بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی نئو با تعادل کار و زندگی در دانشگاه یزد[1]

مهدی سبک‌رو[2]
عالیه حق‌بین[3]
رضا ابراهیم‌زاده پزشکی[4]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۱/۲۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۷/۱۶

چکیده

از منظر سازمانی وجود تعادل اثربخش بین کار و زندگی علاوه بر پیامدهای شخصی که برای فرد به همراه دارد؛ منجر به بهبود وضعیت اشتغال و سیستم نگهداشت و درنهایت ارتقا تعهد و بهره‌وری در کارکنان می‌شود. پژوهش حاضر ضمن سنجش سطح تعادل کار-زندگی ادراک‌شده کارکنان در دانشگاه سراسری یزد به بررسی ارتباط بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت نئو و تعادل کار-زندگی می‌پردازد. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است و جامعه موردمطالعه تحقیق حاضر را کارمندان دانشگاه یزد تشکیل داده‌اند؛ که از میان آن‌ها، ۲۰٤ نفر به‌عنوان نمونه و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بر اساس فرمول کوکران در جوامع محدود با ضریب خطای ۵ درصد انتخاب‌شده‌اند و از این تعداد ۱۸۳ پرسش‌نامه بازگشت داده شد. ابزار مورداستفاده در تحقیق حاضر پرسش‌نامه محقق‌ساخته تعادل کار-زندگی و پرسش‌نامه استاندارد شخصیت نئو می‌باشد. به‌منظور تجزیه‌وتحلیل

---

[1]. مقاله حاضر برگرفته از پژوهشی آزاد می‌باشد که به صورت تک مقطعی و در ۳ ماه سوم سال ۱۳۹۵ انجام گرفته است.

[2]. استادیار مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران، پست الکترونیک: Msabokro@yazd.ac.ir

[3]. 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

[4]. 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

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]

داده‌ها از آمار توصیفی، استنباطی و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS بهره گرفته شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد از میان ابعاد شخصیت سازگاری، استقبال از تجربه و روان‌رنجوری با مقادیر ۵/۳۴۷، ۳/۵۴۹، ٦/٤۲۷ در ارتباط معنادار با سازه تعادل کار-زندگی می‌باشند و حدود ٤۲ درصد از سازه تعادل کار-زندگی توسط ابعاد شخصیت تبیین می‌شود. درنهایت بر اساس ماحصل این پژوهش کارمندان دانشگاه یزد از سطح مطلوب تعادل کار-زندگی برخوردار هستند.

واژگان کلیدی:
تعادل کار و زندگی، ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی نئو، تعارض کار و زندگی، دانشگاه یزد

مقدمه و بیان مساله

در تاریخ حیات بشر، زندگی آدمی در دو حوزه کلی موردتوجه قرار گرفته است. حوزه اول کاری است که وی بدان اشتغال دارد و بابت آن مزد دریافت می‌کند و حوزه دوم، زندگی غیر کاری فرد را در برمی‌گیرد. کار و زندگی افراد دو جنبه مهم هستی آدمی را تشکیل می‌دهند و سلامت همه‌جانبه فرد، سازمان و جامعه تحت تأثیر هماهنگی و تناسب این دو مفهوم قرار دارد (ثابتی و همکاران، ۱۳۹۳). کارلسون و همکاران[۱] (۲۰۰۰) معتقد هستند که کار و زندگی می‌توانند اثر متقابل و نقش مکمل برای یکدیگر داشته باشند (الحانی، ۱۳۹۲)؛ به‌منظور تبیین این رابطه چهار رویکرد بخشی، جبران، ریزش و تجانس مطرح شده است. نظریه بخشی[۲] (۱۹۷۰) کار و زندگی را کاملاً منفک و مجزا از هم در نظر می‌گیرد درحالی‌که نظریه جبران[۳] (۱۹۷۹) بیان می‌کند افراد شکست یا کمبود در یک نقش را با موفقیت و گذراندن اکثریت زمان در نقش دیگر پوشش می‌دهند، همچنین تئوری ریزش[٤] (۱۹۸۰) پیامدهای مثبت یا منفی یک حوزه را به حوزه دیگر تسری می‌دهد (عریضی سامانی و همکاران، ۱۳۹۰) و نهایتاً مدل تجانس[٥] 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 می‌دهد. بدیهی است هنگامی‌که این دو حوزه زندگی افراد باهم سازگار باشد آنان شادتر و راضی‌تر خواهند بود (رضائیان، ۱۳۸٤). در عصر حاضر افزایش خانواده‌های تک والدی و جمعیت رو به سالمندی (آلما مک کارتی و همکاران[٦]، ۲۰۱۲) در کنار تحولات جهانی و تغییرات سازمانی، فشار وارده برای ایجاد تعادل اثربخش میان مسائل کاری و غیر کاری که به‌عنوان موضوع اصلی در سازه تعادل کار و زندگی از سوی محققان موردتوجه قرارگرفته را مضاعف کرده

۱. Carlson et al
۲. Segmentation
۳. Compensation
٤. Spillover
٥. Congruence
٦. Alma McCarthy et al

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]

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 به‌عنوان یک مسئله مهم در سازمان‌ها موردتوجه بوده است. همان‌طور که رنتانن 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.

