴۶۶	۰/۴۹۹	ضریب	وظیفه- شناسی
۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	سطح معنی‌داری	
۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	تعداد	

برای بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی نئو و تسهیل شغلی - خانوادگی و تسهیل خانوادگی - شغلی، یعنی ریزش از شغل به خانواده و از خانواده به شغل، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد و ضرایب همبستگی مشاهده شده در جدول ۳، در سطح ۹۹ درصد اطمینان بین ویژگی‌های برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، سازگاری و وظیفه‌شناسی با تسهیل شغلی - خانوادگی و تسهیل خانوادگی - شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار، و بین روان-آزرده‌خویی با تسهیل شغلی - خانوادگی و تسهیل خانوادگی - شغلی رابطه منفی و معنی‌دار را نشان می‌دهد.

جدول ۴. نتایج آزمون یومان ویتنی برای مقایسه میانگین رتبه متغیرها در بین دو گروه زنان و مردان

سطح معناداری	آماره Z	میانگین رتبه		تعداد مشاهده		متغیرهای مورد مطالعه
		زنان	مردان	زنان	مردان	
۰/۶۳۸	-۰/۴۷۱	۱۳۴/۰۵	۱۳۸/۹۴	۱۹۰	۸۰	روان‌آورده‌خویی
۰/۳۲۰	-۰/۹۹۵	۱۳۸/۵۶	۱۲۸/۲۳	۱۹۰	۸۰	برون‌گرایی
۰/۹۵۳	-۰/۰۵۹	۱۳۵/۳۲	۱۳۵/۹۳	۱۹۰	۸۰	تجربه‌پذیری
۰/۰۰۰۱	-۴/۱۷۸	۱۴۸/۳۷	۱۰۴/۹۴	۱۹۰	۸۰	سازگاری
۰/۱۹۳	-۱/۳۰۲	۱۳۹/۵۱	۱۲۵/۹۸	۱۹۰	۸۰	وظیفه‌شناسی
۰/۰۳۲	-۲/۱۴۳	۱۲۸/۹۳	۱۵۱/۱۱	۱۹۰	۸۰	تعارض شغلی- خانوادگی
۰/۰۰۰۱	-۳/۷۸۸	۱۴۷/۱۳	۱۰۷/۸۸	۱۹۰	۸۰	تسهیل شغلی- خانوادگی
۰/۷۴۳	-۰/۳۲۸	۱۳۴/۵۰	۱۳۷/۸۸	۱۹۰	۸۰	تعارض خانوادگی- شغلی
۰/۰۲۷	-۲/۲۰۵	۱۲۸/۷۴	۱۵۱/۵۶	۱۹۰	۸۰	تسهیل خانوادگی- شغلی

برای مقایسه میانگین رتبه متغیرهای مورد مطالعه در بین زنان و مردان از آزمون مقایسه میانگین رتبه دو گروهی استفاده شده است. نتایج آزمون نشان داده است که بین مقدار روان‌آورده‌خویی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی و تعارض خانوادگی- شغلی زنان و مردان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. متغیرهای سازگاری، تعارض شغلی- خانوادگی، تسهیل شغلی- خانوادگی و تسهیل خانوادگی- شغلی در بین زنان و مردان تفاوت معنی‌داری دارد و سازگاری و تسهیل شغلی- خانوادگی در زنان و تعارض شغلی- خانوادگی و تسهیل خانوادگی- شغلی در مردان بیشتر است.

جدول ۵. نتایج آزمون یومن ویتنی برای مقایسه میانگین رتبه متغیرها در بین دو گروه مجرد و متاهل

