

# بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی نئو با تعادل کار و زندگی در دانشگاه یزد<sup>۱</sup>

مهری سبکرو<sup>۲</sup>  
علیه حقین<sup>۳</sup>  
رضا ابراهیم‌زاده پژوهشگر<sup>۴</sup>

## چکیده

از منظر سازمانی وجود تعادل اثربخش بین کار و زندگی علاوه بر پیامدهای شخصی که برای فرد به همراه دارد؛ منجر به بھبود وضعیت اشتغال و سیستم تکهداشت و درنهایت ارتقا تعهد و بهرهوری در کارکنان می‌شود. پژوهش حاضر ضمن سنجش سطح تعادل کار-زندگی ادراک شده کارکنان در دانشگاه سراسری یزد به بررسی ارتباط بین ابعاد پنج گانه شخصیت نئو و تعادل کار-زندگی می‌پردازد. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است و جامعه مورد مطالعه تحقیق حاضر را کارمندان دانشگاه یزد تشکیل داده‌اند؛ که از میان آن‌ها، ۲۰۴ نفر به عنوان نمونه و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بر اساس فرمول کوکران در جوامع محدود با ضریب خطای ۵ درصد انتخاب شده‌اند و از این تعداد ۱۸۳ پرسشنامه بازگشت داده شد. ابزار مورداستفاده در تحقیق حاضر پرسشنامه محقق ساخته تعادل کار-زندگی و پرسشنامه استاندارد شخصیت نئو می‌باشد. به منظور تجزیه و تحلیل

<sup>۱</sup>. مقاله حاضر برگرفته از پژوهشی آزاد می‌باشد که به صورت تک مقطعی و در ۳ ماه سوم سال ۱۳۹۵ انجام گرفته است.

<sup>۲</sup>. استادیار مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران، پست الکترونیک: Msabokro@yazd.ac.ir

<sup>۳</sup>. دانشجوی کارشناسی مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه سراسری یزد، یزد، ایران، مسئول مکاتبه، پست الکترونیک: a.haghbin۲۲@gmail.com

<sup>۴</sup>. دانشجوی دکتری رفتار و مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران، پست الکترونیک: rezapezeshki@stu.yazd.ac.ir

داده ها از آمار توصیفی، استنباطی و مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS بهره گرفته شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد از میان ابعاد شخصیت سازگاری، استقبال از تجربه و روان رنجوری با مقادیر  $5/347$ ،  $5/427$ ،  $3/549$  در ارتباط معنادار با سازه تعادل کار-زندگی می باشند و حدود  $42$  درصد از سازه تعادل کار-زندگی توسط ابعاد شخصیت تبیین می شود. درنهایت بر اساس ماحصل این پژوهش کارمندان دانشگاه یزد از سطح مطلوب تعادل کار-زندگی برخوردار هستند.

#### واژگان کلیدی:

تعادل کار و زندگی، ویژگی های شخصیتی پنج عاملی نتو، تعارض کار و زندگی، دانشگاه یزد

#### مقدمه و بیان مساله

در تاریخ حیات بشر، زندگی آدمی در دو حوزه کلی مورد توجه قرار گرفته است. حوزه اول کاری است که وی بدان اشتغال دارد و بابت آن مزد دریافت می کند و حوزه دوم، زندگی غیر کاری فرد را در بر می کیرد. کار و زندگی افراد دو جنبه مهم هستی آدمی را تشکیل می دهند و سلامت همه جانبه فرد، سازمان و جامعه تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این دو مفهوم قرار دارد (ثابتی و همکاران، ۱۳۹۳). کارلسون و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) معتقد هستند که کار و زندگی می توانند اثر متقابل و نقش مکمل برای یکدیگر داشته باشند (الحانی، ۱۳۹۲)؛ به منظور تبیین این رابطه چهار رویکرد بخشی، جبران، ریزش و تجانس مطرح شده است. نظریه بخشی<sup>۲</sup> (۱۹۷۰) کار و زندگی را کاملاً منفک و مجزا از هم در نظر می گیرد در حالی که نظریه جبران<sup>۳</sup> (۱۹۷۹) بیان می کند افراد شکست یا کمبود در یک نقش را با موفقیت و گذراندن اکثریت زمان در نقش دیگر پوشش می دهند، همچنین تئوری ریزش<sup>۴</sup> (۱۹۸۰) پیامدهای مثبت یا منفی یک حوزه را به حوزه دیگر تسری می دهد (عربی سامانی و همکاران، ۱۳۹۰) و نهایتاً مدل تجانس<sup>۵</sup> که توسط مورف (۱۹۸۹) ارائه شده است روابط مثبت و منفی بین زندگی کاری و غیر کاری را با در نظر گرفتن یک متغیر سوم شرح می دهد. بدیهی است هنگامی که این دو حوزه زندگی افراد باهم سازگار باشد آنان شادتر و راضی تر خواهند بود (رضائیان، ۱۳۸۴). در عصر حاضر افزایش خانواده های تک والدی و جمعیت رو به سالمندی (آلما مک کارتی و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲) در کنار تحولات جهانی و تغییرات سازمانی، فشار واردہ برای ایجاد تعادل اثربخش میان مسائل کاری و غیر کاری که به عنوان موضوع اصلی در سازه تعادل کار و زندگی از سوی محققان مورد توجه قرار گرفته را مضاعف کرده

<sup>۱</sup>. Carlson et al

<sup>۲</sup>. Segmentation

<sup>۳</sup>. Compensation

<sup>۴</sup>. Spillover

<sup>۵</sup>. Congruence

<sup>۶</sup>. Alma McCarthy et al

است. با توجه به موارد بیان شده و تأثیر عمده ویژگی‌های شخصیتی بر توان کارکنان در ایجاد تعادل مطلوب بین کار و زندگی، محوریت پژوهش حاضر تبیین رابطه بین شخصیت و تعادل کار-زندگی می‌باشد که بدین منظور از مدل معتبر پنج عاملی شخصیت استفاده شده است. از منظر سازمانی مطالعه حاضر بسیار اثرگذار خواهد بود؛ چراکه همواره چگونگی ارتقای تعامل میان زندگی شغلی و زندگی شخصی و جلوگیری از تعارض کار-زندگی به عنوان یک مسئله مهم در سازمان‌ها مورد توجه بوده است. همان‌طور که رنتان و همکاران (۲۰۰۵) بیان کرده‌اند تمایل به ترک خدمت در کارکنانی که به تعادل مفید در کار و زندگی دست یافته‌اند نسبت به سایر کارمندان کاهش می‌یابد. این یافته بیانگر اهمیت بالای تلاش در راستای افزایش تعادل کار-زندگی و جلوگیری از تعارض بین این دو حیطه می‌باشد چراکه از این طریق می‌توان کارمندان کلیدی و سایرین را برای مدت طولانی در سازمان حفظ کرد.

### ادیبات پژوهش

مفهوم تعادل کار-زندگی<sup>۱</sup> که از آن به تعادل کار-خانواده<sup>۲</sup> یا تعادل کاری-غیرکاری<sup>۳</sup> نیز تعبیر می‌شود در دهه ۱۹۷۰ میلادی مورد توجه مدیریت قرار گرفت (صدمی، ۱۳۹۱). درواقع امروزه تعادل کار-زندگی در هسته مرکزی موضوع توسعه منابع انسانی قرار دارد (گریوچ و کارلسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). لابل<sup>۵</sup> (۱۹۹۴) تعادل کار-زندگی را را مدیریت بدون استرس هویت‌های زندگی کاری و غیر کاری می‌داند (صدمی، ۱۳۹۱) و کلارک<sup>۶</sup> (۱۹۹۷) آنرا رضایت و عملکرد خوب در کار و خانواده، با حداقل تعارض نقشی عنوان کرده است. ویندانف<sup>۷</sup> (۲۰۰۵) نیز تعادل را به عملکرد مؤثر در هر دو بعد کار و زندگی، زمانی که منابع کافی برای مواجهه با تقاضاهای هر دو وجود دارد اطلاق می‌کند؛ درحالی که مان و همکاران<sup>۸</sup> (۲۰۱۱) بیان کرده‌اند تعادل کار-زندگی، چگونگی انتخاب افراد در اولویت‌بندی مسئولیت‌های کاری، خانوادگی، فردی و اجتماعی خودشان است (قلی پور و رسولی، ۱۳۹۴). تعادل کار-زندگی به عنوان عاملی اساسی می‌تواند بر جنبه‌های گوناگون مانند بهره‌وری، رضایت و تعهد چه در حوزه کار و چه در حوزه خانواده اثرگذار باشد (قلی پور و رسولی، ۱۳۹۴). لیکن اندازه و پیچیدگی سازمان‌ها، نرخ تغییر و سرعت روزافزون آن مسائلی را با خود به همراه آورده که ترکیب نقش