ادبیات پژوهش

مفهوم تعادل کار–زندگی[۱] که از آن به تعادل کار–خانواده[۲] یا تعادل کاری–غیرکاری[۳] نیز تعبیر می‌شود در دهه ۱۹۷۰ میلادی موردتوجه مدیریت قرار گرفت (صمدی، ۱۳۹۱). درواقع امروزه تعادل کار–زندگی در هسته مرکزی موضوع توسعه منابع انسانی قرار دارد (گریوچ و کارلسون[٤]، ۲۰۰۷). لابل[٥] (۱۹۹٤) تعادل کار–زندگی را را مدیریت بدون استرس هویت‌های زندگی کاری و غیر کاری می‌داند (صمدی، ۱۳۹۱) و کلارک[٦] (۱۹۹۷) آن‌را رضایت و عملکرد خوب در کار و خانواده، با حداقل تعارض نقشی عنوان کرده است. ویندانف[۷] (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؛ درحالی‌که مان و همکاران[۸] (۲۰۱۱) بیان کرده‌اند تعادل کار–زندگی، چگونگی انتخاب افراد در اولویت‌بندی مسئولیت‌های کاری، خانوادگی، فردی و اجتماعی خودشان است (قلی پور و رسولی، ۱۳۹٤). تعادل کار–زندگی به‌عنوان 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، ۱۳۹٤). لیکن اندازه و پیچیدگی سازمان‌ها، نرخ تغییر و سرعت روزافزون آن مسائلی را با خود به همراه آورده که ترکیب نقش

---

۱. Work-Life Balance
۲. Work-Family Balance
۳. Work-Nonwork Balance
٤. Grzywacz & Carlson
٥. Lobel
٦. Clark
۷. Voydanoff
۸. Munn et al

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]

کاری و نقش خانوادگی را با مشکل مواجه ساخته است. بر اساس مضامین تئوری نقش[۱] که توسط لینتون[۲] (۱۹۳٦) ارائه شده است، هر فرد در هر موقعیتی، نقشی را نسبت به افراد دیگر اتخاذ می‌نماید 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

ازاین‌رو تئوری نقش، شخصیت را به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر تمایل فرد در اجرای نقش کاری یا خانوادگی معرفی می‌کند (نیکول کین[۳]، ۲۰۱۵)؛ به‌عبارت‌دیگر "شخصیت[٤]" به‌عنوان عاملی مهم در جهت‌دهی رفتار آدمی، آدمی، قادر به اعمال‌نفوذ بر توانایی افراد در ایجاد تعادل بین نقش‌های کاری و خانوادگی می‌باشد (نیکول کین، ۲۰۱۵). مطالعاتی که توسط فران[٥] (۲۰۰۳)، دیوی و رانی[٦] (۲۰۱۲) صورت گرفته است شخصیت را به‌عنوان یک یک عامل بالقوه در ایجاد تعادل کار–زندگی معرفی کرده و همانطورکه بلانش و آلوجا[۷] (۲۰۰۹) اذعان کرده‌اند بین ابعاد شخصیتی و تعامل کار-زندگی 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 به‌عنوان مجموعه‌ای از عادت‌ها می‌داند و آلپورت[۸] آن را به‌عنوان سازمان‌بندی پویایی در درون فرد می‌داند که شامل آن دسته از نظام‌های روانی–فیزیکیِ تعیین‌کننده رفتار و تفکر آدمی می‌باشد (شیرافکن، ۱۳۹۱). باید خاطرنشان کرد طی پنجاه سال پژوهش در زمینهٔ شخصیت‌شناسی با تلاش افرادی همچون فیسک[۹] (۱۹٤۹)، اسمیت و نورمن[۱۰] (۱۹٦۷)، گلدبری[۱۱] (۱۹۸۱) و مک کرا و کوستا[۱۲] (۲۰۰۳) این زمینه تحقیقاتی به رشد و تکامل خود رسید (چری[۱۳]، ۲۰۱۱) و درنهایت محققین جهت توصیف تفاوت رفتار شخصیتی، عاطفی و اجتماعی به یک توافق نسبی رسیده و نظریه پنج عاملی شخصیت[۱٤] که معروف به پنج عامل بزرگ یا پنج عامل نیرومند می‌باشد را مطرح کردند (هینسترم[۱]،

۱. role theory
۲. Linton
۳. Nicole cain
٤. Personality
٥. Frone
٦. Devi & Rani
۷. Blanch & Aluja
۸. Gordon Alport
۹. Fiske
۱۰. Smith & Norman
۱۱. Goldbery
۱۲. McCra & Costa
۱۳. Cherry
۱٤. Five- factor model of personality

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]

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 PF ۱٦ کتل پرداختند. سرانجام از طریق تحلیل عاملی صورت گرفته، ۵ بعد به شرح زیر استخراج گردید (شیرافکن، ۱۳۹۱):

۱. برون‌گرایی[۲]: به راحت بودن فرد در روابط دلالت دارد. این افراد پیوسته اظهارنظر کرده؛ اجتماعی، خون گرم، خوش‌مشرب و قاطع هستند (مک کرا[۳]، ۲۰۰۳؛ کاسپی و همکاران[٤]، ۲۰۰۵؛ قلی پور، ۱۳۸٦؛ رابینز، ۱۳۹۱).

۲. سازگاری[۵]: احترام نسبت به دیگران را شامل می‌شود. این افراد دارای روحیه همکاری، قابل‌اعتماد، صادق و درست، نوع‌دوست و ازنظر فطرت خوب هستند (قلی پور، ۱۳۸٦؛ رابینز، ۱۳۹۱).

۳. وظیفه‌شناسی و وجدان کاری[٦]: مسئولیت‌پذیر بودن فرد را موردتوجه قرار می‌دهد. افراد وظیفه‌شناس قابل‌اطمینان، پایدار، ساختارمند و هدف‌گرا می‌باشند (قلی‌پور، ۱۳۸٦؛ رابینز، ۱۳۹۱).