سطح معناداری	Z	میانگین رتبه		تعداد مشاهده		متغیرهای مورد مطالعه
		مجرد	متاهل	مجرد	متاهل	
۰/۲۹۲	-۱/۰۵۳	۱۳۳/۸۳	۱۵۰/۵۰	۲۴۳	۲۷	روان‌آورده‌خویی
۰/۱۸۵	-۱/۳۲۵	۱۳۷/۶۰	۱۱۶/۶۳	۲۴۳	۲۷	برون‌گرایی
۰/۱۷۴	-۱/۳۵۸	۱۳۷/۶۵	۱۱۶/۱۷	۲۴۳	۲۷	تجربه‌پذیری
۰/۷۲۷	-۰/۳۴۹	۱۳۴/۹۵	۱۴۰/۴۶	۲۴۳	۲۷	سازگاری
۰/۳۳۴	-۰/۹۶۶	۱۳۷/۰۳	۱۲۱/۷۴	۲۴۳	۲۷	وظیفه‌شناسی
۰/۰۱۷	-۲/۳۵۸	۱۳۱/۷۴	۱۶۹/۳۱	۲۴۳	۲۷	تعارض شغلی - خانوادگی
۰/۸۴۳	-۰/۱۹۸	۱۳۵/۸۱	۱۲۳/۶۹	۲۴۳	۲۷	تسهیل شغلی - خانوادگی
۰/۱۰۷	-۱/۶۱۴	۱۳۲/۹۶	۱۵۸/۳۳	۲۴۳	۲۷	تعارض خانوادگی - شغلی
۰/۱۸۳	-۱/۳۳۲	۱۳۷/۶۰	۱۱۶/۶۱	۲۴۳	۲۷	تسهیل خانوادگی - شغلی

برای مقایسه میانگین رتبه متغیرهای مورد مطالعه در بین متاهل‌ها و مجرد‌ها از آزمون مقایسه میانگین رتبه دو گروهی استفاده شده است. نتایج آزمون نشان داده است که متغیرهای مورد مطالعه شامل: روان‌آورده‌خویی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی، سازگاری، تسهیل خانوادگی - شغلی، تعارض شغلی-خانوادگی و تسهیل شغلی - خانوادگی در بین متاهل‌ها و مجرد‌ها تفاوت معنی‌داری ندارد. تعارض شغلی - خانوادگی در بین متاهل‌ها و مجرد‌ها تفاوت معنی‌داری دارد و میانگین رتبه این متغیر در متاهل‌ها به‌صورت معنی‌دار بیشتر است.

جدول ۶. نتایج آزمون کروسکال والیس برای مقایسه میانگین رتبه متغیرها در بین سه گروه درآمد ماهیانه

سطح معنی داری	آماره خی	میانگین رتبه			تعداد مشاهده			متغیرهای مورد مطالعه
		بالای متوسط	متوسط	زیر متوسط	بالای متوسط	متوسط	زیر متوسط	
۰/۰۹۶	۴/۶۹۶	۹۲/۶۸	۱۴۰/۷۰	۱۲۸/۷۰	۱۱	۱۸۶	۷۳	روان آزرده خویی
۰/۳۳۵	۲/۱۸۸	۱۵۴/۷۷	۱۳۰/۹۸	۱۴۴/۱۲	۱۱	۱۸۶	۷۳	برون گرایی
۰/۰۰۹	۹/۳۳۴	۱۹۶/۸۶	۱۲۸/۳۶	۱۴۴/۴۴	۱۱	۱۸۶	۷۳	تجربه پذیری
۰/۰۶۷	۵/۳۹۵	۱۷۴/۳۲	۱۳۸/۷۰	۱۲۱/۴۹	۱۱	۱۸۶	۷۳	سازگاری
۰/۱۵۱	۳/۷۸۰	۱۸۰/۰۵	۱۳۴/۲۰	۱۳۲/۱۱	۱۱	۱۸۶	۷۳	وظیفه شناسی
۰/۴۵۵	۱/۵۷۶	۱۰۷/۸۶	۱۳۷/۷۴	۱۳۳/۹۶	۱۱	۱۸۶	۷۳	تعارض شناختنا
۰/۴۴۳	۱/۶۲۷	۱۶۳/۰۰	۱۳۵/۶۶	۱۳۰/۹۵	۱۱	۱۸۶	۷۳	تسهیل شناختنا
۰/۶۶۳	۰/۸۲۲	۱۲۴/۷۷	۱۳۸/۳۰	۱۲۹/۹۹	۱۱	۱۸۶	۷۳	تعارض خانوادگی - شنا
۰/۱۳۰	۴/۰۷۷	۱۵۷/۰۵	۱۲۹/۱۸	۱۴۸/۳۶	۱۱	۱۸۶	۷۳	تسهیل خانوادگی - شنا