<sup>۱</sup>. Work-Life Balance

<sup>۲</sup>. Work-Family Balance

<sup>۳</sup>. Work-Nonwork Balance

<sup>۴</sup>. Grzywacz & Carlson

<sup>۵</sup>. Lobel

<sup>۶</sup>. Clark

<sup>۷</sup>. Voydanoff

<sup>۸</sup>. Munn et al

کاری و نقش خانوادگی را با مشکل مواجه ساخته است. بر اساس مضامین تئوری نقش<sup>۱</sup> که توسط لیتون<sup>۲</sup> (۱۹۳۶) ارائه شده است، هر فرد در هر موقعیتی، نقشی را نسبت به افراد دیگر اتخاذ می نماید و عملکرد وی در آن نقش وابسته به دو مجموعه از تأثیرات خواهد بود (گیوریان، ۱۳۸۷):

۱. نیروهای وابسته به خود فرد شامل شخصیت، صفات و مهارت‌های فردی
۲. نیروهای وابسته به موقعیت

از این رو تئوری نقش، شخصیت را به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر تمایل فرد در اجرای نقش کاری یا خانوادگی معرفی می کند (نیکول کین،<sup>۳</sup> ۲۰۱۵)؛ به عبارت دیگر "شخصیت"<sup>۴</sup> به عنوان عاملی مهم در جهت‌دهی رفتار آدمی، آدمی، قادر به اعمال نفوذ بر توانایی افراد در ایجاد تعادل بین نقش‌های کاری و خانوادگی می باشد (نیکول کین،<sup>۵</sup> ۲۰۱۵). مطالعاتی که توسط فران<sup>۶</sup> (۲۰۰۳)، دیوی و رانی<sup>۷</sup> (۲۰۱۲) صورت گرفته است شخصیت را به عنوان یک یک عامل بالقوه در ایجاد تعادل کار-زنگی معرفی کرده و همانطور که بلاش و آلوجا<sup>۸</sup> (۲۰۰۹) اذعان کرده‌اند بین ابعاد شخصیتی و تعامل کار-زنگی رابطه وجود دارد و شخصیت از عوامل زمینه‌ساز تعادل است.

شخصیت یکی از مهم‌ترین سازه‌های مطالعاتی در رفتار سازمانی است که می‌تواند نقش اساسی را در پیش‌بینی رفتارهای انسان داشته باشد. بلانچارد شخصیت را به عنوان مجموعه‌ای از عادت‌ها می‌داند و آپورت<sup>۹</sup> آن را به عنوان سازمان‌بندی پویایی در درون فرد می‌داند که شامل آن دسته از نظامهای روانی-فیزیکی تعیین‌کننده رفتار و تفکر آدمی می‌باشد (شیرافکن، ۱۳۹۱). باید خاطرنشان کرد طی پنجاه سال پژوهش در زمینه شخصیت‌شناسی با تلاش افرادی همچون فیسک<sup>۱۰</sup> (۱۹۴۹)، اسمیت و نورمن<sup>۱۱</sup> (۱۹۶۷)، گلدبری<sup>۱۲</sup> (۱۹۸۱) و مک کرا و کوستا<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۳) این زمینه تحقیقاتی به رشد و تکامل خود رسید (چری<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۱) و درنهایت محققین جهت توصیف تفاوت رفتار شخصیتی، عاطفی و اجتماعی به یک توافق نسبی رسیده و نظریه پنج عاملی شخصیت<sup>۱۵</sup> که معروف به پنج عامل بزرگ یا پنج عامل نیرومند می‌باشد را مطرح کردند (هینسترم،<sup>۱۶</sup>

<sup>۱</sup>. role theory

<sup>۲</sup>. Linton

<sup>۳</sup>. Nicole Cain

<sup>۴</sup>. Personality

<sup>۵</sup>. Frone

<sup>۶</sup>. Devi & Rani

<sup>۷</sup>. Blanch & Aluja

<sup>۸</sup>. Gordon Alport

<sup>۹</sup>. Fiske

<sup>۱۰</sup>. Smith & Norman

<sup>۱۱</sup>. Goldbery

<sup>۱۲</sup>. McCra & Costa

<sup>۱۳</sup>. Cherry

<sup>۱۴</sup>. Five-factor model of personality

- ۲۰۰۳). الگوی پنج عاملی شخصیت، ریشه در نظریات کتل دارد. قوی‌ترین طرفداران این مدل پل کوستا و رابرت مک کری هستند که با به‌کارگیری روش تحلیل خوشه‌ای به بررسی همبستگی بین ماده‌های ۱۶ PF کتل پرداختند. سرانجام از طریق تحلیل عاملی صورت گرفته،<sup>۵</sup> بعد به شرح زیر استخراج گردید (شیرافکن، ۱۳۹۱):
۱. برونگرایی<sup>۶</sup> : به راحت بودن فرد در روابط دلالت دارد. این افراد پیوسته اظهارنظر کرده؛ اجتماعی، خون گرم، خوش‌مشرب و قاطع هستند (مک کرا،<sup>۷</sup> کاسپی و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵؛ قلی پور،<sup>۹</sup> رایینز، ۱۳۹۱).
  ۲. سازگاری<sup>۱۰</sup> : احترام نسبت به دیگران را شامل می‌شود. این افراد دارای روحیه همکاری، قابل اعتماد، صادق و درست، نوع‌دوست و ازنظر فطرت خوب هستند (قلی پور،<sup>۹</sup> رایینز، ۱۳۸۶).
  ۳. وظیفه‌شناسی و وجودان کاری<sup>۱۱</sup> : مسئولیت‌پذیر بودن فرد را موردنظره قرار می‌دهد. افراد وظیفه‌شناس قابل اطمینان، پایدار، ساختارمند و هدف‌گرا می‌باشند (قلی پور،<sup>۹</sup> رایینز، ۱۳۹۱).
  ۴. روان‌رنجوری<sup>۱۲</sup> و ثبات: به توانایی فرد در تحمل عوامل تنش‌زا و محرك‌های استرس مربوط می‌شود. خصیصه بارز روان‌رنجوری گرایش به تجربه احساس منفی و مشاهده جهان اطراف به عنوان یک محیط ناراحت و تهدیدکننده می‌باشد (مک کرا،<sup>۷</sup> کاسپی و همکاران، ۲۰۰۵). در مقابل، افراد با ثبات احساسی بالا استوار و آرام بوده، از اعتماد به نفس زیادی برخوردارند (قلی پور،<sup>۹</sup> رایینز، ۱۳۸۶).
  ۵. گشودگی و استقبال از تجربه<sup>۱۳</sup>: به شیفتگی و علاقه به پدیده‌ها و تجربیات جدید اشاره دارد. افراد دارای این ویژگی خیال‌پرداز بوده و از نظر احساسات هنرگرا و اهل تفکر و تعقل، آزاد از قیود و کنگکاو می‌باشند (مک کرا و کوستا،<sup>۱۰</sup> ۲۰۰۳؛ قلی پور،<sup>۹</sup> رایینز، ۱۳۹۱).
- فران<sup>۱۴</sup> (۲۰۰۳) در مطالعات خود نشان داد؛ برونگرایی، تسلط<sup>۱۵</sup> و عاطفه مثبت<sup>۱۶</sup> افراد را در مقایله بهتر با موقعیت‌هایی که در محل کار و زندگی شخصی به وجود می‌آید یاری داده به طور بالقوه منجر به کاهش عدم تعادل بین کار و زندگی می‌شوند. با توجه به پژوهش و این و همکاران<sup>۱۷</sup> (۲۰۰۴) در حالی که روان‌رنجوری دارای ارتباط مثبت و معنادار با تعارض کار-خانواده می‌باشد وجودان کاری ارتباط ضعیفی با این مؤلفه دارد.