٤. روان‌رنجوری[۷] و ثبات: به توانایی فرد در تحمل عوامل تنش‌زا و محرک‌های استرس مربوط می‌شود. خصیصه بارز روان‌رنجوری گرایش به تجربه احساس منفی و مشاهده جهان اطراف به‌عنوان یک محیط ناراحت و تهدیدکننده می‌باشد (مک کرا، ۲۰۰۳؛ کاسپی و همکاران، ۲۰۰۵). در مقابل، افراد با ثبات احساسی بالا استوار و آرام بوده، از اعتمادبه‌نفس زیادی برخوردارند (قلی‌پور، ۱۳۸٦؛ رابینز، ۱۳۹۱).

۵. گشودگی و استقبال از تجربه[۸]: به شیفتگی و علاقه به پدیده‌ها و تجربیات جدید اشاره دارد. افراد دارای این ویژگی خیال‌پرداز بوده و ازنظر احساسات هنرگرا و اهل تفکر و تعقل، آزاد از قیود و کنجکاو می‌باشند (مک کرا و کوستا، ۲۰۰۳؛ قلی‌پور، ۱۳۸٦؛ رابینز، ۱۳۹۱).

فران[۹] (۲۰۰۳) در مطالعات خود نشان داد؛ برون‌گرایی، تسلط[۱۰] و عاطفه مثبت[۱۱] افراد را در مقابله بهتر با موقعیت‌هایی که در محل کار و زندگی شخصی به وجود می‌آید یاری داده به‌طور بالقوه منجر به کاهش عدم تعادل بین کار و زندگی می‌شوند. با توجه به پژوهش و این و همکاران[۱۲] (۲۰۰٤) درحالی‌که روان‌رنجوری دارای ارتباط مثبت و معنادار با تعارض کار–خانواده می‌باشد وجدان کاری ارتباط ضعیفی با این مؤلفه دارد.

---

۱. Heinstrom
۲. Extraversion
۳. McCrae
٤. Caspi et al
۵. Agreeableness
٦. Conscientiousness
۷. Neuroticism
۸. Openness to experience
۹. Frone
۱۰. Mastery
۱۱. Positive affectiviy
۱۲. Wayne et al

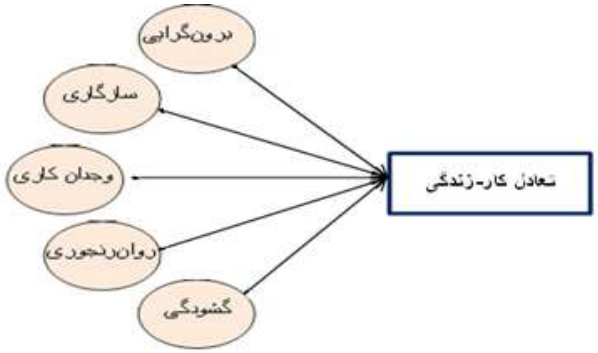
[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]

رنتانن و همکاران[۱] (۲۰۰۵) نیز در مطالعات خود با یک رویکرد نوع شناسی به تعادل کار–زندگی آن را در چهار بعد (مفید، مضر، فعال، منفعل) موردتوجه قرار داده و عملکرد روانی را عاملی مؤثر در تعادل کار–زندگی دانسته‌اند. بر اساس یافته‌های رنتانن و همکاران (۲۰۱۳) بلوغ روانی که به معنای روان‌رنجوری پایین و سازگاری و وجدان کاری بالا می‌باشد؛ به‌احتمال‌زیاد 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[۲] (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 صحه‌گذاری می‌کند و درنهایت، لیسا نیکول کِین (۲۰۱۵) طی پایان‌نامه خود با عنوان "عوامل مؤثر بر تعادل" این گزاره که شخصیت تأثیری معنادار و مثبت بر تعادل کار–زندگی دارد را موردحمایت 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 وجدان 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 به‌عنوان عوامل مؤثر در شکل‌گیری تعارض معرفی کرده‌اند. طبق نتایج ایشان بین ابعاد گشودگی، وجدان کاری و سازگاری با تعارض کار–خانواده هیچ‌گونه ارتباط معناداری و جود ندارد. لازم به ذکر است، غالب تحقیقاتی که در ایران پیرامون موضوع تعادل کار–خانواده تحقق‌یافته 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 (۱۳۹٤) 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 موردتوجه قرار داده و درنتیجه راهکارها و یافته‌هایی ایستا، بدون در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی ارائه کرده‌اند. شکل ۱ (اقتباس از احمدی و همکاران، ۱۳۸۹) بیانگر مدل مفهومی تحقیق حاضر می‌باشد.

۱. Rantanen et al
۲. Clark et al

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]



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

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع هدف کاربردی، ازنظر میزان کنترل متغیرها توصیفی-پیمایشی بوده و به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری مطالعه حاضر شامل کلیه‌ی کارمندان دانشگاه سراسری یزد (۳٤۰ نفر) می‌باشد؛ که از میان آن‌ها ۲۰٤ نفر به‌عنوان 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 ۲۰٤ پرسشنامه توزیع‌شده ۸۹/۷ درصد آن (۱۸۳ پرسشنامه) به‌صورت کامل جمع‌آوری‌شده و داده‌های حاصل موردبررسی و تجزیه‌وتحلیل نهایی قرار گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر، استفاده از پرسشنامه‌های کتبی بود که بخش نخست مربوط به اطلاعات دموگرافیک (جنسیت، وضعیت تأهل، سن، تحصیلات، سابقه خدمت) بوده و بخش دوم شامل پرسش‌نامه کوتاه و تجدیدنظر شده شخصیت نئو[۱] و پرسش-نامه 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) به‌منظور اندازه‌گیری پنج عامل یا حیطه اصلی روان‌رنجوری، برونگرایی، سازگاری، گشودگی و وجدان 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 ۰/٦٦ و ۰/۸۷ به‌دست‌آمده است (گروسی،