برای مقایسه میانگین رتبه متغیرهای مورد مطالعه در بین گروه‌ها با سه سطح درآمد ماهیانه از آزمون مقایسه میانگین رتبه چندگروهی (کروسکال والیس) استفاده شده است. نتایج آزمون نشان داده است که متغیرهای روان آزرده خویی، برون گرایی، وظیفه شناسی، سازگاری، تعارض خانوادگی - شغلی، تسهیل خانوادگی - شغلی، تعارض شغلی - خانوادگی و تسهیل شغلی - خانوادگی در بین گروه‌ها با درآمد زیر متوسط، متوسط و بالای متوسط تفاوت معنی داری ندارد. متغیر تجربه پذیری در بین سه گروه تفاوت دارد و تجربه پذیری در افرادی که درآمد بالای متوسط دارند، بیشتر است

### بحث و نتیجه گیری

تغییرات به وجود آمده در سبک زندگی امروزی و توازن در مورد نقش زنان و مردان سبب شده است که پدیده‌ای به نام تعارض شغلی - خانوادگی و در مقابل آن تسهیل شغلی - خانوادگی مورد توجه قرار گیرد. در این پدیده چهار اندیشه کلی شامل تعارض شغلی - خانوادگی، تعارض خانوادگی - شغلی و تسهیل شغلی - خانوادگی و تسهیل خانوادگی - شغلی مطرح است. در بین

بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی (NEO-FFI)....

نقش‌های شغلی - خانوادگی به یک فرد تنها تجربه تعارض رخ نمی‌دهد بلکه تسهیل نیز به وقوع می‌پیوندد. پدیده تعارض و تسهیل شغلی - خانوادگی و خانوادگی - شغلی تحت تاثیر عوامل گوناگونی است. در این پژوهش تاثیرپذیری این پدیده از ویژگی‌های شخصیتی با روش پیمایشی و همبستگی و با هدف کاربردی مورد بررسی قرار گرفته است تا در صورت قابلیت تبیین به‌وسیله ویژگی‌های شخصیتی، برای جلوگیری از به‌هم ریختگی نظم اجتماعی و اتلاف وقت و انرژی از آن استفاده کاربردی شود.

براساس نتایج به‌دست آمده از همبستگی اسپیرمن و پیرسون بین دو متغیر ویژگی‌های شخصیتی و تعارض و تسهیل شغلی-خانوادگی و خانوادگی-شغلی، بین ویژگی‌های برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی با تعارض شغلی - خانوادگی و تعارض خانوادگی - شغلی رابطه معکوس و معنی‌دار وجود دارد (جدول ۲)، و بین روان‌آزرده‌خویی با تعارض شغلی - خانوادگی و تعارض خانوادگی - شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، بین ویژگی‌های برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، سازگاری و وظیفه‌شناسی با تسهیل شغلی - خانوادگی و تسهیل خانوادگی - شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار، و بین روان‌آزرده‌خویی با تسهیل شغلی - خانوادگی و تسهیل خانوادگی - شغلی رابطه منفی و معنی‌دار را نشان می‌دهد (جدول ۳).