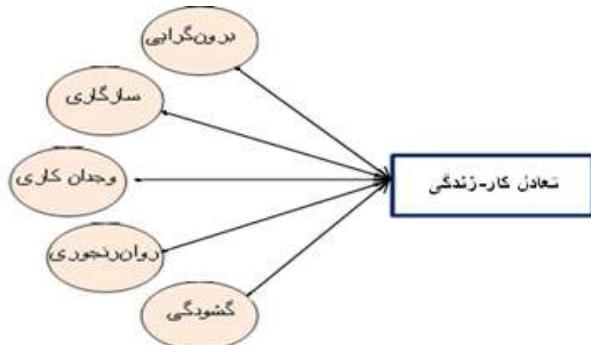
---

<sup>۱</sup>. Heinstrom  
<sup>۲</sup>. Extraversion  
<sup>۳</sup>. McCrae  
<sup>۴</sup>. Caspi et al  
<sup>۵</sup>. Agreeableness  
<sup>۶</sup>. Conscientiousness  
<sup>۷</sup>. Neuroticism  
<sup>۸</sup>. Openness to experience  
<sup>۹</sup>. Frone  
<sup>۱۰</sup>. Mastery  
<sup>۱۱</sup>. Positive affectivity  
<sup>۱۲</sup>. Wayne et al

رنتان و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) نیز در مطالعات خود با یک رویکرد نوع شناسی به تعادل کار-زندگی آن را در چهار بعد (مفید، مضر، فعال، منفعل) موردنوجه قرار داده و عملکرد روانی را عاملی مؤثر در تعادل کار-زندگی دانسته‌اند. بر اساس یافته‌های رنتان و همکاران (۲۰۱۳) بلوغ روانی که به معنای روان‌رنجوری پایین و سازگاری و وجودان کاری بالا می‌باشد؛ به احتمال زیاد می‌تواند از طریق ارتقا فرایند اجتماعی شدن فرد و موفقیت وی در ایفای نقش بزرگ‌سالی، تعادل ایدئال بین کار و زندگی را رقم زند. همچنین به‌زعم کلارک<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) خصیصه‌های گشودگی و روان‌رنجوری به ترتیب در ارتباط مستقیم با تقویت کار-خانواده و تعارض کار-خانواده می‌باشند. علاوه بر موارد فوق، دیوی و رانی (۲۰۱۲) در مقاله خود با عنوان "شخصیت و تعادل کار و زندگی" به بررسی روابط بین پنج حوزه عمده شخصیت و تعادل کار-زندگی پرداخته‌اند؛ ماحصل پژوهش آن‌ها تنها، ارتباط بین سازگاری و تعادل کار-زندگی را صحنه‌گذاری می‌کند و درنهایت، لیسا نیکول کین (۲۰۱۵) طی پایان‌نامه خود با عنوان "عوامل مؤثر بر تعادل" این گزاره که شخصیت تأثیری معنادار و مثبت بر تعادل کار-زندگی دارد را مورد حمایت قرار می‌دهد.

خدابخشی کولایی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود ضمن تائید ارتباط مستقیم بین روان‌رنجوری با تعارض کار-زندگی سایر ویژگی‌های شخصیتی شامل سازگاری، گشودگی، برون‌گرایی و وجودان کاری را در ارتباط معکوس با سازه تعارض کار-زندگی دانسته‌اند؛ لیکن جمالویی و همکاران (۱۳۹۳) در رویکردی مشابه صرفاً مؤلفه‌های برون‌گرایی و گشودگی را به عنوان عوامل مؤثر در شکل‌گیری تعارض معرفی کرده‌اند. طبق نتایج ایشان بین ابعاد گشودگی، وجودان کاری و سازگاری با تعارض کار-خانواده هیچ‌گونه ارتباط معناداری و وجود ندارد. لازم به ذکر است، غالب تحقیقاتی که در ایران پیرامون موضوع تعادل کار-خانواده تحقیق‌یافته به بررسی تأثیر متقابل این مفهوم با متغیرهای سازمانی پرداخته‌اند؛ نظیر مطالعات صفاری‌نیا و همکاران (۱۳۹۲)، آریو اسدی و همکاران (۱۳۹۳)، امیراسماعیلی و همکاران (۱۳۹۳)، موسوی جد و همکاران (۱۳۹۴) و مرادی (۱۳۹۵) که عوامل سازمانی نظیر حجم کار، حمایت سازمانی، کنترل بر کار، کیفیت زندگی، حمایت سرپرست و شخصیت مدیر را در کنار تعادل موردنوجه قرار داده و درنتیجه راهکارها و یافته‌هایی ایستاد، بدون در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی ارائه کرده‌اند. شکل ۱ (اقتباس از احمدی و همکاران، ۱۳۸۹) بیانگر مدل مفهومی تحقیق حاضر می‌باشد.

<sup>۱</sup>. Rantanen et al  
<sup>۲</sup>. Clark et al



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق: ارتباط ابعاد شخصیت و تعادل کار-زندگی

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع هدف کاربردی، از نظر میزان کنترل متغیرها توصیفی-پیمایشی بوده و بهمنظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری مطالعه حاضر شامل کلیه کارمندان دانشگاه سراسری یزد (۳۴۰ نفر) می‌باشد؛ که از میان آن‌ها ۲۰۴ نفر به عنوان نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بر اساس فرمول کوکران در جوامع محدود با ضریب خطای ۵ درصد انتخاب شد. لازم به ذکر است که از ۲۰۴ نفر پرسشنامه توزیع شده ۸۹/۷ درصد آن (۱۸۳ پرسشنامه) به صورت کامل جمع‌آوری شده و داده‌های حاصل موردنرسی و تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر، استفاده از پرسشنامه‌های کتابی بود که بخش نحست مربوط به اطلاعات دموگرافیک (جنسیت، وضعیت تأهل، سن، تحصیلات، سابقه خدمت) بوده و بخش دوم شامل پرسشنامه کوتاه و تجدیدنظر شده شخصیت نئو<sup>۱</sup> و پرسشنامه تعادل کار-زندگی می‌باشد.

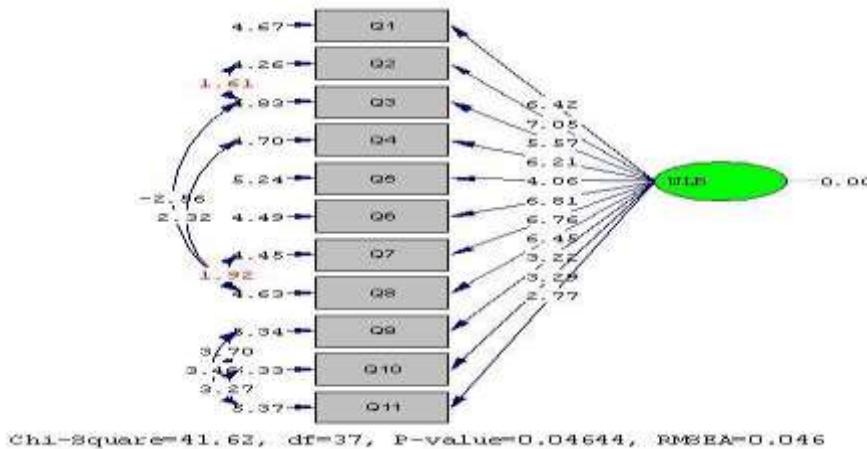
پرسشنامه شخصیت نئو یکی از ابزارهای استاندارد برای ارزیابی مدل پنج عاملی شخصیت می‌باشد که توسط مک کری و کوستا (۱۹۹۲) به منظور اندازه‌گیری پنج عامل یا حیطه اصلی روان‌رنجوری، بروونگرایی، سازگاری، گشودگی و وجودان کاری تهیه شده است (گروسی فرشی و همکاران، ۱۳۸۰). این آزمون در ایران توسط گروسی و همکاران هنجاریابی شده و روایی و پایایی آن به ترتیب ۰/۶۶ و ۰/۸۷ به دست آمده است (گروسی،

<sup>۱</sup>. NEO-Personality Inventory-Revised

مهریار، طباطبایی، ۱۳۸۰؛ به نقل از زارع بهرام آبادی، ۱۳۹۳). با این وجود ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از ابعاد شخصیت در این بررسی به شرح زیر می باشد:

آلفای کرونباخ بعد روان رنجری ۰/۸۱۹، بعد وجود کاری ۰/۸۳۸، بعد استقبال از تجربه ۰/۷۱۲، بعد بروون گرایی ۰/۷۴۱، بعد سازگاری ۰/۷۴۴.