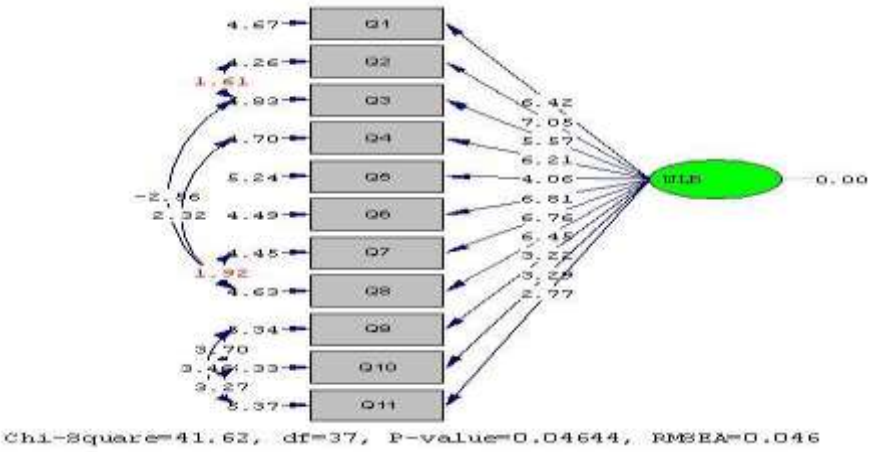
۱. NEO-Personality Inventory-Revised

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]

مهریار، طباطبایی، ۱۳۸۰؛ به نقل از زارع بهرام‌آبادی، ۱۳۹۳). بااین‌وجود ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از ابعاد شخصیت در این بررسی به شرح زیر می‌باشد:

آلفای کرونباخ بعد روان‌رنجوری ۰/۸۱۹، بعد وجدان کاری ۰/۸۳۸، بعد استقبال از تجربه ۰/۷۱۲، بعد برون‌گرایی ۰/۷٤۱، بعد سازگاری ۰/۷٤٤.

ابزاری که به‌منظور بررسی سازه تعادل کار-زندگی مورداستفاده قرار گرفته است یک پرسش‌نامه محقق ساخته می‌باشد. شاخص‌های اولیه پرسش‌نامه از طریق بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیق با توجه به مطالعات کارلسون و همکاران (۲۰۰۰)، فیشر[۱] (۲۰۰۲)، دکس و باند[۲] (۲۰۰۵) استخراج‌شده؛ پس از اصلاح و تعدیل نهایی توسط خبرگان (شامل ۱۰ نفر از اساتید رشته روانشناسی، علوم اجتماعی و مدیریت) و با بهره‌گیری از روش دلفی فازی، فرم نهایی پرسش‌نامه طراحی گشت. این فرم دارای ۱۰ سنجه می‌باشد که نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای آن در شکل ۲ نشان داده شده است. همان‌طور که مشخص است مقدار شاخص RMSEA برای این بعد ۰/۰٤٦ به‌دست‌آمده و مقدار کای دو به درجه آزادی نیز برابر ۱/۱۲ می‌باشد. همچنین مقدار آماره t برای تمام سنجه‌ها بالاتر از ۱/۹٦ بود و ضریب آلفای کرونباخ برای سازه تعادل معادل ۰/۸٦٦ به دست آمد.



شکل ۲: مقادیر t مربوط به سنجه‌های سازه تعادل کار-زندگی

[۱]- Fisher
[۲]- Dex & Bond

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]

به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از Spss ورژن ۱۶ و آزمون استنباطی (ضریب همبستگی اسپیرمن و T-استیودنت) 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، تجزیه‌وتحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی ارائه شده است. بر اساس داده‌های جمع‌آوری‌شده ۴۲/۱ درصد از افراد نمونه را مردان و ۵۷/۹ درصد از آن‌ها را زنان تشکیل داده‌اند؛ که دراین‌بین، 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) متأهل 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 سابقه‌کاری کمتر از ده سال و ۵۱/۹۱ درصد سابقه‌کاری بیش از ده سال را دارا بوده‌اند.

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

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

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

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

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]

چنانچه پیش‌تر مطرح شد، هدف اصلی پژوش 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 فرضیه‌های زیر صورت گرفته است:

۲. بین بُعد وجدان کاری و سازه تعادل کار- زندگی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.

۲. بین بُعد برون‌گرایی و سازه تعادل کار- زندگی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.

۳. بین بُعد سازگاری و سازه تعادل کار- زندگی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.

٤. بین بُعد گشودگی و سازه تعادل کار- زندگی ارتباط منفی و معنادار وجود دارد.

۵. بین بُعد روان‌رنجوری و سازه تعادل کار-زندگی ارتباط منفی و معنادار وجود دارد.