بین وظیفه‌شناسی و تعارض رابطه منفی وجود دارد و با افزایش یا کاهش هریک از ویژگی‌ها در افراد، ویژگی دیگر کاهش یا افزایش نشان می‌دهد. براساس نظریه احتمالات می‌توان پذیرفت که بین وظیفه‌شناسی و تعارض رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج بیانگر این است که افراد با حس وظیفه‌شناسی بالاتر با تعارض پائین‌تری روبرو هستند. الحاقی (۱۳۸۷) همبستگی بین این دو متغیر را اعلام نمی‌کند ولی این نتایج با یافته‌های جولی هایدی وین و همکاران (۲۰۰۴) هماهنگ است. وظیفه‌شناسی، شامل صفاتی چون: دستاورد محوری، قابلیت اعتماد، نظم و ترتیب، کفایت (لیاقت)، سازمان‌دهی، نقشه‌پردازی، مسئولیت‌پذیری، روراستی و سخت‌کوشی می‌شود. در صورتی که طرح و نقشه‌ها با دقت ترسیم شود، سازمان‌دهی موثری انجام گردد و زمان به‌صورت خوبی اداره شود احتمالاً فرد کارهای بیشتری را در مدت زمان موجود به انجام خواهد رساند که در آن صورت فشار منفی (کمبود) وقت کاهش خواهد یافت. علاوه بر این احتمالاً نگرانی و فشار و به موازات آن تعارض کاهش خواهد یافت (وین، ۲۰۰۴). مسئولیت-پذیری با سازمان‌یافتگی، خودتنظیمی و سخت‌کوشی همراه است (پروین و جان، ۲۰۰۱). بین وظیفه‌شناسی و تسهیل رابطه مثبت وجود دارد و با افزایش یا کاهش هریک از ویژگی‌ها در افراد، ویژگی دیگر نیز افزایش یا کاهش نشان می‌دهد. بنابراین براساس نظریه احتمالات می‌توان پذیرفت که بین وظیفه‌شناسی و تسهیل رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. نتیجه فرضیه

مطابق و همسو با یافته پژوهش "جولی هالیدی وین" و همکاران وی در سال ۲۰۰۴ مشاهده شده است. این نتایج بیانگر این است که افراد با حس وظیفه‌شناسی بالاتر از تسهیل بالاتری نیز برخوردار هستند. افراد با وجدان و مسئولیت‌پذیر احتمالاً کارهای خود را به درستی انجام می‌دهند. انجام موفقیت‌آمیز وظیفه و نقش باعث خوش خلقی می‌شود، اتکاء به خویش را افزایش می‌دهد و باعث خشنودی شرکاء کاری شخص می‌گردد. مسئولیت‌پذیر بودن در مقیاس شایستگی به احساس فرد به توانایی‌ها، عقل، تدبیر و تاثیر بر محیط بر می‌گردد (کاستا و مک-کری، ۱۳۹۱ به نقل از حق‌شناس، ۱۳۸۵). بین روان‌آزرده‌خویی و تعارض رابطه مثبت وجود دارد و با افزایش یا کاهش هریک از ویژگی‌ها در افراد، ویژگی دیگر نیز افزایش یا کاهش نشان می‌دهد. نتیجه به‌دست آمده با یافته پژوهش الحاقی (۱۳۸۷) و وین و همکاران (۲۰۰۴) هماهنگی دارد. بنابراین براساس نظریه احتمالات می‌توان پذیرفت که بین روان‌آزرده‌خویی و تعارض رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج بیانگر این است که افراد با روان‌آزرده‌خویی بالاتر با تعارض بالاتری روبرو هستند. ویژگی روان‌آزرده‌خویی توأم با نگرانی، عدم اطمینان، بی‌کفایتی و ترسو بودن است (پروین و جان، ۲۰۰۱). چنین ویژگی‌های رفتاری ممکن است منجر به ایجاد نگرانی شغلی - خانوادگی هرچه بیشتر در فرد شود که به نوبه خود میزان تعارض را افزایش خواهد داد (استوا و دیگران، ۲۰۰۲؛ به نقل از وین و همکاران، ۲۰۰۴). افراد روان‌آزرده‌خو وقت کمتری برای انجام وظایف شخصی و خانوادگی خود دارند چون وقت خود را صرف نگرانی و یا تمرکز بر تاثیرات منفی می‌کنند و برای ایفای نقش به مقدمات بیشتری احتیاج دارند (وین، ۲۰۰۴). بین روان‌آزرده‌خویی و تسهیل رابطه منفی و معکوس وجود دارد. نتیجه پژوهش با یافته پژوهش "جولی هالیدی وین" و همکاران وی در سال ۲۰۰۴ مطابق و همسو است. این نتایج بیانگر این است که افراد روان‌آزرده‌خو از تسهیل پائین‌تری برخوردار هستند. عصبیت غالباً به اضطراب، عدم امنیت، حالت تدافعی، تنش و نگرانی اطلاق می‌شود (باریک<sup>۱</sup> و ماونت<sup>۲</sup>، ۱۹۹۱؛ جاج<sup>۳</sup> و هیگینس<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹؛ مک‌کری و جان، ۱۹۹۲، به نقل از وین و همکاران، ۲۰۰۴). بین برون‌گرایی و تعارض رابطه منفی وجود دارد. نتیجه به‌دست آمده با یافته الحاقی (۱۳۸۷) هماهنگ نیست. نتایج این پژوهش بیانگر این است که افراد با برون‌گرایی بالاتر با تعارض پائین‌تری روبرو هستند. برون‌گراها افرادی اجتماعی، دوست‌دار دیگران، در عمل قاطع، فعال و اهل گفتگو هستند. این افراد باجرات، حادثه‌جو، پرتوان و شجاع هستند (گلدبرگ، ۱۹۹۰؛ به نقل از پروین،