ابزاری که به منظور بررسی سازه تعادل کار-زندگی مورد استفاده قرار گرفته است یک پرسش نامه محقق ساخته می باشد. شاخص های اولیه پرسش نامه از طریق بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیق با توجه به مطالعات کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، فیشر<sup>۱</sup> (۲۰۰۲)، دکس و باند<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) استخراج شده؛ پس از اصلاح و تعدیل نهایی توسط خبرگان (شامل ۱۰ نفر از اساتید رشته روانشناسی، علوم اجتماعی و مدیریت) و با بهره گیری از روش دلفی فازی، فرم نهایی پرسش نامه طراحی گشت. این فرم دارای ۱۰ سنجه می باشد که نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای آن در شکل ۲ نشان داده شده است. همان طور که مشخص است مقدار شاخص RMSEA برای این بعد ۰/۰۴۶ به دست آمده و مقدار کای دو به درجه آزادی نیز برابر ۱/۱۲ می باشد. همچنین مقدار آماره  $t$  برای تمام سنجه ها بالاتر از ۱/۹۶ بود و ضریب آلفای کرونباخ برای سازه تعادل معادل ۰/۸۶۶ به دست آمد.



شکل ۲: مقادیر  $t$  مربوط به سنجه های سازه تعادل کار-زندگی

<sup>۱</sup>- Fisher  
<sup>۲</sup>- Dex & Bond

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از Spss و رزن ۱۶ و آزمون استباطی (ضریب همبستگی اسپیرمن و  $T$ -استیومن) استفاده شد. سپس برای بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت با تعادل کار-زندگی، مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار PLS صورت گرفت.

### یافته‌ها

در این بخش، تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استباطی ارائه شده است. بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده ۴۲/۱ درصد از افراد نمونه را مردان و ۵۷/۹ درصد از آن‌ها را زنان تشکیل داده‌اند؛ که در این‌بین، ۵۸/۴۶ درصد کمتر از چهل سال و ۴۱/۵۳ درصد بیش از چهل سال سن داشتند؛ همچنین اکثریت افراد حاضر در مطالعه (۹۱/۲۶ درصد) متاهل بوده‌اند. لازم به ذکر است ۱۶/۳۹ درصد از آزمودنی‌ها دارای مدرک کمتر از کارشناسی، ۵۶/۲۸ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۲۷/۳۲ درصد دارای مدرک بالاتر از کارشناسی می‌باشند. از منظر عضویت در سازمان نیز؛ ۴۸/۰۷ درصد از کارمندان دارای سابقه کاری کمتر از ده سال و ۵۱/۹۱ سابقه کاری بیش از ده سال را دارا بوده‌اند.

بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده ارتباط معناداری میان ابعاد شخصیت و سازه تعادل کار-زندگی وجود دارد. به منظور بررسی ارتباط میان این مفاهیم، با توجه به نرمال نبودن ابعاد و سازه‌ی تعادل کار-زندگی آزمون اسپیرمن مورد استفاده قرار گرفته است. جدول ۱ بیانگر مقادیر آزمون شده می‌باشد.

جدول ۱- ضرایب همبستگی برای ابعاد شخصیت و تعادل کار-زندگی

سطح معنی‌داری	تعادل کار-زندگی	ابعاد شخصیت	ضریب همبستگی اسپیرمن
۰/۰۳۷	۰/۲۰۹*	وجдан کاری	
۰/۰۴۵	۰/۱۹۸*	برون‌گرایی	
۰/۰۰۶	۰/۳۱۵**	سازگاری	
۰/۰۱۴	-۰/۲۵۲**	گشودگی	
۰/۰۰۹	-۰/۲۹۸**	روان‌رجوری	

با توجه به جدول فوق و معنادار بودن ارتباطات بیان شده در مدل مفهومی تحقیق (شکل ۱)، فرض محققان در خصوص وجود ارتباط معنادار ابعاد شخصیت و سازه تعادل کار-زندگی به عنوان یک متغیر وابسته تقویت گردید. در این راستا محققان به منظور بررسی ارتباط علی میان این عوامل، از مدل‌یابی معادلات ساختاری بهره گرفته‌اند.

چنانچه پیشتر مطرح شد، هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین پنج بعد شخصیت با سازه تعادل کار- زندگی میباشد. با توجه به نرمال نبودن دادهها و همچنین محدود بودن تعداد نمونه (کمتر از ۲۰۰ عدد) در راستای پاسخگویی به هدف تحقیق از روش تحلیل ساختارهای چند سطحی در محیط نرمافزار Smart-PLS نسخه ۲.۰۰ استفاده شده است. مطالعه حاضر باهدف بررسی صحت فرضیه های زیر صورت گرفته است:

۲. بین بعد وجودان کاری و سازه تعادل کار- زندگی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.
۳. بین بعد بروونگرایی و سازه تعادل کار- زندگی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.
۴. بین بعد سازگاری و سازه تعادل کار- زندگی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.
۵. بین بعد روان رنجوری و سازه تعادل کار- زندگی ارتباط منفی و معنادار وجود دارد.

بر اساس فرضیه های مطرح شده، مدل اولیه تحقیق در محیط نرمافزار Smart-PLS ترسیم و فرایض فوق مورد آزمون قرار گرفت. طی مطالعه حاضر با توجه به اینکه نرمافزار PLS به طور پیشفرض در سطح ۹۵٪ به آزمون مدل موردنظر پرداخته است، مقادیر T-Value که بزرگتر و مساوی قدر مطلق ۱/۹۶ باشد وجود ارتباط معنادار هریک از ابعاد با سازه تعادل کار- زندگی را صحه گذاری میکند. بر اساس نتایج حاصله از میان ابعاد پنج گانه شخصیت تنها مؤلفه های روان رنجوری، سازگاری و گشودگی با مقادیر ۷/۴۲۷، ۵/۳۴۷، ۳/۹۵۴ در ارتباط معنادار با سازه موردنظر بوده؛ و در مقابل مقادیر ۱/۵۵۴، ۱/۲۹۶ برای متغیرهای بروونگرایی و وجودان کاری حاکی از عدم وجود ارتباط معنادار بین این مؤلفه ها و سازه تعادل کار- زندگی میباشند. درنهایت با توجه به ضرایب مسیر که شدت و جهت رابطه را نشان می دهد فرایض ۳ و ۴ و ۵ به طور کامل مورد تائید قرار گرفته و به رغم سازگاری که دارای ارتباط مثبت و معنادار با تعادل کار- زندگی میباشد؛ ابعاد گشودگی و روان رنجوری در ارتباط منفی و معنادار با این سازه به سر میبرند. لازم به ذکر است مدل های معادلات ساختاری ضمن امکان پیش بینی؛ قابلیت مناسبی در خصوص بررسی فرضیه ها داشته و نسبت به آزمون های همبستگی جهت بررسی ارتباطات از دقت بیشتری برخوردار میباشند.

درمجموع، با توجه به یافته های تحقیق میتوان چنین استنباط کرد که در حدود ۴۲ درصد سازه تعادل کار- زندگی بر اساس ابعاد شخصیت تبیین شده و ۵۸ درصد مانده توسط سازه های دیگر تعیین می شود. همچنین برآذش کلی مدل از طریق محاسبه معيار ( $GoF$ ) مورد بررسی قرار گرفت که نتیجه هی آن، برآذش مدل را با مقدار ۰/۴۷۸ مورد تائید قرار داد. مقادیر جدول فورنل لارکر و روایی همگرا نیز با حذف برخی شاخص ها تعدیل گشت. با توجه به یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها جدول (۲) حاصل می شود.

' . Goodness Of Fit

## جدول ۲- رابطه بین ابعاد شخصیت و تعادل کار-زندگی

فرضیه	گشودگی	روان رنجوری	سازگاری	و جدان کاری	برون گرایی	ارتباط	جهت رابطه	نتیجه آزمون
۱					برون گرایی	←	مستقیم	رد
۲				و جدان کاری		←	مستقیم	رد
۳			سازگاری			←	مستقیم	تأثید
۴		روان رنجوری				←	معکوس	تأثید
۵	گشودگی					←	معکوس	تأثید

در ادامه بهمنظور بررسی وضعیت سازه تعادل کار-زندگی بین کارمندان دانشگاه سراسری یزد از آزمون  $T$ - استیوپنست استفاده شده است. طی این آزمون با توجه به مقیاس پنج گزینه‌ای، مقدار آزمون برابر با  $3$  در نظر گرفته شده؛ که خبرگان  $P > 3$  را به عنوان مقدار فرض برای آزمون تأثید نموده‌اند. از این‌رو فرض‌های آماری برای سازه تعادل به صورت زیر تعریف می‌شود:

$$H_0: \mu \leq 3$$

$$H_1: \mu > 3$$

در خصوص سازه تعادل کار-زندگی، مقدار معناداری معادل  $0/000$  به دست آمده که کوچک‌تر از  $0/05$  می‌باشد و با توجه به این‌که مقدار آماره  $t$  برابر  $5/668$  به دست آمده است، فرض  $H_1$  رد می‌شود. همچنین حد بالا و پایین فاصله اطمینان هر دو مقادیری مثبت بوده که خود نشانگر تأثید مقصود فوق است؛ بنابراین با اطمینان  $95\%$  می‌توان چنین استنباط کرد که سازه تعادل کار-زندگی در میان کارمندان دانشگاه سراسری یزد در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

جدول (۳) بیانگر نتایج حاصل از آزمون  $T$ - استیوپنست برای سازه تعادل کار-زندگی در سطح اطمینان  $95\%$  می‌باشد.