بر اساس فرضیه‌های مطرح‌شده، 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 به‌طور پیش‌فرض در سطح ۹۵٪ به آزمون مدل موردنظر پرداخته است، مقادیر T-Value که بزرگ‌تر و مساوی قدر مطلق ۱/۹٦ باشد وجود ارتباط معنادار هریک از ابعاد با سازه تعادل کار-زندگی را صحه‌گذاری می‌کند. بر اساس نتایج حاصله از میان ابعاد پنج‌گانه شخصیت تنها مؤلفه‌های روان‌رنجوری، سازگاری و گشودگی با مقادیر ٦/٤۲۷، ۵/۳٤۷، ۳/۹۵٤ در ارتباط معنادار با سازه موردنظر بوده؛ و در مقابل مقادیر ۱/۵۵٤، ۱/۲۹٦ برای متغیرهای برون‌گرایی و وجدان کاری حاکی از عدم وجود ارتباط معنادار بین این مؤلفه‌ها و سازه تعادل کار-زندگی می‌باشند. درنهایت با توجه به ضرایب مسیر که شدت و جهت رابطه را نشان می‌دهد فرایض ۳ و ٤ و ۵ به‌طور کامل مورد تائید قرارگرفته و به‌رغم سازگاری که دارای ارتباط مثبت و معنادار با تعادل کار-زندگی می‌باشد؛ ابعاد گشودگی و روان‌رنجوری در ارتباط منفی و معنادار با این سازه به سر می‌برند. لازم به ذکر است مدل‌های معادلات ساختاری ضمن امکان پیش‌بینی؛ قابلیت مناسبی در خصوص بررسی فرضیه‌ها داشته و نسبت به آزمون‌های همبستگی جهت بررسی ارتباطات از دقت بیشتری برخوردار می‌باشند.

درمجموع، با توجه به یافته‌های تحقیق می‌توان چنین استنباط کرد که در حدود ٤۲ درصد سازه تعادل کار- زندگی بر اساس ابعاد شخصیت تبیین شده و ۵۸ درصد مانده توسط سازه‌های دیگر تعیین می‌شود. همچنین برازش کلی مدل از طریق محاسبه‌ی معیار (GoF[۱]) موردبررسی قرار گرفت که نتیجه‌ی آن، برازش مدل را با مقدار ۰/٤۷۸ مورد تائید قرار داد. مقادیر جدول فورنل لارکر و روایی همگرا نیز با حذف برخی شاخص‌ها تعدیل گشت. با توجه به یافته‌های حاصل از تجزیه‌وتحلیل داده‌ها جدول (۲) حاصل می‌شود.

۱. Goodness Of Fit

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]

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

فرضیه	ارتباط			جهت رابطه	نتیجه آزمون
۱	برون‌گرایی	←	تعادل کار-زندگی	مستقیم	رد
۲	وجدان کاری	←	تعادل کار-زندگی	مستقیم	رد
۳	سازگاری	←	تعادل کار-زندگی	مستقیم	تائید
٤	روان‌رنجوری	←	تعادل کار-زندگی	معکوس	تائید
٥	گشودگی	←	تعادل کار-زندگی	معکوس	تائید

در ادامه به‌منظور بررسی وضعیت سازه تعادل کار-زندگی بین کارمندان دانشگاه سراسری یزد از آزمون T-استیودنت استفاده شده است. طی این آزمون با توجه به مقیاس پنج گزینه‌ای، مقدار آزمون برابر با ۳ در نظر گرفته شده؛ که خبرگان P>۳ را به‌عنوان مقدار فرض برای آزمون تائید نموده‌اند. ازاین‌رو فرض‌های آماری برای سازه تعادل به‌صورت زیر تعریف می‌شود:

$H_0: \mu \leq ۳$

$H_1: \mu > ۳$

در خصوص سازه تعادل کار-زندگی، مقدار معناداری معادل ۰/۰۰۰ به‌دست‌آمده که کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد و با توجه به این‌که مقدار آماره t برابر ۵/٦٦۸ به‌دست‌آمده است، فرض H. رد می‌شود. همچنین حد بالا و پایین فاصله اطمینان هر دو مقادیری مثبت بوده که خود نشانگر تائید مقصود فوق است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می-توان 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-استیودنت برای سازه تعادل کار-زندگی در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌باشد.

جدول ۳- آزمون T- استیودنت سازه تعادل کار-زندگی

	Test Vaue=۳						آماره مورد تائید
	T	Df	Sig	میانگین انحرافات	حد پایین	حد بالا	
تعادل کار-زندگی	۵/٦٦۸	۱۸۲	۰/۰۰	۰/۳۹۳۳۳	۰/۲۵۵۱	۰/۵۳۱٦	H_1

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]

بحث و نتیجه‌گیری

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 (صناعی، ١٣٤٦). چراکه شخصیت به‌عنوان عاملی کلیدی بر مؤلفه‌های گوناگون ازجمله تمایل فرد در مرکزیت قرار دادن کار یا خانواده اثرگذار بوده؛ ادراک افراد از وجود تعادل اثربخش بین دو حوزه کار و زندگی را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد (چودهاری و شریواستاوا[۱]، ۲۰۱۵). تعادل ادراک‌شده 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 (صمدی، ۱۳۹۱).

با توجه به اهمیت تعادل کار-زندگی و پیامدهای فردی و سازمانی که به دنبال دارد محققان در پژوهش حاضر به بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیت و سازه تعادل کار-زندگی 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-زندگی می‌باشد؛ بنابراین نتایج، فرایض ۳، ٤ و ۵ محققان مورد تائید قرار می‌گیرد و به‌طورکلی می‌توان چنین استنباط کرد که حدود ٤٢ درصد از سازه تعادل کار-زندگی توسط ابعاد شخصیت تعیین می‌شود. مطالعات صورت گرفته توسط واین و همکاران[۲] (۲۰۰٤)، میچل و کلارک (۲۰۱۱)، دیوی و رانی (۲۰۱۲)، رنتانن و همکاران (۲۰۱۳)، لیسا نیکول کین (۲۰۱۵) و خدابخشی کولایی و همکاران (۱۳۹۱) با پژوهش حاضر تقریباً هم‌راستا بوده و ضمن صحه‌گذاری نتایج آن، از تأثیر شخصیت بر تعامل کار و زندگی حمایت می‌کنند.