1. Barrick
2. Mount
3. Judge
4. Higgins

بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی (NEO-FFI)....

۲۰۰۱). برون‌گرایی کلمه‌ای است برای توصیف افراد فعال، مثبت‌اندیش، پرنرژی و مشتاق (مک‌کری و جان، ۱۹۹۲؛ به‌نقل از وین، ۲۰۰۴). افراد برون‌گرا به‌واسطه سطح انرژی بالاتر در مدت زمان مشخص وظایف بیشتری را به انجام می‌رساند و سستی و بی‌حالی کمتری را در خود حس می‌کند و علاوه بر این با عطف توجه بر جنبه‌های مثبت موقعیتی که در آن حضور دارند، وضعیت را کمتر نگران‌کننده می‌یابند. مثبت‌اندیشی و انرژی بیشتر افراد برون‌گرا باعث می‌شود فشار عصبی و فشار زمانی کمتری حاصل شود (وین و همکاران، ۲۰۰۴). بین برون‌گرایی و تسهیل رابطه مثبت وجود دارد و با افزایش یا کاهش هر یک از ویژگی‌ها در افراد، ویژگی دیگر نیز افزایش یا کاهش نشان می‌دهد. نتیجه فرضیه مطابق و همسو با یافته تحقیق "جولی هالیدی وین" و همکاران وی در سال ۲۰۰۴ مشاهده شده است. این نتایج بیانگر این است که افراد با برون‌گرایی بالاتر از تسهیل بالاتری نیز برخوردار هستند. افراد برون‌گرا تاثیر مثبت بیشتری را دریافت می‌کنند (دینر<sup>۱</sup> و لوکاس<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹؛ به‌نقل از وین، ۲۰۰۴)، و با سرزندگی بیشتری به وقایع مثبت پیوسته و عکس‌العمل‌های قوی‌تری را نسبت به این وقایع از خود نشان می‌دهند (راستینگ و لارسن، ۱۹۹۸؛ به‌نقل از وین، ۲۰۰۴)، و خون‌گرمی، اجتماعی بودن، جرات‌ورزی و هیجان‌های مثبت از ویژگی‌های آنان است (کاستا و مک‌کری، ۱۹۹۲؛ به‌نقل از پروین و جان، ۲۰۰۱). بین سازگاری و تعارض رابطه منفی وجود دارد و با افزایش یا کاهش هر یک از ویژگی‌ها در افراد، ویژگی دیگر کاهش یا افزایش نشان می‌دهد، و با یافته الحاقی (۱۳۸۷) هماهنگی دارد. این نتایج بیانگر این است که افراد با سازگاری بالاتر با تعارض پائین‌تری روبرو هستند. اعتماد، سادگی، نوع‌دوستی، تبعیت (فروتنی و تعادل)، تواضع و نرمش و درک دیگران مقیاس‌های توافق و سازگاری هستند (حق‌شناس، ۱۳۸۵). توافق و سازگاری با کلماتی چون همکاری، همانندسازی، بخشایش، شفقت و اعتماد توصیف می‌شود (مک‌کری و جان، ۱۹۹۲؛ به‌نقل از وین، ۲۰۰۴). فشار تعارض و فقدان امنیت از عوامل دخیل در تعارض شغلی - خانوادگی هستند (گرین هاوس و بیوتل، ۱۹۹۵؛ به‌نقل از وین، ۲۰۰۴). ویژگی‌های رفتاری که با سازگاری رابطه دارند می‌توانند سبب کاهش تعارض درون شخصیتی و افزایش هرچه بیشتر حمایت شده و در نتیجه تعارض شغلی - خانوادگی کاهش یابد (وین، ۲۰۰۴). بین سازگاری و تسهیل رابطه مثبت وجود دارد و با افزایش یا کاهش هر یک از ویژگی‌ها در افراد، ویژگی دیگر نیز افزایش یا کاهش نشان می‌دهد. نتیجه فرضیه مطابق و همسو با یافته پژوهش "جولی هالیدی وین" و همکاران وی در سال ۲۰۰۴ مشاهده شده است. این نتایج بیانگر این است که افراد با سازگاری بالاتر از تسهیل بالاتری برخوردار هستند. خوش‌قلبی، خوش‌خلقی، قابلیت اعتماد، حس همکاری و گذشت، خوش‌باوری و مصمم بودن از ویژگی‌های افراد سازگار است (پروین، ۲۰۰۱). این افراد در شغل