جدول ۳- آزمون  $T$ - استیوپنست سازه تعادل کار-زندگی

آماره مورد تأثید	Test Value = ۳						تعادل کار- زندگی
	حد بالا	حد پایین	میانگین انحرافات	Sig	Df	T	
$H_1$	۰/۵۳۱۶	۰/۲۵۵۱	۰/۳۹۳۳۳	۰/۰۰	۱۸۲	۵/۶۶۸	

## بحث و نتیجه گیری

در زندگی اجتماعی، همواره افراد نیازمند سنجش و ارزیابی شخصیت یکدیگر می‌باشند؛ حتی بسیاری از سازمان‌های تجاری و صنعتی پیش از استخدام کارمندان، اطلاعات دقیقی درباره شخصیت آن‌ها کسب می‌کنند (صنایعی، ۱۳۴۶). چراکه شخصیت به عنوان عاملی کلیدی بر مؤلفه‌های گوناگون از جمله تمایل فرد در مرکزیت قرار دادن کار یا خانواده اثرگذار بوده؛ ادراک افراد از وجود تعادل اثربخش بین دو حوزه کار و زندگی را تحت الشعاع قرار می‌دهد (چودهاری و شریوستاوا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). تعادل ادراک شده از طریق کاهش فشار و استرس و همچنین بهبود تصویر سازمان در جامعه منجر به افزایش انگیزه، عملکرد بهتر، افزایش بهره‌وری کارکنان و درنتیجه کاهش ترک خدمت، چرخش کمتر افراد و کاهش میزان بیماری در نیروی انسانی سازمان می‌شود (صدی، ۱۳۹۱).

با توجه به اهمیت تعادل کار-زنگی و پیامدهای فردی و سازمانی که به دنبال دارد محققان در پژوهش حاضر به بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و سازه تعادل کار-زنگی کارمندان دانشگاه سراسری یزد پرداخته‌اند. بر اساس بررسی صورت گرفته، یافته‌های تحقیق بیانگر وجود ارتباط معنادار بین ابعاد سازگاری، گشودگی و روان‌رنجوری با سازه تعادل کار-زنگی می‌باشد؛ بنابراین نتایج، فرایض<sup>۲</sup>، <sup>۳</sup>، <sup>۴</sup> و <sup>۵</sup> محققان مورد تائید قرار می‌گیرد و به طور کلی می‌توان چنین استنباط کرد که حدود ۴۲ درصد از سازه تعادل کار-زنگی توسط ابعاد شخصیت تعیین می‌شود. مطالعات صورت گرفته توسط واين و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۴)، میچل و کلارک (۲۰۱۱)، دیوی و رانی (۲۰۱۲)، رنتان و همکاران (۲۰۱۳)، لیسا نیکول کین (۲۰۱۵) و خدابخشی کولاوی و همکاران (۱۳۹۱) با پژوهش حاضر تقریباً هم راستا بوده و ضمن صحه‌گذاری نتایج آن، از تأثیر شخصیت بر تعامل کار و زندگی حمایت می‌کنند.

چنانچه پیش‌تر مطرح شد پل کوستا و رابت مک کری، وجودن کاری را به عنوان یکی از پنج عامل اصلی شخصیت در نظر گرفته، افراد حامل این ویژگی را مسئولیت‌پذیر و قابل اعتماد توصیف می‌کنند. خدابخشی کولاوی و همکاران (۱۳۹۱)، جوانمرد و همکاران (۱۳۹۳) و رنتان و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود به وجود یک ارتباط معنادار بین وجودن کاری و تعامل کار و زندگی اذعان کرده؛ تقویت این عامل در فرد را معادل کاهش تعارض کار-زنگی قلمداد می‌کنند. بهزعم آن‌ها افراد با وجودن کاری بالا از بین راهبردهای مقابله‌ای، راهبردهای حل مسئله و بازسازی شناختی را به کار می‌گیرند (کنور و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷) که به آن‌ها در کاهش اثرات منفی تعارض کار-خانواده کمک می‌کند (جوانمرد، ۱۳۹۳). لیکن یافته‌های پژوهش حاضر

<sup>۱</sup>- Choudhary & Shrivastava

<sup>۲</sup>- Wayne et al

<sup>۳</sup>- Connor et al

وجود خصلت وظیفه‌شناسی در فرد را به عنوان عاملی مؤثر در بهبود روابط کار و خانواده مورد تائید قرار نمی‌دهد و این ویژگی را بدون ارتباط معنادار با سازه تعادل کار-زندگی معرفی می‌کند. دیوی و رانی (۲۰۱۲) در مطالعات خود با عنوان شخصیت و تعادل کار-زندگی<sup>۱</sup> چنین نتیجه گرفته‌اند که وجود کاری ارتباط معناداری با تعادل کار-زندگی ندارد که کاملاً منطبق با یافته‌های کنونی می‌باشد. این و همکاران (۲۰۰۴) و جمالویی و همکاران (۱۳۹۳) نیز در بررسی خود که باهدف تبیین رابطه شخصیت با تعارض کاری-غیرکاری می‌باشد عدم وجود یک ارتباط معنادار و قوی بین بعد وظیفه‌شناسی و تعارض در زندگی را صحه‌گذاری می‌کنند. همچنین برک و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) در مطالعات خود هیچ ارتباط معناداری بین وظیفه‌شناسی و اعتیاد به کار که عاملی در راستای برهم زدن تعادل کار-زندگی می‌باشد، نیافتند.

درنهایت می‌توان چنین استنباط کرد که افراد وظیفه‌شناس دارای ویژگی‌های دوگانه‌ای می‌باشند که اثرگذاری مستقیم این بعد بر تعادل کار-زندگی را تعدل می‌کند. به عبارتی وجود کاری با مشخصه‌هایی نظری تلاش‌گری، مسئولیت‌پذیری، موفقیت طلبی، تلاش برای انجام امور به نحو احسن و فشار فوق العاده به فرد در انجام امور کاری و حرفه‌ای همراه بوده که می‌تواند محركه‌ای در راستای عجین شدن فرد در شغل و درنتجه اختصاص زمان بیشتر به کار شود (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹). از طرف دیگر افراد وظیفه‌شناس قادر به مدیریت زمان، وقت‌شناس و مجهر به فرایند حل مسئله و شناسایی راهبرد مناسب هستند که آن‌ها را در ترمیم روابط بین کار و خانواده یاری می‌دهد (دیوی و رانی، ۲۰۱۲) بدون اینکه ارتباط مستقیمی با سازه تعادل کار-زندگی داشته باشد. ازین‌رو، وجود کاری یا همان وظیفه‌شناسی نمی‌تواند به عنوان عاملی قدرتمند جهت تبیین توانایی فرد در مدیریت تعادل کار و زندگی مورداستفاده قرار گیرد. لازم به ذکر است؛ در اکثر مقالاتی که این مؤلفه را به عنوان یک عامل پیش‌بین در نظر گرفته‌اند، مقدار تبیین‌کنندگی آن ناچیز بوده است که این خود تصدیق یافته‌های پژوهش پیش‌رو را نشان می‌دهد (خدابخشی کولاوی و همکاران، ۱۳۹۱؛ جوانمرد و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین باید یادآور شد، استفاده از آزمون‌های همبستگی و تحلیل مسیر خطاها‌یی را نسبت به مدل-سازی معادلات ساختاری به همراه دارد؛ و همان‌طور که در این تحقیق نیز نشان داده شد ارتباط معناداری بین این دو متغیر وجود داشت (جدول ۱: ۰/۲۰۹).