چنانچه پیش‌تر مطرح شد پل کوستا و رابرت مک کری، وجدان کاری را به‌عنوان یکی از پنج عامل اصلی شخصیت در نظر گرفته، افراد حامل این ویژگی را مسئولیت‌پذیر و قابل‌اعتماد توصیف می‌کنند. خدابخشی کولایی و همکاران (۱۳۹۱)، جوانمرد و همکاران (۱۳۹۳) و رنتانن و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود به وجود یک ارتباط معنادار بین وجدان کاری و تعامل کار و زندگی اذعان کرده؛ تقویت این عامل در فرد را معادل کاهش تعارض کار-زندگی قلمداد می‌کنند. به‌زعم آن‌ها افراد باوجدان کاری بالا از بین راهبردهای مقابله‌ای، راهبردهای حل مسئله و بازسازی شناختی را به کار می‌گیرند (کنور و همکاران[۳]، ۲۰۰۷) که به آن‌ها در کاهش اثرات منفی تعارض کار-خانواده کمک می‌کند (جوانمرد، ۱۳۹۳). لیکن یافته‌های پژوهش حاضر

[۱]- Choudhary & Shrivastava
[۲]- Wayne et al
[۳]- Connor et al

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]

وجود خصلت وظیفه‌شناسی در فرد را به‌عنوان 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» چنین نتیجه گرفتند که وجدان کاری ارتباط معناداری با تعادل کار–زندگی ندارد که کاملاً منطبق با یافته‌های کنونی می‌باشد. واین و همکاران (۲۰۰٤) 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[1] (۲۰۰٦) 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 تعدیل می‌کند. به عبارتی وجدان کاری با مشخصه‌هایی نظیر تلاش‌گری، مسئولیت‌پذیری، موفقیت طلبی، تلاش برای انجام امور به نحو احسن و فشار فوق‌العاده به فرد در انجام امور کاری و حرفه‌ای همراه بوده که می‌تواند محرکه‌ای در راستای عجین شدن فرد در شغل و درنتیجه اختصاص زمان بیشتر به کار شود (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹). از طرف دیگر افراد وظیفه‌شناس قادر به مدیریت زمان، وقت‌شناس و مجهز 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. ازاین‌رو، وجدان کاری یا همان وظیفه‌شناسی نمی‌تواند به‌عنوان 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 به‌عنوان یک عامل پیش‌بین در نظر گرفته‌اند، مقدار تبیین‌کنندگی آن ناچیز بوده است که این خود تصدیق یافته‌های پژوهش پیش‌رو را نشان می‌دهد (خدابخشی کولایی 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 به‌عنوان عاملی با اثرگذاری ضعیف یا بدون تأثیر بر تعارض کار–زندگی در نظر گرفته‌اند که با یافته‌های پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد. در مقابل فران (۲۰۰۳) خدابخشی کولایی و همکاران

[1]. Burke

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]

(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 به‌عنوان عاملی اثرگذار در مواجهه بهتر با موقعیت‌هایی که در محل کار و خانواده به وجود می‌آید، عمل می‌کند (فران، ۲۰۰۳). همچنین میچل و کلارک[۱] (۲۰۱۱)، احمدی و همکاران (۱۳۸۹) و نعامی و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعات خود برون‌گرایی را در ارتباط مستقیم با عواملی نظیر شکل منفی سرریز کار-زندگی و اعتیاد به کار می‌دانند که درنهایت منجر به تجربه تعارض کار-زندگی در فرد می‌شود. همان‌گونه که مشخص است تحقیقاتی که از وجود ارتباط بامعنا بین برون‌گرایی و تعامل کار-زندگی 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 موقعیت‌محوری در محیط کار است تا از این طریق نیاز به رهبری و تسلط بر دیگران را در خود ارضا کند. ازاین‌رو، افراد مذکور بیشتر در شغل خود عجین شده بخش زیادی از زمان خویش را به شغلشان اختصاص می‌دهند (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹)؛ اما درعین‌حال پژوهش‌ها نشان‌دهنده ارتباط منفی این بعد از شخصیت با فشار شغلی و فشار روانی (مستغنی 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-زندگی را در فرد کاهش می‌دهد؛ و این امر الزاماً به معنای ارتباط مستقیم بعد برون‌گرایی با سازه تعادل کار-زندگی نیست. به‌بیان‌دیگر، اکثر برونگراها 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 باکار بیشتر زندگی شخصی خود را به مخاطره بیندازند. ازآنجاکه این اشخاص دارای علایق متنوع، کم‌عمق و کلی‌نگر 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 درون‌گرا 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، برونگراها از طریق صحبت و بیان راحت احساسات خود فشار و تنش‌های موجود در زندگی و کار را بهتر کنترل می‌کنند ولی درون‌گراها ممکن است با بر هم خوردن تعادل روانی و جسمی خود نتوانند به‌سرعت آن را تعدیل 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.