خود موفقیت بیشتری کسب خواهند کرد و حمایت بیشتری از همکاران و اعضای خانواده خود دریافت می‌کنند (زلارس و پرووی، ۲۰۰۱؛ به نقل از وین و همکاران، ۲۰۰۴).

بین تجربه‌پذیری و تعارض رابطه منفی وجود دارد و با افزایش یا کاهش هریک از ویژگی‌ها در افراد، ویژگی دیگر کاهش یا افزایش نشان می‌دهد. نتیجه با یافته‌های الحاقی (۱۳۸۷)، جولیه هالیدی وین<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۴) هماهنگی ندارد. نتایج این پژوهش بیانگر این است که افراد با تجربه‌پذیری بالاتر با تعارض پائین‌تری روبرو هستند. براساس نتایج به دست آمده از گروه نمونه تصادفی، بین تجربه‌پذیری و تسهیل رابطه مثبت وجود دارد. نتایج این پژوهش مطابق و همسو با یافته پژوهش "جولیه هالیدی وین<sup>۱</sup> و همکاران وی در سال ۲۰۰۴ است. بنابراین افراد با تجربه‌پذیری بالاتر از تسهیل بالاتری نیز برخوردار هستند. افرادی که در پذیرش تجارب تازه، نمره بیشتری دارند، خود را با آداب و رسوم به زحمت نمی‌اندازند و احتمالاً هنگام بروز تعارض راه حل خلاقانه‌ای را ارائه می‌کنند، همه این‌ها ممکن است تعارض را کاهش دهد. این افراد تمایل بیشتری دارند تا مهارت‌ها و رفتارهایی را که در یک عرصه آموخته‌اند در عرصه دیگر به کار گیرند و از آن سود جویند (وین، ۲۰۰۴). این افراد، کنجکاو، با علائق متنوع، خلاق، مبتکر، تخیلی و غیرسنتی هستند (پروین و جان، ۲۰۰۱).

رابطه بین تسهیل و تعارض منفی و معنی‌دار است. در صورتی که وین و همکارانش (۲۰۰۴) می‌گویند: "تعارض فقط مخالف با تسهیل نیست و همان‌گونه که روانشناسان تاکید کرده‌اند، مثبت اغلب قائم بر منفی است. یعنی گاهی پیش می‌آید که سطح بالایی از هر دو تا در یک زمان تجربه شود این عدم وابستگی عمومی تعارض و تسهیل نشان‌دهنده این است که تسهیل به جای این‌که تنها عدم تعارض باشد، دانش اضافه و منحصر به فردی را در زمینه ارتباطات شغلی - خانوادگی ایجاد می‌کند." برای تشخیص بهتر رابطه بین شاخص روان‌آزرده‌خویی و سایر ویژگی‌های شخصیتی نئو لازم است اشاره شود که، گرچه شاخص N در آزمون NEO همانند دیگر شاخص‌های این آزمون جنبه‌های شخصیت بهنجار را می‌سنجد، بیمارانی که معمولاً گرفتار حالات نوروپیک یا عصبی می‌شوند معمولاً در شاخص N نمره بیشتری می‌آورند (آیزنک و آیزنک، ۱۹۶۴؛ به نقل از حق‌شناس، ۱۳۸۵). به‌طور کلی افرادی که نمره پائینی در شاخص روان-آزرده‌خویی دارند از نظر عاطفی افراد باثباتی به‌شمار می‌روند این افراد معمولاً آرام و دارای خلق یک‌نواخت و راحت بوده و به آسانی می‌توانند بدون برآشفتگی و مشکل رفتاری با موقعیت‌های بغرنج و فشار روانی روبرو شوند (حق‌شناس، ۱۳۸۵). پژوهش وین، موسیسکا و فلیسون (۲۰۰۴) با این نتایج هماهنگی نشان می‌دهد.