در بررسی رابطه بین برون‌گرایی و تعادل کار-زندگی یافته‌های تحقیق بیانگر عدم وجود ارتباط معنادار بین این دو مؤلفه می‌باشد. نتایج حاصل از مطالعات دیوی و رانی نیز با رد چنین رابطه‌ای، یافته فوق را مورد تائید قرار می‌دهد. جوانمرد و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود ضمن بررسی رابطه بین شخصیت و تعارض کار-زندگی، ویژگی برون‌گرایی را به عنوان عاملی با اثرگذاری ضعیف یا بدون تأثیر بر تعارض کار-زندگی در نظر گرفته‌اند که با یافته‌های پژوهش حاضر هم خوانی دارد. در مقابل فران (۲۰۰۳) خدابخشی کولاوی و همکاران

<sup>۱</sup>. Burke

(۱۳۹۱) و جمالویی و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعات خود این فرضیه که برون‌گرایی با تعارض کاری-غیرکاری دارای ارتباط منفی می‌باشد را مورد تائید قرار داده بیان می‌کنند خصلت برون‌گرایی به عنوان عاملی اثرگذار در مواجهه بهتر با موقعیت‌هایی که در محل کار و خانواده به وجود می‌آید، عمل می‌کند (فران، ۲۰۰۳). همچنین میچل و کلارک<sup>۱</sup> (۲۰۱۱)، احمدی و همکاران (۱۳۸۹) و نعامی و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعات خود برون‌گرایی را در ارتباط مستقیم با عواملی نظیر شکل منفی سریز کار-زنگی و اعتیاد به کار می‌دانند که درنهایت منجر به تجربه تعارض کار-زنگی در فرد می‌شود. همان‌گونه که مشخص است تحقیقاتی که از وجود ارتباط بامعنا بین برون‌گرایی و تعامل کار-زنگی حمایت می‌کنند نیز در مغایرت با یکدیگر قرار دارند.

برون‌گرایان انسان‌هایی جسور، خطر جو و سلطه‌گر هستند (شیرافکن، ۱۳۹۱) که به دلیل انرژی زیاد، جامعه‌پذیر بودن و تمایل به مصاحبت با دیگران، سطوح مثبت و بالایی از هیجانات را تجربه کرده به دنبال پیشرفت می‌باشند. فردی که نمره بالایی در برون‌گرایی کسب کند معمولاً به دنبال کسب نوعی نقش و موقعیت محوری در محیط کار است تا از این طریق نیاز به رهبری و تسلط بر دیگران را در خود ارضا کند. از این‌رو، افراد مذکور بیشتر در شغل خود عجین شده بخش زیادی از زمان خویش را به شغلشان اختصاص می‌دهند (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹)؛ اما در عین حال پژوهش‌ها نشان‌دهنده ارتباط منفی این بعد از شخصیت با فشار شغلی و فشار روانی (مستغنى و سروقد، ۱۳۹۱) و فرسودگی شغلی (محرم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳) می‌باشد که ضمن فراهم کردن احساسات مثبت در محیط کار و خانواده، فشار ناشی از تعارض کار-زنگی را در فرد کاهش می‌دهد؛ و این امر الزاماً به معنای ارتباط مستقیم بعد برون‌گرایی با سازه تعادل کار-زنگی نیست. بهیان دیگر، اکثر بروونگرها دوست دارند در کانون توجه باشند و بدین منظور اقدامات متفاوتی انجام می‌دهند که درنهایت مورد تحسین مدیر یا همکاران خود قرار گیرند. در همین راستا ممکن است با کار بیشتر زندگی شخصی خود را به مخاطره بیندازند. از آنجاکه این اشخاص دارای علاویق متنوع، کم عمق و کلی نگر هستند؛ درنتیجه کارها را با اشتباه و تکرار بیشتر انجام داده، بهمنظور دیده شدن و تحسین باید زمان بیشتری را برای دستیابی به بهره‌وری مناسب صرف می‌کنند. در مقابل، افراد درون‌گرگرا با دقت کافی و عدم نیاز چندان به دیده شدن کارها را در زمان مقرر انجام می‌دهند و می‌توانند مدیریت بهتری بر تعادل بین کار و زندگی داشته باشند؛ اما از طرف دیگر، بروونگرها از طریق صحبت و بیان راحت احساسات خود فشار و تنش‌های موجود در زندگی و کار را بهتر کنترل می‌کنند ولی درون‌گرها ممکن است با بر هم خوردن تعادل روانی و جسمی خود نتوانند بهسرعت آن را تعديل کنند و این امر موجب تقلیل توان آن‌ها در برقرار ساختن تعادل اثربخش بین کار و زندگی خواهد شد. بر اساس مطالب مذکور؛ می‌توان یافته پژوهش کنونی در خصوص عدم وجود ارتباط معنادار میان این دو متغیر را قابل دفاع دانست.

<sup>۱</sup>. Michel & Clark

علاوه بر موارد فوق، یافته‌های تحقیق نشان داد سازگاری، تنها بعد از شخصیت می‌باشد که دارای همبستگی مثبت با سازه تعادل کار-زنگی است. شخصیت‌های توافق‌پذیر به دلیل مهربانی، گرم بودن و جهت‌گیری ارتباطی‌شان، در شبکه اجتماعی گسترده‌ای از دوستان قرار دارند. ایجاد چنین منبعی از سرمایه اجتماعی به افراد اجازه می‌دهد ضمن درگیر شدن بیشتر در مکالمات بتوانند توصیه‌های مختلفی را در محیط‌های کاری و دوستانه دریافت کنند و از شبکه اجتماعی که در یک حیطه زندگی توسعه داده‌اند، در جهت جست‌وجوی راه حل برای حیطه دیگر بهره بردند. این افراد از راهبردهای جست‌وجوی حمایت و بازسازی شناختی استفاده کرده؛ با ایجاد منابعی چون حمایت دوستان و اعضای خانواده و همکاران (جوانمرد و همکاران، ۱۳۹۳) سطوح بالایی از تعادل کار-زنگی را تجربه می‌کنند. این نتیجه با مطالعاتی که توسط دیوی و رانی (۲۰۱۲)، ابی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، خدابخشی کولایی و همکاران (۱۳۹۱) و جوانمرد و همکاران (۱۳۹۳) صورت گرفته است، کاملاً همپوشانی دارد.

استقبال از تجربه یکی از حوزه‌هایی است که به‌منظور توصیف شخصیت انسان در مدل پنج عاملی شخصیت مورداستفاده قرار می‌گیرد. این بعد شامل شش جزء می‌شود؛ که عبارت‌اند از: ۱- قوه تخیل فعال ۲ و ۳- حساسیت‌های زیبایی و شناختی ۴- توجه به احساسات درونی ۵- تنوع‌طلبی ۶- و کنجکاوی فکری (کاستا و مک کرا، ۱۹۹۲). اطلاعات حاصل از پژوهش حاضر بیانگر ارتباط معکوس این بعد از شخصیت با سازه تعادل کار-زنگی است؛ در تشریح این یافته می‌توان چنین استنباط کرد که اگر فرد گرایش زیادی به استقبال از تجربیات جدید داشته باشد، همواره در پی یافتن چیزهای تازه و مایل به انجام امور بدیع و خلاقانه می‌باشد؛ بنابراین حس کنجکاوی و تنوع‌طلبی شدید در فرد باعث می‌شود او در هر و هله از زمان‌بر روی یک حوزه از زندگی متمرکز شده با توجه به ارتباط مستقیم گشودگی با کمال‌گرایی (رهنمای نهرزمی و پوقوسیان، ۱۳۹۳)، اکثر منابع ذهنی، زمانی و انرژی فرد صرف شناخت دقیق و موشکافی یک امر جدید در حوزه کار یا خانواده شود که شخص گشوده را از حوزه دیگر زندگی غافل می‌کند و حتی منجر به فراموشی امور روزمره می‌گردد (کاستا و مک کرا، ۱۹۹۲)، بدیهی است که نتیجه این فرایند برهم خوردن تعادل اثربخش در زندگی شغلی و شخصی فرد می‌باشد. هامید و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) در مطالعات خود به وجود ارتباط مثبت و معنادار بین خصلت استقبال از تجربه با لذت از کار و درگیری شغلی اشاره می‌کنند؛ و احمدی و همکاران (۱۳۸۹) طی بررسی خود، فرد گشوده را مستعد تجربه اعتیاد به کار قلمداد می‌کنند که درنهایت از سطوح پایین‌تر تعادل کار-زنگی بهره‌مند خواهد شد. این مطالعات با یافته‌های پژوهش حاضر هم‌خوانی داشته بیانگر اشتیاق بیش از حدی است

<sup>۱</sup>- Eby et al<sup>۲</sup>- Casta & Mccrae<sup>۳</sup>- Hameed et al

که می تواند منابع فرد گشوده را منحصر به یک موضوع خاص کند. لیکن این یافته با ماحصل مطالعات کلارک (۲۰۱۱) و خدابخشی کولایی (۱۳۹۱) مغایرت دارد. همچنین دیوی و رانی (۲۰۱۲) و جمالویی و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعات خود، عدم وجود ارتباط معنادار بین این دو مؤلفه را مورد تائید قرار می دهند. این اختلاف می تواند ناشی از تفاوت های فرهنگی، جامعه آماری با ویژگی های نامشابه و عوامل سازمانی متفاوت باشد که لزوم تحقیقات بیشتر در این راستا را خواستار است.