---

[۱]. Michel & Clark

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]

علاوه بر موارد فوق، یافته‌های تحقیق نشان داد سازگاری، تنها بُعد از شخصیت می‌باشد که دارای همبستگی مثبت با سازه تعادل کار-زندگی 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 راه‌حل برای حیطه دیگر بهره برند. 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-زندگی را تجربه می‌کنند. این نتیجه با مطالعاتی که توسط دیوی و رانی (۲۰۱۲)، ابی و همکاران[۱] (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 ٤- توجه به احساسات درونی ٥- تنوع‌طلبی ٦- و کنجکاوی فکری (کاستا و مک کرا[۲]، ۱۹۹۲). اطلاعات حاصل از پژوهش حاضر بیانگر ارتباط معکوس این بعد از شخصیت با سازه تعادل کار-زندگی 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 وهله از زمان‌بر روی یک حوزه از زندگی متمرکز شده با توجه به ارتباط مستقیم گشودگی با کمال‌گرایی (رهنمای نهزمی 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[۳] (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-زندگی بهره‌مند خواهد شد. این مطالعات با یافته‌های پژوهش حاضر هم‌خوانی داشته بیانگر اشتیاق بیش‌ازحدی است

[۱]- Eby et al
[۲]- Casta & Mccrae
[۳]- Hameed et al

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]

که می‌تواند 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 می‌دهند. این اختلاف می‌تواند ناشی از تفاوت‌های فرهنگی، جامعه آماری با ویژگی‌های 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 روان‌رنجوری با سازه تعادل کار–زندگی می‌باشد. این حاصل به‌طور کامل در تائید مطالعات پیشین است (رنتانن، ۲۰۱۳؛ کلارک، ۲۰۱۱؛ دیوی و رانی، ۲۰۱۲؛ واین و همکاران، ۲۰۰۳؛ خدابخشی کولایی، ۱۳۹۱؛ جمالویی و همکاران، ۱۳۹۳). روان‌رنجوری با احساساتی نظیر اضطراب، احساس گناه، ترس، افسردگی، خشم و عصبانیت همراه است که باعث می‌شود فرد روان‌رنجور در مقابل محرک‌های خانوادگی و شغلی درگیری ذهنی بیشتری را نسبت به انسان‌های باثبات عاطفی بالا تجربه کند. این افراد اکثراً بر جنبه‌های منفی شغل و موقعیت خود تمرکز کرده سطوح بالایی از خستگی عاطفی و هیجانی را متحمل می‌شوند (جمالویی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ که ادراک آن‌ها از وجود تعادل مطلوب در زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین انسان‌های روان‌رنجور به دلیل بی‌اعتمادی به توانایی‌های خود و تفکری که در مورد عدم ثبات امنیت دارند پیوسته به دنبال تحسین و تائید خود از جانب دیگران و تا حدودی جاه‌طلب 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 ارضا کنند (شیرافکن، ۱۳۹۱). این مسئله آن‌ها را به سمت فعالیت شدید در محیط کار برای جذب حمایت سازمان و ارتقا امنیت شغلی سوق می‌دهد که در کنار واکنش افراطی آن‌ها در برابر استرس‌زاهای محیطی باعث می‌شود 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 یافته‌های پژوهش، به مدیران سازمان توصیه می‌شود در هنگام گزینش و استخدام کارمندان جدید، ویژگی‌های شخصیتی را به‌عنوان معیاری، موردتوجه قرار داده، در جذب افراد سازگار و باثبات احساس بالا اهتمام ورزند. همچنین غفلت از کارمندان فعلی سازمان جایز نیست و برگزاری کارگاه‌های مهارتی کنترل 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 می‌سازد.
- استفاده از آزمون‌های تیپ‌شناسی شخصیتی مانند MBTI،DICK و ... می‌توانند مبنای مناسبی برای مقایسه این تحقیق و شناسایی افراد واجد شرایط در مدیریت تعادل کار وزندگی داشته باشد.

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]

- در رابطه با بعد گشودگی پیشنهاد می‌گردد مدیران بااحتیاط بیشتری اقدام کنند. چراکه اگر الزامات یک شغل در ارتباط باقدرت تخیل و احساس زیبایی‌شناختی بالا باشد افراد گشوده می‌توانند کارایی مناسبی از خود بروز دهند. لیکن می‌توان از طریق محدود کردن حوزه وظایف یا آموزش، حس تنوع‌طلبی و درگیری بیش‌ازحد 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 موردتوجه قرار دهند.

منابع

_استیفن پی، رابینز (۱۳۹۱). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه پارسائیان، علی؛ اعرابی، سید محمد، تهران: **دفتر پژوهش‌های فرهنگی**، ویرایش ۲، چاپ ۳۳، ص ٥٤.

_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 ٥٥-٤٦.

_امیراسماعیلی، محمدرضا؛ خدابنده شهرکی، صدیقه؛ صدوقی، 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 ٥٦-٤٧.

_احمدی، پرویز؛ طهماسبی، رضا؛ باباشاهی، جبار؛ فتاحی، مهدی (۱۳۸۹). **پژوهش‌نامه مدیریت تحول**، سال دوم، شماره ۳، صص ٦٧-٤٧.

_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 ۲۲٦-۲۰۹.

_ثابتی، زینب؛ اوقانی اصفهانی، فرنوش؛ شفیع‌آبادی، عبدالله؛ فرح‌بخش، کیومرث (۱۳۹۳). بررسی اثربخشی آموزش مؤلفه‌های سبک زندگی بر کاهش تعارضات کار-خانواده پرستاران زن در بیمارستان شهید بهشتی شهرستان کاشان، **فصلنامه فرهنگی-تربیتی زنان و خانواده**، سال هشتم، شماره ۲٦، صص ۱۹۰-۱۷۵.

_جوانمرد، شبنم؛ عریضی، 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 ٤٤-۲٥.