مرتضوی (۱۳۸۵)، گزارش می‌کند که کارمندان مرد نسبت به کارمندان زن در هر دو جهت

(تعارض دو سویه)، احساس تعارض بیشتری را توصیف می‌کند و تفاوت بین دو جنس از این نظر معنی‌دار است.

بایل بای می‌گوید: برای زنان هویت تثبیت شده، هویت خانوادگی است به‌همین دلیل، آن‌ها بیشتر از مردان تعارض بین این دو نقش یا هویت را تجربه می‌کنند (حق‌شناس، ۱۳۸۵). این‌که تعارض شغلی - خانوادگی در مردان بیشتر نشان داده شده می‌تواند با این نظر پلک قابل تبیین باشد که: "چون مردان به‌طور سنتی وظیفه اصلی‌شان بیرون از خانه است، غالباً نقش‌های شغلی‌شان بر نقش‌های خانوادگی آن‌ها تاثیر می‌گذارد. در نتیجه احتمال بیشتری دارد که مردان اجازه دهند تعارض از کار به حوزه نقش‌های خانوادگی سرایت کند و در نتیجه آن‌ها تعارض را از کار به‌خانه تجربه کنند"، (به‌نقل از رستگار خالد، ۱۳۸۳). فرون (۱۹۹۲) می‌گوید: مردان آمادگی روانی بیشتری دارند تا فشارهای تجربه شده در کار را به محیط خانوادگی تسری دهند و مشکلات کار را به خانه بیاورند (منبع قبلی) جالب است که در پژوهش حاضر ما تسهیل خانوادگی - شغلی را در مردان بیشتر می‌بینیم و اصالت سنتی نقش کار برای مردان درباره تسهیل جهتش به‌نفع محیط کاری آنان است. این جهت را در تسهیل شغلی - خانوادگی در زنان بیشتر می‌بینیم که باز ممکن است متوجه همان اصالت سنتی نقش زن در خانواده باشد. پذیرا بودن تجارب نشان‌دهنده گستردگی، عمق و پیچیدگی ذهن و تجارب زندگی فرد است (پروین و جان، ۲۰۰۱). همبستگی درآمد بالای متوسط در این گروه می‌تواند مربوط به ویژگی‌های مذکور باشد. مثلاً خلاقیت و خردمندی که در زمینه اقتصاد کار، از عوامل موفقیت این افراد است.

به‌عنوان یک نتیجه کلی، بسیاری از زنان و مردان امروزه با چالش متعادل‌سازی نقش‌های شغلی و خانوادگی خود روبرو هستند. اگر چه نقش‌های چندگانه با پاداش‌هایی همراه است، ولی تعارض بین این نقش‌های چندگانه می‌تواند تاثیر نامطلوبی بر سلامت افراد بگذارد. تعارض شغلی - خانوادگی شکلی از تعارض بین نقش‌هاست که مربوط به فشار نقش‌ها در حوزه زندگی کاری و خانوادگی است. این تعارض دارای پیامدهایی از جمله کاهش رضایت از زندگی، کاهش رضایت شغلی و زناشویی، کاهش عملکرد فرد در سازمان، سندرم فرسودگی شغلی و نهایتاً افسردگی فرد است. و باید توجه داشت که در بین نقش‌های شغلی - خانوادگی یک فرد فقط تجربه تعارض رخ نمی‌دهد بلکه تسهیل نیز به‌وقوع می‌پیوندد که این به‌معنی ایفای بهتر و راحت‌تر نقشی به‌دلیل ایفای نقش دیگر است. و در این بین شخصیت یک ویژگی بسیار مهمی است که بر تعارض و تسهیل خانوادگی-شغلی تاثیر به‌سزایی دارد. همانند تمامی پژوهش‌های دیگر، این پژوهش نیز با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. در روش همبستگی رابطه علیت در بین متغیرها متصور نیست. با توجه به این‌که کنترلی بر عوامل احتمالی موثر بر "تسهیل و