سرانجام، نتایج پژوهش حاضر بیانگر ارتباط معنادار و منفی بعد روان رنجوری با سازه تعادل کار-زندگی می باشد. این حاصل به طور کامل در تأیید مطالعات پیشین است (رننان، ۲۰۱۳؛ کلارک، ۲۰۱۱؛ دیوی و رانی، ۲۰۱۲؛ واین و همکاران، ۲۰۰۳؛ خدابخشی کولایی، ۱۳۹۱؛ جمالویی و همکاران، ۱۳۹۳). روان رنجوری با احساساتی نظیر اضطراب، احساس گناه، ترس، افسردگی، خشم و عصبانیت همراه است که باعث می شود فرد روان رنجور در مقابل محرك های خانوادگی و شغلی درگیری ذهنی بیشتری را نسبت به انسان های باثبتات عاطفی بالا تجربه کند. این افراد اکثرآ بر جنبه های منفی شغل و موقعیت خود تمرکز کرده سطوح بالایی از خستگی عاطفی و هیجانی را متحمل می شوند (جمالویی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ که ادراک آنها از وجود تعادل مطلوب در زندگی را تحت تأثیر قرار می دهد. همچنین انسان های روان رنجور به دلیل بی اعتمادی به توانایی های خود و تفکری که در مورد عدم ثبات امنیت دارند پیوسته به دنبال تحسین و تائید خود از جانب دیگران و تا حدودی جاه طلب هستند درنتیجه تمایل دارند از طریق کسب مقام و افزایش استقلال خود تا حدودی نیاز به محبت و تائید دیگران و نگرانی خود در مورد امنیت را ارضاء کنند (شیرافکن، ۱۳۹۱). این مسئله آنها را به سمت فعالیت شدید در محیط کار برای جذب حمایت سازمان و ارتقا امنیت شغلی سوق می دهد که در کنار واکنش افراطی آنها در برابر استرس زاهای محیطی باعث می شود فرد در عمل نیز به تعادل مناسب در زندگی دست نیابد و فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه کند (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹؛ مستغنی و سروقد، ۱۳۹۱).

#### پیشنهادها

► با توجه به یافته های پژوهش، به مدیران سازمان توصیه می شود در هنگام گزینش و استخدام کارمندان جدید، ویژگی های شخصیتی را به عنوان معیاری، موردن توجه قرار داده، در جذب افراد سازگار و باثبتات احساس بالا اهتمام ورزند. همچنین غفلت از کارمندان فعلی سازمان جایز نیست و برگزاری کارگاه های مهارتی کترل خود و مواجهه با استرس و مسائل نظیر آن و ایجاد یک جو حمایتی در سازمان زمینه رشد و پرورش خصیصه ثبات احساسی بالا و سازگاری در کارمندان را فراهم می سازد.

► استفاده از آزمون های تیپ شناسی شخصیتی مانند DICK, MBTI و ... می توانند مبنای مناسبی برای مقایسه این تحقیق و شناسایی افراد واجد شرایط در مدیریت تعادل کار و زندگی داشته باشد.

- در رابطه با بعد گشودگی پیشنهاد می‌گردد مدیران بالحتیاط بیشتری اقدام کنند. چراکه اگر الزامات یک شغل در ارتباط با قدرت تخیل و احساس زیبایی‌شناختی بالا باشد افراد گشوده می‌توانند کارایی مناسبی از خود بروز دهنند. لیکن می‌توان از طریق محدود کردن حوزه وظایف یا آموزش، حس تنوع‌طلبی و درگیری بیش از حد فرد با کار را تقلیل داد.
- به محققان توصیه می‌شود که در پژوهش‌های آتی تأثیر ابعاد شخصیتی بر چهار بعد تعادل کار-زندگی (مفید، مضر، فعال، منفعل) را موردنوجه قرار دهنند.

#### منابع

- استینن پی، راینر (۱۳۹۱). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه پارسائیان، علی؛ اعرابی، سید محمد، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ویرایش ۲، چاپ ۳۳، ص ۵۴.
- الحانی، فاطمه؛ اوجیان، پرستو (۱۳۹۲). تضاد کار و خانواده در پرستاران و همراهی آن با کیفیت زندگی آنان، فصلنامه آموزش و اخلاق در پرستاری، دوره دوم، شماره ۱، صص ۴۶-۵۵.
- امیراسماعیلی، محمدرضا؛ خدابنده شهرکی، صدیقه؛ صدقی، زینب؛ صادقی، معصومه (۱۳۹۳). بررسی رابطه تعادل کار-خانواده و کیفیت زندگی پرستاران، مجله دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی کرمان، دوره دوم، شماره ۱، صص ۴۷-۵۶.
- احمدی، پرویز؛ طهماسبی، رضا؛ باباشاهی، جبار؛ فتاحی، مهدی (۱۳۸۹). پژوهشنامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۳، صص ۶۷-۶۴.
- اسدی، آریو؛ فیاضی، مرجان؛ حسنقلی‌پور یاسوری، طهمورث (۱۳۹۳). عوامل سازمانی مؤثر بر تعادل کار و زندگی کارکنان یک شرکت تولید قطعات خودرو، مدیریت دولتی، دوره ششم، شماره ۲، صص ۲۲۶-۲۰۹.
- ثابتی، زینب؛ اوقاری اصفهانی، فرنوش؛ شفیع‌آبادی، عبدالله؛ فرج‌بخش، کیومرث (۱۳۹۳). بررسی اثربخشی آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی بر کاهش تعارضات کار-خانواده پرستاران زن در بیمارستان شهید بهشتی شهرستان کاشان، فصلنامه فرهنگی-تریبیتی زنان و خانواده، سال هشتم، شماره ۲۶، صص ۱۹۰-۱۷۵.
- جوانمرد، شبیم؛ عربیضی، حمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۳). مدل‌یابی معادلات ساختاری در تبیین رابطه‌ی بهزیستی روانی، شخصیت و تعارض کار-خانواده، فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش در سلامت روان‌شناختی، دوره هشتم، شماره ۲: ۲۲-۱۲.
- حریری، نجلا؛ زارعی، عاطفه؛ دوخانی، فیروزه (۱۳۹۲). تحلیل رابطه ابعاد شخصیتی کتابداران با نوع کار و تعهد سازمانی، مجله مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، سال پنجم، شماره ۲، صص ۴۴-۲۵.

بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی پنج عاملی نتو با تعادل کار و زندگی در... / ۱۲۹

— خدابخشی کولاوی، آناهیتا؛ شیخی، غلامرضا؛ ازخوش، منوچهر (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی های شخصیت با تعارض کار-خانواده در معلمان منطقه ۵ تهران، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره چهارم، شماره ۱۱، صص ۱۳۰-۱۱۶.

— رضائیان، علی (۱۳۸۴). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سمت، چاپ ۳۳، ص ۲۷.

— رضایی جمالویی، حسن؛ حسنی، جعفر؛ آقایی، الهام؛ طاهری، مهدی (۱۳۹۳). رابطه مدل پنج عاملی شخصیت و عاطفه منفی با تعارض کار-خانواده در معلمان، *فصلنامه خانواده و پژوهش*، شماره ۲۰: ۳۹-۲۳.

— رهنمای نهزمی، نقی؛ پوقوسیان، روین (۱۳۹۳). الگوی پیش‌بینی کمال‌گرایی مثبت و منفی در نمونه‌ای از دانشجویان شمال کشور: نقش مدل پنج عاملی شخصیت و سبک‌های دل‌بستگی، *دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد*، سال ۲۲، شماره ۱۱۴: ۳۲-۲۱.

— زارع بهرام‌آبادی، مهدی (۱۳۹۳). رابطه ویژگی های شخصیتی، حمایت اجتماعی و تعارض متقابل کار-خانواده با تحلیل عاطفی معلمان، *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، سال پنجم، شماره ۱۷، صص ۲۲-۱.

— شیرافکن، علی (۱۳۹۱). نظریه‌های شخصیت، پوران پژوهش، چاپ دوم: ۲۲۳-۲۲۲، ۵۶۱-۵۵۸.