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]

_خدابخشی کولایی، آناهیتا؛ شیخی، غلامرضا؛ ازخوش، منوچهر (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت با تعارض کار–خانواده در معلمان منطقه ۵ تهران، **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، دوره چهارم، شماره ۱۱، صص ۱۳۰–۱۱۶.

_رضائیان، علی (۱۳۸٤). 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، روبن (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 ۱۱٤: ۳۲–۲۱.

_زارع بهرام‌آبادی، مهدی (۱۳۹۳). رابطه ویژگی‌های شخصیتی، حمایت اجتماعی و تعارض متقابل کار–خانوداه 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، ٥٦۱–٥٥۸.

_صمدی، رقیه (۱۳۹۱). بررسی عوامل اثرگذار بر تعادل کار–زندگی 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، کنترل بر کار و تعادل کار–زندگی، **دو فصلنامه علمی–پژوهشی شناخت اجتماعی**، سال دوم، شماره ۳، صص ۸۸–۷٦.

_قلی‌پور، آرین؛ رسولی، عطیه (۱۳۹٤). بررسی تأثیر برنامه‌های آموزشی کارمندیاری بر تعادل کار–خانواده در بانک رفاه، **فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی**، سال دوم، شماره ۵، ١٦٦–١٤٥.

_قلی‌پور، آرین (۱۳۸٦). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، تهران: **انتشارات سمت**، چاپ اول، ص ٤١.

_گروسی فرشی، میرتقی؛ مهریار، امیر هوشنگ؛ قاضی طباطبایی، محمود. (۱۳۸۰). کاربرد آزمون جدید شخصیتی نئو 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 ۱۰۲: ٦٤–٤٠.

_محرم‌زاده، مهرداد؛ وجدانی، 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 ٤: ۷۱۱–٦۹۷.

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]

_مرادی، ظهیر؛ حضرت‌پور، معصومه (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 ٤٦٧-٤٦٠.

_مستغنی، سارا؛ سروقد، سیروس (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سرسختی روان‌شناختی با فشار شغلی پرستاران بیمارستان‌های دولتی شیراز، **دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی**، سال سیزدهم، شماره ٤: ۱۳۲-۱۲٤.

_موسوی جد، محمد؛ قاسمی، افشین؛ یونسی، دل‌ارام (۱۳۹٤). بررسی تأثیر تعادل بین زندگی کاری و غیرکاری بر کیفیت زندگی، **فصلنامه بیمارستان**، سال چهاردهم، شماره ۱، صص ۹٦-۸٦

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

_نعامی، عبدالزهرا؛ ارشدی، نسرین؛ خادم دزفولی، زهرا؛ رضایی‌منش، مهدی (۱۳۹۲). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم اعتیاد به کار در کارکنان شرکت گاز، **مجله روانشناسی ٦٥**، سال هفدهم، شماره ۱: ۸۲-٦۷.

_یوسفی امیری، مظاهر؛ 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 ۳، 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, ٤٦(٤): ٥۲۰-٥۲٤.

_Burke, R. Matthiesen, s. & Pallesen, s. (۲۰۰٦). Personality Correlates Of Work Holism, Personality And Individual Differences, ٤۰: 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, ٥٦(۲): ۲٤۹-۲۷٦.

_Caspi, A. Roberts, B. W. & Shiner, R. L. (۲۰۰٥). Personality Development: Stability And Change. Annual Review of Psychology, (٥٦): ٤٥۳–٤۸٤.

_Clark, A. E. (۱۹۹۷). Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work? Labour Economics, ٤: ۳٤۱-۳۷۲.

Choudhary, A. K. & Shrivastava, M. (۲۰۱٥). Work Life Balance And Organizations: A Conceptual Review, International Journal Of Behavioral Social And Movement Sciences. ٤ (۳): ٥۸-۷٥

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]

_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): ۲۳-۳۰.

_Dex, S. & Bond, S. (۲۰۰۵). Measuring Work-life Balance And Its Covariates. Work, Employment And Society, ۱۹(۳): ٦۲۷-٦۳۷.

_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, (٦۱): ٥۹۹–٦۲۲.

_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: ۱٤۳-۱٦۲

_Grzywacz, J. & Carlson, D. (۲۰۰۷). Conceptualizing Work-Family Balance: Implications For Practice And Research. Advances in Developing Human Resources, ۹(٤): ٤٥٥-٤۷۱.

_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 (۲nded). 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, ٤۷: ۱٦۳–۱٦۸.

_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. (۲۰۱٥). Examining The Factors that Impact Work Life Balance For Executive Chefs. UNLV Theses, Dissertations, Professional Papers, And Capstones. ۲٤٦٦-۲٤٦۸.

_Rantanen, J. Pulkkinen, L. & Kinnunen, U. (۲۰۰٥). The Big Five Personality Dimensions, Work-Family Conflict, And psychological Distress: A Longitudinal View. Journal Of Individual Differences, ۲٦, ۱٥٥–۱٦٦.

_Wayne, J. H. Musisca, N. & Fleeson, W. (۲۰۰٤). Considering The Role Of Personality In The Work-Family Experience: Relationships Of The Big Five To WorkFamily Conflict And Facilitation. Journal Of Vocational Behavior, (٦٤): ۱۰۸–۱۳۰.

_Voydanoff, P. (۱۹۸۸). Work Role! Characteristics, Family Structure! Demands, And Work/Family Conflict. Journal Of Marriage And Family, ٥۰(۳): ۷٤۹-۷٦۱.

[Downloaded from ihej.ir on 2024-03-28]