تعارض شغلی خانوادگی و بالعکس" صورت نگرفته است، رابطه علیت بین متغیرهای بررسی شده قطعی نیست. جامعه آماری محدود به دبیران آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران بوده است، لذا در تعمیم یافته‌های پژوهش به سایر جامعه آماری باید جانب احتیاط رعایت گردد. پیشینه مربوط به موضوع پژوهش خارج از ایران اندک و در داخل کشور نیز درباره تسهیل هیچ پژوهشی یافت نشد که این مطلب نتیجه‌گیری را دشوار می‌نماید.

پیشنهاد می‌گردد همه واحدهای مختلف کشور برای جذب و استخدام نیروی انسانی با توجه به ماهیت کار و شغل موردنظر، رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعارض و تسهیل شغلی - خانوادگی و خانوادگی - شغلی را برای جذب نیروهای مناسب براساس نیازها در نظر داشته باشند. مراکز مشاوره و بهداشت روانی، در مشاوره‌های شغلی و خانوادگی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تسهیل و تعارض را موردتوجه قرار دهند و مخصوصاً به اهمیت ویژگی‌های سازگاری و وظیفه-شناسی، برون‌گرایی و تجربه‌پذیری بر افزایش تسهیل توجه نمایند. در ارائه خدمات بهداشت روانی به افراد، رابطه منفی ویژگی شخصیتی روان‌آزرده‌خویی با ویژگی‌های سازگاری، تجربه-پذیری، برون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری و متقابلاً رابطه منفی بین این ویژگی‌ها و روان‌آزرده‌خویی نکته مهمی است که جهت بصیرت یافتن مراجع می‌تواند مفید و کارساز باشد. پژوهش‌های دیگری درباره این موضوع در جمعیت‌های دیگر و نمونه‌های بزرگ‌تر انجام شود. از مدیران مدارس منطقه ۵ آموزش و پرورش و کلیه دبیران شرکت‌کننده در پژوهش، به‌خاطر همکاری‌شان صمیمانه تشکر می‌نماییم.

## منابع

- الحاقی، منوچهر. (۱۳۸۷). *رابطه سنخ‌های شخصیتی NEO با تعارض شغلی - خانوادگی در کارکنان سازمان تحقیقات و آموزش کشاورزی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی.
- پروین، لارنس. ای و جان، اولیور. پی. (۲۰۰۱). *شخصیت: نظریه و پژوهش (چاپ دوم)*، ترجمه محمد جعفر جوادی و پروین کدیور (۱۳۸۱). تهران: آبیژ.
- حق‌شناس، حسن. (۱۳۸۵). *راهنمای تفسیر و هنجارهای آزمون‌های NEO PI-R و NEO FFI*. شیراز: دانشگاه علوم پزشکی شیراز.!
- رستگار خالد، امیر. (۱۳۸۱). *سنجش تعارض نقش‌های شغلی - خانوادگی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن. پژوهش موردی!! خانواده‌های زوجین هر دو شاغل شهر تهران*، پایان‌نامه دکتری. دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.!
- مرتضوی، شهرناز. (۱۳۸۵). *رابطه ارزش‌های فرهنگ ملی، نقش‌های جنسی و تعارض‌های شغلی -*

بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی (NEO-FFI)....

خانوادگی در نمونه‌ای از کارمندان اداری دانشگاه شهید بهشتی، مجله روان‌شناسی کاربردی، دوره اول، شماره اول، دانشگاه شهید بهشتی.!

Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work – family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14, 475-491.

Carlson, D. S., Kackmar, K. M., and Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Wayne, J. H., Musisca, N., and 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.