— صمدی، رقیه (۱۳۹۱). بررسی عوامل اثرگذار بر تعادل کار-زنگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های علوم انسانی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه.

— صفاری‌نیا، مجید؛ صالح میرحسنی، وحیده (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین حجم کار، کترول بر کار و تعادل کار-زنگی، دو فصلنامه علمی-پژوهشی شناخت اجتماعی، سال دوم، شماره ۳، صص ۸۸-۷۶.

— قلی‌پور، آرین؛ رسولی، عطیه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر برنامه‌های آموزشی کارمندیاری بر تعادل کار-خانواده در بانک رفاه، *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*، سال دوم، شماره ۵، ۱۶۶-۱۴۵.

— قلی‌پور، آرین (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، تهران: انتشارات سمت، چاپ اول، ص ۴۱.

— گروسی فرشی، میرتقی؛ مهریار، امیر هوشنگ؛ قاضی طباطبایی، محمود. (۱۳۸۰). کاربرد آزمون جدید شخصیتی نتو و بررسی و تحلیل ویژگی‌ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران، *فصلنامه علمی پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهرا*، سال یازدهم، شماره ۳۹، صص ۱۹۸-۱۷۳.

— گیوریان، حسن؛ (۱۳۷۸). مفاهیم و کاربردهای تئوری نقش در سازمان و مدیریت، *تعاون*، شماره ۲: ۶۴-۴۰.

— محروم‌زاده، مهرداد؛ وجданی، محسن؛ قهرمانی، جعفر؛ سید عامری، میرحسن، (۱۳۹۳). رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و فرسودگی شغلی در وزارت ورزش و جوانان، مدیریت ورزشی، دوره ششم، شماره ۴: ۷۱۱-۶۹۷.

۱۳۰ / فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران \* سال هشتم \* شماره دوم \* تابستان ۱۳۹۵

مرادی، ظهری؛ حضرتپور، مقصوده (۱۳۹۵). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران با تعادل کار و زندگی کارکنان، اولین همایش بین‌المللی اقتصاد شهری با رویکرد اقتصاد مقاومتی اقدام و عمل، صص ۴۶۰-۴۶۷.

مستغنى، سارا؛ سروقد، سیروس (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سرخستی روان‌شناسنامی با فشار شغلی پرستاران بیمارستان‌های دولتی شیراز، دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال سیزدهم، شماره ۴: ۱۲۴-۱۳۲.

موسوی جد، محمد؛ قاسمی، افшин؛ یونسی، دلارام (۱۳۹۴). بررسی تأثیر تعادل بین زندگی کاری و غیرکاری بر کیفیت زندگی، فصلنامه بیمارستان، سال چهاردهم، شماره ۱، صص ۸۶-۹۶.

عریضی سامانی، حمیدرضا؛ دیباچی، سید میثم؛ صادقی، میثم (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعارض کار-خانواده با حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خود تسلط یابی در کارکنان اقماری، پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره، سال اول، شماره ۲، صص ۱۷۰-۱۵۱.

نعمی، عبدالزهرا؛ ارشادی، نسرین؛ خادم دزفولی، زهرا؛ رضایی‌منش، مهدی (۱۳۹۲). طراحی و آزمون الگویی از پیش‌بیندها و پیامدهای مهم اعتماد به کار در کارکنان شرکت گاز، مجله روانشناسی ۶۵، سال هفدهم، شماره ۱: ۸۲-۶۷.

یوسفی امیری، مظاہر؛ قلی‌پور، آرین؛ سید جوادین، سیدرضا؛ وکیلی، محمد مسعود (۱۳۹۲). بررسی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی پرستاران با رفتار شهروندی سازمانی در بیمارستان‌های آموزشی شهر زنجان سال ۱۳۹۱، مجله مراقبت‌های پیشگیرانه در پرستاری و مامایی، دوره ۲، شماره ۲: ۸۰-۷۰.

McCarthy, A. Hill, J. & Grady,G. (۲۰۱۲). Work-life Balance: One Size Fits All? An Exploratory Analysis Of The Differential Effects Of Career Stage; Journal Of European Management Journal, ۳۰ (۲): ۱۱۱-۱۲۰.

Blanch, A. & Aluja, A. (۲۰۰۹). Work, Family And Personality: A Study Of Work–Family Conflict. Personality And Individual Differences, ۴۶(۴): ۵۲۰-۵۲۴.

Burke, R. Matthiesen, s. & Pallesen, s. (۲۰۰۶). Personality Correlates Of Work Holism, Personality And Individual Differences, ۴۰: ۱۲۲۳-۱۲۳۳.

Carlson, D. S. Kacmar, K. M. & Williams, L. J. (۲۰۰۰). Construction And Initial Validation Of A Multidimensional MEasure Of Work–Family Conflict. Journal Of Vocational Behavior, ۵۶(۲): ۲۴۹-۲۷۶.

Caspi, A. Roberts, B. W. & Shiner, R. L. (۲۰۰۵). Personality Development: Stability And Change. Annual Review of Psychology, (۵۶): ۴۵۳-۴۸۴.

Clark, A. E. (۱۹۹۷). Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work? Labour Economics, ۴: ۳۷۲-۳۴۱.

Choudhary, A. K. & Shrivastava, M. (۲۰۱۰). Work Life Balance And Organizations: A Conceptual Review, International Journal Of Behavioral Social And Movement Sciences. ۴ (۳): ۷۵-۵۸.

- Connor-Smith, J.K. & Flachsbart, C. (۲۰۰۷). Relations Between Personality And Coping: A Metaanalysis. *Journal Of Personality And Social Psychology*, (۹۳): ۱۰۸۰-۱۱۰۷.
- Devi, A.C. & Rani, S.S. (۲۰۱۲). Personality And Work-Life Balance. *Journal Of Contemporary Research In Management*, ۷(۳): ۲۲-۳۰.
- Dex, S. & Bond, S. (۲۰۰۰). Measuring Work-life Balance And Its Covariates. *Work, Employment And Society*, ۱۴(۳): ۶۲۷-۶۳۷.
- Eby, L.T. Maher, C.P. & Butts, M.M. (۲۰۱۰). The Intersection Of Work And Family Life: The Role Of Affect. *Annual Review Of Psychology*, (۶۱): ۵۹۹-۶۲۲.
- Fisher, G. G. (۲۰۰۲). Work/Personal life Balance: A Construct Development Study, Doctoral Dissertation, ProQuest Information & Learning.
- Frone, M.R. (۲۰۰۳). Work-Family Balance. *Handbook Of Occupational Health Psychology*, American Psychological Association: ۱۴۳-۱۶۲
- Grzywacz, J. & Carlson, D. (۲۰۰۷). Conceptualizing Work-Family Balance: Implications For Practice And Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4): 455-471.
- Hameed, FAmjad, S. & Hameed, A. (۲۰۱۳). The Relationship Between Workaholism And Personality, Middle-East, *Journal Of Scientific Research*, ۱۷ (۷): ۸۹۸-۹۰۷.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. Jr. (۲۰۰۳). Personality In adulthood: A Five-Factor Theory Perspective (۴nded). New York: Guilford Press.
- Michel, J.S. & Clark, M.A. (۲۰۰۹). Has It Been Affect All Along? A Test Of Work-To-Family And Family-to-Work Models Of Conflict, Enrichment, And Satisfaction. *Personality And Individual Differences*, 47: ۱۶۳-۱۶۸.
- Michel, J.S. Clark, M.A. & Jaramillo, D. (۲۰۱۱). 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*, (۷۹): ۱۹۱-۲۰۳.
- Nicole cain, L. (۲۰۱۵). Examining The Factors that Impact Work Life Balance For Executive Chefs. UNLV Theses, Dissertations, Professional Papers, And Capstones. ۲۴۶۶-۲۴۶۸.
- Rantanen, J. Pulkkinen, L. & Kinnunen, U. (۲۰۰۵). The Big Five Personality Dimensions, Work-Family Conflict, And psychological Distress: A Longitudinal View. *Journal Of Individual Differences*, 26, ۱۰۵-۱۱۶.
- Wayne, J. H. Musisca, N. & Fleeson, W. (۲۰۰۴). Considering The Role Of Personality In The Work-Family Experience: Relationships Of The Big Five To WorkFamily Conflict And Facilitation. *Journal Of Vocational Behavior*, (۷۴): ۱۰۸-۱۳۰..
- Voydanoff, P. (۱۹۸۸). Work Role! Characteristics, Family Structure! Demands, And Work/Family Conflict. *Journal Of Marriage And Family*, 50(3): ۷۴۹-۷۶۱.